



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

2ο Παραδοτέο
«Έκθεση Α' Φάσης εκπόνησης της μελέτης»

**για το Έργο: «Μελέτη Διερεύνησης του τρόπου
Διοικητικής και Λειτουργικής Αποκέντρωσης των
ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ και Οργάνωση της Αποκεντρωμένης
Λειτουργίας τους»**



Μάιος 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	ΣΕΛ.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ	2
Α. Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΩΝ ΚΠΑ 2	5
Β. ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΚΠΑ 2	28
Γ. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΑΙΩΝ ΠΕΔΙΩΝ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΚΠΑ 2	41

ΕΙΣΑΓΩΓΗ: ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ

ΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΚΑΙ Η ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ

Στο πλαίσιο του έργου «Μελέτη διερεύνησης του τρόπου διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ και οργάνωση της αποκεντρωμένης λειτουργίας τους» και σύμφωνα με τους όρους της σύμβασης, ο ανάδοχος υποβάλλει το παρόν παραδοτέο στο οποίο περιέχονται οι προτάσεις του αναφορικά με τα πεδία και τις κατευθύνσεις στα οποία θα πρέπει να προσανατολιστεί η διοικητική και λειτουργική αποκέντρωση των υπηρεσιών που παρέχονται μέσω των ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ.

Αναλυτικότερα, το παρόν αναλύεται σε τρία κεφάλαια:

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα κύρια οργανωτικά χαρακτηριστικά του ΟΑΕΔ και οι κύριες υπηρεσίες που παρέχονται, με επικέντρωση σε αυτές που παρέχονται μέσω των ΚΠΑ2. Η διάρθρωση του κεφαλαίου αυτού, για λόγους συγκρισιμότητας με άλλους δημόσιους φορείς παροχής υπηρεσιών απασχόλησης στο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ακολουθεί τη δομή της έκθεσης σύνοψης των συμπερασμάτων που ανακοινώθηκαν σε εργαστήριο της DG EMPL (Βρυξέλλες, 12/4/2011) στο πλαίσιο του European job mobility laboratory (Mobility Lab) με θέμα τα Επιχειρησιακά Μοντέλα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (PES Business Models). Οι κύριες πηγές άντλησης των στοιχείων για τη συγγραφή του πρώτου αυτού κεφαλαίου προέρχονται από αναφορές σχετικά με τον ΟΑΕΔ στην προαναφερόμενη έκθεση του European job mobility laboratory, από στοιχεία που αναφέρονται σε δημοσιευμένες εκθέσεις του ΟΑΕΔ, από τον Απολογισμό έργου τη διοίκησης του ΟΑΕΔ για την περίοδο Δεκέμβριος 2009-Μάιος 2012, από έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό που παρασχέθηκε από στελέχη του ΟΑΕΔ στο πλαίσιο των συναντήσεων του αναδόχου με κρίσιμα για το έργο στελέχη του ΟΑΕΔ και συγκεκριμένα, τον κ. Σ. Κλάδη προϊστάμενο της Β΄ Γενικής Διεύθυνσης του ΟΑΕΔ, την κ. Δ. Μακρή, προϊσταμένη της Ειδικής Υπηρεσίας ΚΠΑ, καθώς και τα μέλη της Επιτροπής Παρακολούθησης και Παραλαβής του έργου, ήτοι τις κ. Χ. Γκόντζου, Κ. Δόλγυρα και τον κ. Η. Σταμέλο.

Στο δεύτερο κεφάλαιο προδιαγράφεται το πλαίσιο εντός του οποίου διαμορφώνονται οι προτάσεις του αναδόχου για τη διοικητική και λειτουργική αποκέντρωση των ΚΠΑ 2. Σύμφωνα με την αντίληψη του αναδόχου για το έργο, το πλαίσιο αυτό καθορίζεται από τρεις κύριες παραμέτρους. Η πρώτη παράμετρος αφορά την υφιστάμενη οργανωτική δομή, τις λειτουργίες και τις παρεχόμενες υπηρεσίες των ΚΠΑ 2. Από την πρώτη αυτή παράμετρο προσδιορίζονται τα ισχυρά αλλά και τα αδύνατα σημεία της οργανωτικής διάρθρωσης, του εύρους και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών των ΚΠΑ2. Συνάμα όμως, τα δεδομένα της πρώτης αυτής παραμέτρου θα πρέπει να αξιολογηθούν δυναμικά και συνεκτιμώντας την επίδραση που θα δεχτούν από τις υπέρμετρα αυξητικές τάσεις διόγκωσης του «παραδοσιακού» τμήματος των χρηστών των υπηρεσιών των ΚΠΑ, δηλαδή των ανέργων, ένεκα του βαθέματος της οικονομικής κρίσης. Ακριβώς οι πιέσεις αυτές αποτυπώνονται στη συνολική αύξηση, αν και με διαφοροποιήσεις, του φόρτου εργασίας των ΚΠΑ2 και γενικότερα

των υπηρεσιακών μονάδων του οργανισμού. Η δεύτερη παράμετρος περιλαμβάνει αφενός τα ευρωπαϊκά σημεία αναφοράς, όσον αφορά τα οργανωτικά και λειτουργικά χαρακτηριστικά των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης με ειδική αναφορά στο είδος και το αντικείμενο των συμπράξεων που συνάπτουν με άλλες δημόσιες υπηρεσίες σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, αφετέρου, το πλαίσιο κατευθύνσεων που προδιαγράφεται από τις ολοκληρωμένες γραμμές για τις πολιτικές οικονομίας και απασχόλησης στο πλαίσιο της Ευρώπης – 2020, με ειδική αναφορά στις κατευθυντήριες γραμμές που άπτονται του έργου των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Τέλος, η τρίτη παράμετρος περιλαμβάνει αφενός τα προβλεπόμενα στο Ν. 3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης» καθώς στο Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις» που σχετίζονται με υπηρεσίες της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης ή της αποκεντρωμένης διοίκησης, για τις οποίες προβλέπεται συμμετοχή ή συμβολή του ΟΑΕΔ ή των υπηρεσιών του σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο, αφετέρου, την εκτίμηση της οργανωτικής επάρκειας και εμπειρίας των μονάδων της περιφερειακής ή τοπικής αυτοδιοίκησης στην παροχή υπηρεσιών που συνεργούν, συμπληρώνουν ή σχετίζονται –συχνά με επικαλύψεις- με υπηρεσίες που παρέχονται από τα ΚΠΑ2.

Επί τη βάση των σημείων που περιγράφονται στα δύο προηγούμενα κεφάλαια, το τρίτο και τελευταίο κεφάλαιο προσδιορίζει τα πεδία επί των οποίων προτείνεται η διοικητική και λειτουργική αποκέντρωση των ΚΠΑ2. Σε γενικές γραμμές, η κατεύθυνση των προτεινόμενων αλλαγών αναπτύσσεται σε δύο άξονες, έναν «οριζόντιο» και έναν «κάθετο». Ως προς τον «κάθετο» άξονα, οι προτεινόμενες αλλαγές αφορούν την ελεγχόμενη μεταφορά αρμοδιοτήτων σχεδιασμού από το επίπεδο της διοίκησης στο επίπεδο των περιφερειακών διευθύνσεων του οργανισμού. Ως προς τον «οριζόντιο» άξονα, οι προτεινόμενες αλλαγές αφορούν την οργανωμένη και σταθερή λειτουργία συμπράξεων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο μεταξύ των αντίστοιχων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ και των αρμόδιων μονάδων και υπηρεσιών των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων.

**Α: Η ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΙΣ
ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΩΝ ΚΠΑ 2**

1. Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

Αποστολή – Στόχοι

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Ειδικότερα, ο Οργανισμός μεριμνά για:

- τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού.
- την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.
- τη διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- διάφορες παροχές, όπως τη με προϋποθέσεις επιδότηση ανέργων, τη συμπλήρωση των επιδομάτων κύησης και μητρότητας που παρέχει το ΙΚΑ κλπ.

Για την εκπλήρωση της αποστολής του, ο Οργανισμός υλοποιεί ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων, όπως:

- Σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας
- Προγράμματα Απασχόλησης (Επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας,
- Επιχορήγηση Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών, EURES κλπ)
- Επιδόματα Ασφάλισης (Ανεργίας, Οικογενειακό, Οικοδομικό κλπ)
- Προγράμματα Απασχόλησης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων
- Προγράμματα Εκπαίδευσης Προσωπικού Ιδιωτικών Επιχειρήσεων
- Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Οργανωτικό μοντέλο

Η λειτουργία του ΟΑΕΔ διέπεται από το καθεστώς του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου και βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης. Είναι διοικητικά αυτόνομος και διοικείται από το Διοικητή και το Διοικητικό Συμβούλιο. Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται ο Διοικητής του ΟΑΕΔ, που είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο του Οργανισμού και το εκτελεστικό όργανο των σχετικών Νόμων, Κανονισμών και Αποφάσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο διατηρεί δικαίωμα απόφασης για κάθε θέμα που δεν ανήκει στην αρμοδιότητα του Διοικητή. Ο Διοικητής έχει τη δυνατότητα σε περίπτωση

κωλύματός του να προβαίνει σε εκχώρηση αρμοδιοτήτων του, στους δύο Αντιπροέδρους του ΔΣ, που προεδρεύουν κατά σειρά. Η συγκρότηση του ΔΣ, που στηρίζεται στην αρχή της τριμερούς εκπροσώπησης, δημιουργεί ευνοϊκότερους όρους διαλόγου μεταξύ της Πολιτείας και των Κοινωνικών Εταίρων.

Με βάση αυτή την αρχή, στο Διοικητικό Συμβούλιο συμμετέχουν

- Ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου, που είναι ταυτόχρονα και Διοικητής του ΟΑΕΔ,
- Κυβερνητικός Επίτροπος,
- Εκπρόσωποι της Κυβέρνησης,
- Εκπρόσωποι των μισθωτών (ΓΣΕΕ), από τους οποίους ο ένας καταλαμβάνει τη μία θέση Αντιπροέδρου,
- Εκπρόσωποι των εργοδοτών (ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ), από τους οποίους ο ένας καταλαμβάνει τη δεύτερη θέση Αντιπροέδρου,
- Εκπρόσωποι των υπαλλήλων του ΟΑΕΔ.

Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι υπεύθυνο για τον καθορισμό των μέσων εφαρμογής της εκάστοτε Κυβερνητικής Πολιτικής, αποφασίζει για τα ζητήματα που άπτονται των αρμοδιοτήτων του ΟΑΕΔ και εγκρίνει τις αποφάσεις της Επιτροπής Διαχείρισης του ΛΑΕΚ (Λογαριασμός για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση).

Ως προκύπτει από το οργανωτικό μοντέλο διοίκησης, οι κοινωνικοί εταίροι, είναι βασικοί μέτοχοι του Οργανισμού. Αναγνωρίζοντας τον ουσιαστικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων και τα οφέλη από τη στενή συνεργασία ο Οργανισμός καθιέρωσε, μεταξύ άλλων, την αναλυτική ενημέρωση των Προέδρων των κοινωνικών εταίρων ανά 6μηνο και εκχώρησε ουσιαστικές διοικητικές αρμοδιότητες στους Αντιπροέδρους του Δ.Σ. σχετικά με την καθημερινή λειτουργία του Οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται και οι διαδικασίες διαβούλευσης στο πεδίο του σχεδιασμού των κύριων προγραμμάτων απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

Διοικητική οργάνωση

Οι Υπηρεσίες του Οργανισμού διακρίνονται στην κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση) και στις Περιφερειακές Υπηρεσίες (7 Περιφερειακές Διευθύνσεις με τις κατά τόπους Υπηρεσίες που υπάγονται στην αρμοδιότητά τους).

Η Διοίκηση συγκροτείται από τις Α΄, Β΄ και Γ΄ Γενικές Διευθύνσεις που κατευθύνουν και συντονίζουν το έργο της αρμοδιότητάς τους.

Η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που υπάγονται στην Α' Γενική Διεύθυνση (Εργατικού Δυναμικού) ανάγεται σε θέματα που έχουν σχέση με την εφαρμογή της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων και Υπηρεσιών που υπάγονται στη Β' Γενική Διεύθυνση (Υποστήριξης) ανάγεται σε θέματα που έχουν σχέση με την υποστήριξη του έργου των μονάδων του Οργανισμού (θέματα προσωπικού, οικονομικών κλπ).

Η αρμοδιότητα των Διευθύνσεων που υπάγονται στη Γ' Γενική Διεύθυνση (Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης) ανάγεται σε θέματα που έχουν σχέση με την εφαρμογή της Κυβερνητικής Πολιτικής για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Εκτελεστικά όργανα των αποφάσεων που λαμβάνονται από τη Διοίκηση του Οργανισμού είναι οι Περιφερειακές Υπηρεσίες. Αυτές αποτελούνται από τις επτά (7) Περιφερειακές Διευθύνσεις στην αρμοδιότητα των οποίων υπάγονται οι υπηρεσίες Ασφάλισης (Τοπικές Υπηρεσίες), Απασχόλησης (ΚΠΑ,ΚΠΑ2,Κέντρο για Πρόγραμμα STAGE) και οι Εκπαιδευτικές Μονάδες (ΕΠΑΣ,ΙΕΚ,ΚΕΚ). Πιο αναλυτικά, ο Οργανισμός διαθέτει:

Υπηρεσίες	Αριθμός Υπηρεσιών	Αρμοδιότητες
Τοπικές Υπηρεσίες	12	Απασχόληση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και παροχές Ασφάλισης
Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ)	11	Απασχόληση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική
Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης νέου τύπου (ΚΠΑ2)	110	Απασχόληση, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Συμβουλευτική και Ασφάλιση
Κέντρο Προώθησης Προγραμμάτων Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας	1	Παρακολούθηση Προγραμμάτων Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας
Πρότυπο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Απασχόλησης Νέων Αθήνας	1	Επαγγελματικός Προσανατολισμός
ΕΠΑΣ (Σχολές)	52	Μαθητεία
ΙΕΚ	30	Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση
ΚΕΚ	30	Συνεχιζόμενη Κατάρτιση
Δ/ση Επαγγελματικής Κατάρτισης	1	Διαχείριση Παρακολούθηση Προγραμμάτων ΛΑΕΚ
Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων	6	Συμβουλευτική - Ένταξη στην αγορά εργασίας Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων
Πρότυπη Βιομηχανική Μονάδα Λακκιάς Θεσσαλονίκης	1	Κατάρτιση ατόμων με νοητική υστέρηση

Τα τελευταία χρόνια η αποτελεσματικότητα του Οργανισμού ενδυναμώθηκε μέσω της κατανομής ρόλων, ευθυνών και υποχρεώσεων στα επίπεδα διοίκησης, την απαίτηση για σεβασμό της διοικητικής ιεραρχίας, τη διάχυση της πληροφόρησης, τα τακτά Συμβούλια Διοίκησης με την συμμετοχή όλων των διευθυντικών στελεχών και των Αντιπροέδρων. Με τον τρόπο αυτό εδραιώθηκαν δίοδοι επικοινωνίας μεταξύ των στελεχών, αναβαθμίστηκε η συλλογικότητα στη λήψη αποφάσεων, αντιμετωπίστηκε η ανισομέρεια μεταξύ κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης και πάνω από όλα αναπτύχθηκε μια ενιαία και σαφής αντίληψη για τους στρατηγικούς στόχους και κατευθύνσεις της Διοίκησης.

Χρηματοδοτικό μοντέλο και ανθρώπινοι πόροι

Στη δομή χρηματοδότησης του ΟΑΕΔ σημαντική θέση καταλαμβάνουν οι ασφαλιστικές εισφορές και οι έμμεσες μισθολογικές δαπάνες. Ειδικότερα, οι εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών αποτελούν περίπου το 70% των εσόδων του Οργανισμού, με τις λοιπές πηγές χρηματοδότησης (κοινοτικοί πόροι, κρατική χρηματοδότηση, ίδια μέσα κ.α.) να καλύπτουν το υπόλοιπο μέρος.

Το ανθρώπινο δυναμικό του Οργανισμού κατανέμεται μεταξύ των τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης με κύριο αντικείμενο την άμεση εξυπηρέτηση των ενδιαφερομένων και των κεντρικών υπηρεσιών με κύρια αρμοδιότητα τη διεκπεραίωση των διοικητικών λειτουργιών.

2 Ανάπτυξη και Λειτουργία του Δικτύου των ΚΠΑ¹

Ένας από τους κύριους στόχους του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» 2000-2006 κατά την 3η Προγραμματική Περίοδο ήταν η προώθηση της απασχόλησης και η άμβλυνση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας.

Στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος επιδιώχθηκε μεταξύ άλλων η εξατομικευμένη προσέγγιση του ανέργου, μέσω της αναβάθμισης της λειτουργίας και του εκσυγχρονισμού των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης και της δημιουργίας ή αναβάθμισης του δικτύου των ΚΠΑ-ΔΥΑ του ΟΑΕΔ. Το δίκτυο αυτό είχε ως στόχο τη διάγνωση των αναγκών και τη **σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης στις τοπικές αγορές εργασίας** μέσω της παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και της αναβάθμισης των προσόντων και των δεξιοτήτων των ανέργων, με βάση τα ιδιαίτερα ατομικά τους χαρακτηριστικά.

Επιμέρους στόχοι του δικτύου και της εφαρμογής των διαδικασιών εξατομικευμένης προσέγγισης των ανέργων ήταν μεταξύ άλλων:

- ο η επαγγελματική κατάρτιση και η επανακατάρτιση των ανέργων,
- ο προσανατολισμός τους προς συγκεκριμένα επαγγέλματα και ειδικότητες που παρουσιάζουν αυξημένες ευκαιρίες απασχόλησης,
- ο η προώθησή τους σε επιδοτούμενες νέες θέσεις απασχόλησης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας,
- ο καθώς και η διευκόλυνση της ένταξης ανέργων προερχόμενων από ευπαθείς κοινωνικές ομάδες στην αγορά εργασίας.

Η δημιουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) ξεκίνησε από το **Β΄ Κοινοτικό Πλαίσιο** στήριξης με την δημιουργία **49 ΚΠΑ**. Κατά τη διάρκεια της τρίτης Προγραμματικής Περιόδου προβλεπόταν η ενίσχυση των υποδομών Απασχόλησης με την δημιουργία επιπλέον **101 ΚΠΑ** τα οποία θα αποτελούσαν τον κύριο μηχανισμό/μέσο του μετασχηματισμού των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης του ΟΑΕΔ προς την κατεύθυνση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μέσω της εξατομικευμένης προσέγγισης.

Πιο αναλυτικά για την επίτευξη του στόχου της εξατομικευμένης προσέγγισης θα δημιουργείτο σε κάθε ΚΠΑ **μητρώο ανέργων, μητρώο φορέων κατάρτισης και μητρώο επιχειρήσεων**.

Για την επίτευξη των παραπάνω απαιτείτο:

¹ Αποτίμηση Παρεμβάσεων Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόλησης & Επαγγελματική Κατάρτιση 2000-2006», Ποιοτικά Χαρακτηριστικά Υλοποίησης, Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», Γενική Γραμματεία Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης

- Η βελτίωση της λειτουργίας των υπαρχόντων 49 ΚΠΑ
- Η σταδιακή λειτουργία των νέων δομών
- Η αναβάθμιση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ σε κεντρικό και τοπικό επίπεδο
- Η εκπόνηση διοικητικού χαρακτήρα ρυθμίσεων για την παροχή κινήτρων στους ανέργους
- Η θεσμοθέτηση της συνεργασίας ΚΕΚ-ΚΠΑ

Κατά την πρώτη περίοδο υλοποίησης του Επιχειρησιακού Προγράμματος παρατηρήθηκαν όμως σημαντικές χρονικές υστερήσεις και ανεπαρκής εφαρμογή όσον αφορά:

- Την ανάπτυξη του δικτύου των ΚΠΑ,
- Τη στελέχωση – προσωπικό
- Την εξειδικευμένη κατάρτιση του συνόλου των εργασιακών συμβούλων
- Την ανάπτυξη και βελτίωση της μεθοδολογίας εργασίας
- Την οργάνωση της στατιστικής παρακολούθησης

Κατά τη διάρκεια υλοποίησης του εγχειρήματος σε συνεννόηση με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή επήλθε μείωση του στόχου (101 ΚΠΑ) και αποφασίστηκε η δημιουργία ενός δικτύου Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης από 80 ΚΠΑ (συνολικά) και 39 Υπηρεσιών Απασχόλησης-Ασφάλισης, σύνολο 119 δομές .

Με βάση τον ποσοτικό και χωροταξικό επαναπροσδιορισμό των ΚΠΑ εξασφαλίστηκε:

I) Η λειτουργία ΚΠΑ (ή ΔΥΑ) σε όλες τις πρωτεύουσες νομών της ηπειρωτικής χώρας και σε επιλεγμένα, λόγω οικονομικών δραστηριοτήτων, αστικά κέντρα (στο χωροταξικό επαναπροσδιορισμό σημαντικό ρόλο διαδραμάτισε το γεγονός ότι από το σύνολο το εγγεγραμμένων ανέργων, ποσοστό 41,34% βρισκόταν στην Αττική και 11,73% στη Θεσσαλονίκη).

II) Η ενίσχυση των βασικών ημιαστικών περιοχών (εκτός Αττικής και Θεσσαλονίκης) και η κάλυψη των νησιωτικών περιοχών της χώρας με το δίκτυο των αναβαθμισμένων ΔΥΑ, σε ότι αφορά στην παροχή υπηρεσιών εξατομικευμένης υποστήριξης ανέργων.

Στόχος του δικτύου ήταν να καλύψει το κενό που υπάρχει στις τοπικές αγορές εργασίας ανάμεσα στην προσφορά και ζήτηση συγκεκριμένων επαγγελματών και ειδικοτήτων, να δώσει στους ανέργους ευκαιρίες απασχόλησης κατάρτισης και επανακατάρτισης, και να συμβάλει στην ένταξη των ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας.

Με τη λήξη της 3ης Προγραμματικής περιόδου τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ) και οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) αποτελούν ένα δίκτυο 121 Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης που παρέχει υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης, στήριξης και ενημέρωσης. Απευθύνονται πλέον σε ανέργους, εργαζομένους και εργοδότες.

Από το 2008 και εντεύθεν τα ΚΠΑ μετεξελίχθηκαν σε **ΚΠΑ 2** και αποτελούν πλέον ενιαίες κατά πόλη ή περιοχή υπηρεσιακές μονάδες.

Κάθε ΚΠΑ 2 εντάσσεται ως οργανική μονάδα στη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ και απαρτίζεται από 3 γραφεία: **α)** γραφείο Υποστήριξης **β)** γραφείο Ασφάλισης και **γ)** γραφείο Απασχόλησης με αντίστοιχους υπευθύνους

Ειδικότερα το Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης 2 (ΚΠΑ 2) έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

Το γραφείο απασχόλησης:

- α) Εγγράφει ανέργους.
- β) Πληροφορεί και υποστηρίζει ανέργους, εργαζόμενους, επιχειρήσεις και λοιπούς φορείς, αναπτύσσοντας για το σκοπό αυτό ανάλογο πληροφοριακό σύστημα.
- γ) Εφαρμόζει τα μεθοδολογικά εργαλεία της εξατομικευμένης προσέγγισης, το Ατομικό Σχέδιο Δράσης, καθώς και τα μεθοδολογικά εργαλεία ταξινόμησης των ανέργων, την παρακολούθηση της πορείας τους και αποτίμησης και αξιολόγησης των αποτελεσμάτων της εν γένει λειτουργίας του Κ.Π.Α.
- δ) Εφαρμόζει μεθόδους και προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού, τεχνικών αναζήτησης εργασίας, συμβουλευτικής ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, ομαδική συμβουλευτική κ.λπ.. Ειδικότερα ασχολείται με την εφαρμογή:
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων για τη διάγνωση των ιδιαίτερων αναγκών και χαρακτηριστικών των ομάδων – στόχων (στοχευμένη προσέγγιση).
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων για τη σύνταξη / στοχοθεσία Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Α.Σ.Δ.).
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων για την υπόδειξη ανέργων σε πιστοποιημένες δομές κατάρτισης (ΚΕΚ).
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων της παρακολούθησης και αξιολόγησης Α.Σ.Δ.
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων Επαγγελματικού Προσανατολισμού.
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων για τη Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας.
 - Μεθόδων / διαδικασιών / εργαλείων για τη Συμβουλευτική Ανάληψης Επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.
 - Εξειδικευμένων υπηρεσιών σε συγκεκριμένες ομάδες – στόχους.
- ε) Συνεργάζεται, όταν και όπου αυτό κρίνεται απαραίτητο, με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού για την προώθηση των σκοπών του, καθώς και με άλλους αρμόδιους για την αγορά εργασίας φορείς.
- στ) Παρακολουθεί την παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και εξατομικευμένης υποστήριξης των ανέργων και μεριμνά για την ένταξή τους στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.
- ζ) Επιμελείται της συνοχής των προσφερομένων εντός των Κ.Π.Α. υπηρεσιών Συμβουλευτικής Εξατομικευμένης Παρέμβασης.

- η) Συγκεντρώνει και καταγράφει τις απαραίτητες πληροφορίες για τη ζήτηση και τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας σε επίπεδο τοπικής αγοράς και αναπτύσσει μηχανισμούς πρόσβασης στις επιχειρήσεις των τοπικών αγορών.
- θ) Εφαρμόζει μεθοδολογίες σύνδεσης με τις επιχειρήσεις της περιοχής ευθύνης του και συνεργάζεται με τοπικούς, επιστημονικούς φορείς και κοινωνικούς εταίρους.
- ι) Παρακολουθεί την αγορά εργασίας και προσανατολίζει την εξατομικευμένη παρέμβαση σε επιλεγμένους τομείς της αγοράς εργασίας.
- ια) Παραλαμβάνει τις αναγγελίες πρόσληψης, τις καταγγελίες σύμβασης εργασίας, τις λύσεις σύμβασης ορισμένου χρόνου και τις οικειοθελείς αποχωρήσεις εργαζομένων, τηρώντας αντίστοιχα πρωτόκολλα.
- ιβ) Παρακολουθεί την εργασιακή πορεία των τοποθετηθέντων ανέργων.
- ιγ) Χρησιμοποιεί αξιολογικά εργαλεία για την ποιοτική και ποσοτική απόδοσή του στην αγορά εργασίας, καθώς και για τη μέτρηση της αποτελεσματικότητάς του στην τοποθέτηση ανέργων.
- ιδ) Εφαρμόζει τα εγκεκριμένα Προγράμματα Απασχόλησης σε συνδυασμό με την εφαρμογή της εξατομικευμένης παρέμβασης των ανέργων και την παρακολούθηση των τοποθετήσεων.
- ιε) Στο πλαίσιο της κατά τόπον αρμοδιότητάς του, παρακολουθεί την εφαρμογή των σχετικών προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας.
- ιστ) Εφαρμόζει δείκτες για την αποτίμηση των αποτελεσμάτων των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.
- ιζ) Εφαρμόζει συστήματα παρακολούθησης και αξιολόγησης της απόδοσης / επίδοσης των δραστηριοτήτων και του προσωπικού του, συγκεντρώνει απολογιστικά στοιχεία για τη λειτουργία του και τα υποβάλλει στη Κεντρική Υπηρεσία – Διοίκηση.
- ιη) Μεριμνά για τη διενέργεια ελέγχου στις επιχειρήσεις για την εφαρμογή των διατάξεων περί αναγγελίας προσλήψεων μισθωτών και επιβάλλει στους παραβάτες τις προβλεπόμενες από το νόμο κυρώσεις.
- ιθ) Εκδίδει μετά από σύμφωνη γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής Βιβλιάρια Υγείας και Εργασίας.
- κ) Εκδίδει επαγγελματικές Ταυτότητες.

Το Γραφείο Ασφάλισης

Μεριμνά για:

- α) Την έκδοση αποφάσεων για την αναγνώριση του δικαιώματος της τακτικής, μακροχρόνιας και εποχικής ανεργίας, της ανεργίας ειδικών κατηγοριών του εργατικού δυναμικού, καθώς και την έκδοση αποφάσεων σχετικών με τα ειδικά εποχιακά βοηθήματα, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

- β) Την αναγνώριση του δικαιώματος των ασφαλισμένων για τις παροχές: οικογενειακών επιδομάτων, επιδομάτων στράτευσης, μητρότητας, πρακτικής άσκησης από πτυχιούχους ΤΕΙ, σπουδαστικής άδειας και επιδομάτων ειδικών κοινωνικών ομάδων.
- γ) Την έκδοση αποφάσεων για την επιδότηση εργαζομένων μετά από επίσκεψη εργασίας, διακοπή εργασιών της εκμετάλλευσης, πτώχευση, εκκαθάριση, θέση υπό αναγκαστική διαχείριση, πτωχευτικό συμβιβασμό ή ανάλογη κατάσταση που προκύπτει από διαδικασία προβλεπόμενη από το νόμο, μεταφορά ή συγχώνευση επιχειρήσεων, κατά τις ειδικότερες προβλέψεις του νόμου.
- δ) Την αναγνώριση του δικαιώματος για επιδότηση εργαζομένων από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- ε) Την αναγνώριση του δικαιώματος για επιδότηση εργαζομένων από τρίτες χώρες, εφόσον υπάρχουν προς τούτο σχετικές διακρατικές συμφωνίες.
- στ) Την ενημέρωση του Τμήματος Εργατικού Δυναμικού της Περιφερειακής Διεύθυνσης για όλες τις ανωτέρω κατηγορίες επιδοτούμενων.
- ζ) Την αναγγελία του Ο.Α.Ε.Δ. ως δανειστή επιχειρήσεων που πτωχεύουν ή τίθενται υπό καθεστώς εκκαθάρισης για τις παροχές που έχει καταβάλει σε μισθωτούς λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη.
- η) Την παρακολούθηση των ιστορικών στοιχείων όλων των παροχών τις οποίες επιμελείται, καθώς και την τήρηση όλων των λογαριασμών της.
- θ) Την τήρηση ατομικών φακέλων των επιδοτούμενων και μητρώου ασφαλισμένων.
- θα) Την παραλαβή των αιτήσεων θεραπείας – ενστάσεων των ενδιαφερομένων και την προώθησή τους στα αρμόδια όργανα για την έκδοση σχετικών αποφάσεων.

Το Γραφείο Υποστήριξης

- α) Επιμελείται όλων των θεμάτων που αφορούν το προσωπικό της Υπηρεσίας.
- β) Παρακολουθεί την κανονική προσέλευση και αποχώρηση όλων των υπαλλήλων.
- γ) Μεριμνά για τον έγκαιρο εφοδιασμό του αναγκαίου εξοπλισμού, έντυπου υλικού κ.λ.π.
- δ) Επιμελείται της ασφάλειας, συντήρησης και καθαριότητας του κτηρίου της Υπηρεσίας, καθώς και της συντήρησης και καλής λειτουργίας των πάσης φύσεως εγκαταστάσεών του.
- ε) Καταγράφει τις ελλείψεις και δυσλειτουργίες και εισηγείται στην Κεντρική Υπηρεσία – Διοίκηση τις αναγκαίες βελτιώσεις του Κ.Π.Α. σε θέματα οργάνωσης και λειτουργίας. Καταγράφει τις ανάγκες επιμόρφωσης του προσωπικού του και ενημερώνει σχετικά την Κεντρική Υπηρεσία – Διοίκηση.
- στ) Επιμελείται μέτρων δημοσιότητας των εν γένει ενεργειών και δραστηριοτήτων του σε τοπικό επίπεδο.
- ζ) Τηρεί τη σφραγίδα, τα πρωτόκολλα κοινής και εμπιστευτικής αλληλογραφίας, καθώς και το αρχείο της Υπηρεσίας.

- η) Μεριμνά για την παραλαβή, αποσφράγιση και διανομή της εισερχόμενης αλληλογραφίας, καθώς και για τη δακτυλογράφηση, παραβολή και αποστολή των εξερχόμενων εγγράφων.
- θ) Τηρεί το βιβλίο διαχείρισης των ταχυδρομικών τελών απλής και συστημένης αλληλογραφίας.
- ι) Φροντίζει για τη διεκπεραίωση οικονομικών θεμάτων και την τήρηση βιβλίων, εντύπων και παραστατικών σχετικά με τις παροχές και δαπάνες της Υπηρεσίας, τη διαχείριση και τη φύλαξή τους.
- ια) Τηρεί τα οικονομικά των προγραμμάτων απασχόλησης.
- ιβ) Υποβάλλει κατά μήνα στην Περιφερειακή Διεύθυνση τα πρωτότυπα των εκδοθέντων παραστατικών τα οποία συνοδεύονται από τα σχετικά δικαιολογητικά.
- κ) Διαχειρίζεται και διαφυλάσσει το πάσης φύσεως υλικό.
- λ) Παρακολουθεί σε στατιστικούς πίνακες όλα τα δεδομένα της μηνιαίας και ετήσιας λειτουργίας της και συντάσσει περιοδικές εκθέσεις για την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων του στην αγορά εργασίας, σε τοπικό επίπεδο και τις υποβάλλει στην Κεντρική Υπηρεσία – Διοίκηση.

Η Διεύθυνση Συντονισμού

Με το νόμο υπ' αριθμό 3996/2011 συστάθηκε η Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, που υπάγεται στη Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού και η οποία αντικατέστησε την Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ. Στην αρμοδιότητα της Διεύθυνσης ανήκουν ο σχεδιασμός, η οργάνωση, ο συντονισμός και η ανάπτυξη της αποτελεσματικής επιχειρησιακής λειτουργίας του Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης σε συνεργασία με τις λοιπές Διευθύνσεις.

Συγκροτείται από δύο τμήματα:

- Το Τμήμα Οργάνωσης και Παρακολούθησης Υπηρεσιών Απασχόλησης με αντικείμενο την οργάνωση, την ανάπτυξη, το συντονισμό, την παρακολούθηση και εποπτεία του δικτύου των Υπηρεσιών Απασχόλησης, σε οριζόντιο και κάθετο επίπεδο, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας της εσωτερικής οργάνωσης και απόδοσης, αξιοποιώντας εθνικές και ευρωπαϊκές συνεργασίες.
- Το Τμήμα Δράσεων Ανθρώπινου Δυναμικού και Επιχειρήσεων με αντικείμενο το συντονισμό, την παρακολούθηση, και αξιολόγηση της διαδικασίας καταγραφής αναγκών των ανέργων και των επιχειρήσεων, μέσω της εξατομικευμένης προσέγγισης των χαρακτηριστικών τους. Σχεδιάζει και αναπτύσσει κατάλληλες μεθοδολογίες και εργαλεία για να ενισχύσει την ένταξη / επανένταξη / παραμονή ατόμων σε θέσεις εργασίας, καθώς και να αναπτύξει τη διασύνδεση με τις επιχειρήσεις. Παράλληλα οργανώνει και συντονίζει την παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών.

Χρήστες των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ

Οι χρήστες των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ είναι άνεργοι, εργαζόμενοι και εργοδότες. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο (εθνικό και ευρωπαϊκό) άνεργοι θεωρούνται άτομα για τα οποία ισχύουν σωρευτικά τα κάτωθι:

- είναι ηλικίας 15 έως 74 χρονών,
- η τελευταία εργασιακή τους σχέση λύθηκε ή έληξε,
- είναι σε αναζήτηση νέας εργασίας,
- αποδέχονται πιθανή θέση που τους προσφέρεται από τα αρμόδια γραφεία απασχόλησης, και
- συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης

Αναλυτικά, οι υπηρεσίες του Οργανισμού απευθύνονται σε:

1. Εγγεγραμμένους άνεργους, που αναζητούν εργασία (νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και άτομα των οποίων η τελευταία εργασιακή σχέση λύθηκε ή έληξε) και σε αυτούς που δεν αναζητούν εργασία αλλά εγγράφονται στον Οργανισμό για δευτερεύοντα οφέλη όπως ιατρική κάλυψη, μοριοδότηση για θέσεις απασχόλησης στο δημόσιο, έκπτωση φόρου και άλλες ειδικές εκπώσεις.
2. Μη εγγεγραμμένους άνεργους, δηλαδή άτομα που αναζητούν εργασία και δεν μπορούν να εγγραφούν στο μητρώο ανέργων λόγω του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου, αλλά μπορούν να συμμετέχουν σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.
3. Εργαζόμενους/ες και ειδικές κατηγορίες πολιτών, δικαιούχους κοινωνικών επιδομάτων όπως επιδόματα μητρότητας, οικογενειακά επιδόματα κ.α..
4. Εργοδότες, οι οποίοι αναζητούν προσωπικό και επιθυμούν να συμμετάσχουν σε ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση, για την υποβολή των εγγράφων προσλήψεων, απολύσεων κ.λπ. (ως υποχρέωση από το νόμο) και για την κατάρτιση του προσωπικού τους με τη χρηματοδότηση του ΟΑΕΔ.

Η ταξινόμηση των αναζητούντων εργασία γίνεται με κριτήριο την εργασιακή τους κατάσταση (άνεργος / εργαζόμενος) την ηλικία (διάρθρωση σε ηλικιακές ομάδες) και τη χρονική διάρκεια ανεργίας (μακροχρόνια / βραχυχρόνια άνεργοι).

Εξατομικευμένη προσέγγιση / Ατομικά Σχέδια Δράσης

Για την εκπλήρωση των στόχων της Εξατομικευμένης Παρέμβασης βασικό εργαλείο αποτελεί η κατάρτιση του Ατομικού σχεδίου Δράσης, κατόπιν συνεργασίας του εργασιακού συμβούλου με τον άνεργο. Το Ατομικό Σχέδιο Δράσης αναφέρεται στο τρίπτυχο κατάρτιση - εργασιακή εμπειρία – απασχόληση και στοχεύει στη διερεύνηση των προσωπικών χαρακτηριστικών, δεξιοτήτων και επιδιώξεων του ανέργου. Με βάση το Ατομικό Σχέδιο Δράσης διαμορφώνονται οι κύριες ενέργειες υποστήριξης του ανέργου, που μπορεί να είναι: επαγγελματικός

προσανατολισμός, συμβουλευτική στήριξη του ανέργου, εξεύρεση προγράμματος κατάρτισης, που να ανταποκρίνεται στα προσωπικά του χαρακτηριστικά.

Στο πλαίσιο της συμβουλευτικής διαδικασίας της εξατομικευμένης προσέγγισης και της σύνταξης των Ατομικών Σχεδίων Δράσης (ΑΣΔ) ο ΟΑΕΔ ταξινομεί τους ανέργους σε τέσσερις κατηγορίες (επίπεδα υποστήριξης), ήτοι σε:

1. έτοιμους προς ένταξη στην αγορά εργασίας,
2. αναζητούντες εργασία που χρειάζονται πρόσθετα προσόντα,
3. ανέργους με ελλείψεις βασικών δεξιοτήτων ή/και εργασιακής εμπειρίας,
4. ειδικές κατηγορίες πολιτών όπως μακροχρόνια ανέργους, πρώην εξαρτημένους από ουσίες, ηλικιωμένους, μετανάστες κ.α. που βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού

Για κάθε ένα από τα ανωτέρω επίπεδα υποστήριξης, προτείνονται συγκεκριμένες ενέργειες και ειδικότερα:

Για το πρώτο επίπεδο: προσωπική αναζήτηση εργασίας, τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας ή αυτοαπασχόληση του ανέργου (με ή χωρίς τη χρήση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης), συμβουλευτική και υποστήριξη.

Για το δεύτερο επίπεδο: συμμετοχή σε βραχυχρόνια προγράμματα κατάρτισης ή/και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE), προσωπική αναζήτηση εργασίας, τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας ή αυτοαπασχόληση του ανέργου (με ή χωρίς τη χρήση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης), συμβουλευτική και υποστήριξη.

Για το τρίτο επίπεδο: συμμετοχή σε μακροχρόνια προγράμματα κατάρτισης ή/και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE), προσωπική αναζήτηση εργασίας, τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας ή αυτοαπασχόληση του ανέργου (με ή χωρίς τη χρήση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης), συμβουλευτική και υποστήριξη.

Για το τέταρτο επίπεδο: συμβουλευτική και υποστήριξη για ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού, εκμάθηση ελληνικής γλώσσας, συμμετοχή σε μακροχρόνια προγράμματα κατάρτισης ή/και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (STAGE), προσωπική αναζήτηση εργασίας, τοποθέτηση σε νέα θέση εργασίας ή αυτοαπασχόληση του ανέργου (με τη συμμετοχή σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης), συμβουλευτική και υποστήριξη.

(Σημειώνεται ότι οι ανωτέρω ενέργειες δεν είναι υποχρεωτικές για όσους δεν λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας).

Η διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης ελέγχεται στους 3, 6 και 12 μήνες από το πέρας της πρώτης συνέντευξης και την υλοποίηση κάθε ενέργειας, με τη σύνταξη αναφορών προόδου οι οποίες είναι διαθέσιμες στο πληροφοριακό σύστημα του Οργανισμού.

Την υλοποίηση της εξατομικευμένης προσέγγισης αναλαμβάνουν εργασιακοί σύμβουλοι με ειδίκευση στις κοινωνικές επιστήμες, οι οποίοι έχουν καταρτισθεί από τον ΟΑΕΔ σε τεχνικές

αναζήτησης εργασίας, στον επαγγελματικό προσανατολισμό και τη συμβουλευτική επιχειρηματικότητα.

Εργασιακοί Σύμβουλοι (Ε.Σ.)

Οι εργασιακοί σύμβουλοι καταρτίζονται σε τακτά χρονικά διαστήματα με στόχο την συνεχή ενημέρωσή τους.

Αναλυτικά, οι εργασιακοί σύμβουλοι έχουν καταρτισθεί στα ακόλουθα θέματα, σε επαναλαμβανόμενους κύκλους ενημερώσεων – καταρτίσεων:

- πληροφόρηση-εξειδίκευση στις παρεχόμενες υπηρεσίες προς ανέργους και επιχειρήσεις ενός σύγχρονου ΚΠΑ (ΔΥΑ),
- συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό για την ενίσχυση λειτουργίας των ΚΠΑ και ΔΥΑ,
- συμβουλευτική Ανάληψης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών για την ενίσχυση λειτουργίας των ΚΠΑ.

Οι εργασιακοί σύμβουλοι χρησιμοποιούν προτυποποιημένα εργαλεία και έντυπα κατά τη διαδικασία της εξατομικευμένης παρέμβασης, τα οποία είναι:

- Έντυπο εξατομικευμένης παρέμβασης για την ένταξη στην αγορά εργασίας (ερωτηματολόγιο),
- Έντυπο ενεργειών και προσδιορισμός ενεργών στόχων Ατομικού Σχεδίου Δράσης,
- Έντυπο διάγνωσης για ένταξη σε πρόγραμμα κατάρτισης,
- Έντυπο παρακολούθησης ανέργου- ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του Ατομικού Σχεδίου Δράσης,
- Έντυπο παρακολούθησης των επιχειρήσεων και των δυνητικών θέσεων εργασίας και διερεύνησης των προοπτικών αύξησης των προσφερόμενων θέσεων εργασίας (job profiling).

Το Ολοκληρωμένο Πληροφοριακό Σύστημα (ΟΠΣ)

Σε εξέλιξη βρίσκεται και η αναβάθμιση του πληροφοριακού συστήματος του ΟΑΕΔ και η διασύνδεσή του με τα πληροφοριακά συστήματα των ΣΕΠΕ και ΙΚΑ. Το έργο συνίσταται στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη ενός Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος το οποίο θα καλύπτει τις ανάγκες του ΟΑΕΔ, θα υποστηρίζει όλες τις σημαντικότερες δραστηριότητες του και θα στοχεύει στη βελτίωση της εξυπηρέτησης και των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις. Το Πληροφοριακό αυτό σύστημα πρώτιστα θα παρακολουθεί τα χαρακτηριστικά της ανεργίας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, θα απογράφει τακτικά το εργατικό δυναμικό και θα συμβάλλει στην καταγραφή των ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης. Υπό την έννοια αυτή αφενός θα ενισχύσει την ικανότητα του Οργανισμού και του εποπτεύοντος Υπουργείου να τεκμηριώνει και να σχεδιάζει πολιτικές απασχόλησης και αφετέρου θα συμβάλλει καταλυτικά στη βελτίωση της ποιότητας των

παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους συναλλασσόμενους πολίτες και στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων.

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού

Το Ε.Ι.Ε.Α.Δ. (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού), είναι νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, που προήλθε από την κατάργηση των εταιρειών «Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΚΑΕ) Α.Ε.» και «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική (ΠΑΕΠ) Α.Ε.». Σύμφωνα με το άρθρο 88 του νόμου Ν.3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, Ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες Διατάξεις», το Ε.Ι.Ε.Α.Δ. αφενός περιλαμβάνει όλα τα αντικείμενα αρμοδιότητας των δύο συγχωνευθέντων φορέων (ΕΚΑΕ και ΠΑΕΠ) και αφετέρου καθίσταται πλήρης και καθολικός διάδοχος τους.

Σκοπός του Ε.Ι.Ε.Α.Δ. είναι:

1. η παροχή επιστημονικής τεκμηρίωσης προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης σχετικώς με τις πολιτικές, οι οποίες σχεδιάζονται και εφαρμόζονται σε όλο το φάσμα αρμοδιότητάς του, πλην των εξειδικευμένων θεμάτων κοινωνικής ασφάλισης,
2. η παροχή συμβουλευτικών υπηρεσιών προς το εποπτεύον Υπουργείο, και κατόπιν εντολής του Υπουργού και προς άλλους φορείς του Υπουργείου,
3. η στήριξη των δράσεων και των πολιτικών του Υπουργείου με εργαλεία, μεθόδους και τεχνικές που αναπτύσσονται, συγκροτούνται και είναι διαθέσιμα από το Ε.Ι.Ε.Α.Δ., παρέχοντας κάθε δυνατή υποστήριξη στα εξειδικευμένα θέματα στα οποία καλείται να συμβάλει, σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο,
4. η εκπόνηση μελετών και πλαισίων εφαρμογής στα θέματα αρμοδιότητάς του, η συλλογή και επεξεργασία στατιστικών ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων, όσον αφορά τα δεδομένα της αγοράς εργασίας, των εργασιακών σχέσεων και των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης, ως Εθνικού Φορέα,
5. η εκπόνηση και η έκδοση της Εθνικής Ετήσιας Έκθεσης για την Αγορά Εργασίας και την Απασχόληση στην Ελλάδα,
6. η προώθηση της επαγγελματικής κατάρτισης και της δια βίου μάθησης για το ανθρώπινο δυναμικό της χώρας σε σχέση με τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης,
7. η ανάπτυξη εργαλείων για την εφαρμογή και την προώθηση της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης,
8. ο σχεδιασμός και η εκτέλεση δράσεων κατάρτισης και επανακατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού και η υλοποίηση ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης για ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για την Επαγγελματική Κατάρτιση και τη Δια Βίου Μάθηση.

Για την επίτευξη των σκοπών αυτών το Ε.Ι.Ε.Α.Δ.

1. διενεργεί για λογαριασμό του Υπουργείου ερευνητικό και μελετητικό έργο στα πεδία της ανάλυσης της αγοράς εργασίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, των εργασιακών σχέσεων, της επαγγελματικής κατάρτισης – δια βίου μάθησης και των εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης,
2. καταρτίζει εκθέσεις πολιτικής με τα συμπεράσματα και τις προτάσεις και τις υποβάλλει στο Υπουργείο,
3. παρέχει πλήρη τεχνική, επιστημονική και συμβουλευτική υποστήριξη στο Υπουργείο, σε όλο το εύρος των αρμοδιοτήτων του, για την επίτευξη των βέλτιστων δυνατών αποτελεσμάτων των πρωτοβουλιών και δράσεων του,
4. παράγει δείκτες παρακολούθησης, αξιολόγησης και μέτρησης επιπτώσεων των μέτρων και πολιτικών αγοράς εργασίας που υλοποιούνται από το Υπουργείο, εκδίδει τα αντίστοιχα πορίσματα και υποβάλλει σχετικές προτάσεις στο Υπουργείο,
5. εκπονεί ειδικά προγράμματα εφαρμογής για την υποστήριξη των δράσεων του Υπουργείου, λαμβάνοντας υπόψη καλές πρακτικές της διεθνούς εμπειρίας, και υποβάλλει στο Υπουργείο εκθέσεις με προτάσεις εφαρμογής,
6. παρακολουθεί συστηματικά τις εξελίξεις των θεμάτων αγοράς εργασίας και εφαρμογής πολιτικών και μέτρων απασχόλησης, καταπολέμησης της ανεργίας και των κοινωνικών ανισοτήτων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο και μεταφέρει την τεχνογνωσία που απορρέει από την παρακολούθηση αυτή στα ελληνικά δεδομένα,
7. υποστηρίζει τη διάχυση πληροφόρησης για θέματα πολιτικών και δράσεων του Υπουργείου σε τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, μέσω της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, τακτικών και έκτακτων εκδόσεων και επιστημονικών συναντήσεων,
8. αναπτύσσει δίκτυο διασύνδεσής του με διεθνείς και ευρωπαϊκούς οργανισμούς μετέχοντας σε διεθνή συμπόσια και συνέδρια συζήτησης και ανταλλαγής επιστημονικών δεδομένων και εναλλακτικών στρατηγικών για θέματα πολιτικών απασχόλησης, κοινωνικής συνοχής και ανάπτυξης εργαλείων για την καλύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας,
9. σχεδιάζει και εκτελεί επιχειρησιακά σχέδια ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης και δια βίου μάθησης σε σύνδεση με την απασχόληση και προώθηση των ανέργων στην αγορά εργασίας και αξιοποιεί τους διαθέσιμους πόρους των κοινοτικών κονδυλίων (Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, ΕΣΠΑ κ.ά.), εθνικών πόρων και άλλων πηγών σε διεθνές επίπεδο για την υλοποίηση προγραμμάτων που απευθύνονται στο ανθρώπινο δυναμικό,
10. υποστηρίζει τον ρόλο του ως θεσμικού φορέα του Υπουργείου για τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση, σε συνεργασία με

τις αντίστοιχες Γενικές και Ειδικές Γραμματείες και Υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων,

11. αναπτύσσει, μέσω των αποκεντρωμένων μονάδων του στις έδρες των Περιφερειών, δράσεις της αρμοδιότητάς του, σε συνεργασία με τις αντίστοιχες μονάδες ή διευθύνσεις απασχόλησης των Περιφερειών και με άλλους τοπικούς φορείς της αυτοδιοίκησης ή αναπτυξιακά δίκτυα,
12. συμμετέχει σε ανταγωνιστικά προγράμματα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα πεδία της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και της ισότητας ευκαιριών, αυτοδύναμα ή σε συνεργασία με άλλους ενδιαφερόμενους φορείς,
13. συγκροτεί και διατηρεί δίκτυα διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους για θέματα που άπτονται της αρμοδιότητάς του, καθώς και ειδικές επιτροπές ή ομάδες εργασίας με καθορισμένο αντικείμενο, χρονοδιάγραμμα και παραδοτέα, σε συνεργασία με το Υπουργείο ή άλλο Υπουργείο ή φορέα του δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα, ανάλογα το αντικείμενο,
14. μπορεί να συμπράττει με διεθνή ή ευρωπαϊκό οργανισμό αντίστοιχων αρμοδιοτήτων και συναφών ενδιαφερόντων,
15. συστήνει και λειτουργεί κέντρα επαγγελματικής κατάρτισης,
16. σχεδιάζει, εκτελεί και διαχειρίζεται προγράμματα, δράσεις και ενέργειες συναφείς με τον σκοπό του, που του ανατίθενται από άλλους φορείς ή από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ή τις αρμόδιες Γενικές Γραμματείες του ή μετά από εισήγηση της Επιτροπής Διαχείρισης του Λ.Α.Ε.Κ.,
17. εφαρμόζει στοχευόμενες και ευέλικτες δράσεις κατάρτισης για ειδικές ομάδες, ευπαθείς κοινωνικά ομάδες, μετανάστες / πρόσφυγες, μαζικά απολυμένους, κατοίκους απομακρυσμένων γεωγραφικά περιοχών αξιοποιώντας και τεχνολογίες σύγχρονης και ασύγχρονης τηλεκατάρτισης,
18. υλοποιεί ενέργειες διάχυσης των πολιτικών και πρακτικών που συμβάλλουν στη προσβασιμότητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των περιφερειακών γραφείων του και με τη συνέργεια της τοπικής αγοράς εργασίας,
19. συγκεντρώνει και καταγράφει στοιχεία αναφορικά με τη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης ανά περιφέρεια, μεγάλα αστικά κέντρα ή οικονομικούς κλάδους με στόχο την προσαρμογή των προσόντων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις μεταβολές του τεχνολογικού και παραγωγικού περιβάλλοντος,
20. αναπτύσσει συνεργασία με άλλους δημόσιους φορείς με στόχο τη σύνταξη μελετών και εκθέσεων σχετικά με την πιστοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και για τον σχεδιασμό και εφαρμογή κοινών προγραμμάτων ή δράσεων στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του και

21. συμμετέχει σε ευρωπαϊκά και διεθνή δίκτυα με σκοπό την ανταλλαγή τεχνογνωσίας και εμπειρίας ή πληροφοριών που έχουν σκοπό την επαγγελματική κατάρτιση και τη δια βίου μάθηση.

Η Διαδικτυακή Πύλη (Portal) του Ο.Α.Ε.Δ

Η Διαδικτυακή Πύλη του Ο.Α.Ε.Δ. αποτελεί μέσο:

- αμφίδρομης και διαδραστικής επικοινωνίας του Οργανισμού με τους πολίτες, άνεργους και μη και με τις Επιχειρήσεις - Εταιρίες.
- δυναμικής ενημέρωσης και πληροφόρησης των πολιτών σε θέματα που αφορούν τις δραστηριότητες και πρωτοβουλίες που αναλαμβάνει και διεκπεραιώνει καθημερινά ο Οργανισμός.

Στο πλαίσιο της βελτίωσης της χρηστικότητάς και εμπλουτισμού των προσφερόμενων υπηρεσιών, βρίσκεται σε εξέλιξη η διαδικασία αναβάθμισης του portal, το οποίο αναμένεται να τεθεί σε πλήρη λειτουργία μέχρι τον Οκτώβριο του 2012.

Σύμφωνα με τις προδιαγραφές του έργου² θα περιλαμβάνει τις ακόλουθες βασικές λειτουργίες:

- 1. Λειτουργίες Παρουσίασης και Ενημέρωσης**, οι οποίες αφορούν την παρουσίαση και προβολή των στόχων του Φορέα, των ειδικών ανακοινώσεων του και των θεμάτων που αφορούν σε Επιδόματα και Προγράμματα, καθώς επίσης και την υποστήριξη των χρηστών στην χρήση των λειτουργιών της πύλης.
- 2. Λειτουργίες Ιδιωτών – Υποψηφίων Εργαζομένων**, οι οποίες περιλαμβάνουν τις λειτουργίες που αφορούν τις αλληλεπιδραστικές υπηρεσίες που παρέχονται στους εγγεγραμμένους και μη χρήστες της διαδικτυακής πύλης που είναι Ιδιώτες – Υποψήφιοι Εργαζόμενοι. Η διαδικτυακή πύλη επιτρέπει μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής για την διαδικτυακή σύζευξη προσφοράς - ζήτησης εργασίας στους μη εγγεγραμμένους Ιδιώτες – Υποψηφίους Εργαζόμενους να αναζητούν βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων καθώς και στους ήδη εγγεγραμμένους βάσει του καταχωρημένου προφίλ τους, Αγγελίες ή/και στοιχεία Επιχειρήσεων – Εταιριών. Η αναζήτηση πραγματοποιείται από ένα ιδιαίτερα εύχρηστο και φιλικό περιβάλλον, με τη χρήση οποιουδήποτε φυλλομετρητή (Web Browser). Ειδικότερα:
 - Οι Ιδιώτες – Υποψήφιοι Εργαζόμενοι που είναι εγγεγραμμένοι χρήστες του συστήματος έχουν πρόσβαση σε ειδική φόρμα κατάθεσης στοιχείων βιογραφικού όπου μπορούν να εισάγουν τα στοιχεία του βιογραφικού τους μέσω συγκεκριμένης διαδικασίας, σε ενιαίο, δομημένο και προκαθορισμένο

² Βλ. Προκήρυξη ΟΑΕΔ με αριθμ. 7/2010

μορφότυπο βιογραφικού. Τα Βιογραφικά αποθηκεύονται σε προσωρινή βάση δεδομένων η οποία επικοινωνεί με την βάση δεδομένων του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΟΑΕΔ και μετά από έλεγχο ορθότητας των στοιχείων συνδέονται με τα προσωπικά στοιχεία των εγγεγραμμένων Ιδιωτών – Υποψηφίων Εργαζομένων φυσικών προσώπων, τα οποία αποθηκεύονται σε αντιστοιχία με έναν μοναδικό κωδικό.

- Οι Ιδιώτες – Υποψήφιοι Εργαζόμενοι που είναι εγγεγραμμένοι στο σύστημα έχουν τον αποκλειστικό και πλήρη έλεγχο της διαχείρισης των στοιχείων τους και επιλέγουν, σύμφωνα με τις προσωπικές τους επιλογές, τον χρόνο και τον τρόπο χρήσης αυτών από το σύστημα.
- Οι Ιδιώτες – Υποψήφιοι Εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν την αυτοματοποιημένη ειδοποίησή τους διαμέσου e-mail, βάσει του προφίλ τους.
- Οι ενδιαφερόμενοι άνεργοι, έχουν την δυνατότητα να υποβάλουν μέσω ηλεκτρονικής φόρμας, αιτήσεις υπαγωγής σε προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης, καθώς και να παρακολουθούν την πορεία τους.

3. Λειτουργίες Επιχειρήσεων – Εταιριών, οι οποίες περιλαμβάνουν τις λειτουργίες που αφορούν τις αλληλεπιδραστικές υπηρεσίες που παρέχονται στις Επιχειρήσεις – Εταιρίες που είναι εγγεγραμμένες και μη στην διαδικτυακή πύλη. Ειδικότερα:

- Η διαδικτυακή πύλη επιτρέπει μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής για την διαδικτυακή σύζευξη προσφοράς-ζήτησης εργασίας στους ήδη εγγεγραμμένους και μη χρήστες (Επιχειρήσεις – Εταιρίες) να αναζητούν βιογραφικά σημειώματα Ιδιωτών – Υποψηφίων Εργαζομένων βάσει συγκεκριμένων κριτηρίων καθώς και του καταχωρημένου προφίλ τους. Η αναζήτηση πραγματοποιείται από ένα ιδιαίτερα εύχρηστο και φιλικό περιβάλλον, με τη χρήση οποιουδήποτε φυλλομετρητή (Web Browser).
- Οι Επιχειρήσεις – Εταιρίες που είναι εγγεγραμμένοι χρήστες του συστήματος δύνανται μέσω ενός απλού φυλλομετρητή (Web Browser) να αποκτούν πρόσβαση σε ειδική φόρμα κατάθεσης στοιχείων αγγελίας (κενής θέσης) όπου μπορούν να εισάγουν τα στοιχεία που περιγράφουν την αγγελία που θέλουν να εισάγουν στην διαδικτυακή πύλη μέσω συγκεκριμένης μεθοδολογίας, συγκεκριμένων βημάτων, και προκαθορισμένο μορφότυπο αγγελίας. Οι Αγγελίες αποθηκεύονται σε βάση δεδομένων η οποία επικοινωνεί με την βάση δεδομένων του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού συστήματος του ΟΑΕΔ.

- Οι Επιχειρήσεις – Εταιρίες που είναι εγγεγραμμένες στο σύστημα έχουν τον αποκλειστικό και πλήρη έλεγχο της διαχείρισης των στοιχείων της αγγελίας που έχουν δημοσιεύσει στην διαδικτυακή πύλη και μπορούν να επιλέγουν σύμφωνα με τις προσωπικές τους επιλογές τον χρόνο και τον τρόπο χρήσης αυτών από το σύστημα. Έτσι δύνανται να αποσύρουν κατά βούληση την αγγελία τους από την Προσφορά Εργασίας, έχοντας και την δυνατότητα να δηλώσουν τον λόγο για τον οποίο το πράττουν.
- Οι Επιχειρήσεις – Εταιρίες αφού εκτελέσουν την διαδικασία αναζήτησης Βιογραφικών Εργαζομένων, μέσω της διαδικτυακής εφαρμογής για την διαδικτυακή σύζευξη προσφοράς-ζήτησης εργασίας, έχουν τη δυνατότητα, με τη χρήση απλών φορμών, να αιτούνται την παραλαβή μέρους ή του συνόλου των στοιχείων των βιογραφικών που παρουσιάζουν ενδιαφέρον για αυτές. Η αποστολή της φόρμας αίτησης παραλαβής στοιχείων βιογραφικών κινεί τόσο τη διαδικασία ειδοποίησης των κατόχων των επιλεγέντων βιογραφικών, μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου όσο και την διαδικασία αποδοχής ή όχι της προσφερόμενης θέσης εργασίας από τους κατόχους των επιλεγέντων βιογραφικών. Μετά την αποδοχή της προσφερόμενης θέσης, ξεκινάει η διαδικασία παραλαβής των εγκεκριμένων βιογραφικών από την Επιχείρηση – Εταιρία. Η περαιτέρω χρήση των στοιχείων και η προσέγγιση των ενδιαφερομένων εκ μέρους των εταιριών δεν απασχολεί το παρόν σύστημα.
- Οι ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις έχουν την δυνατότητα να υποβάλουν μέσω ηλεκτρονικής φόρμας, αιτήσεις υπαγωγής σε προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης, καθώς και να παρακολουθούν την πορεία τους.

4. Λειτουργίες Περιφερειακών και Υποστηρικτικών Υπηρεσιών που αφορούν λειτουργίες που επιτρέπουν την Εγγραφή και Ταυτοποίηση Χρηστών, την εύκολη πλοήγηση της διαδικτυακής πύλης, την επικοινωνία μεταξύ Ιδιωτών – Υποψηφίων Εργαζομένων, Επιχειρήσεων – Εταιριών και της Αναθέτουσας Αρχής, καθώς και online help στην χρήση των λειτουργιών της διαδικτυακής πύλης. Ειδικότερα παρέχονται:

- **Εγγραφή και Ταυτοποίηση Χρηστών.** Κάθε αίτηση πρόσβασης στο διαβαθμισμένο και εξατομικευμένο περιεχόμενο του δικτυακού τόπου εισέρχεται από ένα και μοναδικό σημείο (**single entry point**). Σε αυτό το σημείο γίνεται και η ταυτοποίηση του χρήστη. Οι χρήστες διακρίνονται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες οι οποίες να διακρίνονται με της σειρά τους σε υποκατηγορίες (ή ρόλους). Αυτές είναι:

- Ανώνυμοι Χρήστες με πρόσβαση στο υλικό πληροφόρησης και ενημέρωσης ή και σε ανεύρεση βιογραφικού – θέσης εργασίας
- Εγγεγραμμένοι Χρήστες με πρόσβαση στις ειδικές και εξατομικευμένες υπηρεσίες
- Διαχειριστές με πρόσβαση στις λειτουργίες διαχείρισης της διαδικτυακής πύλης

Οι δύο πρώτες κατηγορίες αναφέρονται στους επισκέπτες της διαδικτυακής πύλης (απλούς και εγγεγραμμένους), ενώ η τρίτη αναφέρεται στους υπαλλήλους της Αναθέτουσας Αρχής οι οποίοι έχουν πρόσβαση (βάσει συγκεκριμένων προνομίων) στις λειτουργίες διαχείρισης. Οι εγγεγραμμένοι χρήστες την πρώτη φορά περνούν από μια διαδικασία αρχικής καταγραφής (registration) έτσι ώστε να αποκτήσουν ένα μοναδικό λογαριασμό στο σύστημα και να μπορούν να συνδεθούν στις ειδικές υπηρεσίες – εφαρμογές. Η εγγραφή γίνεται με την συμπλήρωση ειδικής φόρμας σε γραφικό περιβάλλον. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατή η δημιουργία χώρου δεδομένων ο οποίος χρησιμοποιείται για την αποθήκευση των προσωπικών δεδομένων (προφίλ χρήστη κ.α.). Πρέπει να τονιστεί ότι για την τήρηση των προσωπικών δεδομένων λαμβάνονται υπόψη τα πρότυπα τα οποία διέπουν τη συλλογή, επεξεργασία και αποθήκευση προσωπικών δεδομένων σύμφωνα με τον νόμο Ν. 2472/97 και ιδίως σύμφωνα τα άρθρα 4, 10 και 11 του συγκεκριμένου νόμου που αφορούν τις προϋποθέσεις της νόμιμης επεξεργασίας, το απόρρητο και την ασφάλεια της επεξεργασίας καθώς και τα δικαιώματα του υποκείμενου των δεδομένων. Επιπλέον, παρέχεται μηχανισμός επαλήθευσης email μέσω αποστολής email επιβεβαίωσης. Ο λογαριασμός του χρήστη ενεργοποιείται μόνο αφού επαληθευτεί η διεύθυνση του email του.

- **Δυναμικός Χάρτης Πλοήγησης (Site Map) και Σύνδεσμοι** προκειμένου ο κάθε Χρήστης ανά πάσα στιγμή να μπορεί εύκολα να πλοηγηθεί στην διαδικτυακή πύλη.
- **Δυνατότητα δημιουργίας FORUMS (ομάδων συζήτησης).** Για το σκοπό αυτό προβλέπεται μηχανισμός ο οποίος θα δίνει την δυνατότητα στον διαχειριστή της πύλης να δημιουργεί τις βασικές θεματικές ενότητες των χώρων συζήτησης. Οι ομάδες θεματικών συζητήσεων θα αποτελέσουν τον **ψηφιακό τόπο συνάντησης** των πολιτών, ανέργων και μη, και των επιχειρήσεων στον οποίο θα ανταλλάσσονται **απόψεις** και **προβληματισμοί** σχετικά με τα κοινωνικά, πολιτικά, οικονομικά και πολιτιστικά θέματα που αφορούν ή/και επηρεάζουν την αγορά Εργασίας.

- **Δυνατότητα διενέργειας δημοσκοπήσεων.** Για το σκοπό αυτό προβλέπεται μηχανισμός ο οποίος δίνει την δυνατότητα στον διαχειριστή της πύλης να δημιουργεί δημοσκοπήσεις.
- **Online βοήθεια** στους χρήστες σχετικά με θέματα πλοήγησης, λειτουργίας του μηχανισμού αναζήτησης βιογραφικών και αγγελιών, λειτουργίας του ηλεκτρονικού FORUM κ.α. Η online βοήθεια είναι context sensitive (δηλαδή εξαρτάται από το περιεχόμενο και τη συγκεκριμένη λειτουργία την οποία θέλει να χρησιμοποιήσει ο εκάστοτε χρήστης). Επίσης, βοήθεια θα πρέπει να παρέχεται και στο διαχειριστικό μέρος της πύλης.
- **Υπηρεσίες HelpDesk** στους εσωτερικούς (back-office) και εξωτερικούς χρήστες του συστήματος, και αφορούν τόσο στην τεχνική υποστήριξη όσο και στην παροχή πληροφοριών στη χρήση των ζητούμενων από τη διακήρυξη συστημάτων και υπηρεσιών.

5. Λειτουργίες Διαχείρισης είναι αυτές που σχετίζονται με την διαχείριση του περιεχομένου της διαδικτυακής πύλης, των χρηστών και της ροής εργασιών. Ειδικότερα:

- Το σύστημα επιτρέπει την εύκολη δημιουργία, διαχείριση και συντήρηση της δομής της πύλης, αλλά και την διασύνδεση των διαφόρων τμημάτων που την συγκροτούν.
- Μέσω του συστήματος διαχείρισης χρηστών, παρέχεται ομοιογενής και ενοποιημένος μηχανισμός διαχείρισης των χρηστών και των ρόλων.
- Για κάθε χρήστη το σύστημα έχει τη δυνατότητα να διατηρεί στατιστικά στοιχεία επισκεψιμότητας των σελίδων της διαδικτυακής πύλης.

Τα στοιχεία αυτά, καθώς και το περιεχόμενο της βάσης δεδομένων βιογραφικών σημειωμάτων και αγγελιών, βρίσκονται οργανωμένα και σε τέτοια μορφή ώστε να μπορούν εύκολα οι διαχειριστές του συστήματος να τα χρησιμοποιήσουν για να εξάγουν συμπεράσματα, ενδεικτικά αναφέρεται, για:

- Την συνολική επισκεψιμότητα της πύλης.
- Την επισκεψιμότητα συγκεκριμένων τμημάτων της πύλης (περιεχομένου και υπηρεσιών) που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους χρήστες.
- Την χρηστικότητα της πύλης απέναντι στους επισκέπτες (μονοπάτι πλοήγησης).

«Έκθεση Α΄ Φάσης εκπόνησης της μελέτης»

- Το σύνολο βιογραφικών ανά ειδικότητα, ηλικία, προϋπηρεσία, φύλλο κλπ
- Το σύνολο αναζητήσεων θέσεων ανά κλάδο, ειδικότητα, προσόντα κλπ
- Τα ποσοστά πλήρωσης θέσεων και προωθούμενων βιογραφικών
- Τα ποσοστά χρήσης ανά χρήστες και ανά εταιρίες χρήστες.

Επίσης τα στοιχεία αυτά μπορούν να συνδυαστούν με τα προσωπικά στοιχεία που έχει δώσει ο χρήστης κατά την εγγραφή του στο σύστημα, ώστε να είναι δυνατή η συσχέτιση του προφίλ των χρηστών με τις προτιμήσεις τους σε περιεχόμενο και υπηρεσίες της πύλης, με αποτέλεσμα την εξαγωγή γενικών στατιστικών στοιχείων συσχέτισης κοινού - περιεχομένου.

Β. ΠΡΟΔΙΑΓΡΑΦΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΚΠΑ 2

1. Η θέση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης του ΟΑΕΔ (ΚΠΑ 2) στο σύστημα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης της Ε.Ε.

Η οπτική υπό την οποία αντιμετωπίζονται η διάρθρωση και οι παρεχόμενες υπηρεσίες των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (ΔΥΑ) καθορίζεται από τους στόχους της Europe 2020, την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης και τις νέες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Στο πλαίσιο αυτό, το κεντρικό ερώτημα αφορά το κατά πόσο και πως οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης θα καταστούν «υπηρεσίες μετάβασης» (transitions agencies) και θα αποκτήσουν ρόλο παρόχων δια βίου υπηρεσιών. Η ανάλυση της θέσης των ΚΠΑ2 στο σύστημα των ΔΥΑ της Ε.Ε. αποτελεί κωδικοποίηση των συμπερασμάτων που ανακοινώθηκαν σε εργαστήριο της DG EMPL (Βρυξέλλες, 12/4/2011) στο πλαίσιο του European job mobility laboratory (Mobility Lab) με θέμα τα Επιχειρησιακά Μοντέλα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (PES Business Models).

Οργανωτικό μοντέλο

Το οργανωτικό μοντέλο των ευρωπαϊκών ΔΥΑ ποικίλει ως προς το βαθμό αυτονομίας τους. Από τη μία πλευρά σε μία σειρά από χώρες (σύμφωνα με τα συμπεράσματα της μελέτης για τα PES Business Models για η Ελλάδα εντάσσεται σε αυτήν την κατηγορία) οι ΔΥΑ είναι αυτόνομοι οργανισμοί. Συνεπώς, παρόλο που η βασική αρμοδιότητα τους είναι η εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης των εκάστοτε κυβερνήσεων, οι τελευταίες ασκούν περιορισμένο έλεγχο στις δραστηριότητες των ΔΥΑ. Σε άλλες χώρες (ενδεικτικά αναφέρονται το Ηνωμένο Βασίλειο, το Λουξεμβούργο και οι Σκανδιναβικές χώρες) οι δραστηριότητες των ΔΥΑ βρίσκονται υπό διαρκή έλεγχο από τις κυβερνήσεις τους.

Η αποκεντρωμένη διάρθρωση των ΔΥΑ σε τοπικές και περιφερειακές διευθύνσεις, δεν συνεπάγεται απαραίτητα αποκεντρωμένες διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων. Η συμμετοχή των τοπικών υπηρεσιών στη στοχοθέτηση και την παρακολούθηση της απόδοσης, τείνει να είναι περισσότερο ανεπτυγμένη σε ΔΥΑ με μεγαλύτερο βαθμό αυτονομίας (π.χ. στη Γερμανία και το Βέλγιο).

Κοινό σημείο στη διοικητική οργάνωση των ευρωπαϊκών ΔΥΑ αποτελεί η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, με την παρουσία εκπροσώπων τους στα Δ.Σ. ή στα εποπτικά όργανα. Σε ορισμένες χώρες της Νότιας (Μάλτα, Πορτογαλία και Ελλάδα) και Ανατολικής Ευρώπης (Βουλγαρία, Ουγγαρία και Σλοβενία) η συγκρότηση των ΔΣ στηρίζεται στην αρχή της τριμερούς εκπροσώπησης ενώ σε άλλες (π.χ. Ιταλία, Πολωνία και στη Βαλτική) οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν μόνο σε συμβουλευτικά όργανα.

Χρηματοδοτικό μοντέλο και ανθρώπινοι πόροι

Η χρηματοδότηση των ΔΥΑ βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στις ασφαλιστικές εισφορές και την απευθείας κρατική χρηματοδότηση. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Γερμανία, η Πορτογαλία, η

Σλοβενία και η Λιθουανία, οι ασφαλιστικές εισφορές και οι έμμεσες μισθολογικές δαπάνες αποτελούν κύριες πηγές εσόδων. Η συμβολή άλλων πηγών χρηματοδότησης (π.χ. ΕΚΤ, ίδια μέσα) κρίνεται σχετικά περιορισμένη.

Η κατανομή του προσωπικού των ΔΥΑ στις τοπικές υπηρεσίες, με κύριο αντικείμενο την εξυπηρέτηση των πελατών, και στις κεντρικές υπηρεσίες διαφέρει από χώρα σε χώρα. Ενδεικτικά, το ποσοστό των εργαζομένων με άμεση σχέση με τους χρήστες των υπηρεσιών κυμαίνεται από 20% στην Πορτογαλία μέχρι 90% στην Αυστρία. Ωστόσο, για την πλειοψηφία των ΔΥΑ το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 50% και 80%.

Υλοποίηση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Σε αρκετές περιπτώσεις οι ευρωπαϊκές ΔΥΑ, εκτός από την παροχή υπηρεσιών και την καταβολή επιδομάτων ανεργίας, συνεργάζονται με ασφαλιστικούς οργανισμούς για την ανάληψη συγκεκριμένων υπηρεσιών σε ευρύτερες των ανέργων κατηγορίες πληθυσμού. Σε αυτή την κατηγορία των ΔΥΑ εντάσσονται και τα ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ τα οποία μέσω της καταβολής οικογενειακών επιδομάτων, επιδομάτων μητρότητας, ειδικών βοηθημάτων, επιδομάτων στράτευσης κ.λπ. έρχονται σε επαφή με σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού. Με αυτή τη διαδικασία τα ΚΠΑ2 ανταποκρίνονται στην κατευθυντήρια γραμμή 7 του Europe 2020 που θέτει ως στόχο την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Χρήστες των υπηρεσιών

Οι περισσότερες ΔΥΑ χρησιμοποιούν κάποιας μορφής τυποποίηση για την ταξινόμηση των αναζητούντων εργασία. Οι πιο συνηθισμένες κατηγορίες είναι:

- Άνεργοι
- Εργαζόμενοι
- Νέοι
- Ηλικιωμένοι
- Μακροχρόνια άνεργοι
- Άτομα με ειδικές ανάγκες

Σπανιότερα χρησιμοποιούνται επιπλέον υπο-ομάδες όπως, ανενεργός πληθυσμός, γονείς που επανέρχονται στην αγορά εργασίας, πρώην κατάδικοι, πρώην τοξικοεξαρτημένοι, μονογονεϊκές οικογένειες και νόμιμοι μετανάστες.

Για την παρακολούθηση των στόχων χρησιμοποιούνται κατανομές όπως:

- Το φύλο (εξαιρέσεις αποτελούν η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο)
- Η ηλικία
- Η διάρκεια της ανεργίας (εξαιρέσεις αποτελούν η Ιρλανδία και η Γερμανία)
- Η αναπηρία (εξαιρέσεις αποτελούν η Εσθονία και το Βέλγιο)

Ενώ, σπανιότερα χρησιμοποιούνται στοιχεία σχετικά με το επίπεδο των προσόντων, την εργασιακή εμπειρία, τον κλάδο της τελευταίας απασχόλησης κ.α.

Αντίστοιχα, και οι εργοδότες ταξινομούνται ανάλογα με το:

- Τον κλάδο δραστηριότητας
- Το μέγεθος (αριθμός απασχολούμενων)
- Το είδος της υποστήριξης
- Τον αριθμό των κενών θέσεων
- Την ανάγκη κατάρτισης του προσωπικού ή/και την πρόθεση συμμετοχής σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Σημειώνεται ότι η πλειοψηφία των ΔΥΑ (τα ΚΠΑ2 αποτελούν εξαίρεση) χρησιμοποιούν τουλάχιστον 2 κριτήρια ταξινόμησης και συχνότερα το μέγεθος των επιχειρήσεων και τον αριθμό των κενών θέσεων.

Είδη και μέθοδοι παροχής υπηρεσιών

Οι πλέον συνηθισμένες υπηρεσίες που προσφέρουν οι ΔΥΑ σε άτομα που αναζητούν εργασία είναι:

- Πληροφόρηση των κενών θέσεων σε προγράμματα κατάρτισης ή άλλα ενεργητικά προγράμματα
- Επαγγελματική συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός
- Κατάρτιση, επαγγελματικές δραστηριότητες
- Περίγραμμα (profiling), έλεγχος δεξιοτήτων
- Self services (πρόσβαση σε βάσεις κενών θέσεων εργασίας, βιογραφικών)
- Σύζευξη προσφοράς-ζήτησης
- Λέσχες εργασίας

Στην περίπτωση του ΟΑΕΔ διαπιστώνεται έλλειμμα στις υπηρεσίες που σχετίζονται με το «profiling» και τον έλεγχο δεξιοτήτων των αναζητούντων εργασία.

Αντίστοιχα οι υπηρεσίες που απευθύνονται σε εργοδότες περιλαμβάνουν:

- Εγγραφή / ανακοίνωση κενών θέσεων
- Διαδικτυακές υπηρεσίες
- Νομική και χρηματοδοτική συμβουλευτική
- Υπηρεσίες προεπιλογής / επιλογής προσωπικού
- Κατάρτιση εργαζομένων
- Πληροφόρηση για επιδοτούμενες θέσεις

Κενές θέσεις και μερίδιο αγοράς

Στις περισσότερες ΔΥΑ, συμπεριλαμβανομένου και του ΟΑΕΔ, η συγκέντρωση των πληροφοριών αναφορικά με τις κενές θέσεις γίνεται εθελοντικά από τους εργοδότες (εξαίρεση

αποτελούν οι ΔΥΑ σε Σλοβενία και Λουξεμβούργο όπου η δήλωση των κενών θέσεων είναι υποχρεωτική) με τη χρήση παραδοσιακών μεθόδων (μέσω τηλ. ή fax) ή με τη χρήση διαδικτυακών υπηρεσιών (self-service portals). Παράλληλα, οι ΔΥΑ επικοινωνούν τακτικά με τους εργοδότες για την επικαιροποίηση των δηλωθέντων στοιχείων.

Στο πλαίσιο της σύζευξης προσφοράς – ζήτησης οι ΔΥΑ υλοποιούν δράσεις για την παρακολούθηση των αναγκών της αγοράς εργασίας. Συγκεκριμένα, αναλαμβάνουν ή αναθέτουν σε τρίτους την εκπόνηση, σε τακτική βάση, ερευνών για τις ανάγκες των εργοδοτών ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις (π.χ. στη Γερμανία και την Ιρλανδία) διαθέτουν ειδικά τμήματα ή ερευνητικά ινστιτούτα με αντικείμενο την ανάλυση της αγοράς εργασίας και τη διάγνωση αναγκών. Στην περίπτωση του ΟΑΕΔ έχει διαπιστωθεί ότι δεν υλοποιούνται επαρκείς δράσεις στην κατεύθυνση της παρακολούθησης / ανάλυσης της αγοράς εργασίας.

Επιπρόσθετα, παρόλο που η διάγνωση των αναγκών κατάρτισης θεωρείται κομβικής σημασίας, ελάχιστες ΔΥΑ εμφανίζονται να λαμβάνουν υπόψη την πλευρά της ζήτησης εργασίας στο σχεδιασμό των δράσεων κατάρτισης (Ενδεικτικά, αναφέρεται ότι στη Βουλγαρία ο αριθμός των εισακτέων στην ανώτατη εκπαίδευση καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από τα αποτελέσματα της ανάλυσης της αγοράς απασχόλησης).

Ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας

Σύμφωνα με τη Eurostat οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Active Labour Market Policies) ταξινομούνται σε υπηρεσίες αγοράς εργασίας (LMP κατηγορία 1) και μέτρα αγοράς εργασίας (LMP κατηγορίες 2-7).

Στις υπηρεσίες αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται :

1. Υπηρεσίες σύνθετης συμβουλευτικής και προσανατολισμού όπως η σύνταξη ατομικών σχεδίων δράσης, που παρέχονται από το σύνολο σχεδόν των ΔΥΑ. Ωστόσο, λιγοστές είναι οι ΔΥΑ που προσφέρουν υπηρεσίες υγειονομικής και ψυχολογικής στήριξης.
2. Υπηρεσίες εξειδικευμένης αναζήτησης εργασίας ήτοι σεμινάρια αναζήτησης εργασίας, λέσχες εργασίας κ.α.
3. Εξειδικευμένες υπηρεσίες σύζευξης και τοποθέτησης ήτοι επιταγές κατάρτισης ή διαδικτυακές υπηρεσίες. (Ενδεικτικά αναφέρεται διαδικτυακή εφαρμογή της ΔΥΑ της Δανίας η οποία αξιολογεί τις κενές θέσεις εργασίας που προσφέρονται στην αγορά ως «πολύ καλή», «καλή» και «λιγότερη καλή» ανάλογα με τα προσόντα των αναζητούντων εργασία).

Στα μέτρα αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται:

1. κατάρτιση, κατάρτιση στο χώρο εργασίας, προσαρμογή,
2. κίνητρα εκκίνησης,

3. κίνητρα απασχόλησης και υποστηριζόμενης απασχόλησης με τη μορφή επιδοτήσεων για την ένταξη ή διατήρηση της απασχόλησης ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού,
4. δημιουργία θέσεων εργασίας, προγράμματα δημόσιας ή κοινοτικής εργασίας

Λιγότερα συνηθισμένα μέτρα αγοράς εργασίας είναι η εργασιακή εμπειρία νέων, κίνητρα για την κινητικότητα της εργασίας, κίνητρα για την κυκλική εργασία (job rotation) και το μοίρασμα της εργασίας (job sharing).

Υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Σήμερα, η πλειοψηφία των ΔΥΑ στην Ευρώπη συνεργάζονται με τρίτους (π.χ. τοπική αυτοδιοίκηση, υπουργεία, κοινωνικούς εταίρους, ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης, οργανισμούς κατάρτισης, σχολεία κ.α.). στην υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Μοναδικές εξαιρέσεις αποτελούν η Ελλάδα και το Λουξεμβούργο όπου διατηρείται το μονοπώλιο των ΔΥΑ στην άσκηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Οι συνεργασίες συχνά αφορούν στο σύνολο ή μέρος των υπηρεσιών που προσφέρουν οι ΔΥΑ ή/και των χρηστών που εξυπηρετούνται. Η συνήθης πρακτική των συνεργασιών αφορά σε:

1. ανάθεση σε τρίτους συγκεκριμένων υπηρεσιών / δραστηριοτήτων όπως η κατάρτιση και η τοποθέτηση ανέργων σε προγράμματα κοινωνικής εργασίας.
2. ανάθεση σε τρίτους βασικών υπηρεσιών απασχόλησης.

Συνεργασίες των ΔΥΑ με τρίτους

Σε ένα περιβάλλον οικονομικής κρίσης με τη συρρίκνωση των κρατικών προϋπολογισμών και εφαρμογής πολιτικών δημοσιονομικής λιτότητας, οι υπηρεσίες προώθησης της απασχόλησης καλούνται να φέρουν σε πέρας περισσότερα και καλύτερα αποτελέσματα με σαφώς λιγότερους πόρους.

Στο πλαίσιο αυτό προκύπτουν ζητήματα που αφορούν τις ενδεχόμενες συνεργασίες μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης διαφόρων τύπων (π.χ. εκπαίδευσης, κατάρτισης, υγείας, κοινωνικής πρόνοιας, τοπικής αυτοδιοίκησης, κοινωνικών εταίρων).

Οι βασικοί συντελεστές που εμπλέκονται στις συνεργασίες είναι:

1. Οι Δημόσιοι φορείς, οι οποίοι διακρίνονται:
 - Στις ΔΥΑ, με βασικές αρμοδιότητες τη τοποθέτηση και τη σύζευξη προσφοράς – ζήτησης.
 - Στην Τοπική Αυτοδιοίκηση (δήμοι, περιφέρειες) στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους.
2. Οι ιδιωτικοί φορείς οι οποίοι διακρίνονται σε:

- Κερδοσκοπικού χαρακτήρα, ήτοι ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης τα οποία χαρακτηρίζονται για τη μεγαλύτερη ευελιξία τους.
- Μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα με έμφαση στη διαχείριση συγκεκριμένων κατηγοριών και δη ευάλωτων κοινωνικά ομάδων του πληθυσμού.

Επιπλέον, στους άμεσα ενδιαφερόμενους μπορούν να ενταχθούν και οι Κοινωνικοί Εταίροι, δεδομένης της εμπλοκής τους στη διοίκηση των ΔΥΑ και κατ' επέκταση στο σχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Λόγοι προώθησης των συνεργασιών

Οι βασικοί λόγοι για τους οποίους καλούνται οι ΔΥΑ να διευρύνουν το ρόλο τους με την προσφορά συγκεκριμένων υπηρεσιών σε ευρύτερες των ανέργων κατηγορίες πληθυσμού είναι:

1. Οι σύνθετες ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων πολιτών και ιδιαίτερα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.
2. Έλλειψη χρηματοδότησης και ανθρώπινου δυναμικού ιδιαίτερα σε περίοδο περικοπών των προϋπολογισμών των ΔΥΑ.
3. Αδυναμία πρόσβασης σε πληροφορίες για συγκεκριμένες κατηγορίες πληθυσμού.

Επιπλέον, οι λόγοι που καθιστούν αναγκαία τη συνεργασία των ΔΥΑ με τρίτους είναι:

1. Η ενίσχυση της ικανότητας των υπηρεσιών απασχόλησης να φέρουν σε πέρας τις αυξημένες υποχρεώσεις τους, λαμβάνοντας υπόψη:
 - Την ποσότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών, λόγω της αύξησης του αριθμού των ανέργων και των αυξημένων απαιτήσεων για την επανένταξη στην αγορά εργασίας δύσκολων ομάδων του πληθυσμού όπως οι μακροχρόνια άνεργοι.
 - Το είδος και την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών υλοποιώντας για παράδειγμα νέες / ειδικευμένες υπηρεσίες για συγκεκριμένες ομάδες πολιτών.
2. Η διαχείριση πολυδιάστατων προβλημάτων για τα οποία απαιτούνται:
 - Πρόσθετες ικανότητες και τεχνογνωσία.
 - Συμπληρωματικότητα για την αποφυγή επικαλύψεων με άλλους φορείς.

Είδη και διοικητικό επίπεδο ανάπτυξης των συνεργασιών

Τα είδη των συνεργασιών ταξινομούνται με κριτήριο τους συντελεστές που την απαρτίζουν και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Ειδικότερα, διακρίνονται σε συνεργασίες μεταξύ:

- ΔΥΑ και ιδιωτικών εταιρειών απασχόλησης με στόχο την παροχή ειδικευμένων υπηρεσιών ή απλά την ανταλλαγή πληροφοριών.

- ΔΥΑ και μη κερδοσκοπικών οργανισμών με στόχο την υποστήριξη ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού.
- Δημοσίων φορέων που προσφέρουν υπηρεσίες σε τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση και η κατάρτιση.

Σε γενικές γραμμές, η παρατηρούμενη τάση είναι η ανάπτυξη συνεργασιών δεν περιορίζεται στο εθνικό επίπεδο, αλλά ότι πλέον αναπτύσσεται κυρίως σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Η κατεύθυνση αυτή υποδηλώνει την τάση προσαρμογής του σχεδιασμού των υπηρεσιών των υπηρεσιών απασχόλησης ώστε να ανταποκρίνονται αποτελεσματικότερα στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας. Στο επίπεδο αυτό, εκτός του ιδιωτικού τομέα, οι συνεργασίες των ΔΥΑ περιλαμβάνουν κυρίως τις τοπικές και περιφερειακές αρχές, αλλά και τις περιφερειακές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων. Ειδικότερα, η σύναψη συνεργασιών με τις τοπικές και περιφερειακές αρχές είναι ιδιαίτερα γόνιμη στις περιπτώσεις όπου αυτές, πέραν της «παραδοσιακής» τους σχέσης με υπηρεσίες κοινωνικής πολιτικής, αναπτύσσουν συστηματικά ή έστω σποραδικά υπηρεσίες σχετικές με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

2. Ευρώπη 2020 – Ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές οικονομίας και απασχόλησης

Στο πλαίσιο της νέας στρατηγικής των πολιτικών οικονομίας και απασχόλησης «Ευρώπη 2020», οι κατευθυντήριες γραμμές του δεύτερου μέρους³ αφορούν την απασχόληση και δεσμεύουν τα κράτη μέλη τόσο ως προς το σχεδιασμό των σχετικών πολιτικών, όσο και ως προς την παρακολούθηση της εφαρμογής τους (άρθρο 2 της Απόφασης του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Ειδικότερα, μεταξύ των τεσσάρων κατευθυντήριων γραμμών που αφορούν τις πολιτικές απασχόλησης, οι υπ. αριθμ. 7 «Αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας» και υπ. αριθμ. 8 «Ανάπτυξη ειδικευμένης εργατικής δύναμης σε ανταπόκριση των αναγκών της αγοράς εργασίας, και προαγωγή της ποιότητας της εργασίας και της δια βίου μάθησης» αφορούν άμεσα τις υπηρεσίες που παρέχονται μέσω των υπηρεσιών απασχόλησης.

Πιο συγκεκριμένα, στο πλαίσιο της υπ. αριθμ. 7 κατευθυντήριας γραμμής προβλέπεται ότι οι υπηρεσίες απασχόλησης –χωρίς αναφορά ή διάκριση μεταξύ δημόσιων ή άλλων υπηρεσιών– θα πρέπει να ενισχυθούν και να καταστούν ανοιχτές προς όλους, περιλαμβανομένων των νέων και εκείνων που απειλούνται από ανεργία, παρέχοντας εξατομικευμένες υπηρεσίες και επικεντρώνοντας προς εκείνους που είναι ιδιαίτερα απομακρυσμένοι από την αγορά εργασίας. Η ειδική δε αναφορά που διατυπώνεται στο πλαίσιο της κατευθυντήριας αυτής γραμμής περί

³ Council Decision on guidelines for the employment policies of the member states, Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines, "SEC(2010)488 final", Brussels, 27.4.2010, COM (2010)193 final, 2010/0115 (NLE)

ανάγκης σύνδεσης των μέτρων που λαμβάνουν οι δημόσιες υπηρεσίες για αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό με την κατευθυντήρια γραμμή υπ. αριθμ. 2 της οικονομικής πολιτικής «Αντιμετώπιση των μακροοικονομικών ανισορροπιών» είναι αρκετά σημαντική επειδή σε αυτήν (κατευθυντήρια γραμμή 2) διατυπώνεται ρητά η ανάγκη προσαρμογής του επιπέδου των μισθών και γενικότερα του πλαισίου και των όρων ρύθμισης της αγοράς εργασίας με τις συγκεκριμένες συνθήκες των τοπικών αγορών εργασίας και σε ανταπόκριση με τις αποκλίσεις που παρουσιάζονται μεταξύ των διαφόρων περιοχών των χωρών μελών. Τόσο λοιπόν στην περίπτωση αυτή, όσο και γενικότερα, από το περιεχόμενο της κατευθυντήριας γραμμής 7, καθώς και από το περιεχόμενο της συνδεόμενης με αυτήν κατευθυντήρια γραμμή 2, προκύπτει αφενός η ανάγκη διεύρυνσης των χρηστών των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ ώστε αυτός να συμβάλλει μέσω κατάλληλων μέτρων στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας, αφετέρου, η ανάγκη της προσαρμογής των πολιτικών απασχόλησης και ειδικότερα, των μέτρων αύξησης της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό προς τις ιδιαίτερες συνθήκες των τοπικών αγορών εργασίας.

Επίσης, στο πλαίσιο της κατευθυντήριας γραμμής 8 «Ανάπτυξη ειδικευμένης εργατικής δύναμης σε ανταπόκριση των αναγκών της αγοράς εργασίας, και προαγωγή της ποιότητας της εργασίας και της δια βίου μάθησης» υπάρχει σαφής αναφορά στην ανάγκη των κρατών μελών ώστε σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις να βελτιώσουν την πρόσβαση στην κατάρτιση, να ενισχύσουν τη συμβουλευτική καθοδήγηση για επαγγελματική και εκπαιδευτική σταδιοδρομία, σε συνδυασμό με τη συστηματική πληροφόρηση περί ευκαιριών απασχόλησης και προώθησης της επιχειρηματικότητας, καθώς και την ενισχυμένη πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες. Από το συνδυασμό δε της τελευταίας αυτής αναφοράς με το περιεχόμενο των προηγούμενων κατευθυντήριων γραμμών 7 και 2 μπορεί να συναχθεί ότι η αποτελεσματικότητα ένταξης του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας και βελτίωσης των δεξιοτήτων του συνδέονται άμεσα με μηχανισμούς πρόβλεψης και προσδιορισμού των αναγκών σε νέες δεξιότητες σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

3. Το θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης των αρμοδιοτήτων της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης σε υπηρεσίες απασχόλησης και δια βίου μάθησης

Το θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης των αρμοδιοτήτων της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης σε υπηρεσίες απασχόλησης και δια βίου μάθησης περιλαμβάνει δύο πρόσφατους νόμους, το νόμο 3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης» καθώς στο Ν. 3879/2010 «Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις». Ειδικότερα, στο πλαίσιο του ν. 3852/2010 έχουν ιδιαίτερη σημασία τα άρθρα 186 (αρμοδιότητες περιφερειών), 94 (πρόσθετες αρμοδιότητες δήμων) και 280 (αρμοδιότητες αποκεντρωμένης διοίκησης). Επίσης, στο πλαίσιο του ν. 3879/2010 ιδιαίτερη σημασία έχουν το άρθρο 3 (φορείς και λειτουργίες του δικτύου δια βίου μάθησης), καθώς και

τα άρθρα 7 και 8 που αναφέρονται στο πλαίσιο σχεδιασμού, οργάνωσης και υλοποίησης της δια βίου μάθησης για τις περιφερειακές και τις τοπικές αυτοδιοικήσεις.

N. 3852/2010 (Καλλικράτης)

Με το νόμο αυτό ανασυγκροτείται η πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια τοπική αυτοδιοίκηση και συνιστώνται οι Αποκεντρωμένες Διοικήσεις ως ενιαίες μονάδες για τις αποκεντρωμένες υπηρεσίες του κράτους. Συγκεκριμένα, σε όλη την Επικράτεια συνιστώνται 325 νέοι δήμοι (αντί των 1034 Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού), 13 Περιφέρειες και 7 Αποκεντρωμένες Διοικήσεις.

Με τις διατάξεις του Α' Μέρους ιδρύονται οι δήμοι ως πρωτοβάθμιοι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης, καθορίζεται η εδαφική περιφέρεια κάθε δήμου και συνιστώνται οι δημοτικές ενότητες καθώς και οι δημοτικές και τοπικές κοινότητες ως «θεσμοί ενδοδημοτικής αποκέντρωσης», συμφώνως προς τη διατύπωση της αιτιολογικής έκθεσης που συνοδεύει το υπό ψήφιση Νομοσχέδιο (Κεφάλαιο Α', άρθρα 1 και 2). Θεσμοθετείται περαιτέρω η περιφέρεια ως δεύτερος βαθμός τοπικής αυτοδιοίκησης και ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με τη σύσταση και τη συγκρότηση των περιφερειών (Κεφάλαιο Β', άρθρα 3 έως 5). Ιδρύονται επίσης επτά Αποκεντρωμένες Διοικήσεις ως ενιαίες αποκεντρωμένες μονάδες διοίκησης του κράτους, των οποίων προΐστανται ισάριθμοι Γενικοί Γραμματείς (Κεφάλαιο Γ', άρθρο 6).

Με τις διατάξεις του Β' Μέρους εισάγονται ρυθμίσεις που αφορούν τον πρώτο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, ορίζονται τα όργανα διοίκησης των δήμων και των δημοτικών και τοπικών κοινοτήτων (Κεφάλαιο Α', άρθρα 7 και 8), οι αρμοδιότητες και τα της συγκρότησης και λειτουργίας των οργάνων των δήμων (Κεφάλαιο Γ', άρθρα 58 έως 78) και των δημοτικών και τοπικών κοινοτήτων (Κεφάλαιο Δ', άρθρα 79 έως 91), και ρυθμίζονται θέματα που αφορούν την εκλογική διαδικασία για την ανάδειξη των αιρετών οργάνων των δήμων (Κεφάλαιο Β', άρθρο 9 έως 57) και την καταστατική θέση των αιρετών (Κεφάλαιο Ε', άρθρα 92 και 93). Καθορίζονται, περαιτέρω, οι νέες αρμοδιότητες που μεταβιβάζονται στους δήμους και ο χρόνος έναρξης άσκησης τους, και αναδιοργανώνεται η λειτουργική υποδομή των διοικητικών μονάδων των δήμων για την ευχερέστερη άσκηση των νέων αρμοδιοτήτων (Κεφάλαιο ΣΤ', άρθρα 94 έως 98). Τέλος, ρυθμίζονται θέματα σχετικά με τη διαδημοτική συνεργασία και τη συγχώνευση των ιδρυμάτων, των ν.π.δ.δ. και των επιχειρήσεων των δήμων ή κοινοτήτων που συνενώνονται (Κεφάλαιο Ζ', άρθρα 99 έως 112).

Με τις διατάξεις του Γ' Μέρους εισάγονται ρυθμίσεις που αφορούν τον δεύτερο βαθμό τοπικής αυτοδιοίκησης. Ειδικότερα, ορίζονται τα όργανα διοίκησης της περιφέρειας (Κεφάλαιο Α', άρθρο 113), ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν την εκλογική διαδικασία για την

ανάδειξη των αιρετών οργάνων του δεύτερου βαθμού τοπικής αυτοδιοίκησης (Κεφάλαιο Β', άρθρο 114 έως 158), τις αρμοδιότητες και τα ζητήματα της συγκρότησης και λειτουργίας των οργάνων της περιφέρειας (Κεφάλαιο Γ', άρθρα 159 έως 179) και την καταστατική θέση των αιρετών (Κεφάλαιο Δ', άρθρα 180 έως 185), και αναδιαρθρώνονται οι αρμοδιότητες των περιφερειών (Κεφάλαιο Ε', άρθρα 186 έως 193). Τέλος, επανακαθορίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει τις επιχειρήσεις και τις αστικές εταιρίες μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα των περιφερειών (Κεφάλαιο ΣΤ', άρθρα 194 έως 209).

Με τις διατάξεις του Δ' Μέρους (άρθρα 204 έως 209) εισάγονται ειδικές ρυθμίσεις για τις αρμοδιότητες των νησιωτικών δήμων και περιφερειών και τον τρόπο άσκησής τους, και γίνεται ειδική μνεία για τους ορεινούς δήμους. Με τις διατάξεις του Ε' Μέρους (άρθρα 210 έως 213) εισάγεται ο θεσμός της μητροπολιτικής περιφέρειας και καθορίζονται οι αρμοδιότητές της καθώς και άλλα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας της.

Με τις διατάξεις του ΣΤ' Μέρους (άρθρα 214 έως 240) ρυθμίζονται ζητήματα σχετικά με την εποπτεία που ασκείται από το κράτος στους δήμους, τις περιφέρειες και τα νομικά πρόσωπα που υπάγονται στην εποπτεία τους, και ιδρύεται, σε κάθε έδρα Αποκεντρωμένης Διοίκησης, Αυτοτελής Υπηρεσία Εποπτείας Ο.Τ.Α., της οποίας προϊστάται ανώτατος υπάλληλος επί τηθεία, ο οποίος φέρει τον τίτλο Ελεγκτής Νομιμότητας.

Με τις διατάξεις του Ζ' Μέρους (άρθρα 241 έως 258) θεσπίζεται η υποχρέωση των περιφερειακών συμβουλίων να καταρτίσουν εσωτερικό οργανισμό οργάνωσης και λειτουργίας των περιφερειών, και προτείνονται ρυθμίσεις που αφορούν το προσωπικό των περιφερειών και των δήμων.

Με τις διατάξεις του Η' Μέρους (άρθρα 259 έως 279) ρυθμίζονται οικονομικά ζητήματα των δήμων και των περιφερειών, ενώ με τις διατάξεις του Θ' Μέρους (άρθρο 280) καθορίζονται οι αρμοδιότητες των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων. Τέλος, το Ι' Μέρος του Νομοσχεδίου (άρθρο 281) θεσπίζει το πρόγραμμα «Ελληνική Αρχιτεκτονική Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης», και το ΙΑ' Μέρος (άρθρα 282 έως 286) περιλαμβάνει μεταβατικές και τελικές διατάξεις καθώς και ρυθμίσεις ειδικών θεμάτων.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις αρχές που διέπουν το ν.3852/2010 οι αρμοδιότητες των περιφερειών περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων τον τομέα της Απασχόλησης και συγκεκριμένα τη συμμετοχή και την υλοποίηση προγραμμάτων δράσεων και πρωτοβουλιών προώθησης της απασχόλησης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης διαφόρων κατηγοριών ανέργων στο πλαίσιο των Εθνικών και Ευρωπαϊκών πολιτικών. Επίσης, η εξειδίκευση και κατάρτιση προγραμμάτων προς υποστήριξη της δια βίου μάθησης, στο πλαίσιο των κατευθύνσεων και το σχεδιασμό

του Υπουργείου Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων. Πιο συγκεκριμένα, τα άρθρα και οι διατάξεις του νόμου 3852/2010 που αφορούν άμεσα το πεδίο ενδιαφέροντος της μελέτης είναι τα εξής:

- *Άρθρο 186 (αρμοδιότητες περιφερειών), παράγραφος Δ, σημεία 1 και 2*

Δ. Απασχόλησης – Εμπορίου – Τουρισμού, στους οποίους περιλαμβάνονται, ιδίως:

1. Η συμμετοχή και η υλοποίηση σε προγράμματα δράσεων και πρωτοβουλιών προώθησης της απασχόλησης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης διάφορων κατηγοριών ανέργων στο πλαίσιο των Εθνικών και Ευρωπαϊκών πολιτικών.
2. Η έγκριση ή απόρριψη των ομαδικών απολύσεων που προγραμματίζονται από τον εργοδότη και η παράταση διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.

- *Άρθρο 94 (Πρόσθετες αρμοδιότητες δήμων)*

4. Στο άρθρο 75 παρ. Ι του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων, υπό τον τομέα στ' («Παιδείας, Πολιτισμού και Αθλητισμού»), προστίθενται οι ακόλουθες αρμοδιότητες: «13. Η εκτέλεση προγραμμάτων δια βίου μάθησης στο πλαίσιο του αντίστοιχου εθνικού και περιφερειακού σχεδιασμού, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία.

- *Άρθρο 280 (αρμοδιότητες αποκεντρωμένης διοίκησης)*

38. Η άσκηση αρμοδιοτήτων σχετικών με την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών, κατά τις ρυθμίσεις του ν. 2643/1998 (ΦΕΚ 220 Α΄).

39. Η άσκηση παράλληλα με τον ΟΑΕΔ αρμοδιοτήτων που προβλέπονται από το άρθρο 5 του ν.δ. 2656/1953 (ΦΕΚ 299 Α΄) όπως ισχύει και ειδικότερα εκείνες που αναφέρονται στην εγγραφή ανέργων, στην ανανέωση κάρτας ανεργίας μη επιδοτούμενων ανέργων και στον έλεγχο ανεργίας επιδοτούμενων ανέργων δια των ΚΕΠ.

Από τα ανωτέρω άρθρα, ο ανάδοχος θα επικεντρωθεί στα υπ. αριθμ. 186 και 94 και θα παραλείπει το υπ. αριθμ 280, δεδομένου ότι οι διατάξεις του άρθρου αυτού αφορούν σε υπηρεσίες της αποκεντρωμένης διοίκησης, που παρότι σαφώς συσχετίζονται με υπηρεσίες που παρέχονται από τα ΚΠΑ, εμπίπτουν ωστόσο στο πεδίο διακριτής μελέτης με τίτλο «Μελέτη ανάπτυξης συστήματος διασύνδεσης των ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ με τα ΚΕΠ» που υλοποιείται από άλλο ανάδοχο (PLANET A.E.).

Ν. 3879/2011

Άρθρο 3: Φορείς και λειτουργίες του Εθνικού Δικτύου Δια Βίου Μάθησης

... 3. Φορείς παροχής υπηρεσιών δια βίου μάθησης είναι: ...θ) τα Κέντρα Προώθησης στην Απασχόληση (Κ.Π.Α.) (άρθρο 1 περ. 1 του ν. 2956/2001, ΦΕΚ 258 Α') κατά το μέρος που παρέχουν υπηρεσίες δια βίου συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού,

Άρθρο 7: Η Δια Βίου Μάθηση στις Περιφέρειες

... Η Περιφέρεια εφαρμόζει το περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης και διαχειρίζεται την εφαρμογή της πολιτικής και των κανόνων της παραγράφου 2 του άρθρου 4 που αφορούν την επαγγελματική κατάρτιση στην περιφέρειά της. Στις αρμοδιότητές της περιλαμβάνονται ιδίως: α) Η συγκρότηση, με απόφαση του Περιφερειακού Συμβουλίου, Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης, με αρμοδιότητα τη διατύπωση εισηγήσεων στο Περιφερειακό Συμβούλιο για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσής της με την αγορά εργασίας και ιδίως για τη διερεύνηση και εκτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας και την ιεράρχηση των επαγγελματικών ειδικοτήτων που πρέπει να λειτουργήσουν στα Ι.Ε.Κ., στα Κ.Ε.Κ. και γενικότερα στις σχολές επαγγελματικής κατάρτισης. Οι σχετικές αποφάσεις του Περιφερειακού Συμβουλίου λαμβάνονται υπόψη κατά την εκπόνηση του Εθνικού Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης και του περιφερειακού προγράμματος δια βίου μάθησης που προβλέπεται στην παράγραφο 1. Στην Επιτροπή αυτή συμμετέχουν εκπρόσωποι των αντιπροσωπευτικών οργάνων εργαζομένων και εργοδοτών και των λοιπών κοινωνικών φορέων που αντιστοιχούν στους αναπτυξιακούς τομείς της Περιφέρειας, εκπρόσωπος της αντίστοιχης Περιφερειακής Ένωσης Δήμων και εκπρόσωπος των Κ.Π.Α. της Περιφέρειας που ορίζεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. ...

Άρθρο 8: Η Δια Βίου Μάθηση στους Δήμους

... 1. Ο Δήμος καταρτίζει, στο πλαίσιο του τοπικού αναπτυξιακού προγράμματός του, το τοπικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης, με βάση το Εθνικό Πρόγραμμα Δια Βίου Μάθησης που προβλέπεται στην παράγραφο 3 του άρθρου 4 και το αντίστοιχο περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης που προβλέπεται στην παράγραφο 1 του άρθρου 7. Το τοπικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης περιλαμβάνει, ιδίως, επενδύσεις, προγράμματα ή επί μέρους δράσεις γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων και γενικότερα δράσεις εφαρμογής της δημόσιας πολιτικής δια βίου μάθησης σε τοπικό επίπεδο ...

**Γ. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΑΙΩΝ ΠΕΔΙΩΝ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΝΕΡΓΕΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗ
ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΚΠΑ
2**

Ενέργεια 1: Συνεργασία/ δικτύωση τοπικού επιπέδου με υπηρεσίες ΟΤΑ για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών προς τις ΕΚΟ

Στόχος

Στόχος της προτεινόμενης ενέργειας είναι η σύναψη συμφωνιών / δικτύωση σε τοπικό επίπεδο μεταξύ ΟΤΑ και υπηρεσιών ΟΑΕΔ για τον εντοπισμό και ενεργοποίηση ατόμων μελών ευπαθών κοινωνικών ομάδων (ΕΚΟ)⁴ προς τη κατεύθυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας.

Οφέλη

- α) εξυπηρέτηση του στόχου του ΟΑΕΔ να προσφέρει υπηρεσίες ποιότητας σε ΕΚΟ
- β) κοινωνική ωφέλεια από την διεύρυνση των υπηρεσιών προς ΕΚΟ που προσφέρονται σε τοπικό επίπεδο
- γ) βελτίωση της αποτελεσματικότητας των κοινωνικών υπηρεσιών ΟΤΑ
- δ) εξυπηρέτηση των εθνικών στόχων στο πλαίσιο της «Ευρώπης 2020»

Σκοπιμότητα της ενέργειας

Η πρόληψη και καταπολέμηση του Κοινωνικού Αποκλεισμού αποτελεί βασικό άξονα παρέμβασης του ΟΑΕΔ, που αποσκοπεί στην ένταξη, στην αγορά εργασίας, των πληθυσμιακών ομάδων, που απειλούνται από αυτόν.

Αναφερόμενοι ειδικότερα στις ομάδες πληθυσμού που χαρακτηρίζονται ως Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες (ΕΚΟ), που αποτελούν και τον πυρήνα των κοινωνικά αποκλεισμένων, η τρέχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας και στην οικονομία γενικότερα δημιουργούν ένα περιβάλλον ασφυξίας λόγω και των εμποδίων που ορθώνονται αλλά και της αύξησης των ατόμων, συμπολιτών μας, που εντάσσονται σε αυτές τις πληθυσμιακές κατηγορίες, ως αποτέλεσμα μιας πορείας αρνητικών εξελίξεων στη προσωπική και εργασιακή του ζωή. Η συσσώρευση προβλημάτων που εντοπίζονται σε ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως είναι:

- Τα άτομα με ειδικές ανάγκες,
- Τα εξαρτημένα από ουσίες άτομα,
- Τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης ή έχουν ολοκληρώσει την διαδικασία απεξάρτησης,

⁴ «Ευπαθείς Ομάδες Πληθυσμού», γενικά, είναι οι κοινωνικές ομάδες πληθυσμού, των οποίων η συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή δυσχεραίνεται, είτε εξαιτίας κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων, είτε εξαιτίας σωματικής ή ψυχικής ή νοητικής ή αισθητηριακής αναπηρίας, είτε εξαιτίας απρόβλεπτων γεγονότων, τα οποία επηρεάζουν την εύρυθμη λειτουργία της τοπικής ή ευρύτερα περιφερειακής οικονομίας.

- Αποφυλακισμένοι / Ανήλικοι παραβάτες,
- Άτομα με γλωσσικές, πολιτισμικές ή άλλες ιδιαιτερότητες, όπως οι ROM (τσιγγάνοι), Πομάκοι, κ.λπ.,
- Παλιννοστούντες,
- Πρόσφυγες,
- Μετανάστες,
- Μονογονεϊκές οικογένειες (κυρίως γυναίκες),
- Μέλη φτωχών νοικοκυριών

απαιτεί λύσεις σε ένα αριθμό προβλημάτων που ενεργούν και αλληλεπιδρούν ταυτόχρονα με τρόπο ώστε να 'καθλώνουν' πολλές φορές το άτομο καθιστώντας τον/την αδύναμο/η να προσπαθήσει να βγει από το φαύλο κύκλο της φτώχειας – ανεργίας – φτώχειας.

Ο ΟΑΕΔ ήδη στο πλαίσιο των παρεμβάσεων του θεσμικά μπορεί να παρέμβει δυναμικά με το σχεδιασμό και την εφαρμογή ενός εθνικού σχεδίου ενίσχυσης και ενσωμάτωσης των πληθυσμιακών ομάδων οι οποίες πλήττονται ή κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό. Ο σχεδιασμός, η κατάρτιση, ο συντονισμός των προγραμμάτων και των μέτρων στήριξης, καθώς και η παρακολούθησή τους είναι αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων, η οποία λειτουργεί σε επίπεδο Διοίκησης και ενεργεί μέσα στα πλαίσια, που ορίζονται από τους Ν. 2643/98 (που αντικατέστησε τον Ν. 1648/86 μόνο για ΑΜΕΑ), Ν. 1262/82, Π.Δ. 246/86, Ν.1836/89, Ν.1892/90 παρ.32κ, 51, Ν. 2081/92 παρ. 27, Ν.2431/96 παρ. 6. και 33485/17.6.1998 Απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η Διεύθυνση αυτή αναπτύσσει, διαρθρώνει και αναδιαρθρώνει δομές και δράσεις, που ευαισθητοποιούν, ενεργοποιούν, και στηρίζουν τις παραπάνω πληθυσμιακές ομάδες με προγράμματα:

- Επαγγελματικού Προσανατολισμού,
- Προκατάρτισης,
- Κατάρτισης σε ειδικότητες, που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας,
- Ενθάρρυνσης της ενσωμάτωσης των ατόμων στα κοινά προγράμματα του ΟΑΕΔ ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
- Ψυχοκοινωνικής στήριξης και συνοδευτικών υποστηρικτικών ενεργειών
- Διάχυσης της πληροφόρησης, ευαισθητοποίησης και ενεργοποίησης των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού συνόλου,
- Εργονομικής διευθέτησης χώρων εργασίας για ΑμεΑ
- Συνεργασίας με άλλους φορείς, για την συμπληρωματικότητα των ενεργειών, ώστε να διασφαλίζονται ολοκληρωμένες παρεμβάσεις.

Η υλοποίηση των παραπάνω προγραμμάτων και μέτρων στήριξης εφαρμόζεται και προωθείται από τις έξι (6) Υπηρεσίες Απασχόλησης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (Αθηνών, Θεσσαλονίκης, Λάρισας, Βόλου, Πάτρας και Ηρακλείου Κρήτης), τις Υπηρεσίες και Γραφεία Απασχόλησης του Οργανισμού, που απευθύνονται στο γενικό πληθυσμό της χώρας, το Γραφείο Ισότητας και τις τρεις (3) Εκπαιδευτικές Μονάδες Κατάρτισης για άτομα με Ειδικές Ανάγκες, που λειτουργούν στην Αθήνα, Θεσσαλονίκη και Λάρισα.

Πέραν του θεσμικού όμως πλαισίου και των προβλέψεων για εξυπηρέτηση μέσω υπηρεσιών ποιότητας των μελών ΕΚΟ, η σημερινή κατάσταση λόγω της αποστελέχωσης των υπηρεσιών των ΚΠΑ2 και της μεγάλης αύξησης των χρηστών των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, τίθεται σημαντικό ερώτημα ως προς το κατά πόσον ο ΟΑΕΔ μπορεί να ανταποκριθεί στους εθνικούς στόχους που διατυπώθηκαν τον Απρίλιο 2011, στο πλαίσιο της «Ευρώπη 2020», όσον αφορά την μείωση της φτώχειας, τη βελτίωση της απασχόλησης και τη μείωση του βαθμού εγκατάλειψης του σχολείου.

Με το σκεπτικό αυτό, και λαμβάνοντας υπόψη τον σοβαρό περιορισμό των διαθέσιμων πόρων, προτείνεται η διερεύνηση της δυνατότητας για τοπικές συμφωνίες και δικτυώσεις με κοινωνικές υπηρεσίες των ΟΤΑ.

Βασική περιγραφή της προτεινόμενης ενέργειας

Οι ομάδες πληθυσμού που συνιστούν τις ΕΚΟ είναι σημαντικά δύσκολο να εξυπηρετηθούν αποτελεσματικά από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, λόγω των πολλαπλών προβλημάτων που αντιμετωπίζουν καθώς και των σύνθετων λύσεων που απαιτούνται για την βελτίωση της κοινωνικο-οικονομικής τους σχετικής θέσης.

Από πλευράς ΟΤΑ, το θέμα της υποστήριξης ΕΚΟ αποτελεί δεδηλωμένο αντικείμενο προβληματισμού της τοπικής αυτοδιοίκησης και πεδίο άσκησης πολιτικής σε τοπικό επίπεδο. Η εφαρμογή όμως πολιτικών απασχόλησης από φορείς ΟΤΑ δεν υφίσταται ούτε απ' όσο είναι γνωστό έχει αποτελέσει αίτημα από πλευράς φορέων εκπροσώπησης των ΟΤΑ. Πέραν όμως αυτού, εντοπίζονται ανά τη χώρα δήμοι όπου οι κοινωνικές υπηρεσίες είναι ιδιαίτερα ενεργές και με καλή γνώση των προβλημάτων του πληθυσμού αρμοδιότητάς των. Η γνώση και η εμπειρία των κοινωνικών υπηρεσιών των ΟΤΑ, θα μπορούσαν επομένως να αποτελέσουν ένα σημαντικό πόρο για την εξυπηρέτηση του στόχου του ΟΑΕΔ που αφορά τη συμβολή του στη πρόληψη και καταπολέμηση του κοινωνικού εξοπλισμού.

Σε ένα πλαίσιο συνεργασίας, θα μπορούσαν επίσης να συμβάλουν ώστε άτομα 'αφανή' έως τώρα για τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, λόγω της υποκειμενικής τους αντίληψης ότι η υποστήριξή τους δεν αποτελεί αντικείμενο οργανωμένων υπηρεσιών προώθησης στην απασχόληση, να ασκήσουν το δικαίωμα πρόσβασης στις υπηρεσίες αυτές.

Για αυτές τις περιπτώσεις, ο ΟΑΕΔ θα μπορούσε να συνεργαστεί τοπικά/ δικτυωθεί με τις κοινωνικές υπηρεσίες ΟΤΑ ή / και άλλους φορείς που δραστηριοποιούνται ανά περιοχή, ώστε να εντοπίσει, κινητοποιήσει και προσελκύσει άτομα ΕΚΟ. Η διερεύνηση της δυνατότητας τοπικών συνεργασιών μεταξύ ΚΠΑ / ΟΤΑ μπορεί να βρει γόνιμο έδαφος αν το ζητούμενο για αποτελεσματικότερες υπηρεσίες προς ΕΚΟ, από πλευράς ΟΑΕΔ, συνδυαστεί με τις υφιστάμενες κοινωνικές υπηρεσίες που προσφέρουν οι ΟΤΑ. Σε αυτή τη βάση, θα μπορούσαν να συμφωνηθούν συντονισμένες ενέργειες, που θα ωφελούσαν τους ευπαθείς πληθυσμούς.

Βασικό χαρακτηριστικό της προτεινόμενης ενέργειας είναι η αποκεντρωμένη λήψη αποφάσεων για την υλοποίηση της με τη μορφή τοπικών συμφωνιών / δικτυώσεων. Και αυτό, γιατί η επιτυχία αυτού του τύπου ενεργειών εξαρτώνται κατά κύριο λόγο από τη βούληση, αφοσίωση και ηθική δέσμευση των ανθρώπων που στελεχώνουν τις κατά τόπο υπηρεσίες, τοπικά χαρακτηριστικά, συνθήκες και δυνατότητες που διαμορφώνουν το πλαίσιο για παρεμβάσεις με θετικό αντίκτυπο στις τοπικές κοινωνίες.

Εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι στο πλαίσιο της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL 2, η Α.Σ.ΣΥΓΚΛΙΣΕΙΣ, με συντονιστή εταίρο την ΕΕΤΑΑ και μέλη αναπτυξιακές εταιρίες ΟΤΑ, δήμους και την ΚΕΔΚΕ, με αντικείμενο την υλοποίηση σχεδίου με τίτλο «*Καινοτόμες πολιτικής Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής σε τοπικό επίπεδο. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση ως Συμπληρωματικός Μηχανισμός Ενεργών Πολιτικών Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής*». Το Έργο εστιάστηκε στη μελέτη των υποστηρικτικών κοινωνικών υπηρεσιών που προσφέρονται από δομές των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, στην ανάλυση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν και στη διατύπωση μίας ολοκληρωμένης πρότασης – μοντέλου λειτουργίας τους, στη βάση της ανάπτυξης ενός ευρύτατου κοινωνικού διαλόγου σε τοπικό επίπεδο, με βασικούς στόχους:

- τις βελτιωμένες κοινωνικές υπηρεσίες προς ιδιαίτερα ευπαθείς ομάδες και
- την αύξηση της απασχόλησης.

Από την υλοποίηση και τα αποτελέσματα του έργου αυτού, εντοπίζονται τα εξής σημεία, τα οποία αποτέλεσαν και τον λόγο για τον οποίο προτείνεται η αξιοποίηση των στη παρούσα μελέτη:

Α) αναπτύχθηκαν και εφαρμόστηκαν πιλοτικά καινοτόμα εργαλεία εντοπισμού και προσέγγισης ευπαθών ομάδων από στελέχη κοινωνικών υπηρεσιών των ΟΤΑ.

Β) παράχθηκε σημαντικό υλικό που μπορεί να αξιοποιηθεί περαιτέρω

Β) τα αποτελέσματα και τα συμπεράσματα των μελετών και ερευνών που διενεργήθηκαν συζητήθηκαν και αναλύθηκαν στο πλαίσιο ενεργού διαλόγου μεταξύ φορέων ΟΤΑ, ΕΕΤΑΑ και ΚΕΔΚΕ. Αυτό είναι πολύ σημαντικό, γιατί υπάρχει ήδη ένα προηγούμενο επί του οποίου μπορεί να βασιστεί μια συζήτηση με πρωτοβουλία του ΟΑΕΔ.

Γ) πρόκειται για σχετικά πρόσφατη εμπειρία στελεχών ΟΤΑ που εργάζονται ακόμα στις υπηρεσίες και μπορούν να ενεργήσουν ως μέντορες και σκαπανείς για την ενσωμάτωση των

αποτελεσμάτων και εμπειριών στην τρέχουσα κοινωνική πολιτική που ασκείται σε τοπικό επίπεδο.

Από πλευράς θεσμικού πλαισίου, δεν προκύπτουν εμπόδια / δυσκολίες για να υλοποιηθούν τοπικές συμφωνίες για το σκοπό αυτό. Είναι βέβαια απόλυτα σκόπιμο να προβλεφθεί διάλογος μεταξύ ΟΑΕΔ και φορέων εκπροσώπησης των ΟΤΑ για την επικοινωνία του προβληματισμού και την υιοθέτηση κάποιων κοινών αρχών και στόχων.

Από οργανωτικής πλευράς, θα πρέπει να σχεδιαστεί η διαδικασία αμοιβαίας ενημέρωσης και συνεργασίας μεταξύ υπηρεσιών ΟΤΑ και ΟΑΕΔ ώστε να επιτυγχάνεται η απρόσκοπτη ροή πληροφόρησης και συνεργασίας για κάθε περίπτωση.

Ενέργεια 2: Μετεξέλιξη των προγραμμάτων κοινωνικού έργου

Στόχος

Στόχος της προτεινόμενης ενέργειας είναι η μετεξέλιξη των υφιστάμενων προγραμμάτων κοινωνικού έργου, όπως αυτά υλοποιούνται σήμερα στο πλαίσιο του Ε.Π.Α.Α., σε εργαλεία παροχής ευκαιριών απασχόλησης.

Οφέλη

- α) εξυπηρέτηση του στόχου του ΟΑΕΔ να προσφέρει ευκαιρίες απασχόλησης στους ανέργους
- β) ενδυνάμωση των σχέσεων μεταξύ των φορέων Τ.Α. και ΟΑΕΔ.
- γ) καταπολέμηση της ανεργίας / προαγωγή της κοινωνικής συνοχής

Σκοπιμότητα της ενέργειας

Τα προγράμματα κοινωνικού έργου αποτελούν εδώ και χρόνια συνήθεις πρακτικές των κρατών – μελών για προαγωγή της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Η αξιολόγηση των προγραμμάτων κοινωνικού έργου σε συνδυασμό με εξέταση παραδειγμάτων από σχετικά προγράμματα άλλων χωρών, μπορεί να αποτελέσει γόνιμο πεδίο συνεργασίας μεταξύ ΟΤΑ και υπηρεσιών του ΟΑΕΔ.

Βασική περιγραφή της ενέργειας

Σε αυτή τη λογική, θα μπορούσε να προωθηθεί η κοινωνική επιχειρηματικότητα⁵, για την οποία πρόσφατα οριστικοποιήθηκε το νομικό πλαίσιο (νόμος 4019/2011). Βάσει αυτού, η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.), ορίζεται ως φορέας της Κοινωνικής Οικονομίας. Είναι αστικός συνεταιρισμός με κοινωνικό σκοπό και διαθέτει εκ του νόμου την εμπορική ιδιότητα. Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να είναι είτε φυσικά πρόσωπα είτε φυσικά πρόσωπα και νομικά πρόσωπα. Τα μέλη της συμμετέχουν σε αυτήν με μια ψήφο, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνεταιριστικών μερίδων που κατέχουν. Ανάλογα με τον ειδικότερο σκοπό τους, οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις διακρίνονται στις εξής κατηγορίες:

- α) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης, οι οποίες αφορούν στην ένταξη στην οικονομική και κοινωνική ζωή των ατόμων που ανήκουν στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού⁶.

⁵ «Κοινωνική Οικονομία» είναι το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επιδίωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων.

⁶ Βάσει του ν. 4019/2011, οι Ευπαθείς Ομάδες Πληθυσμού διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: α) Στις «Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού» ανήκουν οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού που η ένταξή τους στην κοινωνική και οικονομική ζωή εμποδίζεται από σωματικά και ψυχικά αίτια ή λόγω παραβατικής συμπεριφοράς. Σε αυτές ανήκουν άτομα με αναπηρίες (σωματικές ή ψυχικές ή νοητικές ή

Ποσοστό 40% κατ' ελάχιστον των εργαζομένων στις Επιχειρήσεις αυτές ανήκουν υποχρεωτικά στις Ευάλωτες Ομάδες Πληθυσμού. Οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.) θεωρούνται αυτοδικαίως Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης και υπάγονται στις διατάξεις του αυτού του νόμου.

β) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας, οι οποίες αφορούν στην παραγωγή και παροχή προϊόντων και υπηρεσιών κοινωνικού προνοιακού χαρακτήρα σε συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού, όπως οι ηλικιωμένοι, τα βρέφη, τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία και τα άτομα με χρόνιες παθήσεις.

γ) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού, οι οποίες αφορούν την παραγωγή προϊόντων και παροχή υπηρεσιών για την ικανοποίηση των αναγκών της συλλογικότητας (πολιτισμός, περιβάλλον, οικολογία, εκπαίδευση, παροχές κοινής ωφέλειας, αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, διατήρηση παραδοσιακών δραστηριοτήτων και επαγγελμάτων κ.α.) που προάγουν το τοπικό και συλλογικό συμφέρον, την προώθηση της απασχόλησης, την ενδυνάμωση της κοινωνικής συνοχής και την ενδυνάμωση της τοπικής ή περιφερειακής ανάπτυξης

Οι ΟΤΑ θα μπορούσαν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ενθάρρυνση για δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων:

Α) χαρτογραφώντας τις ανάγκες της περιοχής

Β) αξιολογώντας τη δυνατότητα συνδρομής των κοινωνικών επιχειρήσεων στην υλοποίηση αναπτυξιακών σχεδίων για την περιοχή

Γ) ενθαρρύνοντας, μέσω συνδυασμένων δράσεων ΟΤΑ και φορέων, την εκκίνηση τέτοιων εγχειρημάτων

Οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, σε συνεργασία με τους ΟΤΑ μπορούν να ενημερώσουν / καταρτίσουν / συμβουλευσουν και να επιδοτήσουν (κατά το πρότυπο των ΝΕΕ) ανέργους για να προχωρήσουν σε σύσταση τέτοιων επιχειρήσεων. Σημειώνεται ότι η προτεινόμενη αυτή ενέργεια δεν προϋποθέτει την εξασφάλιση μιας σταθερής συναλλακτικής σχέσης μεταξύ των κοινωνικών επιχειρήσεων που θα ιδρυθούν από αυτή τη διαδικασία και τους ΟΤΑ. Οι συνεργασίες σε κάθε περίπτωση βασίζονται στα ήθη της αγοράς και διέπονται από συμφωνίες, όρους και δεσμεύσεις. Επίσης, δεν αποτελεί κοινή προϋπόθεση ότι όλες οι κοινωνικές επιχειρήσεις θα χρειαστεί να επιδοτηθούν για τη σύστασή τους από τον ΟΑΕΔ.

αισθητηριακές), εξαρτημένα ή απεξαρτημένα από ουσίες άτομα, οροθετικοί, φυλακισμένοι/αποφυλακισμένοι, ανήλικοι παραβάτες.

β) Στις «Ειδικές Ομάδες Πληθυσμού» ανήκουν οι ομάδες εκείνες του πληθυσμού οι οποίες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας, από οικονομικά, κοινωνικά και πολιτισμικά αίτια. Σε αυτές ανήκουν ενδεικτικά οι άνεργοι νέοι, οι άνεργες γυναίκες, οι άνεργοι άνω των πενήντα ετών, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών και τα μέλη πολύτεκνων οικογενειών, γυναίκες θύματα κακοποίησης, οι αναλφάβητοι, οι κάτοικοι απομακρυσμένων ορεινών και νησιωτικών περιοχών, τα άτομα με πολιτισμικές ιδιαιτερότητες, οι μετανάστες και οι πρόσφυγες

Όσον αφορά την ύπαρξη ή όχι θεσμικών / νομοθετικών εμποδίων, αυτό θα εξαρτηθεί από την οργάνωση των παρεμβάσεων. Για παράδειγμα, αν πρόκειται να υλοποιηθούν προγράμματα μέσω υποστήριξης πρωτοβουλιών κοινωνικής επιχειρηματικότητας δεν εντοπίζονται προβλήματα θεσμικά ή άλλα για τους εμπλεκόμενους ΟΤΑ ή ΚΠΑ.

Ενέργεια 3: Συνεργασία ΟΤΑ / ΟΑΕΔ για τη προαγωγή της αποτελεσματικότητας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης

Στόχος

Στόχος της προτεινόμενης ενέργειας είναι ο εύστοχος σχεδιασμός προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης βάσει των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας και ο συντονισμός μεταξύ ΚΠΑ, αρμόδιων οργάνων ΟΤΑ, εργοδοτών και παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης για την ένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας

Οφέλη

- α) εξυπηρέτηση του στόχου του ΟΑΕΔ να προσφέρει υπηρεσίες ποιότητας στους χρήστες των υπηρεσιών του
- β) βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Σκοπιμότητα της ενέργειας

Ο σχεδιασμός προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης βάσει των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας καθώς και ο συντονισμός μεταξύ ΚΠΑ, αρμόδιων οργάνων ΟΤΑ, εργοδοτών και παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης για την ένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας αποτελεί ένα σημαντικό ζητούμενο της πολιτικής απασχόλησης. Αξιολογήσεις της αποτελεσματικότητας και των επιπτώσεων των προγραμμάτων κατάρτισης ανέργων που έχουν κατά καιρούς διενεργηθεί υπογραμμίζουν τον υψηλό κίνδυνο αποτυχίας των προγραμμάτων αυτών, λόγω αστοχίας στο σχεδιασμό, σημαντικών διαφορών ως προς το βαθμό ωφέλειας ανάλογα με το κοινωνικό και οικονομικό προφίλ των ανέργων, και την υποστήριξη του ανέργου μετά το πέρας της κατάρτισης. Υπάρχουν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης του συστήματος κατάρτισης ανέργων, ώστε να οδηγηθούμε στην οικονομικά ορθολογικότερη και κοινωνικά δικαιότερη κατανομή των περιορισμένων πλέον πόρων και αυτό βασικά προϋποθέτει σχεδιασμό βάσει τοπικών αναγκών και αποτελεσματική υποστήριξη των καταρτισθέντων ώστε να μην απολεσθεί το όφελος από την επένδυση στη μάθηση.

Οι προβλέψεις του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου για τη δια βίου μάθηση (ν.3879/2010) δίνουν τη δυνατότητα για την επίτευξη αυτού του στόχου, τουλάχιστον όσον αφορά τον εντοπισμό των αναγκών της αγοράς εργασίας σε γνώσεις και δεξιότητες και τον σχεδιασμό και υλοποίηση κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης.

Βασική περιγραφή της ενέργειας

Τα ΚΠΑ όπως και οι Δήμοι και οι Περιφέρειες εντάσσονται στους φορείς που συγκροτούν το Εθνικό Δίκτυο Δια Βίου Μάθησης (Άρθρο 3 του νόμου 3879/2010 περί δια βίου μάθησης). Το

άρθρο 7 του ίδιου νόμου ορίζει ότι «η Περιφέρεια⁷ καταρτίζει, στο πλαίσιο του περιφερειακού αναπτυξιακού της προγράμματος, το περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης..... [και το] εφαρμόζει.... Στις αρμοδιότητές της δε περιλαμβάνονται : η συγκρότηση, με απόφαση του Περιφερειακού Συμβουλίου, Περιφερειακής Επιτροπής Επαγγελματικής Κατάρτισης⁸, με αρμοδιότητα τη διατύπωση εισηγήσεων για θέματα επαγγελματικής κατάρτισης και σύνδεσής της με την αγορά εργασίας και ιδίως για τη διερεύνηση και εκτίμηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας και την ιεράρχηση των επαγγελματικών ειδικοτήτων που πρέπει να λειτουργήσουν στα ΙΕΚ και ΚΕΚ. Στην επιτροπή δε αυτή συμμετέχουν κοινωνικοί εταίροι και εκπρόσωπος των ΚΠΑ της Περιφέρειας.

Στο πλαίσιο του ίδιου νόμου, προβλέπεται στο Άρθρο 8, ότι οι Δήμοι καταρτίζουν και εφαρμόζουν τα τοπικά προγράμματα δια βίου μάθησης με βάση το αντίστοιχο περιφερειακό πρόγραμμα δια βίου μάθησης. Ιδιαίτερα, ο νόμος τονίζει ότι το τοπικό πρόγραμμα δια βίου μάθησης περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, και δράσεις προώθησης της επιχειρηματικότητας και της καινοτομίας μέσω της σύνδεσης με την τοπική κοινωνία.

Η διαδικασία κατάρτισης και υλοποίησης των περιφερειακών και τοπικών προγραμμάτων δια βίου μάθησης ορίζεται από το σχετικό νομικό πλαίσιο και σχετικές εφαρμοστικές εγκυκλίους. Ουσιαστικό ζητούμενο εδώ, είναι η ενεργός εμπλοκή των ΚΠΑ ώστε κατά την κατάρτιση του Περιφερειακού προγράμματος δια βίου μάθησης να προσκομίζει τεκμηριωμένη έκθεση αναγκών σε δεξιότητες και προσόντα όπως αυτές εκφράζονται από τους εργοδότες και στη συνέχεια να αξιοποιεί τις ευκαιρίες μάθησης προς όφελος των πελατών του εξασφαλίζοντας την διασύνδεση μεταξύ καταρτισμένων ανέργων και επιχειρήσεων. Βασικό προαπαιτούμενο βέβαια είναι η ουσιαστική ενεργοποίηση των θεσμικών οργάνων που προβλέπονται από τον Ν.3879/2010 ώστε να παράγουν σε τακτή βάση αξιόπιστες εκτιμήσεις των τοπικών αναγκών.

⁷ Ο ν.3879/2010 λαμβάνει υπόψη του τα προβλεπόμενα στο πλαίσιο του Καλλικράτη περί αρμοδιοτήτων δήμων (άρθρο 75 παρ. Ι τομέας στ' περ.13 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων, ν. 3463/2006, ΦΕΚ 114 Α, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 94 παρ. 4 του ν. 3852/ 2010) και περιφερειών (άρθρο 186 παρ.ΙΙ τομέα Η περιπτώσεις 1,2 και 3 του ν. 3852/ 2010).

⁸ Σημειώνεται ότι οι περισσότερες περιφερειακές επιτροπές επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκονται σήμερα υπό σύσταση.