

Σπύρος Πρωτοψάλτης, διοικητής Δ.ΥΠ.Α (πρώην ΟΑΕΔ): «Ο κόσμος αλλάζει, η αγορά εργασίας αλλάζει και είναι υποχρέωσή μας να αλλάξουμε και εμείς»

03/05/2022 - 00:00

[CEO INSIGHTS](#)

Γράφει η [Μαρία Μπακοπούλου](#)

Ο επικεφαλής της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) απαντά για όλες τις δομικές αλλαγές που φέρνει ο νέος νόμος 4921/2022 («Δουλειές Ξανά») για την απασχόληση και την κατάρτιση των εργαζομένων, καθώς και στην κριτική που δέχτηκαν οι διατάξεις του (νόμου) από την αντιπολίτευση.



Ήταν το 1969 όταν ο τότε **Οργανισμός Απασχόλησεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ)** μετονομάστηκε σε **Οργανισμό Απασχόλησεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)**. Η επωνυμία αυτή διατηρήθηκε επί 53 χρόνια. Άλλαξε προσφάτως με το νέο νομοθέτημα του υπουργείου Εργασίας ([νόμος 4921/2022](#)) που φέρει τον τίτλο «**Δουλειές Ξανά**», που εκτός από την αλλαγή της επωνυμίας του ΟΑΕΔ σε **Δ.ΥΠ.Α. (Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης)** φιλοδοξεί να σηματοδοτήσει τη μετάβαση σε μια νέα εποχή για την αγορά εργασίας, που θα συνδυάζει την έμφαση στην κατάρτιση του εργατικού δυναμικού και τον παράλληλο ψηφιακό μετασχηματισμού του οργανισμού.

Για όλες τις αλλαγές, από την επωνυμία μέχρι τις δομικές στη λειτουργία του οργανισμού και στην αποστολή του, μιλάει στο BusinessNews.gr ο διοικητής του οργανισμού **Σπύρος Πρωτοψάλτης**, ο οποίος υπογραμμίζει την αλλαγή προσανατολισμού με έμφαση στην εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, παράλληλα με την καταβολή των αναγκαιών επιδομάτων. Ο κ. Πρωτοψάλτης εξηγεί που οφείλεται η διαφοροποίηση που παρουσιάζουν τα στοιχεία απασχόλησης που

δημοσιεύουν η **Ελληνική Στατιστική Αρχή** και ο **ΟΑΕΔ** (νυν **ΔΥΠΑ**) ενώ απαντά και στην κριτική που δέχτηκε το νομοθέτημα από την αντιπολίτευση.

Τις προηγούμενες εβδομάδες ψηφίστηκε το νομοσχέδιο - «Δουλειές Ξανά» με το οποίο μετασχηματίζεται ο ΟΑΕΔ σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) και εισάγονται ρυθμίσεις για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, τη διασύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την επιδοτούμενη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση. Εσείς καλείστε να εφαρμόσετε αυτό το νέο νόμο. Εξηγήστε μας τι ακριβώς αλλάζει ως προς τη λειτουργία του οργανισμού.

Στόχος του νομοσχεδίου είναι η μετεξέλιξη του ΟΑΕΔ σε μια σύγχρονη και αποτελεσματική ευρωπαϊκή δημόσια υπηρεσία απασχόλησης, που θα διαδραματίζει έναν ακόμα πιο κομβικό ρόλο στην αγορά εργασίας. Μέσω του νομοσχεδίου «Δουλειές Ξανά», αλλά και του νέου οργανογράμματος, αντιμετωπίζονται χρόνιες παθογένειες και ισχυροποιείται η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) με νέα, καινοτόμα εργαλεία για να στηρίξει ουσιαστικά τους ανέργους να βρουν δουλειά και τις επιχειρήσεις να βρουν το κατάλληλο προσωπικό.

Με στόχο την μεγαλύτερη ευελιξία, τα μέλη του ΔΣ μειώνονται σε 11 (από 17), εκ των οποίων τα 4 υποδεικνύονται από τους κοινωνικούς εταίρους, συστήνονται θέσεις υποδιοικητών, και δημιουργείται Συμβούλιο Κοινωνικών Εταίρων το οποίο θα διαχειρίζεται τα κονδύλια του «Ειδικού Λογαριασμού Κοινωνικών Εταίρων» για την κατάρτιση εργαζομένων, τα ινστιτούτα των κοινωνικών εταίρων, τις δαπάνες συνδικαλιστικών οργανώσεων, κ.α.

Η ΔΥΠΑ πρέπει να στηρίζει άμεσα όσους την έχουν ανάγκη, να υλοποιεί αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές που ανταποκρίνονται στις νέες και διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας, και να παρέχει περισσότερες και καλύτερες υπηρεσίες ταχύτερα στους πολίτες και στις επιχειρήσεις, ώστε α καταστεί ένας φορέας-συνώνυμο της απασχόλησης και της αναβάθμισης δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας. Ο κόσμος αλλάζει, η αγορά εργασίας αλλάζει και είναι υποχρέωσή μας να αλλάξουμε και εμείς.

Εξηγήστε μας που αποσκοπεί η αλλαγή της επωνυμίας του Οργανισμού σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΠΑ) από Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού;

Η αλλαγή της επωνυμίας σηματοδοτεί τη μετατροπή του ΟΑΕΔ από ένα γραφειοκρατικό και επιδοματικό οργανισμό που λειτουργεί ως παγίδα ανεργίας σε μια αναβαθμισμένη και ενισχυμένη ΔΥΠΑ που έχει στο επίκεντρο τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για την ταχύτερη δυνατή επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας.

Τα στοιχεία μεγάλης έρευνας κοινού που είχε γίνει τα προηγούμενα χρόνια αποκάλυψαν ότι σύμφωνα με τους πολίτες ο ΟΑΕΔ λειτουργεί περισσότερο ως ένα διεκπεραιωτικό όργανο παροχής επιδομάτων και λιγότερο ως μέσο μείωσης της ανεργίας. Θεωρείται, δηλαδή, ότι συνδέεται με τη «διαχείριση» των ανέργων και λιγότερο με δράσεις που βοηθούν τους ανέργους να βρουν την επόμενη μόνιμη εργασία τους. Παρόλες τις αλλαγές των τελευταίων δυο ετών όπως ο ψηφιακός μετασχηματισμός, η αποτύπωση της μετεξέλιξής του σε μια πραγματικά ευρωπαϊκή δημόσια υπηρεσία απασχόλησης απαιτεί τον εκσυγχρονισμό της λειτουργίας του. Το 1969 ο τότε Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ) μετονομάστηκε σε Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) και

δημιουργήθηκε ένας νέος φορέας με ενιαίο, πανελλαδικό δίκτυο που στόχευε στην αντιμετώπιση θεμάτων ανεργίας και απασχόλησης, ο οποίος προσέφερε σημαντικότερο έργο, όμως όπως αποτυπώνεται στην έρευνα πολιτών δεν κατάφερε να αναδειχτεί σε ουσιαστικό σύμμαχο των ανέργων στην εύρεση εργασίας. Η μετονομασία σηματοδοτεί την επανεκκίνηση του Οργανισμού στον συγκεκριμένο τομέα αλλά και τον αναπροσανατολισμό του στην εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, παράλληλα με την καταβολή των αναγκαίων επιδομάτων.

Τι είναι το ψηφιακό ατομικό σχέδιο δράσης που προβλέπει το νομοσχέδιο; Επίσης, τι είναι η ψηφιακή πύλη δεξιοτήτων, η οποία, επίσης, αναφέρεται μέσα σε αυτό.

Το Ψηφιακό ατομικό σχέδιο δράσης περιλαμβάνει και συγκεντρώνει όλες τις απαραίτητες πληροφορίες του ανέργου και τις ενέργειες αναζήτησης εργασίας που θα γίνουν, με στόχο να διευκολυνθεί η επανένταξή του στην αγορά εργασίας. Η σύνταξη του ψηφιακού σχεδίου δράσης γίνεται από τον εργασιακό σύμβουλο της ΔΥΠΑ σε συνεργασία με τον άνεργο καταγράφοντας την προηγούμενη απασχόλησή του, το επίπεδο εκπαίδευσης και τα τυπικά προσόντα του, το τόπο διαμονής και άλλα στοιχεία με σκοπό να αποτυπωθούν οι επαγγελματικοί στόχοι του και ένας «οδηγός» ενεργειών για την εύρεση εργασίας.

Η Ψηφιακή Πύλη για τις Δεξιότητες θα βρίσκεται στον ιστότοπο skills.gov.gr, ώστε με το πάτημα ενός κουμπιού πολίτες και φορείς να ενημερώνονται για θέματα δεξιοτήτων και κατάρτιση. Παράλληλα με αυτό, θεσπίζουμε για πρώτη φορά τον «Ατομικό Λογαριασμό Δεξιοτήτων» ένα ψηφιακό εργαλείο στα χέρια του πολίτη, όπου θα καταγράφονται οι δεξιότητες, οι καταρτίσεις και οι πιστοποιήσεις που λαμβάνει ή και δικαιούται ο καταρτιζόμενος.

Εκτός άλλων, το νομοσχέδιο προβλέπει τη σύνδεση των παροχών προς τους ανέργους με εισοδηματικά κριτήρια και περιουσιακά με την έννοια του τεκμαρτού εισοδήματος. Ποια είναι αυτά τα κριτήρια; Δηλαδή αυτός που είναι άνεργος και έχει τεκμαρτό όχι πραγματικό εισόδημα θα πρέπει να εκποιήσει περιουσία για να ζήσει αντί να λάβει κάποιο επίδομα για κάποιους μήνες;

Η εισαγωγή εισοδηματικών κριτηρίων για την παραμονή μετά το πρώτο 12μηνο στο ψηφιακό μητρώο ανέργων και κατά συνέπεια την διατήρηση των βοηθημάτων, παροχών κλπ. έχει ως στόχο την αντιμετώπιση φαινομένων κατάχρησης, ενώ οι πόροι που εξοικονομούνται από την εφαρμογή των κριτηρίων αυτών θα κατευθύνονται υποχρεωτικά σε άλλες δράσεις προστασίας όσων αναζητούν εργασία.

Από τα στοιχεία προκύπτει ότι σχεδόν 40.000 άτομα που είναι εγγεγραμμένα στο μητρώο για περισσότερο από ένα χρόνο, έχουν ετήσιο εισόδημα άνω των 20.000 ευρώ, ενώ περισσότεροι από 15.000 άνεργοι από αυτές τις εισοδηματικές κατηγορίες είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ για περισσότερα από 5 χρόνια. Έρευνα αποκάλυψε συγκεκριμένες περιπτώσεις ατόμων που παραμένουν μέχρι και... 20 χρόνια (240 μήνες) εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ ενώ δηλώνουν εισοδήματα εκατοντάδων χιλιάδων ευρώ ετησίως και διαμένουν σε ακριβές περιοχές.

Τα κριτήρια που εισάγονται είναι αυτά που προβλέπονται για την καταβολή του επιδόματος θέρμανσης (διευκρινίζεται ότι θα εφαρμόζονται μόνο τα εισοδηματικά και όχι τα περιουσιακά κριτήρια). Είναι σημαντικό να τονιστεί όμως ότι από τη ρύθμιση

αυτή εξαιρούνται το επίδομα ανεργίας, το οποίο θα εξακολουθήσει να χορηγείται χωρίς εισοδηματικά κριτήρια, καθώς και το επίδομα μακροχρόνιας ανεργίας και το βοήθημα για αυτοτελώς και ανεξάρτητα απασχολούμενους για τα οποία παραμένουν οι προϋποθέσεις που προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία. Επίσης, τα εισοδηματικά κριτήρια που εισάγονται δεν επηρεάζουν την χορήγηση του Κοινωνικού Οικιακού Τιμολογίου (ΚΟΤ) ρεύματος, την έκπτωση ή απαλλαγή από τον ΕΝΦΙΑ και το επίδομα θέρμανσης, για τα οποία θα συνεχιστεί το μέχρι σήμερα καθεστώς που τα διέπει.

Υπάρχει ένα θέμα με το ποινολόγιο για το οποίο όπως λέει η αντιπολίτευση επιχειρείται η μείωση με τεχνητό τρόπο του αριθμού των εγγεγραμμένων στον ΟΑΕΔ ανέργων. Και κάποιος το σχετίζουν με τη μεγάλη απόκλιση του αριθμού των ανέργων στα βιβλία του ΟΑΕΔ με τον αριθμό των ανέργων που δημοσιεύει η ΕΛΣΤΑΤ και βασίζεται όχι σε δηλωμένα στοιχεία αλλά σε εκτιμήσεις από την αγορά εργασίας;

Με το νομοσχέδιο «Δουλειές Ξανά» επιχειρούνται αλλαγές με βάση τις καλές ευρωπαϊκές πρακτικές και με στόχο τη στήριξη των πραγματικά ανέργων. Δηλαδή αυτών που αναζητούν εργασία και είναι άμεσα διαθέσιμοι για εργασία. Δεν υπάρχει ποινολόγιο αλλά μια δικαιότερη επαναπροσέγγιση ώστε να αποτραπούν τα φαινόμενα κατάχρησης και να επιβραβεύονται όσοι αναζητούν εργασία.

Σε αυτήν ακριβώς την κατεύθυνση άλλωστε το νομοσχέδιο προβλέπει ρητά ότι οι πόροι που εξοικονομούνται από την εφαρμογή των νέων ρυθμίσεων, θα κατευθύνονται υποχρεωτικά σε άλλες δράσεις προστασίας και στήριξης των αναζητούντων εργασία, μεταξύ άλλων με την απονομή για πρώτη φορά επιδόματος εργασίας για τους επιδοτούμενους ανέργους που βρίσκουν δουλειά.

Η ενεργοποίηση της διαγραφής από το μητρώο για δύο χρόνια και διακοπή του επιδόματος ανεργίας μετά από τρεις αρνήσεις κατάλληλων θέσεων εργασίας (ως κατάλληλη ορίζεται η θέση που αντιστοιχεί στην επαγγελματική ειδικότητα, στις γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες, στα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, στους επαγγελματικούς στόχους και στον τόπο μόνιμης κατοικίας του αναζητούντος εργασία), καθώς και η διαγραφή από το μητρώο για έξι μήνες και διακοπή του επιδόματος ανεργίας για άρνηση συμμετοχής σε δράση κατάρτισης, βασίζεται σε νομοθεσία του 1985, ενώ ανάλογες ρυθμίσεις (συχνά με πιο αυστηρές προϋποθέσεις) ισχύουν στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες όπως μεταξύ άλλων στην Αυστρία, το Βέλγιο, τη Δανία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, την Ιρλανδία, τη Νορβηγία, τη Σουηδία.

Έχετε κάποια εξήγηση, ίσως κάποια στοιχεία για το που οφείλεται η απόκλιση στο ποσοστό των ανέργων μεταξύ των στοιχείων της ΕΛΣΤΑΤ και του ΟΑΕΔ;

Οι δυο φορείς καταμετρούν διαφορετικά πράγματα. Η επίσημη στατιστική καταμέτρηση της ανεργίας γίνεται αποκλειστικά από την ΕΛΣΤΑΤ μέσω της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού, με κοινά πρότυπα και μεθόδους για όλες τις χώρες και με βάση τους κανονισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης για λόγους συγκρισιμότητας, ενώ η διοικητική καταμέτρηση του ΟΑΕΔ αφορά τους εγγεγραμμένους στο μητρώο ανεργίας και δεν είναι συγκρίσιμη, καθώς κάθε κράτος θέτει διαφορετικές προϋποθέσεις εγγραφής. Συνεπώς, η ΕΛΣΤΑΤ είναι υπεύθυνη για την επίσημη εκτίμηση του ποσοστού ανεργίας και του αριθμού των ανέργων και ο ΟΑΕΔ είναι υπεύθυνος για την επίσημη διοικητική καταγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων. Με λίγα λόγια, αποτελούν διαφορετικούς δείκτες, που καταρτίζονται με διαφορετικές μεθοδολογίες και αντιστοιχούν σε

διαφορετικούς πληθυσμούς.

Η ανεργία που καταγράφει η ΕΛΣΤΑΤ ακολουθεί τα τελευταία χρόνια φθίνουσα πορεία, ενώ αντίθετα, οι εγγεγραμμένοι στο μητρώο παραμένουν σχεδόν σταθερά στο επίπεδο του 1 εκατομμυρίου, που σημαίνει ότι η μακρόχρονη παραμονή στο μητρώο του ΟΑΕΔ ατόμων που δεν εισπράττουν επίδομα ανεργίας, ούτε εμφανίζουν εισοδήματα από άλλες πηγές, δημιουργεί ερωτηματικά για την ενεργή αναζήτηση και την άμεση διαθεσιμότητα για εργασία ενός ποσοστού των εγγεγραμμένων. Η έλλειψη ενός αποτελεσματικού πλαισίου που να θέτει βασικές προϋποθέσεις διατήρησης της ιδιότητας του εγγεγραμμένου ανέργου, όπως συμβαίνει διεθνώς, σίγουρα συνέβαλε σε αυτή την απόκλιση, μαζί βεβαίως και με άλλους παράγοντες.

Θα ήθελα σε αυτό το σημείο να σας ρωτήσω το εξής: Οι άνεργοι που αρνούνται τη θέση εργασίας που θα τους προσφερθεί, θα οδηγούνται σε διαγραφή από το μητρώο ανέργων και σε απώλεια της ιατροφαρμακευτικής τους περίθαλψης;

Η ενεργοποίηση της διαγραφής από το μητρώο ανέργων δεν πρόκειται να γίνεται αν ο άνεργος αρνηθεί μια και μόνο κατάλληλη θέση εργασίας. Το νομοσχέδιο προβλέπει ότι θα ενεργοποιείται μετά από τρεις αρνήσεις κατάλληλων θέσεων εργασίας ή άρνηση συμμετοχής σε δράση κατάρτισης, ενώ ταυτόχρονα θα λαμβάνεται υπόψη μεταξύ άλλων το εργασιακό προφίλ του ανέργου, ο προηγούμενος μισθός του και ο τόπος κατοικίας του. Παρότι οι άνεργοι θα διαγράφονται από το μητρώο ανέργων για 2 χρόνια και 6 μήνες αντίστοιχα, δεν θα χάνουν τις βασικές κοινωνικές παροχές όπως είναι το Κοινωνικό Οικιακό Τιμολόγιο, οι ρυθμίσεις για τον ΕΝΦΙΑ και το επίδομα θέρμανσης. Εννοείται δε ότι δεν αλλάζει τίποτα σχετικά με τα επιδόματα ανεργίας.

Τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων αναμένεται να παίξουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο ως προς την απορρόφηση κεφαλαίων από το Ταμείο Ανάκαμψης. Στο νέο νομοσχέδιο προβλέπεται εκπόνηση στρατηγικής για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού. Τι περιλαμβάνει αυτή;

Πλήθος ερευνών και ανακοινώσεων επιχειρηματικών φορέων, δείχνουν ότι την ώρα που (παρά τη μείωση των τελευταίων ετών) η ανεργία βρίσκεται στο επίπεδο του 13%, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν εργαζομένους για να καλύψουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

Η εκπόνηση μιας εθνικής στρατηγικής για την κατάρτιση είναι κρίσιμης σημασίας και για την ένταξη των ανέργων σε θέσεις εργασίας υψηλής ζήτησης ώστε κανείς να μην μείνει πίσω καθώς το εργασιακό τοπίο μεταβάλλεται διαρκώς σε διεθνές και εθνικό επίπεδο. Το νομοσχέδιο προβλέπει σειρά καινοτόμων δράσεων και ρυθμίσεων που θα οδηγήσουν σε πλήρη εκσυγχρονισμό της κατάρτισης στη χώρα.

Ενδεικτικά προβλέπονται: Πληρωμή των παρόχων και των ωφελούμενων κατάρτισης βάσει αποτελέσματος (Payment by Results), πιστοποίηση των καταρτισθέντων από ανεξάρτητους Φορείς Πιστοποίησης που δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα ή/και διεθνώς, αξιολόγηση και λογοδοσία των παρόχων επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σύσταση μητρώου επιλέξιμων παρόχων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στη ΔΥΠΑ, με νέα αυξημένα κριτήρια για τους παρόχους αλλά και διαγραφή όσων δεν ανταποκρίνονται στην παροχή ποιοτικών υπηρεσιών κατάρτισης στους πολίτες. Ενημέρωση «με ένα κλικ» μέσω της ίδρυσης Ενιαίας Ψηφιακής Πύλης για τις Δεξιότητες (skills.gov.gr), θέσπιση του ατομικού λογαριασμού

δεξιοτήτων ως ψηφιακού εργαλείου, όπου θα καταγράφονται οι καταρτίσεις και οι πιστοποιήσεις που λαμβάνει ο καταρτιζόμενος, αποτελεσματικότερη οργάνωση και λειτουργία του πεδίου της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης με έμφαση στις δεξιότητες, μέσω της σύστασης Εθνικού Συμβουλίου Δεξιοτήτων. Αναβάθμιση του μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας, κατάρτιση Εθνικής Στρατηγικής για την Αναβάθμιση των Δεξιοτήτων του Εργατικού Δυναμικού και τη Διασύνδεση με την Αγορά Εργασίας και αποτελεσματικότερος σχεδιασμός των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, με βάση τα αποτελέσματα του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, της Εθνικής Στρατηγικής, καθώς και σχετικών μελετών και πορισμάτων της Μονάδας Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης του Υπουργείου.

Δηλαδή, τι αλλάζει στα προγράμματα κατάρτισης;

Η επαγγελματική κατάρτιση θα αλλάξει ριζικά, με σημαντικές αλλαγές στην αξιολόγηση και στην πιστοποίηση, καθώς και τη στενότερη διασύνδεση της κατάρτισης με τις ανάγκες της οικονομίας και τη συνεργασία με παρόχους υψηλού επιπέδου, με αξιοπιστία στην αγορά εργασίας που εγγυούνται. Τα νέα προγράμματα κατάρτισης θα δίνουν έμφαση σε ειδικότητες υψηλής ζήτησης και αιχμής, στην αναβάθμιση των ψηφιακών δεξιοτήτων και στην «πράσινη» οικονομία, όπως επίσης θα σχεδιαστούν προγράμματα που θα απευθύνονται σε ειδικές ομάδες πληθυσμών που αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες εύρεσης εργασίας.

Με τις ρυθμίσεις που προωθούμε, υψώνουμε τον πήχη στην κατάρτιση, τόσο για τους παρόχους της κατάρτισης όσο και για τους καταρτιζόμενους, με στόχο η κατάρτιση να μετατραπεί σε αποτελεσματικό εργαλείο για να βρουν δουλειά οι άνεργοι και να καλύψουν τις ανάγκες τους οι επιχειρήσεις.

Εισάγεται πλέγμα ρυθμίσεων με στόχο την εμπέδωση του τρίπτυχου «Αξιολόγηση – Ποιότητα – Πιστοποίηση» στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης και συνδέονται οι αμοιβές με τα αποτελέσματα. Συγκεκριμένα, πόσον αφορά στον έλεγχο των παρόχων επιδοτούμενης συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, διευρύνονται τα κριτήρια ως προς τον έλεγχο της ποιότητας στην κατάρτιση.

Σε ό,τι αφορά την επιλεξιμότητα των παροχών επιδοτούμενης κατάρτισης αλλάζει κάτι ώστε να αποφεύγονται κακές πρακτικές του παρελθόντος, όπως αυτά στη διάρκεια της πανδημίας;

Υπάρχουν σημαντικές αλλαγές, όπως η εισαγωγή αυστηρότερων κριτηρίων για τη συμμετοχή των Κέντρων Διά Βίου Μάθησης (ΚΔΒΜ) στα προγράμματα, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης επιπλέον διεθνών πιστοποιητικών ISO και τη σύσταση μητρώου επιλέξιμων παρόχων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, θα γίνεται έλεγχος του εκπαιδευτικού υλικού που θα προσφέρεται στα προγράμματα κατάρτισης από ανεξάρτητο φορέα με σκοπό να διασφαλιστεί η ποιότητα των προγραμμάτων. Επιπλέον με στόχο να αποφευχθούν κακές πρακτικές του παρελθόντος και για να διασφαλιστεί ότι οι πόροι που θα διατεθούν θα καταλήξουν στην κατάρτιση, το 30% του ποσού που δικαιούνται οι πάροχοι και οι καταρτιζόμενοι θα καταβάλλεται μόνο μετά την πιστοποίηση (Payment by Results). Πλέον, η αξιολόγηση θα καταλήγει σε βαθμολόγηση του παρόχου, σε αριθμητική κλίμακα από το 1 (κακή) ως το 5 (άριστη), ενώ ο πάροχος δεν μπορεί να

βαθμολογηθεί θετικά (3 και άνω) εάν δεν πληροί τουλάχιστον 3 από τα 5 ακόλουθα κριτήρια:

- τουλάχιστον το 50% των άνεργων καταρτισθέντων να βρήκε εργασία εντός 12 μηνών,
- τουλάχιστον το 90% των εργαζόμενων καταρτισθέντων να διατήρησε την ιδιότητα του εργαζομένου για διάστημα 12 μηνών,
- να έχει αξιολογηθεί θετικά το πρόγραμμα από τουλάχιστον το 75% των καταρτισθέντων,
- να έχει αξιολογηθεί θετικά το πρόγραμμα από τουλάχιστον το 75% των εργοδοτών, όταν πρόκειται για πρόγραμμα κατάρτισης εργαζομένων, και
- να έχει πιστοποιηθεί τουλάχιστον το 80% των καταρτισθέντων που έχουν περαιώσει την παρακολούθηση του προγράμματος.

Επίσης... Αλλάζει κάτι στη συνεργασία με τις επιχειρήσεις και την αναζήτηση κενών θέσεων εργασίας; Πως βελτιώνεται η διασύνδεση των επιχειρήσεων που προσφέρουν εργασία σε όσους αναζητούν εργασία και έχουν προσόντα αντίστοιχα της προσφερόμενης εργασίας; Διευκολύνεται η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και με ποιόν τρόπο;

Η αναβάθμιση του ΟΑΕΔ σε μία σύγχρονη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α) πρόκειται να δώσει ακόμη μεγαλύτερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και να λειτουργεί με μεγαλύτερη εξωστρέφεια ώστε να βρίσκεται πιο κοντά στον κόσμο του επιχειρείν και στους πολίτες που αναζητούν εργασία. Τα προγράμματα απασχόλησης με την επιχορήγηση του μισθού και των ασφαλιστικών εισφορών δίνουν τα απαραίτητα κίνητρα στις επιχειρήσεις να προχωρήσουν στις απαραίτητες προσλήψεις για να αυξήσουν το προσωπικό τους. Επίσης, έχει επανασυσταθεί και ενισχυθεί η Μονάδα Εξυπηρέτησης Μεσαίων και Μεγάλων Επιχειρήσεων Μονάδα λειτουργεί πλέον με νέα δομή και εξατομικευμένες υπηρεσίες για τις μεγάλες επιχειρήσεις, με στόχο την ενίσχυση και τη βελτίωση των διαδικασιών σύζευξης. Η Μονάδα αναλαμβάνει δράσεις επιλογής προσωπικού με την εφαρμογή σχεδίων προεπιλογής και βασικό στόχο την τοποθέτηση, μέσω μιας tailor-made διαδικασίας διαμεσολάβησης για κάθε επιχείρηση άνω των 50 εργαζομένων.

Το νομοσχέδιο φιλοδοξεί την αναβίωση της στεγαστικής πολιτικής στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας. Πως θα γίνει αυτή η αναβίωση, δεδομένου ότι ως πρόγραμμα υπάρχει μόνο η ανακαίνιση 100 διαμερισμάτων (70 στον Δήμο Αθηνών και 30 στον Δήμο Θεσσαλονίκης) για 250 δικαιούχους;

Το νομοσχέδιο εισάγει ρυθμίσεις που διευκολύνουν τόσο την απόκτηση/ανέγερση ακινήτων που θα διατεθούν για τη στέγαση εργαζόμενων, ανέργων και των οικογενειών τους, όσο και την αξιοποίηση της περιουσίας της ΔΥΠΑ για την αύξηση των εσόδων της. Επίσης στο πλαίσιο αυτό επεκτείνονται οι αρμοδιότητες της ΔΥΠΑ, έτσι ώστε πέρα από την κάλυψη των στεγαστικών αναγκών του εργατικού δυναμικού, να μπορεί η ΔΥΠΑ να ασχοληθεί και με τις στεγαστικές ανάγκες των νέων, μέσω της χορήγησης παροχών και της υλοποίησης σχετικών προγραμμάτων. Με τις νέες ρυθμίσεις επιτρέπεται στη ΔΥΠΑ να αποκτά αδόμητα και δομημένα ακίνητα για την εκπλήρωση των σκοπών, που σχετίζονται με τη στεγαστική συνδρομή, τους οποίους έχει αποκτήσει ως διάδοχος του Οργανισμού Εργατικής Κατοικίας.

Προβλέπεται επίσης ότι η ΔΥΠΑ μπορεί να συμπράττει με δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς για την ανέγερση ακινήτων, με σκοπό την προώθηση των κυβερνητικών πολιτικών σχετικά με τη στεγαστική προστασία του εργατικού δυναμικού και των νέων. Για τα ακίνητα ιδιοκτησίας της ΔΥΠΑ, που δεν προορίζονται για την κάλυψη στεγαστικών αναγκών των εργαζόμενων, εισάγονται ρυθμίσεις που θα επιτρέψουν την καλύτερη εκμετάλλευση και την αύξηση των εσόδων της. Στο πλαίσιο αυτό επιτρέπεται η σύναψη μακροχρονίων μισθώσεων, η σύμπραξη με ιδιώτες οι οποίοι μπορεί να αναλάβουν την οικοδόμηση αδόμητων ακινήτων, ο εγγυήσεις που θα πρέπει να παρέχουν για να συμμετάσχουν στους σχετικούς διαγωνισμούς, κ.ά. Η επανεκκίνηση της στεγαστικής πολιτικής μέσω της ΔΥΠΑ, θα εφαρμόσει ουσιαστικά την κυβερνητική πολιτική για την στεγαστική προστασία και θα στηρίξει τα νέα ζευγάρια, με σύγχρονους τρόπους, νέα εργαλεία και δοκιμασμένες ευρωπαϊκές πρακτικές. Το παλιό μοντέλο στεγαστικών προγραμμάτων του τ. ΟΕΚ με την κατασκευή μεγάλων οικισμών εργατικών κατοικιών δεν θα επαναληφθεί, αλλά θα κινηθούμε σε νέα εργαλεία και μοντέλα όπως το “rent to own”, όπου η ΔΥΠΑ θα διαθέσει προς ενοικίαση διαμερίσματα που διαθέτει ήδη ή θα αγοράσει, με τη πιθανή παραχώρηση στο μέλλον. Επίσης, εξετάζουμε και άλλα εργαλεία όπως η δανειοδότηση με ευνοϊκούς όρους ή με άτοκα δάνεια για την αγορά, την ανέγερση ή την επισκευή κατοικίας. Η στεγαστική πολιτική είναι μία κοινωνική πολιτική απαραίτητη αυτή την εποχή που διανύουμε και θα στηρίξει στην πράξη πολλούς συμπολίτες μας και ιδιαίτερα τα νέα ζευγάρια να προχωρήσουν τη ζωή τους.

Ο Πρωθυπουργός στην ομιλία του στη Βουλή για το νομοσχέδιο είπε πως υπάρχει το παράδοξο της υψηλής ανεργίας και παράλληλα των κενών θέσεων. Πως συμβαίνει αυτό και πως προσπαθείτε να το καταπολεμήσετε; Θεωρείτε ότι θα συμβάλει σε αυτό το νέο νομοσχέδιο;

Πράγματι, ενώ στη χώρα μας η ανεργία βρίσκεται σε υψηλό επίπεδο, υπάρχουν επιχειρήσεις που αναζητούν προσωπικό και έχουν θέσεις εργασίας που δεν μπορούν να τις καλύψουν. Το φαινόμενο αυτό είναι σύνθετο και πολύπλοκο και προφανώς έχουν συντελέσει αρκετοί παράγοντες για τη δημιουργία του, όμως προσπαθούμε από τη δική μας πλευρά να δώσουμε λύσεις και να το καταπολεμήσουμε. Παρατηρούμε την εξαιρετικά χαμηλή επίδοση της χώρας μας στο skills matching, την αντιστοίχιση δηλαδή των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με την τελευταία έρευνα του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (CEDEFOP) για τον Ευρωπαϊκό Δείκτη Δεξιοτήτων 2022 (European Skills Index) που δημοσιεύθηκε τον Φεβρουάριο 2022, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 4η θέση από το τέλος ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων (skills development), στην 5η θέση από το τέλος στην ενεργοποίηση δεξιοτήτων (skills activation, που αφορά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία), και στην προτελευταία θέση στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων (skills matching). Επίσης, υπήρχε για χρόνια ελλειμματική διασύνδεση της αγοράς εργασίας με το σύστημα εκπαίδευσης. Η νέα, λοιπόν, εθνική στρατηγική για την επαγγελματική κατάρτιση και η έμφαση που θα δοθεί στην αναβάθμιση δεξιοτήτων έχει ως στόχο τη μείωση αυτού του φαινομένου.