

ΔΕΘ24

ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ
«ΠΡΩΤΗΣ ΓΡΑΠΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Θέματα 1- 2-3

[καταληκτική ημερομηνία 14-11-23]

[1/1 1/23] *Καλό μήνα*

2023-2024

ECLASS4U BIKY VARDA

Δ Διομήδη Κομνηνού 28, Νέο Ηράκλειο :: Τ 210 5711484, 6970 401981 :: Ε grammateia@eclass4u.gr

vicky.varda@eclass4u.gr :: W eclass4u

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
ΕΡΩΤΗΜΑ 1.....	4
ΣΤΑΔΙΑ ΚΔΠ ΚΑΙ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ.....	4
- Ο ΚΠΔ και τα Στάδια του -	4
Μοντέλα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων	5
Ο Κύκλος ΔΠ και το Υπόδειγμα Λήψης Απόφασης των Ρυθμίσεων του Ν.4921/2022	7
1 ^ο Στάδιο – Η Συγκρότηση της Κυβερνητικής Ατζέντας.....	7
2 ^ο Στάδιο – Η Διαμόρφωση Πολιτικής.....	9
3 ^ο Στάδιο : Λήψη Αποφάσεων.....	10
4 ^ο Στάδιο : Υλοποίηση Πολιτικής.....	13
5 ^ο Στάδιο : Αξιολόγηση Δημόσιας Πολιτικής.....	16
ΕΡΩΤΗΜΑ 2.....	17
ΕΡΩΤΗΜΑ 3.....	19
Συμπεράσματα	21
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ & ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	22

Εισαγωγή

Κάθε Δημόσιο Πρόβλημα, για το οποίο απαιτείται λύση, αποτελεί αφορμή για να ξεκινήσει ο ΚΔΠ. Για να παραχθεί ΔΠ εμπλέκονται πολλοί δρώντες. Σε αυτούς, ανήκει η *Κυβέρνηση*, όπου κυριαρχεί στον ΚΔΠ αφού διαθέτει την εξουσία, η *Δημόσια Διοίκηση*, που εκτελεί αυτά που αποφασίζει η Κυβέρνηση και οι *Υπόλοιποι Δρώντες*, προωθώντας τις δικές τους ιδέες. Οι δρώντες κατά τη συγκρότηση της Κυβερνητικής Ατζέντας, δημιουργούν δύο τύπους Ατζέντας. Τη *Συστημική*, στην οποία εμπερικλείονται όλα τα προβλήματα για τα οποία υπάρχει αίτημα προς αντιμετώπισή τους και τη *Θεσμική*, όπου σε αυτή εμπερικλείονται τα προβλήματα που αποφασίζεται, τελικά, να αναπτυχθεί γι' αυτά ΔΠ. Η εισαγωγή ενός προβλήματος στην *Θεσμική Ατζέντα*, είναι τυχαία και συντελούν διάφοροι παράγοντες.

Τα Παράθυρα Ευκαιρίας είναι ευνοϊκές ευκαιρίες για τους επιχειρηματίες πολιτικής να προωθήσουν στην κυβερνητική ατζέντα «την λύση τους ή το πρόβλημα τους». Υπάρχουν παράθυρα λόγω ανάδειξης προβλημάτων, παράθυρα λόγω πολιτικών-διοικητικών αλλαγών κι έκτακτα ή αναμενόμενα. Πιο απλά, το «παράθυρο», έχει να κάνει με την αλληλεπίδραση ανάμεσα στους εσωτερικούς και εξωτερικούς δρώντες της ΔΠ και με έναν συνδυασμό διάφορων παραγόντων, συμφερόντων και πεποιθήσεων (Τσέκος, 2021).

«Παράθυρο Πολιτικής» δηλαδή ευκαιρίες για την ανάπτυξη μιας μεταρρύθμισης, όπως αυτή του Ν.4921/22, προκύπτουν και στο πλαίσιο του εξευρωπαϊσμού. Μάλιστα, ως σκληρός μηχανισμός, η θεσμική συμμόρφωση. Στην προκειμένη περίπτωση αφορά την ενσωμάτωση της οδηγίας 2019/152 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ΕΚ) με την οποία η ελληνική δημόσια διοίκηση καλείται να «εξυγιάνει την εργασία» εκσυγχρονίζοντας θεσμούς και κανόνες. Το περιθώριο που αφήνει η οδηγία ως ευρωπαϊκή πράξη, για τον τρόπο εφαρμογής σε εθνικό επίπεδο, αποτελεί τον πυρήνα της παρούσας εργασίας.

*Ιδέες & εμπνεύσεις μπορείτε να αντλήσετε από την εισαγωγή των κεφαλαίων
1 & 3 και από το κεφ.19 των Hague & Harrop, 2020*

Φροντίστε στην εργασία σας να υπάρχουν επικεφαλίδες σε κάθε θέμα, ερώτημα και υποενότητα. π.χ. ΕΝΟΤΗΤΑ 1= Ο ΚΔΠ, 1.1.1 Τα Στάδια του ΚΔΠ και ανάλυση σε 1.1.2. για τα μοντέλα λήψης.

ΜΕΡΟΣ 1. Ο ΚΥΚΛΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΕΡΩΤΗΜΑ 1. Πώς αντανakλώνται τα στάδια του κύκλου δημόσιας πολιτικής στις εν λόγω ρυθμίσεις και σε ποιο υπόδειγμα λήψης αποφάσεων παραπέμπουν;

Το πρώτο θέμα χρειάζεται αρχικά αναφορά [συνοπτική] στα στάδια του ΚΔΠ. Γλικό / θεωρία θα βρείτε στο κεφάλαιο 1 και 3 του τόμου Α, ΕΑΤ [Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ.29 & στο κεφάλαιο 3, σελ.67-89]

ΣΤΑΔΙΑ ΚΔΠ ΚΑΙ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑΤΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

Αρχικά πρέπει να γίνει αναφορά (συνοπτική) στα στάδια του ΚΔΠ, ενότητα 1.2.3 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3, Τόμος Α' και Κεφ. 19 «Συγκριτική Πολιτική και Διακυβέρνηση», σελ.556-559 και από τον τόμο Β' «Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα» Κεφ. 2 για την Εφαρμογή/άσκηση Δημόσιας Πολιτικής.

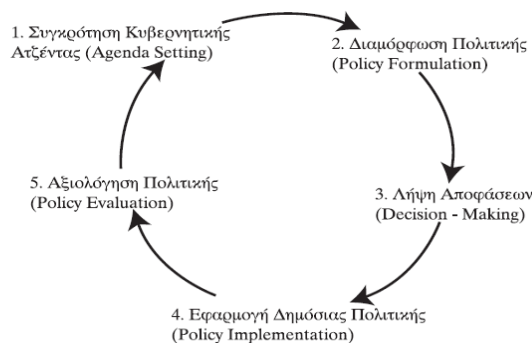
- Ο ΚΠΔ και τα Στάδια του -

Hague, Harrop & Mc Cormick, 2020:559-562

Ο Κύκλος Δημόσιας Πολιτικής (ΚΠΔ) περιγράφει μία σταδιακή διεργασία κατά την οποία ένα δημόσιο πρόβλημα μαζί με πολλά άλλα που προβάλλουν στην κοινωνία και την οικονομία (1ο στάδιο) εντάσσεται στην Κυβερνητική Ατζέντα. Στη συνέχεια (2ο στάδιο) διαμορφώνεται ένα

σύνολο από εναλλακτικές προτάσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Στο 3ο στάδιο οι διαμορφωτές πολιτικής λαμβάνουν πολιτικές αποφάσεις και ενεργούν έτσι ώστε να δώσουν την κατεύθυνση σε κάθε εμπλεκόμενο δρώντα. Στο 4ο στάδιο η αποφασισμένη πολιτική εφαρμόζεται με την υλοποίηση των σχετικών μέτρων. Στο 5ο κρίσιμης σημασίας στάδιο γίνεται η αξιολόγηση της δημόσιας πολιτικής από τυπικούς και ανεπίσημους δρώντες (δημόσιοι και κοινωνικοί) έτσι ώστε να επισημαίνονται τυχόν αστοχίες και ανάγκη «διόρθωσης» ή βελτίωσης της (Λαδή και Νταλάκου, 2008, σελ. 29-31).

Η ακολουθία των σταδίων ονομάζεται «κύκλος της πολιτικής» (policy cycle).



Μοντέλα Λήψης Πολιτικών Αποφάσεων

Hague, Harrop & Mc Cormick, 2020:551-556

Τα θεωρητικά υποδείγματα λήψης απόφασης με τα οποία μπορεί να προσεγγιστεί ο ΚΔΠ και κατ' επέκταση ο τρόπος αντιμετώπισης μιας προβληματικής κατάστασης (ενός δημοσίου προβλήματος), είναι τα ακόλουθα τέσσερα (Hague, 2020, κεφ. 19 και στις διαφάνειες του ΕΑΠ- 1^η ΟΣΣ= ως πηγή χρησιμοποιήστε Αλεξόπουλος, 2013): *το ορθολογικό, το προσαυξητικό, ο κάδος των απορριμμάτων και το υπόδειγμα των τριών ρευμάτων του Kingdon.*

Το στάδιο της Λήψης Απόφασης συνδέεται με τις δύο προηγούμενες του ΚΔΠ και αφορά τα αποτελέσματα της διαπραγμάτευσης μεταξύ των ανταγωνιστικών θεσμών. Τα θέματα για τα οποία καλούνται οι κυβερνητικοί φορείς να πάρουν απόφαση, είναι ήδη στην Ατζέντα καθώς και οι πιθανές λύσεις από τις οποίες πρέπει να επιλεγθεί και να επικρατήσει η καλύτερη (Λαδή, 2021).

Μία πρώτη προσέγγιση για το πρότυπο λήψης απόφασης, είναι η *ορθολογική* μέθοδος όπου αναζητείται η βέλτιστη λύση με το ελάχιστο κόστος. Αυτή η μέθοδος έχει να κάνει με τη θεωρία του ατομικισμού κατά την οποία ο άνθρωπος λειτουργεί με γνώμονα το προσωπικό του κέρδος, ελλείπει της έννοιας του κοινού καλού. Η βέλτιστη πολιτική από πολιτική οπτική, είναι εκείνη που πετυχαίνει το καλύτερο αποτέλεσμα στο μεγαλύτερο δυνατό μερίδιο της κοινωνίας. Η ορθολογική μέθοδος, προκειμένου να ληφθεί μια βέλτιστη απόφαση, ακολουθεί καθορισμένη διαδικασία. Πρώτα ορίζεται ο στόχος, ακολουθεί η επιλογή εναλλακτικών, η σύγκριση εναλλακτικών και τέλος, η απόφαση με κριτήριο την καλύτερη δυνατή λύση με το ελάχιστο κόστος. Αυτή η μέθοδος, δείχνει τις αξίες του «Νέου Δημόσιου Μάνατζμεντ» (Hague & Harrop ,2020 και Λαδή&Νταλάκου,2008).

Άλλη μέθοδος, η *προσαυξητική* κατά την οποία υπάρχει βελτίωση με βαθμιαίες μικρές αλλαγές. Δεν προχωρά σε δραστικές αλλαγές από φόβο πολιτικού κόστους. Εδώ ακολουθείται μία εξελικτική διαδικασία, στηρίζεται δηλαδή στις προηγούμενες, με αποτέλεσμα η ΔΠ να έχει εξαρτημένη πορεία. Τέλος, δεν οδηγεί σε μεγάλα επιτεύγματα, με ταυτόχρονη αποτροπή μεγάλων λαθών (Hague & Harrop ,2020).

Η μέθοδος του «*κάδου απορριμμάτων*» (Hague & Harrop ,2020) που αφορά την άναρχη λειτουργία του πολιτικού συστήματος, τις τυχαίες αποφάσεις και τις αυθαίρετες προτάσεις, την ακύρωση ή την απαξίωση προγενέστερων μεταρρυθμιστικών βημάτων, τη λήψη δραστικών μέτρων υπό την πίεση χρόνου. Το μοντέλο αυτό συνδέεται με τη θεωρία του φαταλισμού, δηλαδή με μια τάση μοιρολατρίας, που δημιουργεί η απογοήτευση και η δυσπιστία των ατόμων ως προς την εξυπηρέτηση δημοσίου συμφέροντος από τους Δημόσιους Λειτουργούς (Λαδή&Νταλάκου,2008). Συναντώνται ταυτόχρονα τέσσερα ρεύματα (αναλυτικές κατηγορίες): προβλήματα, εναλλακτικές, συμμετέχοντες, και συγκυρίες αποφάσεων, που κάποια στιγμή συναντώνται. Τα προβλήματα και οι λύσεις συναντώνται μέσα από μια χαοτική αβέβαιη διαδικασία και επιλέγονται από τους λήπτες αποφάσεων κατά την συγκρότηση της κυβερνητικής ατζέντας. **Στο υπόδειγμα του Kingdon** , αυτός περιορίζει τα ρεύματα σε τρία και δίνει βάρος στο ότι ακολουθούν μια δυναμική συμπεριφορά με αρκετά συστηματικά στοιχεία. Η κατανόηση των συστηματικών-κανονικών στοιχείων της δυναμικής λειτουργίας των τριών ρευμάτων [Το ρεύμα των προβλημάτων, Το ρεύμα των εναλλακτικών ιδεών και Το ρεύμα της πολιτικής αντιπαράθεσης μπορεί να αυξήσει την αναλυτική-προβλεπτική δυνατότητα των πολιτικών αναλυτών.

Όλα τα ανωτέρω είναι το θεωρητικό υπόβαθρο- εθείς αναφερθείτε πολύ συνοπτικά και μόνο για να τεκμηριώσετε τις απόψεις σας στην εφαρμογή του ερωτήματος για τον Ν.4921/2022.

Ο Κύκλος ΔΠ και το Υπόδειγμα Λήψης Απόφασης των Ρυθμίσεων του Ν.4921/2022

[οι πηγές που θα χρειαστείτε αφορούν το Σχέδιο Νόμου, την Αιτιολογική έκθεση, τη Διαβούλευση και τον Σχολιασμό του Ν.4921/22]

1. <https://gsee.gr/deltia-typou/keimeno-theseon-kai-protaseon-tis-gsee-epi-tou-ergasiakou-nomoschediou/>
2. https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf
3. <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/bcc26661-143b-4f2d-8916-0e0e66ba4c50/11936015.pdf>
4. https://www.imerisia.gr/ergasia/79923_katatethike-sti-boyli-ergasiako-nomoshedio-oi-basikes-diataxeis

[Για να εντοπίσετε το πώς αντανακλώνται τα στάδια του ΚΔΤΤ στις ρυθμίσεις για την απασχόληση θα πρέπει να προσδιορίσετε τι έγινε σε κάθε στάδιο για να καταλήξει αυτή η δημόσια πολιτική να εφαρμόζεται σήμερα με τον Ν.4921/2022]. Άρα, για να απαντήσετε ολοκληρωμένα στο ερώτημα θα πρέπει να περιγράψετε τι συμβαίνει σε κάθε στάδιο του ΚΔΤΤ]

1^ο Στάδιο – Η Συγκρότηση της Κυβερνητικής Ατζέντας

Ο Ν.4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωση των αναγκών εργασίας και άλλες διατάξεις

Στο στάδιο της Συγκρότησης Κυβερνητικής Ατζέντας συμμετέχει ένας σημαντικός αριθμός κοινωνικών και πολιτικών φορέων. Αυτό συμβαίνει διότι ένα δημόσιο πρόβλημα όπως αυτό της απασχόλησης δημιουργεί τη δυσaráσκεια, αγανάκτηση και ανεκπλήρωτες ανάγκες στην κοινωνία,

με συνέπεια να χρήζει αντιμετώπισης. Το ζήτημα της απασχόλησης, δηλαδή της ρύθμισης της αγοράς εργασίας και η ανταπόκριση στο πρόβλημα της ανεργίας οδηγούν την Κυβέρνηση στην ένταξή τους στην ατζέντα. Αρχικά στη Συστημική, όπου εισάγονται όλα τα προβλήματα που η δημόσια διοίκηση καλείται να επιλύσει και στη συνέχεια στη Θεσμική για να αντιμετωπιστεί άμεσα. Κομβικός στο στάδιο αυτό ο ρόλος των Μ.Μ.Ε. Παράλληλα, οι σύγχρονες οικονομικό-τεχνολογικές συνθήκες καθώς και η απαίτηση για συμμόρφωση των ευρωπαϊκών κ-μ με τις επιταγές της Ε.Ε., οδηγούν στην ανάδειξη του θέματος ως σημαντικού μέχρι την εισαγωγή του θέματος στη θεσμική ατζέντα, επιχειρείται η συγκεκριμενοποίηση των εναλλακτικών ρυθμίσεων για την απασχόληση και ενισχύεται η υποστήριξη του από τους εμπλεκόμενους δρώντες (Hague, Harrop και McCormick, 2020, σελ.559-560].

Προς τον σκοπό αυτό, με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις του Ν.4921/22 τα **ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ** που αντιμετωπίζονται αφορούν μεταξύ άλλων και τις σημαντικές Διαπιστώσεις και τα Συμπεράσματα που προκύπτουν από εμπειρικές μελέτες και μετρήσεις διεθνών και ευρωπαϊκών φορέων (Eurostat, ΟΟΣΑ, εκθέσεις εμπειρογνομώνων) για την ελληνική αγορά εργασίας και αναφέρονται στα εξής (Εθνική Στρατηγική, 2022,σελ.21): στο ποσοστό απασχόλησης του ενεργού πληθυσμού βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα της Ε.Ε. Οι νέοι έως 24 ετών έχουν το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης, ενώ ανάλογες διαφορές εμφανίζουν ηλικιακές ομάδες 25-54 και 55-64, που υπολείπονται σημαντικά του ευρωπαϊκού μέσου όρου. Μεγάλο ποσοστό εργαζομένων απασχολούνται με πλήρες ωράριο ενώ αυτή η υπερίσχυση ως ένδειξη προτίμησης συνοδεύεται από χαμηλή προώθηση των ευέλικτων μορφών εργασίας (Εθνική Στρατηγική,2022,σελ.20-21). - Διαρθρωτικές αδυναμίες στην αγορά εργασίας (σελ.23) , Εισοδηματικές ανισότητες (σελ.23) , Αναντιστοιχία προσφοράς- ζήτησης (σελ.23) , Μακροχρόνια ανεργία>12μηνου, που την τοποθετεί στις κατώτατες θέσεις στην Ε.Ε. ,η έμφυλη ανισότητα ανεργίας πανευρωπαϊκά είναι πιο έντονη στην Ελλάδα (σελ.27) , Έλλειψη μέριμνας για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής , Προοδευτική αύξηση των νέων ΕΑΕΚ (σελ.30).

2^ο Στάδιο – Η Διαμόρφωση Πολιτικής

Κύρια χαρακτηριστικά μιας δημόσιας πολιτικής όπως αυτής για την απασχόληση αποτελούν η διαμόρφωση από πλήθος δρώντων, ανάμεσα τους και οι διοικητικοί θεσμοί, ενώ μπορεί να αναμορφώνεται για μεγάλο χρονικό διάστημα, μέχρι να συγκεντρώσει την απαιτούμενη υποστήριξη (Hague, Harrop και McCormick, 2020, σελ.558-559, Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ.73-76].

Στο στάδιο αυτό, όπως αυτό αποτυπώνεται στο αρχικό Σχέδιο Νόμου προτείνεται σειρά λύσεων με τη διατύπωση σχετικών εισαγόμενων διατάξεων. Ευρύτερο πλαίσιο ανάπτυξης εναλλακτικών προτεινόμενων μέτρων αποτέλεσε η **Οδηγία 2019/1152** με την οποία το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο ζητούν την εναρμόνιση του εθνικού δικαίου με τους «προβλέψιμους στην Ε.Ε. όρους εργασίας».

Εκτός από τους κυβερνητικούς φορείς, στους διαμορφωτές πολιτικής εντάσσονται οι επιστήμονες, οι ειδικοί, οι δεξαμενές σκέψης που προτείνουν τα δικά τους εναλλακτικά σενάρια, για να λάβουν το μέγιστο όφελος, με το ελάχιστο για αυτούς κόστος. (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ.76-77). Προς τον σκοπό αυτό, με τις προτεινόμενες ρυθμίσεις του Ν.4921/22 τα **ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ για τα οποία διαμορφώνεται η δημόσια πολιτική αφορούν** ζητήματα και πεδία [Σχέδιο Νόμου 4921/2022]:

- εσωτερικής λειτουργίας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), ο οποίος μετονομάζεται σε «Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης» (Δ.ΥΠ.Α.),
- με τις παροχές που χορηγούνται σε ανέργους, οι οποίοι αναζητούν ενεργά εργασία, και, ειδικότερα, ζητήματα που αφορούν στον ακριβή καθορισμό των προϋποθέσεων για τη χορήγηση των παροχών, την έννοια της ενεργού αναζήτησης εργασίας, καθώς και τον εκσυγχρονισμό της προσέγγισης της Δ.ΥΠ.Α. προς τους αναζητούντες εργασία,
- τη διακυβέρνηση του συστήματος για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, τη διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες που έχει η αγορά εργασίας και στην παροχή συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης του εργατικού δυναμικού,
- σχετικά με την ακίνητη περιουσία της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης

Περαιτέρω, το Σχέδιο για την εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων καθορίζει τρεις νέους πρωταρχικούς στόχους της ΕΕ που πρέπει να επιτευχθούν έως το τέλος της δεκαετίας, μεταξύ άλλων στους εξής τομείς: Απασχόληση: έως το 2030 να εργάζεται τουλάχιστον το 78 % του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών· και Δεξιότητες: τουλάχιστον το 60 % των ενηλίκων θα πρέπει να συμμετέχουν σε κατάρτιση κάθε χρόνο. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση έχουν ευθυγραμμιστεί με τις αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (2.3.1 Κοινωνική πολιτική και πολιτική απασχόλησης: γενικές αρχές). και έχουν ενσωματώσει στοιχεία που σχετίζονται με τις συνέπειες της κρίσης λόγω COVID-19, την πράσινη και την ψηφιακή μετάβαση, τη δικαιοσύνη στην πράσινη μετάβαση, τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών και την εισβολή της Ρωσίας στην Ουκρανία [Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, Makay, 2023]

3^ο Στάδιο : Λήψη Αποφάσεων

552 / ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ

Πίνακας 19.1 Τρία μοντέλα ανάλυσης της πολιτικής διαδικασίας

Μοντέλο	Στόχοι και μέσα	Ιδανικό αποτέλεσμα	Ανάλυση	Βάση
Ορθολογικό	Πρώτα τίθενται οι στόχοι και στη συνέχεια επιλέγονται τα μέσα.	Οι πολιτικές επιτυγχάνουν ρητούς στόχους.	Ολική: αναλύονται όλα τα αποτελέσματα όλων των επιλογών.	Θεωρία.
Βαθμιαίας προσέγγισης	Οι στόχοι και τα μέσα υλοποίησης εξετάζονται παράλληλα.	Οι πολιτικές συμφωνούνται από όλα τα κύρια ενδιαφερόμενα μέρη.	Επιλεκτική: ο στόχος που τίθεται είναι η πλέον αποδεκτή και όχι η ιδανική πολιτική.	Σύγκριση με παρόμοια προβλήματα.
Κάδου απορριμμάτων	Οι στόχοι ανακαλύπτονται μέσα από τις ενέργειες των οργανισμών, δεν προσδιορίζονται ανεξάρτητα.	Κάποια προβλήματα αντιμετωπίζονται εν μέρει ορισμένες φορές.	Μικρή: η κυβέρνηση κυρίως ενεργεί παρά αποφασίζει.	Μέθοδος δοκιμής και σφάλματος, η οποία συμπληρώνεται από διδάγματα με βάση την πρόσφατη εμπειρία.

Στο εν λόγω στάδιο οι τυπικοί δρώντες, δηλαδή τα αρμόδια κυβερνητικά και πολιτικό-διοικητικά όργανα (επίσημοι φορείς εξουσίας) υιοθετούν ένα δεδομένο σχέδιο δράσης ή επιλέγουν να αδρανήσουν (Hague, Harrop και McCormick, 2020, 551-554) προσεγγίζοντας τον Ν.4921/2022 υπό την οπτική των θεωρητικών υποδειγμάτων Λήψης Αποφάσεων, εντοπίζοντας στοιχεία από τα ακόλουθα (Λαδή και Νταλάκου, 2008 και Hague, Harrop και McCormick, 2020, Harrop, 2020).

Τα κράτη-μέλη της Ε.Ε. όσο αναπτύσσονται, αναπόφευκτα αντιμετωπίζουν κοινά ή παρεμφερή προβλήματα, όπως τα ανωτέρω, που κατευθύνουν θεσμούς και εκπροσώπους των χωρών να υιοθετούν κοινές ή συναφείς δημόσιες πολιτικές. Σε πλαίσιο εξευρωπαϊσμού και με έναν σχετικά Σκληρό Μηχανισμό- την **Οδηγία 2019/1152** [ανάγκη θεσμικής συμμόρφωσης] για την Αγορά Εργασίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (ΕΚ), εξετάζεται η πολιτική διάχυσης και ο βαθμός πολιτικής σύγκλισης της ελληνικής πλευράς [Hague, Harrop, McCormick, 2020, σελ. , Λαδή και Νταλάκου, 2008, κεφ.5].

Τα επιτυχημένα μοντέλα του ευρωπαϊκού χώρου και οι βέλτιστες πρακτικές άλλων κ-μ αποτελούν διδάγματα που τελικά εντάσσονται στην εθνική ατζέντα για να συνδεθούν με εναλλακτικές λύσεις δημόσιων προβλημάτων. Μέσω της μεταφοράς πολιτικών και υπό το πρίσμα ενός διαχρονικά διαμορφωμένου θεσμικού πλαισίου (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, 1997 και Συνθήκη του Άμστερνταμ, 1998 και Σύνοδος της Βιέννης, 1998) η ελληνική κυβέρνηση προχωρά σε ψήφιση νομοθετήματος για την επαναρρύθμιση της αγοράς εργασίας, εξυγίανση της ΔΥΠΑ (κατάργηση ΟΑΕΔ και βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης) [Εθνική Στρατηγική, 2022].

Πιο ειδικά, ως προς τη συμμόρφωση με την Ευρωπαϊκή Οδηγία, εφαρμόζεται **το «ορθολογικό μοντέλο»** γιατί από την προηγούμενη εμπειρία που έχει η Ε.Ε., έχει καταλήξει στις βέλτιστες εναλλακτικές και πρακτικές για την αγορά εργασίας. Το γενικό σκεπτικό της εθνικής δημόσιας πολιτικής σε ένα τέτοιο πλαίσιο έχει ως βάση τις απαιτήσεις για συμμόρφωση με την Οδηγία που ζητά ενίσχυση της εργασίας και απλοποίηση των διαδικασιών επιχειρησιακής λειτουργίας, για επίτευξη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας της εθνικής οικονομίας (Ημερησία, 2022 , Hague, Harrop και McCormick, 2020, σελ. 551-552).

Αφού εκτιμήθηκαν οι επιπτώσεις των εναλλακτικών προτάσεων, πρωταρχικής σημασίας είναι στο στάδιο αυτό ο ρόλος της Κυβέρνησης. Έτσι, αν το μοντέλο ήταν προσauξητικό θα έπρεπε να είχε

δοθεί ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαβούλευση και τον δημόσιο διάλογο (π.χ. της ΓΣΕΕ, της ΑΔΕΔΥ, κ.α.). Αυτοί οι «μέτοχοι του δημοσίου προβλήματος» της απασχόλησης (Hague, Harrop και McCormick, 2020, Harrop, 2020, σελ. 551-556) επιχειρούν να περάσουν τις δικές τους λύσεις για να αντιμετωπιστεί καλύτερα το πρόβλημα, συζητιέται όμως κατά πόσο τελικά λήφθηκε υπόψη και η δική τους πλευρά.

Στο υπόδειγμα των πολλαπλών ρευμάτων δε μπορεί να αποδοθεί η ψήφιση του Ν.4921/22 αφού το παράθυρο ευκαιρίας μπορεί μεν να άνοιξε με αφορμή την Ευρωπαϊκή Οδηγία και να ενισχύθηκε από την ευρύτερη εκφρασμένη ή υποβόσκουσα δυσαρέσκεια της κοινωνίας των πολιτών, αλλά δεν προέκυψε άναρχα και ξαφνικά. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι στα αρχικά στάδια συζητήθηκαν σημαντικά περιθώρια βελτίωσης της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, ενώ στη συνέχεια προτάθηκαν οι διαθέσιμες εναλλακτικές για την κάλυψή τους. Ανάμεσα στα προβληματικά προς διόρθωση πεδία στην Εθνική Στρατηγική (2022, σελ. 84) αναφέρονται τα ακόλουθα:

- χαμηλό επίπεδο εθνικής δημόσιας δαπάνης, το οποίο μπορεί να καλυφθεί εν μέρει από το Ταμείο Ανάκαμψης.
- απουσία ενός έκτακτου μηχανισμού παρακολούθησης, με βοήθεια που μπορεί να παρασχεθεί από τη Γενική Διεύθυνση Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (DG-Reform) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και από την Παγκόσμια Τράπεζα.
- η ανεπαρκής επιχειρησιακή επάρκεια για την επίτευξη διασύνδεσης με την επιχειρηματικότητα και τους αρμόδιους φορείς, που χρήζει ενίσχυσης.
- έλλειψη χρονικού προγραμματισμού για την υλοποίηση των έως τώρα υλοποιημένων παρεμβάσεων, πεδίο που απαιτεί σωστό σχεδιασμό και καλύτερο έλεγχο.
- αναποτελεσματικός συντονισμός με συνέπεια τον κατακερματισμό των επιμέρους πολιτικών σε πλήθος αρμοδίων Δημοσίων Φορέων, με ανάδειξη της ανάγκης για διαμόρφωση αποδοτικότερου οργανωτικού σχήματος.

Για να αποφύγετε τη χρήση ομοειδών πηγών- κάντε αναζήτηση στο διαδίκτυο με λέξεις κλειδιά: νέα πολιτική απασχόλησης, δουλειές ξανά, νόμος 4921/22, πολιτική για την απασχόληση στην Ε,Ε, κλπ για να αντλήσετε στοιχεία από διάφορες επιπλέον αξιόπιστες πηγές.

Με βάση το ορθολογικό μοντέλο (Hague-Harrop-McCormick,2020,σελ.552), η προσέγγιση μιας δημόσιας πολιτικής γίνεται έτσι ώστε να προσδιορίζονται μεθοδικά τα πιο πρόσφορα μέσα για την επίτευξη ενός σκοπού. Μία τέτοια ανάλυση κόστους- οφέλους στην περίπτωση της πολιτικής για την απασχόληση είναι ικανή να οδηγήσει σε πιο διαφανείς πολιτικές διαδικασίες.

Ωστόσο, όπως αποτυπώνεται στις κριτικές απόψεις και αντιδράσεις των εκπροσώπων της ΑΔΕΔΥ και της ΓΣΕΕ, αλλά και του καταργημένου ΟΑΕΔ, ο Ν.4621/22 εμφανίζει αδυναμίες, δημιουργώντας αμφισβητήσεις για το κατά πόσο εξυπηρετεί τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Μάλιστα, μπορεί να υποστηριχθεί ότι από την οπτική των προαναφερόμενων σωματείων ο τρόπος που ρυθμίζει ο Ν.4921/22 , εκφράζεται σε αυτούς ως ένδειξη προσαυξητικού μοντέλου, το οποίο περιγράφει μία βαθμιαία χάραξη της πολιτικής για την απασχόληση (Hague-Harrop,2020,σελ.556-557). Αυτό αν γίνει δεκτή η παραδοχή ότι, προσπάθειες για εξορθολογισμό της αγοράς εργασίας έχουν γίνει διαχρονικά στην Ελλάδα (Απο το 1997 έως το 2019=940 προγράμματα και μέτρα, στο: Εθνική Στρατηγική,2022,σελ.73), χωρίς πραγματικό αντίκρισμα στον περιορισμό της ανεργίας. Επιπλέον , εκφραστές της αντιπολίτευσης κρίνουν αρνητικά το νομοθέτημα, διότι θεωρούν ότι ανήκει και αυτό σε μία από τις πολλές σπασμωδικές, μη συστηματικές εθνικές προσπάθειες με τέτοιες πολιτικές να εντάσσονται σχεδόν πάντα, διαχρονικά, στον «κάδο απορριμμάτων» .

4^ο Στάδιο : Υλοποίηση Πολιτικής

Η εφαρμογή της δημόσιας πολιτικής αφορά την υλοποίηση των πολιτικών αποφάσεων. Στην προκειμένη περίπτωση με τον Ν.4921/22 επιχειρείται η μεταβολή του ρυθμιστικού πλαισίου για την «ενίσχυση της εργασίας». Η ενσωμάτωση της Οδηγίας αποτελεί μία «εκ των άνω» προσέγγιση, με την οποία αναδεικνύεται ο καίριος ρόλος των «φορέων άσκησης δημόσιας εξουσίας» (Λαδή και Νταλάκου,2008,σελ.81).

Η «εκ των άνω» εφαρμογή της μεταρρύθμισης του Ν.4291/22 είναι άμεσα συνδεδεμένη με το ορθολογικό μοντέλο λήψης αποφάσεων. Η συνολική δέσμη μέτρων που περιλαμβάνεται σε αυτό το νομοθέτημα σχεδιάστηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο, μετατράπηκε σε οδικό χάρτη λειτουργικού χαρακτήρα για να κατευθύνει με ξεκάθαρους (κατά το δυνατό) στόχους την ιεραρχική πυραμίδα και τελικά την κοινωνία (Λαδή και Νταλάκου,2008,σελ.82).

Στο τέταρτο στάδιο του ΚΔΠ, την εφαρμογή, καταλυτικής σημασίας θεωρείται ο ρόλος των κρατικών λειτουργών- των δημοσίων υπαλλήλων- που διαθέτουν έντονη αυτονομία κατά την υλοποίηση των κυβερνητικών αποφάσεων (Εθνική Στρατηγική, 2022, σελ.84).

Προκειμένου να επιβεβαιωθούν οι στόχοι που επιδιώκονται με το νέο νομοθέτημα Ν.4927/2022, στο πλαίσιο μιας «**εκ των προτέρων χαρτογράφησης**» διενεργήθηκε πιλοτικό πρόγραμμα στην **Ελευσίνα** (Εθνική Στρατηγική,2022,σελ.85-86). Τα **κυριότερα πεδία που αναδείχθηκαν από το ανωτέρω πρόγραμμα και απαιτούν παρέμβαση ανασχεδιασμού** ανάμεσα σε άλλα αφορούν τα εξής (Εθνική Στρατηγική,2022,σελ.86-87): κατανόηση των αναγκών της αγοράς και λεπτομερής ανάλυση της ζήτησης εργασίας ανά περιοχή , έμφαση στα δυναμικά επαγγέλματα και σε εκείνους τους κλάδους που αποδίδουν προστιθέμενη αξία στην αγορά ,στενότερη συνεργασία με τις εργοδοσίες για την άντληση των απαραίτητων στοιχείων , διαρκής βελτίωση προσέγγισης και επικοινωνίας με δημιουργία ψηφιακής κάρτας και στατιστικού “profiling” , ανασχεδιασμός των προγραμμάτων βραχυχρόνιας επαγγελματικής κατάρτισης , αναδιαμόρφωση των μηχανισμών εποπτείας και αξιολόγησης των διαδικασιών και της πορείας υλοποίησης.

Ακόμη, επειδή στο επίκεντρο των ευρωπαϊκών και δημόσιων πολιτικών για την απασχόληση βρίσκονται οι νέοι ΕΑΕΚ (σελ.44) (ΕΑΕΚ: Εκτός Απασχόλησης- Εκπαίδευσης- Κατάρτισης) σχεδιάστηκε και υλοποιείται σειρά μέτρων για την εξισορρόπηση της αγοράς εργασίας. Μάλιστα, αντιμετωπίζεται στοχευμένα η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης απασχόλησης και δεξιοτήτων που απαιτούν άμεση παρέμβαση.

Προς επίτευξη της κεντρικής σκοποθεσίας του νέου αυτού ρυθμιστικού πλαισίου **εφαρμόζονται** επιπλέον τα ακόλουθα μέτρα και οι εξής διαδικασίες (Ν.4921/22 και Σχέδιο Νόμου 2021):

- 1) Το πεδίο εφαρμογής διαμορφώνεται ώστε να μην θίγεται ευνοϊκότερη ρύθμιση.
- 2) Επαναπροσδιορισμός της χρονικής διάρκειας «δοκιμαστικής περιόδου»-2 μήνες για τους εργαζόμενους με σύμβαση αορίστου χρόνου
- 3) Διαμόρφωση πλαισίου για την παράλληλη απασχόληση σε περισσότερους εργοδότες
- 4) Δικαίωμα δημιουργία σύμβασης κατά παραγγελία
- 5) Δυνατότητα μετάβασης σε άλλη μορφή απασχόλησης

- 6) Προστατευτικά μέτρα για την πρόληψη φαινομένων δυσμενούς μεταχείρισης
- 7) Καταχώρηση αλλαγών ωραρίου στο ΕΡΓΑΝΗ και ενημέρωση της ψηφιακής κάρτας εργαζόμενου
- 8) Αναμόρφωση Διαδικασίας Λύσης Εργασίας Εργάνη
- 9) Επιχειρησιακός Συντονισμός με την Επιθεώρηση Εργασίας
- 10) Πρόβλεψη Δυνατότητας Αμοιβαίας Διευθέτησης χρόνου εργασίας
- 11) Ποινικοποίηση της απεργίας.

Ειδικότερα, είναι αναγκαία η απόδοση έμφασης στην ανάπτυξη νέων δυνατοτήτων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού αλλά και η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (σελ.47). Συνεπώς (Εθνική Στρατηγική,2022,σελ.47) είναι απαραίτητη η διασύνδεση της δημόσιας πολιτικής για την απασχόληση με τη στρατηγική για την Ανάκαμψη και Ανάπτυξη της Ελληνικής Οικονομίας. Τα δε χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα της απασχόλησης στην Ελλάδα συνδέονται με κοινωνικό-πολιτικούς θεσμικούς και διοικητικούς παράγοντες (σελ.57), άρα απαιτείται εκσυγχρονισμός και ψηφιακός μετασχηματισμός και στην αγορά εργασίας.

Περαιτέρω, οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση οριοθετούν τις προτεραιότητες για το πεδίο για όλα τα κ-μ. Συγκεκριμένα βάση για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν (σελ.60): α) η βελτίωση της απασχολησιμότητας, β) η δημιουργία νέας κουλτούρας επιχειρηματικότητας, γ) η προώθηση ενός ελέκτου και ασφαλούς μοντέλου για προσαρμογή της εργασίας στις ανάγκες της αγοράς, δ) η ενδυνάμωση πολιτικών ίσης ευκαιρία.

Η εφαρμογή των ανωτέρω πυλώνων της πολιτικής απασχόλησης γίνεται στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου.

5^ο Στάδιο : Αξιολόγηση Δημόσιας Πολιτικής

Στο τελευταίο στάδιο του ΚΔΠ, εκτιμώνται οι εκροές και οι επιπτώσεις της δημόσιας πολιτικής. Οι εκροές που περιγράφουν τα μέτρα, τους κανόνες, τις υπηρεσίες, τις παροχές, τα χρηματοδοτικά προγράμματα και την αναμόρφωση του πρώην ΟΑΕΔ (Ν4921/2022).

Όσον αφορά τις επιπτώσεις, αποτυπώνεται σε κάθε αποτέλεσμα, συνέπεια ή επίδραση που έχει ο νέος νόμος στην απασχόληση, αλλά και σε κάθε ομάδα-στόχο που μπορεί να εμπλέκεται άμεσα ή έμμεσα (Λαδή και Νταλάκου,2008,σελ.87).

Προκειμένου να γίνει έγκυρη και αξιόπιστη αξιολόγηση απαιτείται μία κατάλληλη μέθοδος. Η εν λόγω μεταρρύθμιση για να εκτιμηθεί θα πρέπει πριν να προσδιοριστούν τα αποτελέσματα της, το είδος της παρέμβασης και οι «αιτιακές δυνάμεις» που θα συνδιαμορφώνουν (Λαδή και Νταλάκου,2008,σελ.88). Τέτοιες επιπτώσεις (κύριες, παράπλευρες, αρνητικές ή θετικές) αναμένεται να προκύψουν άμεσα αλλά και διαχρονικά εφόσον είναι μόλις μερικοί οι μήνες που «τρέχει» ως μεταρρύθμιση στην απασχόληση. Όταν ολοκληρωθεί το στάδιο της αξιολόγησης η Κυβέρνηση θα κληθεί να αποφασίσει αν θα δώσει παράταση, θα αναθεωρήσει ή θα τερματίσει την πολιτική αυτή για την απασχόληση .

Ουσιαστικά, στο τελικό αυτό στάδιο του ΚΔΠ, γίνεται έλεγχος των επιδράσεων που έχουν οι ρυθμίσεις του Ν.4921/22, με στόχο να εντοπιστούν πιθανές αποκλίσεις που διαφοροποιούνται από τους πρωταρχικούς σκοπούς. Πιθανά στην πορεία να χρειαστούν διορθωτικές κινήσεις ή ακόμη και επανακαθορισμός του πεδίου της απασχόλησης, με άλλη προσέγγιση πολιτικής.

Με την απόφαση 2018/2015 του Συμβουλίου της Ε.Ε. δόθηκαν οι κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών- μελών. Παράλληλα, η δημιουργία της βάσης δεδομένων πολιτικών Αγοράς Εργασίας αποτελεί ένα από τα εργαλεία για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, που είναι υπεύθυνη για την παρακολούθηση της πορείας εφαρμογής των εκσυγχρονισμένων πολιτικής απασχόλησης. Πιο ειδικά, τα παραγόμενα από τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας, θεωρητικά μπορούν να μετρηθούν με σχετικούς δείκτες και αποτελούν την πολιτική εκροή. Τα αποτελέσματα που αφορούν τα επιτεύγματα της κυβέρνησης πάνω στο πεδίο της απασχόλησης είναι σχετικά δύσκολο να επιβεβαιωθούν (Hague-Harrop- McCormick,2020,σελ.562).

ΕΡΩΤΗΜΑ 2. Πού θα μπορούσαν να ενταχθούν στον κύκλο της δημόσιας πολιτικής, οι απόψεις που εξέφρασαν για το Νόμο 4921/2022, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) και οι εκπρόσωποι των υπαλλήλων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ, πρώην ΟΑΕΔ);

Hague, Harrop & Mc Cormick, 2020: 551-556, 570 και Αλεξόπουλος, 2013

Η πολιτική είναι το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε γραφειοκράτες και σε ομάδες ενδιαφερομένων, που αποτυπώνεται στη δράση και των ομάδων συμφερόντων και των οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών [Hague, Harrop- McCormick, 2020, σελ.570].

Το δημόσιο πρόβλημα για την απασχόληση προέκυψε από αιτήματα που οδήγησαν τους διαμορφωτές πολιτικής να ασχοληθούν με αυτό εντάσσοντάς το στη Συστημική Ατζέντα. Σημαντικός είναι στο πρώτο αυτό στάδιο της ανάδειξης της προβληματικής κατάστασης πέραν της κυβέρνησης και ο ρόλος των εσωτερικών δρώντων, δηλαδή εκείνων των ομάδων συμφερόντων καθώς και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που πιέζουν για την ένταξη του θέματος στην «Ατζέντα», ανάμεσά τους και οι **ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ** – [δημόσιοι διοικητικοί Υπάλληλοι].

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο ρόλος της δημόσιας διοίκησης γίνεται ακόμη πιο καταλυτικός στο στάδιο της υλοποίησης διότι από τα όργανα της συχνά εκδηλώνονται φαινόμενα **γραφειοκρατικής διολίσθησης** (δηλαδή ανυπακοής και διαφωνίες μεταξύ υπαλλήλων και πολιτικών προϊσταμένων, π.χ. Διευθυντή Υπηρεσίας και Υπουργού). Άλλους εσωτερικούς δρώντες στο στάδιο της υλοποίησης αποτελούν εξωκυβερνητικοί παράγοντες, ικανοί ακόμα και να ακυρώσουν μια μεταρρύθμιση [Αλεξόπουλος, 2013].

Συγκεκριμένα, για τον Ν.4921/2022, το κέντρο απόφασης- η Κυβέρνηση- αξιοποιεί τη συγκυρία και σχεδιάζει τη μεταρρύθμιση για την πολιτική απασχόλησης και την αγορά εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη της τις προτάσεις, τις αντιδράσεις, τις ενστάσεις, τα σχόλια κλπ, των ενδιαφερομένων δρώντων.

Οι τρεις ομάδες ενδιαφερομένων, δηλαδή, **η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) και οι εκπρόσωποι των υπαλλήλων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ, πρώην ΟΑΕΔ,** [εκπρόσωποι της δημόσιας διοίκησης] εκφράζουν τις απόψεις τους και αλληλεπιδρούν κυρίως κατά το στάδιο του

αρχικού σχεδιασμού , **1^ο ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΗΣ ΑΤΖΕΝΤΑΣ**, και στα στάδια **4^ο της ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ** και της **5^ο ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ**.

Ειδικότερα, η θέση της **ΑΔΕΔΥ** λειτουργεί ως «δεξαμενή σκέψης» και ως «ειδικός» σε θέματα επί του Σχεδίου Νόμου για τον 4921/2022, αντιδρώντας έντονα δηλώνει ότι «Ο νόμος αυτός θα καταργηθεί στους λαϊκούς αγώνες, στο πεζοδρόμιο και «θα ναι ντάλα μεσημέρι». Η μη εφαρμογή κι ακύρωση του νόμου Χατζηδάκη θα συνοδευτεί από κλιμακούμενο απεργιακό αγώνα στο επόμενο διάστημα, σε κλαδικό και πανεργατικό επίπεδο, με στόχο την κατάργησή του» [πηγή: <https://adedy.gr/https-adedy-gr-apofasi-tou-38ou-synedriou-tis-adedy-o-neos-nomos-laskari-o-nomos-xatzidaki-tha-meinei-sta-xartia-13122022/>] . Με τη δήλωσή της αυτή η ΑΔΕΔΥ επιδρά στο στάδιο της εφαρμογής επηρεάζοντας την κοινή γνώμη και προκαλώντας αντίστοιχες αντιδράσεις σε άλλες Ενώσεις, Σωματεία και ομάδες ενδιαφερομένων.

Στο ίδιο πλαίσιο, ήδη από το στάδιο της **ΣΥΓΚΡΟΤΗΣΗΣ**, **αλλά και αργότερα μετά την ΕΦΑΡΜΟΓΗ και αξιολογώντας κριτικά**, η **ΓΣΕΕ** επισημαίνει μεταξύ άλλων αρνητικών στοιχείων του Ν.4921/22 (iefimerida,2022): *μη συνεκτική η πολιτική επιλογή της κατάργησης της τριμερούς συμμετοχής στον οργανισμό διοίκησης του φορέα ,.....αντισυνταγματικότητα στην «απαλλοτρίωση» των αποθεματικών του ΕΛΕΚΠ , έλλειψη προστατευτικού πλαισίου ανέργων, απουσία διαδικασιών διασύνδεσης των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη ποιοτικών πολιτικών απασχόλησης , - κίνδυνο δημιουργίας σύγχυσης και αλληλοεπικαλύψεων στο οικοσύστημα «συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης» [iefimerida, 2022].*

Η **ΔΥΠΑ**, εκφράζοντας την άποψή της για τον καταργημένο ΟΑΕΔ, ουσιαστικά αποτυπώνει την ευρύτερη αντίληψη της συγκεκριμένης γραφειοκρατίας για τη συνέχεια της πολιτικής δράσης. Ανάμεσα σε άλλα, οι εκπρόσωποι της ΔΥΠΑ επικρίνουν την καινοτομία του νέου νόμου να προβλέπει ότι ο άνεργος πλέον διαγράφεται από το Μητρώο της ΔΥΠΑ και χάνει το επίδομα στην περίπτωση που αρνηθεί τρεις φορές θέση εργασίας που του προταθεί και ο Υπηρεσία την κρίνει «κατάλληλη»¹. Φαίνεται δηλαδή, ότι οι εκπρόσωποι του νέου μετασχηματισμένου οργανισμού απασχόλησης διαθέτοντας θεσμική μνήμη, προτείνουν τρόπους αντιμετώπισης της κατάστασης [Διαβούλευση για το Σχέδιο Νόμου 4921/22: <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5611>] .

¹ Η διαγραφή του ανέργου είναι για δύο χρόνια και με δεδομένο ότι το μέγιστο διάστημα που μπορεί να λάβει το επίδομα ανεργίας είναι 12 μήνες, αυτό σημαίνει ότι το στερείται οριστικά. Στην περίπτωση δε που αρνηθεί σχετικό πρόγραμμα κατάρτισης που του προταθεί, διαγράφεται από τη ΔΥΠΑ για 6 μήνες. Αλλά δεν είναι μόνο αυτό. Ο άνεργος θα διαγράφεται από το Μητρώο, ακόμα και στην περίπτωση που η ΔΥΠΑ κρίνει ότι δεν «συνεργάζεται» με τους αρμόδιους υπαλλήλους και δεν δείχνει την απαιτούμενη δράση προς αναζήτηση εργασίας.

ΕΡΩΤΗΜΑ 3. Τι είναι το έλλειμμα υλοποίησης (εφαρμογής) και τι θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως έλλειμμα υλοποίησης (εφαρμογής) στη δημόσια πολιτική για την απασχόληση; Πως αποσκοπούν να το επιλύσουν τα ως άνω όργανα

Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 82-84 και Κεφ. 19 Hague-Harrop-McCormick, 2020, σελ. 560-561

Στα πλουραλιστικά μοντέλα η επιτυχία μιας δημόσιας πολιτικής εξαρτάται από την πολιτική συγκυρία, όπως π.χ. στην προκειμένη περίπτωση η εκλογή μιας νέας Κυβέρνησης, ενός νέου Υπουργού, κ.ο.κ. Ωστόσο, σε μια σύγχρονη ευρωπαϊκή δημοκρατία όπως η ελληνική, δεν είναι σωστό να προσεγγίζεται ο ΚΔΠ με όρους «ευνοϊκών συγκυριών», ούτε έχουν θέση οι «επιχειρηματίες πολιτικές²», διότι οι φωνές που πραγματικά έχουν σημασία είναι αυτές των πολιτικών κομμάτων και των εκπροσώπων της δημόσιας διοίκησης που εκφράζουν πραγματικά αιτήματα της κοινωνίας. Καίριος θεωρείται εδώ και ο ρόλος των μέσων μαζικής ενημέρωσης, που θεμελιώνει τη βαρύτητα ενός θέματος όπως η ανεργία, δημοσιοποιώντας στατιστικά στοιχεία και πραγματικά δεδομένα από την αγορά εργασίας (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 69).

Η δε επιτυχία μιας πολιτικής εξαρτάται από (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 82): *τη διατύπωση ξεκάθαρων στόχων, μία καλή αλυσίδα εντολών, επαρκή υποστήριξη, απαραίτητα προσόντα και ποιότητα πόρων*. Επιπλέον, η επιτυχής έκβαση μιας δημόσιας πολιτικής συνδέεται με την *ανάπτυξη ικανότητας συντονισμού, σωστή εποπτεία και έλεγχο* από τους αρμόδιους δημόσιους φορείς. Όταν δε συμβαίνουν αυτά, προκύπτει **το έλλειμμα υλοποίησης**, που αναφέρεται στην προβληματική και τελικά πλημμελή ενσωμάτωση μιας ρύθμισης η οποία προκύπτει για διάφορους λόγους.

Η μεταρρύθμιση του Ν.4921/22 διαμορφώθηκε στην κορυφή και παραδόθηκε στο διοικητικό σύστημα για να την εφαρμόσει. Συνεπώς, η δημόσια διοίκηση αναλαμβάνει ρόλο θεματοφύλακα της σωστής εφαρμογής (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 82). Με δεδομένο ότι σε κάθε πολιτική διαδικασία συμμετέχουν πολλοί δρώντες, η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής του Ν.4921/22

² Τα άτομα (αλλά και τα συλλογικά υποκείμενα) που με συστηματικό τρόπο, επιμονή, έμπνευση αφιερώνουν χρόνο και ενέργεια για να εισάγουν στις νέες συνθήκες, να κάνουν δημοφιλή, να εξειδικεύσουν και να εμπλακούν στην υλοποίηση μιας καινοτόμου εναλλακτικής στο πεδίο της δημόσιας πολιτικής.

**ΤΟ ΠΑΡΟΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ- ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΗ ΛΟΓΟΚΛΟΤΗ-
ΜΗΝ ΠΑΡΑΘΕΣΕΤΕ ΤΙΠΟΤΑ ΑΥΤΟΥΣΙΟ.**

εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επίδραση που θα ασκήσουν οι πολυάριθμοι αυτοί ενδιαφερόμενοι ((Hague-Harrop,, McCormick, 2020,σελ.561).

Ειδικότερα, το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού έχει επιτελικό ρόλο σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επανειδίκευσης, αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και της διασύνδεσής του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, στο πλαίσιο της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού. Ειδικότερα, η αποστολή του είναι η εξής: *α) η κατάρτιση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, β) η παρακολούθηση της εφαρμογής της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, γ) η διαρκής παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, την επανειδίκευσή του, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, και η υποβολή εισηγήσεων για τη χάραξη της σχετικής πολιτικής στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή σε άλλα αρμόδια όργανα κατά την κείμενη νομοθεσία.*

Το **Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού** λαμβάνει συμβουλευτική και επιστημονική στήριξη από την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού. *Είναι υπεύθυνο για τη κατάρτιση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, τη παρακολούθηση της εφαρμογής της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού και τη διαρκή παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, την επανειδίκευσή του, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, ενώ θα υποβάλει τις εισηγήσεις του για τη χάραξη της σχετικής πολιτικής δεξιοτήτων στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή σε άλλα αρμόδια όργανα.*

Η **Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού** [ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Άρθρο 29 Μηχανισμός διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας] ορίζεται για τετραετή θητεία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και απαρτίζεται από ένδεκα (11) επιστήμονες³ επιδιώκει την έγκαιρη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, παρούσες και μελλοντικές, και την πρόταση ενεργητικών και παθητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας . Η αρμοδιότητα αυτή συγκεκριμένα ανατίθεται στη **Μονάδα Εμπειρογνομόνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών**

³ με σχετική ειδικότητα, γνωσμένου κύρους, υπηρετούντες σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ερευνητικά πανεπιστημιακά ιδρύματα ή ιδρύματα κοινωνικών εταίρων ή ερευνητικά ιδρύματα, καθώς και ειδικούς επιστήμονες ή τεχνικούς με εμπειρισταωμένες γνώσεις και εμπειρία σε σχετικά θέματα, ιδίως σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης του εργατικού δυναμικού.

Υποθέσεων του άρθρου 80 του ν. 4826/2021 (Α' 160) (Μονάδα Εμπειρογνομόνων), που αναλαμβάνει να συνεργάζεται με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο, και σε τομεακό ή τοπικό επίπεδο με σκοπό τη συλλογή στοιχείων και την ανταλλαγή απόψεων.

Με τις ανωτέρω ρυθμίσεις και αρμοδιότητες των εν λόγω οργάνων, επιδιώκεται να αποσαφηνιστεί ο κεντρικός Σκοπός της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, έτσι ώστε να αυξάνεται προοδευτικά η αποδοχή, η συνεργασία, η συμμετοχή, η συναίνεση και η υποστήριξη όλων των πλευρών για το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο του Ν.4921/2022. Για τον λόγο αυτό στους κυριότερους στόχους των νέων αυτών θεσμών ανήκουν : η διαμόρφωση ενός συνεκτικού πλαισίου για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, η πρόβλεψη των αναγκών αυτών στο εγγύς και μεσοπρόθεσμο μέλλον και η αξιοποίηση και προσαρμογή των δράσεων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, προκειμένου το εργατικό δυναμικό να αποκτά ή να αναβαθμίζει δεξιότητες, ώστε να είναι δυνατή η άμεση και επιτυχής διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας. Στις ευθύνες αυτών των οργάνων για την αντιμετώπιση οποιουδήποτε ελλείμματος στην εφαρμογή, προβλέπεται και η συστηματική αξιολόγηση του μοντέλου διακυβέρνησης της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού, η αναβάθμισή του με την απλούστευσή του και ο βελτιωμένος συντονισμός και η συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων [<https://ypergasias.gov.gr/apascholisi/stratigiki-dexiotiton-ergatikou-dynamikou/> .]

Συμπεράσματα

Με τη μελέτη των σταδίων του ΚΔΠ στο πλαίσιο του Ν.4921/22,, εξάχθηκαν σημαντικά συμπεράσματα. Κυρίως δε επισημαίνεται το ότι σε κάθε στάδιο του ΚΔΠ αλληλεπιδρούν συγκεκριμένα στοιχεία του πολιτικό-διοικητικού συστήματος.

Όσον αφορά γενικά τις μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα, πολύ συχνά συνδέονται με ΚΔΠ που δεν ακολουθούν ορθολογικούς κανόνες στα στάδια τους, που συνδέονται με «κρυφές ατζέντες» και κατά την ανάπτυξή τους λειτουργούν «συγκυριακά» (δηλαδή όπως εξυπηρετείται ανά περίπτωση ένα δεδομένο συμφέρον). Η ιδανική εκδοχή στη διαχείριση των ΔΠ είναι αυτή που οδηγεί σε αμοιβαίο όφελος. Σε αυτή την περίπτωση, εσωτερικοί και εξωτερικοί δρώντες θα πρέπει να συνυπάρχουν σε ένα πεδίο με κοινά κοινωνικά αποδεκτά πρότυπα τηρώντας όλοι (Κυβέρνηση, Διοίκηση και Κοινωνία των Πολιτών), τους ίδιους κανόνες .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ & ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Λαδή Στ. και Β. Νταλάκου (2008), *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση και Δημόσια Πολιτική*, Τόμος Α', Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
2. Hague R., M. Harrop & J. McCormick (2020), *Συγκριτική Πολιτική και Διακυβέρνηση*, 3η έκδοση, Αθήνα: Κριτική.
3. Λαδή Στ. (2021), «Δημόσια Πολιτική στην Ελλάδα» σε Δ.Α. Σωτηρόπουλο και Β. Νταλάκου [επιμ.], *Το Σύγχρονο Διοικητικό Σύστημα στην Ελλάδα*, Β' έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις ΕΑΠ, 55-73.
4. Αλεξόπουλος Άρ. (2013), «Η Μεταρρύθμιση των Πολιτικών του Κράτους και ο Ρόλος της Δημόσιας Διοίκησης» σε Αντ. Μακρυδημήτρη και Μ.-Ηλ. Πραβίτα [επιμ.], *1ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων. Διοικητική Θεωρία και Πράξη - Διοίκηση και Κοινωνία*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Σάκκουλας, 597-612.
5. Νόμος 4921/2022 'Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού, άρθρα 26 έως 31 (σελίδες 13 έως 17)
6. <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/bcc26661-143b-4f2d-8916-0e0e66ba4c50/11936015.pdf>
7. ■ Εθνική στρατηγική για τις για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, του Υπουργείου Εργασίας, ενότητες 2.2, 2.3, 2.3.1, 2.3.2, 2.4,2.4.1, 2.4.2, 3.2, 3.4.1, 3.4.3, 3.4.4 (σελίδες 18 έως 23, 26 έως 33, 40 έως 47, 57 έως 59,71 έως 73, 76 έως 77, 84 έως 87)
8. https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%A%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf



9. ΓΣΕΕ (2023): Οι θέσεις και οι προτάσεις της επί του νομοσχεδίου «Δουλειές Ξανά»
10. <https://www.iefimerida.gr/ellada/gsee-theseis-gia-nomoshedio-doyleies-xana>
11. <https://adedy.gr/https-adedy-gr-apofasi-tou-38ou-synedriou-tis-adedy-o-neos-nomos-laskari-o-nomos-xatzidaki-tha-meinei-sta-xartia-13122022/>
12. <https://ypergasias.gov.gr/apascholisi/stratigiki-dexiotiton-ergatikou-dynamikou/>
13. <http://www.opengov.gr/minlab/?p=5584>
14. <https://www.moneyreview.gr/business-and-finance/70471/erchetai-to-ethniko-symvoylio-dexiotiton-ti-allages-fernei-stin-agora-ergasias/>

ΕΡΩΤΗΜΑ 2. Πού θα μπορούσαν να ενταχθούν στον κύκλο της δημόσιας πολιτικής, οι απόψεις που εξέφρασαν για το Νόμο 4921/2022, η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ), η Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) και οι εκπρόσωποι των υπαλλήλων της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ, πρώην ΟΑΕΔ);

Το δημόσιο πρόβλημα για την απασχόληση προέκυψε από αιτήματα που οδήγησαν τους διαμορφωτές πολιτικής να ασχοληθούν με αυτό εντάσσοντάς το στη Συστημική Ατζέντα. Σημαντικός είναι στο πρώτο αυτό στάδιο της ανάδειξης της προβληματικής κατάστασης πέραν της κυβέρνησης και ο ρόλος των εσωτερικών δρώντων, δηλαδή εκείνων των ομάδων συμφερόντων καθώς και οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που πιέζουν για την ένταξη του θέματος στην «Ατζέντα». Σημαντικός εδώ και ο ρόλος των μέσων μαζικής ενημέρωσης, που θεμελιώνει τη βαρύτητα ενός θέματος όπως η ενέργεια, δημοσιοποιώντας στατιστικά στοιχεία και πραγματικά δεδομένα από την αγορά εργασίας (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 69). Καίριος θεωρείται και ο ρόλος της ΑΔΕΔΥ, αφού αυτοί εκφράζουν την πλευρά της δημόσιας διοίκησης.

Από την άλλη πλευρά, η ΓΣΕΕ αντιδρώντας ήδη από το στάδιο των διαπραγματεύσεων και της διαβούλευσης πάνω στο σχέδιο νόμου αποτυπώνει θέση αυτού του θεσμικού οργάνου στο στάδιο της συγκρότησης της Κυβερνητικής Ατζέντας.

Η ΔΥΠΑ, εκφράζοντας την άποψή της για τον καταργημένο ΟΑΕΔ, ουσιαστικά αποτυπώνει την ευρύτερη αντίληψη της συγκεκριμένης γραφειοκρατίας για τη συνέχεια της πολιτικής δράσης. Φαίνεται δηλαδή, ότι οι εκπρόσωποι του νέου μετασχηματισμένου οργανισμού απασχόλησης διαθέτοντας θεσμική μνήμη, προτείνουν τρόπους αντιμετώπισης της κατάστασης.

Επιπλέον, επειδή μία δημόσια πολιτική για να εφαρμοστεί είναι απαραίτητη η συμμετοχή και το ενδιαφέρον των τελικών αποδεκτών τόσο εργαζόμενοι του ιδιωτικού όσο και του κρατικού τομέα αλληλεπιδρούν κυρίως στο 1^ο στάδιο του προσδιορισμού του προβλήματος και του 4^{ου} που αφορά



Eclass4U

— Πανεπιστημιακό Φροντιστήριο

Επιμ. Απαντήσεων: Βίκυ Βάρδα—

**ΤΟ ΠΑΡΟΝ ΑΠΟΤΕΛΕΙ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ- ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΗ ΛΟΓΟΚΛΟΤΗ-
ΜΗΝ ΠΑΡΑΘΕΣΕΤΕ ΤΙΠΟΤΑ ΑΥΤΟΥΣΙΟ.**

την εφαρμογή μιας μεταρρύθμισης, ενώ οι ίδιοι αξιολογούν θετικά ή επικρίνουν μια μεταρρύθμιση,
όπως αυτή της αγοράς εργασίας που κανονίζει ο Ν.4921/2022.

ECLASS4U BIKY VARDA

Δ Διομήδη Κομνηνού 28, Νέο Ηράκλειο :: T 210 5711484, 6970 401981 :: E grammateia@eclass4u.gr

vicky.varda@eclass4u.gr :: W eclass4u

ΕΡΩΤΗΜΑ 3. Τι είναι το έλλειμμα υλοποίησης (εφαρμογής) και τι θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως έλλειμμα υλοποίησης (εφαρμογής) στη δημόσια πολιτική για την απασχόληση; Πως αποσκοπούν να το επιλύσουν τα ως άνω όργανα;

Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 82-84 και Κεφ. 19 Hague-Harrop-McCormick, 2020

Το έλλειμμα υλοποίησης αναφέρεται στην προβληματική και τελικά πλημμελή ενσωμάτωση μιας ρύθμισης η οποία προκύπτει για διάφορους λόγους. Καταρχάς, η επιτυχία μιας πολιτικής εξαρτάται από (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 82): *τη διατύπωση ξεκάθαρων στόχων, μία καλή αλυσίδα εντολών, επαρκή υποστήριξη, απαραίτητα προσόντα και ποιότητα πόρων. Επιπλέον, η επιτυχής έκβαση μιας δημόσιας πολιτικής συνδέεται με την ανάπτυξη ικανότητας συντονισμού, σωστή εποπτεία και έλεγχο από τους αρμόδιους δημόσιους φορείς.*

Η μεταρρύθμιση του Ν.4921/22 διαμορφώθηκε στην κορυφή και παραδόθηκε στο διοικητικό σύστημα για να την εφαρμόσει. Συνεπώς, η δημόσια διοίκηση αναλαμβάνει ρόλο θεματοφύλακα της σωστής εφαρμογής (Λαδής και Νταλάκου, 2008, σελ. 82). Με δεδομένο ότι σε κάθε πολιτική διαδικασία συμμετέχουν πολλοί δρώντες, η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής του Ν.4921/22 εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την επίδραση που θα ασκήσουν οι πολυάριθμοι αυτοί ενδιαφερόμενοι ((Hague-Harrop, 2020, σελ. 561).

Το Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού έχει επιτελικό ρόλο σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, επανειδίκευσης, αναβάθμισης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και της διασύνδεσής του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, στο πλαίσιο της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού. Ειδικότερα, η αποστολή του είναι η εξής:

- α) η κατάρτιση της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού,
- β) η παρακολούθηση της εφαρμογής της Στρατηγικής Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού,
- γ) η διαρκής παρακολούθηση των θεμάτων που σχετίζονται με τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού, την επανειδίκευσή του, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του

και τη διασύνδεσή του με την αγορά εργασίας και την απασχόληση, και η υποβολή εισηγήσεων για τη χάραξη της σχετικής πολιτικής στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ή σε άλλα αρμόδια όργανα κατά την κείμενη νομοθεσία.

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) είναι ενδεκαμελές και αποτελείται:

- α) από τον Διοικητή της Δ.ΥΠ.Α. ως Πρόεδρο,
- β) από δύο Υποδιοικητές της Δ.ΥΠ.Α. με βάση τη σειρά αναπλήρωσης του Διοικητή, η οποία ορίζεται στην απόφαση της παρ. 2 του άρθρου 8,
- γ) από ένα πρόσωπο με ειδικές γνώσεις ή εμπειρία στα ζητήματα των αρμοδιοτήτων της Δ.ΥΠ.Α., το οποίο ορίζεται, μαζί με τον αναπληρωτή του, από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων,
- δ) από ένα πρόσωπο με ειδικές γνώσεις ή εμπειρία στα ζητήματα των αρμοδιοτήτων της Δ.ΥΠ.Α., το οποίο ορίζεται, μαζί με τον αναπληρωτή του, μετά από πρόταση του Υπουργού Ανάπτυξης και Επενδύσεων,
- ε) από ένα πρόσωπο με ειδικές γνώσεις ή εμπειρία στα ζητήματα των αρμοδιοτήτων της Δ.ΥΠ.Α., το οποίο ορίζεται, μαζί με τον αναπληρωτή του, μετά από πρόταση του Υπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων,
- στ) από δύο εκπροσώπους των εργοδοτών με τους αναπληρωτές τους,
- ζ) από δύο εκπροσώπους των εργαζομένων με τους αναπληρωτές τους και
- η) από έναν εκπρόσωπο των εργαζομένων της Δ.ΥΠ.Α..



Το **Εθνικό Συμβούλιο Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού** λαμβάνει συμβουλευτική και επιστημονική στήριξη από την Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού.

Η **Επιστημονική Επιτροπή Δεξιοτήτων Εργατικού Δυναμικού** [ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΓΚΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ Άρθρο 29 Μηχανισμός διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας] ορίζεται για τετραετή θητεία με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και απαρτίζεται από ένδεκα (11) επιστήμονες με σχετική ειδικευση, εγνωσμένου κύρους, υπηρετούντες σε ανώτατα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ερευνητικά πανεπιστημιακά ινστιτούτα ή ινστιτούτα κοινωνικών εταίρων ή ερευνητικά ιδρύματα, καθώς και ειδικούς επιστήμονες ή τεχνικούς με εμπειριστατωμένες γνώσεις και εμπειρία σε σχετικά θέματα, ιδίως σε θέματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Με την απόφαση ορισμού της Επιτροπής ορίζεται και ο Πρόεδρός της.

1. Η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες, παρούσες και μελλοντικές, και η πρόταση ενεργητικών και παθητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας ανατίθεται στη **Μονάδα Εμπειρογνομώνων Απασχόλησης, Κοινωνικής Ασφάλισης, Πρόνοιας και Κοινωνικών Υποθέσεων** του άρθρου 80 του ν. 4826/2021 (Α' 160) (Μονάδα Εμπειρογνομώνων).
2. Η Μονάδα Εμπειρογνομώνων συνεργάζεται με τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο, και σε τομιακό ή τοπικό επίπεδο με σκοπό τη συλλογή στοιχείων και την ανταλλαγή απόψεων.