

ΟΑΕΔ

ΑΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2015 - ΙΟΥΝΙΟΣ 2019



Περιεχόμενα

Περιεχόμενα.....	1
ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑΣ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	13
ΜΕΡΟΣ Α'	15
ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ	15
1. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	16
1.1 Τακτική επιδότηση ανεργίας.....	18
1.2 Τακτική επιδότηση ανεργίας σε ασκούντες το δικαίωμα της επίσχεσης της εργασίας.....	19
1.3 Ειδικό εποχικό βοήθημα	19
1.4 Λοιπά βοηθήματα και παροχές	20
2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ	25
2.1 Παροχές μητρότητας	25
2.2 Πρόγραμμα διαμονής παιδιών σε παιδικές κατασκηνώσεις	27
2.3 Πρόγραμμα κοινωνικού τουρισμού	27
2.4 Βρεφονηπιακοί Σταθμοί.....	28
2.5 Προγράμματα χορήγησης δωρεάν βιβλίων και εισιτηρίων για θεατρικές παραστάσεις.....	30
3. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	32
3.1 Προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης.....	32
3.2 Καινοτόμα προγράμματα	36
3.3 Νέο μοντέλο (παροχής) ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.....	42
3.4 Μόνιμες θέσεις εργασίας στο δημόσιο για ειδικές κοινωνικές ομάδες (Ν. 2643/1998).....	44
4. ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΜΑΘΗΤΕΙΑ	45
4.1 Παράταση λειτουργίας των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας.....	47
4.2 Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας	47
4.3 Δράσεις του ΟΑΕΔ για βελτίωση της ποιότητας της Μαθητείας.....	49

4.4 Δράσεις εξωστρέφειας για την ανάδειξη του έργου των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας	52
4.5 Στατιστικά δεδομένα για τις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και τα Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ	54
5. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ: Κ.Ε.Κ.-ΟΑΕΔ & Λ.Α.Ε.Κ.....	57
5.1 Δράσεις κατάρτισης από τα Κ.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ	57
5.2 Αρχική επαγγελματική κατάρτιση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.....	60
5.3 Ο ΟΑΕΔ επικεφαλής-συντονιστής φορέας ευρωπαϊκών προγραμμάτων	63
5.4 Στρατηγική ΟΑΕΔ για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση.....	65
5.5 Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μέσω του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (Ε.Λ.Ε.Κ.Π.) – κλάδος Λ.Α.Ε.Κ.....	66
6. ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ.....	69
6.1 Ρυθμίσεις οφειλών δικαιούχων εργατικών κατοικιών και δανειοληπτών τ. Ο.Ε.Κ.	70
6.2 Κατασκευαστικό έργο	74
6.3 Διάθεση κενών και αδιάθετων διαμερισμάτων και κατοικιών οικισμών τ. Ο.Ε.Κ.	75
6.4 Έκδοση τίτλων μεταβίβασης κυριότητας για τους δικαιούχους εργατικών κατοικιών	76
6.5 Διαχείριση, διασφάλιση και αξιοποίηση για κοινωνικούς σκοπούς της ακίνητης.....	80
περιουσίας του ΟΑΕΔ.....	80
6.6 Πιλοτικό πρόγραμμα του Υπ. Εργασίας για την αξιοποίηση ακινήτων των Φορέων.....	85
Κοινωνικής Ασφάλισης και του ΟΑΕΔ στο ιστορικό κέντρο της Αθήνας.....	85
6.7 Ολοκληρωμένη παρέμβαση αστικής ανάπτυξης με την αξιοποίηση της πρώην.....	86
«Βαμβακουργίας» Βόλου, ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ	86
ΜΕΡΟΣ Β'	88
ΔΟΜΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ (I):.....	88
ΝΕΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ - ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ	88
7.1 Υπηρεσία Υποδοχής στα ΚΠΑ	93
7.2 Χώρος αυτοεξυπηρέτησης στα ΚΠΑ.....	93
7.3 Τηλεφωνικό Κέντρο (call center).....	94
7.4 Νέα διαδικτυακή πύλη (portal)	94
7.5 Συνεργασία με Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.).....	95

8. ΝΕΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ.....	96
8.1 Εργασιακοί σύμβουλοι αναζητούντων εργασία.....	96
8.2 Νέα μεθοδολογία ανάλυσης προφίλ και κατηγοριοποίησης ανέργων	96
8.3 Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας	98
8.4 Εξατομικευμένη προσέγγιση και Ατομικό Σχέδιο Δράσης.....	99
8.5 Συμβουλευτική.....	99
8.6 Δράσεις ενεργοποίησης ανέργων δικαιούχων του Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης (Κ.Ε.Α.).....	101
9. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΝΕΡΓΩΝ.....	104
9.1 Συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης/κατάρτισης και διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου.....	104
9.2 Περιστασιακή απασχόληση και διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου	106
9.3 Εγγραφή στο Μητρώο ομάδων ανέργων που στερούνται μόνιμης κατοικίας	106
9.4 Θέσπιση αμοιβαίων υποχρεώσεων ΟΑΕΔ και ανέργων	107
10. ΝΕΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ.....	112
10.1 Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων	112
10.2 Εργασιακοί σύμβουλοι εργοδοτών.....	114
10.3 Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων.....	114
11. ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ.....	119
11.1 Ηλεκτρονικές υπηρεσίες	119
11.2 Ηλεκτρονικά εργαλεία	122
11.3 Διαδικτυακές εφαρμογές για εκπαιδευτικές λειτουργίες και μονάδες	122
11.4 Διαδικτυακή πύλη και πληροφοριακά Συστήματα.....	123
11.5 Τεχνολογική αναβάθμιση.....	126
11.6 Διαλειτουργικότητα.....	127
ΜΕΡΟΣ Γ'	129
ΔΟΜΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ (II):	129
ΝΕΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ	129

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	130
12. ΝΕΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ	131
12.1 Οι βασικές αλλαγές και η σημασία τους.....	131
12.2 Αποκέντρωση αρμοδιοτήτων στις Περιφερειακές Διευθύνσεις.....	137
12.3 Αναδιοργάνωση των ΚΠΑ.....	138
13. ΝΕΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ.....	140
13.1 Στοχοθεσία – σύστημα μέτρησης της επίδοσης.....	141
13.2 Συμμετοχή των εργαζομένων.....	149
14. ΝΕΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	152
14.1 Μεγάλες τομές στο πεδίο της εκπαίδευσης προσωπικού.....	153
14.2 Στοιχεία δράσεων εκπαίδευσης προσωπικού.....	154
14.3 Δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού για την κατάρτιση του προσωπικού.....	157
15. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΠΡΩΤΗ ΦΟΡΑ.....	159
ΜΕΡΟΣ Δ'.....	163
ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ:.....	163
ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ– ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	163
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	164
16. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	165
16.1 Πρόσληψη μόνιμων εργασιακών συμβούλων ανέργων και εργοδοτών.....	166
16.2 Πρόσληψη μόνιμων δικηγόρων	166
16.3 Πρόσληψη μόνιμων πτυχιούχων Πληροφορικής.....	166
16.4 Πρόσληψη πτυχιούχων μέσω του Ειδικού Προγράμματος του ΟΑΕΔ για την απασχόληση πτυχιούχων στον δημόσιο τομέα.....	167
16.5 Πρόσληψη προσωπικού στους Β.Ν.Σ.	167
17. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	169
17.1 Πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας	169
17.2 Θεσμοθέτηση και εφαρμογή αντικειμενικού πλαισίου επιλογής Διευθυντών και Υποδιευθυντών των εκπαιδευτικών δομών.....	170

17.3 Αναγνώριση προϋπηρεσίας των αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών Ι.Δ.Ο.Χ. και ένταξή τους σε μισθολογικά κλιμάκια	171
17.4 Διεύρυνση πεδίου ειδικοτήτων για αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πλήρους και μειωμένου ωραρίου	171
17.5 Καθορισμός κριτηρίων πρόσληψης του εκπαιδευτικού προσωπικού των σχολών ΑμεΑ του ΟΑΕΔ	172
17.6 Πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας	172
ΜΕΡΟΣ Ε'	174
ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΔΙΚΤΥΑ.....	174
18. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΦΟΡΕΩΝ/ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (EUROPEAN P.E.S. NETWORK).....	175
18.1 Το Δίκτυο	175
18.2 Συμμετοχή ΟΑΕΔ	176
18.3 Ομάδα Δικτύων PES	177
18.4 Συγκριτική Μάθηση (Benchlearning)	178
19. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ (EUR.E.S. NETWORK)	180
19.1 Δραστηριότητα ΟΑΕΔ στο πλαίσιο του δικτύου	180
19.2 Εκπαιδεύσεις προσωπικού EURES.....	181
19.3 Συνεργασίες και δράσεις εξωστρέφειας.....	181
19.4 Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Επαγγελμάτων και Προσόντων (E.S.C.O.).....	181
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1.....	183
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.....	194

ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΡΙΑΣ

Ο ΟΑΕΔ αποτελεί το **δημόσιο βραχίονα του Υπουργείου Εργασίας** για την άσκηση της πολιτικής του για τους ανέργους και για την υλοποίηση προγραμμάτων εκπαιδευτικής και κοινωνικής πολιτικής για νέους και μισθωτούς. Η παρούσα Έκθεση είναι απολογιστική της δραστηριότητας του Οργανισμού κατά την περίοδο Μαρτίου 2015 - Ιουνίου 2019.

Σε αυτό το διάστημα **ο ΟΑΕΔ συνέβαλε**, με τα προγράμματα απασχόλησης που υλοποίησε, **στη μείωση του ποσοστού ανεργίας κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες**, που έπεσε από 26% τον Μάρτιο του 2015 στο 18,1% τον Μάρτιο του 2019, και στην κατά προτεραιότητα τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας των ανέργων με τις μεγαλύτερες δυσκολίες εργασιακής ένταξης και ανάγκες εισοδηματικής στήριξης. Παράλληλα, ο Οργανισμός υπήρξε εργαστήριο και πεδίο εφαρμογής μεγάλων δομικών αλλαγών, με απώτερο σκοπό την **αναβάθμιση του ρόλου στην αγορά εργασίας** ως προς την **σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας**, ώστε να ανταποκρίνεται καλύτερα στις ανάγκες των ανέργων για σταθερή επαγγελματική ένταξη και των επιχειρήσεων για πρόσληψη κατάλληλου εργατικού δυναμικού. Οι αλλαγές που δρομολογήθηκαν οδηγούν στον **μετασχηματισμό** του από έναν γραφειοκρατικό φορέα παροχής επιδομάτων και επιχορηγήσεων σε μία **σύγχρονη κοινωνική υπηρεσία απασχόλησης** και συμβάλλουν στην οικοδόμηση του **νέου μοντέλου κοινωνικού κράτους**, που τόσο έχει ανάγκη η χώρα, αντλώντας συμπεράσματα από την εμπειρία της οικονομικής κρίσης που αφήνει πίσω της.

Ο ΟΑΕΔ αποτελεί το «πρόσωπο» του κράτους προς τους ανέργους. Τους παρέχει επιδόματα και βοηθήματα ανεργίας, ευκαιρίες εργασίας, κυρίως μέσω προγραμμάτων απασχόλησης, και πρόσβαση σε μεγάλο φάσμα ευνοϊκών ρυθμίσεων και πρόσθετων παροχών. Δραστηριοποιείται επίσης επί σειρά δεκαετιών στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης νέων και ανέργων με δικές του εκπαιδευτικές δομές, τις οποίες ανέπτυξε και λειτουργεί από τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες και μετέπειτα (Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας, Ι.Ε.Κ., Κ.Ε.Κ), όπως και στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων, μέσω των προγραμμάτων που χρηματοδοτεί από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 ο Λογαριασμός Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης (Λ.Α.Ε.Κ.), που επίσης χρηματοδοτεί τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τα ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων.

Επιπλέον, από το 2013, ο ΟΑΕΔ αποτελεί **καθολικό διάδοχο των Οργανισμών Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) και Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.)**, έχοντας αναλάβει όλα τα προγράμματα κοινωνικής πολιτικής που αυτοί υλοποιούσαν πριν την κατάργησή τους το 2012 για εργαζόμενους και ανέργους, πρώην ασφαλισμένους μισθωτούς: εργατικές κατοικίες, στεγαστικά δάνεια,

βρεφονηπιακοί σταθμοί, παιδικές κατασκηνώσεις, κοινωνικός τουρισμός, δωρεάν θεατρικά εισιτήρια και βιβλία και παροχή δωρεάν στέγης στα Εργατικά Κέντρα. Η επέκταση της δραστηριότητας του ΟΑΕΔ στα ανωτέρω νέα πεδία υπερδιόγκωσε έναν ήδη πολύ μεγάλο Οργανισμό, με εκτεταμένο δίκτυο υπηρεσιών και εκπαιδευτικών δομών στο σύνολο της επικράτειας, που εμφάνιζε όλες τις αδράνειες και παθογένειες του γραφειοκρατικού και ιεραρχικού μοντέλου δημόσιας διοίκησης και τις στρεβλώσεις του πελατειακού συστήματος. Ταυτόχρονα, όμως, τα νέα πεδία κοινωνικής πολιτικής **ενίσχυσαν τον κοινωνικό ρόλο** του ΟΑΕΔ, διευρύνοντας το φάσμα των κοινωνικών του παροχών τόσο προς τους ανέργους όσο και προς στους εργαζόμενους μισθωτούς της χώρας.

Η οικονομική κρίση του 2008 έθεσε σε μεγάλη δοκιμασία τον ΟΑΕΔ, που ήρθε αρχικά αντιμέτωπος με το ωστικό κύμα της ανεργίας χωρίς ηλεκτρονικές υπηρεσίες και ολοκληρωμένο πληροφοριακό σύστημα, με συνέπεια τις ουρές και την ταλαιπωρία των ανέργων στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης. Η εκτόξευση της ανεργίας στα ύψη ανάγκασε το προσωπικό των υπηρεσιών «πρώτης γραμμής» να καταβάλει υπεράνθρωπες προσπάθειες για να υποδεχθεί και να εγγράψει τους ανέργους και για να ανταποκριθεί στην εκθετική αύξηση της ζήτησης για επιδόματα.

Κυρίως, όμως, η πρόσφατη οικονομική κρίση **τραυμάτισε την αξιοπιστία του ΟΑΕΔ** απέναντι στους ανέργους, επειδή δεν μπόρεσε να τους παρέχει επαρκή εισοδηματική στήριξη και ευκαιρίες εργασίας. Ως αποτέλεσμα κυβερνητικών επιλογών δεκαετιών, το χαμηλό ύψος του επιδόματος ανεργίας περιόριζε την αναπλήρωση των εισοδηματικών απωλειών των δικαιούχων στο ελάχιστο, ενώ οι προϋποθέσεις λήψης του επιδόματος μακροχρονίως ανέργων απέκλειαν την πρόσβαση στη συντριπτική πλειονότητα των τελευταίων. Η κατάσταση επιδεινώθηκε κατά την περίοδο των Μνημονίων. Η μείωση από 14.2.2012 του κατώτατου μισθού κατά 22% με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου έριξε το επίδομα ανεργίας από τα 460 στα 360 ευρώ, ενώ η ραγδαία επέκταση της μακροχρόνιας ανεργίας, μαζί με το ανώτατο όριο των 400 ημερήσιων επιδομάτων που τέθηκε από 1.1.2013 στην επιτρεπόμενη συνολική διάρκεια λήψης του επιδόματος ανεργίας σε μια τετραετία, περιόρισαν δραστικά τον βαθμό κάλυψης των ανέργων από επιδόματα από 37% το 2010 στο 29% το 2012 και στο 14% το 2014 (στοιχεία Ο.Α.Ε.Δ). Ταυτόχρονα, οι συνθήκες βαθιάς και παρατεταμένης ύφεσης, η οποία από το 2010 τροφοδοτήθηκε από την πολιτική λιτότητας, ακύρωσαν εκ των πραγμάτων την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης να παράγουν νέες θέσεις εργασίας και άρα ευκαιρίες απασχόλησης των ανέργων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, ενώ τα μεγάλα προγράμματα του ΟΑΕΔ της περιόδου 2010-2014, που στόχευαν στη συγκράτηση της ανεργίας επιδοτώντας τη διατήρηση εκατοντάδων χιλιάδων θέσεων εργασίας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, δεν αφορούσαν τους ανέργους αλλά τους εργαζόμενους.

Το 2012, ενώ οι αρνητικές επιπτώσεις των Μνημονίων στην αξιοπιστία του ΟΑΕΔ απέναντι στους ανέργους ήταν σε πλήρη εξέλιξη, σχεδιάστηκε από την τότε Διοίκηση του Οργανισμού, με τη βοήθεια εμπειρογνομόνων από τρεις ευρωπαϊκές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ένα σχέδιο ριζικής αναδιοργάνωσης και αναπροσανατολισμού του ΟΑΕΔ, με στόχο τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας του με βάση τα ευρωπαϊκά πρότυπα. Το σχέδιο αποτυπώθηκε στο πρόγραμμα «**Επαναπροσδιορισμός του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ**», που τέθηκε αμέσως υπό την εποπτεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και χρηματοδοτήθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Το Πρόγραμμα παρέμεινε στη φάση της εξειδίκευσης και προετοιμασίας μέχρι το 2015, οπότε ενσωματώθηκε ως μνημονιακή δέσμευση στο τρίτο Πρόγραμμα Οικονομικής Προσαρμογής, ενώ δεν έκανε καμία αναφορά στην ανάγκη προσλήψεων προσωπικού για την επιτυχή υλοποίησή του.

Το 2015 επιφέραμε δύο αλλαγές στο σχέδιο ριζικής αναδιοργάνωσης-αναπροσανατολισμού του Οργανισμού. Πρώτο, αναδιατυπώσαμε και περιορίσαμε σε τρεις τους **στόχους και τους άξονες δράσης** του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του επιχειρησιακού μοντέλου του ΟΑΕΔ»: (α) νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών προς ανέργους και επιχειρήσεις, με περισσότερες και καλύτερες υπηρεσίες πληροφόρησης και συμβουλευτικής και με βελτίωση του σχεδιασμού και της υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας (β) αλλαγή του οργανωτικού και διοικητικού μοντέλου και της εργασιακής κουλτούρας, με έμφαση στη συμμετοχή των εργαζομένων (γ) επιμόρφωση-κατάρτιση του προσωπικού για την υποστήριξη των αλλαγών.

Δεύτερο, και σημαντικότερο, συνδέσαμε την επιτυχία του Προγράμματος με την **ενδυνάμωση** του ΟΑΕΔ με **προσλήψεις εξειδικευμένου μόνιμου προσωπικού** και την **τεχνολογική αναβάθμισή** του. Λαμβάνοντας υπόψη την τεράστια έλλειψη σε εργασιακούς συμβούλους (1 προς 3.500 ανέργους) για να παρέχουν τις νέες υπηρεσίες εξατομικευμένης συμβουλευτικής ανέργων και εργοδοτών που προέβλεπε το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών του Οργανισμού, το οποίο προετοιμάζαμε αναπτύσσοντας νέα εργαλεία, καταρτίζοντας το προσωπικό και πραγματοποιώντας οργανωτικές-θεσμικές αλλαγές, διεκδικήσαμε από την κυβέρνηση και πετύχαμε την πρόσληψη μεγάλου αριθμού μόνιμων εργασιακών συμβούλων, ώστε να αποφύγουμε την ανάθεση υπηρεσιών συμβουλευτικής και σύζευξης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, κατεύθυνση που είχε αποτυπωθεί στο αρχικό σχέδιο-οδικό χάρτη του Προγράμματος το 2012. Οι προσλήψεις εγκρίθηκαν από το Υπουργικό Συμβούλιο τον Ιανουάριο του 2016 και πραγματοποιήθηκαν τον Μάιο του 2019. Η ενδυνάμωση του ΟΑΕΔ περιέλαβε επίσης **πρωτοβουλίες ουσιαστικής βελτίωσης του Ο.Π.Σ.**, που παρουσίαζε τεράστιες δυσλειτουργίες που έχουν πλέον αντιμετωπιστεί, και την **μαζική προμήθεια υπολογιστών νέας γενιάς** για την πλήρη τεχνολογική αναβάθμιση όλου του εξοπλισμού και την κάλυψη όλου του προσωπικού.

Η υλοποίηση των δράσεων του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» ξεκίνησε το φθινόπωρο του 2015 και αυτό ολοκληρώθηκε επισήμως το Δεκέμβριο του 2018. Τα επιτεύγματα της τετραετίας 2015-2018 αρθρώνονται γύρω από πέντε άξονες:

- (α) Ταχύτερη και καλύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη (πολύ μεγάλη ανάπτυξη ηλεκτρονικών υπηρεσιών, απλοποίηση διαδικασιών, λειτουργία πανελλαδικού τηλεφωνικού κέντρου και νέας διαδικτυακής πύλης, δημιουργία υπηρεσιών υποδοχής και χώρων αυτοεξυπηρέτησης πολιτών σε όλα τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης). Τα αποτελέσματα είναι ήδη ορατά στους ανέργους που συμμετείχαν στην πρώτη πανελλαδική έρευνα ικανοποίησης αναγκών που πραγματοποιήσαμε τον Ιανουάριο του 2019 και αξιολόγησαν τον Οργανισμό πολύ θετικά.
- (β) Καλύτερες υπηρεσίες συμβουλευτικής ανέργων (νέα εργαλεία, ηλεκτρονικές εφαρμογές και διαδικασίες εξατομικευμένης προσέγγισης), νέα στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων για την αύξηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας (εργασιακοί σύμβουλοι εργοδοτών, μονάδα μεγάλων επιχειρήσεων, συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο).
- (γ) Σχεδιασμός νέων καινοτόμων προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης και επανασχεδιασμός παλαιότερων, απλοποίηση διαδικασιών στον τρόπο υλοποίησης.
- (δ) Αλλαγή οργανωτικού και διοικητικού μοντέλου (νέος οργανισμός, στοχοθεσία, ολομέλειες εργαζομένων στα ΚΠΑ)
- (ε) Επιμόρφωση προσωπικού (καταρτίστηκαν τα 2/3 του προσωπικού - το 1/3 πάνω από μία φορά).

Σημαντικότατο επίτευγμα, που συναρτάται ευθέως με τον στόχο του Προγράμματος για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας, ήταν ο σχεδιασμός και η πιλοτική εφαρμογή από τον ΟΑΕΔ, σε συνεργασία με το Υπ. Εργασίας, του **νέου μοντέλου παροχής ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ανοικτού πλαισίου**, που καθιστά λειτουργικό το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών του Οργανισμού και θέτει τον ΟΑΕΔ στο επίκεντρο ως πάροχο ενεργητικών πολιτικών και φορέα τοποθέτησης των ανέργων σε αυτές. Το νέο μοντέλο παροχής ενεργητικών πολιτικών διατηρεί μονίμως ανοικτά προγράμματα απασχόλησης, κατάρτισης και αυτοαπασχόλησης, στα οποία τοποθετούνται οι άνεργοι ανάλογα με τις ανάγκες τους, τους επαγγελματικούς τους στόχους και την πρόθεσή τους για ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Ο ΟΑΕΔ, κατά την τελευταία τετραετία, πολλαπλασίασε τον αριθμό των προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης που απευθύνονται στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, αύξησε τον συνολικό προϋπολογισμό και τις προκηρυχθείσες θέσεις και βελτίωσε σημαντικά τον σχεδιασμό και την υλοποίησή τους. Ωστόσο, η απορροφητικότητα αυτών των προγραμμάτων υπήρξε μικρή, λόγω του οικονομικού κλίματος αβεβαιότητας τη διετία 2015-6, των προβλημάτων ρευστότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων καθώς και της διαθεσιμότητας ενός άφθονου χαμηλόμισθου εργατικού

δυναμικού για πρόσληψη, που μειώνει το κίνητρο της επιχορήγησης. Κατά συνέπεια, ο κύριος όγκος των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν από προγράμματα απασχόλησης την τελευταία τετραετία προέρχεται από προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και τα ειδικά προγράμματα απασχόλησης στο δημόσιο τομέα. Δεδομένου ότι οι άνεργοι υποβάλλουν αιτήσεις συμμετοχής σε αυτά και ότι οι επιτυχόντες προκύπτουν με βάση αντικειμενικά κριτήρια μοριοδότησης, η υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών από τον **ΟΑΕΔ αναβάθμισε τον ρόλο και την εικόνα του ως παρόχου ευκαιριών εργασίας** στους άνεργους, τις οικογένειές τους και την κοινωνία συνολικά.

Όσον αφορά την εισοδηματική στήριξη των ανέργων, την τελευταία τετραετία έγιναν κάποιες θεσμικές βελτιώσεις, κυρίως ως προς την πρόσβαση των πρώην αυτοαπασχολούμενων στο βοήθημα ανεργίας. Όμως, ενώ ο αριθμός των επιδοτούμενων ανέργων αυξήθηκε κατά 25% μεταξύ 2014 και 2018, ο βαθμός κάλυψης των ανέργων από επίδομα ανεργίας ανέβηκε το ίδιο διάστημα από το 14% μόλις στο 16%. Γι' αυτό το λόγο, τον Μάιο του 2018, λίγο πριν την ολοκλήρωση του τρίτου Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, η **αναθεώρηση του συστήματος επιδότησης της ανεργίας** εντάχθηκε στην **Εθνική Αναπτυξιακή Στρατηγική¹** ως μία από τις αναγκαίες θεσμικές αλλαγές στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας, και τον Μάιο του 2019 στην αναθεώρησή της.²

Από το 2015 μέχρι σήμερα, οι επιδόσεις του ΟΑΕΔ υπήρξαν αξιόλογες σε όλα τα πεδία πολιτικής όπου αναπτύσσει τη δράση του, συμπεριλαμβανόμενων των κοινωνικών προγραμμάτων και των εκκρεμοτήτων που κληρονόμησε από τους καταργηθέντες Οργανισμούς Εργατικής Εστίας και Κατοικίας. Ωστόσο, το κορυφαίο επίτευγμα του Οργανισμού ήταν ότι έθεσε γερά θεμέλια, πραγματοποιώντας όλες τις αναγκαίες τομές και τα βήματα και εκπληρώνοντας όλες τις απαραίτητες αντικειμενικές και υποκειμενικές προϋποθέσεις, ώστε η ριζική του αναδιοργάνωση και η θεσμική του ενδυνάμωση να παράγουν καρπούς και να γίνουν αισθητές στους άνεργους, τις επιχειρήσεις και τους πολίτες τα αμέσως επόμενα χρόνια. Σχεδιάζοντας και δρομολογώντας δομικές αλλαγές, ο ΟΑΕΔ άνοιξε τα πανιά του και έβαλε πλώρη για ένα γενναίο και αποφασιστικό ταξίδι προς το μέλλον.

Το εγχείρημα της ριζικής αναδιοργάνωσης του Οργανισμού, παράλληλα με την ενδυνάμωσή του, αποτελεί στοιχείο ευρύτερης πολιτικής σημασίας, που καλείται να αποδείξει ότι το κράτος μπορεί να μεταρρυθμιστεί, εφόσον συνυπάρχουν όραμα, στόχοι και σχέδιο τεχνοκρατικά άρτιο, συγκροτημένο και, προπαντός, ικανό να παρακινήσει και να εμπνεύσει την ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων και την προσήλωση και τον ζήλο των διοικητικών στελεχών. Ο ΟΑΕΔ οφείλει να κερδίσει αυτό το στοιχείο για λογαριασμό όλων των ανέργων της χώρας, οι οποίοι επιζητούν έναν

¹Ελληνική Δημοκρατία, *Ελλάδα: Μια στρατηγική ανάπτυξης για το μέλλον*, Μάιος 2018.

²Ελληνική Δημοκρατία, *Εθνική Στρατηγική για τη Βιώσιμη και Δίκαιη Ανάπτυξη*, Μάιος 2019.

Οργανισμό φιλικό και ανθρώπινο, που να τους στηρίζει ουσιαστικά και αποτελεσματικά. Τα θετικά μηνύματα που παίρνουμε ήδη από τους ανέργους για τα πρώτα μας επιτεύγματα είναι ενθαρρυντικά.

Εδώ και έναν χρόνο, το κεντρικό επικοινωνιακό μήνυμα «**Ο δικός σου ΟΑΕΔ**», συνοψίζει το όραμά μας, να αισθάνονται οι άνεργοι τον ΟΑΕΔ δίπλα τους, σύμβουλο και αρωγό τους και οι επιχειρήσεις να τον θεωρούν αξιόπιστο φορέα ως προς την εξεύρεση κατάλληλου προσωπικού. Θεωρώ ότι η ενότητα γύρω από τον κοινό σκοπό, τα μέχρι τώρα επιτεύγματά μας και η εμπιστοσύνη που αποκτήθηκε τα τελευταία χρόνια μεταξύ της Διοίκησης και των εργαζομένων του Οργανισμού αποτελούν εγγύηση και πολύτιμη παρακαταθήκη για το μέλλον προκειμένου να κερδηθεί το στοίχημα και να γίνουν πράξη οι στόχοι και το όραμα.

Καθ. Μαρία Καραμεσίνη
Διοικήτρια και πρόεδρος Δ.Σ. ΟΑΕΔ

Άλιμος, 5 Ιουλίου 2019

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο ΟΑΕΔ αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), που τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Είναι ένας πολυσύνθετος Οργανισμός, με μεγάλο φάσμα δραστηριοτήτων, το οποίο μάλιστα διευρύνθηκε όταν απορρόφησε τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.) και τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.), που καταργήθηκαν το 2012. Σκοπός του είναι «η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ενίσχυση και τη διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση, την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών αυτού, τη χορήγηση παροχών για τη στεγαστική προστασία αυτού και τη συνδρομή στη συλλογική οργάνωση και δράση του, εν όψει της βελτίωσης του βιοτικού του επιπέδου» (άρθρο 2 Ν. 2956/2001).

Ο Οργανισμός διαθέτει μία Κεντρική Υπηρεσία και επτά Περιφερειακές Διευθύνσεις, 118 Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (Κ.Π.Α.), 50 Επαγγελματικές Σχολές Μαθητείας (ΕΠΑ.Σ.), 29 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.), 6 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.), 2 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑμεΑ (Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ) και 25 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς (Β.Ν.Σ.). **Απασχολεί συνολικά 5.946 εργαζόμενους, 3.647 διοικητικούς υπαλλήλους** (2.922 μόνιμους και 725 συμβασιούχους ορισμένου χρόνου) και **2.299 εκπαιδευτικούς** (515 μόνιμους, 196 αναπληρωτές και 1.588 ωρομίσθιους)³.

Με βάση το σκοπό και το ρόλο του, ο ΟΑΕΔ υλοποιεί –αλλά επίσης καταρτίζει και εισηγείται στο Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης– ρυθμίσεις, μέτρα και προγράμματα στα κάτωθι πεδία πολιτικής:

1. Ασφάλιση κατά της ανεργίας (επιδόματα και βοηθήματα ανεργίας)
2. Ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας (σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, συμβουλευτική ανέργων, προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης, προγράμματα αυτοαπασχόλησης και επιχειρηματικότητας)
3. Επαγγελματική εκπαίδευση νέων και επαγγελματική κατάρτιση ανέργων, εργαζομένων και ΑμεΑ (εκπαιδευτικές δομές ΟΑΕΔ, προγράμματα Λ.Α.Ε.Κ.)
4. Οικογενειακή πολιτική (επιδόματα και παροχές μητρότητας, βρεφονηπιακοί σταθμοί, κατασκηνωτικό πρόγραμμα, κοινωνικός τουρισμός)

³ Στοιχεία 10.6.2019.

5. Πολιτιστική πολιτική (προγράμματα διάθεσης δωρεάν εισιτηρίων θεατρικών παραστάσεων και επιταγών αγοράς βιβλίων)
6. Στεγαστική πολιτική (κατασκευή και διάθεση εργατικών κατοικιών, δάνεια σε εργαζόμενους)
7. Χρηματοδότηση συνδικαλιστικών οργανώσεων και των ινστιτούτων των κοινωνικών εταίρων (Λ.Α.Ε.Κ.)

Ταυτόχρονα με την εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής στα ανωτέρω πεδία, την τελευταία τετραετία ο Οργανισμός προχώρησε σε μια μεγάλη μεταρρυθμιστική προσπάθεια με οδηγό ένα φιλόδοξο Πρόγραμμα που σχεδιάστηκε το 2012, εξειδικεύτηκε τα επόμενα χρόνια, συμπληρώθηκε και μπήκε στη φάση υλοποίησης το 2015 και επισήμως ολοκληρώθηκε το 2018. Το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» περιλάμβανε ουσιαστικές παρεμβάσεις και αλλαγές στο μοντέλο παροχής υπηρεσιών προς ανέργους και επιχειρήσεις καθώς και στο οργανωτικό και διοικητικό του μοντέλο. Αυτές οι παρεμβάσεις και αλλαγές συνδυάστηκαν με άλλες μεγάλες πρωτοβουλίες και δράσεις αναβάθμισης των πληροφοριακών συστημάτων και του τεχνολογικού εξοπλισμού και πρόσληψης μόνιμου προσωπικού υψηλών προσόντων.

Η παρούσα Έκθεση Απολογισμού των δράσεων του ΟΑΕΔ κατά την περίοδο Μαρτίου 2015 – Ιουνίου 2019 απαρτίζεται από τέσσερα μέρη. Στο πρώτο αποτυπώνεται η δραστηριότητα του ΟΑΕΔ την τελευταία τετραετία ως προς την υλοποίηση της κυβερνητικής πολιτικής σε όλα τα επί μέρους πεδία, ενώ στο δεύτερο μέρος συνοψίζονται οι δομικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο μοντέλο παροχής υπηρεσιών του Οργανισμού κατά το ίδιο διάστημα και αποσκοπούν στην παροχή νέων και καλύτερων υπηρεσιών προς τους ανέργους και τις επιχειρήσεις. Στο τρίτο μέρος αποτυπώνονται αναλυτικά όλες τις δράσεις που σχετίζονται με την ριζική αλλαγή του οργανωτικού και διοικητικού μοντέλου του ΟΑΕΔ, ενώ στο τέταρτο καταγράφονται όλες οι πρωτοβουλίες της Διοίκησης για βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, τις προσλήψεις προσωπικού και τα αποτελέσματα σε αυτόν τον τομέα. Τέλος, στο πέμπτο μέρος, παρουσιάζεται η συμμετοχή του Οργανισμού στα δύο μεγάλα ευρωπαϊκά δίκτυα, Ευρωπαϊκό Δίκτυο Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης και EURES, καθώς και η ανταπόκρισή του στις υποχρεώσεις που συνεπάγεται αυτή η συμμετοχή.

ΜΕΡΟΣ Α'

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ

1. ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

Ο ΟΑΕΔ αποτελεί τον δημόσιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης κατά της ανεργίας, που συγκεντρώνει τις ασφαλιστικές εισφορές υπέρ ανεργίας μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων και τις αξιοποιεί υλοποιώντας παθητικές και ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας προς όφελος των ανέργων. Στο πλαίσιο των παθητικών πολιτικών και με σκοπό την εισοδηματική στήριξη των ανέργων, ο ΟΑΕΔ παρέχει τα εξής επιδόματα και βοηθήματα:

- Τακτική επιδότηση ανεργίας
- Ειδικό εποχικό βοήθημα
- Επίδομα ανεργίας μετά από επίσχεση εργασίας ή λόγω διακοπής εργασιών της επιχείρησης
- Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη της επιδότησης λόγω ανεργίας
- Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στο μητρώο του ΟΑΕΔ
- Ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στερητική της ελευθερίας (αποφυλακισθέντες)
- Επίδομα μακροχρονίως ανέργων
- Παροχή λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη
- Επίδομα διαθεσιμότητας
- Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας
- Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας
- Βοήθημα ανεργίας αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολούμενων (Ο.Α.Ε.Ε., Ε.Τ.Α.Π.- Μ.Μ.Ε.)
- Έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις

Από το 2015 μέχρι σήμερα δεν επήλθε κάποια ουσιαστική μεταβολή στο σύστημα επιδότησης των ανέργων, πλην της **αναθεώρησης του ύψους του βασικού επιδόματος, των ειδικών βοηθημάτων ανεργίας και της ειδικής παροχής προστασίας της μητρότητας** λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού, της μείωσης των απαιτούμενων ημερομισθίων για την **τακτική επιδότηση ανεργίας των εκπαιδευτικών σε φροντιστήρια και κέντρα ξένων γλωσσών** και της διεύρυνσης των δικαιούχων του ειδικού εποχικού βοηθήματος **στους χορευτές και τους τεχνικούς που απασχολούνται σε ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις**. Επίσης, αυξήθηκε ο αριθμός επιδοτούμενων ανέργων κατά 25% μεταξύ 2014 και 2018, ενώ το ποσοστό κάλυψης των ανέργων από επιδόματα ανεργίας ανήλθε το 2018 στο 16%, από 14% το 2014. Ομοίως, αυξήθηκαν κατά 60% οι άνεργοι των εποχικών επαγγελμάτων που παίρνουν το ειδικό εποχικό βοήθημα. Από τους λοιπούς επιδοτηθέντες στην τετραετία, οι περισσότεροι ήταν αυτοί που έλαβαν το ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη του

επιδόματος ανεργίας και δεύτεροι στη σειρά αυτοί που έλαβαν το ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στο μητρώο του ΟΑΕΔ Τέλος, το 2017, ο Οργανισμός κατέβαλε έκτακτο επίδομα νεανικής αλληλεγγύης σε περίπου 42 χιλιάδες άνεργους νέους ενώ, το 2018, επίδομα ανεργίας και εφάπαξ οικονομική ενίσχυση σε πυρόπληκτους της Ανατολικής Αττικής.

Αύξηση επιδομάτων και βοηθημάτων ως αποτέλεσμα της αύξησης του κατώτατου μισθού

Με Απόφαση της Υπ. Εργασίας (Φ.Ε.Κ. 173/Β/30-1-2019), **καθορίστηκε ο νέος αυξημένος νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο** για την πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, με ισχύ από 1/2/2019, ως εξής:

- για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίστηκε στα 650€.
- για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίστηκε στα 29,04€.

Η παραπάνω αύξηση συμπαρέσυρε ανάλογα το βασικό ημερήσιο ποσό τακτικής επιδότησης ανεργίας, που διαμορφώθηκε στο ύψος των 15,98€, από 14,40€ που ήταν προηγουμένως, και το **βασικό μηνιαίο επίδομα τακτικής ανεργίας**, που διαμορφώθηκε στο ύψος των 399,75€, από 360,00€ που ήταν προηγουμένως. Η αναπροσαρμογή αφορά τόσο αυτούς που ήδη λάμβαναν την παροχή όσο και τους νέους δικαιούχους και ισχύει, επίσης, από 1/2/2019.

Παράλληλα, **επηρεάστηκαν προς τα πάνω και μια σειρά άλλων παροχών ασφάλισης** που καταβάλλει ο Οργανισμός και συνδέονται με το βασικό επίδομα ανεργίας ή το βασικό κατώτατο ημερομίσθιο ανειδίκευτου εργάτη, και διαμορφώθηκαν ως εξής:

ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ-ΠΑΡΟΧΕΣ		Έως 31/1/2019	Από 1/2/2019
Ειδικό βοήθημα	Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη της τακτικής επιδότησης ανεργίας	187,20€	207,87€
	Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στο μητρώο ανέργων	216,00€	239,85€
	Ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στέρησης της ελευθερίας (αποφυλακισθέντες)	216,00€	239,85€
	Ειδικό βοήθημα λόγω επίσχεσης εργασίας ή διακοπής εργασιών	288,00€	319,80€
	Οικοδόμων	678,06€	752,65€

Ειδικό εποχικό βοήθημα	Δασεργατών-ρητινοσυλλεκτών, καπνεργατών, αγγειοπλαστών-κεραμοποιών-πλινθοποιών και μισθωτών ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης	641,41€	710,50€
	Μουσικών-τραγουδιστών, ηθοποιών, υποδηματεργατών, χειριστών-βοηθών χειριστών κιν/φου, ελεγκτών θεάτρου-κιν/φου, ταμιών κιν/φου-θεάτρου, τεχνικών κιν/φου & τηλεόρασης, ταξιθετών θεάτρου-κιν/φου, χειριστών εκσκαπτικών ανυψωτικών οδοποιητικών κλπ μηχανημάτων και μισθωτών τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου	458,15€	508,55€
	Σμυριδεργατών	916,30€	1.017,10€
Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας		586,08€	650,55€

1.1 Τακτική επιδότηση ανεργίας

Η τακτική επιδότηση ανεργίας χορηγείται σε μισθωτούς, ασφαλισμένους στον κλάδο ανεργίας του ΟΑΕΔ, των οποίων η εργασιακή σχέση είτε έληξε (σύμβαση ορισμένου χρόνου) είτε καταγγέλθηκε από τον εργοδότη (απόλυση), με χρονική διάρκεια από πέντε (5) έως δώδεκα (12) μήνες, ανάλογα με τις ημέρες εργασίας που έχουν πραγματοποιήσει οι δικαιούχοι σε συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα πριν από τη λύση ή τη λήξη της εργασιακής τους σχέσης που ορίζονται ως κρίσιμα.

ΔΑΠΑΝΕΣ ΓΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΔΟΤΗΘΕΝΤΩΝ			
ΕΤΟΣ	ΔΑΠΑΝΕΣ (€)	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΔΟΤΗΘΕΝΤΩΝ*⁴	ΠΟΣΟΣΤΟ (%) ΚΑΛΥΨΗΣ**
2014	688.656.558,36	391.216	14,0
2015	678.476.369,93	405.813	14,4
2016	742.817.275,60	430.799	14,5
2017	751.578.782,48	448.345	14,7
2018	812.202.843,14	489.814	16,0

* Σύνολο ατόμων που επιδοτήθηκαν στη διάρκεια του έτους.

** Επιδοτούμενοι προς αναζητούντες εργασία ανά μήνα: μέσος όρος δωδεκαμήνου.

⁴ Τα στοιχεία ανά έτος αφορούν μοναδικά άτομα, αλλά για το συγκεκριμένο έτος. Δηλαδή το ίδιο άτομο μπορεί να επιδοτείται σε δύο διαφορετικά έτη, οπότε το σύνολό τους δεν αφορά μοναδικά άτομα.

Ο συνολικός αριθμός επιδοτούμενων κατά την περίοδο 1/1/2015-5/3/2019 ανέρχεται σε **909.452** (μοναδικά) άτομα, στα οποία καταβλήθηκαν **2.985** εκατομμύρια ευρώ.

Μείωση των απαιτούμενων ημερομισθίων για την τακτική επιδότηση ανεργίας των εκπαιδευτικών σε φροντιστήρια και κέντρα ξένων γλωσσών

Με Κ.Υ.Α. που εκδόθηκε το 2018⁵ δόθηκε σε εκπαιδευτικούς απασχοληθέντες κατά το σχολικό έτος 2017-2018 σε φροντιστήρια και κέντρα ξένων γλωσσών, η **δυνατότητα ένταξης στην τακτική επιδότηση ανεργίας με μειωμένο αριθμό ημερών ασφάλισης** (από 125 σε 100 στο τελευταίο 14μηνο πριν από τη λύση της εργασιακής σχέσης, αφαιρουμένων των δύο τελευταίων μηνών).

1.2 Τακτική επιδότηση ανεργίας σε ασκούντες το δικαίωμα της επίσχεσης της εργασίας

Δικαίωμα τακτικής επιδότησης ανεργίας έχουν και οι εξής κατηγορίες μισθωτών

- όσοι ασκούν το δικαίωμα της επίσχεσης από την εργασία του άρθρ. 325 του Α.Κ.
- εκείνοι των οποίων η επιχείρηση στην οποία απασχολούνται έχει προβεί σε διακοπή εργασιών χωρίς να έχει προβεί σε έγγραφες καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας.

Το ύψος του καταβαλλόμενου επιδόματος ισούται με αυτό του τακτικού επιδόματος ανεργίας.

ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΕ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΔΟΤΗΘΕΝΤΩΝ	ΔΑΠΑΝΕΣ
2014	450	10.280.203,17 €
2015	462	5.721.563,51 €
2016	831	5.519.379,49 €
2017	606	7.357.714,79 €
2018	439	3.809.012,01 €

Την τετραετία 2015-2018 επιδοτήθηκαν 2.338 μισθωτοί σε καθεστώς επίσχεσης εργασίας με το ποσό των 22.407.669,80€.

1.3 Ειδικό εποχικό βοήθημα

Ο ΟΑΕΔ παρέχει ειδικό εποχικό βοήθημα στους εποχικά εργαζόμενους που δεν συγκεντρώνουν τις προϋποθέσεις λήψης του τακτικού επιδόματος ανεργίας, εφόσον υπάγονται στην ασφάλιση του

⁵ ΚΥΑ 41821/939/31.07.2018 (ΦΕΚ 3193/Β/31.07.2018).

Ε.Φ.Κ.Α. (τ. Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.), και ασκούν ένα από τα κάτωθι επαγγέλματα: οικοδόμοι, λατόμοι, ασβεστοποιοί, πλινθοποιοί, αγγειοπλάστες, δασεργάτες, ρητινοσυλλέκτες, καπνεργάτες, μουσικοί-μέλη του οικείου επαγγελματικού σωματείου, υποδηματεργάτες, μισθωτοί ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης, χειριστές εκσκαπτικών, ανυψωτικών, οδοποιητικών, γεωτρητικών μηχανημάτων, ηθοποιοί, τεχνικοί κινηματογράφου και τηλεόρασης, χειριστές και βοηθοί χειριστές κινηματογράφου, ελεγκτές κινηματογράφου και θεάτρου, ταμίες κινηματογράφου και θεάτρου, μισθωτοί τουριστικού και επισιτιστικού κλάδου και συμριδεργάτες.

Διεύρυνση των δικαιούχων του ειδικού εποχικού βοηθήματος

Με σκοπό την ενίσχυση της οικονομικής στήριξης των ανέργων, με το άρθρο 54 του ν.4554/2018 (Φ.Ε.Κ. Α' 130) προστέθηκαν στις επαγγελματικές κατηγορίες του άρθρου 22 του ν.1836/1989 (Φ.Ε.Κ. Α' 79) και **εντάχθηκαν από 1/11/2018 στο ειδικό εποχικό βοήθημα οι χορευτές-μέλη των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων και οι τεχνικοί απασχολούμενοι σε ζωντανές οπτικοακουστικές εκδηλώσεις-μέλη των οικείων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σωματείων.**

ΕΙΔΙΚΟ ΕΠΟΧΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ		
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΔΟΤΗΘΕΝΤΩΝ	ΔΑΠΑΝΕΣ (€)
2014	44.502	26.593.759,79
2015	55.567	31.807.901,95
2016	58.848	32.419.659,38
2017	67.652	36.570.335,50
2018	74.061	39.628.982,24

Από τα στοιχεία του ανωτέρω πίνακα προκύπτει αυξητική τάση του αριθμού των ατόμων που έλαβαν το ειδικό εποχικό βοήθημα κατά την τελευταία τετραετία.

1.4 Λοιπά βοηθήματα και παροχές

Πλην των επιδομάτων ανεργίας και του ειδικού εποχικού βοηθήματος, ο ΟΑΕΔ χορηγεί μια σειρά από επιπλέον επιδόματα, βοηθήματα και παροχές καθώς και έκτακτα επιδόματα και ενισχύσεις σε διάφορες ομάδες ανέργων και εργαζόμενων, των οποίων η επιχείρηση διέκοψε τη λειτουργία της.

ΠΑΡΟΧΕΣ-ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΔΟΤΗΘΕΝΤΩΝ 2015-2018	ΔΑΠΑΝΕΣ (€)
Επίδομα μακροχρονίως ανέργων	38.552	101.234.344,64
Επίδομα διαθεσιμότητας	4.157	1.229.799,01
Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη της επιδότησης λόγω ανεργίας	114.208	22.642.613,24
Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στο μητρώο του ΟΑΕΔ	91.579	39.266.899,19
Βοήθημα ανεργίας αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολουμένων (Ο.Α.Ε.Ε., Ε.Τ.Α.Π.- Μ.Μ.Ε.)	13.284	33.621.774,59
Ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στερητική της ελευθερίας (αποφυλακισθέντες)	4.993	2.828.995,20
Παροχή λόγω αφερεγγυότητας του εργοδότη	6.143	23.015.618,78
Έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις	5.010	5.010.000,00

Βοήθημα ανεργίας αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολουμένων (τ. ΟΑΕΕ, ΕΤΑΠ-ΜΜΕ, ΕΤΑΑ)

Με Υ.Α. που εκδόθηκε τον Αύγουστο του 2018⁶, ενεργοποιήθηκε η καταβολή από τον ΟΑΕΔ του βοηθήματος ανεργίας αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολουμένων σε μηχανικούς, δικηγόρους, συμβολαιογράφους, γιατρούς, φαρμακοποιούς, κτηνιάτρους (ασφαλισμένοι του ΕΦΚΑ - τέως Ε.Τ.Α.Α, δηλαδή ΤΣΜΕΔΕ, ΤΣΑΥ, Τομέας Ασφάλισης Νομικών), η οποία βρισκόταν σε εκκρεμότητα από το 2011 (ενώ η αντίστοιχη Υ.Α. για τους ασφαλισμένους του τ. ΟΑΕΕ και τ. ΕΤΑΠ/ΜΜΕ είχε εκδοθεί ήδη από το 2013).

Με την εν λόγω Υ.Α., που εκδόθηκε κατ' εφαρμογή του ν. 3986/2011⁷ όπως τροποποιήθηκε και ισχύει από τον ν. 4488/2017⁸, χορηγήθηκε δικαίωμα λήψης του βοηθήματος και σε όσους ασφαλισμένους δεν είχαν διακόψει την επαγγελματική τους δραστηριότητα κατά το έτος που προηγείται της υποβολής της αίτησης, υπό τις προϋποθέσεις α) ότι το διάστημα αυτό είχαν εισόδημα ίσο με το 60% του ποσού που αντιστοιχεί στο βασικό μισθό άγαμου μισθωτού άνω των 25 ετών, αναγόμενο σε ετήσια βάση και β) κατά το τελευταίο δμηνο πριν την αίτηση δεν είχαν ασκήσει καμία επαγγελματική δραστηριότητα.

⁶ Υ.Α. Φ.10043/43602/Δ18.2592/10.08.2018 (Φ.Ε.Κ. 3496/Β/21.08.2018).

⁷ παρ. 2, άρθρ. 44.

⁸ άρθρ. 50.

Το αμέσως προσεχές διάστημα αναμένεται η δημοσίευση σε Φ.Ε.Κ. δύο επιπλέον Υ.Α. (έχουν ολοκληρωθεί όλες οι απαιτούμενες διοικητικές ενέργειες) που τροποποιούν τις Υ.Α. του 2013 και του 2018 και βελτιώνουν τους όρους και τις προϋποθέσεις καταβολής του βοηθήματος ανεργίας προς όφελος όλων των ανωτέρω ασφαλισμένων. Με τις εν λόγω Υ.Α.:

α) **αυξάνεται το εισοδηματικό όριο** για τη λήψη του βοηθήματος κατά 10.000€, διευρύνοντας τους δικαιούχους, ως εξής: το συνολικό ατομικό ή οικογενειακό καθαρό φορολογητέο εισόδημα αυξάνονται από τα 20.000€ στα 30.000€ και από τα 30.000€ στα 40.000€ αντίστοιχα, από οποιαδήποτε πηγή.

β) **τίθενται, ως βάση υπολογισμού του εισοδήματος, τα δύο φορολογικά έτη** (και όχι τα οικονομικά έτη που ισχύει έως τώρα) που προηγούνται του έτους υποβολής της αίτησης. Έτσι, ρυθμίζεται με δικαιότερο τρόπο το κρίσιμο διάστημα στο οποίο θα λαμβάνεται υπόψη το κριτήριο του εισοδήματος.

γ) **αυξάνεται το ποσό του βοηθήματος** έτσι ώστε να ισούται με το βασικό μηνιαίο τακτικό επίδομα ανεργίας, δηλαδή από 360,00€ στα 399,25€.

Για τους ασφαλισμένους του τ. ΟΑΕΕ και τ. ΕΤΑΠ/ΜΜΕ, πέραν των ανωτέρω, θα επέλθουν, επιπλέον, οι εξής τροποποιήσεις, με στόχο την εξίσωση των όρων και προϋποθέσεων που ισχύουν για τους ασφαλισμένους του τ. ΕΤΑΑ:

α) **καταργείται ως προϋπόθεση** για τη χορήγηση του βοηθήματος η **εξόφληση ή ρύθμιση οφειλών**, γεγονός που θα αυξήσει τον αριθμό των δικαιούχων.

β) **περιλαμβάνονται πλέον στους δικαιούχους** και όσοι λαμβάνουν σύνταξη ή έχουν υποβάλει αίτηση για συνταξιοδότηση λόγω θανάτου, γεγονός που, επίσης, θα αυξήσει τον αριθμό των δικαιούχων, αφού πριν οι περιπτώσεις αυτές απορρίπτονταν.

γ) **τροποποιείται η προθεσμία υποβολής της αίτησης** για το βοήθημα από τρεις (3) μήνες από την ημερομηνία έκδοσης της απόφασης διαγραφής από τα μητρώα του ασφαλιστικού φορέα σε τρεις (3) μήνες από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής βεβαίωσης του Ε.Φ.Κ.Α., διευκολύνοντας έτσι τους δικαιούχους στη λήψη του βοηθήματος.

Έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις σε εργαζομένους λόγω διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης

Ο ΟΑΕΔ, **την τετραετία 2015-2018**, επέκτεινε την στήριξή του σε εργαζόμενους που δοκιμάζονται από την οικονομική κρίση. Συγκεκριμένα, **κατέβαλε σε εργαζόμενους 76 ελληνικών επιχειρήσεων**, λόγω διακοπής της λειτουργίας τους, **έκτακτη οικονομική ενίσχυση ύψους 1.000 ευρώ** ή αντίστοιχα ενίσχυση λόγω αυξημένης ανεργίας σε εργαζόμενους συγκεκριμένων περιοχών, όπως της ναυπηγοεπισκευαστικής ζώνης.

ΕΚΤΑΚΤΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΕΙΣ		
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ
2014	0	0
2015	178	2
2016	1.816	18
2017	1.881	19
2018	1.135	37
ΣΥΝΟΛΟ	5.010	76

Έκτακτο επίδομα νεανικής αλληλεγγύης (2017)

Στο πλαίσιο διανομής από την Κυβέρνηση του κοινωνικού μερίσματος, ο ΟΑΕΔ κατέβαλε τον Δεκέμβριο του 2017 σε κάθε εγγεγραμμένο στο μητρώο του και μη επιδοτούμενο άνεργο νέο, ηλικίας 18-24 ετών, έκτακτη οικονομική ενίσχυση ύψους **400 ευρώ**. Συνολικά **ενισχύθηκαν 41.946 άνεργοι νέοι** και το συνολικό ποσό που καταβλήθηκε ανέρχεται στα **16.778.400 ευρώ**.

Χορήγηση επιδόματος ανεργίας και έκτακτη εφάπαξ οικονομική ενίσχυση σε πυρόπληκτους της Ανατολικής Αττικής (2018)

Στο πλαίσιο ανάληψης σειράς πρωτοβουλιών και λήψης μέτρων από την Πολιτεία για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της φονικής πυρκαγιάς στην Ανατολική Αττική, το καλοκαίρι του 2018, και με σκοπό την διευκόλυνση των άνεργων πληγέντων, ο **ΟΑΕΔ παρέιχε τη δυνατότητα σε εργαζόμενους**, των οποίων οι συμβάσεις εργασίας ανεστάλησαν και κατέστησαν άνεργοι λόγω ολικής ή μερικής διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης όπου εργάζονταν, **να αιτούνται την υπαγωγή τους στην τακτική επιδότηση ανεργίας με ελλείποντα δικαιολογητικά**. Συνολικά, μέσω των Κ.Π.Α. Δάφνης, Μαρκοπούλου, Μεγάρων και Παλλήνης, **επιδοτήθηκαν 21 άνεργοι** και κατεβλήθη το ποσό των **31.637,88 ευρώ**. Παράλληλα, με στόχο την περαιτέρω οικονομική στήριξη των άνεργων πληγέντων, **κατεβλήθη στους παραπάνω δικαιούχους -κατόπιν αίτησής τους- εφάπαξ ποσό ύψους 648 ευρώ** που αντιστοιχεί σε 45 ημερήσια επιδόματα ανεργίας. Την εφάπαξ οικονομική ενίσχυση έλαβαν **συνολικά 28 άτομα**.

Πρόγραμμα ειδικής επιδότησης ανεργίας πρώην εργαζομένων της Ελληνικής Βιομηχανίας Ζάχαρης Α.Ε.

Με εφαρμοστική εγκύκλιο, παρατάθηκε το πρόγραμμα ειδικής επιδότησης ανεργίας πρώην εργαζομένων της Ελληνικής Βιομηχανίας Ζάχαρης Α.Ε. για το διάστημα 2017-2019, προκειμένου να συμπληρωθούν οι προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης στους 25 πρώην μισθωτούς της επιχείρησης Ελληνική Βιομηχανία Ζάχαρης Α.Ε., οι οποίοι είχαν ενταχθεί στο πρόγραμμα της ειδικής επιδότησης ανεργίας με τον Ν. 3996/2011 και επιδοτήθηκαν για ολόκληρη την αρχική διάρκεια του προγράμματος (60 μήνες), χωρίς όμως να συμπληρώνουν τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης. Το 2019, με αποφάσεις του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ και Κ.Υ.Α. των συναρμόδιων Υπουργών χορηγήθηκε εκ νέου ειδική επιδότηση ανεργίας σε πρώην εργαζόμενους της Ε.Β.Ζ. Α.Ε., συνολικής δαπάνης 12.000.000€, προκειμένου να εξασφαλιστεί ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης σε όσους θα επηρεαστούν από την εξυγίανση της εταιρείας μέσω της μείωσης του μισθολογικού κόστους. Η ειδική επιδότηση ανεργίας καταβάλλεται σε μηνιαία βάση και διαρκεί μέχρι τη συμπλήρωση από τους δικαιούχους των προϋποθέσεων για λήψη μειωμένης ή πλήρους κύριας σύνταξης γήρατος και σε κάθε περίπτωση έως 60 μήνες. Το ύψος της μηνιαίας ειδικής επιδότησης ανεργίας καθορίζεται ως εξής:

- 930€ για τους εργαζόμενους κατηγορίας Υ.Ε.
- 970€ για τους εργαζόμενους κατηγορίας Δ.Ε.
- 1.010€ για τους εργαζόμενους κατηγορίας Τ.Ε.
- 1.050€ για τους εργαζόμενους κατηγορίας Π.Ε.

2. ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

Ο ΟΑΕΔ, κατά τα έτη 2015-2019, συνέχισε να καταβάλλει στις εργαζόμενες μητέρες **παροχές μητρότητας** και να λειτουργεί τους **25 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς** που κληρονόμησε από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας, φιλοξενώντας ετησίως περίπου 1.300 παιδιά. Πρόσφατα ο Οργανισμός ολοκλήρωσε την κατασκευή, ενέταξε στο δυναμικό του και έθεσε σε λειτουργία ένα **νέο Βρεφονηπιακό Σταθμό στην Καρδίτσα**, που σήμερα φιλοξενεί 100 βρέφη και νήπια.

Επίσης, ο ΟΑΕΔ συνέχισε να υλοποιεί με εντεινόμενους ρυθμούς τα προγράμματα **Διαμονής Παιδιών σε Παιδικές Κατασκηνώσεις και Κοινωνικού Τουρισμού**, που κληρονόμησε από τον πρώην Οργανισμό Εργατικής Εστίας. Μεταξύ 2014 και 2018, ο αριθμός των παιδιών που φιλοξενήθηκαν δωρεάν σε παιδικές κατασκηνώσεις αυξήθηκε από 11 σε 57 χιλιάδες, ενώ αριθμός αυτών που επωφελήθηκαν από επιταγές κοινωνικού τουρισμού από 70 σε 140 χιλιάδες άτομα. Τέλος, το 2019 ο ΟΑΕΔ ξεκινά για πρώτη φορά τη **χορήγηση δωρεάν βιβλίων και εισιτηρίων θεατρικών παραστάσεων** σε εργαζόμενους και άνεργους, βάσει εισοδηματικών κριτηρίων.

2.1 Παροχές μητρότητας

Οι παροχές του ΟΑΕΔ προς τις εργαζόμενες μητέρες περιλαμβάνουν την ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας και τις συμπληρωματικές παροχές μητρότητας, τις οποίες πήραν το 2018 18 και 21 χιλιάδες εργαζόμενες μητέρες αντίστοιχα.

Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας

Με το άρθρο 142 του νόμου 3655/2008, εγκρίθηκε η χορήγηση ειδικής άδειας προστασίας της μητρότητας, διάρκειας έως 6 μηνών την οποία δικαιούνται οι μητέρες, οι οποίες είναι ασφαλισμένες στον Ε.Φ.Κ.Α. (τ. ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και απασχολούνται σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα, όπως αυτό διευκρινίστηκε με το άρθρο 36 του νόμου 3996/2011, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, με πλήρη ή μερική απασχόληση. Η άδεια αυτή χορηγείται από τον εργοδότη, μετά τη λήξη της άδειας κυοφορίας και λοχείας ή της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο αδειας, όπως αυτό προβλέπεται από το άρθρο 9 της ΕΓΣΣΕ των ετών 2004-2005 ή και της ετήσιας κανονικής άδειας, εφόσον προβλέπεται η χορήγησή της με βάση τις ετήσιες προθεσμίες.

ΕΙΔΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ		
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ	ΔΑΠΑΝΕΣ (€)
2014	14.869	71.406.142,81
2015	16.204	71.358.262,47
2016	16.793	87.486.649,43
2017	17.377	84.871.820,11
2018	17.972	85.828.351,34

Συμπληρωματικές παροχές μητρότητας

Καταβάλλονται σε ασφαλισμένες του Ε.Φ.Κ.Α. (τ. Ι.Κ.Α.) με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (παρέχουν εξαρτημένη εργασία). Η καταβολή τους γίνεται σε γυναίκες που εργάζονται κατά την έναρξη της αδείας κυοφορίας, μετά τον τοκετό και εφόσον εισπράξουν το επίδομα από τον Ε.Φ.Κ.Α. (τ. Ι.Κ.Α.) για την αποχή από την εργασία λόγω κυοφορίας και λοχείας. Οι παροχές μητρότητας είναι ίσες με τη διαφορά που προκύπτει, αν από τις αποδοχές που καταβάλλει ο εργοδότης αφαιρεθεί το επίδομα που κατέβαλε ο Ε.Φ.Κ.Α (τ. Ι.Κ.Α.) για το ίδιο χρονικό διάστημα.

ΣΥΜΠΛΗΡΩΜΑΤΙΚΗ ΠΑΡΟΧΗ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ		
ΕΤΟΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ	ΔΑΠΑΝΕΣ (€)
2014	19.071	21.169.565,54
2015	19.847	21.099.419,98
2016	20.118	20.681.350,79
2017	20.477	21.105.261,14
2018	21.123	21.504.513,00

Επέκταση των παροχών σε μητέρες που υιοθετούν παιδιά

Με στόχο την περαιτέρω ενίσχυση της προστασίας της μητρότητας και τη βελτίωση του θεσμικού πλαισίου, η συμπληρωματική παροχή της μητρότητας και η ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας επεκτείνονται και, από το 2018, χορηγούνται και στις **παρένθετες μητέρες** (τεκμαιρόμενες μητέρες του άρθρου 1464 του Αστικού Κώδικα).

2.2 Πρόγραμμα διαμονής παιδιών σε παιδικές κατασκηνώσεις

Ο ΟΑΕΔ **αύξησε τις επιταγές** για τα παιδιά, ηλικίας 6-16 ετών, χαμηλόμισθων εργαζομένων και ανέργων που μπορούν να φιλοξενηθούν δωρεάν για δεκαπέντε (15) ημέρες σε παιδικές κατασκηνώσεις **από 35.000 το 2015 σε 70.000 το 2019**.

Παράλληλα, ενισχύθηκαν οι κατασκηνωτικές επιχειρήσεις, μέσω και της δημιουργίας ειδικού μητρώου παρόχων, που μπορούν κάθε έτος να συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΙΑΜΟΝΗΣ ΠΑΙΔΙΩΝ ΣΕ ΠΑΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΑΣΚΗΝΩΣΕΙΣ			
ΕΤΟΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ
2014	17.000.000	35.000	10.628
2015	17.000.000	35.000	25.754
2016	28.000.000	60.000	36.679
2017	28.000.000	60.000	46.500
2018	35.000.000	70.000	56.843
2019	35.000.000	70.000	

2.3 Πρόγραμμα κοινωνικού τουρισμού

Συνεχίστηκε και **ενισχύθηκε το πρόγραμμα επιδότησης διακοπών εργαζομένων, ανέργων και των οικογενειών αυτών με επιταγή κοινωνικού τουρισμού** για την πνευματική, πολιτιστική και κοινωνική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών αυτού, μέσω της επιδότησης των δικαιούχων, αλλά και των οικογενειών τους, για πραγματοποίηση διακοπών σε συγκεκριμένα τουριστικά καταλύματα.

Μέσα από τη δημιουργία ενός σύγχρονου μητρώου επιλεγμένων τουριστικών καταλυμάτων ενισχύθηκαν οι τουριστικές επιχειρήσεις που συμμετείχαν στο πρόγραμμα, ενώ από το έτος 2016, και με στόχο την ενίσχυση του τουρισμού και τη στήριξη της τοπικής οικονομίας στα νησιά του Αιγαίου που δέχθηκαν το μεγαλύτερο κύμα των προσφυγικών ροών, **αυξήθηκαν κατά 5 (με μηδενική ιδιωτική συμμετοχή) οι ημέρες διαμονής σε τουριστικά καταλύματα που βρίσκονται στα νησιά Λέσβο, Χίο, Λέρο, Σάμο και Κω**.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ			
ΕΤΟΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ⁹	ΑΡΙΘΜΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ¹⁰
2014-2015	10.000.000	130.000 -> 150.000 ¹¹	66.866
2015-2016	10.000.000	150.000	88.386
2016-2017	10.000.000	150.000 -> 190.000 ¹²	176.277
2018-2019	10.000.000	140.000	140.810
2019-2020	10.000.000	140.000	

Για τα έτη 2015-2016, το Πρόγραμμα Κοινωνικού Τουρισμού χορήγησε 150.000 επιταγές σε δικαιούχους και ωφελούμενους αυτών για την επιδότηση της διαμονής τους σε τουριστικά καταλύματα. Αντίστοιχα, για τα έτη 2017-2018 οι επιταγές που χορηγήθηκαν αυξήθηκαν στις 190.000, ενώ συνεχίζει να διατηρείται η ενίσχυση των νησιών του Αιγαίου έως και σήμερα.

2.4 Βρεφονηπιακοί Σταθμοί

Ο ΟΑΕΔ διαθέτει 25 βρεφονηπιακούς σταθμούς (Β.Ν.Σ.) από τους οποίους οι 8 βρίσκονται στα όρια της Περιφέρειας Αττικής και 17 στην υπόλοιπη χώρα. Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί του Οργανισμού είναι χώροι ημερήσιας φροντίδας και ασφαλούς φιλοξενίας και αγωγής για τα βρέφη ηλικίας 8 μηνών έως 2,5 ετών και τα νήπια από 2,5 ετών έως την εγγραφή τους στο νηπιαγωγείο, των εργαζόμενων γονέων που είναι δικαιούχοι των παροχών του Οργανισμού.

Δικαιούχοι του προγράμματος είναι οι γονείς ή οι ασκούντες την επιμέλεια (ανάδοχοι, κηδεμόνες κ.ο.κ.) ωφελουμένων βρεφών-νηπίων, οι οποίοι:

- το προηγούμενο έτος πραγματοποίησαν ως εργαζόμενοι/ες με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου τουλάχιστον **πενήντα (50) ημέρες εργασίας** στην ασφάλιση του Ε.Φ.Κ.Α. (πρώην Ι.Κ.Α.-Ε.Τ.Α.Μ.), με εισφορές πλήρεις ή μειωμένες υπέρ του καταργηθέντος Οργανισμού Εργατικής Εστίας ή
- το προηγούμενο έτος έλαβαν από τον ΟΑΕΔ ως εργαζόμενες τουλάχιστον **πενήντα (50) ημέρες ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας** ή
- το προηγούμενο έτος έλαβαν ως άνεργοι/ες τουλάχιστον **50 ημερήσια επιδόματα** τακτικής επιδότησης ανεργίας ή

⁹ Αφορά σύνολο ωφελουμένων (δικαιούχοι και μέλη οικογένειας).

¹⁰ Αφορά τις εκδοθείσες επιταγές κοινωνικού τουρισμού προς χρήση από τους ωφελούμενους (δικαιούχοι και μέλη οικογένειας).

¹¹ Ο αριθμός τροποποιήθηκε με την υπ' αριθμ. 80080/25.09.2014 απόφαση του Διοικητή. Στην υπ' αριθμ. 3/2014 ο αριθμός είχε οριστεί στα 130.000 άτομα.

¹² Ο αριθμός τροποποιήθηκε με την υπ' αριθμ. 28329/12.04.2017 απόφαση της Διοικήτριας. Στην υπ' αριθμ. 11/2016 ο αριθμός είχε οριστεί στα 150.000 άτομα.

- το προηγούμενο έτος συγκέντρωσαν τουλάχιστον **50 ημέρες αθροιστικά από δύο ή και τις τρεις παραπάνω περιπτώσεις α' έως γ'**, δηλαδή από ημέρες ασφάλισης στον Ε.Φ.Κ.Α. με εισφορές υπέρ του καταργηθέντος Ο.Ε.Ε., από ημέρες ειδικής παροχής προστασίας μητρότητας και από ημερήσια επιδόματα τακτικής επιδότησης ανεργίας.

Σκοπός τους είναι η καθημερινή φροντίδα και διατροφή βρεφών και νηπίων, τηρώντας τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, καθώς και η πολύπλευρη και σφαιρική νοητική, συναισθηματική, κοινωνική, πνευματική, σωματική ανάπτυξη των παιδιών, σύμφωνα με τις σύγχρονες επιστημονικές αντιλήψεις. Παράλληλα, διευκολύνουν τις εργαζόμενες μητέρες και τους γονείς στην ένταξη και την παραμονή τους στην αγορά εργασίας και την απασχόληση.

Η επιλογή των παιδιών γίνεται με κοινωνικο-οικονομικά κριτήρια. Προηγούνται τα παιδιά πολυτέκνων και μονογονεϊκών οικογενειών, τα ορφανά παιδιά, τα παιδιά αναπήρων γονέων κ.ά. και ακολουθούν σε προτεραιότητα τα παιδιά των οικονομικά ασθενέστερων δικαιούχων γονέων.

Β.Ν.Σ. ΟΑΕΔ		
ΣΧΟΛΙΚΟ ΕΤΟΣ	ΑΙΤΗΣΕΙΣ (ΕΓΓΡΑΦΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΝΕΓΓΡΑΦΩΝ)	ΦΙΛΟΞΕΝΟΥΜΕΝΑ ΒΡΕΦΗ- ΝΗΠΙΑ
2014-2015	2.200	1.300
2015-2016	2.187	1.340
2016-2017	2.235	1.303
2017-2018	1.752	1.257
2018-2019	1.831	1.330

Το σχολικό έτος 2018-2019 στους Β.Ν.Σ. του Οργανισμού υπηρετούν συνολικά 217 άτομα μόνιμου προσωπικού (39 Π.Ε. Νηπιαγωγοί, 84 Τ.Ε. Βρεφονηπιοκόμοι, 7 Δ.Ε. Βρεφοκόμοι, 20 Δ.Ε. Μάγειροι, 14 Υ.Ε. Τραπεζοκόμοι, 33 Υ.Ε. Καθαριότητας). Παράλληλα, η Διοίκηση του Οργανισμού, ανταποκρινόμενη στις ολοένα και μεγαλύτερες ανάγκες στελέχωσης των βρεφονηπιακών σταθμών, **προσέλαβε μέσω προκήρυξης του Α.Σ.Ε.Π. (ΣΟΧ 2/2018) 86 επιπλέον εργαζόμενους/ες διαφόρων ειδικοτήτων**, που απασχολούνται με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου διάρκειας 11 μηνών. Για το σχολικό έτος 2019-2020, έχουν γίνει οι απαραίτητες ενέργειες προκειμένου να προσληφθούν με την ίδια διαδικασία και την ίδια σχέση εργασίας 102 άτομα.

Πρόσφατα ο ΟΑΕΔ ολοκλήρωσε το έργο της κατασκευής και ενέταξε στο δυναμικό του έναν νέο βρεφονηπιακό σταθμό, τον **ΒΝΣ Καρδίτσας**, που ήδη παρέχει φροντίδα σε 56 νήπια, ενώ βρίσκεται στο στάδιο της ολοκλήρωσης η κατασκευή του **ΒΝΣ Καβάλας**, έργο που είχε ξεκινήσει το 2013 και είχε «κολλήσει» για πολλά χρόνια. Τέλος, ο Οργανισμός σχεδιάζει να προβεί, τα επόμενα χρόνια, σε

στοχευμένες παρεμβάσεις αύξησης της κτηριακής δυναμικότητας των δομών του, ώστε να είναι σε θέση να φιλοξενεί έως και 3.000 παιδιά.

Αδειοδότηση Β.Ν.Σ. – νέος κανονισμός λειτουργίας – μετατροπή Β.Ν.Σ. σε τυπικές δομές

Τον Μάρτιο του 2015, με εντολή της Διοίκησης, ξεκίνησε η διαδικασία ολοκλήρωσης όλων των απαιτούμενων αδειοδοτήσεων, για την εύρυθμη λειτουργία όλων των ΒΝΣ, που συνίσταται στην έκδοση των αναγκαίων πιστοποιητικών πυρασφάλειας, την εναρμόνιση με τις προδιαγραφές του Ε.Φ.Ε.Τ. και των αύλειων χώρων των Σταθμών. Η διαδικασία είναι σε εξέλιξη.

Ο νέος Κανονισμός Λειτουργίας των Βρεφονηπιακών Σταθμών, που θα ορίζει σαφώς τον τρόπο και τη διαδικασία λειτουργίας και τους πόρους χρηματοδότησης των Σταθμών, πρόκειται να εισαχθεί στο Δ.Σ. του ΟΑΕΔ μετά την ολοκλήρωση του νέου Οργανογράμματος του Οργανισμού, η οποία αναμένεται το δεύτερο εξάμηνο του 2019.

Οι βρεφονηπιακοί σταθμοί κληροδοτήθηκαν στον ΟΑΕΔ από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας, μετά την κατάργηση του τελευταίου το 2012, ως άτυπες δομές. Με το **νέο Οργανόγραμμα του ΟΑΕΔ**, του οποίου η θεσμοθέτηση επίκειται άμεσα, **οι βρεφονηπιακοί σταθμοί καθίστανται πλέον τυπικές δομές** υποκείμενες στις Περιφερικές Διευθύνσεις του Οργανισμού.

Νέος Βρεφονηπιακός Σταθμός Καρδίτσας

Ο Β.Ν.Σ. Καρδίτσας, δυναμικότητας 100 βρεφών και νηπίων, ξεκίνησε να κατασκευάζεται το 2008 με συμβατική προθεσμία την 11-9-2010 αλλά το έργο «κόλλησε» για πολλά χρόνια λόγω οικονομικής αδυναμίας του αναδόχου. Ο τελευταίος υποκαταστάθηκε από νέο με απόφαση του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ στις 11-9-2016, η κατασκευή ολοκληρώθηκε στις 13-8-2017, ενώ στις 26-2-2019 έγινε η οριστική παραλαβή του έργου. **Η λειτουργία του Β.Ν.Σ. Καρδίτσας ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2019** και στελεχώθηκε με **6 παιδαγωγούς** και μόνιμο διοικητικό προσωπικό.

2.5 Προγράμματα χορήγησης δωρεάν βιβλίων και εισιτηρίων για θεατρικές παραστάσεις

Το 2019 ξεκινά για πρώτη φορά από τον ΟΑΕΔ -ύστερα από πολυετή διακοπή των προγραμμάτων μετά την κατάργηση του Οργανισμού Εργατικής Εστίας- η χορήγηση δωρεάν βιβλίων και εισιτηρίων θεατρικών παραστάσεων σε εργαζόμενους και άνεργους βάσει εισοδηματικών κριτηρίων, βάσει Κ.Υ.Α. που εκδόθηκε σύμφωνα με τον Ν. 4144/2013. Με το πρόγραμμα

«Χορήγηση επιταγών θεάματος χειμερινής περιόδου 2019-2020» παρέχονται σε 200.000 ωφελούμενους επιταγές για την παρακολούθηση θεατρικών παραστάσεων κατά τη χειμερινή περίοδο 2019-2020, ενώ με το πρόγραμμα «Χορήγηση επιταγών αγοράς βιβλίων έτους 2019» θα διατεθούν 150.000 επιταγές για την αγορά βιβλίων εντός του 2019. Δικαιούχοι των προγραμμάτων είναι οι εργαζόμενοι με 50 ημέρες ασφάλισης και οι μητέρες σε ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας κατά το 2018, καθώς και οι άνεργοι με τουλάχιστον 50 ημέρες επιδότησης ανεργίας ή όσοι είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ για τέσσερις μήνες. Ωφελούμενοι είναι και τα μέλη των οικογενειών τους.

3. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο ΟΑΕΔ υλοποιεί το μεγαλύτερο μέρος των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για ανέργους που πραγματοποιούνται στη χώρα, δηλαδή προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης ανέργων που σχεδιάζονται είτε από το Υπ. Εργασίας είτε από τον Οργανισμό είτε σε συνεργασία και εγκρίνονται από τον/την υπουργό Εργασίας.

Από το 2015 έως σήμερα, κεντρικός στόχος και στρατηγική κατεύθυνση του Οργανισμού ήταν η βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών μέσω καλύτερου σχεδιασμού και υλοποίησης των προγραμμάτων. Σχεδιάστηκαν νέα καινοτόμα προγράμματα και έγιναν σημαντικές αλλαγές σε υπάρχοντα, με αποκορύφωμα τον σχεδιασμό -με τη βοήθεια του Υπ. Εργασίας- του πρώτου πιλοτικού προγράμματος «ανοιχτού πλαισίου» που υλοποιεί ο Οργανισμός στο Θριάσιο πεδίο, και το οποίο εγκαινιάζει το **νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης** που πρόκειται να επεκταθεί βαθμιαία και να γενικευτεί στο σύνολο της χώρας τα επόμενα χρόνια και **το οποίο θέτει τον ΟΑΕΔ στο επίκεντρο**, ως φορέα αφενός παροχής ενεργητικών πολιτικών προσαρμοσμένων στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας, αφετέρου τοποθέτησης ανέργων με βάση τις εξατομικευμένες ανάγκες τους.

3.1 Προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης

Την τετραετία 2015-2018 και το πρώτο εξάμηνο του 2019, ο ΟΑΕΔ υλοποίησε προγράμματα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, διατήρησης της απασχόλησης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, επαγγελματικής κατάρτισης στον ιδιωτικό και κοινωνικό τομέα της οικονομίας και σε δημόσιους φορείς, οργανισμούς και επιχειρήσεις που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα, προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και ειδικά προγράμματα απασχόλησης στον δημόσιο τομέα (δήμοι, περιφέρειες, υπουργεία και εποπτευόμενοι φορείς) και, τέλος, προγράμματα προώθησης της αυτοαπασχόλησης και επιχειρηματικότητας ανέργων.

Πολλά **προϋπάρχοντα προγράμματα του ΟΑΕΔ** για ομάδες ανέργων με δυσκολίες ένταξης στην εργασία **ανασχεδιάστηκαν**, ώστε να αυξηθεί η απορροφητικότητά τους: δύο για ανέργους μεγάλης ηλικίας, ένα για επιδοτούμενους ανέργους, ένα για ανέργους με αναπηρίες, απεξαρτημένους από ουσίες, αποφυλακισμένους και νεαρούς παραβατικούς καθώς και ένα πρόγραμμα κατάρτισης ανέργων πτυχιούχων. Το κυριότερο όμως είναι ότι **ο ΟΑΕΔ σχεδίασε και πολλά νέα προγράμματα** που εισάγουν **σημαντικές καινοτομίες**, όπως το ανοιχτό πρόγραμμα δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας, καθώς επίσης το πρόγραμμα απασχόλησης νέων στην περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας και το πιλοτικό πρόγραμμα προώθησης της νεανικής επιχειρηματικότητας που θα

ξεκινήσουν το φθινόπωρο του 2019. Αποκορύφωμα ως προς τις καινοτομίες σχεδιασμού είναι το συνδυαστικό πρόγραμμα (απασχόληση, κατάρτιση, επιχειρηματικότητα) που υλοποιείται στο Θριάσιο πεδίο από το ΚΠΑ ΟΑΕΔ Ελευσίνας και εγκαινιάζει το **νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ανοιχτού πλαισίου**.

Οι **αρχές (ανα)σχεδιασμού των παλιών και νέων προγραμμάτων** του ΟΑΕΔ ήταν οι εξής:

- (α) καλύτερη στόχευση, που λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων ομάδων ανέργων
- (β) βελτίωση των κινήτρων και η μείωση των αντικινήτρων συμμετοχής των επιχειρήσεων
- (γ) ποιοτική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας, με αντιστοίχιση των προσόντων των ανέργων με τα αντικείμενα και τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας
- (δ) κατάρτιση σε αντικείμενα που αντιστοιχούν όχι μόνο στον επαγγελματικό στόχο των ανέργων αλλά και στη ζήτηση δεξιοτήτων από τις επιχειρήσεις
- (ε) χρήση του μητρώου του ΟΑΕΔ για τις υποδείξεις ανέργων σε θέσεις εργασίας από τους εργασιακούς συμβούλους αλλά και με βαθμούς ελευθερίας των εργοδοτών στην πρόσληψη
- (στ) υποβοήθηση των ανέργων νέων στην ωρίμανση επιχειρηματικών ιδεών και στην εκπόνηση επιχειρηματικού σχεδίου και κατά τα πρώτα στάδια ίδρυσης της επιχείρησης
- (ζ) προσαρμογή των προγραμμάτων στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας
- (η) διαβούλευση με τους φορείς εκπροσώπησης εργαζομένων και επιχειρήσεων σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.

Σχετικά με το γραφειοκρατικό και διαχειριστικό κόστος για τις επιχειρήσεις των προγραμμάτων που απευθύνονται στον ιδιωτικό και κοινωνικό τομέα της οικονομίας, έχουμε προχωρήσει στις ακόλουθες βελτιώσεις από το τελευταίο τρίμηνο του 2018:

1. Επίσπευση διαδικασίας καταβολής επιχορήγησης

Καταρχήν μειώθηκε το χρονικό διάστημα απασχόλησης των επιχορηγούμενων, που απαιτείται προκειμένου η επιχείρηση να αιτείται την καταβολή της επιχορήγησης. Επεξηγηματικά, η επιχείρηση όφειλε μετά τη λήξη κάθε τριμήνου απασχόλησης να υποβάλλει αίτηση με τα σχετικά δικαιολογητικά για καταβολή της επιχορήγησης. Πλέον, το χρονικό διάστημα μειώθηκε σε δίμηνο απασχόλησης, γεγονός που συνέβαλε στην αύξηση της περιοδικότητας καταβολής επιχορήγησης. Επιπλέον, η προθεσμία υποβολής των δικαιολογητικών αυξήθηκε από τις εξήντα (60) σε ενενήντα (90) ημέρες, οπότε μειώνεται ο αριθμός των απορριφθέντων αιτημάτων καταβολής επιχορήγησης λόγω ολιγοήμερης εκπρόθεσμης υποβολής.

2. Αποσύνδεση επιτόπιων επαληθεύσεων από καταβολή επιχορήγησης στο δικαιούχο

Η επιχορήγηση καταβάλλεται πλέον στο δικαιούχο μόνο με το θετικό πόρισμα της διοικητικής επαλήθευσης και την έγκριση του Προϊσταμένου. Δεν απαιτείται πλέον η διενέργεια επιτόπιας επαλήθευσης για την καταβολή της επιχορήγησης, καθότι οι επιτόπιες επαληθεύσεις (τουλάχιστον

δύο) διενεργούνται για την παρακολούθηση της υλοποίησης του φυσικού και οικονομικού αντικειμένου, σε οποιοδήποτε στάδιο του προγράμματος. Με αυτόν τον τρόπο, επισπεύστηκε η διαδικασία καταβολής επιχορήγησης και μειώθηκε ο χρόνος αναμονής των επιχειρήσεων για την πληρωμή τους στον ένα με ενάμιση μήνα περίπου.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΥΛΟΠΟΙΗΣΕ Ο ΟΑΕΔ ΤΗΝ ΤΕΤΡΑΕΤΙΑ 2015-2018				
	Προϋπολογισμός (€)	Δαπάνες (€)	Προκηρυχθείσες θέσεις	Ωφελούμενοι*
Προγράμματα κοινοφελούς χαρακτήρα	820.960.887,29	550.991.552,78	141.713	107.917
Ειδικά προγράμματα απασχόλησης στον δημόσιο τομέα	156.000.000	110.534.408,84	9.500	7.962
Προγράμματα νέων θέσεων εργασίας	762.931.920	83.833.598,50	116.124	30.080
Προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας	294.000.000	51.540.302,21	67.500	17.606
Προγράμματα κατάρτισης/απόκτησης εργασιακής εμπειρίας	56.506.275	38.605.361,55	24.018	11.654
ΣΥΝΟΛΟ	2.090.399.082,29	835.505.223,88	358.855	175.219
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ 2015-2018**				
Προγράμματα κατάρτισης	308.984.528,00		88.000	67.255
Προγράμματα Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση	19.542.750,00		2.375	2.375

*Στοιχεία ΟΑΕΔ 24/6/2019.

**Στοιχεία Υπ. Εργασίας, Επιτελική Δομή ΑπΚΟ (Απασχόλησης και Κοινωνικής Οικονομίας) και Ευρωπαϊκού Ταμείου Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (<https://egf-greece.gr/>).

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΟΑΕΔ 2019*	Προϋπολογισμός (€)	Προκηρυχθείσες θέσεις	Αριθμός αιτήσεων
Προγράμματα κοινωφελούς χαρακτήρα	64.210.404	8.933	80.879
Προγράμματα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας	199.950.000	15.000	2.572
Προγράμματα διατήρησης θέσεων εργασίας	1.000.000	---	246

*Προκηρύχθηκαν εντός του 2019, είναι σε εξέλιξη και δεν υπάρχει διαθέσιμος αριθμός προσλήψεων. Στοιχεία αιτήσεων 10/7/2019.

Από τους παραπάνω πίνακες προκύπτει ότι τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας και τα ειδικά προγράμματα απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αντιστοιχούν στο 42% των θέσεων που προκηρύχθηκαν την τετραετία 2015-2018 και παρουσίασαν ταχύτερη και μεγαλύτερη απορρόφηση σε σχέση με τα προγράμματα που απευθύνονταν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και φορείς της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο). Η μικρή συμμετοχή επιχειρήσεων και φορέων στα τελευταία οφειλόταν στις χαμηλές προσδοκίες για την εξέλιξη της ζήτησης και στην αστάθεια του οικονομικού περιβάλλοντος τη διετία 2015-6, στην υπερχρέωση και στη μειωμένη ρευστότητα των περισσότερων μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και στην ευχέρεια που αυτές είχαν να προσλαμβάνουν εργατικό δυναμικό χαμηλού κόστους και με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Από το 2017, η σταθερή ανάκαμψη και επιτάχυνση της ανόδου της οικονομικής δραστηριότητας έχει ήδη αυξήσει τη συμμετοχή των ιδιωτικών επιχειρήσεων και φορέων Κ.Α.Λ.Ο στα προγράμματα που απευθύνονται στον ιδιωτικό και κοινωνικό τομέα της οικονομίας.

Ανασχεδιασμός προγράμματος σε εξέλιξη - Επιταγή (voucher) διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι.

Το 2015, ενεργώντας ως Ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης, ο Ο.Α.Ε.Δ υλοποίησε τη δράση με τίτλο «**Επιταγή Διασύνδεσης με την αγορά εργασίας ανέργων αποφοίτων Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι.**» και συνολικό προϋπολογισμό 45.000.000 ευρώ. Η δράση χρηματοδοτήθηκε από το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του ΕΣΠΑ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο-Ε.Κ.Τ.).

Αντικείμενο της δράσης ήταν η παροχή σε 11.018 άνεργους, αποφοίτους Πανεπιστημίων και Τ.Ε.Ι., ηλικίας έως 29 ετών, υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με έμφαση στην ανάπτυξη οριζόντιων δεξιοτήτων που αφορούν την αγορά εργασίας, όπως η σύνταξη

βιογραφικού, η εισαγωγή σε έννοιες σχετικές με το «επιχειρείν» και η ανάπτυξη δεξιοτήτων σχετικών με τις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ).

Τον Μάρτιο του 2015, ενώ είχαν επιλεγεί οι άνεργοι νέοι πτυχιούχοι και βρισκόταν σε εξέλιξη η διαδικασία υπαγωγής των παρόχων συμβουλευτικής, σύζευξης και κατάρτισης στο πρόγραμμα, **η Διοίκηση αποφάσισε τον ανασχεδιασμό του**, εισάγοντας τις ακόλουθες αλλαγές: κατάργηση των παρόχων συμβουλευτικής και σύζευξης των πτυχιούχων με τους παρόχους κατάρτισης, δημοσιοποίηση από τις επιχειρήσεις πρακτικής άσκησης των αντικειμένων των προσφερόμενων θέσεων και των απαιτούμενων πτυχίων, επιλογή των παρόχων κατάρτισης και των επιχειρήσεων πρακτικής άσκησης από τους ίδιους τους άνεργους, αύξηση του αριθμού των ωφελουμένων, διεύρυνση του αριθμού των παρόχων κατάρτισης και αύξηση του ύψους της επιδότησης των ωφελούμενων σε σχέση με την αποζημίωση των παρόχων κατάρτισης. Εφάρμοσε δε ένα ολοκληρωμένο σύστημα ελέγχων προκειμένου να διασφαλιστεί η ορθή υλοποίηση.

Το έργο υλοποιήθηκε από τον Μάιο έως τον Νοέμβριο του 2015, χρόνος που το καθιστά μακράν **πρώτο σε ταχύτητα υλοποίησης** συγκριτικά με τα υπόλοιπα προγράμματα «voucher», ενώ οκτώ (8) μήνες μετά το πέρας του προγράμματος και χωρίς να έχει δοθεί επιχορήγηση στις επιχειρήσεις για πρόσληψη, **επί συνόλου 8.838 ανέργων που εντάχθηκαν** τελικά στο πρόγραμμα, **1.769 (20%) εργάζονταν ως μισθωτοί** (στοιχεία του Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ).

3.2 Καινοτόμα προγράμματα

Την περίοδο 2015-2019, **ο ΟΑΕΔ σχεδίασε** μία σειρά **καινοτόμων προγραμμάτων**, εκ των οποίων δύο υλοποιούνται ήδη. Το σημαντικότερο από αυτά είναι το πιλοτικό πρόγραμμα της Ελευσίνας, που βρίσκεται σε εξέλιξη, και εγκαινιάζει το **νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ανοιχτού πλαισίου** που έχει ως **επίκεντρο τον ΟΑΕΔ** ως πάροχο προγραμμάτων απασχόλησης και ως φορέα τοποθέτησης ανέργων. Τοπικής εμβέλειας είναι και το πρόγραμμα συνδυασμένων δράσεων για άνεργους νέους που σχεδιάστηκε από κοινού με το Υπ. Εργασίας για την περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας, την περιοχή με το υψηλότερο πανελλαδικά ποσοστό ανεργίας. Δύο καινοτόμα προγράμματα έχουν, επίσης, σχεδιαστεί από τον ΟΑΕΔ για την καταπολέμηση της ανεργίας μέσω της ανάληψης επιχειρηματικής πρωτοβουλίας από άνεργους νέους ή πρώην αυτοαπασχολούμενους που έκλεισαν την επιχείρησή τους κατά τη διάρκεια της κρίσης, το δεύτερο είναι ανοιχτό ενώ το πρώτο θα ξεκινήσει το φθινόπωρο. Επιπρόσθετα, έχει ολοκληρωθεί ο σχεδιασμός προγράμματος ολοκληρωμένης παρέμβασης (συνδυασμένων δράσεων συμβουλευτικής, απασχόλησης και

κατάρτισης) για άνεργους νέους με απολυτήριο γυμνασίου ή λυκείου χωρίς επαγγελματική εκπαίδευση. Τέλος, ο ΟΑΕΔ υλοποιεί ένα καινοτόμο πρόγραμμα που σχεδίασε το Υπ. Εργασίας και εξειδίκευσε ο Οργανισμός, για την απασχόληση νέων πτυχιούχων στον ιδιωτικό τομέα σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης, που αποσκοπεί στην ανάσχεση της φυγής νέων επιστημόνων, μέσω της απασχόλησής τους σε θέσεις εργασίας και με αμοιβές αντίστοιχες με τα προσόντα τους.

Δεύτερη επιχειρηματική ευκαιρία σε άνεργους πρώην αυτοαπασχολούμενους και ελεύθερους επαγγελματίες

Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε από τον ΟΑΕΔ και **προκηρύχθηκε τον Φεβρουάριο 2019**, με σκοπό να αξιοποιήσει την εμπειρία επιχειρηματικής δραστηριότητας που έχει ένας μεγάλος αριθμός ανέργων εγγεγραμμένων στο μητρώο του για την επαγγελματική τους επανένταξη. Η **βασική του καινοτομία** του προγράμματος είναι η ίδια η **στόχευσή του**, αφού δίνει μία δεύτερη ευκαιρία σε 5.000 άνεργους, πρώην αυτοαπασχολούμενους και ελεύθερους επαγγελματίες, οι οποίοι **διέκοψαν την επιχειρηματική τους δραστηριότητα κατά τη διάρκεια της κρίσης** (1/1/2012-6/8/2018), να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας μέσω της δημιουργίας νέων επιχειρήσεων. Ο ΟΑΕΔ παρέχει σημαντική οικονομική στήριξη στην προσπάθεια, με τη μορφή της επιχορήγησης που κυμαίνεται **από 12.000 έως 36.000 ευρώ**, ανάλογα με τη νομική μορφή της νέας επιχείρησης (ατομική, Ο.Ε., Ε.Ε., Ε.Π.Ε., Ι.Κ.Ε., Συνεταιρισμός Εργαζομένων), τον αριθμό των μελών της και αν οι δικαιούχοι αιτηθούν επέκταση του προγράμματος.

Η **διάρκεια** του προγράμματος είναι **12 μήνες**, με επιχορήγηση, με δέσμευση διατήρησης της επιχείρησης άλλους 3 μήνες χωρίς επιχορήγηση. Μετά από τη λήξη του 15μήνου και με αίτηση των δικαιούχων, δίνεται η **δυνατότητα επέκτασης** του προγράμματος και της επιχορήγησης για **επιπλέον 12 μήνες**. Η επιχορήγηση καταβάλλεται σε τρεις (3) δόσεις με την **πρώτη δόση να καταβάλλεται αμέσως μετά την έκδοση της απόφασης υπαγωγής**, γεγονός που αποτελεί το **δεύτερο καινοτομικό στοιχείο** του προγράμματος, αφού παρέχεται ήδη από το αρχικό στάδιο δημιουργίας της επιχείρησης μια σημαντική οικονομική στήριξη στους άνεργους που θα συμβάλει σημαντικά στην έναρξη και ανάπτυξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Επιπλέον, το πρόγραμμα **δίνει τη δυνατότητα** στους άνεργους που δεν μπόρεσαν εξαιτίας της οικονομικής κρίσης να ρυθμίσουν τις ασφαλιστικές οφειλές τους προς τον Ε.Φ.Κ.Α., **να λάβουν ασφαλιστική ενημερότητα**, αφού από το ποσό της επιχορήγησης που θα λαμβάνουν οι ενταγμένοι, το 25% θα αποδίδεται στον Ε.Φ.Κ.Α. απευθείας από τον ΟΑΕΔ έναντι εξόφλησης των οφειλών τους. Το στοιχείο αυτό αποτελεί **μία ακόμη καινοτομία**, αφού αίρει

στην πράξη το εμπόδιο έναρξης νέας επιχειρηματικής δραστηριότητας και βοηθάει τους ανέργους να αποπληρώσουν τις οφειλές τους.

Πιλοτικό πρόγραμμα νεανικής επιχειρηματικότητας

Το «Πιλοτικό πρόγραμμα υποστήριξης και χρηματοδότησης επιχειρηματικών σχεδίων άνεργων νέων ηλικίας 18-29 ετών» σχεδιάστηκε από τον ΟΑΕΔ και η υλοποίησή του θα ξεκινήσει τον Σεπτέμβριο 2019. Χρηματοδοτείται από το Ε.Π Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση μέσω της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων (Π.Α.Ν.). Περιλαμβάνει την υποστήριξη των άνεργων νέων στην εκπόνηση επιχειρηματικών σχεδίων και την επιχορήγηση της ίδρυσης επιχείρησης για όσα από τα σχέδια αξιολογηθούν ως βιώσιμα.

Η **καινοτομία** του προγράμματος έγκειται στο γεγονός ότι **για πρώτη φορά οι συμμετέχοντες θα λάβουν συστηματική και ολοκληρωμένη βοήθεια** προκειμένου να αποκτήσουν την επιχειρηματική κουλτούρα και τις απαραίτητες δεξιότητες **για τη δημιουργία βιώσιμων επιχειρήσεων**. Πιο συγκεκριμένα, έως 3.000 άνεργοι νέοι θα κληθούν για πρώτη φορά να ωριμάσουν τις επιχειρηματικές τους ιδέες και να τις μετατρέψουν σε βιώσιμα επιχειρηματικά σχέδια με τη βοήθεια ειδικών. Για το σκοπό αυτό θα χρησιμοποιηθεί πιλοτικά μία ηλεκτρονική εφαρμογή επιχειρησιακής μοντελοποίησης και ελέγχου εγκυρότητας επιχειρηματικών ιδεών.

Στην πρώτη φάση της διαδικασίας ωρίμανσης επιχειρηματικών ιδεών οι συμμετέχοντες άνεργοι νέοι θα αποκτήσουν νέες δεξιότητες από τους εργασιακούς συμβούλους του ΟΑΕΔ κατά τη διάρκεια σεμιναρίων Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (Σ.Α.Ε.Π.). Στη δεύτερη φάση της διαδικασίας θα τους παρασχεθούν **δύο (2) καινοτόμες υπηρεσίες:**

- **Εξατομικευμένη καθοδήγηση** (coaching) στην εκπόνηση επιχειρηματικού σχεδίου από εξειδικευμένους συμβούλους, με στόχο να ωριμάσει βήμα-βήμα ο ωφελούμενος την επιχειρηματική του ιδέα και να τη μετατρέψει σε επιχειρηματικό σχέδιο και
- **Εκπαίδευση σε σύγχρονα εργαλεία** (επιχειρηματικός καμβάς – δείκτες εγκυρότητας)

Τόσο η ωρίμανση των επιχειρηματικών ιδεών και οι συνεδρίες καθοδήγησης -σε πρώτο επίπεδο- όσο και η καταγραφή της προόδου και η παρακολούθηση της πορείας των ανέργων -σε δεύτερο επίπεδο- θα πραγματοποιηθούν μέσω **ηλεκτρονικής πλατφόρμας ειδικά σχεδιασμένης** για τις ανάγκες του προγράμματος στο πρότυπο του Επιχειρηματικού Καμβά.

Μετά το πιλοτικό πρόγραμμα θα ακολουθήσει πρόγραμμα επιχορήγησης της ίδρυσης νέων επιχειρήσεων, όπου θα μπορούν να λάβουν μέρος όσοι συμμετείχαν στο πιλοτικό πρόγραμμα.

Δράση ολοκληρωμένης παρέμβασης για άνεργους νέους

Το πρόγραμμα σχεδιάστηκε από τον ΟΑΕΔ και **στοχεύει** στην πλήρωση θέσεων απασχόλησης σε ειδικότητες οι οποίες είναι σε ζήτηση και αφορούν την συγκεκριμένη ομάδα στόχο (άνεργοι νέοι, ηλικίας έως 29 ετών), συνδυάζοντας την απασχόληση με την εξατομικευμένη επαγγελματική κατάρτιση. Η κατάρτιση θα γίνει σε θεματικά αντικείμενα που θα προκύψουν μετά από διαγνωστική διαδικασία που θα συνδυάζει τόσο τις ανάγκες του ανέργου όσο και τις απαιτήσεις της θέσης εργασίας που του προσφέρεται.

Το **καινοτομικό στοιχείο** του υπό υλοποίηση προγράμματος Ολοκληρωμένης Παρέμβασης είναι το ότι η **εξατομικευμένη διάγνωση αναγκών απόκτησης/αναβάθμισης δεξιοτήτων και η επαγγελματική κατάρτιση των ανέργων θα λάβουν χώρα κατά τη διάρκεια της περιόδου απασχόλησης**, αφού αυτοί πρώτα προσληφθούν σε θέσεις εργασίας, με πλήρη δικαιώματα, από ιδιωτικές ή κοινωνικές επιχειρήσεις/φορείς.

Πρόγραμμα προεργασίας και απασχόλησης ανέργων νέων στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας

Λαμβάνοντας υπόψη το υψηλό ποσοστό ανεργίας στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας που είχε βρισκόταν στο 29,1% το 2017¹³ -το υψηλότερο μεταξύ των 13 Περιφερειών της χώρας και πολύ πάνω από τον εθνικό και ευρωπαϊκό μέσο όρο- ταυτόχρονα με την πολύ υψηλή ανεργία στους νέους ηλικίας 18-39 ετών, υψηλών προσόντων (σύμφωνα με τα στοιχεία εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ), ο Οργανισμός **σχεδίασε δύο καινοτόμες στοχευμένες δράσεις προεργασίας και απασχόλησης προσαρμοσμένες στις ανάγκες της περιοχής**.

Η πρώτη δράση με τίτλο *«Ειδικό πρόγραμμα προεργασίας για 300 άνεργους νέους, ηλικίας 18-30 ετών, σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού, δημόσιου και κοινωνικού τομέα, που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας»* **αποσκοπεί στην ένταξη των ανέργων νέων στην αγορά εργασίας μέσω της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.**

¹³ Eurostat 2018.

Η δράση απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, σε Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.ΑΛ.Ο) και σε φορείς, Οργανισμούς και επιχειρήσεις του δημοσίου που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα στις περιοχές αρμοδιότητας της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας. Οι πάροχοι μπορούν να προσλάβουν μέσω του προγράμματος από έναν (1) έως και είκοσι (20) ωφελούμενους, ανάλογα με τον αριθμό του προσωπικού που ήδη απασχολούν.

Ωφελούμενοι είναι 300 εγγεγραμμένοι άνεργοι της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας, οποιασδήποτε εκπαιδευτικής βαθμίδας, ηλικίας 18-30 ετών, που έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους εντός της προηγούμενης τριετίας από την ημερομηνία υπόδειξης τους σε στοχευμένη δράση. Η μηνιαία αποζημίωση στους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα προεργασίας καταβάλλεται από τον ΟΑΕΔ και ισούται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό, ενώ καταβάλλεται και αναλογία δώρων εορτών και επιδόματος αδείας με βάση την προαναφερόμενη αποζημίωση.

Η διάρκεια του προγράμματος είναι **7 μήνες**.

Η **δεύτερη δράση** με τίτλο *«Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης, 250 νέων ηλικίας 22-39 στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας και σε επιχειρήσεις, φορείς και οργανισμούς του Δημοσίου τομέα, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 51 του ν.1892/1990, που δεν ασκούν οικονομική δραστηριότητα»* **αποσκοπεί στην απασχόληση 250 νέων πτυχιούχων** (αποφοίτων ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα) **μέσω της τοποθέτησης και απασχόλησης σε εποπτευόμενους δημόσιους φορείς της Περιφέρειας Δυτικής Μακεδονίας**. Το πρόγραμμα θα προκηρυχθεί τον Ιούλιο του 2019.

Στόχος του καινοτόμου προγράμματος απασχόλησης νέου επιστημονικού προσωπικού με γεωγραφική στόχευση στην Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας είναι αφενός **να αντιστρέψει την αρνητική τροχιά της απασχόλησης** και να δημιουργήσει προϋποθέσεις για την υψηλής προστιθέμενης αξίας εργασία και αφετέρου **να λειτουργήσει ως αντιστάθμισμα στο φαινόμενο φυγής νέων επιστημόνων στο εξωτερικό** (brain drain), που έχει σοβαρές επιπτώσεις στην απασχόληση και στην οικονομία της χώρας γενικότερα.

Ο ΟΑΕΔ, στο πλαίσιο υλοποίησης του προγράμματος, καλύπτει: α) τις ακαθάριστες αποδοχές (εισφορές ασφαλισμένου και καθαρές αμοιβές) των ωφελουμένων που απασχολούνται στο φορέα υποδοχής και β) τις ασφαλιστικές - εργοδοτικές εισφορές του φορέα υποδοχής.

Το σύστημα επιλογής των ωφελουμένων βασίζεται στην μοριοδότηση συγκεκριμένων κριτηρίων:

- χρονικό διάστημα συνεχόμενης εγγεγραμμένης ανεργίας ωφελουμένου, με ανώτατο όριο τους 24 μήνες
- ετήσιο εισόδημα ατομικό ή οικογενειακό
- μεταπτυχιακός τίτλος
- διδακτορικό δίπλωμα
- εγγραφή στα μητρώα ανέργων ΑμεΑ του ΟΑΕΔ και
- δικαιούχοι Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης (ΚΕΑ).

Η διάρκεια της δράσης είναι 12 μήνες.

Πρόγραμμα για την απασχόληση ανέργων νέων σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης

Το πρόγραμμα «*Επιχορήγηση επιχειρήσεων για την απασχόληση 6.000 ανέργων, ηλικίας έως 39 ετών, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης (Research and Innovation Strategies for Smart Specialization-RIS3) και παραγωγικής δραστηριότητας*» σχεδιάστηκε από το Υπ. Εργασίας και εξειδικεύτηκε από τον ΟΑΕΔ **με κεντρικό στόχο την ανάσχεση της φυγής των νέων επιστημόνων στο εξωτερικό (brain drain)** στοιχείο που σηματοδοτεί την βασική του **καινοτομία**. Προκηρύχθηκε τον Νοέμβριο του 2018.

Για τον ανωτέρω σκοπό, επιχορηγούνται επιχειρήσεις που η κύρια οικονομική τους δραστηριότητα αφορά τους **τομείς της μεταποίησης και της βιομηχανίας, τις τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνιών (Τ.Π.Ε.), τα υλικά και τις κατασκευές και την εφοδιαστική αλυσίδα**, προκειμένου να προσλάβουν **6.000 ανέργους νέους** (ηλικίας έως 39 ετών) **υψηλών προσόντων** (πτυχιούχοι ανώτατων πανεπιστημιακών και τεχνολογικών ιδρυμάτων και κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου σπουδών στους τομείς αυτούς).

Η επιχορήγηση αφορά το **50% του συνολικού εργατικού κόστους** (μισθολογικό και μη μισθολογικό) για θέσεις πλήρους εργασίας και, ως **κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων με τα υψηλότερα προσόντα**, διαβαθμίζεται αναλόγως του επιπέδου σπουδών των ωφελουμένων:

- έως 600 ευρώ για κατόχους πτυχίων
- έως 700 ευρώ για κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου και
- έως 800 ευρώ για κατόχους διδακτορικού τίτλου.

Με την επιχορήγηση που διασφαλίζεται, **οι απολαβές για τους εργαζόμενους θα είναι πολύ μεγαλύτερες του ισχύοντος κατώτατου μισθού**, αφού μια επιχείρηση είναι σε θέση να καταβάλει μισθό της τάξης των 1.200, 1.400 και 1.600 ευρώ αντίστοιχα.

Η **διάρκεια** του προγράμματος είναι **15 μήνες** με επιχορήγηση, με δέσμευση διατήρησης της/των θέσης/εων εργασίας άλλους 3 μήνες, χωρίς επιχορήγηση.

3.3 Νέο μοντέλο (παροχής) ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Το 2018, στο Στρατηγικό Πλαίσιο για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, το Υπ. Εργασίας υιοθέτησε τη στροφή σε ένα νέο μοντέλο παροχής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε «ανοιχτό πλαίσιο» και συνεργάστηκε με τον ΟΑΕΔ για την πιλοτική εφαρμογή του μοντέλου στο Θριάσιο πεδίο από το ΚΠΑ Ελευσίνας.

Το πρόγραμμα εισάγει ένα νέο μοντέλο σχεδιασμού και υλοποίησης ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, με αφετηρία τους ανέργους και τις εξατομικευμένες ανάγκες τους για υποστήριξή τους από τον ΟΑΕΔ στην προσπάθεια εργασιακής και επαγγελματικής ένταξης. Ανάλογα με τις διαγνωσθείσες ανάγκες υποστήριξής τους, οι άνεργοι κατευθύνονται από τους εργασιακούς συμβούλους του Οργανισμού σε ένα ή περισσότερα από τα ανοιχτά προγράμματα απασχόλησης, αυτοαπασχόλησης ή κατάρτισης ή σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας του ιδιωτικού και κοινωνικού τομέα που δεν υπάγονται σε κάποιο πρόγραμμα.

Πιλοτικό πρόγραμμα «ανοιχτού πλαισίου» στο Θριάσιο πεδίο από το Κ.Π.Α. Ελευσίνας

Το πιλοτικό πρόγραμμα στο Θριάσιο πεδίο είναι **το πρώτο πρόγραμμα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ανοιχτού πλαισίου** στη χώρα. Σχεδιάστηκε από τον ΟΑΕΔ, με τη βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, και υλοποιείται από τον Οργανισμό από τον **Νοέμβριο του 2018**. Απευθύνεται στους ανέργους των Δήμων Ελευσίνας, Ασπροπύργου και Μάνδρας-Ειδυλλίας, ηλικίας 45 ετών και άνω, που είναι εγγεγραμμένοι στο μητρώο του Κ.Π.Α. Ελευσίνας επί τουλάχιστον 6 μήνες.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τέσσερις διακριτές δράσεις:

1. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και φορέων κοινωνικής και αλληλεγγύης οικονομίας για την πρόσληψη ανέργων σε νέες θέσεις μισθωτής εργασίας.
2. Πρόγραμμα προώθησης της αυτοαπασχόλησης μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών.

3. Δράση επαγγελματικής κατάρτισης (θεωρητική κατάρτιση & πρακτική άσκηση).
4. Πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας.

Στο πιλοτικό πρόγραμμα του ΚΠΑ Ελευσίνας συνδυάζεται ο **νέος βελτιωμένος σχεδιασμός των Ε.Π.Α.** και το **νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών** του ΟΑΕΔ προς τους ανέργους και τις επιχειρήσεις. Εφαρμόζοντας σειρά νέων μεθοδολογιών και καινοτομιών, το πρόγραμμα προσφέρει νέες υπηρεσίες.

Ειδικότερα, για τους ανέργους προβλέπονται:

- Ευκαιρίες επιδοτούμενης εργασίας σε όλες τις ειδικότητες σε επιχειρήσεις της περιοχής έως 15 μήνες.
- Ευκαιρίες επιδοτούμενης κατάρτισης – πρακτικής άσκησης σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης στην περιοχή.
- Ευκαιρίες επιδότησης για τη δημιουργία νέας επιχείρησης για δώδεκα (12) μήνες ύψους έως 12.000 ευρώ.
- Ευκαιρίες απασχόλησης μέσω προγράμματος Κοινωφελούς Εργασίας.

Για τις βελτιωμένες υπηρεσίες **εγκαινιάζονται και εφαρμόζονται για πρώτη φορά τα παρακάτω εργαλεία:**

- Νέο ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο αυτοαξιολόγησης της εργασιακής ετοιμότητας (profiling)
- Προγραμματισμένο εξατομικευμένο ραντεβού του ανέργου με εργασιακό σύμβουλο για τη δημιουργία Ατομικού Σχεδίου Δράσης και παραπομπή του σε μία ή περισσότερες από τις διαθέσιμες δράσεις, ανάλογα με τα προσόντα και τις εξειδικευμένες ανάγκες του
- Ηλεκτρονικό εργαλείο διάγνωσης δεξιοτήτων (skills assessment tool) ανά ειδικότητα για τον προσδιορισμό των πραγματικών αναγκών κατάρτισης του κάθε ανέργου.
- Ηλεκτρονικό εργαλείο για διάγνωση των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης, ως συμπληρωματικό εργαλείο συμβουλευτικής.

Για τις επιχειρήσεις προβλέπονται:

- Άμεση προσωπική επαφή με τον εργασιακό σύμβουλο εργοδοτών του ΟΑΕΔ
- Απλοποιημένες και άμεσες ηλεκτρονικές διαδικασίες έγκρισης
- Εναλλακτικές δυνατότητες χρόνου επιδότησης νέων θέσεων εργασίας (9, 12 ή 15 μήνες χωρίς δέσμευση)

- Ποσό επιχορήγησης στο 60% του μηνιαίου μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους του ωφελούμενου με ανώτατο όριο τα 700 ευρώ/μήνα
- Συντόμηση διαδικασιών ελέγχου και μείωση του χρόνου πληρωμών.
- Εκτός από την ανάρτηση προσφερόμενων-κενών θέσεων εργασίας προβλέπεται για πρώτη φορά η δυνατότητα υποβολής θέσεων πρακτικής άσκησης μέσω των ηλεκτρονικών υπηρεσιών του ΟΑΕΔ
- Υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων κατάρτισης σε συνεργασία με πιστοποιημένους φορείς κατάρτισης και πρακτικής άσκησης στις τοπικές επιχειρήσεις, με τη διαδικασία του voucher, ανταποκρινόμενη στις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.
- Για πρώτη φορά προβλέπεται υποβολή προτάσεων εκ μέρους των επιχειρήσεων για προγράμματα κατάρτισης ανέργων, υποψήφιων για πρόσληψη, σύμφωνα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων σε ειδικότητες και δεξιότητες.

3.4 Μόνιμες θέσεις εργασίας στο δημόσιο για ειδικές κοινωνικές ομάδες (Ν. 2643/1998)

Τον Ιούλιο του 2017 ολοκληρώθηκε η διαδικασία τοποθέτησης σε μόνιμες θέσεις εργασίας δημόσιων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. **415 ατόμων** που υπάγονται στην προστασία του Ν. 2643/1998 (κατηγορίες πολυτέκνων, τριτέκνων, ΑμεΑ, τέκνων αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης, συγγενών ΑμεΑ, τέκνων αναπήρων πολέμου ή ειρηνικής περιόδου), σύμφωνα με τις σχετικές προκηρύξεις που εκδόθηκαν το 2014.¹⁴

Παράλληλα, ο ΟΑΕΔ με στόχο α) την μείωση του απαιτούμενου χρονικού διαστήματος διενέργειας των εν λόγω διαγωνισμών προκειμένου να αποφεύγεται η ταλαιπωρία των δικαιούχων στο μέλλον, β) τη μείωση του διοικητικού φόρτου που επιβαρύνει τον Οργανισμό και γ) την απλούστευση των διαδικασιών αιτήσεων, υποβολής δικαιολογητικών και ενστάσεων από τους πολίτες, **υπέβαλε πρόταση** προς το Υπουργείο Εργασίας για την ριζική αλλαγή του νόμου.

Ο Νόμος 4611/2019¹⁵ έχει εισάγει αρκετές αλλαγές στην προηγούμενη διαδικασία του Ν. 2643/1998.

¹⁴ ΦΕΚ 3408/Β/18.12.2014.

¹⁵ ΦΕΚ 73/Α/17.05.2019.

4. ΑΡΧΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ - ΜΑΘΗΤΕΙΑ

Ο ΟΑΕΔ διαθέτει πανελλαδικά **50 Επαγγελματικές Σχολές (ΕΠΑ.Σ.) Μαθητείας** και 30 Γραφεία Διασύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Γ.Δ.Ε.Ε.) με την αγορά εργασίας. Οι ΕΠΑ.Σ. εφαρμόζουν το **δ्वικό σύστημα μαθητείας** (παράλληλη φοίτηση στο σχολείο και εκμάθηση στο χώρο εργασίας) και εκπαιδεύουν τους μαθητές τους σε 32 ειδικότητες, οι οποίοι κατά την αποφοίτηση λαμβάνουν **Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 4**. Οι κύριες θεσμικές αλλαγές της περιόδου 2015-2018 ήταν (α) η παράταση της λειτουργίας των ΕΠΑ.Σ. του ΟΑΕΔ, παράλληλα με την υλοποίηση του μεταλυκειακού έτους μαθητείας των ΕΠΑ.Λ του Υπ. Παιδείας, αρχής γενομένης από το σχολικό έτος 2016-2017 και (β) η θέσπιση ενός Πλαισίου Ποιότητας Μαθητείας, κοινού για τις ΕΠΑ.Σ ΟΑΕΔ, τα ΕΠΑ.Λ. και τα Ι.Ε.Κ.

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΣΤΙΣ ΕΠΑ.Σ.-ΟΑΕΔ					
1	Αισθητικής Τέχνης	13	Κεραμικής – Αγγειοπλαστικής	25	Τεχνιτών Θερμικών & Υδραυλικών Εγκαταστάσεων
2	Αργυροχρυσοχοΐας	14	Κομμωτικής Τέχνης	26	Τεχνιτών Μεταλλικών Κατασκευών
3	Αρτοποιίας-Ζαχαροπλαστικής	15	Μαγειρικής Τέχνης	27	Τεχνιτών Μηχανών & Συστημάτων Αυτοκινήτου
4	Βοηθών Γενικής Βρεφονηπιοκομίας	16	Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων	28	Τεχνιτών Ναυπηγικής Βιομηχανίας
5	Βοηθών Γενικής Νοσηλείας	17	Ξυλουργών - Επιπλοποιών	29	Υπαλλήλων Διοικητικών Καθηκόντων
6	Βοηθών Φαρμακείου	18	Τεχνίτες Υποστήριξης Συστημάτων Υπολογιστών	30	Υπαλλήλων Οικονομικών Καθηκόντων
7	Γαλακτοκομίας - Τυροκομίας	19	Τεχνιτών Αερίων Καυσίμων	31	Υφάσματος Ένδυσης
8	Γραφικών Τεχνών - Εκτυπώσεις	20	Τεχνιτών Αμαξωμάτων	32	Φυτοτεχνικών Επιχειρήσεων-Αρχιτεκτονικής Τοπίου
9	Γραφικών Τεχνών – Ηλεκτρονικής Σχεδίασης Εντύπου	21	Τεχνιτών Εργαλειομηχανών	32	Ωρολογοποιίας

10	Εγκαταστατών Ψυκτικών & Κλιματιστικών Έργων	22	Τεχνιτών Ηλεκτρολογικών Εργασιών		
11	Επεξεργασίας Γούνας	23	Τεχνιτών Ηλεκτρολογικών Συστημάτων Αυτοκινήτου		
12	Καλλιτεχνικής Επεξεργασίας Μαρμάρου	24	Τεχνιτών Ηλεκτρονικών Συσκευών, Εγκαταστάσεων & Υπολογιστικών Μονάδων		

Η ανάγκη αλλά και η υποχρέωση -βάσει του Πλαισίου Ποιότητας Μαθητείας- βελτίωσης της ποιότητας της Μαθητείας οδήγησε τον ΟΑΕΔ στην εκπόνηση 30 νέων προγραμμάτων μάθησης στο χώρο εργασίας και στην υλοποίηση σωρείας πιλοτικών προγραμμάτων μαζί με εταίρους καθώς και την ανάπτυξη μεγάλου αριθμού δράσεων εξωστρέφειας.

Εκτός από τον τομέα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, ο ΟΑΕΔ δραστηριοποιείται και σε αυτόν της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης, με τη λειτουργία **30 Ι.Ε.Κ. πανελλαδικά, όπου φοιτούν 2-3 χιλιάδες σπουδαστές κατ' έτος, σε 24 σύγχρονες ειδικότητες.** Τα Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ είναι διετούς φοίτησης με ένα εξάμηνο πρακτικής άσκησης, που μπορεί να υλοποιηθεί είτε (σπάνια) κατά τη διάρκεια των σπουδών είτε (κυρίως) μετά το πέρας τους. Εποπτεύονται από τη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και **δίνουν στους αποφοίτους τους πρόσβαση σε Δίπλωμα Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 5**, εφόσον αυτοί επιτύχουν στις εθνικές εξετάσεις πιστοποίησης του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. Οι απόφοιτοι των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας έχουν δικαίωμα ένταξης στο Γ' εξάμηνο της αντίστοιχης ειδικότητας των Ι.Ε.Κ. του Οργανισμού.

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΣΤΑ Ι.Ε.Κ.-ΟΑΕΔ			
1	Βοηθός Βρεφονηπιοκόμων	13	Τεχνικός Αισθητικός Ποδολογίας - Καλλωπισμού Νυχιών και Ονυχοπλαστικής
2	Γραμματέας Ανώτερων και Ανώτατων Στελεχών	14	Τεχνικός Εφαρμογών Πληροφορικής (Πολυμέσα/ Web designer - Developer/Video games)
3	Γραφιστική Εντύπου και Ηλεκτρονικών Μέσων	15	Τεχνικός Η/Υ
4	Μουσική τεχνολογία	16	Τεχνικός Θεατρικού Μακιγιάζ και Θεατρικών Κομμώσεων

5	Προπονητής Αθλημάτων	17	Τεχνικός Κομμωτικής Τέχνης
6	Στέλεχος Διατροφής και Διαιτολογίας	18	Τεχνικός Μαγειρικής Τέχνης - Αρχιμάγειρας (Chef)
7	Στέλεχος Διοίκησης και Οικονομίας	19	Τεχνικός Μηχανικός Θερμικών Εγκαταστάσεων και Μηχανικός Τεχνολογίας Πετρελαίου και Φυσικού Αερίου
8	Στέλεχος Διοίκησης και Οικονομίας στον τομέα του Τουρισμού	20	Τεχνικός Μηχανοτρονικής
9	Στέλεχος Εμπορίας Διαφήμισης και Προώθησης προϊόντων (marketing)	21	Τεχνικός Τουριστικών Μονάδων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας
10	Στέλεχος Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου - Φοροτεχνικού Γραφείου	22	Τεχνικός Φαρμάκων, Καλλυντικών και Παρεμφερών Προϊόντων
11	Συντηρητές Έργων Τέχνης και Αρχαιοτήτων	23	Τεχνικός Χειροποίητου Κοσμήματος και Σχεδιασμού Κοσμήματος
12	Τεχνικός Αισθητικής τέχνης και Μακιγιάζ	24	Φύλακας Αρχαιοτήτων και Αρχαιολογικών χώρων

4.1 Παράταση λειτουργίας των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας

Το 2016¹⁶ παρατάθηκε η λειτουργία των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ έως και το σχολικό έτος 2021-2022, στην προοπτική της αξιολόγησης του θεσμού στο πλαίσιο της προγραμματισμένης αξιολόγησης όλου του εθνικού συστήματος Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Οι ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας είχαν καταργηθεί το 2013, με τον ν. 4186 που τις είχε αντικαταστήσει με τις Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.), εκπαιδευτικές μονάδες που ανήκαν στην μη τυπική εκπαίδευση. Οι Σ.Ε.Κ. καταργήθηκαν το 2016 με τον ίδιο νόμο που παράτεινε τη λειτουργία των ΕΠΑ.Σ., δεδομένου ότι ο θεσμός δεν είχε τύχει αποδοχής από την ελληνική κοινωνία με την εγγραφή μικρού αριθμού σπουδαστών στις Σ.Ε.Κ. και με βάση την κυβερνητική πολιτική που επεδίωκε να στρέψει τους νέους μετά το γυμνάσιο προς την ανώτερη δευτεροβάθμια γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση.

4.2 Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας

Ο Ο.Α.Ε.Δ συμμετείχε με αυξημένη εκπροσώπηση στη Διϋπουργική Επιτροπή Υπ. Παιδείας και Υπ. Εργασίας που συγκροτήθηκε τον Μάιο του 2015 με αντικείμενο την επεξεργασία ενός Εθνικού Πλαισίου Πολιτικής για τη Μαθητεία. Η Επιτροπή διαμόρφωσε το ισχύον σήμερα **Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας**, που τέθηκε σε καθολική εφαρμογή με **Κ.Υ.Α. το έτος 2017¹⁷** και

¹⁶ ν. 4386/2016 (ΦΕΚ 83/Α/11.05.2016).

¹⁷ ΦΕΚ 491/Β/20.02.2017.

εντάσσεται στο Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση. Το Πλαίσιο θέτει τους **κανόνες υλοποίησης ποιοτικής μαθητείας** για τους μαθητές/ριες των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ, τους φοιτούντες στο μεταλυκειακό έτος μαθητείας των ΕΠΑ.Λ. και τους σπουδαστές/ριες των Ι.Ε.Κ.

Παράλληλα με τις εργασίες της Διυπουργικής Επιτροπής πραγματοποιήθηκε και η «Θεματική επισκόπηση για την Μαθητεία» από το CEDEFOP με την συνεργασία των υπουργείων Παιδείας, Εργασίας και του ΟΑΕΔ. Η 65ετής εμπειρία του ΟΑΕΔ από την υλοποίηση του δικού συστήματος μελετήθηκε διεξοδικά, καταγράφηκαν τα δυνατά και αδύνατα σημεία του και αποτέλεσε τη βάση των προτάσεων για την ανάπτυξη του Πλαισίου Ποιότητας για την Μαθητεία. Σημαντική ήταν η μεταφορά τεχνογνωσίας από τα στελέχη του ΟΑΕΔ στα αρχικά στάδια οργάνωσης και υλοποίησης του μεταλυκειακού έτους μαθητείας των ΕΠΑ.Λ.

Η ενιαία υλοποίηση του συστήματος Μαθητείας, από το σχ. έτος 2017-2018 υποστηρίζεται από κοινή εφαρμογή της δικτυακής πύλης του ΟΑΕΔ για την αναγγελία και καταγραφή των προσφερόμενων θέσεων Μαθητείας για το σύνολο των προγραμμάτων όλων των εκπαιδευτικών δομών. Οι εργοδότες που επιθυμούν να συμμετέχουν στην επαγγελματική εκπαίδευση των νέων μπορούν να αναγγείλουν τις θέσεις Μαθητείας για τις ειδικότητες που περιλαμβάνονται στα καθορισμένα προγράμματα όλων των εκπαιδευτικών δομών.

Το Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας αναμένεται να συμβάλει καθοριστικά:

- Στην αύξηση του αριθμού των μαθητών/τριών της δευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρακολουθούν προγράμματα μαθητείας και αναπτύσσουν δεξιότητες στην ειδικότητά τους
- Στη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας.

Με την τροποποίηση που επήλθε το 2018¹⁸ στη διακυβέρνηση του συστήματος Μαθητείας, αυτή καθίσταται περισσότερο λειτουργική και αποτελεσματική, εφόσον στη σύνθεση των οργάνων περιλαμβάνει τους κατά τόπους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων.

Αύξηση ημερήσιας επιδότησης της μαθητείας

Το Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας προβλέπει ότι παρέχεται στον μαθητευόμενο αμοιβή ίση με το 75% του κατωτάτου ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη και ασφάλιση στον Ε.Φ.Κ.Α.

¹⁸ ΦΕΚ 2784/Β/12.07.2018.

Μετά την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού και την αύξηση του κατώτατου και προκειμένου να καταστεί ο θεσμός της Μαθητείας ελκυστικός μεταξύ τόσο των συνεργαζόμενων δημόσιων φορέων και οργανισμών όσο και των ιδιωτικών επιχειρήσεων, με πρόταση της Διοίκησης και απόφαση του Δ.Σ. του Οργανισμού, **αυξήθηκε η ημερήσια επιδότηση της Μαθητείας που καταβάλλει ο Οργανισμός, από τα 11€ στα 16,54 €.**

4.3 Δράσεις του ΟΑΕΔ για βελτίωση της ποιότητας της Μαθητείας

Η βελτίωση της ποιότητας της Μαθητείας, κύριος στόχος του Πλαισίου Ποιότητας, αποτέλεσε την πρώτη προτεραιότητα της Διοίκησης την τελευταία τετραετία, στόχος που υπηρετείται από σειρά δράσεων και πρωτοβουλιών του ΟΑΕΔ, κυρίως όμως από τα νέα προγράμματα μάθησης στο χώρο εργασίας και τα πιλοτικά προγράμματα που, κυρίως, συμβάλλουν στη βελτίωση των προγραμμάτων σπουδών στις ειδικότητες.

Νέα προγράμματα μάθησης στο χώρο εργασίας

Η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων μάθησης στο χώρο εργασίας είναι βασική προϋπόθεση της ποιοτικής μαθητείας και αποτελεί κομβικό στοιχείο του Πλαισίου Ποιότητας Μαθητείας, που προβλέπει και την αξιολόγηση στο χώρο εργασίας, της οποίας ο βαθμός έχει συντελεστή βαρύτητας 50% στην τελική αξιολόγηση του μαθητή.

Το Πλαίσιο Ποιότητας Μαθητείας αποτέλεσε ευκαιρία ώστε ο ΟΑΕΔ να προχωρήσει στην εκπόνηση **νέων προγραμμάτων μάθησης στο χώρο εργασίας για 30 ειδικότητες**, που αναπτύχθηκαν από ομάδες εργασίας των εκπαιδευτικών του. Από το σχολικό έτος 2017-2018, **τα νέα προγράμματα εφαρμόζονται πιλοτικά** στις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις υπό την παρακολούθηση των υπευθύνων εκπαιδευτικών.

Παράλληλα με την πιλοτική εφαρμογή των νέων προγραμμάτων μάθησης στο χώρο εργασίας, κατά το σχολικό έτος 2018-2019, η αρμόδια Διεύθυνση, διεξάγει με ίδιους πόρους **έρευνα/μελέτη για την αποτίμηση των αποτελεσμάτων της πιλοτικής εφαρμογής στις επιχειρήσεις**. Τα ερωτηματολόγια της έρευνας απευθύνονται σε εργοδότες, σε εκπαιδευτικούς και στους μαθητές/ριες. Αμέσως μετά την ολοκλήρωση της έρευνας, θα πραγματοποιηθεί συνάντηση/εις με τους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι τελούν σε γνώση των προγραμμάτων αυτών, για την οριστικοποίησή τους.

Πιλοτικά προγράμματα για τη βελτίωση των προγραμμάτων σπουδών

Εισήχθησαν νέα προγράμματα μαθητείας σε στενή συνεργασία με κλάδους και επιχειρήσεις, όπως είναι η **συνεργασία με την Ελληνική Εταιρεία Συντήρησης Σιδηροδρομικού Τροχαίου Υλικού (Ε.Ε.Σ.Τ.Υ.)** για την εφαρμογή επικαιροποιημένων προγραμμάτων μαθητείας και το **Ελληνογερμανικό Επιμελητήριο**. Ο ΟΑΕΔ σε συνεργασία με τον Οργανισμό Σιδηροδρόμων Ελλάδος (Ο.Σ.Ε.) Α.Ε. εμπλούτισε την λειτουργία του με τρεις νέες ειδικότητες τεχνικών επαγγελματιών:

- *Τεχνίτες Ηλεκτρολογικών Συστημάτων Αυτοκινήτου - Μηχανοτρονικών Ηλεκτρολόγων Οχημάτων*, στην ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Ρέντη και στην 1^η ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Θεσσαλονίκης
- *Τεχνίτες Ηλεκτρονικών Συσκευών Εγκαταστάσεων και Υπολογιστικών Μονάδων*, στην ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Ρέντη
- *Τεχνίτες Μηχανών και Συστημάτων Αυτοκινήτου - Μηχανοτρονικών Εφαρμοστών Οχημάτων*, στην ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Ρέντη και στην 1^η ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Θεσσαλονίκης.

Στο ίδιο πλαίσιο, υλοποιήθηκε μια νέα ειδικότητα αυτή της *Γαλακτοκομικής* στο Κιλκίς σε **συνεργασία με τον Ελληνικό Γεωργικό Οργανισμό (ΕΛ.Γ.Ο.) «Δήμητρα»**, μετά από έρευνα στην τοπική αγορά εργασίας και σε συνεργασία με μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου.

Σε συνεργασία με τον κλάδο ετοιμού ενδύματος **επικαιροποιήθηκε το πρόγραμμα της ειδικότητας Ύφασμα/Ενδυση** και υλοποιήθηκαν νέα προγράμματα μαθητείας, σύμφωνα με τις ανάγκες για την επανεκκίνηση του κλάδου στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πρωτοβουλίας *Skills4Smart TCLS Industries*. Η διαβούλευση και συνεργασία με τα επιμελητήρια και τους κλάδους συνεχίζεται.

Επιπλέον, υπεγράφη Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ του ΟΑΕΔ, του Ελληνογερμανικού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, της *Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (FIAP e.V.)*/Ερευνητικού Ινστιτούτου και του *Wissenschaftspark GmbH*/Επιστημονικού Πάρκου Ε.Π.Ε. για την υλοποίηση του προγράμματος συνεργασίας **GRÆDUCATION** στην ειδικότητα του *Τεχνίτη Ηλεκτρολογικών Εργασιών με έμφαση στον κλάδο των πράσινων επαγγελματιών*.

Ειδικότερα, το ερευνητικό έργο GRÆDUCATION, με χρονική διάρκεια από τον Ιούνιο του 2017 μέχρι τον Ιούνιο του 2020, έχει σκοπό να αναπτύξει και να δοκιμάσει εκπαιδευτικές

διαδικασίες, οι οποίες θα βελτιώσουν την εκπαίδευση σε θέματα πράσινων τεχνολογιών. Κύριος στόχος του έργου είναι η ανάπτυξη σύγχρονων εκπαιδευτικών προγραμμάτων, τα οποία θα κυριαρχήσουν στο μέλλον, καθώς και η ανταλλαγή και μεταφορά τεχνογνωσίας για την ανάπτυξη της επαγγελματικής εκπαίδευσης σε πράσινα επαγγέλματα στην Ελλάδα.

Σημαντικές δράσεις της υλοποίησης του έργου ήταν:

- ✓ Η υλοποίηση δύο ημερίδων σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, με στόχο την αύξηση της ελκυστικότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και του ενδιαφέροντος των νέων να ασχοληθούν με τις ανανεώσιμες πηγές ενέργειας και την ενεργειακή αποτελεσματικότητα των κτιρίων, μέσω βιωματικών εργαστηρίων.
- ✓ Η αναμόρφωση του αναλυτικού προγράμματος σπουδών της ειδικότητας «Τεχνίτης Ηλεκτρολογικών εργασιών», με την προσθήκη ενότητων απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων στην πράσινη τεχνολογία.
- ✓ Η εκπαίδευση εκπαιδευτικών των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας ΟΑΕΔ, ειδικότητας Ηλεκτρολόγων, στις νέες θεματικές ενότητες του αναμορφωμένου προγράμματος.
- ✓ Η υλοποίηση ημερίδας Girls Day στις 10/6/2016, με βιωματικά εργαστήρια για να ανακαλύψουν τα νέα κορίτσια τις δικές τους τεχνικές δεξιότητες και να εντείνουν το ενδιαφέρον τους για τις τεχνολογίες του μέλλοντος.
- ✓ Η προετοιμασία της δεύτερης φάσης του GRÆDUCATION με την εισαγωγή δράσεων VR στα προγράμματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης για τα πράσινα επαγγέλματα.

Αναπτύχθηκε και υλοποιήθηκε το **Πιλοτικό Πρόγραμμα Κατάρτισης Dual 2+1 αποφοίτων ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας** του ΟΑΕΔ Περιλαμβάνει 2 χρόνια φοίτηση στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και ένα έτος στο πρόγραμμα, στην ειδικότητα *Τεχνίτης Μαγειρικής Τέχνης*. Η διάρκεια του προγράμματος είναι 9 μήνες, εκ των οποίων 3 μήνες θεωρητικής/εργαστηριακής κατάρτισης και 6 μήνες πρακτικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου (σε ξενοδοχεία 4 ή 5 αστέρων).

Την εποπτεία του προγράμματος είχε ο ΟΑΕΔ σε συνεργασία με το Ελληνογερμανικό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο και την DEKRA Akademie GmbH. Βασικός στόχος του προγράμματος υπήρξε η σύνδεση της μαθητείας με τον θεσμό της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και η εξαγωγή συμπερασμάτων για τη βελτιστοποίηση των προσόντων των αποφοίτων σχολών ΟΑΕΔ. Η επέκταση της υλοποίησης ανάλογων προγραμμάτων μέσω των Κ.Ε.Κ. ΟΑΕΔ θα καταστήσει δυνατή τη διαρκή επιμόρφωση των αποφοίτων ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και θα επιτευχθεί η διασύνδεση της τυπικής με τη μη τυπική εκπαίδευση, δηλαδή με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Τέλος, με τον ΟΑΕΔ ως ηγέτη-συντονιστή φορέα, ολοκληρώθηκαν σημαντικά διακρατικά προγράμματα **Erasmus**, προσφέροντας σημαντική τεχνογνωσία, όπως:

- Το πρόγραμμα *Εθνικές αρχές για την μαθητεία: μεθοδολογία για την μετατροπή των επιχειρήσεων σε φορείς παροχής ποιοτικής μαθητείας σε Ελλάδα και Κύπρο*, με εταίρους το ΙΝ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε., Ι.Μ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., και διακρατικούς από την Κύπρο (Κυπριακό Κέντρο Παραγωγικότητας-ΚΕ.ΠΑ.) σε συνεργασία με το Υπ. Παιδείας Κύπρου, το Κυπριακό Επιμελητήριο και τον Εθνικό Φορέα για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση-BIBB- της Γερμανίας, απέσπασε ιδιαίτερη διάκριση
- Το πρόγραμμα *Η ενίσχυση του θεσμού της μαθητείας στις πολύ μικρές επιχειρήσεις στον τομέα των μεταλλικών κατασκευών*, που υλοποιήθηκε σε συνεργασία με το Ι.Μ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. και το ΙΝ.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε., Ι.Ε.Π. και με διακρατικού Εταίρους (ΕVΤΑ, CJD Maximilliansau, BFIOOE) παρήγαγε πολύτιμο υλικό για την εκπαίδευση των εκπαιδευτών στην επιχείρηση και την επικαιροποίηση των προγραμμάτων μάθησης στον χώρο εργασίας.

4.4 Δράσεις εξωστρέφειας για την ανάδειξη του έργου των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας

Κατά τα έτη 2015-2018 αναπτύχθηκαν σειρά δράσεων εξωστρέφειας που αναδεικνύουν το έργο των ΕΠΑ.Σ Μαθητείας, των εκπαιδευτικών και των μαθητών. Ενδεικτικά:

- ❖ Ο Οργανισμός εντάχθηκε στην **Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία** (European Alliance for Apprenticeship) ως επίσημο μέλος, έπειτα από αίτημα που υπέβαλε τον Σεπτέμβριο του 2017. Παράλληλα, υπέβαλε υποψηφιότητα για τα βραβεία καλύτερου εκπαιδευτικού, μαθητευόμενου και επιχείρησης ως ποιοτικού χώρου μαθητείας.
- ❖ Στο πλαίσιο της **Ευρωπαϊκής Εβδομάδας Προσόντων**, που πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2017, η Διευθύντρια της 2^{ης} ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Θεσσαλονίκης βραβεύτηκε ως η καλύτερη εκπαιδευτικός στην Ευρώπη, με κριτήρια την προώθηση της μαθητείας, την ευρεία και αποτελεσματική συνεργασία με τις επιχειρήσεις και την εξωστρέφεια του σχολείου.
- ❖ Επίσης, ο ΟΑΕΔ, ως μέλος της Ευρωπαϊκής Συμμαχίας για τη Μαθητεία συμμετέχει κάθε χρόνο στην **Ευρωπαϊκή Εβδομάδα Επαγγελματικών Δεξιοτήτων** (European Skills Week). Οι ΕΠΑ.Σ. και τα Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ, από κοινού με τα Γραφεία Διασύνδεσης, διοργανώνουν κάθε χρόνο, με επιτυχία, διαγωνισμούς και εκδηλώσεις για την ανάδειξη των δεξιοτήτων των μαθητών, την προβολή της Μαθητείας σε τοπικό επίπεδο, καθώς και τη δικτύωση και διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους, επιμελητήρια, δήμους σε θέματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Κ.) για τον επανακαθορισμό των ειδικοτήτων στο επόμενο σχολικό έτος.

- ❖ Οι ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και τα Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ συμμετείχαν το 2018 και το 2019 στο διαγωνισμό για νέους σπουδαστές του **Βρετανικού Συμβουλίου (British Council)** με θέμα **«Δεξιότητες ζωής: Αναπτύσσοντας Κοινωνικούς Επιχειρηματίες»:**

Το 2018 την 1η θέση κατέλαβε η πρόταση των σπουδαστών της ειδικότητας «Βοηθών Φαρμακείου» από την ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Λάρισας. Πενταμελής ομάδα μαθητών της σχολής παρουσίασε το επιχειρηματικό της σχέδιο για τη δημιουργία Κοιν.Σ.Επ. με την επωνυμία «Εταιρεία ενημέρωσης & προστασίας του πλούσιου βιότοπου των γύρω βουνών της Θεσσαλίας σε βότανα-φαρμακευτικά & αρωματικά φυτά και χρήση αυτών». Τα καινοτόμα επιχειρηματικά χαρακτηριστικά της πρότασης, η επάρκεια του επιχειρηματικού σχεδίου, η συνάφεια της επιχειρηματικής ιδέας με την ειδικότητα που φοιτούν οι μαθητές, τα συγκριτικά πλεονεκτήματα του τόπου που κατοικούν και πάνω απ' όλα η διεθνής αναγνωρισιμότητα του Ολύμπου και η φήμη που περιβάλλει το βουνό των μυθικών θεών, εντυπωσίασαν την κριτική επιτροπή και έφεραν τους μαθητές της ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Λάρισας στην πρώτη θέση με έπαθλο μια επιταγή αξίας 1.000€.

Η επιτυχία αυτή αποτέλεσε το έναυσμα για τη συνέχεια της συνεργασίας του Βρετανικού Συμβουλίου με τον ΟΑΕΔ και το 2019, που είχε ως αποτέλεσμα τη συμμετοχή στον διαγωνισμό 23 ΕΠΑ.Σ. και Ι.Ε.Κ. από όλη τη χώρα. Στον τελικό διαγωνισμό που πραγματοποιήθηκε την Τρίτη 14 Μαΐου 2019 στη Δημοτική Αγορά Κυψέλης προκρίθηκαν 10 ομάδες μαθητών που είχαν την ευκαιρία να παρουσιάσουν τις πρωτότυπες ιδέες τους για την δημιουργία μιας κοινωνικής επιχείρησης και να διεκδικήσουν έπαθλα για τη σχολή τους.

Τις τρεις πρώτες θέσεις κατέλαβαν η ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Καβάλας, με την πρόταση «SUNRISE»-Δημιουργία πλαζ για ΑμεΑ. με την αξιοποίηση ανεκμετάλλετων παραλιών της Ν. Περάμου, το Ι.Ε.Κ. Ξάνθης με την πρόταση «XanthiaTravel»-Παροχή τουριστικών εμπειριών πολυπολιτισμικής ταυτότητας και φυσικού πλούτου και η ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Βέροιας, με την πρόταση «ΥδωρΟικοServices»-Εξοικονόμηση ενέργειας και αξιοποίηση όμβριων.

- ❖ Ο ΟΑΕΔ συμμετέχει ως εταίρος στο ευρωπαϊκό πρόγραμμα «Mentor 4 WBL@EU» στο πλαίσιο του ERASMUS+. Στο project από ελληνικής πλευράς συμμετέχουν, επίσης, η ΓΣΕΒΕΕ, ως επικεφαλής, και το Δ.Ι.Ε.Κ. Αιγάλεω του Υπουργείου Παιδείας ως εταίρος. Στο πρόγραμμα ως διακρατικοί εταίροι συμμετέχουν το EFCoCert (Foundation EFCoCert)-Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Πιστοποίηση Ικανοτήτων και η ViaSyst (Οργανισμός παροχής λογισμικού (SaaS-Software as a Service) από την Ελβετία, το Πανεπιστήμιο Bahcesehir (BAU) της Τουρκίας, το Center for Factories of the Future (C4FF)-Κέντρο για τη Βιομηχανία του μέλλοντος από τη Μ. Βρετανία.

Βασικοί στόχοι του έργου είναι η εκπόνηση εκπαιδευτικής ενότητας (training course) και η ανάπτυξη ψηφιακής πλατφόρμας για την εκπαίδευση των μεντόρων/εκπαιδευτών της Μαθητείας στο χώρο της επιχείρησης καθώς και η δημιουργία σχήματος πιστοποίησης του έργου. Το project, μέσω των παραδοτέων του, αναμένεται να ενισχύσει τις ικανότητες και τις γνώσεις των εκπαιδευτών στην επιχείρηση στο πλαίσιο της Μαθητείας ή της πρακτικής άσκησης (Work Based Learning) και να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης στο χώρο της επιχείρησης.

- ❖ Τέλος, ο ΟΑΕΔ αποδέχτηκε αίτημα συμμετοχής των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και των Ι.Ε.Κ. το ευρωπαϊκό έργο «BlueGenerationProject» που έχει στόχο την προσέλκυση και συμμετοχή νέων, ηλικίας 15-29 ετών, στους τομείς της γαλάζιας οικονομίας.

Επισιτιστική βοήθεια από τις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας προς τους πρόσφυγες

Με πρωτοβουλία της Διοίκησης του Οργανισμού, οργανώθηκε **δράση επισιτιστικής βοήθειας προς τους πρόσφυγες** από τους μαθητές και τις μαθήτριες της ειδικότητας *Αρτοποιίας-Ζαχαροπλαστικής* και τους Διευθυντές των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Ιωαννίνων, Λαμίας, Καλαμακίου Αττικής, Μυτιλήνης και Ωραιοκάστρου Θεσσαλονίκης. Σε διάστημα 6 εβδομάδων κατά το δίμηνο Απριλίου-Μαΐου 2016 **διανεμήθηκαν δωρεάν** σε προσφυγικές δομές, με τη συνεργασία διαφόρων φορέων, **3.190 κιλά προϊόντων αρτοποιίας και ζαχαροπλαστικής** που παρήχθησαν από τους μαθητές και τις μαθήτριες των ανωτέρω σχολών.

4.5 Στατιστικά δεδομένα για τις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και τα Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ

Τα στατιστικά στοιχεία της προηγούμενης τετραετίας για τις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας αναδεικνύουν τις εξής τάσεις: (α) μείωση του αριθμού φοιτούντων μαθητών κατά 33% και του αριθμού αποφοίτων κατ' αναλογία (β) αύξηση του ποσοστού ασκούμενων μαθητών από 75% στο 80% και του ποσοστού του ιδιωτικού τομέα στις θέσεις πρακτικής άσκησης από 32% στο 49%.

Στοιχεία ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας ΟΑΕΔ – περίοδος 2015-2018

Σχολικό έτος	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Τάξη	A & B	A & B	A & B	A & B	A & B
Φοιτούντες	10.287	8.670	9.061	7.378	6.906
Πρακτικά ασκούμενοι	7.763	6.928	6.879	5.911	5.510
Ποσοστό ασκούμενων (%)	75,5	79,9	75,9	80,1	79,8
Αριθμός θέσεων δημοσίου	5.037	4.163	3.692	2.958	2.570
Αριθμός θέσεων ιδιωτικού τομέα	2.510	2.381	2.850	2.655	2.680
Ποσοστό ιδιωτικού τομέα (%)	32,3	34,4	41,4	44,9	48,6
Αποφοιτήσαντες Β' Τάξης	5.140	3.374	4.079	3.591	---

Η ερμηνεία των παραπάνω τάσεων δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας Έκθεσης, ωστόσο οφείλουμε να σημειώσουμε ότι: (α) ο υψηλός αριθμός φοιτούντων το σχολικό έτος 2014-2015 οφείλεται στις αυξημένες εγγραφές στην Α' Τάξη, λόγω της επικείμενης κατάργησης των ΕΠΑ.Σ., σύμφωνα με τον ν. 4186/2013, η οποία επηρέασε αρνητικά τις εγγραφές στην Α' Τάξη του σχολικού έτους 2015-2016 (β) η νομοθέτηση της παράτασης της λειτουργίας των ΕΠΑ.Σ. την άνοιξη του 2016 επηρέασε θετικά τις εγγραφές το σχολικό έτος 2016-2017, ενώ (γ) η εκτενής υλοποίηση του Μεταλυκειακού έτους Μαθητείας των ΕΠΑ.Λ. του Υπ. Παιδείας αποτελεί τον κύριο προσδιοριστικό παράγοντα της μείωσης των μαθητών των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ κατά τα σχολικά έτη 2017-2018 και 2018-2019.

Στοιχεία Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ - περίοδος 2015-2019

ΕΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΦΟΙΤΟΥΝΤΩΝ*	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ**
2014-2015	2.920	790
2015-2016	2.592	711
2016-2017	2.331	579
2017-2018	2.617	655
2018-2019	2.802	-

*Στοιχεία Φεβρουαρίου κάθε σχολικού έτους.

** Έλαβαν Βεβαίωση Επαγγελματικής Κατάρτισης, που προϋποθέτει την ολοκλήρωση του εξαμήνου πρακτικής άσκησης.

Όσον αφορά τον αριθμό φοιτούντων και τον αριθμό αποφοίτων στα Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ, η πτωτική τάση και των δύο μεγεθών μεταξύ σχολικών ετών 2014-2015 και 2016-2017 σχετίζεται με το πολυετές πάγωμα από τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. της πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων των αποφοίτων Ι.Ε.Κ. μέσω εξετάσεων, που οδήγησε σε αντίστοιχη πτώση των εγγραφών και των φοιτούντων στο σύνολο των Ι.Ε.Κ. της χώρας την εν λόγω περίοδο. Το «ξεπάγωμα» της διαδικασίας αντανakλά και στην ανάκαμψη του αριθμού των φοιτούντων στα Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ μετά τη σχολική χρονιά 2016-2017, όταν ο αριθμός αυτός έφθασε στο χαμηλότερό του σημείο.

5. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΝΗΛΙΚΩΝ: Κ.Ε.Κ.-ΟΑΕΔ & Λ.Α.Ε.Κ.

Ο ΟΑΕΔ δραστηριοποιείται με διαφορετικούς τρόπους στο πεδίο της επαγγελματική κατάρτισης. Πρώτον, είναι πάροχος επαγγελματικής κατάρτισης μέσω των έξι (6) Κ.Ε.Κ και των δύο (2) δομών κατάρτισης-ειδικής αγωγής που διαθέτει. Δεύτερον, είναι διαχειριστής του ειδικού λογαριασμού Λ.Α.Ε.Κ., που συγκεντρώνει εργοδοτικές εισφορές και χρηματοδοτεί την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων της χώρας, κατάρτιση που οργανώνεται είτε από τις ίδιες τις επιχειρήσεις είτε από φορείς εκπροσώπησής τους για τους εργαζόμενους τους. Τρίτον, οργανώνει και χρηματοδοτεί προγράμματα κατάρτισης ανέργων που υλοποιούν πάροχοι του ιδιωτικού τομέα, στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (βλέπε Κεφάλαιο 3).

Όσον αφορά τις δράσεις κατάρτισης των Κ.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ, οι σημαντικότερες εξελίξεις της τελευταίας τετραετίας είναι αφενός ο σχεδιασμός και η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης για τους κρατούμενους έξι (6) φυλακών και ο προγραμματισμός αυτά να επεκταθούν στο σύνολο των καταστημάτων κράτησης της χώρας, αφετέρου η ίδρυση του Ε.Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ Θεσσαλονίκης, με Κανονισμό Λειτουργίας που προβλέπει τη δημιουργία Κέντρων Προστατευμένης Εργασίας που θα παρέχουν εργασία στους αποφοίτους και θα τους βοηθούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Επίσης, τα τελευταία χρόνια διαμορφώθηκε η Στρατηγική του ΟΑΕΔ για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση που στηρίζεται σε τέσσερις πυλώνες-τομείς ανάπτυξης δραστηριότητας, καθώς και στη δημιουργία και πιστοποίηση ενός τουλάχιστον Κ.Ε.Κ. ανά Περιφέρεια και, στη συνέχεια, ένα παράρτημα ανά περιφερειακή ενότητα.

Ως προς την επαγγελματική κατάρτιση μέσω του ειδικού λογαριασμού Λ.Α.Ε.Κ., σημαντικότερη πρόσφατη εξέλιξη είναι η πλήρης αναμόρφωση της εγκυκλίου του έτους 2018 του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων επιχειρήσεων 1-49 ατόμων. Μέσω της αναμόρφωσης εξασφαλίζεται η καταγραφή των χαρακτηριστικών των καταρτιζόμενων, των επιχειρήσεων και των προγραμμάτων ενώ διευκολύνεται και ο έλεγχος της τήρησης των όρων τους προγράμματος.

5.1 Δράσεις κατάρτισης από τα Κ.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ διαθέτει **6 Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)** σε 6 Περιφέρειες της Χώρας (Αττικής, Στερεάς Ελλάδας, Θεσσαλίας, Δυτικής Μακεδονίας, Ηπείρου, και Κεντρικής Μακεδονίας).

Το 2016 κατατέθηκαν στον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. οι φάκελοι πιστοποίησης πέντε (5) Κ.Ε.Κ. (Αθηνών, Λαμίας, Λάρισας, Φλώρινας, Ιωαννίνων). **Τα τρία (3) έχουν ήδη πιστοποιηθεί και αναμένεται η**

πιστοποίηση των υπολοίπων, καθώς και του Κ.Ε.Κ. Θεσσαλονίκης, μόλις ολοκληρωθούν οι κτιριακές παρεμβάσεις.

Τα τελευταία χρόνια, ο Οργανισμός υλοποιεί μέσω των Κ.Ε.Κ. μία σειρά από δράσεις και προγράμματα, έπειτα από αλληλεπίδραση τόσο με τις τοπικές κοινωνίες (δήμοι) και τις παραγωγικές τάξεις (τοπικοί φορείς), όσο και με φορείς του δημοσίου. Στόχος είναι να εξυπηρετηθούν οι πραγματικές ανάγκες των εργαζομένων, των ανέργων και ειδικών κοινωνικών ομάδων.

Δράσεις κατάρτισης εργαζομένων του δημοσίου τομέα σε τεχνικές ειδικότητες

Τα έτη 2015-2018, υλοποιήθηκαν **δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης των εργαζομένων στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα** σε τεχνικές ειδικότητες (Πυροσβεστική Υπηρεσία, Ε.Μ.Α.Κ., εκπαιδευτικοί τεχνικών ειδικοτήτων του Υπ. Παιδείας, υπάλληλοι αρχαιολογικών χώρων του Υπ. Πολιτισμού, υπάλληλοι Δήμων κ.ά.).

Στοχευμένες δράσεις επαγγελματικής κατάρτισης σε συνεργασία με δήμους

Την τετραετία 2015-2018, υλοποιήθηκαν στοχευμένες παρεμβάσεις για την ανάπτυξη και αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε επίπεδο Δήμων, με σκοπό την ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας, λαμβάνοντας υπόψη τις τοπικές ιδιαιτερότητες και ανάγκες.

Ενδεικτικά, αναφέρονται τα στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης:

- **Παραγωγή και πώληση αρωματικών/φαρμακευτικών φυτών**, σε συνεργασία με τους Δήμους Ζίτσας και Πωγωνίου του Νομού Ιωαννίνων
- **Ποιοτική αναβάθμιση των υπηρεσιών του κλάδου της επισκευής αυτοκινήτων** και
- **Εφαρμογή υβριδικής τεχνολογίας στο αυτοκίνητο**, για τα μέλη του σωματείου των Μηχανοτεχνιτών Φανοποιών και Συναφών Επαγγελματιών.

Κατάρτιση ανέργων δημοσιογράφων σε συνεργασία με το Α.Π.Ε.-Μ.Π.Ε.

Το 2018-2019 ο ΟΑΕΔ υλοποιεί, σε συνεργασία με το Αθηναϊκό-Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων (Α.Π.Ε.-Μ.Π.Ε.), **Πρόγραμμα Εξειδίκευσης Αποφοίτων Σχολών Επικοινωνίας και Μάρκετινγκ**, κατά τη διάρκεια του οποίου θα καταρτιστούν σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη 50 άνεργοι δημοσιογράφοι σε νέες ψηφιακές τεχνικές.

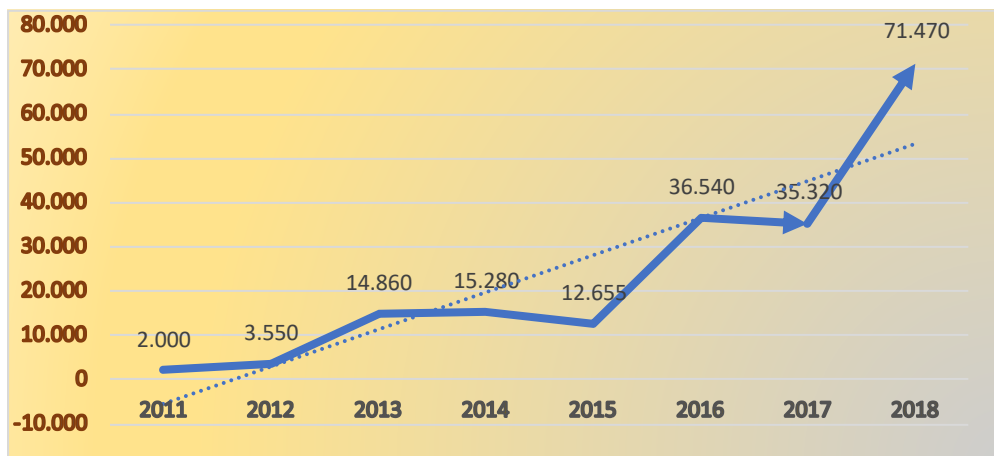
Προγράμματα εξειδίκευσης/μετεκπαίδευσης των αποφοίτων ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ

Με στόχο την περαιτέρω **αναβάθμιση των προσόντων των αποφοίτων των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ**, σχεδιάζονται προγράμματα εξειδίκευσης σε τομείς αιχμής της οικονομίας. Με τα προγράμματα αυτά, δίνεται η ευκαιρία στους αποφοίτους να αξιοποιήσουν τις γνώσεις τους και να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία (on the job training) σε κορυφαίες επιχειρήσεις της αγοράς. Η υλοποίηση αυτών των προγραμμάτων γίνεται μέσα από τα Κ.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ και είναι **συνολικής διάρκειας 9 μηνών**. Περιλαμβάνουν **3 μήνες θεωρητικά και εργαστηριακά μαθήματα και έως 6 μήνες απασχόληση** σε επιχειρήσεις.

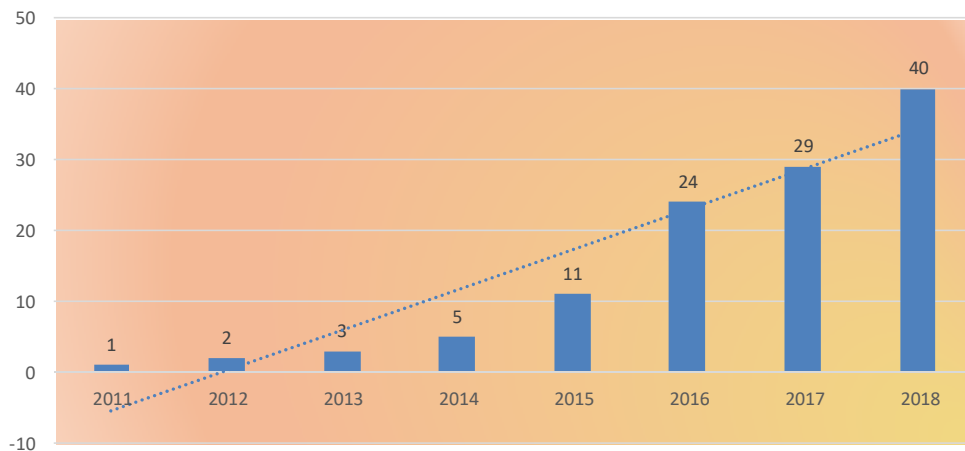
Έχει, ήδη, υλοποιηθεί, με μεγάλη επιτυχία, το πρόγραμμα για την ειδικότητα **Τεχνίτης Μαγειρικής Τέχνης**, ενώ **προγραμματίζονται αλλά 4 σε ειδικότητες του τομέα του τουρισμού για την περίοδο 2018-2020**.

Η εξέλιξη του έργου των Κ.Ε.Κ. ΟΑΕΔ την τελευταία τετραετία

Συνολικές ανθρωποώρες κατάρτισης



Συνολικός αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης



5.2 Αρχική επαγγελματική κατάρτιση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων

Με σκοπό την αναβάθμιση των προσόντων, την ενίσχυση της απασχολησιμότητας και την ένταξη/επανένταξη στην αγορά εργασίας των ατόμων με αναπηρίες και άλλων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων του πληθυσμού, ο ΟΑΕΔ λειτουργεί 2 δομές κατάρτισης-ειδικής αγωγής:

- τη Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) ΑμεΑ Αθηνών, στο Γαλάτσι και
- το Εκπαιδευτικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες Θεσσαλονίκης (Ε.Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ), στη Λακκιά Βασιλικών Θεσσαλονίκης (πρώην Πρότυπη Βιοτεχνική Μονάδα Λακκιάς).

Οι δύο δομές έχουν **συνολική δυναμικότητα 400 περίπου καταρτιζόμενων**. Στοχεύουν στην επαγγελματική ειδίκευση και κοινωνικοποίηση των άνεργων ατόμων με αναπηρίες και κατ' επέκταση στην απασχόλησή τους στους διάφορους τομείς της οικονομίας. Παράλληλα, **οι καταρτιζόμενοι λαμβάνουν ψυχοκοινωνική και συμβουλευτική βοήθεια από ειδικούς**.

Στη Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑμεΑ Αθηνών, **από το σχολικό έτος 2015-2016**, γίνεται **εισαγωγή σπουδαστών με ψυχική αναπηρία** με την καθοδήγηση και επίβλεψη ειδικής διεπιστημονικής ομάδας εργασίας του Κέντρου Ψυχικής Υγιεινής Βύρωνα-Καισαριανής της Α΄ Ψυχιατρικής Κλινικής του Πανεπιστημίου Αθηνών Αιγινήτειου Νοσοκομείου. Η Σχολή επίσης συμμετέχει σε δυο ευρωπαϊκά προγράμματα ανταλλαγών καλών πρακτικών στο πλαίσιο του ERASMUS+. Παρομοίως, το Ε.Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ Θεσσαλονίκης συμμετείχε σε δυο ευρωπαϊκά προγράμματα μαθησιακής κινητικότητας, στο πλαίσιο του ERASMUS+, σε συνεργασία με τον Οργανισμό National Star specialist College Foundation στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Τέλος, στις εγκαταστάσεις του **Φάρου Τυφλών**, ο ΟΑΕΔ λειτουργεί **δύο τμήματα κατάρτισης για τυφλούς** στις ειδικότητες «πηλοπλαστική - κεραμικά τουριστικά» και «νέες τεχνολογίες - εκμάθηση ηλεκτρονικού υπολογιστή και διοικητική υποστήριξη».

Τρεις είναι οι **εμβληματικές δράσεις της τετραετίας** όσον αφορά την επαγγελματική κατάρτιση ενηλίκων: πρώτη, η ίδρυση νέου Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ στη Θεσσαλονίκη, δεύτερη, η ανάπτυξη και υλοποίηση έξι (6) προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης κρατουμένων σε Κέντρα Κράτησης της χώρας και, τρίτη, ο σχεδιασμός της δημιουργίας ενός Πρότυπου Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ, που θα κατασκευαστεί και θα λειτουργήσει στις εγκαταστάσεις της πρώην «Βαμβακουργίας Βόλου».

Ίδρυση Εκπαιδευτικού Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες Θεσσαλονίκης - Κέντρα Προστατευμένης Εργασίας

Με απόφαση της Διοικήτριας του ΟΑΕΔ, που εκδόθηκε σε Φ.Ε.Κ. τον Δεκέμβριο του 2018¹⁹, ιδρύθηκε «**Εκπαιδευτικό Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες Θεσσαλονίκης**» (Ε.Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ Θεσσαλονίκης) στο οποίο μεταφέρθηκαν όλοι οι καταρτιζόμενοι και το προσωπικό της Πρότυπης Βιοτεχνικής Μονάδας (Π.Β.Μ.) Λακκιάς Βασιλικών Θεσσαλονίκης. Στην τελευταία φοιτούσαν έφηβοι και νέοι με αναπηρία επί πάρα πολλά χρόνια χωρίς να τους εξασφαλίζεται προοπτική εργασιακής ένταξης.

Το Ε.Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ Θεσσαλονίκης έχει ως σκοπό την παροχή επαγγελματικής κατάρτισης σε εφήβους και νέους με αναπηρία, ηλικίας 15-26 ετών, σε ειδικότητες που συνάδουν με την ιδιαιτερότητά τους και εκτιμάται ότι θα συμβάλουν στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας και στην αυτοαπασχόληση τους. Σήμερα παρέχονται πέντε ειδικότητες: γεωτεχνική, κοπτική-ραπτική, ξυλουργική, πληροφορική, ταπητουργία-υφαντική.

Σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας, από τη σχολική χρονιά 2019-2020, τα τμήματα επαγγελματικής κατάρτισης των εκπαιδευσιμων θα έχουν διάρκεια φοίτησης τέσσερα έτη και αυτά των ασκήσιμων πέντε έτη. Μετά την επιτυχή ολοκλήρωση της φοίτησης, θα παρέχεται σε όλους τους αποφοίτους δυνατότητα εργασίας διάρκειας 3 έως 4 ετών στα νεοϊδρυόμενα **Κέντρα Προστατευμένης Εργασίας (ΚΕ.Π.Ε.)**, που έχουν σκοπό να τους προσφέρουν την ευκαιρία απόκτησης εργασιακής συνείδησης και εμπειρίας σε ένα προστατευμένο-υποστηρικτικό περιβάλλον προετοιμασίας τους για ισότιμη και ομαλή επαγγελματική ένταξη.

¹⁹ ΦΕΚ 6107/Β/31-12-2018.

Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης κρατουμένων σε Καταστήματα Κράτησης

Με στόχο την κοινωνική και επαγγελματική επανένταξη των κρατουμένων των Καταστημάτων Κράτησης μετά την αποφυλάκισή τους και προκειμένου ο χρόνος κράτησής τους να αποτελέσει δημιουργικό και παραγωγικό κίνητρο προς αυτό το σκοπό, ο ΟΑΕΔ ανέπτυξε, από το 2016, συνεργασία με τη Γ. Γ. Αντεγκληματικής Πολιτικής του Υπ. Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση κατάλληλων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

Τα προγράμματα σχεδιάζονται ειδικά για το Κατάστημα Κράτησης στο οποίο θα υλοποιηθούν, με κριτήρια το προφίλ των εκπαιδευομένων, τις ανάγκες της υπηρεσίας και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Πραγματοποιούνται εντός του σωφρονιστικού ιδρύματος και αξιοποιούν τις υφιστάμενες εγκαταστάσεις του, ενώ ο ΟΑΕΔ συνεισφέρει με την τεχνογνωσία, το έμπειρο ανθρώπινο δυναμικό και την υψηλού επιπέδου εκπαιδευτική υποδομή που διαθέτει.

Από τον Ιούνιο του 2017 έχουν ολοκληρωθεί 6 προγράμματα κατάρτισης σε τεχνικά επαγγέλματα, σε ισάριθμα Καταστήματα Κράτησης.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑ ΚΡΑΤΗΣΗΣΗΣ			
Κατάστημα Κράτησης	Τίτλος	Καταρτισθέντες	Ώρες Κατάρτισης
Χανίων	«Μαγειρική»	30	350
Τρικάλων	«Μαγειρική»	30	350
Δομοκού	«Συντήρηση & Επισκευή κλιματιστικών»	15	350
Μαλανδρίνου	«Γυψοσανίδες, Τεχνοτροπίες Ελαιοχρωματισμοί»	25	250
Ιωαννίνων	«Γυψοσανίδες, Τεχνοτροπίες Ελαιοχρωματισμοί»	25	250
Νιγρίτας Σερρών	«Γυψοσανίδες, Τεχνοτροπίες Ελαιοχρωματισμοί»	25	250
ΣΥΝΟΛΟ		150	1.800
		45.000 ανθρωποώρες κατάρτισης	

Στόχος του ΟΑΕΔ και του Υπ. Δικαιοσύνης είναι **εντός της επόμενης πενταετίας να λειτουργεί σε κάθε ένα από τα τριάντα τρία (33) Καταστήματα Κράτησης της χώρας ένα εργαστήριο επαγγελματικής κατάρτισης**. Για την εκπλήρωση του στόχου έχει ήδη κατατεθεί ολοκληρωμένη πρόταση για χρηματοδότηση από το Ε.Σ.Π.Α. και βρίσκεται σε εξέλιξη η σύναψη Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ Υπ. Δικαιοσύνης και ΟΑΕΔ

Δημιουργία Πρότυπου Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ στις εγκαταστάσεις της πρώην «Βαμβακουργίας Βόλου»

Στο πλαίσιο του προγράμματος «Ολοκληρωμένη παρέμβαση αστικής ανάπλασης της πρώην Βαμβακουργίας Βόλου ιδιοκτησίας Ο.Α.Ε.Δ» και σύμφωνα με το σχέδιο ανάπτυξης του εν λόγω συγκροτήματος στη Νέα Ιωνία Βόλου, θα ιδρυθεί σ' ένα νέο κτίριο, εμβαδού 1.200 τ.μ., ένα Πρότυπο Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ που θα περιλαμβάνει αίθουσες διδασκαλίας και πολυεργαστήρια μαθητείας/κατάρτισης σε αντικείμενα υπερ-τοπικού ενδιαφέροντος. Η κατάρτιση θα υλοποιείται σε συνεργασία με το Παιδαγωγικό Τμήμα Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Επίσης, έχει προβλεφθεί η **δημιουργία 20 περίπου κατοικιών**, οι οποίες θα διαμορφωθούν κατάλληλα ώστε να μπορούν να φιλοξενούν εκπαιδευόμενους ΑμεΑ του Κ.Ε.Κ. **και επιπλέον 10 περίπου κατοικιών**, οι οποίες θα διαμορφωθούν κατάλληλα ώστε να υποστηρίζουν το **πρόγραμμα Ελεύθερης/Αυτόνομης Διαβίωσης ΑμεΑ**.

5.3 Ο ΟΑΕΔ επικεφαλής-συντονιστής φορέας ευρωπαϊκών προγραμμάτων

Ο ΟΑΕΔ είναι σήμερα επικεφαλής-συντονιστής φορέας δύο ευρωπαϊκών προγραμμάτων όπου συμμετέχουν πολλοί εταίροι, ένα για την κατάρτιση ενηλίκων με χαμηλά προσόντα σε βασικές δεξιότητες και ένα άλλο για την εργασιακή ένταξη των προσφύγων.

“Building Alternative Skills Innovative sChemes” – BASIC «Οικοδομώντας εναλλακτικά καινοτομικά σχήματα δεξιοτήτων»

Εταίροι: ΟΑΕΔ (Συντονιστής), Υπουργείο Παιδείας/Γ.Γ.Δ.Β.Μ., Κ.ΑΝ.Ε.Π./Γ.Σ.Ε.Ε., Ι.Μ.Ε./Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε. Είδος προγράμματος/χρηματοδότηση: EaSI-PROGRESS

Πρόκειται για μία ολοκληρωμένη παρέμβαση για τις διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων και προσόντων για ενήλικες με χαμηλά προσόντα, που στοχεύει/περιλαμβάνει:

- (α) την καταγραφή και προτεραιοποίηση των ομάδων-στόχων, των μεθοδολογιών και των εργαλείων αξιολόγησης
- (β) πιλοτική εφαρμογή επαγγελματικής κατάρτισης, κατόπιν επιλογής των καταλληλότερων μεθόδων-εργαλείων και παραγωγής του κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού για εκπαιδευτές και καταρτιζόμενους, καθώς και
- (γ) τη διαμόρφωση ενός σχήματος πιστοποίησης των βασικών προσόντων-δεξιοτήτων (γραμματισμός-αριθμητικός συλλογισμός-δεξιότητες πληροφορικής και κοινωνικές δεξιότητες).

“Innovative Response for Facilitating Young Refugees’ Social Support” – I.ReF.SoS
«Καινοτομική απάντηση για τη διευκόλυνση της κοινωνικής υποστήριξης των νέων προσφύγων»

Εταίροι: ΟΑΕΔ (Συντονιστής), Κ.ΑΝ.Ε.Π./Γ.Σ.Ε.Ε., Υπουργείο Εθνικής Παιδείας της Τουρκίας, DEKRA Akademie/Γερμανία. Είδος προγράμματος/χρηματοδότηση: ERASMUS+

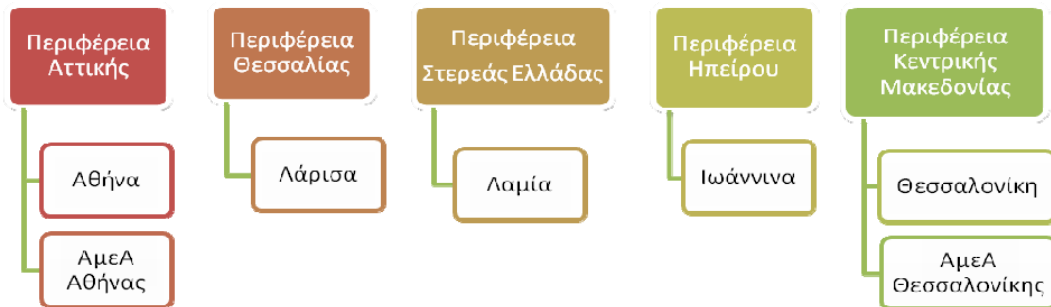
Κύριος σκοπός του έργου είναι η διαμόρφωση ενός αποτελεσματικού διακρατικού συστήματος υποδοχής, κοινωνικής υποστήριξης και ταχείας εργασιακής ένταξης των προσφυγικών πληθυσμών. Αφετηρία της πρότασης αποτελεί η εμπειρική διαπίστωση της μέχρι τώρα περιορισμένης αξιοποίησης του μεγάλου χρονικού διαστήματος που απαιτείται από την στιγμή της άφιξης στις χώρες εισόδου μέχρι τον χρόνο της τελικής εγκατάστασης στις χώρες υποδοχής. Αυτό το χρονικό διάστημα μπορεί να αξιοποιηθεί θετικά και να υποστηρίξει ουσιαστικά τις διαδικασίες κοινωνικής και εργασιακής ένταξης στις κοινωνίες υποδοχής.

Η πιλοτική εφαρμογή, στο πλαίσιο του έργου I.ReF.SoS, **απευθύνεται σε σαράντα (40) νέους πρόσφυγες, ηλικίας 16-24 ετών.** Αφορά σε ταχύρρυθμη γλωσσική και διαπολιτισμική κατάρτιση (ελληνική γλώσσα & πολιτισμός) και δράση ενεργού επαγγελματικού προσανατολισμού, για την εξοικείωσή τους σε συγκεκριμένα τεχνικά και τουριστικά επαγγέλματα, βάσει των προσωπικών χαρακτηριστικών και αναγκών τους, καθώς και σε ενέργειες συμβουλευτικής, με στόχο την παροχή υποστήριξης στους συμμετέχοντες ως προς τον προσδιορισμό του επαγγελματικού τους στόχου.

5.4 Στρατηγική ΟΑΕΔ για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση

Ο ΟΑΕΔ προγραμματίζει την επόμενη 4ετία να αναπτύξει τόσο τα Κ.Ε.Κ. όσο και τα ΑμεΑ και στις 13 Περιφέρειες της χώρας (κεντρικές δομές) και στην συνέχεια να δημιουργήσει παραρτήματα σε όλες τις περιφερειακές ενότητες.

Υφιστάμενα Κ.Ε.Κ. – ΟΑΕΔ



Υπό δημιουργία Κ.Ε.Κ.-ΟΑΕΔ



Οι πυλώνες της Στρατηγικής του ΟΑΕΔ για τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση



Επίσης, ο ΟΑΕΔ έχει εκπονήσει μια ολοκληρωμένη Στρατηγική για την Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση, η οποία θα υλοποιηθεί μέσα από τις δομές των Κ.Ε.Κ. του Οργανισμού. Η Στρατηγική περιλαμβάνει πέντε πυλώνες, που αποτελούν προέκταση και επέκταση των σημερινών αξόνων δράσης του Οργανισμού στο πεδίο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης:

- α) Κατάρτιση και επανακατάρτιση εργαζομένων του δημόσιου τομέα σε τεχνικές ειδικότητες.
- β) Στοχευμένες δράσεις κατάρτισης με συμβολή στην τοπική/περιφερειακή ανάπτυξη σε συνεργασία με δήμους και περιφέρειες.
- γ) Επαγγελματική κατάρτιση ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού (ΑμεΑ, κρατούμενοι κλπ.)
- δ) Προγράμματα εξειδίκευσης/μετεκπαίδευσης αποφοίτων ΕΠΑ.Σ. ΟΑΕΔ
- ε) Κατάρτιση ανέργων σε ανοιχτού τύπου τοπικά προγράμματα του ΟΑΕΔ

5.5 Προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μέσω του Ενιαίου Λογαριασμού για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών (Ε.Λ.Ε.Κ.Π.) – κλάδος Λ.Α.Ε.Κ.

Στόχος των προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, που υλοποιούνται μέσω του Ε.Λ.Ε.Κ.Π. του ΟΑΕΔ, είναι η **κατάρτιση εργαζομένων σε ειδικότητες που θα καλύπτουν τις ανάγκες της επιχείρησης και θα αυξήσουν τη παραγωγικότητα των εργαζομένων σε αυτές**. Το ετήσιο πρόγραμμα διάθεσης και διαχείρισης του Λογαριασμού αυτού, κατά το μέρος που αφορά την κατάρτιση (κλάδος Λ.Α.Ε.Κ.), εξειδικεύεται σε δύο (2) κυρίως δράσεις:

Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων («Λ.Α.Ε.Κ. 0,24»)

Το πρόγραμμα είναι ανταποδοτικό και μπορούν να συμμετάσχουν εργαζόμενοι από όλες τις επιχειρήσεις, εφόσον έχει καταβληθεί η εργοδοτική εισφορά υπέρ Ε.Λ.Ε.Κ.Π. ύψους 0,24%. Τα κριτήρια υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης προσδιορίζονται από ετήσια εγκύκλιο που εκδίδει η Επιτροπή Διαχείρισης του Ε.Λ.Ε.Κ.Π. και εγκρίνεται από το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ

ΛΑΕΚ 0,24%			
Έτος	Αριθμός πραγματοποιηθέντων προγραμμάτων	Αριθμός καταρτιζομένων	Αριθμός επιχειρήσεων που έκαναν αίτηση αποπληρωμής
2014	18.775	99.183	900
2015	15.340	77.008	348
2016	13.734	72.664	254
2017	13.631	73.474	126
2018	12.491	67.460	33

Η μείωση του αριθμού των προγραμμάτων και καταρτιζομένων μεταξύ 2014 και 2018 οφείλεται σε δύο κυρίως παράγοντες:

(α) Το δεύτερο εξάμηνο του 2014 μειώθηκε η εργοδοτική εισφορά υπέρ Ε.Λ.Ε.Κ.Π. από 0,45% σε 0,24%, περιορίζοντας εκ των πραγμάτων, λόγω της ευθείας ανταποδοτικότητας του πόρου, τη συχνότητα πραγματοποίησης των προγραμμάτων και τον δυνητικό αριθμό καταρτιζομένων ανά επιχείρηση.

(β) Η αύξηση του μεγέθους των επιχειρήσεων που είναι επιλέξιμες για χρηματοδότηση από 26 εργαζόμενους και άνω που ήταν μέχρι την εγκύκλιο του 2016 σε 31 και 50 εργαζόμενους και άνω με τις εγκυκλίους των ετών 2017 και 2018 αντίστοιχα περιόρισε εκ των πραγμάτων τον αριθμό των δυνητικά δικαιούχων επιχειρήσεων.

Πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης υλοποιούμενο από φορείς εκπροσώπησης εργοδοτών για εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις («Λ.Α.Ε.Κ. 1-49»)

Στο πρόγραμμα αυτό μπορούν να συμμετέχουν για τους εργαζομένους τους οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις μέσω των φορέων εκπροσώπησής τους. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων δεν έχουν τη δυνατότητα εκμετάλλευσης του πόρου του Ε.Λ.Ε.Κ.Π., με αποτέλεσμα το ποσό του 0,24% που ούτως ή άλλως παρακρατείται να μένει ανεκμετάλλευτο από τις μικρές επιχειρήσεις. Επομένως, το δεύτερο πρόγραμμα καταρτίζεται, κυρίως, με στόχο τη διεύρυνση των ευκαιριών κατάρτισης των εργαζομένων και αξιοποίησης της εργοδοτικής εισφοράς των μικρών επιχειρήσεων και υλοποιείται από φορείς εκπροσώπησης των εργοδοτών (Φ.Ε.Ε.). Από τα ανωτέρω προγράμματα ωφελούνται ετησίως περίπου 150.000 εργαζόμενοι.

ΛΑΕΚ 1-49			
Έτος προκήρυξης*	Αριθμός εγκεκριμένων προγραμμάτων	Αριθμός πραγματοποιηθέντων προγραμμάτων	Αριθμός καταρτιζομένων
2014	2.224	1.945	47.618
2015	2.008	1.943	46.976
2016	2.247	2.067	49.974
2017	2.233	2.115	51.543

*Η προκήρυξη γίνεται τον Σεπτέμβριο κάθε έτους και η υλοποίηση των προγραμμάτων πραγματοποιείται το επόμενο έτος.

Μέχρι και την εγκύκλιο του 2016, στο πρόγραμμα μπορούσαν να συμμετέχουν επιχειρήσεις με έως 25 εργαζόμενους. Το ανώτατο όριο προσωπικού αυξήθηκε σε 30 και 49 εργαζόμενους με τις εγκυκλίους των ετών 2017 και 2018 αντίστοιχα.

Το 2018 έγινε πλήρης αναμόρφωση της εγκυκλίου του προγράμματος «επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων σε μικρές επιχειρήσεις έτους 2018 (Λ.Α.Ε.Κ. 1-49)». Η αναμόρφωση κρίθηκε επιβεβλημένη διότι, κατόπιν ελέγχων που πραγματοποίησε ο ΟΑΕΔ μέσω του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, βρέθηκε ότι ένας αρκετά μεγάλος αριθμός καταρτιζόμενων μέσω των Φ.Ε.Ε. δεν ήταν επιλέξιμοι, με αποτέλεσμα το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ να αποφασίσει ένα μέρος των προγραμμάτων να μην πληρωθούν καθόλου και σε ένα άλλο να επιβληθούν μειώσεις πληρωμής.

Η νέα εγκύκλιος του Λ.Α.Ε.Κ. 1-49 εισάγει στοιχεία διαφάνειας, προς διευκόλυνση αφενός της διενέργειας ελέγχων για την τήρηση των όρων υπαγωγής και υλοποίησης των προγραμμάτων αφετέρου της εξαγωγής στατιστικών στοιχείων για τα χαρακτηριστικά των τελευταίων καθώς και για τα χαρακτηριστικά των καταρτιζόμενων σε αυτά και των επιχειρήσεων στις οποίες αυτοί απασχολούνται. Επίσης επέκτεινε το πρόγραμμα στο σύνολο των μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεων.

Με βάση τη νέα εγκύκλιο:

- ✓ Το μέγεθος των επιλέξιμων επιχειρήσεων ορίζεται σε 1-49 άτομα, από 1-30 άτομα προηγουμένως.
- ✓ Επιτυγχάνεται η διασύνδεση του Π.Σ. Λ.Α.Ε.Κ. με τις ηλεκτρονικές εφαρμογές ΕΡΓΑΝΗ και Ε.Φ.Κ.Α. για τον αυτοματοποιημένο έλεγχο του αριθμού εργαζομένων των επιχειρήσεων και των χαρακτηριστικών των καταρτιζόμενων (εργαζόμενοι των επιχειρήσεων ή εποχικοί) που καθορίζουν την επιλεξιμότητα.
- ✓ Αυστηροποιείται η συμμετοχή των Κ.Ε.Κ. (αριθμός καταρτιζόμενων έως το 3πλάσιο της δυναμικότητάς τους, ακόμη και αν ενοικιάζουν δομές).
- ✓ Απαιτείται η δήλωση του Κ.Α.Δ. των επιχειρήσεων και η δήλωση των εκπαιδευτικών ειδικοτήτων, του εκπαιδευτικού επιπέδου των καταρτιζόμενων, του φύλου και της ηλικίας τους για στατιστική επεξεργασία των δεδομένων.
- ✓ Δίδεται έμφαση στους νέους καταρτιζόμενους και, κατ' επέκταση, στις νέες επιχειρήσεις.

6. ΣΤΕΓΑΣΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

Ο ΟΑΕΔ κατέστη, σύμφωνα με το ν.4144/2013, καθολικός διάδοχος του καταργηθέντος Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας (Ο.Ε.Κ.), με ταυτόχρονη διεύρυνση των σκοπών του στη στεγαστική προστασία του εργατικού δυναμικού της χώρας. Ως καθολικός διάδοχος, κληρονόμησε από τον τ. Ο.Ε.Κ. σωρεία προβλημάτων και εκκρεμοτήτων που συνοψίζονται ως εξής:

- α) μεγάλου συνολικού ύψους ληξιπρόθεσμες οφειλές δικαιούχων εργατικών κατοικιών και δανειοληπτών από ίδια κεφάλαια του τ. Ο.Ε.Κ.
- β) μεγάλος αριθμός δανειοληπτών του προγράμματος επιδότησης επιτοκίου στεγαστικών τραπεζικών δανείων με μη εξυπηρετούμενα δάνεια
- γ) μη ολοκληρωμένοι οικισμοί εργατικών κατοικιών, των οποίων η κατασκευή είχε σταματήσει, με κληρωθέντες δικαιούχους σε αναμονή
- δ) καθυστερήσεις δεκαετιών στην έκδοση οριστικών τίτλων κυριότητας για τους δικαιούχους εργατικών κατοικιών σε 151 οικισμούς της χώρας, συμπεριλαμβανόμενου του Ολυμπιακού Χωριού, με πολεοδομικές αυθαιρεσίες ή/και άλλες νομικές ή τεχνικές εκκρεμότητες που δεν είχαν «τακτοποιηθεί»
- ε) μεγάλη ακίνητη περιουσία που παρέμενε αναξιοποίητη.

Σε στενή συνεργασία με το Υπ. Εργασίας και υλοποιώντας την πολιτική του τελευταίου, **κατά την τετραετία 2015-2019, ο ΟΑΕΔ ανέλαβε σειρά πρωτοβουλιών και ανέπτυξε πολυδιάστατο έργο** με στόχο την επίλυση προβλημάτων, την ολοκλήρωση εκκρεμοτήτων και τη ρύθμιση οφειλών **προς όφελος των δικαιούχων εργατικών κατοικιών και των δανειοληπτών του τ. Ο.Ε.Κ.**

Πέντε είναι οι κυριότεροι τομείς παρέμβασης:

1. Η **ρύθμιση των οφειλών** περίπου 36.000 δικαιούχων εργατικών κατοικιών και 82.000 δανειοληπτών.
2. Η παράταση της προθεσμίας **ρύθμισης των τραπεζικών δανείων μέχρι το τέλος του 2016.**
3. Η **επανεκκίνηση και ολοκλήρωση της κατασκευής** των 11 οικισμών που βρίσκονταν σε εξέλιξη και αντιστοιχούν σε 765 κατοικίες και η παράδοση στους δικαιούχους τους 6 εξ αυτών που αντιστοιχούν σε 334 κατοικίες.
4. Η **επίσπευση της παράδοσης οριστικών τίτλων κυριότητας** σε 13.500 δικαιούχους σε 151 οικισμούς της χώρας, των οποίων η έκδοση εκκρεμούσε επί πολλές δεκαετίες.
5. Η **αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας** του τ. Ο.Ε.Κ. για κοινωφελείς σκοπούς και για την ανάπλαση περιοχών.

6.1 Ρυθμίσεις οφειλών δικαιούχων εργατικών κατοικιών και δανειοληπτών τ. Ο.Ε.Κ.

Λαμβάνοντας υπόψη τις δυσμενείς επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στη συσσώρευση ληξιπρόθεσμων οφειλών των δικαιούχων εργατικών κατοικιών και δανειοληπτών του τ. Ο.Ε.Κ. και με στόχο αφενός την ανακούφιση -ιδίως των κοινωνικά πιο ευάλωτων- από τα χρέη, αφετέρου την αύξηση της εισπραξιμότητας των οφειλών, το Υπουργείο Εργασίας με πρόσφατες Υ.Α. και ο ΟΑΕΔ με σύμφωνη γνώμη του Δ.Σ. προχώρησαν σε δραστική μείωση του ύψους της οφειλής και σε διευκόλυνση της αποπληρωμής του δανείου για περίπου 36.000 δικαιούχους εργατικών κατοικιών και 82.000 δανειολήπτες από ίδια κεφάλαια του τ. Ο.Ε.Κ. Ο επανυπολογισμός του ύψους της οφειλής συνεπάγεται τη διαγραφή χρεών για χιλιάδες δικαιούχους εργατικών κατοικιών και δανειολήπτες που έχουν αιτηθεί ή θα αιτηθούν την υπαγωγή τους στις ρυθμίσεις.

Γενικά, οι ρυθμίσεις αφορούν συνολικά σε περίπου **120.000 οικογένειες δικαιούχων τ. Ο.Ε.Κ.**, τις οποίες ανακουφίζουν από το άγχος των σωρευμένων ληξιπρόθεσμων οφειλών προσφέροντας ένα ευνοϊκό πλαίσιο αποπληρωμής που συνεπάγεται τη μείωση του ύψους και της συνολικής οφειλής και της μηνιαίας δόσης εξόφλησής της, με προβλέψεις περαιτέρω εκπτώσεων λόγω κοινωνικών κριτηρίων ή ταχύτερης αποπληρωμής, καθώς και την επιμήκυνση της διάρκειας αποπληρωμής της οφειλής αλλά και την αναστολή καταβολής δόσεων για σοβαρούς λόγους (π.χ. ανεργία, υγεία), που δικαιολογούν την αδυναμία του δικαιούχου να είναι συνεπής στην παρακολούθηση της ρύθμισης.

Παράλληλα, με την **εφαρμογή της ιδιοκατοίκησης** των ωφελούμενων δικαιούχων ως **προϋπόθεσης υπαγωγής στις ρυθμίσεις**, καταβάλλεται προσπάθεια **προάσπισης του κοινωνικού χαρακτήρα** του θεσμού της εργατικής κατοικίας και των σχετικών στεγαστικών παροχών του τ. Ο.Ε.Κ.

Ρύθμιση οφειλών δικαιούχων εργατικής κατοικίας στους οικισμούς του τ. Ο.Ε.Κ.

Κεντρική ιδέα της ρύθμισης των οφειλών των δικαιούχων εργατικής κατοικίας ήταν η δραστική μείωση του ύψους της οφειλής σε ύψος συμβατό με τις δυνατότητες αποπληρωμής των οφειλετών. Βασικά εργαλεία ήταν ο επανυπολογισμός της οφειλής με βάση χαμηλή ενιαία τιμή ανά τ.μ. κατοικίας και οι εκπτώσεις επί του νέου ύψους οφειλής με βάση κοινωνικά κριτήρια.

Αφετηρία της μεθοδολογίας που εφαρμόστηκε ήταν ο **καθορισμός ενιαίας μειωμένης χρεούμενης τιμής μονάδος παραχώρησης** εργατικών κατοικιών πανελλαδικά σε περατωθέντες οικισμούς του τ. Ο.Ε.Κ. με οριστικά παραχωρητήρια, καθώς και σε αυτούς στους οποίους εκκρεμεί η έκδοση των οριστικών τίτλων μεταβίβασης κυριότητας ή των οποίων η κατασκευή

βρίσκεται σε εξέλιξη. Η τιμή αυτή καθορίστηκε κατά μέγιστο σε **304,41 €/τ.μ. χρεούμενης επιφάνειας και ήταν σημαντικά χαμηλότερη από την ισχύουσα σε πάρα πολλούς οικισμούς της χώρας**. Για παράδειγμα, στο Ολυμπιακό Χωριό, η προηγούμενη τιμή ανέρχονταν σε 380,62€/τ.μ. χρεούμενης επιφάνειας²⁰. Στις περιπτώσεις που το Δ.Σ. ΟΑΕΔ/τ. Ο.Ε.Κ. είχε εγκρίνει χρεούμενη τιμή μονάδος κατοικιών σε οικισμό τ. Ο.Ε.Κ. χαμηλότερη από τα 304,41€/τ.μ., ισχύει αυτή η χαμηλότερη τιμή. Όσον αφορά τη διευκόλυνση της εξόφλησης της οφειλής, βασικό εργαλείο ήταν η επιμήκυνση της διάρκειας αποπληρωμής της οφειλής από τους δικαιούχους κατοικιών έως και 190 έτη, με μέγιστη προθεσμία αποπληρωμής τις 360 δόσεις, και συμπληρωματικό εργαλείο η αναστολή της πληρωμής για σοβαρούς λόγους.

Με σχετική Υ.Α. που εκδόθηκε το 2017²¹, **δόθηκε η δυνατότητα σε δικαιούχους εργατικών κατοικιών που έχουν κατασκευαστεί σε οικισμούς του τ. Ο.Ε.Κ., να ρυθμίσουν τις ληξιπρόθεσμες και μη οφειλές τους και να καθοριστεί η διάρκεια αποπληρωμής τους.**

Η συγκεκριμένη ρύθμιση **αφορά σε περίπου 36.000 δικαιούχους** οικιστές.

Για την υλοποίηση εφαρμογής της σχετικής Υ.Α., ο ΟΑΕΔ δια των υπηρεσιών του τόσο σε κεντρικό επίπεδο όσο και σε περιφερειακό **ανέπτυξε ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα υποστήριξης και παρακολούθησης των ρυθμίσεων**. Οι δικαιούχοι των οικισμών τ. Ο.Ε.Κ. ανά την επικράτεια έχουν τη δυνατότητα να αιτηθούν την υπαγωγή τους στις ευνοϊκές ρυθμίσεις της Υ.Α. μέσα από την εν λόγω πλατφόρμα.

Οι υπαγόμενοι στις προβλεπόμενες ρυθμίσεις επιτυγχάνουν μεταξύ άλλων:

- Μοναδιαία τιμή χρεούμενης αξίας κατοικιών ίση με **304,41 €/τ.μ.** κατά μέγιστο.
- **Επιμήκυνση αποπληρωμής της οφειλής στις 360 μηνιαίες δόσεις**, εφόσον με το οριστικό παραχωρητήριο είχε καθοριστεί στο δικαιούχο μικρότερο διάστημα (ίσο με τουλάχιστον 240 μηνιαίες δόσεις). Ο αριθμός των μηνιαίων δόσεων αποπληρωμής των οφειλών των δικαιούχων οικιστών **στους οποίους εκκρεμεί η έκδοση του οριστικού παραχωρητηρίου** ορίζεται σε **360**. Στους δικαιούχους που έχουν οριστικό παραχωρητήριο, έχει λήξει η αρχικά προβλεπόμενη περίοδος αποπληρωμής των οφειλών κι εξακολουθούν να έχουν ληξιπρόθεσμες οφειλές, δίδεται **πρόσθετος χρόνος αποπληρωμής 10 ετών**.

²⁰ Η χρεούμενη τιμή μονάδος παραχωρούμενων κατοικιών οικισμών τ. Ο.Ε.Κ. αποπερατωθέντων το έτος 2009 ξεπερνούσε τα 1000€/τ.μ. χρεούμενης επιφάνειας.

²¹ Υ.Α. 13097/661/2017 (Φ.Ε.Κ. 1403/Β/25.04.2017).

- **Εκπτώσεις λόγω κοινωνικού κριτηρίου για τις ευπαθείς ομάδες** σε όλες τις κατηγορίες δικαιούχων (**20%** για τις περιπτώσεις συνταξιούχου, χήρου με προστατευόμενο μέλος-παιδί, μονοτονικών οικογενειών, οικογενειών με μέλος ΑμεΑ, οικογενειών με 3-4 προστατευόμενα μέλη-παιδιά (έως το 21^ο έτος ή το 25^ο έτος εφόσον σπουδάζουν) ή **50%** για τους πολύτεκνους με 5 παιδιά και άνω-προστατευόμενα μέλη). Οι παραπάνω απομειώσεις δεν εφαρμόζονται αθροιστικά.
Επισημαίνεται ότι εκκρεμεί η έκδοση σε Φ.Ε.Κ. σχετικής Υ.Α. που μεταξύ άλλων αναμένεται να διευρύνει το ποσοστό έκπτωσης από 20% σε 50% για τους πολύτεκνους δικαιούχους με τέσσερα (4) τέκνα²².
- **Μείωση τόκων υπερημερίας 50%** στις κατηγορίες (μη ενήμερων) δικαιούχων με **οριστικό παραχωρητήριο**.
- Οι δικαιούχοι έχουν τη δυνατότητα με αίτηση τους να ζητήσουν **αναστολή πληρωμής τμηματικά για 6 μήνες και έως 36 μήνες**, επικαλούμενοι σοβαρό λόγο (ανεργία, ασθένεια, απώλεια μέλους της οικογένειας, φυσική καταστροφή κ.ά.). Περισσότερος χρόνος αναστολής πληρωμών ή άλλων όρων αποπληρωμής δύναται να δοθεί έπειτα από αίτηση του δικαιούχου μόνο με σχετική απόφαση Δ.Σ. ΟΑΕΔ
- Οι υπαγόμενοι στις ρυθμίσεις δικαιούνται **εκπτώσεις ταχύτερης αποπληρωμής της νέας οφειλής**.

Αιτήσεις που έχουν υποβληθεί για τη ρύθμιση οφειλών δικαιούχων εργατικής κατοικίας στους οικισμούς του τ. ΟΕΚ*		
	Αιτήσεις	
	Έγκυρες	Άκυρες
Εγκρίσεις	10.727	---
Για έλεγχο	5.026	352
Απορρίψεις	638	---
Σύνολα	16.391	352
ΣΥΝΟΛΟ	16.743	

*Στοιχεία 12/5/2019.

Ρύθμιση οφειλών δανείων από ίδια κεφάλαια του τ. Ο.Ε.Κ.

Ο ΟΑΕΔ ανέλαβε το 2015 πρωτοβουλία ούτως ώστε να ρυθμιστεί η αποπληρωμή οφειλών δανειοληπτών για δάνεια που τους χορηγήθηκαν από ίδια κεφάλαια του καταργηθέντος Ο.Ε.Κ. (δάνεια επισκευών, αποπεράτωσης, επέκτασης, ανέγερσης, αγοράς, σεισμοπαθών, πυρόπληκτων από το 1972 και μετά, μικτά δάνεια και προγράμματα αγοράς κατοικιών και

²² Σχετ. η υπ' αριθμ. 2075/28/23.04.2019 απόφαση Δ.Σ. του ΟΑΕΔ

διαμερισμάτων-ΠΑ.ΚΑ.ΔΙ). Το 2016 συγκροτήθηκε από τον ΟΑΕΔ μικτή ομάδα εργασίας με τη συμμετοχή υπηρεσιακών στελεχών του ΟΑΕΔ και πολιτικών στελεχών του Υπ. Εργασίας, της οποίας τα πορίσματα οδήγησαν στην έκδοση Υ.Α.²³, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, που καθόρισε τις ισχύουσες ρυθμίσεις. Η εν λόγω ρύθμιση **αφορά 81.715 δικαιούχους δανειολήπτες**.

Για την υλοποίηση της εν λόγω Υ.Α., ο ΟΑΕΔ **ανέπτυξε ειδική ηλεκτρονική πλατφόρμα υποστήριξης και παρακολούθησης των ρυθμίσεων**. Οι δικαιούχοι δανειολήπτες ανά την επικράτεια έχουν τη δυνατότητα να αιτηθούν την υπαγωγή τους στις ευνοϊκές ρυθμίσεις της Υ.Α. μέσα από την εν λόγω πλατφόρμα.

Οι υπαγόμενοι στις προβλεπόμενες ρυθμίσεις επιτυγχάνουν μεταξύ άλλων:

- **Επιμήκυνση χρόνου αποπληρωμής κατά 10 έτη**
- **Διαγραφή οφειλών μέχρι 6.000 ευρώ**
- **Μείωση κατά 15%** του αρχικού ποσού δανείου
- **Διαγραφή κάθε είδους τόκου** (διαγράφονται τόκοι κεφαλαίου-υπερμερίας-κεφαλαιοποιημένοι. Τόκοι που έχουν καταβληθεί συμψηφίζονται στο νέο Ποσό Δανείου. Η προς εξόφληση νέα οφειλή (υπόλοιπο δανείου) παραμένει άτοκη και δεν υπόκειται σε τόκους υπερμερίας, έως την πλήρη εξόφληση της).
- Για τους δανειολήπτες που κατά την ημερομηνία υποβολής της αίτησης ένταξης έχουν καταβάλει ποσό **που αντιστοιχεί ή υπερβαίνει το 60% του Τελικού Ποσού Δανείου τους**, το χορηγηθέν δάνειο θεωρείται εξοφληθέν και καμία απαίτηση δεν υφίσταται έναντι αυτών.
- **Εκπτώσεις λόγω κοινωνικού κριτηρίου για τις ευπαθείς ομάδες** σε όλες τις κατηγορίες δικαιούχων (Επιπλέον έκπτωση 10%, μετά τη γενική μείωση κατά 15%, του αρχικού δανείου δικαιούνται: α. συνταξιούχοι, β. περιπτώσεις χηρείας με προστατευόμενο μέλος, γ. μονογονεϊκές οικογένειες, δ. οικογένειες με μέλος ΑμεΑ ή αναπηρία μεγαλύτερη του 67%, ε. οικογένειες με 3 παιδιά, στ. σεισμόπληκτοι – πυρόπληκτοι. Οι παραπάνω απομειώσεις δεν εφαρμόζονται αθροιστικά. Επιπλέον έκπτωση 20% δικαιούνται οι πολύτεκνοι δανειολήπτες μετά τη γενική μείωση κατά 15% του αρχικού δανείου).
- Οι άνεργοι δικαιούχοι έχουν τη δυνατότητα με αίτηση τους να ζητήσουν **αναστολή πληρωμής τμηματικά για 6 μήνες και έως 36 μήνες**. Δανειολήπτης που αποδεδειγμένα αδυνατεί να καταβάλλει τις μηνιαίες δόσεις του δανείου του δύναται με

²³ Υ.Α. 52246/3173/2018 (Φ.Ε.Κ. 539/Β/16.02.2018), όπως τροποποιήθηκε πρόσφατα με την Υ.Α. Β1/ΟΑΕΔ (Φ.Ε.Κ. 1556/Β/08.05.2019).

αιτιολογημένη αίτησή του προς το Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, να ζητήσει την εξαίρεση της καταβολής για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, την μείωση της δόσης και την αύξηση του χρόνου αποπληρωμής.

- Δανειολήπτης δύναται με αιτιολογημένη αίτησή του προς τον ΟΑΕΔ, προσκομίζοντας τα απαραίτητα δικαιολογητικά, να ενταχθεί σε **ρυθμίσεις καταβολής ελάχιστης μηνιαίας δόσης** (το 10% του ετήσιου οικογενειακού εισοδήματος σε 12 ισόποσες μηνιαίες δόσεις), αναλόγως του συνολικού χρέους και του οικογενειακού εισοδήματος.
- Μοναδική προϋπόθεση ένταξης στις ρυθμίσεις της παρούσας αποτελεί η ιδιοκατοίκηση και η χρήση της κατοικίας από τον δανειολήπτη (γονείς- τέκνα - συγγενείς α και β βαθμού), για την υπολειπόμενη διάρκεια του δανείου.

Αιτήσεις που έχουν υποβληθεί για τη ρύθμιση οφειλών δανείων από ίδια κεφάλαια του τ. ΟΕΚ*	
	Αιτήσεις
Εγκρίσεις	33.433
Για έλεγχο	10.660
Απορρίψεις	520
ΣΥΝΟΛΟ	44.613

* Στοιχεία 12/5/2019.

6.2 Κατασκευαστικό έργο

Κατά την τετραετία 2015-2019, η Διοίκηση του Οργανισμού ανέλαβε σημαντικές πρωτοβουλίες για την επιτάχυνση διαδικασιών και την επίλυση προβλημάτων με στόχο την **επανεκκίνηση και την ολοκλήρωση του κατασκευαστικού έργου που είχε ξεκινήσει ο τ. Ο.Ε.Κ.** και παρέμενε ημιτελής, προκειμένου να περαιωθεί το ταχύτερο δυνατό και να είναι έτοιμο προς διάθεση στους δικαιούχους.

ΗΜΙΤΕΛΕΙΣ ΟΙΚΙΣΜΟΙ τ. ΟΕΚ ΠΟΥ ΚΛΗΡΟΔΟΤΗΘΗΚΑΝ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ		
Οικισμός	Αριθμός κατοικιών	Σημερινή Κατάσταση
Αξιούπολη II	25 κατοικίες	Παραδόθηκε - Σεπτέμβριος 2015
Μεσσήνη IV	8 κατοικίες	Παραδόθηκε - Μάιος 2015
Ευλαγανή I	25 κατοικίες	Παραδόθηκε - Μάιος 2015
Νιγρίτα I	28 κατοικίες	Παραδόθηκε - Ιούλιος 2016
Άνω Λιόσια - Αγ. Γεώργιος (Ο.Τ. 478)	20 κατοικίες	Παραδόθηκε - Δεκέμβριος 2015
Καρδίτσα IX	228 κατοικίες	Παραδόθηκε - Απρίλιος 2017
Ελευσίνα IV	40 κατοικίες	Υπό ολοκλήρωση εντός του 2019
Ελευσίνα V	40 κατοικίες	Υπό ολοκλήρωση εντός του 2019
Κέρκυρα V	176 κατοικίες	Υπό ολοκλήρωση εντός του 2019
Κυρά-Καλή Γρεβενών	80 κατοικίες	Σε εξέλιξη
Γιαννιτσία III	42 κατοικίες	Σε εξέλιξη
ΣΥΝΟΛΟ: 11 οικισμοί	765 κατοικίες	

Ολοκληρώθηκαν 6 οικισμοί και παραδόθηκαν στους δικαιούχους 334 κατοικίες. Ο μεγαλύτερος εξ αυτών ήταν η ΚΑΡΔΙΤΣΑ ΙΧ, που ξεκίνησε να κατασκευάζεται το έτος 2009 και ολοκληρώθηκε το 2017. Περιλαμβάνει 228 κατοικίες, μία αίθουσα συγκέντρωσης και δύο καταστήματα. **Εντός του 2019 προβλέπεται ότι θα ολοκληρωθούν άλλοι τρεις οικισμοί (ΕΛΕΥΣΙΝΑ ΙV, ΕΛΕΥΣΙΝΑ V, ΚΕΡΚΥΡΑ V) και θα παραδοθούν στους δικαιούχους άλλες 256 κατοικίες.** Ταυτόχρονα επανεκκίνησε η διαδικασία ολοκλήρωσης της κατασκευής των οικισμών **Κυρά Καλή Γρεβενών και Γιαννιτσά**, η οποία είχε καθυστερήσει λόγω νομικών εμπλοκών.

6.3 Διάθεση κενών και αδιάθετων διαμερισμάτων και κατοικιών οικισμών τ. Ο.Ε.Κ.

Με στόχο να δρομολογηθούν οι διαδικασίες ανάδειξης των δικαιούχων, που κατά προτεραιότητα θα καλούνταν στη συνέχεια να κατοικήσουν στις προς παραχώρηση κατοικίες του τ. Ο.Ε.Κ., ο **Οργανισμός ξεκίνησε στις αρχές του 2015 τη διενέργεια απογραφών (1/2/2015-15/3/2015) για 141 κατοικίες σε 20 περιοχές πανελλαδικά.** Οι κατοικίες διατέθηκαν στους νόμιμους δικαιούχους, μέσω κληρώσεων που οργανώθηκαν και πραγματοποιήθηκαν κατά τα έτη 2016-2018.

ΠΡΑΓΜΑΤΟΠΟΙΗΘΕΙΣΕΣ ΚΛΗΡΩΣΕΙΣ			
2016			
ΠΕΡΙΟΧΗ	ΕΙΔΟΣ	ΚΑΤΟΙΚΙΕΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
Τρίπολη	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	12	14/4/2016
Ιωάννινα	«Ιωάννινα V» (οικισμός)	1	10/5/2016
Ιωάννινα	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	7	10/5/2016
Λέχοβο	«Λέχοβο Ι» (οικισμός)	12	26/5/2016
Κιάτο	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	8	2/6/2016
Αγρίνιο	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	4	9/6/2016
Αγρίνιο	«Μεσολόγγι ΙV» (οικισμός)	1	9/6/2016
Χαλκίδα	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	4	16/6/2016
Ανδραβίδα	«Ανδραβίδα Ι» (οικισμός)	6	23/6/2016
Καβάλα	«Καβάλα VΠ» (οικισμός)	1	7/7/2016
Καβάλα	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	7	7/7/2016
Καβάλα (Χρυσούπολη)	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	4	
Ξυλαγανή	«Ξυλαγανή Ι» (οικισμός)	16	8/7/2016
Ορεστιάδα	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	5	14/7/2016
Βέροια	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	6	21/7/2016
Αλεξάνδρεια	«Πλατύ Ι» (οικισμός)	10	21/7/2016
Αλεξάνδρεια	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	2	21/7/2016
Αλμωπία	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	4	28/7/2016
Κατερίνη	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	8	9/9/2016
14 περιοχές		118 κατοικίες	

2017			
ΠΕΡΙΟΧΗ	ΕΙΔΟΣ	ΚΑΤΟΙΚΙΕΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
Θήβα	«Θήβα Ι» (οικισμός)	1	8/11/2017
Θήβα	«Θήβα ΙΙΙ» (οικισμός)	8	8/11/2017
1 περιοχή		9 κατοικίες	
2018			
ΠΕΡΙΟΧΗ	ΕΙΔΟΣ	ΚΑΤΟΙΚΙΕΣ	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ
Σύρος	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	2	15/3/2018
Λάρισα	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	4	21/4/2018
Λέσβος	«Πολιχνίτος Ι» (οικισμός)	4	27/4/2018
Ζάκυνθος	ΠΑΚΑΔΙ (διαμερίσματα)	4	25/5/2018
4 περιοχές		14 κατοικίες	
ΣΥΝΟΛΟ			
19 περιοχές		141 κατοικίες	

Διάθεση κενών και αδιάθετων διαμερισμάτων και κατοικιών οικισμών τ. Ο.Ε.Κ. σε άστεγους δικαιούχους

Κατόπιν συνεργασίας του ΟΑΕΔ και του Υπ. Εργασίας και ενεργειών των Υπηρεσιών του Οργανισμού, διαπιστώθηκε η ύπαρξη **110 κενών και αδιάθετων κατοικιών** πανελλαδικά, οι οποίες **δύνανται να διατεθούν για την κάλυψη των στεγαστικών αναγκών άστεγων δικαιούχων**. Αναμένονται οι σχετικές Υ.Α. για τον τρόπο διανομής των κατοικιών αυτών.

Τροποποίηση διαδικασίας κλήρωσης και αντικατάσταση με μοριοδότηση μέσω κοινωνικών κριτηρίων

Από το 2018, ο ΟΑΕΔ, σε συνεργασία με το Υπ. Εργασίας, **προωθεί πρωτοβουλία για την τροποποίηση της διαδικασίας κληρώσεων** σχετικά με τη διάθεση κενών και αδιάθετων διαμερισμάτων και κατοικιών οικισμών τ. Ο.Ε.Κ. στους δικαιούχους και **αντικατάστασή της με τη διαδικασία της μοριοδότησης μέσω κοινωνικών κριτηρίων**.

6.4 Έκδοση τίτλων μεταβίβασης κυριότητας για τους δικαιούχους εργατικών κατοικιών

Κατά τα έτη 2015-2019 εντάθηκαν οι εργασίες ολοκλήρωσης των απαιτούμενων διαδικασιών για την οριστική παραχώρηση (έκδοση τίτλων μεταβίβασης κυριότητας) 13,5 χιλιάδων εργατικών κατοικιών σε 151 οικισμούς του τ. Ο.Ε.Κ. στους δικαιούχους τους, διαδικασίες των οποίων η ολοκλήρωση εκκρεμούσε επί δεκαετίες. Για παράδειγμα, το 2015 παραδόθηκαν 435 τίτλοι ιδιοκτησίας στους οικιστές του Ηλιακού Χωριού (Πεύκη Αμαρουσίου) που βρίσκονταν σε αναμονή από τη δεκαετία του 1980. Οι εργασίες ολοκλήρωσης προϋποθέτουν την τακτοποίηση πλείστων

όσων πολεοδομικών αυθαιρεσιών και νομικών ή τεχνικών προβλημάτων -κληρονομιά του μακρινού αλλά και πρόσφατου παρελθόντος, τη σύσταση αυτοτελών οριζόντιων ιδιοκτησιών, την εγγραφή εμπράγματων δικαιωμάτων στο κτηματολόγιο κλπ. Πολύ μεγάλες καθυστερήσεις στην ολοκλήρωση της διαδικασίας οριστικής παραχώρησης των κατοικιών παρουσιάζονται από την έλλειψη πρόσφατων τοπογραφικών διαγραμμάτων, συμβατών με το Εθνικό Κτηματολόγιο, για όλους τους οικισμούς του τ. Ο.Ε.Κ., που οδήγησαν στην αναζήτηση της ταχύτερης λύσης για την σύνταξή τους και σε απόφαση που έχει ληφθεί και δρομολογηθεί.

Σύνταξη σύστασης αυτοτελών οριζόντιων ιδιοκτησιών σε οικισμούς του τ. Ο.Ε.Κ.

Η σύνταξη σύστασης οριζόντιων ιδιοκτησιών σε οικισμούς τ. Ο.Ε.Κ. αποτελεί **απαραίτητη προϋπόθεση για την έκδοση των οριστικών παραχωρητηρίων που εκκρεμούν**. Πριν τη σύνταξη των ανωτέρω συστάσεων χρειάζεται να προηγηθεί έλεγχος, επεξεργασία, επίλυση, διόρθωση τεχνικών και νομικών προβλημάτων για την σύνταξη των συστάσεων αυτοτελών οριζόντιων ιδιοκτησιών, καθώς και των Πινάκων Κατανομής Ποσοστών Συνιδιοκτησίας με επικαιροποιημένα οικονομοτεχνικά στοιχεία.

Κατά τα έτη 2015-2019, ο **Οργανισμός επιτάχυνε τις διαδικασίες σύνταξης συστάσεων αυτοτελών οριζόντιων ιδιοκτησιών που εκκρεμούσαν για 151 οικισμούς (περίπου 13.500 κατοικίες συνολικά) του τ. Ο.Ε.Κ. ανά την επικράτεια, στους οποίους περιλαμβάνεται ο οικισμός «Ολυμπιακό Χωριό» (2.292 κατοικίες). Στην τετραετία εκπονήθηκε και ολοκληρώθηκε η σύσταση αυτοτελών οριζόντων ιδιοκτησιών για 2.832 κατοικίες σε 30 οικισμούς της χώρας.**

Οικισμοί στους οποίους εκπονήθηκε και ολοκληρώθηκε η σύσταση αυτοτελών οριζόντιων ιδιοκτησιών	
2015	
Βαρθολομιό Ι	21 κατοικίες
Ηλιακό Χωριό	435 κατοικίες
Άνω Λιόσια ΙV – Αγ. Ιωάννης (Ο.Τ. 727)	16 κατοικίες
Ιεράπετρα Ι	44 κατοικίες
Νευροκόπι Ι	60 κατοικίες
Ιστιαία Ι	96 κατοικίες
Πύργος VII – Υφίτου	22 κατοικίες

2017	
Ανατολικό Ι	80 κατοικίες
Κοζάνη VIα	278 κατοικίες
Ρέθυμνο IV	48 κατοικίες
Λαμία V	60 κατοικίες
Νέα Μουδανιά Ι	36 κατοικίες
Πηγάδια Ι (Ξάνθη)	28 κατοικίες
Άνω Λιόσια – Αγ. Γεώργιος (Ο.Τ. 478)	20 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 27)	109 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 29)	109 κατοικίες
2018	
Καρδίτσα Ι	228 κατοικίες
Σοφάδες Ι	24 κατοικίες
Σοφάδες ΙΙ	62 κατοικίες
Αμαλιάδα ΙV	72 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 29)	109 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 24)	106 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 16)	109 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 21Α)	86 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 40)	106 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 14)	105 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 20)	109 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 39Α)	90 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 25Α)	88 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 26)	76 κατοικίες
ΣΥΝΟΛΟ:	
30 οικισμοί	2.832 κατοικίες

Οικισμοί στους οποίους εκπονήθηκε (χωρίς ολοκλήρωση)²⁴ η σύσταση αυτοτελών οριζόντιων ιδιοκτησιών	
2016	
Πηγάδια Ι	28 κατοικίες
Νέα Μουδανιά Ι	36 κατοικίες
Σοφάδες Ι	24 κατοικίες
Ανατολικό Ι	80 κατοικίες
Κοζάνη VIα-VIβ	278 κατοικίες
Άνω Λιόσια	16 κατοικίες
ΣΥΝΟΛΟ: 6 οικισμοί	462 κατοικίες

²⁴ Λόγω αναμονής των Υ.Α. για τον καθορισμό χρεούμενης αξίας και νέου Κανονισμού Συνιδιοκτητών.

Προγραμματισμός σύνταξης τοπογραφικών διαγραμμάτων σε οικισμούς τ. Ο.Ε.Κ. όπου εκκρεμεί η έκδοση οριστικών παραχωρητηρίων

Ο ΟΑΕΔ, από κοινού με το Υπ. Εργασίας, διερεύνησαν εναλλακτικές επιλογές ανάθεσης και σύνταξης των απαιτούμενων τοπογραφικών διαγραμμάτων στους οικισμούς του τ. ΟΕΚ όπου εκκρεμεί η έκδοση οριστικών παραχωρητηρίων, προκειμένου να συντομευθεί η διαδικασία.

Σήμερα, από πλευράς ΟΑΕΔ, είναι σε εξέλιξη η διαδικασία ολοκλήρωσης των τεχνικών προδιαγραφών για την εν συνεχεία κατάρτιση καταλόγων ενδιαφερομένων ανά κατηγορία μελετών και παροχής τεχνικών και λοιπών συναφών επιστημονικών υπηρεσιών, σύμφωνα με το άρθρο 118, παρ. 5 του Ν.4412/2016, που καλεί μεταξύ άλλων και την κατηγορία 16 που καλύπτει το προς ανάθεση έργο των τοπογραφικών διαγραμμάτων, αφού προηγουμένως ληφθούν υπόψη οι οριζόμενες διαδικασίες σύμφωνα με το πρόσφατο κανονιστικό πλαίσιο.

Έκδοση οριστικών παραχωρητηρίων (τίτλων μεταβίβασης κυριότητας) προς τους δικαιούχους εργατικών κατοικιών

Κατά τα έτη 2015-2019 εκδόθηκαν και παραδόθηκαν 1.654 οριστικοί τίτλοι κυριότητας στους δικαιούχους εργατικών κατοικιών και αγορασμένων διαμερισμάτων σε διάφορους οικισμούς πανελλαδικά.

Οικισμοί για οποίους εκδόθηκαν οριστικοί τίτλοι κυριότητας	
2015	
Βαρθολομίο Ι	218 κατοικίες
Ηλιακό Χωριό	435 κατοικίες
Άνω Λιόσια ΙV – Άγ. Ιωάννης (Ο.Τ. 727)	16 κατοικίες
Άνω Λιόσια VI – Άγ. Ιωάννης (Ο.Τ. 755)	8 κατοικίες
2016	
Ιεράπετρα Ι	44 κατοικίες
Νευροκόπι Ι	60 κατοικίες
Ιστιαία Ι	96 κατοικίες
2017	
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 27)	109 κατοικίες
2018	
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 29)	109 κατοικίες
Ολυμπιακό Χωριό (Ο.Τ. 16)	109 κατοικίες
Άνω Λιόσια - Άγ. Γεώργιος (Ο.Τ. 478)	20 κατοικίες
Άνω Λιόσια ΙV – Άγ. Ιωάννης (Ο.Τ. 727)	16 κατοικίες
Πηγάδια Ι - Ξάνθη	(επανεκδοση) 28 κατοικίες

2019	
Κοζάνη VIα-VI	278 κατοικίες
Νέα Μουδιανά I	36 κατοικίες
ΣΥΝΟΛΟ:	
15 οικισμοί	1.582 κατοικίες

Το έτος 2015 **εκδόθηκαν και παραδόθηκαν** 697 οριστικοί τίτλοι κυριότητας: 677 στους κατοίκους 4 οικισμών εργατικών κατοικιών και 20 σε δικαιούχους αγορασμένων διαμερισμάτων και μεμονωμένων κατοικιών σε διάφορους οικισμούς πανελλαδικά (Δειλινά Ηρακλείου, Βόλος Χ, Ηράκλειο IV, Σαλαμίνα I-II, Λαύριο Ια και Σητεία II) **σε εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων** (κληρονομητήρια, δικαίωση προσφυγών, επιλαχόντες κ.α.). Τέλος, εκδόθηκαν και παραδόθηκαν στους δικαιούχους οριστικοί τίτλοι κυριότητας και ιδιωτικά συμφωνητικά επαναπροσδιορισμού μηνιαίων δόσεων²⁵ αποπληρωμής της κατοικίας (επιμήκυνση δόσεων) στους οικισμούς ΛΑΡΙΣΑ (685 κατοικίες), ΒΑΡΘΟΛΟΜΙΟ I (21 κατοικίες) και σε αγορασμένα διαμερίσματα. Το 2016 εκδόθηκαν συνολικά 230 οριστικοί τίτλοι κυριότητας: 200 για τους δικαιούχους κατοικιών τριών οικισμών και 30 για δικαιούχους διαμερισμάτων ή μεμονωμένων κατοικιών σε οικισμούς, σε εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων (κληρονομητήρια, επιλαχόντες κ.α.). Το 2017 εκδόθηκαν συνολικά 109 τίτλοι που όλοι αφορούσαν το οικοδομικό τετράγωνο 27 του Ολυμπιακού Χωριού. Το 2018 εκδόθηκαν συνολικά 304 οριστικοί τίτλοι κυριότητας, εκ των οποίων οι 282 αντιστοιχούσαν σε 5 οικισμούς και οι 22 σε μεμονωμένα αγορασμένα διαμερίσματα σε εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων (κληρονομητήρια, επιλαχόντες κ.α.). Τέλος, το 2019 εκδόθηκαν συνολικά 314 οριστικοί τίτλοι κυριότητας για τους δικαιούχους κατοικιών δύο οικισμών.

6.5 Διαχείριση, διασφάλιση και αξιοποίηση για κοινωνικούς σκοπούς της ακίνητης περιουσίας του ΟΑΕΔ

Προς αξιοποίηση της ακίνητης περιουσίας του ΟΑΕΔ, την περίοδο Μαρτίου 2015 – Ιουνίου 2019 πραγματοποιήθηκαν αρκετές μεταστεγάσεις υπηρεσιών του Οργανισμού σε ιδιόκτητα ακίνητα, ενώ ακόμα περισσότερες βρίσκονται σε εξέλιξη, και παραχωρήθηκαν πολλά ακίνητα σε τρίτους προς χρήση για κοινωνικούς σκοπούς. Ως προς τη σωστή διαχείριση της ακίνητης περιουσίας, συστάθηκε ομάδα εργασίας για την τακτοποίηση των φακέλων οικοδομικής άδειας, ενώ έγιναν συστηματικές ενέργειες επιτάχυνσης της εγγραφής εμπράγματων δικαιωμάτων στο Εθνικό Κτηματολόγιο και διασφάλισής τους στο πλαίσιο ανάρτησης δασικών χαρτών ανά την Επικράτεια.

²⁵ Είχαν εκδοθεί με 240 δόσεις και επιμηκύνθηκαν στις 360 με ιδιωτικά συμφωνητικά, όπως προβλεπόταν από τον κανονισμό.

Μεταστεγασίες Υπηρεσιών ΟΑΕΔ σε ιδιόκτητα ακίνητα

Με στόχο την εξοικονόμηση πόρων από δαπάνες που καταβάλλονται σε μισθώματα προς όφελος του Οργανισμού και του δημοσίου, ο ΟΑΕΔ από το 2015 ολοκλήρωσε την μεταστέγαση 6 Υπηρεσιών του σε ιδιόκτητα ακίνητα, ενώ έχει δρομολογηθεί και είναι σε εξέλιξη η μεταστέγαση άλλων 8 Υπηρεσιών. Από τις μεταστεγάσεις που έχουν ήδη ολοκληρωθεί το συνολικό ετήσιο όφελος για τον Οργανισμό ανέρχεται σε ποσό άνω των 136.000 ευρώ. Από τις μεταστεγάσεις που πρόκειται να ολοκληρωθούν το συνολικό ετήσιο όφελος ανέρχεται στο ποσό των 233.000 ευρώ.

ΜΕΤΑΣΤΕΓΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ ΤΑ ΕΤΗ 2015-2019

Υπηρεσία ΟΑΕΔ	Περίοδος ολοκλήρωσης	Μηνιαίο όφελος
Κ.Π.Α. Τούμπας	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (τ. ΚΕ.ΝΕ.) πραγματοποιήθηκε αρχές Σεπτεμβρίου του 2018	πάνω από 4.500 ευρώ
Κ.Π.Α. Άρτας	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (Εργατικό Κέντρο) πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2016	2.599,01 ευρώ
Κ.Π.Α. Αμαλιάδας	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (Εργατικό Κέντρο) πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2016	696,41 ευρώ
Κ.Π.Α. Λουτρακίου	Συγχωνεύτηκε με το ΚΠΑ Κορίνθου τον Ιούλιο του 2016	1.100 ευρώ
Κ.Π.Α. Κιάτου	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (Εργατικό Κέντρο) πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2016	1.362,47 ευρώ
Κ.Π.Α. Ζακύνθου	Η μεταστέγασή του σε κτίριο της Α.Δ.Α.Ζ. με χρησιδάνειο πραγματοποιήθηκε τον Μάιο του 2016	1.083,96 ευρώ
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΜΗΝΙΑΙΟ ΟΦΕΛΟΣ (ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ)		11.341,85 ευρώ
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΕΤΗΣΙΟ ΟΦΕΛΟΣ (ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ)		136.000,00 ευρώ

**ΜΕΤΑΣΤΕΓΑΣΕΙΣ ΠΟΥ ΕΧΟΥΝ ΔΡΟΜΟΛΟΓΗΘΕΙ ΚΑΙ ΒΡΙΣΚΟΝΤΑΙ ΣΕ
ΕΞΕΛΙΞΗ**

Υπηρεσία ΟΑΕΔ	Περίοδος ολοκλήρωσης	Μηνιαίο όφελος
Κ.Π.Α. Ελευσίνας	Προβλέπεται ότι εντός του 2019 θα έχει ολοκληρωθεί η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (τ. ΚΕ.ΝΕ.)	2.053 ευρώ
Κ.Π.Α. Μυτιλήνης	Ο διαγωνισμός εκτέλεσης των εργασιών διαμόρφωσης και υποδομών του έχει πραγματοποιηθεί και με την ολοκλήρωση των εργασιών η Υπηρεσία θα μεταστεγαστεί στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Μυτιλήνης)	1.983,40 ευρώ
Κ.Π.Α. Νέας Ιωνίας	Ο διαγωνισμός εκτέλεσης των εργασιών διαμόρφωσης και υποδομών του θα πραγματοποιηθεί σύντομα και με την ολοκλήρωση η Υπηρεσία θα μεταστεγαστεί στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (τέως ΚΕ.ΝΕ.)	6.675 ευρώ
Κ.Π.Α. Νίκαιας	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας Ρέντη) έχει εγκριθεί από το Δ.Σ. του Οργανισμού και θα πραγματοποιηθεί μετά τη σύνταξη της μελέτης του διαγωνισμού και την ολοκλήρωση της εκτέλεσης των εργασιών διαμόρφωσης και υποδομών του.	2.958,90 ευρώ
Κ.Π.Α. Νάουσας	Ο διαγωνισμός εκτέλεσης των εργασιών διαμόρφωσης και υποδομών του έχει πραγματοποιηθεί και η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (τ. ΚΕ.ΝΕ.) επίκειται περίπου στο τέλος του α' εξαμήνου του 2019.	1.058,41 ευρώ
Κ.Π.Α. Κοζάνης	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (τ. ΚΕ.ΝΕ.) έχει εγκριθεί από το Δ.Σ. του Οργανισμού και θα πραγματοποιηθεί μετά τη σύνταξη της μελέτης το διαγωνισμό και την ολοκλήρωση της εκτέλεσης των εργασιών διαμόρφωσης και υποδομών του.	2.051,33 ευρώ
Κ.Π.Α. Μεσολογγίου	Η μεταστέγασή του στα καταστήματα και στην αίθουσα συγκεντρώσεων (οικισμού τ. Ο.Ε.Κ.) έχει εγκριθεί από το Δ.Σ. του Οργανισμού και θα πραγματοποιηθεί μετά τη σύνταξη της μελέτης το διαγωνισμό και την ολοκλήρωση της εκτέλεσης των εργασιών διαμόρφωσης και υποδομών του.	617,33 ευρώ
Κ.Π.Α. Τρικάλων	Η μεταστέγασή του στο ιδιόκτητο ακίνητο του Οργανισμού (τ. ΚΕ.ΝΕ.) έχει ξεκινήσει. Εκκρεμεί η ολοκλήρωση των μελετών.	2.001,39 ευρώ
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΜΗΝΙΑΙΟ ΟΦΕΛΟΣ (ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ)		19.398,76 ευρώ
ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΕΤΗΣΙΟ ΟΦΕΛΟΣ (ΕΞΟΙΚΟΝΟΜΗΣΗ)		233.000,00 ευρώ

Τέλος, και με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των υπαλλήλων του Οργανισμού και εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων, υλοποιήθηκε κατά την τετραετία 2015-2019 η μεταστέγαση σε άλλα μισθωμένα ακίνητα επιπλέον πέντε (5) Υπηρεσιών του Οργανισμού και συγκεκριμένα των Κ.Π.Α. Αμπελοκήπων, Αχαρνών, Έδεσσας, Θάσου και Πάρου.

Παραχώρηση ακινήτων ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ σε τρίτους προς χρήση (χρησιδάνεια)

Από το 2015 έως και τις αρχές Μαΐου 2019 έχει ικανοποιηθεί σημαντικός αριθμός αιτημάτων Δήμων, Ν.Π.Δ.Δ, Ιδρυμάτων και συλλόγων για δωρεάν παραχώρηση της χρήσης ακινήτων ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ (χρησιδάνεια) με σκοπό τη στέγαση Υπηρεσιών του Δημοσίου, των Δήμων και των Ν.Π.Δ.Δ. για κοινωνικούς και κοινωφελείς σκοπούς. Συγκεκριμένα:

Χρησιδάνεια

Έτος	Αποφάσεις Δ.Σ. ΟΑΕΔ	Υ.Α.	Χρησιδάνεια
2015	9	9	9
2016	46	36	22
2017	24	20	21
2018	27	26	18
2019*	14	9	4
ΣΥΝΟΛΟ	120	100	74

*Μέχρι 31.5.2019.

Επίσης, με απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ και του Υπ. Εργασίας το 2018, στο πλαίσιο του πιλοτικού προγράμματος του Υπ. Εργασίας «*Ανάκτηση των ακινήτων του Ιστορικού Κέντρου της Αθήνας-Αξιοποίηση με όρους κοινωνικής ανταπόδοσης*», ικανοποιήθηκε σχετικό αίτημα του **Ψυχιατρικού Νοσοκομείου Αττικής (Ψ.Ν.Α.)** και παραχωρήθηκε δωρεάν για 10 έτη η χρήση του διαμερίσματος ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ (τ. Ο.Ε.Ε.) επί της οδού Στουρνάρη 36, εξυπηρετώντας τον ουσιαστικό σκοπό σχετικού προγράμματος ψυχοκοινωνικής επανένταξης αποθεραπευόμενων ασθενών του Ψ.Ν.Α.

Παράλληλα, με σκοπό τη **διαχείριση προβλημάτων και εκκρεμοτήτων που σχετίζονται με την ακίνητη περιουσία του Οργανισμού** και στο πλαίσιο της διαχρονικής παρακολούθησης και **προστασίας της**, διενεργούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα τεχνικοί έλεγχοι από τα Κ.Π.Α., συντάσσονται εκθέσεις αυτοψίας και δρομολογούνται οι απαιτούμενες ενέργειες.

Σύσταση Ομάδας Εργασίας για την τακτοποίηση των φακέλων οικοδομικής άδειας των ακινήτων του ΟΑΕΔ

Με αποφάσεις της Διοικήτριας του ΟΑΕΔ (3/2015 και 5/2017), συστάθηκε Ομάδας Εργασίας για την τακτοποίηση των φακέλων οικοδομικής άδειας των ακινήτων του Οργανισμού, την επίλυση τεχνικών εκκρεμοτήτων, την τακτοποίηση πολεοδομικών αποκλίσεων σε οικισμούς τ. Ο.Ε.Κ. ενόψει της έκδοσης οριστικών παραχωρητηρίων.

Ενδεικτικά, έχουν αντιμετωπιστεί μεταξύ άλλων:

- Τακτοποίηση φακέλου οικοδομικής άδειας οικισμού «Ολυμπιακό Χωριό» ανά οικιστικό οικοδομικό τετράγωνο αυτού στο οποίο ολοκληρώνεται η σύνταξη της σύστασης αυτοτελών οριζοντίων ιδιοκτησιών και προγραμματίζεται η έκδοση οριστικών τίτλων μεταβίβασης κυριότητας των κατοικιών στους δικαιούχους.
- Τεχνική υποστήριξη (σύνταξη τοπογραφικών διαγραμμάτων κ.ά.) για τη γεωμετρική διόρθωση οικοδομικών τετραγώνων οικισμού «Ολυμπιακό Χωριό» στα οποία έχουν διαπιστωθεί αποκλίσεις και για τα οποία απαιτούνται ενέργειες γεωμετρικής διόρθωσης στο πλαίσιο του Εθνικού Κτηματολογίου
- Τεχνική υποστήριξη αδειοδότησης οικισμών «Ελευσίνα IV» και «Ελευσίνα V»
- Τακτοποίηση φακέλου οικοδομικής άδειας κατά το Ν.4178/2013 σε ότι αφορά τα γραφεία τ. Ο.Ε.Κ. οικισμού ΠΥΡΓΟΣ V που έχουν παραχωρηθεί κατά χρήση στον τ. Ο.Α.Ε.Ε.
- Προκαταρκτικές ενέργειες για την τακτοποίηση φακέλου οικοδομικής άδειας κατά το ν.4178/2013 και πλέον το ν.4495/2017 σε ότι αφορά το κτίριο του Εργατοϋπαλληλικού Κέντρου Φλώρινας
- Έλεγχος και διορθώσεις τοπογραφικού διαγράμματος οικισμού «ΗΡΑΚΛΕΙΟ VIII» για υποβολή ένστασης στο πλαίσιο του Εθνικού Κτηματολογίου
- Σύνταξη μελετών πυρόσβεσης-πυροπροστασίας σε Β.Ν.Σ. (Λάρισας, Ιωαννίνων κ.ά.)
- Τεχνική υποστήριξη για τη διασφάλιση των εμπραγμάτων δικαιωμάτων του Οργανισμού στο πλαίσιο ανάρτησης των δασικών χαρτών ανά την επικράτεια.

Εθνικό Κτηματολόγιο - Ενέργειες διασφάλισης εμπράγματων δικαιωμάτων ΟΑΕΔ στο πλαίσιο ανάρτησης δασικών χαρτών ανά την Επικράτεια

Έχει συσταθεί Διαρκής Συντονιστική Ομάδα Εργασίας, υποστηρικτική του έργου της αρμόδιας Διεύθυνσης Προμηθειών για τη διασφάλιση των εμπραγμάτων δικαιωμάτων του ΟΑΕΔ, ενώ έχουν εξουσιοδοτηθεί για τις απαιτούμενες ενέργειες τεχνικοί υπάλληλοι ανά την επικράτεια.

6.6 Πιλοτικό πρόγραμμα του Υπ. Εργασίας για την αξιοποίηση ακινήτων των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης και του ΟΑΕΔ στο ιστορικό κέντρο της Αθήνας

Ο ΟΑΕΔ **συμμετείχε στην Ομάδα Εργασίας που συγκροτήθηκε το 2017** με απόφαση της Υπουργού Εργασίας για την υποστήριξη πιλοτικού προγράμματος με τίτλο *«Ανάκτηση των ακινήτων του Ιστορικού Κέντρου της Αθήνας - Αξιοποίηση με όρους κοινωνικής ανταπόδοσης»*, που αποσκοπεί στην αξιοποίηση των ακινήτων των Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης (Φ.Κ.Α.) - ΟΑΕΔ για την αναβάθμιση του ιστορικού κέντρου της Αθήνας. Συγκεκριμένα, συμμετείχε στο πιλοτικό πρόγραμμα μέσω των σχετικών προσκλήσεων της Α΄ και Β΄ φάσης του με τα ακίνητα ιδιοκτησίας του (τ. Ο.Ε.Ε.) επί των οδών Αγησιλάου 12, Αγίου Μάρκου 11 & 28ης Οκτωβρίου (Πατησίων) 125, Λ. Αλεξάνδρας 16, Ιουλιανού (Θέατρο πρώην Μετροπόλιταν) και Στουρνάρη 36 (διαμέρισμα 3ου ορόφου).

Παράλληλα, στο πλαίσιο λειτουργίας της Ομάδας Εργασίας, **ο ΟΑΕΔ συμμετέχει ενεργά στη διαμόρφωση του μεθοδολογικού εργαλείου της πολυκριτηριακής ανάλυσης για την επεξεργασία και αξιολόγηση** (βαθμολόγηση, ιεράρχηση και πρόκριση) **των προτάσεων των ενδιαφερόμενων φορέων** τόσο για τους φορείς Γενικής Κυβέρνησης (Α΄ φάση προγράμματος), όσο και για τους φορείς κοινωφελούς ή ανθρωπιστικού χαρακτήρα και του φορείς Κ.Α.Λ.Ο. (Β΄ φάση προγράμματος).

Τέλος, **ο ΟΑΕΔ συμμετέχει ενεργά στη μελέτη διερεύνησης επέκτασης του ως άνω μεθοδολογικού εργαλείου** και στο στάδιο των πλειοδοτικών διαγωνισμών που απευθύνονται σε ιδιώτες, προς αναμόρφωση του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου, ώστε η αξιοποίηση των ακινήτων Φ.Κ.Α.-ΟΑΕΔ να αντιμετωπίζεται κατά τρόπο αντίστοιχο της αξιολόγησης των επενδυτικών προτάσεων που εφαρμόζεται από άλλες υπηρεσίες του Δημοσίου, και στην κατεύθυνση όχι αποκλειστικά της μέγιστης οικονομικής ωφέλειας αλλά της μέγιστης δυνατής απόδοσης (συνεκτίμηση οικονομικού ανταλλάγματος, νέων θέσεων εργασίας κ.α.).

Τον Απρίλιο του 2019, ανακοινώθηκε από την Υπ. Εργασίας η επέκταση στη Βόρεια Ελλάδα και κυρίως στη Θεσσαλονίκη του πιλοτικού προγράμματος αξιοποίησης ακινήτων ΦΚΑ-ΟΑΕΔ, που βρίσκεται σε εξέλιξη από το 2017 στην Αθήνα. Για την αξιοποίηση των ακινήτων θα ακολουθηθεί διαδικασία αντίστοιχη με αυτή για τα ακίνητα της Αθήνας (προσκλήσεις εκδήλωσης ενδιαφέροντος σε Φορείς Γενικής Κυβέρνησης, Κοινωνικής & Αλληλέγγυας Οικονομίας, Κοινωφελούς ή Ανθρωπιστικού χαρακτήρα, Ιδιώτες).

6.7 Ολοκληρωμένη παρέμβαση αστικής ανάπλασης με την αξιοποίηση της πρώην «Βαμβακουργίας» Βόλου, ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ

Σε συνέχεια των παραπάνω ρυθμιστικών παρεμβάσεων **ανοίγει ο δρόμος για την εφαρμογή νέων προγραμμάτων**, προσαρμοσμένων στους διευρυνμένους με το ν.4144/2013 σκοπούς του ΟΑΕΔ, **για τη διαχείριση της ακίνητης περιουσίας ΟΑΕΔ**, ιδιαίτερα αυτής που προέρχεται από τους καταργηθέντες φορείς Ο.Ε.Κ. και Ο.Ε.Ε, προς όφελος των τοπικών κοινωνιών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το **εγχείρημα επανάχρησης/αξιοποίησης του ακινήτου πρώην Βαμβακουργίας Βόλου ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ** (τ. Ο.Ε.Κ.), που αποτελεί ολοκληρωμένη παρέμβαση αστικής ανάπλασης με μεγάλο κοινωνικό όφελος.

Τον **Μάιο του 2018** υπεγράφη σχετικό **Μνημόνιο Συνεργασίας μεταξύ του Υπ. Εργασίας, του ΟΑΕΔ και του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας**, που προέβλεπε την εκτόνηση από το τελευταίο μελέτης αξιοποίησης του ακινήτου της πρώην «Βαμβακουργίας Α.Ε.», συνολικής έκτασης 87 στρεμμάτων στη Νέα Ιωνία Βόλου, ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ, προερχόμενο από τον τ. Ο.Ε.Κ. Εκπονήθηκε, σε συνεργασία με τον ΟΑΕΔ, σχετική προμελέτη του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας που αφορά σε πρόταση ολοκληρωμένης παρέμβασης αστικής ανάπλασης και αξιοποίησης του ακινήτου.

Πρόκειται για ένα **πρότυπο συνδυασμένης αξιοποίησης ακινήτου δημόσιου φορέα και αστικής ανάπλασης με κοινωνικό και αναπτυξιακό πρόσημο**, με σκοπό τη δημιουργία ενός χώρου ανοικτού στην κοινωνία, ώσμωσης και δημιουργίας, που θα επιτρέψει την εκπαιδευτική, επιχειρηματική και πολιτιστική συνεργασία, παράλληλα με τις δράσεις κοινωνικής ανταπόδοσης, και τη στέγαση οικονομικά αδύναμων και ευάλωτων ατόμων που θα συμμετέχουν στις εκπαιδευτικές διαδικασίες και τα προγράμματα του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας και του ΟΑΕΔ

Για τον ΟΑΕΔ αποτελεί ένα **πρότυπο εγχείρημα** που επιτρέπει τη **διαχείριση της ακίνητης περιουσίας του χωρίς οικονομική επιβάρυνση**. Σε αντάλλαγμα της παραχώρησης του ακινήτου, ο Οργανισμός θα αποκτήσει κτηριακές υποδομές για την **ανάπτυξη δράσεων κοινωνικού σκοπού**, για τις οποίες θα συνεργαστεί με το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Με τον πρόσφατο Ν.4611/2019 (Φ.Ε.Κ. 73^Α/17.05.2019) και συγκεκριμένα με το άρθρο 93 αυτού, παραχωρήθηκε χωρίς αντάλλαγμα η χρήση, διαχείριση και εκμετάλλευση του ακινήτου πρώην «Βαμβακουργία» Βόλου ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ (τ. Ο.Ε.Κ.) για διάρκεια 99 ετών στο Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας για την επίτευξη των ως άνω περιγραφόμενων σκοπών, ο ειδικός χαρακτήρας των οποίων σε ότι αφορά το ανταποδοτικό όφελος στον ΟΑΕΔ θα εξειδικευθεί ως προς τους όρους και τις σχετικές λεπτομέρειες μέσω νέου Μνημονίου συνεργασίας μεταξύ Πανεπιστημίου Θεσσαλίας-ΟΑΕΔ-Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

ΜΕΡΟΣ Β'

ΔΟΜΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ (I): ΝΕΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ - ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την τελευταία τετραετία, ο ΟΑΕΔ προχώρησε σε **μεγάλες δομικές αλλαγές** προκειμένου να **αναβαθμίσει τον διαμεσολαβητικό του ρόλο του στην αγορά εργασίας** μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, να εκσυγχρονίσει τη λειτουργία του και να βελτιώσει την αποτελεσματικότητά του. Οι μεγάλες δομικές αλλαγές περιλαμβάνονταν στο **Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ»**, το οποίο σχεδιάστηκε το 2012 από την τότε Διοίκηση του ΟΑΕΔ, με τη βοήθεια ξένων εμπειρογνομόνων από τρεις ευρωπαϊκούς δημόσιους οργανισμούς απασχόλησης, προετοιμάστηκε την περίοδο 2013-2015 και υλοποιήθηκε την τριετία 2016-2018. Το Πρόγραμμα τέθηκε εξ αρχής υπό την εποπτεία **Διοικούσας Επιτροπής**, στην οποία συμμετείχαν και εκπρόσωποι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, που ενέκρινε τη χρηματοδότηση του έργου από το Ε.Κ.Τ, και των ευρωπαϊκών δημοσίων φορέων απασχόλησης που παρείχαν τεχνική βοήθεια: του Ηνωμένου Βασιλείου, της Σουηδίας και της Γερμανίας αρχικά, της Γαλλίας και της Γερμανίας αργότερα.

Άλλες δομικές αλλαγές της τελευταίας τετραετίας, που έχουν άμεση συνάφεια αλλά υπερβαίνουν το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» είναι:

- α) Το νέο μοντέλο (παροχής) ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
- β) Η ψηφιακή και τεχνολογική αναβάθμιση του Οργανισμού.

Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ»

Σκοπός του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» (Reengineering), που σχεδιάστηκε σε μια συγκυρία μαζικής ανεργίας, ήταν να καταστήσει τον Οργανισμό ικανότερο να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις ανάγκες στήριξης των ανέργων και των επιχειρήσεων, μέσω **δομικών αλλαγών** στο **μοντέλο παροχών του Ο.Α.Ε.Δ**, χωρίς όμως να προβλέπει τις αναγκαίες προσλήψεις μόνιμου προσωπικού για την υποστήριξη του νέου μοντέλου παροχών. Οι βασικοί στόχοι του Προγράμματος ήταν:

1. Να εξασφαλίσει **καλύτερη πληροφόρηση και εξυπηρέτηση του πολίτη**
2. Να διευρύνει **το φάσμα των παρεχόμενων υπηρεσιών** προς τους αναζητούντες εργασία και να βελτιώσει σημαντικά την ποιότητα και αποτελεσματικότητά τους.
3. Να δημιουργήσει **σταθερές και αποτελεσματικές σχέσεις με τον επιχειρηματικό κόσμο**, προκειμένου να αυξήσει τις προσφερόμενες κενές θέσεις από τις επιχειρήσεις.
4. Να αυξήσει την **εσωτερική του απόδοση**, αξιοποιώντας καλύτερα το προσωπικό του και τις νέες τεχνολογίες και εφαρμόζοντας νέους τρόπους οργάνωσης και διοίκησης.

Τα επιτεύγματα του προγράμματος αρθρώνονται γύρω από τους παρακάτω άξονες:

- **Ταχύτερη και καλύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων πολιτών** (υπηρεσία υποδοχής και χώρος αυτοεξυπηρέτησης πολιτών στα Κ.Π.Α., πανελλαδικό τηλεφωνικό κέντρο, νέα διαδικτυακή πύλη, επέκταση ηλεκτρονικών υπηρεσιών, συνεργασία με Κ.Ε.Π.)
- **Νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών προς ανέργους και εργοδότες**, με άξονες την ανάπτυξη των συμβουλευτικών υπηρεσιών υποστήριξης των ανέργων, τη στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης
- **Νέο οργανωτικό και διοικητικό μοντέλο** (νέο οργανόγραμμα, στοχοθεσία, συμμετοχικές διαδικασίες).
- **Εκπαίδευση προσωπικού** (επιμορφώσεις-καταρτίσεις σε μεγάλη κλίμακα, νέο μοντέλο εκπαίδευσης προσωπικού)
- **Ανάπτυξη επικοινωνιακής πολιτικής** (δίκτυο ενδοεπικοινωνίας προσωπικού, στρατηγική για τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης) για πρώτη φορά στον Οργανισμό.

Η αναθεώρηση του Προγράμματος το 2015 από τη νέα Διοίκηση του ΟΑΕΔ αφορούσε:

- Υποστήριξη του νέου μοντέλου παροχής υπηρεσιών προς ανέργους και επιχειρήσεις με την **πρόσληψη μεγάλου αριθμού μόνιμων εργασιακών συμβούλων**, προκειμένου να αποφευχθεί η **ανάθεση της συμβουλευτικής σε ιδιώτες** λόγω υποστελέχωσης του Οργανισμού (ένας εργασιακός σύμβουλος για 3,5 χιλιάδες ανέργους)
- Την **ανάπτυξη συμπράξεων με άλλους δημόσιους οργανισμούς**, όπως ο ΕΟΠΠΕΠ και το ΕΙΕΑΔ, για την ανάπτυξη ηλεκτρονικών εργαλείων που υποστηρίζουν κομβικές δράσεις του Προγράμματος.
- Τη **συνεργασία με το Ινστιτούτο Επιμόρφωσης** του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και **αξιοποίηση της τεχνογνωσίας των εμπειρών στελεχών του Οργανισμού** για την πραγματοποίηση **στοχευμένων εκπαιδεύσεων του προσωπικού του ΟΑΕΔ σε μεγάλη κλίμακα**, βασικού άξονα του Προγράμματος, κατόπιν διακοπής της συνεργασίας με ιδιωτική εταιρεία-ανάδοχο.
- **Απόρριψη του μοντέλου λιτής διοίκησης (lean management)** που είχε προκριθεί από τους εμπειρογνώμονες των ευρωπαϊκών δημόσιων φορέων απασχόλησης και στροφή προς το **μοντέλο διοίκησης ολικής ποιότητας**, μέσω **στόχων και συμμετοχής του προσωπικού**.

Οι δομικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος και αφορούν την ταχύτερη και καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών παρουσιάζονται το παρόν μέρος της Έκθεσης. Το νέο οργανωτικό και διοικητικό μοντέλο, τα επιτεύγματα στην εκπαίδευση προσωπικού και το περιεχόμενο της επικοινωνιακής πολιτικής που αναπτύχθηκε πρώτη φορά στον Οργανισμό παρουσιάζονται στο τρίτο μέρος της Έκθεσης.

Νέο μοντέλο (παροχής) ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Το 2018, ο Οργανισμός συνέδεσε την εξέλιξη του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» με την στρατηγική του Υπ. Εργασίας για έναν ουσιαστικό ανασχεδιασμό των προγραμμάτων απασχόλησης με σκοπό την βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους. Στο πιλοτικό πρόγραμμα του Θριάσιου πεδίου, με έδρα το Κ.Π.Α. Ελευσίνας, ο Ο.Α.Ε.Δ σχεδίασε και υλοποιεί για πρώτη φορά, σε συνεργασία με το Υπ. Εργασίας, το νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών ανοιχτού πλαισίου, που «κουμπώνει» απόλυτα με το νέο μοντέλο παροχής εξατομικευμένων υπηρεσιών προς τους ανέργους από τους εργασιακούς συμβούλους του Οργανισμού. Το νέο μοντέλο ενεργητικών πολιτικών, που πρόκειται να επεκταθεί βαθμιαία στο σύνολο χώρας, έχει ως βάση τις ατομικές ανάγκες υποστήριξης των ανέργων για να βρουν δουλειά, για τους οποίους επιλέγεται ο κατάλληλος συνδυασμός από ένα μενού διαρκώς ανοικτών προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης. Ο ΟΑΕΔ καλείται να διαδραματίσει κεντρικό ρόλο στην υλοποίηση του νέου μοντέλου ενεργητικών πολιτικών: αφενός να συμβάλει καθοριστικά στην παροχή του μενού ανοικτών προγραμμάτων και να αναπροσαρμόσει τον σχεδιασμό τους ώστε να ανταποκρίνονται στις εξατομικευμένες ανάγκες των ανέργων, αφετέρου να έχει συνεχή επικοινωνία με τις επιχειρήσεις για να εξασφαλίζει προσφερόμενες θέσεις στα προγράμματα, ώστε να μπορεί να τοποθετεί ανέργους. Επίσης καλείται να παρέχει στους ανέργους ποιοτική συμβουλευτική υποστήριξη και να τους τοποθετεί σε προγράμματα κατόπιν διάγνωσης των αναγκών τους.

Το πιλοτικό πρόγραμμα στο Θριάσιο πεδίο περιγράφεται αναλυτικά στο πρώτο μέρος της παρούσας Έκθεσης, κεφάλαιο 3, με τίτλο «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης».

Ψηφιακή και τεχνολογική αναβάθμιση του ΟΑΕΔ

Τα πεπραγμένα της περιόδου Μάρτιος 2015-Ιούνιος 2019 στον τομέα της ψηφιακής και τεχνολογικής αναβάθμισης του Οργανισμού απορρέουν τόσο από πρωτοβουλίες της Διοίκησης (αναβάθμιση Ο.Π.Σ., προμήθεια νέου εξοπλισμού πληροφορικής για όλο τον Οργανισμό κ.λπ.) όσο και από την ανάπτυξη ηλεκτρονικών εφαρμογών, εργαλείων και υπηρεσιών στο πλαίσιο του

Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ». Το έργο σε αυτόν τον τομέα παρουσιάζεται στο παρόν μέρος της Έκθεσης.

7. ΤΑΧΥΤΕΡΗ ΚΑΙ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΠΟΛΙΤΩΝ

Στο πλαίσιο του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» ο Οργανισμός ανέλαβε σειρά πρωτοβουλιών με στόχο την **αυτοματοποίηση και απλοποίηση διαδικασιών των παρεχόμενων υπηρεσιών**. Το τηλεφωνικό κέντρο (call center), η υπηρεσία υποδοχής με το χώρο αυτοεξυπηρέτησης πολιτών μέσω Η/Υ που βρίσκονται στη διάθεσή τους, οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες μέσω της διαδικτυακής πύλης (portal), οι οποίες επεκτείνονται καθημερινά, η συνεχής διεύρυνση της χρήσης των νέων τεχνολογιών και η ανάπτυξη στρατηγικής ψηφιακής εξέλιξης του Οργανισμού, αναμένεται να **ελαφρύνουν σημαντικά το κόστος συναλλαγής με τον πολίτη, βελτιώνουν σημαντικά την επίδοση και την απόδοση του Οργανισμού και την ποιότητα στην παροχή των υπηρεσιών** του, ενώ ταυτόχρονα περιορίζουν σταδιακά, όπου χρειάζεται, την υποχρέωση της φυσικής παρουσίας για πολλές συναλλαγές. Ο πολίτης έχει πλέον τη δυνατότητα άμεσης πρόσβασης στις πληροφορίες, ανακοινώσεις και παροχές του ΟΑΕΔ δίχως να δαπανήσει χρόνο ή χρήμα.

7.1 Υπηρεσία Υποδοχής στα ΚΠΑ

Δημιουργήθηκε το 2016 υπηρεσία Υποδοχής στην είσοδο των Κ.Π.Α. και πραγματοποιήθηκαν εκπαιδεύσεις στελεχών με στόχο την άμεση και αποτελεσματική εξυπηρέτηση των συναλλασσόμενων με τον Οργανισμό. Η ενέργεια αυτή είχε θεαματικά αποτελέσματα, αφού συνέβαλε στη μείωση του χρόνου παραμονής των πολιτών στα Κ.Π.Α., της ταλαιπωρίας τους, της άσκοπης περιπλάνησής τους εντός των υπηρεσιών επί ώρες χωρίς αποτέλεσμα, καθώς και του φόρτου εργασίας των υπαλλήλων. Στο χώρο της Υποδοχής παρέχεται η απαραίτητη καθοδήγηση για την καλύτερη και ταχύτερη διεκπεραίωση των συναλλαγών των πολιτών και μοιράζεται ενημερωτικό υλικό, ερωτηματολόγια κ.α.

7.2 Χώρος αυτοεξυπηρέτησης στα ΚΠΑ

Διαμορφώθηκε το 2016 στα Κ.Π.Α., δίπλα στο γραφείο Υποδοχής, χώρος αυτοεξυπηρέτησης πολιτών, όπου διατίθενται Η/Υ αποκλειστικά για χρήση από τους συναλλασσόμενους. Σκοπός είναι να παρέχεται η δυνατότητα στους ανέργους, που δεν διαθέτουν πρόσβαση σε ηλεκτρονικό υπολογιστή ή διαδίκτυο, να διεκπεραιώνουν μετά από καθοδήγηση από στελέχη του Κ.Π.Α. ή άνευ αυτής, διαδικασίες που απαιτείται να γίνονται με ηλεκτρονικό τρόπο για την ολοκλήρωση είτε αιτημάτων είτε υποχρεώσεών τους (π.χ. υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων για συμμετοχή σε προγράμματα απασχόλησης ή αναψυχής -κοινωνικός τουρισμός, κατασκηνωτικό κλπ., ηλεκτρονική

ανανέωση δελτίου ανεργίας, αίτηση για βεβαιώσεις/πιστοποιητικά, συμπλήρωση ερωτηματολογίου profiling κ.α.). Η υπηρεσία αυτή έχει επιφέρει εντυπωσιακή μείωση του χρόνου παραμονής των ανέργων στα Κ.Π.Α., σε σχέση με το παρελθόν, προκειμένου να εξυπηρετηθούν.

7.3 Τηλεφωνικό Κέντρο (call center)

Δημιουργήθηκε, και εγκαταστάθηκε σε χώρο της Περιφερειακής Διεύθυνσης Αττικής και Νήσων, **υπηρεσία τηλεφωνικού κέντρου (call-center) πανελλαδικής εμβέλειας**, από το οποίο εξυπηρετούνται οι πολίτες καλώντας στον πενταψήφιο αριθμό **11320**. Έχει τεθεί σε πλήρη λειτουργία **από το Μάιο του 2016** και **στελεχώνεται από 20 κατάλληλα εκπαιδευμένους υπαλλήλους**. Σε συνεργασία με τις κεντρικές, περιφερειακές και τοπικές υπηρεσίες του Οργανισμού (Κ.Π.Α.) σε όλη τη χώρα, παρέχει άμεση και αξιόπιστη πληροφόρηση στο σύνολο των συναλλασσόμενων. Η λειτουργία του είχε σημαντικά αποτελέσματα στη βελτίωση της εξυπηρέτησης των πολιτών και στη διευκόλυνση της πρόσβασής τους στην ενημέρωση, αποσυμφωνώντας παράλληλα τα τηλεφωνικά κέντρα της Διοίκησης και των Κ.Π.Α. και συμβάλλοντας στην εξοικονόμηση ανθρώπινων και άλλων πόρων. Το τηλεφωνικό κέντρο λειτουργεί από Δευτέρα έως Παρασκευή κατά τις ώρες 8.30 π.μ. με 2.30 μ.μ. και **δέχεται περίπου 590 κλήσεις την ημέρα**. Ο μέσος χρόνος εξυπηρέτησης είναι **2,15 λεπτά** και ο μέσος χρόνος αναμονής **17 δευτερόλεπτα**.

7.4 Νέα διαδικτυακή πύλη (portal)

Ανασχεδιάστηκε και εκσυγχρονίστηκε, από τον Απρίλιο του 2016, **η διαδικτυακή πύλη του ΟΑΕΔ** (www.oad.gr), η οποία κατέστη πιο φιλική στον χρήστη, μέσω της αποτελεσματικότερης οργάνωσης και μεθοδικής παρουσίασης των πληροφοριών, τον συνεχή εμπλουτισμό του περιεχομένου της και την ανάπτυξη συμβατότητας με συσκευές tablet και smartphone. Μέσω της διαδικτυακής πύλης παρέχονται σειρά ηλεκτρονικών υπηρεσιών προς τους πολίτες, όπως αιτήσεις σε προγράμματα επιδότησης/ απασχόλησης/ εκπαίδευσης/ κοινωνικού τουρισμού κ.ά., υποβολή ενστάσεων, υποβολή/αναζήτηση/σύζευξη βιογραφικών ανέργων και αγγελιών κενών θέσεων εργασίας επιχειρήσεων, ηλεκτρονική ανανέωση του δελτίου ανεργίας, έκδοση βεβαιώσεων, υποβολή αιτήσεων μαθητών για συμμετοχή στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας και υποβολή θέσεων πρακτικής άσκησης μαθητευόμενων από επιχειρήσεις του ιδιωτικού και του δημοσίου τομέα, διασύνδεση με το δίκτυο EURES για την αναζήτηση εργασίας σε χώρες της Ε.Ε. και του Ε.Ο.Χ. κ.ά. Αποτέλεσμα είναι η αύξηση **του αριθμού ικανοποιημένων χρηστών**, η διευκόλυνση της εξυπηρέτησης τους και η καλύτερη προβολή των υπηρεσιών, παροχών και δραστηριοτήτων του Οργανισμού.

7.5 Συνεργασία με Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.)

Από το 2015 ο ΟΑΕΔ, με στόχο την ταχύτερη εξυπηρέτηση των ανέργων, ανέπτυξε **συνεργασία με τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.)**, από τα οποία είναι δυνατή η διεκπεραίωση, με ηλεκτρονικό τρόπο (μέσω διαλειτουργικότητας των πληροφοριακών συστημάτων των δύο Υπηρεσιών), βασικών συναλλαγών με τον Οργανισμό, όπως είναι η **ανανέωση του δελτίου ανεργίας**, η **υποβολή αιτήσεων για επιδόματα και βοηθήματα** και η **έκδοση βεβαιώσεων**.

ΣΥΝΑΛΛΑΓΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΚΠΕΡΑΙΩΝΟΝΤΑΙ ΑΠΟ ΤΑ Κ.Ε.Π.

Υποβολή αιτήσεων για ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ – ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ	Έκδοση ΒΕΒΑΙΩΣΕΩΝ
Επίδομα μακροχρονίως ανέργων	Βεβαίωση χρόνου ανεργίας
Ειδικό εποχιακό βοήθημα	Βεβαίωση επιδοτούμενης ανεργίας
Επίδομα νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας	Βεβαίωση οικονομικών συναλλαγών
Ειδικό βοήθημα μετά τη λήξη της επιδότησης λόγω ανεργίας	Βεβαίωση εξατομικευμένης προσέγγισης
Ειδικό βοήθημα μετά από τρίμηνη παραμονή στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ	Βεβαίωση ανεργίας για την παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης σε άνεργους έως 29 ετών
Ειδικό βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στέρησης της ελευθερίας Ειδικό βοήθημα λόγω επίσχεσης εργασίας	
Βοήθημα ανεργίας αυτοτελώς και ανεξαρτήτως απασχολούμενων (Ο.Α.Ε.Ε., Ε.Τ.Α.Π. – Μ.Μ.Ε.)	
Συμπληρωματική παροχή μητρότητας	
Ειδική παροχή προστασίας της μητρότητας	

8. ΝΕΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ

Το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών του ΟΑΕΔ περιλαμβάνει νέες υπηρεσίες προς ανέργους, που έχουν ως βασικό άξονα την **παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής** από ένα δυναμικό εργασιακών συμβούλων με υψηλά προσόντα και εκπαιδευμένο στη **χρήση προηγμένων εργαλείων**. Παράλληλα με την δημιουργία και την πιλοτική εφαρμογή από τον ΟΑΕΔ των νέων εργαλείων και την κατάρτιση των εργασιακών συμβούλων σε αυτά, την τελευταία τετραετία ο Οργανισμός συνέχισε την επιτυχημένη πρακτική των **εργαστηρίων ενεργοποίησης-κινητοποίησης ανέργων** και της παροχής **ομαδικής συμβουλευτικής**.

8.1 Εργασιακοί σύμβουλοι αναζητούντων εργασία

Αναβαθμίστηκε ο ρόλος των εργασιακών συμβούλων αναζητούντων εργασία, μέσω προγραμμάτων επιμόρφωσης, αλλά και της απαραίτητης διοικητικής αναδιοργάνωσης και ανακατανομής του υπάρχοντος προσωπικού στα Κ.Π.Α., που επιτρέπει όλο και περισσότερο την ενασχόλησή τους αποκλειστικά με τα καθήκοντα που άπτονται του ρόλου τους (προκαθορισμένα ραντεβού με τους ανέργους, κατάρτιση/επικαιροποίηση βιογραφικού, σύνταξη Ατομικού Σχεδίου Δράσης σε συνεργασία με τους ανέργους κ.ά.). Στόχος είναι η παροχή κατάλληλων συμβουλών από του εργασιακού συμβούλους προς τους ανέργους για ταχύτερη και αποτελεσματικότερη ένταξη ή επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Πρόσφατα αυξήθηκε κατά 335 άτομα ο αριθμός των εργασιακών συμβούλων του ΟΑΕΔ με **προσλήψεις μόνιμου προσωπικού**, εκ των οποίων **221 θέσεις Π.Ε. και 30 θέσεις Τ.Ε αφορούν συμβούλους αναζητούντων εργασία**.

8.2 Νέα μεθοδολογία ανάλυσης προφίλ και κατηγοριοποίησης ανέργων

Στην κατεύθυνση της ενίσχυσης και αναβάθμισης των εξατομικευμένων υπηρεσιών προς τους αναζητούντες εργασία ανέργους, αναπτύχθηκε και τέθηκε σε καθολική εφαρμογή, από τις 19 Νοεμβρίου 2018, η **Νέα Μεθοδολογία Ανάλυσης Προφίλ και Κατηγοριοποίησης Αναζητούντων Εργασία** (Profiling and Segmentation Methodology) για την καταγραφή του προφίλ και την κατηγοριοποίηση των ανέργων. Η νέα μεθοδολογία βασίζεται στον καθορισμό συγκεκριμένων προσδιοριστικών παραγόντων (κριτηρίων) που συμβάλλουν στην **κατάταξη των αναζητούντων εργασία ανέργων σε ομάδες**, ανάλογα με την απόστασή τους από την αγορά εργασίας και τον βαθμό δυσκολίας εύρεσης εργασίας, με βάση καθορισμένα δημογραφικά, κοινωνικά και άλλα

χαρακτηριστικά (ανάγκες, δεξιότητες, εργασιακή εμπειρία, στόχοι, προσδοκίες κλπ.) και υποστηρίζεται από ηλεκτρονικό εργαλείο αυτόματης κατάταξης ιδιοκτησίας ΟΑΕΔ

Τα στοιχεία του ανέργου που χρησιμοποιούνται για την κατάταξη καταγράφονται τόσο κατά την εγγραφή του στον ΟΑΕΔ όσο και μέσω του **ειδικά διαμορφωμένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου** που οι άνεργοι καλούνται να συμπληρώσουν. Από τα στοιχεία εγγραφής και τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο προκύπτει αυτόματα η προτεινόμενη κατηγοριοποίηση των ανέργων σε ομάδες, χωρίς την παρέμβαση του εργασιακού συμβούλου. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται μια αρχική «αντικειμενική» κατάταξη και διασφαλίζεται η ομοιογένεια της όλης διαδικασίας.

Η αρχική αυτόματη κατάταξη μπορεί να τροποποιηθεί από την/την εργασιακό σύμβουλο κατά την συνέντευξη με τον/την άνεργο/η (στο πλαίσιο της Εξατομικευμένης Προσέγγισης) και πάντως πριν από τη σύνταξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Α.Σ.Δ.). Με βάση τα αποτελέσματα του profiling, ο εργασιακός σύμβουλος είναι σε θέση να προτείνει στον άνεργο την κατάλληλη δράση σύμφωνα με τις ανάγκες του (παραπομπή σε θέση εργασίας, κατάρτιση, εργασιακή εμπειρία, μαθητεία, συμβουλευτική κ.ά.).

Με βάση της διαπιστωμένες ανάγκες του Οργανισμού, οι ειδικοί στόχοι της νέας μεθοδολογίας είναι:

- Να έχει ο Οργανισμός στη διάθεσή του ένα πλήρες προφίλ των εγγεγραμμένων ανέργων ώστε να πραγματοποιείται καλύτερα η διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης από τους/τις εργασιακούς συμβούλους, δηλαδή η διάγνωση των εξατομικευμένων αναγκών υποστηρίζεις τους βάσει των εμποδίων ένταξης ή επανένταξης που αντιμετωπίζουν.
- Να μπορεί να υποστηριχθεί η λειτουργία της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας (αντιστοίχιση του προφίλ των ανέργων με το προφίλ των κενών θέσεων εργασίας), μέσω της συλλογής και καταγραφής πλήθους δεδομένων, που αφορούν τα ατομικά χαρακτηριστικά των ανέργων.
- Να μειωθεί ο χρόνος που αφιερώνεται σήμερα από τον/την εργασιακό σύμβουλο στη συλλογή και καταχώριση δεδομένων για τους/τις άνεργους/ες, προκειμένου ο/η εργασιακός σύμβουλος να επικεντρωθεί στην εις βάθος διάγνωση των αναγκών τους.
- Να προσδιοριστούν οι ομάδες ανέργων με τις οποίες οι εργασιακοί σύμβουλοι ασχολούνται κατά προτεραιότητα.
- Να προσδιοριστεί η ομάδα ανέργων που έχει ανάγκη από τις λιγότερες σε πλήθος και ένταση εξατομικευμένες υπηρεσίες, καθώς και η ομάδα που χρήζει παραπομπής σε άλλους φορείς, ως προϋπόθεση για την παροχή υπηρεσιών και προγραμμάτων του Οργανισμού.

- Να παρέχονται στοχευμένες και αποτελεσματικές υπηρεσίες που να αντιστοιχούν σε συγκεκριμένες ομάδες ανέργων.
- Να κατανέμεται ο αριθμός και ο φόρτος εργασίας των εργασιακών συμβούλων μεταξύ Κ.Π.Α. και εντός Κ.Π.Α., με βάση τις ανάγκες παροχής υπηρεσιών που προκύπτουν από την κατηγοριοποίηση των ανέργων.
- Να διευκολύνεται ο σχεδιασμός στοχευμένων προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (Ε.Π.Α.).

8.3 Εργαλείο Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας

Ο Οργανισμός θέτοντας ως στόχο τη συνεχή αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους αναζητούντες εργασία και προς τις επιχειρήσεις, **ανέπτυξε συνεργασία με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.)** με σκοπό τη **δημιουργία ενός διαδραστικού εργαλείου Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας.**

Η έμφαση στον κυρίαρχο διαμεσολαβητικό ρόλο του ΟΑΕΔ, δομείται στη λογική της εξωστρέφειας, στο πνεύμα της ανάληψης πρωτοβουλιών και στη βάση της ανάπτυξης επιτυχημένων συνεργασιών. Η πρωτοβουλία αυτής της συνεργασίας αποτυπώνει και τη σημασία που προσδίδει ο Οργανισμός στον στόχο της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, μέσα από την οργανωμένη και συστηματική επαφή του με τις επιχειρήσεις, για την εδραίωση μιας σταθερής σχέσης, προς όφελος των αναζητούντων εργασία.

Από τον Μάρτιο του 2018, το ηλεκτρονικό εργαλείο είναι εγκατεστημένο στο εσωτερικό δίκτυο του ΟΑΕΔ, στη διάθεση όλων των χρηστών του και, κυρίως, των εργασιακών συμβούλων των 118 Κ.Π.Α. της χώρας. Πρόκειται για διαδραστικό εργαλείο, το οποίο διευκολύνει το έργο των συμβούλων στην καθημερινή επαφή τους τόσο με τους ανέργους όσο και με τις επιχειρήσεις, καθώς έχουν τη δυνατότητα να ενημερώνονται άμεσα για τις τάσεις των επαγγελματιών που έχουν ζήτηση σήμερα ή θα έχουν στο άμεσο μέλλον. Παράλληλα, μπορούν να διαχειρίζονται με πολλούς τρόπους το αρχείο των επιχειρήσεων σε τοπικό περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, βάσει ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, συσχετίζοντας και κεφαλαιοποιώντας τα σχετικά δεδομένα, με στόχο την προσέλκυση, ευαισθητοποίηση και ενημέρωση των επιχειρήσεων για το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό και την ανίχνευση κενών θέσεων.

8.4 Εξατομικευμένη προσέγγιση και Ατομικό Σχέδιο Δράσης

Ανασχεδιάστηκε το Ατομικό Σχέδιο Δράσης (Α.Σ.Δ.) με βάση τη νέα μεθοδολογία profiling. Κάθε ομάδα κατάταξης αντιστοιχίζεται σε ένα συγκεκριμένο μενού υπηρεσιών, διαφοροποιημένο, ανάλογα με τις ανάγκες των ανέργων, ως προς το είδος και την ένταση των παρεχόμενων υπηρεσιών και ως προς τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.

8.5 Συμβουλευτική

Ο Οργανισμός, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που επικρατούν καθώς επίσης και τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες (μισθός, ασφάλιση, συμβάσεις κ.ά.), αναλαμβάνει **σειρά πρωτοβουλιών για την ενεργοποίηση των ανέργων** υποστηρίζοντας τόσο τους ίδιους όσο και τον ιδιωτικό επιχειρηματικό κόσμο. Στόχος όλων των δράσεων είναι η κινητοποίηση και ενδυνάμωση των ανέργων για την άμεση ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο εμπλουτισμού του συστήματος παροχής υπηρεσιών προς τους αναζητούντες εργασία, ο Οργανισμός έκρινε αναγκαία την **ανάπτυξη αλλά και την εφαρμογή μιας σειράς καινοτόμων συμβουλευτικών δράσεων:**

- Εργαστήρια Ενεργοποίησης-Κινητοποίησης Ανέργων
- Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού/Επαναπροσανατολισμού
- Συμβουλευτική Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας
- Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών

Ο Οργανισμός, προκειμένου να παρέχει τις συγκεκριμένες υπηρεσίες, έχει εκπαιδεύσει συμβούλους για όλες τις συμβουλευτικές υπηρεσίες του, οι οποίοι προέρχονται και κατέχουν τίτλους σπουδών ανθρωπιστικών επιστημών, απαραίτητων για την εφαρμογή των συγκεκριμένων δράσεων.

Εργαστήρια Ενεργοποίησης-Κινητοποίησης Ανέργων

Η συγκεκριμένη δράση στοχεύει στην ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των ανέργων, σχετικά με τις συμβουλευτικές υπηρεσίες που υλοποιεί ο ΟΑΕΔ, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στην εξωστρέφεια του Οργανισμού.

Οι συμμετέχοντες λαμβάνουν ολοκληρωμένη βιωματική πληροφόρηση σχετικά με τις συμβουλευτικές υπηρεσίες και συγκεκριμένα με τη Συμβουλευτική Επαγγελματικού

Προσανατολισμού, τη Συμβουλευτική Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας και τη Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών. Επίσης, τους δίδεται η δυνατότητα εκδήλωσης ενδιαφέροντος-αίτησης συμμετοχής τους σε ολοκληρωμένα ομαδικά προγράμματα συμβουλευτικής.

Ομάδες Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Βασικός σκοπός της συγκεκριμένης συμβουλευτικής είναι να βοηθηθεί ο άνεργος να αποφασίσει το είδος του επαγγέλματος που μπορεί να ασκήσει με βάση το επαγγελματικό του προφίλ, τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας και τις προοπτικές της στην αγορά εργασίας. Η απόφασή του αυτή μπορεί να συνδεθεί με την επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας είτε ως μισθωτός είτε ως αυτοαπασχολούμενος.

Τα **οφέλη από τη συμμετοχή** του ανέργου σε Ομάδα Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού είναι:

- Διερεύνηση δεξιοτήτων, σύνθεση και οργάνωση πληροφοριών σχετικών με την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη και εξέλιξη
- Συλλογή, ανάλυση, σύνθεση και οργάνωση πληροφοριών σχετικών με την προσωπική και επαγγελματική του ανάπτυξη και εξέλιξη
- Πληροφόρηση για ευκαιρίες εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης
- Επαγγελματική πληροφόρηση στοχευμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας
- Λήψη επαγγελματικής απόφασης και
- Δημιουργία επαγγελματικού σχεδίου με στοχευμένα βήματα για την υλοποίηση της επαγγελματικής απόφασης.

Ομάδες Συμβουλευτικής Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας

Σκοπός της συγκεκριμένης δράσης είναι η ενεργοποίηση και κινητοποίηση των μελών της ομάδας να αναζητήσουν τα ίδια και να επιτύχουν μια θέση εργασίας στο συντομότερο δυνατόν χρονικό διάστημα. Η Συμβουλευτική Αναζήτησης Εργασίας υλοποιείται μέσα από μια σειρά ολοκληρωμένων και οργανωμένων διαδικασιών αναζήτησης θέσεων εργασίας, όπου ο άνεργος ακολουθεί ένα έντονα δομημένο πρόγραμμα «πλήρους απασχόλησης». Απευθύνεται στους νέους άνεργους που έχουν σαφή επαγγελματικό στόχο και τα προσόντα τους ζητούνται από την αγορά εργασίας.

Τα **οφέλη από τη συμμετοχή** σε αυτές τις ομάδες είναι:

- Εντοπισμός στοχευμένων θέσεων εργασίας
- Σύνταξη προσωποποιημένου βιογραφικού σημειώματος
- Κατάλληλη προετοιμασία για συνέντευξη επιλογής
- Αποτελεσματική οργάνωση της στρατηγικής προσέγγισης της αγοράς εργασίας.

Ομάδες Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών

Απευθύνεται στους ανέργους που επιθυμούν να δημιουργήσουν δική τους επιχείρηση. **Σκοπός** της συγκεκριμένης δράσης είναι να βοηθήσει τους ανέργους τόσο να αναπτυχθούν εκπαιδευτικά και επαγγελματικά όσο και να προσανατολιστούν στην επιχειρηματική δραστηριότητα που τους ταιριάζει. Τα **οφέλη από τη συμμετοχή** σε ομάδα Συμβουλευτικής Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών είναι:

- Διερεύνηση επιχειρηματικών ιδεών και λήψη ρεαλιστικής επιχειρηματικής απόφασης
- Αξιολόγηση των δυνατοτήτων που έχει η επιχείρηση-στόχος στην αγορά εργασίας
- Πληροφόρηση για το σχεδιασμό επιχειρηματικού σχεδίου

ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ 2015-2018		
Δράση	Αριθμός ομάδων	Αριθμός ωφελουμένων
Εργαστήρια Ενεργοποίησης και Κινητοποίησης Ανέργων	81	2.425
Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού	107	948
Συμβουλευτική Τεχνικών Αναζήτησης Εργασίας	111	1.022
Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών	498	10.241
ΣΥΝΟΛΟ	797	14.636

8.6 Δράσεις ενεργοποίησης ανέργων δικαιούχων του Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης (Κ.Ε.Α.)

Το προνοιακό πρόγραμμα *Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης* (Κ.Ε.Α.) τέθηκε σε εφαρμογή, από το Υπ. Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, το Φεβρουάριο του 2017. Στόχος του προγράμματος είναι η στήριξη των οικονομικά ασθενέστερων πολιτών μέσα από 3 πυλώνες δράσεων:

- α) εισοδηματική ενίσχυση (Πυλώνας 1)
- β) συμπληρωματικές κοινωνικές υπηρεσίες, στη μορφή παροχών και αγαθών (Πυλώνας 2) και

γ) υπηρεσίες ενεργοποίησης για την ένταξη/επανεένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας (Πυλώνας 3).

Ο Ο.Α.Ε.Δ, από τον Αύγουστο του 2018²⁶, αποτελεί βασικό φορέα για την υλοποίηση των δράσεων και στόχων του 3ου Πυλώνα, παρέχοντας σε όλους τους ανέργους, δικαιούχους Κ.Ε.Α., και τα άνεργα μέλη του νοικοκυριού, υπηρεσίες εξατομικευμένης προσέγγισης. Προκειμένου να λάβουν τις υπηρεσίες ενεργοποίησης οι δικαιούχοι και τα υπόλοιπα μέλη του νοικοκυριού που δύνανται να εργαστούν και δεν διαθέτουν κάρτα ανεργίας εγγράφονται υποχρεωτικά, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο, στο Μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ, μέχρι το τέλος του επόμενου μήνα από τον μήνα έγκρισης της αίτησής τους στο Κ.Ε.Α. Οι δικαιούχοι Κ.Ε.Α. και τα υπόλοιπα μέλη του νοικοκυριού που είναι ήδη εγγεγραμμένοι στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ, επισκέπτονται όποτε κληθούν, σε προκαθορισμένη από τον ΟΑΕΔ ημερομηνία, τα Κ.Π.Α. που εξυπηρετούν το Δήμο διαμονής τους και συνεργάζονται με τους εργασιακούς συμβούλους για τη σύνταξη του Ατομικού Σχεδίου Δράσης.

Οι υπηρεσίες ενεργοποίησης αφορούν στην προώθηση των δικαιούχων, εφόσον δύνανται να εργαστούν, σε δράσεις που στοχεύουν στην ένταξη ή επανεένταξή τους στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, τα αρμόδια όργανα (Κ.Π.Α.) του ΟΑΕΔ:

- παρέχουν πληροφόρηση για τα διαθέσιμα προγράμματα συμβουλευτικής, κατάρτισης και προώθησης στην εργασία
- υλοποιούν, διαχειρίζονται και συντονίζουν προγράμματα συμβουλευτικής, κατάρτισης και προώθησης στην εργασία, προσαρμοσμένα στις ανάγκες των δικαιούχων του Κ.Ε.Α., έτσι όπως αυτές αποτυπώνονται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης
- τους εντάσσουν σε γενικά προγράμματα
- υποδέχονται τις παραπομπές από τους Δήμους και τα Κέντρα Κοινότητας και παρακολουθούν την πορεία ένταξης ή επανεένταξης των δικαιούχων.

Προκειμένου να υλοποιηθεί με πιο ουσιαστικό και μεθοδικό τρόπο ο 3^{ος} πυλώνας, σχεδιάστηκε από το Υπουργείο Εργασίας η υλοποίηση ενός **πιλοτικού προγράμματος ωφελούμενων του Κ.Ε.Α., το οποίο θα διαρκέσει από τον Ιούνιο έως τον Οκτώβριο του 2019.** Βασικό ζητούμενο αποτελεί η διασύνδεση των διοικητικών υπηρεσιών, που έχουν ρόλο, λόγω και αρμοδιότητα, στην παροχή υπηρεσιών του 2^{ου} και του 3^{ου} πυλώνα, δηλαδή του Υπουργείου Εργασίας, της ΗΔΙΚΑ, του ΟΑΕΔ, των Δήμων και των Κέντρων Κοινότητας. Για την προετοιμασία και έγκαιρη υλοποίηση του προγράμματος, ο ΟΑΕΔ έχει συνεργαστεί με τους ανωτέρω φορείς και έχει ολοκληρώσει τα

²⁶ Κ.Υ.Α. Δ13/οικ./33475/1935/15.06.2018 (Φ.Ε.Κ. 2281/Β/16.06.2018).

παρακάτω i) οριστικοποίηση του δείγματος, ii) ενημέρωση των ΚΠΑ με εγκύκλιο εφαρμογής, iii) καθορισμός ραντεβού με εργασιακό σύμβουλο για όλους τους συμμετέχοντες στο πιλοτικό πρόγραμμα (περίπου 2.700 άνεργοι). Στόχος και τελικό στάδιο της διαδικασίας διασύνδεσης των ωφελούμενων με τον 3^ο πυλώνα για το πιλοτικό πρόγραμμα είναι **η δημιουργία Ατομικού Σχεδίου Δράσης για τους συμμετέχοντες ωφελούμενους**, στο πλαίσιο προκαθορισμένης συνάντησης με εργασιακό σύμβουλο στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ

9. ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

Την τελευταία τετραετία έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές όσον αφορά τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των ανέργων έναντι του ΟΑΕΔ. Οι αλλαγές ως προς τα δικαιώματα αφορούν, κυρίως, τη διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου όταν ο άνεργος συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης/κατάρτισης και όταν εργάζεται περιστασιακά, καθώς και το δικαίωμα εγγραφής στο μητρώο ανέργων πολλών ομάδων ατόμων χωρίς μόνιμη κατοικία. Οι υποχρεώσεις των ανέργων αναφέρονται στο νέο πλαίσιο αμοιβαίων υποχρεώσεων ΟΑΕΔ και ανέργων που θεσπίστηκε το 2018.

9.1 Συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης/κατάρτισης και διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου

Με σκοπό τη στήριξη των ανέργων και τη διευκόλυνση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, από 31/10/2016 και εφεξής διευκολύνθηκε η συμμετοχή (επιδοτούμενων ή μη) ανέργων σε προγράμματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης δημόσιων ή ιδιωτικών φορέων (Ι.Ε.Κ., Κ.Ε.Κ.), παράλληλα με την διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου και/ή τη λήψη επιδόματος ανεργίας.

Με τον τρόπο αυτό οι επιδοτούμενοι ή μη άνεργοι στον ΟΑΕΔ, οι οποίοι προτίθενται (από την έναρξη ισχύος του ν.4430/2016 και εφεξής) να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης, επιδοτούμενα ή μη, θα παραμένουν εγγεγραμμένοι και ο χρόνος κατάρτισης θα μετριέται ως χρόνος ανεργίας, εφόσον πληρούν σωρευτικά συγκεκριμένες προϋποθέσεις:

- α) να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων τουλάχιστον επί τετράμηνο πριν από την υπαγωγή τους στο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης
- β) να δηλώσουν τα στοιχεία του προγράμματος αυτού στον ΟΑΕΔ πριν από την έναρξή του
- γ) να έχουν παρέλθει τουλάχιστον 2 ημερολογιακά έτη από το πέρας τυχόν προηγούμενης συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης

Οι επιδοτούμενοι άνεργοι, εφόσον πληρούν τις προϋποθέσεις που αναγράφονται ανωτέρω, λαμβάνουν πλέον ταυτόχρονα και την τακτική επιδότηση ανεργίας και την αποζημίωση από την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης, ανεξάρτητα με το ύψος της επιδοτούμενης κατάρτισης και χωρίς οποιονδήποτε συμψηφισμό. Έτσι, κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ή εκπαίδευσης, εξακολουθούν να έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις υποχρεώσεις με τους λοιπούς εγγεγραμμένους ανέργους στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ, στην προσπάθεια βελτίωσης της κατάρτισης του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού το οποίο είναι διαθέσιμο στην αγορά εργασίας, ανταποκρίθηκε με τον τρόπο αυτό σε μια πάγια ανάγκη κατάρτισης των ανέργων σε περιόδους ανεργίας.

Το 2018, με στόχο την περαιτέρω βελτίωση του κανονιστικού πλαισίου προς όφελος των ανέργων, ψηφίστηκε η διάταξη του άρθρου 34 του νόμου 4554/2018²⁷, με την οποία επήλθε περαιτέρω τροποποίηση των προϋποθέσεων συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης παράλληλα με τη διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου και τη λήψη της τακτικής επιδότησης ανεργίας. Συγκεκριμένα οι άνεργοι πρέπει να πληρούν σωρευτικά τα εξής:

- α) να είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων τουλάχιστον επί τέσσερις (4) μήνες αθροιστικά κατά τη διάρκεια του τελευταίου 12μήνου πριν από την έναρξη του προγράμματος εκπαίδευσης ή κατάρτισης
- β) να δηλώσουν τα στοιχεία του προγράμματος αυτού στον ΟΑΕΔ τουλάχιστον κατά την πρώτη μετά την έναρξη του προγράμματος αυτοπρόσωπη παρουσία τους στην αρμόδια Υπηρεσία Κ.Π.Α.
- γ) να έχουν παρέλθει τουλάχιστον δύο (2) ημερολογιακά έτη από το πέρας τυχόν προηγούμενης συμμετοχής τους σε πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης.

Επιπροσθέτως, **παρασχέθηκε το δικαίωμα στους διαγραφέντες από το μητρώο του Οργανισμού ανέργους μέχρι την έναρξη ισχύος του νόμου, επειδή δεν πληρούσαν τις δύο πρώτες από τις ανωτέρω προϋποθέσεις, να υποβάλουν εντός 90 ημερών αίτηση επανεγγραφής στο μητρώο ανέργων και συνέχισης της καταβολής της επιδότησης που τυχόν δικαιούνται, ακόμα κι αν δεν έχει ολοκληρωθεί το πρόγραμμα κατάρτισης.**

Με αυτόν τον τρόπο αποκλείστηκαν οι περιπτώσεις διαγραφής ανέργων από το μητρώο, επειδή δεν ενημερώθηκαν σωστά ή εγκαίρως για τις τρεις (3) σωρευτικές υποχρεώσεις, και αντιμετωπίστηκε η αντικειμενική δυσκολία των εργαζομένων μετά την έναρξη της ανεργίας τους να αναμείνουν την παρέλευση τετραμήνου πριν ξεκινήσουν πρόγραμμα εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ. εποχικά επαγγέλματα).

²⁷ ΦΕΚ 130/Α/18.07.2018.

9.2 Περιστασιακή απασχόληση και διατήρηση της ιδιότητας του ανέργου

Από τις αρχές του 2017 και έπειτα, ο ΟΑΕΔ έδωσε τη δυνατότητα σε εγγεγραμμένους στο μητρώο του ανέργους να **βεβαιώνουν, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, συνεχόμενο χρόνο ανεργίας παρά την πιθανή περιστασιακή τους απασχόληση κατά τη διάρκεια της ανεργίας τους**. Με την σχετική εφαρμοστική εγκύκλιο που εκδόθηκε, δεν μηδενίζεται ο προηγούμενος χρόνος ανεργίας του ανέργου όταν η διάρκεια της εργασίας του είτε προβλέπεται είτε αποβαίνει σύντομη (70 συνολικώς ημερομίσθια ανά 12μηνο).

Επιπλέον, ρυθμίζεται το φαινόμενο άνεργοι να εργάζονται περιστασιακά και να μην αναγγέλλουν την εργασία τους στον ΟΑΕΔ, για να μην απωλέσουν τα δικαιώματα που παρέχονται από το επίσημο καθεστώς της ανεργίας τους.

Συνολικά, περιορίζονται τα ανεπιθύμητα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα της διαιώνισης του καθεστώτος της ανομίας, της συνήθειας στην αποδοχή παράνομης πράξης, της απώλειας ασφαλιστικών εσόδων και της στρέβλωσης του ανταγωνισμού.

9.3 Εγγραφή στο Μητρώο ομάδων ανέργων που στερούνται μόνιμης κατοικίας

Με γνώμονα την ισότιμη μεταχείριση των πολιτών, ο Οργανισμός προέβη σε τροποποίηση των όρων της διαδικασίας εγγραφής και συμπλήρωσης των απαιτούμενων δικαιολογητικών, προκειμένου να συμπεριληφθούν στους δικαιούχους εγγραφής όσοι δεν διαθέτουν κατοικία με τον όρο της κύριας και μόνιμης εγκατάστασής τους.

Ειδικότερα η υπ' αριθμ. 3701/55/22-11-2011 Απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, που αφορά στην επικοινωνία και εγγραφή των ανέργων στον ΟΑΕΔ, και εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση των παρ. 2 και 3 του άρθρου 71 του Ν. 3996/2011, τροποποιήθηκε με την υπ' αριθμ. 553/15/27.02.2018 απόφαση Δ.Σ. Σύμφωνα με τη νέα απόφαση, προσδιορίζονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά για την εγγραφή στο μητρώο ανέργων των προσφύγων, οι οποίοι κατ' εφαρμογή του Ν. 4375/2016 έχουν με την άδεια διαμονής τους δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία, καθώς και των αστέγων, όπως ορίζονται από το Ν. 4052/2012.

Επομένως, δόθηκε η δυνατότητα εγγραφής στις κάτωθι ομάδες πληθυσμού που πριν δεν μπορούσαν να εγγραφούν, λόγω αδυναμίας απόδειξης μόνιμου κατοικίας, ενώ πληρούσαν τις λοιπές προϋποθέσεις εγγραφής:

- **Άστεγοι** που διαβιούν στο δρόμο ή σε ξενώνες ή φιλοξενούνται προσωρινά σε ιδρύματα ή άλλες κλειστές δομές, καθώς και αυτοί που διαβιούν σε ακατάλληλα καταλύματα
- **Κακοποιημένες γυναίκες και παιδιά** που φιλοξενούνται σε ξενώνες προστασίας θυμάτων βίας
- **Μετανάστες** που είναι κάτοχοι άδειας διαμονής – πρόσφυγες, δικαιούχοι διεθνούς προστασίας ή αιτούντες διεθνή προστασία ή κάτοχοι καθεστώτος επικουρικής προστασίας.

9.4 Θέσπιση αμοιβαίων υποχρεώσεων ΟΑΕΔ και ανέργων

Το 2018, ο ΟΑΕΔ αποσαφήνισε τις υποχρεώσεις των εγγεγραμμένων ανέργων στα Μητρώα του, σε αμοιβαιότητα προς τις δικές του υποχρεώσεις έναντι αυτών. Στην πράξη, αναθεώρησε, συμπλήρωσε και κωδικοποίησε σε ενιαίο σώμα τα διάσπαρτα στοιχεία του προϋπάρχοντος κανονιστικού πλαισίου για τις υποχρεώσεις επιδοτούμενων και μη ανέργων, μαζί με τα δικαιώματα των ανέργων σε επιδόματα, παροχές και υπηρεσίες.

Η υπ' αριθμ. 792/20/20.03.2018 απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, που δημοσιεύθηκε στο υπ' αριθμ. 1236/Β/04.04.2018 Φ.Ε.Κ., ορίζει τα εξής:

Άρθρο 1

Χρησιμοποιούμενοι όροι

1. «Α.Σ.Δ.»: το Ατομικό Σχέδιο Δράσης, όπως ορίζεται από την παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 2956/2001 (Α' 258)
2. «Ε.Σ.»: ο/η Εργασιακός Σύμβουλος
3. «Ενεργή αναζήτηση» είναι εκείνη που περιλαμβάνει μία ή περισσότερες από τις παρακάτω ενέργειες του ανέργου:
 - α) Επαφή με δημόσιο γραφείο απασχόλησης με σκοπό την εξεύρεση εργασίας.
 - β) Αποστολή αίτησης πρόσληψης απευθείας σε εργοδότες.
 - γ) Επαφή με ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας κ.λπ. με σκοπό την εξεύρεση εργασίας.
 - δ) Διερεύνηση προοπτικών εργασίας μέσω συνδικάτων, επιμελητηρίων κ.λπ.
 - ε) Δημοσίευση έντυπων ή ηλεκτρονικών αγγελιών ή ανταπόκριση σε αγγελίες. στ) Συμμετοχή σε δοκιμασία, διαγωνισμό ή συνέντευξη που στοχεύει σε πρόσληψη.
 - ζ) Συμμετοχή σε προγράμματα συμβουλευτικής, επαγγελματικής κατάρτισης, ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών ή σε άλλες δράσεις ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

η) Ενέργειες για την εξασφάλιση επαγγελματικών αδειών, άλλων αδειών ή χρηματοδοτικών πόρων στο πλαίσιο ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών ή άλλων δράσεων ανάπτυξης επιχειρηματικών δεξιοτήτων.

4. «Κατάλληλη θέση εργασίας» είναι οποιαδήποτε θέση αντιστοιχεί στην επαγγελματική ειδικότητα και στους επαγγελματικούς στόχους του ανέργου, όπως αυτά συμφωνούνται μεταξύ ανέργου και εργασιακού συμβούλου και περιγράφονται κατά τη σύνταξη ή επικαιροποίηση του Α.Σ.Δ., εφόσον πληρούνται προϋποθέσεις ως προς το ύψος της αμοιβής, τη διάρκεια της απασχόλησης, τον χρόνο και τα ωράρια εργασίας, την απόσταση του χώρου εργασίας από τον χώρο κατοικίας και τις συνθήκες εργασίας. Για τον προσδιορισμό μιας κατάλληλης θέσης εργασίας λαμβάνονται υπόψη:

α) το περιεχόμενο του Α.Σ.Δ.,

β) η γεωγραφική απόσταση της προτεινόμενης θέσης εργασίας από τον τόπο κατοικίας (σε ακτίνα 30 χλμ. κατ' ανώτατο όριο),

γ) η ύπαρξη τακτικών συνθηκών μετάβασης μέσω αστικού ή υπεραστικού συγκοινωνιακού δικτύου από την κατοικία προς τον χώρο εργασίας και αντίστροφα, η οποία σε καμία περίπτωση δεν είναι δυνατόν να υπερβαίνει συνολικώς τις δύο (2) ώρες ημερησίως,

δ) οι συνθήκες εργασίας, οι οποίες δεν πρέπει να αποβαίνουν επιβλαβείς για την υγεία του ανέργου,

ε) τα ωράρια εργασίας, τα οποία θα πρέπει να επιτρέπουν τη φροντίδα εξαρτωμένων μελών σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο, όταν ο άνεργος έχει επωμισθεί τέτοια φροντίδα και δεν διαθέτει στήριξη ή εναλλακτικές δυνατότητες φροντίδας. Τα ως άνω κριτήρια δεν αποτελούν αίτια περιορισμού της υπόδειξης, εφόσον ο άνεργος εκδηλώνει ενδιαφέρον για τη θέση εργασίας.

Άρθρο 2

Υποχρεώσεις του Οργανισμού

1. Να εγγράφει στο μητρώο ανέργων κάθε άνεργο που συγκεντρώνει τα χαρακτηριστικά του ανέργου, σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

2. Να παρέχει στον άνεργο επίδομα ή βοήθημα ανεργίας, εφόσον συντρέχουν στο πρόσωπο του οι προϋποθέσεις λήψης.

3. Να παρέχει στον άνεργο πρόσβαση σε εξατομικευμένες υπηρεσίες προώθησης στην απασχόληση, μέσω της διαδικασίας κατάρτισης Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Α.Σ.Δ.).

4. Να παρέχει στον άνεργο πρόσβαση σε κενές θέσεις εργασίας που είναι σε θέση να υποδείξει ο Οργανισμός σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

5. Να παρέχει στον άνεργο πρόσβαση σε ποιοτικές συμβουλευτικές υπηρεσίες.

6. Βάσει του συμφωνημένου Α.Σ.Δ., να παρέχει στον άνεργο ενημέρωση και πρόσβαση σε προγράμματα ενεργητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας.

7. Να παρέχει στον άνεργο πρόσβαση σε κοινωνικές παροχές και ευνοϊκές ρυθμίσεις υποχρεώσεων, στο πλαίσιο της ασκούμενης κοινωνικής πολιτικής.

8. Να εξασφαλίζει στον άνεργο διαφάνεια και πληροφόρηση στην ενημέρωση του για τα δικαιώματα του και για τις υπάρχουσες υπέρ αυτού κρατικές παροχές και διευκολύνσεις, ισότητα μεταχείρισης και ισότητα ευκαιριών, καθώς και ποιότητα παροχών.
9. Να παρέχει στον άνεργο στοχευμένες υπηρεσίες ανάλογα με τις διαφοροποιημένες ανάγκες ένταξης ή επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και την απασχόληση και σύμφωνα με τη συνταγματική αρχή της αναλογικότητας.
10. Να αναζητεί και να συγκεντρώνει τις προσφερόμενες από τις επιχειρήσεις θέσεις εργασίας με σκοπό την υπόδειξη και τοποθέτηση εγγεγραμμένων στο Μητρώο του ανέργων.

Άρθρο 3

Υποχρεώσεις του εγγεγραμμένου ανέργου

1. Να δηλώνει αληθή και πλήρη στοιχεία και να προσκομίζει τα αναγκαία αποδεικτικά και έγγραφα που του ζητούνται.
2. Να συνεργάζεται με τον Εργασιακό Σύμβουλο (Ε.Σ.), μετά την έγγραφη πρόσκληση του, για την κατάρτιση του Ατομικού Σχεδίου Δράσης (Α.Σ.Δ.). Εξαιρούνται οι εκπαιδευτικοί, οι οικοδόμοι και οι εργαζόμενοι των περιπτώσεων β και γ της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 1545/1985 που καθίστανται βραχυχρόνια άνεργοι, για τους οποίους η κατάρτιση Α.Σ.Δ. είναι προαιρετική.
3. Να αποτυπώνει στο Α.Σ.Δ. τους επαγγελματικούς στόχους του και να συμφωνεί με τον Ε.Σ. τις διαδοχικές ενέργειες που απαιτούνται για την εργασιακή και επαγγελματική του ένταξη.
4. Να αναζητά ενεργά εργασία.
5. Να συναινεί σε κατάλληλες θέσεις εργασίας, σύμφωνα με το Α.Σ.Δ. και εφόσον πληρούνται προϋποθέσεις όπως το ύψος της αμοιβής, η διάρκεια της απασχόλησης, ο χρόνος και τα ωράρια εργασίας, η απόσταση του χώρου εργασίας και οι συνθήκες εργασίας. Ο άνεργος δεν υποχρεούται να αποδέχεται θέσεις μερικής ή εκ περιτροπής απασχόλησης ή προσωρινής εργασίας. Έχουν δικαίωμα απόρριψης θέσης όσοι αποδεδειγμένα πρόκειται να προσληφθούν σε μια μονιμότερη θέση εργασίας ή να ξεκινήσουν εκπαίδευση, αυτοαπασχόληση ή στρατιωτική θητεία (εντός του επόμενου εξαμήνου) ή να συνταξιοδοτηθούν (εντός του επόμενου έτους).
6. Στο πλαίσιο του συμφωνημένου Α.Σ.Δ. εάν δεν έχουν παρέλθει δώδεκα (12) πλήρεις και συνεχόμενοι μήνες ανεργίας, να συναινεί σε θέσεις εργασίας με αποδοχές τουλάχιστον ίσες με το 100% των αποδοχών της τελευταίας θέσης εργασίας του. Σε κάθε περίπτωση, οι αποδοχές που αντιστοιχούν στο εν λόγω ποσοστό δεν μπορεί να είναι χαμηλότερες από τα εκάστοτε νόμιμα κατώτατα όρια για τον κλάδο και το επάγγελμα.
7. Στο πλαίσιο του συμφωνημένου Α.Σ.Δ. εάν έχουν παρέλθει δώδεκα (12) πλήρεις και συνεχόμενοι μήνες ανεργίας, να συναινεί σε θέσεις εργασίας με αποδοχές τουλάχιστον ίσες με το 90% των αποδοχών της τελευταίας θέσης εργασίας του. Σε κάθε περίπτωση, οι αποδοχές που αντιστοιχούν

στο εν λόγω ποσοστό δεν μπορεί να είναι χαμηλότερες από τα εκάστοτε κατώτατα νόμιμα όρια για τον κλάδο και το επάγγελμα.

8. Στο πλαίσιο του συμφωνημένου Α.Σ.Δ., εάν έχουν παρέλθει δεκαοκτώ (18) πλήρεις και συνεχόμενοι μήνες ανεργίας, να συναινεί σε θέσεις εργασίας με αποδοχές τουλάχιστον ίσες με το 80% των αποδοχών της τελευταίας θέσης εργασίας του. Σε κάθε περίπτωση, οι αποδοχές που αντιστοιχούν στο εν λόγω ποσοστό δεν μπορεί να είναι χαμηλότερες από τα εκάστοτε κατώτατα νόμιμα όρια για τον κλάδο και το επάγγελμα.

9. Εφόσον πρόκειται για άνεργο που δεν είχε απασχοληθεί ποτέ ως μισθωτός στο παρελθόν ή είχε απασχοληθεί ως μισθωτός μη πλήρους απασχόλησης, να συναινεί σε κατάλληλες θέσεις εργασίας των οποίων οι αποδοχές είναι τουλάχιστον ίσες με τα εκάστοτε νόμιμα κατώτατα όρια σύμφωνα με τον κλάδο και το επάγγελμα.

10. Να συμμετέχει στα προτεινόμενα από τον οργανισμό προγράμματα συμβουλευτικής, κατάρτισης, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, απόκτησης δεξιοτήτων, προσόντων και ενίσχυσης της πιθανότητας ανάληψης μιας θέσης εργασίας που συμφωνούνται στο πλαίσιο του Α.Σ.Δ. και στα οποία ο άνεργος έχει δωρεάν πρόσβαση.

11. Εάν έχουν παρέλθει δεκαοκτώ (18) πλήρεις και συνεχόμενοι μήνες από την κατάρτιση του Α.Σ.Δ. και δεν έχει ανεύρει εργασία, είτε μέσω ατομικών του ενεργειών, είτε μέσω σχετικής υποδείξης από τον Ε.Σ. ή εάν έχει εμπλουτιστεί το βιογραφικό του, να προβαίνει σε συνεργασία με τον Ε.Σ. σε επικαιροποίηση του Α.Σ.Δ., μετά την οποία ο Ε.Σ. μπορεί να του υποδείξει νέα κατάλληλη θέση εργασίας, στην οποία θα πρέπει να συναινεί σύμφωνα με τις παραγράφους 8, 9 και 10.

12. Να ενημερώνει τον Ε.Σ. ή τον αντικαταστάτη του ή τον προϊστάμενο τους, με κάθε πρόσφορο μέσο: α) αν βρει εργασία έστω και προσωρινή ή συντρέπει άλλος λόγος διαγραφής του από το Μητρώο Ανέργων ή αναστολής ή διακοπής της τυχόν επιδότησης του, εντός οκτώ (8) ημερών και οπωσδήποτε πριν από την επομένη ανανέωση του δελτίου ανεργίας ή την έκδοση βεβαιώσεων ανεργίας ή τη λήξη του μήνα επιδότησης, β) πριν από την αναχώρηση σε περίπτωση μετάβασης στο εξωτερικό για χρονικό διάστημα που υπερβαίνει τις είκοσι (20) ημέρες ανά ημερολογιακό έτος.

13. Σε περίπτωση αλλαγής του τόπου κατοικίας του ή διαμονής του, να δηλώσει εντός είκοσι (20) ημερών και οπωσδήποτε κατά την επόμενη ανανέωση του δελτίου ανεργίας ή την επόμενη αυτοπρόσωπη του εμφάνιση, τη νέα του διεύθυνση, είτε ηλεκτρονικά, είτε υποβάλλοντας υπεύθυνη δήλωση του, επισυνάπτοντας ταυτόχρονα τα σχετικά δικαιολογητικά, στο κατάστημα του Οργανισμού, που είναι κατά τόπο αρμόδιο για τη νέα του διεύθυνση.

14. Εφόσον λαμβάνει τακτική επιδότηση ανεργίας, να εμφανίζεται αυτοπροσώπως σύμφωνα με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο.

15. Για την τήρηση των υποχρεώσεών του, να συνεργάζεται με τα ορισμένα από τον Οργανισμό ελεγκτικά όργανα και να ανταποκρίνεται εντός δέκα (10) ημερών, είτε με την προσέλευσή του στο

τοπικό κατάστημα, όταν προσκαλείται, είτε με την προσκόμιση ή αποστολή εγγράφων και λοιπών στοιχείων, όταν του ζητείται, με παράταση της προθεσμίας στις δικαιολογημένες περιπτώσεις κωλύματος».

10. ΝΕΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΠΡΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ

Το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» υπήρξε η ευκαιρία να επανεξεταστεί η σχέση του ΟΑΕΔ με τις επιχειρήσεις, η οποία διαμεσολαβείτο μέχρι τότε από τις παροχές σε χρήμα. Οι επιχειρήσεις προσέφεραν κενές θέσεις εργασίας στον ΟΑΕΔ για τοποθέτηση ανέργων μόνο εάν λάμβαναν επιχορήγηση μέσω προγράμματος. Επίσης είχαν απόλυτη ελευθερία επιλογής ανέργου για πρόσληψη, την οποία συνήθως είχαν προαποφασίσει, όπως είχαν προεπιλέξει και αυτόν που προσλάμβαναν στη θέση. Με τη Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων, που για πρώτη φορά έχει εκπονήσει στην ιστορία του, ο Οργανισμός φιλοδοξεί να συγκεντρώνει από τις επιχειρήσεις προσφερόμενες θέσεις όχι μόνο μέσω προγραμμάτων αλλά και ελεύθερες και να τοποθετεί σε αυτές τους-τις κατάλληλους-ες ανέργους, που να ανταποκρίνονται στις προδιαγραφές και στις ανάγκες των επιχειρήσεων. Η ποιοτική σύζευξη δεν αποτελεί μόνο εγγύηση για σταθεροποίηση των ανέργων στην εργασία, αλλά και προϋπόθεση κατοχύρωσης του ΟΑΕΔ έναντι των επιχειρήσεων, ως αξιόπιστου φορέα απεύθυνσης για εξεύρεση κατάλληλου εργατικού δυναμικού.

10.1 Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων

Προκειμένου να επιτύχει τον στρατηγικό του στόχο για την ανάπτυξη σχέσεων συνεργασίας με τις επιχειρήσεις, ο Ο.Α.Ε.Δ έχει εκπονήσει **συνεκτική Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων** και έχει επιλέξει **τέσσερις άξονες δράσης** για τα επόμενα 2-3 έτη, κατά τα οποία θα συνεργαστεί με τις επιχειρήσεις και τους εκπροσώπους τους προκειμένου να επιτύχει τους στόχους του. Αυτοί οι στόχοι δεν είναι άλλοι από την αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων από τις επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ θέσεων εργασίας προς κάλυψη και την επιτυχή τοποθέτηση ανέργων σε αυτές, ώστε η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας να είναι ικανοποιητική και για τους άνεργους και για τις επιχειρήσεις.

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Άξονες δράσης

1. **Κατάλληλη οργανωτική δομή και εξειδικευμένο προσωπικό για την εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων** (Μονάδα Μεγάλων Εργοδοτών, Εργασιακοί Σύμβουλοι Εργοδοτών)
2. **Ενίσχυση και συνεχής επιμόρφωση του εξειδικευμένου προσωπικού για την προσέγγιση των επιχειρήσεων**
3. **Κατηγοριοποίηση (segmentation) των επιχειρήσεων για την ικανοποίηση διαφορετικών αναγκών υποστήριξης**
4. **Ενδυνάμωση συνεργασιών με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και τοπικούς φορείς εκπροσώπησης επιχειρήσεων και εργαζομένων**

Για να επιτύχει τον στρατηγικό του σχεδιασμό, ο ΟΑΕΔ προγραμματίζει συνεργασία με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και τους τοπικούς φορείς εκπροσώπησης επιχειρήσεων και εργαζομένων προκειμένου:

- Να ανιχνεύσει τις διαδικασίες και τα κριτήρια των επιχειρήσεων ως προς την πρόσληψη προσωπικού ανάλογα με το μέγεθος τους, ώστε να προσαρμόσει τις διαδικασίες υπόδειξης ανέργων στις κενές θέσεις εργασίας που του εμπιστεύονται οι επιχειρήσεις
- Να εξετάσει την ανταπόκριση των επιχειρήσεων στα προγράμματα που υλοποιεί και την ικανοποίηση των επιχειρήσεων που συμμετέχουν σε αυτά.
- Να αναπτύσσει συνεργασίες με τους φορείς εκπροσώπησης επιχειρήσεων, εργαζομένων και των πολιτών για την αποτελεσματική υλοποίηση των προγραμμάτων του.
- Να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας σε ελλείψεις εργατικού δυναμικού συνολικά και ανά τομέα/κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.
- Να υποστηρίζει και να προσανατολίζει σωστά τους ανέργους ως προς την αναζήτηση εργασίας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο
- Να προσαρμόζει τις υπηρεσίες του προς τις επιχειρήσεις και να επιμορφώνει το εξειδικευμένο προσωπικό του (εργασιακοί σύμβουλοι) σύμφωνα με τα νέα δεδομένα που δημιουργούν οι τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές
- Να αναπτύσσει στοχευμένες δράσεις και προγράμματα σε τοπικό επίπεδο, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες εργασιακής και επαγγελματικής ένταξης των ανέργων και τις ανάγκες και ελλείψεις των επιχειρήσεων σε εργατικό δυναμικό.

10.2 Εργασιακοί σύμβουλοι εργοδοτών

Δημιουργήθηκε, για πρώτη φορά, ο ρόλος του εργασιακού συμβούλου εργοδοτών, διακριτός από τον ρόλο του εργασιακού συμβούλου ανέργων, με αποκλειστική αρμοδιότητα την άμεση εξυπηρέτηση και ενημέρωση των εργοδοτών και την οικοδόμηση σταθερής σχέσης τους με τον Οργανισμό, κυρίως σε τοπικό επίπεδο.

Σε συνεργασία με την Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων της κεντρικής διοίκησης του ΟΑΕΔ, το δίκτυο εξειδικευμένων συμβούλων εργοδοτών σε όλα τα Κ.Π.Α., μέσω τυποποιημένων διαδικασιών προσέγγισης, επιδιώκει την αύξηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας και πρακτικής άσκησης από τις μεγάλες αλλά και τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και τη βελτίωση της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας, μέσω της διαχείρισης των κενών θέσεων με πιο οργανωμένο τρόπο.

Πρόσφατα αυξήθηκε κατά 335 άτομα ο αριθμός των εργασιακών συμβούλων του ΟΑΕΔ με προσλήψεις μόνιμου προσωπικού, εκ των οποίων **84 θέσεις Π.Ε. αφορούν συμβούλους εργοδοτών.**

10.3 Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων

Από το 2016 λειτουργεί κεντρικά η Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων του ΟΑΕΔ, που συνεργάζεται με το δίκτυο των εξειδικευμένων εργασιακών συμβούλων εργοδοτών των 118 Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α.) του Οργανισμού πανελλαδικά.

Έργο και στόχος της Μονάδας είναι:

- Η ανάπτυξη σχέσεων με τις μεγάλες επιχειρήσεις και η αναβάθμιση του διαμεσολαβητικού ρόλου του ΟΑΕΔ στη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας
- Η ισχυροποίηση του ρόλου του Οργανισμού και αύξηση του μεριδίου διείσδυσης στην αγορά εργασίας
- Η εδραίωση μιας σταθερής και συνεπούς σχέσης συνεργασίας του Οργανισμού με τις μεγάλες επιχειρήσεις
- Η δικτύωση των Υπηρεσιών του Οργανισμού, μέσω αποκεντρωμένων επιχειρησιακών συνεργασιών, με τις μεγάλες επιχειρήσεις της περιοχής τους
- Η εμπέδωση του ρόλου της Μονάδας ως σταθερού σημείου αναφοράς των μεγάλων επιχειρήσεων για τις ανάγκες τους σε ανθρώπινο δυναμικό
- Η διασύνδεση των μεγάλων επιχειρήσεων και των Κ.Π.Α. κατά γεωγραφική περιοχή

- Η δικτύωση, εξειδίκευση και παροχή μεθοδολογικών εργαλείων στους συμβούλους εργοδοτών για την υποστήριξη των σχέσεων με τις μεγάλες επιχειρήσεις της περιοχής τους
- Η πληροφόρηση και ενημέρωση των εργοδοτικών οργανώσεων και φορέων εκπροσώπησης για το ρόλο και τις παρεχόμενες υπηρεσίες της Μονάδας
- Η διενέργεια εκδηλώσεων (fora, στρογγυλά τραπέζια, ημερίδες, συνέδρια κτλ) με τη συμμετοχή επιχειρήσεων, φορέων και ανέργων, σε συνεργασία με τις αρμόδιες οργανωτικές μονάδες του Οργανισμού

Κατά τη διάρκεια της περιόδου 2015-2018, η Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων του Οργανισμού ανέπτυξε νέο επιχειρησιακό σχέδιο στο πλαίσιο του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» (Reengineering). **Οι βασικοί στόχοι ενεργοποίησης της Μονάδας** περιλάμβαναν την:

- ✓ Δημιουργία κλίματος εμπιστοσύνης προς τον ΟΑΕΔ (trust-building)
- ✓ Ανάδειξη της εταιρικής ταυτότητας (corporate branding)
- ✓ Παροχή υπηρεσιών προς εργοδότες που πληρούν συγκεκριμένα ποιοτικά κριτήρια (quality services)
- ✓ Παροχή υπηρεσιών προσαρμοσμένων στις ανάγκες του κάθε εργοδότη ξεχωριστά (tailor-made approach)
- ✓ Προσέλκυση νέων πελατών-εργοδοτών
- ✓ Προσέλκυση νέων πελατών-αναζητούντων εργασία
- ✓ Ικανοποίηση πελατών (customer satisfaction)
- ✓ Τυποποίηση διαδικασιών προσέγγισης πελατών (standardisation)

Στο πλαίσιο του έργου της, για την ανάπτυξη σταθερών σχέσεων με τις μεγάλες επιχειρήσεις, η **Μονάδα συμμετείχε ενεργά**, σε συνεργασία με τα αρμόδια Κ.Π.Α., σε **60 περίπου προγραμματισμένες συναντήσεις σε μεγάλες και μεσαίες επιχειρήσεις**.

Παράλληλα, **ανέπτυξε συνεργασίες με 30 μεγάλες επιχειρήσεις στο πλαίσιο υλοποίησης οργανωμένων προγραμμάτων αναζήτησης και προεπιλογής προσωπικού** με ιδιαίτερη επιτυχία, δεδομένων και των συνθηκών υποστελέχωσης του ΟΑΕΔ με εργασιακούς συμβούλους έως το 2018, οπότε προσελήφθησαν οι νέοι εργασιακοί σύμβουλοι.

Η λειτουργία τα Μονάδας, με κεντρική στόχευση την ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης με τις μεγάλες επιχειρήσεις, **αποτέλεσε κατά την τελευταία τριετία ένα κεντρικό αλλά και πιλοτικό σημείο παραγωγής προστιθέμενης αξίας** για την εφαρμογή μιας επιτυχημένης διαδικασίας σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας από τον Οργανισμό.

ΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΜΟΝΑΔΑΣ ΜΕΓΑΛΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

2015

Υλοποίηση προγραμμάτων προεπιλογής προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων των επιχειρήσεων:

- JCB AE
- CARREFOUR
- BRINKS SECURITY AE
- VITEX AE
- SATnVOICE
- GIATSI PAC
- ΠΑΙΔΙΚΑ ΧΩΡΙΑ SOS

Η συνεργασία με τα Παιδικά Χωριά SOS κρίθηκε ιδιαίτερα επιτυχημένη δεδομένου ότι επρόκειτο για την ειδικότητα παιδαγωγού με καθήκοντα «μητέρας», όπου είχε καταγραφεί η απόλυτη αδυναμία του φορέα να εντοπίσει κατάλληλες υποψήφιες

- ΕΒΓΑ ΑΒΕΕ
- ACTION AID
- ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ (ΜΚΟ)

Ενημερωτικές συναντήσεις και επισκέψεις της Μονάδας στις επιχειρήσεις:

- ΑΒ ΒΑΣΙΛΟΠΟΥΛΟΣ
- ΣΚΛΑΒΕΝΙΤΗΣ ΑΕ
- VODAFONE ΑΕ

2016

Υλοποίηση προγραμμάτων προεπιλογής προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων των επιχειρήσεων:

- ΕΒΓΑ ΑΒΕΕ
- ACTION AID
- ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ
- COSTA NAVARINO
- ΓΕΥΣΗΝΟΥΣ
- ΠΑΙΔΙΚΑ ΧΩΡΙΑ SOS
- PASARELLA
- GRECOTEL

Ενημερωτικές συναντήσεις και επισκέψεις της Μονάδας στις επιχειρήσεις

- INTRASOFT ΑΕ
- FOURLIS ΑΕ
- ΑΕΓΕΑΝ ΑΕ
- ΙΥΜΕΡΙΣ ΑΕ
- ΑΛΟΥΜΙΝΙΟΝ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

2017

Υλοποίηση προγραμμάτων προεπιλογής προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων των επιχειρήσεων:

- ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ ΑΒΕΕ
- CREATA FARM
- MARBELLA CORFU HOTEL
- PAPERPACK ΑΒΕΕ
- COCOMAT
- ACCENTURE ΑΕ
- ΕΒΓΑ ΑΒΕΕ

Ενημερωτικές συναντήσεις και επισκέψεις της Μονάδας στις επιχειρήσεις:

- ΠΑΠΑΣΤΡΑΤΟΣ ΑΒΕΕ
- VITEX

Διοργάνωση και υλοποίηση ημέρας καριέρας στο πλαίσιο της European Employers Day

Στο πλαίσιο των δράσεων του Ευρωπαϊκού Δικτύου PES και με αφορμή την European Employers Day στις 23 Νοεμβρίου 2017, η Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων σχεδίασε και οργάνωσε ημέρα καριέρας/δράση με θέμα: «Ευκαιρίες απασχόλησης στον Κλάδο Υγείας», με τη συμμετοχή δύο μεγάλων επιχειρήσεων (Μαιευτική Γυναικολογική Κλινική ΡΕΑ και Κεντρική Κλινική Αθηνών) των οποίων οι διευθυντές προσωπικού διεξήγαγαν συνεντεύξεις επιλογής προσωπικού σε προεπιλεγμένους από την Μονάδα υποψηφίους νοσηλευτές/ πτυχιούχους διοίκησης μονάδων υγείας και υπαλλήλους γραφείου.

2018

Υλοποίηση προγραμμάτων προεπιλογής προσωπικού για την κάλυψη κενών θέσεων των επιχειρήσεων:

- IBS ΑΕ
- ICTS ΕΛΛΑΣ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΑΕ
- ΕΒΓΑ ΑΒΕΕ

- ΑΠΟΛΛΩΝΙΟΝ ΑΒΕΕ
- VITEX
- FAMAR

Ενημερωτικές συναντήσεις και επισκέψεις της Μονάδας στις επιχειρήσεις:

- ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ ΚΑΡΕΛΙΑ
- ΕΒΓΑ ΑΒΕΕ
- FAMAR
- ΚΩΤΣΟΒΟΛΟΣ
- CORAL

2019

Ανάπτυξη συνεργασίας με τον Όμιλο της MOTOR OIL

- Συνάντηση ενημέρωσης τον Φεβρουάριο του 2019
- Προετοιμασία προγράμματος προεπιλογής προσωπικού για την εταιρεία NRG του Ομίλου

11. ΨΗΦΙΑΚΗ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ

Η ανάπτυξη ολοκληρωμένου πληροφοριακού συστήματος και ηλεκτρονικών υπηρεσιών από τον ΟΑΕΔ τοποθετείται το 2008, οπότε ξεκίνησε ο σχεδιασμός του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ.) του Οργανισμού, που τέθηκε σε πλήρη εφαρμογή το 2010. Τα επόμενα χρόνια, με την προσθήκη νέων εφαρμογών για την εξυπηρέτηση μεγάλων προγραμμάτων απασχόλησης (κοινωνικούς εργασία στους δήμους, ειδικά προγράμματα στον δημόσιο τομέα) και κοινωνικής πολιτικής (κοινωνικός τουρισμός, παιδικές κατασκηνώσεις) και την ανάπτυξη νέων ηλεκτρονικών υπηρεσιών, το σύστημα άρχισε να εμφανίζει δυσλειτουργίες που κορυφώθηκαν τη διετία 2015-2016.

Από το 2015 μέχρι σήμερα, η Διοίκηση ανέλαβε **προτοβουλίες ψηφιακής και τεχνολογικής αναβάθμισης** του Οργανισμού, με σημαντικότερες

- α) Την **επίλυση των προβλημάτων λειτουργίας** του Ο.Π.Σ. και τη διαρκή βελτίωσή του
- β) Τη **μεγάλη προμήθεια**, ύστερα από περισσότερο από μία δεκαετία, **καινούργιου εξοπλισμού πληροφορικής για την κάλυψη των αναγκών όλου του Οργανισμού** σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές, εκτυπωτές και σκάνερ και
- γ) Την αναβάθμιση υφιστάμενων και την ανάπτυξη **νέων εφαρμογών πληροφοριακών συστημάτων και διαδικτύου και διασυνδέσεων-διεπαφών λειτουργικότητας.**

Το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» έδωσε ώθηση στην ανάπτυξη νέων ηλεκτρονικών εφαρμογών, εργαλείων και υπηρεσιών, με στόχο την καλύτερη και ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών, την διευκόλυνση και την αύξηση της απόδοσης των εργαζομένων, τάση που συνεχίστηκε και μετά τη λήξη του.

Το έργο ψηφιακής και τεχνολογικής αναβάθμισης που έχει συντελεστεί στον ΟΑΕΔ τα τελευταία χρόνια και κυρίως στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες έχει αναγνωριστεί από τους πολίτες, με βάση τα αποτελέσματα ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί, και φέρνει τον **ΟΑΕΔ στις πέντε πρώτες θέσεις ηλεκτρονικής διακυβέρνησης** μεταξύ των φορέων του δημόσιου τομέα.

11.1 Ηλεκτρονικές υπηρεσίες

Με στόχο την άμεση και ταχεία εξυπηρέτηση των ανέργων και γνώμονα την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών του και την ενίσχυση της ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, ο ΟΑΕΔ, με σειρά αποφάσεων του Δ.Σ., προχώρησε σε τροποποίηση του θεσμικού πλαισίου που αφορά το Σύστημα

Επικοινωνίας και Εγγραφής Ανέργων και έδωσε τη δυνατότητα στους πολίτες να διεκπεραιώνουν βασικές διαδικασίες **με ηλεκτρονικό τρόπο** μέσω διαδικτύου.

Ηλεκτρονική ανανέωση του δελτίου ανεργίας

Από το 2014 έως τον Ιανουάριο του 2016 ίσχυε μεταβατικό διάστημα για την αλλαγή του τρόπου ανανέωσης του δελτίου ανεργίας, το οποίο μπορούσε να ανανεωθεί παράλληλα με την αυτοπρόσωπη παρουσία των ανέργων στα Κ.Π.Α. και ηλεκτρονικά με τη χρήση κωδικών πρόσβασης.

Από τις 4-1-2016, τέθηκε σε εφαρμογή η υποχρεωτική ηλεκτρονική εξυπηρέτηση των ανέργων όσον αφορά την ανανέωση του δελτίου ανεργίας τους. Από τότε **η ανανέωση γίνεται αποκλειστικά με ηλεκτρονικό τρόπο, μέσω διαδικτύου**, με τη χρήση κωδικών πρόσβασης χωρίς να απαιτείται η αυτοπρόσωπη παρουσία των ανέργων στο Κ.Π.Α. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται η ταχύτερη και ευκολότερη εξυπηρέτηση των πολιτών ενώ, παράλληλα, αποφορτίζονται σημαντικά οι Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ

Ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων για επιδόματα - βοηθήματα

Από τις αρχές του 2016, οι πολίτες δύνανται να υποβάλουν αίτηση με ηλεκτρονικό τρόπο για διάφορα επιδόματα και βοηθήματα του Οργανισμού, όπως το *Επίδομα Μακροχρονίως Ανέργων*, το *Βοήθημα Ανεργίας Αυτοτελώς και Ανεξαρτήτως Απασχολουμένων*, το *Ειδικό Βοήθημα μετά τη λήξη της επιδότησης λόγω ανεργίας*, το *Ειδικό Βοήθημα μετά την τρίμηνη παραμονή στο μητρώο του ΟΑΕΔ*, το *Ειδικό Βοήθημα σε όσους εξέτισαν ποινή στερητική της ελευθερίας* και το *Ειδικό Βοήθημα λόγω επίσχεσης εργασίας*.

Για τα παραπάνω επιδόματα οι άνεργοι μπορούν να εξυπηρετούνται παράλληλα και από το αρμόδιο Κ.Π.Α., με την αυτοπρόσωπη παρουσία τους, και από τα Κ.Ε.Π. μέσω αντίστοιχης ηλεκτρονικής εφαρμογής.

Ηλεκτρονική έκδοση βεβαιώσεων

Οι άνεργοι έχουν πλέον την δυνατότητα να εκδίδουν με ηλεκτρονικό τρόπο τη **Βεβαίωση Ανεργίας** και τις **Βεβαιώσεις Συμμετοχής σε δράσεις Συμβουλευτικών Υπηρεσιών**, που χορηγούνται από τον Οργανισμό.

Ηλεκτρονική εγγραφή στο μητρώο ανέργων

Με απόφαση του Δ.Σ. του ΟΑΕΔ, θα δοθεί τους επόμενους μήνες στους ανέργους δυνατότητα πραγματοποίησης της **εγγραφής των ανέργων στο μητρώο του Οργανισμού με ηλεκτρονικό τρόπο, μέσω διαδικτύου**, με τη χρήση κωδικών πρόσβασης (εφόσον ο άνεργος είχε εγγραφεί έστω και μια φορά στο μητρώο ανέργων του ΟΑΕΔ μετά την 01.01.2012 και είναι καταχωρημένος στο Ο.Π.Σ. ΟΑΕΔ). Έτσι ενισχύεται η προσπάθεια αποσυμφόρησης των Κ.Π.Α. και μείωσης του πρόσθετου διοικητικού βάρους, για το σύνολο των υπαλλήλων, αφού δεν θα απαιτείται η αυτοπρόσωπη παρουσία του ανέργου στην οικεία Υπηρεσία για την πραγματοποίηση της ανωτέρω συναλλαγής. Η εφαρμογή της ηλεκτρονικής εγγραφής **βρίσκεται στο στάδιο της προετοιμασίας.**

Ηλεκτρονική πλατφόρμα υποβολής θέσεων μαθητείας

Αναπτύχθηκε και τέθηκε σε πλήρη λειτουργία από τον Σεπτέμβριο του 2017, στη διαδικτυακή πύλη του ΟΑΕΔ (www.oaed.gr), **ηλεκτρονική πλατφόρμα για την υποβολή θέσεων μαθητείας**. Μέσα από τη νέα αυτή εφαρμογή που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της συνεργασίας του ΟΑΕΔ με το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων για τη διαχείριση του θεσμού της Μαθητείας και στην κατεύθυνση ψηφιακής αναβάθμισης του Οργανισμού και παροχής ταχύτερων υπηρεσιών προς τους πολίτες, **γίνεται για πρώτη φορά με ηλεκτρονικό τρόπο αναγγελία και καταγραφή των προσφερόμενων θέσεων μαθητείας** για το σύνολο των προγραμμάτων σπουδών όλων των εκπαιδευτικών δομών επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Οι εργοδότες του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα μπορούν να προσφέρουν θέσεις μαθητείας είτε στους σπουδαστές των ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας του ΟΑΕΔ, είτε στους μαθητές του Μεταλυκειακού Έτους-Τάξης Μαθητείας των αποφοίτων ΕΠΑ.Λ., είτε στους σπουδαστές των Ι.Ε.Κ. που εποπτεύει το Υπ. Παιδείας. Η κατανομή των θέσεων μαθητείας στις εκπαιδευτικές δομές πραγματοποιείται από τις Ομάδες Υποστήριξης Μαθητείας (Ο.Υ.Μ.) που λειτουργούν στα Κ.Π.Α. του ΟΑΕΔ, με βάση τα προγράμματα σπουδών και τη ζήτηση ειδικοτήτων από τους εργοδότες.

11.2 Ηλεκτρονικά εργαλεία

- Σύστημα Γεωχωρικών Δεδομένων GIS (WebGIS) μέσω του οποίου πραγματοποιείται η διάθεση επιλεγμένων μεταβλητών ανεργίας και απασχόλησης με τη μορφή δυναμικών ψηφιακών χαρτών, αξιοποιώντας δεδομένα τα οποία αντλούνται αυτοματοποιημένα μέσω των Πληροφοριακών Συστημάτων, προς χρήση των αρμοδίων Υπηρεσιών και του κοινού
- Ηλεκτρονική πλατφόρμα για τις ρυθμίσεις οφειλών οικιστών και δανειοληπτών του καταργηθέντος Ο.Ε.Κ.
- Ηλεκτρονική πλατφόρμα προσλήψεων προσωπικού καθαριότητας (Σ.Ο.Χ.).
- Εφαρμογή Profiling
- Πιλοτική εφαρμογή Κ.Π.Α. Ελευσίνας
- Εφαρμογή ScoreCard (κάρτας επίδοσης)
- Εφαρμογή ηλεκτρονικών ραντεβού
- Ηλεκτρονική εγγραφή ανέργων
- Αναβάθμιση εφαρμογών για την υλοποίηση νέων δράσεων και προγραμμάτων του Οργανισμού, όπως ο κοινωνικός τουρισμός, οι παιδικές κατασκηνώσεις, τα νέα προγράμματα απασχόλησης, το Κοινωνικό Μέρισμα, το επίδομα νεανικής αλληλεγγύης, οι έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις, η κωδικοποίηση του ESCO, τα προγράμματα δωρεάν παροχής βιβλίων και εισιτηρίων θεάτρου κλπ.
- Αναβαθμίσεις εφαρμογών των Πληροφοριακών Συστημάτων: Ο.Π.Σ., διαχείρισης εκπαιδευτικών μονάδων, διαδικτυακής πύλης, μισθοδοσίας προσωπικού, εφαρμογών τ. ΟΕΚ/ΟΕΕ, οικονομικής διαχείρισης και προμηθειών, προγραμμάτων απασχόλησης-κατάρτισης, Ε.Λ.Ε.Κ.Π., ΕΡΓΑΝΗ, διαχείρισης κρατικών ενισχύσεων κλπ.

11.3 Διαδικτυακές εφαρμογές για εκπαιδευτικές λειτουργίες και μονάδες

Δημιουργήθηκαν και αναπτύχθηκαν, με ίδια μέσα, σειρά διαδικτυακών εφαρμογών μέσω των οποίων εξασφαλίστηκε η εύρυθμη λειτουργία των εκπαιδευτικών μονάδων του Οργανισμού, η παρακολούθηση των εκπαιδευτικών λειτουργιών του καθώς και η εξαγωγή σε άμεσο και πραγματικό χρόνο των αιτούμενων στατιστικών στοιχείων. Οι εφαρμογές αυτές είναι:

- IRIS: πρόσληψη εκπαιδευτικών Ι.Δ.Ο.Χ.
- PEGASUS: υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων υποψηφίων εκπαιδευτικών ΙΕΚ και μοριοδότησή τους
- PRIMUS: επιδόματα σίτισης-στεγάσης
- PROTEUS: διαχείριση φυσικού αντικείμενου Ι.Ε.Κ.

11.4 Διαδικτυακή πύλη και πληροφοριακά Συστήματα

Στο πλαίσιο του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», κατά τη διάρκεια της περιόδου 2015-2019, αναπτύχθηκαν οι παρακάτω πέντε εφαρμογές-εργαλεία.

Διαδικτυακή Πύλη (portal)

Περιλαμβάνει την παρουσίαση και προβολή των στόχων και δράσεων του Οργανισμού, ανακοινώσεων, θεμάτων που αφορούν επιδόματα, παροχές, προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, μαθητείας, επαγγελματικού προσανατολισμού, συχνών ερωτήσεων, δελτίων τύπου, στατιστικών κ.ά.

Παρέχει:

- ηλεκτρονικές υπηρεσίες προς τους πολίτες (G2C), τις επιχειρήσεις (G2B) και άλλους δημόσιους φορείς (G2G), όπως αιτήσεις σε προγράμματα επιδότησης, ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εκπαίδευσης, κοινωνικών παροχών
- την υποβολή βιογραφικών από τους άνεργους και κενών θέσεων εργασίας από τις επιχειρήσεις
- την αναζήτηση ανέργων και θέσεων εργασίας
- την αυτόματη σύζευξη βιογραφικών και κενών θέσεων εργασίας
- την ηλεκτρονική ανανέωση της ισχύος του δελτίου ανεργίας
- την έκδοση βεβαιώσεων
- την πληροφόρηση για την πορεία των αιτημάτων, αιτήσεων, ενστάσεων των συναλλασσομένων προς τον ΟΑΕΔ
- την ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων για πρόσληψη ωρομισθίων εκπαιδευτικών
- την ηλεκτρονική υποβολή αιτήσεων μαθητών
- την ηλεκτρονική υποβολή θέσεων πρακτικής άσκησης για τους μαθητές των ΕΠΑ.Σ., και Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ, καθώς και των ΕΠΑ.Λ. και Ι.Ε.Κ. του Υπ. Παιδείας
- την αναζήτηση σχολών και ειδικοτήτων κ.ά.

Σύστημα Ενημέρωσης της Διοίκησης (MIS)

Πρόκειται για Πληροφοριακό Σύστημα αναφορών που εξυπηρετεί τις επιχειρησιακές ανάγκες στρατηγικού σχεδιασμού του ΟΑΕΔ Συγκεντρώνει πρωτογενή δεδομένα απ' όλα τα Πληροφοριακά Συστήματα του Οργανισμού, τα συνδυάζει και δημιουργεί αναφορές, δείκτες

και γραφήματα σε ενιαίο περιβάλλον και μπορεί να τα εμφανίσει συγκεντρωτικά σε ενιαία οθόνη (Dashboard). Επίσης, διαχειρίζεται δείκτες, κάνει ανάλυση ευαισθησίας, δημιουργεί σενάρια του τύπου "What if", τοποθετεί alarms και υποβοηθά την διοίκηση στη λήψη στρατηγικών αποφάσεων.

Σύστημα Εξυπηρέτησης Πελατών (CRM)

Πρόκειται για Πληροφοριακό Σύστημα που εξυπηρετεί τις επιχειρησιακές ανάγκες των εργασιακών συμβούλων.

Περιλαμβάνει κυρίως:

- Το μητρώο ανέργων
- Το μητρώο εργοδοτών
- Τις λειτουργίες εξυπηρέτησης πελατών (Επιλογή Πελατών)
- Σύνθετη αναζήτηση ομαδοποιημένων στοιχείων
- Σύνδεση αρχείων με επαφές
- Προσθήκη σχολίων σε επαφές
- Διαχείριση ιστορικού επαφών
- Διαχείριση αιτημάτων
- Δημιουργία ημερολογίων
- Δημιουργία υπενθυμίσεων
- Την έκδοση αναφορών και στατιστικών στοιχείων

Σύστημα Διαχείρισης Γνώσης

Διαχείριση όλων των μορφών γνώσης του Οργανισμού και των εργαζομένων, με το οποίο μεταφέρονται εξατομικευμένα στους κατάλληλους χρήστες (έλεγχος δυνατοτήτων πρόσβασης αναλόγως των αρμοδιοτήτων) η κατάλληλη πληροφορία, στον κατάλληλο χρόνο και με την κατάλληλη μορφή.

Ακολουθώντας την πορεία: περιγραφή απαιτούμενης γνώσης - συλλογή γνώσης - κωδικοποίηση γνώσης - οργανωτική κατανομή, το εργαλείο υποστηρίζει με κάθε δυνατή μορφή αναζήτησης (θεματική, ημερομηνία, λέξη-κλειδί, similar items κ.ο.κ.) τον εντοπισμό της πληροφορίας, και την εξόρυξή της παράλληλα από πολλαπλούς χρήστες.

Επιπλέον, το εργαλείο μπορεί να διαχειρίζεται πολλαπλές εκδόσεις ενός εγγράφου, διαθέτοντας τις πλέον πρόσφατες πληροφορίες και επιτρέπει τη διαρκή ανανέωση της πληροφορίας, αλλά και τη διάχυση αυτής στους εμπλεκόμενους χρήστες.

Περιλαμβάνει κυρίως:

- Δημιουργία και προσαρμογή δικτυακού τόπου
- Δημιουργία φακέλων και απόδοση δικαιωμάτων σ' αυτούς
- Διαχείριση εργασιών, κατηγοριών και ορισμός κανόνων
- Υποστήριξη πολλαπλών εκδόσεων εγγράφων (versioning)
- Αναζήτηση εγγράφων, περιεχομένου εγγράφων και χρηστών
- Προεπισκόπηση εγγράφων

Ηλεκτρονικό Πρωτόκολλο και ηλεκτρονική διακίνηση εγγράφων (e-protocol)

Σύστημα ψηφιακής παρακολούθησης εγγράφων και αυτοματοποίησης των σχετικών λειτουργιών μέσω της εφαρμογής **e-πρωτόκολλο** στα Κ.Π.Α. Ενσωμάτωση των ψηφιακών υπογραφών, κατά την έκδοση και ηλεκτρονική διακίνηση των εγγράφων.

Περιλαμβάνει κυρίως:

- Εισερχόμενα έγγραφα
- Εξερχόμενα έγγραφα
- Χρεώσεις, Συσχετίσεις εγγράφων
- Λειτουργίες αναζήτησης εγγράφων
- Εκτυπώσεις αποδείξεων πρωτοκόλλησης
- Λίστες Χρέωσης

Σύστημα Ροών και Διαδικασιών (Workflow Management System)

Σύστημα Διαχείρισης Ροών και Διαδικασιών (WFMS – Workflow Management System) για την αυτοματοποίηση και την υλοποίηση τόσο των υφιστάμενων όσο και νέων διαδικασιών που εντάσσονται στο πεδίο δράσης του ΟΑΕΔ

Το εργαλείο WFMS επιτρέπει την ηλεκτρονική εκτέλεση και παρακολούθηση αιτημάτων, διαδικασιών, αποφάσεων και εγκρίσεων ώστε να επιταχύνεται και να απλοποιείται η

διαδικασία και να ενισχύεται ο έλεγχος και η ιχνηλασιμότητα των σχετικών διαδικασιών και αποφάσεων.

Περιλαμβάνει κυρίως:

- Σχεδιασμό και καταγραφή διαδικασιών
- Εισαγωγή διαδικασίας από άλλο σύστημα
- Επεξεργασία διαδικασίας
- Εφαρμογή διαδικασίας
- Δοκιμή και έλεγχο διαδικασίας
- Εκτέλεση ροής διαδικασιών

11.5 Τεχνολογική αναβάθμιση

Για την τεχνολογική αναβάθμιση του Οργανισμού, πραγματοποιήθηκαν κατά την τετραετία 2015-2019 οι ακόλουθες δράσεις και έργα:

- Διαγωνισμός προμήθειας ενεργού εξοπλισμού Πληροφορικής για όλες τις Υπηρεσίες του Οργανισμού (3200 Η/Υ, 2000 εκτυπωτές, 250 σαρωτές κ.ά.)
- Η εγκατάσταση κεντρικών εξυπηρετητών (servers) για τις εφαρμογές του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» (Reengineering)
- Η εγκατάσταση εξοπλισμού Πληροφορικής για τις ανάγκες των Κ.Π.Α. και των νέων εργασιακών συμβούλων
- Αναβαθμίσεις κεντρικών συστημάτων και παραμετροποιήσεις δικτύου
- Επέκταση τεχνολογίας virtualization στο DataCenter, εφαρμογή τεχνολογίας SSD στο Ο.Π.Σ
- Βελτίωση απόδοσης-διαθεσιμότητας Ο.Π.Σ.
- Αναβάθμιση δικτύου ΟΑΕΔ σε τεχνολογία ADSL/VDSL.
- Εκμετάλλευση δικτύου «ΣΥΖΕΥΞΙΣ».
- Υπηρεσίες δωρεάν πρόσβασης στο Internet (WiFi spot) για τους συναλλασσομένους σε όλα τα Κ.Π.Α. του Οργανισμού.
- Πιλοτική εφαρμογή τεχνολογίας VDI (Thin Client - Εικονικά Τερματικά)
- Αναβάθμιση συστημάτων ασφάλειας ηλεκτρονικών υπηρεσιών και αντιμετώπισης κυβερνοεπιθέσεων

- Ανάπτυξη συστήματος απομακρυσμένης (εξ' αποστάσεως) τεχνικής υποστήριξης χρηστών
- Εφαρμογές HelpDesk και τηλεφωνικών χρεώσεων (Billing)
- Call Center - Ανάπτυξη υπηρεσιών για τη λειτουργία Κέντρου Εξυπηρέτησης Πολιτών και Επιχειρήσεων στον ΟΑΕΔ, με σκοπό την καλύτερη εξυπηρέτηση των συναλλασσομένων με τον Οργανισμό, όπως επίσης τη μείωση των επισκέψεων στις τοπικές και κεντρικές Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ
- Εκπόνηση χάρτη ενεργειών για την εφαρμογή του Γενικού Κανονισμού Προστασίας Δεδομένων (GDPR)
- Συνεργασία με φορείς για την ποιοτική αναβάθμιση για τη βελτίωση των Πληροφορικών Συστημάτων με τη χρήση πρωτοποριακών μεθοδολογιών ανάπτυξης λογισμικού, καινοτόμων τεχνολογιών αιχμής και ασφάλειας

11.6 Διαλειτουργικότητα

Τα πληροφοριακά συστήματα του ΟΑΕΔ διασυνδέονται ηλεκτρονικά (g2g) με άλλους φορείς του Δημοσίου, αφενός για τη μείωση της γραφειοκρατίας και την καλύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών αφετέρου για τον έλεγχο και την ταχύτερη διεκπεραίωση των διοικητικών διαδικασιών.

Κατά την τετραετία 2015-2019 αναβαθμίστηκαν υφιστάμενες διασυνδέσεις-διεπαφές διαλειτουργικότητας με φορείς/συστήματα, όπως «ΕΡΓΑΝΗ», ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, Ε.Φ.Κ.Α., Α.Α.Δ.Ε., Α.Σ.Ε.Π., Η.ΔΙ.Κ.Α., EURES, Δ.Ε.Η., «ΔΙΑΥΓΕΙΑ», «ΔΙΟΦΑΝΤΟΣ-VOUCHER», Ο.Π.Σ.-Ε.Σ.Π.Α., ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΤΕΣ ΔΗΜΩΝ, Ε.Τ.Ε., Κ.Ε.Π., Π.Σ.Κ.Ε., Ε.Ι.Ε.Α.Δ., ΕΕΣΣΙ κ.α.

Παράλληλα αναπτύχθηκαν και αρκετές νέες λειτουργικότητες:

- **Ε.Φ.Κ.Α.:** Η διασύνδεση με τον Ε.Φ.Κ.Α. καταργεί μια σειρά από γραφειοκρατικές διαδικασίες, όπως η προσκόμιση βεβαιώσεων, και στους δύο Οργανισμούς και διευκολύνει τον έλεγχο και την αντιμετώπιση των καταχρηστικών πρακτικών μέσω των αυτόματων διασταυρώσεων των συστημάτων, όπως η επαλήθευση Α.Μ.Α. κατά την εγγραφή ανέργου στον ΟΑΕΔ ο έλεγχος της ασφαλιστικής ιστορίας των συναλλασσομένων με τον ΟΑΕΔ και η Απόδοση Ασφαλιστικής Ικανότητας μακροχρονίων ανέργων και επιδοτηθέντων με το επίδομα τακτικής ανεργίας. Κατόπιν της υπογραφής σχετικού πρωτοκόλλου συνεργασίας υλοποιούνται Web Services για την διασταύρωση στοιχείων μεταξύ των δύο φορέων.

- **Α.Α.Δ.Ε.:** Υλοποιήθηκε η διασύνδεση με την ΑΑΔΕ για την χρήση του συστήματος αυθεντικοποίησης χρηστών της Α.Α.Δ.Ε. για την πιστοποίηση των χρηστών που θα έχουν πρόσβαση στις ηλεκτρονικές υπηρεσίες που παρέχονται μέσω του portal του ΟΑΕΔ Επίσης, υλοποιήθηκαν διασυνδέσεις σχετικά με τα στοιχεία μητρώου επιτηδευματιών και την κατάταξη αιτούντων προγραμμάτων σε εισοδηματικές κατηγορίες.
- **Η.ΔΙ.Κ.Α.:** Διασύνδεση με την Η.ΔΙ.Κ.Α. για την πιστοποίηση του Α.Μ.Κ.Α. των δικαιούχων και των προστατευομένων μελών τους για τις ανάγκες του Προγράμματος Κοινωνικού Τουρισμού και Κατασκηνωτικού. Ανάπτυξη υπηρεσιών διαλειτουργικότητας για τον έλεγχο των αιτήσεων υπαγωγής στο πρόγραμμα του Κοινωνικού Εισοδήματος Αλληλεγγύης (Κ.Ε.Α.) που υλοποιεί η ΗΔΙΚΑ καθώς και για τις ανάγκες του πιλοτικού προγράμματος διασύνδεσης των ωφελουμένων του Κ.Ε.Α. με υπηρεσίες ενεργοποίησης (3^{ος} πυλώνας), της απόδοσης προνοιακών επιδομάτων, της καταβολής του Κοινωνικού Μερίσματος, την παροχή στοιχείων επιδοτήσεων κ.α.
- **EURES:** Αναβάθμιση ευρωπαϊκής διαδικτυακής πύλης προσφοράς και ζήτησης εργασίας με ηλεκτρονική ενημέρωση των κενών θέσεων εργασίας και των βιογραφικών
- **E.T.E.:** Αναβάθμιση διασύνδεσης κατ' εφαρμογή του κανονισμού ΕΕ260/2012 με την υποβολή αρχείων ηλεκτρονικών πληρωμών τύπου xml και την χρήση του Internet Banking.
- **Κ.Ε.Π.:** On-line διασύνδεση με τα Κ.Ε.Π. για
 - Αιτήσεις Επιδομάτων-Παροχών
 - Βεβαιώσεις ανεργίας
 - Ηλεκτρονική ανανέωση κάρτας ανεργίας
- **Π.Σ.Κ.Ε.:** Διαλειτουργικότητα με το Πληροφορικό Σύστημα Κρατικών Ενισχύσεων για τις συγχρηματοδοτούμενες δράσεις του ΟΑΕΔ
- **Ο.Π.Σ.-Ε.Σ.Π.Α.:** Εφαρμογή απογραφικών δελτίων εισόδου-εξόδου δράσεων με το Ο.Π.Σ.-Ε.Σ.Π.Α.
- Έναρξη σχεδιασμού διασύνδεσης με το **Ευρωπαϊκό Σύστημα ανταλλαγής δεδομένων Κοινωνικής Ασφάλισης (EESSI).**

ΜΕΡΟΣ Γ'

ΔΟΜΙΚΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ (II): ΝΕΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ, ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την τετραετία 2015-2018 σχεδιάστηκαν κομβικές οργανωτικές και διοικητικές αλλαγές γύρω από τρεις άξονες: νέος οργανισμός, νέο διοικητικό μοντέλο, νέα πολιτική και μοντέλο εκπαίδευσης προσωπικού. Μερικές από αυτές τις αλλαγές έχουν υλοποιηθεί με μεγάλη επιτυχία, όπως οι νέοι ρόλοι και διαδικασίες στα Κ.Π.Α., η επιμόρφωση ενός πολύ μεγάλου μέρους του προσωπικού σε νέα αντικείμενα με σύγχρονες μεθόδους και η πρώτη εφαρμογή του νέου μοντέλου εκπαίδευσης προσωπικού. Οι υπόλοιπες κομβικές αλλαγές έχουν λεπτομερώς σχεδιαστεί και πρόκειται να ξεκινήσουν να εφαρμόζονται το αμέσως επόμενο διάστημα. Η πλήρης εφαρμογή τους τα επόμενα χρόνια αναμένεται να μεταβάλει άρδην τον τρόπο λειτουργίας του ΟΑΕΔ Εισάγοντας τον στρατηγικό προγραμματισμό στο σχεδιασμό των δράσεών του και τη διαρκή επιμόρφωση των εργαζομένων στην καθημερινότητά του, απλοποιώντας διαδικασίες και μειώνοντας τη γραφειοκρατία που ταλαιπωρεί όχι μόνο τους πολίτες αλλά και τους εργαζόμενους, εκσυγχρονίζοντας τον τρόπο διοίκησης του προσωπικού και προβλέποντας συμμετοχικές διαδικασίες που βελτιώνουν την ικανοποίηση και την απόδοση των εργαζομένων από και στην εργασία τους, οι παραπάνω αλλαγές αναμένεται να έχουν αντανάκλαση στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς του πολίτες.

Μεγάλη αλλαγή της τετραετίας ήταν και η ανάπτυξη για πρώτη φορά στον ΟΑΕΔ επικοινωνιακής πολιτικής. Στο πλαίσιο της τελευταίας έχει συνδεθεί το όραμα του Οργανισμού με το σλόγκαν-μότο «Ο δικός σου ΟΑΕΔ», που αποτελεί το ενοποιητικό στοιχείο της επικοινωνιακής του πλατφόρμας.

12. ΝΕΟΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ

Τη διετία 2016-2017, όλα τα υπουργεία, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τα Ν.Π.Ι.Δ. εκλήθησαν να αλλάξουν οργανισμούς, σύμφωνα με τη σχετική νομοθεσία (ν. 4024/2011). Ο ΟΑΕΔ ανταποκρίθηκε άμεσα, και σήμερα διαθέτει ένα νέο Οργανισμό που πρόσφατα δημοσιεύτηκε σε Προεδρικό Διάταγμα²⁸. Η κατάρτιση του νέου οργανισμού υπήρξε προϊόν μιας διαδικασίας που έλαβε υπόψη της αφενός τις απαιτήσεις του νέου θεσμικού πλαισίου μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης αφετέρου το νέο ρόλο που παίζει και καλείται να παίζει ο ΟΑΕΔ στην αγορά εργασίας τόσο στην παρούσα συγκυρία ιστορικά υψηλής ανεργίας όσο και τις επόμενες δεκαετίες. Το αρχικό σχέδιο της Διοίκησης, με βάση το οποίο ξεκίνησε η διαδικασία κατάρτισης του νέου οργανισμού, είχε ως αφετηρία την ανάλυση των προκλήσεων και θεσμικών καταναγκασμών που υπαγορεύουν την οργανωτική αλλαγή.

Στις **προκλήσεις του εξωτερικού περιβάλλοντος** περιλαμβάνονται το υψηλό ποσοστό ανεργίας και, άρα, οι ανάγκες υποστήριξης ενός πολύ μεγάλου αριθμού ανέργων, οι δυσκολίες εργασιακής και επαγγελματικής ένταξης των νέων, ο κίνδυνος περιθωριοποίησης των μακροχρόνια ανέργων και φτώχειας των νοικοκυριών στα οποία διαβιούν, η αδυναμία των φτωχών νοικοκυριών εργαζομένων και ανέργων να αποπληρώσουν στεγαστικά δάνεια και να έχουν πρόσβαση σε ιδιόκτητη κατοικία. Στις **προκλήσεις του εσωτερικού περιβάλλοντος** συγκαταλέγονται η απουσία αρχών σύγχρονου μάνατζμεντ στην κατανομή, την αξιοποίηση και τη διοίκηση του προσωπικού, οι ελλείψεις εξειδικευμένου προσωπικού –ιδιαίτερα σε ορισμένες κομβικές υπηρεσίες– και η ανάγκη ορθολογικότερης οργανωτικής ένταξης στον Οργανισμό των αντικειμένων των καταργηθέντων οργανισμών Ο.Ε.Ε. και Ο.Ε.Κ., που απορροφήθηκαν από τον ΟΑΕΔ το 2013. Οι κύριοι **θεσμικοί καταναγκασμοί** συνίστανται στο νέο νομοθετικό πλαίσιο μεταρρύθμισης της Δημόσιας Διοίκησης και στο μεγάλο πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμού του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» που ξεκίνησε στα μέσα του 2013 και ολοκληρώθηκε στο τέλος του 2018.

12.1 Οι βασικές αλλαγές και η σημασία τους

Στον νέο Οργανισμό διατηρούνται:

- η **πολιτική δομή** του ΟΑΕΔ: Διοικητής, 2 Αντιπρόεδροι και το Διοικητικό Συμβούλιο, καθώς και
- η **διοικητική δομή**: 3 Γενικές Διευθύνσεις της Κεντρικής Υπηρεσίας.

²⁸ Π.Δ. 70 (ΦΕΚ 110/Α/02.07.2019).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Γενική Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού μετονομάζεται σε *Γενική Διεύθυνση Πολιτικών Εργατικού Δυναμικού*, η *Γενική Διεύθυνση Υποστήριξης* έχει υπερβεί σε αρμοδιότητες το στενό πλαίσιο οικονομικών-διοικητικών υπηρεσιών και ηλεκτρονικής διακυβέρνησης, έχοντας συμπεριλάβει στεγαστικές παροχές προς το εργατικό δυναμικό προερχόμενες από τον τ. Ο.Ε.Κ., σε συνεργασία με τις τεχνικές και οικονομικές υπηρεσίες, ενώ η *Γενική Διεύθυνση Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης* έχει ενσωματώσει τις πρόσφατες αλλαγές στο πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Οι **σημαντικές παρεμβάσεις/αλλαγές** στο νέο οργανισμό του ΟΑΕΔ απαντώνται στο επίπεδο των Διευθύνσεων/Τμημάτων, ειδικότερα στην:

- δημιουργία Διεύθυνσης Στρατηγικού Προγραμματισμού
- αναβάθμιση και ενίσχυση του ρόλου της Διεύθυνσης Επιθεώρησης
- αναβάθμιση της Νομικής Υπηρεσίας σε Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών
- αναδιοργάνωση της Διεύθυνσης Απασχόλησης
- αναδιοργάνωση της Διεύθυνσης Ασφάλισης (μετονομασία της σε Διεύθυνση Ασφάλισης και Κοινωνικών Παροχών)
- δημιουργία Διεύθυνσης Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης Υπηρεσιών Απασχόλησης
- δημιουργία Αυτοτελούς Τμήματος Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων
- δημιουργία Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού
- αναδιοργάνωση της Διεύθυνσης Οικονομικών Υπηρεσιών
- ανασυγκρότηση της Διεύθυνσης Προμηθειών
- αναδιοργάνωση της Διεύθυνσης Τεχνικών Υπηρεσιών
- αναδιοργάνωση της Διεύθυνσης Μηχανογραφίας (μετονομασία σε Διεύθυνση Πληροφορικών Συστημάτων)
- δημιουργία Διεύθυνσης Στεγαστικής Συνδρομής
- ανασυγκρότηση των Διευθύνσεων της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- αναβάθμιση και ενίσχυση του ρόλου των Περιφερειακών Διευθύνσεων του Οργανισμού
- διατήρηση 2 Γραφείων Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων στην Αθήνα και στη Θεσσαλονίκη
- μετατροπή των Βρεφονηπιακών Σταθμών σε τυπικές δομές
- αναδιοργάνωση των Κέντρων Προώθησης Απασχόλησης.

Αναλυτικότερα, η ανάγκη **Στρατηγικού Προγραμματισμού** που προέκυψε από το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» ικανοποιείται με τη δημιουργία Διεύθυνσης Στρατηγικού Προγραμματισμού, η οποία αφού αξιοποιεί τα στοιχεία που θα λαμβάνει σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, θα προτείνει προς τη Διοίκηση στρατηγικές

κατευθύνσεις, σύνδεση πολιτικών με στόχους, σχεδιασμό και αξιολόγηση πολιτικών σε όλα τα επίπεδα, και τρόπους επίτευξης των στόχων. Για τον σκοπό αυτό θα παρακολουθεί τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις εκροές του συστήματος διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας, καθώς και την υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας και μέριμνας του οργανισμού. Θα παρακολουθεί τις Ευρωπαϊκές Στρατηγικές για την Απασχόληση και την Κοινωνική Ένταξη, θα παρέχει επιστημονική υποστήριξη και θα εκπονεί ή αναθέτει μελέτες για την αξιολόγηση πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας και μέριμνας, θα διαχειρίζεται και μεριμνά για τη διάχυση της γνώσης και της τεχνογνωσίας σε θέματα απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής. Θα αναπτύσσει τις σχέσεις και συνεργασίες του ΟΑΕΔ με διεθνείς οργανισμούς, την Ευρωπαϊκή Ένωση, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημόσιων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.) και τα μέλη του για θέματα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, θα ενημερώνει την Διοίκηση και τις Υπηρεσίες του Οργανισμού για τις εκάστοτε εξελίξεις, θα μεριμνά για την επιστημονική τεκμηρίωση και προώθηση των θέσεων του Οργανισμού στους διεθνείς θεσμούς.

Θα εφαρμόζει συστήματα και μεθόδους μέτρησης αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας των μονάδων του Οργανισμού και των διαδικασιών που ακολουθεί. Θα παρακολουθεί δείκτες εσωτερικής-εξωτερικής μέτρησης απόδοσης, αποτελεσματικότητας και ποιότητας για τη συγκριτική επίδοση των μονάδων του Οργανισμού και θα διεξάγει σχετικές μελέτες και έρευνες. Θα προτείνει μέτρα για τη βελτίωση των ανωτέρω με στόχο την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και τις επιχειρήσεις, και θα παρακολουθεί / αξιολογεί την εφαρμογή τους. Θα οργανώνει και θα λειτουργεί ολοκληρωμένο σύστημα διαχείρισης παραπόνων και υποδείξεων και θα εισηγείται προς τις αρμόδιες μονάδες για τη λήψη των αναγκαίων μέτρων. Τέλος, θα μελετά και θα επιλέγει μεθόδους και κανόνες οργάνωσης των Υπηρεσιών του Οργανισμού για την μείωση του κόστους και την εύρυθμη λειτουργία τους. Θα εισηγείται τα αναγκαία κάθε φορά μέτρα αναδιάρθρωσης των Υπηρεσιών με σκοπό την ορθολογική και σε σύγχρονες βάσεις οργάνωση του Οργανισμού. Θα γνωματεύει για κάθε θέμα ανάπτυξης και καινοτομίας που αποσκοπεί στην βελτίωση της λειτουργίας των Υπηρεσιών. Μετά από κάθε οργανωτική προσπάθεια και εφαρμογή βελτιώσεων και καινοτομιών, θα παρακολουθεί τα αποτελέσματά τους και θα εισηγείται τυχόν διορθωτικές κινήσεις για την διευκόλυνση της ροής του έργου του Οργανισμού και τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων με αυτόν.

Η ανάγκη σύγχρονων μεθόδων ελέγχου των διαδικασιών του Οργανισμού αποτυπώθηκε στην δημιουργία τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου στην **Διεύθυνση Επιθεώρησης** με ελεγκτικές – συμβουλευτικές – διορθωτικές αρμοδιότητες.

Η Νομική Υπηρεσία ως **Διεύθυνση Νομικών Υπηρεσιών** διαρθρώνεται πλέον σε τρία (3) τμήματα, διαχωρίζοντας τις υποθέσεις που ακολουθούν δικαστική οδό από την υποστήριξη της Διοίκησης με γνωμοδότηση αλλά και νομικούς ελέγχους.

Η **Διεύθυνση Απασχόλησης** θεσμοθετεί μια ήδη υφιστάμενη άτυπη διάκριση, αυτήν των προγραμμάτων που στοχεύουν σε μισθωτή εργασία από εκείνη των προγραμμάτων που στοχεύουν στην επιχειρηματικότητα και την κινητικότητα. Παράλληλα, η Υπηρεσία Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες ενσωματώνεται ως **Τμήμα Ισότητας των Φύλων και Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων**, αφενός αντικατοπτρίζοντας την αύξηση του εύρους των αρμοδιοτήτων, αφετέρου τον συντονισμό και την εποπτεία των διαμορφούμενων πολιτικών σε συνάρτηση με τις λοιπές πολιτικές απασχόλησης του Οργανισμού, προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα του παρελθόντος, όταν για την ίδια διαδικασία, άλλη πρακτική ακολούθησε η Διεύθυνση Απασχόλησης και άλλη η Υπηρεσία Επαγγελματικής Αποκατάστασης Ατόμων με Ειδικές Ανάγκες.

Η **Διεύθυνση Ασφάλισης και Κοινωνικών Παροχών** αντικαθιστά την Διεύθυνση Ασφάλισης και ανασυγκροτείται σε τμήματα αποτυπώνοντας την ιστορική εξέλιξη των κοινωνικών παροχών του Οργανισμού και την υλοποίηση δράσεων Κοινωνικής πολιτικής που προήλθαν από τον τέως Ο.Ε.Ε., όπως το Πρόγραμμα Επιδότησης Διακοπών Εργαζομένων, Ανέργων και Οικογενειών αυτών με Επιταγή Κοινωνικού Τουρισμού καθώς και το πρόγραμμα φιλοξενίας σε θερινές κατασκηνώσεις των παιδιών των ανέργων και των χαμηλόμισθων εργαζομένων.

Η **Διεύθυνση Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης Υπηρεσιών Απασχόλησης** αντικαθιστά την Διεύθυνση Συντονισμού και ενσωματώνει δραστηριότητες της Διεύθυνσης Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Κρίσιμο στοιχείο είναι ότι ο συντονισμός των Υπηρεσιών Απασχόλησης περνάει στην αρμοδιότητα των Περιφερειακών Διευθύνσεων και η νέα Διεύθυνση ασχολείται αποκλειστικά με τη συμβουλευτική και την τοποθέτηση ανέργων σε εργασία στην Ελλάδα και στην Ε.Ε, με την προσέγγιση εργοδοτών και επιχειρήσεων και με την ενημέρωση του κοινού, κυρίως μέσω του τηλεφωνικού κέντρου εξυπηρέτησης (Call-center) και της διαδικτυακής πύλης (portal) του Οργανισμού για την άμεση εξυπηρέτηση των συναλασσόμενων.

Δημιουργείται ένας **ενιαίος φορέας διαχείρισης συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων** ως **Αυτοτελές Τμήμα Διαχείρισης Κοινοτικών και Άλλων Πόρων**, σε αντικατάσταση της Υπηρεσίας Διεθνών Σχέσεων, για την διαχείριση κυρίως των πόρων από Επιχειρησιακά Προγράμματα της Ε.Ε. και την ανεύρεση πηγών χρηματοδότησης δράσεων του Οργανισμού. Σημαντική αναμένεται η συμβολή του στη διαχείριση κρατικών ενισχύσεων και δημοσιονομικών πόρων, αλλά και η διεύρυνση του κύκλου εργασιών του.

Η **Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού** αντικαθιστά τη Διεύθυνση Διοικητικού, αντικατοπτρίζοντας την ανάγκη ενός σύγχρονου διοικητικού μοντέλου με βάση την επίδοση. Αυτό θα περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τον συντονισμό / προγραμματισμό για την κάλυψη των αναγκών των Υπηρεσιών σε προσωπικό, την κάλυψη της ανάγκης για στοχοθεσία, αλλά και την περιγραφή νέων ρόλων και θέσεων εργασίας. Επίσης, η ανάγκη διαρκούς εκπαίδευσης και κατάρτισης προσωπικού ικανοποιείται με την επαναφορά της αρμοδιότητας στην αρμόδια για το προσωπικό Διεύθυνση και την κατάργηση της Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Προσωπικού, που είχε επιβληθεί δια νόμου και προκάλεσε τον διαχωρισμό της εκπαίδευσης – κατάρτισης του προσωπικού από τη διοίκηση προσωπικού.

Η **Διεύθυνση Οικονομικών Υπηρεσιών** δεν αλλάζει ως προς τη διάρθρωσή της, ωστόσο πλέον στηρίζεται σε ένα αναβαθμισμένο πληροφορικό σύστημα οικονομικής διαχείρισης για τη βέλτιστη διαχείριση οικονομικών πόρων και σε νέες διαδικασίες, όπως η παρακολούθηση της ροής των ταμειακών διαθεσίμων (cash flow).

Η **Διεύθυνση Προμηθειών** ανασυγκροτείται προκειμένου να αξιοποιήσει το Πληροφορικό Σύστημα Διαχείρισης Προμηθειών (e-Procurement) και Υλικών (Warehouse Management System) με στόχο τον ορθό προγραμματισμό και την εξοικονόμηση πόρων και χρόνου, μέσω της αυτοματοποίησης των εσωτερικών διαδικασιών προμήθειας ειδών και υλικών για τον Οργανισμό και την εν γένει διαχείριση τους κατά ποσότητα και αξία.

Στην **Διεύθυνση Τεχνικών Υπηρεσιών** ενοποιούνται τα Τμήματα Δομικών και Ηλεκτρομηχανολογικών Έργων, προκειμένου αυτή να ανταποκριθεί ολοκληρωμένα στις ανάγκες επίβλεψης των οικισμών, διαμερισμάτων, καταστημάτων, αιθουσών συγκέντρωσης και λοιπών αντικειμένων που προήλθαν από τον τέως Ο.Ε.Κ., αλλά και κτιρίων Εργατικών Κέντρων και Βρεφονηπιακών Σταθμών που προήλθαν από τον τέως Ο.Ε.Ε.

Η **Διεύθυνση Πληροφοριακών Συστημάτων** αντικαθιστά την Διεύθυνση Μηχανογραφίας και αναβαθμίζεται, καθώς αναλαμβάνει την παρακολούθηση όλων των υποδομών και εφαρμογών πληροφορικής του Οργανισμού, την πληροφορική διασύνδεση με άλλους φορείς π.χ. Ε.Φ.Κ.Α., αλλά και τις ψηφιακές Υπηρεσίες που παρέχει ο Οργανισμός προς το κοινό.

Δημιουργείται νέα **Διεύθυνση Στεγαστικής Συνδρομής**, η οποία ανάγεται σε πολιτική του Οργανισμού, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες που προέκυψαν από την καθολική διαδοχή των τέως Ο.Ε.Ε. και Ο.Ε.Κ. βάσει του ν. 4144/2013. Υπενθυμίζουμε ότι η διαδοχή των δύο Οργανισμών είχε επιβαρύνει εξαιρετικά τις ήδη υποστελεχωμένες δομές του ΟΑΕΔ, καθώς

μεταφέρθηκαν μεν οι αρμοδιότητες και τα αιτήματα/υποχρεώσεις προς χιλιάδες δικαιούχους, όχι όμως και οι οργανωτικές μονάδες των δύο Οργανισμών, ενώ από το προσωπικό τους που υπηρετούσε, ένας σημαντικός αριθμός έμπειρων στελεχών είτε συνταξιοδοτήθηκε είτε μεταφέρθηκε προς ενίσχυση άλλων φορέων π.χ. ασφαλιστικά ταμεία.

Η Υγειονομική Υπηρεσία καταργείται.

Οι **Διευθύνσεις Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης** ανασυγκροτούνται εκ βάθρων, με ανακατανομή αρμοδιοτήτων και νέο επιμερισμό τμημάτων ανά διεύθυνση, προκειμένου να ανταποκριθούν στις εξελίξεις της πολιτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στα πλαίσια αυτά, οι Συμπράξεις Μαθητείας αντανακλούν την ανάγκη συνεργασίας με το Υπ. Παιδείας και άλλους φορείς για την ανάπτυξη ενός καθολικού συστήματος Μαθητείας. Ταυτόχρονα, θεσμοθετείται το Τμήμα Προγραμμάτων Λ.Α.Ε.Κ., το οποίο λειτουργεί ατύπως για περισσότερο από 20 χρόνια, εξυπηρετώντας το σκοπό ίδρυσης αυτού του λογαριασμού τον οποίο διαχειρίζονται οι εκπρόσωποι των Κοινωνικών Εταίρων από κοινού με τη Διοίκηση του Οργανισμού.

Από τις έντεκα (11) Περιφερειακές Διευθύνσεις παραμένουν οι εξής επτά (7): Αττικής και Νήσων, Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Πελοποννήσου, Κρήτης. Οι Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού μειώνονται επανερχόμενες στον ήδη δοκιμασμένο αριθμό που είχε θέσει το Π.Δ. 405/71. Οι αρμοδιότητές τους ενισχύονται και αναβαθμίζονται, καθώς αναλαμβάνουν τον συντονισμό των Υπηρεσιών Απασχόλησης της περιοχής τους, τον οποίο είχε η Διεύθυνση Συντονισμού που καταργήθηκε, και τους αποδίδεται η αρμοδιότητα εξέτασης ενστάσεων, η οποία με αυτόν τον τρόπο αποκεντρώνεται από αρμοδιότητα της Κεντρικής Υπηρεσίας.

Τα εννέα (9) **τμήματα ανά Περιφερειακή Διεύθυνση** συγχωνεύονται σε πέντε (5) και προστίθενται τρία (3) γραφεία Εκπαίδευσης, Εκπαιδευτικών Δομών και Β.Ν.Σ., Πληροφορικής και Στεγαστικής Συνδρομής που αντανακλούν τις ανάγκες που έχουν προκύψει τα τελευταία χρόνια από την εισαγωγή νέων σύγχρονων συστημάτων, τη διαρκή αναβάθμιση των εργαλείων πληροφορικής στον Οργανισμό και την ενσωμάτωση αρμοδιοτήτων των τέως Ο.Ε.Ε. και Ο.Ε.Κ. Σημειώνεται ότι ειδικά για την Περιφερειακή Διεύθυνση Αττικής και Νήσων δεν προβλέπεται η σύσταση Γραφείου Πληροφορικής, μιας και η Περιφερειακή Διεύθυνση δύναται να εξυπηρετηθεί από τη Διεύθυνση Πληροφοριακών Συστημάτων της Κεντρικής Διοίκησης .

Όσον αφορά τα υφιστάμενα έξι (6) **Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων (Γραφεία Ε.Κ.Ο.):**

α) τα τέσσερα (4) εξ αυτών ήτοι Γραφείο Ε.Κ.Ο. Λάρισας, Βόλου, Ηρακλείου και Πάτρας καταργούνται και οι αρμοδιότητές τους μεταβιβάζονται στα όμορα Κ.Π.Α. ήτοι Κ.Π.Α. Λάρισας, Κ.Π.Α. Βόλου, Κ.Π.Α. Ηρακλείου και Κ.Π.Α. Πατρών

β) δύο (2) εξ αυτών, ήτοι Γραφεία Ε.Κ.Ο. Αθηνών και Θεσσαλονίκης, παραμένουν ως οργανικές μονάδες, ειδικότερα ως Αυτοτελή Γραφεία Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων.

Η **Τοπική Υπηρεσία – Κέντρο Προώθησης Απόκτησης Επαγγελματικής Εμπειρίας** καταργείται και ενσωματώνονται οι αρμοδιότητές της στο Τμήμα Προγραμμάτων Επιχειρηματικότητας και Κινητικότητας της Διεύθυνσης Απασχόλησης.

Οι **Β.Ν.Σ.** γίνονται τυπικές δομές, καθώς είναι οι μόνες που ήλθαν απευθείας από τον τέως Ο.Ε.Ε., προκειμένου να διασφαλιστεί η απρόσκοπτη λειτουργία τους.

12.2 Αποκέντρωση αρμοδιοτήτων στις Περιφερειακές Διευθύνσεις

Κύρια αρμοδιότητα των Περιφερειακών Διευθύνσεων ήταν μέχρι τώρα η εκτέλεση των αποφάσεων που λαμβάνονται από την Κεντρική Διοίκηση του Οργανισμού. Στο πλαίσιο του νέου οργανισμού του ΟΑΕΔ επιχειρείται ο **εκσυγχρονισμός των κεντρικών και περιφερειακών δομών και η αναδιάρθρωση των αρμοδιοτήτων τους.**

Οι 7 Περιφερειακές Διευθύνσεις (*Αττικής και Νήσων, Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης, Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, Θεσσαλίας, Ηπείρου, Πελοποννήσου, Κρήτης*) αναβαθμίζονται, καθώς **μια σειρά από αρμοδιότητες της Κεντρικής Διοίκησης αποκεντρώνονται** στις Περιφερειακές Διευθύνσεις. Συγκεκριμένα, αποκεντρώνονται οι αρμοδιότητες **οργάνωσης, συντονισμού και παρακολούθησης:**

- των **ΚΠΑ** και των **υπηρεσιών που παρέχονται μέσω αυτών** (ασφαλιστικές και κοινωνικές παροχές, σύζευξη προσφοράς-ζήτησης εργασίας, συμβουλευτικές υπηρεσίες, προγράμματα απασχόλησης, επιχειρηματικότητας και κινητικότητας, στεγαστική συνδρομή)
- των **εκπαιδευτικών μονάδων** (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, Ι.Ε.Κ., Κ.Ε.Κ., Β.Ν.Σ.)
- της **στρατηγικής προσέγγισης επιχειρήσεων** του Οργανισμού σε περιφερειακό επίπεδο
- της **επικοινωνιακής πολιτικής** του Οργανισμού σε περιφερειακό επίπεδο
- της **εκδίκασης των ενδικοφανών προσφυγών** σε περιφερειακό επίπεδο

Ταυτόχρονα, **η αποκέντρωση** στις Περιφερειακές Διευθύνσεις των αρμοδιοτήτων της οργάνωσης, του συντονισμού και της παρακολούθησης των εποπτευόμενων δομών τους και της υλοποίησης της στρατηγικής προσέγγισης επιχειρήσεων και της επικοινωνιακής πολιτικής του ΟΑΕΔ σε περιφερειακό επίπεδο **θα συνδεθεί με τη γενική διαδικασία παρακολούθησης και αξιολόγησης των παρεχόμενων υπηρεσιών και διαδικασιών του Οργανισμού συνολικά**. Συγκεκριμένα, μέσω της ενημέρωσης της κεντρικής Διοίκησης από τις Περιφερειακές Διευθύνσεις για το επιτελούμενο έργο στις εποπτευόμενες δομές (στατιστικές αναφορές με βάση τους δείκτες επίδοσης, αποτελέσματα μηχανισμού μέτρησης ικανοποίησης πολιτών κλπ.) και ως προς την υλοποίηση της στρατηγικής, **η κεντρική Διοίκηση θα αποτιμά και την πορεία επίτευξης των στόχων των Περιφερειακών Διευθύνσεων**.

Επιτροπές Εκδίκασης Ενδικοφανών Προσφυγών (ΕΠ.ΕΚ.Ε.Π.)

Από το τέλος του 2016 και εφεξής **θεσμοθετήθηκε ο Νέος Κανονισμός Εκδίκασης Ενδικοφανών Προσφυγών του ΟΑΕΔ**. Η πλειονότητα των προσφυγών οι οποίες, υπό το προηγούμενο καθεστώς, εξετάζονταν από το Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού, θα εξετάζονται πλέον από τις **επτά (7) Επιτροπές Εκδίκασης Ενδικοφανών Προσφυγών (ΕΠ.ΕΚ.Ε.Π.), οι οποίες συστάθηκαν και συγκροτήθηκαν αντίστοιχα στις επτά (7) Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού**, ήτοι μία ανά Περιφερειακή Διεύθυνση.

Η κάθε ΕΠ.ΕΚ.Ε.Π. εξετάζει σε πρώτο και σε τελευταίο βαθμό τις προσφυγές, με τις οποίες προσβάλλονται ατομικές διοικητικές πράξεις (αποφάσεις) που εκδίδουν οι υπαγόμενοι στην τοπική αρμοδιότητα της οικείας Περιφερειακής Διεύθυνσης Προϊστάμενοι των Κ.Π.Α. Με τον παραπάνω τρόπο επετεύχθη μια ποιοτικότερη εξυπηρέτηση του πολίτη, καθώς οι ΕΠ.ΕΚ.Ε.Π. οφείλουν να γνωστοποιούν στους προσφεύγοντες τις αποφάσεις τους επί των προσφυγών το αργότερο μέσα σε τρεις (3) μήνες από τότε που οι ανωτέρω προσφυγές ασκήθηκαν. Επιπλέον, με την παρέμβαση αυτή βελτιώθηκε προς το ποιοτικότερο η εσωτερική λειτουργία του Οργανισμού.

12.3 Αναδιοργάνωση των ΚΠΑ

Στον νέο Οργανισμό αποτυπώνονται οι οργανωτικές αλλαγές που εισήχθησαν στα **Κ.Π.Α.** στο πλαίσιο του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» για την καλύτερη εξυπηρέτηση του κοινού, και κυρίως **οι νέοι ρόλοι του προσωπικού**, όπως ο υπάλληλος υποδοχής, ο εργασιακός σύμβουλος αναζητούντων εργασία, ο εργασιακός σύμβουλος εργοδοτών και ο ενδιάμεσος μέσου διοικητικού επιπέδου. Επίσης κρίσιμη οργανωτική αλλαγή σε

επίπεδο Κ.Π.Α για τη λειτουργία του ΟΑΕΔ ως Ενδιάμεσου Φορέα Διαχείρισης είναι η **σύσταση Γραφείου Παρακολούθησης Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης σε κάθε Κ.Π.Α.**

Κ.Π.Α. – Υπάλληλος Υποδοχής

Η Υποδοχή είναι η αφετηρία κάθε συναλλασσόμενου που εισέρχεται εντός του Κ.Π.Α. Όταν αυτός ενδιαφέρεται να ενημερωθεί για τις υπηρεσίες που παρέχει το Κ.Π.Α. και ο Οργανισμός γενικότερα ή να πραγματοποιήσει οποιαδήποτε άλλη συναλλαγή, απευθύνεται στον υπάλληλο Υποδοχής, με σκοπό να του υποδειχθούν οι διαδικασίες που θα πρέπει να ακολουθήσει.

Κ.Π.Α. – Εργασιακός Σύμβουλος Αναζητούντων Εργασία

Βασικός στόχος του έργου που προσφέρει ο Εργασιακός Σύμβουλος Αναζητούντων Εργασία είναι η προετοιμασία και η υποστήριξη των ανέργων για την ένταξη/επανάταξή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και η σύζευξη του προφίλ του αναζητούντα εργασία με το προφίλ της προσφερόμενης θέσης εργασίας.

Κ.Π.Α. – Εργασιακός Σύμβουλος Εργοδοτών

Το Κ.Π.Α. εφαρμόζει ολοκληρωμένες και τυποποιημένες διαδικασίες προσέγγισης εργοδοτών, μέσω στοχοθετημένων επιχειρησιακών δράσεων και υπηρεσιών. Βασικό ρόλο στην υλοποίηση αυτών των διαδικασιών έχει ο Εργασιακός Σύμβουλος Εργοδοτών, ο οποίος αναλαμβάνει το έργο της ανάπτυξης σταθερών σχέσεων με τις τοπικές επιχειρήσεις. Ο Εργασιακός Σύμβουλος Εργοδοτών είναι το βασικό πρόσωπο επαφής και συνεργασίας της Υπηρεσίας με τις επιχειρήσεις.

Κ.Π.Α. – Επικεφαλής Μέσου Διοικητικού Επιπέδου (Ε.Μ.Δ.Ε.)

Η βασική αρμοδιότητα του Ε.Μ.Δ.Ε. είναι η αποδοχή και η υποστήριξη του εκάστοτε μεταρρυθμιστικού οράματος του Οργανισμού για την αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία του Κ.Π.Α. Τελεί υπό την άμεση εποπτεία του Προϊσταμένου του Κ.Π.Α., με τον οποίον συνεργάζεται σε καθημερινή βάση. Συνεπικουρεί τον Προϊστάμενο ως προς την αποτελεσματική οργάνωση και λειτουργία της Υπηρεσίας και ο ρόλος του είναι καθοδηγητικός, υποστηρικτικός και προωθητικός της εκμάθησης και των καινοτομιών.

13. ΝΕΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ

Το νέο διοικητικό μοντέλο του ΟΑΕΔ έχει ως πρότυπο το μοντέλο ολικής ποιότητας (total quality management) και συμμετοχής των εργαζομένων. Συνδυάζει ένα τρόπο λειτουργίας που στηρίζεται σε ένα κεντρικό επιτελείο διαχείρισης των αλλαγών, σε θεματικές ομάδες και συναντήσεις εργασίας που διαπερνούν τα ιεραρχικά επίπεδα και αναμιγνύουν εργαζόμενους από διαφορετικές μονάδες (κεντρική διοίκηση, περιφερειακές διευθύνσεις, Κ.Π.Α.), στην προώθηση της οριζόντιας συνεργασίας μεταξύ διευθύνσεων, καθώς και σε διαδικασίες «από κάτω προς τα πάνω», που αξιοποιούν τη γνώση και τις προτάσεις των εργαζομένων για τη διαρκή βελτίωση των διαδικασιών και των πολιτικών του Οργανισμού.

Το παραπάνω μοντέλο ήταν κυρίως προϊόν της προσπάθειας της Διοίκησης να ανταποκριθεί στη μεγάλη πρόκληση της ανάγκης πραγματοποίησης μεγάλου αριθμού και κλίμακας μεταρρυθμίσεων στον Οργανισμό από το φθινόπωρο του 2015 μέχρι το τέλος του 2018, περίοδος που συμπίπτει με την έναρξη και τη λήξη του σταδίου υλοποίησης του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», αλλά και με την καθοριστική και καταλυτική εμπλοκή του Οργανισμού στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του «νέου μοντέλου ενεργητικών πολιτικών ανοιχτού πλαισίου». Η Διοίκηση εκλήθη να καινοτομήσει εισάγοντας νέες μορφές διοίκησης και συνεργασίας παράλληλα με το ισχύον ιεραρχικό διοικητικό μοντέλο και την καθιερωμένη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Οι παραπάνω διοικητικές καινοτομίες ήρθαν στη συνέχεια να συνδυαστούν και να «δέσουν» με τις υποχρεώσεις ανταπόκρισης του ΟΑΕΔ στην πρόσφατη νομοθεσία για τη μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα (Ν. 4369/2016), που επιβάλλει ως βασικές αρχές τη «διοίκηση μέσω στόχων», τη συμμετοχή των εργαζομένων και τον κοινωνικό έλεγχο της δημόσιας διοίκησης.

Ως προς την εφαρμογή της παραπάνω νομοθεσίας, ο Οργανισμός έχει:

- Ολοκληρώσει όλα τα στάδια της διαδικασίας στοχοθεσίας και αναμένει την έκδοση του Νέου Οργανισμού για τον προσδιορισμό των στόχων του 2020
- Εγκαταστήσει ολοκληρωμένο σύστημα μέτρησης επίδοσης
- Υιοθετήσει τις Ολομέλειες Τμήματος στα Κ.Π.Α., που πραγματοποιούνται κάθε μήνα από το 2017
- Συστήσει μόνιμο Μηχανισμό Μέτρησης Ικανοποίησης Πολιτών και Εργαζομένων, που έχει υλοποιήσει τις πρώτες έρευνες, των οποίων τα αποτελέσματα πιστοποιούν την αναγνώριση από τους ανέργους της προσπάθειας μεταρρύθμισης του ΟΑΕΔ, για την οποία έχουν κοπιάσει Διοίκηση και εργαζόμενοι τα τελευταία χρόνια και συνεχίζουν

13.1 Στοχοθεσία – σύστημα μέτρησης της επίδοσης

Σήμερα ο ΟΑΕΔ έχει ολοκληρώσει μία σύνθετη διαδικασία στοχοθεσίας για το 2019, η οποία συμπαρέσυρε ολόκληρο τον Οργανισμό με μεγάλη επιτυχία. Η διαδικασία ακολούθησε την «από πάνω προς τα κάτω» και «από κάτω προς τα πάνω» μεθοδολογία επιλογής στρατηγικών και επιχειρησιακών στόχων.

Από το τέλος του 2017, τα στελέχη όλων των επιπέδων ιεραρχίας επιμορφώθηκαν στη νέα νομοθεσία για τη στοχοθεσία (Ν. 4369/2016) με εξωτερικούς και εσωτερικούς εκπαιδευτές και με τη συμβολή του ΙΝ.ΕΠ. Η διαδικασία αυτή μεταφέρθηκε στις επτά Περιφερειακές Διευθύνσεις του Οργανισμού, δίνοντας τη δυνατότητα σε μεγάλο αριθμό εργαζομένων στις Διευθύνσεις αυτές, καθώς και σε όλες τις οργανικές μονάδες της εκάστοτε Περιφερειακής Διεύθυνσης, να επιμορφωθούν και ταυτόχρονα να συμβάλουν στη διαδικασία στοχοθεσίας.

Ο νόμος περί στοχοθεσίας δημόσιων οργανισμών αποτέλεσε τη βάση και έδωσε το πλαίσιο ανάπτυξης του συστήματος μέτρησης της επίδοσης του Οργανισμού. Οι στόχοι αυτοί επιμερίστηκαν ανά επίπεδο ιεραρχίας και στη συνέχεια ένα μεγάλο μέρος τους ποσοτικοποιήθηκε, δίνοντας έναν ικανοποιητικό αριθμό γενικών και ειδικών δεικτών που θα αποτελέσουν το σύστημα μέτρησης επίδοσης του Οργανισμού για τη περίοδο 2019-2021. **Οι γενικοί δείκτες θα επιτρέψουν στον Οργανισμό να μετρά σε τακτά διαστήματα**, και άρα να βελτιώνει σε συνεχή βάση, τις κομβικές διαδικασίες λειτουργίας του με στόχο την βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών που παρέχει στους πολίτες. Οι Διευθύνσεις και τα Τμήματα επιφορτίζονται με τη μέτρηση και την παρακολούθηση των ειδικών δεικτών.

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί, ότι ο Ο.Α.Ε.Δ είχε επιλέξει από το τέλος του 2015 την **ανάπτυξη ενός συστήματος μέτρησης της επίδοσής του**. Η αρχή έγινε κατά την υλοποίηση του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» με την **ενσωμάτωση στην καθημερινή λειτουργία των Κ.Π.Α. δύο εργαλείων:**

- της κάρτας επίδοσης (score card) και
- του ερωτηματολογίου «Πείτε μας τη γνώμη σας»

Το ερωτηματολόγιο «Πείτε τη γνώμη σας» τροφοδότησε για δύο χρόνια τη Διοίκηση με στοιχεία σχετικά με την λειτουργικότητα των νέων ρόλων που εισάχθηκαν στα Κ.Π.Α. μέσω του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ»

Η κάρτα επίδοσης (score card) συμπληρώνεται σε μηνιαία βάση από τα Κ.Π.Α. **Αποτελεί τη βάση της μηνιαίας Έκθεσης των Κ.Π.Α.** και συμπεριλαμβάνει προβλήματα και επιτυχίες των

Κ.Π.Α. σε περιοδική βάση. Με τον τρόπο αυτό αφ' ενός εξασφαλίζεται η συνεχής ροή τροφοδότησης της κεντρικής Διοίκησης με αξιόπιστα στοιχεία, αφετέρου επιτυγχάνεται η άμεση παρέμβαση της αρμόδιας Διεύθυνσης της κεντρικής Διοίκησης και βεβαίως της Περιφερειακής Διεύθυνσης στην οποία ανήκει το συγκεκριμένο Κ.Π.Α., οι οποίες δύνανται να επιβάλουν διορθωτικά μέτρα. Η κάρτα αυτή αποτελεί προϊόν συλλογικής εργασίας των στελεχών του Οργανισμού, οι οποίοι αντιπροσώπευαν όλα τα επίπεδα ιεραρχίας του ΟΑΕΔ, τους εργασιακούς συμβούλους του καθώς και τους εργαζομένους στην πρώτη γραμμή.

Επιπροσθέτως, **επιλέχθηκαν** μετά από σύνθετη διαδικασία και τη μελέτη των σχετικών δεικτών άλλων οργανισμών απασχόλησης κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, **πέντε βασικοί δείκτες μέτρησης της απόδοσης** (Key Performance Indicators-KPIs). Οι δείκτες αυτοί έτυχαν περαιτέρω επεξεργασίας κατά την επόμενη φάση και **αποτελέσαν ορόσημο της διαδικασίας στοχοθεσίας του Οργανισμού**.

ΟΙ ΠΕΝΤΕ ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΟΔΟΣΗΣ		
ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ (KPIs)	ΠΗΓΗ ΣΥΛΛΟΓΗΣ	ΠΕΡΙΟΔΙΚΟΤΗΤΑ/ ΤΟΠΟΣ ΣΥΛΛΟΓΗΣ
Αριθμός κενών θέσεων ανέργων σε θέσεις εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • Επιχορηγούμενες • Μη επιχορηγούμενες 	ΟΠΣ, κάρτα επίδοσης (Scorecard)	Ανά μήνα/ΚΠΑ
Μέσος χρόνος έκδοσης απόφασης για χορήγηση επιδόματος τακτικής ανεργίας	ΟΠΣ (εφόσον παρακολουθείται ηλεκτρονικά)	Ανά μήνα/ΚΠΑ
Αριθμός νέων εγγραφών ΕΠΑΣ Μαθητείας ΟΑΕΔ	Βάση Δεδομένων	Ανά σχολικό έτος/ΕΠΑΣ
Αριθμός εργαζομένων που συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης μέσω ΕΛΕΚΠ	Εφαρμογή ΕΛΕΚΠ/Α3	Ανά έτος/Διοικητική Περιφέρεια
Ποσοστό συναλλασσομένων που δηλώνουν "πολύ" ή "αρκετά" ικανοποιημένοι από την εξυπηρέτηση και τις παρεχόμενες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ: <ul style="list-style-type: none"> • Αναζητούντων εργασία • Εργοδοτών • Λοιπών συναλλασσομένων 	INTRANET-Εφαρμογή καταχώρησης απαντήσεων στο Έντυπο "ΠΡΩΤΑ Ο ΠΟΛΙΤΗΣ" Υπάρχει ειδική ομάδα εργασίας για το σχεδιασμό του μόνιμου μηχανισμού μέτρησης ικανοποίησης	Ανά μήνα/ΚΠΑ

Εκτός από τους πέντε βασικούς δείκτες επίδοσης -που συμπίπτουν με τους γενικούς δείκτες επίδοσης που προέκυψαν από την επίσημη διαδικασία στοχοθεσίας- **έχουν αναπτυχθεί από τον ΟΑΕΔ μια σειρά εργαλείων που υποστηρίζουν το σύστημα μέτρησης της επίδοσης.** Μεταξύ αυτών, αξίζει να σημειώσουμε τη σύσταση του **Μηχανισμού μέτρησης ικανοποίησης αναζητούντων εργασία, εργοδοτών και εργαζομένων του ΟΑΕΔ**, που παρείχε πρόσφατα τα αποτελέσματα δύο πρώτων ποιοτικών ερευνών που διεξήγαγε.

ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΜΕΤΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΔΟΣΗΣ

- Οδηγός Στρατηγικού Προγραμματισμού
- Δείκτες μέτρησης της επίδοσης
- Οδηγός Εφαρμογής Συστήματος Μέτρησης Επίδοσης ΟΑΕΔ
- Μηχανισμός Μέτρησης Ικανοποίησης Αναζητούντων Εργασία και Επιχειρήσεων
- Κατάρτιση μεσοπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου πλάνου μέτρησης ικανοποίησης πολιτών και εργαζομένων
- Αξιοποίηση Συστήματος Διοικητικής Ενημέρωσης από τις οργανικές μονάδες του Οργανισμού
- Αξιοποίηση Εσωτερικού Δικτύου (Intranet) ΟΑΕΔ ως συμπληρωματικού εργαλείου διοικητικής ενημέρωσης

Τέλος, η **βελτίωση και η ανάπτυξη νέων εφαρμογών πληροφορικής**, όπως είναι η αξιοποίηση του Συστήματος Διοικητικής Ενημέρωσης (MIS) από τις οργανικές μονάδες του Οργανισμού, καθώς και η βελτίωση του υφιστάμενου Εσωτερικού Δικτύου ΟΑΕΔ (Intranet), ως συμπληρωματικού εργαλείου διοικητικής ενημέρωσης, **θα δώσουν αξιόπιστα στοιχεία στην Διοίκηση για να χαράξει τον προγραμματισμό δράσεων για το άμεσο και μεσοπρόθεσμο μέλλον.**

Μηχανισμός μέτρησης ικανοποίησης αναζητούντων εργασία και εργοδοτών

Ο Μηχανισμός Μέτρησης Ικανοποίησης Πολιτών **προβλέπεται να αποτελέσει ένα μέσο συστηματικής αξιολόγησης του επιπέδου ικανοποίησης, σε πρώτη φάση, των ανέργων (αναζητούντων εργασία) και των εργοδοτών**, με σκοπό την αξιολόγηση και βελτίωση των υπηρεσιών που προσφέρει ο Οργανισμός, με επίκεντρο τις υπηρεσίες σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Ο Μηχανισμός Μέτρησης Ικανοποίησης Πολιτών **προβλέπεται να επεκταθεί στο μέλλον και σε άλλες κατηγορίες πολιτών και υπηρεσιών.**

Από τα παραγόμενα αποτελέσματα του Μηχανισμού σε τακτά χρονικά διαστήματα, μπορούν να προκύψουν δείκτες αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών στα Κ.Π.Α., συμβάλλοντας στην βελτίωση των υπηρεσιών και την προώθηση της διαφάνειας και της λογοδοσίας προς τους πολίτες.

Ο Μηχανισμός θα απαρτίζεται από εργαλεία διεξαγωγής μετρήσεων σε βραχυπρόθεσμη (εξαμηνιαία ή ετήσια) βάση, όπως έγινε στο παρελθόν με τις μετρήσεις «*πείτε μας τη γνώμη σας*», «*η γνώμη σας μετράει*», καθώς και από την **κάρτα επίδοσης. Κεντρικό «εργαλείο» του Μηχανισμού θα είναι η διεξαγωγή έρευνας** σε βάθος για την ικανοποίηση ανέργων και εργοδοτών, σε μεσοπρόθεσμη βάση, ανά δύο έτη και έκδοση τελικής έκθεσης αποτελεσμάτων το επόμενο έτος. Οι μετρήσεις θα διεξάγονται με τη χρήση ειδικά διαμορφωμένων ερωτηματολογίων, από τον ίδιο τον ΟΑΕΔ για τις μετρήσεις ετήσιας βάσης, ενώ η διεξαγωγή των ερευνών θα ανατίθεται σε ανάδοχο εταιρεία.

Στα βραχυχρόνια εργαλεία του Μηχανισμού θα περιλαμβάνονται επίσης:

- τα ερωτηματολόγια μέτρησης ικανοποίησης χρηστών του Τηλεφωνικού Κέντρου (Call Center) και
- το ερωτηματολόγιο αποτελεσματικότητας του Κέντρου.

Τα αποτελέσματα που θα παράγει ο Μηχανισμός μέτρησης ικανοποίησης πολιτών θα κοινοποιούνται στις ανώτερες και ανώτατες διοικητικές βαθμίδες, έχει όμως μεγάλη σημασία να διαχέονται και σε όλα τα Κ.Π.Α., με σκοπό την τακτική ενημέρωση των εργαζομένων για την αξιολόγηση και τις εκτιμήσεις των πολιτών ως προς την αποτελεσματικότητα και την ποιότητα των υπηρεσιών που τους παρέχουν. Σε αυτή τη βάση, **η δημοσιοποίηση από τον ΟΑΕΔ των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού προς τους πολίτες, πρόκειται να συμβάλει στην εμπάθωση της σχέσης συνεργασίας, εμπιστοσύνης και εκδημοκρατισμού.**

Επιπλέον πηγή πληροφόρησης για την αποτελεσματικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες, μπορεί να αποτελέσει η επεξεργασία

- των μετρήσεων της κάρτας επίδοσης (scorecard), με επεξεργασία των στοιχείων και εξαγωγή συμπερασμάτων σε εξαμηνιαία ή ετήσια βάση
- των στατιστικών αναφορών του call centre
- του περιεχομένου των ενστάσεων
- του περιεχομένου των καταγγελιών

Μέσω του μηχανισμού αυτού και των σχετικών μελετών που θα εκπονούνται σε εθνικό επίπεδο ανά διετία από εξωτερικούς συνεργάτες του Οργανισμού, **αναμένεται από το 2019 η συλλογή σημαντικών στοιχείων για τον προγραμματισμό και την κατάρτιση του μεσοπρόθεσμου στρατηγικού πλάνου του Οργανισμού.**

Έρευνα ικανοποίησης ανέργων και εργαζομένων – Προκλήσεις για το μέλλον

Το Ιανουάριο του 2019 πραγματοποιήθηκε έρευνα μέτρησης της ικανοποίησης των συναλλασσόμενων με τον ΟΑΕΔ, καθώς και των εργαζομένων στον Οργανισμό. Στόχος της έρευνας ήταν ο βαθμός αντίληψης των αλλαγών που έχουν συντελεστεί από τον Οργανισμό και ο βαθμός αποδοχής τους.

ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΕ ΣΥΝΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΟΥΣ

Οι πολίτες **αξιολογούν θετικά έως πολύ θετικά τις αλλαγές που έχουν επιτευχθεί τα τελευταία χρόνια στον Οργανισμό.** Θεωρούν ότι αυτές οι αλλαγές έχουν συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση της εξυπηρέτησης, η οποία σε σχέση με το παρελθόν είναι σαφώς καλύτερη. Χαρακτηριστικό είναι το ότι προσδιορίζουν και χρονικά αυτές τις αλλαγές εντός των δύο τελευταίων ετών. Αυθόρμητα αναφέρουν:

Ηλεκτρονική εξυπηρέτηση: Ο τομέας αυτός παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό ικανοποίησης των πολιτών. Συγκρινόμενος με το παρελθόν είναι ο τομέας με τη μεγαλύτερη εξέλιξη. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν, οι περισσότερες υπηρεσίες παρέχονται ηλεκτρονικά με ευκολία και με επάρκεια πληροφοριών. Οι ηλεκτρονικές υπηρεσίες συμβάλουν σε σημαντικό βαθμό στην δημιουργία θετικής και σύγχρονης εικόνας για τον Οργανισμό και ταυτόχρονα δίνουν το στίγμα ότι ο ΟΑΕΔ τα τελευταία χρόνια άλλαξε.

Προσωπική επαφή: Η καθοδήγηση που υπάρχει πλέον στα Κ.Π.Α., μέσω της **υπηρεσίας υποδοχής**, αξιολογείται σαν πολύ σημαντική γιατί σε αυτό το στάδιο γίνεται ενημέρωση για το πού πρέπει να κατευθυνθεί ο συναλλασσόμενος, ενώ γίνεται και ένας πρώτος έλεγχος των δικαιολογητικών προκειμένου να εξυπηρετηθεί. Θεωρείται σαν η βασικότερη αλλαγή στην προσωπική επαφή, γιατί συμβάλει στην ταχύτερη εξυπηρέτηση, στην αποσυμφόρηση σε μεγάλο βαθμό των Κ.Π.Α. και βοηθάει στο να αποφεύγεται η άσκοπη αναμονή σε περίπτωση που για παράδειγμα, λείπει κάποιο δικαιολογητικό. Σημαντική, επίσης, αλλαγή, η οποία εκσυγχρονίζει ταυτόχρονα και την εικόνα του ΟΑΕΔ, είναι η ύπαρξη του **κοινόχρηστου υπολογιστή** με δυνατότητα έκδοσης-εκτύπωσης δικαιολογητικών. Η αποδοχή ιδιαίτερα από τις νεότερες ηλικίες είναι πολύ μεγάλη. Η ύπαρξη, τέλος, των **εργασιακών συμβούλων** μέσα στα

Κ.Π.Α., δημιουργεί την αίσθηση ότι ο ΟΑΕΔ είναι δίπλα στον άνεργο και πλέον δεν είναι απλά ο Οργανισμός που δίνει επίδομα ανεργίας. Οι πολίτες περιμένουν από τον ΟΑΕΔ να εξελίξει ακόμα περισσότερο το ρόλο του εργασιακού συμβούλου και προσβλέπουν στη βοήθεια που μπορεί να τους δώσει.

ΒΑΣΙΚΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΕ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε εργαζόμενους στον ΟΑΕΔ, οι οποίοι δήλωσαν την πρόθεσή τους να συμμετάσχουν. Οι συνεντεύξεις -προσωπικές και τηλεφωνικές- στόχο είχαν τη διερεύνηση του βαθμού αντίληψης των αλλαγών που έχουν συντελεστεί στον Οργανισμό και το βαθμό συνεισφοράς τους στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας του προσωπικού.

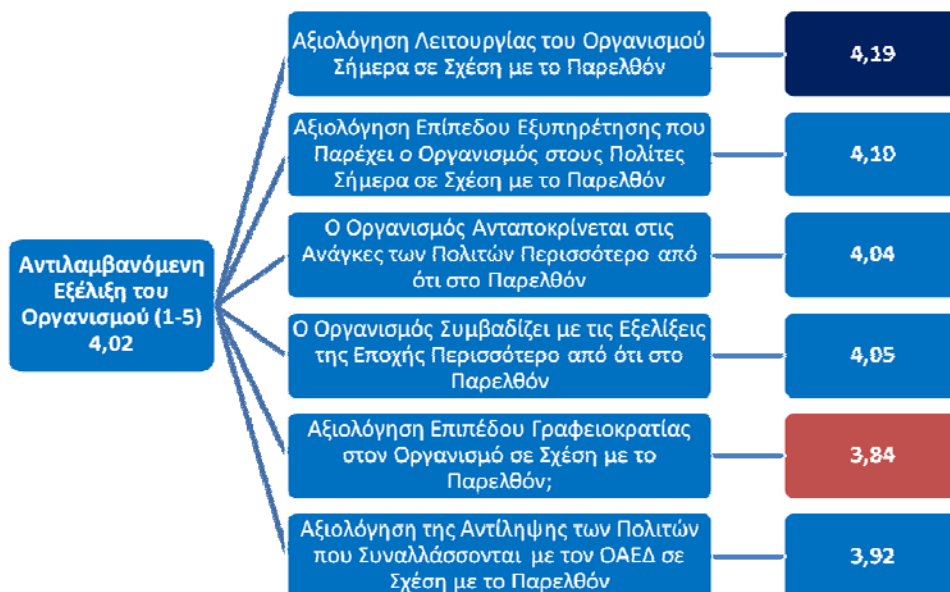
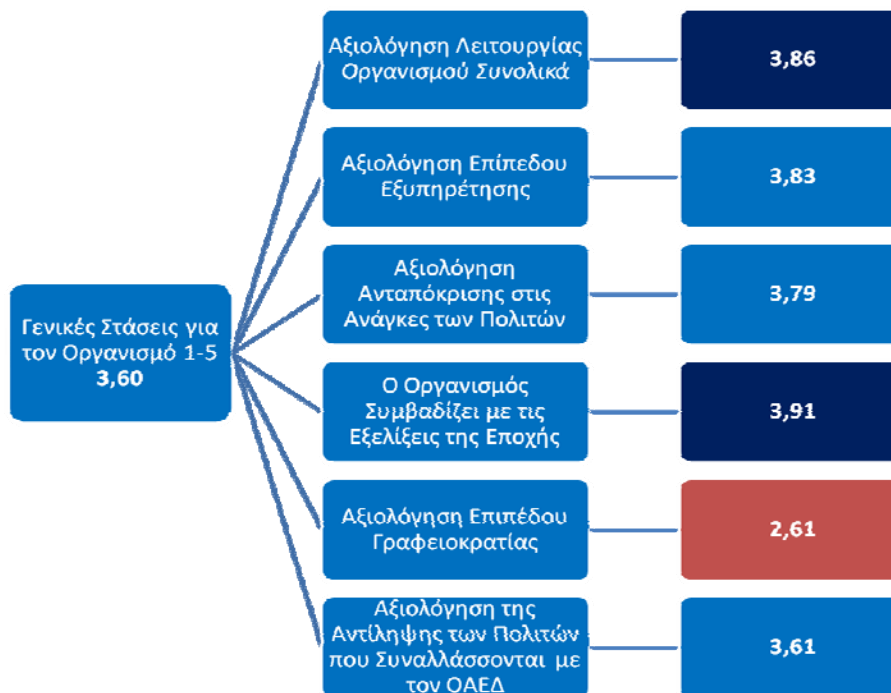
Το πιο σημαντικό εύρημα είναι ότι οι απόψεις των εργαζομένων συμπίπτουν απόλυτα σχεδόν με τις απόψεις των συναλλασσόμενων.

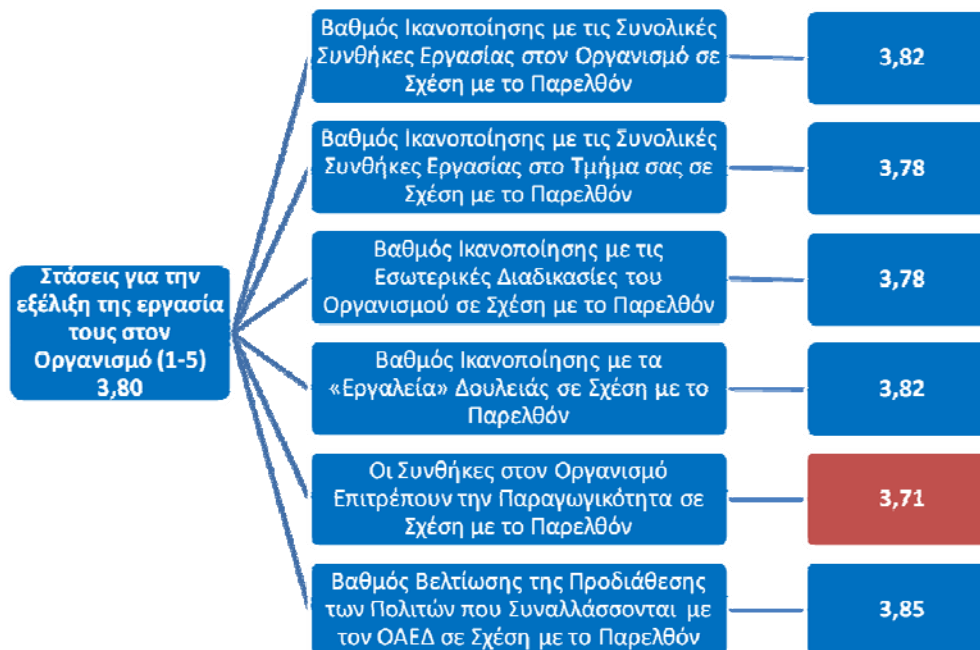
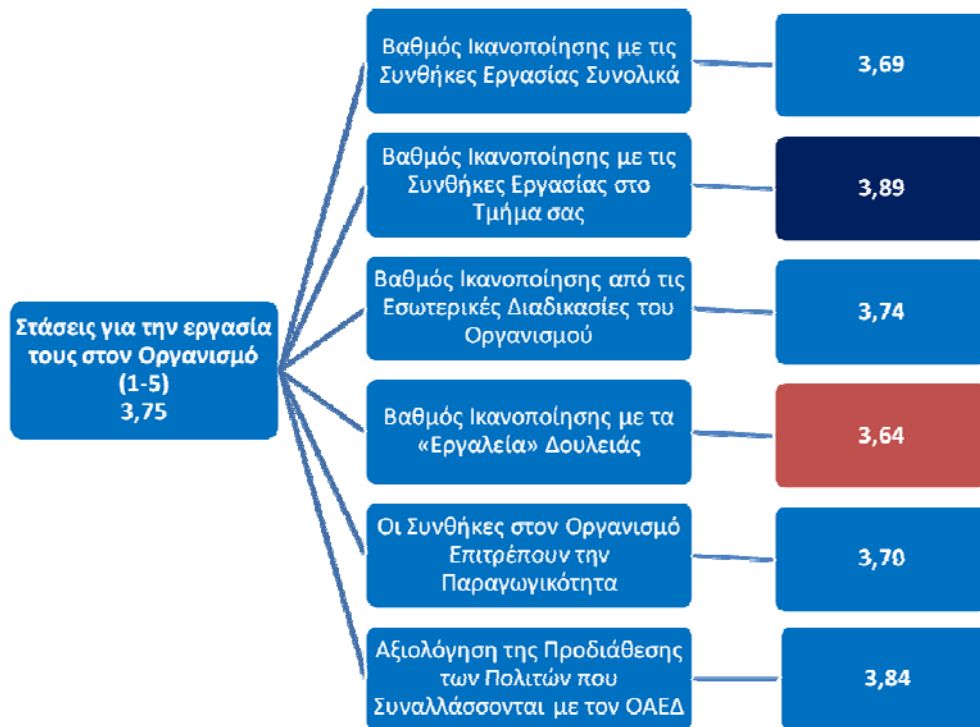
Βασικές αναφορές:

- Το επίπεδο εξυπηρέτησης των πολιτών έχει βελτιωθεί σημαντικά
- Ο Οργανισμός ανταποκρίνεται στις ανάγκες των συναλλασσόμενων, πολύ περισσότερο απ' ό τι στο παρελθόν
- Η γραφειοκρατία περιορίζεται με ρυθμούς πολύ πιο γρήγορους
- Ο ΟΑΕΔ συμβαδίζει με τις εξελίξεις της εποχής
- Η εικόνα των πολιτών για τον ΟΑΕΔ, έτσι όπως εισπράττεται από τους εργαζόμενους που συναλλάσσονται μαζί του, έχει σαφώς βελτιωθεί
- Οι συνολικές συνθήκες εργασίας αξιολογούνται θετικά
- Οι εσωτερικές διαδικασίες εξελίσσονται, βελτιώνοντας έτσι τις συνθήκες εργασίας.
- Οι δυνατότητα ηλεκτρονικής εξυπηρέτησης έχουν αποσυμφορήσει τα Κ.Π.Α.

Συνολικά, θεωρείται από τους εργαζόμενους ότι οι αλλαγές που έχουν πραγματοποιηθεί εκτός του ότι δημιουργούν την εικόνα ενός σύγχρονου φορέα, δημιουργούν μία γενική θετική προδιάθεση των πολιτών απέναντι στον Οργανισμό, γεγονός που επηρεάζει την καθημερινότητα και τις συνθήκες εργασίας στα Κ.Π.Α.

Παρακάτω παρουσιάζονται τα συνοπτικά συμπεράσματα που προέκυψαν από τις ανωτέρω έρευνες. Οι βαθμολογίες έχουν υπολογιστεί με βάση την κλίμακα 1-5, όπου: 5=Πάρα πολύ, 4=Αρκετά, 3=Μέτρια, 2=Λίγο, 1=Καθόλου.





13.2 Συμμετοχή των εργαζομένων

Για την υλοποίηση του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», αναπτύχθηκε μια σειρά νέων διοικητικών πρακτικών και διαδικασιών που έχουν πλέον γενικευτεί στη λειτουργία του Οργανισμού. Αυτές οι πρακτικές και οι διαδικασίες εξασφάλισαν τη **συναίνεση και τη θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στις μεγάλες οργανωτικές αλλαγές** και ενίσχυσαν **την εμπλοκή κρίσιμου αριθμού εργαζομένων** στην εξειδίκευση και τελική διαμόρφωση των αλλαγών, στην πιλοτική τους εφαρμογή και στη μετακύλισή τους στο σύνολο των μονάδων του Οργανισμού.

Οι διαδικασίες περιλάμβαναν αφενός την ενδελεχή **ενημέρωση των εργαζομένων** από τη Διοίκηση και την **εις βάθος συζήτηση για το σκοπό των δομικών αλλαγών στον ΟΑΕΔ και την σημασία τους** για την κοινωνία, τους ανέργους και τους εργαζόμενους του Οργανισμού, αφετέρου την διαβούλευση και ανταλλαγή απόψεων πριν αυτές εισαχθούν σε πιλοτικό στάδιο. Όσον αφορά τις νέες διοικητικές πρακτικές, αυτές περιλάμβαναν:

- Οριζόντιες/διατμηματικές θεματικές ομάδες/επιτροπές
- Focus groups
- Ομαδικές στοχευμένες εκπαιδεύσεις
- Εκπαιδεύσεις συναδέλφων από συναδέλφους

οι οποίες ενίσχυσαν και ενισχύουν την ομαδικότητα, την ανάληψη πρωτοβουλιών και τη συμμετοχικότητα των εργαζομένων.

Η κύρια νέα οργανωτική πρακτική συνίσταται στον **ορισμό οριζόντιων ομάδων/επιτροπών**, με μέλη υπαλλήλους της κεντρικής Διοίκησης, των περιφερειακών και τοπικών μονάδων και **με θεματικό αντικείμενο**, στις οποίες **συμμετέχουν ανώτερα και ενδιάμεσα στελέχη** που ανήκουν **σε διαφορετικές διευθύνσεις, τμήματα και οργανικές μονάδες** του Οργανισμού, για την υλοποίηση όχι μόνο κομβικών δράσεων του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» αλλά και για την επεξεργασία προτάσεων για άλλα θέματα (π.χ. υποδείξεις ανέργων, συμμετοχή στο ευρωπαϊκό δίκτυο των δημόσιων φορέων/υπηρεσιών απασχόλησης, περιγράμματα θέσεων εργασίας, επισκευές εκπαιδευτικών μονάδων, υλοποίηση ρυθμίσεων οφειλών και δανείων δικαιούχων τ. Ο.Ε.Κ. κ.ά.).

Οι περιφερειακές εκδηλώσεις ενημέρωσης, εκ μέρους στελεχών της Διοίκησης, των Προϊσταμένων και εκπροσώπων των οργανικών μονάδων ανά περιφέρεια και, κυρίως, οι επισκέψεις της Διοικήτριας του ΟΑΕΔ σε όλες τις Περιφερειακές Διευθύνσεις και στα περισσότερα Κ.Π.Α. της χώρας (σε αρκετά πάνω από μία φορές) και η συζήτηση με τους εργαζόμενους υπήρξε ο κύριος

τρόπος επικοινωνήσης του σκοπού, του περιεχομένου και της σημασίας των αλλαγών στον Οργανισμό. Η ενημέρωση και η συζήτηση με τους εργαζόμενους στη βάση υπήρξε το σημείο εκκίνησης όλων των στελεχών της κεντρικής για τον πειραματισμό με οργανωτικές αλλαγές στις τοπικές υπηρεσίες. Για παράδειγμα, αφού έγινε η **επιλογή του Κ.Π.Α. Πατησίων ως fast track δομής**, όπου **εφαρμόστηκαν πιλοτικά οι νέοι ρόλοι και οι νέες διαδικασίες** πριν μετακλιστούν στο σύνολο των Κ.Π.Α. της χώρας, πραγματοποιήθηκε μια **σειρά συναντήσεων γνωριμίας και διαβούλευσης με το προσωπικό**, του οποίου οι ρόλοι και οι διαδικασίες που χειριζόταν επρόκειτο να επηρεαστούν από τις οργανωτικές αλλαγές, ώστε να διαμορφωθούν συνθήκες ενεργητικής συμμετοχής για την εισαγωγή των τελευταίων.

Στο πλαίσιο της ανάγκης ανατροφοδότησης και απόκτησης πληροφοριών από την άσκηση των νέων ρόλων (i) του Επικεφαλής Μέσου Διοικητικού Επιπέδου (Ε.Μ.Δ.Ε.), (ii) του Υπαλλήλου Υποδοχής, (iii) του Εργασιακού Συμβούλου Αναζητούντων Εργασία, (iv) του Εργασιακού Συμβούλου Εργοδοτών αλλά και του ρόλου (v) του Προϊσταμένου, πραγματοποιήθηκαν μια σειρά συναντήσεων (Rena groups) για ανταλλαγή εμπειριών σχετικά με τις αντίστοιχες διαδικασίες των ρόλων, τη διατύπωση προβληματισμών και απόψεων από την εφαρμογή των διαδικασιών και την υποβολή προτάσεων με στόχο την βελτίωση ή και υιοθέτηση νέων. Κρίνεται επίσης ιδιαίτερα θετική η συμμετοχή των εργαζομένων στην υποβολή προτάσεων βελτίωσης των εσωτερικών διαδικασιών του οργανισμού και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω του εσωτερικού δικτύου ενδοεπικοινωνίας (Intranet).

Όσον αφορά την εκπαίδευση των εργαζομένων, η Διοίκηση του Οργανισμού επέλεξε συνειδητά να αξιοποιήσει στελέχη του ίδιου του Οργανισμού στη διαδικασία ανάπτυξης εκπαιδευτικών δράσεων. **Το εγχείρημα των «πολλαπλασιαστών» αποτέλεσε το πρώτο βήμα προς τη διασφάλιση**, ως ένα βαθμό, **της συμμετοχής του συνόλου των εργασιακών συμβούλων** στο μεγάλο εγχείρημα του Οργανισμού για επαναπροσδιορισμό του ρόλου του στην αγορά εργασίας. Αναπτύχθηκε σε πρώτη φάση μια κρίσιμη μάζα «Πολλαπλασιαστών»-«Εκπαιδευτών Εργασιακών Συμβούλων», η οποία απαρτίστηκε **από περιφερειακά στελέχη που υπηρετούν στα Κ.Π.Α.**, βιώνουν την ίδια καθημερινότητα εξαιτίας των αλλαγών που έχουν επέλθει και από τις οποίες απορρέουν, αν όχι οι ίδιες, παρόμοιες δυσκολίες. Οι πολλαπλασιαστές μέσω της εκπαίδευσης διαχέουν, το όραμα, τις πολιτικές και τους στόχους του Οργανισμού σε όλους τους εργασιακούς συμβούλους των Κ.Π.Α. και γενικότερα στους υπαλλήλους που εμπλέκονται στη διαδικασία της αποτελεσματικής προσέγγισης ανέργων, εργοδοτών και της «πραγματικής-ποιοτικής» σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Τέλος, όσον αφορά στην οργάνωση και λειτουργία των Κ.Π.Α. ο καθοδηγητικός, υποστηρικτικός, μαθησιακός και καινοτομικός ρόλος του Ε.Μ.Δ.Ε., υπό την στενή εποπτεία και καθοδήγηση των Προϊσταμένων, υπήρξε καθοριστικός. Αποτέλεσε τον συνδετικό κρίκο του κάθε Κ.Π.Α. με τη Διοίκηση του Οργανισμού, προκειμένου να υποστηριχθεί και να ολοκληρωθεί το μεταρρυθμιστικό όραμα του Οργανισμού για την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη οργάνωση και λειτουργία των Κ.Π.Α. Για πρώτη φορά, από το δεύτερο εξάμηνο του 2016, ο κάθε Προϊστάμενος Κ.Π.Α., συνεπικουρούμενος από τον Ε.Μ.Δ.Ε., είναι σε θέση να εφαρμόσει μια ολοκληρωμένη μεθοδολογία συντονισμού του έργου του, αξιοποιώντας εργαλεία όπως η κάρτα επίδοσης και η έκθεση μηνιαίων συναντήσεων των Κ.Π.Α. Με βάση τους δείκτες που συμπεριλαμβάνονται στην κάρτα επίδοσης καθώς και τα αποτελέσματα των μηνιαίων ή/και τακτικών συναντήσεων στα Κ.Π.Α. είναι εφικτότερος ο προγραμματισμός, ο συντονισμός των λειτουργιών των Κ.Π.Α., η εποπτεία και παρακολούθηση των τιθέμενων κάθε φορά στόχων, η παροχή στοιχείων και δεδομένων προς τη Διοίκηση, η σύνταξης αναφορών σχετικά με τη λειτουργία του Κ.Π.Α. κ.α. Οι μέχρι σήμερα μηνιαίες/τακτικές ολομέλειες των υπαλλήλων σε επίπεδο Κ.Π.Α. έχουν προλειάνει το έδαφος, προκειμένου να μεταβούν ομαλά τα Κ.Π.Α. στην εφαρμογή των διατάξεων που αφορούν στην εφαρμογή συστήματος διοίκησης με στόχους σύμφωνα με τις διατάξεις του ν.4369/2016.

Η συμμετοχή, όχι μόνο όλων των ιεραρχικών επιπέδων διοίκησης, αλλά και των υπαλλήλων, κατά τη διαδικασία καθορισμού, παρακολούθησης και αξιολόγησης της στοχοθεσίας σε κάθε υπηρεσία αναμένεται να επεκταθεί στο σύνολο των οργανικών μονάδων του Οργανισμού μετά την υλοποίηση του νέου οργανογράμματος του ΟΑΕΔ, η οποία αναμένεται το δεύτερο εξάμηνο του 2019.

14. ΝΕΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΜΟΝΤΕΛΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών, το οποίο προετοίμασε και δρομολόγησε ο Οργανισμός κατά την τετραετία 2015-2018, δεν απαιτούσε μόνο οργανωτική και διοικητική ευελιξία αλλά και την εκπαίδευση και επιμόρφωση του προσωπικού σε νέα αντικείμενα, ρόλους και διαδικασίες, προκειμένου να υλοποιηθούν οι οργανωτικές αλλαγές, να παρασχεθούν οι νέες υπηρεσίες και να αξιοποιηθούν τα νέα εργαλεία και μέθοδοι εργασίας που παρήχθησαν με το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ». Η εκπαίδευση του προσωπικού ανά κατηγορίες, με στοχευμένες εκπαιδύσεις, για την ενίσχυση και τον εμπλουτισμό των γνώσεων και δεξιοτήτων του αποτέλεσε -εκτός από βασικό άξονα του Προγράμματος- κεντρικό στόχο της Διοίκησης του Οργανισμού την τελευταία τετραετία.

Για πρώτη φορά στην ιστορία του, ο ΟΑΕΔ, σε συνεργασία με το Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΙΝ.Ε.Π.) του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, προχώρησε σε ένα **φιλόδοξο πρόγραμμα εκπαίδευσης** του μεγαλύτερου μέρους του προσωπικού του, μετά από προσδιορισμό των εκπαιδευτικών αναγκών με σύγχρονες τεχνικές και εργαλεία. Την τετραετία 2015-2018 εκπαιδεύτηκαν περίπου τα 2/3 του μόνιμου προσωπικού του Οργανισμού σε σύνολο 3.437, πολλοί περισσότερες από μία φορές, με σύγχρονες εκπαιδευτικές μεθόδους από έμπειρους συναδέλφους τους ή εξωτερικούς εκπαιδευτές.

Ταυτόχρονα, ο Οργανισμός **άλλαξε πολιτική εκπαίδευσης προσωπικού**. Από έναν Οργανισμό του οποίου οι εργαζόμενοι μέχρι πριν λίγα χρόνια εκπαιδούνταν ανάλογα με τα ατομικά τους ενδιαφέροντα και στρατηγικές επαγγελματικής εξέλιξης, ο ΟΑΕΔ, μέσα σε μία τετραετία, έθεσε γερά θεμέλια για τη μετατροπή του σε έναν «Οργανισμό που μαθαίνει», δηλαδή που διαρκώς εκπαιδεύει το προσωπικό του σε νέα αντικείμενα ώστε να ανταποκρίνεται στη ανάγκη συνεχούς βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους πολίτες και της εσωτερικής αποτελεσματικότητας.

Ο Οργανισμός επίσης **άλλαξε μοντέλο εκπαίδευσης προσωπικού**. Απέκτησε δική του τεχνογνωσία και εμπειρία στο σχεδιασμό και την οργάνωση ολοκληρωμένων προγραμμάτων κατάρτισης προσωπικού, δημιούργησε την κατάλληλη υποδομή, παρήγαγε και εφάρμοσε νέα εργαλεία και μεθόδους (εντοπισμός εκπαιδευτικών αναγκών, δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού, μητρώο εσωτερικών εκπαιδευτών και εκπαιδύσεων προσωπικού) και ανέπτυξε εξωτερικές συνεργασίες με τρίτους φορείς, εξελίξεις που αποτελούν τη βάση για την εδραίωση των ανωτέρω αλλαγών και τη συνέχιση του έργου της εκπαίδευσης του προσωπικού στην ίδια κατεύθυνση τα επόμενα χρόνια.

14.1 Μεγάλες τομές στο πεδίο της εκπαίδευσης προσωπικού

Μαζί με τις μαζικές εκπαιδεύσεις, ο ΟΑΕΔ εγκαινίασε την περίοδο 2015-2018 ένα νέο μοντέλο εκπαίδευσης προσωπικού εφαρμόζοντας μεγάλες αλλαγές-τομές που συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- **Ενεργητική πολιτική εκπαίδευσης**, έναντι προηγούμενης ανυπαρξίας πολιτικής (μοντέλο εκπαίδευσης στηριγμένο στην ατομική πρωτοβουλία των εργαζομένων). **Σχεδιάστηκε** για πρώτη φορά στα χρονικά του Οργανισμού ένα **πρόγραμμα εκπαίδευσης του προσωπικού μεγάλης κλίμακας**, με βάση τις ανάγκες ανάπτυξης νέων υπηρεσιών και υποστήριξης οργανωτικών και διοικητικών αλλαγών.
- **Ανάπτυξη νέου μαθησιακού και στρατηγικού προσανατολισμού των προγραμμάτων κατάρτισης** και συστημική²⁹ υλοποίησή τους ανά υποσύστημα (ανάλυση προβλημάτων και εντοπισμός εκπαιδευτικών αναγκών, σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή άλλων μαθησιακών δράσεων, υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης, αξιολόγηση δράσεων εκπαίδευσης/κατάρτισης)
- **Δημιουργία για πρώτη φορά στον ΟΑΕΔ «μητρώου εκπαιδύσεων προσωπικού»** στο εσωτερικό δίκτυο του Οργανισμού³⁰.
- Δημιουργία δικτύου υποδομών εκπαίδευσης προσωπικού (10 αίθουσες εκπαίδευσης) σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο
- **Δημιουργία νέου πλαισίου συνεργασιών με τρίτους φορείς** (Ε.Κ.Δ.Δ.Α.³¹, Μ.Ο.Δ.³², Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.³³) σε θέματα κατάρτισης.
- **Δημιουργία μητρώου εσωτερικών εκπαιδευτών (πολλαπλασιαστών)**: Συγκροτήθηκε αρχικά μια κρίσιμη μάζα εσωτερικών εκπαιδευτών εργασιακών συμβούλων, που σταδιακά θα επεκταθεί και σε άλλους τομείς, όπως η ασφάλιση, οι ενεργητικές πολιτικές, τα πληροφοριακά συστήματα, οι διοικητικές λειτουργίες κ.ά.

²⁹ Αναφέρεται και χαρακτηρίζει ένα ολόκληρο σύστημα δημιουργίας προγραμμάτων κατάρτισης το οποίο είναι αποτέλεσμα μιας σειράς αλληλένδετων υποσυστημάτων (π.χ. ανάλυση προβλημάτων και εντοπισμός εκπαιδευτικών αναγκών, σχεδιασμός εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή άλλων μαθησιακών δράσεων, υλοποίηση προγραμμάτων εκπαίδευσης/κατάρτισης, αξιολόγηση δράσεων εκπαίδευσης/κατάρτισης).

³⁰ Η αρμόδια Διεύθυνση έχει εικόνα των εκπαιδύσεων που έχει κάνει ο κάθε υπάλληλος (λίστα προγραμμάτων ανά έτος, ανά φορέα, ανά χρονικό διάστημα).

³¹ Προγραμματική Συμφωνία μεταξύ του ΟΑΕΔ και του Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

³² Σύμφωνο Συνεργασίας μεταξύ της Μ.Ο.Δ. ΑΕ και του ΟΑΕΔ

³³ Πρωτόκολλο Συνεργασίας μεταξύ του ΟΑΕΔ και του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.

Το **επιτυχημένο εγχείρημα των εσωτερικών εκπαιδευτών (πολλαπλασιαστών)** συνέβαλε τα μέγιστα στην προσχώρηση της πλειονότητας των υπαλλήλων στο μεγάλο εγχείρημα της αλλαγής του Οργανισμού, δημιουργώντας συναντίληψη ως προς τους στρατηγικούς στόχους του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» και ως προς τον ρόλο των στελεχών βάσης στην επίτευξη αυτών των στόχων.

Το νέο επιχειρησιακό μοντέλο του ΟΑΕΔ είναι σημαντικό να στηρίζεται σ' ένα **μοντέλο εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων** με άξονα την **αρχή της «διαρκούς μάθησης»** που αποσκοπεί στη μετουσίωση των νέων ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού σε οργανωσιακή γνώση και σε αλλαγή της εργασιακής συμπεριφοράς και κουλτούρας.

Εκτός από την ανάγκη να υποστηρίξουν τις νέες υπηρεσίες και τις οργανωτικές και διοικητικές αλλαγές, **οι μεγάλες αλλαγές-τομές της τελευταίας τετραετίας στο πεδίο της εκπαίδευσης του προσωπικού έχουν ένα πιο μακροπρόθεσμο στόχο.** Αυτός δεν είναι άλλος από τη **μετατροπή** του ΟΑΕΔ **σε οργανισμό που μαθαίνει** (learning organization), δηλαδή σε έναν οργανισμό που έχει ενσωματωμένους μηχανισμούς διαρκούς μάθησης και ανάπτυξης όλων των εργαζομένων, με τέτοιο τρόπο ώστε να μεταδίδεται πολλαπλασιαστικά η νέα γνώση και να προσαρμόζεται συνεχώς στις εσωτερικές και εξωτερικές αλλαγές.

14.2 Στοιχεία δράσεων εκπαίδευσης προσωπικού

Κατά την τελευταία τετραετία 2015-2018 από τη Δ/ση Εκπαίδευσης Προσωπικού του ΟΑΕΔ διενεργείται μια συνεχής διαδικασία εκπαίδευσης-επιμόρφωσης, που απευθύνεται σε συγκεκριμένες ομάδες στόχου των υπαλλήλων του Οργανισμού, όπου δίνεται έμφαση τόσο στο σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση και στην αξιολόγηση των προγραμμάτων αυτών.

Συγκεντρωτικά ο συνολικός αριθμός των εκπαιδευθέντων υπαλλήλων από το 2015 και μετά ήταν 4.418 άτομα, εκ των οποίων οι 1.907 εκπαιδεύθηκαν ενδοεπιχειρησιακά, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 43% του συνόλου των εκπαιδευομένων υπαλλήλων, ενώ οι 2.404 (σε ποσοστό 54,5%) εκπαιδεύθηκαν μέσω ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ και μόλις 107 άτομα (ποσοστό 2,5%) μέσω τρίτων φορέων (Πανεπιστήμιο Αθηνών, ΚΕΚ, κλπ).

Αναλυτικότερα τα στοιχεία της επιμόρφωσης κατά τα έτη 2015-2018 αναγράφονται στον παρακάτω πίνακα, ως εξής:

Συγκεντρωτικά Στοιχεία Εκπαιδεύσεων Υπαλλήλων Ο.Α.Ε.Δ. ετών 2015-2018 ³⁴					
	2015	2016	2017	2018	ΣΥΝΟΛΟ
Εκπαιδευθέντες	1.122	1.226	818	1.252	4.418
ΜΕΣΩ ΙΝΕΠ	1.102	561	388	353	2.404
ΜΕ ΙΔΙΑ ΜΕΣΑ	19	665	324	899	1.907
ΜΕΣΩ ΤΡΙΤΩΝ	1	0	106	0	107
Εκπαιδευτικές ώρες	2.263	1.965	2.411	2.289	8.928
Ανθρωπόωρες	24.112	32.751	18.424	31.758	107.045
Τίτλοι Προγραμμάτων Επιμόρφωσης / Κατάρτισης με ίδια μέσα	1	8	7	10	26
Προγράμματα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης με ίδια μέσα (Τμήματα)	1	33	19	51	104
Τίτλοι Προγραμμάτων Επιμόρφωσης / Κατάρτισης ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ	64	42	64	73	243
Προγράμματα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ (Τμήματα)	236	76	123	163	598
Τίτλοι Προγραμμάτων Επιμόρφωσης / Κατάρτισης Τρίτων φορέων	1	0	1	0	2
Προγράμματα Επιμόρφωσης / Κατάρτισης Τρίτων φορέων (Τμήματα)	1	0	17	0	18
Μητρώο Εσωτερικών Εκπαιδευτών	0	40	3	17	60

Έχοντας ως βάση αναφοράς τον συνολικό αριθμό των μόνιμων υπαλλήλων του Οργανισμού που είναι 3.437 άτομα, έχουν εκπαιδευτεί περίπου τα 2/3 του συνόλου του μόνιμου προσωπικού και **τουλάχιστον το 1/3 του προσωπικού έχει συμμετάσχει σε παραπάνω από μία εκπαιδεύσεις.**

Ειδικότερα, όσον αφορά την εσωτερική επιμόρφωση, αυτή στηρίχθηκε στις καταγεγραμμένες επαγγελματικές δεξιότητες των νέων εργασιακών ρόλων στα Κ.Π.Α. ΟΑΕΔ και επικεντρώθηκε, κατά το μεγαλύτερο μέρος, στην εκπαίδευση-επιμόρφωση των εργασιακών συμβούλων των Κ.Π.Α. των Προϊσταμένων τους, των υπαλλήλων υποδοχής και των επικεφαλής μέσου διοικητικού επιπέδου. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα τον σχεδιασμό και την υλοποίηση 104 συνολικά προγραμμάτων εσωτερικής εκπαίδευσης-επιμόρφωσης, στην οποία συμμετείχαν συνολικά 1.907 υπάλληλοι. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το σύνολο των υπαλλήλων των Κ.Π.Α., που έχουν ως κύρια αρμοδιότητα τους παραπάνω ρόλους κατά το διάστημα αναφοράς, ήταν περίπου 650 άτομα (όπως είναι καταγεγραμμένα στο εσωτερικό δίκτυο του Οργανισμού), οι περισσότεροι από αυτούς σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία επιμορφώθηκαν τουλάχιστον 2 φορές. Επιπλέον, ο μέσος

³⁴ Μέσω Ι.Ν.Ε.Π., ΟΑΕΔ (με ίδια μέσα) και τρίτων Φορέων.

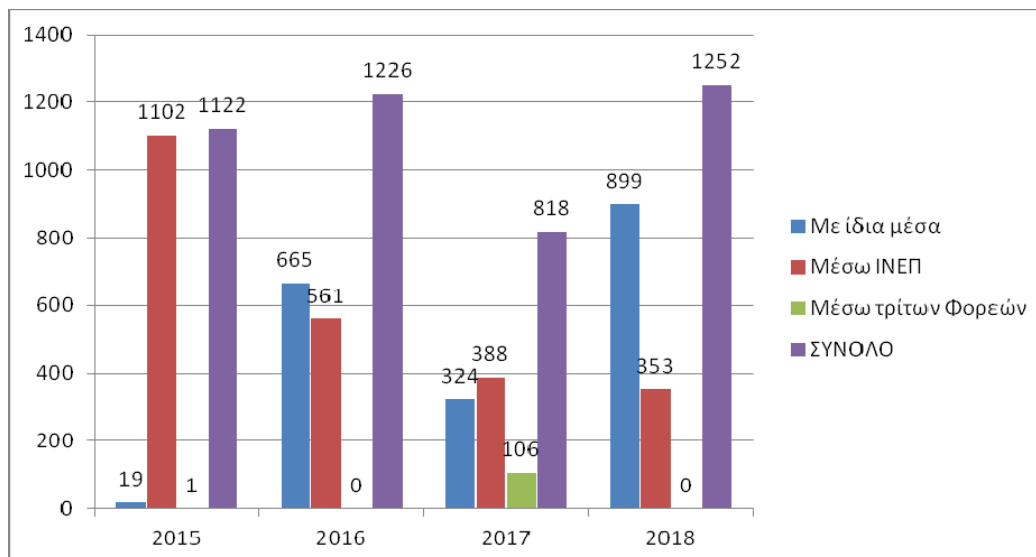
αριθμός ωρών εκπαίδευσης ανά υπάλληλο είναι περίπου 20 ώρες για τα προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης και 35 ώρες για τα προγράμματα που υλοποιήθηκαν μέσω ΙΝΕΠ/ΕΚΔΔΑ.

Μέσος όρος ωρών εκπαίδευσης ανά συμμετέχοντα υπάλληλο				
ΕΤΟΣ	*2015	2016	2017	2018
ΕΣΩΤΕΡΙΚΑ	150,00	19,39	8,28	23,33
ΙΝΕΠ	19,25	35,40	37,84	30,54
Μ.Ο. ΕΤΟΥΣ	84,63	27,40	23,06	26,94

*Στο έτος 2015 οι ώρες αφορούν τη συμμετοχή σε μόνο 1 πρόγραμμα, διάρκειας 150 ωρών, άρα δεν είναι αντιπροσωπευτική τιμή ως προς τη διαμόρφωση του Μ.Ο.

Σε γενικές γραμμές, από την περαιτέρω ανάλυση των στοιχείων προκύπτει, κατά προσέγγιση, ότι από το σύνολο των υπαλλήλων του Οργανισμού τα 2/3 συμμετείχαν, κατά την τελευταία τετραετία 2015-2018, σε τουλάχιστον μία εκπαίδευση.

Εκπαιδευθέντες υπάλληλοι ΟΑΕΔ 2015-2018



14.3 Δημιουργία εκπαιδευτικού υλικού για την κατάρτιση του προσωπικού

Κατά τα έτη 2015-2017 επικαιροποιήθηκαν οι εκπαιδευτικοί Οδηγοί με τίτλο «Σπουδές και απασχόληση» που αφορούν την τυπική εκπαίδευση 1.384 ειδικοτήτων (ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας ΟΑΕΔ, Ι.Ε.Κ., ΕΠΑ.Λ., Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι. και Μεταπτυχιακά Προγράμματα) και διατίθενται, μέσω του εσωτερικού δικτύου του Οργανισμού (Intranet Περιφερειακής Διεύθυνσης Αττικής και Νήσων), στα στελέχη του Οργανισμού που υλοποιούν *Ομάδες Συμβουλευτικής και Εργαστήρια Ενεργοποίησης-Κινητοποίησης Ανέργων*.

Κατά το έτος 2015-2016, δημιουργήθηκε **Οδηγός με τα επαγγελματικά δικαιώματα των τεχνικών ειδικοτήτων** αλλά και έντυπο και ηλεκτρονικό εργαλείο απεικόνισης των οριζόντιων δεξιοτήτων σύμφωνα με το Ε.Σ.Σ.Ο.

Παράλληλα, **υπεγράφη πρωτόκολλο συνεργασίας του ΟΑΕΔ με τον Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. για την ανάπτυξη κοινών δράσεων**. Στο πλαίσιο αυτής της συνεργασίας αναπτύχθηκε η πιλοτική εφαρμογή ηλεκτρονικών εργαλείων διαχείρισης σταδιοδρομίας ενήλικων ανέργων της διαδικτυακής πύλης Ενηλίκων του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., στο πλαίσιο της υλοποίησης του Πρωτοκόλλου συνεργασίας ΟΑΕΔ – Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. (εισαγωγή νέων πεδίων Α.Μ. ΟΑΕΔ και Κ.Π.Α. ΟΑΕΔ). Παράλληλα δημιουργήθηκε οδηγός επαγγελματικών ικανοτήτων-δεξιοτήτων σύμφωνα με το Ε.Σ.Σ.Ο.

Το 2017 **συντάχθηκε εγχειρίδιο για την καθολική εφαρμογή της νέας μεθοδολογίας ανάλυσης προφίλ και κατηγοριοποίησης αναζητούντων εργασίας (profiling)**, η οποία συνοδεύτηκε και από την αντίστοιχη εκπαίδευση των εκπαιδευτών των εργασιακών συμβούλων για την χρήση αυτού του νέου εργαλείου.

Στο πλαίσιο της ανάπτυξης του νέου πιλοτικού *προγράμματος υποστήριξης επιχειρηματικών σχεδίων ανέργων νέων, ηλικίας 18-29 ετών*, που προετοιμάζει ο Οργανισμός και προγραμματίζεται να ξεκινήσει τον Σεπτέμβριο του 2019, **σχεδιάστηκε και υλοποιήθηκε εκπαίδευση εκπαιδευτών συμβούλων Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών**. Επίσης, σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν τα εκπαιδευτικά προγράμματα «Κατάρτιση-εξειδίκευση εργασιακών συμβούλων στην Συμβουλευτική Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών για την ενίσχυση της λειτουργίας των Κ.Π.Α.» και «Εκπαίδευση Συμβούλων Ανάλυσης Επιχειρηματικών Πρωτοβουλιών (Σ.Α.Ε.Π.) στο εργαλείο του καμβά Επιχειρηματικού Μοντέλου». Πρόσφατα ολοκληρώθηκε και ένα τρίτο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τους Σ.Α.Ε.Π. με τίτλο «Πρόγραμμα κατάρτισης-εξειδίκευσης συμβούλων Σ.Α.Ε.Π. στη μεθοδολογία πρωτοβάθμιας υποστήριξης, στην επιχειρησιακή μοντελοποίηση και στην υποστήριξη της επιχειρηματικότητας για την ενίσχυση της λειτουργίας των κέντρων προώθησης της απασχόλησης Κ.Π.Α.». Το προαναφερόμενο πρόγραμμα

κατάρτισης αφορά στην κατάρτιση των Συμβούλων Σ.Α.Ε.Π. του Οργανισμού σχετικά με το ηλεκτρονικό εργαλείο που θα χρησιμοποιήσουν οι άνεργοι που θα συμμετέχουν στο εν λόγω πιλοτικό πρόγραμμα. Το ηλεκτρονικό εργαλείο βασίζεται στον Καμβά Επιχειρηματικού Μοντέλου και είναι ένα δυναμικό εργαλείο που βοηθά τον μελλοντικό επιχειρηματία να ωριμάσει την επιχειρηματική του ιδέα πριν ακόμη ιδρύσει τη επιχείρησή του. Το εργαλείο, που έχει χρησιμοποιηθεί από την αντίστοιχη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης του Λουξεμβούργου σε πρόγραμμα υποστήριξης επιχειρηματικών ιδεών των ανέργων, παραμετροποιήθηκε για τις ανάγκες του πιλοτικού προγράμματος και η χρήση του αποτελεί σημαντική καινοτομία στο πλαίσιο της αναβάθμισης των παρεχόμενων από τον ΟΑΕΔ υπηρεσιών προς τους αναζητούντες εργασία.

15. ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΠΡΩΤΗ ΦΟΡΑ

Κατά τη διάρκεια της προηγούμενης τετραετίας, η Διοίκηση του ΟΑΕΔ είχε ως διαρκή μέριμνα την **ενίσχυση της εξωστρέφειας του ΟΑΕΔ** με την προβολή του έργου του στα Μ.Μ.Ε., την πραγματοποίηση επικοινωνιακών δράσεων από τον Οργανισμό και τη διαρκή του παρουσία και συμμετοχή στις επικοινωνιακές δράσεις άλλων φορέων. Παράλληλα, η ανάπτυξη πολλαπλών διαύλων επικοινωνίας με τους πολίτες και μέσω εσωτερικής επικοινωνίας των υπαλλήλων του Οργανισμού αποτέλεσε εξ αρχής ζητούμενο και προτεραιότητα του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», με αποτέλεσμα οι δράσεις σε αυτό τον τομέα να είναι από τις πρώτες που υλοποιήθηκαν από τον Οργανισμό τη διετία 2015-2016.

Τούτων δεδομένων, η σημαντικότερη πρωτοβουλία της Διοίκησης ήταν η **ανάπτυξη επικοινωνιακής πολιτικής για πρώτη φορά στον οργανισμό** με την αξιοποίηση της τεχνογνωσίας των άλλων ευρωπαϊκών δημόσιων φορέων απασχόλησης μέσω της τεχνικής βοήθειας του Προγράμματος. Η εκπόνηση επικοινωνιακής πολιτικής εντάχθηκε στις δράσεις του τελευταίου το 2017.

Απολογιστικά, δεδομένου ότι οι εξελίξεις στο χώρο των κλασικών Μ.Μ.Ε. (διαφοροποιήσεις στο τηλεοπτικό τοπίο, δραματική μείωση της κυκλοφορίας των εφημερίδων κ.α.) επιβάλλουν εναλλακτικούς τρόπους διάχυσης της πληροφόρησης στα κοινά που απευθύνεται ο ΟΑΕΔ και ότι μια επικοινωνιακή πολιτική του Οργανισμού περιλαμβάνει και την επικοινωνία στο εσωτερικό του:

- **Σχεδιάστηκε νέο portal (www.oaed.gr)**, φιλικότερο στον χρήστη, αναβαθμισμένο τεχνικά, λειτουργικά και αισθητικά. Τα στοιχεία επισκεψιμότητας επιβεβαιώνουν ότι το ανανεωμένο portal είναι σημείο αναφοράς τόσο για τους ανέργους όσο και για τις επιχειρήσεις.
- **Δημιουργήθηκε Εσωτερικό Δίκτυο Ενδοεπικοινωνίας** του προσωπικού του ΟΑΕΔ (**Intranet**) που καλύπτει καθημερινά τις ανάγκες των υπαλλήλων του Οργανισμού για ενημέρωση, διάχυση πληροφοριών, ανταλλαγή απόψεων και υποβολή προτάσεων.
- **Δημιουργήθηκαν 2 ενημερωτικά βίντεο**, που προβλήθηκαν μέσα από το κανάλι του ΟΑΕΔ στο Youtube, στα οποία περιγράφονται με δημιουργικό τρόπο και κάτω από το γενικό σύνθημα «**Ο ΟΑΕΔ αλλάζει**» όλες οι αλλαγές που έχουν επιτευχθεί στο πλαίσιο του Προγράμματος «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ».
- **Εκπονήθηκε στρατηγική επικοινωνίας του Οργανισμού στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης**. Σήμερα, η παρουσία του ΟΑΕΔ σε **Facebook, LinkedIn** και **Twitter** θεωρείται σημαντική και παρέχει στον μεγάλο αριθμό χρηστών («φίλων» και «ακόλουθων») συνεχή ροή πληροφόρησης και ενημέρωσης. Η αισθητική των σελίδων και στα τρία μέσα κοινωνικής δικτύωσης έχει αποσπάσει ιδιαίτερα θετικά σχόλια. Επιπλέον, και οι τρεις

πλατφόρμες αποτελούν σημαντικά εργαλεία επικοινωνίας του κοινού με τον ΟΑΕΔ, εφόσον δίνουν τη δυνατότητα διάδρασης (ερωτήσεις/απαντήσεις).

- **Υλοποιήθηκαν δύο ενημερωτικές καμπάνιες** με κεντρικά μηνύματα η πρώτη την ανάδειξη του ρόλου και του έργου των **ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας** του Οργανισμού και την ενημέρωση του κοινού και η δεύτερη την **παρακίνηση των ανέργων να συμπληρώσουν τα βιογραφικά** τους μέσα από το portal του Οργανισμού με σκοπό την γρηγορότερη εύρεση εργασίας.

Και για τις δύο αναφερόμενες καμπάνιες ο ΟΑΕΔ δεν επιβαρύνθηκε με κόστος για τον τηλεοπτικό και ραδιοφωνικό χρόνο μετάδοσης των μηνυμάτων εφόσον, μετά από σχετικό αίτημα προς το Ε.Σ.Ρ., αξιολογήθηκαν ως **μηνύματα κοινωνικού χαρακτήρα** και έτσι δόθηκε η δυνατότητα -με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο- να μεταδοθούν δωρεάν. Επιπλέον, και τα δύο τηλεοπτικά σποτ, μετά από συμφωνία με τη ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε., **προβλήθηκαν χωρίς οικονομική επιβάρυνση για τον Οργανισμό, από τις οθόνες του Μετρό και του Ηλεκτρικού**, πολλαπλασιάζοντας έτσι τη διείσδυση των μηνυμάτων και αντίστοιχα την αποτελεσματικότητα της επικοινωνίας.

- **Υιοθετήθηκε το γενικό σλόγκαν «Ο ΟΑΕΔ αλλάζει» για την επικοινωνιακή πολιτική** κατά την διετία 2016-2017, προκειμένου να περάσει το μήνυμα των αλλαγών στους πολίτες.
- **Το 2018 επαναπροσδιορίστηκε η επικοινωνιακή πολιτική και η επικοινωνιακή πλατφόρμα του Οργανισμού** υπό το γενικό σλόγκαν **«Ο δικός σου ΟΑΕΔ»**. Τη λογική προσέγγιση του μηνύματος «Ο ΟΑΕΔ αλλάζει» διαδέχτηκε μία πιο συναισθηματική, προκειμένου να ενισχυθεί ο δεσμός του ΟΑΕΔ με τους πολίτες. Το συγκεκριμένο σλόγκαν **αντανακλά το όραμα του Οργανισμού**, το οποίο συνδέει με τον στόχο των αλλαγών που έχει ήδη υλοποιήσει ή δρομολογήσει. **Σηματοδοτεί τη νέα εποχή στην οποία εισέρχεται ο ΟΑΕΔ**, με αλλαγές στον τρόπο παροχής των υπηρεσιών του που τον κάνουν φιλικό, προσιτό και αποτελεσματικό, με όραμα για τους άνεργους και δίπλα στις επιχειρήσεις.



Ο ΟΑΕΔ αλλάζει

Ο δικός σου

Ενδοεπικοινωνία – Εσωτερικό Δίκτυο (Intranet)

Η λειτουργία του Εσωτερικού Δικτύου του ΟΑΕΔ (Intranet) αποτελεί ένα κρίσιμο εργαλείο που έχει ως στόχο την υποστήριξη των υπαλλήλων του Οργανισμού σε επίπεδο ενημέρωσης και διάχυσης οποιασδήποτε πληροφορίας, που συμβάλλει στην βελτίωση της απόδοσής τους πάνω στη δουλειά και στην αποτελεσματικότερη εξυπηρέτηση των πολιτών. Τα τελευταία χρόνια έχει δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στην αξιοποίηση του εργαλείου αυτού για την καλύτερη εσωτερική επικοινωνία, την κοινή χρήση πόρων και βέλτιστων πρακτικών, τη βελτίωση της εξυπηρέτησης των συναλλασσόμενων, τη μείωση της γραφειοκρατίας και την πρόσβαση σε πληροφόρηση.

Με αφορμή το Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», η Διοίκηση έθεσε ως στόχο τη διαδικασία υποβολής προτάσεων από τους υπαλλήλους του συνόλου των δομών του Οργανισμού, που αφορούν τόσο την ποιοτικότερη και έγκαιρη υλοποίηση των δράσεων του Οργανισμού που υπηρετούν, όσο και τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας τους. Οι επώνυμες προτάσεις αφορούν τη βελτίωση των διαδικασιών, μεθόδων, πρακτικών, εγκυκλίων, κ.α. και αξιολογούνται από τη Διοίκηση του Οργανισμού. Το Εσωτερικό Δίκτυο επιλέχθηκε να αποτελέσει εργαλείο συγκέντρωσης των προτάσεων αυτών ειδικότερα μέσω της εφαρμογής «Προτάσεις Υπαλλήλων» (14-05-2015). Το σύστημα χρησιμοποιείται ολοένα και πιο εντατικά από όλα τα στελέχη του Οργανισμού και αρκετές από τις προτάσεις βελτίωσης υπηρεσιών και διαδικασιών που έχουν γίνει από το προσωπικό έχουν υιοθετηθεί.

Κατόπιν σχετικών προτάσεων από υπαλλήλους που συμπλήρωσαν το Ερωτηματολόγιο Χρήσης Εσωτερικού Δικτύου (25-04-2015), ενσωματώθηκαν οι εξής εφαρμογές στο Εσωτερικό Δίκτυο του ΟΑΕΔ:

- Εφαρμογή online συνομιλίας (chat) και ανταλλαγής αρχείων (11/12/2015), μέσω της οποίας δίνεται η δυνατότητα επικοινωνίας για επίλυση προβλημάτων και ανταλλαγής αρχείων μεταξύ των υπαλλήλων σε πραγματικό χρόνο.

- **Φόρουμ επικοινωνίας** (07/08/2016), μέσω του οποίου οι υπάλληλοι μπορούν να ανταλλάσσουν ιδέες, να προτείνουν λύσεις σε προβλήματα που ανακύπτουν καθημερινά, να ανταλλάσσουν αρχεία και πολλά άλλα. Το Φόρουμ είναι μια ηλεκτρονική πλατφόρμα συνεργασίας, ένα σύστημα σχέσεων μεταξύ όλων των υπαλλήλων του Οργανισμού, στο οποίο προσφέρονται οι αντικειμενικές δυνατότητες που είναι απαραίτητες για να αναπτύξουν τις αναγκαίες ατομικές και συλλογικές ικανότητες πληροφόρησης, διαλόγου, διαμόρφωσης θέσεων και διασύνδεσης δράσεων των χρηστών που συμμετέχουν στις διαδικασίες του Φόρουμ. Μέχρι σήμερα στο εν λόγω Φόρουμ έχουν δημιουργηθεί οι εξής χώροι συζήτησης:
 - ✓ Διευθυντών κεντρικής Διοίκησης για τη «Διοίκηση Αλλαγών» (Change Management)
 - ✓ Υπαλλήλων για “Γενικά Θέματα”
 - ✓ Υπαλλήλων για “Πληροφοριακά Συστήματα”
 - ✓ Υπαλλήλων για “Θέματα Ασφάλισης”
 - ✓ Υπαλλήλων για “Θέματα Απασχόλησης”
 - ✓ Υπαλλήλων για “Θέματα πρώην ΟΕΚ”

ΜΕΡΟΣ Δ'

ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ: ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ- ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι δομικές αλλαγές που σχεδιάστηκαν, αναπτύχθηκαν ή δρομολογήθηκαν μέχρι σήμερα αναφορικά με το νέο μοντέλο παροχής υπηρεσιών, την ψηφιακή αναβάθμιση και το νέο μοντέλο οργάνωσης, διοίκησης και εκπαίδευσης προσωπικού δεν θα μπορούσαν ούτε θα μπορέσουν να αποδώσουν χωρίς την αντιμετώπιση του σημαντικού προβλήματος της υποστελέχωσης του ΟΑΕΔ και την επίλυση χρόνιων παθογενειών που σχετίζονται με τις στρεβλώσεις που έχουν δημιουργήσει οι πελατειακές πρακτικές δεκαετιών στον τρόπο διοίκησης και στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα.

Παρά τους περιοριστικούς κανόνες του συστήματος προσλήψεων μόνιμων υπαλλήλων στον δημόσιο τομέα, η Διοίκηση προχώρησε σε προσλήψεις μόνιμου προσωπικού μέσω Α.Σ.Ε.Π. σε κρίσιμους τομείς με μεγάλες ελλείψεις (εργασιακοί σύμβουλοι, δικηγόροι, στελέχη πληροφορικής) αλλά και σε προσλήψεις συμβασιούχων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη επιτακτικών αναγκών. Επίσης επιδίωξε τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων με σειρά μέτρων, όπως η θεσμοθέτηση και η πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών στις ΕΠΑ.Σ Μαθητείας, η αναγνώριση των εκπαιδευτικών Ι.Δ.Ο.Χ. και η ένταξή τους στα μισθολογικά κλιμάκια, η θεσμοθέτηση και εφαρμογή νέου αντικειμενικού πλαισίου επιλογής διευθυντών και υποδιευθυντών των εκπαιδευτικών δομών και η πρόσληψη μέσω Α.Σ.Ε.Π. προσωπικού καθαριότητας με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε αντικατάσταση, με μεγάλη εξοικονόμηση κόστους, του μοντέλου καθαρισμού των υπηρεσιών του Οργανισμού μέσω εργολαβικών εταιρειών που είχε υιοθετηθεί τα προηγούμενα χρόνια.

16. ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ – ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Τα τρία Προγράμματα Οικονομικής Προσαρμογής που εφαρμόστηκαν στη χώρα από το 2010 έως το 2018 περιλάμβαναν εξαιρετικά περιοριστικούς όρους ως προς την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού στον δημόσιο τομέα, ενώ η μεγάλη αλλαγή του 2010 στο συνταξιοδοτικό σύστημα οδήγησε σε οικειοθελή αποχώρηση μεγάλο αριθμό δημοσίων υπαλλήλων. Ως αποτέλεσμα, ο ΟΑΕΔ αντιμετώπισε την προηγούμενη τετραετία προβλήματα γήρανσης και έλλειψης προσωπικού του σε πολύ κρίσιμες υπηρεσίες, τομείς και ειδικότητες, τα οποία εντάθηκαν όταν απορρόφησε τους καταργηθέντες Οργανισμούς Εργατικής Εστίας και Κατοικίας. Λόγω των περιορισμών στις προσλήψεις μόνιμου προσωπικού στο δημόσιο, μεγάλο μέρος των αναγκών προσωπικού καλύφθηκε πρόσφατα για μία διετία 2019-2020 μέσω ειδικού προγράμματος του ΟΑΕΔ για απασχόληση πτυχιούχων στον δημόσιο τομέα, ενώ ειδικά αυτές των Β.Ν.Σ. του ΟΑΕΔ με πρόσληψη συμβασιούχων μέσω Α.Σ.Ε.Π. Παράλληλα, η Διοίκηση επέλεξε να αναπτύξει κατά προτεραιότητα ορισμένες υπηρεσίες (συμβουλευτική προς ανέργους και επιχειρήσεις, δικηγορικές και νομικές υπηρεσίες) και υποδομές (πληροφοριακά συστήματα) που έπρεπε να υποστηριχθούν με προσλήψεις μόνιμου ειδικευμένου επιστημονικού δυναμικού, στις οποίες και προχώρησε μέσω Α.Σ.Ε.Π., κατόπιν έγκρισης του Υπουργικού Συμβουλίου.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΟΥ ΥΠΗΡΕΤΕΙ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ*			
Ειδικότητα	Μόνιμοι	Συμβασιούχοι	Σύνολο
Διοικητικοί	2.922	725	3.647
Διάφοροι	2.707		2.707
Μηχανικοί	179		179
Καθαρίστριες		406	406
Δικηγόροι	28		28
Προσωπικό Β.Ν.Σ.		89	89
Άλλοι (μετακλητοί)	12		12
Άλλοι (μέσω του ειδικού προγράμματος του ΟΑΕΔ για την απασχόληση 5.500 πτυχιούχων στον δημόσιο τομέα)		230	230
Εκπαιδευτικοί	515	1.784	2.299
ΣΥΝΟΛΑ	3.441	2.509	5.950

*Δεν συμπεριλαμβάνονται οι νέες προσλήψεις εργασιακών συμβούλων των αναζητούντων εργασία και των εργοδοτών.

16.1 Πρόσληψη μόνιμων εργασιακών συμβούλων ανέργων και εργοδοτών

Προκειμένου να αναβαθμιστεί η ποσότητα και η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ προς τους ανέργους και τις επιχειρήσεις κρίθηκε απολύτως αναγκαία η **ενίσχυση των Κ.Π.Α. με την πρόσληψη μόνιμων εργασιακών συμβούλων ανέργων και εργοδοτών** με αυξημένα επαγγελματικά προσόντα (σχετικά πτυχία και προϋπηρεσία). Για το σκοπό αυτό, διεκδικήθηκε και εγκρίθηκε η **σύσταση 360 οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού** εκ των οποίων 305 θέσεις κλάδου Π.Ε. Διοικητικού-Οικονομικού και 55 θέσεις κλάδου Τ.Ε. Διοικητικού-Λογιστικού. Η πλήρωση των 335 θέσεων υλοποιήθηκε **μέσω της υπ' αριθ. 15Κ/2017 προκήρυξης** του Α.Σ.Ε.Π, ενώ οι υπόλοιπες 25 θέσεις θα καλυφθούν από άτομα που υπάγονται στην προστασία του ν. 2643/1998 (κατηγορίες πολυτέκνων, τριτέκνων, ΑμεΑ, τέκνων αγωνιστών Εθνικής Αντίστασης, συγγενών ΑμεΑ, τέκνων αναπήρων πολέμου ή ειρηνικής περιόδου). Οι νέοι εργασιακοί σύμβουλοι κατανεμήθηκαν σε όλα τα Κ.Π.Α. του Οργανισμού πανελλαδικά, ανάλογα με τις ανάγκες των Υπηρεσιών και τον εξυπηρετούμενο από αυτές αριθμό εγγεγραμμένων ανέργων και επιχειρήσεων. **Οι προσλήψεις θα συμβάλουν αισθητά στην απαραίτητη μείωση της αναλογίας εγγεγραμμένων ανέργων ανά εργασιακό σύμβουλο**, που είναι ιδιαίτερα υψηλή στη χώρα μας (από περίπου 3.500 ανέργους/εργασιακό σύμβουλο σε περίπου 1.500 ανέργους/εργασιακό σύμβουλο).

16.2 Πρόσληψη μόνιμων δικηγόρων

Ο Οργανισμός στοχεύοντας στην αναβάθμιση της Νομικής Υπηρεσίας με σκοπό την άμεση αντιμετώπιση όλων των αναγκών για παροχή δικηγορικών και νομικών υπηρεσιών προκήρυξε, τον Σεπτέμβριο του 2018, την **πρόσληψη τεσσάρων (4) μόνιμων δικηγόρων** παρ' Εφέταις με έμμισθη εντολή. Οι επιπλέον νομικές ανάγκες που καλείται να καλύψει η Νομική Υπηρεσία του ΟΑΕΔ, πέραν εκείνων που υπαγορεύονται από τις οργανωτικές του διατάξεις, περιλαμβάνουν και αυτές που αφορούν την άσκηση των δικαιωμάτων και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων του ΟΑΕΔ ως καθολικού διαδόχου των καταργηθέντων Ο.Ε.Κ.-Ο.Ε.Ε. Οι θέσεις αφορούσαν υποψήφιους με ειδίκευση στο διοικητικό και το δημόσιο δίκαιο, το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στο εργατικό-ασφαλιστικό δίκαιο. Η διαδικασία επιλογής των δικηγόρων ολοκληρώθηκε πρόσφατα και ο Οργανισμός έχει προχωρήσει στην πρόσληψή τους.

16.3 Πρόσληψη μόνιμων πτυχιούχων Πληροφορικής

Αναγνωρίζοντας ότι, σε μια περίοδο ψηφιακής αναβάθμισης του ΟΑΕΔ, η στελέχωση της Διοίκησης με προσωπικό υψηλής ειδίκευσης στις τεχνολογίες της Πληροφορικής αποτελεί ζωτική

ανάγκη για το μέλλον του Οργανισμού, προωθήθηκε σχέδιο και ψηφίστηκε το 2017 νομοθετική διάταξη για την **σύσταση δέκα (10) οργανικών θέσεων μόνιμου προσωπικού κλάδου Π.Ε. Πληροφορικής**. Αναμένεται η πλήρωση των θέσεων μέσω προκήρυξης του Α.Σ.Ε.Π., διαδικασία που βρίσκεται σε εξέλιξη και αναμένεται να δώσει σύντομα αποτελέσματα.

16.4 Πρόσληψη πτυχιούχων μέσω του Ειδικού Προγράμματος του ΟΑΕΔ για την απασχόληση πτυχιούχων στον δημόσιο τομέα

Με στόχο την άμεση αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων πτυχιούχων και του φαινομένου της διαρροής επιστημονικού δυναμικού νεαρής ηλικίας σε άλλες χώρες, ο ΟΑΕΔ προκήρυξε, τον Νοέμβριο του 2018, το «Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 ανέργους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς» (Δημόσια Πρόσκληση 11/2018).

Μέσω του εν λόγω προγράμματος, **προσλήφθηκαν με συμβάσεις Ι.Δ.Ο.Χ. 230 πτυχιούχοι διαφόρων ειδικοτήτων** (Διοικητικού-Οικονομικού, Λογιστικού, Κοινωνιολόγων, Νομικών, Πληροφορικής, Πολιτικών Μηχανικών, Μεταφραστών, Στατιστικής κ.α.).

Οι ακαθάριστες μηνιαίες αμοιβές των ωφελουμένων ανέρχονται:

- για την κατηγορία Π.Ε. σε έως 1.040€ και
- για την κατηγορία Τ.Ε. σε έως 990€

Για τους ωφελούμενους οι οποίοι διαθέτουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών, οι ανωτέρω αμοιβές προσαυξάνονται μηνιαίως κατά 50€ ή 100€ αντίστοιχα, ενώ όσοι διαθέτουν και τους δύο προαναφερθέντες τίτλους σπουδών λαμβάνουν, ως μηνιαίο ποσό, το ποσό που αντιστοιχεί στην ανώτερη κατηγορία, δηλαδή 100€.

Οι ωφελούμενοι **θα απασχοληθούν για 12 μήνες** (περίπου έως τον Φεβρουάριο του 2020) σε **διάφορες Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ πανελλαδικά** (Διοίκηση, Κ.Π.Α., ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας, Ι.Ε.Κ., Περιφερειακές Διευθύνσεις κ.ά.).

16.5 Πρόσληψη προσωπικού στους Β.Ν.Σ.

Η Διοίκηση του Οργανισμού, ανταποκρινόμενη στις ολοένα και μεγαλύτερες ανάγκες για τη στελέχωση των βρεφονηπιακών σταθμών και με σκοπό την αύξηση της δυναμικότητάς τους, **προσέλαβε το σχολικό έτος 2018-2019** μέσω προκήρυξης του Α.Σ.Ε.Π., με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (Σ.Ο.Χ.) και διάρκεια απασχόλησης 11 μήνες, **86 άτομα διαφόρων ειδικοτήτων** για την κάλυψη παιδαγωγικών και διοικητικών αναγκών.

Συγκεκριμένα, με την προκήρυξη ΣΟΧ2/2018 οι βρεφονηπιακοί σταθμοί ενισχύθηκαν με 10 άτομα ειδικότητας Π.Ε. Νηπιαγωγών, 46 άτομα ειδικότητας Τ.Ε. Βρεφονηπιοκόμων, 9 άτομα ειδικότητας Δ.Ε. Βρεφοκόμων, 8 άτομα ειδικότητας Δ.Ε. Μαγείρων και 13 άτομα ειδικότητας Υ.Ε. Βοηθητικό Προσωπικό.

Για το σχολικό έτος 2019-2020, έχει δρομολογηθεί η διαδικασία πρόσληψης 120 ατόμων στους Β.Ν.Σ. του ΟΑΕΔ (100 άτομα εκπαιδευτικό και 20 άτομα βοηθητικό προσωπικό) επίσης με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (συμβάσεις 11 μηνών). Με τον τρόπο αυτό καθίσταται δυνατό να ικανοποιηθούν όλες οι αιτήσεις των δικαιούχων γονέων και οι Β.Ν.Σ. ΟΑΕΔ να λειτουργούν στην πλήρη δυναμικότητά τους.

17. ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, οι σημαντικότερες αλλαγές που έγιναν την περίοδο Μάρτιος 2015 – Ιούνιος 2019 ήταν οι εξής:

- α) Η πρόσληψη για πρώτη φορά αναπληρωτών εκπαιδευτικών για τις ΕΠΑ.Σ., ενώ μέχρι τότε το μη μόνιμο εκπαιδευτικό προσωπικό αποτελείτο αποκλειστικά από ωρομίσθιους
- β) Η θεσμοθέτηση και εφαρμογή για πρώτη φορά αντικειμενικού πλαισίου επιλογής διευθυντών και υποδιευθυντών των εκπαιδευτικών δομών
- γ) Η αναγνώριση της προϋπηρεσίας αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών και η ένταξή τους σε μισθολογικά κλιμάκια και
- δ) Η πρόσληψη από τον Οργανισμό καθαριστριών-ών με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, σε αντικατάσταση των υπηρεσιών καθαριότητας από εργολαβικές εταιρείες.

17.1 Πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών στις ΕΠΑ.Σ. Μαθητείας

Παρά την ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου³⁵ για την πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών από τον ΟΑΕΔ, αυτό παρέμεινε ανενεργό για περισσότερο από μία δεκαετία. Ύστερα από την έκδοση της εκκρεμούσας Υ.Α., από το σχολικό έτος 2017-2018 ξεκίνησε η πρόσληψη αναπληρωτών εκπαιδευτικών για τις ΕΠΑ.Σ. ΟΑΕΔ. Επίσης, η έκδοση τριών Υ.Α. (2016, 2018 και 2019), σχετικών με τον καθορισμό κριτηρίων αξιολόγησης και επιλογής υποψηφίων εκπαιδευτικών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου (αναπληρωτών και ωρομισθίων), είχε ως αποτέλεσμα τον εξορθολογισμό συνολικά του συστήματος πρόσληψης επί το δικαιότερο.

³⁵ Ν. 3518/2006, άρθρο 67, παρ. 4, εδ. Α (ΦΕΚ 272/Α/21.12.2006).

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΙΜΟΥ ΚΑΙ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ στις ΕΠΑ.Σ. & Ι.Ε.Κ. ΟΑΕΔ

ΣΧΟΛΙΚΑ ΕΤΗ	ΩΡΟΜΙΣΘΙΟΙ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙ ΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ Υ	ΜΟΝΙΜΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ ΕΚΤΑΚΤΟΥ + ΜΟΝΙΜΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
2014-2015	1.823	---	1.823	615	2.438
2015-2016	1.810	---	1.810	558	2.368
2016-2017	1.721	---	1.721	548	2.269
2017-2018	1.539	182	1.721	530	2.251
2018-2019	1.588	196	1.784	515	2.299
2019-2020 ΠΡΟΒΛΕΨ Η	1.009	ΣΥΝΟΛΟ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΩΝ 579	1.588	490	2.078
	1.009	328*	251**		

*Πλήρους ωραρίου άνω των 16 ωρών εβδομαδιαίως

**Μειωμένου ωραρίου μέσου όρου 13 ωρών εβδομαδιαίως (με αναγωγή επί του μηνιαίου μισθού του αναπληρωτή πλήρους ωραρίου).

17.2 Θεσμοθέτηση και εφαρμογή αντικειμενικού πλαισίου επιλογής Διευθυντών και Υποδιευθυντών των εκπαιδευτικών δομών

Με πρωτοβουλία της Διοίκησης του ΟΑΕΔ, θεσμοθετήθηκε το 2016³⁶ **αντικειμενικό πλαίσιο επιλογής Διευθυντών/ριών και Υποδιευθυντών/ριών στις εκπαιδευτικές του δομές**, σε αντικατάσταση της μέχρι τότε πρακτικής των προηγούμενων Διοικήτων του ΟΑΕΔ να τοποθετούν οι ίδιοι, κατά την κρίση τους, τους επικεφαλής των εκπαιδευτικών δομών. Το ανωτέρω πλαίσιο καθιέρωσε μετρήσιμα και αξιολογικά κριτήρια, με διαφανείς διαδικασίες που διενεργούνται μέσω του αντίστοιχου Συμβουλίου Επιλογής.

Σε ό, τι αφορά τους Υποδιευθυντές/ριες παρέχεται η δυνατότητα στους οικείους Συλλόγους Διδασκόντων να επιλέξουν μέσω δημοκρατικών διαδικασιών αυτόν/αυτούς που θεωρούν τους πλέον κατάλληλους για τις θέσεις αυτές. Το πλαίσιο αυτό εφαρμόστηκε **για πρώτη φορά το 2017 και έτυχε της καθολικής επιδοκίμασias της εκπαιδευτικής κοινότητας του ΟΑΕΔ** Πριν την έναρξη

³⁶ Ν. 4387/2016, άρθρο 118 (ΦΕΚ 85/Α/12.05.2016).

του σχολικού έτους 2019-2020, θα ολοκληρωθεί η νέα διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών.

17.3 Αναγνώριση προϋπηρεσίας των αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών Ι.Δ.Ο.Χ. και ένταξή τους σε μισθολογικά κλιμάκια

Ο ΟΑΕΔ προχώρησε πολύ τα τελευταία έτη την διαδικασία αναγνώρισης προϋπηρεσίας και συνάφειας μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών των εκπαιδευτικών με σχέση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ. και την ένταξή τους στα Μισθολογικά Κλιμάκια του ενιαίου μισθολογίου, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4354/2015. Για το σκοπό, αυτό συγκροτήθηκε την άνοιξη του 2017 ομάδα έργου που επεξεργάστηκε σε πρώτη φάση τις αιτήσεις 700 και πλέον εκπαιδευτικών Ι.Δ.Ο.Χ., στους οποίους αναγνωρίστηκε προϋπηρεσία έως και 22 έτη σε δημόσιους φορείς. Έως σήμερα έχει αναγνωριστεί η προϋπηρεσία σε περισσότερους από 1.400 εκπαιδευτικούς με σχέση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ. που υπηρετούν ή έχουν υπηρετήσει τα προηγούμενα έτη στον ΟΑΕΔ. Η εργασία αυτή αναμένεται να ολοκληρωθεί άμεσα.

Επίσης, την τελευταία τετραετία, το αρμόδιο Υπηρεσιακό Συμβούλιο έχει αναγνωρίσει τη συνάφεια με το αντικείμενο περισσότερων των 500 μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών των εκπαιδευτικών του ΟΑΕΔ με σχέση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ. (δηλ. ενός στους δύο εκπαιδευτικών, κλάδου Π.Ε. με τέτοια σχέση εργασίας) δίνοντάς τους το δικαίωμα ένταξης στα αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια. Το γεγονός συνηγορεί για το υψηλό επίπεδο ακαδημαϊκών προσόντων των εκπαιδευτικών που διδάσκουν στις ΕΠΑ.Σ Μαθητείας και στα Ι.Ε.Κ. του ΟΑΕΔ.

17.4 Διεύρυνση πεδίου ειδικοτήτων για αναπληρωτές εκπαιδευτικούς πλήρους και μειωμένου ωραρίου

Με Υ.Α. που εκδόθηκε το 2019³⁷ διευρύνεται το πεδίο των ειδικοτήτων που θα μπορούν να διορίζονται αναπληρωτές πλήρους και μειωμένου ωραρίου, ενώ συμπεριλαμβάνει για πρώτη φορά και τις ειδικότητες των εκπαιδευτικών που διδάσκουν στις δύο σχολές ΑμεΑ του Οργανισμού, καθώς από το τρέχον σχολικό έτος θα προσλαμβάνονται και αυτοί ως αναπληρωτές πλήρους και μειωμένου ωραρίου.

³⁷ Υ.Α. 24613/Δ1/8616 (ΦΕΚ 2578/Β'/27-06-2019).

17.5 Καθορισμός κριτηρίων πρόσληψης του εκπαιδευτικού προσωπικού των σχολών ΑμεΑ του ΟΑΕΔ

Με Υ.Α. που εκδόθηκε το 2019³⁸, καθορίζονται τα κριτήρια και η διαδικασία αξιολόγησης και επιλογής του με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου εκπαιδευτικού, ειδικού επιστημονικού και βοηθητικού προσωπικού της Σχολής Επαγγελματικής Κατάρτισης ΑμεΑ Αθηνών και Εκπαιδευτικού Κέντρου Επαγγελματικής Κατάρτισης Εφήβων και Νέων με Ειδικές Ανάγκες (Ε.Κ.Ε.Κ. ΑμεΑ) Θεσσαλονίκης του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού.

Η Υπουργική αυτή απόφαση καθορίζει με σαφήνεια τα κριτήρια πρόσληψης του εκπαιδευτικού προσωπικού (αναπληρωτές πλήρους και μειωμένου ωραρίου και ωρομίσθιοι) με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου (Ι.Δ.Ο.Χ.) των ως άνω δύο σχολών ΑμεΑ του ΟΑΕΔ. Είναι η πρώτη φορά που εκδίδεται Υ.Α. με καθορισμό κριτηρίων πρόσληψης για τις δύο σχολές ΑμεΑ, ενώ έως τώρα τα κριτήρια πρόσληψης καθορίζονταν με απόφαση Δ.Σ. του ΟΑΕΔ.

17.6 Πρόσληψη προσωπικού καθαριότητας

Με βάση του νέο θεσμικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε με τον ν. 4430/2016 (άρθρ. 63) και με γνώμονα την δημοσιονομική ωφέλεια για τον Οργανισμό σε σύγκριση με την ανάθεση των υπηρεσιών καθαριότητας σε ιδιωτικές εταιρίες (συνεργεία καθαριότητας), η Διοίκηση του ΟΑΕΔ προέβη σε διαγωνισμό μέσω Α.Σ.Ε.Π. (προκήρυξη ΣΟΧ 1/2018) για την πρόσληψη **478 καθαριστών/τριών με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου**, 4ωρης απασχόλησης και διάρκειας 9 μηνών, για την κάλυψη των αναγκών καθαριότητας όλων των Υπηρεσιών του Οργανισμού πανελλαδικά (κεντρικές και περιφερειακές Υπηρεσίες). Σύμφωνα με την προηγηθείσα μελέτη που εκπόνησε Ομάδα Εργασίας που είχε συσταθεί με απόφαση της Διοικήτριας με σκοπό τη σύγκριση των δαπανών που απαιτούνται στις δύο περιπτώσεις, είχε εκτιμηθεί ότι με την πρόσληψη προσωπικού μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας το **οικονομικό όφελος** για τον Ο.Α.Ε.Δ ανέρχεται στα **2.160.317,32 €**.

Οι ανωτέρω συμβάσεις είχαν καταληκτική ημερομηνία λήξης την 31-12-2018. Με το άρθρο 43 του ν.4587/2018, για εξαιρετικούς λόγους που συνίστανται στην προστασία της δημόσιας υγείας και ασφάλειας σε χώρους εργασίας, δόθηκε η δυνατότητα σύναψης συμβάσεων του υπηρετούντος προσωπικού καθαριότητας (ΣΟΧ1/2018) μέχρι την 31-5-2019. Στη συνέχεια και ενώ είχε ήδη ανακοινωθεί πρόσληψη 500 ατόμων (ΣΟΧ1Α/2019) με όμοιες συμβάσεις διάρκειας απασχόλησης

³⁸ Υ.Α. 26399/Δ1/9316 (ΦΕΚ 2835/Β'/05-07-2019).

24 μηνών και είναι σε εξέλιξη η σχετική διαδικασία με το άρθρο 77 του Ν. 4611/2019, η ημερομηνία λήξης των τρεχόντων συμβάσεων αντικαθίσταται από την 28-6-2019, προκειμένου να καλυφθούν οι ανάγκες καθαριότητας των κτιρίων του ΟΑΕΔ μέχρι τη σύναψη των νέων συμβάσεων 24 μηνών.

ΜΕΡΟΣ Ε'

ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΔΙΚΤΥΑ

18. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΦΟΡΕΩΝ/ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ (EUROPEAN P.E.S. NETWORK)

Ο ΟΑΕΔ συμμετέχει στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Δίκτυο Δ.Υ.Α.) / European Public Employment Services Network (European P.E.S. Network), το οποίο από τον Ιούνιο του 2014 επισημοποιεί και ενισχύει την άτυπη συνεργασία μεταξύ των ευρωπαϊκών Δ.Υ.Α., μέσω του υφιστάμενου Ευρωπαϊκού Δικτύου προϊσταμένων των Δ.Υ.Α.

Στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Δ.Υ.Α. συμμετέχουν όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο Δ.Σ. του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δ.Υ.Α. συμμετέχει ένα τακτικό μέλος (ο προϊστάμενος/Διοικητής της εκάστοτε Δ.Υ.Α.) και ένα αναπληρωματικό μέλος (στέλεχος της ανώτατης διοίκησης).

Από το 2015 μέχρι σήμερα, ο ΟΑΕΔ εκπροσωπείται στο Δ.Σ. του δικτύου από τη Διοικήτρια του Οργανισμού, με αναπληρώτρια τη Διευθύντρια της Υπηρεσίας Διεθνών Σχέσεων (σύμβουλος σε θέματα του Ευρωπαϊκού Δικτύου Δ.Υ.Α.).

18.1 Το Δίκτυο

Το δίκτυο ενισχύει τη συνεργασία μεταξύ των μελών του, αναπτύσσει κοινές πρωτοβουλίες, που αποσκοπούν στην ανταλλαγή πληροφοριών και βέλτιστων πρακτικών σε όλους τους τομείς που καλύπτονται από τις Δ.Υ.Α., στη συγκριτική ανάλυση και στην παροχή συμβουλών, καθώς και στην προώθηση νεωτεριστικών προσεγγίσεων, όσον αφορά στον τρόπο παροχής των υπηρεσιών απασχόλησης.

Χάρη στη σύσταση του δικτύου καθίσταται δυνατή η πολυεπίπεδη, εμπειρισταωμένη σύγκριση όλων των Δ.Υ.Α., με γνώμονα τις επιδόσεις τους, με αποτέλεσμα τον καθορισμό βέλτιστων πρακτικών, σε όλους τους τομείς των υπηρεσιών τους. Τα αποτελέσματα αυτά αναμένεται να συμβάλλουν στην καλύτερη διαμόρφωση και παροχή υπηρεσιών απασχόλησης. Οι πρωτοβουλίες του δικτύου στοχεύουν στη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των Δ.Υ.Α. και στην ορθολογικότερη χρήση των οικονομικών και ανθρώπινων πόρων. Στόχος είναι επίσης η ανάπτυξη μιας συστηματικής, δυναμικής και ολοκληρωμένης διαδικασίας συγκριτικής μάθησης.

Το δίκτυο συμβάλλει στην εφαρμογή πολιτικών πρωτοβουλιών στον τομέα της απασχόλησης, στηρίζει πρωτοβουλίες που αποσκοπούν στην καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων, στην αξιοπρεπή και βιώσιμη απασχόληση, στη μεγαλύτερη εθελοντική κινητικότητα των εργαζομένων

και στη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην απασχόληση, μεταξύ άλλων με την υποστήριξη στην παροχή προσανατολισμού και τη μεγαλύτερη διαφάνεια των δεξιοτήτων και των προσόντων.

Στις δραστηριότητες του δικτύου περιλαμβάνεται ακόμη η αξιολόγηση και η εκτίμηση των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας, καθώς και των πολιτικών που στο επίκεντρό τους θέτουν τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

18.2 Συμμετοχή ΟΑΕΔ

Η συμμετοχή του Οργανισμού κατά το διάστημα 2015-2019 στο δίκτυο Δ.Υ.Α. περιλαμβάνει μεταξύ άλλων:

- **Συμμετοχή της Διοικήτριας** του Οργανισμού και της συμβούλου σε θέματα ευρωπαϊκού δικτύου Δ.Υ.Α., σε **8 διήμερες συνεδριάσεις του Δ.Σ.** του δικτύου, που πραγματοποιήθηκαν στη Ρίγα της Λετονίας (Ιούνιος 2015), στο Λουξεμβούργο (Δεκέμβριος 2015), στο Άμστερνταμ (Ιούνιος 2016), στη Μπρατισλάβα της Σλοβακίας (Δεκέμβριος 2016), στη Μάλτα (Ιούνιος 2017), στο Ταλίν της Εσθονίας (Δεκέμβριος 2017), στη Σόφια (Ιούνιος 2018) και στη Βιέννη (Δεκέμβριος 2018).
- **Συμμετοχή της Συμβούλου** σε θέματα ευρωπαϊκού δικτύου Δ.Υ.Α. (AFEPA) σε **8 διήμερες τεχνικές συναντήσεις**, με θέμα την προετοιμασία των αντίστοιχων συνεδριάσεων του Δ.Σ. των ΔΥΑ, που έλαβαν χώρα στις Βρυξέλλες.
- **Συμμετοχή περίπου 100 στελεχών του Οργανισμού** σε διάφορες τεχνικές συναντήσεις, ημερίδες, θεματικά εργαστήρια αμοιβαίας μάθησης, ομάδες εργασίας, ηλεκτρονικά σεμινάρια (webinars), συνέδρια και άλλες δράσεις σε διάφορα θεματικά αντικείμενα που αφορούν τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης.

Ενδεικτικά τα θέματα ορισμένων εξ' αυτών είναι:

- ο «Συμβουλευτική Σταδιοδρομία και Δια Βίου Μάθηση»
- ο «Συνεργασία των Δ.Υ.Α. με το Εκπαιδευτικό Σύστημα»
- ο «Πρωτοβουλίες των Δ.Υ.Α. για την ενίσχυση των δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων»
- ο «Αποτύπωση των χαρακτηριστικών του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας»
- ο «Αμοιβαία Μάθηση μεταξύ των Δ.Υ.Α.»
- ο «Αμοιβαία Μάθηση με την Δ.Υ.Α. της Σουηδίας»
- ο «Η κατανόηση των εμποδίων απασχόλησης, ως βάση για τη χάραξη πολιτικής»
- ο «Εργαστήρια αμοιβαίας μάθησης»

- ο «Ένταξη των προσφύγων σχετικά με τη μελλοντική τους ένταξη στην αγορά εργασίας»
- ο «Ανάπτυξη Επαγγελματικών Δεξιοτήτων»
- ο «Ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων»
- ο «Το μέλλον της Εργασίας»
- ο «Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία»
- ο «Ψηφιακή Στρατηγική των Δ.Υ.Α.»
- ο «Θέματα Κοινωνικής Ασφάλισης»
- ο «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης»
- ο «Συνεργασία για μια πιο δυνατή ευρωπαϊκή αγορά εργασίας»
- ο «Μέτρηση ικανοποίησης πελατών των Δ.Υ.Α.»
- ο «Παγκόσμιος Σύνδεσμος Δ.Υ.Α. (WAPES): Μελλοντικές Προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν οι Δ.Υ.Α. »
- ο «Απασχόληση και Κοινωνική συνοχή στην Ε.Ε.»
- ο «Διοίκηση Αλλαγών»
- ο «Εγγύηση για τη Νεολαία»
- ο «Κινητικότητα εργαζομένων (EURES)»
- ο «Επιμόρφωση από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης της Γερμανίας»
- ο «Διαχείριση Αλλαγών και Συνεχής Βελτίωση των ΔΥΑ»
- ο «Δεξιότητες ενηλίκων».

18.3 Ομάδα Δικτύων PES

Από πλευράς του ΟΑΕΔ, κατά το χρονικό διάστημα από το 2015 μέχρι σήμερα, υπάρχει ενεργή συμμετοχή και αξιοποίηση των δυνατοτήτων και των ευκαιριών που παρέχονται από το δίκτυο των Δ.Υ.Α., ενώ έχει συσταθεί και «*Ομάδα Προπαρασκευαστικών Εργασιών για τα θέματα του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δ.Υ.Α.*» (Advisors for European PES Affairs – A.F.E.P.A.), που επικουρεί τη Διοικήτρια, ως προς την προετοιμασία των θεμάτων του Δικτύου.

Ειδικότερα, έργο της ομάδας είναι:

- Να παρακολουθεί και να επεξεργάζεται, σε τακτική βάση, το υλικό (πρακτικά συναντήσεων, κείμενα εργασίας, αποφάσεις) που προκύπτει από τις εργασίες του Δικτύου.
- Να προετοιμάζει, σε συνεργασία με τις αρμόδιες Διευθύνσεις, τα σχετικά κείμενα εργασίας, καθώς και τα στοιχεία τεκμηρίωσης, στο πλαίσιο κοινών συστημάτων απόδοσης των Δ.Υ.Α (benchmarking) και αντίστοιχων δραστηριοτήτων αμοιβαίας μάθησης (benchlearning).

18.4 Συγκριτική Μάθηση (Benchlearning)

Η συγκριτική μάθηση (Benchlearning) αποτελεί κομβική διαδικασία ανταλλαγής τεχνογνωσίας και προώθησης της επίδοσης των μελών του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης (Δ.Υ.Α.) της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European PES Network).

Η διαδικασία αυτή **βασίζεται στις βασικές αρχές του Κοινού Πλαισίου Ποιότητας** και συγκεκριμένα στον κύκλο ποιότητας, ο οποίος προτάσσει τη συνεχή μάθηση των δημοσίων, κυρίως, φορέων μέσω των σταδίων: Σχεδιάστε, Ελέγξτε, Πράξτε, Βελτιώστε (Plan, Control, Do, Act). Η ύπαρξη σχεδίου, η υλοποίησή του, ο έλεγχος των επιπτώσεων και η λήψη αντίστοιχων μέτρων αποτελούν τα επίπεδα διερεύνησης της «άσκησης» της συγκριτικής μάθησης.

Εκπρόσωποι τριών οργανισμών απασχόλησης της Ένωσης (κάποιοι διαφορετικοί κάθε φορά) επισκέπτονται συνεπικουρούμενοι από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τον εμπειρογνώμονά της (κλιμάκιο συγκριτικής μάθησης) έναν Οργανισμό απασχόλησης του Δικτύου και συνθέτουν Έκθεση που περιλαμβάνει την αξιολόγηση και την βαθμολόγηση των πεδίων του ως άνω κύκλου. Στόχος η αλληλοενημέρωση και η μάθηση μέσω ανταλλαγής καλών πρακτικών. Η διαδικασία αυτή έχει θεσμοθετηθεί στο πλαίσιο της απόφασης του 2014 για την θεσμοθέτηση του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημοσίων Οργανισμών και Υπηρεσιών της Ένωσης.

Κατά το πρώτο κύκλο επίσκεψης του κλιμακίου (20 και 21 Ιουνίου 2016), η Έκθεσή του ανέφερε εκτεταμένα την απουσία προτεραιοτήτων και διαδικασίας μέτρησης της επίδοσης του Οργανισμού, καθώς επίσης τις ελλείψεις στην ύπαρξη μιας ουσιαστικής μεθοδολογίας τμηματοποίησης ανάλυσης του προφίλ των ανέργων (profiling) και την απουσία «μενού» υπηρεσιών και ενεργοποίησης των ανέργων ανά τμήμα. Υπήρξε, όμως, σαφής αναγνώριση του προγραμματισμού και της έντονης υλοποίησης ενεργειών του Προγράμματος, το οποίο όπως αναφέρθη στην Έκθεση διαφαινόταν ότι θα δώσει κάποια θετικά αποτελέσματα. Η βαθμολογία του ΟΑΕΔ υπήρξε χαμηλή τότε.

Κατά το δεύτερο κύκλο επίσκεψης του κλιμακίου (24-26 Σεπτεμβρίου 2018), η Έκθεση και τα σχόλια του κλιμακίου υπήρξαν διθυραμβικά για όλες τις εκτελεσθείσες και επιτελούμενες αλλαγές. Η βαθμολογία ανέβηκε 2 με 3 βαθμούς ανά πεδίο του κύκλου και η αναγνώριση ότι όλος ο Οργανισμός έλαβε μέρος στην άσκηση έτυχε θετικών σχολίων, όπως θετικότατα σχόλια δέχθηκε η Διοίκηση του ΟΑΕΔ

Ο τρίτος κύκλος αποτελεί πλέον σημαντική πρόκληση για τον Οργανισμό. Ο στρατηγικός προγραμματισμός του Οργανισμού συμπεριέλαβε δράσεις αντίστοιχες της διαδικασίας συγκριτικής μάθησης για το άμεσο μέλλον.

19. ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΤΥΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΙΝΗΤΙΚΟΤΗΤΑ (EUR.E.S. NETWORK)

19.1 Δραστηριότητα ΟΑΕΔ στο πλαίσιο του δικτύου

Στις 13 Απριλίου 2016 δημοσιεύτηκε ο ΕΕ 2016/589 Κανονισμός για το ευρωπαϊκό δίκτυο υπηρεσιών απασχόλησης (EURES), την πρόσβαση των εργαζομένων σε υπηρεσίες κινητικότητας και την περαιτέρω ενοποίηση των αγορών εργασίας για την τροποποίηση των κανονισμών (ΕΕ) αριθ. 492/2011 και (ΕΕ) αριθ. 1296/2013.

Ο ΟΑΕΔ έκανε όλες τις απαραίτητες ενέργειες και έλαβε όλες τις πρωτοβουλίες που απαιτούνταν από την παραπάνω νομολογία για την **πλήρη προσαρμογή της χώρας στο EURES**.

Συγκεκριμένα:

- Ορίστηκε από το Υπουργείο Εργασίας ως το **Εθνικό Γραφείο Συντονισμού EURES** με επικεφαλής υπάλληλο του Οργανισμού
- Ορίστηκε ως **μέλος των παρεχόμενων υπηρεσιών του δικτύου EURES**, όπως περιγράφεται σε ανάλογα άρθρα
- **Προσαρμόστηκε στις τεχνικές προδιαγραφές** για την διαλειτουργικότητα μεταξύ του εθνικού συστήματος (Ο.Π.Σ.) και το EURES portal, αναφορικά με την μεταφορά των θέσεων εργασίας και των βιογραφικών
- **Προσαρμόστηκε στις υποχρεώσεις που ορίζει ο Κανονισμός των Προσωπικών Δεδομένων (G.D.P.R.)** αναφορικά με την μεταφορά των βιογραφικών των αναζητούντων στο EURES portal
- Το Δ.Σ. του Οργανισμού έκδωσε απόφαση (3606/83/16-10-2018) που **εξειδικεύει το σύστημα εισδοχής μελών και εταίρων** του δικτύου EURES εν αναμονή της προκήρυξης (ΦΕΚ 4765/Β/24-10-2019, το οποίο τροποποιείται από το 5682/Β/17-12-2018)
- **Ορίστηκε Τεχνική Ομάδα για την προσαρμογή στο ESCO**, το σύστημα ευρωπαϊκής ταξινόμησης δεξιοτήτων ικανοτήτων και επαγγελμάτων
- Έχει ενσωματώσει τους Δείκτες απόδοσης του EURES

19.2 Εκπαιδεύσεις προσωπικού EURES

Το προσωπικό του EURES έχει συμμετάσχει σε 70 μετεκπαιδεύσεις από την Ε.Ε σε θέματα που αφορούν την κινητικότητα στην εργασία, τα εργαλεία και τις μεθόδους προσέγγισης και εξυπηρέτησης τόσο των αναζητούντων εργασία όσο και των εργοδοτών που επιθυμούν να εργαστούν σε άλλη χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του Ε.Ο.Χ και της Ελβετίας.

19.3 Συνεργασίες και δράσεις εξωστρέφειας

Στο πλαίσιο της λειτουργίας του, το δίκτυο EURES σε εθνικό επίπεδο, **έχει συνεργαστεί με πολλούς φορείς και Οργανισμούς**, όπως με την Αντιπροσωπεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Europe Direct, το Διεθνές Πανεπιστήμιο, το Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο, το Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, το Εθνικό Μετσόβιο Πολυτεχνείο, Τ.Ε.Ι., Επιμελητήρια, Μ.Κ.Ο., τα ΚΕ.ΣΥ.Π. του Υπουργείου Παιδείας, ΕΠΑ.Α. και επαγγελματικούς συλλόγους διαφόρων κλάδων.

Βασικός στόχος αποτελούσε η **συμμετοχή του EURES στις εκδηλώσεις ενημέρωσης του κοινού** που είχαν οργανωθεί από τους παραπάνω φορείς για την ενημέρωση σε θέματα κινητικότητας.

Επιπλέον στόχος αποτελούσε η προώθηση των εκδηλώσεων που διοργάνωνε το EURES, σε συνεργασία με άλλα EURES κρατών-μελών, για την προώθηση θέσεων εργασίας από την ευρωπαϊκή αγορά εργασίας .

Ενδεικτικά, το EURES **έχει συνεργαστεί και έχει διοργανώσει μέρες συνεντεύξεων** σε συνεργασία με τη Σουηδία, τη Γερμανία, την Ολλανδία, το Βέλγιο, τη Δανία, τη Φινλανδία, τη Νορβηγία, το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γαλλία και την Κύπρο.

Το EURES **έχει διαχειριστεί θέσεις εργασίας από όλες τις χώρες της Ε.Ε και του Ε.Ο.Χ.**, τις οποίες προωθεί μέσα από το προσωπικό του EURES, το portal του ΟΑΕΔ και τη σελίδα του EURES στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης.

19.4 Ευρωπαϊκή Ταξινόμηση Δεξιοτήτων, Ικανοτήτων, Επαγγελματών και Προσόντων (E.S.C.O.)

Το 2016, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε τον **νέο κανονισμό EUR.E.S.** που αποσκοπεί στην παροχή καλύτερων υπηρεσιών αναζήτησης εργασίας και προσλήψεων σε όλη την Ευρώπη και στην ενίσχυση της ενδοεπιχειρησιακής κινητικότητας του εργατικού δυναμικού.

Μεταξύ άλλων, σύμφωνα με το άρθρο 19 παράγραφος 3 του νέου κανονισμού EUR.E.S., **τα κράτη-μέλη θα πρέπει μέχρι το 2021 να αποκτήσουν μία κοινή γλώσσα για τα Επαγγέλματα τις δεξιότητες και τα προσόντα.**

Για να γίνει αυτό πράξη η Ε.Ε. αναπτύσσει μία **διαδικτυακή πλατφόρμα την Ευρωπαϊκή ταξινόμηση δεξιοτήτων, ικανοτήτων, επαγγελμάτων και προσόντων (E.S.C.O.)** που θα ενσωματωθεί στην πλατφόρμα υπηρεσιών EUR.E.S. και θα υποστηρίζει την **αυτοματοποιημένη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων και των θέσεων εργασίας των αιτούντων εργασία.**

Ο ΟΑΕΔ μέχρι σήμερα, για την ταξινόμηση των επαγγελμάτων, χρησιμοποιεί την κωδικοποίηση ΣΤΕΠ '92 - ΟΑΕΔ (6ψήφιος). **Τα τελευταία δύο χρόνια έγινε προσπάθεια** (και σε συνεργασία με την ΕΛ.ΣΤΑΤ.) **για έκδοση της αντιστοίχισης των επαγγελμάτων από ΣΤΕΠ '92 σε ISCO'08.** Εν τέλει αποφασίστηκε και εντός του πρώτου εξαμήνου 2019 **ολοκληρώνεται η αντιστοίχιση απευθείας στο E.S.C.O.**

Στην Ελλάδα, ο ΟΑΕΔ αφενός αποτελεί τον **Εθνικό Φορέα EUR.E.S.**, αφετέρου έχει την **Εθνική εκπροσώπηση στο Member States working group on E.S.C.O.**

Έχει δε αναλάβει δυναμικό ρόλο στη **διαμόρφωση του E.S.C.O. σε ένα σύγχρονο, πρακτικό εργαλείο και η επικείμενη αντιστοίχιση θα αποτελέσει εργαλείο χρήσιμο για πολλούς φορείς αλλά και τους πολίτες της χώρας.**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

(Τελευταία ενημέρωση στοιχείων 24/6/2019).

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2016			
1/2016 21.03.2016	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ατόμων που βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών	60.000.000	15.000
12/2016 05.12.2016	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων , ηλικίας 30-49 ετών	54.000.000	10.000
2017			
2/2017 22.02.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των 20 θέσεων πλήρους απασχόλησης για την πρόσληψη 5.000 ανέργων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών	25.000.000	5.000
3/2017 22.02.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό έως 20 θέσεων πλήρους απασχόλησης για την πρόσληψη 10.000 ανέργων, ηλικίας άνω των 50 ετών	50.000.000	10.000
4/2017 23.03.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών για την απασχόληση 10.000 δικαιούχων « Επιταγής Επανένταξης στην αγορά εργασίας»	32.000.000	10.000
7/2017 10.07.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη 1.295 ανέργων, ηλικίας 25-29 ετών (Β' Φάση Εργασιακής Εμπειρίας)	3.730.000	1.295

11/2017 30.08.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων, φορέων και οργανισμών του δημοσίου τομέα, όπως αυτός ορίζεται από το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 και επιχειρήσεων της τοπικής αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού (Δήμων και Περιφερειών) του ν.3852/2010, που ασκούν τακτικά οικονομική δραστηριότητα, για την απασχόληση 10.000 μακροχρόνια ανέργων, ηλικίας 55-67 ετών	120.000.000	10.000
12/2017 20.09.2017	A) Πρόγραμμα ενίσχυσης εργοδοτών για την πρόσληψη 2.000 ανέργων ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ), απεξαρτημένων από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένων, νεαρών παραβατικών ατόμων ή νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο	39.725.000	2.000
	B) Πρόγραμμα επιχορήγησης 50 θέσεων για την εργονομική διεύθετηση του χώρου εργασίας για ΑμεΑ		50
13/2017 04.10.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.459 ανέργων νέων, ηλικίας 18-24 ετών (B' Φάση Εργασιακής Εμπειρίας)	4.201.920	1.459
15/2017 20.11.2017	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών	81.000.000	15.000
2018			
1/2018 16.01.2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης της πρώτης πρόσληψης μισθωτών από αυτοαπασχολούμενους νέους και επιχειρήσεις νέων, ηλικίας έως 35 ετών	114.000.000	20.000
6/2018 27.06.2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 18-29 ετών με έμφαση στους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα (ΑΕΙ-ΤΕΙ)	100.000.000	10.000

13/2018 28.11.2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 6.000 ανέργων ηλικίας έως 39 ετών, αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε κλάδους έξυπνης εξειδίκευσης (Research and Innovation Strategies for Smart Specialization-RIS3) και παραγωγικής δραστηριότητας	73.500.000	6.000
5/2014 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει με τα ΦΕΚ 941/Β/16-3-2018 & 4705/Β/22-10-2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης για την ενίσχυση της οργανωτικής ικανότητας της ΓΣΕΒΕΕ, της ΕΣΕΕ και των οργανώσεων μελών αυτών, του ΣΕΒ, του ΣΕΤΕ, καθώς και των Πανελληνίων Οργανώσεων μελών του ΣΕΤΕ	5.775.000	320

Επιδότηση επιχειρήσεων για την πρόσληψη, σε 85 νέες θέσεις εργασίας, πρώην εργαζομένων σε επιχειρήσεις του κλάδου Λιανικού Εμπορίου, ωφελουμένων του έργου «Attica Retail».

Εντός του Ιουνίου του 2019 πρόκειται να ξεκινήσει η υλοποίηση ενός νέου προγράμματος νέων θέσεων εργασίας.

Το πρόγραμμα απευθύνεται σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε Φορείς Κοινωνικής και Αλληλέγγυας Οικονομίας (Κ.Α.Λ.Ο.) που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας.

Επιδoteί 85 θέσεις εργασίας του έργου με κωδικό «EFG/2017/003 GR/Attica Retail» που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσαρμογής στην Παγκοσμιοποίηση (Ε.Τ.Π.) περιόδου 2014-2020, με τίτλο «Ενέργειες που αφορούν απολύσεις σε επιχειρήσεις στον κλάδο 47 της nace αναθ. 2 (λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών) στην, επιπέδου nuts 2, Περιφέρεια Αττικής και άλλες 10 Περιφέρειες της χώρας».

Ωφελούμενοι του προγράμματος είναι πρώην εργαζόμενοι επιχειρήσεων του κλάδου Λιανικού Εμπορίου στην Περιφέρεια Αττικής και άλλες 10 Περιφέρειες της χώρας, οι οποίοι είναι ωφελούμενοι του έργου «Attica Retail» και οι οποίοι έχουν αναβαθμίσει τα προσόντα τους μέσω δράσεων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής και Κατάρτισης στο πλαίσιο του προαναφερθέντος προγράμματος.

Η **επιχορήγηση** για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο ποσό των 26€ και όχι πέραν των 25 ημερών το μήνα. Το ποσό επιχορήγησης καλύπτει τμήμα του μισθολογικού και/ή μη μισθολογικού κόστους και δεν υπερβαίνει το ποσό των 4.410€ για το σύνολο της Δράσης για κάθε ωφελούμενο.

Η **διάρκεια** του προγράμματος είναι **6 μήνες** με επιχορήγηση, με δέσμευση διατήρησης της/των θέσης/ων εργασίας άλλους 6 μήνες, χωρίς επιχορήγηση.

ΕΙΔΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2016			
13/2016 02.12.2016	Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης 4.000 μακροχρόνια ανέργων στον δημόσιο τομέα της υγείας , του άρθρου 64 του Ν. 4430/2016	66.000.000	4.000
2017			
10/2017 31.07.2017	Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης 1.135 ανέργων στον δημόσιο τομέα της υγείας , του άρθρου 64 του Ν. 4430/2016 (ΦΕΚ Α' 205), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει	<i>Υπόλοιπο προγράμματος 13/2016</i>	1.135 <i>Υπόλοιπο προγράμματος 13/2016</i>
2018			
11/2018 22.11.2018	Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 ανέργους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων , ηλικίας 22-29 ετών σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 51, του ν. 1829/1990, που δεν ασκούν οικονομική δραστηριότητα	90.000.000	5.500

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΔΙΑΤΗΡΗΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2015			
1/2015 28.01.2015	Πρόγραμμα επιχορήγησης εποχικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων για την διατήρηση των θέσεων εργασίας κατά την χειμερινή περίοδο 2014-2015	600.000	----

7/2015 18.11.2015	Ειδικό πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης στις Διοικητικές Περιφέρειες του Αξονα Προτεραιότητας 7	17.500.000	2.800
8/2015 18.11.2015	Πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης στις Διοικητικές Περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου	15.000.000	4.000
8/2015 18.11.2015	Ειδικό πρόγραμμα νέων ελεύθερων επαγγελματιών με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της κρίσης στις Διοικητικές Περιφέρειες Αττικής, Κεντρικής και Δυτικής Μακεδονίας, Στερεάς Ελλάδας και Νοτίου Αιγαίου	15.000.000	1.700
9/2015 15.12.2015	Πρόγραμμα επιχορήγησης εποχικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων για την διατήρηση των θέσεων εργασίας κατά την χειμερινή περίοδο 2015-2016	600.000	----
2017			
14/2017 25.10.2017	Πρόγραμμα ενίσχυσης της απασχόλησης 40.000 αμειβόμενων με δελτίο παροχής υπηρεσιών με μετατροπή της σύμβασης παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών σε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας	156.800.000	40.000
2018			
2/2018 22.01.2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης εποχικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων για την διατήρηση θέσεων εργασίας κατά την χειμερινή περίοδο 2017-2018	1.000.000	----

9/2018 27.09.2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης εργοδοτών για την διατήρηση νέων θέσεων εργασίας με στόχο την ενίσχυση της ρευστότητας και της απασχόλησης κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης	70.000.000	15.000
2019			
1/2019 11.02.2019	Πρόγραμμα επιχορήγησης εποχικών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων για τη διατήρηση θέσεων εργασίας κατά την χειμερινή περίοδο 2018-2019	1.000.000	----

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ / ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2015			
Τροποποίηση Δημόσιας Πρόσκλησης 12/2014 09.04.2015	Επιταγή διασύνδεσης (voucher) με την αγορά εργασίας, ανέργων αποφοίτων Πανεπιστημίων και ΤΕΙ	33.401.000	8.838
2016			
8/2016 18.08.2016	Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 ανέργους, ηλικίας 18-24 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ	17.115.000	10.000
9/2016 18.08.2016	Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 3.000 ανέργους, ηλικίας 25-29 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ	5.990.275	3.000

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2019			
2/2019 14.02.2019	Πρόγραμμα δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας 5.000 ανέργων, πρώην αυτοαπασχολουμένων, για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας	80.000.000	5.000
9/2019 05.07.2019	Πρόγραμμα προώθησης στην αυτοαπασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών 10.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών.	119.950.000	10.000

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΦΕΛΟΥΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ

ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ (€)	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2015			
2/2015 02.04.2015	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς για 32.433 θέσεις πλήρους απασχόλησης <i>(στους Δήμους)</i>	123.000.000	32.433
4/2015 10.07.2015	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς για 2.417 θέσεις πλήρους απασχόλησης <i>(σε φορείς των Υπουργείων Πολιτισμού, Παιδείας και Θρησκευμάτων, Οικονομίας, Υποδομών, Ναυτιλίας και Τουρισμού)</i>	9.000.000	2.417

<p>5/2015 25.08.2015</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωνοφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς για 19.101 θέσεις πλήρους απασχόλησης <i>(σε Υπουργεία, Περιφέρειες, Φορείς του Δημοσίου)</i></p>	<p>72.327.655,59</p>	<p>19.101</p>
2016			
<p>3/2016 06.04.2016</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωνοφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς του Υπ. Αγροτικής Ανάπτυξης & Τροφίμων για 413 θέσεις πλήρους απασχόλησης <i>(Υπόλοιπο προγράμματος κοινωνοφελούς χαρακτήρα έτους 2015 στο Υπ. Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων)</i></p>	<p>1.571.415</p>	<p>413</p>
<p>4/2016 13.04.2016</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωνοφελούς χαρακτήρα σε Επιβλέποντες Φορείς του Υπ. Πολιτισμού & Αθλητισμού για 728 θέσεις πλήρους απασχόλησης <i>(Υπόλοιπο προγράμματος κοινωνοφελούς χαρακτήρα 2015 στο Υπ. Πολιτισμού και Αθλητισμού)</i></p>	<p>2.769.952</p>	<p>728</p>
<p>6/2016 23.06.2016</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωνοφελούς χαρακτήρα σε Δήμους και σε Υπηρεσίες Α' Υποδοχής, Ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών για 2.500 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (Α' Κύκλος)</p>	<p>17.523.136</p>	<p>2.500</p>

<p>7/2016 08.07.2016</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε 17 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 3.737 θέσεις πλήρους απασχόλησης (A' Κύκλος)</p> <p><i>(Νέα γενιά προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα)</i></p>	<p>25.882.462</p>	<p>3.737</p>
<p>10/2016 30.09.2016</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε 34 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 6.339 θέσεις πλήρους απασχόλησης (A' Κύκλος)</p>	<p>43.992.061</p>	<p>6.339</p>
2017			
<p>1/2017 23.01.2017</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε Δήμους της χώρας (Επιβλέποντες Φορείς), συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 24.251 θέσεις πλήρους απασχόλησης</p>	<p>172.093.776</p>	<p>24.251</p>
<p>8/2017 13.07.2017</p>	<p>Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε 17 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 3.494 θέσεις πλήρους απασχόλησης (B' Κύκλος)</p>	<p>24.139.633,87</p>	<p>3.494</p>

9/2017 27.07.2017	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε Δήμους και σε Υπηρεσίες Α' Υποδοχής, Ασύλου και διαχείρισης προσφυγικών ροών για 1.639 θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης (Β' Κύκλος)	11.486.295,08	1.639
16/2017 13.12.2017	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα σε 34 Δήμους (Επιβλέποντες Φορείς) θύλακες υψηλής ανεργίας, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, για 7.180 θέσεις πλήρους απασχόλησης (Β' Κύκλος)	49.628.490,75	7.180
2018			
4/2018 18.05.2018	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα στο Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας και στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις για την αντιπυρική προστασία των δασικών οικοσυστημάτων της χώρας	32.000.000	5.066
8/2018 01.08.2018	Προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, σε Δήμους, Περιφέρειες και Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας για 30.333 θέσεις πλήρους απασχόλησης	219.276.000	30.333

2019			
3/2019 07.03.2019	Πρώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα, συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης των συμμετεχόντων, σε 56 Δήμους και 37 Υπηρεσίες του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας/Φορείς Διαχείρισης προστατευόμενων περιοχών	64.210.404	8.933

ΠΙΛΟΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΝΟΙΧΤΟΥ ΤΥΠΟΥ ΣΤΟ Κ.Π.Α. ΕΛΕΥΣΙΝΑΣ			
ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ / ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΔΗΜΟΣΙΕΥΣΗΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΔΡΑΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ	ΠΡΟΚΗΡΥΧΘΕΙΣΕΣ ΘΕΣΕΙΣ
2018			
12/2018 26.11.2018	Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων σε νέες θέσεις εργασίας	3.500.000	35.000
	Πρόγραμμα προώθησης στην αυτοαπασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών εγγεγραμμένων ανέργων του ΚΠΑ Ελευσίνας	1.000.000	---

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

Σχέδιο

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ (2019-2021)

Εισαγωγή

Οι συνεχείς αλλαγές στο οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό περιβάλλον επηρεάζουν άμεσα την αγορά εργασίας. Οι δημόσιοι οργανισμοί/υπηρεσίες απασχόλησης καλούνται να προσαρμοστούν ταχύτατα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες ανέργων, εργαζομένων και επιχειρήσεων ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις. Για τον ίδιο λόγο, ο ΟΑΕΔ σήμερα καταρτίζει ολοκληρωμένο στρατηγικό σχέδιο αντιμετώπισης αυτών των προκλήσεων.

Το παρόν Στρατηγικό Σχέδιο εντάσσεται στο Πρόγραμμα «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ», το οποίο πρόσφατα ολοκληρώθηκε και παρέχει τις κατευθυντήριες γραμμές στον Οδηγό Προσέγγισης Επιχειρήσεων των Εργασιακών Συμβούλων Εργοδοτών στα ΚΠΑ.

Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων και στρατηγικοί στόχοι ΟΑΕΔ

Η Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων συνάδει πλήρως με την αποστολή του ΟΑΕΔ, που είναι η υποστήριξη των ανέργων στην εύρεση εργασίας και η ποιοτική σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας. Μέσω της παροχής κατάλληλων υπηρεσιών υποστήριξης των επιχειρήσεων στην πρόσληψη προσωπικού, ο Οργανισμός επιδιώκει να αναβαθμίσει τις σχέσεις του με αυτές, προκειμένου να αυξήσει τις προσφερόμενες κενές θέσεις εργασίας, στις οποίες να μπορεί να τοποθετεί ανέργους από το μητρώο του.

Η «Στρατηγική προσέγγισης επιχειρήσεων» αποτελεί τμήμα του Στρατηγικού Σχεδίου του ΟΑΕΔ και περιλαμβάνει την παροχή στις τελευταίες τόσο οικονομικών κινήτρων όσο και εξατομικευμένων υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και υπόδειξης υποψηφίων σε κενές θέσεις εργασίας. Στο πλαίσιο αυτής της Στρατηγικής, ο Οργανισμός (α) αλλάζει τον τρόπο υπόδειξης των ανέργων στις επιχειρήσεις, ώστε να συμβάλλει δυναμικά στις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψης προσωπικού από τις τελευταίες (β) σχεδιάζει στοχευμένα προγράμματα που παρέχουν στις επιχειρήσεις κατάλληλα κίνητρα πρόσληψης ανέργων και διευκολύνουν τους ανέργους για την έναρξη οικονομικής δραστηριότητας και (γ) κατευθύνει τις περιφερειακές και τοπικές του υπηρεσίες (Περιφερειακές Διευθύνσεις, Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης) στην εξωστρέφεια, η οποία βασίζεται στην οργανωμένη και συστηματική ανάπτυξη επαφών με όλους τους κοινωνικούς φορείς, εν δυνάμει συνεργάτες / συνομιλητές, της τοπικής κοινωνίας/ αγοράς.

Για την υλοποίηση του στρατηγικού του σχεδιασμού ως προς την προσέγγιση των επιχειρήσεων, ο ΟΑΕΔ, στην παρούσα φάση, εντείνει τις προσπάθειες ανάπτυξης συνεργασιών με φορείς εκπροσώπησης των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και με φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Ο στρατηγικός σχεδιασμός ευθυγραμμίζεται με τους κεντρικούς στρατηγικούς στόχους του για το 2019-2021, τους οποίους έθεσε μετά από μία εκτενή και καλά συντονισμένη διαδικασία διαβούλευσης με τους εργαζομένους του σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και προς δύο κατευθύνσεις ταυτόχρονα: από πάνω προς τα κάτω και από κάτω προς τα πάνω.

Οι στρατηγικοί αυτοί στόχοι είναι οι ακόλουθοι:

ΝΕΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΡΟΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ, ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ, ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ και ΜΑΘΗΤΕΥΟΜΕΝΟΥΣ

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΟΥ ΔΙΑΜΕΣΟΛΑΒΗΤΙΚΟΥ ΡΟΛΟΥ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΧΡΗΣΤΗ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΠΟΡΩΝ

Προτεραιότητες της Στρατηγικής Προσέγγισης Επιχειρήσεων

Ο ΟΑΕΔ έχει διαμορφώσει την στρατηγική του για την προσέγγιση των επιχειρήσεων, αξιοποιώντας την αντίστοιχη εμπειρία του Ευρωπαϊκού Δικτύου των Δημοσίων Υπηρεσιών Απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτής της Στρατηγικής, ο Οργανισμός έχει επιλέξει **τέσσερις βασικούς τομείς δράσης** για τα επόμενα 2-3 έτη, κατά τα οποία θα συνεργαστεί με τις επιχειρήσεις και τους εκπροσώπους τους προκειμένου να επιτύχει τους στόχους του. Αυτοί δεν είναι άλλοι από την αύξηση του αριθμού των προσφερόμενων από τις επιχειρήσεις στον ΟΑΕΔ θέσεων εργασίας προς κάλυψη και την επιτυχή τοποθέτηση ανέργων σε αυτές, ώστε η σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας να είναι ικανοποιητική και για τους άνεργους και για τις επιχειρήσεις.

ΚΑΤΑΛΛΗΛΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΔΟΜΗ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΕΧΗΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΥ
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΚΑΤΗΓΟΡΙΟΠΟΙΗΣΗ (segmentation) ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ
ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ

ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΩΝ ΜΕ ΤΟΥΣ ΕΘΝΙΚΟΥΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ
ΕΤΑΙΡΟΥΣ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΟΥΣ ΦΟΡΕΙΣ ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

1. Κατάλληλη οργανωτική δομή και εξειδικευμένο προσωπικό για την εξυπηρέτηση των επιχειρήσεων

Σημαντικές διοικητικές και οργανωτικές αλλαγές έχουν ήδη λάβει χώρα στα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης. Ο διαχωρισμός των εργασιακών συμβούλων αναζητούντων εργασία από τους εργασιακούς συμβούλους εργοδοτών και η εκπόνηση οδηγού προσέγγισης επιχειρήσεων για τους τελευταίους συμβάλλουν ήδη σημαντικά στην πύκνωση της εξατομικευμένης επικοινωνίας του ΟΑΕΔ με τις επιχειρήσεις στην βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών του ΟΑΕΔ προς τις επιχειρήσεις (πληροφόρηση για ανοιχτά προγράμματα ενεργητικής πολιτικής αγοράς εργασίας και για τον τρόπο και τα πλεονεκτήματα πρόσληψης μέσω του ΟΑΕΔ).

Όσον αφορά την υπόδειξη ανέργων προς τις επιχειρήσεις για πρόσληψη σε θέσεις εργασίας, η συνεργασία συμβούλων αναζητούντων εργασία με τους συμβούλους εργοδοτών είναι καθημερινή και απαραίτητη προϋπόθεση επιτυχίας της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας με βάση αφενός τα χαρακτηριστικά, τα προσόντα και τις δεξιότητες των ανέργων, αφετέρου τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων για τα χαρακτηριστικά που πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι προκειμένου να προσληφθούν στις κενές θέσεις εργασίας.

Οργανωτικές αλλαγές έχουν επίσης πραγματοποιηθεί και στην Κεντρική Διοίκηση, όπου έχει συσταθεί και λειτουργεί εδώ και τρία χρόνια η Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων, υπό την Διεύθυνση Συντονισμού. Η εν λόγω Μονάδα έχει αναλάβει κεντρικό ρόλο στην υποδοχή και ικανοποίηση αιτημάτων μεγάλων επιχειρήσεων για πλήρωση μεγάλου αριθμού κενών θέσεων, με την εξεύρεση κατάλληλων υποψηφίων από το μητρώο ανέργων του Οργανισμού. Θα αποτελεί στο εξής την υπηρεσία μιας στάσης (one stop-shop) των Διευθύνσεων Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού (HR) των επιχειρήσεων.

Μεγάλες διοικητικές και οργανωτικές αλλαγές που σχετίζονται με την επιτυχία της Στρατηγικής Προσέγγισης Επιχειρήσεων έχουν προγραμματιστεί και θα υλοποιηθούν τους επόμενους μήνες με την έγκριση του νέου οργανογράμματος του ΟΑΕΔ. Αυτό προβλέπει την δημιουργία Διεύθυνσης Συμβουλευτικής και Ανάπτυξης Υπηρεσιών Απασχόλησης, που θα προέλθει από τη συνένωση των σημερινών Διευθύνσεων Συντονισμού ΚΠΑ και Επαγγελματικού Προσανατολισμού και στην οποία

θα υπαχθεί η Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων. Η νέα Διεύθυνση θα καθορίζει τις εκάστοτε κατευθύνσεις για το είδος και τις μορφές (ατομική, ομαδική κλπ.) συμβουλευτικής που πρέπει να παρέχει ο Οργανισμός προς τους ανέργους. Ταυτόχρονα θα παρακολουθεί και εποπτεύει – σε συνεργασία με τη νέα Διεύθυνση Στρατηγικού Προγραμματισμού – την ποιότητα εξυπηρέτησης των επιχειρήσεων από τους συμβούλους εργοδοτών και τα άλλα τοπικά εμπλεκόμενα στελέχη (Περιφερειακοί Διευθυντές, προϊστάμενοι ΚΠΑ), ώστε να γίνονται οι κατάλληλες αναπροσαρμογές των εργαλείων και μεθόδων προσέγγισης των επιχειρήσεων και οι αναγκαίες επιμορφώσεις προσωπικού.

Όσον αφορά τους προϊσταμένους των ΚΠΑ, αυτοί θα αποτελούν τους εγγυητές της υλοποίησης και της προσαρμογής της στρατηγικής προσέγγισης εργοδοτών καθώς και της αποκεντρωμένης λειτουργίας του Οργανισμού σε τοπικό επίπεδο. Θα προγραμματίζουν μαζί με τον Περιφερειακό Διευθυντή τους και το δυναμικό συμβούλων εργοδοτών που διαθέτουν, ετήσιο Πλάνο Δράσης και θα ενημερώνουν την Περιφερειακή Διεύθυνση με μηνιαίες σύντομες εκθέσεις πεπραγμένων που περιλαμβάνουν μετρήσιμα δεδομένα. Την ίδια έκθεση θα αποστέλλουν στην Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων και στην νέα Διεύθυνση Στρατηγικού Προγραμματισμού στην Κεντρική Διοίκηση.

2. Ενίσχυση και συνεχής επιμόρφωση του εξειδικευμένου προσωπικού για την προσέγγιση των επιχειρήσεων

Ο Οργανισμός βρίσκεται στο στάδιο ολοκλήρωσης της διαδικασίας πρόσληψης μεγάλου αριθμού μόνιμων εργασιακών συμβούλων με υψηλά επαγγελματικά προσόντα και εμπειρία. Οι νέοι σύμβουλοι θα προστεθούν στο ήδη καταρτισμένο και έμπειρο δυναμικό συμβούλων που διαθέτει. Η συνεχής επιμόρφωση των εργασιακών συμβούλων αποτελεί σημαντική προτεραιότητα του ΟΑΕΔ. Πολλαπλασιαστές-εκπαιδευτές επιμορφώνονται σε συνεχή βάση στις αλλαγές σε μεθοδολογίες και εργαλεία που αναπτύχθηκαν τα τελευταία χρόνια στον Οργανισμό. Με τη σειρά τους επιμορφώνουν και θα συνεχίσουν να το κάνουν, εμπλουτιζόμενοι συχνά με νέα μέλη, τους συναδέλφους τους.

3. Κατηγοριοποίηση (segmentation) των επιχειρήσεων για ικανοποίηση διαφορετικών αναγκών υποστήριξης

Οι επιχειρήσεις έχουν διαφορετικές ανάγκες για προσωπικό και εφαρμόζουν διαφορετικές διαδικασίες και κριτήρια πρόσληψης ανάλογα με το μέγεθός τους, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας που ανήκουν, τη διεθνή τους παρουσία (θυγατρικές πολυεθνικών, μέλη διεθνών ομίλων), τη θέση τους σε παγκόσμιες αλυσίδες αξίας και το είδος προσωπικού που προσλαμβάνουν. Προκειμένου να παρέχει στις επιχειρήσεις υπηρεσίες υποστήριξης (πληροφόρηση, συμβουλευτική, υπόδειξη ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας) προσαρμοσμένες στις διαφορετικές τους ανάγκες για προσωπικό, ο ΟΑΕΔ οφείλει να τις κατηγοριοποιήσει ανάλογα με τα παραπάνω κριτήρια.

3.1 Μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

Σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, οι μικρές και οι μεσαίες επιχειρήσεις ζητούν μεγαλύτερη υποστήριξη από τους δημόσιους οργανισμούς/υπηρεσίες απασχόλησης για την επιλογή προσωπικού. Δεδομένου ότι δεν διαθέτουν διευθύνσεις διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, αποτελούν το κατ'εξοχήν τμήμα των επιχειρήσεων στις οποίες ο ΟΑΕΔ θα μπορούσε να παρέχει υποστήριξη για πρόσληψη του κατάλληλου προσωπικού (προεπιλογή, υπόδειξη υποψηφίων) από το μητρώο εγγεγραμμένων ανέργων του.

3.2 Μεγάλες Επιχειρήσεις εθνικής εμβέλειας - διεθνείς επιχειρήσεις

Όμως και οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις μπορεί να επωφεληθούν από μία συνεργασία με τον ΟΑΕΔ για προσλήψεις πολλών κατηγοριών προσωπικού και ο Οργανισμός επιδιώκει τέτοιου είδους συνεργασίες. Σήμερα έχει αναπτύξει μεθόδους, εργαλεία και οργανωτικές δομές για να υποστηρίξει όλα τα είδη επιχειρήσεων με εξειδικευμένο προσωπικό υψηλών προσόντων.

Ο ΟΑΕΔ επιλέγει να διαχειρίζεται κεντρικά (μέσω της Μονάδας Μεγάλων Επιχειρήσεων) τις μεγάλες εταιρείες που συχνά διαθέτουν τοπικά υποκαταστήματα ή διεθνές κέντρο αναφοράς. Αυτό οφείλεται στον μεγάλο αριθμό κενών θέσεων που το είδος αυτών των επιχειρήσεων δύναται να διαθέσει στον Οργανισμό. Πρωτοβουλίες για την εξυπηρέτηση μεγάλων επιχειρήσεων δύναται να αναπτύσσουν παράλληλα και ο Περιφερειακός Διευθυντής και ο προϊστάμενος του τοπικού ΚΠΑ όπου έχει την έδρα της η επιχείρηση ή το υποκατάστημά της, όμως με ενημέρωση και σε συνεννόηση με την Μονάδα Μεγάλων Επιχειρήσεων και την Κεντρική Διοίκηση.

3.3 Τμηματοποίηση επιχειρήσεων με τομεακά-κλαδικά κριτήρια

Αν και, στην παρούσα φάση, ο ΟΑΕΔ δεν παρέχει διαφορετικές υπηρεσίες στις επιχειρήσεις ανάλογα με τον τομέα-κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο ανήκουν, ο Οργανισμός επιθυμεί την συνεργασία σε τομεακό-κλαδικό επίπεδο με φορείς εκπροσώπησης των επιχειρήσεων σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, με στόχο τον προσδιορισμό των ελλείψεων προσωπικού σε επαγγέλματα και δεξιότητες και την ανάπτυξη στοχευμένων δράσεων και προγραμμάτων.

4. Ενδυνάμωση συνεργασιών με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και τοπικούς φορείς εκπροσώπησης επιχειρήσεων και εργαζομένων

Ο ΟΑΕΔ προγραμματίζει συνεργασία με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και τους τοπικούς φορείς εκπροσώπησης επιχειρήσεων και εργαζομένων προκειμένου:

- Να ανιχνεύσει τις διαδικασίες και τα κριτήρια των επιχειρήσεων ως προς την πρόσληψη προσωπικού ανάλογα με το μέγεθος τους, ώστε να προσαρμόσει τις διαδικασίες υπόδειξης ανέργων στις κενές θέσεις εργασίας που του εμπιστεύονται οι επιχειρήσεις
- Να εξετάσει την ανταπόκριση των επιχειρήσεων στα προγράμματα που υλοποιεί και την ικανοποίηση των επιχειρήσεων που συμμετέχουν σε αυτά.

- Να αναπτύσσει συνεργασίες με τους φορείς εκπροσώπησης επιχειρήσεων, εργαζομένων και των πολιτών για την αποτελεσματική υλοποίηση των προγραμμάτων του.
- Να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας σε ελλείψεις εργατικού δυναμικού συνολικά και ανά τομέα/κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.
- Να υποστηρίζει και να προσανατολίζει σωστά τους ανέργους ως προς την αναζήτηση εργασίας σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο
- Να προσαρμόζει τις υπηρεσίες του προς τις επιχειρήσεις και να επιμορφώνει το εξειδικευμένο προσωπικό του (εργασιακοί σύμβουλοι) σύμφωνα με τα νέα δεδομένα που δημιουργούν οι τεχνολογικές και οργανωτικές αλλαγές
- Να αναπτύσσει στοχευμένες δράσεις και προγράμματα σε τοπικό επίπεδο, ανάλογα με τα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες εργασιακής και επαγγελματικής ένταξης των ανέργων και τις ανάγκες και ελλείψεις των επιχειρήσεων σε εργατικό δυναμικό.

Τοπικά προγράμματα ενεργητικών πολιτικών ανοιχτού τύπου και συνεργασίες με κοινωνικούς εταίρους και τοπικούς φορείς

Για πρώτη φορά ο ΟΑΕΔ σχεδίασε και υλοποιεί μέσω του ΚΠΑ Ελευσίνας στο Θριάσιο πεδίο (Δήμοι Ελευσίνας, Ασπροπύργου και Μάνδρας) πιλοτικό πρόγραμμα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης ανοικτού τύπου για εγγεγραμμένους ανέργους 45 ετών και άνω. Με το πρόγραμμα αυτό και για την επιτυχή υλοποίησή του, ο Οργανισμός εγκαινίασε έναν νέο τρόπο συνεργασίας με τοπικούς και κλαδικούς φορείς των κοινωνικών εταίρων, επιχειρηματικούς συνδέσμους, επιμελητήρια και εργατικά κέντρα, την τοπική αυτοδιοίκηση και τους τοπικούς παρόχους κατάρτισης.

* * * *

Το παρόν Σχέδιο στρατηγικής του ΟΑΕΔ για την προσέγγιση των επιχειρήσεων έχει αποσταλεί προς σχολιασμό στους εκπροσώπους των εθνικών κοινωνικών εταίρων.


Ο ΔΙΚΟΣ ΣΟΥ



 Υπηρεσία
Υποδοχής

 11320

 oaed.gr

 Εργασιακοί
Σύμβουλοι

