



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

3ο Παραδοτέο
«Τελική Συνθετική μελέτη»

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



ΙΟΥΛΙΟΣ 2012

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	ΣΕΛ.
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ «ΕΥΡΩΠΗ 2020": ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΚΥΡΙΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΚΠΑ 2) ΤΟΥ ΟΑΕΔ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε.	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗΣ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΚΠΑ2	55
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ	79
ΒΑΣΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	108

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ

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 ΑΚΡΩΝΥΜΟ ΜΕΛΕΤΗΤΙΚΗ υποβάλλει το παρόν τρίτο παραδοτέο, στο οποίο περιέχεται το σύνολο της μελέτης για τη διοικητική και λειτουργική αποκέντρωση των ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ, καθώς και για την οργάνωση της αποκεντρωμένης λειτουργίας τους. Η μελετητική ομάδα του αναδόχου που εργάστηκε για την εκπόνηση των παραδοτέων του έργου αποτελείται από τους Καρατζογιάννη Στάθη, Κονιωτάκη Άννα, Θάνο Γιάννη και Πανταζή Σταυρούλα.

Με την ευκαιρία υποβολής του παραδοτέου, η ομάδα έργου του αναδόχου θα ήθελε να ευχαριστήσει θερμά για το άριστο κλίμα συνεργασίας τον κ. Σ. Κλάδη προϊστάμενο της Β' Γενικής Διεύθυνσης του ΟΑΕΔ, την κ. Θ. Μακρή, προϊσταμένη της Διεύθυνσης Συντονισμού και Ανάπτυξης του Δικτύου των Υπηρεσιών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, τους προϊσταμένους των ΚΠΑ2 Βόλου και Κορίνθου, κ. Κοντογιάννη Μ. και κ. Σαρρή Τ. αντίστοιχα, καθώς και τα μέλη της Επιτροπής Παρακολούθησης και Παραλαβής του έργου, ήτοι τις κ. Χ. Γκόντζου, Κ. Δόλγυρα και τον κ. Σ. Σταμέλο.

Η ΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΟΥ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟΥ

Το τρίτο παραδοτέο του έργου «Μελέτη διερεύνησης του τρόπου διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ 2 του ΟΑΕΔ και οργάνωση της αποκεντρωμένης λειτουργίας τους» στο οποίο παρουσιάζεται συνθετικά το σύνολο της μελέτης, περιλαμβάνει τέσσερα κεφάλαια.

Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το ευρύτερο πλαίσιο πολιτικής και η λογική της αποκέντρωσης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης στο σύνολο του ευρωπαϊκού χώρου. Συγκεκριμένα, το πολιτικό πλαίσιο και η λογική της αποκέντρωσης προσεγγίζονται ως μέρος μιας ευρύτερης μεταρρύθμισης που ξεκίνησε από τη δεκαετία του '80 και αφορά το σύνολο της δημόσιας διοίκησης, άρα και των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Επιγραμματικά, η ευρύτερη αυτή μεταρρύθμιση καθορίζεται από τη φιλοσοφία και τις αρχές της διοίκησης βάσει στόχων (management by objectives). Για το λόγο ακριβώς αυτό, διακριτό τμήμα του πρώτου κεφαλαίου αποτελεί η έκθεση των αρχών και των στόχων της νέας δημόσιας διοίκησης και σε εξειδίκευση αυτής, η λογική και η στοχοθεσία των πολιτικών αποκέντρωσης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Παράλληλα, επειδή οι επιχειρούμενες παρεμβάσεις δεν αναπτύσσονται εν κενώ αλλά εν μέσω μιας τεράστιας οικονομικής κρίσης με επίκεντρο την Ευρώπη και ιδίως τη χώρα μας, προσδιορίζονται οι προτεραιότητες των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και δη του ΟΑΕΔ, για να ανταποκριθούν στις προκλήσεις της κρίσης και για να συμβάλλουν στους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές για την Ευρώπη του 2020.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα βασικά οργανωτικά χαρακτηριστικά του ΟΑΕΔ και οι κύριες υπηρεσίες που παρέχονται, με επικέντρωση σε αυτές που παρέχονται μέσω των ΚΠΑ2 (πρώτη ενότητα). Οι κύριες πηγές άντλησης των στοιχείων της ενότητας αυτής είναι οι δημοσιευμένες εκθέσεις του ΟΑΕΔ, ο Απολογισμός έργου τη διοίκησης του ΟΑΕΔ για την περίοδο Δεκέμβριος 2009 - Μάιος 2012¹, έντυπο και ηλεκτρονικό υλικό που παρασχέθηκε από τον ΟΑΕΔ στο πλαίσιο της συνεργασίας με τον ανάδοχο. Στο ίδιο κεφάλαιο, διακριτή ενότητα αποτελεί η συγκριτική τρόπο τινά εξέταση του ΟΑΕΔ και των υπηρεσιών που παρέχονται μέσω των ΚΠΑ2 σε σχέση με άλλες δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης του Ευρωπαϊκού χώρου. Η δομή της παρουσίασης στην ενότητα αυτή ακολουθεί τη δομή της έκθεσης σύνοψης των συμπερασμάτων που ανακοινώθηκαν σε εργαστήριο που διοργανώθηκε από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης (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)². Επιπλέον όμως, στο πλαίσιο της ίδιας ενότητας αναλύεται η διάρθρωση και το μέγεθος των ασκούμενων πολιτικών απασχόλησης,

¹ ΟΑΕΔ, Απολογισμός Έργου Διοίκησης ΟΑΕΔ, Δεκέμβριος 2009 – Μάιος 2012

² European Job Mobility Laboratory (Mobility Lab), PES Business Models, Concept Paper, Brussels, April 2011

με στόχο να αναδειχθεί η ελληνική «ιδιομορφία» αλλά και υστέρηση, κυρίως όσον αφορά τη σύνθεση και την έκταση των «ενεργητικών» πολιτικών αγοράς εργασίας.

Στο τρίτο κεφάλαιο προδιαγράφεται το πλαίσιο εντός του οποίου διαμορφώνονται οι προτάσεις του αναδόχου για τη διοικητική και λειτουργική αποκέντρωση των ΚΠΑ2. Συγκεκριμένα, η διαμόρφωση του πλαισίου για τη διοικητική και λειτουργική αποκέντρωση των ΚΠΑ2 περιλαμβάνει δύο κύριες συνιστώσες. Πρώτον, τις επιρροές από τα παραδείγματα και τις τάσεις που διαμορφώνονται στον ευρωπαϊκό χώρο όσον αφορά το είδος, το περιεχόμενο και τους στόχους της αποκέντρωσης και των συνακόλουθων συνεργασιών που αναπτύσσουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης σε εθνικό, αλλά κυρίως σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Τα παραδείγματα και οι τάσεις αυτές σταθμίζονται σε σχέση με τις υφιστάμενες οργανωτικές δυνατότητες και το επίπεδο υπηρεσιών των ΚΠΑ2, λαμβάνοντας υπόψη τόσο την επίδραση που οι υπηρεσίες των ΚΠΑ2 δέχονται από τις υπέρμετρα αυξητικές τάσεις διόγκωσης του «παραδοσιακού» τμήματος των χρηστών των υπηρεσιών τους, δηλαδή των ανέργων, λόγω της συνεχιζόμενης οικονομικής κρίσης, όσο και τις επιπτώσεις στη στελέχωση των υπηρεσιών από την εφαρμογή του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής που ακολουθεί η χώρα. Άρα, στο πλαίσιο της πρώτης συνιστώσας προσδιορίζονται οι οργανωτικές δυνατότητες προσαρμογής των ΚΠΑ2 στις νέες απαιτήσεις του ευρωπαϊκού περιβάλλοντος, εν όψει μάλιστα των στόχων που θα τεθούν στο πλαίσιο της Ευρώπης 2020. Η δεύτερη συνιστώσα του πλαισίου της διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης απορρέει από το στόχο που η εν λόγω αποκέντρωση καλείται να εξυπηρετήσει και ο οποίος δεν είναι άλλος από τη βελτίωση της επιχειρησιακής και οργανωτικής ικανότητας των ΚΠΑ2 ώστε να παρεμβαίνουν αποτελεσματικά στο τοπικό επίπεδο. Σύμφωνα με την αντίληψη του αναδόχου, αλλά και τις προδιαγραφές του έργου του, η επιχειρησιακή αυτή αναβάθμιση συνδέεται με τη θεσμική, οργανωτική και επιχειρησιακή ετοιμότητα των φορέων με τους οποίους θα συνεργάζονται τα ΚΠΑ2 σε τοπικό επίπεδο. Κατά συνέπεια, η δεύτερη συνιστώσα του πλαισίου περιλαμβάνει το θεσμικό πλέγμα ρύθμισης των αρμοδιοτήτων της περιφερειακής και της τοπικής αυτοδιοίκησης όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης και δια βίου μάθησης, καθώς και την εκτίμηση των οργανωτικών δυνατοτήτων των αυτοδιοικητικών δομών να αντεπεξέλθουν σε αυτό το είδος των υπηρεσιών. Από το συνδυασμό των δύο αυτών συνιστωσών προσδιορίζονται: α) τα ισχυρά και τα αδύνατα σημεία, καθώς και οι προκλήσεις της διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ2, β) τα «προνομιακά» πεδία εφαρμογής της αποκέντρωσης, γ) τα πεδία συνεργασίας και δικτύωσης των ΚΠΑ2 με τις αυτοδιοικητικές δομές, αλλά και άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς σε τοπικό επίπεδο.

Στο τέταρτο και τελευταίο κεφάλαιο της μελέτης διατυπώνεται η στρατηγική και οι γενικοί στόχοι της διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ2, και στο πλαίσιο αυτό, ο τρόπος οργάνωσης των ΚΠΑ2 προκειμένου για την επιτέλεση των προτεινόμενων προς

αποκέντρωση λειτουργιών. Εν συνεχεία, οι γενικοί στόχοι μεταφράζονται σε άξονες δράσης, στο πλαίσιο των οποίων προτείνονται συγκεκριμένες δράσεις / μέτρα από την υλοποίηση των οποίων εξυπηρετούνται οι γενικοί στόχοι των αξόνων και μέσω αυτών η στρατηγική της αλλαγής. Ο στρατηγικός στόχος που τίθεται σχετικά, αφορά την επιχειρησιακή, λειτουργική και οργανωτική αναβάθμιση των ΚΠΑ2 ώστε να καταστούν ενεργοί παράγοντες βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο. Ο στρατηγικός αυτός στόχος αναλύεται σε δύο γενικούς στόχους, ο πρώτος εκ των οποίων αφορά στην ενίσχυση του ρόλου των ΚΠΑ2 στο σχεδιασμό και την εξειδίκευση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, ενώ ο δεύτερος, στην ανάπτυξη πλαισίου διαλόγου και σταθερών συνεργασιών σε τοπικό επίπεδο για την ενεργοποίηση της συμμετοχής των τοπικών κοινωνιών στον προσδιορισμό των αναγκών και την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Σε γενικές γραμμές συνεπώς, η κατεύθυνση των προτεινόμενων αλλαγών αναπτύσσεται σε δύο αλληλοεξαρτώμενους άξονες, έναν «οριζόντιο» και έναν «κάθετο». Ως προς τον «κάθετο» άξονα, οι προτεινόμενες αλλαγές αφορούν την «ελεγχόμενη» μεταφορά ορισμένων αρμοδιοτήτων σχεδιασμού από το επίπεδο της κεντρικής διοίκησης στο επίπεδο των ΚΠΑ2, με πρόβλεψη για ανάληψη διαμεσολαβητικού ρόλου εκ μέρους 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 ΚΠΑ2 αφενός και των αρμόδιων μονάδων και υπηρεσιών των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων, καθώς και άλλων φορέων, δημόσιων ή ιδιωτικών, που δραστηριοποιούνται στο αντίστοιχο διοικητικό επίπεδο, αφετέρου. Και οι δύο αυτοί άξονες εξυπηρετούν άμεσα το στρατηγικό στόχο, δηλαδή τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, η οποία διέρχεται μέσω της επιχειρησιακής και λειτουργικής ενίσχυσης των ΚΠΑ2. Από την άλλη, κανείς από τους δύο αυτούς άξονες δεν είναι αυτόνομος. Αντίθετα, η λογική και τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων κάθε επιμέρους άξονα αφενός εξυπηρετούν το γενικό στόχο του άξονα υπό τον οποίο αναπτύσσονται, αφετέρου αποτελούν προϋποθέσεις και ενισχύουν τη δυναμική των παρεμβάσεων που αναπτύσσονται υπό τον έτερο άξονα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1
ΠΡΟΣ ΤΗΝ ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΤΗΣ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗΣ
«ΕΥΡΩΠΗ 2020»: ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ
ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ;

Η αποκέντρωση των υπηρεσιών ΔΥΑ ως απάντηση σε αναζητήσεις για αποτελεσματικότερες και αποδοτικότερες υπηρεσίες και συνάμα ως απόρροια της εφαρμογής διοικητικών μεταρρυθμίσεων στο πνεύμα της Νέας Δημόσιας Διοίκησης (New Public Management – NPM) απασχολεί κατά την τελευταία δεκαετία το σύνολο των κρατών – μελών. Διακρατικές ομάδες ειδικών (epistemic communities) ασχολούνται με το ζήτημα, το οποίο συναντά σημαντικές προκλήσεις ιδεολογικού, πολιτικού και διοικητικού χαρακτήρα στην εφαρμογή του.

Παράλληλα με τις κατά χώρα εξελίξεις, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση εντασσόμενη στο ευρύτερο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» θέτει στόχους που ιδιαίτερα για τον Ευρωπαϊκό Νότο είναι ιδιαίτερα δύσκολο να επιτευχθούν.

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζεται εν συντομία η στόχευση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και ακολουθεί μια σχετικά εκτενής παρουσίαση της βασικής προβληματικής σε σχέση με το αίτημα για αποκέντρωση των ΔΥΑ και το πώς αυτό συνδέεται με την διοικητική μεταρρύθμιση.

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

Οι «ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την Ευρώπη 2020» αποτελούν το πλαίσιο της στρατηγικής για την Ευρώπη και των μεταρρυθμίσεων σε επίπεδο κρατών μελών. Η τήρησή τους με συγχρονισμένο τρόπο θα βοηθήσει τα κράτη μέλη να αξιοποιήσουν τα θετικά δευτερογενή αποτελέσματα των συντονισμένων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, ιδίως εντός της ζώνης του ευρώ.

Ιδιαίτερα επισημαίνεται ότι οι ενώ οι κατευθυντήριες γραμμές απευθύνονται στα κράτη μέλη, η στρατηγική για την Ευρώπη 2020 **θα πρέπει να εφαρμόζεται σε συνεργασία με όλες τις εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, με τη στενή σύνδεση των κοινοβουλίων, καθώς και των κοινωνικών εταίρων και εκπροσώπων της κοινωνίας των πολιτών**, οι οποίοι θα συμβάλουν στην εκπόνηση των εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων, στην εφαρμογή τους και στη γενικότερη προβολή της στρατηγικής.

Οι «ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την Ευρώπη 2020» είναι οι εξής:

- Κατευθυντήρια γραμμή 1: Εξασφάλιση της ποιότητας και της διατηρησιμότητας των δημόσιων οικονομικών
- Κατευθυντήρια γραμμή 2: Αντιμετώπιση των μακροοικονομικών ανισορροπιών
- Κατευθυντήρια γραμμή 3: Μείωση των ανισορροπιών στη ζώνη του ευρώ
- Κατευθυντήρια γραμμή 4: Βελτιστοποίηση της στήριξης για Ε&Α και καινοτομία, ενίσχυση του τριγώνου της γνώσης και ενεργοποίηση του δυναμικού της ψηφιακής οικονομίας

- Κατευθυντήρια γραμμή 5: Βελτίωση της αποτελεσματικότητας στη χρήση των πόρων και μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου
- Κατευθυντήρια γραμμή 6: Βελτίωση του περιβάλλοντος για τις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές και εκσυγχρονισμός της βιομηχανικής βάσης
- Κατευθυντήρια γραμμή 7: Αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας
- Κατευθυντήρια γραμμή 8: Ανάπτυξη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, προώθηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και της δια βίου μάθησης
- Κατευθυντήρια γραμμή 9: Βελτίωση των επιδόσεων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις βαθμίδες και αύξηση της συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Κατευθυντήρια γραμμή 10: Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας

Ειδικότερα, μεταξύ των τεσσάρων τελευταίων 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, συνεπώς και του ΟΑΕΔ

Πιο αναλυτικά, οι δύο αυτές κατευθυντήριες γραμμές εξειδικεύονται ως εξής:

Κατευθυντήρια γραμμή 7: Αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας

Τα κράτη μέλη θα πρέπει να ενσωματώσουν τις αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια που εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στις πολιτικές τους για την αγορά εργασίας και να τις εφαρμόσουν, κάνοντας πλήρη χρήση της στήριξης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, με στόχο την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, την καταπολέμηση του κατακερματισμού, της αεργίας και της άνισης μεταχείρισης των φύλων, και ταυτόχρονα τη μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας. Τα μέτρα για την τόνωση της ευελιξίας και της ασφάλειας θα πρέπει να είναι ισορροπα και να αλληλοενισχύονται. Συνεπώς, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν ένα συνδυασμό ευέλικτων και αξιόπιστων συμβάσεων απασχόλησης, ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασία, αποτελεσματική δια βίου μάθηση, πολιτικές για την προώθηση της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και κατάλληλα συστήματα κοινωνικής

ασφάλισης ώστε να πραγματοποιείται με ασφάλεια η μετάβαση εργαζομένων σε άλλα επαγγέλματα, συνοδευόμενα από σαφή δικαιώματα και ευθύνες για τους ανέργους που αναζητούν ενεργά εργασία.

Τα κράτη μέλη πρέπει να επιταχύνουν τον κοινωνικό διάλογο και να καταπολεμήσουν τον κατακερματισμό της αγοράς με μέτρα για την αντιμετώπιση της προσωρινής και επισφαλούς απασχόλησης, της υποαπασχόλησης και της αδήλωτης εργασίας. Η επαγγελματική κινητικότητα θα πρέπει να επιβραβεύεται. Η ποιότητα των θέσεων εργασίας και των συνθηκών απασχόλησης θα πρέπει να αναβαθμιστούν με την καταπολέμηση των χαμηλών μισθών και την εξασφάλιση κατάλληλης κοινωνικής ασφάλισης ακόμη και για όσους εργάζονται με σταθερές συμβάσεις και για τους αυτοαπασχολούμενους. Οι υπηρεσίες απασχόλησης θα πρέπει να ενισχυθούν και να είναι ανοικτές για όλους, περιλαμβανομένων των νέων και εκείνων που απειλούνται με ανεργία, με εξατομικευμένες υπηρεσίες που θα παρέχονται σε εκείνους που είναι πιο απομακρυσμένοι από την αγορά εργασίας.

Για να τονωθεί η ανταγωνιστικότητα και να αυξηθούν τα επίπεδα συμμετοχής, ιδίως για τα άτομα χαμηλής ειδίκευσης, και σύμφωνα με την κατευθυντήρια γραμμή 2, τα κράτη μέλη πρέπει να επανεξετάσουν τα φορολογικά τους συστήματα και τα συστήματα παροχών, καθώς και την ικανότητα των δημοσίων υπηρεσιών να παρέχουν την αναγκαία στήριξη. Τα κράτη μέλη πρέπει να αυξήσουν τα επίπεδα συμμετοχής του εργατικού δυναμικού με πολιτικές για την προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου, της ισότητας των φύλων και των αποδοχών και την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας των νέων, των ατόμων με αναπηρία, των νόμιμων μεταναστών και άλλων ευάλωτων ομάδων. Οι πολιτικές για την εξισορρόπηση της εργασίας και της ιδιωτικής ζωής με την παροχή προσιτών φροντίδων και καινοτόμων λύσεων στην οργάνωση της εργασίας, θα πρέπει να στοχεύουν στην αύξηση των ποσοστών απασχόλησης, κυρίως των νέων, των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και των γυναικών, και ιδίως στη διατήρηση γυναικών υψηλής ειδίκευσης στον επιστημονικό και τεχνικό τομέα. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να προβούν στην άρση των εμποδίων για την είσοδο νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, να στηρίζουν τους αυτοαπασχολούμενους και τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε τομείς όπως η πράσινη απασχόληση και η φροντίδα και να προωθούν την κοινωνική καινοτομία.

Ο πρωταρχικός στόχος της ΕΕ, στον οποίο θα βασιστούν τα κράτη μέλη για τον καθορισμό των εθνικών τους στόχων είναι, μέχρι το 2020, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών ηλικίας 20-64 ετών να φθάσει σε 75%, ιδίως με τη μεγαλύτερη συμμετοχή των νέων, των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης και την καλύτερη ενσωμάτωση των νόμιμων μεταναστών.

Κατευθυντήρια γραμμή 8: Ανάπτυξη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς, προώθηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και της δια βίου μάθησης

Τα κράτη μέλη πρέπει να προωθήσουν την παραγωγικότητα και την απασχολησιμότητα με την εξασφάλιση επαρκών γνώσεων και δεξιοτήτων που ανταποκρίνονται στη σημερινή και τη μελλοντική ζήτηση στην αγορά εργασίας. Η ποιοτική αρχική εκπαίδευση και η ελκυστική επαγγελματική κατάρτιση πρέπει να συμπληρώνονται με αποτελεσματικά κίνητρα για τη δια βίου μάθηση, δυνατότητες δεύτερων ευκαιριών, την εξασφάλιση σε κάθε ενήλικα της δυνατότητας να αναβαθμίσει τα προσόντα του και με στοχευμένες πολιτικές μετανάστευσης και ένταξης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να αναπτύξουν συστήματα για την αναγνώριση των ικανοτήτων που έχουν αποκτηθεί, να καταργήσουν τους φραγμούς στην επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων, να προωθήσουν την απόκτηση πολυδύναμων δεξιοτήτων και τη δημιουργικότητα, και να εστιάσουν ιδιαίτερα τις προσπάθειές τους στη στήριξη των ατόμων με χαμηλής ειδίκευσης και στην απασχολησιμότητα των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, αναβαθμίζοντας ταυτόχρονα την κατάρτιση, τις δεξιότητες και την πείρα των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης, περιλαμβανομένων των ερευνητών.

Σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, τα κράτη μέλη πρέπει να βελτιώσουν την πρόσβαση στην κατάρτιση, να ενισχύσουν την καθοδήγηση στον τομέα της εκπαίδευσης και της σταδιοδρομίας σε συνδυασμό με συστηματική παροχή πληροφοριών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και ευκαιριών, την προώθηση της επιχειρηματικότητας και την καλύτερη πρόβλεψη των αναγκών σε δεξιότητες. Η επένδυση στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης θα πρέπει να προωθηθούν μέσω της χρηματοδοτικής συμμετοχής κυβερνήσεων, ιδιωτών και εργοδοτών. Για τη στήριξη των νέων και ιδίως εκείνων που δεν εργάζονται, σπουδάζουν ή εκπαιδεύονται, τα κράτη μέλη, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, θα πρέπει να θεσπίσουν προγράμματα που θα βοηθούν τους νέους αποφοίτους να βρουν μια πρώτη απασχόληση ή να προχωρήσουν σε άλλες σπουδές και να τους παρέχουν ευκαιρίες κατάρτισης, όπως προγράμματα μαθητείας, και να προβλέπουν άμεση παρέμβαση όταν οι νέοι καθίστανται άνεργοι. Η τακτική παρακολούθηση των επιδόσεων των πολιτικών αναβάθμισης των δεξιοτήτων και πρόληψης αναμένεται να συμβάλει στον εντοπισμό τομέων που πρέπει να βελτιωθούν και στην καλύτερη ανταπόκριση των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα κράτη μέλη πρέπει να αξιοποιούν πλήρως τους πόρους της ΕΕ για τη στήριξη αυτών των στόχων.

Οι λοιπές δύο κατευθυντήριες γραμμές αφορούν τον ΟΑΕΔ, στο βαθμό που στο εθνικό πλαίσιο δια βίου μάθησης αποτελεί βασικό εταίρο του διαλόγου που διεξάγεται σε περιφερειακό και εθνικό επίπεδο.

Κατευθυντήρια γραμμή 9: Βελτίωση των επιδόσεων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις βαθμίδες και αύξηση της συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση

.....Τα κράτη μέλη θα πρέπει μεριμνήσουν ώστε τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισής τους να γίνουν πιο ανοικτά και να ανταποκρίνονται καλύτερα στις υπάρχουσες ανάγκες, εφαρμόζοντας εθνικά πλαίσια πιστοποίησης που θα επιτρέπουν ευέλικτες μαθησιακές πορείες και αναπτύσσοντας εταιρικές σχέσεις μεταξύ του κόσμου της εκπαίδευσης και κατάρτισης και της εργασίας.....

Ο πρωταρχικός στόχος της ΕΕ στον οποίο θα βασιστούν τα κράτη μέλη για τον καθορισμό των εθνικών τους στόχων είναι, μέχρι το 2020, να μειωθεί σε 10% το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου, και συγχρόνως να αυξηθεί σε τουλάχιστον 40% το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών που έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια ή ισοδύναμη εκπαίδευση.

Κατευθυντήρια γραμμή 10: Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας

Οι προσπάθειες των κρατών μελών για τη μείωση της φτώχειας πρέπει να στοχεύουν στην προώθηση της πλήρους συμμετοχής στην κοινωνία και την οικονομία και στην επέκταση των ευκαιριών απασχόλησης, αξιοποιώντας πλήρως το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Οι προσπάθειες πρέπει επίσης να εστιαστούν στην εξασφάλιση ίσων ευκαιριών, όπως με την πρόσβαση σε προσιτές, διατηρήσιμες και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες και δημόσιες υπηρεσίες Επίσης, για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού, την παροχή δυνατοτήτων στους πολίτες και την προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να ενισχυθούν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, η δια βίου μάθηση και οι ενεργητικές πολιτικές ένταξης, ώστε να δημιουργηθούν ευκαιρίες σε διάφορα στάδια της ζωής των ατόμων και να προστατεύονται από τον κίνδυνο του αποκλεισμού. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να προωθήσουν ενεργά την κοινωνική οικονομία και την κοινωνική καινοτομία για τη στήριξη των πλέον ευάλωτων ομάδων.

Ο πρωταρχικός στόχος της ΕΕ, στον οποίο θα βασιστούν τα κράτη μέλη για τον καθορισμό των εθνικών τους στόχων είναι να μειωθεί κατά 25% ο αριθμός των Ευρωπαίων που ζουν κάτω από τα εθνικά όρια φτώχειας, επιτρέποντας σε πάνω από 20 εκατ. άτομα να βγουν από τη φτώχεια.

Αναφορικά με τη χώρα μας, κατά τη τρέχουσα χρονική συγκυρία, η οικονομική κρίση και τα εφαρμοζόμενα μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης έχουν επηρεάσει σοβαρά την ικανότητα της Ελλάδας να εφαρμόσει πολιτικές προς τη κατεύθυνση της στρατηγικής «Ευρώπης 2020» όσον αφορά την απασχόληση και τη φτώχεια, ακόμα και αν έχουν λάβει χώρα προσαρμογές της στοχοθεσίας ανά κράτος - μέλος. Παρακάτω παρουσιάζονται οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» που αφορούν τη χώρα μας.

Πίνακας 1. Οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»

	Τρέχουσα κατάσταση³	Εξέλιξη κατά το τελευταίο έτος⁴	Στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»
Ποσοστό απασχόλησης	59.9 % (2011)	- 4.1 Ακόμη και πριν από την κρίση, ο στόχος αυτός αποτελούσε πρόκληση, ενώ είναι ανέφικτος στο τρέχον περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από αρνητικούς ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης.	70 %
Μείωση του αριθμού των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια ή αποκλεισμό	619.000	Βάσει των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων, δεν παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές για την περίοδο 2008 - 10. Ωστόσο, οι παράγοντες που αυξάνουν τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό είναι βέβαιο ότι έχουν επιδεινωθεί στην Ελλάδα. Αυτό αντικατοπτρίζεται στη συνεχή έντονη μείωση του ΑΕΠ και στο ποσοστό ανεργίας. Όλα τα μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης είναι πιθανό να έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στους δείκτες φτώχειας και να επιτείνουν τον κίνδυνο της φτώχειας για τον πληθυσμό, έστω και αν αυτό δεν αντανάκλαται ακόμη στα τρέχοντα στοιχεία. Ωστόσο, η Ελλάδα έχει θέσει σε εφαρμογή ορισμένα μέτρα για να περιοριστούν οι κοινωνικές συνέπειες της κρίσης στις πλέον ευάλωτες ομάδες πληθυσμού. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται: - η προώθηση της κοινωνικής οικονομίας με την εφαρμογή νέας νομοθεσίας που καθιστά δυνατή την κατάρτιση μητρώου επιχειρήσεων κοινωνικής οικονομίας · - προγράμματα απασχόλησης για τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες που εφαρμόζονται από τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)· - προγράμματα κοινωνικής εργασίας.	Μείωση κατά 450 000 του αριθμού των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια ή κοινωνικό αποκλεισμό.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Αξιολόγηση του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων του 2012 και του προγράμματος σταθερότητας της Ελλάδας, Βρυξέλλες SWD (2012) 305 final

Για την επίτευξη των ως άνω στόχων τίθεται ως προϋπόθεση η καλή επίδοση σε ένα κατά πολύ ευρύτερο πλέγμα δεικτών και στόχων στο τρέχον υφεσιακό περιβάλλον. Ελπίδες για βελτίωση των σχετικών μεγεθών / δεικτών εναποτίθενται πλέον σε ένα μεσοπρόθεσμο ορίζοντα εάν και εφόσον έχουν διαμορφωθεί θετικές συνθήκες. Ο παρακάτω πίνακας είναι ενδεικτικός της πρόκλησης που έχει να αντιμετωπίσει ο ΟΑΕΔ σε ένα περιβάλλον που επιτάσσει την εξοικονόμηση πόρων και την άμεση επιδίωξη της αποτελεσματικότητας.

³ Αριθμητικά στοιχεία της Eurostat για το 2010, εκτός εάν αναφέρεται διαφορετικά.

⁴ Με βάση το εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων της Ελλάδας για την περίοδο 2012 - 15.

Πίνακας 2. Δείκτες αγοράς εργασίας, Ελλάδα

Δείκτες αγοράς εργασίας	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Ποσοστό απασχόλησης (% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών)	65,7	66,0	66,5	65,8	64,0	59,9
Αύξηση της απασχόλησης (% μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους)	1,9	1,3	1,1	-1,1	-2,7	-6,8
Ποσοστό απασχόλησης γυναικών (% του γυναικείου πληθυσμού ηλικίας 20-64)	51,2	51,6	52,5	52,7	51,7	48,6
Ποσοστό απασχόλησης ανδρών (% του ανδρικού πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών)	80,3	80,4	80,4	78,8	76,2	71,1
Ποσοστό απασχόλησης ηλικιωμένων ατόμων (% του πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών)	42,3	42,4	42,8	42,2	42,3	39,4
Μερική απασχόληση (% συνολικής απασχόλησης)	5,8	5,7	5,7	6,2	6,5	6,9
Μερική απασχόληση γυναικών (% συνολικής απασχόλησης γυναικών)	10,3	10,2	10,1	10,5	10,6	10,3
Μερική απασχόληση ανδρών (% συνολικής απασχόλησης ανδρών)	3,0	2,8	2,9	3,3	3,8	4,6
Απασχόληση περιορισμένου χρόνου (% εργαζομένων με σύμβαση περιορισμένου χρόνου)	10,7	10,9	11,5	12,1	12,4	11,6
Ποσοστό ανεργίας ¹ (% του εργατικού δυναμικού)	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ² (% του εργατικού δυναμικού)	4,8	4,2	3,6	3,9	5,7	8,8
Ποσοστό ανεργίας των νέων (% νέων του εργατικού δυναμικού ηλικίας 15-24 ετών)	25,1	22,9	22,0	25,7	32,8	44,4
Ποσοστό νέων NEET ³ (% του πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών)	12,2	11,5	11,7	12,6	14,9	:
Ατομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και κατάρτιση (% ατόμων ηλικίας 18-24 το πολύ, κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, που δεν παρακολουθούν περαιτέρω εκπαίδευση ή κατάρτιση)	15,5	14,6	14,8	14,5	13,7	:
Συμπλήρωση τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (% πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών που έχει συμπληρώσει επιτυχώς τριτοβάθμια εκπαίδευση)	26,2	27,1	27,5	28,7	30,4	:
Παραγωγικότητα της εργασίας ανά απασχολούμενο (% ετήσιας μεταβολής)	3,6	1,4	-0,9	-3,0	-1,7	-0,2
Πραγματοποιηθείσες ώρες εργασίας ανά απασχολούμενο (% ετήσιας μεταβολής)	-1,4	-1,4	0,6	-2,7	1,1	0,7
Παραγωγικότητα εργασίας ανά πραγματοποιηθείσα ώρα εργασίας (% ετήσιας μεταβολής, σε σταθερές τιμές)	5,1	2,8	-1,5	-0,3	-2,7	-0,9
Αποδοχές ανά απασχολούμενο (% ετήσιας μεταβολής, σε σταθερές τιμές)	-1,1	1,4	1,3	1,1	-5,0	-4,7
Ονομαστική αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας (% ετήσιας μεταβολής)	-2,1	3,6	7,1	7,2	-1,7	-3,0
Πραγματική αύξηση του μοναδιαίου κόστους εργασίας (% ετήσιας μεταβολής)	-4,6	0,0	2,2	4,3	-3,4	-4,5
Σημειώσεις:						
¹ Σύμφωνα με τον ορισμό της ΠΟ, πληθυσμός ηλικίας 15-74 ετών)						
² Ποσοστό των ατόμων που εργατικού δυναμικού που είναι άνεργα επί τουλάχιστον 12 μήνες.						
³ NEET είναι τα άτομα που ούτε απασχολούνται ούτε παρακολουθούν κάποια εκπαίδευση ή κατάρτιση.						
Πηγές:						
Επιτροπή (Έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ και Ευρωπαϊκοί Εθνικοί Δορυφισμοί)						

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Αξιολόγηση του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων του 2012 και του προγράμματος σταθερότητας της Ελλάδας, Βρυξέλλες SWD (2012) 305 final

2. Η Νέα Δημόσια Διοίκηση

Η Νέα Δημόσια Διοίκηση αφορά στη μεταφορά αρχών και διαδικασιών διοίκησης του ιδιωτικού τομέα στη δημόσια διοίκηση. Απώτερος στόχος είναι η επίτευξη των λεγόμενων 3 Ε (efficiency, efficacy, economy) και χρονολογικά τοποθετείται στις αρχές της δεκαετίας του '80, μετά τον αντίκτυπο της πετρελαϊκής κρίσης στις διεθνείς οικονομίες και από πολλούς προσωποποιείται στις διοικητικές αλλαγές που εισήγαγε η Μάργκαρετ Θάτσερ στο Ενωμένο Βασίλειο (στο πλαίσιο της περίφημης επιταγής για λιγότερο κράτος – 'rolling back the state'). Έκτατε στο σύνολο σχεδόν των κρατών – μελών έχουν υιοθετηθεί κατά ένα μεγάλο ή μικρό βαθμό οι αρχές της Νέας Δημόσιας Διοίκησης ενώ η βιβλιογραφία που έχει παραχθεί για το θέμα αυτό είναι ιδιαίτερα πλούσια.

Το μοντέλο του κράτους-ρυθμιστικής αρχής, μέσω μηχανισμών άσκησης ελέγχου και απόδοσης ευθυνών, διασφαλίζει τη λειτουργία ενός δικαιότερου κράτους, που υπηρετεί αποτελεσματικά το δημοκρατικό δικαίωμα των πολιτών για ενημέρωση, διαφάνεια διαδικασιών, απόδοση λογαριασμού, χρηστή διακυβέρνηση.

Οι σκοποί που εξυπηρετεί η Νέα Δημόσια Διοίκηση είναι βασικά οι παρακάτω:

- Επιθυμία για αντιστροφή της τάσης μεγέθυνσης του δημόσιου τομέα
- Αποκέντρωση των υπηρεσιών
- Υιοθέτηση πρακτικών εκχώρησης / ανάθεσης υπηρεσιών σε τρίτους, ή/και συνεργασίας ιδιωτικού και δημόσιου τομέα
- Αξιοποίηση των ΤΠΕ στη παραγωγή και διάθεση υπηρεσιών του δημοσίου και

Η διεθνοποίηση της δημόσιας διοίκησης ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης συνεργασίας μεταξύ των χωρών. Βασικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή του μοντέλου της Νέας Δημόσιας Διοίκησης⁵ είναι:

- η εφαρμογή αποκεντρωμένης διοίκησης με βάση το «προϊόν - υπηρεσία»
- Ο πολίτης να αντιμετωπίζεται ως πελάτης – καταναλωτής με αντίστοιχα δικαιώματα,
- Η άρση του μονοπωλίου του δημοσίου και λειτουργία στα πλαίσια υγιούς ανταγωνισμού με άλλους οργανισμούς τόσο του δημοσίου, όσο και του ιδιωτικού τομέα, ώστε να παρέχεται στους πολίτες η δυνατότητα ελεύθερης επιλογής. Οι μέθοδοι διοίκησης του δημόσιου τομέα να έχουν την ευελιξία, τη δυναμική και την αποτελεσματικότητα εκείνων του ιδιωτικού τομέα, ώστε να διασφαλίζεται η άμεση αντίδραση στις αλλαγές που επιτάσσει η κοινωνία και στις αλλαγές που επιτάσσει το

⁵ Hood, Ch (1994) A public management for all seasons,?. Public administration, 69, 3-19

ίδιο το σύστημα διοίκησης. Να υπηρετούνται οι αρχές της αποδοτικότητας – αποτελεσματικότητας – ευστοχίας και χρηστής διαχείρισης των δημόσιων πόρων τα στελέχη των οργανισμών του δημοσίου να έχουν ενεργή ανάμιξη στη διοίκηση των οργανισμών

- η απόδοση των οργανισμών να επιτυγχάνεται με την υιοθέτηση συγκεκριμένων και μετρήσιμων μεθόδων αξιολόγησής τους, εισάγοντας δοκιμασμένες μεθόδους του ιδιωτικού τομέα, και
- η διοίκηση των οργανισμών του δημοσίου να γίνεται με βάση καθορισμένους στόχους υιοθετώντας μεταξύ άλλων και συστήματα αμοιβών με βάση την απόδοση και όχι τη θέση στην ιεραρχία, ώστε να επιτυγχάνεται η αποτελεσματική και αποδοτική διοίκηση.

Ο G. Gruening⁶ διακρίνει και ορισμένα πρόσθετα χαρακτηριστικά κοινά σε όλες τις περιπτώσεις :

- Περικοπές δαπανών
- Εισαγωγή συστήματος με κουπόνια (vouchers)
- Απόδοση λογαριασμού βάσει επιδόσεων
- Ιδιωτικοποιήσεις - την ανάθεση σε ιδιωτικούς φορείς της παροχής δημόσιας υπηρεσίας (contracting out),
- την παροχή ολοκληρωμένων (one-stop shops, case management),
- Αποκέντρωση
- Στρατηγικός σχεδιασμός και διοίκηση
- Ανταγωνισμός
- Μέτρηση απόδοσης
- Διαχωρισμός μεταξύ παροχής και παραγωγής
- Ευελιξία
- Βελτιωμένα συστήματα λογιστικής παρακολούθησης
- αξιοποίηση τεχνολογιών πληροφορικής

⁶ Gruening, G (2001), Origins and Theoretical Base of New Public Management, International Public Management Journal, 4, 1-25

3. Αποκέντρωση των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης

Από την δεκαετία του 1990 έχει ξεκινήσει, σε διεθνές επίπεδο, η συζήτηση για την αποκέντρωση των πολιτικών απασχόλησης. Η τάση αυτή είναι αποτέλεσμα μιας ευρύτερης συζήτησης στο πεδίο της διοικητικής επιστήμης (για την Νέα Δημόσια Διοίκηση) με στόχο τη βελτίωση της αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης αλλά και της αναβάθμισης του ρόλου των περιφερειών και των δήμων με αντίστοιχη μεταφορά αρμοδιοτήτων από το κέντρο στην περιφέρεια. Μια γνωστή σε ευρωπαϊκό επίπεδο εφαρμογή αυτής της τάσης είναι και η Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού που εφαρμόζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Στο πεδίο των ΔΥΑ, η συζήτηση αυτή απασχολεί, πέραν της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης και τον ΟΟΣΑ (πρόγραμμα LEED), συλλογικά όργανα όπως η Παγκόσμια Ένωση Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (World Association of Public Employment Services – WAPES), οι συναντήσεις των Διοικητών των ΔΥΑ (HoPES), το Πρόγραμμα Αμοιβαίας Μάθησης για τις ΔΥΑ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης καθώς και μεμονωμένους ερευνητές και ακαδημαϊκούς κυρίως από χώρες – σκαπανείς στα θέματα αυτά όπως η Σουηδία, Δανία, Ολλανδία, Φλαμανδικό Βέλγιο, Γερμανία και Ενωμένο Βασίλειο.

Στις χώρες της Ε.Ε. συναντώνται κατά βάση δύο τύποι αποκέντρωσης των ΔΥΑ⁷, οι οποίοι μεταξύ τους δεν είναι αμοιβαία αποκλειόμενοι:

1. Η διοικητική αποκέντρωση, στην οποία οι περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες των ΔΥΑ αποκτούν μεγαλύτερη επιχειρησιακή ευελιξία στην εφαρμογή των (ενεργητικών) πολιτικών απασχόλησης με την υιοθέτηση του μοντέλου διοίκησης μέσω στόχων (Management by Objectives ή εν συντομία MBO). Σε αυτό το πλαίσιο δίνεται έμφαση κυρίως στα αποτελέσματα και τις εκροές, σε συνάρτηση με τους στόχους. Συνεπώς, οι περιφερειακές / τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης αποκτούν ελευθερία επιλογής του «μίγματος» των μέτρων για την επίτευξη κεντρικά συμφωνημένων στόχων και στρατηγικών επιλογών.
2. Η πολιτική αποκέντρωση, η οποία αφορά σε εκτεταμένη μεταβίβαση αρμοδιοτήτων στις περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες των ΔΥΑ, οι οποίες αποκτούν μεγάλη αυτονομία στη λειτουργία τους. Η σχέση τους με την κεντρική διοίκηση είναι λιγότερο ιεραρχική και περισσότερο υπό διαπραγμάτευση.

Η πολιτική αποκέντρωση λαμβάνει χώρα σε επίπεδο:

- Ομοσπονδιών, όπου οι τοπικές κυβερνήσεις είναι αρμόδιες για μία σειρά από τομείς εσωτερικής πολιτικής, μεταξύ των οποίων και οι υπηρεσίες απασχόλησης (ΗΠΑ, Καναδάς, Ελβετία).

⁷ Hugh G. Mosley, 2011, Decentralisation of Public Employment Services,

- Περιφερειών, όπου τα περιφερειακά συμβούλια έχουν αυξημένες αρμοδιότητες συμπεριλαμβανομένης της αγοράς εργασίας και των πολιτικών απασχόλησης (Βέλγιο, Ιταλία, Ισπανία).
- Δήμων, όπου αναλαμβάνουν την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης για όλους του αναζητούντες εργασία (π.χ. Δανία, Νορβηγία και Πολωνία) ή μόνο για τους αποδέκτες κοινωνικών επιδομάτων (Ολλανδία, Γερμανία και Φινλανδία).

Λόγοι για αποκέντρωση και βασικές διαστάσεις της

Οι βασικότερες αιτιάσεις υπέρ της αποκέντρωσης των πολιτικών απασχόλησης συνοψίζονται στα παρακάτω:

1. Στη **πληρέστερη πληροφόρηση** των τοπικών υπηρεσιών για τις ανάγκες και τα προβλήματα απασχόλησης στην περιοχή της ευθύνης τους. Ωστόσο, αξίζει να αναφερθεί ότι η εξοικείωση με τα τοπικά προβλήματα δεν συνεπάγεται απαραίτητα και την ικανότητα ανάλυσης των τοπικών αναγκών και ανάπτυξης των βέλτιστων στρατηγικών δράσης. Συχνά, οι τοπικές αρχές δεν έχουν τη ικανότητα ή/και την εμπειρία στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης.
2. Στην **υλοποίηση πολιτικών προσαρμοσμένων στις τοπικές ανάγκες**. Ένα βασικό ερώτημα εδώ είναι στο εάν και σε ποιο βαθμό είναι σκόπιμη η τοπική εξειδίκευση που πρέπει σε κάθε περίπτωση να απαντιέται με τεκμηριωμένο τρόπο.
3. Στην **ανάγκη προώθησης της καινοτομίας και του ανταγωνισμού** μεταξύ των τοπικών και περιφερειακών υπηρεσιών. Βασικό ερώτημα εδώ είναι οι όροι επί των οποίων κρίνεται ο βαθμός καινοτομίας και επιτυχίας.
4. Στην ανάγκη για **συνεργασία με τοπικούς φορείς** (π.χ. κοινωνικές υπηρεσίες, φορείς εκπαίδευσης και εκπαίδευσης, εκπροσώπους εργοδοτών), η οποία δύσκολα επιτυγχάνεται μέσω των κεντρικών δομών διοίκησης.
5. Στη **δυνατότητα καλύτερου ελέγχου της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας**. Το έργο των τοπικών υπηρεσιών είναι ευκολότερα μετρήσιμο, όπως και η απόδοση λογαριασμού των τοπικών υπηρεσιών και των δράσεων που υλοποιούν στην κοινότητα. Από την άλλη όμως πλευρά, ο σχεδιασμός και υλοποίηση βάσει τοπικών προτιμήσεων ενέχει τον κίνδυνο της εκτροπής από τους κεντρικούς στόχους και πολιτικές. Ταυτόχρονα, η τοπικοποίηση του σχεδιασμού, μπορεί να εξαφανίσει από τον εθνικό διάλογο ολόκληρες ενότητες ενδιαφέροντος.
6. Στη αποτελεσματικότερη **διαχείριση τοπικά εντοπισμένων ειδικών κατηγοριών του πληθυσμού** (π.χ. εθνικές, γλωσσικές, θρησκευτικές μειονότητες κ.α.).

Η απόφαση για αποκέντρωση των ΔΥΑ μπορεί να επιδιώκει ένα ή περισσότερους από τους παρακάτω στόχους:

1. Ευελίξια στην κατανομή των πόρων.

2. Δυνατότητα προσαρμογής των κεντρικά σχεδιασμένων προγραμμάτων στις τοπικές ανάγκες
3. Ευελιξία στον καθορισμό των ομάδων στόχου των δράσεων.
4. Ευελιξία στην επιλογή μοντέλου οργάνωσης των υπηρεσιών απασχόλησης (π.χ. οργανωτικές δομές, διαδικασίες κ.α.).
5. Ευελιξία στη διαχείριση του προσωπικού (π.χ. προσλήψεις, κατάρτιση, αμοιβές κ.α.).
6. Δυνατότητα εκχώρησης υπηρεσιών σε εξωτερικούς συνεργάτες.
7. Ευελιξία στον καθορισμό των στόχων απόδοσης,

Σε κάθε περίπτωση, το μείγμα στόχων και προσεγγίσεων αποφασίζεται μετά από ρεαλιστική εκτίμηση της κατάστασης όσον αφορά τις δυνατότητες κάθε κράτους – μέλους να υποστηρίξει τις διαδικασίες αποκέντρωσης. Σε σχέση με τους παραπάνω στόχους τα βασικά θέματα που εγείρονται είναι:

1. Επιδίωξη για αύξηση της ευελιξίας στην κατανομή των πόρων: πρόκειται για ένα στόχο που αφορά κυρίως ΔΥΑ που έχουν τη δυνατότητα, και τα κατάλληλα συστήματα διοίκησης, αυτονόμησης ως προς την επιλογή διάθεσης των πόρων. Η εφαρμογή συστήματος MBO είναι μια δικλείδα ασφαλείας ώστε να μην χάνεται η σύνδεση με τους εθνικούς στόχους και κατευθύνσεις.
2. Επιδίωξη προσαρμογής των κεντρικά σχεδιασμένων προγραμμάτων στις τοπικές ανάγκες. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιδιωχθεί και μέσω της εξειδίκευσης κεντρικών πολιτικών σε τοπικά προγράμματα και με την εισήγηση για ένταξη στο εθνικό πλαίσιο πολιτικών τοπικά εξειδικευμένων προγραμμάτων. Τα κριτήρια που καθορίζουν τις κατά περίπτωση δυνατότητες έχουν να κάνουν με το θεσμικό περιβάλλον και την ωριμότητα των δομών. Επιδίωξη προσαρμογής των κεντρικά σχεδιασμένων προγραμμάτων στις τοπικές ανάγκες. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιδιωχθεί και μέσω της εξειδίκευσης κεντρικών πολιτικών σε τοπικά προγράμματα και με την εισήγηση για ένταξη στο εθνικό πλαίσιο πολιτικών τοπικά εξειδικευμένων προγραμμάτων. Τα κριτήρια που καθορίζουν τις κατά περίπτωση δυνατότητες έχουν να κάνουν με το θεσμικό περιβάλλον και την ωριμότητα των δομών.
3. Ευελιξία στον καθορισμό των ομάδων στόχου των δράσεων. Η διεθνής εμπειρία δείχνει ότι ο καθορισμός των ομάδων στόχου είναι μία άσκηση πολιτικού χαρακτήρα που κατά κανόνα λαμβάνει χώρα σε κεντρικό επίπεδο με πολύ περιορισμένες δυνατότητες για εξειδίκευση σε τοπικό επίπεδο.
4. Ευελιξία στην επιλογή μοντέλου οργάνωσης των υπηρεσιών απασχόλησης (π.χ. οργανωτικές δομές, διαδικασίες κ.α.). Ο στόχος αυτός αποτελεί συνήθως επιδίωξη ΔΥΑ χωρών που έχουν προχωρήσει σε μεγάλο βαθμό πολιτικής αποκέντρωσης. Η συνήθης πρακτική είναι η υιοθέτηση ενός κεντρικά συμφωνημένου μοντέλου

- οργάνωσης των υπηρεσιών (κεντρικό πληροφοριακό σύστημα, τυποποίηση διαδικασιών εξυπηρέτησης του κοινού, κλπ)
5. Ευελιξία στη διαχείριση του προσωπικού (π.χ. προσλήψεις, κατάρτιση, αμοιβές κ.α.). Και αυτός ο στόχος, όπως ο παραπάνω, αφορά ΔΥΑ που διαθέτουν την θεσμική αρμοδιότητα αυτοδιαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων τους.
 6. Δυνατότητα εκχώρησης υπηρεσιών σε εξωτερικούς φορείς. Ο στόχος αυτός μπορεί να αποτελέσει ζητούμενο της αποκέντρωσης, εάν και εφόσον συντρέχουν οι συνθήκες που επιτρέπουν σε τοπικές ΔΥΑ να αποφασίζουν για το είδος των συνεργασιών που χρειάζονται.
 7. Ευελιξία στον καθορισμό των στόχων απόδοσης. Σε περιπτώσεις όπου έχει ολοκληρωθεί η διοικητική αποκέντρωση και εφαρμόζεται το σύστημα MBO, υφίσταται ένα πλήρως στοχοθετημένο και συμφωνημένο πλαίσιο πολιτικής σε εθνικό επίπεδο και η βασική επιδίωξη είναι η επίτευξη των στόχων. Εκεί, η δυνατότητα ευελιξίας στον καθορισμό στόχων απόδοσης είναι εφικτή, εξαρτάται όμως και από τον τύπο των στόχων που τίθενται από την κεντρική διοίκηση. Σε περιπτώσεις όπου εφαρμόζεται η πολιτική αποκέντρωσης, η ανάγκη αναφοράς σε μια ιεραρχική διάρθρωση με ανώτερο σημείο το κεντρικό επίπεδο διαφοροποιείται σημαντικά και η απόδοση λογαριασμού μπορεί να αναφέρεται σε χαμηλότερο ιεραρχικό επίπεδο. Σε αυτή τη τελευταία περίπτωση, συνήθως ενεργοποιούνται ειδικά εργαλεία διοίκησης για την αντιμετώπιση των ιδιαιτεροτήτων κάθε περίπτωσης και για την επίτευξη κάποιων γενικών συμφωνιών σε εθνικό επίπεδο.

Όπως προκύπτει από εμπειρίες σε άλλα κράτη – μέλη, οι οργανωτικές αλλαγές μπορεί να αποτελούν μια φυσιολογική εξέλιξη σε χώρες που πρωτοπορούν σε αυτό το πεδίο (Σουηδία, Ενωμένο Βασίλειο, κλπ), μια πολιτική απόφαση που λαμβάνεται χωρίς τη σύμφωνη γνώμη κοινωνικών εταίρων και χωρίς σχετική διερεύνηση (π.χ. απόφαση της Δανέζικης κεντρο-δεξιάς κυβέρνησης για πλήρη ανάληψη από ΟΤΑ α' βαθμού της πολιτικής απασχόλησης από τον Αύγουστο 2009⁸), μια επιλογή για μείωσης κόστους που δεν βασίζεται σε κάποια καλή πρακτική ούτε θετική αξιολόγηση (Ολλανδία: συνένωση των υπηρεσιών μίας – στάσης Έκentra Εργασίας και Εισοδήματος -CWI - και της υπηρεσίας κοινωνικής ασφάλισης - UWV - σε μια ενιαία υπηρεσία που συνεργαζόμενη με δημοτικές υπηρεσίες προμηθεύεται από την αγορά όλες τις υπηρεσίες επανένταξης με διαγωνιστικές διαδικασίες):.

Οι προκλήσεις της αποκέντρωσης των ΔΥΑ

⁸ Jorgensen, H. (2009), From a Beautiful Swan to an Ugly Ducking: Changes in Danish Activation Policies since 2003', Paper presented at the ASPEN / ETUI Activation Conference, Brno, March 20-21.

Στο πλαίσιο της αποκέντρωσης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης προκύπτουν σημαντικά ζητήματα που πρέπει να αντιμετωπισθούν κατά περίπτωση. Οι κυριότερες προκλήσεις είναι:

1. Η κατανομή της ευθύνης μεταξύ του κέντρου και της περιφέρειας και η απόδοση λογαριασμού.
2. Η αποφυγή του κατακερματισμού των υπηρεσιών απασχόλησης.
3. Η εξασφάλιση των απαραίτητων συνθηκών για την αποτελεσματική συνεργασία των τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης με άλλους τοπικούς φορείς.
4. Η ικανότητα των τοπικών υπηρεσιών να ανταποκριθούν στις αυξημένες αρμοδιότητές τους, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως το διαθέσιμο προσωπικό, η οργανωτική δομή και οι οικονομικές δυνατότητες.
5. Η διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης των ωφελουμένων, με τον προσδιορισμό των βασικών προσφερόμενων υπηρεσιών και του εύρους της ποικιλίας των πρόσθετων υπηρεσιών απασχόλησης.

Ειδικότερα ως το θέμα αποκέντρωσης και συνεργασίας με την τοπική αυτοδιοίκηση, στη διεθνή εμπειρία υπάρχουν παραδείγματα και σχετική βιβλιογραφία. Μια επιπλέον σημαντική παράμετρος, πέραν των αναφερομένων παραπάνω λόγων αποκέντρωσης, που μπαίνει σε αυτού του τύπου συνεργασίες είναι η δυνατότητα που δίνεται για εξυπηρέτηση των πολιτών από μια υπηρεσία που προσφέρει και τις κοινωνικές υπηρεσίες, που προσφέρουν οι δήμοι, και υπηρεσίες ΔΥΑ σε ένα σημείο.

Η περίπτωση της Δανίας

Ήδη, αναφέρθηκε πιο πάνω επιγραμματικά η περίπτωση της Δανίας. Επανερχόμαστε σε αυτή γιατί αποτελεί την πρώτη ευρωπαϊκή χώρα που προχώρησε στη πλήρη αποκέντρωση, εκχωρώντας τις υπηρεσίες απασχόλησης στους δήμους που είναι πλέον υπεύθυνοι για την εξυπηρέτηση όλων όσων αναζητούν εργασία, ασφαλισμένων ή μη.

Η Δανία αποτελεί ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα επιτυχημένης πολιτικής στην αγορά εργασίας. Τη στιγμή που η υπόλοιπη Ευρώπη είναι αντιμέτωπη με υψηλά ποσοστά ανεργίας, η Δανία επιτυγχάνει σημαντική μείωση του αριθμού των ανέργων, παράλληλα με την αύξηση του δείκτη της απασχόλησης. Η χώρα έχει υιοθετήσει το μοντέλο της ευελικτοασφάλειας («flexicurity model») και η πολιτική που εφαρμόζει βασίζεται σε 4 πυλώνες:

- Την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
- Την κινητικότητα της εργασίας (job mobility) με την υιοθέτηση χαλαρού πλαισίου προστασίας της εργασίας.
- Την προστασία των ανέργων με την καταβολή υψηλών επιδομάτων ανεργίας.
- Τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης.

Το 2007, έλαβε χώρα στη Δανία, διοικητική μεταρρύθμιση με στόχο την ενίσχυση του αποκεντρωμένου δημοσίου τομέα στο πλαίσιο των μεταβαλλόμενων συνθηκών στις επιχειρήσεις, το εμπόριο και τη τεχνολογία, ως μέσο για την εδραίωση και περαιτέρω βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών. Με την εν λόγω μεταρρύθμιση οι 271 δήμοι συγχωνεύθηκαν σε 98, οι 14 επαρχίες καταργήθηκαν και αντικαταστάθηκαν από 5 νέες διοικητικές περιφέρειες.

Βασικό στοιχείο της μεταρρύθμισης αποτέλεσε η αναδιοργάνωση του συστήματος απασχόλησης, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις μελλοντικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας και δη στην έλλειψη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Το έλλειμμα αυτό είναι αποτέλεσμα της αυξανόμενης αναλογίας των ηλικιωμένων στο συνολικό πληθυσμό της χώρας και τις αντίστοιχα ολοένα και μικρότερης αναλογίας των νέων. Επιπλέον, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης και με στόχο την εφαρμογή και τη βελτιστοποίηση των πολιτικών απασχόλησης, δημιουργήθηκαν 4 διοικητικές περιφέρειες αποκλειστικά για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών στην αγορά εργασίας. Οι ΔΥΑ και οι αντίστοιχες υπηρεσίες των δήμων συνεργάστηκαν με την από κοινού ανάπτυξη 91 τοπικών υπηρεσιών για την προώθηση της απασχόλησης.

Κεντρικός στόχος των τοπικών γραφείων απασχόλησης είναι η προσφορά υπηρεσιών μίας στάσης (one stop shop) σε όλους τους ενδιαφερόμενους. Η βασική λειτουργία που επιτελούν είναι η άμεση και αποτελεσματική σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας. Όπως αναφέρει ο Weishaupt (2010) ταυτόχρονα με την αποκέντρωση σημειώθηκε και μια επανακεντροποίηση κατά την οποία οι κεντρικοί έλεγχοι του Υπουργείου Απασχόλησης επί των υπηρεσιών των δήμων είναι αυστηρότεροι από ποτέ. Το νέο σύστημα συμπληρώνεται με αναθέσεις σε ιδιώτες βάσει διαγωνιστικών διαδικασιών.

Το σύστημα τέθηκε σε εφαρμογή των Αύγουστο του 2009. Δύο μόλις χρόνια μετά, άρχισε να εμφανίζονται οι πρώτες κριτικές σχετικά με την αποτελεσματικότητα του εγχειρήματος.

Ενδεικτική είναι η κριτική που ασκεί ο Joergensen (2010) με κύρια σημεία της τα εξής:

- Η κεντρική κυβέρνηση δεν εμπιστεύεται την τοπική αυτοδιοίκηση, ως εκ τούτου τα συστήματα εποπτείας και ελέγχου γίνονται όλο και πιο αυστηρά, και η ουσία της αποκέντρωσης εξατμίζεται.
- Οι αλλαγές έγιναν με απόφαση της κυβέρνησης χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των κοινωνικών εταίρων
- Οι αλλαγές λαμβάνουν χώρα σε περίοδο αύξησης της ανεργίας και ανησυχίας στους οικονομικούς κύκλους
- Οι αλλαγές συνοδεύονται από πολιτικές ιδιωτικοποίησης και λογική των αγορών, που αλλοιώνουν τον χαρακτήρα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και επιφέρουν διακρίσεις στο πληθυσμό.

- Η σχέση κέντρου – περιφέρειας καθίσταται εύκολα διαταράξιμη. Το Υπουργείο Απασχόλησης αξιολογεί τις υπηρεσίες των ΟΤΑ και μπορεί να επιβάλλει και κυρώσεις, ανοίγοντας έτσι νέα πεδία αντιπαραθέσεων.
- Εισαγωγή πειθαρχικών στοιχείων στις πολιτικές απασχόλησης⁹. Ο άνεργος καλείται να αποδείξει ότι κάνει ό,τι μπορεί για να βρει εργασία. Η έννοια της 'αρετής' και της 'ατομικής ευθύνης' φαίνεται ότι επανακάμπει.

Η παράθεση της περίπτωσης της Δανίας δεν στοχεύει στην απόρριψη των μεταρρυθμίσεων, όσο στο να καταδείξει αυτό που ισχυρίζεται και ο Weishaupt (2010) και πολλοί άλλοι μελετητές, ότι δηλαδή δεν υπάρχει κάποιο ηγεμονικό υπόδειγμα προς μίμηση και ότι η κάθε μεταρρύθμιση οφείλει να λαμβάνει υπόψη τις επιτυχίες αλλά και τα ιδεολογικά, πολιτικά, τεχνικά και πρακτικά θέματα που συνοδεύουν την αλλαγή.

Συμπεράσματα

Η σχετική εμπειρία, όπως αποτυπώνεται στη βιβλιογραφία, δείχνει ότι δεν υπάρχουν συγκεκριμένες συνταγές επιτυχίας, υπάρχουν όμως παραδείγματα που μπορούν να χρησιμεύσουν ως υποδείγματα καλών πρακτικών καθώς και πυρήνες παραγωγής ιδεών, όπως οι ομάδες εργασίας διεθνούς βεληνεκούς που προωθούν τη συζήτηση, ανταλλαγή εμπειριών και την αμοιβαία μάθηση

Η επιτυχία των όποιων μεταρρυθμίσεων εξαρτάται από τις κατά περίπτωση συνθήκες και την ιστορική εξέλιξη των ΔΥΑ κάθε χώρας, ενώ η πορεία προς αυτή μπορεί να σημαδευτεί από λάθη, αστοχίες και διορθώσεις.

Σημαντικές δε προϋποθέσεις για κάθε σχεδιασμό αποκέντρωσης, όπως δείχνει η διεθνής εμπειρία, είναι η λειτουργία ενός ισχυρού κεντρικού πληροφοριακού συστήματος, η υιοθέτηση μιας μεθόδου διοίκησης που επιτρέπει την παρακολούθηση βάσει των αποτελεσμάτων και ενός στιβαρού συστήματος αξιολόγησης που να επιτρέπει την έγκυρη εκτίμηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας των υλοποιούμενων αλλαγών.

Τα βασικά σημεία που απορρέουν από τις τάσεις του διεθνούς περιβάλλοντος ως προς τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των ΔΥΑ είναι:

- Υιοθέτηση μοντέλου Νέας Δημόσιας Διοίκησης σε βαθμό που ποικίλλει ανά χώρα.
- Πρόταξη της δυνατότητας σχετικής ευελιξίας και λήψης αποφάσεων σε τοπικό επίπεδο. Με αυτό συνδέεται, μεταξύ άλλων και η δυνατότητα προσαρμογής των πολιτικών απασχόλησης και ειδικότερα, των μέτρων αύξησης της συμμετοχής στο

⁹ Αυτή είναι μια κριτική που σημειώνεται και από άλλους μελετητές που αναφέρονται σε πολιτικές απασχόλησης άλλων κρατών – μελών.

εργατικό δυναμικό και των μέτρων μείωσης της ανεργίας προς τις ιδιαίτερες συνθήκες των τοπικών αγορών εργασίας.

- Πρόταξη πολιτικής ανάπτυξης συνεργασιών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με κοινωνικούς εταίρους και επιχειρήσεις με στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας των μηχανισμών πρόβλεψης και προσδιορισμού των αναγκών σε δεξιότητες και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.
- Τάση αποκέντρωσης των πολιτικών απασχόλησης σε συνδυασμό α) με την αναβάθμιση του ρόλου των περιφερειών και των δήμων και την ανάληψη αρμοδιοτήτων που μέχρι πρότινος ασκούσε σχεδόν αποκλειστικά η κεντρική διοίκηση, β) με την υιοθέτηση του μοντέλου διοίκησης μέσω στόχων
- Ανάδυση αιτήματος για αποτελεσματικότερες ΔΥΑ και μέσω συνεργασιών με άλλους φορείς. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η κατεύθυνση της περιφεριοποίησης των πολιτικών απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΙ ΚΥΡΙΕΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΕΣ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (ΚΠΑ 2) ΤΟΥ ΟΑΕΔ. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΘΕΩΡΗΣΗ

ΣΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ Ε.Ε.

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 εξασφαλίζονται οι εκάστοτε αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε συμφωνία πάντα με το ισχύον πρόγραμμα οικονομικής ανάπτυξης της χώρας και τις σχετικές 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 προβλέπεται να σχεδιάζει και υλοποιεί δραστηριότητες, όπως:

- Σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας
- Προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης
- Επιχορήγηση για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης
- Την ενίσχυση της κινητικότητας των εργαζομένων (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, που είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο του Οργανισμού και το εκτελεστικό όργανο των σχετικών Νόμων, Κανονισμών και Αποφάσεων, ορίζεται ο Διοικητής του ΟΑΕΔ. 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).

Όπως προκύπτει από το οργανωτικό μοντέλο διοίκησης του Οργανισμού, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν σημαντικό ρόλο στη λήψη αποφάσεων. 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 Υπηρεσίες¹⁰ (7 Περιφερειακές Διευθύνσεις με τις κατά τόπους Υπηρεσίες που

¹⁰ Σημειώνεται ότι η γεωγραφική εμβέλεια των Περιφερειακών αυτών Διευθύνσεων δεν συμπίπτει με όποια ισχύουσα διοικητική διαίρεση της χώρας.

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 (Γεν. Δ/νση 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 (Γεν. Δ/νση 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 (Γεν. Δ/νση 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 επτά (7) Περιφερειακές Διευθύνσεις. Στον ΟΑΕΔ λειτουργούν 119 Υπηρεσίες Απασχόλησης – ΚΠΑ2, Κέντρο για Πρόγραμμα STAGE, Εκπαιδευτικές Μονάδες (ΕΠΑΣ, ΙΕΚ, ΚΕΚ). Πιο αναλυτικά, ο Οργανισμός διαθέτει:

Υπηρεσίες	Αριθμός Υπηρεσιών	Αρμοδιότητες
Υπηρεσίες Απασχόλησης – ΚΠΑ2	119	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
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, τη διάχυση της πληροφόρησης, τα τακτά Συμβούλια Διοίκησης με την συμμετοχή όλων των διευθυντικών στελεχών και των Αντιπροέδρων. Με τον τρόπο αυτό εδραιώθηκαν δίαυλοι 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.

Τέλος, σημειώνεται ότι το Δεκέμβριο του 2011, ο ΟΑΕΔ πιστοποιήθηκε σύμφωνα με το Διεθνές Πρότυπο ISO 9001:2008, για όλες τις διαδικασίες που ακολουθεί, ως Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης έργων συγχρηματοδοτούμενων από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ 2007-2013. Το πρότυπο ISO 9001:2008, εφαρμόζεται σε όλο το φάσμα των δραστηριοτήτων του ΟΑΕΔ ως ΕΦΔ, εξασφαλίζοντας έτσι την επίτευξη των στόχων ποιότητας που έχουν τεθεί και την ορθή εφαρμογή της πολιτικής του Οργανισμού από όλα τα στελέχη.

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 τον σχεδιασμό και εφαρμογή προγραμμάτων και έλεγχο των διοικητικών λειτουργιών.

Ανάπτυξη και Λειτουργία του Δικτύου των ΚΠΑ¹¹

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.

¹¹ 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

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

Για την επίτευξη των παραπάνω απαιτείτο:

- 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 επαγγελμαμάτων 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 Δημόσιων 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 στην Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ 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) συγκροτείται από «γραφεία» που επιτελούν τις ακόλουθες αρμοδιότητες:

Το γραφείο απασχόλησης:

α) Εγγράφει ανέργους.

β) Πληροφορεί και υποστηρίζει ανέργους, εργαζομένους, 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 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 εκπτώσεις.
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 άνεργους σε τέσσερις κατηγορίες (επίπεδα υποστήριξης), ήτοι σε:

1. έτοιμους προς ένταξη στην αγορά εργασίας,
2. αναζητούντες εργασία που χρειάζονται πρόσθετα προσόντα,
3. άνεργους 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. Συγκεκριμένα, οι εργασιακοί σύμβουλοι μέσω επαναλαμβανόμενων κύκλων ενημέρωσης / κατάρτισης έχουν καταρτισθεί στο πεδίο της πληροφόρησης – εξειδίκευσης για τις παρεχόμενες από ένα σύγχρονο ΚΠΑ (ΔΥΑ) υπηρεσίες προς ανέργους και επιχειρήσεις. Επίσης, μέρος των εργασιακών συμβούλων έχει καταρτιστεί στα πεδία:

- της συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την ενίσχυση λειτουργίας των ΚΠΑ και ΔΥΑ,
- της συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών για την ενίσχυση λειτουργίας των ΚΠΑ.

Οι εργασιακοί σύμβουλοι χρησιμοποιούν μέσω του ΟΠΣ 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.

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 έργου,¹² η διαδικτυακή πύλη του ΟΑΕΔ 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 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,

¹² Βλ. Προκήρυξη ΟΑΕΔ υπ' αριθμ. 7/2010

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 εξαγάγουν 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).
- 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.

2. 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) των κρατών-μελών της ΕΕ καθορίζεται από τους στόχους της Ευρώπης 2020, την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, τις ισχύουσες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και τους ανά χώρα στόχους. Στο πλαίσιο αυτό, το κεντρικό ερώτημα αφορά το κατά πόσο και πώς οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης θα

καταστούν «υπηρεσίες μετάβασης» (transitions agencies) και θα αποκτήσουν ρόλο παρόχων δια βίου υπηρεσιών. Η παρακάτω 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).

Οργανωτική δομή – μοντέλο διοίκησης

Η οργανωτική δομή 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, 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 σε διαρκή έλεγχο από τις κυβερνήσεις τους.

Η 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 του ευρωπαϊκού Νότου (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.

Ως προς το μοντέλο διοίκησης, από τη δεκαετία του '80, σε πολλά κράτη-μέλη αυτό αλλάζει. Από μοντέλο διοίκησης βάσει κανονισμών εξελίσσεται σε μοντέλο διοίκησης βάσει στόχων (MBO), μετατοπίζοντας το βάρος από την υπακοή σε οδηγίες και κανονισμούς στην ανάληψη ευθύνης για επίτευξη μετρήσιμων στόχων και δεικτών. Τα πρώτα κράτη μέλη που υιοθέτησαν αυτή τη πρακτική ήταν η Σουηδία, το Ενωμένο Βασίλειο και η φλαμανδική περιφέρεια του Βελγίου, ενώ στη συνέχεια ακολούθησαν η Φιλανδία, Γαλλία, Ολλανδία, Αυστρία, Ιρλανδία και Γερμανία.

Αν και τα ανά χώρα συστήματα διαφέρουν ως προς διάφορες παραμέτρους εφαρμογής, τα βασικά κοινά χαρακτηριστικά τους είναι η κεντρική στοχοθεσία και ο έλεγχος επίδοσης άσχετα από το βαθμό περιφερειοποίησης και αποκέντρωσης λειτουργιών.

Στις χώρες αυτές επομένως, με εγκατεστημένο αυτό το σύστημα διοίκησης για πάνω από δύο δεκαετίες, έχουν αναπτυχθεί εργαλεία και μεθοδολογίες για καλύτερη εξυπηρέτηση των

αναγκών. Τα οφέλη που καταγράφονται από την εφαρμογή του αφορούν την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα. Υπάρχουν όμως και σχετικά μειονεκτήματα που συνήθως έχουν να κάνουν με αποφυγή καινοτόμων προσεγγίσεων (αν δεν μπορούν να εκτιμηθούν με ασφάλεια τα αποτελέσματα), κόπωση του προσωπικού, μεγάλο κόστος εφαρμογής.

Συνακόλουθη με την υιοθέτηση αυτού του μοντέλου διοίκησης είναι (α) η σημαντική επένδυση στην αξιολόγηση των υλοποιούμενων πολιτικών απασχόλησης καθώς και, εξίσου σημαντική, της ικανοποίησης των χρηστών των υπηρεσιών των ΔΥΑ και (β) η εφαρμογή εξωτερικών προτύπων διασφάλισης ποιότητας (κυρίως το EFQM ή άλλα συστήματα στη βάση του EFQM) που προωθούν την συνεχή βελτίωση /αναβάθμιση των υπηρεσιών και τη χρήση benchmarks.

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 τις κύριες πηγές εσόδων. Η συμβολή άλλων πηγών χρηματοδότησης (π.χ. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, ίδιοι πόροι) είναι 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 ποσοστό αυτό 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 συγκεντρώνουν σημαντικές προϋποθέσεις ώστε να ανταποκριθούν στην κατευθυντήρια γραμμή 7 του Europe 2020 που θέτει ως στόχο την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και κατά συνέπεια, τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων από τις υπηρεσίες απασχόλησης, ώστε να συμβάλλουν στο στόχο αυτό.

Χρήστες των υπηρεσιών

Οι περισσότερες ΔΥΑ χρησιμοποιούν κάποιας μορφής κατηγοριοποίηση 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 απασχολουμένων) της επιχείρησης
- 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 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:

1. Πληροφόρηση σχετικά με τις κενές θέσεις, προγράμματα κατάρτισης και λοιπές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης
2. Επαγγελματική συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός
3. Κατάρτιση, επαγγελματικές δραστηριότητες
4. Περίγραμμα (profiling), έλεγχος δεξιοτήτων

5. Self services (πρόσβαση σε βάσεις δεδομένων κενών θέσεων εργασίας, βιογραφικών)
6. Σύζευξη προσφοράς-ζήτησης
7. Λέσχες εργασίας

Σύμφωνα με την έκθεση του European job mobility laboratory (2011), στην Ε.Ε. όλες οι ΔΥΑ προσφέρουν υπηρεσίες πληροφόρησης, συμβουλευτικής, κατάρτισης, πρόσβασης σε βάσεις δεδομένων κενών θέσεων εργασίας, βιογραφικών και άλλων σχετικών πληροφοριών. Ωστόσο, πιο σύνθετες υπηρεσίες όπως το «profiling» και ο έλεγχος δεξιοτήτων παρέχονται από λίγες ΔΥΑ (π.χ. Ολλανδία, Ισπανία, Πορτογαλία, Φινλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Σουηδία και Σλοβενία) και σε αυτές, σύμφωνα με την έκθεση, δεν συμπεριλαμβάνεται ο ΟΑΕΔ.

Με την έναρξη λειτουργίας της νέας διαδικτυακής πύλης του ΟΑΕΔ (πιθανή ημερομηνία: Οκτώβριος 2012) θα εξυπηρετείται σε μεγάλο βαθμό η λειτουργία υπηρεσιών self-service και σύζευξης προσφοράς και ζήτησης.

Αντίστοιχα οι υπηρεσίες που απευθύνονται σε εργοδότες περιλαμβάνουν:

- Εγγραφή / ανακοίνωση κενών θέσεων (από όλες τις ΔΥΑ της Ε.Ε.)
- Διαδικτυακές υπηρεσίες, πρόσβαση σε βάσεις δεδομένων κενών θέσεων και βιογραφικών (από το 60% των ΔΥΑ της Ε.Ε.)
- Νομική και χρηματοδοτική συμβουλευτική (περιστασιακά μόνο σε Γερμανία, Ιταλία, Ουγγαρία)
- Υπηρεσίες προεπιλογής / επιλογής προσωπικού (από τα ¾ των ΔΥΑ της Ε.Ε.)
- Κατάρτιση εργαζομένων (από λιγότερες από τις μισές ΔΥΑ της Ε.Ε.)
- Πληροφόρηση τοποθετήσεων / επιδότηση για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες

Σύμφωνα με την έκθεση του European job mobility laboratory (2011), ο ΟΑΕΔ δεν προσφέρει διαδικτυακές υπηρεσίες για εργοδότες, υπηρεσίες κατάρτισης εργαζομένων και νομικής και χρηματοδοτικής συμβουλευτικής.

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 (εξαιρέση αποτελούν οι ΔΥΑ σε Σλοβενία και Λουξεμβούργο όπου η δήλωση των κενών θέσεων είναι υποχρεωτική) με τη χρήση παραδοσιακών μεθόδων (μέσω τηλεφώνου 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 και 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 εργασίας).

Πολιτικές απασχόλησης

Σύμφωνα με τη Eurostat οι πολιτικές απασχόλησης (Labour Market Policies) ταξινομούνται σε υπηρεσίες αγοράς εργασίας (κατηγορία LMP 1), μέτρα αγοράς εργασίας (κατηγορίες LMP 2-7) και παρεμβάσεις υποστήριξης της αγοράς εργασίας (κατηγορίες LMP 8-9)

Στις υπηρεσίες αγοράς εργασίας (κατηγορία LMP 1) περιλαμβάνονται :

- 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.
- Υπηρεσίες εξειδικευμένης αναζήτησης εργασίας ήτοι σεμινάρια αναζήτησης εργασίας, λέσχες εργασίας κ.α.
- Εξειδικευμένες υπηρεσίες σύζευξης και τοποθέτησης ήτοι επιταγές κατάρτισης ή διαδικτυακές υπηρεσίες. (Ενδεικτικά αναφέρεται διαδικτυακή εφαρμογή που εφαρμόζει η 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 εργασίας).

Στα μέτρα αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται:

- κατάρτιση, κατάρτιση στο χώρο εργασίας (κατηγορία LMP 2)
- κίνητρα για την ενίσχυση της απασχόλησης, ήτοι προσλήψεων και διατήρησης στην απασχόληση (κατηγορία LMP 3)
- κίνητρα για την κυκλική εργασία (job rotation) και το μοίρασμα της εργασίας (job sharing) (κατηγορία LMP 4)
- υποστήριξη της απασχόλησης και παροχή κινήτρων, με τη μορφή επιδοτήσεων, για την ένταξη ή διατήρηση της απασχόλησης ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, (κατηγορία LMP 5)
- δημιουργία θέσεων εργασίας, προγράμματα δημόσιας ή κοινοτικής εργασίας (κατηγορία LMP 6).
- κίνητρα εκκίνησης, (κατηγορία LMP 7)

(Σημειώνεται ότι τα λιγότερα συνηθισμένα μέτρα αγοράς εργασίας είναι οι παρεμβάσεις για την εργασιακή εμπειρία νέων, η παροχή κινήτρων για την κινητικότητα της εργασίας, την κυκλική εργασία (job rotation) και το μοίρασμα της εργασίας (job sharing)).

Στις παρεμβάσεις υποστήριξης της αγοράς εργασίας περιλαμβάνονται:

- επιδόματα ανεργίας και λοιπά βοηθήματα ή αποζημιώσεις (κατηγορία LMP 8) και
- προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης (κατηγορία LMP 9).

Στον Πίνακα 3 παρουσιάζεται η εξέλιξη των δαπανών για την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης, ως ποσοστό του ΑΕΠ, στην Ελλάδα και την Ε.Ε. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι η Ελλάδα συγκαταλέγεται μεταξύ των χωρών με τις λιγότερες δαπάνες (ως ποσοστό επί του ΑΕΠ) για υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης. Στο μεγαλύτερο μέρος της προηγούμενης δεκαετίας η σχετική επίδοση της χώρας είναι συγκρίσιμη με αυτήν της Ρουμανίας, της Βουλγαρίας, ίσως και της Πολωνίας. Η ποσοστιαία δαπάνη της χώρας είναι περίπου στο 25-40% του μέσου ευρωπαϊκού όρου και ασφαλώς πολύ κάτω από χώρες όπως το Βέλγιο, η Ιρλανδία, η Δανία και η Ισπανία, οι οποίες δαπανούν πάνω από το 3% του ΑΕΠ, στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης.

Πίνακας 3. Δαπάνες πολιτικών απασχόλησης, κατηγορίες LMP 1-9 (% του ΑΕΠ)

Χώρα \ Έτος	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ε.Ε. 27	N/A	N/A	N/A	2,00	1,83	1,61	1,62	2,17	N/A
Ε.Ε. 15	N/A	N/A	2,24	2,07	1,90	1,68	1,70	2,27	N/A
Βέλγιο	N/A	N/A	3,42	3,41	3,31	3,19	3,28	3,79	3,77
Βουλγαρία	N/A	N/A	0,78	0,68	0,60	0,48	0,45	0,65	0,58
Δανία	4,14	4,39	4,34	3,77	3,23	2,66	2,43	3,22	3,37
Γερμανία	3,39	3,45	3,39	2,91	2,59	2,03	1,90	2,50	2,26
Ιρλανδία	N/A	N/A	1,59	1,51	1,52	1,61	2,10	3,47	3,95
Ελλάδα	N/A	N/A	0,56	0,48	0,54	0,50	0,62	0,91	0,93
Ισπανία	N/A	N/A	2,13	2,14	2,17	2,18	2,60	3,76	3,90
Γαλλία	2,68	2,78	2,67	2,48	2,30	2,17	2,01	2,40	2,57
Ιταλία	N/A	N/A	1,29	1,29	1,22	1,11	1,23	1,78	1,84
Ολλανδία	3,22	3,41	3,45	3,27	2,86	2,47	2,31	2,88	2,91
Πολωνία	N/A	N/A	N/A	1,28	1,16	1,01	0,91	0,96	1,04
Πορτογαλία	N/A	1,77	1,83	1,92	1,76	1,54	1,52	2,06	2,08
Ρουμανία	N/A	0,67	0,63	0,54	0,42	0,34	0,27	0,46	0,61

Πηγή: Eurostat

Στους Πίνακες 4, 5, και 6 παρουσιάζονται οι δαπάνες (ποσοστό επί του ΑΕΠ) των πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ε.Ε. ανά κατηγορία παρέμβασης.

Πίνακας 4. Δαπάνες υπηρεσιών απασχόλησης, κατηγορία LMP 1 (% του ΑΕΠ)

Έτος Χώρα	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ε.Ε. 27	N/A	N/A	N/A	0,22	0,20	0,19	0,19	0,24	N/A
Ε.Ε. 15	N/A	N/A	0,22	0,23	0,21	0,20	0,20	0,25	N/A
Βέλγιο	0,19	0,19	0,19	0,20	0,20	0,20	0,20	0,22	0,22
Βουλγαρία	N/A	N/A	0,07	0,07	0,06	0,05	0,05	0,04	0,04
Δανία	0,10	0,11	0,16	0,16	0,16	0,14	0,23	0,31	0,38
Γερμανία	0,21	0,23	0,23	0,29	0,27	0,27	0,29	0,37	0,38
Ιρλανδία	N/A	N/A	0,19	0,20	0,20	0,21	0,22	0,20	0,17
Ελλάδα	N/A	N/A	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01
Ισπανία	N/A	N/A	0,08	0,09	0,10	0,09	0,10	0,13	0,12
Γαλλία	0,21	0,23	0,23	0,23	0,24	0,22	0,21	0,26	0,30
Ιταλία	N/A	N/A	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,03
Ολλανδία	0,43	0,44	0,42	0,39	0,38	0,34	0,30	0,38	0,39
Πολωνία	N/A	N/A	N/A	0,07	0,09	0,10	0,09	0,10	0,09
Πορτογαλία	N/A	0,12	0,11	0,14	0,12	0,12	0,13	0,12	0,11
Ρουμανία	N/A	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04	0,03	0,03	0,03

Πηγή: Eurostat

Πίνακας 5. Δαπάνες μέτρων αγοράς εργασίας, κατηγορίες LMP 2-7 (% του ΑΕΠ)

Έτος Χώρα	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ε.Ε. 27	N/A	N/A	N/A	0,51	0,50	0,46	0,47	0,54	N/A
Ε.Ε. 15	N/A	N/A	0,60	0,53	0,52	0,48	0,48	0,55	N/A
Βέλγιο	N/A	N/A	0,83	0,87	0,91	0,98	1,08	1,19	1,27
Βουλγαρία	N/A	N/A	0,45	0,41	0,37	0,29	0,25	0,22	0,09
Δανία	1,74	1,62	1,51	1,27	1,21	1,02	0,98	1,17	1,41
Γερμανία	1,03	0,94	0,85	0,61	0,60	0,47	0,51	0,61	0,56
Ιρλανδία	0,64	0,56	0,51	0,49	0,47	0,49	0,55	0,65	0,75
Ελλάδα	0,17	0,09	0,14	0,06	0,14	0,15	0,14	0,21	0,22
Ισπανία	0,56	0,56	0,55	0,58	0,63	0,63	0,61	0,65	0,67
Γαλλία	0,90	0,82	0,73	0,66	0,68	0,71	0,64	0,72	0,83
Ιταλία	0,71	0,71	0,54	0,48	0,42	0,38	0,38	0,36	0,35
Ολλανδία	1,05	0,99	0,92	0,86	0,78	0,72	0,72	0,80	0,78
Πολωνία	N/A	N/A	N/A	0,36	0,36	0,40	0,47	0,53	0,60
Πορτογαλία	0,47	0,50	0,53	0,50	0,44	0,37	0,41	0,63	0,58
Ρουμανία	N/A	0,11	0,10	0,11	0,10	0,08	0,06	0,04	0,03

Πηγή: Eurostat

Πίνακας 6. Δαπάνες παρεμβάσεων υποστήριξης της αγοράς εργασίας, κατηγορίες LMP 8-9 (% του ΑΕΠ)

Χώρα \ Έτος	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Ε.Ε. 27	N/A	N/A	N/A	1,27	1,13	0,95	0,96	1,40	1,36
Ε.Ε. 15	1,31	1,41	1,41	1,32	1,17	1,00	1,02	1,47	1,43
Βέλγιο	2,33	2,45	2,40	2,35	2,19	2,01	2,01	2,38	2,28
Βουλγαρία	N/A	N/A	0,25	0,20	0,17	0,14	0,15	0,38	0,45
Δανία	2,31	2,66	2,66	2,34	1,86	1,50	1,21	1,73	1,58
Γερμανία	2,14	2,28	2,32	2,01	1,72	1,29	1,10	1,52	1,33
Ιρλανδία	0,83	0,88	0,89	0,83	0,85	0,92	1,34	2,62	3,03
Ελλάδα	0,33	0,37	0,41	0,41	0,38	0,33	0,47	0,69	0,70
Ισπανία	1,48	1,46	1,50	1,46	1,44	1,46	1,89	2,98	3,11
Γαλλία	1,58	1,73	1,71	1,58	1,38	1,24	1,17	1,42	1,45
Ιταλία	0,63	0,64	0,71	0,78	0,77	0,69	0,81	1,39	1,46
Ολλανδία	1,73	1,97	2,12	2,02	1,70	1,41	1,29	1,69	1,74
Πολωνία	N/A	N/A	N/A	0,86	0,71	0,51	0,35	0,34	0,34
Πορτογαλία	0,91	1,16	1,20	1,28	1,19	1,05	0,99	1,31	1,39
Ρουμανία	N/A	0,52	0,49	0,39	0,28	0,23	0,17	0,38	0,56

Πηγή: Eurostat

Από τους ανωτέρω πίνακες είναι εμφανές ότι η Ελλάδα (μαζί με τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία) υπολείπεται σημαντικά του μέσου όρου της Ε.Ε., στις δαπάνες για όλους τους τύπους των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζεται η διάρθρωση των δαπανών ανά κατηγορία πολιτικών απασχόλησης, στην Ελλάδα, κατά τη τελευταία δετία. Από τα στοιχεία του Πίνακα παρατηρούμε ότι διαχρονικά το μεγαλύτερο μερίδιο των δαπανών (πάνω από 75% για τη τελευταία 3τία) αφορά στην καταβολή επιδομάτων σε δικαιούχους (π.χ. επιδόματα ανεργίας και λοιπά βοηθήματα). Το υπόλοιπο μέρος των δαπανών κατευθύνεται στην παροχή κινήτρων απασχόλησης (employment incentives) και κινήτρων εκκίνησης (start up incentives). Ένα πολύ μικρό ποσοστό αφορά σε υπηρεσίες απασχόλησης, προγράμματα κατάρτισης και πρόωρης συνταξιοδότησης ενώ δεν καταγράφονται δαπάνες (τουλάχιστον για τη τελευταία 2ετία) για την προώθηση της κυκλικής εργασίας / μοίρασμα εργασίας (job rotation / job sharing), την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας και την ένταξη / αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία.

Πίνακας 7. Δαπάνες πολιτικών απασχόλησης (%), Ελλάδα

Έτος	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Τύπος παρέμβασης							
Υπηρεσίες απασχόλησης (κατηγορία LMP 1)	3,37%	2,38%	2,15%	3,29%	1,84%	1,12%	1,12%
Κατάρτιση (κατηγορία LMP 2)	5,43%	7,68%	10,89%	11,16%	14,30%	1,86%	1,85%
Κυκλική εργασία (job rotation) / Μοίρασμα εργασίας (job sharing) (κατηγορία LMP 3)	-	-	-	-	-	-	-
Κίνητρα απασχόλησης (κατηγορία LMP 4)	9,77%	4,00%	11,53%	11,85%	5,84%	11,27%	11,28%
Ένταξη / αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία (κατηγορία LMP 5)	0,03%	-	0,01%	0,01%	0,01%	-	-
Δημιουργία (άμεσα) θέσεων εργασίας (κατηγορία LMP 6)	-	-	0,21%	1,31%	1,43%	-	-
Κίνητρα εκκίνησης (κατηγορία LMP 7)	9,68%	0,26%	4,20%	5,87%	1,30%	10,18%	10,19%
Επιδόματα ανεργίας και λοιπά βοηθήματα (κατηγορία LMP 8)	71,70%	85,66%	70,99%	66,49%	75,27%	75,56%	75,56%
Πρόωρη συνταξιοδότηση (κατηγορία LMP 9)	0,02%	0,02%	0,02%	0,02%	0,01%	0,01%	0,01%
Σύνολο (κατηγορίες LMP 1-9)	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Σύνολο (κατηγορίες LMP 2-7)	24,91%	11,94%	26,84%	30,20%	22,88%	23,31%	23,32%
Σύνολο (κατηγορίες LMP 2-9)	96,63%	97,62%	97,85%	96,71%	98,16%	98,88%	98,88%
Σύνολο (κατηγορίες LMP 8-9)	71,72%	85,68%	71,01%	66,51%	75,28%	75,57%	75,56%

Πηγή: Επεξεργασία στοιχείων Eurostat

Στον Πίνακα 8 δίνονται τα στοιχεία με την εξέλιξη του αριθμού των ωφελουμένων ανά κατηγορία παρέμβασης.

Πίνακας 8. Αριθμός των ωφελούμενων ανά κατηγορία παρέμβασης, Ελλάδα

Έτος Τύπος παρέμβασης	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Υπηρεσίες απασχόλησης (κατηγορία LMP 1)	N/A	N/A	N/A	N/A	1.073	474	560	N/A	N/A
Κατάρτιση (κατηγορία LMP 2)	9.809	N/A	N/A	N/A	22.177	14.755	14.526	1.640	1.611
Κυκλική εργασία (job rotation) / Μοίρασμα εργασίας (job sharing) (κατηγορία LMP 3)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Κίνητρα απασχόλησης (κατηγορία LMP 4)	6.699	N/A	N/A	N/A	14.171	18.156	22.741	64.695	64.695
Ένταξη / αποκατάσταση ατόμων με αναπηρία (κατηγορία LMP 5)	244	83	N/A	N/A	116	63	34	N/A	N/A
Δημιουργία (άμεσα) θέσεων εργασίας (κατηγορία LMP 6)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	651	880	N/A	N/A
Κίνητρα εκκίνησης (κατηγορία LMP 7)	2.460	N/A	N/A	N/A	5.182	6.100	4.718	25.549	25.549
Επιδόματα ανεργίας και λοιπά βοηθήματα (κατηγορία LMP 8)	204.497	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	219.385	271.572	271.372
Πρόωρη συνταξιοδότηση (κατηγορία LMP 9)	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Σύνολο (κατηγορίες LMP 2-7)	19.212	N/A	N/A	N/A	41.646	39.725	42.899	91.884	91.855
Σύνολο (κατηγορίες LMP 8-9)	204.497	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	219.385	271.572	271.372
Συνολικός αριθμός εγγεγραμμένων στα μητρώα του ΟΑΕΔ ¹³	N/A	551.090	510.950	481.913	444.805	421.150	399.672	576.620	576.620*

* Εκτίμηση
Πηγή: Eurostat

¹³ Σημειώνεται ότι σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία (ανακοίνωση ΟΑΕΔ, 13/06/2012) ο αριθμός των εγγεγραμμένων στα μητρώα του ΟΑΕΔ, το Μάιο του 2012 ανήλθε σε 776.307.

Υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Σήμερα, οι περισσότερες ΔΥΑ στην Ευρώπη συνεργάζονται με τρίτα μέρη (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.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΗΣ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΤΩΝ ΚΠΑ2

1. Το ευρωπαϊκό περιβάλλον ανάπτυξης των συνεργασιών των ΔΥΑ

Ο ρόλος των ΔΥΑ στο πλαίσιο της προοπτικής «Ευρώπη 2020»

Ο αντίκτυπος της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας, με την αύξηση του αριθμού των ανέργων, σε συνδυασμό με τις περικοπές στους προϋπολογισμούς των δημοσίων υπηρεσιών, ωθεί τις κυβερνήσεις των κρατών μελών της Ε.Ε. στην ενθάρρυνση των συνεργασιών σε διάφορα επίπεδα πολιτικής. Ήδη, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δίνει μεγάλη έμφαση στην ανάπτυξη συμπράξεων μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης ως μέσο επίτευξης των φιλόδοξων στόχων της αύξησης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και βελτίωσης του επιπέδου και της ποιότητας των προσφερόμενων υπηρεσιών σε όλες τις κατηγορίες των αναζητούντων εργασία και σε όλα τα στάδια της καριέρας τους.

Στο πλαίσιο αυτό, οι ΔΥΑ στην Ε.Ε. καλούνται πέραν του παραδοσιακού ρόλου της καταγραφής της ανεργίας και της παρακολούθησης / υποστήριξης των δράσεων αναζήτησης εργασίας, να διευρύνουν το κοινό στο οποίο απευθύνονται, παρέχοντας υπηρεσίες απασχόλησης και προωθώντας μέτρα για τη στήριξη κατηγοριών του πληθυσμού, πέραν των ανέργων. Επιπλέον, η εκπλήρωση του φιλόδοξου στόχου για την απασχόληση (ήτοι, το 75% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών να έχει εργασία μέχρι το 2020) που τέθηκε στο πλαίσιο της νέας Στρατηγικής «Ευρώπη 2020», κρίνεται ότι μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας συγκεκριμένων κατηγοριών του πληθυσμού, που μέχρι σήμερα υποαπασχολούνται, όπως οι γυναίκες, οι νέοι, οι ηλικιωμένοι, άτομα με ειδικές ανάγκες, μετανάστες, μειονότητες κ.α.. Την ίδια στιγμή, οι περικοπές στους κρατικούς προϋπολογισμούς σε συνδυασμό με την εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικής λιτότητας καθιστούν αναγκαία την αναδιοργάνωση των δημοσίων υπηρεσιών, συμπεριλαμβανομένων των ΔΥΑ, με στόχο τον περιορισμό των δαπανών.

Στον πίνακα 9 παρουσιάζεται η εξέλιξη κατά τη τελευταία 15ετία του δείκτη απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 20 έως 64 ετών, στην Ελλάδα και την Ε.Ε., σε σχέση με τους στόχους της νέας στρατηγικής για την «Ευρώπη 2020». Τις καλύτερες επιδόσεις μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. παρουσιάζουν η Γερμανία, η Δανία και η Ολλανδία οι οποίες έχουν ήδη συγκλίνει στους στόχους για το 2020. Από την άλλη πλευρά, η Ελλάδα μαζί με την Ιταλία, την Ισπανία και τη Ρουμανία εμφανίζουν τις χειρότερες επιδόσεις, αρκετά κάτω του μέσου όρου της Ε.Ε. των 27. Επιπλέον, η Ελλάδα, η Βουλγαρία και η Ισπανία παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη απόκλιση από τους στόχους για το 2020, γεγονός που συνεπάγεται στη μεγάλη προσπάθεια που πρέπει να καταβάλλουν για την εκπλήρωσή τους. Αξίζει να αναφερθεί η ραγδαία πτώση της τιμής του δείκτη για την Ελλάδα για το 2011 (με τάση περαιτέρω επιδείνωσης για το 2012, λόγω της οικονομικής κρίσης) τη στιγμή που στις υπόλοιπες χώρες παραμένει σχεδόν σταθερός.

Πίνακας 9. Δείκτης απασχόλησης ηλικιακής ομάδας 20 έως 64 ετών

Χώρα \ Έτος	1995	2000	2005	2010	2011	Στόχος (2020)*	Απόκλιση (2011 – Στόχος)
Ε.Ε 27	N/A	66,6	68	68,6	68,6	75	-6,4
Βέλγιο	61,2	65,8	66,5	67,6	67,3	73,2	-5,9
Βουλγαρία	N/A	55,3	61,9	65,4	63,9	76	-12,1
Δανία	75	78	78	75,8	75,7	80	-4,3
Γερμανία	67,6	68,8	69,4	74,9	76,3	77	-0,7
Ιρλανδία	60,9	70,4	72,6	65	64,1	69	-4,9
Ελλάδα	59,9	61,9	64,6	64	59,9	70	-10,1
Ισπανία	51,7	60,7	67,2	62,5	61,6	74	-12,4
Γαλλία	65,1	67,8	69,4	69,1	69,1	75	-5,9
Ιταλία	55	57,4	61,6	61,1	61,2	67	-5,8
Ολλανδία	67,2	74,3	75,1	76,8	77	80	-3
Πολωνία	N/A	61	58,3	64,6	64,8	71	-6,2
Πορτογαλία	69,2	73,5	72,3	70,5	69,1	75	-5,9
Ρουμανία	N/A	69,1	63,6	63,3	62,8	70	-7,2

* Σύμφωνα με τη νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020»

Πηγή: Eurostat

Επιπλέον, εξετάζοντας τα στοιχεία του Πίνακα 10 με την εξέλιξη του δείκτη απασχόλησης για τις γυναίκες, παρατηρούμε ότι στην Ελλάδα και την Ιταλία, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, είναι ιδιαίτερα χαμηλή, σε σύγκριση με το μέσο όρο της Ε.Ε.. Από την άλλη πλευρά, τις καλύτερες επιδόσεις σχετικά, επιτυγχάνουν η Γερμανία, η Δανία και η Ολλανδία.

Πίνακας 10. Δείκτης απασχόλησης ηλικιακής ομάδας 20 έως 64 ετών (γυναίκες)

Χώρα \ Έτος	1995	2000	2005	2010	2011
Ε.Ε 27	N/A	57,3	60	62,1	62,3
Βέλγιο	49,2	56	58,6	61,6	61,5
Βουλγαρία	N/A	50,7	57,1	61,7	61,2
Δανία	67,8	72,9	73,7	73	72,4
Γερμανία	57,7	60,9	63,1	69,6	71,1
Ιρλανδία	46,2	57,9	62,4	60,5	59,7
Ελλάδα	41,7	45,5	49,6	51,7	48,6
Ισπανία	34,9	44,5	54,4	55,8	55,5
Γαλλία	57	60,3	63,7	64,7	64,6
Ιταλία	38,2	42,2	48,4	49,5	49,9
Ολλανδία	55,5	64,1	67,6	70,8	71,4
Πολωνία	N/A	54,2	51,7	57,7	57,6
Πορτογαλία	58,7	65,1	66	65,6	64,8
Ρουμανία	N/A	63	56,9	55,9	55,7

Πηγή: Eurostat

Σε αυτό το περιβάλλον, οι ΔΥΑ καλούνται να φέρουν σε πέρας περισσότερα και καλύτερα αποτελέσματα με σαφώς λιγότερους πόρους, με αποτέλεσμα τη σταδιακή αναμόρφωση του ρόλου τους, που από αποκλειστικός ή έστω προνομιακός πάροχος υπηρεσιών απασχόλησης μεταλλάσσεται σε συντονιστή / καθοδηγητή δικτύων μεταξύ των διαφόρων παρόχων

(δημόσιων ή ιδιωτικών) υπηρεσιών απασχόλησης ή και άλλων φορέων του δημόσιου ή του κοινωνικού τομέα.

Στο πλαίσιο αυτό τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας που διενέργησε το European Job Mobility Laboratory για τις ΔΥΑ, δείχνουν ότι σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε. υλοποιούνται συμφωνίες συνεργασιών / συμπράξεων για την παροχή συγκεκριμένων υπηρεσιών απασχόλησης. Το διαρκώς αυξανόμενο ενδιαφέρον για τις αναθέσεις υπηρεσιών απασχόλησης και την ανάπτυξη συνεργασιών, κυρίως σε τοπικό επίπεδο, οφείλεται εν μέρει στην κυρίαρχη τάση για το άνοιγμα των αγορών και τον περιορισμό του κράτους, αλλά και στην αναδιοργάνωση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας με την εγκαθίδρυση μίας νέας σχέσης μεταξύ κέντρου και περιφέρειας. Σε αυτό το πλαίσιο, η ανάπτυξη των συνεργασιών αντανακλά την ανάγκη αντιμετώπισης συγκεκριμένων προβλημάτων, σε τοπικό επίπεδο (περιφέρεια), χωρίς την αναμονή για ρύθμιση ή καθοδήγηση από την κεντρική εξουσία (κέντρο).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή από την πλευρά της, ενθαρρύνει την ανάπτυξη συνεργασιών στο πεδίο των υπηρεσιών απασχόλησης. Μεταξύ άλλων:

- Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) υποστηρίζουν τοπικές πρωτοβουλίες για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης οι οποίες συχνά βασίζονται στις συνεργασίες τοπικών φορέων.
- Το ΕΚΤ έχει ενδυναμώσει την ικανότητα της τοπικής αυτοδιοίκησης (δήμοι, περιφέρειες) στην προώθηση υπηρεσιών απασχόλησης ενθαρρύνοντας την ανάπτυξη συνεργασιών με τις ΔΥΑ, ειδικότερα σε χώρες και περιφέρειες με περιορισμένους πόρους ή/και εμπειρία σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.
- Κατά την προγραμματική περίοδο 2000-2006 το ΕΚΤ υποστήριξε σε πολλές χώρες (κυρίως της Ανατολικής και Νότιας Ευρώπης) τη μεταρρύθμιση των ΔΥΑ, ενώ σε άλλες χώρες (κυρίως της Κεντρικής και Βόρειας Ευρώπης) χρηματοδότησε καινοτόμα προγράμματα απασχόλησης.

Ενδεικτικά, στο πλαίσιο της υλοποίησης της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL 2000-2006, επενδύθηκαν 3 δις ευρώ, με τη χρηματοδότηση του ΕΚΤ, στη δημιουργία 3.840 συμπράξεων με την εμπλοκή 20.000 φορέων και πάνω από 200.000 ωφελουμένων. Οι συνεργασίες που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της EQUAL αφορούσαν κυρίως φορείς του δημόσιου (σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο), εκπαιδευτικούς οργανισμούς, εργοδοτικές ενώσεις, πανεπιστήμια, ερευνητικά κέντρα, κοινωνικές υπηρεσίες κ.α.. Το πρόγραμμα συνέβαλλε στην ενίσχυση των υφιστάμενων αλλά και στην καθιέρωση νέων μορφών συμπράξεων, προωθώντας την «κουλτούρα» των συνεργασιών.

Οι βασικοί συντελεστές των συνεργασιών

Παρόλο που οι δημόσιες πολιτικές για την υποστήριξη των συνεργασιών στο πεδίο της απασχόλησης εφαρμόζονται εδώ και χρόνια, η εμπλοκή των ΔΥΑ είναι σχετικά πρόσφατη. Από τις πρώτες μορφές συνεργασίας αποτέλεσε η εμπλοκή των Κοινωνικών Εταίρων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης λειτουργώντας ακόμα και ως άμεσοι πάροχοι υπηρεσιών (στην περίπτωση των υπηρεσιών κατάρτισης και όχι μόνο). Η συγκεκριμένη ωστόσο μορφή συνεργασίας αποκτά ολοένα και μικρότερη βαρύτητα, λόγω του περιορισμού του παραδοσιακού ρόλου των Κοινωνικών Εταίρων στη διαχείριση των πολιτικών απασχόλησης και της απελευθέρωσης των υπηρεσιών κατάρτισης και τοποθέτησης στην αγορά εργασίας.

Τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας που διενεργήθηκε με τη συμμετοχή των ΔΥΑ που συμμετέχουν στο δίκτυο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής HoPES (Heads of Public Employment Services) επιβεβαιώνουν ότι οι ΔΥΑ αναπτύσσουν συνεργασίες στην παροχή υπηρεσιών και μέτρων απασχόλησης, με μόνες εξαιρέσεις την Ελλάδα και το Λουξεμβούργο, όπου το κράτος συγκεντρώνει όλες τις λειτουργίες. Επιπλέον, η λίστα των εν δυνάμει εταίρων είναι μακρά και περιλαμβάνει μεταξύ άλλων φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης, υπουργεία, κοινωνικούς εταίρους, ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης, εκπαιδευτικούς οργανισμούς κ.α.

Σε ένα πρώτο επίπεδο ανάλυσης οι βασικοί συντελεστές που εμπλέκονται στις συνεργασίες είναι:

1. 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. 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 του πληθυσμού και δη ευάλωτων κοινωνικά ομάδων.

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

Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως οι ΔΥΑ καλούνται να διευρύνουν το ρόλο τους με την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών σε ευρύτερες των ανέργων κατηγορίες του πληθυσμού. Σε αυτό το πλαίσιο, οι ΔΥΑ, δρώντας αποκλειστικά με ίδια μέσα, δεν είναι σε θέση να

εξασφαλίσουν την αποτελεσματική υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης. Οι βασικοί λόγοι είναι:

1. Οι σύνθετες ανάγκες συγκεκριμένων κατηγοριών του πληθυσμού και ιδιαίτερα των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.
2. Ο περιορισμός της χρηματοδότησης και οι ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό ιδιαίτερα σε περίοδο οικονομικής κρίσης και μεγάλων περικοπών στους προϋπολογισμούς των ΔΥΑ.
3. Η αδυναμία πρόσβασης σε πληροφορίες για την αγορά εργασίας (π.χ. διάγνωση αναγκών αγοράς εργασίας κ.α.)

Συνεπώς, η ανάπτυξη συνεργασιών στο πεδίο της απασχόλησης κρίνεται αναγκαία με στόχο:

1. Την 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. Τη διαχείριση πολυδιάστατων προβλημάτων για τα οποία απαιτούνται:
 - Πρόσθετες ικανότητες και τεχνογνωσία.
 - Συμπληρωματικότητα για την αποφυγή επικαλύψεων με άλλους φορείς.

Μέτρα και υπηρεσίες που παρέχονται στο πλαίσιο των συνεργασιών

Οι συνεργασίες μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών απασχόλησης καλύπτουν όλο το φάσμα των πολιτικών απασχόλησης, με διαφοροποιήσεις ωστόσο μεταξύ των χωρών της Ε.Ε., ανάλογα με το περιεχόμενο και το είδος των δράσεων που υλοποιούνται. Έχοντας ως αφετηρία την κατηγοριοποίηση των πολιτικών απασχόλησης από την Eurostat σε υπηρεσίες πολιτικών απασχόλησης (κατηγορία 1), υπηρεσίες κατάρτισης (κατηγορία 2) και άλλα μέτρα πολιτικών απασχόλησης (κατηγορίες 3 έως 7), τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα για τις ΔΥΑ είναι ότι:

- Στα περισσότερα κράτη μέλη της Ε.Ε., την υλοποίηση των υπηρεσιών απασχόλησης όπως η πληροφόρηση, συμβουλευτική, σύζευξη προσφοράς – ζήτησης, αναλαμβάνουν πλήθος δημοσίων και ιδιωτικών φορέων, από πανεπιστήμια και εμπορικά επιμελητήρια μέχρι ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης και εθελοντικές οργανώσεις.

- Σε όλες της χώρες της Ε.Ε. οι υπηρεσίες κατάρτισης υλοποιούνται με τη συμβολή εξωτερικών συνεργατών (π.χ. ιδιωτικές εταιρείες, εθελοντικές οργανώσεις κ.α.) με έμφαση στο πεδίο της κατάρτισης συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού, όπως άτομα με ειδικές ανάγκες ή/και χωρίς βασικές δεξιότητες κ.α..
- Εξωτερικοί συνεργάτες συμμετέχουν και στην υλοποίηση των μέτρων απασχόλησης όπως η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, τοποθέτηση σε προγράμματα κοινωνικής εργασίας κ.α.. Σε χώρες όπως η Δανία και η Ολλανδία, όπου η τοπική αυτοδιοίκηση έχει τη διαχείριση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, συχνά εκχωρούνται υπηρεσίες, από τους δήμους σε ιδιώτες, με τις ΔΥΑ να περιορίζονται στο ρόλο της ανταλλαγής πληροφοριών σχετικά με τους δυνητικά ωφελούμενους των μέτρων. Σε άλλες χώρες (π.χ. Αυστρία, Ισπανία, Ιρλανδία, Σουηδία και Ουγγαρία) οι ΔΥΑ διατηρούν τον έλεγχο συγκεκριμένων προγραμμάτων (π.χ. επιδότησης μισθολογικού κόστους).

Σε αυτό το πλαίσιο το περιεχόμενο και ο βαθμός των συνεργασιών διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Ωστόσο, από την έρευνα φαίνεται να προκύπτουν δύο διακριτά μοντέλα ανάπτυξης συνεργασιών.

- Σε χώρες όπως η Γερμανία, η Ισπανία και η Ιταλία, οι ΔΥΑ διατηρούν το ρόλο τους ως κύριοι πάροχοι υπηρεσιών απασχόλησης, αναθέτοντας σε τρίτους, που υπόκεινται σε αυστηρούς ελέγχους, συγκεκριμένες υπηρεσίες και δράσεις όπως η εκπαίδευση, η κοινωνική εργασία κ.α.
- Σε άλλες χώρες (π.χ. Αυστρία, Δανία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο) ο ρόλος των ΔΥΑ είναι κυρίως ρυθμιστικός, αναθέτοντας σε τρίτους το σύνολο των υπηρεσιών απασχόλησης. Στην Ολλανδία για παράδειγμα τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης ανταγωνίζονται ελεύθερα τις ΔΥΑ, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο ιδιωτικά γραφεία που επιλέγονται (μέσω διαγωνισμών) δεσμεύονται μόνο για συγκεκριμένα αποτελέσματα / εκροές και είναι ελεύθερα να επιλέξουν τις υπηρεσίες που θα προσφέρουν για την επίτευξη των στόχων.

Επίπεδο (διοικητικό / γεωγραφικό) ανάπτυξης των συνεργασιών

Οι κρατικές δομές τόσο σε εθνικό όσο και σε τοπικό επίπεδο διαδραματίζουν κομβικό ρόλο στην ανάπτυξη των συμπράξεων. Από τη μία πλευρά, οι κυβερνήσεις οφείλουν να διασφαλίζουν τη σταθερότητα του νομικού και θεσμικού πλαισίου για την προώθηση των συνεργασιών. Από την άλλη πλευρά, σε τοπικό επίπεδο, οι συνεργασίες είναι συχνά

αυθόρμητες, προσαρμοσμένες στις ιδιαίτερες ανάγκες ή τις θεσμικές παραδόσεις. Σε γενικές γραμμές, η ανάπτυξη των συμπράξεων είναι ευκολότερη και περισσότερο αποτελεσματική σε περιοχές με ισχυρό κοινωνικό κεφάλαιο και ιστορικό συνεργασιών σε διάφορα πεδία πολιτικής. Τα αποτελέσματα της έρευνας για τις ΔΥΑ στην Ε.Ε. δείχνουν ότι στα περισσότερα κράτη μέλη οι συνεργασίες λαμβάνουν χώρα σε επίπεδο περιφερειών ή δήμων.

Ωστόσο, σε λίγες περιπτώσεις (π.χ. Ελλάδα, Γερμανία και Ηνωμένο Βασίλειο) οι ΔΥΑ αναφέρουν εντυπωσιακές συμφωνίες με εταίρους σε εθνικό επίπεδο. Και σε αυτές τις περιπτώσεις όμως η υλοποίηση των συμπράξεων πραγματοποιείται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Ενδεικτικά, στη Γαλλία οι περισσότερες συμφωνίες αφορούν στην εκχώρηση υπηρεσιών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο. Ο αριθμός των εταίρων που συμμετέχουν κάθε χρόνο ανέρχεται σε μερικές χιλιάδες και μόνο ελάχιστοι από αυτούς είναι οργανωμένοι σε εθνικό επίπεδο, συναλλασσόμενοι απευθείας με την κεντρική κυβέρνηση. Σε γενικές γραμμές, οι ΔΥΑ είναι αυτές που καλούν τους εξωτερικούς συνεργάτες για την ανάθεση (μέσω διαγωνισμών) της υλοποίησης συγκεκριμένων προγραμμάτων που απευθύνονται σε άτομα που αναζητούν εργασία και εργοδότες.

Συνεπώς, και παρά τις λιγοστές εξαιρέσεις, οι συνεργασίες λαμβάνουν χώρα πρωτίστως σε τοπικό επίπεδο. Αυτό είναι αποτέλεσμα της γενικότερης αντίληψης ότι τα προβλήματα είναι ευκολότερα αναγνωρίσιμα (σε όλες τους τις διαστάσεις) σε τοπικό επίπεδο και κατ' επέκταση μπορούν να αντιμετωπιστούν ολοκληρωμένα και αποτελεσματικά. Οι συντελεστές που εμπλέκονται και το γεωγραφικό / διοικητικό επίπεδο στο οποίο οργανώνονται οι τοπικές συνεργασίες διαφέρουν ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο της υπό εξέταση χώρας. Στη Γερμανία, την Ισπανία, το Βέλγιο και την Αυστρία, οι περιφέρειες (ή τα ομόσπονδα κρατίδια) έχουν τον ηγετικό ρόλο, ενώ στην Ιταλία (με παρόμοιο σύστημα διοικητικής οργάνωσης) οι ΔΥΑ εξαρτώνται από της περιφερειακές ενότητες (νομούς). Στην Ολλανδία, τη Σουηδία, τη Δανία, τη Φινλανδία και εν μέρει στη Γερμανία, την ευθύνη των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης έχουν οι δήμοι. Στη Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο η κεντρική διοίκηση είναι αυτή που λαμβάνει τις αποφάσεις για τις μεγάλες συμφωνίες για συμπράξεις και συνεργασίες. Ωστόσο, τα τοπικά γραφεία απασχόλησης αποκτούν σταδιακά σημαντική αυτονομία (η περίπτωση της Γαλλίας) για την ανάπτυξη των δικών τους συμφωνιών.

Τα είδη των συμβάσεων συνεργασίας

Στο πλαίσιο των συνεργασιών μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης, είναι αναγκαία η σύναψη σύμβασης, για τον καθορισμό των εργασιών, των ρόλων και των στόχων των συμβαλλομένων μερών. Τρεις είναι οι κύριες κατηγορίες των συμβάσεων:

1. Ενδοκυβερνητικές συμβάσεις, ήτοι μεταξύ της κυβέρνησης και των ΔΥΑ, των ΔΥΑ και των περιφερειακών ή τοπικών γραφείων, ή τέλος των ΔΥΑ και άλλων δημοσίων

φορέων (τοπική αυτοδιοίκηση, κοινωνικές υπηρεσίες, σχολεία κ.α.). Αυτού του τύπου οι συμβάσεις ανταποκρίνονται στην ανάγκη παροχής ολοκληρωμένων υπηρεσιών και ανταλλαγής πληροφοριών για τους δικαιούχους.

2. Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών για την ανάθεση (μέσω διαγωνισμών) σε ιδιωτικές εταιρείες (κερδοσκοπικού ή μη χαρακτήρα) υπηρεσιών απασχόλησης. Η αναθέτουσα αρχή μπορεί να είναι οι ΔΥΑ ή η τοπική αυτοδιοίκηση ή και οι δύο μαζί. Οι υπηρεσίες που εκχωρούνται δύναται να αφορούν σε τμήμα ή το σύνολο των υπηρεσιών ή των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Στην πρώτη περίπτωση οι ΔΥΑ διατηρούν τον έλεγχο των διαδικασιών, ενώ στη δεύτερη ο ρόλος τους περιορίζεται στην καταγραφή των ανέργων και τον καθορισμό των δικαιούχων των προγραμμάτων και υπηρεσιών.
3. Συμβάσεις μεταξύ φορέων (δημοσίων ή ιδιωτικών) απασχόλησης και μεμονωμένων «πελατών» / χρηστών των υπηρεσιών. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι συμβάσεις για τις επιταγές κατάρτισης, στις οποίες ο δικαιούχος επιλέγει ελεύθερα το φορέα κατάρτισης που επιθυμεί.

Κάθε μία από τις παραπάνω κατηγορίες συμβάσεων περιλαμβάνει ένα ευρύ φάσμα υποκατηγοριών συμβάσεων και διαφορετικών μορφών συμπράξεων. Οι σημαντικότερες υποκατηγορίες συμβάσεων είναι:

1. Συμβάσεις βάσει κόστους, στις οποίες ο ανάδοχος αμείβεται σύμφωνα με τις δαπάνες που πραγματοποίησε, στο πλαίσιο του αρχικά εγκεκριμένου προϋπολογισμού. Ο συγκεκριμένος τύπος σύμβασης δεν δίνει έμφαση στα αποτελέσματα και δεν παρέχει κίνητρα (οικονομικά) στον ανάδοχο για τη βελτίωση της απόδοσης. Από την άλλη πλευρά, έχει μικρό κόστος ελέγχου υλοποίησης της σύμβασης, καθώς απαιτεί μόνο διοικητικό έλεγχο.
2. Συμβάσεις σταθερής απόδοσης, στις οποίες ο ανάδοχος λαμβάνει το συμφωνηθέν ποσό για τις υπηρεσίες που ορίζονται στη σύμβαση. Ο συγκεκριμένος τύπος σύμβασης δίνει περιορισμένη έμφαση στα αποτελέσματα και δεν είναι ευέλικτος σε έκτακτες περιστάσεις. Από την άλλη πλευρά έχει μικρό κόστος ελέγχου υλοποίησης της σύμβασης και παρέχει τη δυνατότητα βελτίωσης της αποτελεσματικότητας με την υιοθέτηση σταθερής αμοιβής.
3. Συμβάσεις βάσει απόδοσης, στις οποίες ο ανάδοχος αμείβεται σύμφωνα με τα αποτελέσματα / εκροές (π.χ. αριθμός τοποθετήσεων, ωφελουμένων κ.α.). Ο συγκεκριμένος τύπος σύμβασης έχει μεγάλο κόστος ελέγχου και αδυναμία πρόβλεψης με ακρίβεια της τελικής αμοιβής. Από την άλλη πλευρά, δίνει έμφαση στα αποτελέσματα και παρέχει οικονομικά κίνητρα για τη βελτίωση των αποτελεσμάτων.

Η αμοιβή ωστόσο, δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας που πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τη διαδικασία ανάθεσης υπηρεσιών. Άλλοι παράγοντες καθορίζουν το βαθμό ελευθερίας του αναδόχου, τη συμπεριφορά του και τους στόχους της συνεργασίας. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται έξι κύριοι παράγοντες:

1. Το είδος του διαγωνισμού, που καθορίζει μεταξύ άλλων το στόχο της σύμβασης, τους περιορισμούς συμμετοχής και τη διαφάνεια.
2. Η γνώση του προφίλ των πελατών, των προϋποθέσεων και των δυνατοτήτων συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας.
3. Η δυνατότητα του πελάτη να επιλέξει τον πάροχο των υπηρεσιών που επιθυμεί.
4. Χρήση εργαλείων αναφορικά με την πορεία εκτέλεσης του έργου και τη δυνατότητα τροποποιήσεων.
5. Ο ορισμός του αποτελέσματος (π.χ. αριθμός ωφελουμένων, τοποθετήσεις στην αγορά εργασίας κ.α.) και ιδιαίτερα όταν συνδέεται με την αμοιβή.
6. Ο έλεγχος των αποτελεσμάτων, με τη χρήση δεικτών, τη συλλογή στοιχείων και τους επιτόπιους ελέγχους, για τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία και της εφαρμογής των κανόνων.

Ο συνδυασμός και η συνεκτικότητα όλων των ανωτέρω καθορίζουν την αποτελεσματικότητα της σύμβασης και την ικανότητά της να ανταποκριθεί στους στόχους και τις ανάγκες των ωφελουμένων.

Τα είδη των συνεργασιών

Η ταξινόμηση των συνεργασιών γίνεται με κριτήριο τους συντελεστές που την απαρτίζουν και τον τρόπο με τον οποίο αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. Ειδικότερα, διακρίνονται σε συνεργασίες μεταξύ:

- των ΔΥΑ και ιδιωτικών εταιρειών απασχόλησης με στόχο την παροχή ειδικευμένων υπηρεσιών ή απλά την ανταλλαγή πληροφοριών.
- των 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 με στόχο την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών σε συγκεκριμένες κατηγορίες πολιτών.

Τα είδη των συνεργασιών που προκύπτουν, κατά βάση, από την Ευρωπαϊκή εμπειρία συνοψίζονται στον Πίνακα 11.

Πίνακας 11. Τα βασικά είδη των συνεργασιών και τα κύρια χαρακτηριστικά τους

Στόχος	Υπηρεσίες	Συντελεστές (εκτός των ΔΥΑ)	Επικρατέστερο επίπεδο (διοικητικό/ γεωγραφικό) ανάπτυξης συνεργασιών	Επικρατέστερος τύπος σύμβασης
Στρατηγική αξιολόγηση	Προσδιορισμός των προτεραιοτήτων και των στόχων των υπηρεσιών απασχόλησης	Κοινωνικοί Εταίροι και τοπική αυτοδιοίκηση	Εθνικό / τοπικό	Άτυπες συμφωνίες
Αναβάθμιση της ικανότητας των υπηρεσιών απασχόλησης	Ενίσχυση της προσφοράς βασικών υπηρεσιών απασχόλησης	Ιδιωτικοί φορείς κερδοσκοπικού χαρακτήρα	Εθνικό / τοπικό	Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών βασισμένες στην αγορά
	Παροχή και ενίσχυση υπηρεσιών κατάρτισης	- Φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης - Ιδιωτικοί φορείς κατάρτισης	Τοπικό	- Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών βασισμένες στην αγορά - Συμβάσεις με δικαιούχους / χρήστες
	Παροχή υπηρεσιών και άλλων μέτρων πολιτικών απασχόλησης σε ομάδες με μειονεκτήματα	Ιδιωτικοί φορείς κερδοσκοπικού ή/και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα	Τοπικό	- Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών βασισμένες στην αγορά - Συμβάσεις με δικαιούχους / χρήστες
	Πληροφόρηση για την αγορά εργασίας (ανάλυση αναγκών σε δεξιότητες και κενές θέσεις)	- Ιδιωτικοί φορείς κερδοσκοπικού χαρακτήρα - Εταιρείες - Φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης	Εθνικό / τοπικό	Άτυπες συμφωνίες
Αντιμετώπιση πολυδιάστατων θεμάτων	Μέτρα πολιτικών απασχόλησης και εντατική στήριξη ευάλωτων κοινωνικά ομάδων	Ιδιωτικοί φορείς μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα	Εθνικό / τοπικό	- Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών βασισμένες στην αγορά - Άτυπες συμφωνίες
	Μέτρα πολιτικών απασχόλησης και λοιπές υπηρεσίες	Ιδιωτικοί φορείς κερδοσκοπικού ή/και μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα	Τοπικό	Συμβάσεις παροχής υπηρεσιών βασισμένες στην αγορά (κύριος ανάδοχος)
	Συντονισμένη παροχή σύνθετων δημοσίων υπηρεσιών (υγεία, ψυχοκοινωνικές υπηρεσίες, υπηρεσίες προς νέους, εξειδικευμένη κατάρτιση)	Δημόσιες αρχές	Εθνικό / τοπικό	- Ενδοκυβερνητικές συμβάσεις - Άτυπες συμφωνίες

Πηγή: Applica / Ismeri

Κρίσιμοι παράγοντες για την ανάπτυξη συνεργασιών των ΔΥΑ σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο

Στο πλαίσιο του διαλόγου για την ανάπτυξη συνεργασιών των ΔΥΑ (PARES, PARTnership between Employment Services), έλαβε χώρα στις Βρυξέλλες (Σεπτέμβριος, 2011) συνέδριο, υπό την αιγίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, με αντικείμενο την ανάπτυξη συνεργασιών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Τα βασικά σημεία των συμπερασμάτων του συνεδρίου εστιάζουν στους κρίσιμους παράγοντες για την ανάπτυξη των συνεργασιών σε τοπικό επίπεδο¹⁴ και παρουσιάζονται στη συνέχεια. Ειδικότερα:

1. Λαμβάνοντας υπόψη ότι τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας διαφοροποιούνται ανά περιοχή, επικρατεί η αντίληψη ότι οι συνεργασίες που σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε τοπικό επίπεδο, με την εμπλοκή τοπικών παραγόντων, επιτυγχάνουν καλύτερα αποτελέσματα, συνδυάζοντας τη γνώση και την ειδίκευση των συμμετεχόντων στα τοπικά προβλήματα και ανάγκες της αγοράς εργασίας.
2. Η υλοποίηση των συνεργασιών είναι ένας τρόπος για την εμπλοκή των τοπικών υπηρεσιών στην αντιμετώπιση / διαχείριση προβλημάτων στην περιοχή ευθύνης τους. Στις συνεργασίες συμμετέχουν συνήθως οι τοπικές υπηρεσίες απασχόλησης, η τοπική αυτοδιοίκηση και οι κοινωνικοί εταίροι, με στόχο την αντιμετώπιση πολυδιάστατων προβλημάτων, λαμβάνοντας υπόψη την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση, την ανάγκη για τη δημιουργία θέσεων εργασίας ως απώτερο στόχο της οικονομικής ανάπτυξης.
3. Δεδομένου του μεγάλου αριθμού των συμμετεχόντων στις συνεργασίες, κρίνεται απαραίτητη η ανάληψη ηγετικού / ρυθμιστικού ρόλου από έναν από τους εταίρους για το συντονισμό και τη συμμόρφωση των εταίρων σε περίπτωση αποκλίσεων από τους στόχους. Συχνά, το ρόλο αυτό αναλαμβάνουν οι ΔΥΑ.

Άλλοι παράγοντες, κρίσιμοι για την επιτυχή ανάπτυξη των συνεργασιών είναι:

1. Κοινό όραμα

Όλοι οι εμπλεκόμενοι στις τοπικές συνεργασίες θα πρέπει να μοιράζονται ένα κοινό όραμα και κοινούς στόχους για την εκπλήρωση της αποστολής τους.

2. Συνέχεια και δέσμευση

Η δημιουργία ενός βιώσιμου μοντέλου συνεργασίας μεταξύ πολλών εταίρων είναι μια απαιτητική και μακροπρόθεσμη διαδικασία. Για να εξασφαλιστεί η διάρκεια μιας συνεργασίας

¹⁴ Conference Report, PARES Stakeholders Conference, 28-29 September 2011, Brussels

θα πρέπει να αποφεύγονται οι συνεχείς αλλαγές. Παράλληλα, απαιτείται η σταθερή δέσμευση των εταίρων στις αποφάσεις που λαμβάνονται κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση της συνεργασίας.

3. Ευελιξία και προσαρμοστικότητα

Η ανάπτυξη και η διοίκηση των συνεργασιών είναι μία δυναμική διαδικασία. Ως εκ τούτου, η ευελιξία και η προσαρμοστικότητα είναι απαραίτητα στοιχεία για τη διαχείριση των προβλημάτων και των προκλήσεων που συχνά προκύπτουν κατά την υλοποίηση των συνεργασιών.

Με βάση τα όσα προαναφέρθηκαν συνάγεται ότι η διερεύνηση και ο προσδιορισμός του εύρους και του βάθους της διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ2 σχετίζεται με τη διερεύνηση του θεσμικού πλαισίου και των οργανωτικών δυνατοτήτων άλλων φορέων, δημόσιου ή και ιδιωτικού χαρακτήρα, με τους οποίους θα μπορούσαν να συνεργαστούν τα ΚΠΑ2 σε τοπικό επίπεδο, προκειμένου να απαντήσουν στην αύξηση της ζήτησης των υπηρεσιών τους και να ανταποκριθούν στο ρόλο τους εν όψει των στόχων που τίθενται για την Ευρώπη 2020. Βάσει των προδιαγραφών του έργου του αναδόχου η διερεύνηση αυτή περιορίζεται καταρχήν στους ΟΤΑ, μπορεί ωστόσο να συμπεριλάβει, ιδίως στο σκέλος των προτάσεων και άλλους φορείς δημόσιου ή και ιδιωτικού χαρακτήρα.

2. Το θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης των αρμοδιοτήτων και οι οργανωτικές δυνατότητες της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης σε παροχή υπηρεσιών 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.

Ν. 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 άσκησής 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 τηγεία, 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 διαφόρων 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 παραλλήλως 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 παραλείψει 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 εκπονείται παράλληλα με την παρούσα από άλλο ανάδοχο (PLANET A.E.).

N. 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 ...

Οργανωτικές δυνατότητες και εμπειρία των ΟΤΑ στην παροχή υπηρεσιών απασχόλησης

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά το θεσμικό πλαίσιο ανάληψης υπηρεσιών απασχόλησης και δια βίου μάθησης από τους ΟΤΑ, θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε συνθήκες δημοσιονομικής κρίσης η διοικητική αναδιοργάνωση της χώρας δεν φαίνεται να έχει οδηγήσει σε αναβάθμιση της ικανότητας των τοπικών αυτοδιοικήσεων για σχεδιασμό και παροχή υπηρεσιών απασχόλησης ή σε ενδυνάμωση των κοινωνικών τους υπηρεσιών. Στην πραγματικότητα, οι ΟΤΑ σήμερα¹⁵:

- εμφανίζουν μειωμένο διαθέσιμο προσωπικό, συχνά με ανεπαρκή προσόντα, προκειμένου για την κάλυψη υπηρεσιών κοινωνικού χαρακτήρα και πολύ περισσότερο, για την παροχή υπηρεσιών απασχόλησης
- δεν διαθέτουν επαρκείς υποδομές για την καταγραφή, τεκμηρίωση και παρακολούθηση των τοπικών κοινωνικών αναγκών,
- εμφορούνται από γραφειοκρατική κουλτούρα, που εμμένει στις διαδικασίες και λιγότερο στα αποτελέσματα των ενεργειών

Στον αντίποδα των οργανωτικών αυτών αδυναμιών, μπορούν να καταγραφούν:

- οι σημαντικές δυνατότητες ορισμένων ΟΤΑ στο σχεδιασμό και την υλοποίηση μέτρων κοινωνικής πολιτικής και διασύνδεσης με την απασχόληση
- η κουλτούρα εταιρικότητας και δικτύωσης που χαρακτηρίζει αρκετούς ΟΤΑ και εποπτευόμενους υπό αυτούς φορείς, μέσω της συχνής συμμετοχής τους σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου
- η εμπειρία τους σε υλοποίηση μέτρων προώθησης της ένταξης ευπαθών κοινωνικών ομάδων στις τοπικές κοινωνίες
- Η σημασία της συμβολής τους για το σχεδιασμό και την υλοποίηση εναλλακτικών κοινωνικών και αναπτυξιακών δραστηριοτήτων σε επίπεδο περιφέρειας και δήμων

¹⁵ Τα βασικά σημεία που αναφέρονται στην ενότητα αυτή αντλούνται από τη μελέτη του ΙΤΑ «Κοινωνική Πολιτική και Τοπική Αυτοδιοίκηση» (τελική έκθεση) που συντάχθηκε από επιστημονική ομάδα με συντονιστή τον Ξ. Κοντιαδά (Δεκέμβριος 2006).

3. Ισχυρά και αδύνατα σημεία για τη λειτουργική και διοικητική αποκέντρωση των ΚΠΑ2 και την ανάπτυξη συνεργασιών με τους ΟΤΑ και άλλους φορείς των περιοχών εμβέλειας τους

Με βάση τα όσα προαναφέρθηκαν, οι δυνατότητες της διοικητικής και λειτουργικής αποκέντρωσης των ΚΠΑ2, καθώς και της ανάπτυξης συνεργασιών με άλλους φορείς της περιοχής εμβέλειας τους και κυρίως τους ΟΤΑ, μπορούν να διατυπωθούν σε μορφή SWOT, όπου παρουσιάζονται συνοπτικά τα ισχυρά και αδύνατα σημεία, οι δυνατότητες / ευκαιρίες και οι απειλές / κίνδυνοι για την προώθηση των ζητούμενων αλλαγών.

Πίνακας 12. Ανάλυση SWOT

Ισχυρά σημεία	Ευκαιρίες / Προκλήσεις
- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας του Οργανισμού, της διοικητικής οργάνωσης και ενίσχυση της συλλογικότητας στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων - Κεντρικό πληροφοριακό σύστημα σε διασύνδεση με τα πληροφοριακά συστήματα ΣΕΠΕ και ΙΚΑ (σε εξέλιξη) που παρέχει σημαντικές δυνατότητες ανάλυσης χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο - Νέα διαδικτυακή πύλη που συμβάλλει στη δυναμική ενημέρωση / πληροφόρηση των πολιτών και στην αμφίδρομη και διαδραστική επικοινωνία του Οργανισμού με τους πολίτες, άνεργους και μη και με τις Επιχειρήσεις (σε αναμονή) - Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διοίκηση του ΟΑΕΔ - Εξοικείωση της διοίκησης του ΟΑΕΔ με τα ζητήματα αποκέντρωσης, υιοθέτησης συστημάτων ποιότητας, διοίκησης βάσει στόχων, διεθνούς εμπειρίας μέσω της συμμετοχής σε διακρατικές επιτροπές προβληματισμού και ανταλλαγής εμπειρίας (HoPES, WAPES, ομάδες εργασίας της ΕΕ, κλπ)	- Εθνικοί στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» - Στόχοι διοικητικής μεταρρύθμισης εκφραζόμενοι και στο ΕΠ «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007 -2013» - Παραδείγματα και διεθνείς τάσεις προσαρμογής των πολιτικών απασχόλησης στις ιδιαίτερες συνθήκες των τοπικών αγορών εργασίας - Παραδείγματα και διεθνείς τάσεις ανάπτυξης συνεργασιών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με κοινωνικούς εταίρους, επιχειρήσεις και άλλους φορείς για τον προσδιορισμό των αναγκών και το σχεδιασμό / υλοποίηση ενεργητικών μέτρων απασχόλησης - Υποδείγματα λειτουργίας ΔΥΑ άλλων κρατών – μελών: Τάση αποκέντρωσης των πολιτικών απασχόλησης σε συνδυασμό α) με την αναβάθμιση του ρόλου των περιφερειών και των δήμων και την ανάληψη αρμοδιοτήτων που μέχρι πρότινος ασκούσε σχεδόν αποκλειστικά η κεντρική διοίκηση, β) με την υιοθέτηση του μοντέλου διοίκησης μέσω στόχων (management by objectives-MBO), γ) με πολυετή εμπειρία εφαρμογής συστημάτων ποιότητας, δ) με ώριμα συστήματα αξιολόγησης
- Υφιστάμενη εμπειρία δικτύωσης των ΟΤΑ μέσω της συμμετοχής τους σε εταιρικά σχήματα για την υλοποίηση συγχρηματοδοτούμενων	- Θεσμικό πλαίσιο οριζόμενο από νόμους Καλλικράτη και Δια βίου Μάθησης, που α) «διευθετεί» οργανωτικά το πλαίσιο άσκησης κοινωνικής πολιτικής και

έργων - Σημαντική εμπειρία στελεχιακού δυναμικού των ΟΤΑ στην ανάπτυξη και υλοποίηση μέτρων κοινωνικής πολιτικής και διασύνδεσης με την απασχόληση (σε ορισμένους ΟΤΑ) - Εμπειρία υλοποίησης από τους ΟΤΑ μέτρων προώθησης της κοινωνικής ένταξης μελών ευπαθών κοινωνικών ομάδων	πολιτικών απασχόλησης από τους ΟΤΑ, β) προβλέπει τη συμμετοχή των ΟΤΑ και των περιφερειών σε ενέργειες απασχόλησης και ενεργειών δια βίου μάθησης, γ) προσδιορίζει πεδία συνεργασίας ΟΤΑ , ΟΑΕΔ, άλλων μερών σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο - Θεσμικό πλαίσιο για την κοινωνική επιχειρηματικότητα - Δυνατότητες στρατηγικής προώθησης του τομέα της κοινωνικής οικονομίας σε συνεργασία με ΟΤΑ - Δυνατότητες διαφοροποίησης και ανάπτυξης εναλλακτικών κοινωνικών και αναπτυξιακών δραστηριοτήτων σε επίπεδο περιφέρειας και δήμων
Αδύνατα σημεία	Απειλές
- Ανεπαρκείς διαδικασίες προσδιορισμού των αναγκών και σχεδιασμού των προγραμμάτων με εξειδίκευση στόχων σε περιφερειακό / τοπικό και κλαδικό επίπεδο - Η αποκλειστικότητα στην υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης έχει διαμορφώσει οργανωτική κουλτούρα που δεν ανταποκρίνεται στις διεθνείς τάσεις και στην ανάγκη για ανάπτυξη συμπράξεων και συνεργασιών - Ανεπαρκείς διαδικασίες εφαρμογής συστημάτων ποιότητας, εσωτερικής αξιολόγησης, συστηματικής αξιολόγησης επιπτώσεων προγραμμάτων απασχόλησης, διαδικασιών ανατροφοδότησης και λήψης	- Δυσμενές οικονομικό περιβάλλον που αφενός μεγεθύνει τον όγκο των ανέργων και εν γένει, τον όγκο των χρηστών των υπηρεσιών απασχόλησης, αφετέρου ωθεί σε μείωση των διαθέσιμων πόρων (ανθρώπινου δυναμικού και οικονομικών εσόδων) για δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, αλλά και για συμπληρωματικές υπηρεσίες που παρέχονται από τους ΟΤΑ - Η τρέχουσα συγκυρία δεν ευνοεί την εισαγωγή καινοτομιών, και λόγω έλλειψης πόρων, για την υποστήριξη / παρακολούθηση / αξιολόγηση και ανατροφοδότηση - Η διαφαινόμενη τάση περιφερειοποίησης των πολιτικών απασχόλησης, σε συνδυασμό με πιέσεις ανάθεσης / εκχώρησης υπηρεσιών απασχόλησης σε

διορθωτικών μέτρων - Απουσία κουλτούρας απόδοσης λογαριασμού στην κοινωνία - Ισχνή σχέση, με διαφοροποιήσεις, των ΚΠΑ2 με τους ΟΤΑ, τις επιχειρήσεις, τα επιμελητήρια και τις κοινωνικές οργανώσεις και συλλογικότητες της περιοχής εμβέλειας τους	ιδιωτικούς φορείς με όρους αγοράς ενέχει τον κίνδυνο υποβάθμισης των σχετικών υπηρεσιών
- Ελλιπής υποδομή καταγραφής και παρακολούθησης των τοπικών κοινωνικών αναγκών από τους ΟΤΑ - Αργοί ρυθμοί εισαγωγής των νέων τεχνολογιών από τους ΟΤΑ - Η γραφειοκρατική κουλτούρα των ΟΤΑ - Πελατειακές σχέσεις των ΟΤΑ α ` βαθμού	- Η τρέχουσα συγκυρία δεν επιτρέπει στους Καλλικρατικούς ΟΤΑ να αναπτύξουν δυναμικές κοινωνικές υπηρεσίες, να ανταποκριθούν με επάρκεια στο ρόλο που προβλέπεται για αυτούς στο νόμο Διά Βίου Μάθησης και να επενδύσουν στη διεύρυνση των υπηρεσιών τους προς τη κατεύθυνση των υπηρεσιών απασχόλησης

Με βάση την εκτίμηση κατά SWOT, εξετάζονται παρακάτω:

- α) η δυνατότητα αποκέντρωσης των ΚΠΑ2 και
- β) η δυνατότητα συνεργασίας με ΟΤΑ.

Όσον αφορά τη δυνατότητα αποκέντρωσης των ΚΠΑ2 εξετάζονται επτά πεδία, τα οποία εν δυνάμει αφορά η αποκέντρωση των ΚΠΑ2:

1. Ευελιξία στη διαχείριση του προϋπολογισμού: Στο πεδίο αυτό κρίνεται ότι οι συνθήκες δεν είναι ώριμες για αυτή τη δυνατότητα. Κατά κανόνα, η κατανομή προς διαχείριση και η ευελιξία στη διαχείριση του διαθέσιμου προϋπολογισμού σε περιφερειακό / τοπικό επίπεδο, αποτελούν χαρακτηριστικά οργανισμών που έχουν ολοκληρώσει τη διαδικασία διοικητικής αποκέντρωσης. Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι η δυνατότητα αυτή αξιοποιείται σε αρκετά περιορισμένο βαθμό σε άλλα κράτη – μέλη.
2. Δυνατότητα προσαρμογής κεντρικά αποφασισμένων προγραμμάτων σε τοπικές ανάγκες: Πρόκειται για μια ιδιαίτερα σημαντική δυνατότητα που εντάσσεται και στο πνεύμα της Νέας Δημόσιας Διοίκησης. Οι περισσότερες ΔΥΑ που εφαρμόζουν σύστημα διοίκησης μέσω στόχων εφαρμόζουν διαδικασίες συμμετοχής των περιφερειακών / τοπικών επιχειρησιακών επιπέδων στην επιλογή μείγματος προγραμμάτων από ένα κεντρικό κατάλογο. Στη περίπτωση του ΟΑΕΔ, είναι σκόπιμο να δοθεί αυτή η δυνατότητα με κατάλληλες ρυθμίσεις του διοικητικού πλαισίου και αντίστοιχες ενέργειες επιχειρησιακής και οργανωτικής ενίσχυσης των ΚΠΑ2.
3. Ευελιξία στην επιλογή ομάδων στόχου: Δεν είναι σκόπιμο να δοθεί η δυνατότητα τοπικής εξειδίκευσης στις ομάδες στόχου. Αυτό μπορεί να οδηγήσει σε φαινόμενα διακρίσεων έναντι των περισσότερο δύσκολων περιπτώσεων (creaming) ή και σε αλλοίωση της εθνικής στόχευσης. Σε ένα επόμενο στάδιο αποκέντρωσης θα μπορεί να εξεταστεί αυτή η δυνατότητα μαζί με υιοθέτηση εργαλείων για την αποφυγή φαινομένων διακριτικής μεταχείρισης ή / και άλλων αρνητικών φαινομένων. .
4. Οργάνωση σε τοπικό επίπεδο του τρόπου παροχής υπηρεσιών: Δεν κρίνεται σκόπιμο να συζητηθεί σε αυτό το στάδιο η δυνατότητα επιλογής του τρόπου οργάνωσης της παροχής υπηρεσιών στο πλαίσιο μιας διαδικασίας αποκέντρωσης των υπηρεσιών. Εξάλλου, η ύπαρξη κοινών διαδικασιών και πρωτοκόλλων αποτελεί και προϋπόθεση για τη σωστή τροφοδότηση του κεντρικού πληροφοριακού συστήματος. Η δυνατότητα αυτή αφορά κυρίως χώρες όπου έχει ολοκληρωθεί η πολιτική αποκέντρωση.

5. Δυνατότητα διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων σε περιφερειακό / τοπικό επίπεδο: Δεν είναι εμφανής η σκοπιμότητα διερεύνησης / επιδίωξης της δυνατότητας για αυτονόμηση των περιφερειακών / τοπικών υπηρεσιών ως προς το να αποκτήσουν αυτονομία στη πολιτική προσλήψεων και διαχείρισης του στελεχιακού δυναμικού. Η κεντρική διαχείριση ανθρωπίνων πόρων διασφαλίζει σε μεγαλύτερο βαθμό τη διαφάνεια και τις ίσες ευκαιρίες.
6. Δυνατότητα ανάθεσης υπηρεσιών σε τρίτους (outsourcing): Ομοίως με παραπάνω, δεν θεωρείται σκόπιμη η δυνατότητα διεξαγωγής διαγωνιστικών διαδικασιών και επιλογής αναδόχων σε τοπικό επίπεδο.
7. Δυνατότητα καθορισμού του σκοπού και των στόχων σε τοπικό / περιφερειακό επίπεδο: Η δυνατότητα αυτή πρέπει να παραμείνει αρμοδιότητα της κεντρικής υπηρεσίας με συνομιλητές, κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τις περιφερειακές / τοπικές υπηρεσίες. Η στοχοθέτηση των πολιτικών απασχόλησης είναι σκόπιμο να διατυπώνεται σε εθνικό επίπεδο με τις τοπικές υπηρεσίες να έχουν δυνατότητα παρέμβασης στο σχεδιασμό των επί μέρους προγραμμάτων που θα υλοποιήσουν στη περιοχή τους (βλ. σημείο 2 παραπάνω).

Όσον αφορά τη δυνατότητα συνεργασιών με ΟΤΑ, το πρώτο βήμα που θα πρέπει να γίνει είναι να καταστούν τα τοπικά ΚΠΑ2 αξιόπιστοι συνομιλητές και φορείς που θα εμπνεύσουν και κινητοποιήσουν τοπικές συμμαχίες και συνέργειες. Για να καταστεί αυτό δυνατό, σύμφωνα με πολλούς μελετητές (μεταξύ αυτών οι Mosley, 2011, Froy and Giguere¹⁶, 2010 κ.α.) οι τοπικές ΔΥΑ πρέπει να βρίσκονται σε ένα αρκετά ώριμο στάδιο εφαρμογής των αρχών της Νέας Δημόσιας Διοίκησης ώστε να μπορούν να λειτουργήσουν ως τοπικοί 'ηγέτες' χωρίς την εξάρτηση από την κεντρική διοίκηση.

Από την πλευρά των ΟΤΑ, η κατάσταση όπως αναδεικνύεται και από την ανάλυση SWOT είναι ιδιαίτερα προβληματική ως προς την ετοιμότητά τους να αναλάβουν πρωτοβουλίες προς τη κατεύθυνση της συνεργασίας με τον ΟΑΕΔ, πόσο μάλλον δε να μπορούν να αναπτύξουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας κατά το πρότυπο της Δανίας. Παράλληλα, δεν έχει διατυπωθεί κανένα σχετικό αίτημα προς αυτή τη κατεύθυνση. Ως εκ τούτου, αυτό που προέχει είναι η έναρξη ενός θεσμικού διαλόγου μεταξύ ΟΤΑ και ΟΑΕΔ επί τη βάση συγκεκριμένων προτάσεων από πλευράς του τελευταίου. Σημειώνεται δε ότι σε πολλές χώρες η συνεργασία με τους ΟΤΑ γίνεται σε εθελοντική βάση και κατά στάδια, λαμβάνοντας υπόψη την ετοιμότητα του κάθε δήμου να αναλάβει νέες αρμοδιότητες από πλευράς οργάνωσης, υποδομής, οικονομικών πόρων και ανθρώπινου δυναμικού.

¹⁶ Froy, Francesca and Sylvain Giguere (2009), Breaking out of policy silos. Doing more with less. Paris: OECD. Francesca Froy, Sylbain. Published by: OECD Publishing

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΑΛΛΑΓΩΝ

Επί τη βάσει της ανάλυσης που προηγήθηκε μπορεί να διατυπωθεί ο στρατηγικός στόχος των ζητούμενων αλλαγών. Ως **στρατηγικός στόχος** τίθεται η **ενίσχυση της επιχειρησιακής, λειτουργικής και οργανωτικής ικανότητας των ΚΠΑ2, ώστε να καταστούν ενεργοί παράγοντες βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας σε τοπικό επίπεδο.**

Ο στρατηγικός αυτός στόχος εξυπηρετείται από δύο γενικούς στόχους:

Γενικός στόχος 1: Οργανωτική, λειτουργική και επιχειρησιακή ενίσχυση των ΚΠΑ2 για τη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την εξειδίκευση των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο

Γενικός στόχος 2: Ανάπτυξη πλαισίου διαλόγου και σταθερών συνεργασιών σε τοπικό επίπεδο για την ενεργοποίηση της συμμετοχής των τοπικών κοινωνιών στον προσδιορισμό των αναγκών και στην υλοποίηση ενεργητικών μέτρων απασχόλησης

Η κατεύθυνση των προτεινόμενων αλλαγών αναπτύσσεται σε δύο αλληλοεξαρτώμενους άξονες, έναν «οριζόντιο» και έναν «κάθετο». Ως προς τον «κάθετο» άξονα, οι προτεινόμενες αλλαγές αφορούν αφενός τη θέσπιση κεντρικά διατυπωμένων στόχων και δεικτών επίτευξης, που θα εξειδικεύονται και θα «συμφωνούνται» σε επίπεδο ΚΠΑ2, αφετέρου την «ελεγχόμενη» μεταφορά ορισμένων αρμοδιοτήτων σχεδιασμού από το επίπεδο της κεντρικής διοίκησης στο επίπεδο των ΚΠΑ2, με πρόβλεψη για ανάληψη διαμεσολαβητικού ρόλου εκ μέρους των περιφερειακών διευθύνσεων του Οργανισμού. Ως προς τον «οριζόντιο» άξονα, οι προτεινόμενες αλλαγές αφορούν την οργανωμένη και σταθερή λειτουργία θεσμών διαβούλευσης και σταθερών συμπράξεων σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο μεταξύ των ΚΠΑ2 αφενός και των αρμόδιων μονάδων και υπηρεσιών των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων, καθώς και άλλων φορέων, δημόσιων ή ιδιωτικών, που δραστηριοποιούνται στο αντίστοιχο διοικητικό επίπεδο, αφετέρου. Και οι δύο αυτοί άξονες εξυπηρετούν άμεσα το στρατηγικό στόχο, δηλαδή τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, η οποία διέρχεται μέσω της επιχειρησιακής και λειτουργικής ενίσχυσης των ΚΠΑ2. Σημειώνεται δε ότι κανείς από τους δύο αυτούς άξονες δεν είναι αυτόνομος. Αντίθετα, η λογική και τα αποτελέσματα των παρεμβάσεων κάθε επιμέρους άξονα αφενός εξυπηρετούν το γενικό στόχο του άξονα υπό τον οποίο αναπτύσσονται, αφετέρου αποτελούν προϋποθέσεις και ενισχύουν τη δυναμική των παρεμβάσεων που αναπτύσσονται υπό τον έτερο άξονα.

Συγκεκριμένα, οι ενέργειες που περιέχονται στον πρώτο άξονα και εξυπηρετούν τον πρώτο γενικό στόχο είναι οι εξής:

1. Εφαρμογή κεντρικού ετήσιου προγραμματισμού των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με εξειδίκευση στοχοθεσίας ανά ΚΠΑ2
2. Ενίσχυση της ικανότητας και του ρόλου των ΚΠΑ2 για την άσκηση δυνατότητας εισήγησης περιορισμένων αλλαγών στο προτεινόμενο μίγμα ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, καθώς και στο περιεχόμενο των επιμέρους ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, προκειμένου για την επίτευξη των στόχων και τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων σε τοπικό επίπεδο.

Από την άλλη, οι ενέργειες που περιέχονται στο δεύτερο άξονα και εξυπηρετούν τον δεύτερο γενικό στόχο είναι οι εξής:

1. Συνεργασία/ δικτύωση τοπικού επιπέδου με υπηρεσίες ΟΤΑ για την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών προς τις ΕΚΟ
2. Μετεξέλιξη των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας
3. Συνεργασία ΟΤΑ / ΟΑΕΔ για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης
4. Συνεργασία ΟΤΑ / ΟΑΕΔ για τη διοργάνωση Φόρουμ Εργασίας

Άξονας 1: Οργανωτική, λειτουργική και επιχειρησιακή ενίσχυση των ΚΠΑ2 για τη συμμετοχή τους στο σχεδιασμό και την εξειδίκευση των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο

1.1. *Εφαρμογή του κεντρικού ετήσιου προγραμματισμού των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με εξειδίκευση στοχοθεσίας ανά ΚΠΑ2*

Στόχος

Η εισαγωγή αρχών και διαδικασιών διοίκησης βάσει στόχων, προκειμένου για τη βελτίωση του ελέγχου και της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Οφέλη

- Η βελτίωση της στοχοθεσίας, του συντονισμού και του ελέγχου υλοποίησης και αποδοτικότητας των παρεμβάσεων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- Η δυνατότητα κατανομής ευθύνης και απόδοσης λογαριασμού σε όλα τα οργανωτικά επίπεδα
- Η ενεργοποίηση του στελεχιακού δυναμικού των ΚΠΑ2 και ισχυροποίηση της δέσμευσής τους στην αποστολή, τους σκοπούς και τους στόχους του Οργανισμού

Σκοπιμότητα

Το υφιστάμενο οργανωτικό πλαίσιο, σε συνδυασμό με την καταγεγραμμένη πρόοδο στο ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα του οργανισμού, τον πολλαπλασιασμό των υλοποιούμενων παρεμβάσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, την αύξηση του όγκου των χρηστών των υπηρεσιών των ΚΠΑ2, αλλά και τη σταδιακή υποστελέχυσή τους, έχουν ως αποτέλεσμα την «παθητικοποίηση» των ΚΠΑ2 τόσο έναντι της Διοίκησης και ειδικότερα των διαδικασιών σχεδιασμού και προγραμματισμού, όσο και έναντι της περιοχής αναφοράς της. Η τάση «αποξένωσης» των ΚΠΑ2 έναντι της διοίκησης και των τοπικών κοινωνιών αναφοράς τους ήταν εμφανής, αν και με αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις, στα ΚΠΑ2 Βόλου και Κορίνθου, που επισκέφτηκαν στελέχη του αναδόχου. Η ανάσχεση των τάσεων αυτών είναι αναγκαία και πρέπει να απαντά και προς τις δύο αυτές κατευθύνσεις. Το συγκεκριμένο μέτρο συμβάλλει στην ανάπτυξη σαφών διαύλων επικοινωνίας των ΚΠΑ2 με τη διοίκηση, ώστε να καθίστανται «συνιδιοκτήτες» των στόχων που τίθενται και εξειδικεύονται σε τοπικό επίπεδο, καθώς και στην ισχυροποίηση του αισθήματος ευθύνης των στελεχών των ΚΠΑ2 έναντι της τοπικής αγοράς εργασίας όπου δραστηριοποιούνται.

Περιγραφή

Η πρώτη φάση του κύκλου διοίκησης βάσει στόχων είναι ο καθορισμός σαφών σκοπών (goals), εξ' αρχής διατυπωμένων επιχειρησιακών – κατά κανόνα μετρήσιμων- στόχων (targets) και αντίστοιχων δεικτών απόδοσης βάσει των οποίων ελέγχεται ο βαθμός επίτευξης των στόχων. Η δεύτερη φάση αφορά την αποκεντρωμένη υλοποίηση, η τρίτη τον έλεγχο απόδοσης των στόχων σε αποκεντρωμένο και κεντρικό επίπεδο και η τέταρτη την αξιολόγηση των επιδόσεων. Τέλος, με βάση τις εισροές της τέταρτης φάσης τροφοδοτείται ο σχεδιασμός του νέου κύκλου.

Όπως ωστόσο προαναφέρθηκε, η εισαγωγή του μέτρου τη στοχοθεσίας και της εξειδίκευσης της σε τοπικό επίπεδο θα πρέπει να παραμείνει αρμοδιότητα της διοίκησης με «συνομιλητές», κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, τα ΚΠΑ2 και μεσολαβητικό το ρόλο των περιφερειακών διευθύνσεων, κυρίως κατά τον έλεγχο απόδοσης των στόχων και το συντονισμό της πιθανής εφαρμογής ενδιάμεσων διορθωτικών μέτρων. Συνεπώς, η στοχοθέτηση των πολιτικών απασχόλησης είναι σκόπιμο να διατυπώνεται σε εθνικό επίπεδο με τα ΚΠΑ2 να έχουν δυνατότητα παρέμβασης στο σχεδιασμό των επί μέρους προγραμμάτων που θα υλοποιήσουν στη περιοχή τους (βλ. δράση 1.2).

Για την εφαρμογή του μέτρου δεν απαιτείται αλλαγή του θεσμικού πλαισίου. Βάσει των προβλεπόμενων στο άρθρο 6 του ν. 2956/2001 «Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις», ο Οργανισμός δια του ετήσιου Επιχειρησιακού του Σχεδίου καθορίζει ποιοτικούς και ποσοτικούς στόχους, καθώς και διαδικασίες εκτίμησης της υλοποίησής τους. Οι στόχοι και οι διαδικασίες αυτές συνεπώς, είναι δυνατό να εξειδικεύονται σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, μέσω διαδικασιών που θα προβλέπουν τη συμβουλευτική γνώμη των ΚΠΑ2. Ο κεντρικός συντονισμός και έλεγχος υλοποίησης των παρεμβάσεων και της αποδοτικότητας τους μπορεί να αναληφθεί από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης. Στις ίδιες διαδικασίες μπορούν διαμεσολαβητικά να ενεργοποιηθούν οι Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού. Για τις τελευταίες, προκειμένου να διευκολυνθεί ο ρόλος τους και η επικοινωνία τους με τα αντίστοιχα περιφερειακά όργανα της ελληνικής αποκεντρωμένης διοίκησης, προτείνεται ο επανασχεδιασμός της χωροθέτησης και της εμβέλειας τους κατ' αντιστοιχία με τη διοικητική διάρθρωση (και αντίστοιχη χωρική διαίρεση) της χώρας.

1.2. Ενίσχυση της ικανότητας και του ρόλου των ΚΠΑ2 για την άσκηση δυνατότητας εισήγησης περιορισμένων αλλαγών στο προτεινόμενο μίγμα ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, καθώς και στο περιεχόμενο των επιμέρους ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, προκειμένου για την επίτευξη των στόχων και τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων σε τοπικό επίπεδο.

Στόχος

Η ενίσχυση του ρόλου των ΚΠΑ2 μέσω της συμμετοχής τους στο σχεδιασμό και την εξειδίκευση των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο

Οφέλη

- Η δυνατότητα προσαρμογής των κεντρικά σχεδιασμένων ενεργητικών μέτρων απασχόλησης στις τοπικές ανάγκες και στο πλαίσιο αυτό, η μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους
- Η προώθηση της καινοτομίας και της άμιλλας μεταξύ των ΚΠΑ2
- Η ενεργοποίηση του στελεχιακού δυναμικού των ΚΠΑ2 και ισχυροποίηση της δέσμευσής τους στην αποστολή, τους σκοπούς και τους στόχους του Οργανισμού

Σκοπιμότητα

Με το συγκεκριμένο μέτρο ενισχύεται η δέσμευση των ΚΠΑ2 στους στόχους και το περιεχόμενο των ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, με παράλληλη ενίσχυση της ευθύνης τους για την πορεία εφαρμογής και την αποτελεσματικότητα των επιχειρούμενων παρεμβάσεων σε τοπικό επίπεδο.

Περιγραφή

Με την εισαγωγή του σχετικού μέτρου προβλέπονται δύο διακριτές όσο και αλληλένδετες δυνατότητες ενεργητικής συμμετοχής των ΚΠΑ2 στον ετήσιο προγραμματισμό των ενεργητικών μέτρων απασχόλησης του Οργανισμού. Πρώτον, η δυνατότητα εισήγησης περιορισμένων αλλαγών στο προτεινόμενο μίγμα ενεργητικών μέτρων απασχόλησης, δεύτερον, η δυνατότητα εισήγησης, επίσης περιορισμένων, αλλαγών σε καθορισμένα από τη διοίκηση πεδία των επιμέρους προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

Οι συγκεκριμένες δυνατότητες εντάσσονται στο πνεύμα της Νέας Δημόσιας Διοίκησης. Όπως προαναφέρθηκε, οι περισσότερες ΔΥΑ που εφαρμόζουν σύστημα διοίκησης μέσω στόχων εφαρμόζουν διαδικασίες συμμετοχής των περιφερειακών / τοπικών επιχειρησιακών επιπέδων στην επιλογή μείγματος μέτρων από ένα κεντρικό κατάλογο, καθώς και διαδικασίες συμμετοχής στην εξειδίκευση ή και την εισήγηση σχεδιασμού νέων προγραμμάτων σε τοπικό επίπεδο (στην παρούσα φάση η δυνατότητα εισήγησης σχεδίων νέων προγραμμάτων δεν θεωρείται εφικτή).

Θεσμικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή του μέτρου: Σύμφωνα με το άρθρο 64 του ν. 3996/2011 «Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις», «με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ ρυθμίζονται η ίδρυση, η επέκταση, η τροποποίηση, η μετονομασία, η κατάργηση και η συγχώνευση των τοπικού επιπέδου υπηρεσιών του ΟΑΕΔ (ΚΠΑ2, ΚΠΑ, ΤΥ), καθώς και των

εκπαιδευτικών μονάδων αυτού. Με όμοια απόφαση καθορίζονται οι αρμοδιότητες των ως άνω υπηρεσιών και εκπαιδευτικών μονάδων του Οργανισμού, η στελέχωσή τους, καθώς και κάθε άλλο θέμα σχετικό με τη γενικότερη οργάνωση και λειτουργία τους. Κάθε γενική ή ειδική διάταξη νόμου και κάθε κανονιστική πράξη κατά το μέρος που αυτές έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις της παρούσας παραγράφου καταργείται».

Σύμφωνα δε με την εισηγητική έκθεση του ανωτέρω νόμου, «με το προτεινόμενο άρθρο, εξαλείφεται μια θεσμική υπερβολή, όπως είναι προδήλως αυτή του ν. 2956/2001, σύμφωνα με τον οποίο, ακόμη και για μια απλή μετονομασία των τοπικού επιπέδου υπηρεσιών του ΟΑΕΔ (ΚΠΑ2, ΚΠΑ, ΤΥ) απαιτείται έκδοση προεδρικού διατάγματος ή νομοθετική ρύθμιση, και ορίζεται ότι στο εξής η ίδρυση, η επέκταση, η τροποποίηση, η μετονομασία, η κατάργηση και η συγχώνευση των τοπικού επιπέδου υπηρεσιών του ΟΑΕΔ (ΚΠΑ2, ΚΠΑ, ΤΥ), καθώς και των εκπαιδευτικών μονάδων αυτού, θα ρυθμίζονται με αποφάσεις του Διοικητή του Οργανισμού που θα δημοσιεύονται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως».

Στο πλαίσιο αυτό συνάγεται ότι με απόφαση του Διοικητή του ΟΑΕΔ μπορούν να προβλεφθούν οι εν λόγω αρμοδιότητες των ΚΠΑ2, χωρίς την ανάγκη περαιτέρω νομοθετικών τροποποιήσεων. Σε συνδυασμό ωστόσο, με την έκβαση των παρεμβάσεων που προβλέπονται υπό το δεύτερο γενικό στόχο του παρόντος, μπορεί στη συνέχεια να τεθεί η ανάγκη συνολικής αντιμετώπισης του ρόλου τόσο των ΚΠΑ2 στο τοπικό επίπεδο, όσο και των «θεσμικών» παραγόντων των τοπικών αγορών εργασίας, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης νομοθετικής πρωτοβουλίας που θα ενσωματώνει, θα τροποποιεί και θα ενοποιεί διάσπαρτες ρυθμίσεις σχετικές με τη συμμετοχή του ΟΑΕΔ δια των περιφερειακών διευθύνσεων και των ΚΠΑ2 σε περιφερειακά και τοπικά όργανα, το ρόλο και τις συναφείς αρμοδιότητες των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων ή άλλων «θεσμικών» παραγόντων των αγορών εργασίας περιφερειακής ή τοπικής εμβέλειας (επιμελητήρια, οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, αντιπροσωπευτικοί φορείς μη κυβερνητικών οργανώσεων κ.λ.π.) στον προσδιορισμό των αναγκών, τη συμμετοχή σε διαδικασίες προγραμματισμού, σχεδιασμού και υλοποίησης παρεμβάσεων απασχόλησης και δια βίου μάθησης.

Προκειμένου για την υλοποίηση της προτεινόμενης αλλαγής, δύο σημεία είναι κρίσιμα στην παρούσα φάση. Πρώτον, η διερεύνηση της πιθανής συγχώνευσης ορισμένων ΚΠΑ2 με άλλες τοπικές υπηρεσίες ή και ΚΠΑ παλαιού τύπου, ούτως ώστε να προκύψει ένας μικρότερος αριθμός ΚΠΑ2 με ενισχυμένη επιχειρησιακή ικανότητα και αναγνωρίσιμη, με βάση τη διοικητική διαίρεση της χώρας, γεωγραφική περιοχή αναφοράς (πλην μεγάλων αστικών κέντρων ή και περιπτώσεων νήσων, ο κανόνας που προτείνεται είναι ένα ισχυρό, από επιχειρησιακής άποψης, ΚΠΑ2 ανά περιφερειακή ενότητα). Δεύτερον, η λήψη μέτρων για την αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων επιλεγμένου αριθμού στελεχών των ΚΠΑ2, ώστε να αντεπεξέλθουν στο νέο τους ρόλο και να παίξουν ρόλο εισαγωγής και εδραίωσης των αλλαγών σε τοπικό επίπεδο.

Οργάνωση των ΚΠΑ2 σε σχέση με τις υπό αποκέντρωση λειτουργίες τους

Για την ανταπόκριση των ΚΠΑ2 στις υπό αποκέντρωση λειτουργίες τους είναι απαραίτητο να εξασφαλιστούν επαρκείς οργανωτικές προϋποθέσεις και σαφείς διαδικασίες επικοινωνίας μεταξύ των διαφορετικών επιπέδων ευθύνης. Στο πλαίσιο αυτό ειδικότερα προσδιορίζονται:

- ο τρόπος οργανωτικής διαχείρισης των νέων -υπό αποκέντρωση- λειτουργιών σε επίπεδο ΚΠΑ2, Περιφερειακής Διεύθυνσης, Διοίκησης,
- τα πεδία της υφιστάμενης πληροφορικής υποδομής που μπορούν να αξιοποιηθούν για την υποστήριξη των προτεινόμενων αλλαγών,
- οι διαδικασίες επικοινωνίας των ΚΠΑ2 με τις Περιφερειακές Διευθύνσεις και τη Διοίκηση του Οργανισμού, όσον αφορά το συντονισμό και τη διαχείριση των υπό αποκέντρωση λειτουργιών,
- οι εκπαιδευτικές ανάγκες των στελεχών των ΚΠΑ2 σε σχέση με τις νέες λειτουργίες και αντίστοιχα νέους ρόλους που αναλαμβάνουν.

Αναλυτικότερα:

1. Διαχείριση των υπό αποκέντρωση λειτουργιών στο επίπεδο του ΚΠΑ2

Η υφιστάμενη δομή των ΚΠΑ2 περιλαμβάνει το γραφείο απασχόλησης, το γραφείο ασφάλισης και το γραφείο υποστήριξης. Η θέσπιση της δυνατότητας για τα ΚΠΑ2 να διατυπώνουν συμβουλευτική γνώμη για την εξειδίκευση της στοχοθεσίας του Οργανισμού (βλ. ανωτέρω 1.1) και να εισηγούνται περιορισμένου εύρους αλλαγές, στο «μίγμα» μέτρων απασχόλησης και σε καθορισμένα πεδία των επιμέρους προγραμμάτων / μέτρων απασχόλησης (βλ. σημείο 1.2 ανωτέρω), θα πρέπει να συνοδεύεται από ένα σαφές οργανωτικό πλαίσιο, που χωρίς να ανατρέπει την υφιστάμενη διάρθρωση των ΚΠΑ2, αφενός μεν θα επιτρέπει την ειδική ενασχόληση με τις νέες αυτές λειτουργίες σε συγκεκριμένα πρόσωπα και με συγκεκριμένους ρόλους, αφετέρου δε θα μπορεί να εξυπηρετεί τον κύριο στόχο των εσωτερικών αλλαγών, που δεν είναι άλλος από την ενίσχυση της εξωστρέφειας των ΚΠΑ2 και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας στις περιοχές εμβέλειάς τους.

Για το σκοπό αυτό, σε κάθε ΚΠΑ2 προτείνεται η σύσταση μιας Ομάδας Αποκεντρωμένου Σχεδιασμού (ΟΑΣ) που θα αποτελείται από τον προϊστάμενο του ΚΠΑ2 και τους τρεις υπευθύνους των υφιστάμενων γραφείων απασχόλησης, ασφάλισης και υποστήριξης αντίστοιχα. Στην ΟΑΣ μπορούν επίσης να συμμετάσχουν επικουρικά, έως τρία επιπλέον στελέχη που ορίζονται από τον προϊστάμενο του ΚΠΑ2 και κατ'ελάχιστο διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και λοιπά επαγγελματικά προσόντα και εμπειρία αντίστοιχα των λειτουργιών που επιτελεί η ΟΑΣ.

Η ΟΑΣ συνεδριάζει τακτά, κάθε μήνα ή κατόπιν πρωτοβουλίας του προϊσταμένου του ΚΠΑ2. Αρμοδιότητες της ΟΑΣ είναι:

- α) η διατύπωση συμβουλευτικής γνώμης για την εξειδίκευση της ετήσιας στοχοθεσίας του Οργανισμού στο επίπεδο του ΚΠΑ2,
- β) η εισήγηση διαμόρφωσης του ετήσιου «μίγματος» μέτρων απασχόλησης που υλοποιεί ο Οργανισμός στο επίπεδο του ΚΠΑ2,
- γ) η εισήγηση εξειδίκευσης / προσαρμογής σε προκαθορισμένα από τη διοίκηση πεδία των επιμέρους προγραμμάτων / μέτρων απασχόλησης που υλοποιεί ο Οργανισμός στο επίπεδο του ΚΠΑ2,
- δ) η οργάνωση, ο συντονισμός και η υλοποίηση των δράσεων εξωστρέφειας και διαβούλευσης του ΚΠΑ2 με τις αρμόδιες μονάδες και υπηρεσίες των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων, καθώς και με άλλους φορείς, δημόσιους ή ιδιωτικούς, που δραστηριοποιούνται στο αντίστοιχο διοικητικό επίπεδο και μπορούν να συμβάλλουν σε θέματα που άπτονται των λειτουργιών και των υπηρεσιών των ΚΠΑ2,
- ε) ο συντονισμός, ο έλεγχος και η λήψη πιθανών διορθωτικών ενεργειών για την υλοποίηση των προγραμματιζόμενων μέτρων απασχόλησης και την επίτευξη των ποσοτικών και ποιοτικών στόχων που έχουν καθοριστεί στο επίπεδο του ΚΠΑ2,
- στ) η επικοινωνία με την Περιφερειακή Διεύθυνση και τις αρμόδιες Διευθύνσεις της Διοίκησης του Οργανισμού σχετικά με το συντονισμό και την υλοποίηση ενεργειών που άπτονται των σημείων (α)-(ε) ανωτέρω.

2. Συστήματα και εργαλεία υποστήριξης των αποκεντρωμένων λειτουργιών

Είναι κοινώς αποδεκτό ότι κατά την τελευταία τριετία ο Οργανισμός έχει αφενός βελτιώσει το σύστημα συλλογής δεδομένων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο σχετικά με τα χαρακτηριστικά των ωφελούμενων του (κυρίως στο τμήμα των εγγεγραμμένων χρηστών, των αναζητούντων εργασίας και των επιδοτούμενων), αφετέρου δε έχει διανύσει σημαντική πρόοδο στην κατεύθυνση της συστηματικής δημοσίευσης και σχολιασμού των στοιχείων αυτών στην ιστοσελίδα του. Με την ολοκλήρωση του νέου Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος του ΟΑΕΔ, που θα διασυνδέεται με τα πληροφοριακά συστήματα του ΙΚΑ και του ΣΕΠΕ, καθώς και με την ολοκλήρωση και λειτουργία της διαδικτυακής πύλης, ο Οργανισμός θα είναι σε θέση να αξιοποιεί περισσότερο αξιόπιστα και κατά πολύ περισσότερο, «πλούσια» δεδομένα, που θα του εξασφαλίζουν τη δυνατότητα για καλύτερη στόχευση των παρεμβάσεων του στην αγορά εργασίας και αξιοποίηση των δυνάμεών του στη κατεύθυνση της βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των σχετικών παρεμβάσεων. Στο πλαίσιο αυτό, τα νέα πληροφοριακά εργαλεία του Οργανισμού μπορούν να αξιοποιηθούν για την υποστήριξη της αποκέντρωσης των λειτουργιών του και την ενδυνάμωση του επιχειρησιακού ρόλου των ΚΠΑ2, ώστε αυτά να καταστούν ενεργοί παράγοντες βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων του Οργανισμού στο γεωγραφικό επίπεδο της εμβέλειάς τους.

Συγκεκριμένα, μέσω του νέου ΟΠΣ του Οργανισμού είναι καταρχήν δυνατή η αξιόπιστη αποτύπωση των ροών εργασίας σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Τα υφιστάμενα

δεδομένα των αναγγελιών πρόσληψης, των οικειοθελών αποχωρήσεων, των λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και των καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου δύνανται να εμπλουτιστούν και συνδυαστούν με βασικά κοινωνικά χαρακτηριστικά των ατόμων και βασικά οικονομικά χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, με τα δεδομένα που περιέχονται στις φόρμες των εντύπων: υπ. αριθμ. 3 «Αναγγελία πρόσληψης» που αποστέλλεται από τις επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ και στο ΣΕΠΕ, υπ. αριθμ. 5 «Αναγγελία οικειοθελούς αποχώρησης μισθωτού» που αποστέλλεται από τις επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ, υπ. αριθμ. 6 «Καταγγελία σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου» που αποστέλλεται από τις επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ, υπ. αριθμ. 7 «Βεβαίωση – δήλωση εργοδότη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου» που αποστέλλεται από τις επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ, καθώς και του υπ.αριθμ. 4 «Πίνακας προσωπικού» που αποστέλλεται από τις επιχειρήσεις στο ΣΕΠΕ, μπορούν σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο να αξιοποιηθούν και να συνδυαστούν:

- στοιχεία εργοδότη / επιχείρησης, όπως ενδεικτικά: νομική μορφή, αριθμός παραρτημάτων, αριθμός εργαζομένων, κύρια και δευτερεύουσα οικονομική δραστηριότητα (ΚΑΔ)
- στοιχεία ατόμων που προσλήφθηκαν, όπως ενδεικτικά: φύλο, ηλικία, υπηκοότητα, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο και άλλα τυπικά προσόντα (κατάρτιση, ξένες γλώσσες, γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών), άδεια επαγγέλματος, ειδικότητα για την οποία προσλαμβάνεται, μικτές αποδοχές, σχέση εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), καθεστώς απασχόλησης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής), απασχόληση για εργασιακή εμπειρία (νέοι 18-25 ετών), επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα, επαγγελματική εμπειρία
- στοιχεία ατόμων που απολύθηκαν, έληξαν οι συμβάσεις τους ή αποχώρησαν οικειοθελώς, όπως ενδεικτικά: φύλο, ηλικία, υπηκοότητα, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο και άλλα τυπικά προσόντα (κατάρτιση, ξένες γλώσσες, γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών), άδεια επαγγέλματος, ειδικότητα που είχαν στην τελευταία τους απασχόληση, μικτές αποδοχές που είχαν, σχέση εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) και καθεστώς απασχόλησης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής) που είχαν στην τελευταία τους απασχόληση, κ.λ.π.

Επίσης, μέσω του ΟΠΣ και συγκεκριμένα, μέσω των δεδομένων που περιέχονται στις φόρμες υπ. αριθμ. 8 «Αναγγελία υπερωριακής απασχόλησης» και υπ. αριθμ. 9 «Αίτηση – Έγκριση υπερωριακής απασχόλησης» μπορούν να εξαχθούν στοιχεία σχετικά με την κατά τόπους υπερωριακή απασχόληση, το μέγεθος αυτής, καθώς και τις εμπλεκόμενες επιχειρήσεις (ενδιαφέρει κυρίως ο κωδικός αριθμός της δραστηριότητας τους).

Επίσης, μέσω του ΟΠΣ του Οργανισμού, όπου άλλωστε θα καταχωρούνται και τα βασικά δεδομένα της διαδικτυακής πύλης, μπορούν σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο να εξαχθούν και αξιοποιηθούν στοιχεία αποτελεσμάτων των διαδικασιών σύζευξης, στοιχεία

ενδιαφέροντος συμμετοχής ατόμων και επιχειρήσεων σε ενεργητικά μέτρα απασχόλησης, καθώς και στοιχεία διείσδυσης του Οργανισμού στις επιμέρους ομάδες του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα μπορούν να εξαχθούν με διάφορες ομαδοποιήσεις σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο:

- αποτελέσματα λειτουργιών σύζευξης με στοιχεία οικονομικής δραστηριότητας εργοδότη (ενδεικτικά: νομική μορφή, αριθμός παραρτημάτων, αριθμός εργαζομένων, κύρια και δευτερεύουσα οικονομική δραστηριότητα) και απασχολούμενου (ενδεικτικά: φύλο, ηλικία, υπηκοότητα, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο και άλλα τυπικά προσόντα (κατάρτιση, ξένες γλώσσες, γνώση ηλεκτρονικών υπολογιστών), άδεια επαγγέλματος, ειδικότητα για την οποία προσλαμβάνεται, μικτές αποδοχές, σχέση εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), καθεστώς απασχόλησης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής), απασχόληση για εργασιακή εμπειρία (νέοι 18-25 ετών), επαγγελματική εμπειρία).
- Βασικά χαρακτηριστικά αναγγελιών κενών θέσεων (κλάδος οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης, αριθμός εργαζομένων επιχείρησης, χαρακτηριστικά κενής θέσης, όπως εκπαιδευτικό επίπεδο, φύλο, ηλικία, επαγγελματική ειδικότητα, προϋπηρεσία, λοιπά προσόντα)
- Ποσοστά κάλυψης κενών θέσεων μέσω των υπηρεσιών του Οργανισμού και χαρακτηριστικά των θέσεων αυτών
- Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων που επιζητούν υπαγωγή σε προγράμματα απασχόλησης ή κατάρτισης, όπως ενδεικτικά: νομική μορφή, αριθμός παραρτημάτων, αριθμός εργαζομένων, κύρια και δευτερεύουσα οικονομική δραστηριότητα
- Χαρακτηριστικά ατόμων που επιζητούν υπαγωγή σε προγράμματα απασχόλησης ή κατάρτισης, όπως ενδεικτικά: κατάσταση απασχόλησης, ηλικία, φύλο, επαγγελματική ειδικότητα, εκπαιδευτικό επίπεδο, λοιπά προσόντα, υπηκοότητα κ.λ.π.
- Αποτελέσματα δημοσκοπήσεων που διενεργούνται μέσω της διαδικτυακής πύλης
- Στατιστικά στοιχεία επισκεψιμότητας στο σύνολο ή και σε επιμέρους τμήματα της διαδικτυακής πύλης, με ανάλυση στα βασικά χαρακτηριστικά των χρηστών των υπηρεσιών.

Τέλος, μια βασική λειτουργία του υπό αναβάθμιση ΟΠΣ του Οργανισμού θα είναι η καταγραφή των ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης, σε συνδυασμό με τα βασικά χαρακτηριστικά του εγγεγραμμένου σε αυτό εργατικού δυναμικού σε επίπεδο εθνικό, περιφερειακό και τοπικό. Κατά συνέπεια, τα υφιστάμενα στατιστικά στοιχεία των χρηστών των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ (κυρίως των εγγεγραμμένων αναζητούντων εργασία, των λοιπών – μη αναζητούντων εργασία και των επιδοτούμενων ανέργων) που αναλύονται ως το περιφερειακό επίπεδο, μπορούν αφενός να αναλύονται ως και το τοπικό επίπεδο, δηλαδή το επίπεδο χωρικής εμβέλειας εκάστου ΚΠΑ2, αφετέρου να εμπλουτίζονται / συνδυάζονται με άλλες μεταβλητές που αφορούν βασικά κοινωνικά χαρακτηριστικά των χρηστών των υπηρεσιών, όπως ενδεικτικά: φύλο, ηλικία, υπηκοότητα, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό επίπεδο και άλλα τυπικά προσόντα (κατάρτιση, ξένες γλώσσες, γνώση

ηλεκτρονικών υπολογιστών), άδεια επαγγέλματος, επαγγελματική εμπειρία), τυχόν ένταξη σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες κ.λ.π. Η στατιστική επεξεργασία των στοιχείων αυτών μπορεί συνεπώς να παρέχει ως και το τοπικό επίπεδο μια πλήρη εικόνα των εγγεγραμμένων ανέργων με ανάλυση στη διάρκεια της ανεργίας, την κατάσταση (αναζητούντες και μη αναζητούντες εργασία), την κατηγορία της επιδότησης (κοινοί, οικοδόμοι, εποχικοί τουρισμού, εποχικοί λοιποί, εκπαιδευτικοί, λοιποί), τη ροή της επιδότησης (δικαιούχοι επιδόματος που συνεχίζουν, δικαιούχοι που σταματούν, νέες αιτήσεις / υπαγωγές σε επιδότηση) και βέβαια, σε συνδυασμό των ανωτέρω μεταβλητών με νέες που αφορούν τα βασικά κοινωνικά χαρακτηριστικά των ωφελούμενων (φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, υπηκοότητα κ.λ.π.) και τα βασικά χαρακτηριστικά της τελευταίας απασχόλησής τους (ενδεικτικά: ειδικότητα, σχέση εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), καθεστώς απασχόλησης (πλήρης, μερική, εκ περιτροπής), απασχόληση για εργασιακή εμπειρία, απασχόληση μέσω επιδοτούμενου προγράμματος, κλάδος οικονομικής δραστηριότητας επιχείρησης, μέγεθος επιχείρησης).

Το σύνολο των ανωτέρω στοιχείων, επεξεργασμένο σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο από τη Διεύθυνση Μηχανογραφίας του Οργανισμού μπορεί να αποτελέσει πολύτιμο στατιστικό υλικό ανάλυσης και τεκμηρίωσης, που θα προσαρμόζεται στο επίπεδο εκάστου ΚΠΑ2. Το προσαρμοσμένο αυτό υλικό, σε συνδυασμό με μια συνοπτική αναφορά (report) που θα περιέχει σύνοψη των βασικών στατιστικών χαρακτηριστικών και ευανάγνωστα διαγράμματα μπορεί να αποστέλλεται σε τακτή –μηνιαία- βάση στα ΚΠΑ2, ώστε να αξιοποιηθεί από αυτά:

- α) για τη σε βάθος γνώση των βασικών μεταβλητών της τοπικής αγοράς εργασίας όπου δραστηριοποιείται,
- β) για την παρακολούθηση των ενεργειών / μέτρων απασχόλησης που υλοποιεί ώστε να προβαίνει έγκαιρα σε διορθωτικές παρεμβάσεις σε συνεργασία με την Περιφερειακή Διεύθυνση και Διοίκηση του Οργανισμού,
- γ) για την ισχυροποίηση και τεκμηρίωση της παρουσίας του στο πλαίσιο του προτεινόμενου σταθερού πλαισίου επικοινωνίας με τις αρμόδιες μονάδες και υπηρεσίες των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων, καθώς και με άλλους φορείς, δημόσιους ή ιδιωτικούς, που δραστηριοποιούνται στο αντίστοιχο διοικητικό επίπεδο και μπορούν να συμβάλλουν σε θέματα που άπτονται των λειτουργιών και των υπηρεσιών του.

Η ανάλυση του ανωτέρω στατιστικού υλικού στο αντίστοιχο περιφερειακό επίπεδο και με ανάλογο report μπορεί να αποστέλλεται στις Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού. Επισημαίνεται ωστόσο, ότι η πλήρης αξιοποίηση της διαδικασίας αυτής, ιδίως για την περίπτωση της συνεργασίας των Περιφερειακών Διευθύνσεων του Οργανισμού με τις περιφερειακές αρχές, θα πρέπει να συνδυαστεί με την προσαρμογή των γεωγραφικών ορίων αναφοράς τους στα ισχύοντα διοικητικά όρια των περιφερειών της Ελληνικής επικράτειας.

3. Διαδικασίες υποστήριξης των προτεινόμενων αλλαγών

Στο σημείο 1 της παρούσας ενότητας περιγράφηκε το οργανωτικό πλαίσιο διαχείρισης των αποκεντρωμένων λειτουργιών στο εσωτερικό του ΚΠΑ2, ενώ στο προηγούμενο σημείο 2 περιγράφηκε το σύστημα και τα βασικά εργαλεία υποστήριξης των νέων αυτών λειτουργιών. Οι διαδικασίες υποστήριξης των προτεινόμενων λειτουργιών αφορούν την αποσαφήνιση του πλαισίου σχέσεων των ΚΠΑ2 με τα λοιπά διοικητικά επίπεδα, δηλαδή τις αρμόδιες Διευθύνσεις της Διοίκησης και τις Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού.

Λαμβάνοντας υπόψιν τις προβλεπόμενες αρμοδιότητες της Διεύθυνσης Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, προτείνεται ώστε οι αποκεντρωμένες λειτουργίες που αναλαμβάνει το ΚΠΑ2 και οι οποίες εκτελούνται μέσω των Ομάδων Αποκεντρωμένου Σχεδιασμού (ΟΑΣ), να υποστηρίζονται και να συντονίζονται από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, με τη διαμεσολάβηση των αντίστοιχων Περιφερειακών Διευθύνσεων. Με την πρόταση αυτή εκτιμάται ότι περιορίζεται η διάσπαση του συντονισμού και εξασφαλίζεται ένα ενιαίο κέντρο υποστήριξης των αποκεντρωμένων λειτουργιών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό ειδικότερα:

- Η Δ/ση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης διαβιβάζει την προκαθοριζόμενη από τη Διοίκηση του Οργανισμού ετήσια στοχοθεσία -με ανάλυση σε επίπεδο Περιφερειακής Διεύθυνσης και ΚΠΑ2- στις Περιφερειακές Διευθύνσεις και στα ΚΠΑ2. Ακολούθως, τα ΚΠΑ2 εισηγούνται συμβουλευτικά τη στοχοθεσία στο επίπεδο που τους αφορά προς την εκάστοτε Περιφερειακή Διεύθυνση και τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης.
- Η Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης διαβιβάζει τον προκαθορισμένο από τη Διοίκηση του Οργανισμού ετήσιο προγραμματισμό μέτρων / παρεμβάσεων απασχόλησης -με ανάλυση σε επίπεδο Περιφερειακής Διεύθυνσης και ΚΠΑ2- στις Περιφερειακές Διευθύνσεις και στα ΚΠΑ2. Ακολούθως, τα ΚΠΑ2 εισηγούνται συμβουλευτικά το σύμφωνα με αυτά αναγκαίο και αποτελεσματικό «μίγμα» του ετήσιου προγραμματισμού μέτρων / παρεμβάσεων απασχόλησης στο επίπεδο που τους αφορά προς την εκάστοτε Περιφερειακή Δ/ση και τη Δ/ση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης.
- Η Δ/ση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, κατόπιν συνεργασίας με τη Δ/ση Απασχόλησης της Γενικής Διεύθυνσης Εργατικού Δυναμικού διαβιβάζει στις Περιφερειακές Διευθύνσεις και στα ΚΠΑ2 το προκαθορισμένο από τη Διοίκηση του Οργανισμού πρόγραμμα / μέτρο απασχόλησης στο οποίο περιέχονται συγκεκριμένα πεδία που δύνανται να εξειδικευτούν σε τοπικό επίπεδο. Ακολούθως, τα ΚΠΑ2 εισηγούνται συμβουλευτικά τις προτεινόμενες εξειδικεύσεις / προσαρμογές στα προκαθορισμένα αυτά

πεδία προς την εκάστοτε Περιφερειακή Δ/νση και τη Δ/νση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης.

- Η Δ/νση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης λαμβάνει όλα τα αναγκαία μέτρα α) για την υποστήριξη των δράσεων εξωστρέφειας και διαβούλευσης των ΚΠΑ2 με τις αρμόδιες μονάδες και υπηρεσίες των περιφερειακών και τοπικών αυτοδιοικήσεων, καθώς και με άλλους φορείς, δημόσιους ή ιδιωτικούς, που δραστηριοποιούνται στο αντίστοιχο διοικητικό επίπεδο και μπορούν να συμβάλλουν σε θέματα που άπτονται των λειτουργιών και των υπηρεσιών των ΚΠΑ2, β) για το συντονισμό, τον έλεγχο και τη λήψη πιθανών διορθωτικών ενεργειών που απαιτούνται για την υλοποίηση των προγραμματιζόμενων μέτρων απασχόλησης και την επίτευξη των ποσοτικών και ποιοτικών στόχων που έχουν καθοριστεί στο επίπεδο του ΚΠΑ2.

4. Εκπαιδευτικές ανάγκες των στελεχών των ΚΠΑ2

Οι εκπαιδευτικές ανάγκες των στελεχών των ΚΠΑ2 καθορίζονται κυρίως σε σχέση με τις προτεινόμενες νέες –αποκεντρωμένες- λειτουργίες που αναλαμβάνουν. Καθορίζονται επίσης, αν και σε λιγότερο βαθμό διότι αυτό υπερβαίνει το στόχο και τα όρια της παρούσας μελέτης, από τη διαπίστωση των άνισων επιδόσεων που επιδεικνύουν τα ΚΠΑ2 όσον αφορά την αποτελεσματική διαχείριση του προσωπικού τους και την εξωστρεφή δράση τους, δηλαδή τις σχέσεις τους με τις επιχειρήσεις, τις αυτοδιοικητικές αρχές, τα επιμελητήρια, τις οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, καθώς και άλλους φορείς που με τον έναν ή τον άλλο τρόπο διαμορφώνουν το περιβάλλον εντός του οποίου επιχειρεί το κάθε τοπικό ΚΠΑ2 και δύνανται να επηρεάζουν τις παρεχόμενες υπηρεσίες και την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων του.

Στο πλαίσιο των περιορισμών αυτών, το προτεινόμενο σχέδιο κατάρτισης περιορίζεται καταρχήν σε όσους προβλέπεται να αναλάβουν ρόλο στις προτεινόμενες Ομάδες Αποκεντρωμένου Σχεδιασμού. Δεδομένου ότι ο μέγιστος αριθμός των στελεχών για τις Ομάδες αυτές δεν μπορεί να υπερβαίνει τα επτά (7) στελέχη ανά ΚΠΑ2, εκτιμάται ότι ο πληθυσμός στόχος είναι μεταξύ 500 και 800 ατόμων περίπου.

Η διεξαγωγή της κατάρτισης μπορεί να γίνει σταδιακά και με τη χρήση πολλαπλασιαστών. Στο πλαίσιο αυτό, σε μια πρώτη φάση μπορούν να καταρτιστούν οι σημερινοί προϊστάμενοι των ΚΠΑ2. Σε μια δεύτερη φάση, κατά την οποία θα μπορούν να αξιοποιούνται ως εκπαιδευτές και οι προϊστάμενοι των ΚΠΑ2, που θα έχουν στο μεταξύ καταρτιστεί, μπορούν να καταρτιστούν οι υπεύθυνοι των γραφείων απασχόλησης, ασφάλισης και υποστήριξης των ΚΠΑ2. Τέλος, σε μια τρίτη φάση, κατά την οποία θα μπορούν να αξιοποιούνται ως εκπαιδευτές, και οι προϊστάμενοι των ΚΠΑ2 ή και οι καταρτισθέντες της δεύτερης φάσης, μπορούν να καταρτιστούν όσοι εργαζόμενοι των ΚΠΑ2 προβλέπεται να στελεχώσουν επικουρικά τις Ομάδες Αποκεντρωμένου Σχεδιασμού στο εγγύς μέλλον.

Η συνολική διάρκεια του προγράμματος κατάρτισης ανέρχεται σε 100 ώρες. Για διευκόλυνση των καταρτιζόμενων ένα σημαντικό μέρος της συνολικής διάρκειας του προγράμματος κατάρτισης, το 60%, μπορεί να διεξαχθεί εξ'αποστάσεως. Το υπόλοιπο μέρος μπορεί να διεξαχθεί τα Σαββατοκύριακα.

Το συνολικό πρόγραμμα κατάρτισης αρθρώνεται σε δύο βασικές ενότητες. Η πρώτη θεματική ενότητα έχει στόχο την εξοικείωση των στελεχών των ΚΠΑ2 με τις αρχές της νέας δημόσιας διοίκησης, την κατανόηση του νέου τους ρόλου και παράλληλα, τη γενική ενίσχυση της ικανότητας διοίκησης τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης. Στο τέλος της πρώτης θεματικής ενότητας, οι καταρτιζόμενοι θα έχουν ενισχύσει τις δεξιότητες τους σχετικά με:

- τη διοίκηση τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης
- τις νέες αποκεντρωμένες λειτουργίες που αναλαμβάνουν
- τη διαχείριση των εξωστρεφών δραστηριοτήτων της υπηρεσίας τους
- την αξιοποίηση των λειτουργιών του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος και της Διαδικτυακής Πύλης του Οργανισμού για το επίπεδο ενδιαφέροντος τους.

Η δεύτερη θεματική ενότητα έχει στόχο την κατανόηση, εκ μέρους των στελεχών των ΚΠΑ2, ορισμένων βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας, βασικών λειτουργιών των πολιτικών απασχόλησης, καθώς και βασικών αρχών σχεδιασμού και εξειδίκευσης μέτρων απασχόλησης. Στο τέλος της δεύτερης θεματικής ενότητας, οι καταρτιζόμενοι θα έχουν ενισχύσει τις γνώσεις και εν μέρει τις δεξιότητες τους σχετικά με:

- τις βασικές λειτουργίες των αγορών εργασίας
- τα είδη και τους ειδικούς στόχους των πολιτικών απασχόλησης
- τα όρια, τις βασικές παραμέτρους και τις διαδικασίες εξειδίκευσης των προγραμμάτων απασχόλησης σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο.

Αναλυτικότερα, η διάρθρωση του προτεινόμενου προγράμματος κατάρτισης έχει ως εξής:

1. Διοίκηση υπηρεσιών απασχόλησης (ενδεικτική διάρκεια: 50 ώρες, εκ των οποίων οι 30 εξ'αποστάσεως)

1. Αρχές της νέας δημόσιας διοίκησης
2. Ο νέος ρόλος και οι αποκεντρωμένες λειτουργίες των ΚΠΑ2
3. Οργάνωση και διοίκηση τοπικών υπηρεσιών απασχόλησης
4. Διαχείριση ανθρώπινων πόρων
5. Διοίκηση έργου
6. Δημόσιες σχέσεις και ολοκληρωμένη επικοινωνία

7. Δυνατότητες και λειτουργίες του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος και της Διαδικτυακής Πύλης του Οργανισμού

Από τις ανωτέρω ενότητες, οι υπ. αριθμ. 2 και 7 προτείνεται ώστε να διεξαχθούν αποκλειστικά δια ζώσης.

2. Πολιτικές απασχόλησης (50 ώρες, εκ των οποίων οι 30 εξ'αποστάσεως)

1. Δομή απασχόλησης και αγορά εργασίας
2. Παθητικές και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης
3. Σχεδιασμός –στοχοθεσία, πλαίσιο, κίνδυνοι «παθητικοποίησης»- ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
4. Η πολιτική απασχόλησης στο πλαίσιο του «Ευρώπη 2020»
5. Εθνικοί Στόχοι στο πλαίσιο του «Ευρώπη 2020»
6. Διαδικασίες και κριτήρια εξειδίκευσης των εθνικών στόχων σε επίπεδο περιφέρειας και ΚΠΑ2

Από τις ανωτέρω ενότητες, οι υπ. αριθμ. 3 και 6 προτείνεται ώστε να διεξαχθούν αποκλειστικά δια ζώσης.

Είναι τέλος σκόπιμο, τα καταρτισθέντα στελέχη να καλούνται σε τακτά διαστήματα για συμμετοχή σε σεμινάρια επιμόρφωσης για πιο εξειδικευμένα σχετικά θέματα.

Άξονας 2: Ανάπτυξη πλαισίου διαλόγου και σταθερών συνεργασιών σε τοπικό επίπεδο για την ενεργοποίηση της συμμετοχής των τοπικών κοινωνιών στον προσδιορισμό των αναγκών και την υλοποίηση ενεργητικών μέτρων απασχόλησης

Ο Άξονας 2 εξυπηρετεί την οριζόντια διάσταση της αποκέντρωσης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Στο πλαίσιο του Άξονα αυτού 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 ΟΤΑ, και ιδιαίτερα αυτών του α' βαθμού αυτοδιοίκησης.

Το ζήτημα της συνεργασίας ΟΑΕΔ και ΟΤΑ, πέραν των όποιων ad hoc συνεργασιών επιδιωχθούν ή/και επιτευχθούν οφείλει να τοποθετηθεί στο πλαίσιο θεσμικού διαλόγου μεταξύ των δύο πλευρών ώστε να συμφωνηθούν τα πεδία στα οποία μπορεί να υπάρξει συνεργασία καθώς και το επίπεδο και ο βαθμός συνεργασίας. Ο διάλογος αυτός, επειδή αφορά και άπτεται σημαντικών θεμάτων κοινωνικής πολιτικής, διοικητικών αλλαγών και ρυθμίσεων προτείνεται να υποστηριχτεί από θεματική ομάδα στελεχωμένη από ειδικούς επιστήμονες και στελέχη ΟΑΕΔ και ΟΤΑ η οποία θα εργαστεί πάνω σε αυτή την προβληματική. Επί τη βάση αυτού του διαλόγου θα μπορεί να γίνει ο μελλοντικός σχεδιασμός οριζόντιας αποκέντρωσης λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία του εξωτερικού και τις εγχώριες συνθήκες και δυνατότητες. Σκοπός αυτής της οριζόντιας χαρακτήρα αποκέντρωσης είναι η ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ ΚΠΑ2 και ΟΤΑ με στόχο την ενεργοποίηση των τοπικών κοινωνιών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

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

Στόχος: η σύναψη συμφωνιών / δικτύωση σε τοπικό επίπεδο μεταξύ ΟΤΑ και υπηρεσιών ΟΑΕΔ για τον εντοπισμό και ενεργοποίηση ατόμων μελών ευπαθών κοινωνικών ομάδων (ΕΚΟ)¹⁷ προς τη κατεύθυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας.

Οφέλη

α) εξυπηρέτηση του στόχου του ΟΑΕΔ να προσφέρει υπηρεσίες ποιότητας σε ΕΚΟ

¹⁷ «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.

- 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

A. Αποτελεσματικότερη πρόληψη και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού

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, οι τρέχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας και στην οικονομία γενικότερα δημιουργούν ένα περιβάλλον ασφυξίας λόγω και των εμποδίων που ορθώνονται αλλά και της αύξησης των απόμων, , που εντάσσονται σε αυτές τις πληθυσμιακές κατηγορίες, ως αποτέλεσμα μιας πορείας αρνητικών εξελίξεων στη προσωπική και εργασιακή τους 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,
- 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 στρατηγικής για την «Ευρώπη 2020», όσον αφορά την μείωση της φτώχειας, τη βελτίωση της απασχόλησης και τη μείωση του βαθμού εγκατάλειψης του σχολείου (ο στόχος αυτός δεν συνδέεται άμεσα με το έργο του ΟΑΕΔ συσχετίζεται όμως με την οικονομική κατάσταση του νοικοκυριού).

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.

Β. Δημιουργία πεδίων συνεργασιών με την τοπική αυτοδιοίκηση

Στο πλαίσιο της διερεύνησης των δυνατοτήτων αποκέντρωσης υπηρεσιών του ΟΑΕΔ, και ειδικότερα προς τη κατεύθυνση των ΟΤΑ, προκύπτει ότι οι συνθήκες δεν ευνοούν την άμεση εφαρμογή ενός εθνικού σχεδίου μετάβασης σε παροχή υπηρεσιών απασχόλησης από τους ΟΤΑ, είτε αποκλειστικά είτε σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ. Παρόλα αυτά όμως, τη στιγμή που ο ΟΑΕΔ εξετάζει την υιοθέτηση αρχών και μεθόδων διοίκησης στο πνεύμα της Νέας Δημόσιας Διοίκησης, θα ήταν σκόπιμο να αναπτυχθούν πιλοτικές ενέργειες αυτού του τύπου σε επιλεγμένες περιοχές.

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 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, υλοποίησε έργο με αντικείμενο «*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 τους 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

γ) 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.

δ) 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. Ταυτόχρονα, κάθε πιλοτική προσπάθεια πρέπει να αξιολογηθεί και μελετηθεί ώστε να αποτελέσει σημείο αναφοράς εμπειριών και μάθησης.

2.2. Μετεξέλιξη των προγραμμάτων κοινωνικού έργου

Στόχος: η μετεξέλιξη των υφιστάμενων προγραμμάτων κοινωνικού έργου, όπως αυτά υλοποιούνται σήμερα στο πλαίσιο του Ε.Π.Α.Α., σε εργαλεία παροχής ευκαιριών σταθερής 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
- δ) εξυπηρέτηση του στόχου της μείωσης του αριθμού των ατόμων που κινδυνεύουν από φτώχεια ή αποκλεισμό

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.

Η μετεξέλιξη τους σε προγράμματα προώθησης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας μπορεί να προσφέρει δυνατότητες σταθερής απασχόλησης.

Σημειώνεται ότι η προώθηση της κοινωνικής οικονομίας αναφέρεται ως μία από τις λίγες ρεαλιστικές διεξόδους στο πρόβλημα της αυξανόμενης ανεργίας και μείωσης του εισοδήματος¹⁸.

Βασική περιγραφή της ενέργειας

Σε αυτή τη λογική, θα μπορούσε να προωθηθεί η κοινωνική επιχειρηματικότητα¹⁹, 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

¹⁸ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Αξιολόγηση του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων του 2012 και του προγράμματος σταθερότητας της Ελλάδας, Βρυξέλλες SWD (2012) 305 final

¹⁹ «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.

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 Πληθυσμού²⁰. 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 επιχειρημάτων

²⁰ 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 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

Οι υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, σε συνεργασία με τους ΟΤΑ μπορούν να ενημερώσουν / καταρτίσουν / συμβουλευσουν και να επιδοτήσουν ανέργους, κατά προτεραιότητα νέους, 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.

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.

2.3 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 Περιφέρεια²¹ κατάρτιζε, 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 Κατάρτισης²², 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 κατάρτιζουν 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 κατάρτισμένων 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.

²¹ 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).

²² Σημειώνεται ότι οι περισσότερες περιφερειακές επιτροπές επαγγελματικής κατάρτισης βρίσκονται σήμερα υπό σύσταση.

2.4 Συνεργασία ΟΤΑ / ΟΑΕΔ για τη διοργάνωση Φόρουμ Εργασίας

Στόχος: η επέκταση του θεσμού των Φόρουμ Εργασίας με την ενεργό ανάμειξη των τοπικών κοινωνιών. Με τη συνεργασία ΚΠΑ2 και ΟΤΑ στη διοργάνωση των Φόρουμ επιδιώκεται η σε τακτή βάση διοργάνωση εκδηλώσεων σε τοπικό / περιφερειακό επίπεδο με την ευρεία συμμετοχή του εργοδοτών, παρόχων υπηρεσιών διά βίου μάθησης, εργαζομένων και ανέργων.

Οφέλη

- Κινητοποίηση του «Τριγώνου της Απασχόλησης» (ΔΥΑ, εργοδότες, άνεργοι) σε τοπικό / περιφερειακό επίπεδο
- Ενεργοποίηση δικτυώσεων μεταξύ ΟΤΑ, φορέων δια βίου μάθησης, ΔΥΑ και εργοδοτών σε τοπικό/ περιφερειακό επίπεδο.
- Συμβολή στην επίτευξη των στόχων απασχόλησης και καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού
- Προώθηση της δια βίου μάθησης
- Προώθηση της κινητικότητας εργαζομένων

Σκοπιμότητα της ενέργειας

Η προτεινόμενη ενέργεια αφορά στην αποκέντρωση του επιτυχημένου θεσμού των Φόρουμ Εργασίας που διοργανώνει ήδη ο ΟΑΕΔ με στόχο την κινητοποίηση των τοπικών κοινωνιών. Κεντρικό ρόλο παίζει η συνεργασία ΟΤΑ / ΟΑΕΔ στη διοργάνωση αυτών των εκδηλώσεων που θα δώσουν την ευκαιρία, μεταξύ άλλων, της γνωριμίας του εργατικού δυναμικού με τις τοπικές επιχειρήσεις και τους φορείς δια βίου μάθησης. Παράλληλα δίνεται η δυνατότητα και για πιο εξειδικευμένες ενέργειες, όπως οργάνωση open days από τις επιχειρήσεις.

Βασική περιγραφή της ενέργειας

Η ενέργεια αφορά την μεταφορά σε τοπικό επίπεδο του μοντέλου διοργάνωσης Φόρουμ Εργασίας που ήδη εφαρμόζει ο ΟΑΕΔ εμπλουτισμένο ενδεχόμενα και με άλλες δραστηριότητες που ευνοούνται ιδιαίτερα στη περίπτωση των τοπικών διοργανώσεων.

Επομένως, τα τοπικά Φόρουμ Εργασίας διατηρούν τα βασικά χαρακτηριστικά των Φόρουμ Εργασίας του ΟΑΕΔ:

- «Ευκαιρίες Καριέρας»
- «Εργαστήριο Συμβουλευτικής»
- Ενημέρωση για τα προγράμματα και τις υπηρεσίες του Οργανισμού,

- Ενημέρωση για τις δυνατότητες και ευκαιρίες απασχόλησης σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Eures)
- Ενημέρωση από στελέχη επιλεγμένων επιχειρήσεων της περιοχής για τις εξελίξεις στην κλαδική αγορά εργασίας, την προσφορά και τη ζήτηση.

υιοθετώντας παράλληλα και δραστηριότητες που ευνοούνται ιδιαίτερα από τοπικές διοργανώσεις, όπως τα "Open Days"²³ των τοπικών επιχειρήσεων. Η εφαρμογή του θεσμού ανοίγει τις πόρτες των επιχειρήσεων στους ενδιαφερόμενους για μια μέρα κάθε χρόνο και τους δίνει την δυνατότητα να δουλέψουν σε διαφορετικούς τύπους εργασίας και να αξιολογήσουν διαφορετικές μορφές απασχόλησης «επί το έργο».

Τα οφέλη από αυτή τη δραστηριότητα είναι σημαντικά για όλες τις πλευρές:

Για τους ανέργους ή /και για τους ενδιαφερόμενους να αλλάξουν την επαγγελματική τους διαδρομή, η λειτουργία του θεσμού αποτελεί μια νέα ευκαιρία για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και παρέχει στους ανέργους τη δυνατότητα να γνωρίσουν – δοκιμάσουν νέες θέσεις εργασίας και ίσως να «κατακτήσουν» κάποιες από αυτές.

Στις δε επιχειρήσεις δίνεται η δυνατότητα να:

- Απευθυνθούν άμεσα στην τοπική κοινότητα.
- Προσελκύσουν και να πληροφορήσουν το κοινό σχετικά με τις δραστηριότητες τους.
- Βρουν και να αξιοποιήσουν το κατάλληλου προσωπικού στην κατάλληλη θέση.
- Προωθήσουν μέσα από μια ανέξοδη προβολή, τις υπηρεσίες ή/και τα προϊόντα τους.
- Ενδυναμώσουν την εταιρική τους κουλτούρα.

Αντίστοιχη δραστηριότητα μπορούν να αναπτύξουν και οι φορείς δια βίου μάθησης της περιοχής, ανοίγοντας τις πόρτες στους στο ευρύ κοινό για να παρουσιάσουν το έργο τους, την υποδομή τους και τις δυνατότητες μάθησης που προσφέρουν.

Με αυτό τον τρόπο, τα Φόρουμ Εργασίας μπορούν να εξελιχθούν σε σημαντικά τοπικά γεγονότα με ιδιαίτερα θετικές επιπτώσεις.

²³ Ο θεσμός των Open Days εφαρμόστηκε στη χώρα μας πιλοτικά στο πλαίσιο του έργου της Α.Σ. «ΣυνΠΡΑΞΙΣ – Συνεργασία για την Απασχόληση», στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL (Β' κύκλος υλοποίησης).

ΒΑΣΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2012), Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, Αξιολόγηση του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων του 2012 και του προγράμματος σταθερότητας της Ελλάδας, Βρυξέλλες SWD (2012) 305 final

ΙΤΑ, «Κοινωνική Πολιτική και Τοπική Αυτοδιοίκηση», τελική έκθεση που συντάχθηκε από επιστημονική ομάδα με συντονιστή τον Ξ. Κοντιάδη, Δεκέμβριος 2006

Νόμος υπ' αριθμ. 2956/2001, Αναδιάρθρωση του ΟΑΕΔ και άλλες διατάξεις

Νόμος υπ' αριθμ. 3996/2011, Αναμόρφωση του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας, ρυθμίσεις θεμάτων Κοινωνικής Ασφάλισης και άλλες διατάξεις

Νόμος υπ' αριθμ. 3852/2010, Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης – Πρόγραμμα Καλλικράτης

Νόμος υπ' αριθμ. 3879/2010, Ανάπτυξη της δια βίου μάθησης και λοιπές διατάξεις,

ΟΑΕΔ, Απολογισμός Έργου Διοίκησης ΟΑΕΔ, Δεκέμβριος 2009 – Μάιος 2012

Cockx, Bart Sherpa, Ghent University, Van der Linden, Bruno, FNRS and IRES, UCLouvain, Decentralisation of labour market policy may matter, but other reforms matter more

European Commission, Council Recommendation of 27.04.2010 on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the Union, Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines

European Commission, Country Fact Sheet, Ελλάδα, February 2012

European Job Mobility Laboratory (Mobility Lab), PES Business Models, Concept Paper, Brussels, April 2011

European Job Mobility Laboratory (Mobility Lab), Partnerships among Employment Services, 2011

European Industrial Relations Observatory, Employer federation cautions against regionalization of employment services, February 2007

European Industrial Relations Observatory, Social Partners react to new government's work programme, August 2007

Finn Dan, Subcontracting in Public Employment Services, DG employment, Social Affairs and Inclusion, 2011

Froy, Francesca and Sylvain Giguere (2009), Breaking out of policy silos. Doing more with less. Paris: OECD. Francesca Froy, Sylbain. Published by: OECD Publishing

Gruening, G (2001), Origins and Theoretical Base of New Public Management, International Public Management Journal

Hendeliowitz Jan, Danish Employment Policy, National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery, 2008

Hood, Ch (1994) A public management for all seasons,?. Public administration

Hugh G. Mosley, 2011, Decentralisation of Public Employment Services

Hugh G. Mosley, Holger Schutz, Nicole Breyer, Management by Objectives in European Public Employment Services, 2001

Jorgensen, H. (2009), From a Beautiful Swan to an Ugly Ducking: Changes in Danish Activation Policies since 2003', Paper presented at the ASPEN / ETUI Activation Conference, Brno, March

PARES Stakeholders Conference, Conference Report, 28-29 September 2011, Brussels

Phan Thuy, Ellen Hansen and David Price, The Public Employment Service in a changing Labour Market, 2001