

ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ
των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του «Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

Π.34
4Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΩΝ

ΕΝΩΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
«ΙΝΝΟΛΑΝΤ Ε.Π.Ε. - ΑΠΟΨΗ Α.Ε.»

ΚΑΙΝΟΤΟΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΠΕ - ΙΝΝΟΛΑΝΤ ΕΠΕ
Πανεπιστημίου 56, 106 78 ΑΘΗΝΑ
τηλ.: 210-6995053
fax: 210-6995098
Email: info@innoland.gr

ΑΠΟΨΗ Υπηρεσίες Πληροφορικής Συμβουλευτικής και Εκπαίδευσης Ανώνυμη Εταιρεία
ΑΝΤ/ΡΧΟΥ Π/Ν Π. ΒΛΑΧΑΚΟΥ 38-40
ΠΕΙΡΑΙΑΣ Τ.Κ. 18545
τηλ.: 210-4629300
fax: 210-4619565
Email: info@apopsinet.gr

Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ
Ε.Π. Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας

ΕΣΠΑ 2014-2020
ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Παραδοτέο	**Π.34 – 4Η ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΑΥΤΩΝ**
Κωδικός Έργου	ΟΠΣ 5010638
Τίτλος Έργου	Παροχή Υπηρεσιών Επιστημονικής, Ερευνητικής και Διοικητικής-Τεχνικής Υποστήριξης του Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.
Αρ. Σύμβασης	19SYMV004757378 2019-04-09 & 21SYMV008782041 2021-06-17
Κύριος Έργου	Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας
Περιγραφή	Σύσταση και Λειτουργία Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας στην ΠΚΜ (ΠΜ ΔΑΑΕ).

ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΚΔΟΣΕΩΝ

Έκδοση	Ημερομηνία	Παρατηρήσεις
1η	29-09-2023	-

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΤΜΗΜΑ Ι V
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ V
ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ V
ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ VII
ΤΜΗΜΑ ΙΙ VIII
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ VIII
ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ IX
ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ IX
Εισαγωγή 10
Διάρθρωση 4ης Έρευνας δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασίας αυτών 11
Α. Τμήμα Ι 12
Τηλεργασία 12
Εισαγωγή 12
1. Η τηλεργασία στον κόσμο 13
1.1. Διεθνείς τάσεις 31
1.2. Τεχνητή νοημοσύνη και θέσεις εργασίας 43
2. Ευρώπη και τηλεργασία 43
2.1. Εξ αποστάσεως εργαζόμενοι σε ευρωπαϊκές χώρες 59
2.2. Επισκόπηση των τεσσάρων βασικότερων σεναρίων για την εξέλιξη της τηλεργασίας στην ΕΕ 60
3. Τηλεργασία και υβριδική εργασία στην Ελλάδα 64
3.1. Αξιολόγηση ευκαιριών τηλεργασίας στην Ελλάδα στη μετά COVID19 εποχή 68
3.2. Η κατάταξη των επαγγελμάτων στην Ελλάδα 69
3.3. Έλλειψη Ταλέντων Πληροφορικής 72
3.4. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργοδοτών και τηλεργαζομένων στην Ελλάδα, 2023 72
4. Τηλεκατάρτιση: Σημερινή εικόνα και τάσεις 76
4.1. Από τη συνθήκη της πανδημίας στη μεταπανδημική εποχή 76
4.2. Ανιχνεύοντας τις προκλήσεις της επόμενης μέρας 77
4.3. Πρακτικές μιας νέας κανονικότητας 79
4.4. Προκλήσεις στη συμμετοχή καταρτιζόμενων ΕΕΚ και στη διασφάλιση ποιότητας για την εξ αποστάσεως πρακτική άσκηση και μαθητεία 80
4.5. Συνοπτικά για την τηλεκατάρτιση στην Ελλάδα, σύμφωνα με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ 81
4.6. Συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης στην Ελλάδα την περίοδο της πανδημίας 86
4.7. Τάσεις στην τηλεκατάρτιση 91
4.8. Συμπεράσματα πάνω στην τηλεκατάρτιση 94

5. Προτάσεις προς φορείς, εργοδότες και εργαζομένους 96
6. Επίλογος 100
Βιβλιογραφία 104
Β. Τμήμα ΙΙ 106
1. Ταυτότητα της Έρευνας 106
1.1. Σκοπός 106
1.2. Μεθοδολογικό Πλαίσιο 106
1.3. Δειγματολογικό Πλαίσιο 107
1.3.1. Φύση Στοιχείων συλλογής 107
1.3.2. Μεθοδολογική προσέγγιση συλλογής στοιχείων 107
1.3.3. Πεδία Δελτίων Εισόδου – Εξόδου 112
2. Αποτελέσματα της Έρευνας 112
2.1. Σύνολο Υλοποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης – Στόχος αριθμού ωφελούμενων 112
2.2. Ανάλυση αποτελεσμάτων με βάση τους κωδικούς – δείκτες των Δελτίων Εισόδου και Εξόδου 118
2.2.1. Κωδικός Δείκτη : CO07, άτομα «Άνω των 54 ετών» 118
2.2.2. Κωδικός Δείκτη: CO06 «Κάτω των 25 ετών» 120
2.2.3. Κωδικός Δείκτη: CO02 «Μακροχρόνια άνεργοι» 123
2.2.4. Κωδικός Δείκτη: CO16 «Συμμετέχοντες με Αναπηρία» 126
2.2.5. Κωδικός Δείκτη: CR03 «Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους» 128
2.3. Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων 132
2.3.1. Κωδικός Δείκτη: CO10 «Εκπαιδευτικό επίπεδο ανέργων καταρτιζόμενων, αξόνων 8iii, 9i, 9iii, 9vi» 134
2.3.2. Κωδικός Δείκτη: CO10 «Εκπαιδευτικό επίπεδο εργαζόμενων καταρτιζόμενων, άξονα 8v» 137
2.4. Αντικείμενα προγραμμάτων κατάρτισης 139
3. Συμπεράσματα 144
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ i – Δελτίο Εισόδου Ανέργων / Δελτίο – Πεδία Εισόδου Εργαζομένων 146
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ii – Δελτίο Εξόδου Ανέργων / Δελτίο – Πεδία Εξόδου Εργαζομένων 151
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ iii – Κωδικοποιήσεις 155
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ iv – Πίνακες Προγραμμάτων Κατάρτισης (Δείγμα Επιλογής- Τελικό Δείγμα) 156

ΤΜΗΜΑ Ι

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πινακας 1: Τα 10 από τα 20 Επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη απασχόληση στην Ελλάδα που έχουν τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας, Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021, Επεξεργασία ΣΕΒ 70

ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1: Working from home is now a global phenomenon among the well educated, WFH Research, 2022 14
Διάγραμμα 2: Διάγραμμα: Planned levels of working from home after the pandemic, WFH Research, 2022 14
Διάγραμμα 3: Μερίδιο εργαζομένων γνώσης για πλήρως απομακρυσμένα και υβριδικά, παγκοσμίως, 2020, 2022 και 2023 Πηγή: Gartner (Μάρτιος 2023) 19
Διάγραμμα 4: Αγγελίες ευρέσεως εργασίας που προσφέρουν αποκλειστικά τηλεργασίας, εξέλιξη μεταξύ 2014-2023 σε 5 αγγλοσαξονικά κράτη (Πηγή: NBER) 24
Διάγραμμα 5: Εργασίες με υψηλότερες απαιτήσεις χρήσης υπολογιστή και εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να προσφέρουν εργασία εξ αποστάσεως. (Πηγή: NBER) 25
Διάγραμμα 6: Διαφορετικές εταιρείες στους ίδιους τομείς ακολουθούν πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις για την εξ αποστάσεως εργασία. Πηγή: NBER 26
Διάγραμμα 7: Οι πιο πυκνοκατοικημένες πόλεις βλέπουν μερικές από τις μεγαλύτερες αυξήσεις στις ευκαιρίες εργασίας εξ αποστάσεως. Πηγή: NBER 27
Διάγραμμα 8: Ποσοστό τηλεργαζομένων σε 14 κλάδους, Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2022. Πηγή:BLS 29
Διάγραμμα 9: Τι θεωρούν οι εργαζόμενοι σημαντικότερο για την ταυτότητά τους . Πηγή: Deloitte 37
Διάγραμμα 10: Εξέλιξη ποσοστού υβριδικής ή εξ αποστάσεως εργασίας. Πηγή: Deloitte 37
Διάγραμμα 11: Προτιμώμενες ρυθμίσεις εργασίας των Gen Zs και των millennials. Πηγή: Deloitte 38
Διάγραμμα 12: Κυριότερες ανησυχίες των Gen Zs και millennials. Πηγή: Deloitte 40
Διάγραμμα 13: Η μεγαλύτερη αύξηση θέσεων εργασίας, εκατομμύρια. Πηγή: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. Κορυφαίοι ρόλοι ταξινομημένοι με βάση τη μεγαλύτερη καθαρή αύξηση των θέσεων εργασίας, που υπολογίζονται με βάση στατιστικά στοιχεία της ΔΟΕ.....41
Διάγραμμα 14: Η μεγαλύτερη πτώση θέσεων εργασίας, εκατομμύρια. Πηγή: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. Κορυφαίοι ρόλοι ταξινομημένοι με βάση τη μεγαλύτερη καθαρή μείωση των θέσεων εργασίας, που υπολογίζεται με βάση τα στατιστικά στοιχεία της ΔΟΕ για την απασχόληση και την ανάπτυξη που αναφέρθηκαν από οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα 41
Διάγραμμα 15: Επιχειρηματικές πρακτικές για την αύξηση της διαθεσιμότητας ταλέντων, 2023-2027. Πηγή:World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. 42

Διάγραμμα 16: Μηχανισμοί αξιολόγησης δεξιοτήτων. Πηγή: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. Μερίδιο οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα που θα δώσουν προτεραιότητα στους ακόλουθους τρόπους αξιολόγησης των δεξιοτήτων κατά την πρόσληψη 42
Διάγραμμα 17: Εργαζόμενοι από το σπίτι, 2021. Ηλικίες 20-64, Περιφέρειες NUTS2. Πηγή: Eurostat 45
Διάγραμμα 18: Ποσοστό επιχειρήσεων που διεξάγουν τηλεδιασκέψεις, ανά χώρα. Πηγή: Eurostat 46
Διάγραμμα 19: Ποσοστό ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που προσφέρουν δυνατότητα τηλεργασίας, ανά μέγεθος. Πηγή: Eurostat 46
Διάγραμμα 20: Διάδοση της τηλεργασίας ανά βασικό τομέα οικονομικής δραστηριότητας, ΕΕ-27 Πηγή: Eurostat.....47
Διάγραμμα 21: Διάδοση της τηλεργασίας ανά κύριο επάγγελμα, 2018, ΕΕ-27. Πηγή: Eurostat.....47
Διάγραμμα 22: Επικράτηση της τηλεργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, 2009-2019. Πηγή: Eurostat. 48
Διάγραμμα 23: Συσχετισμός τηλεργασίας και επαγγελμάτων έντασης γνώσης, 2019, ΕΕ-27. Πηγή: Eurostat.....48
Διάγραμμα 24: Ποσοστό τηλεργασίας σε σχέση με μέγεθος επιχείρησης, 2017. Σημείωση: Το γράφημα δείχνει χώρες με διαθέσιμα στοιχεία για την συχνότητα εργασίας από το σπίτι μέσα τον επιλεγμένο τομέα. Πηγή: Eurostat. 49
Διάγραμμα 25: Κατανομή των τηλεργαζομένων, σε χώρες της ΕΕ και σε δύο επιλεγμένους τομείς. Σημείωση: Το γράφημα δείχνει τις χώρες με διαθέσιμα στοιχεία για την συχνότητα εργασίας από το σπίτι. Πηγή: Eurostat. 49
Διάγραμμα 26: Ψηφιακές δεξιότητες, εκπαίδευση ΤΠΕ και τηλεργασία, 2019. Πηγή: Eurostat 50
Διάγραμμα 27: Αριθμός ημερών WFH πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 και προτιμήσεις για μετά, 2022. Πηγή: ΕΚΤ. 53
Διάγραμμα 28: Προτιμήσεις τηλεργασίας των εργαζομένων και αντίληψη για τις προτιμήσεις περί την τηλεργασίας των εργοδοτών τους (ποσοστό ερωτηθέντων), 2021. Πηγή: ΕΚΤ. 54
Διάγραμμα 29: Προτιμήσεις τηλεργασίας (WFH) και διατήρηση εργαζομένων (ποσοστό ερωτηθέντων), 2021, 2022. Πηγή: ΕΚΤ. 55
Διάγραμμα 30: Αριθμός προτιμώμενων ημερών WFH ανά μήνα ανά επάγγελμα και δυνατότητα τηλεργασίας (αριθμός εργάσιμων ημερών ανά μήνα), 2022. Τα στοιχεία αναφέρονται σε εργαζόμενους ηλικίας 20-64 ετών. Πηγή: ΕΚΤ 56
Διάγραμμα 31: Προτιμώμενος αριθμός ημερών τηλεργασίας ανά μήνα, ανά ώρα διαδρομής από και προς την εργασία (αριθμός εργάσιμων ημερών ανά μήνα), 2022. Τα στοιχεία αναφέρονται σε εργαζόμενους ηλικίας 20-64 ετών. Πηγή: ΕΚΤ. 57
Διάγραμμα 32: Κατανομή 120 επαγγελμάτων (ISCO-τριψήφιος κωδικός), σύμφωνα με την τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας, και δείκτης κοινωνικής αλληλεπίδρασης ανά επάγγελμα, 2021. Πηγή: ΣΕΒ.....68
Διάγραμμα 33: Κατάταξη χωρών ΕΕ-27 με βάση το ποσοστό τηλεργασίας, 2019-2020. Πηγή ΣΕΒ.....69
Διάγραμμα 34: Εξέλιξη προθέσεων προσλήψεων ανά τρίμηνο, 2023. Πηγή : ManpowerGroup .71
Διάγραμμα 35: Προοπτικές απασχόλησης tech ταλέντων στην Ελλάδα, 2023. Πηγή : ManpowerGroup 72
Διάγραμμα 36: Ενήλικες που πραγματοποίησαν μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης (2015-2020) (κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους ως % του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών. Πηγή δεδομένων: Eurostat - ICT Survey. Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ 83

Διάγραμμα 37: Ενήλικες που πραγματοποίησαν μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης (2019, 2020) (κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους ως % του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών) Πηγή δεδομένων: Eurostat - ICT Survey. Επεξεργασία ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ 84
Διάγραμμα 38: Ενήλικες που πραγματοποίησαν μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης (Ελλάδα, 2019, 2020) (κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους ως % του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών). Πηγή δεδομένων: Eurostat - ICT Survey Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ 85
Διάγραμμα 39: Παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης από έλευση κορωνοϊού και μετά (Μάρτιος 2020-Ιούλιος 2021). Πηγή δεδομένων: Metron Analysis. Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.....87
Διάγραμμα 40: Παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης από έλευση κορωνοϊού και μετά (Μάρτιος 2020-Ιούλιος 2021). Πηγή δεδομένων: Metron Analysis Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.....88
Διάγραμμα 41: Αντιλαμβανόμενη επίδραση περιόδου πανδημίας στην απόφαση για παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης. Πηγή δεδομένων: Metron Analysis. Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.....89
Διάγραμμα 42: Λόγοι θετικής/αρνητικής επιρροής της πανδημίας. Διεξαγωγή έρευνας: Metron Analysis Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ 90
Διάγραμμα 43: Προτιμητέος τρόπος παρακολούθησης κατά επίπεδο εκπαίδευσης. Διεξαγωγή έρευνας: Metron Analysis Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ 91

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 - Το υβριδικό γραφείο . Πηγή: Owl Labs 34

ΤΜΗΜΑ ΙΙ

ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 – Αρχική επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης άξονα 08 108
Πίνακας 2 - Αρχική επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης άξονα 09Α – 09Β 109
Πίνακας 3 - Κωδικοί επενδυτικού, τίτλοι επενδυτικού που αναλύθηκαν 113
Πίνακας 4 – 08 – Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού 114
Πίνακας 5– 09Β – Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΚΤ) ... 115
Πίνακας 6 – Κωδικοί MIS(ΟΠΣ) ανά Άξονα και αριθμό προγραμμάτων που αναλύθηκαν 117
Πίνακας 7 – Σύνολο καταρτιζόμενων «Κάτω των 25 ετών» προγραμμάτων κατάρτισης 2018-2023 120
Πίνακας 8 – Συμμετοχή ωφελούμενων «Μακροχρόνια ανέργων» στα προγράμματα κατάρτισης 2018-2023 123
Πίνακας 9 - Εργαζόμενοι-μισθωτοί στη Χώρα ανά Φύλο, 2017-2022 126
Πίνακας 10 - Συμμετέχοντες με Αναπηρία 126
Πίνακας 11-- Συμμετέχοντες που απόκτησαν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης 2018-2023 128
Πίνακας 12 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης συνολικά 134
Πίνακας 13 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης συνολικά 134
Πίνακας 14 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών – γυναικών άξονα 8iii 135
Πίνακας 15 - Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8iii 135
Πίνακας 16 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8iii 136
Πίνακας 17 - Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών – γυναικών άξονα 9i, 9iii, 9vi 136
Πίνακας 18 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 9i, 9iii, 9vi 137
Πίνακας 19 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 9i, 9iii, 9vi 137
Πίνακας 20 - Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών – γυναικών άξονα 8v 138
Πίνακας 21 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8v 138
Πίνακας 22 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8v 139
Πίνακας 23 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 8iii 140
Πίνακας 24 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 8vi 140
Πίνακας 25 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 9i 141
Πίνακας 26 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 9iii 142
Πίνακας 27 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 9vi 142

ΠΙΝΑΚΑΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1 – Συμμετοχή ωφελούμενων άνω των 54 ετών σε προγράμματα κατάρτισης 2018-2023 119
Γράφημα 2 – Ποσοστό συμμετοχής ανδρών – γυναικών των ωφελούμενων «Κάτω των 25» στα προγράμματα κατάρτισης 2018-2023 122
Γράφημα 3 - Ποσοστά συμμετεχόντων ανδρών - γυναικών με αναπηρία.....128
Γράφημα 4 – Συνολικό ποσοστό επιτυχόντων – αποτυχόντων στις εξετάσεις πιστοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης 2018-2023.....132
Γράφημα 6 – Ποσοστιαία συμμετοχή φύλου 133

ΠΙΝΑΚΑΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1: Τύπος Περιφέρειας.....111

Εισαγωγή

Το παρόν Παραδοτέο Π34 αποτελεί την 4η Έρευνα δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασία αυτών του έργου «ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ, ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ-ΤΕΧΝΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΤΟΥ «ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΔΙΑΓΝΩΣΗΣ ΤΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» ΤΗΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ» και υποβάλλεται σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στο Άρθρο 5 της από 09-04-2019 Σύμβασης και την από την 17-06-2021 τροποποίηση της, που υπεγράφησαν μεταξύ της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας και της Ένωσης Εταιρειών «ΙΝΝΟΛΑΝΤ ΕΠΕ – ΑΠΟΨΗ ΑΕ» (εφεξής και «Ανάδοχος» ή/και «Σύμβουλος»).

Το αντικείμενο των υπηρεσιών του Αναδόχου εστιάζεται στη σύσταση και λειτουργία Περιφερειακού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην ΠΚΜ (ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ), αφορά στη συμβολή της ΠΚΜ κατά την συγκρότηση και λειτουργία του (εθνικού) Συστήματος Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, και υλοποιείται στο πλαίσιο του Υποέργου 1 της Πράξης: «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας» {η οποία έχει ενταχθεί στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κεντρική Μακεδονία» βάσει της απόφασης ένταξης με ΑΠ 60/09.01.2018 του Περιφερειάρχη Κεντρικής Μακεδονίας, και έχει λάβει κωδικό ΟΠΣ 5010638 (χρηματοδότηση από την Ευρωπαϊκή Ένωση – Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο – και από εθνικούς πόρους μέσω του ΠΔΕ)}.

Η δημιουργία του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ στοχεύει στον αποτελεσματικό προσανατολισμό των πόρων σε προγράμματα που αφορούν την αγορά εργασίας, μειώνουν της αναντιστοιχίες προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αναπροσαρμόζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση και τελικά ενισχύουν την απασχόληση μειώνοντας την ανεργία. Ο στόχος δημιουργίας του Μηχανισμού Διάγνωσης είναι αναγκαίο να εκπληρωθεί με την ενεργό συνεργασία των υπευθύνων για τη χάραξη πολιτικών, των κοινωνικών εταίρων, της τοπικής αυτοδιοίκησης καθώς και άλλων εμπλεκομένων φορέων, που σχετίζονται είτε με της εισροές είτε με της εκροές του συστήματος. Πολλοί από της προαναφερόμενους φορείς συμμετέχουν ήδη στο Δίκτυο Υποστήριξης του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.

Συγκεκριμένα, η πληροφόρηση πρόκειται να καλύπτει, μεταξύ των άλλων, τις εξής γενικές θεματικές:

- Κενές θέσεις εργασίας και θέσεις εργασίας που με δυσκολία καλύπτονται (ποσοτικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά).
- Κριτήρια πρόσληψης – απασχόλησης σε επαγγελματικό/κλαδικό επίπεδο.
- Πληροφόρηση σχετικά με τη δυναμική των κλάδων και των επαγγελμάτων καθώς και των προϋποθέσεων για την αύξηση της απασχόλησης σε επαγγέλματα και κλάδους.
- Πληροφόρηση σχετικά με τον δυναμισμό κλάδων/επαγγελμάτων σε αναλυτικότερο επίπεδο και των επαγγελμάτων σε φθίνουσα πορεία.
- Αναλυτικές πληροφορίες για της επαγγελματικές και της «οριζόντιες» δεξιότητες συγκεκριμένων επαγγελμάτων.

Βάσει των συλλεγόμενων στοιχείων και των εκπονουμένων αναλύσεων, η ΠΚΜ συνδράμει στο έργο του Εθνικού Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας, σχεδιάζοντας τοπικές πολιτικές τόνωσης της απασχόλησης, ενημερώνοντας της πολίτες για της τάσεις στην εργασίας και της δεξιότητες, και εκπονώντας μελλοντικά με μεγαλύτερη ευχέρεια τον σχεδιασμό της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) σε τοπικό επίπεδο. Στο πλαίσιο σύστασης του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ υλοποιείται σειρά δράσεων της:

- 4 (ετήσιες) Έρευνες Πεδίου (μέρος των στοιχείων των οποίων θα τροφοδοτήσουν τον Εθνικό Μηχανισμό ΔΑΑΕ μέσω του παρόντος παραδοτέου).
- **4 (ετήσιες) Έρευνες δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασία αυτών.**
- 4 (ετήσιες) Εκθέσεις ανάλυσης των τάσεων της αγοράς εργασίας στην ΠΚΜ.
- Δημιουργία και ενίσχυση «Δικτύου Φορέων Υποστήριξης και Τροφοδότησης του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ».
- 2 Εκθέσεις Αξιολόγησης του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ.
- *Δράσεις Δημοσιότητας και διάχυσης της Πληροφορίας [Ημερίδες, Δελτία Τύπου, Ιστοσελίδα του Περιφερειακού Μηχανισμού ΔΑΑΕ ΚΜ, Εκθέσεις (συνοπτικές) για τις Πολίτες, κλπ.]*
- 18 τριμηνιαίες Εκθέσεις Πεπραγμένων του Έργου.

Το παρόν Παραδοτέο Π34 «4η Ετήσια Έρευνα δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασία αυτών» εντάσσεται στο Πακέτο Εργασιών 2 – «Σχεδιασμός, Διενέργεια και Ανάλυση Ερευνών στην Περιφερειακή Αγορά Εργασίας» και την Εργασία 2.3 «Συλλογή και επεξεργασία στοιχείων σε ετήσια βάση» της τα παραπάνω περιγράφονται στη με ΑΠ 211212(6189)/4-5-2018 σχετική Διακήρυξη της ΠΚΜ και την από 06-06-2018 Προσφορά του Αναδόχου. Το Παραδοτέο Π34 εντάσσεται στο σύνολο τεσσάρων ερευνών δευτερογενών στοιχείων (μελέτες, έρευνες, εμπειρογνωμοσύνες, στατιστικά στοιχεία κτλ) για τη συλλογή δεδομένων που αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση, την απασχόληση και την ανεργία, το εργατικό δυναμικό, και την παραγωγική διάρθρωση της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.

Διάρθρωση 4ης Έρευνας δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασίας αυτών

Για το παραδοτέο Π34, υποβλήθηκε Μεθοδολογία με την ΑΠ113/09.01.2023 Επιστολή του Αναδόχου, η οποία και εγκρίθηκε με το 88ο/16.01.2023 Πρακτικό ΕΠΠΕ της Αναθέτουσας. Η 4η Ετήσια Έρευνα δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασία αυτών, έχει διαχωριστεί σε δύο τμήματα. Στο πρώτο τμήμα διερευνώνται και αποτυπώνονται οι προοπτικές της «τηλεργασίας», η οποία εφαρμόστηκε τα δύο έτη κατά τα οποία η πανδημία COVID-19 υπέβαλε περιορισμούς συναθροίσεων και μετακινήσεων (2020-2021) ώστε να γίνει κατανοητό το πώς την επηρέασε και την αναδιαμόρφωσε σε διεθνή, εθνικό αλλά και περιφερειακό επίπεδο. Επιπροσθέτως, γίνεται αναφορά και στην τηλεκατάρτιση που ήταν αναγκαστική απόρροια και εξέλιξη λόγω των δια ζώσης περιορισμών που επιβλήθηκαν.

Στο δεύτερο τμήμα παρουσιάζονται και αναλύονται τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων, ανέργων και μακροχρόνια ανέργων ή που στοχεύουν στην καταπολέμηση της φτώχειας από άξονες 08 και 09 του Επιχειρησιακού Προγράμματος της (ΕΠ) της Κεντρικής Μακεδονίας την περίοδο 2014-2020.

Α. Τμήμα Ι

Τηλεργασία

Εισαγωγή

Η τηλεργασία, γνωστή και ως εξ αποστάσεως εργασία, έχει γίνει όλο και πιο δημοφιλής τα τελευταία χρόνια. Οι ραγδαίες αλλαγές που σημειώθηκαν στον κόσμο της εργασίας (με βασικό καταλύτη την πανδημία) διαμόρφωσαν σε σημαντικό βαθμό τους στόχους που θέτουν οι εργαζόμενοι (κυρίως οι νέοι) για το μέλλον, όπως και τις προκλήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν. Οι νέες τάσεις που έχουν αναδειχθεί, με κυριότερες τους ευέλικτους τρόπους εργασίας και την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αποτελούν ζητούμενα και πλέον εδραιώνονται στην αντίληψή των εργαζομένων ως κανονικότητα. Τι γίνεται άραγε με τους πάμπολλους ψηφιακούς νομάδες που δημιούργησε η πανδημία και η εκτίναξη της εξ αποστάσεως απασχόλησης; Οι εργοδότες καλούνται λοιπόν να ανταποκριθούν στις νέες συνθήκες, προωθώντας ένα υποστηρικτικό περιβάλλον για τους εργαζομένους. Η ηγεσία οφείλει να έχει πλέον περισσότερο ανθρωποκεντρικό προσανατολισμό, και να αποδίδει μεγαλύτερη βαρύτητα σε χαρακτηριστικά όπως η ενσυναίσθηση, η εργασιακή ηθική και η κριτική σκέψη.

Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, ως τηλεργασία ορίζεται η τεχνική δυνατότητα άσκησης των εργασιακών καθηκόντων εξ αποστάσεως. Συνεπώς η δυνατότητα τηλεργασίας για κάθε επάγγελμα καθορίζεται κυρίως από τον τύπο των καθηκόντων που απαιτούνται και από το αν αυτά τα καθήκοντα μπορούν να ασκηθούν εξ αποστάσεως. Ωστόσο, η εφαρμογή της τηλεργασίας εξαρτάται και από τις μεθόδους εργασίας, αλλά και από την τεχνολογία που χρησιμοποιείται κατά την εκτέλεση των καθηκόντων. Το περιεχόμενο της εργασίας διακρίνεται στα καθήκοντα εργασίας (πνευματικά, κοινωνικά, φυσικά), και στις μεθόδους εργασίας που σχετίζονται με τις μορφές οργάνωσης και τα εργαλεία εργασίας. Όπως είναι αντιληπτό, τα πνευματικά καθήκοντα μπορούν εύκολα να παρασχεθούν εξ αποστάσεως, τα κοινωνικά καθήκοντα μπορούν να εκτελούνται από απόσταση (τουλάχιστον εν μέρει), τα δε φυσικά απαιτούν παρουσία στο χώρο εργασίας. Άλλοι σημαντικοί παράγοντες για την τηλεργασία είναι οι υποδομές ΤΠΕ (τεχνολογίας-πληροφορικής-επικοινωνιών), η πρόσβαση των εργαζομένων σε εξειδικευμένα προγράμματα, και οι ψηφιακές δεξιότητες των εργαζόμενων. Καθώς ο ψηφιακός μετασχηματισμός των επιχειρήσεων επεκτείνεται, περαιτέρω αλλαγές στην οργάνωση και την παροχή της εργασίας είναι αναπόφευκτες. Όπως προκύπτει από σειρά πρόσφατων ερευνών για την τηλεργασία σε πολύ μεγάλο αριθμό εργαζομένων και επιχειρήσεων, καταγράφονται διάφοροι προβληματισμοί για την έκταση εφαρμογής της. Παράλληλα, ενώ αξιολογείται θετικά μια σειρά από παράγοντες για την παροχή εργασίας από απόσταση, με κυριότερο την προστασία της υγείας, εκφράζεται και σκεπτικισμός για απώλεια μέρους της προσωπικής και οικογενειακής ζωής εξ' αιτίας της απασχόλησης στο σπίτι. Διαθέσιμα στοιχεία υποδηλώνουν ότι η τηλεργασία μπορεί να έχει και αρνητικές επιπτώσεις στην ευημερία των εργαζομένων, στην ισορροπία εργασίας-ζωής και στα επίπεδα άγχους, ανάλογα με τους ατομικούς και οργανωτικούς παράγοντες.

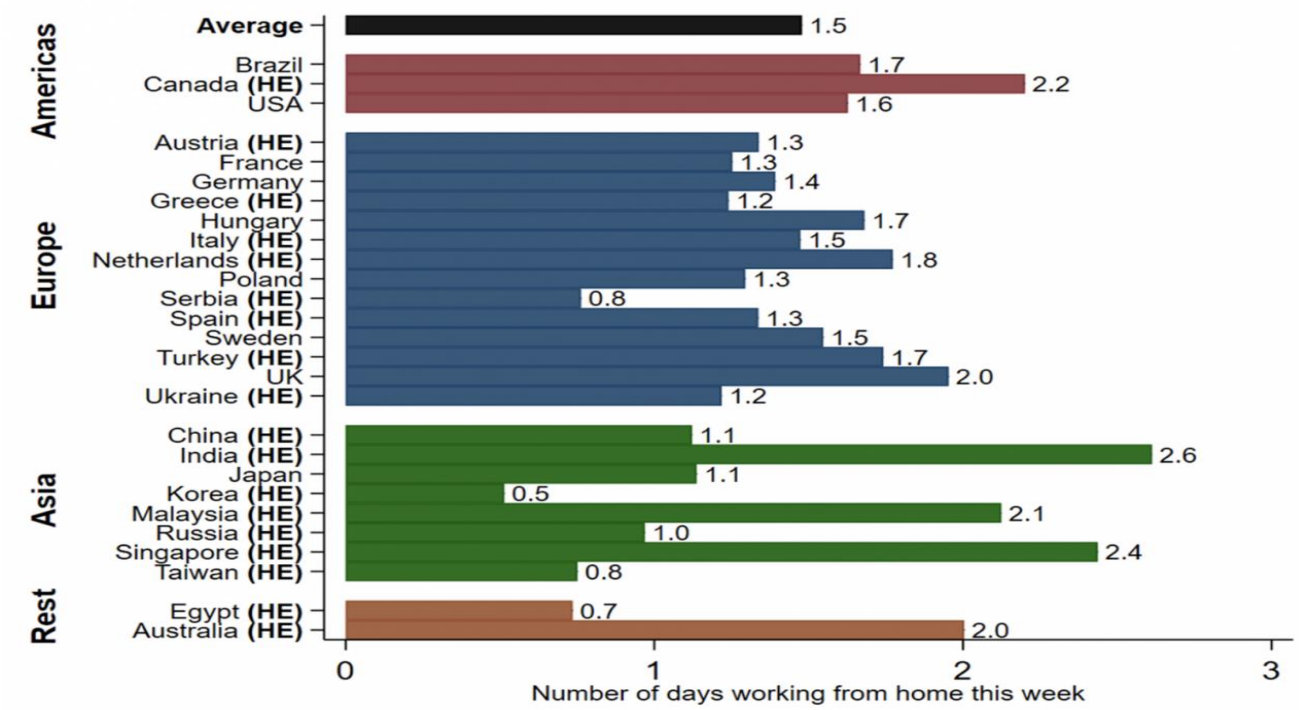
Τα οφέλη των εργαζομένων περιλαμβάνουν εξοικονόμηση δαπανών καθημερινής μεταφοράς, περισσότερο ελεύθερο χρόνο, βελτιωμένη ισορροπία εργασίας/ζωής, ευέλικτο προγραμματισμό προσωπικής ζωής, μειωμένο άγχος και αύξηση εργασιακής ικανοποίησης. Από την άλλη, η τηλεργασία μπορεί να είναι ένα ισχυρό εργαλείο για τους εργοδότες σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Για αυτούς τα οφέλη περιλαμβάνουν αυξημένη παραγωγικότητα των εργαζομένων, βελτιωμένη διατήρηση αξιόλογων εργαζομένων, μείωση των απουσιών, μειωμένη ανάγκη για χώρους γραφείων, δυνατότητα πρόσληψης ειδικευμένων εργαζομένων εκτός της εγγύς περιοχής, και ευελιξία για τη συνέχεια των λειτουργιών κατά τη διάρκεια έκτακτης ανάγκης.

Ωστόσο καταγράφονται και μειονεκτήματα της τηλεργασίας. Ειδικά για τους εργαζόμενους θεωρούνται η εξάλειψη ενός καλού εργασιακού περιβάλλοντος, η συναισθηματική απεμπλοκή από τους στόχους του εργοδότη, η αδυναμία ελέγχου του χρόνου και της εργασίας των εργαζομένων από τους διευθυντές, η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των ομάδων εργασίας, η γενικότερη κοινωνική απομόνωση, και η μείωση της διαδικασίας συνεργατικής μάθησης. Πάντως υπάρχουν ορισμένες πρακτικές κινήσεις που μπορεί να ελαχιστοποιήσουν τα παραπάνω μειονεκτήματα (περιοδική φυσική παρουσία στο χώρο εργασίας, σαφής καθορισμός εργασιακού πλαισίου, άνετη προσβασιμότητα σε συμφωνημένους χρόνους κοκ).

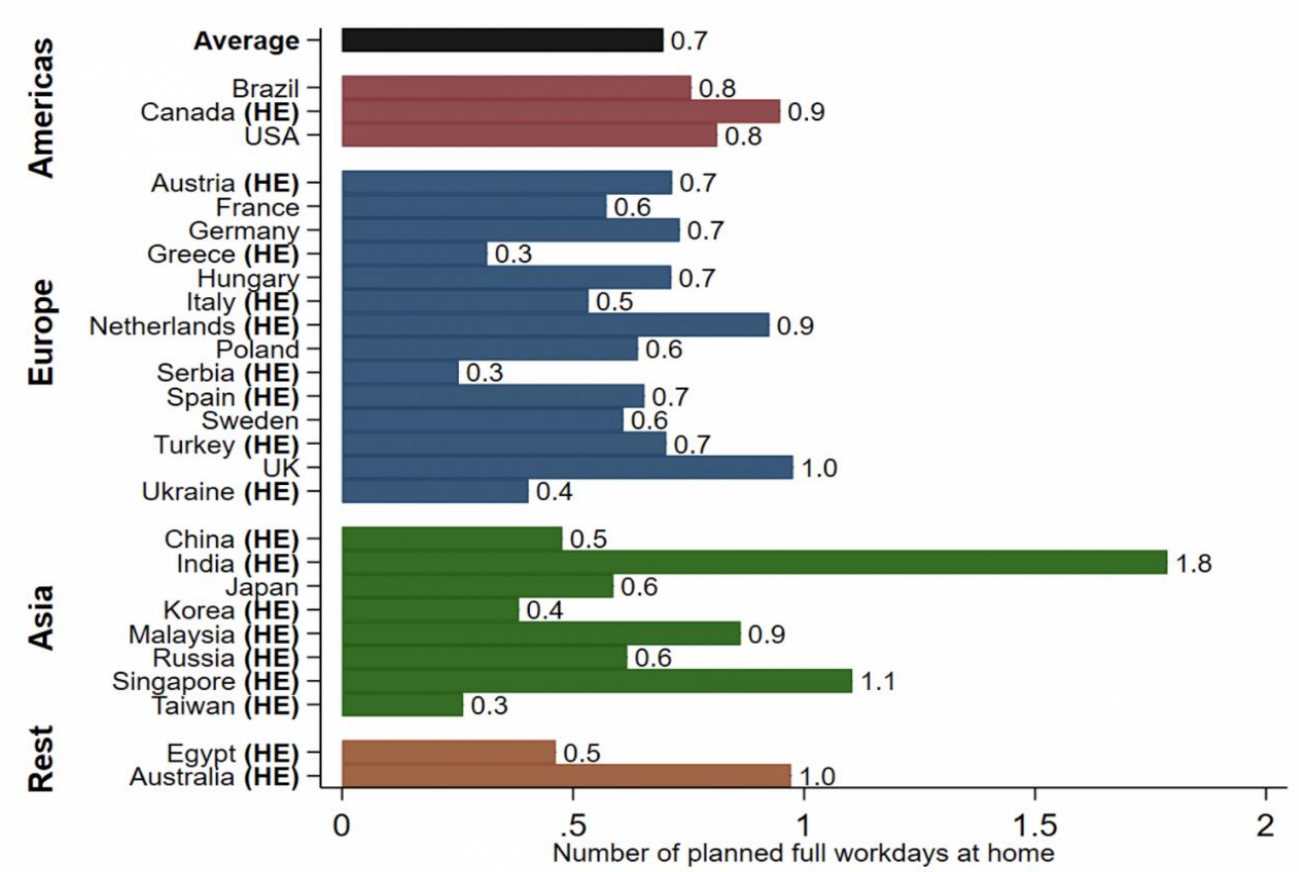
Στην παρούσα έρευνα δευτερογενών πηγών, θα προσεγγίσουμε το πώς εξελίσσεται η τηλεργασίας στον κόσμο, στην ΕΕ και στον ελλαδικό χώρο, ενώ μια ενότητα της είναι αφιερωμένη σε μια κρίσιμη διάστασή της, την τηλεκατάρτιση.

1. Η τηλεργασία στον κόσμο

Όταν σκεφτόμαστε την απομακρυσμένη εργασία, είναι πολύ πιθανό να επιστρέψουμε στον Μάρτιο του 2020, όταν το εργατικό δυναμικό σε όλο τον κόσμο φαινόταν ξαφνικά να μετατοπίζεται σε μια νύχτα. Τα μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου που έλεγαν ότι «Θα μεταβούμε σε τηλεργασία μέχρι νεωτέρας» κατέκλυσαν τα εισερχόμενα πολλών εργαζομένων και όλοι καλούνταν να προσαρμοστούν. Όχι μόνο στο χώρο εργασίας αλλά και στα σχολεία. Τρία χρόνια μετά, ποιο είναι διεθνώς το μέλλον της εξ αποστάσεως εργασίας το 2023 και τι είδους εργασιακό περιβάλλον περιμένουν οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες; Στις ανεπτυγμένες οικονομίες η τηλεργασία εκτοξεύθηκε (Διάγραμμα 1, 2), ενώ στις αναπτυσσόμενες η στροφή προς την εργασία από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 ποικίλλει σημαντικά. Η αύξηση των ημερών τηλεργασίας την εβδομάδα κυμάνθηκαν από 0,7 έως 17,6% σε 10 αναπτυσσόμενες χώρες που καλύπτονται από διαδικτυακή έρευνα υπό την αιγίδα του ILO (Aksoy and others 2022) σε περίπου 500 ερωτηθέντες ανά χώρα. Μια εκτιμώμενη μείωση εισοδήματος που σχετίζεται με την τηλεργασία εξαφανίστηκε προσωρινά με την έναρξη της πανδημίας. Το αν θα διατηρηθεί η τηλεργασία θα μπορούσε να εξαρτηθεί από τα εμπόδια σε αυτήν, ιδιαίτερα για τους εργαζόμενους με λιγότερη εκπαίδευση και έναν βαθμό εξωτερικής επίδρασης σε ολόκληρη την οικονομία. Στη νέα πραγματικότητα, οι εταιρείες καλούνται να δημιουργήσουν τις καλύτερες δυνατές συνθήκες ώστε οι εργαζόμενοι να επιτύχουν τους στόχους τους εξ αποστάσεως.



Διάγραμμα 1 - Working from home is now a global phenomenon among the well educated, WFH Research, 2022



Διάγραμμα 2 - Διάγραμμα: Planned levels of working from home after the pandemic, WFH Research, 2022

Πιο αναλυτικά:

- Η εξ αποστάσεως εργασία έχει γίνει ο κανόνας για εκατομμύρια από την πανδημία του COVID-19
- Η πανδημία εγκαινίασε μια νέα εποχή εξ αποστάσεως εργασίας και οι εταιρείες πρέπει να δημιουργήσουν τις καλύτερες συνθήκες για τους εργαζόμενους να επιτύχουν τους στόχους τους εξ αποστάσεως.
- Η ικανότητα εξ αποστάσεως εργασίας έχει αυξήσει τις δυνατότητες διεθνούς συνεργασίας μεταξύ και εντός των οργανισμών.
- Στη νέα εποχή, οι εταιρείες θα επωφεληθούν από την εκπαίδευση των υπαρχόντων εργαζομένων σε δεξιότητες διαπολιτισμικής επικοινωνίας, καθώς και από την πρόσληψη υπαλλήλων με αυτό το είδος εξειδίκευσης.
- Τα δικαιώματά ενός απομακρυσμένου εργαζόμενου μπορεί να διαφέρουν σημαντικά ανάλογα με τον τόπο διαμονής του.
- Η διεθνής εργατική νομοθεσία πλησιάζει σταδιακά και προσφέρει μεγαλύτερη προστασία.
- Αν και η πλειονότητα των ερωτωμένων εργαζομένων δηλώνει ότι δεν είχε κανένα πρόβλημα με την εξ αποστάσεως εργασία, οι δύο κύριες ανησυχίες τους ήταν ότι δεν μπορούσαν να αποσυνδεθούν από την εργασία και η κοινωνική απομόνωση.

Η τετραήμερη εργασία την εβδομάδα επίσης φαίνεται να ενισχύει την παραγωγικότητα, αν και επικριτές λένε ότι δεν είναι πρακτικό σε ορισμένους τομείς. Πιλοτικό έργο στη Βρετανία διήρκεσε από τον Ιούνιο έως τον Δεκέμβριο του 2022 και βασίστηκε στο μοντέλο 100-80-100: αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι έπαιρναν 100% αμοιβή για το 80% των προηγούμενων ωρών τους με αντάλλαγμα τη δέσμευση να διατηρήσουν 100% παραγωγικότητα. Από τις 61 εταιρείες που συμμετείχαν, οι 56 δηλώνουν ότι θα συνεχίσουν να δοκιμάζουν το τετραήμερο που ακολουθεί το πιλοτικό πρόγραμμα, ενώ 18 δηλώνουν ότι θα κάνουν την αλλαγή οριστικά (πηγή WEF Forum). Περίπου 2.900 εργαζόμενοι συμμετείχαν στη δοκιμή, σε τομείς από το μάρκετινγκ και τη διαφήμιση, μέχρι την τραπεζική, την ψηφιακή δημιουργία και το λιανικό εμπόριο τροφίμων.

Οι Βέλγοι υπάλληλοι κέρδισαν πρόσφατα το δικαίωμα να εργάζονται μια ολόκληρη εβδομάδα σε τέσσερις ημέρες χωρίς απώλεια μισθού. Η Ισλανδία διεξήγαγε μια δοκιμή τετραήμερης εβδομάδας εργασίας μεταξύ 2015 και 2019, όπου διαπιστώθηκε ότι η ευημερία 2.500 εργαζομένων που συμμετείχαν αυξήθηκε όσον αφορά την ισορροπία υγείας και επαγγελματικής ζωής. Η όρεξη για μια πιο πυκνή εβδομάδα εργασίας φαίνεται επίσης να είναι έντονη στις Ηνωμένες Πολιτείες. Μια δημοσκόπηση του 2019 σε 36.000 Αμερικανούς που διεξήχθη από το YouGov America διαπίστωσε ότι τα δύο τρίτα των ερωτηθέντων θα προτιμούσαν μια τετραήμερη εβδομάδα εργασίας – ανεξάρτητα από το αν αυτό σήμαινε περισσότερες ώρες εργασίας εκείνες τις ημέρες.

Σε πρόσφατη καταμέτρηση του Global Survey of Working Arrangements (G-SWA), 49 κράτη χορηγούν τώρα βίζα για να επιτρέψουν στους απομακρυσμένους εργαζόμενους - γνωστούς

ως ψηφιακούς νομάδες - να μετακομίσουν στη χώρα τους, ενώ ορισμένα, όπως η Ισπανία, προσφέρουν γενναιόδωρες φορολογικές ελαφρύνσεις. Άλλοι προσφέρουν οικονομικά κίνητρα στους απομακρυσμένους εργαζόμενους να μετακομίσουν σε αγροτικές περιοχές για να αναζωογονήσουν τις κοινότητες. Επίσης, η ανάλυση από τον παγκόσμιο ασφαλιστικό φορέα Lockton των αλλαγών στην εργατική νομοθεσία σε όλο τον κόσμο, δείχνει πώς τα δικαιώματα που εισήχθησαν ως προσωρινά μέτρα κατά τη διάρκεια του lockdown πανδημίας γίνονται μόνιμα, προσφέροντας σχετικά φορολογικά κίνητρα. Μια κριτική που ασκείται στην εξ αποστάσεως εργασία είναι ότι οι εργαζόμενοι έχουν βρεθεί να εργάζονται υπερβολικές ώρες. Η Βραζιλία αντιμετωπίζει το πρόβλημα με νόμο που απαιτεί από τους εργοδότες να εφαρμόζουν ηλεκτρονική χρονομέτρηση για την παρακολούθηση των ωρών εργασίας των απομακρυσμένων εργαζομένων, σύμφωνα πάντα με τη Lockton. Στην παγκόσμια έρευνα της Buffer, το 40% δήλωσε ότι εργάζεται περισσότερες ώρες ως αποτέλεσμα της εξ αποστάσεως εργασίας και σχεδόν τα δύο τρίτα δήλωσαν ότι ξόδευαν περισσότερες ώρες σε συναντήσεις από πριν. Το ένα τέταρτο δυσκολεύτηκε να αποσυνδεθεί από τη δουλειά. Η Χιλή έχει επεκτείνει το νόμιμο δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδέονται από την εργασία για 12 ώρες την ημέρα για να συμπεριλάβει και τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, ενώ η Νορβηγία αναβάθμισε τη νομοθεσία της για την εξ αποστάσεως εργασία για να απαγορεύσει στους εργαζομένους στο σπίτι να εργάζονται τη νύχτα ή τις Κυριακές, αναφέρει η Lockton. Η Ισπανία και η Νορβηγία είναι μεταξύ των χωρών που απαιτούν από τους εργοδότες να διενεργούν αξιολογήσεις υγείας και ασφάλειας των θέσεων εργασίας απομακρυσμένων εργαζομένων, ενώ στην Πορτογαλία οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να συναντούν τους εργοδότες τους αυτοπροσώπως μία φορά κάθε δύο μήνες. Πάντως η έκθεση Future of Jobs 2020 του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ προειδοποίησε ότι δεν θα μπορούν όλοι να εργάζονται εξ αποστάσεως στο μέλλον, εκτιμώντας ότι το 38% των θέσεων εργασίας σε χώρες υψηλού εισοδήματος και το 25% των θέσεων εργασίας σε χώρες ανώτερου μεσαίου εισοδήματος θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν εξ αποστάσεως. Αυτό σε σύγκριση με το 17% των θέσεων εργασίας σε οικονομίες χαμηλού-μεσαίου εισοδήματος και μόλις το 13% των θέσεων εργασίας σε χώρες χαμηλού εισοδήματος που θα μπορούσαν να γίνουν εξ αποστάσεως.

Περαιτέρω, σύμφωνα με παναμερικανική έρευνα της Owl Labs που παρουσίασε το Forbes («What's The Future Of Remote Work In 2023?», Ιανουάριος 2023), κατά μέσο όρο, όσοι εργάζονται από το σπίτι το 2021 ήταν 47% πιο παραγωγικοί, ξόδευαν 10 λεπτά λιγότερα την ημέρα ως μη παραγωγικοί και ουσιαστικά δούλευαν μία ακόμη μέρα την εβδομάδα. Ως αιτίες των παραπάνω αναφέρθηκαν ότι η φυσική παρουσία στο γραφείου διαταράσσει τη ροή εργασίας τους περισσότερο σε σύγκριση με την τηλεργασία, και ότι η καθημερινή τους μετακίνηση επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητά τους. Ωστόσο, αφού τα εμβόλια έγιναν ευρέως διαθέσιμα και οι αριθμοί των κρουσμάτων Covid-19 μειώθηκαν δραματικά, οι εργοδότες είτε συνέχισαν την απομακρυσμένη εργασία, είτε ανακοίνωσαν πολιτική επιστροφής στο γραφείο, είτε ξεκίνησαν πολιτική υβριδικής εργασίας. Εν τω μεταξύ, οι πολιτικές επιστροφής στο γραφείο αντιμετώπισαν αντίσταση καθώς οι άνθρωποι είχαν συνηθίσει στα οφέλη της εργασίας από το σπίτι. Αξίζει να αναφερθεί ότι το 2022 οι Millennials ήταν η μεγαλύτερη γενιά στο εργατικό δυναμικό των ΗΠΑ και έτειναν να έχουν εντελώς διαφορετική άποψη για την «εργασία» σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές. Είναι ασφαλές να πούμε ότι οι περισσότεροι Millennials θέλουν να συνεχιστεί η εξ αποστάσεως εργασία και, παραδόξως, δεν θα σκεφτούν καν μια δουλειά αν δεν προσφέρει τουλάχιστον λίγη εξ αποστάσεως εργασία. Αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, συμπεριλαμβανομένης της απίστευτης αξίας των Millennials σε ένα

άνετο εργασιακό περιβάλλον, στην ύπαρξη ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας και σε μεγαλύτερη επαφή με μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Όσο οι Millennials είναι το μεγαλύτερο εργατικό δυναμικό, η εξ αποστάσεως εργασία δεν οδηγεί πουθενά, επομένως οι εταιρείες θα πρέπει να είναι έτοιμες να προσαρμοστούν το 2023 και μετά. Τα επόμενα χρόνια, οι ευκαιρίες εργασίας εξ αποστάσεως θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις και τις προσδοκίες των ολοένα και περισσότερο εργαζόμενων Millennials. Ωστόσο, όσον αφορά τις προηγούμενες γενιές, όπως το Baby Boomers, η απομακρυσμένη εργασία θεωρείται «ωραία», αλλά δεν είναι απαίτηση. Οι προηγούμενες γενιές είναι πιο συνηθισμένες και δεν τους πειράζει απαραίτητα να εργάζονται σε ένα γραφείο. Ενώ οι εταιρείες δεν θα αισθάνονται πιέσεις από τις προηγούμενες γενιές να προσφέρουν εξ αποστάσεως εργασία το 2023 και μετά, οι ευκαιρίες εξ αποστάσεως εργασίας πιθανότατα θα εξακολουθήσουν να αυξάνονται λόγω των απαιτήσεων των γενεών τώρα.

Σύμφωνα με σχετική έρευνα της Pew Research (Φεβρουάριος 2023), περίπου το ένα τρίτο των εργαζομένων στις ΗΠΑ που μπορούν να εργάζονται από το σπίτι τώρα το κάνουν συνεχώς. Περίπου τρία χρόνια μετά την πανδημία COVID-19 που ανέτρεψε τους χώρους εργασίας στις ΗΠΑ, περίπου το ένα τρίτο (35%) των εργαζομένων με δουλειές που μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως εργάζονται συνεχώς από το σπίτι. Το ποσοστό αυτό είναι μειωμένο από 43% τον Ιανουάριο του 2022 και 55% τον Οκτώβριο του 2020 – αλλά σαφώς αυξημένο από μόλις 7% πριν από την πανδημία. Ενώ λοιπόν το μερίδιο όσων εργάζονται από το σπίτι συνεχώς μειώθηκε κάπως, πολλοί εργαζόμενοι έχουν μεταπέσει σε υβριδική εργασία. Η παραπάνω έρευνα διαπιστώνει ότι το 41% όσων έχουν δουλειές που μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως εργάζονται με υβριδικό πρόγραμμα. Αυτό είναι αυξημένο από 35% τον Ιανουάριο του 2022. Μεταξύ των υβριδικών εργαζομένων που δεν είναι αυτοαπασχολούμενοι, οι περισσότεροι (63%) λένε ότι ο εργοδότης τους απαιτεί να εργάζονται αυτοπροσώπως συγκεκριμένο αριθμό ημερών την εβδομάδα ή τον μήνα. Περίπου έξι στους δέκα υβριδικούς εργαζόμενους (59%) δηλώνουν ότι εργάζονται από το σπίτι τρεις ή περισσότερες ημέρες σε μια τυπική εβδομάδα, ενώ το 41% δηλώνει ότι το κάνει δύο ημέρες ή λιγότερες. Πολλοί υβριδικοί εργαζόμενοι θα προτιμούσαν να περνούν περισσότερο χρόνο δουλεύοντας από το σπίτι από ό,τι σήμερα. Περίπου το ένα τρίτο (34%) όσων εργάζονται αυτήν τη στιγμή από το σπίτι τις περισσότερες φορές λένε, αν είχαν την επιλογή, θα ήθελαν να εργάζονται από το σπίτι όλη την ώρα. Και μεταξύ εκείνων που εργάζονται από το σπίτι κάποιες φορές, οι μισοί λένε ότι θα ήθελαν να το κάνουν όλες (18%) ή τις περισσότερες (32%) του χρόνου. Πάντως η πλειοψηφία των εργαζομένων στις ΗΠΑ συνολικά (61%) δεν έχει δουλειές που μπορούν να γίνουν από το σπίτι. Οι εργαζόμενοι με χαμηλότερα εισοδήματα και όσοι δεν έχουν τετραετές πτυχίο πανεπιστημίου είναι πιο πιθανό να εμπίπτουν σε αυτήν την κατηγορία.

Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι εργαζόμενοι που δεν είναι αυτοαπασχολούμενοι και που εργάζονται από απόσταση τουλάχιστον μερικές φορές θεωρούν ως μεγαλύτερο πλεονέκτημα της τηλεργασίας την ισορροπία εργασίας-ζωής που αυτή παρέχει (71%). Δεν εντοπίζεται σημαντική διαφορά φύλου σε αυτές τις απόψεις. Ωστόσο, οι γονείς με παιδιά κάτω των 18 ετών είναι κάπως πιο πιθανό από τους εργαζόμενους χωρίς παιδιά σε αυτό το ηλικιακό εύρος να πουν ότι η εργασία από το σπίτι είναι χρήσιμη από αυτή την άποψη (76% έναντι 69%). Η πλειοψηφία εκείνων που εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον μερικές φορές (56%) λένε ότι αυτή η ρύθμιση τους βοηθά να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους και να τηρήσουν τις προθεσμίες. Μόνο το 7% δηλώνει ότι η εργασία από το σπίτι βλάπτει την ικανότητά τους να ανταπεξέλθουν

και το 37% δηλώνει ότι ούτε βοηθά, ούτε βλάπτει. Όταν ρωτήθηκαν πώς η εργασία από το σπίτι επηρεάζει το αν τους ανατίθενται σημαντικές εργασίες, το 77% όσων εργάζονται τουλάχιστον μερικές φορές από το σπίτι απαντούν ότι ούτε βοηθά ούτε βλάπτει, ενώ το 14% λέει ότι βοηθά και το 9% ότι βλάπτει. Όσον αφορά τις πιθανότητές τους να προαχθούν ιεραρχικά, το 63% των τηλεργαζομένων λέει ότι η εργασία από το σπίτι δεν βοηθάει ούτε βλάπτει, ενώ το 18% λέει ότι βοηθάει και το 19% ότι πονάει. Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, μια πτυχή της εργασίας που πολλοί απομακρυσμένοι εργαζόμενοι λένε ότι η τηλεργασία κάνει πιο δύσκολη είναι η σύνδεση με τους συναδέλφους: το 53% όσων εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον μερικές φορές λένε ότι η εργασία από το σπίτι βλάπτει την ικανότητά τους να αισθάνονται συνδεδεμένοι με τους συναδέλφους , ενώ το 37% λέει ότι ούτε βοηθά ούτε βλάπτει. Μόνο το 10% λέει ότι τους βοηθά να αισθάνονται συνδεδεμένοι. Παρόλα αυτά, όσοι εργάζονται από το σπίτι συνεχώς ή περιστασιακά δεν δηλώνουν λιγότερο ικανοποιημένοι με τη σχέση τους με τους συναδέλφους τους σε σχέση με εκείνους που δεν εργάζονται ποτέ από το σπίτι. Περίπου τα δύο τρίτα των εργαζομένων - είτε εργάζονται αποκλειστικά από το σπίτι, είτε ακολουθούν ένα υβριδικό πρόγραμμα είτε δεν εργάζονται καθόλου από το σπίτι - λένε ότι είναι εξαιρετικά ή πολύ ικανοποιημένοι με αυτές τις σχέσεις. Επιπλέον, μεταξύ εκείνων με εξ αποστάσεως θέσεις εργασίας, οι μισθωτοί ενήλικες που εργάζονται από το σπίτι όλη την ώρα είναι περίπου τόσο πιθανό όσο οι υβριδικοί εργαζόμενοι να πουν ότι έχουν τουλάχιστον έναν στενό φίλο στη δουλειά.

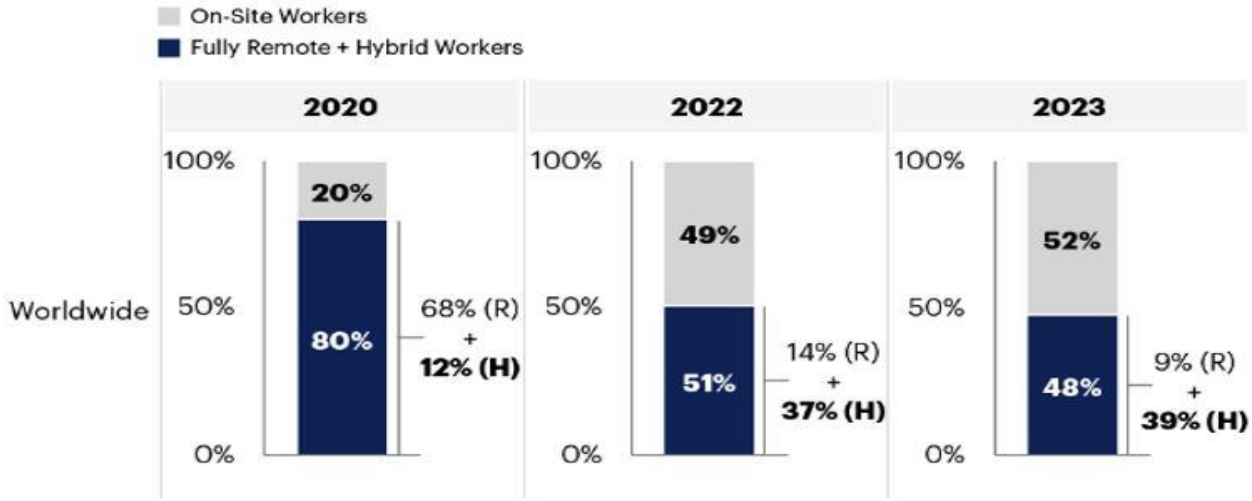
Το να αισθάνονται συνδεδεμένοι με τους συναδέλφους τους είναι ένας τομέας στον οποίο πολλοί εργαζόμενοι που σπάνια ή ποτέ εργάζονται από το σπίτι βλέπουν ένα πλεονέκτημα στη συγκρότησή τους. Περίπου τέσσερις στους δέκα από αυτούς τους εργαζόμενους (41%) λένε ότι το γεγονός ότι σπάνια ή ποτέ δεν εργάζονται από το σπίτι τους βοηθά στο πόσο συνδεδεμένοι νιώθουν με τους συναδέλφους τους. Ένα παρόμοιο ποσοστό (42%) λέει ότι δεν βοηθά ούτε βλάπτει και το 17% λέει ότι βλάπτει. Ταυτόχρονα, όσοι εργάζονται σπάνια ή ποτέ από το σπίτι είναι λιγότερο πιθανό από τους τηλεργαζόμενους να πουν ότι η τρέχουσα διευθέτησή τους τους βοηθά να επιτύχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Το ένα τρίτο αυτών των εργαζομένων λέει ότι το γεγονός ότι σπάνια ή ποτέ εργάζονται από το σπίτι βλάπτει την ικανότητά τους να εξισορροπούν την επαγγελματική και την προσωπική τους ζωή, ενώ το 40% λέει ότι δεν βοηθά ούτε βλάπτει και το 27% λέει ότι βοηθάει.

Όταν πρόκειται για άλλες πτυχές της εργασίας, πολλοί από αυτούς που σπάνια ή ποτέ δεν εργάζονται από το σπίτι λένε ότι η διευθέτησή τους δεν είναι ούτε χρήσιμη ούτε βλαβερή. Αυτό ισχύει όταν πρόκειται για ευκαιρίες για καθοδήγηση (το 53% το λέει αυτό), την ικανότητά τους να κάνουν δουλειά και να τηρούν τις προθεσμίες (57%), τις πιθανότητές τους να προχωρήσουν στη δουλειά τους (68%) και εάν τους δίνονται σημαντικές αναθέσεις (74%). Οι περισσότεροι ενήλικες με τηλεργασία που εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον μερικές φορές (71%) λένε ότι ο διευθυντής ή ο προϊστάμενός τους τους εμπιστεύεται πολύ για να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους όταν το κάνουν. Όσοι εργάζονται από το σπίτι όλη την ώρα είναι οι πιο πιθανό να αισθάνονται εμπιστοσύνη: το 79% αυτών των εργαζομένων λέει ότι ο διευθυντής τους τους εμπιστεύεται πολύ, σε σύγκριση με το 64% των υβριδικών εργαζομένων. Οι υβριδικοί εργαζόμενοι αισθάνονται ως έμπιστοι όταν δεν εργάζονται από το σπίτι: το 68% λέει ότι ο διευθυντής ή ο προϊστάμενός τους τους εμπιστεύεται πολύ για να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους όταν δεν εργάζονται από απόσταση.

Στη συνέχεια, η εταιρεία ερευνών Gartner προβλέπει ότι το 39% των εργαζομένων στην παγκόσμια γνώση θα εργάζονται υβριδικά μέχρι το τέλος του 2023, από 37% το 2022. Πιο συγκεκριμένα διαπίστωσε ότι:

- Μόνο το 9% των Εργαζομένων της Παγκόσμιας Γνώσης θα εργάζονται πλήρως εξ αποστάσεως.
- Στις Η.Π.Α., το 51% των εργαζομένων γνώσης θα εργάζονται υβριδικά και το 20% θα είναι πλήρως απομακρυσμένοι.
- Ο ανθρωποκεντρικός σχεδιασμός μπορεί να βοηθήσει στην ανακούφιση των ταλέντων πληροφορικής.

Πάντως η Gartner εκτιμά ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι θα αντιπροσωπεύουν μόνο το 9% όλων των εργαζομένων παγκοσμίως μέχρι το τέλος του 2023 (Διάγραμμα 3).



Διάγραμμα 3: Μερίδιο εργαζομένων γνώσης για πλήρως απομακρυσμένα και υβριδικά, παγκοσμίως, 2020, 2022 και 2023 Πηγή: Gartner (Μάρτιος 2023)

Στις ΗΠΑ, η τάση της υβριδικής εργασίας θα είναι πιο έντονη από ό,τι στον υπόλοιπο κόσμο, με το 51% των εργαζομένων στη γνώση να αναμένεται να εργαστούν υβριδικά και το 20% να εργαστούν πλήρως εξ αποστάσεως το 2023. Ο απαιτούμενος νέος ανθρωποκεντρικός σχεδιασμός απαιτεί ένα νέο σύνολο αρχών, κανόνων και σκέψης. Οι επιτυχημένοι εικονικοί χώροι εργασίας θα αυξήσουν τη δυνατότητα πρόσληψης και συγκέντρωσης εργαζομένων ανεξάρτητα από τη γεωγραφική θέση. Οι εικονικοί χώροι εργασίας θα παρέχουν δυνητικά ανατρεπτικές νέες εναλλακτικές σε προσωπικές συναντήσεις (και τα σχετικά ταξίδια) και σε υπάρχουσες, εικονικές λύσεις συσκέψεων. Η Gartner προβλέπει ότι έως το 2025, το 10% των εργαζομένων θα χρησιμοποιεί εικονικούς χώρους για δραστηριότητες όπως οι πωλήσεις, η επιβίβαση και η εξ αποστάσεως εργασία.

Η υβριδική και πλήρως απομακρυσμένη εργασία θα διαφέρει ανά χώρα, πάντα σύμφωνα με την Gartner, αν και όλες οι χώρες έχουν αυξήσει το ποσοστό υβριδικής και πλήρως εξ

αποστάσεως εργασίας από το 2019. Οι εργοδότες της Ιαπωνίας επικεντρώνονται περισσότερο στους εργαζόμενους που επιστρέφουν στο γραφείο με πλήρη απασχόληση σε σύγκριση με άλλους εργοδότες σε όλο τον κόσμο. Στην Ιαπωνία, ο αριθμός των πλήρως απομακρυσμένων και υβριδικών εργαζομένων στη γνώση θα ανέλθει συνολικά στο 29% του εργατικού δυναμικού της το 2023. Δεδομένης της πολιτισμικής τους και το μείγμα της κάθετης βιομηχανίας, ο αριθμός των πλήρως απομακρυσμένων και υβριδικών εργαζομένων στη γνώση στο Ηνωμένο Βασίλειο θα αυξάνεται κατά την ίδια περίοδο. Ο αριθμός των πλήρως και εξ αποστάσεως και υβριδικών εργαζομένων στις Η.Π.Α. θα αντιπροσωπεύει το 71% του εργατικού δυναμικού των ΗΠΑ το 2023. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι πλήρως απομακρυσμένοι και υβριδικοί εργαζόμενοι γνώσης θα αντιπροσωπεύουν το 67% του εργατικού δυναμικού του το 2023.

Σύμφωνα με την έρευνα του Forbes «Remote Work Statistics And Trends In 2023», το 2023 στις ΗΠΑ το 12,7% των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης εργάζεται από το σπίτι, ενώ το 28,2% εργάζεται σε υβριδικό μοντέλο. Αυτό το μοντέλο συνδυάζει εργασία στο σπίτι και στο γραφείο, προσφέροντας ευελιξία και διατηρώντας ένα επίπεδο φυσικής παρουσίας στο χώρο εργασίας. Παρά τη σταθερή αύξηση της εξ αποστάσεως εργασίας, η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού (59,1%) εξακολουθεί να εργάζεται στο γραφείο. Αυτό το ποσοστό υπογραμμίζει το γεγονός ότι, ενώ η εξ αποστάσεως εργασία βρίσκεται σε άνοδο, η παραδοσιακή εργασία στο γραφείο απέχει πολύ από το να είναι ξεπερασμένη. Σύμφωνα με την Upwork, μέχρι το 2025, υπολογίζεται ότι 32,6 εκατομμύρια Αμερικανοί θα εργάζονται εξ αποστάσεως, που αντιστοιχεί σε περίπου το 22% του εργατικού δυναμικού. Αυτή η προβολή υποδηλώνει μια συνεχή, αλλά σταδιακή, στροφή προς τις ρυθμίσεις εργασίας εξ αποστάσεως. Είναι ενδιαφέρον ότι η προτίμηση των εργαζομένων για απομακρυσμένη εργασία ευθυγραμμίζεται με αυτήν την τάση. Ένα εκπληκτικό 98% των εργαζομένων εξέφρασε την επιθυμία να εργαστεί εξ αποστάσεως, τουλάχιστον ένα μέρος του χρόνου. Αυτός ο συντριπτικός αριθμός αντικατοπτρίζει την αυξανόμενη συγγένεια του εργατικού δυναμικού προς την ευελιξία, την αυτονομία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που προσφέρει η εξ αποστάσεως εργασία. Το 93% των εργοδοτών σχεδιάζει να συνεχίσει τη διεξαγωγή συνεντεύξεων για εργασία εξ αποστάσεως Από την πλευρά των εργοδοτών, η αποδοχή της εξ αποστάσεως εργασίας είναι επίσης εμφανής. Ένα αξιοσημείωτο 93% των εργοδοτών σχεδιάζει να συνεχίσει τη διεξαγωγή συνεντεύξεων για εργασία εξ αποστάσεως. Αυτό υποδηλώνει την προθυμία προσαρμογής σε εικονικές μεθόδους και σηματοδοτεί την αναγνώριση της εξ αποστάσεως εργασίας ως βιώσιμης επιλογής.

Περίπου το 16% των αμερικανικών εταιρειών είναι ήδη πλήρως απομακρυσμένες και λειτουργούν χωρίς φυσικό γραφείο, σύμφωνα με την ίδια έρευνα. Αυτές οι εταιρείες είναι πρωτοπόροι στο παράδειγμα της απομακρυσμένης εργασίας, υπογραμμίζοντας τη σκοπιμότητα τέτοιων μοντέλων και ανοίγοντας το δρόμο για να ακολουθήσουν και άλλοι. Είναι προφανές ότι ορισμένοι κλάδοι και ρόλοι εργασίας είναι περισσότερο προσανατολισμένοι στην εξ αποστάσεως εργασία από άλλους. Η κατανόηση αυτών των τάσεων μας βοηθά να προβλέψουμε την κατεύθυνση που θα ακολουθήσει η απομακρυσμένη εργασία στο μέλλον. Ο τομέας των υπολογιστών και της πληροφορικής ηγείται ως η κορυφαία βιομηχανία για τηλεργασία το 2023. Αυτό ευθυγραμμίζεται με το γεγονός ότι οι εργασίες σε αυτόν τον τομέα είναι συχνά ψηφιακής φύσης, απαιτώντας μόνο μια αξιόπιστη σύνδεση στο Διαδίκτυο. Κι άλλοι κλάδοι όμως δεν είναι πολύ πίσω. Το μάρκετινγκ, η λογιστική και τα χρηματοοικονομικά και η διαχείριση έργων έχουν αγκαλιάσει την απομακρυσμένη εργασία, χρησιμοποιώντας ψηφιακά

εργαλεία και πλατφόρμες για να εξασφαλίσουν τη συνέχεια της εργασίας. Ο κλάδος της ιατρικής και της υγείας έχει επίσης δει μια στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία, κυρίως λόγω της άνοδος των υπηρεσιών τηλεϋγείας και της ψηφιοποίησης των αρχείων υγείας. Ακόμη και τομείς όπως το ανθρώπινο δυναμικό και η πρόσληψη και η εξυπηρέτηση πελατών, που παραδοσιακά εξαρτώνται από φυσικά γραφεία, βιώνουν τα οφέλη της εξ αποστάσεως εργασίας. Τα εργαλεία εικονικής συνεργασίας επέτρεψαν σε αυτές τις βιομηχανίες να λειτουργούν αποτελεσματικά, ανεξάρτητα από την τοποθεσία.

Εστιάζοντας στους πιο περιζήτητους απομακρυσμένους ρόλους εργασίας στις ΗΠΑ, ο λογιστής βρίσκεται στην κορυφή της λίστας το 2022. Άλλες εξέχουσες απομακρυσμένες αγγελίες εργασίας περιλαμβάνουν τον εκτελεστικό βοηθό-γραμματέα, τον εκπρόσωπο εξυπηρέτησης πελατών και τον ανώτερο οικονομικό αναλυτή. Αυτοί οι ρόλοι, αν και διαφορετικοί μεταξύ τους, μπορούν όλοι να εκτελεστούν αποτελεσματικά με τη σωστή τεχνολογία, χωρίς να απαιτείται φυσικό γραφείο. Οι υπεύθυνοι προσλήψεων, οι διαχειριστές έργων, οι τεχνικοί συγγραφείς, οι υπεύθυνοι μάρκετινγκ προϊόντων, οι διαχειριστές επιτυχίας πελατών και οι γραφίστες εμφανίζονται επίσης σε περίοπτη θέση στη λίστα των απομακρυσμένων ρόλων. Η μεγάλη ποικιλία αυτών των ρόλων υποδηλώνει το διευρυνόμενο εύρος της εξ αποστάσεως εργασίας σε διαφορετικούς τομείς.

Μια πιο προσεκτική ματιά στα δημογραφικά στοιχεία της απομακρυσμένης εργασίας το 2023 προσφέρει ενδιαφέρουσες πληροφορίες για το ποιοι ασπάζονται αυτό το μοντέλο εργασίας και πώς επηρεάζει τα μέσα διαβίωσής τους. Η ηλικιακή ομάδα που έχει περισσότερες πιθανότητες να εργαστεί εξ αποστάσεως είναι η ηλικία των 24 έως 35 ετών. Σύμφωνα με αυτά τα δημογραφικά στοιχεία, το 39% εργάζεται εξ αποστάσεως με πλήρη απασχόληση και το 25% εργάζεται με μερική απασχόληση. Αυτό υποδηλώνει ότι το νεότερο εργατικό δυναμικό εκτιμά την ευελιξία και την αυτονομία που προσφέρει η εξ αποστάσεως εργασία, η οποία θα μπορούσε να έχει συνέπειες για τις επιχειρήσεις που θέλουν να προσελκύσουν και να διατηρήσουν αυτήν την ομάδα ταλέντων. Η εκπαίδευση παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην προσβασιμότητα εξ αποστάσεως εργασίας. Όσοι έχουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης έχουν περισσότερες πιθανότητες στην εξ αποστάσεως εργασία. Αυτό θα μπορούσε να είναι συνέπεια των ιδιοτήτων των ρόλων που απαιτούν μεταπτυχιακά προσόντα, τα οποία συνήθως περιλαμβάνουν γνωστική εργασία που μπορεί να γίνει οπουδήποτε. Οι εργαζόμενοι με περισσότερη εκπαίδευση είναι πιο πιθανό να έχουν επιλογές εξ αποστάσεως εργασίας .

Όσον αφορά το φύλο, στις ΗΠΑ καταγράφεται μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών που εργάζονται από το σπίτι σε σχέση με τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, το 38% των ανδρών εργάζεται εξ αποστάσεως με πλήρη απασχόληση, και το 23% με μερική απασχόληση. Συγκριτικά, το 30% των γυναικών εργάζεται εξ αποστάσεως με πλήρη απασχόληση και το 22% με μερική απασχόληση. Αυτά τα στοιχεία υποδηλώνουν ένα χάσμα μεταξύ των φύλων στην εξ αποστάσεως εργασία, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για πιο συνεκτικές πολιτικές εξ αποστάσεως εργασίας για τη διασφάλιση ίσων ευκαιριών. Η εξ αποστάσεως εργασία φαίνεται επίσης να έχει θετικό αντίκτυπο στα εισοδήματα. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι, σε σύγκριση, βγάζουν κατά μέσο όρο 19.000 $ περισσότερο από εκείνους στο γραφείο. Οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι βγάζουν κατά μέσο όρο 74.000 $, ενώ οι εργαζόμενοι στο γραφείο έχουν συνήθως μέσο μισθό 55.000 $. Όσοι επιλέγουν ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας αναφέρουν τον υψηλότερο μέσο μισθό στα 80.000 $. Αυτό μπορεί να αποδοθεί στην ευελιξία και την ισορροπία που προσφέρει η υβριδική

εργασία, επιτρέποντας στους εργαζόμενους να μεγιστοποιήσουν την παραγωγικότητά τους και ενδεχομένως να αναλάβουν περισσότερες ευθύνες.

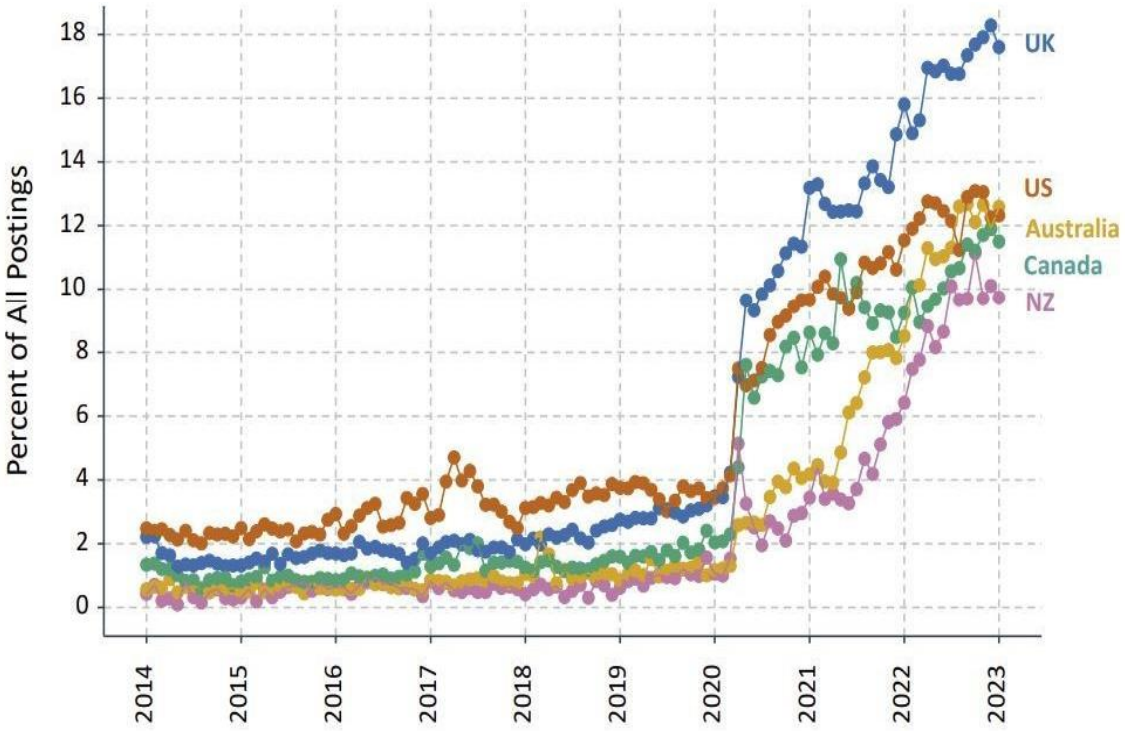
Ένα από τα πιο συναρπαστικά στατιστικά στοιχεία δείχνει ότι το 57% των Αμερικανών εργαζομένων θα σκεφτόταν να εγκαταλείψει την τρέχουσα εργασία του εάν ο εργοδότης σταματούσε να επιτρέπει την εξ αποστάσεως εργασία. Αυτός ο αριθμός υπογραμμίζει την αξία που δίνουν οι εργαζόμενοι στην ευελιξία και την αυτονομία που συνδέονται με την εξ αποστάσεως εργασία. Η παραγωγικότητα είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τις προτιμήσεις των εργαζομένων για εξ αποστάσεως εργασία. Το 35% των απομακρυσμένων εργαζομένων νιώθουν πιο παραγωγικοί όταν εργάζονται πλήρως εξ αποστάσεως. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε μειωμένους χρόνους μετακίνησης, σε λιγότερους περισπασμούς προσωπικά ή στην ικανότητα να σχεδιάσουν ένα περιβάλλον εργασίας που ταιριάζει στις ανάγκες τους. Το 65% αναφέρει ότι θέλει να εργάζεται συνεχώς από απόσταση, υπογραμμίζοντας τη δημοτικότητα αυτού του μοντέλου εργασίας. Ταυτόχρονα, το 32% προτιμά ένα υβριδικό πρόγραμμα, το οποίο συνδυάζει τα καλύτερα και των δύο κόσμων—ευελιξία από την απομακρυσμένη εργασία και ευκαιρίες συνεργασίας από την εργασία στο γραφείο. Το 71% των απομακρυσμένων εργαζομένων δήλωσε ότι η εξ αποστάσεως εργασία βοηθά στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής τους ζωής . Ωστόσο, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι το 12% ανέφερε ότι βλάπτει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, υποδεικνύοντας ότι η εξ αποστάσεως εργασία μπορεί να μην ταιριάζει σε όλους.

Η ικανότητα οργάνωσης των ωρών εργασίας γύρω από προσωπικές ευθύνες και προτιμήσεις είναι ένα σημαντικό πλεονέκτημα, που οδηγεί σε βελτιωμένη ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ικανοποίηση από την εργασία. Ωστόσο, η μετάβαση στην εξ αποστάσεως εργασία δεν είναι χωρίς προκλήσεις. Το 69% των απομακρυσμένων εργαζομένων βιώνουν αυξημένη εξουθένωση από τα εργαλεία ψηφιακής επικοινωνίας. Η συνεχής ροή ψηφιακής επικοινωνίας μπορεί να οδηγήσει σε ψυχική κόπωση, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για κατάλληλα όρια εργασίας και ψηφιακές στρατηγικές ευεξίας. Μια άλλη πρόκληση που σχετίζεται με την εξ αποστάσεως εργασία είναι η έλλειψη πρόσωπο με πρόσωπο αλληλεπίδρασης. Έρευνες σε απομακρυσμένους εργαζόμενους αναφέρουν ότι είναι πιο δύσκολο να αισθάνονται συνδεδεμένοι με τους συναδέλφους τους. Ωστόσο, το 37% πιστεύει ότι η εξ αποστάσεως εργασία δεν βλάπτει ούτε βοηθά στη σύνδεση με τους συναδέλφους. Αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για αποτελεσματική επικοινωνία και στρατηγικές οικοδόμησης ομάδας σε απομακρυσμένο περιβάλλον.

Αν και οι προκλήσεις είναι αξιοσημείωτες, η εξ αποστάσεως εργασία προσφέρει επίσης σημαντικά οικονομικά οφέλη για τους εργοδότες. Η ίδια έρευνα δείχνει ότι οι εργοδότες μπορούν να εξοικονομήσουν 11.000 $ ανά εργαζόμενο κατά τη μετάβαση σε εργασία εξ αποστάσεως. Αυτή η εξοικονόμηση προέρχεται από το μειωμένο κόστος που σχετίζεται με χώρους γραφείων, επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας και άλλους πόρους. Στην ουσία, ενώ η απομακρυσμένη εργασία προσφέρει απτά οφέλη, όπως ευέλικτο ωράριο και εξοικονόμηση κόστους, παρουσιάζει επίσης προκλήσεις όπως η ψηφιακή εξουθένωση και η μειωμένη κοινωνική σύνδεση. Εργοδότες και εργαζόμενοι πρέπει να συνεργαστούν για να μεγιστοποιήσουν τα οφέλη, ενώ παράλληλα αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά τις προκλήσεις για τη δημιουργία ενός υγιούς και παραγωγικού περιβάλλοντος εργασίας εξ αποστάσεως. Τάσεις απομακρυσμένης εργασίας Η στροφή προς την εξ αποστάσεως εργασία έφερε στο προσκήνιο αρκετές αξιοσημείωτες τάσεις,

διαμορφώνοντας τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες και οι εργαζόμενοι προσεγγίζουν αυτό το μοντέλο εργασίας. Η χρήση λογισμικού παρακολούθησης είναι μια τάση που έχει κερδίσει έλξη. Το 60% των εταιρειών βασίζεται πλέον σε τέτοια εργαλεία για την παρακολούθηση εργαζομένων από απόσταση. Ενώ αυτά τα εργαλεία μπορούν να βοηθήσουν την παραγωγικότητα και τη λογοδοσία, θέτουν επίσης ζητήματα απορρήτου, υπογραμμίζοντας την ανάγκη για διαφάνεια και συναίνεση στη χρήση τους. Το 73% των στελεχών πιστεύει ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι αποτελούν μεγαλύτερο κίνδυνο για την ασφάλεια Η κυβερνοασφάλεια έχει γίνει επίσης ένα σημαντικό μέλημα για τις επιχειρήσεις. Ένα σημαντικό 73% των στελεχών αντιλαμβάνεται τους απομακρυσμένους εργαζόμενους ως μεγαλύτερο κίνδυνο για την ασφάλεια. Αυτή η ανησυχία υπογραμμίζει την ανάγκη για ισχυρά πρωτόκολλα ασφαλείας και εκπαίδευση των εργαζομένων σχετικά με ασφαλείς ψηφιακές πρακτικές σε απομακρυσμένο περιβάλλον εργασίας.

Πάνω από το 70% των εργαζομένων στην τεχνολογία της πληροφορίας και τις ασφάλειες έχουν πρόσβαση στην εξ αποστάσεως εργασία, σύμφωνα με μια νέα έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF). Μια νέα έκθεση (Απρίλιος 2023) από το Εθνικό Γραφείο Οικονομικών Ερευνών των ΗΠΑ (NBER) δεν εξετάζει την άνοδο του διπλασιασμού του σώματος, αλλά εξετάζει άλλες τάσεις εξ αποστάσεως εργασίας που έχουν ενσωματωθεί τα χρόνια μετά την εμφάνιση του COVID-19. Αφορά περισσότερες από 250 εκατομμύρια αναρτήσεις θέσεων εργασίας σε πέντε αγγλόφωνες χώρες και τις αναλύει για να ανακαλύψει ποιες τοποθεσίες και τομείς παρουσιάζουν την ταχύτερη ανάπτυξη στις απομακρυσμένες θέσεις εργασίας. Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν ένα υπερσύγχρονο πλαίσιο επεξεργασίας γλώσσας για να ανιχνεύσουν αγγελίες εργασίας που προσφέρουν υβριδική ή πλήρως απομακρυσμένη εργασία. Διαπίστωσαν ότι το μερίδιο των αναρτήσεων που επιτρέπουν στους ανθρώπους να εργάζονται εξ αποστάσεως για τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα αυξήθηκε -τουλάχιστον πενταπλασιάστηκε στην Αυστραλία, στον Καναδά, στη Νέα Ζηλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο μεταξύ 2019 και αρχές 2023- ξεπερνώντας την τριπλάσια αύξηση που παρατηρείται στις ΗΠΑ. Ωστόσο, υπάρχουν τεράστιες διαφορές μεταξύ των πόλεων, των βιομηχανιών και των επαγγελμάτων. Ακολουθούν γραφήματα που επισημαίνουν ορισμένες από αυτές τις παραλλαγές. Το Ηνωμένο Βασίλειο ξεπερνά τις ΗΠΑ, την Αυστραλία, τον Καναδά και τη Νέα Ζηλανδία όσον αφορά τις θέσεις εργασίας που προσφέρουν τηλεργασία, όπως δείχνει το παρακάτω Διάγραμμα 4.

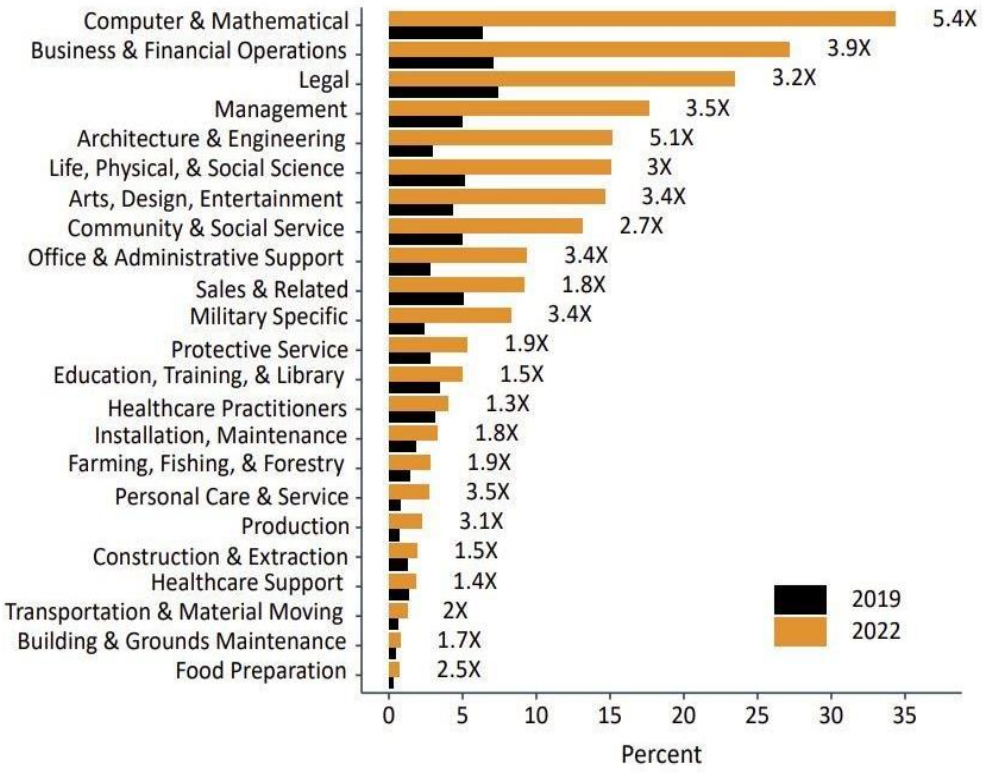


Note: This figure shows the percent of vacancy postings that say the job allows one or more remote workdays per week, encompassing both hybrid and fully-remote working arrangements). We compute these monthly, country-level shares as the weighted mean of the own-country occupation-level shares, with weights given by the U.S. vacancy distribution in 2019. Our occupation-level granularity is roughly equivalent to six-digit SOC codes. See Appendix B for the corresponding raw series and series based on alternative weighting schemes.

Διάγραμμα 4: Αγγελίες ευρέσεως εργασίας που προσφέρουν αποκλειστικά τηλεργασίας, εξέλιξη μεταξύ 2014-2023 σε 5 αγγλοσαξονικά κράτη (Πηγή: NBER)

Ο λόγος φαίνεται να συνδέεται με το πόσο σοβαρό ήταν το αρχικό ξέσπασμα του COVID-19 σε κάθε χώρα, αναφέρει η έκθεση, με εκείνους που έχουν πληγεί περισσότερο να παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη άνοδο. Τα lockdown στο Ηνωμένο Βασίλειο διήρκεσαν περισσότερο από αυτά σε άλλες προηγμένες οικονομίες, ενώ η Αυστραλία και η Ν. Ζηλανδία αντιμετώπισαν επιδείνωση των επιδημιών στα τέλη του 2021 και στις αρχές του 2022. Κατά την έναρξη του COVID-19 τον Μάρτιο-Απρίλιο 2020, σημειώθηκε μέση αύξηση 200% στις θέσεις εργασίας που προσφέρουν εξ αποστάσεως εργασία στις πέντε χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, αναφέρει η έκθεση.

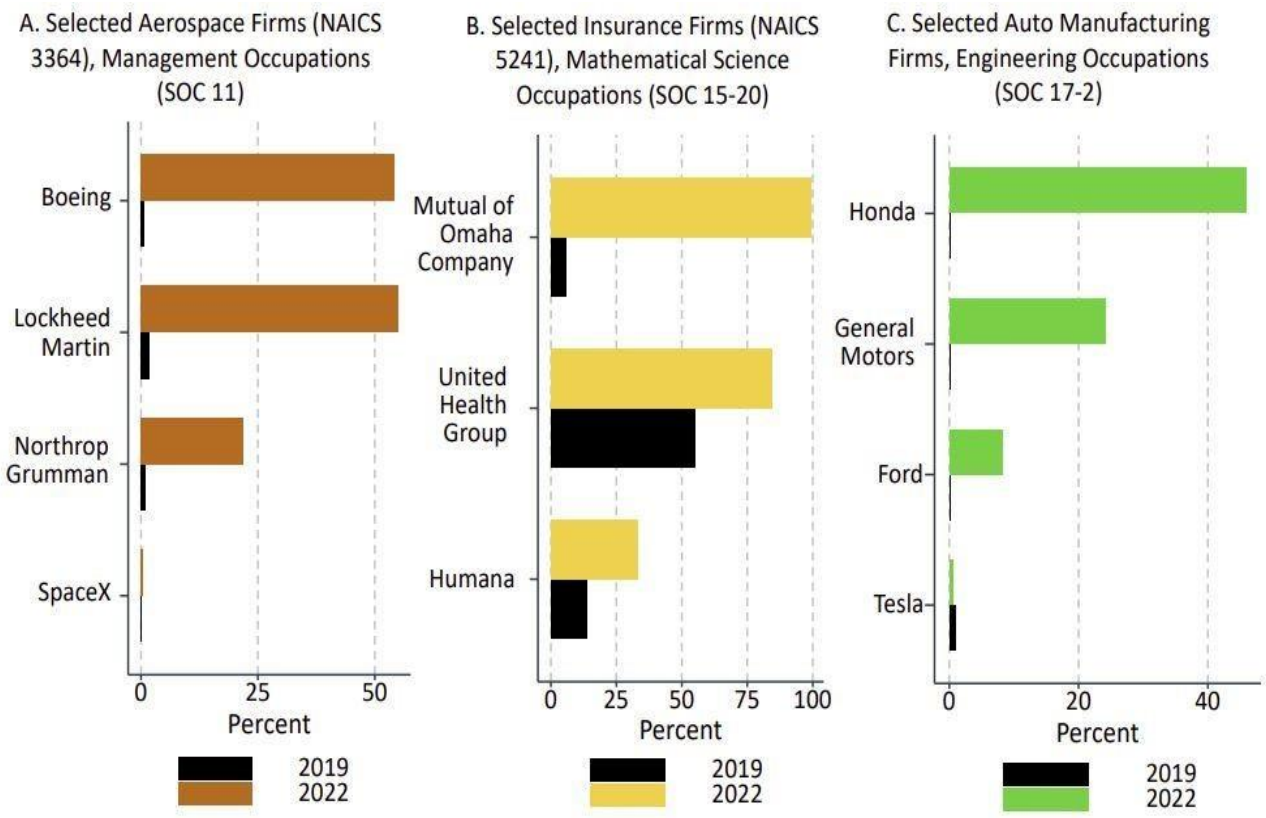
Η εξ αποστάσεως εργασία είναι πιο συνηθισμένη σε θέσεις εργασίας με υψηλότερα επίπεδα χρήσης υπολογιστή, υψηλότερες αποδοχές και που απαιτούν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, αναφέρει επίσης η έκθεση του NBER. Είναι σπανιότερη σε επαγγέλματα που απαιτούν «εξειδικευμένο εξοπλισμό ή αλληλεπιδράσεις με τους πελάτες» (Διάγραμμα 5).



Note: Each bar reports the percent of vacancy postings that say the job allows one or more remote workdays per week in the indicated period and occupation group (two-digit SOC).

Διάγραμμα 5 : Εργασίες με υψηλότερες απαιτήσεις χρήσης υπολογιστή και εκπαίδευσης είναι πιο πιθανό να προσφέρουν εργασία εξ αποστάσεως. (Πηγή: NBER)

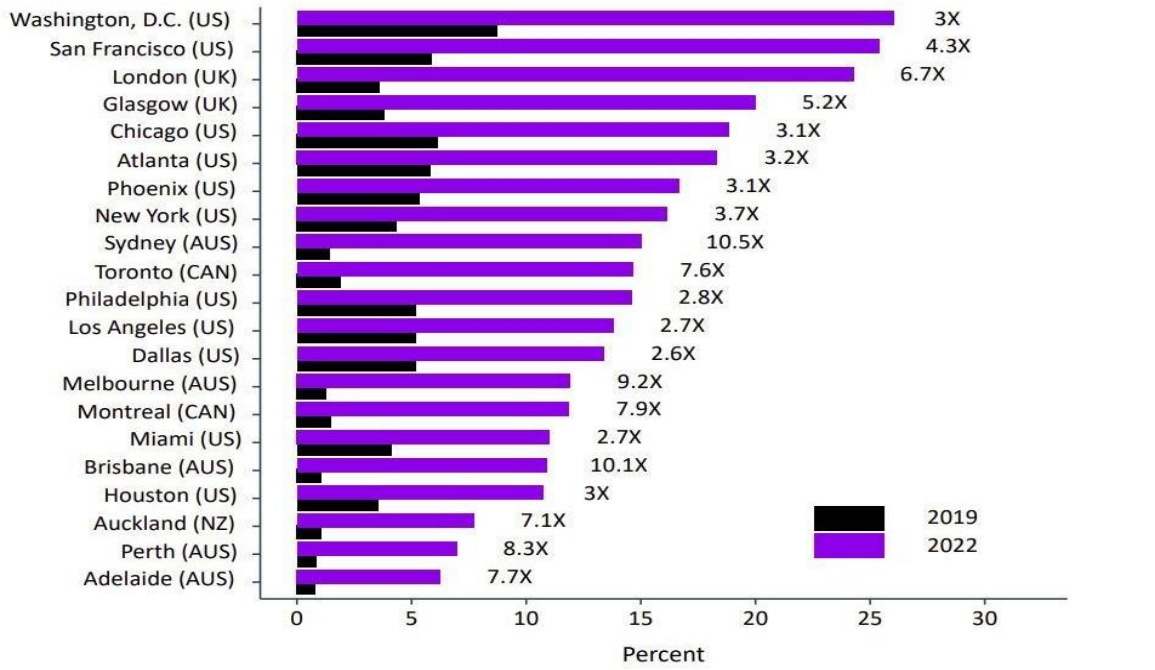
Η προαναφερθείσα έκθεση ανέλυσε δεδομένα από τις ΗΠΑ μόνο για το παραπάνω διάγραμμα, το οποίο αναδεικνύει μια υπερπενταπλάσια αύξηση στον αριθμό των θέσεων εργασίας στους υπολογιστές, στα μαθηματικά, στην αρχιτεκτονική και στη μηχανική, που προσφέρουν ευκαιρίες τηλεργασίας. Αυτές οι ειδικότητες έχουν σημειώσει τις μεγαλύτερες αυξήσεις, ενώ η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση έχουν μερικές από τις χαμηλότερες αυξήσεις στην υβριδική εργασία. Αυτό συμφωνεί με τα ευρήματα της Έκθεσης για το μέλλον των θέσεων εργασίας του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ (WEF). Οι ευκαιρίες εξ αποστάσεως εργασίας διαφέρουν ανάλογα με την εταιρεία καθώς και ανά τομέα. Ωστόσο, υπάρχουν περισσότεροι παράγοντες εκτός από τον τομέα που διαδραματίζονται όταν πρόκειται για τις πιθανότητες ορισμένων εργαζομένων να μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως. Η έκθεση NBER διερευνά δεδομένα για κενές θέσεις εργασίας σε εταιρείες αεροδιαστημικής, ασφαλιστικών και κατασκευαστών οχημάτων για να δει εάν οι υβριδικές ευκαιρίες εργασίας είναι σταθερές σε κάθε εταιρεία. Τα ευρήματά του δείχνουν ότι ποικίλλουν δραματικά (Διάγραμμα 6).



Note: For each firm, year and indicated occupation, we report the percent of U.S. postings that say the job allows one or more remote workdays per week.

Διάγραμμα 6: Διαφορετικές εταιρείες στους ίδιους τομείς ακολουθούν πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις για την εξ αποστάσεως εργασία. Πηγή: NBER

Ορισμένες εταιρείες έχουν κάνει σαφείς κινήσεις για να καταστήσουν την απομακρυσμένη εργασία μακροπρόθεσμο μέρος των εγκαταστάσεων τους. Ωστόσο, άλλες έχουν εκφράσει ανησυχία για τον αντίκτυπο της εξ αποστάσεως εργασίας στην παραγωγικότητα και την εταιρική κουλτούρα. Υπάρχουν επίσης αξιοσημείωτες παραλλαγές στις παραλλαγές απομακρυσμένης εργασίας ανά πόλη, σύμφωνα με την έρευνα NBER. «Το 2022, μία στις τέσσερις νέες αγγελίες εργασίας στην Ουάσιγκτον διαφήμισε ρυθμίσεις απομακρυσμένης εργασίας, σε σύγκριση με μία στις δεκατέσσερις στο Περθ της Αυστραλίας», αναφέρει η έκθεση (Διάγραμμα 7).



Note: Each bar reports the percent of vacancy postings that say the job allows one or more remote workdays per week in the indicated period and city. City refers to the location of the establishment or firm that is hiring.

Διάγραμμα 7: Οι πιο πυκνοκατοικημένες πόλεις βλέπουν μερικές από τις μεγαλύτερες αυξήσεις στις ευκαιρίες εργασίας εξ αποστάσεως. Πηγή: NBER

Το Λονδίνο, το Σίδνεϋ και το Τορόντο -οι πολυπληθέστερες πόλεις στο Ηνωμένο Βασίλειο, την Αυστραλία και τον Καναδά, αντίστοιχα- έχουν δει μερικές από τις μεγαλύτερες αυξήσεις σε θέσεις εργασίας που προσφέρουν τηλεργασία. Ταυτόχρονα, αυτή η τάση στηρίζει στην πραγματικότητα τις μικρές πόλεις και κωμοπόλεις, καθώς ορισμένοι άνθρωποι δεν γίνονται απλώς απομακρυσμένοι εργαζόμενοι, αλλά μετακομίζουν και σε πιο απομακρυσμένες περιοχές για να είναι πιο κοντά στη φύση και να επωφεληθούν από πιο προσιτές κατοικίες.

Το NBER ακόμη διαπίστωσε ότι οι δραστηριότητες με το υψηλότερο ποσοστό εγκαταστάσεων που απασχολούσαν απομακρυσμένους εργαζομένους ορισμένες ή όλες τις φορές πέρυσι ήταν:

- Πληροφορική 67,4 %
- Επαγγελματικές και επιχειρηματικές υπηρεσίες 49 %
- Εκπαιδευτικές υπηρεσίες 46%
- Χονδρικό εμπόριο 39%.

Οι κλάδοι που δήλωσαν συχνότερα ότι σπάνια ή ποτέ δεν απασχολούσαν τηλεργαζόμενους ήταν:

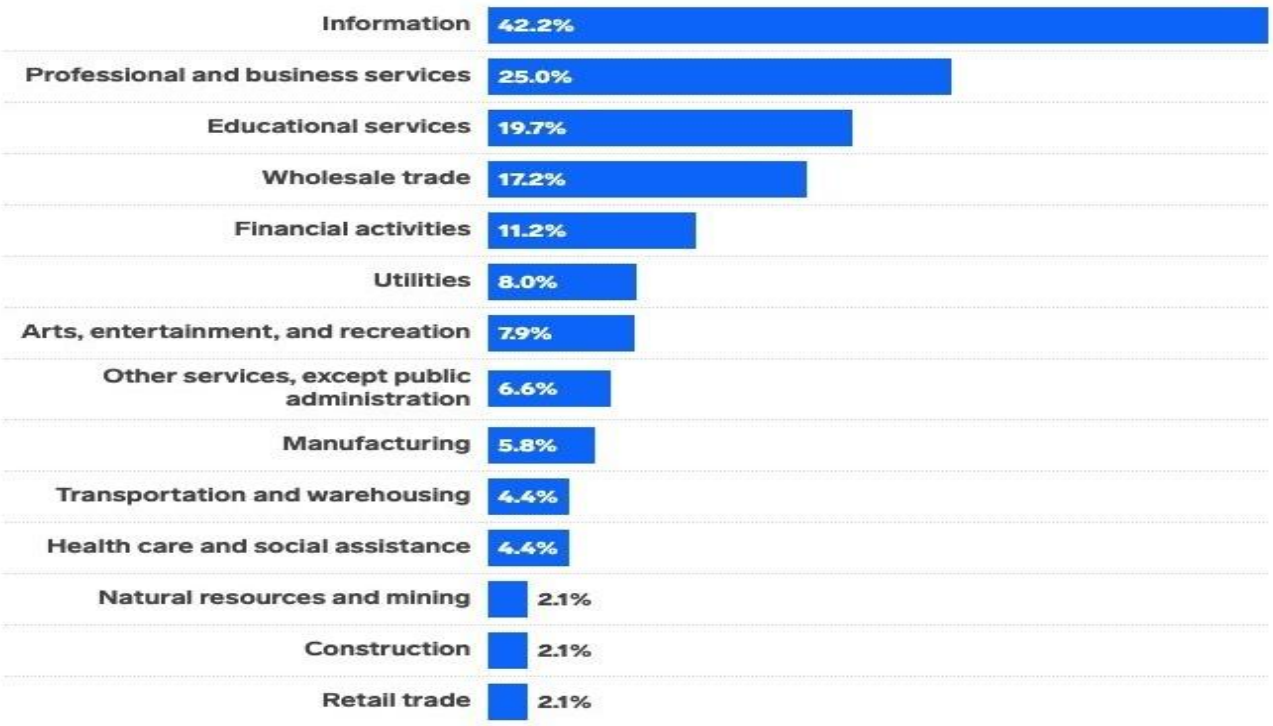
- Υπηρεσίες διαμονής και σίτισης 97,9 %
- Φυσικοί πόροι και εξόρυξη 92,1%
- Κατασκευές 89,6%
- Λιανικό εμπόριο 89%.

Πάντως αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχει και απαισιοδοξία όσον αφορά το άμεσο μέλλον της τηλεργασίας. Οι εργαζόμενοι που αναζητούν ενεργά απομακρυσμένες θέσεις εργασίας αντιμετωπίζουν ολοένα και περισσότερο εμπόδια, καθώς ο αριθμός των καταχωρίσεων θέσεων εργασίας εξ αποστάσεως έχει μειωθεί σημαντικά, σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα της DeLoitte (Μάρτιος 2023). Πολλοί εργοδότες δεν αισθάνονται πλέον την ανάγκη να προσελκύουν ταλέντα με την υπόσχεση της εξ αποστάσεως εργασίας. Τον Δεκέμβριο του 2022, μόνο το 13,2% των αγγελιών εργασίας σε μια δημοφιλή πύλη καριέρας αφορούσαν απομακρυσμένες θέσεις, από 20,6% τον Μάρτιο του 2022.

Η απομακρυσμένη ρύθμιση μπορεί επίσης να δημιουργήσει σημαντικές προκλήσεις για τους ηγέτες όσον αφορά την επικοινωνία. Μερικοί διευθυντές λένε ότι πρέπει να επενδύσουν επιπλέον χρόνο και προσπάθεια στον προγραμματισμό καθώς και για να διασφαλίσουν ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι τραβούν την προσοχή που μπορεί να είναι πιο εμφανής σε ένα προσωπικό περιβάλλον. Ορισμένοι που έχουν συνηθίσει να διαχειρίζονται τις ομάδες τους αυτοπροσώπως έχουν δυσκολευθεί να προσαρμοστούν σε ασύγχρονες μεθόδους επικοινωνίας. Η γενική αδυναμία λήψης άμεσων απαντήσεων από απομακρυσμένους εργαζόμενους ενοχλεί επίσης ορισμένους διευθυντές.

Οι σημαντικές επενδύσεις που έγιναν για την αγορά, μίσθωση και ανακαίνιση εταιρικών χώρων εργασίας είναι ένας άλλος λόγος για τον οποίο πολλοί εργοδότες επιδιώκουν να επιστρέψουν ορισμένοι ή όλοι οι εργαζόμενοί τους στο γραφείο. Τα στελέχη μπορεί να θεωρήσουν το υψηλό κόστος της συντήρησης κενών κτιρίων ως σπατάλη χρημάτων. Εάν είναι εγκλωβισμένοι σε μια μακροχρόνια μίσθωση, ενδέχεται να θεωρούν ότι η ύπαρξη ατόμων στο γραφείο είναι πιο οικονομικά λογική, ακόμα κι αν οι εργαζόμενοι δεν επιθυμούν να επιστρέψουν.

Αντίστοιχα ευρήματα περιέχει νέα έκθεση από το Γραφείο Στατιστικών Εργασίας των ΗΠΑ (BLS), σύμφωνα με το 72,5% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα που συμμετείχαν, με βάση τα δεδομένα Αυγούστου έως Σεπτεμβρίου 2022. Αυτό είναι υψηλότερο από το μερίδιο 10,3% για τον Ιούλιο έως τον Σεπτέμβριο του 2021. Ενώ οι εταιρείες σε ορισμένους κλάδους ήταν πιο πιθανό να έχουν τους εργαζομένους τους να τηλεργάζονται σπάνια ή ποτέ σε σύγκριση με άλλους κλάδους, όπως ο τομέας των υπηρεσιών στέγασης και τροφίμων και ο τομέας των φυσικών πόρων και των εξορύξεων, υπάρχουν μερικοί κλάδοι όπου η απομακρυσμένη εργασία ήταν συνηθισμένη. Το παρακάτω διάγραμμα δείχνει επιλεγμένους κλάδους και ποιες από αυτές έχουν το υψηλότερο μερίδιο των εγκαταστάσεων όπου οι άνθρωποι εργάζονταν συνεχώς από απόσταση (Διάγραμμα 8).



Διάγραμμα 8: Ποσοστό τηλεργαζομένων σε 14 κλάδους, Αύγουστος-Σεπτέμβριος 2022. Πηγή:BLS

Τα στοιχεία του BLS δείχνουν ότι ο τομέας της πληροφορικής είχε σχετικά υψηλό μερίδιο επιχειρήσεων όπου οι εργαζόμενοι εργάζονταν εξ αποστάσεως όλη την ώρα, στο 42,2%. Αφού η πανδημία ανάγκασε εκατομμύρια πρώην αυτοπροσώπως εργαζομένους από το γραφείο στα γραφεία του σπιτιού, πολλοί ανακάλυψαν ότι δεν ήθελαν ποτέ να επιστρέψουν. Αξίζει να σημειωθεί ότι ορισμένοι εργαζόμενοι της γενιάς Z και οι εργαζόμενοι στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας όντως λαχταρούσαν να περάσουν από κοντά, καθώς αποφοίτησαν σε έναν νέο εργασιακό κόσμο που είχε σχήμα πανδημίας, αν και κάποιοι εξακολουθούσαν να είναι πρόθυμοι να παραιτηθούν αν αναγκαστούν να μπουν στο γραφείο. Παρά τους ισχυρισμούς διάσημων CEOs ότι η εργασία από το σπίτι οδηγεί σε λιγότερο παραγωγικούς εργαζόμενους, οι οικονομολόγοι έχουν πει ότι αυτό δεν ισχύει. Ωστόσο, ακόμη και όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο παραγωγικοί, οι διευθυντές δεν πιστεύουν απαραίτητα ότι είναι – αυτό που οι ερευνητές της Microsoft αποκαλούν «παράνοια παραγωγικότητας». Αυτό μπορεί να είναι ένας παράγοντας πίσω από την επιστροφή στα γραφεία, καθώς οι εταιρείες βρίσκονται υπό μεγαλύτερη πίεση να αποδείξουν τις αποδόσεις τους σε ένα σκληρό οικονομικό κλίμα.

Μέσα από μεταέρευνά της (Hybrid and remote work: The state of play in 2023), η εταιρεία μελλοντολογικών ερευνών Gartner εκτιμά ότι μέχρι το τέλος του 2023, το 48% των εργαζομένων στη γνώση σε όλο τον κόσμο θα εργάζονται είτε εξ ολοκλήρου εξ αποστάσεως (9%) είτε σε υβριδική συμφωνία (39%). Στις ΗΠΑ, οι πλήρως απομακρυσμένοι και οι υβριδικοί εργαζόμενοι αναμένεται να αντιπροσωπεύουν το 71% του εργατικού δυναμικού το 2023. Η Cisco, σε συνεργασία με τη Dynata, εξέτασε 28.025 υπαλλήλους πλήρους απασχόλησης, που εργάζονται σε ένα ευρύ φάσμα βιομηχανιών, σε 27 χώρες σε όλο τον κόσμο μεταξύ Ιανουαρίου και Μαρτίου 2022. Η έρευνα διερεύνησε πώς τα πήγαιναν οι απομακρυσμένοι και οι υβριδικοί

εργαζόμενοι τα προηγούμενα δύο χρόνια, αποκαλύπτοντας σημαντικά οφέλη που έχει αποφέρει η υβριδική εργασία τόσο στους εργαζομένους όσο και στους εργοδότες. Τα κύρια ευρήματα από τη Cisco Global Hybrid Work Study 2022 ήταν ότι η υβριδική εργασία βοήθησε στη βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων, της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και της παραγωγικότητας, αλλά ότι οι οργανισμοί μπορούν να κάνουν περισσότερα για να οικοδομήσουν μια κουλτούρα χωρίς αποκλεισμούς και να προετοιμαστούν για ένα υβριδικό εργασιακό μέλλον. Συγκεκριμένα, το 61% των ερωτηθέντων της Cisco πίστευε ότι η ποιότητα της εργασίας τους είχε βελτιωθεί, με ένα παρόμοιο ποσοστό (60%) να αισθάνεται το ίδιο για την παραγωγικότητά τους. Πάνω από οκτώ στους δέκα (83,3%) δήλωσαν ότι κατάφεραν να μάθουν, να αναπτυχθούν και να επιτύχουν στους ρόλους τους τα δύο προηγούμενα χρόνια και τα τρία τέταρτα (76,4%) θεώρησαν ότι ο ρόλος τους μπορούσε να εκτελεστεί εξίσου επιτυχώς εξ αποστάσεως όπως και στο γραφείο. Ωστόσο, μόνο το ένα τέταρτο περίπου των εργαζομένων βαθμολόγησαν τις εταιρείες τους ως «πολύ έτοιμες» να αυξήσουν τις υβριδικές, απομακρυσμένες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας σε διαφορετικούς τομείς -- τεχνολογία (26,1%), ασφάλεια στον κυβερνοχώρο και απόρρητο δεδομένων (25,1%), εταιρική κουλτούρα (24,6%), υποστήριξη εργαζομένων (22,3%), πολιτικές και διαδικασίες ανθρώπινου δυναμικού (19%) -- στο μέλλον.

Σε ό,τι αφορά την ατομική ευημερία, η υβριδική και η απομακρυσμένη εργασία επιδοκιμάστηκαν από τους υπαλλήλους στην έρευνα της Cisco, η οποία εξέτασε πέντε πτυχές -- ψυχική, σωματική, οικονομική, κοινωνική και συναισθηματική. Πάνω από τα τρία τέταρτα (77,9%) των ερωτηθέντων ανέφεραν συνολική βελτίωση στην ευημερία τους (αν και με σημαντική διακύμανση από γενιά σε γενιά και γεωγραφική). Μια σταθερή πλειοψηφία (82,2%) είπε ότι η ικανότητα να εργάζονται από οπουδήποτε τους έκανε πιο ευτυχισμένους, ενώ πάνω από το ήμισυ (54,7%) θεώρησε ότι η υβριδική εργασία είχε βοηθήσει στη μείωση των επιπέδων άγχους τους. Ωστόσο, υπάρχουν ορισμένες προειδοποιητικές σημειώσεις. Ενώ το 70,5% των ερωτηθέντων της Cisco θεώρησε ότι ο διευθυντής τους τους εμπιστευόταν ότι ήταν παραγωγικοί όταν εργάζονταν εξ αποστάσεως, ένας μικρότερος αριθμός (58,9%) επέκτεινε αυτήν την εμπιστοσύνη στους συναδέλφους τους. Επίσης, πάνω από το ήμισυ (55,3%) πίστευαν ότι οι συμπεριφορές μικροδιαχείρισης είχαν αυξηθεί με την απομακρυσμένη και την υβριδική εργάζονται, ενώ σχεδόν τα δύο τρίτα δήλωσαν ότι ήταν λιγότερο πιθανό να πάρουν αναρρωτική άδεια από τότε που εργάζονταν εξ αποστάσεως. Σαφώς, η σωστή εξ αποστάσεως και υβριδική εργασία θα συνεπάγεται αλλαγές στην εταιρική κουλτούρα και νοοτροπία. Ακολουθούν ορισμένες από τις εξελίξεις που θα ήθελαν να δουν οι ερωτηθέντες στην έρευνα της Cisco: μεγαλύτερη ευελιξία στον καθορισμό των ωρών εργασίας (60,4%). μεγαλύτερη έμφαση στην ευεξία των εργαζομένων και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (59,6%). και διαχείριση προγραμμάτων συνεδριάσεων και φόρτου εργασίας για την πρόληψη της εξουθένωσης (50,4%). Η τεχνολογία θα παίξει βασικό ρόλο, φυσικά: το 61,6% των ερωτηθέντων είπε ότι τα προβλήματα συνδεσιμότητας σε τακτική βάση περιορίζουν την καριέρα για τους απομακρυσμένους εργαζόμενους, το 84,3% είπε ότι η υποδομή δικτύωσης είναι απαραίτητη για μια απρόσκοπτη εμπειρία εξ αποστάσεως εργασίας, ωστόσο μόνο το 67,9% είπε ότι η εταιρεία τους είχε λύσει αυτό το ζήτημα. Ομοίως με την ασφάλεια στον κυβερνοχώρο: το 77,6% αναγνώρισε την κρίσιμη σημασία της για την ασφαλή υβριδική εργασία, αλλά μόνο το 64,9% είπε ότι ο οργανισμός τους είχε τις σωστές δυνατότητες και πρωτόκολλα.

Η Microsoft, σε συνεργασία με την Edelman Data & Intelligence, ερεύνησε 20.006 πλήρους απασχόλησης ή αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους γνώσης σε 11 χώρες μεταξύ 7 Ιουλίου και 2 Αυγούστου 2022. Η έρευνα επικεντρώθηκε σε πρακτικές ηγεσίας κατάλληλες για ένα «ψηφιακά συνδεδεμένο, κατανεμημένο εργατικό δυναμικό, υποστηρίζοντας ότι, στον κόσμο της απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας μετά την πανδημία, «τα θετικά επιχειρηματικά αποτελέσματα εξαρτώνται από τα θετικά αποτελέσματα των ανθρώπων». Βασικά ευρήματα από την Ειδική Έκθεση Εργασιακών Τάσεων της Microsoft στις 22 Σεπτεμβρίου -- με τίτλο "Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong?" -- συνοψίζονται σε τρεις άξονες που, υποστηρίζει η έκθεση, οι ηγέτες των επιχειρήσεων πρέπει να κάνουν: «Τερματισμός της παράνοιας παραγωγικότητας». "Αγκαλιάστε το γεγονός ότι οι άνθρωποι έρχονται ο ένας για τον άλλον"? και «Επαναστρατολογήστε τους υπαλλήλους σας». Η αποσύνδεση μεταξύ εργαζομένων και ηγετών είναι εμφανής στις διαφορετικές απόψεις τους για την παραγωγικότητα. Ενώ οι περισσότεροι εργαζόμενοι (87%) ανέφεραν ότι ήταν παραγωγικοί στην εργασία, σύμφωνα με τα σημάδια αυξανόμενης παραγωγικότητας (ώρες εργασίας, αριθμός συσκέψεων και άλλες μετρήσεις δραστηριότητας) από το Microsoft 365, μόνο το 12% των ηγετών δήλωσε ότι είχε πλήρη εμπιστοσύνη πως η ομάδα ήταν παραγωγική μετά τη στροφή στην υβριδική εργασία/τηλεργασία. Ο δεύτερος άξονας της Microsoft αφορά την επιστροφή στο γραφείο, η οποία σύμφωνα με την έκθεση είναι ελκυστική για τους υπαλλήλους κυρίως για να συναναστραφούν με συναδέλφους και να ξαναχτίσουν τους κοινωνικούς δεσμούς της ομάδας. Υπάρχει μια πτυχή των γενεών σε αυτό, με τις νεότερες γενιές να αναζητούν ιδιαίτερα τη σύνδεση με ανώτερα στελέχη, άμεσους διευθυντές και φίλους εργασίας. Όπου η επιστροφή στο γραφείο δεν είναι δυνατή ή επιθυμητή, η τεχνολογία θα είναι ζωτικής σημασίας για τη δημιουργία σύνδεσης και η καλή επικοινωνία είναι ζωτικής σημασίας για τη διατήρηση της συμμετοχής και της ενημέρωσης των εργαζομένων, αναφέρει η έκθεση.

1.1. Διεθνείς τάσεις

Εκτός από τις έρευνες που συνοψίζονται παραπάνω, εξετάστηκε και μια σειρά πρόσφατων άρθρων που εξετάζουν το μέλλον που απαριθμούν τις πιο σημαντικές τάσεις στην απομακρυσμένη και υβριδική εργασία για το 2023 και μετά. Παρά την προαναφερθείσα μεταβλητότητα, είναι σαφές από τα παραπάνω αποτελέσματα ότι η απομακρυσμένη και υβριδική εργασία μακροπρόθεσμα θα καταστεί κανονικότητα, και ότι η εστίαση στο μέλλον είναι στη βελτίωση και τη βελτιστοποίηση αυτών των νέων πρακτικών εργασίας. Στην κορυφή της λίστας βρίσκεται η "Πολιτική απομακρυσμένης εργασίας (ώρες, παροχές, εκπαίδευση)", ακολουθούμενη από "Ευημερία εργαζομένων, ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής & εξελιγμένο ανθρώπινο δυναμικό". Αυτές οι τάσεις είναι μια φυσική συνέπεια του ότι η εξ αποστάσεως και η υβριδική εργασία καθίστανται σταθερά στο τοπίο του χώρου εργασίας: οι οργανισμοί πρέπει τώρα να επισημοποιήσουν τις διαδικασίες που εμπλέκονται και να διασφαλίσουν ότι οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι δεν υποφέρουν από απομόνωση, εξουθένωση ή "προκατάληψη εγγύτητας" (η ιδέα ότι οι εργαζόμενοι στο γραφείο, οι οποίοι γενικά θα είναι φυσικά πιο κοντά στους ηγέτες της εταιρείας, απολαμβάνουν προνομιακή επαγγελματική ανέλιξη). Οι επόμενες δύο τάσεις αφορούν "Καλύτερη υβριδική τεχνολογία εργασίας" και "Εταιρική κουλτούρα και συνεργασία", δηλαδή θέματα που συνδέονται σαφώς.

Όπως ήταν αναμενόμενο, «μια αυξημένη εστίαση στην ασφάλεια στον κυβερνοχώρο» κατατάσσεται ψηλά στη λίστα των τάσεων απομακρυσμένης και υβριδικής εργασίας, δεδομένης της διευρυμένης και πιο διάχυτης επιφάνειας επίθεσης που παρέχει ένα κατανεμημένο εργατικό δυναμικό. Η ασφάλεια στο cloud θα είναι ζωτικής σημασίας, όπως και η διαχείριση φορητών συσκευών, μαζί με την καλή επικοινωνία για να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι είναι πλήρως ενήμεροι για τους κινδύνους επιθέσεων όπως το phishing που εστιάζουν στις ανθρώπινες αδυναμίες, καθώς και τη ζωτική σημασία βασικών στοιχείων όπως η διαχείριση κωδικών πρόσβασης.

Επιγραμματικά λοιπόν, οι παγκόσμιες τάσεις θα μπορούσαν να συνοψιστούν ως έξης:

- Η εργοδοσία θα εκτιμήσει τους διευθυντές που μπορούν να έχουν τα βέλτιστα αποτελέσματα από υβριδικές ομάδες
- Η μεροληψία εγγύτητας θα συνεχίσει να προβληματίζει τους διευθυντές
- Η αποζημίωση των εργαζομένων θα συνεχίσει να αποτελεί πρόβλημα
- Η προσέλκυση ταλαντούχων εργαζομένων θα είναι πιο δύσκολη για τις μικρές εταιρείες
- Οι εργαζόμενοι θα παλέψουν για να δουλέψουν υβριδικά
- Οι υβριδικοί χώροι εργασίας θα μετατραπούν σε μόνιμους χώρους εργασίας
- Οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων θα συνεχίσουν να συρρικνώνουν το αποτύπωμά τους στα ακίνητα
- Οι κατασκευαστές σπιτιών θα σχεδιάσουν μελλοντικά σπίτια για τον εργαζόμενο στο σπίτι
- Οι Millennials και η Gen Z θα υπαγορεύσουν την κατεύθυνση της υβριδικής εργασίας
- Η ασύγχρονη επικοινωνία θα είναι πιο κοινή
- Η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής θα παραμείνει ισχυρό ζητούμενο
- Η αυξημένη υιοθέτηση υβριδικών μοντέλων εργασίας θα συνεχιστεί
- Θα προκύψει πιο εξελιγμένη υβριδική τεχνολογία εργασίας
- Θα υπάρξει μεγαλύτερη εστίαση στην κατάρτιση και την ανάπτυξη

Για να είναι λοιπόν αποτελεσματικοί σε αυτό το νέο μοντέλο εργασίας, οι διευθυντές και οι ηγέτες επιχειρήσεων πρέπει να δουν τις επερχόμενες τάσεις, ώστε να μπορούν να ευθυγραμμίσουν τις επιχειρηματικές στρατηγικές τους και να προσαρμόσουν τις πολιτικές και τις πρακτικές τους. Η ηγεσία θα εκτιμήσει τους διευθυντές που μπορούν να έχουν τα βέλτιστα αποτελέσματα από τις υβριδικές ομάδες. Οι συναντήσεις της ομάδας θα είναι ιδιαίτερα απαιτητικές. Η προαναφερθείσα μελέτη του Owl Labs σημείωσε ότι σε συναντήσεις όπου οι συμμετέχοντες ήταν ένας συνδυασμός εκείνων που εργάζονταν στο χώρο και άλλων που εργάζονταν εξ αποστάσεως: • Το 34% δίσταζε να διακόψει κάποιον που μιλούσε. • Το 32% ανησυχούσε για το ότι δεν έβλεπε πρόσωπα και δεν έλειπαν οπτικές ενδείξεις. • Το 29% ανησυχούσε ότι δεν μπορούσε να δει ποιος μιλούσε. • Το 26% ανησυχούσε ότι δεν μπορούσε να δει τον πίνακα. Ορισμένοι διευθυντές επιλύουν αυτό το πρόβλημα απαιτώντας από όλους τους υπαλλήλους να είναι σε μεμονωμένες ροές βίντεο, ανεξάρτητα από την τοποθεσία, δίνοντας έτσι σε όλους την ίδια οπτική γωνία.

Ακόμα κι έτσι, όλοι έχουμε συμμετάσχει σε απομακρυσμένες συσκέψεις όπου επιλεγμένοι συμμετέχοντες έχουν μια δεύτερη συνάντηση μέσω μηνυμάτων κειμένου σε κινητά τηλέφωνα κάτω από το τραπέζι. Η Virtual Team Builders, μια εταιρεία που βοηθά στην εκπαίδευση ιδιοκτητών και διευθυντών εταιρειών να εφαρμόζουν υβριδική εργασία, προτείνει να εργάζονται όλοι οι διευθυντές και οι ηγέτες από το σπίτι τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Όταν ένας υπάλληλος βλέπει επόπτες να ασχολούνται με υβριδική εργασία, λέει ότι αυτό είναι μέρος του τρόπου με τον οποίο εργάζονται όλοι στην εταιρεία. Η οικονομική και ηθική αποζημίωση των εργαζομένων θα συνεχίσει να αποτελεί ζήτημα. Η αμοιβή είναι ένα κολλώδες θέμα για τους ιδιοκτήτες και τους ηγέτες εταιρειών. Μερικοί είναι στο γραφείο πέντε ημέρες την εβδομάδα. Άλλοι έρχονται δύο μέρες την εβδομάδα. Έπειτα, υπάρχει ο απομακρυσμένος εργαζόμενος που ξοδεύει το μισό χρόνο δουλεύοντας από ένα οικογενειακό σπίτι.

Σύμφωνα με μια έκθεση με τίτλο Fairness & Equity in Remote Compensation από την Boundless, μια εταιρεία που χειρίζεται την παγκόσμια απασχόληση για εταιρείες, υπάρχουν τρεις κύριες προσεγγίσεις για την αποζημίωση ενός υβριδικού εργατικού δυναμικού: • Το 38% των εταιρειών αποζημιώνει τους απομακρυσμένους εργαζόμενους με βάση τις τιμές της τοπικής αγοράς όπου ζουν. • Το 35% των εταιρειών προσεγγίζει την αποζημίωση με βάση την ίση αμοιβή για ίση εργασία. • Το 28% των εταιρειών χρησιμοποιεί μια μέθοδο που βασίζεται σε έναν τύπο που περιλαμβάνει το τοπικό κόστος ζωής, τους τοπικούς φόρους και το είδος της εργασίας. Η λίστα συνεχίζεται και διαφέρει για κάθε εφαρμογή. Ένας απομακρυσμένος εργαζόμενος στον Καναδά έχει υγειονομική περίθαλψη που χρηματοδοτείται από την τοπική κυβέρνηση. Πληρώνεται επιπλέον χρήματα για την ασφάλιση υγείας του; Ορισμένες εταιρείες αυτό το πρόβλημα προσφέροντας προνόμια σε μια ρύθμιση όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν οι ίδιοι τα οφέλη τους. Αυτό ονομάζεται εναρμόνιση παροχών. Υπάρχει επίσης το θέμα των ακούσιων συνεπειών. Τι συμβαίνει όταν αποφασίζει να μετακομίσει στο Παρίσι ένας υπάλληλος που εργάζεται σε χώρα με χαμηλό κόστος ζωής; Λαμβάνει αύξηση;

Η προσέλκυση ταλαντούχων εργαζομένων θα είναι πιο δύσκολη για τις μικρές εταιρείες. Η αναδιάρθρωση του χώρου εργασίας για να φιλοξενήσει ένα υβριδικό προσωπικό, η αναβάθμιση της τεχνολογίας και της τηλεδιάσκεψης, καθώς και οι πτυχές της ασφάλειας στον κυβερνοχώρο των απομακρυσμένων εργαζομένων συνεπάγονται πρόσθετο κόστος. Αναφερόμενος στην κατάσταση της τηλεργασίας το 2022, στην έκθεση της Owl Labs, το 27% των πολύ μεγάλων εταιρειών (που ορίζονται ως εκείνες με +10.000 εργαζόμενους) απαιτούν από τους υπαλλήλους να επιστρέψουν στο γραφείο. Στις μικρές εταιρείες με 10 έως 50 υπαλλήλους, ο αριθμός αυτός φτάνει στο 41%. Η Owl Labs ανέφερε επίσης ότι τα δύο τρίτα των εργαζομένων θα άρχιζαν να αναζητούν άλλη δουλειά εάν δεν μπορούσαν να εργαστούν από το σπίτι, με το 39% αυτών των εργαζομένων να δηλώνουν ότι θα παραιτηθούν. Πώς οι μικρότερες εταιρείες προσελκύουν ταλαντούχους υπαλλήλους που θέλουν έναν υβριδικό χώρο εργασίας; Θα είναι πιθανώς ένας συνδυασμός που θα τους υπενθυμίσει τον ενθουσιασμό της εργασίας για μια μικρή εταιρεία όπου συχνά συμβαίνουν σημαντικές καινοτομίες και οι ίδιες εταιρείες που παραχωρούν σε κάποια υβριδική εργασία. Εάν οι εργαζόμενοι σε μια μικρή επιχείρηση θέλουν υβριδική εργασία, θα πρέπει επίσης να αποδείξουν ότι παρέχει καλύτερο αποτέλεσμα για την εταιρεία. Αυτό μας οδηγεί στην επόμενη τάση. Πάντως οι εργαζόμενοι θα επιμείνουν ώστε να κάνουν την υβριδική εργασία να λειτουργεί, να λειτουργεί. Η πραγματικότητα όμως είναι ότι η υβριδική εργασία είναι αμφίδρομος. Οι εργαζόμενοι πρέπει να αποδείξουν ότι βελτιώνει την απόδοσή τους και, το πιο σημαντικό, ότι αποδίδει καλύτερα για την εταιρεία.

Ο εργασιακός χώρος θα συνεχίσει να εξελίσσεται. Δεν θα υπάρχουν δύο μέρες όμοιες σε έναν υβριδικό χώρο εργασίας, και καθώς εμφανίζονται διαφορετικά υβριδικά μοντέλα, οι υφιστάμενοι γραφειακοί χώροι θα πρέπει να προσαρμοστούν.



Εικόνα 1 - Το υβριδικό γραφείο . Πηγή: Owl Labs

Οι πιο παραγωγικοί υβριδικοί χώροι εργασίας θα διαθέτουν σχέδια ανοιχτού χώρου, έπιπλα που αναδιαμορφώνονται και ευκολία πρόσβασης. Η διαχείριση του χώρου θα είναι επίσης ένα ζήτημα. Ακόμη και οι εταιρείες που συνηθίζουν να λειτουργούν εξ αποστάσεως πρέπει να προσελκύουν άτομα στο γραφείο για σκόπιμη συνεργασία, για brainstorming πρόσωπο με πρόσωπο, για σημαντικές συναντήσεις που γίνονται καλύτερα αυτοπροσώπως και για άλλες δραστηριότητες. Οι εταιρείες θα επενδύσουν χρόνο και πόρους για να δημιουργήσουν χώρους εργασίας που θα κάνουν τους εργαζόμενους να θέλουν να έρθουν στο γραφείο.

Ένα από τα πλεονεκτήματα της τηλεργασίας για τους εργοδότες είναι ότι παρόλο που μπορεί να έχουν 1.000 υπαλλήλους, μόνο 200 θα μπορούν να είναι στο γραφείο κάθε φορά. Αυτό απαιτεί λιγότερη ακίνητη περιουσία, που ισοδυναμεί με τεράστια εξοικονόμηση δαπανών. Οι ηγέτες των επιχειρήσεων θα συνεχίσουν να συνειδητοποιούν ότι η υβριδική εργασία θα μπορούσε να τους εξοικονομήσει τόνους χρημάτων, επομένως θα βρουν τρόπους να υιοθετήσουν το μοντέλο, προκειμένου να μειώσουν το αποτύπωμά τους στα ακίνητα. Για κάποιον που εργάζεται σε ένα υβριδικό περιβάλλον εργασίας, η επόμενη αγορά του σπιτιού του θα περιλαμβάνει την ανάγκη για έναν χώρο εργασίας στο σπίτι. Ένας τέτοιος χώρος μπορεί να χρειάζεται επιπλέον ηλεκτρικές πρίζες, υποδομή για ισχυρό WiFi και διαμόρφωση εσωτερικού χώρου που θα μειώνει την απόσπαση της προσοχής. Πάντως οι Gen Z (όσοι γεννήθηκαν μεταξύ των μέσων της δεκαετίας του 1990 και των αρχών της δεκαετίας του 2010) και οι

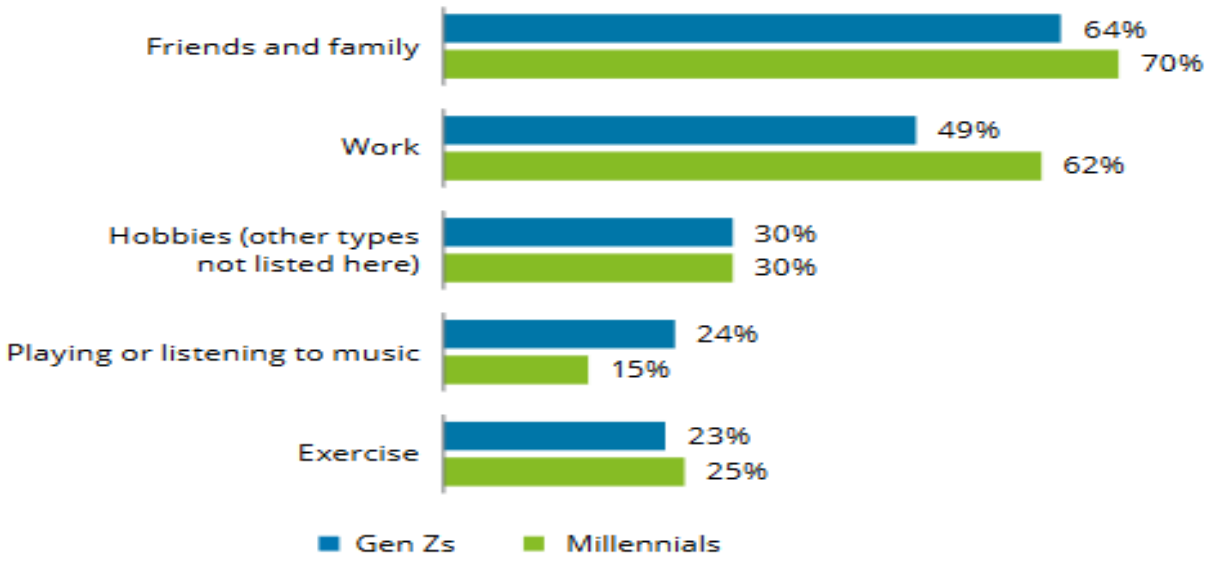
Millennials (οι γεννημένοι μεταξύ των αρχών της δεκαετίας του 1980 και μέσα της δεκαετίας του 1990) θα υπαγορεύουν τελικά τη μεσοπρόθεσμη τάση της υβριδικής εργασίας. Οι νεότερες γενιές είναι πιο πιθανό να αφήσουν μια δουλειά που δεν ανταποκρίνεται στις προσδοκίες τους και τους φέρνει άγχος. Θα φέρουν αυτό το ήθος μαζί τους καθώς ωριμάζουν στο χώρο εργασίας, εκτός εάν οι εργοδότες ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους. Οι Babyboomers (οι γεννημένοι μετα το 1945), στο δρόμο τους προς τη συνταξιοδότηση, θα έχουν τη μικρότερη επιρροή στο υβριδικό γραφείο. Πολλοί έχουν περάσει το μεγαλύτερο μέρος της σταδιοδρομίας τους δουλεύοντας σε περιβάλλον γραφείου και νιώθουν άνετα με αυτό. Επίσης η αυξημένη εφαρμογή υβριδικών χώρων εργασίας θα σημαίνει μεγαλύτερο αριθμό μελών της ομάδας, ενδεχομένως σε όλο τον κόσμο, ευρισκόμενων σε ασύγχρονη επικοινωνία. Σε ασύγχρονη επικοινωνία, ένας project manager στην Καλιφόρνια αφήνει ένα μήνυμα για έναν προγραμματιστή στην Ελλάδα, ο οποίος του απαντά δέκα ώρες αργότερα. Θα ενισχυθεί επίσης η αχρονική συνάντηση όπου κάποιος θα πρέπει να συνδεθεί στις 3:30 π.μ., όταν για όλα τα άλλα μέλη της ομάδας θα είναι νωρίς το απόγευμα. Μία άλλη επιλογή είναι η αυξημένη χρήση εργαλείων απομακρυσμένης ασύγχρονης συνεργασίας βίντεο. Ο αντίκτυπος αυτών είναι ότι δεν θα είναι όλες οι επικοινωνίες στιγμιαίες. Οι ομάδες θα πρέπει να αφιερώνουν χρόνο στον προγραμματισμό για ανταλλαγές πληροφοριών που δεν είναι άμεσες, αλλά θα χρειάζονται μερικές ώρες ή ακόμα και μια νύχτα για να φτάσουν σε όλους.

Βασικό ζήτημα θα είναι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σχεδόν όλοι γνωρίζουν κάποιον που πέθανε από COVID-19 τα τελευταία τρία χρόνια. Η ίδια περίοδος υπήρξε επίσης ταραχώδης σε όλο τον κόσμο, με πληθωρισμό, ανασφάλεια, εμφύλιες αναταραχές και διεθνείς εντάσεις. Ένα από τα καθαρά αποτελέσματα της πρόσφατης περιόδου ήταν λοιπόν για πολλούς να επανεκτιμήσουν τις προτεραιότητες και να ρωτήσουν: «Αξίζει τον κόπο;». Το συνεχιζόμενο φαινόμενο της Great Resignation στα ανεπτυγμένα κράτη ίσως αποτελεί μια απάντηση.

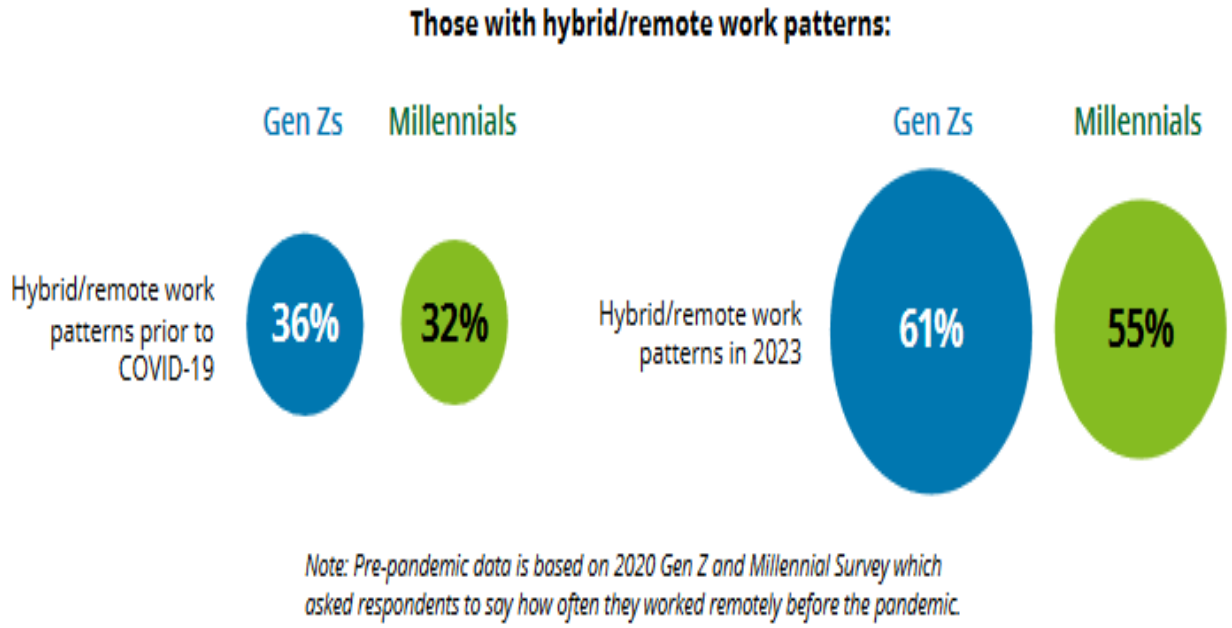
Η έρευνα Deloitte's Gen Z and Millennial Survey επικοινώνησε με 14.483 Gen Zs και 8.373 millennials σε 44 χώρες. Οι απαντήσεις τους αποκαλύπτουν πώς τα ανατρεπτικά γεγονότα των τελευταίων ετών έχουν διαμορφώσει τη ζωή και τις απόψεις τους, και τονίζουν ότι ενώ αναγνωρίζουν κάποια θετικά αλλάζουν, εξακολουθούν να ανησυχούν βαθιά για το μέλλον τους. Πιο συγκεκριμένα, και πάντα σε σχέση με την τηλεργασία:

- Ενώ οι ερωτηθέντες αναγνωρίζουν ότι οι εργοδότες έχουν σημειώσει κάποια πρόοδο, η πλειοψηφία δεν εντυπωσιάζεται με τον κοινωνικό αντίκτυπο των επιχειρήσεων συνολικά. Λιγότερο από τους μισούς πιστεύουν ότι η επιχείρηση όπου εργάζονται έχει θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία. Οι Gen Zs είναι λίγο περισσότερο πιθανό να πιστεύουν ότι οι επιχειρήσεις έχουν θετικό αντίκτυπο (48% έναντι 44% των millennials).
- Gen Zs και millennials έχουν υψηλές προσδοκίες για τους εργοδότες τους και από τις επιχειρήσεις συνολικά. Συνεχίζουν να πιστεύουν πως οι ηγέτες των επιχειρήσεων διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο όταν πρόκειται για την αντιμετώπιση κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων. Ειδικά το υψηλό κόστος ζωής φαίνεται μεγάλο για τους Gen Zs και millennials
- Το υψηλό κόστος ζωής βρίσκεται στην κορυφή των ανησυχιών τους, με την ανεργία και την κλιματική αλλαγή να βρίσκονται στη δεύτερη και τρίτη θέση.

- Οι μισοί Gen Z και millennials λένε ότι δεν είναι σε θέση να αποταμιεύσουν. Ανησυχούν επίσης ότι δε θα έχουν τη δυνατότητα να ζητήσουν τις τόσο απαραίτητες αυξήσεις μισθών αν συνεχίσουν να πιέζουν για ευελιξία ή για νέες θέσεις εργασίας.
- Gen Zs και millennials ανταποκρίνονται στις οικονομικές πιέσεις αναλαμβάνοντας και παραπλήσιες δουλειές (σε άνοδο σε σχέση με το 2022), αναβάλλοντας μεγάλες αποφάσεις ζωής όπως η αγορά ενός σπιτιού ή η έναρξη οικογένειας, και υιοθετώντας συμπεριφορές εξοικονόμησης χρημάτων (και προστασίας του περιβάλλοντος), όπως η αγορά μεταχειρισμένων ρούχων ή η μη οδήγηση αυτοκίνητου.
- Ενώ το 49% των Gen Zs και το 62% των millennials δηλώνουν ότι η εργασία είναι κεντρική για την ταυτότητά τους, η σχέση εργασίας/ζωής είναι κάτι για το οποίο προσπαθούν περισσότερο (Διάγραμμα 9). Το να έχεις μια καλή ισορροπία εργασίας/ζωής είναι το κορυφαίο χαρακτηριστικό που θαυμάζουν στους συνομηλίκους τους και αποτελεί το κορυφαίο τους κριτήριο κατά την επιλογή νέου εργοδότη.
- Το ενδιαφέρον τους για θέσεις μερικής απασχόλησης αυξάνεται. Η βελτίωση των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης είναι η επικρατέστερη λύση μεταξύ των ερωτηθέντων για την επίτευξη καλύτερης εργασίας/ ισορροπία ζωής. Ωστόσο, οι περισσότεροι δεν έχουν αντίστοιχες προσδοκίες. Η μείωση των ωρών εργασίας τους θα ήταν μια πιο ρεαλιστική επιλογή καθώς δεν μπορούν να αντέξουν οικονομικά τη μείωση μισθού που θα απαιτούσε. Ανησυχούν επίσης ότι ο φόρτος εργασίας τους δεν θα ήταν αναλόγως μειωμένος. Συμπυκνωμένο τετραήμερο εργάσιμης εβδομάδας θα προσέφερε περισσότερο ποιοτικό προσωπικό χρόνο, αποφεύγοντας παράλληλα κάποιες από τις ανησυχίες που έχουν οι ερωτηθέντες.
- Οι Gen Zs και οι millennials εκτιμούν ξεκάθαρα την τηλεργασία και την υβριδική εργασία και δείτε τα οφέλη της. Τρία τέταρτα των ερωτηθέντων που σήμερα εργάζονται σε απομακρυσμένους ή υβριδικούς ρόλους εξετάσουν το ενδεχόμενο αναζήτησης νέας εργασίας εάν ο εργοδότης τους τους ζήτησε να πάνε στο χώρο με πλήρη απασχόληση.
- Πάνω από το ήμισυ των ερωτηθέντων αναγνωρίζουν ότι οι εργοδότες τους παίρνουν την ψυχική υγεία πιο σοβαρά, και ότι οι προσπάθειές τους να βελτίωση της ψυχικής υγείας στο χώρο εργασίας έχουν θετικό αντίκτυπο.
- Οι Gen Z και οι millennials έχουν ανάμεικτα συναισθήματα σχετικά με τον αντίκτυπο των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στην ψυχική τους υγεία. Σχεδόν οι μισοί δηλώνουν ότι έχουν θετικό αντίκτυπο, ωστόσο περισσότεροι από τέσσερις στους 10 λένε ότι νιώθουν μόνοι ή ανεπαρκείς και ότι νιώθουν πιεσμένοι να έχουν διαδικτυακή παρουσία.
- Περισσότερα από έξι στους 10 Gen Zs (61%) και περίπου οι μισοί millennials (49%) έχουν βιώσει παρενόχληση ή μικροεπιθέσεις στην εργασία τους τελευταίους 12 μήνες πριν τη έρευνα. Ακατάλληλα email, απρεπής συμπεριφορά και σωματική επαφή είναι οι πιο συνηθισμένοι τύποι παρενόχλησης. περιβάλλον. Χρηματοοικονομική



Διάγραμμα 9: Τι θεωρούν οι εργαζόμενοι σημαντικότερο για την ταυτότητά τους . Πηγή: Deloitte

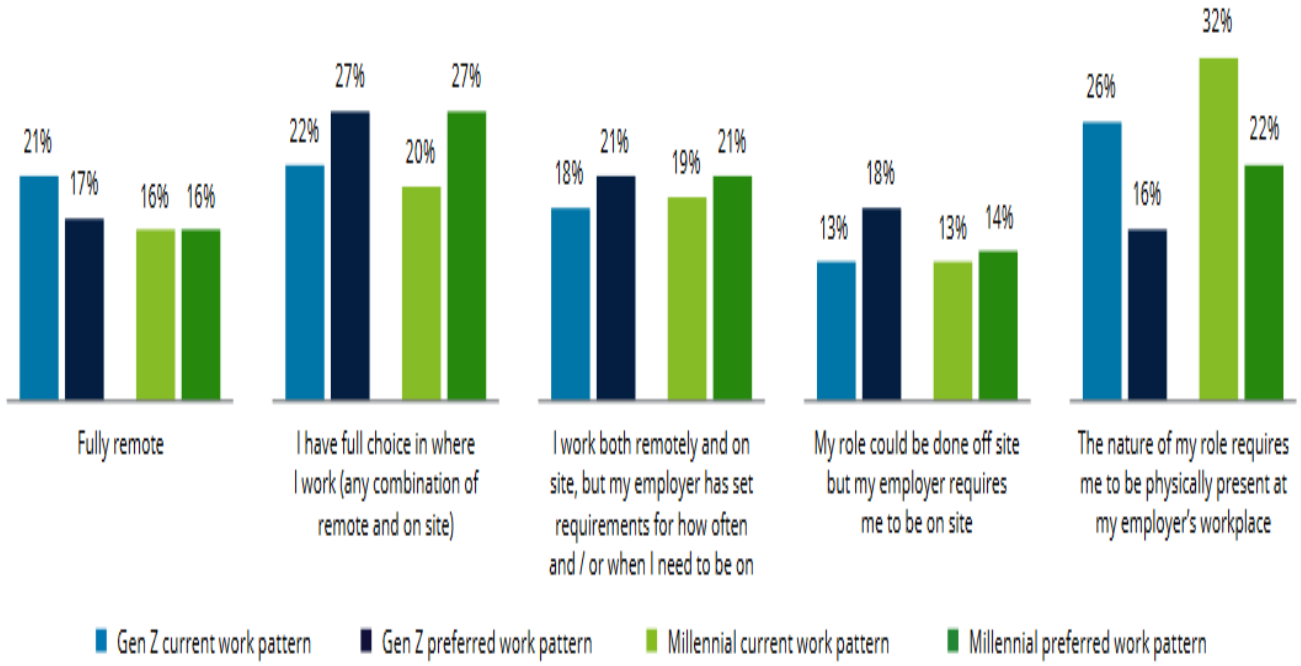


Διάγραμμα 10: Εξέλιξη ποσοστού υβριδικής ή εξ αποστάσεως εργασίας. Πηγή: Deloitte

Ενώ η εξ αποστάσεως και η υβριδική εργασία είναι πολύ πιο συνηθισμένη σήμερα από ό,τι πριν από μερικά χρόνια, εξακολουθεί να υπάρχει ένα χάσμα μεταξύ εκείνων που θέλουν να ασχοληθούν με υβριδική ή εξ αποστάσεως εργασία και εκείνους που πραγματικά είναι σε θέση να το κάνουν, ιδιαίτερα μεταξύ των millennials. Περίπου έξι στους 10 Gen Zs (61%) και millennials (55%) έχουν ήδη μοτίβο υβριδικής ή εξ αποστάσεως εργασίας (Διάγραμμα 10) έναντι 65% των Gen Zs και το 64% των millennials που επιθυμούν ένα. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε,

ορισμένοι οργανισμοί άρχισαν να καλούν τους εργαζόμενους πίσω στο γραφείο μετά την πανδημία. Κάτι τέτοιο παρουσιάζει σαφή κίνδυνο διατήρησης ταλέντων, δεδομένου ότι οι Gen Zs και οι millennials εκτιμούν πολύ την ευελιξία στον τόπο και χρόνο εργασίας τους. Ορισμένοι ερωτηθέντες ανησυχούν ότι θα γίνει πιο δύσκολη ή αδύνατη η περισσότερη ευελιξία στην εργασία και η βελτίωση της ισορροπίας εργασίας/ζωής τους εάν η οικονομία δεν βελτιωθεί, μα η πλειοψηφία (72% των Gen Zs και 68% των millennials) πιστεύουν ότι θα είναι ακόμα δυνατό.

Τα δεδομένα της ίδιας έρευνας δείχνουν σταθερά ότι σε όλες τις χώρες και ανεξάρτητα από το φύλο, τη σεξουαλικότητα, τις ευθύνες φροντίδας ή την ταύτιση με μια μειονοτική ομάδα, οι Gen Zs και οι millennials προτιμούν την υβριδική εργασία. Υπάρχουν όμως πολλές παραλλαγές του υβριδικού η δουλειά μοιάζει. Η κορυφαία προτίμηση μεταξύ των Gen Z και των millennials είναι να έχουν πλήρη επιλογή στο πού εργάζονται (Διάγραμμα 11). Αυτό μπορεί να σημαίνει εργασία εξ αποστάσεως όλες ή τις περισσότερες φορές και πηγαίνοντας σε έναν κοινό χώρο εργασίας ή συναντήσεις με συναδέλφους μία φορά την εβδομάδα, μία φορά το μήνα ή ακόμα και μια φορά το χρόνο. Ή θα μπορούσε να σημαίνει πιο τακτική παρουσία στο χώρο εργασίας ενώ περιστασιακά από το σπίτι. Ένα ελαφρώς μικρότερο ποσοστό των Gen Zs και των millennials θα προτιμούσε υβριδικά μοντέλα εργασίας στα οποία ο εργοδότης τους έχει ορίσει σαφείς απαιτήσεις για το πόσο συχνά πρέπει να βρίσκονται στο χώρο. Λιγότεροι από δύο στους 10 Gen Zs και millennials θέλουν ένα μοτίβο πλήρως απομακρυσμένης εργασίας, στο οποίο δεν πηγαίνουν ποτέ σε φυσικό χώρο εργασίας.



Διάγραμμα 11: Προτιμώμενες ρυθμίσεις εργασίας των Gen Zs και των millennials. Πηγή: Deloitte

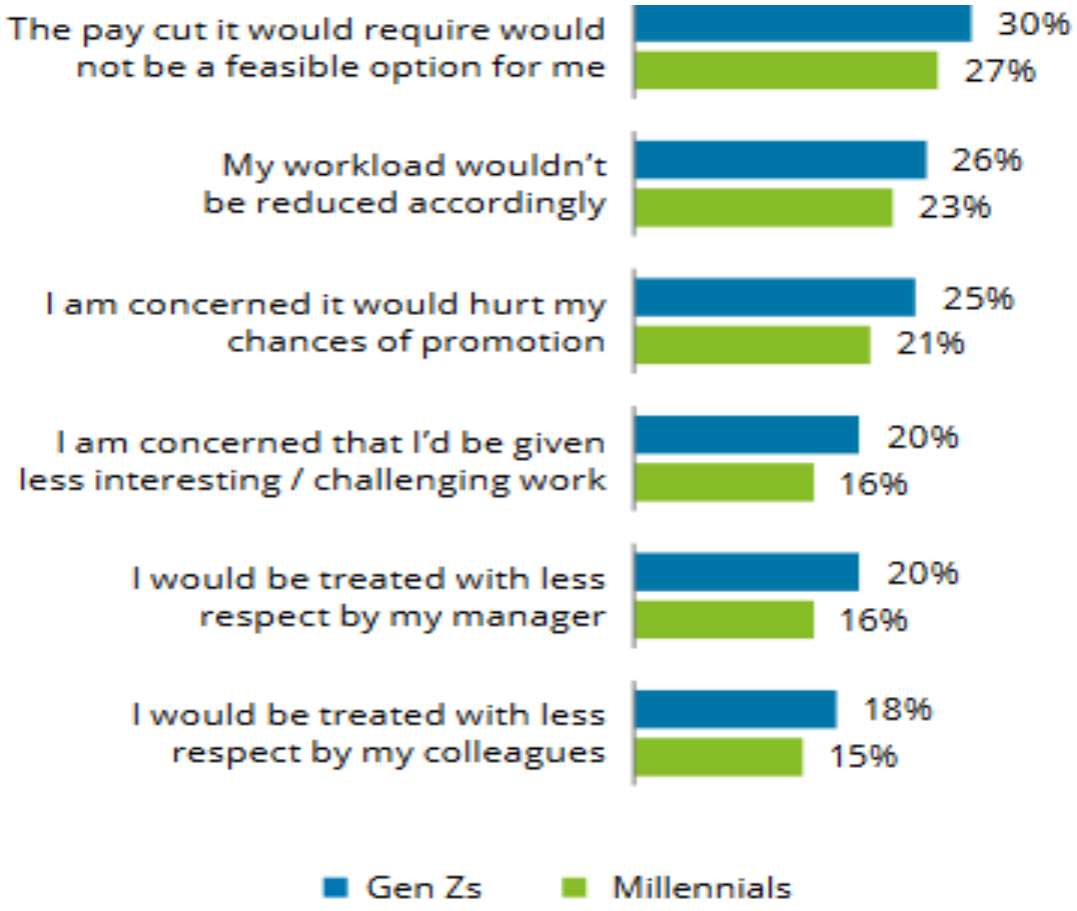
Συμπερασματικά, οι Gen Zs και οι millennials βλέπουν πραγματικά οφέλη από την εξ αποστάσεως και την υβριδική εργασία:

- Επιτρέπει την καλύτερη ισορροπία εργασίας/ζωής απελευθερώνοντας χρόνο για να περάσετε με την οικογένεια και τους φίλους (20% των Gen Zs και 28% των millennials), να επιδιώκει χόμπι (20% των Gen Zs και 25% των millennials) και να αναλαμβάνει ευθύνες εκτός της εργασίας (20% των Gen Zs και 25% των millennials).
- Βοηθά στην εξοικονόμηση χρημάτων μειώνοντας τα έξοδα που σχετίζονται με τη μετακίνηση, την αγορά ρούχων εργασίας και το στεγνό καθάρισμα (22% των Gen Zs και 27% των millennials).
- Για πολλούς, οδηγεί σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα, επιτρέποντάς τους να παραμείνουν συγκεντρωμένοι χωρίς τους τυπικούς περισπασμούς μιας περιβάλλον γραφείου (18% των Gen Zs και 23% των millennials).
- Πάνω από το ήμισυ των Gen Zs (54%) και των millennials (59%) πιστεύουν ότι η υβριδική εργασία είναι θετική για την ψυχική τους υγεία. Αυτό ιδιαίτερα ισχύει για τους γονείς (59% του Gen Zs/63% των millennials), τις εθνοτικές μειονότητες (58% του Gen Zs/67% του millennials), και Gen Zs με ορατές αναπηρίες (60%). Ενώ η πλειοψηφία λέει ότι η υβριδική ή η εξ αποστάσεως εργασία είναι ευεργετική για την ψυχική τους υγεία, σχεδόν το ένα τέταρτο των Gen Zs (22%) και το 15% των millennials πιστεύουν ότι ισχύει το αντίθετο: ανησυχούν ότι η υβριδική ή η απομακρυσμένη εργασία μπορεί να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ψυχική τους υγεία. Και, όπως και στην περσινή έρευνα, διατυπώνουν ανησυχίες για τον αντίκτυπο στην ικανότητά τους να κάνουν συνδέσεις, να βρίσκουν μέντορες και ευκαιρίες χορηγίας, και να επιτυγχάνουν πρόοδο στην καριέρα τους.

Πάντως Gen Z και millennials έχουν και ανησυχίες για την εξ απόστασεως/υβριδική εργασία:

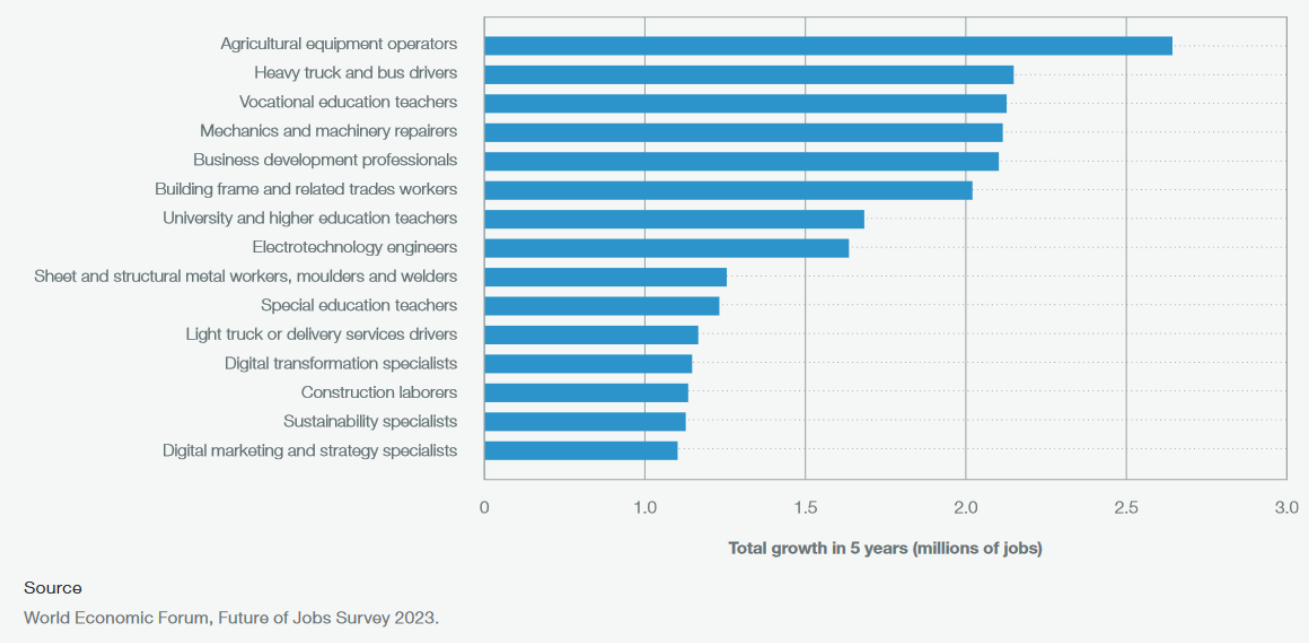
- Μερικοί έχουν βιώσει μεροληψία εγγύτητας (proriximity bias), όπου άτομα σε θέσεις εξουσίας τείνουν να συμπεριφέρονται στους εργαζόμενους που είναι σωματικά πιο κοντά τους πιο ευνοϊκά, οπότε ανησυχούν ότι αυτό μπορεί να περιορίσει την καριέρα τους πρόοδος (18% του Gen Zs/15% των millennials) (Διάγραμμα 12).
- Η τηλεργασία μπορεί να κάνει την ψυχική σύνδεση με τους συναδέλφους πιο δύσκολη (14% των Gen Zs και millennials).
- Η εύρεση ευκαιριών για καθοδήγηση/χορηγία από ηγέτες στους οργανισμούς τους μπορεί να είναι πιο δύσκολη όταν εργάζονται εξ αποστάσεως (13% του Gen Zs/12% των millennials).
- Μπορεί να είναι απομονωτικό (10% των Gen Zs και millennials). Όταν ρωτήθηκαν πώς θα ήθελαν οι εργοδοτικοί οργανισμοί να προάγουν καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, οι Gen Zs και οι millennials έδωσαν προτεραιότητα σε καλύτερες ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης για θέσεις μερικής απασχόλησης, σε συμπυκνωμένη τετραήμερη εβδομάδα εργασίας, σε κοινή χρήση χώρων εργασίας και στη δυνατότητα οι εργαζόμενοι να εργάζονται με ευέλικτο ωράριο. Συνολικά, αυτές οι απαντήσεις υποδεικνύουν μια αυξανόμενη ζήτηση μεταξύ των Gen Zs και των millennials για

περισσότερη ευελιξία όταν εργάζονται, είτε πρόκειται για θέσεις μερικής είτε για θέσεις πλήρους απασχόλησης με πιο ευέλικτο ωράριο.

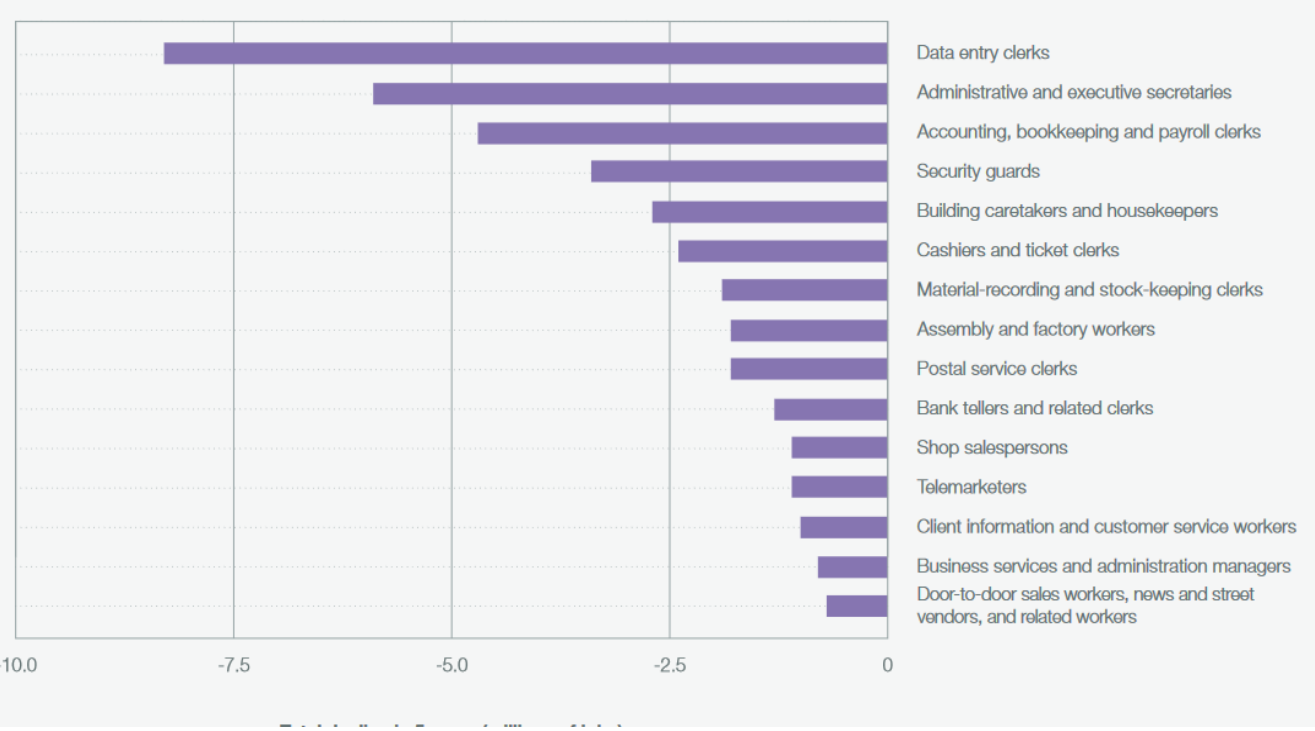


Διάγραμμα 12: Κυριότερες ανησυχίες των Gen Zs και millennials. Πηγή: Deloitte

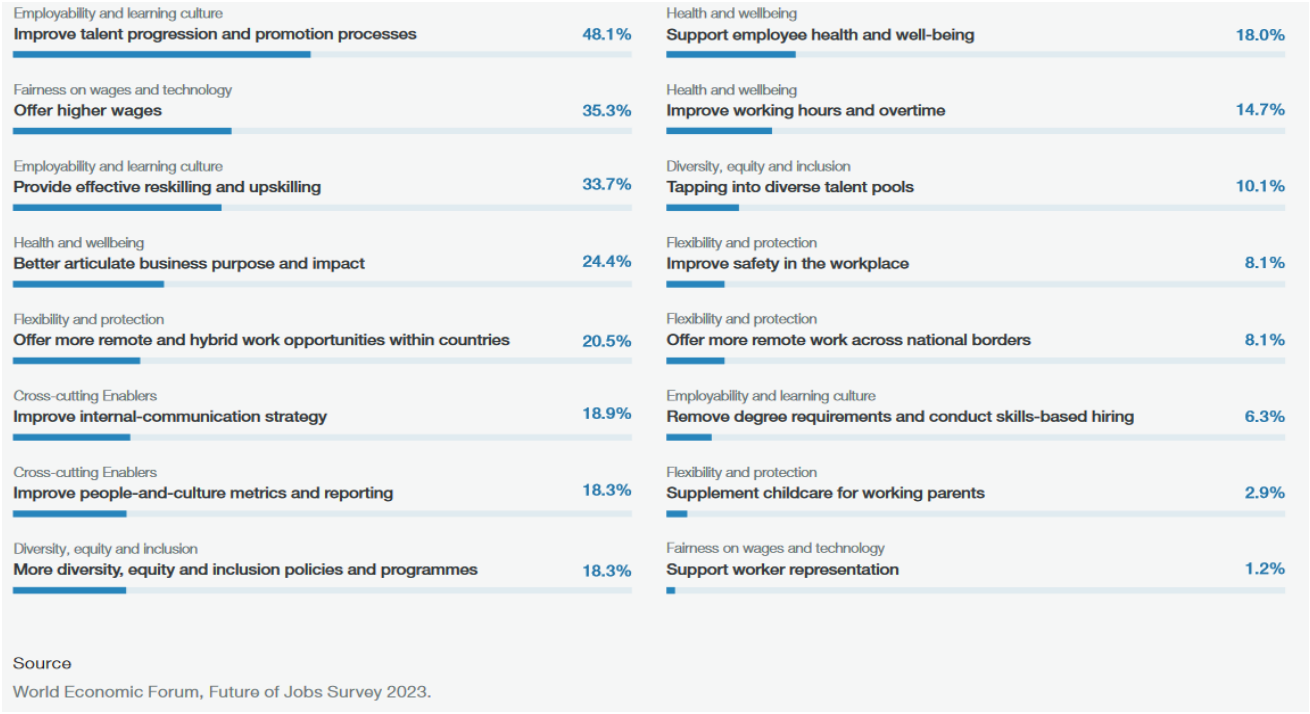
Ακολουθούν σε διαγράμματα (13,14,15,16) ορισμένα ακόμη στοιχεία τάσεων από την έκθεση WEF: Future of Jobs Report 2023, του World Economic Forum.



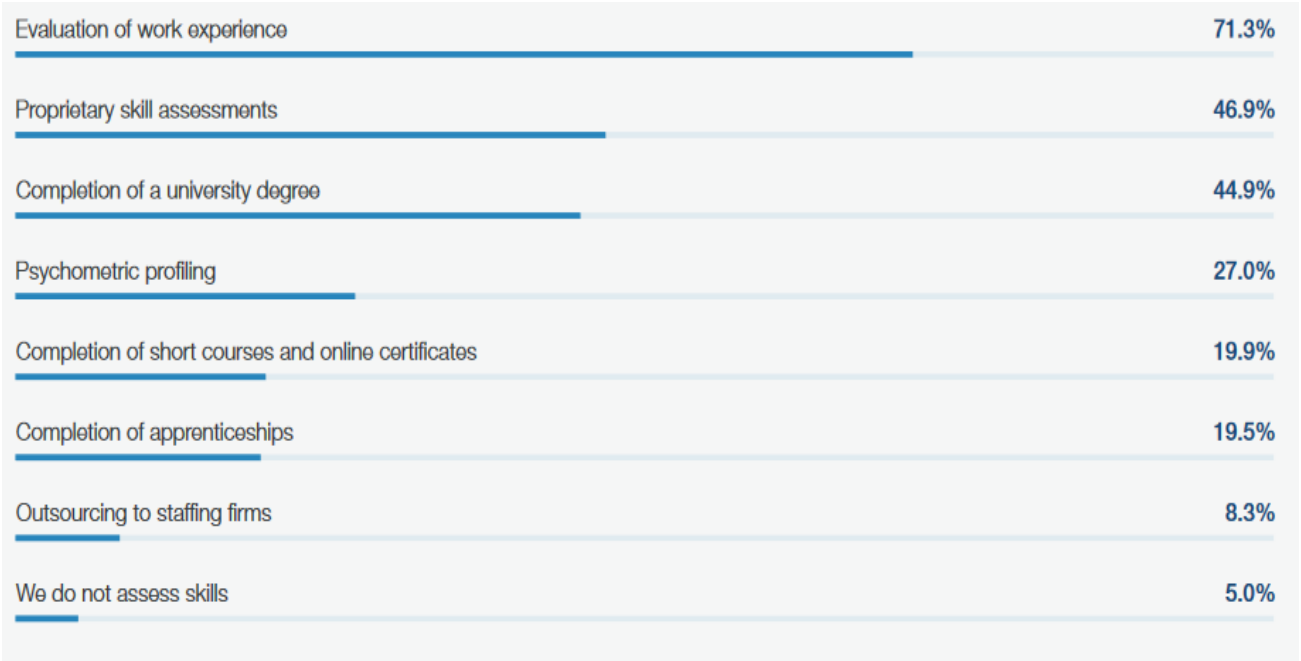
Διάγραμμα 13: Η μεγαλύτερη αύξηση θέσεων εργασίας, εκατομμύρια. Πηγή: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. Κορυφαίοι ρόλοι ταξινομημένοι με βάση τη μεγαλύτερη καθαρή αύξηση των θέσεων εργασίας, που υπολογίζονται με βάση στατιστικά στοιχεία της ΔΟΕ.



Διάγραμμα 14: Η μεγαλύτερη πτώση θέσεων εργασίας, εκατομμύρια. Πηγή: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. Κορυφαίοι ρόλοι ταξινομημένοι με βάση τη μεγαλύτερη καθαρή μείωση των θέσεων εργασίας, που υπολογίζεται με βάση τα στατιστικά στοιχεία της ΔΟΕ για την απασχόληση και την ανάπτυξη που αναφέρθηκαν από οργανισμούς που συμμετείχαν στην έρευνα



Διάγραμμα 15: Επιχειρηματικές πρακτικές για την αύξηση της διαθεσιμότητας ταλέντων, 2023-2027. Πηγή:World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023.



Διάγραμμα 16: Μηχανισμοί αξιολόγησης δεξιοτήτων. Πηγή: World Economic Forum, Future of Jobs Survey 2023. Μερίδιο οργανισμών που συμμετείχαν στην έρευνα που θα δώσουν προτεραιότητα στους ακόλουθους τρόπους αξιολόγησης των δεξιοτήτων κατά την πρόσληψη

1.2. Τεχνητή νοημοσύνη και θέσεις εργασίας

Τέλος, η τεχνητή νοημοσύνη ενδέχεται να επηρεάσει σημαντικά τις θέσεις εργασίας. Αν και η υιοθέτηση της εξακολουθεί να είναι σχετικά χαμηλή, η ταχεία πρόοδος της προοιωνίζεται θεαματικές αλλαγές στο τρόπο εργασίας, δεδομένου ότι -σε συνδυασμό με τη ρομποτική- είναι σε θέση να σπάσει τα όρια μεταξύ εξ αποστάσεως και φυσικής παρουσίας. Είναι λοιπόν ζωτικής σημασίας να συγκεντρωθούν νέα και καλύτερα δεδομένα σχετικά με την πρόσληψη και χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στον χώρο εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των θέσεων εργασίας που θα αλλάξουν, θα δημιουργηθούν ή θα εξαφανιστούν και του τρόπου με τον οποίο μεταβάλλονται οι ανάγκες σε δεξιότητες. Όταν εξετάζουμε όλες τις τεχνολογίες αυτοματισμού, συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης, το 27% των θέσεων εργασίας είναι σε επαγγέλματα με υψηλό κίνδυνο αυτοματισμού. Τα αρχικά ευρήματα από μια νέα έρευνα του OECD (Artificial intelligence and jobs-AI likely to significantly impact jobs, 2022) για τον αντίκτυπο της τεχνητής νοημοσύνης στους τομείς της μεταποίησης και της χρηματοδότησης επτά χωρών υπογραμμίζουν τόσο τις ευκαιρίες όσο και τους κινδύνους που φέρνει η τεχνητή νοημοσύνη. Τα ευρήματα της έρευνας δείχνουν ότι η χρήση τεχνητής νοημοσύνης στην εργασία μπορεί να οδηγήσει σε θετικά αποτελέσματα για τους εργαζόμενους σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία, την υγεία και τους μισθούς. Ωστόσο, υπάρχουν επίσης κίνδυνοι σχετικά με το απόρρητο, την ένταση εργασίας και την προκατάληψη. Η έρευνα αποκάλυψε έναν σαφή διαχωρισμό μεταξύ της γνώμης των εργαζομένων για τη χρήση της τεχνητής νοημοσύνης στις δουλειές τους σήμερα και των φόβων τους για το μέλλον. Τα αποτελέσματα υπογραμμίζουν την επείγουσα ανάγκη για άμεσες δράσεις πολιτικής, ώστε να διασφαλιστεί ότι κανείς εργαζόμενος δεν θα μείνει πίσω.

2. Ευρώπη και τηλεργασία

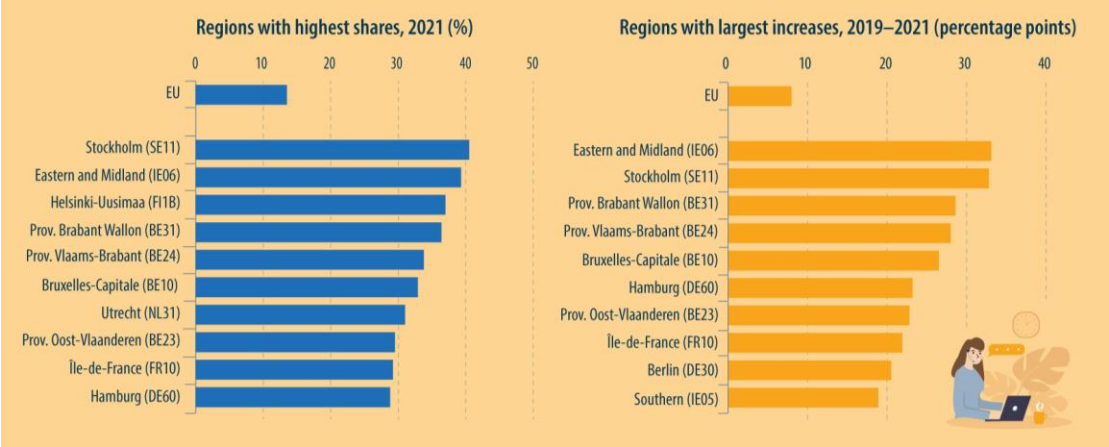
Τα πρότυπα τηλεργασίας (Work From Home, WFH) έχουν αλλάξει ουσιαστικά μετά την έναρξη της πανδημίας του κορωνοϊού (COVID-19) και δείχνουν μια επίμονα υψηλότερη προτίμηση για εργασία εξ αποστάσεως. Η τηλεργασία δεν ήταν ιδιαίτερα διαδεδομένη στη ζώνη του ευρώ πριν από την έναρξη της πανδημίας τον Μάρτιο του 2020. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το 85% των εργαζομένων δεν είχαν εργαστεί ποτέ από το σπίτι το 2019, μια μικρή μείωση από 92% το 2000. Η πανδημία COVID-19 οδήγησε σε ξαφνική αύξηση της ζήτησης για πολιτικές της τηλεργασίας που θα επέτρεπε στην πλειοψηφία των εργαζομένων να εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον μία φορά την εβδομάδα. Αυτή η άνοδος της προέκυψε από επενδύσεις που έγιναν τόσο από εργοδότες όσο και από εργαζομένους. Αυτό το πλαίσιο καταγράφει τις αλλαγές στην τηλεργασία κατά τη διάρκεια της πανδημίας και τους κύριους παράγοντες πίσω από αυτές, καθώς και τις μελλοντικές προσδοκίες για τις προτιμήσεις εργασίας. Οι αλλαγές στα πρότυπα και τις προτιμήσεις της έχουν δυνητικά σημαντικές συνέπειες για τις οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένης της αγοράς εργασίας και των στεγαστικών επιλογών.

Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 το 2020-2022, πραγματοποιήθηκαν πολλές τοπικές, εθνικές και παγκόσμιες έρευνες σχετικά με τις προσδοκίες τόσο των εργαζομένων όσο και της διοίκησης σχετικά με την υβριδική εργασία μετά την πανδημία άποψη. Σε αυτή την ενότητα

εξετάζονται οι προσδοκίες διαφορετικών παραγόντων σχετικά με τα εμπόδια, τις προκλήσεις, τα οφέλη και ευκαιρίες υβριδικής εργασίας σε ατομικό, ομαδικό, οργανωτικό και κοινωνικό επίπεδο, σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με έκθεση του Eurofound (Hybrid work in Europe: Concept and practice, 2023), σε παγκόσμια έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα τέλη του 2020, 9 στους 10 ερωτηθέντες δήλωσαν ότι θα ήθελαν να εργαστούν απομακρυσμένα, τουλάχιστον μερικές φορές, και μόνο ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων – 1 στους 4 – θα μεταπηδούσε σε εντελώς απομακρυσμένο μοντέλο αν μπορούσαν (Strack et al, 2021). Αυτή η επιθυμία να συνεχίσουν να κάνουν χρήση τηλεργασίας δεν περιορίζεται σε όσους έχουν ψηφιακές θέσεις εργασίας, αλλά περιλαμβάνει και εκείνους που εργάζονται στην κοινωνική περίθαλψη, υπηρεσίες και βιομηχανοποίηση. Όσον αφορά τη χρονική ευελιξία, το 36% των ερωτηθέντων θα ήθελε ένα παραδοσιακό πλήρως σταθερό ωράριο 9.00-17.00, το 44% θα προτιμούσε συνδυασμό σταθερού και ευέλικτου χρόνου εργασίας, και το 20% να έχει πλήρη ευελιξία χρόνου. Σε έρευνα από τη Ρουμανία τον Φεβρουάριο του 2021, 4 στις 10 γυναίκες είπαν ότι η επαγγελματική τους ζωή η ισορροπία είχε επιδεινωθεί. Σε ορισμένες περιπτώσεις είχαν εργαστεί σκληρότερα, συμπεριλαμβανομένης της υπερωρίας, για να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις εργασίας (Stirile PRO TV, 2021). Έπρεπε επίσης εργάζονται περισσότερο επειδή οι οικιακές εργασίες χρειάζονταν περισσότερο χρόνο από ό συνήθης. Σε ολλανδική οικονομική καθημερινή εφημερίδα, ένας καθηγητής της ηγεσίας και της οργανωτικής αλλαγής δήλωσε ότι η υβριδική εργασία αυξάνει τον φόρτο εργασίας των γυναικών στο σπίτι και ότι οι γυναίκες που ασχολούνται με ακαδημαϊκή εργασία δημοσιεύονται λιγότερα άρθρα από το συνηθισμένο κατά τις περιόδους αναγκαστικής τηλεργασίας.

Η τηλεργασία αυξήθηκε στην ΕΕ αργά τα 10 χρόνια πριν από την ξέσπασμα της πανδημίας, αν και ως επί το πλείστον περιστασιακά. Η σταδιακή διάδοση της διέφερε έντονα ανάμεσα σε κλάδους και επαγγέλματα (ήταν ιδιαίτερα υψηλή σε υπηρεσίες έντασης γνώσης και ΤΠΕ). Επαγγελματίες και διευθυντές υψηλής ειδίκευσης ήταν ήδη συνηθισμένος να δουλεύεις από το σπίτι. Για πολλούς άλλους εργαζομένους η τηλεργασία είναι σχεδόν καινούργια εμπειρία. Όπως προαναφέρθηκε, η ίδια η φύση κάποιων επαγγελμάτων τα καθιστά δύσκολο ή αδύνατο να εκτελεστούν μακριά από το εργοτάξιο. Πέρα από την τεχνική σκοπιμότητα, καταγράφονται και διαφορές στην πρόσβαση. Οι διαφορές στην πρόσβαση στην τηλεργασία προστίθενται στις υπάρχουσες διαστάσεις της εισοδηματικής ανισότητας.

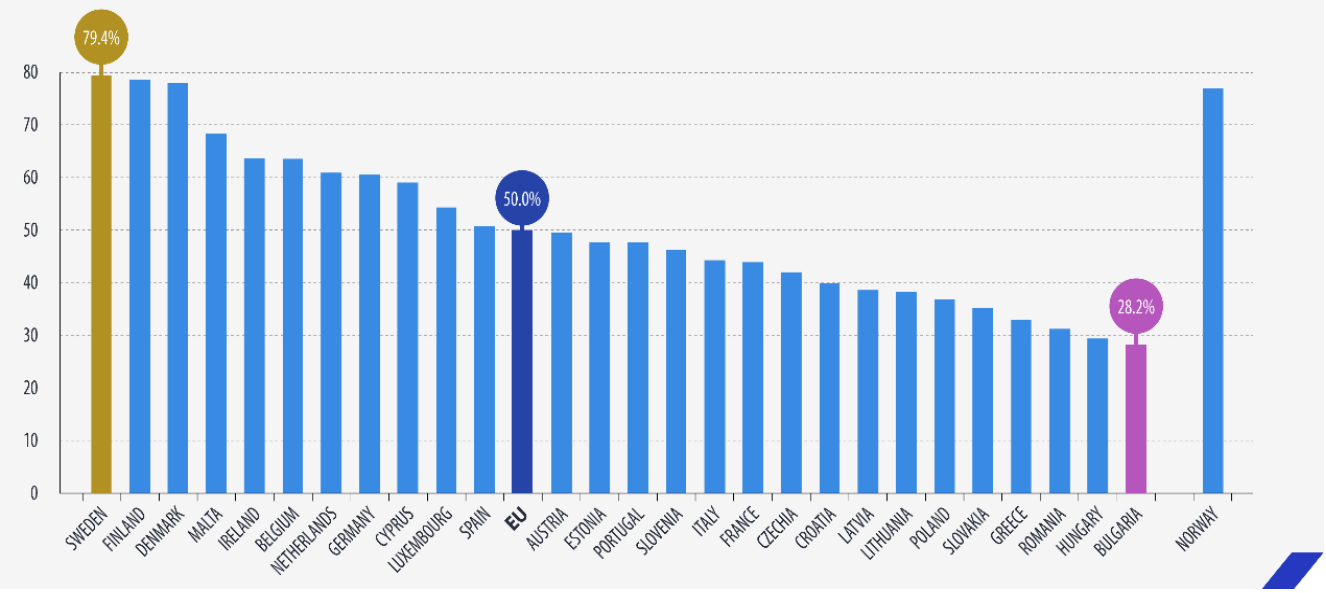
Κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19, ένα μεγάλο ποσοστό των εργαζομένων αντιμετώπισε μεταβαλλόμενα πρότυπα εργασίας – συμπεριλαμβανομένης της εργασίας από το σπίτι. Το 2019, περίπου 1 στους 20 (5,5%) απασχολούμενους άτομα ηλικίας 20-64 ετών στην ΕΕ εργάζονταν συνήθως από το σπίτι. Ο αντίκτυπος της κρίσης του COVID-19 ήταν εμφανής καθώς αυτό το μερίδιο υπερδιπλασιάστηκε το 2020 σε 12,3% (+6,8%). Σε μικρότερο βαθμό, σημειώθηκε περαιτέρω αύξηση στο μερίδιο των ατόμων που συνήθως εργάζονται από το σπίτι το 2021, καθώς έφτασε στο 13,5% (+1,2%). Η περιφερειακή κατανομή της εργασίας από το σπίτι το 2021 ήταν κάπως άνιση, στο βαθμό που υπήρχαν 95 περιφέρειες επιπέδου NUTS 2 όπου το μερίδιο αυτό ήταν πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ, σε σύγκριση με 140 περιφέρειες που κατέγραψαν μερίδια χαμηλότερα από το μέσο όρο (Διάγραμμα 17).



Διάγραμμα 17: Εργαζόμενοι από το σπίτι, 2021. Ηλικίες 20-64, Περιφέρειες NUTS2. Πηγή: Eurostat

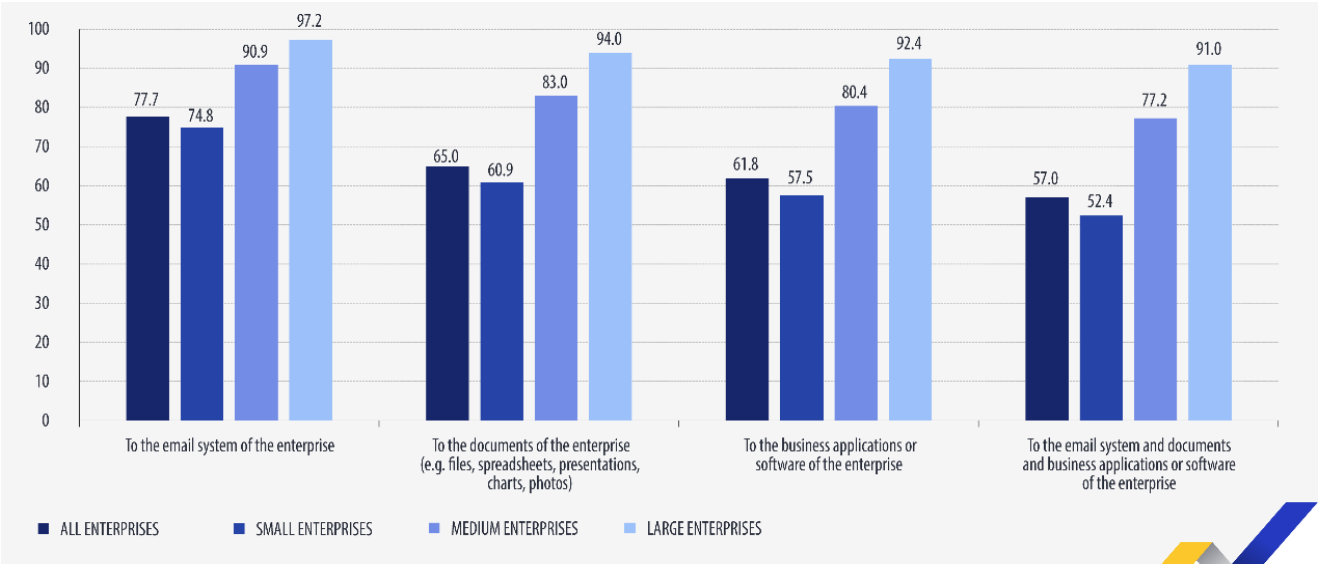
Στη Στοκχόλμη δύο στους πέντε απασχολούμενους (ή το 40,5%) εργάζονταν συνήθως από το σπίτι το 2021. Αυτό ήταν το υψηλότερο μερίδιο μεταξύ των περιφερειών επιπέδου NUTS 2, με δύο ακόμη περιφέρειες πρωτεύουσας να καταγράφουν τα επόμενα υψηλότερα ποσοστά : Eastern και Midland στην Ιρλανδία (39,3% των εργαζομένων) και Helsinki-Uusimaa στη Φινλανδία (37,0%).Το μερίδιο των απασχολουμένων στην ΕΕ που συνήθως εργάζονται από το σπίτι αυξήθηκε κατά 8,0 ποσοστιαίες μονάδες μεταξύ 2019 και 2021. Ίσως η πιο εντυπωσιακή πτυχή αφορά τη ταχεία αύξηση του ποσοστού των απασχολουμένων που εργάζονταν από το σπίτι σε πολλές πρωτεύουσες και αστικές περιοχές. Στο Eastern και Midland στην Ιρλανδία και στη Στοκχόλμη στη Σουηδία, οι αυξήσεις ήταν +33,1% και +32,8%, αντίστοιχα. Με άλλα λόγια, όταν συγκρίνουμε την κατάσταση πριν από την πανδημία το 2019 με την κατάσταση του 2021, το μερίδιο των απασχολουμένων που συνήθως εργάζονται από το σπίτι αυξήθηκε σε αυτές τις δύο πρωτεύουσες περιφέρειες κατά ένα ποσό που ήταν περισσότερο από τέσσερις φορές υψηλότερο από την αύξηση για την μέσος όρος της ΕΕ.

Όπως προαναφέρθηκε, η πανδημία COVID-19 άλλαξε τα μοντέλα εργασίας και οδήγησε πολλές επιχειρήσεις να στραφούν σε εικονικές συναντήσεις για να γεφυρώσουν τη φυσική απόσταση και να διατηρήσουν τις επιχειρήσεις τους. Σύμφωνα με τη Eurostat, το 2022, στην ΕΕ το 50% των επιχειρήσεων με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους ή αυτοαπασχολούμενους πραγματοποίησαν εξ αποστάσεως συναντήσεις μέσω Διαδικτύου. Μεταξύ των μελών της ΕΕ, υπήρχε μεγάλη διακύμανση στο ποσοστό των επιχειρήσεων που χρησιμοποίησαν αυτό το χαρακτηριστικό. Τα μεγαλύτερα μερίδια καταγράφηκαν στη Σουηδία (79,4%) και στη Φινλανδία (78,5%), ακολουθούμενη από τη Δανία (78,0%), τη Μάλτα (68,3%) και την Ιρλανδία (63,6%). Στην αντίθετη πλευρά της κλίμακας, τα χαμηλότερα μερίδια καταγράφηκαν στη Βουλγαρία (28,2%), στην Ουγγαρία (29,4%), στη Ρουμανία (31,2%), **στην Ελλάδα (32,9%)** και στη Σλοβακία (35,2%).

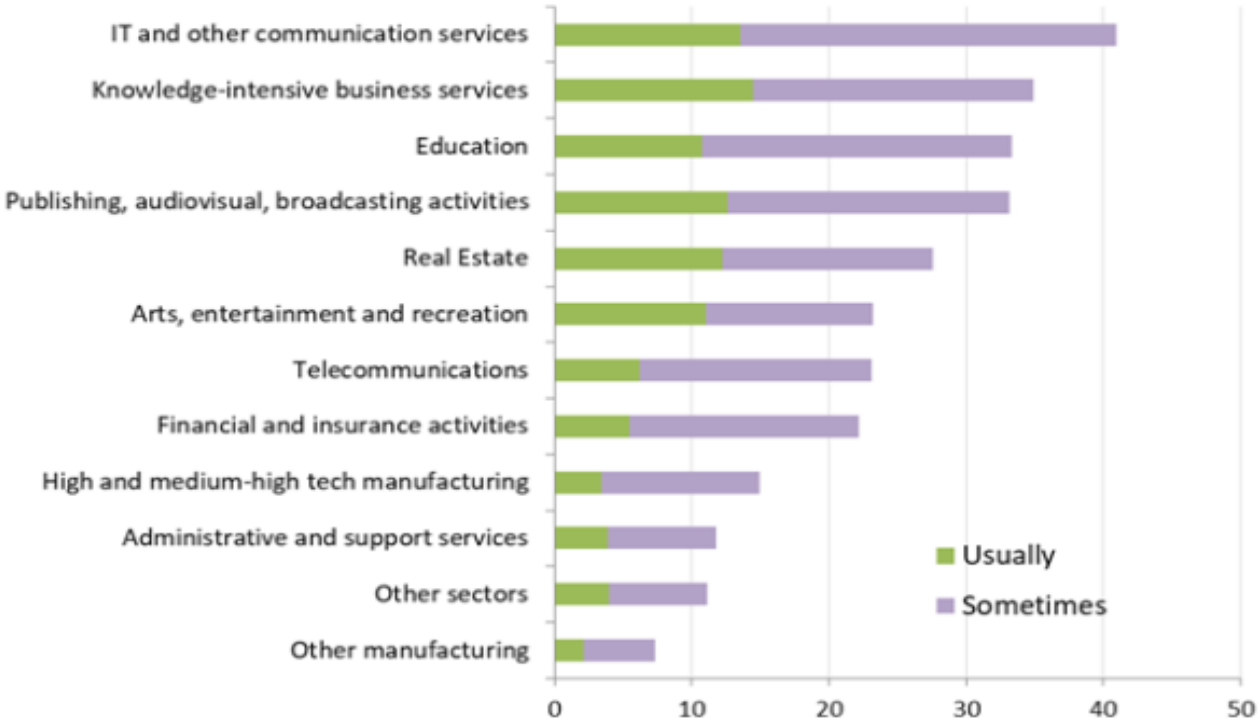


Διάγραμμα 18: Ποσοστό επιχειρήσεων που διεξάγουν τηλεδιασκέψεις, ανά χώρα. Πηγή: Eurostat

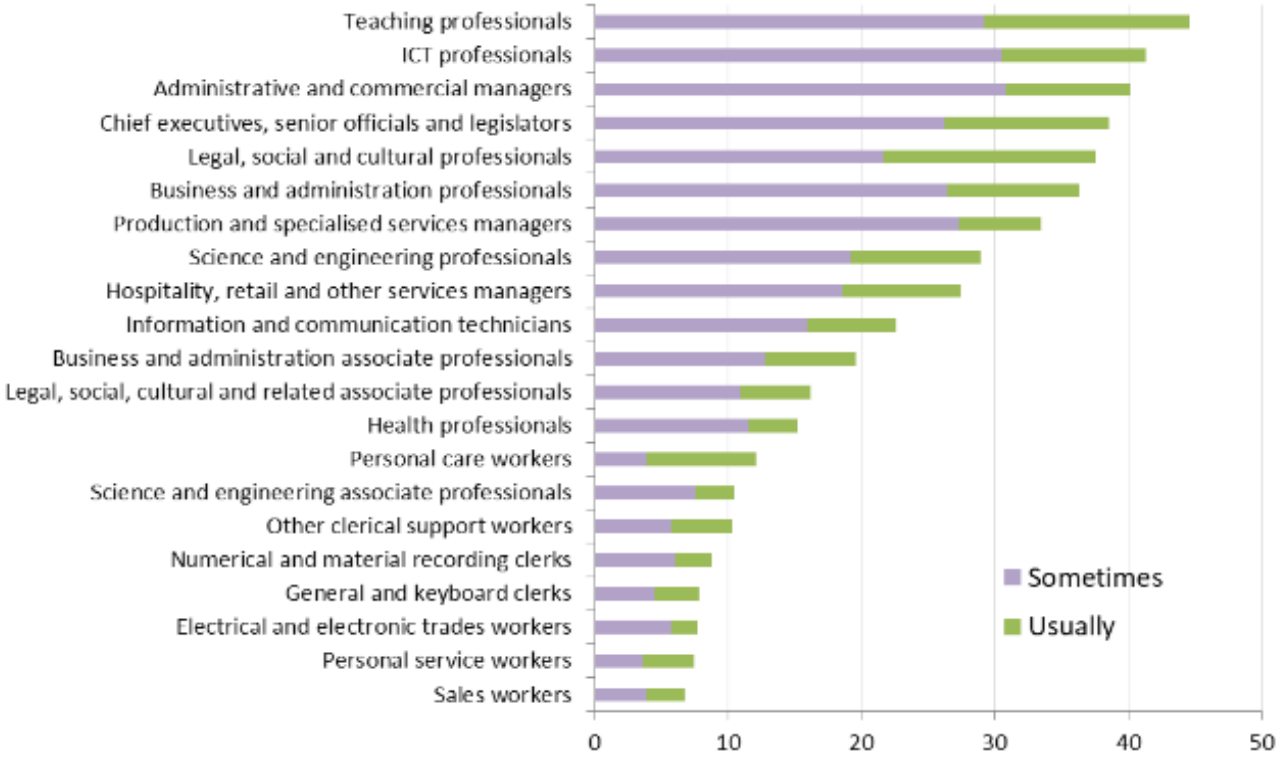
Κυρίως μεγάλες επιχειρήσεις πρόσφεραν πρόσβαση στην εξ αποστάσεως εργασία. Το 2022, στην ΕΕ, σχεδόν 6 στις 10 επιχειρήσεις (57,0%) με 10 ή περισσότερους υπαλλήλους ή αυτοαπασχολούμενους πρόσφεραν και τους τρεις τύπους απομακρυσμένης πρόσβασης στους υπαλλήλους τους. Όσον αφορά το μέγεθος των επιχειρήσεων, το 91,0% των μεγάλων επιχειρήσεων (250 ή περισσότεροι μισθωτοί ή αυτοαπασχολούμενοι) πρόσφεραν και τους τρεις τύπους απομακρυσμένης πρόσβασης στους εργαζομένους τους, ενώ το ίδιο συνέβη στο 77,2% των μεσαίων επιχειρήσεων (από 50 σε 249 μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους) και 52,4% των μικρών επιχειρήσεων (από 10 σε 49 μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες) (Διάγραμμα 19). Στα παρακάτω Διαγράμματα 20-21 παρουσιάζεται η διάδοση της τηλεργασίας ανά βασικό τομέα οικονομικής δραστηριότητας και ανά κύριο επάγγελμά, στην ΕΕ-27.



Διάγραμμα 19: Ποσοστό ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που προσφέρουν δυνατότητα τηλεργασίας, ανά μέγεθος. Πηγή: Eurostat

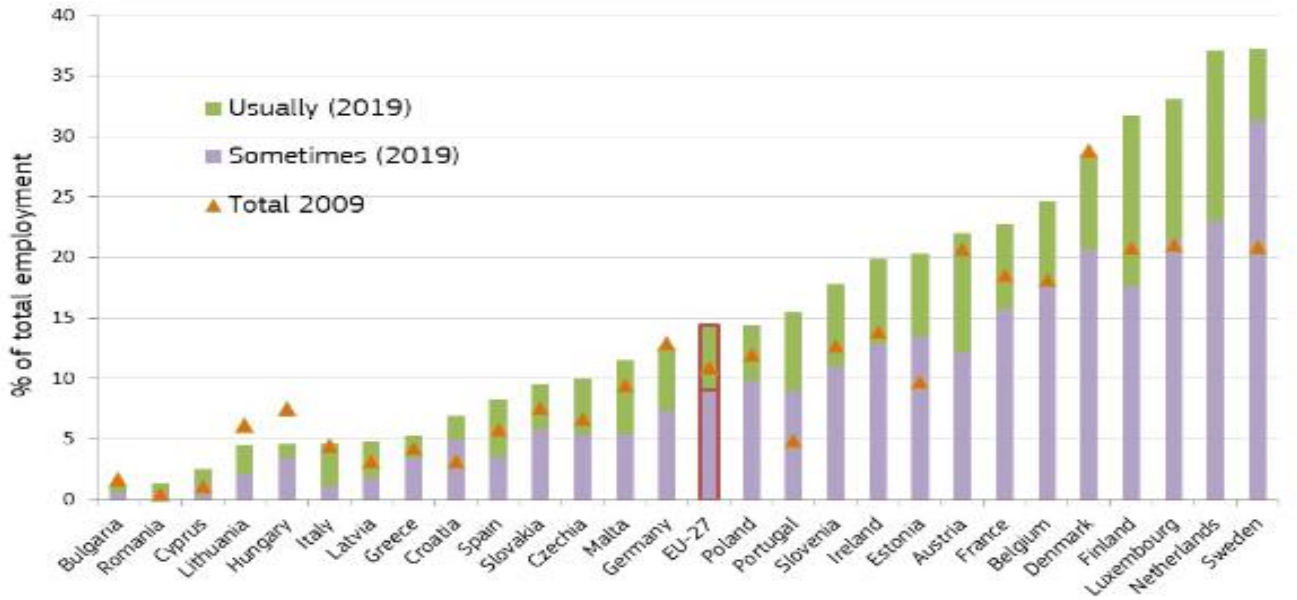


Διάγραμμα 20: Διάδοση της τηλεργασίας ανά βασικό τομέα οικονομικής δραστηριότητας, ΕΕ-27 Πηγή: Eurostat.

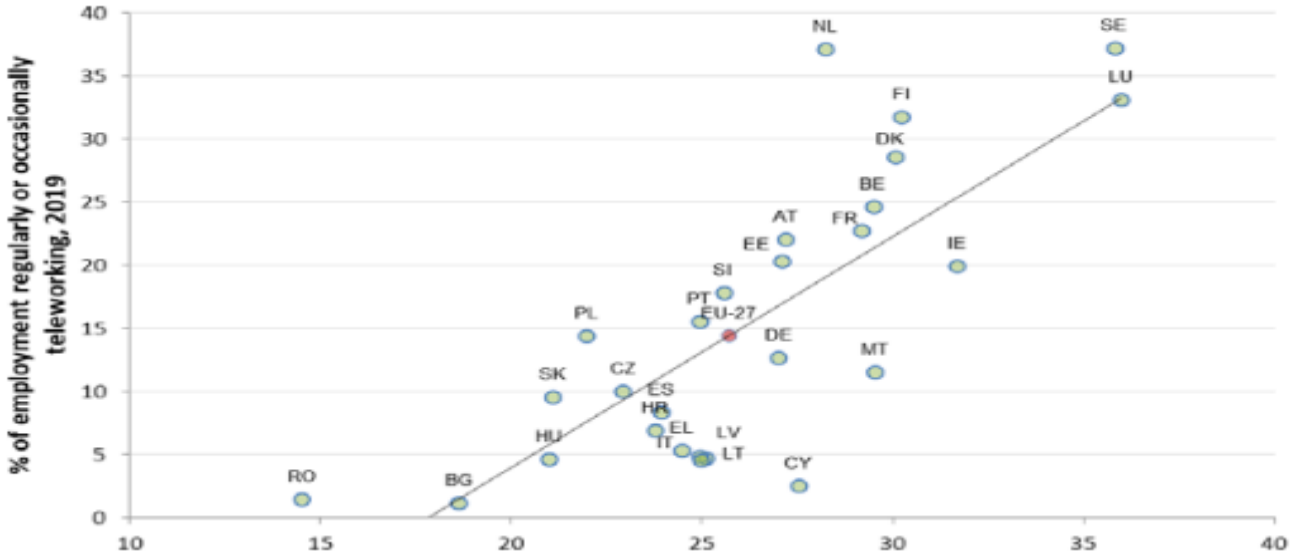


Διάγραμμα 21: Διάδοση της τηλεργασίας ανά κύριο επάγγελμα, 2018, ΕΕ-27. Πηγή: Eurostat.

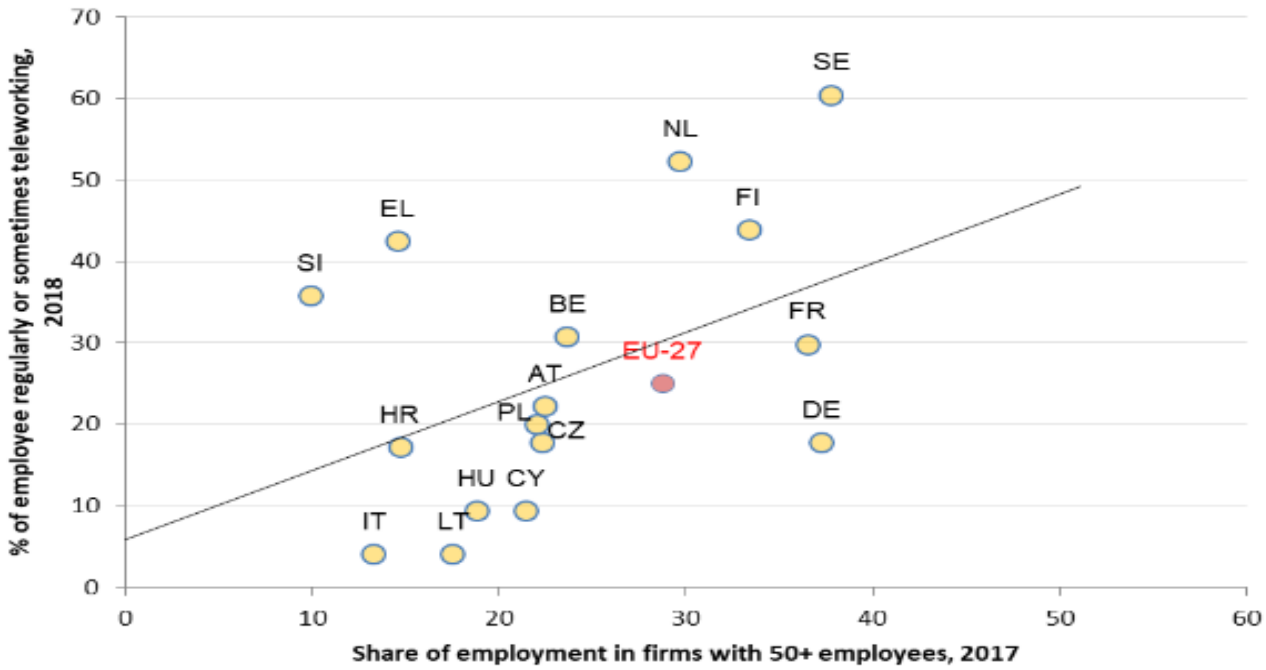
Όπως τονίστηκε, υπήρχαν ήδη μεγάλες διαφορές στην επικράτηση της τηλεργασίας στα κράτη μέλη της ΕΕ πριν από την πανδημία (Διάγραμμα 22). Οι διαφορές στη βιομηχανική δομή είναι από τις κύριους παράγοντες που εξηγούν την ποικίλη διάδοση της τηλεργασίας σε όλες τις χώρες της ΕΕ. Ωστόσο, διαφορές στο μερίδιο της τηλεργασίας μεταξύ χωρών ήταν μεγάλες, ακόμη και στον ίδιο τομέα. Πέρα από τις διαφορές στη βιομηχανική δομή, ένας συνδυασμός παραγόντων συμβάλλει στη διαφορετική υιοθέτηση της τηλεργασίας στην ΕΕ, όπως διαφορές εντός των τομέων, κατανομή της απασχόλησης ανά μέγεθος επιχείρησης, ποσοστό αυτοαπασχόλησης, ψηφιακές δεξιότητες των εργαζομένων κοκ (Διαγράμματα 22-23-24-25-26).



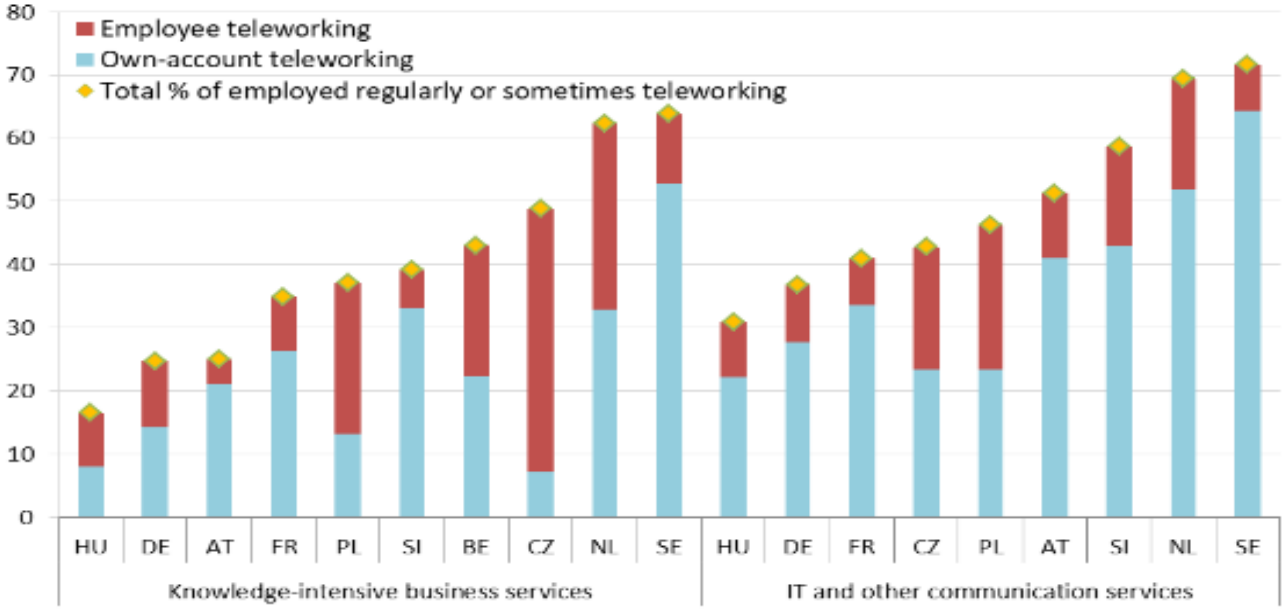
Διάγραμμα 22: Επικράτηση της τηλεργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ, 2009-2019. Πηγή: Eurostat.



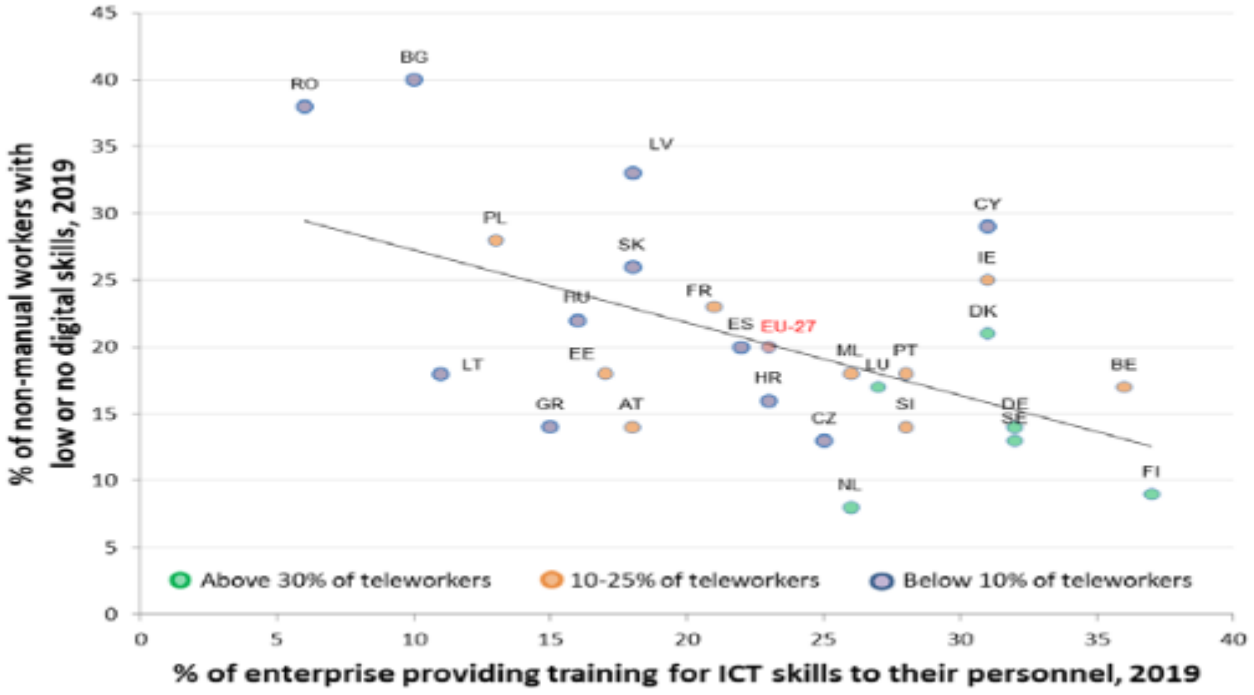
Διάγραμμα 23: Συσχετισμός τηλεργασίας και επαγγελμάτων έντασης γνώσης, 2019, ΕΕ-27. Πηγή: Eurostat.



Διάγραμμα 24: Ποσοστό τηλεργασίας σε σχέση με μέγεθος επιχείρησης, 2017. Σημείωση: Το γράφημα δείχνει χώρες με διαθέσιμα στοιχεία για την συχνότητα εργασίας από το σπίτι μέσα τον επιλεγμένο τομέα. Πηγή: Eurostat.



Διάγραμμα 25: Κατανομή των τηλεργαζομένων, σε χώρες της ΕΕ και σε δύο επιλεγμένους τομείς. Σημείωση: Το γράφημα δείχνει τις χώρες με διαθέσιμα στοιχεία για την συχνότητα εργασίας από το σπίτι. Πηγή: Eurostat.



Διάγραμμα 26: Ψηφιακές δεξιότητες, εκπαίδευση ΤΠΕ και τηλεργασία, 2019. Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με έκθεση της Coresignal (Remote Work Statistics Europe), το συνολικό μερίδιο απομακρυσμένων θέσεων εργασίας στην Ευρώπη ήταν περίπου 9% περίπου τον Φεβρουάριο του 2022. Αυτό είναι χαμηλότερο από το υψηλότερο επίπεδο ενάμιση έτους, μεταξύ Οκτωβρίου 2020 και Μαρτίου 2022, περίπου 20%. πριν από τέσσερις μήνες, τον Οκτώβριο του 2021. Τον Μάιο του 2022, το BBC δημοσίευσε άρθρο που παρέθετε αρκετές μελέτες σχετικά με τη δημοτικότητα της εξ αποστάσεως εργασίας σε χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Γερμανία, η Ιταλία, η Γαλλία κ.λπ. Ο συγγραφέας του άρθρου του BBC χρησιμοποίησε μια μελέτη του Hiring Lab σχετικά με την επιμονή της εξ αποστάσεως εργασίας μετά την πανδημία. Η μελέτη βασίστηκε σε δεδομένα από τον ΟΟΣΑ και το Indeed. Σύμφωνα με τη μελέτη, ενάμιση σχεδόν χρόνο μέχρι τον Σεπτέμβριο του 2021, τα ποσοστά θέσεων τηλεργασίας τριπλασιάστηκαν από 2,5% σε 7,5% σε χώρες όπως η Ιρλανδία, η Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Αυτή ήταν μια αύξηση 200%. Επιπλέον, τον Οκτώβριο του 2020, το Multidisciplinary Digital Publishing Institute, το οποίο είναι υπεύθυνο για τη δημοσίευση επιστημονικών περιοδικών ανοιχτής πρόσβασης από το 1996, πραγματοποίησε μια μελέτη για την τηλεργασία. Η μελέτη είχε στόχο να διερευνήσει τους κύριους καθοριστικούς παράγοντες της εξ αποστάσεως εργασίας και πού συνέβαινε αυτό, κυρίως στην Ευρώπη. Οι ερευνητές της μελέτης MDPI ανακάλυψαν ότι το 2017, μόνο το 5% του ενεργού πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης εργαζόταν τακτικά στο σπίτι. Από το ξέσπασμα του COVID-19, αυτό το 5% αυξήθηκε στο 37% των υπαλλήλων της ΕΕ που εργάζονται από το σπίτι έως το 2020. Όπως ίσως έχετε παρατηρήσει στις παραπάνω μελέτες, αυτός ο αριθμός μειώθηκε αρκετά. Αυτό οφείλεται στην υψηλή αιχμή που είδαμε στις άνευ προηγουμένου συνθήκες του COVID στα τέλη του 2020.

Η Job Flare δημοσίευσε ένα άρθρο σχετικά με τις τέσσερις κορυφαίες βιομηχανίες εξ αποστάσεως εργασίας το 2021. Οι βιομηχανίες που αναφέρονται σε αυτό το άρθρο δραστηριοποιούνται σε διάφορες χώρες και περιοχές, συμπεριλαμβανομένης της Ευρώπης. Σύμφωνα με τη μελέτη:

1. Η τεχνολογία της πληροφορίας είναι η πιο δημοφιλής βιομηχανία που συμβάλλει στην εξ αποστάσεως εργασία. Εργασίες όπως η ανάλυση ασφάλειας στον κυβερνοχώρο, ο προγραμματισμός λογισμικού και η ανάπτυξη front-end/back-end είναι οι πιο κατάλληλες για απομακρυσμένη εργασία σε αυτόν τον κλάδο.
2. Ο δεύτερος πιο δημοφιλής κλάδος είναι το ψηφιακό μάρκετινγκ, με θέσεις εργασίας στο μάρκετινγκ περιεχομένου, τη συγγραφή ιστολογίων και τη βελτιστοποίηση μηχανών αναζήτησης.
3. Μετά το ψηφιακό μάρκετινγκ, έχουμε τον κατασκευαστικό κλάδο στην τρίτη θέση. Αν και η κατασκευή γίνεται κυρίως επί τόπου, οι λειτουργίες της όπως ο σχεδιασμός, η χρηματοδότηση και η πρόσληψη εργολάβων γίνονται εξ αποστάσεως.
4. Η τελευταία θέση στη λίστα του Jobflare είναι θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση πελατών. Ωστόσο, οι θέσεις εργασίας για την εξυπηρέτηση πελατών είναι λίγες, καθώς οι εταιρείες απαιτούν ένα μικρό σύνολο εργαζομένων για να βοηθήσουν τους πελάτες τους. Η έκθεση της Coresignal, στην οποία αναφερθήκαμε παραπάνω, ανέφερε επίσης τους κλάδους με το μεγαλύτερο μερίδιο απομακρυσμένων θέσεων εργασίας το 2021.

Σύμφωνα με την ίδια έκθεση, οι ακόλουθοι κλάδοι ξεχώρισαν όσον αφορά την προσφορά ευκαιριών εξ αποστάσεως εργασίας:

1. Πληροφορική και Υπηρεσίες (22,1%)
2. Διαδίκτυο (18%)
3. Κοινωνική Οργάνωση (16,4%)
4. Στελέχωση και πρόσληψη (περίπου 7,5%)
5. Λογισμικό υπολογιστών (περίπου 6%)

Υπήρχε επίσης μια ενδιαφέρουσα παράπλευρη σημείωση στην έκθεση σχετικά με το μέγεθος των εταιρειών που είναι πιο ευέλικτες όσον αφορά την εξ αποστάσεως εργασία. Διαπίστωσαν ότι οι εταιρείες με 1001-5000 και 51-200 υπαλλήλους συχνά τείνουν να προσφέρουν ευκαιρίες εργασίας εξ αποστάσεως. Τα ακόλουθα δεδομένα συλλέγονται από την ομάδα ανάλυσης λύσεων ταλέντων του LinkedIn, η οποία συνέλεξε τις εφαρμογές που αναρτήθηκαν στον ιστότοπό τους από αυτές τις χώρες. Η ομάδα ανάλυσης πήρε τα δεδομένα ακριβώς όταν ξεκίνησε η πανδημία.

Η παραμικρή αύξηση στις αιτήσεις εργασίας αφορούσε τη διαχείριση έργων, μόνο 85%. Ποιες είναι οι πιο απαιτούμενες απομακρυσμένες θέσεις εργασίας στην Ευρώπη και οι μισθοί τους; Το Wild Code School είναι μια πλατφόρμα που παρέχει εντατική εκπαίδευση και μαθήματα για το επάγγελμα της πληροφορικής. Τον Φεβρουάριο του 2022, συνέλεξαν δεδομένα από τη Statistica

για τις θέσεις εργασίας με τη μεγαλύτερη ζήτηση στην Ευρώπη. Σύμφωνα με ο τα ευρήματά τους, οι πιο αμειβόμενες απομακρυσμένες εργασίες είναι οι εξής:

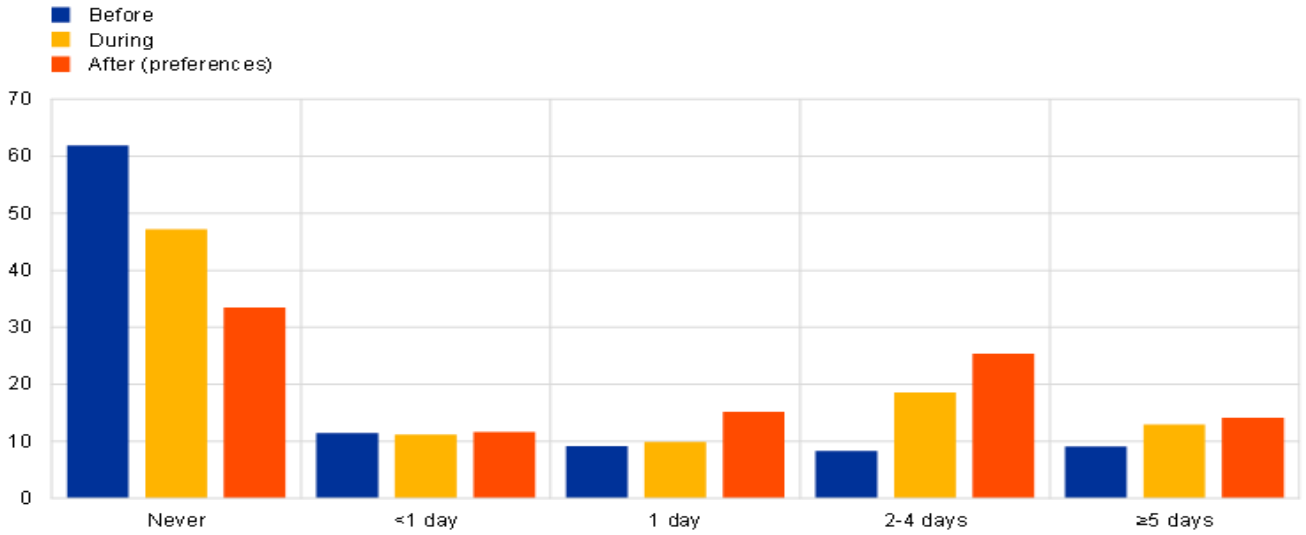
- Προγραμματιστές Ιστού
- Αναλυτές δεδομένων
- Διευθυντές προϊόντων
- Χρηματοοικονομικοί Σύμβουλοι
- Φροντιστήρια/ Εκπαιδευτικά Επαγγέλματα

Προτιμούν όμως οι Ευρωπαίοι εργοδότες την εξ αποστάσεως εργασία; Οι εργοδότες μπορεί να έχουν κάποιες ανησυχίες σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασία. Μία από αυτές τις ανησυχίες είναι η παραγωγικότητα των εργαζομένων. Σύμφωνα με την έκθεση State of Remote Work 2021 από την Owl Labs, το 90% των εργαζομένων που εργάζονταν εξ αποστάσεως κατά τη διάρκεια της πανδημίας ανέφεραν ότι ήταν είτε εξίσου παραγωγικοί είτε ακόμη πιο παραγωγικοί σε σύγκριση με τους εργαζόμενους στο γραφείο. Το 84% των εργαζομένων είπε επίσης ότι η εξ αποστάσεως εργασία μετά την πανδημία θα τους έκανε πιο ευτυχισμένους. Πολλοί ήταν μάλιστα διατεθειμένοι να κάνουν περικοπή μισθών για αυτήν την διευκόλυνση από τους εργοδότες τους. Μια έρευνα της McKinsey δείχνει περαιτέρω ότι το 52% του προσωπικού του Ηνωμένου Βασιλείου απολάμβανε καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά τη διάρκεια του lockdown χάρη στην εξ αποστάσεως εργασία. Και ορισμένες έρευνες έχουν δείξει ότι η καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα και να έχει σημαντική επίδραση στο τελικό αποτέλεσμα. Ανακάλυψαν επίσης ότι η έκταση της υποδομής ψηφιοποίησης επηρεάζει σημαντικά την παραγωγικότητα των εργαζομένων σε διάφορα μέρη του κόσμου. Για παράδειγμα, οι Κινέζοι και οι Ινδοί εργαζόμενοι θα μπορούσαν να περνούν μεταξύ 12% και 22% του χρόνου τους σε εργασία εξ αποστάσεως προτού χάσουν σημαντικά την παραγωγικότητά τους. Ενώ οι εργαζόμενοι στο Ηνωμένο Βασίλειο θα μπορούσαν να δαπανήσουν μεταξύ 33% και 46% προτού παρατηρηθεί μείωση της παραγωγικότητας. Συνοψίζοντας, είναι αρκετά προφανές ότι οι εργαζόμενοι θέλουν εργασία εξ αποστάσεως. Υπάρχουν επίσης κάποια οφέλη σε αυτό για τους εργοδότες. Ωστόσο, σύμφωνα με την έκθεση Coresignal που αναφέρθηκε παραπάνω και ειδικούς από το LinkedIn, οι Ευρωπαίοι εργοδότες φαίνεται ότι δεν είναι τόσο μερικοί στην εξ αποστάσεως εργασία όσο οι εργαζόμενοι.

Οι μεγάλες επιχειρήσεις ηγούνται σε όλους τους τύπους απομακρυσμένης πρόσβασης και τηλεργασίας. Σχεδόν όλες οι μεγάλες επιχειρήσεις πρόσφεραν απομακρυσμένη πρόσβαση στο σύστημα email της επιχείρησης (97,2%), σε έγγραφα της επιχείρησης (π.χ. αρχεία, υπολογιστικά φύλλα, παρουσιάσεις, γραφήματα, φωτογραφίες) (94,0%) και σε επιχειρηματικές εφαρμογές ή λογισμικό της επιχείρησης (π.χ. πρόσβαση σε συστήματα λογιστικής, πωλήσεων, παραγγελιών, διαχείρισης σχέσεων πελατών (CRM) (92,4%). Όσον αφορά τις μεσαίες επιχειρήσεις, το 90,9% παρείχε στους υπαλλήλους τους απομακρυσμένη πρόσβαση στο σύστημα email, το 83,0% στα έγγραφα της επιχείρησης και το 80,4% στις επιχειρηματικές εφαρμογές ή λογισμικό της επιχείρησης. Συγκριτικά, οι μικρές επιχειρήσεις παρείχαν εξ αποστάσεως πρόσβαση σε μικρότερο βαθμό, αφού το 74,8% παρείχαν στους υπαλλήλους

τους απομακρυσμένη πρόσβαση στο email, το 60,9% σε έγγραφα και το 57,5% σε επιχειρηματικές εφαρμογές ή λογισμικό της εταιρείας.

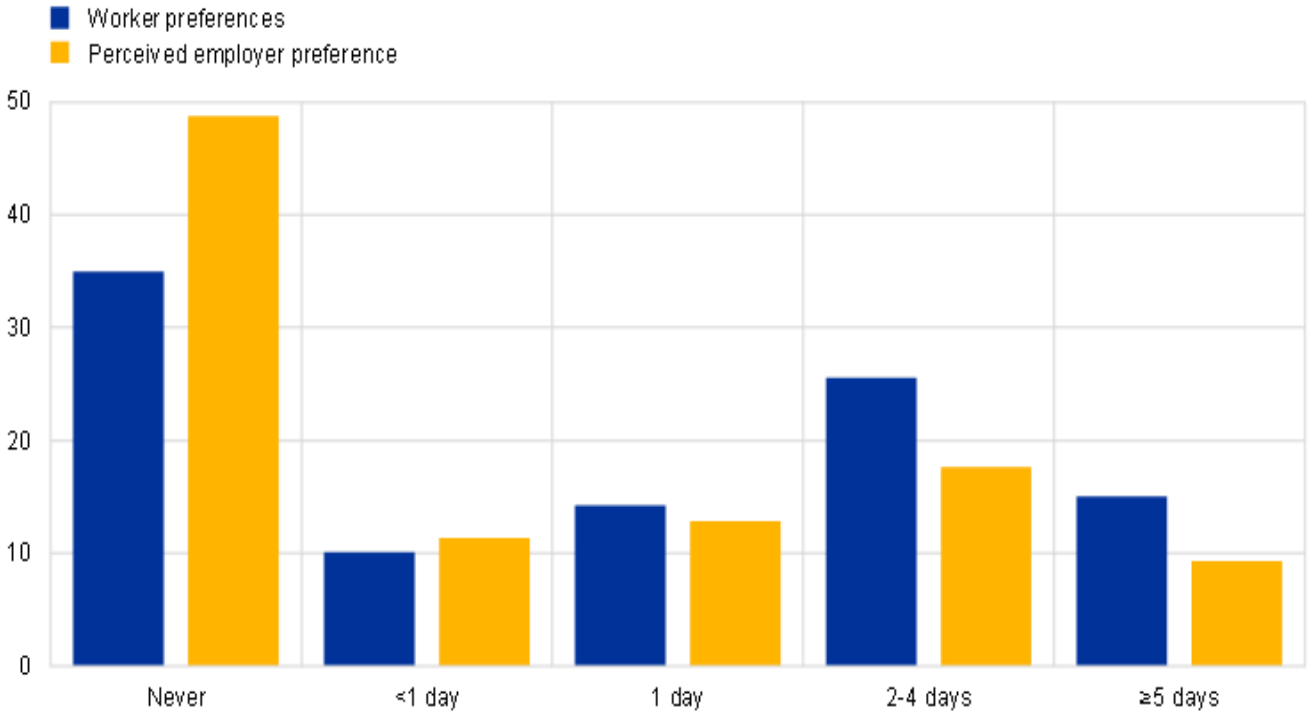
Η Έρευνα Προσδοκιών Καταναλωτών της ΕΚΤ (CES) ρώτησε τους καταναλωτές σχετικά με την τηλεργασία μεταξύ 2020 και 2022. Σύμφωνα με στοιχεία της CES, περισσότερο από το 60% των εργαζομένων δεν είχαν εργαστεί ποτέ από το σπίτι πριν από την πανδημία. Αυτό το μερίδιο έπεσε κάτω από το 40% τους μήνες μετά την έναρξη της πανδημίας. Τον Μάιο του 2022 η πλειονότητα των εργαζομένων στη ζώνη του ευρώ ανέφερε ότι είχαν εργαστεί εξ αποστάσεως τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα κατά τους τρεις προηγούμενους μήνες (Διάγραμμα 27). Οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εργάζονταν εξ αποστάσεως το έκαναν μεταξύ δύο έως τεσσάρων ημερών την εβδομάδα. Οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν επίσης για τις προτιμήσεις τους σχετικά με το WFH μόλις τελείωσε η πανδημία COVID-19. περίπου τα δύο τρίτα δήλωσαν ότι θα ήθελαν να εργάζονται εξ αποστάσεως τουλάχιστον μία ημέρα την εβδομάδα και περίπου το 25% έδειξε ότι προτιμά ένα καθεστώς WFH μεταξύ δύο έως τεσσάρων ημερών την εβδομάδα. Αυτά τα στοιχεία υποδηλώνουν την επιθυμία να επικρατήσουν οι υβριδικοί τρόποι εργασίας πέρα από τους περιορισμούς και τις ανησυχίες για την υγεία που σχετίζονται με την πανδημία.



Διάγραμμα 27: Αριθμός ημερών WFH πριν και κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 και προτιμήσεις για μετά, 2022. Σημείωση: Οι ερωτηθέντες (ηλικίας 20-64 ετών) ρωτήθηκαν τον Μάιο του 2022 σχετικά με τον αριθμό των ημερών τηλεργασίας που ήταν διαθέσιμες ανά εβδομάδα πριν από την πανδημία COVID-19, τον αριθμό των ημερών τηλεργασίας που ήταν διαθέσιμες σε έναν τυπικό μήνα από τον Φεβρουάριο έως τον Απρίλιο του 2022 και τον προτιμώμενο αριθμό ημερών τηλεργασίας ανά εβδομάδα μετά το τέλος της πανδημίας COVID-19. Πηγή: ΕΚΤ.

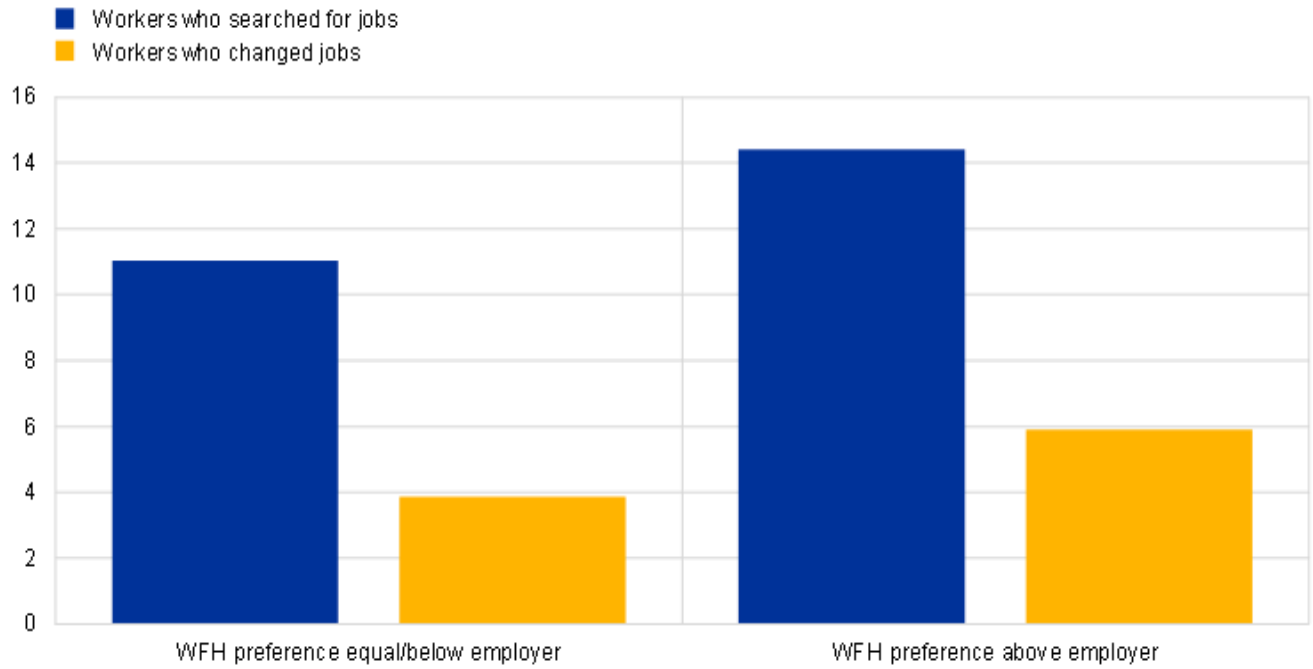
Κατά μέσο όρο, οι εργαζόμενοι βλέπουν τις προτιμήσεις τους για την τηλεργασία ευρέως ευθυγραμμισμένες με τις προτιμήσεις που θεωρούν ότι έχουν οι εργοδότες τους. Τον Αύγουστο του 2021 περίπου το 40% των εργαζομένων δήλωσαν ότι θα ήθελαν να εργάζονται από το σπίτι τουλάχιστον δύο ημέρες την εβδομάδα μετά την πανδημία και το 27% περίμενε ότι ο εργοδότης του θα του προσφέρει αυτή την επιλογή (Διάγραμμα 28). Το 60% των εργαζομένων πίστευε ότι οι προτιμήσεις τους για την τηλεργασία ήταν ευθυγραμμισμένες με αυτές που θεωρούσαν ότι

είχαν οι εργοδότες τους. Ωστόσο, το 30% των εργαζομένων είχε προτιμήσεις τηλεργασίας που ξεπερνούσαν αυτό που περίμεναν να προσφέρουν οι εργοδότες τους.



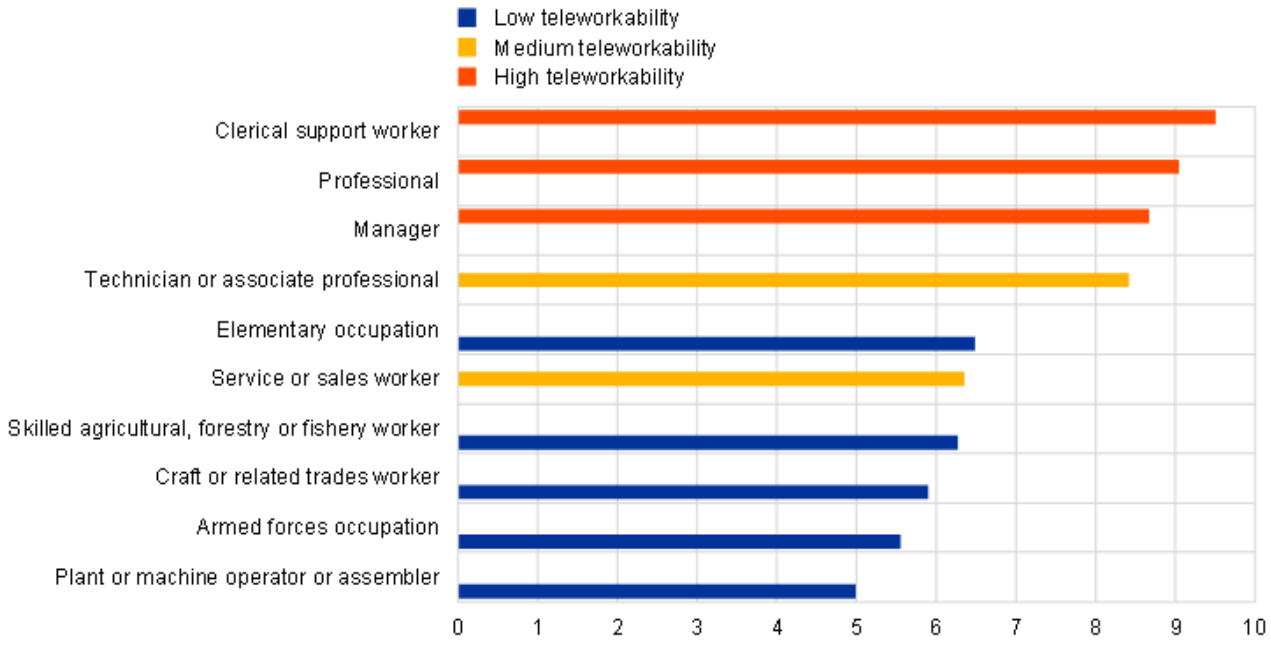
Διάγραμμα 28: Προτιμήσεις τηλεργασίας των εργαζομένων και αντίληψη για τις προτιμήσεις περί την τηλεργασίας των εργοδοτών τους (ποσοστό ερωτηθέντων), 2021. Σημειώσεις: Το γράφημα δείχνει τον προτιμώμενο αριθμό ημερών τηλεργασίας των εργαζομένων την εβδομάδα και την αντίληψή τους για τις προτιμήσεις των εργοδοτών τους. Τα στοιχεία αναφέρονται σε εργαζόμενους ηλικίας 20-64 ετών. Πηγή: ΕΚΤ.

Η προθυμία ορισμένων εργαζομένων να αναζητήσουν και να αλλάξουν θέσεις εργασίας μπορεί να επηρεαστεί από την πολιτική της τηλεργασίας που θεωρούν ότι προσφέρουν οι εργοδότες τους. Η ευρύτερη διάδοση της τηλεργασίας δυνητικά αύξησε τη σημασία της κατά την επιλογή ενός εργοδότη από έναν εργαζόμενο. Εάν οι προτιμήσεις τηλεργασίας ενός εργαζομένου υπερβαίνουν αυτό που προσφέρει (Διάγραμμα 29) ο τρέχων εργοδότης του, αυτό μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη προθυμία να αλλάξει δουλειά. Αντίστοιχα, διαπιστώθηκε ότι οι εργαζόμενοι με προτιμήσεις τηλεργασίας που υπερβαίνουν αυτές που αντιλαμβάνονται ότι προσφέρουν οι εργοδότες τους ήταν πιο πιθανό να αναζητήσουν νέες θέσεις εργασίας και ήταν πιο πιθανό να είχαν αλλάξει δουλειά.



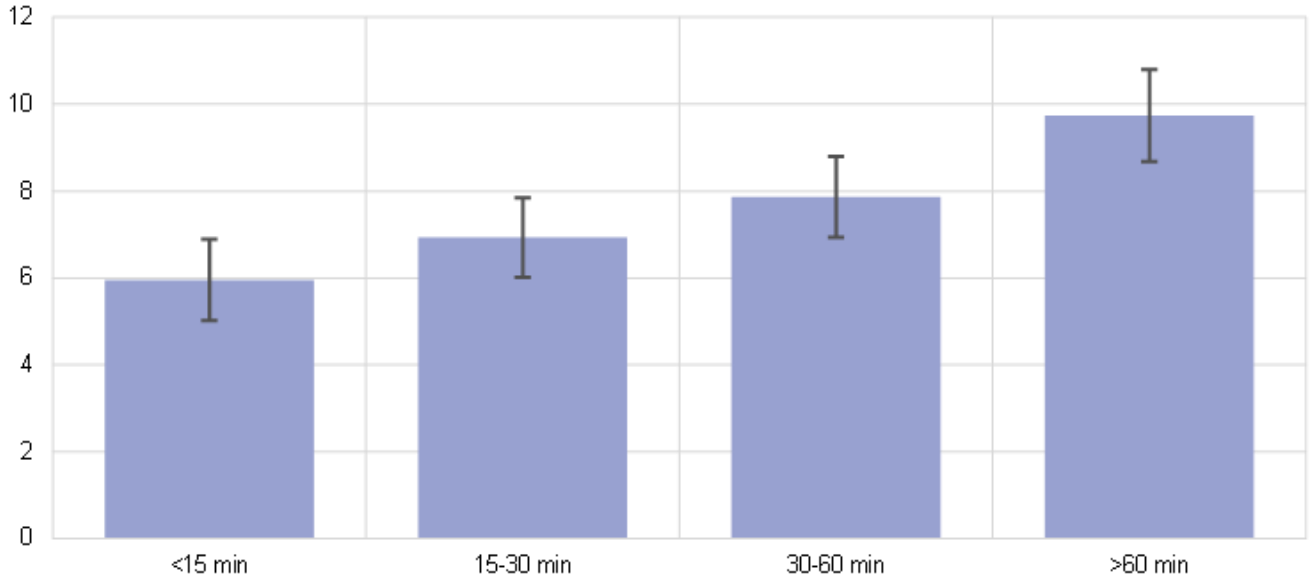
Διάγραμμα 29: Προτιμήσεις τηλεργασίας (WFH) και διατήρηση εργαζομένων (ποσοστό ερωτηθέντων), 2021, 2022. Σημείωση: Το γράφημα δείχνει το μερίδιο των εργαζομένων που είχαν αναζητήσει δουλειά πριν από την ημερομηνία της έρευνας και το μερίδιο των εργαζομένων που άλλαξαν δουλειά εντός των επόμενων εννέα μηνών με βάση την προτίμησή τους στο WFH, όπως αναφέρθηκαν τον Αύγουστο του 2021. Τα δεδομένα αναφέρονται σε εργαζόμενους ηλικίας 20-64 ετών. Πηγή: ΕΚΤ.

Ο προτιμώμενος αριθμός ημερών τηλεργασίας ανά μήνα των εργαζομένων διέφερε έντονα σε σχέση με την εργασία και τα προσωπικά χαρακτηριστικά. Η επαγγελματική ειδικότητα είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας για την εξήγηση των προτιμήσεων τηλεργασίας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στην υποστήριξη γραφείου προτιμούν 4,5 ημέρες τηλεργασίας ανά μήνα περισσότερες από τους χειριστές εγκαταστάσεων ή μηχανημάτων (Διάγραμμα 30). Αυτό υποδηλώνει ότι τα χαρακτηριστικά της εργασίας έχουν ισχυρό αντίκτυπο στις προτιμήσεις τηλεργασίας. Θα πρέπει να επαναληφθεί ότι η σκοπιμότητα/δυνατότητα ολοκλήρωσης της εργασίας εξ αποστάσεως ποικίλλει σημαντικά μεταξύ διαφορετικών επαγγελμάτων. Αυτός είναι ένας περιορισμός που αντικατοπτρίζεται τουλάχιστον εν μέρει στις προτιμήσεις του WFH που υποδεικνύονται από τους εργαζόμενους στην έρευνα. Στη συνέχεια, εξετάζουμε επομένως τα προσωπικά χαρακτηριστικά που καθορίζουν τις προτιμήσεις της τηλεργασίας αφού ληφθούν υπόψη περιοριστικοί περιορισμοί όπως το επάγγελμα, ο τομέας και το μέγεθος της εταιρείας.



Διάγραμμα 30: Αριθμός προτιμώμενων ημερών WFH ανά μήνα ανά επάγγελμα και δυνατότητα τηλεργασίας (αριθμός εργάσιμων ημερών ανά μήνα), 2022. Τα στοιχεία αναφέρονται σε εργαζόμενους ηλικίας 20-64 ετών. Πηγή: ΕΚΤ.

Μετά τον έλεγχο για συγκεκριμένα χαρακτηριστικά εργασίας, ο χρόνος μετακίνησης φαίνεται να είναι το πιο σημαντικό κριτήριο των προτιμήσεων τηλεργασίας στην ΕΕ. Ενώ χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα ή ο τομέας σε μεγάλο βαθμό συνδέονται με το εάν μια συγκεκριμένη εργασία μπορεί να εκτελεστεί εξ αποστάσεως, ο χρόνος μετακίνησης συχνά αντανακλά μια προσωπική προτίμηση. Οι εργαζόμενοι που μετακινούνται περισσότερο από μία ώρα κάθε φορά προτιμούν δέκα ημέρες τηλεργασίας ανά μήνα, δηλαδή τέσσερις ημέρες περισσότερες από τους εργαζόμενους των οποίων ο χρόνος μετακίνησης είναι μικρότερος από 15 λεπτά (Διάγραμμα 31). Αυτό είναι σύμφωνο με προηγούμενα ευρήματα για τις Ηνωμένες Πολιτείες, τα οποία δείχνουν ότι η εξοικονόμηση χρόνου μετακίνησης είναι το πιο σημαντικό όφελος της τηλεργασίας, ιδιαίτερα για τις γυναίκες και τους εργαζομένους με υψηλότερη εκπαίδευση. Διαπιστώνουμε επίσης ότι τα δημογραφικά χαρακτηριστικά παίζουν ρόλο: νεότεροι, γυναίκες και νοικοκυριά με παιδιά ηλικίας έξι ετών και κάτω δείχνουν μια προτίμηση για μεγαλύτερο αριθμό ημερών τηλεργασίας ανά μήνα. Αυτές οι συσχετίσεις είναι μεν στατιστικά σημαντικές αλλά είναι ποσοτικά μικρές.



Διάγραμμα 31: Προτιμώμενος αριθμός ημερών τηλεργασίας ανά μήνα, ανά ώρα διαδρομής από και προς την εργασία (αριθμός εργάσιμων ημερών ανά μήνα), 2022. Τα στοιχεία αναφέρονται σε εργαζόμενους ηλικίας 20-64 ετών. Πηγή: ΕΚΤ.

Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να προσαρμόζονται στα μεταβαλλόμενα πρότυπα της τηλεργασίας που προκάλεσε η πανδημία COVID-19. Ωστόσο, φαίνεται πιθανό ότι η εξ αποστάσεως εργασία θα παραμείνει σε σημαντικά υψηλότερη ζήτηση από ό,τι πριν από την έναρξη της πανδημίας. Οι εργαζόμενοι δείχνουν μεγάλη προτίμηση για την τηλεργασία και ένα ανάλογο υβριδικό μοτίβο που προσφέρει μεταξύ δύο και τεσσάρων ημερών εξ αποστάσεως εργασία την εβδομάδα φαίνεται να είναι η προτιμώμενη επιλογή για πολλούς. Τα ευρήματά μας υποδηλώνουν επίσης ότι οι προτιμήσεις της τηλεργασίας μπορεί να επηρεάσουν τη συμπεριφορά των εργαζομένων στην αναζήτηση εργασίας. Τα προσωπικά και τα ειδικά χαρακτηριστικά της εργασίας είναι και οι δύο σημαντικοί παράγοντες που καθορίζουν τις προτιμήσεις της τηλεργασίας. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με μεγάλους χρόνους μετακίνησης φαίνεται να προτιμούν έντονα την απομακρυσμένη εργασία και επομένως μπορεί να είναι πιο πρόθυμοι να αλλάξουν δουλειά για να βρουν συνθήκες τηλεργασίας που ταιριάζουν στις προτιμήσεις τους. Αυτό είναι σύμφωνο με παλαιότερα δεδομένα από τις Ηνωμένες Πολιτείες που δείχνουν ότι το 92,5% όλων των εργαζομένων δεν δούλευαν ποτέ από το σπίτι το 2000, ποσοστό που μειώθηκε στο 90,5% το 2010.

Η ερευνητική Okta, σε συνεργασία με τη Statista, εξέτασε 524 Ευρωπαίους ψηφιακούς φορείς λήψης αποφάσεων στο χώρο εργασίας (από το Ηνωμένο Βασίλειο, τη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ολλανδία και τη Σουηδία) μεταξύ 22 Σεπτεμβρίου και 3 Οκτωβρίου 2022. Οι απαντήσεις τους επιβεβαιώνουν ότι η υβριδική εργασία έχει προχωρήσει πέρα από τη διαχείριση κρίσεων πανδημίας και να γίνει ένα καθιερωμένο χαρακτηριστικό του τοπίου του χώρου εργασίας. Τα βασικά ευρήματα της έκθεσης Okta Hybrid Work Report 2023 (Gartner Remote and hybrid working is here to stay: the focus going forward is on fine-tuning and optimizing these new work practices, 2023) περιλαμβάνουν το γεγονός ότι, αν και οι απομακρυσμένοι εργαζόμενοι είναι παραγωγικοί και η υβριδική εργασία είναι εδώ για να μείνει, η διαρκής δημοτικότητα του γραφείου σημαίνει ότι οι εταιρείες επενδύουν στην αναδιαμόρφωση των χώρων γραφείου τους

ώστε να εξυπηρετούν τη συνεργασία και τη συνεργασία. με απομακρυσμένους υπαλλήλους. Ωστόσο, τα μοντέλα εργασίας βρίσκονται υπό συνεχή επαναξιολόγηση, πράγμα που σημαίνει ότι τα εργαλεία παραγωγικότητας και οι λύσεις ασφάλειας θα πρέπει να εξελιχθούν μαζί τους. Η εμπειρία των εργαζομένων, η οποία είναι ένας συνδυασμός παραγωγικότητας και ευημερίας, αποτελεί βασικό μοχλό της υβριδικής εργασίας στην Ευρώπη, διαπιστώνει η έρευνα της Okta. Ως αποτέλεσμα, οι οργανισμοί επενδύουν πολλά για να κάνουν το κατανεμημένο εργατικό δυναμικό πιο επιτυχημένο. Ο περιβαλλοντικός αντίκτυπος των στρατηγικών στο χώρο εργασίας τίθεται επίσης υπό έλεγχο, με το 72% των ερωτηθέντων να αναφέρει αύξηση των επενδύσεων σε Περιβαλλοντική, Κοινωνική και Διακυβέρνηση (ESG) τα τελευταία τρία χρόνια. Οι κορυφαίες προκλήσεις και προτεραιότητες σχετικά με την υβριδική εργασία στην έρευνα της Okta ήταν η «βελτίωση της ασφάλειας στον κυβερνοχώρο» και «η σωστή συνεργασία». Αυτό θέτει στο επίκεντρο τη βασική πρόκληση για τους ηγέτες των επιχειρήσεων: εναρμόνιση της ανάγκης των υβριδικών και των απομακρυσμένων εργαζομένων για άνεση και ευκολία στη χρήση με την απαίτηση του οργανισμού για ισχυρή ασφάλεια και συμμόρφωση.

Όπως αναφέρεται σε έκθεση της Deloitte (Social Security Update on Remote Work and other developments), από τον Νοέμβριο του 2022, η ευέλικτη προσέγγιση που εφαρμόζουν οι ολλανδικές αρχές κοινωνικής ασφάλισης για απομακρυσμένους εργαζόμενους είχε παραταθεί έως την 1η Ιουλίου 2023. Αυτή η θέση σημαίνει ότι το ισχύον σύστημα κοινωνικής ασφάλισης δε διαφέρει σε περίπτωση εργασίας από το σπίτι για 25% ή περισσότερο. Ως προς αυτό, η ολλανδική κυβέρνηση (μεταξύ άλλων κρατών μελών) τάσσεται υπέρ των πολυμερών συμφωνιών που θα χαλαρώνουν τη συμμόρφωση με την κοινωνική ασφάλιση σε μόνιμη βάση. Στόχος τους είναι η σύναψη πολυμερούς συμφωνίας με (τουλάχιστον) το Βέλγιο, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο. Οι συζητήσεις αφορούν α.ο. αύξηση του ορίου του 25% στο 40% ή για να επιτρέπεται η εργασία από το σπίτι για δύο ημέρες την εβδομάδα χωρίς να προκαλείται υποχρέωση κοινωνικής ασφάλισης στη χώρα διαμονής. Ένα πιλοτικό έργο για το ευρωπαϊκό πάσο κοινωνικής ασφάλισης ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2021 για να διερευνηθεί η σκοπιμότητα μιας ψηφιακής λύσης για την απλούστευση της αλληλεπίδρασης μεταξύ μετακινούμενων εργαζομένων και εθνικών αρχών διευκολύνοντας τη διασυνοριακή επαλήθευση της κάλυψης και των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό θα βελτίωνε τη διασυνοριακή φορητότητα των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμβάλλοντας παράλληλα στη μείωση του κινδύνου σφαλμάτων και απάτης.

Το τρέχον πιλοτικό σχέδιο για ένα ευρωπαϊκό δελτίο κοινωνικής ασφάλισης περιλαμβάνει μόνο πληροφορίες σχετικά με την κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης των μετακινούμενων εργαζομένων. Η επόμενη φάση του έργου είχε προγραμματιστεί να ξεκινήσει το 2023. Θα σας κρατάμε ενήμερους για την πρόοδο. Τον Δεκέμβριο του 2016, υποβλήθηκε πρόταση τροποποίησης των κανονισμών 883/2004 και 987/2009 της ΕΕ για διάφορα θέματα, όπως επιδόματα ανεργίας από το πρώην κράτος εργασίας για μεθοριακούς εργαζομένους, άτομα που αναζητούν εργασία επιτρέπεται να πάρουν το επίδομα ανεργίας τους σε άλλο κράτος μέλος για έξι μήνες και υποχρεωτική προηγούμενη κάλυψη τουλάχιστον τριών μηνών για υπαλλήλους που προσλαμβάνονται με σκοπό την αποστολή σε άλλο κράτος μέλος. Πέρυσι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατέληξαν σε μια προσωρινή συμφωνία. Η αναθεώρηση βρίσκεται τώρα στο πρόγραμμα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2023, και να ολοκληρωθεί φέτος. Περισσότεροι από τριάντα νομοθέτες της ΕΕ υπέγραψαν ένα έγγραφο (3 Ιουλίου) το οποίο θα διασφάλιζε τελικά την πρόσβαση σε χώρους συνεργασίας,

θα απαγόρευε την παρακολούθηση των υπολογιστών των εργαζομένων στο σπίτι και θα τους προστατεύει από το να στέλνουν ή να απαντούν σε email εκτός των ωρών εργασίας. Στόχος τους είναι να ορίσουν επίσημες κατευθυντήριες γραμμές και βέλτιστες πρακτικές της ΕΕ για εταιρείες με υβριδικούς ή απομακρυσμένους εργαζομένους και να δημιουργήσουν έναν νομικό ορισμό του τι συνιστά «υγιή σχέση με την τεχνολογία στο χώρο εργασίας» για τους εργαζομένους στην εργασία από το σπίτι ή σε άλλες απομακρυσμένες τοποθεσίες. Η πρόταση βασίζεται στην πρόταση της ΕΕ για το «δικαίωμα αποσύνδεσης», μια προηγούμενη πρόσκληση για την παροχή νομικών δικαιωμάτων στους υπαλλήλους της ΕΕ να απενεργοποιούν τις εργασίες που σχετίζονται με την εργασία και την ηλεκτρονική επικοινωνία πέρα από τις ώρες γραφείου. Η πολιτική, που εφαρμόζεται ήδη σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, όπως η Γαλλία, η Ισπανία και το Βέλγιο, υποστηρίζεται από την πλειοψηφία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και θα μπορούσε να γίνει νόμος της ΕΕ προς τα τέλη του τρέχοντος έτους.

Η αυξημένη εστίαση της ΕΕ στα δικαιώματα των απομακρυσμένων εργαζομένων έρχεται τη στιγμή που οι διευθυντές παντού ανησυχούν για την παραγωγικότητα και χάνουν την επαφή με τους εργαζομένους. Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι είναι αποφασισμένοι να διατηρήσουν την ευελιξία - παρά το γεγονός ότι κάποιοι αισθάνονται όλο και πιο μόνοι στο σπίτι. Υπάρχουν επίσης αυξανόμενες ανησυχίες σχετικά με την επιδείνωση της ψυχικής υγείας μεταξύ των εργαζομένων, καθώς οι επιχειρήσεις δεν έχουν καταλάβει ακριβώς πώς να επιτύχουν τη σωστή ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής στον υβριδικό κόσμο.

2.1. Εξ αποστάσεως εργαζόμενοι σε ευρωπαϊκές χώρες.

- Το Λουξεμβούργο και η Ιρλανδία είχαν και οι δύο μερίδιο πάνω από 20% των απομακρυσμένων εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό τους μέχρι εκείνη τη στιγμή.

- Η υψηλότερη αύξηση στη θέση εργασίας στο LinkedIn έγιναν από εργοδότες στην Ισπανία, με αύξηση 282%. Δεύτερη ήρθε το Ηνωμένο Βασίλειο με αύξηση 272%, ακολουθούμενη από την Ολλανδία, όπου σημειώθηκε αύξηση 245%.
- Η πιο σημαντική ποσοστιαία αύξηση στις θέσεις εργασίας που προβλήθηκαν στο LinkedIn ήταν επίσης στην Ισπανία με 213%, ακολουθούμενη από την Ολλανδία με 174%. Η Ιταλία είχε αύξηση 172% στους θεατές θέσεων εργασίας ενώ η Γερμανία είχε τη μικρότερη με 133%.
- Η ομάδα του LinkedIn Talent Solutions ανέλυσε επίσης την ποσοστιαία αύξηση των αιτήσεων για απομακρυσμένες θέσεις εργασίας ανά χώρα. Ο μεγαλύτερος αριθμός αιτούντων που έδειξαν πρόθεση να εργαστούν εξ αποστάσεως ήταν από το Ηνωμένο Βασίλειο, με αύξηση 189%. Μετά το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν η Ισπανία με 169%, η Ολλανδία με 148%, η Γαλλία με 91% και η Γερμανία με 84% αύξηση στους αιτούντες εργασία.
- Στη Γαλλία, η υψηλότερη αύξηση στις αιτήσεις εργασίας προήλθε από Διευθυντές Μάρκετινγκ (246%). Οι νομικοί λειτουργοί (233%) ήρθαν δεύτεροι και οι ειδικοί μάρκετινγκ

(160%) στην τρίτη θέση. Μόνο μια μικρή αύξηση στις αιτήσεις εργασίας στην πλατφόρμα LinkedIn προήλθε από επιστήμονες δεδομένων (μόνο 106%). Έτσι, η ανάλυση δεδομένων και οι θέσεις εργασίας πληροφορικής ήταν λιγότερο πιθανό να είναι διαθέσιμες από τις θέσεις εργασίας μάρκετινγκ στη Γαλλία.

- Η αύξηση των αιτήσεων εργασίας στο LinkedIn για το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν η μισή από αυτή που είδαμε στη Γαλλία. Η μεγαλύτερη αύξηση στις αιτήσεις εργασίας σημειώθηκε μεταξύ των επικεφαλής του μάρκετινγκ (98%). Η δεύτερη υψηλότερη εφαρμογή ήταν για τους αναλυτές δεδομένων (75%). Η χαμηλότερη αύξηση αφορούσε τους επικεφαλής τεχνολογίας (64%).
- Οι κορυφαίες απομακρυσμένες θέσεις εργασίας στη Γερμανία αφορούσαν τους αντιπροσώπους υποστήριξης πελατών, με αύξηση 323% το 2020. Στη συνέχεια ήρθαν οι θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την τεχνολογία, όπως οι μηχανικοί λογισμικού Java, με ρυθμό ανάπτυξης 195% στους αιτούντες.

2.2. Επισκόπηση των τεσσάρων βασικότερων σεναρίων για την εξέλιξη της τηλεργασίας στην ΕΕ

Τα επικρατέστερα σενάρια για την εξέλιξη της τηλεργασίας στην ΕΕ, είναι σύμφωνα με το Eurofound (The future of telework and hybrid work, 2023) τα εξής:

1. Ανοδική σύγκλιση: τηλεργασία και υβριδική εργασία έχουν υιοθετηθεί ευρέως και η αναλογία τους έχει αυξηθεί σε όλη την ΕΕ.
2. Ανοδική απόκλιση: συνολικά, τηλεργασία και υβριδική εργασία έχουν αυξηθεί έως το 2035, αλλά ανάμεσα σε κράτη-μέλη είναι αποκλίνουσες.
3. Πτωτική απόκλιση: συνολικά, τηλεργασία και υβριδική εργασία έχουν μειωθεί, αλλά σε διάφορους βαθμούς στα κράτη - μέλη.
4. Πτωτική σύγκλιση: συνολικά, τα επίπεδα υβριδικής εργασίας έχουν μειωθεί, με σύγκλιση κρατών-μελών σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Στο ιδιαίτερα αισιόδοξο Σενάριο 1, πολλές ευρωπαϊκές εταιρείες προσπαθούν για την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως διακοπές στην εργασία και τεχνολογικές και διοικητικές προκλήσεις, ενθαρρύνοντας έτσι καλύτερα την απόδοση της τηλεργασίας. Περισσότεροι υπάλληλοι έχουν την αυτονομία να αλλάξουν τη σειρά διαδικασιών, την ταχύτητα με την οποία λειτουργούν και τις μεθόδους που χρησιμοποιούν. Η ευρέως διαδεδομένη τηλεργασία στα κράτη μέλη προσφέρει βελτιωμένες προοπτικές καριέρας. Η αυξημένη ευελιξία έχει ενισχύσει περαιτέρω τις εργαζόμενες γυναίκες στην ΕΕ και έκανε την αγορά εργασίας περισσότερο ελκυστική για να επανεισέλθουν μετά την άδεια μητρότητας. Οι εταιρείες είναι πιο πρόθυμες να προσαρμοστούν στις ανάγκες ειδικών ομάδων εργαζομένων, όπως εκείνοι με αναπηρίες, χρόνιες ασθένειες κοκ. Οι εργοδότες έχουν επενδύσει σημαντικά στην ανάπτυξη και οργάνωση της εργασίας με μοντέλα, τα οποία επιτρέπουν μεγαλύτερη πολυπλοκότητα και προσφορά

αυτονομία για όσους εργαζόμενους επωφελούνται από την τηλεργασία και την υβριδική εργασία. Οι διευθυντές γενικά προσκαλούν το προσωπικό τους να διαμορφώσουν από κοινού τα άμεσα καθήκοντά τους και προσφέρουν στις ομάδες τη δυνατότητα επιλογής τόπου και χρόνου εργασίας. Οι εργοδότες όλο και περισσότερο απασχολούν τηλεργαζόμενους και υβριδικούς εργαζομένους σε επίσημη και άτυπη εκπαίδευση και κατάρτιση. Συμφωνημένες λύσεις σε επίπεδο εταιρείας δημιουργούν ευέλικτο πλαίσιο για την εύρεση του αμοιβαία καλύτερου μοντέλου τηλεργασίας. Στο Σενάριο 1, τα αποτελέσματα για την υγεία και την ευημερία βελτιώνονται κατά μέσο όρο, κυρίως λόγω νομοθετικών ρυθμίσεων και συλλογικών συμφωνιών. Οι εργαζόμενοι γενικά διατηρούν καλή ισορροπία εργασίας/ζωής, λόγω μεγαλύτερης αυτονομίας και μεγαλύτερης ευελιξίας διαχείριση του χρόνου τους.

Στο μετριοπαθέστερο Σενάριο 2, το δικαίωμα αποσύνδεσης έχει παίξει καθοριστικό ρόλο, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να ελέγχουν τον αριθμό των ωρών εργασίας. Μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά χρόνο και τόπο σημαίνει μεγαλύτερη αυτονομία, μόνο όμως για ορισμένα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, ενώ μαζί της αυξάνεται ο έλεγχος και η εποπτεία για την ευρύτερη μάζα των εργαζόμενων σε τηλεργασία και υβριδική εργασίας. Για αυτούς τους εργαζόμενους, εκεί είναι μεγαλύτερες απαιτήσεις και αυξημένη ένταση εργασία, καθώς πρέπει να επιτύχουν προκαθορισμένους στόχους και καθήκοντα μέσα σε πολύ συγκεκριμένο χρόνο πλαίσιο. Η αυτονομία έχει αυξηθεί για βασικούς υπαλλήλους (επαγγελματίες, διευθυντές, τεχνικοί κ.λπ.) αλλά όχι ουσιαστικά για εργάτες, τεχνίτες ή διοικητικό προσωπικό. Βασικοί υπάλληλοι (επαγγελματίες, διευθυντές, κ.λπ.) σε τηλεργασία και υβριδική εργασία διαπιστώνουν ότι έχουν μεγαλύτερες ευκαιρίες για επαγγελματική εξέλιξη, σε αντίθεση με τους μη βασικούς υπαλλήλους. Υπάρχει θετική επίδραση στην ισορροπία των φύλων σε απασχόληση συνολικά, καθώς γυναίκες βασικοί υπάλληλοι συνεισφέρουν περισσότερο στο εργατικό δυναμικό, εκμεταλλευόμενες την ευέλικτη εργασία. Οι εργοδότες έχουν επενδύσει μέτρια σε μοντέλα ανάπτυξης και οργάνωσης της εργασίας τους και διαχείρισης περισσότερο διασκορπισμένου εργατικού δυναμικού. Η εργασία σε υβριδικές μορφές προωθείται σε πολλούς χώρους εργασίας. Οι διευθυντές εστιάζουν στα επίπεδα απόδοσης και στην επίτευξη των εργασιών του υβριδικών εργαζομένων, καθώς και στα αποτελέσματα εργασίας και χρόνου διαχείριση. Παράλληλα, οι διαδικαστικές πτυχές της τηλεργασίας γίνονται ολοένα και πιο σημαντικές. Δίνεται έμφαση στην επιλεκτική συμμετοχή του προσωπικού σε συγκεκριμένα ζητήματα οργάνωσης εργασίας, όπως καθήκοντα, χρόνος κατανομή ευθυνών κοκ. Ένας αυξανόμενος αριθμός εργοδοτών προσπαθούν να δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον όπου επιλεγμένες επαγγελματικές κατηγορίες μπορούν να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους αυτόνομα. Η εκπαίδευση εστιάζεται ευρέως σε αποτελεσματική διαχείριση του υβριδικού εργατικού δυναμικού, σε διαχείριση φόρτου εργασίας, σε αντιμετώπιση απομακρυσμένων ομάδων κοκ. Στο Σενάριο 2, σε όλη την ΕΕ ένας νέος κανονισμός για την υγεία και την ασφάλεια έχει αντιμετωπίσει καίρια ζητήματα σχετικά με την εργασία: άγχος, εξάντληση και άλλα αρνητικά αποτελέσματα για την υγεία παραμένουν βασική πρόκληση μεταξύ των εργαζομένων, όμως είναι υπό συνεχή επίβλεψη και παρακολούθηση, με θετικές επιπτώσεις στους στόχους απόδοσης.

Στο Σενάριο 3, ελλείψει συμφωνίας για το δικαίωμα των εργαζομένων να αποσυνδεθουν από την εργασία κατά τις ώρες εκτός εργασίας, όσοι επιλέγουν την τηλεργασία και υβριδική εργασιακή εμπειρία πολλές ώρες εργασίας, οι οποίες διαφέρουν μεταξύ των οργανισμών. Τηλεργαζόμενοι και υβριδικά εργαζόμενοι με λιγότερη αυτονομία πάνω στη δουλειά και στον εργασιακό τους χρόνο τείνουν να εκτίθενται σε μεγαλύτερες απαιτήσεις και ένταση, αφού

πρέπει να εκτελούν εργασίες σε περιορισμένο αριθμό χρονικές περιόδους και να επιτύχουν συχνά προκλητική προ- καθορισμένους στόχους. Εργαζόμενοι σε πολυεθνικές και άλλες μεγάλες εταιρείες είναι πιο πιθανό να απολαύσουν υψηλούς βαθμούς εργασίας, διακριτικότητα και αυτονομία στην τηλεργασία και υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας. Τηλεργασία και υβριδικές ρυθμίσεις εργασίας σε πολυεθνικές και άλλες μεγάλες εταιρείες έχουν αυξήσει τις ευκαιρίες για καριέρα, σε αντίθεση με εργαζόμενους σε ΜΜΕ (που αποτελούν την πλειοψηφία των εταιριών). Ελάχιστη προσοχή δίνεται στις ανάγκες και προτιμήσεις της εργαζόμενης γυναίκας (ή άλλων ομάδων, όπως οι εργαζόμενοι με αναπηρίες ή αρμοδιότητες προσωπικής φροντίδας) σχετικά με τον τόπο και τον χρόνο εργασίας. Είναι κυρίως μεγαλύτερες εταιρείες εκείνες που έχουν εισάγει πρακτικές προσαρμοσμένες σε τηλεργασία και υβριδική εργασία. Μεγάλες εταιρείες σε κλάδους όπως η πληροφορική και οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες συνεχίζουν επενδύσεις σε νέες διαδικασίες και τεχνολογία, φέρνοντας τους εργαζόμενους σε ταχείς νέους τρόπους λειτουργίας και παραγωγής. Οι περισσότεροι εργοδότες προσφέρουν περιορισμένες ευκαιρίες οι εργαζόμενοι να διαμορφώσουν τα καθήκοντά τους ή να αποφασίσουν για το χρονοδιάγραμμα τους. Υπάρχουν ακόμα πολλοί διευθυντές που ελέγχουν στενά αν και πώς οι εργαζόμενοι εκτελούν τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί. Πάντως υπάρχουν ευκαιρίες είτε επιλεγμένης είτε περιορισμένης εκπαίδευση για κάποιους υπαλλήλους. Κορυφαίοι διευθυντές λαμβάνουν εκπαίδευση για να βελτιώσουν τη διαχείρισή τους και στρατηγικές δεξιότητες, ενώ οι εταιρείες επενδύουν λιγότερα σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Λίγοι υπάλληλοι έχουν λόγο σε ευρύτερα οργανωτικά ζητήματα, με κάποιες εξαιρέσεις σε ορισμένες κλάδους. Στο Σενάριο 3, το εργασιακό άγχος, ο κίνδυνος εξουθένωσης και άλλα αρνητικά αποτελέσματα της εργασίας προκαλούν ανησυχία, αν και με την επιλογή τηλεργασίας ή υβριδικής εργασίας οι εργαζόμενοι μπορούν να απολαύσετε μεγαλύτερη αυτονομία, συμβάλλοντας στη μείωση της πιθανότητας αντιμετωπίζουν αυτά τα προβλήματα. Ωστόσο, η δουλειά πολύ συχνά καταπατά την ιδιωτική ζωή. Αυτό συνδέεται με μακρές ώρες εργασίας, η επικράτηση των οποίων ποικίλλει μεταξύ οργανισμών και μεταξύ εργαζομένων με ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και εκείνων χωρίς.

Στο πλέον απαισιόδοξο Σενάριο 4, είναι πολλοί οι υπάλληλοι -και ιδιαίτερα οι τηλεργαζόμενοι και υβριδικοί- που προσπαθούν να κάνουν τη δουλειά τους μέσα στον καθορισμένο χρόνο τους. Ο μεγάλος φόρτος εργασίας υποχρεώνει υπαλλήλους σε εκτέλεση εργασιών στο σπίτι, πέρα από το ωράριο γραφείου, παρά αντί γι αυτό. Η εργασία συχνά παρεμβαίνει σε οικογενειακές δεσμεύσεις και προσωπικές δραστηριότητες. Διευθυντές δυσκολεύονται να διαχειριστούν τον φόρτο εργασίας τους, τη δουλειά σε ακανόνιστες ώρες και την αίσθηση να υποχρεούνται να είναι διαθέσιμοι συνεχώς. Η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού βιώνει μέτρια αύξηση εργασιακής αυτονομίας και διακριτικής ευχέρειας εργασίας. Διευθυντικό προσωπικό και επιλεγμένοι υπάλληλοι σε ηλεργασία ή υβριδική εργασία -είτε τακτικά είτε περιστασιακά- απολαμβάνουν μεγαλύτερη αυτονομία. Με την ευελιξία όχι διαδεδομένη, όσοι την επιλέγουν βλέπουν την καριέρα τους στάσιμη. Οι καριέρες γυναικών που εργάζονται από απόσταση ή υβριδικά επίσης λιμνάζουν, καθώς γίνονται λιγότερο ορατά. Ελάχιστη προσοχή δίνεται στις ανάγκες και προτιμήσεις της εργαζόμενης γυναίκας (ή σε άλλες ομάδες, όπως οι εργαζόμενοι με αναπηρίες ή αρμοδιότητες φροντίδας) σχετικά με τόπο και χρόνο εργασίας. Οι περισσότερες εταιρείες δεν επενδύουν σε παραγωγική μετάβαση στην υβριδική εργασία. Με λίγες επενδύσεις σε προσαρμογή των διαδικασιών εργασίας, είναι λίγες οι συστηματικές προσπάθειες που γίνονται για να αυξηθούν οι δεξιότητες των εργαζομένων. Οι περισσότεροι οργανισμοί προσφέρουν περιορισμένη εκπαίδευση και ευκαιρίες ανάπτυξης στο προσωπικό τους, ιδιαίτερα σε τηλεργαζόμενους και υβριδικά εργαζόμενους. Υπάρχουν λίγες ευκαιρίες για τη συμμετοχή

των εργαζομένων να συμφωνήσουν λύσεις σε εταιρικό επίπεδο γύρω από ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας. Ένα εχθρικό εργασιακό κλίμα επικρατεί, με τεταμένη σχέση μεταξύ διευθυντών και εργαζομένων. Τα πιο αρνητικά αποτελέσματα μπορούν να παρατηρηθούν στο Σενάριο 4: Η σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι σε σοβαρό κίνδυνο, και υπάρχει αύξηση αναρρωτικής άδειας και εικονικής παρουσίας. Στο σενάριο αυτό οι εργαζόμενοι αναφέρουν υψηλά επίπεδα στρες, άγχους, κόπωσης και μυοσκελετικές διαταραχές.

Ανεξάρτητα από το σενάριο, κρίνεται απαραίτητος ο έλεγχος για το πώς λειτουργούν στην πράξη η τηλεργασία και οι υβριδικές ρυθμίσεις, και πώς διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες εργαζομένων μπορεί να είναι επηρεάζονται από αυτές. Ο διαχωρισμός μεταξύ όσων μπορούν να εργαστούν εξ αποστάσεως και όσων δεν μπορούν δύναται να καταστεί μια νέα αιτία ανισότητας. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι ενώ ένας μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας μπορεί να προσαρμοστεί για τηλεργασία, άλλες δουλειές δεν μπορούν, τουλάχιστον όχι υπό το υφιστάμενο επίπεδο τεχνολογίας. Αυτές περιλαμβάνουν θέσεις εργασίας που απαιτούν κοινωνική αλληλεπίδραση και φυσική παρουσία, σε επαγγέλματα όπως ως χειριστής μηχανών, νοσοκόμα και πάροχος φροντίδας. Όλα τα σενάρια, ιδιαίτερα τα 2, 3 και 4, καταδεικνύουν σαφώς τη δυνατότητα πόλωσης εξαιτίας αυτής της σχέσης. Το ερώτημα ποιοι υπάλληλοι μπορούν να εργαστούν από απόσταση ή υβριδική εργασία θα πρέπει να απαντηθεί λαμβάνοντας υπόψη λαμβάνοντας υπόψη τις επιχειρηματικές ανάγκες αλλά και τις ανάγκες διάφορων ομάδων εργαζομένων. Ένα ουσιαστικό μέρος της εισαγωγής ή επέκτασης της τηλεργασίας είναι η προσαρμογή του τρόπου εργασίας, δηλαδή η διαίρεση της εργασίας σε επιμέρους τομείς , η ομαδοποίηση εργασιών, ο συντονισμός και η παρακολούθηση των εργασιών. Η οργάνωση της εργασίας περιλαμβάνει επίσης τον καθορισμό του βαθμού αυτονομίας που παρέχεται σε εργαζόμενους και ομάδες (δίνοντάς τους τη δυνατότητα να επιλύουν προβλήματα). Η μετατόπιση από το παραδοσιακό σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας απαιτεί αξιολόγηση του οποίου οι εργασίες και οι εργασίες μπορούν να γίνουν εξ αποστάσεως. Επιπλέον, απαιτείται επανασχεδιασμός θέσεων για υβριδικά περιβάλλοντα εργασίας.

Οι πρακτικές διαχείρισης πρέπει επίσης να προσαρμοστούν ανάλογα. Η αλλαγή νοοτροπίας, προτιμήσεων και στάσεων παίζει σημαντικό ρόλο στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας όσον αφορά ο τόπος εργασίας. Η πανδημία ήταν καταλυτική μετατοπίζοντας τη νοοτροπία τόσο των εργαζομένων όσο και των διευθυντών, και σίγουρα θα επηρεάσει τις μελλοντικές επιλογές τους. Ενώ οι εμπειρίες και οι νοοτροπίες ποικίλλουν σε διαφορετικούς οργανισμούς, καταγράφεται μια κατανόηση ότι οι εργασιακές πρακτικές έχουν εξελιχθεί. Προφανώς, επωφελούνται ορισμένα καθήκοντα και στάδια εργασίας. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές όταν οι ομάδες πρέπει να επωφεληθούν από τη δημιουργικότητα, την επίλυση προβλημάτων και την ανταλλαγή γνώσεων που συχνά συνδέονται με την καινοτομία. Οι εργαζόμενοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν αυξημένη αυτονομία για να αναλάβουν μεγαλύτερη ευθύνη για τα καθήκοντά τους, κατανομή χρόνου και αυτοοργάνωση. Σχέδιο εργασίας που επιτρέπει στους εργαζόμενους να λύσουν προβλήματα βάσει των δεξιοτήτων τους μπορεί να επωφεληθεί από τη συχνότερη χρήση αυτών των δεξιοτήτων. Οι διευθυντές μπορούν να προσφέρουν ευκαιρίες σε τηλεργαζόμενους και υβριδικούς εργαζομένους να χρησιμοποιούν τις δεξιότητές τους για την επίλυση προβλημάτων αυτόνομα, κάτι που μπορεί να ενισχύσει τη μάθησή τους και εργασιακή ικανοποίηση, επιτυγχάνοντας βελτίωση στην παραγωγικότητα και αυξημένη εργασιακή ικανοποίηση. Όπως και αποδείχθηκε πριν από την πανδημία, για παράδειγμα, στο ανάλυση ενός τυχαιοποιημένου πειράματος που διεξήχθη από Bloom et al (2013) και κατά τη διάρκεια αυτού (Angelici και

Profeta, 2020, Barrero et al, 2021, Emanuel και Harrington, 2021), δεν υπάρχει απώλεια παραγωγικότητας όταν η εργασία γίνεται εξ αποστάσεως, μα αντίθετα, οι εργαζόμενοι έγιναν πιο παραγωγικοί. Με βάση τα στοιχεία της έρευνας για αποτελέσματα παραγωγικότητας της εξ αποστάσεως εργασίας, οι Barrero et al (2021) εκτιμούν ότι οι εργασιακές ρυθμίσεις στη μεταπανδημική εποχή μπορούν να επιφέρουν αύξηση της παραγωγικότητας κατά 4,8% (σε σύγκριση με το κατάσταση προ πανδημίας). Τέλος, η αυξημένη τηλεργασία και η υβριδική εργασία δεν έχουν ως αποτέλεσμα μειωμένη ομαδική εργασία, αλλά αντίθετα παρέχουν την ευκαιρία να δοθεί στις υβριδικές ομάδες η ελευθερία να οργανωθούν όπως τους ταιριάζει. Όταν δεν είναι όλα τα μέλη της ομάδας παρόντα στον ίδιο χώρο εργασίας και ταυτόχρονα, οι βασικοί κανόνες μπορούν να συμφωνηθούν από τις ίδιες τις ομάδες.

Είτε σε εκτεταμένη είτε σε μέτρια τηλεργασία και υβριδική εργασία αναπόφευκτα τίθενται σε εφαρμογή νέες ρυθμίσεις εργασίας, και οι διευθυντές να είναι κρίσιμοι για την επιτυχία τους. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες καλούνται να αυξήσουν τις επενδύσεις τους σε εκπαίδευση και αναβάθμιση των μεσαίων στελεχών. Όπως τα 4 σενάρια προτείνουν, οι ρόλους των διευθυντών σε περιβάλλον υβριδικής εργασίας θα πρέπει να επανεκτιμηθεί και να αναπροσαρμοστεί. Θα πρέπει να καταβληθούν προσπάθειες για τον εκσυγχρονισμό των δεξιοτήτων των διευθυντών, λαμβάνοντας υπόψη τα καθήκοντα διαχείρισης και τις νέες προκλήσεις.

Πιο συγκεκριμένα, οι διευθυντές θα πρέπει να είναι σε θέση να αντιμετωπίσουν το παρακάτω:

- Διαχείριση αυτονομίας: Ενδυνάμωση των εργαζομένων και των ομάδες για να αποφασίσουν πού, πότε και πώς θα κάνουν τη δουλειά τους με τρόπους που ταιριάζουν καλύτερα στον οργανισμό και στον εαυτό τους.
- Διαχείριση διασκορπισμένων εργαζομένων: Η διαχείριση εργασία2 εκτός και επί τόπου, συγχρονισμένα και ασύγχρονα, με παραγωγικούς τρόπους απαιτεί διαφορετικές διευθυντικές δεξιότητες και μεθόδους οργάνωσης (όπως προαναφέρθηκε).
- Διασφάλιση συνοχής και επικοινωνίας της ομάδας: Η σημασία των ανθρώπινων δεσμών για το εργασιακό περιβάλλον και για την οργανωτική κουλτούρα δεν μπορεί να είναι υποτιμημένη. Οι αδύναμοι δεσμοί μεταξύ των εργαζομένων μειώνουν την αίσθηση του ανήκειν και των κοινών αξίων, και αυτό θα πρέπει να αντιμετωπιστεί όταν οι περισσότεροι εργαζόμενοι εργάζονται από απόσταση ή υβριδικά.
- Φροντίδα για την ευημερία των εργαζομένων: Ορισμένα αρνητικά αποτελέσματα υγείας και ευεξίας, όπως κόπωση και άγχος, είναι πιθανό να είναι περισσότερο κοινά μεταξύ εργαζομένων από απόσταση.
- Ανταπόκριση σε κρίσεις: Οι διευθυντές γραμμής πρέπει να εμφανίζονται υποστηρικτικοί όχι μόνο σε συνηθισμένες περιόδους αλλά και σε καταστάσεις κρίσης.

3. Τηλεργασία και υβριδική εργασία στην Ελλάδα

Η πανδημία και η ανάγκη συνέχισης της λειτουργίας της οικονομίας με όσο το δυνατόν μικρότερες συνέπειες ανέδειξαν τις δυνατότητες της τηλεργασίας, αλλά και τα οφέλη που μπορεί

να επιφέρει σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις. Παράλληλα, νομοθετήθηκε το νέο ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας, όπως και τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργαζομένων και εργοδοτών (Άρθ. 67 του ν. 4808). Η νομοθεσία περιλαμβάνει διάφορες ρυθμίσεις, όπως η μονομερής εφαρμογή για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας ή της προσωπικής υγείας εργαζόμενων, η αποκατάσταση του κόστους χρήσης εξοπλισμού, η υποχρέωση για προστασία των επαγγελματικών και προσωπικών δεδομένων κ.α. Πολύ πρόσφατα προσδιορίστηκαν με την ΥΑ οικ. 98490/2021 - ΦΕΚ 5646/Β/3-12-2021 οι προϋποθέσεις και τα ποσά για την αποζημίωση των τηλεργαζομένων με σκοπό την κάλυψη των σχετικών εξόδων. Οι παραπάνω ρυθμίσεις έχουν θετικό αντίκτυπο και συμβάλουν σημαντικότατα στη διαχείριση της νέας, αλλά εκτεταμένης πλέον, μορφής οργάνωσης της εργασίας. Ωστόσο, πέρα από το νομοθετικό πεδίο, κύριο ζήτημα παραμένει ο προσδιορισμός των θέσεων εργασίας και επαγγελμάτων που παρέχουν τη δυνατότητα αξιοποίησης τηλεργασίας

Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των επιχειρήσεων επιφέρει αλλαγές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, αλλά και στην έννοια του "τόπου εργασίας". Η τηλεργασία αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα, καθώς επιτρέπει την εκτέλεση εργασιών εκτός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης με τη χρήση ψηφιακών τεχνολογιών, και αλλάζει τις σχέσεις, την οργάνωση, αλλά και τις υποχρεώσεις της εργασίας. Ενώ μάλιστα, ως εξέλιξη είχε προβλεφθεί από την αρχή της ψηφιακής εποχής, κατά την περίοδο της πανδημίας COVID-19 εμφάνισε εκρηκτική ανάπτυξη και αποτέλεσε κρίσιμο παράγοντα προστασίας των εργαζόμενων παράλληλα με την όσο το δυνατόν ομαλότερη συνέχιση των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων. Στην πράξη, όλες οι επιχειρήσεις, παγκοσμίως αλλά και στη χώρα μας, υποχρεώθηκαν στην άμεση υιοθέτηση λύσεων τηλεργασίας, και στην εφαρμογή κάποιου σχήματος αναγκαστικής τηλεργασίας για μεγάλο αριθμό εργαζομένων. Σύμφωνα με την ΚΥΑ, το ποσοστό των εργαζομένων με τηλεργασία καθορίζεται με απόφαση του εκάστοτε εργοδότη και μέχρι ποσοστού πενήντα τοις εκατό (50%). Ο καθορισμός των ποσοστών των εργαζομένων εξ αποστάσεως όμως είναι μόνο μια πλευρά του ζητήματος. Εξίσου σημαντικός είναι και ο εντοπισμός των επαγγελμάτων και των θέσεων εργασίας όπου μπορεί να εφαρμοστεί η τηλεργασία όπως προβλέπει και η σχετική νομοθεσία (Υ.Α. οικ. 34988/2021 - ΦΕΚ 2361/Β` 3.6.2021: «...να εφαρμόζουν το σύστημα της εξ αποστάσεως παροχής εργασίας στους εργαζομένους τους, σε όποιες περιπτώσεις η εργασία τους μπορεί να παρασχεθεί με αυτό το σύστημα...»).

Αναπόφευκτα, ανατροπές έχουν επέλθει στην αγορά εργασίας με την ευρεία εφαρμογή της εξ αποστάσεων εργασίας, ιδιαιτέρως, μετά τη πανδημία, όπως εκτιμά η ΓΣΕΕ. Ενδεικτικά αυτού είναι τα στοιχεία σύμφωνα με τα οποία, οι Έλληνες – προ κορωνοϊού – εργάζονταν με τηλεργασία σε ποσοστό 4,7%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση έφθανε το 7,1%. Με το ξέσπασμα της πανδημίας το ποσοστό αυτό εκτινάχθηκε στο 37% στην Ευρώπη, ενώ στη χώρα μας το αντίστοιχο ποσοστό έφθασε στο 26%. Η εξέλιξη αυτή στην αγορά εργασίας οδήγησε την κυβέρνηση στην υιοθέτηση μέτρων για την ρύθμιση του νέου τρόπου απασχόλησης. Παράλληλα, τα ευρήματα της πιο πρόσφατης έρευνας του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ) με θέμα την αξιολόγηση της εφαρμογής του θεσμού της τηλεργασίας κατά το δεύτερο κύμα της πανδημίας στη λειτουργία της περιφερειακής βιομηχανίας, κατέδειξαν τις σημαντικές δυσκολίες στην υιοθέτησή της από τις μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις με έδρα την Ελληνική περιφέρεια. Η έρευνα διεξήχθη το χρονικό διάστημα από 28 Φεβρουαρίου έως και 8 Μαρτίου 2021, σε αυτήν συμμετείχαν 168 επιχειρήσεις – μέλη του ΣΒΕ, και τα δέκα κυριότερα συμπεράσματα της είναι:

1. Όλες οι επιχειρήσεις (100%) εφάρμοσαν τη μέθοδο της τηλεργασίας για τη συνέχιση της λειτουργίας τους κατά την περίοδο του δεύτερου κύματος της πανδημίας.

Όμως…

2. Μόνο το 21% αξιολογεί θετικά το θεσμό, με περισσότερες από μια στις τρεις επιχειρήσεις (36%) να έχουν αρνητική άποψη τον συγκεκριμένο τρόπο εργασίας, ενώ,
3. Δυο στις τρεις επιχειρήσεις (66%) δηλώνουν απρόθυμες να υιοθετήσουν μεθόδους τηλεργασίας για τους εργαζομένους τους μετά τη λήξη της πανδημίας.

Τούτο διότι με την τηλεργασία οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι…

1. Δεν εξοικονομήθηκε χρόνος εργασίας (63%)
2. Δεν αυξήθηκε η παραγωγικότητα των εργαζομένων (78%)
3. Η ποιότητα της παραγόμενης εργασίας παρέμεινε στα ίδια επίπεδα με πριν (80%)
4. Παρά το γεγονός ότι ενώ περιορίστηκαν οι προστριβές μεταξύ των εργαζομένων (60%) εντούτοις δεν βελτιώθηκε η επικοινωνία μεταξύ διευθυντών και υπαλλήλων (74%)

Επιπλέον, η έρευνα κατέδειξε ότι οι μικρομεσαίες μεταποιητικές επιχειρήσεις με έδρα την Ελληνική περιφέρεια έκαναν κάθε δυνατή προσπάθεια για να επιτύχει η εφαρμογή του θεσμού, αφού:

1. Το 92% από αυτές παρείχαν τον απαραίτητο εξοπλισμό στους εργαζόμενους,
2. Μόνον στο 8% των επιχειρήσεων καταγράφηκαν αρνήσεις εργαζομένων για ένταξή τους στο καθεστώς τηλεργασίας, και,
3. Μόνον στο 4% των επιχειρήσεων παρατηρήθηκαν διαμαρτυρίες εργαζομένων για παραβίαση του προσωπικού τους χρόνου.

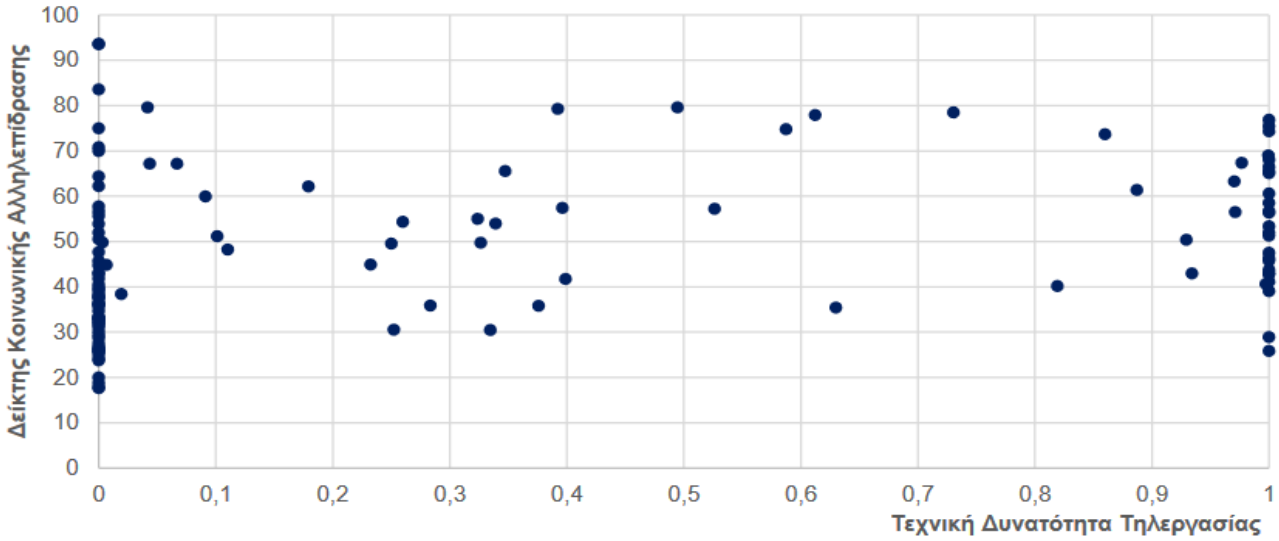
Τέλος, ουσιαστικό εύρημα της έρευνας αποτελεί το γεγονός ότι το 55% των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στην έρευνα, δηλώνει ότι στην περιοχή τους διαπιστώθηκαν συχνά προβλήματα στις τηλεπικοινωνιακές τους συνδέσεις.

Προκειμένου οι επιχειρήσεις να μπορούν να λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις, χρειάζονται επαρκή τεκμηρίωση αλλά και τη συνεκτίμηση διαφόρων παραγόντων που καθορίζουν τη «τεχνική δυνατότητα» άσκησης των εργασιακών καθηκόντων από απόσταση. Οι παράγοντες αυτοί αφορούν στο περιεχόμενο της εργασίας και διακρίνονται σε δύο άξονες: το περιεχόμενο των καθηκόντων και τις μεθόδους εργασίας.

Στην ανάλογη έρευνα του ΣΕΒ «Επαγγέλματα με Δυνατότητα Τηλεργασίας, 2022», τα βασικά ευρήματα είναι τα εξής :

- Η πανδημία και η ανάγκη συνέχισης της λειτουργίας της οικονομίας με όσο το δυνατόν μικρότερες συνέπειες, ανέδειξε τις δυνατότητες της τηλεργασίας, αλλά και τα οφέλη που μπορεί να επιφέρει σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις.
- Στην πράξη, όλες οι επιχειρήσεις, παγκοσμίως αλλά και στη χώρα μας, υποχρεώθηκαν στην άμεση υιοθέτηση λύσεων τηλεργασίας, και στην εφαρμογή κάποιου σχήματος τηλεργασίας για μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

- Το ποσοστό τηλεργασίας το έτος 2020 ήταν στην Ελλάδα 7%, ενώ ο ευρωπαϊκός μέσος όρος 12% (Eurostat LFS, 2021).
- Παρά το γεγονός πως έχει αυξηθεί η τηλεργασία κατά την πανδημία, οι πραγματικές της δυνατότητες είναι ακόμα μεγαλύτερες και συμβαδίζουν με τον ψηφιακό μετασχηματισμό των επιχειρήσεων. Ήδη πολλές επιχειρήσεις αξιολογούν τις δυνατότητες μετάβασης, μετά την πανδημία, σε ένα υβριδικό μοντέλο με συνδυασμό τηλεργασίας και φυσικής παρουσίας των εργαζομένων.
- Προκειμένου οι επιχειρήσεις να μπορούν να λαμβάνουν τις σωστές αποφάσεις, χρειάζονται επαρκή τεκμηρίωση αλλά και τη συνεκτίμηση διαφόρων παραγόντων που καθορίζουν τη «τεχνική δυνατότητα» άσκησης των εργασιακών καθηκόντων από απόσταση.
- Σύμφωνα με μελέτη του Joint Research Centre (JRC) από τα συνολικά 120 επαγγέλματα (3ψηφιος ISCO) της διεθνούς κατηγοριοποίησης επαγγελμάτων, μόλις τα 24 έχουν πλήρη δυνατότητα, τα 40 έχουν μερική δυνατότητα, ενώ τα 56, δηλαδή σχεδόν το 50% των επαγγελμάτων, δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας (Διάγραμμα 32).
- Για την Ελλάδα, σε συνδυασμό με τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019), από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων στη Ελλάδα προκύπτει ότι ποσοστό 18,8% (734.667 απασχολούμενοι) απασχολείται σε επαγγέλματα με πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα υπάλληλοι γραφείου, επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα κ.α. Ένα ποσοστό 38,8% (1.517.643 απασχολούμενοι) έχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας όπως για παράδειγμα πωλητές, μηχανικοί κ.α., ενώ οι 1.658.721, δηλαδή το 42,4% απασχολείται σε επαγγέλματα που δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα οι οδηγοί αυτοκινήτων, χειριστές μηχανημάτων κ.ά.
- Η δυνατότητα τηλεργασίας για κάθε επάγγελμα καθορίζεται κυρίως από τα καθήκοντα εργασίας: Πνευματικά καθήκοντα κατά τα οποία οι εργαζόμενοι επεξεργάζονται πληροφορίες ή ιδέες, Κοινωνικά καθήκοντα κατά τα οποία οι εργαζόμενοι αλληλοεπιδρούν με τρίτους (πελάτες, συνεργάτες κ.ο.κ.) και Φυσικά καθήκοντα για τα οποία απαιτείται φυσική παρουσία των εργαζομένων. Επίσης, καθορίζεται από τις μεθόδους εργασίας που σχετίζονται με τις μορφές οργάνωσης εργασίας, και τα εργαλεία εργασίας, δηλαδή τις τεχνολογίες που χρησιμοποιούνται για την εκτέλεση των καθηκόντων.
- Το γεγονός ότι 10 από τα 20 επαγγέλματα με την υψηλότερη απασχόληση στην Ελλάδα δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας συνδέεται με το ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων (και ανάλογης οργάνωσης της εργασίας) στην Ελλάδα.
- Η πρόσβαση σε τεχνολογίες και ο εκσυγχρονισμός των αντικειμένων εργασίας μπορεί να αυξήσει σημαντικά το ποσοστό των εργαζόμενων στην Ελλάδα που μπορούν να εργαστούν από απόσταση, απολαμβάνοντας τα οφέλη της τηλεργασίας.



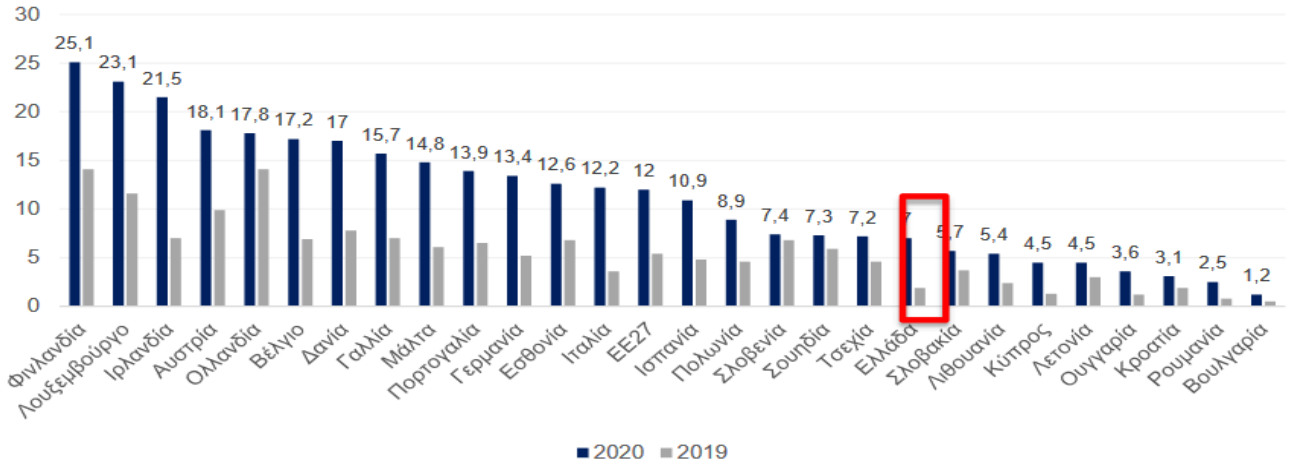
Διάγραμμα 32: Κατανομή 120 επαγγελμάτων (ISCO-τριψήφιος κωδικός), σύμφωνα με την τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας, και δείκτης κοινωνικής αλληλεπίδρασης ανά επάγγελμα, 2021. Πηγή: ΣΕΒ.

Το Joint Research Centre (JRC), σε σχετική μελέτη του, έχει προχωρήσει στην κατασκευή δεικτών για τον υπολογισμό των δυνατοτήτων τηλεργασίας για κάθε επάγγελμα: Ο πρώτος, πιο σημαντικός, δείκτης είναι η τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας (Technical Teleworkability Index), ενώ ο δεύτερος δείκτης σχετίζεται με την κοινωνική αλληλεπίδραση (Social Interaction Index). Για την κατασκευή των δεικτών, το JRC αξιοποίησε έρευνες του Eurofound και του Italian National Institute for Public Policy Analysis (INAPP). Από την ανάλυση προέκυψε ότι από τα συνολικά 120 επαγγέλματα (3ψηφιος ISCO) της διεθνούς κατηγοριοποίησης επαγγελμάτων, μόλις τα 24 έχουν πλήρη δυνατότητα, τα 40 επαγγέλματα έχουν μερική δυνατότητα, ενώ τα 56, δηλαδή σχεδόν το 50%, δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας. Για την Ελλάδα, σε συνδυασμό με τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019), από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων στη Ελλάδα προκύπτει ότι ποσοστό 18,8% (734.667 απασχολούμενοι) απασχολείται σε επαγγέλματα με πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα υπάλληλοι γραφείου, επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα κ.α. Ένα ποσοστό 38,8% (1.517.643 απασχολούμενοι) έχει μερική δυνατότητα τηλεργασίας όπως για παράδειγμα πωλητές, μηχανικοί κ.α., ενώ οι 1.658.721, δηλαδή το 42,4% απασχολείται σε επαγγέλματα που δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας, όπως για παράδειγμα οι οδηγοί αυτοκινήτων, χειριστές μηχανημάτων κ.ά.

3.1. Αξιολόγηση ευκαιριών τηλεργασίας στην Ελλάδα στη μετά COVID19 εποχή

Γενικότερα, το ξέσπασμα της πανδημίας οδήγησε σε σημαντική αύξηση των ποσοστών τηλεργασίας (Διάγραμμα 33), προκειμένου να αντιμετωπιστεί η εξάπλωση του ιού, με τις περισσότερες επιχειρήσεις να εφαρμόζουν αναγκαστικά την τηλεργασία σε όσο το δυνατόν περισσότερες θέσεις εργασίας. Όπως φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα, η Ελλάδα βρίσκεται στη 19η θέση μεταξύ των 27 χωρών της ΕΕ ως προς το ποσοστό των εργαζόμενων που τηλεργάζονται, που φθάνει στο 7%. Ωστόσο, έχει υπάρξει σημαντική αύξηση σε σχέση με το 2019, όπου το

ποσοστό ήταν μόλις 1.9%. Σύμφωνα με άλλη έρευνα του Eurofound (Ιούλιος 2020), τα ποσοστά τηλεργασίας είχαν εκτοξευτεί με αρκετές χώρες να ξεπερνούν το 50%, και την Ελλάδα το 30%.



Διάγραμμα 33: Κατάταξη χωρών ΕΕ-27 με βάση το ποσοστό τηλεργασίας, 2019-2020. Πηγή ΣΕΒ.

3.2. Η κατάταξη των επαγγελμάτων στην Ελλάδα

Συνδυάζοντας τα στοιχεία απασχόλησης της ΕΛΣΤΑΤ (2019) με τους δείκτες δυνατότητας τηλεργασίας του JRC προκύπτει ότι, από το σύνολο των 3.911.031 απασχολούμενων στην Ελλάδα το 18,8% (734.667 απασχολούμενοι) απασχολείται σε επαγγέλματα που έχουν πλήρη δυνατότητα τηλεργασίας, το 38,8% (1.517.643 απασχολούμενοι) απασχολείται σε επαγγέλματα που μπορούν μερικώς να εκτελεστούν από απόσταση, ενώ το 42,4% (1.658.721 απασχολούμενοι), απασχολείται σε επαγγέλματα, τα οποία δεν έχουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας. Η αγορά εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από υπερσυγκέντρωση εργαζόμενων σε λίγα επαγγέλματα. Ειδικότερα, το 56,8% της συνολικής απασχόλησης συγκεντρώνεται σε 20 επαγγέλματα από τα 120 συνολικά (3ψηφιοι κωδικοί ISCO). Από αυτά τα 20 επαγγέλματα (2.211.312 άτομα), όπως φαίνεται στον παρακάτω Πίνακα 1, τα 5 παρουσιάζουν πλήρη δυνατότητα (απασχόληση 464.737 εργαζομένων) και τα 5 έχουν μερική δυνατότητα τηλεργασίας (απασχόληση 362.945 εργαζομένων). Στα υπόλοιπα επαγγέλματα που δεν προσφέρουν καμία δυνατότητα τηλεργασίας (σε αυτά περιλαμβάνουμε και τους πωλητές καταστημάτων με δυνατότητα τηλεργασίας 0,04) απασχολούνται 1.383.630 άτομα.

Πινακας 1: Τα 10 από τα 20 Επαγγέλματα με τη μεγαλύτερη απασχόληση στην Ελλάδα που έχουν τεχνική δυνατότητα τηλεργασίας, Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, 2021, Επεξεργασία ΣΕΒ

Κωδ. ISCO	Περιγραφή επαγγέλματος	Απασχόληση (2019)	Δείκτης τεχνικής δυνατότητας τηλεργασίας
411	Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων	196.243	1
233	Καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης	78.624	1
241	Επαγγελματίες του χρηματοοικονομικού τομέα	74.033	1
422	Υπάλληλοι πληροφόρησης πελατών	66.981	1
331	Βοηθοί επαγγελματιών χρηματοοικονομικού & μαθηματικού κλάδου	48.856	1
235	Άλλοι εκπαιδευτικοί	61.621	0,86
234	Δάσκαλοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και νηπιαγωγοί	93.249	0,61
541	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας	98.223	0,40
221	Ιατροί	58.417	0,39
214	Μηχανικοί (εξαιρουμένων των ηλεκτρολόγων τεχνολόγων)	51.435	0,25

Οι νέοι που πρόκειται να εισέλθουν στον κόσμο της εργασίας ή που ήδη εργάζονται αναζητούν διακαώς την ισορροπία προσωπικής και επαγγελματικής ζωής ενώ παράλληλα ανησυχούν για το πώς η πορεία της οικονομίας και οι γεωπολιτικές κρίσεις θα επηρεάσουν την αγορά εργασίας. Αυτά είναι μερικά από τα συμπεράσματα της φετινής έκδοσης της έρευνας #CtheFuture 4.0 του Ομίλου Adecco, στην οποία έλαβαν μέρος 2.541 άτομα από περισσότερες από 40 χώρες που συμμετείχαν στην πρωτοβουλία του Ομίλου, CEO for One Month 2023. Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι γυναίκες, μεταξύ 18 και 30 ετών (83%) όπου το 33% εξ αυτών φοιτούν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, το 18% εργάζονται με πλήρη απασχόληση και το 19% σπουδάζουν και εργάζονται παράλληλα.

Συντριπτική αποδοχή της σημασίας της ευέλικτης εργασίας καταγράφει και η φετινή έρευνα καθώς το 82% των συμμετεχόντων δήλωσαν ότι η δυνατότητα ευελιξίας στην εργασία είναι από «επιθυμητή» έως «πολύ επιθυμητή» επιβεβαιώνοντας ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν ευέλικτες δομές εργασίας, που θα τους επιτρέπουν να έχουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και θα ενισχύουν την ψυχική υγεία τους. Την ίδια στιγμή, αρκετοί συμμετέχοντες αξιολόγησαν εξίσου θετικά και την κλασική μορφή εργασίας από το γραφείο (29%), επισημαίνοντας την ανάγκη οι εργοδότες να μπορούν να προσφέρουν ένα δελεαστικό μοντέλο εργασίας που θα ικανοποιεί τόσο όσους επιθυμούν περισσότερη ευελιξία όσο και εκείνους που προτιμούν να εργάζονται το παραδοσιακό 8ωρο.

Σε αυτό το πλαίσιο, οι ηγέτες των επιχειρήσεων οφείλουν να κατανοήσουν πόσο επωφελή μπορεί να είναι τα ευέλικτα μοντέλα εργασίας και να διατηρήσουν τη συνοχή και την παραγωγικότητα των ομάδων ακόμα και χωρίς τη δια ζώσης επαφή στο γραφείο, ώστε οι εργαζόμενοι να μην αισθανθούν «αποσυνδεδεμένοι» από τον οργανισμό στον οποίο απασχολούνται. Απαντώντας στο σχετικό ερώτημα, κατά πόσο προετοιμασμένοι είναι οι σημερινοί επικεφαλής των επιχειρήσεων για να διαχειριστούν τις ομάδες τους εξ αποστάσεως, το 64% των συμμετεχόντων απάντησε ότι είναι αρκετά εκπαιδευμένοι για να ανταπεξέλθουν με επιτυχία, σε αντίθεση με το 36% που δήλωσαν ότι ακόμα δεν είναι έτοιμοι.

Στο πλαίσιο της τριμηνιαίας καθιερωμένης Έρευνας Προθέσεων Προσλήψεων του ομίλου ManpowerGroup προστίθενται νέα στοιχεία για τις Προθέσεις Προσλήψεων Αναζήτησης Ταλέντων Πληροφορικής. Σύμφωνα με την έρευνα οι προθέσεις προσλήψεων για τον κλάδο της Πληροφορικής διαμορφώνονται στο +39% για το 3ο τρίμηνο στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα το 48% των εργοδοτών στον συγκεκριμένο κλάδο σχεδιάζει να προχωρήσει σε προσλήψεις. Μόλις το 9% προβλέπει μείωση, το 42% δεν αναμένει κάποια αλλαγή και ένα ανεπαίσθητο ποσοστό (1%) δεν γνωρίζει τι θα κάνει. Είναι προφανές ότι το 3ο τρίμηνο του 2023 παρατηρείται στην Ελλάδα αύξηση προθέσεων στις προσλήψεις στον κλάδο της Πληροφορικής (39%), συγκριτικά με το αμέσως προηγούμενο τρίμηνο όπου οι προθέσεις προσλήψεων ανέρχονταν στο +6%, ενώ το διάστημα Ιανουάριος-Μάρτιος του 2023 στο +27% (Διάγραμμα 34).



Διάγραμμα 34: Εξέλιξη προθέσεων προσλήψεων ανά τρίμηνο, 2023. Πηγή : ManpowerGroup

3.3. Έλλειψη Ταλέντων Πληροφορικής

Παρά την ανάπτυξη ζήτησης στον τομέα της Πληροφορικής, οι οργανισμοί εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν την ισχυρή πρόκληση της έλλειψης ειδικευμένου προσωπικού. Σύμφωνα με την Ετήσια Έρευνα Έλλειψης Ταλέντου του ομίλου ManpowerGroup για τη φετινή χρονιά, 8 στους 10 (81%) Έλληνες εργοδότες αναφέρουν δυσκολία εύρεσης υποψηφίων.



Διάγραμμα 35: Προοπτικές απασχόλησης tech ταλέντων στην Ελλάδα, 2023. Πηγή : ManpowerGroup

Σύμφωνα με τα στοιχεία των Προθέσεων Προσλήψεων Αναζήτησης Ταλέντων Πληροφορικής, η μεγαλύτερη πρόκληση των Ελλήνων εργοδοτών (27%) αναφορικά με τα προγράμματα επανεκπαίδευσης / αναβάθμισης δεξιοτήτων είναι το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν αρκετό χρόνο για να μπορέσουν να προχωρήσουν σε επανεκπαίδευση.

3.4. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις εργοδοτών και τηλεργαζομένων στην Ελλάδα, 2023

Η Ελλάδα είχε ενσωματώσει την Ευρωπαϊκή Συμφωνία για την Τηλεργασία του 2002 στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 2006. Η πλέον πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση έχει επέλθει με το άρθρο 67 του Ν. 4808/2021 το οποίο ρυθμίζει βασικά ζητήματα τηλεργασίας όπως ειδικότερα:

- Η τηλεργασία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, κατά την πρόσληψη ή με τροποποίηση της σύμβασης εργασίας.
- Κατ' εξαίρεση, εφόσον η εργασία μπορεί να παρασχεθεί εξ αποστάσεως, η τηλεργασία μπορεί να εφαρμόζεται μετά από απόφαση του εργοδότη, για λόγους προστασίας της δημόσιας υγείας ή μετά από αίτηση του εργαζόμενου, σε περίπτωση τεκμηριωμένου κινδύνου της υγείας του.
- Κατά την τηλεργασία, ο εργοδότης αναλαμβάνει το κόστος του εξοπλισμού, των τηλεπικοινωνιών κλπ.

- Εντός οκτώ (8) ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιήσει στον εργαζόμενο τους όρους εργασίας που διαφοροποιούνται λόγω της τηλεργασίας (δικαίωμα αποσύνδεσης, υποχρέωση για την προστασία επαγγελματικών δεδομένων, όροι υγιεινής και ασφάλειας κλπ.)
- Η συμφωνία περί τηλεργασίας δεν θίγει το καθεστώς απασχόλησης και τη σύμβαση εργασίας του τηλεργαζομένου, αλλά μεταβάλλει μόνο τον τρόπο με τον οποίο εκτελείται η εργασία.
- Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους συγκρίσιμους εργαζομένους εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.
- Ο εργοδότης ελέγχει την απόδοση του εργαζομένου κατά τρόπο, που σέβεται την ιδιωτική του ζωή και είναι σύμφωνος με την προστασία των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα.
- Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.
- Ο τηλεργαζόμενος έχει δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαίωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα ή μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.
- Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο Π.Σ. «ΕΡΓΑΝΗ».

Η ΓΣΕΕ στον οδηγό εργασιακών δικαιωμάτων περιγράφει τα καθεστώς λειτουργία της τηλεργασίας και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Πιο αναλυτικά:

- Οι τηλεργαζόμενοι απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα που διασφαλίζονται από την ισχύουσα νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις για συγκρίσιμους εργαζόμενους μέσα στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης.
- Η τηλεργασία έχει οικειοθελή χαρακτήρα για τους ενδιαφερόμενους, εργαζόμενο και εργοδότη, υπό την έννοια ότι απαιτείται η συναίνεση του εργαζόμενου για την παροχή εργασίας εξ αποστάσεως.
- Στην τηλεργασία η έννοια «χρόνος εργασίας» αποκτά άλλη διάσταση απ' ότι στην απλή εργασία. θα πρέπει να υφίσταται ρητή αναφορά στη σύμβαση σχετικά με τα χρονικά όρια της τηλεργασίας και τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτή θα παρέχεται και να τονίζεται στον εργαζόμενο το δικαίωμά του στην αποσύνδεση μετά τη λήξη του ωραρίου εργασίας του.
- Ο εργοδότης υποχρεούται, εντός 8 ημερών από την έναρξη της τηλεργασίας, να γνωστοποιεί τους ειδικούς όρους αυτής, όπως ιδίως το δικαίωμα αποσύνδεσης, τυχόν συμφωνία για τηλε-ετοιμότητα (on call), τους ισχύοντες όρους υγιεινής και ασφάλειας, καθώς και τους όρους προστασίας των προσωπικών δεδομένων του εργαζόμενου.
- Το ωράριο τηλεργασίας, καθώς και η αναλογία τηλεργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, δηλώνονται στο πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ».

- Ο εργοδότης αναλαμβάνει σε κάθε περίπτωση το κόστος που προκαλείται στον μισθωτό από τη μορφή αυτή εργασίας και ειδικότερα του κόστους του εξοπλισμού, εκτός αν συμφωνηθεί να γίνεται χρήση εξοπλισμού του εργαζόμενου, των τηλεπικοινωνιών, της συντήρησης του εξοπλισμού και της αποκατάστασης των βλαβών.
- Ο εργοδότης πληροφορεί τον τηλεργαζόμενο για την πολιτική της επιχείρησης, όσον αφορά στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η οποία περιλαμβάνει ιδίως τις προδιαγραφές του χώρου τηλεργασίας, τους κανόνες χρήσης οθονών οπτικής απεικόνισης, τα διαλείμματα, τα οργανωτικά και τεχνικά μέσα για την παροχή τηλεργασίας και κάθε άλλο αναγκαίο στοιχείο.
- Ο τηλεργαζόμενος έχει νομοθετικά ρυθμισμένο δικαίωμα αποσύνδεσης, το οποίο συνίσταται στο δικαιωμά του να απέχει πλήρως από την παροχή της εργασίας του και ιδίως, να μην επικοινωνεί ψηφιακώς και να μην απαντά σε τηλεφωνήματα, μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ή σε οποιασδήποτε μορφής επικοινωνία εκτός ωραρίου εργασίας και κατά τη διάρκεια των νόμιμων αδειών του.

Προωθείται και η γενικευμένη καθιέρωση της τηλεργασίας στο Δημόσιο σε μόνιμη βάση, μετά και την έκδοση εγκυκλίου από το υπουργείο Εσωτερικών, κατ' εφαρμογή σχετικού νόμου που ψηφίστηκε το 2021. Στην εγκύκλιο που αναρτήθηκε στη ΔΙΑΥΓΕΙΑ, αναφέρονται οι προπαρασκευαστικές ενέργειες που απαιτείται να προηγηθούν, ώστε να διασφαλιστεί το κατάλληλο επίπεδο ασφαλείας έναντι των κινδύνων για τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα. Η εγκύκλιος επισημαίνει ρητά ότι η παροχή τηλεργασίας θα είναι δυνατή, εφόσον κάθε φορέας εναρμονιστεί με τις σχετικές απαιτήσεις των ευρωπαϊκών κανονισμών. Για να εργαστούν από απόσταση οι (μόνιμοι και αορίστου ή ορισμένου χρόνου) υπάλληλοι των φορέων Γενικής Κυβέρνησης, των ΝΠΔΔ και των ΔΕΚΟ, θα πρέπει να το επιτρέπει η φύση των καθηκόντων τους. Ως εκ τούτου, εξαιρούνται του μέτρου το ένστολο προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και του Λιμενικού Σώματος, οι ασκούντες καθήκοντα προϊσταμένου, καθώς και οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων, εκτός από τους αποσπασμένους σε διοικητικές θέσεις.

Οι βασικές αρχές της τηλεργασίας είναι ο οικειοθελής χαρακτήρας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, η προστασία των προσωπικών δεδομένων και ο σεβασμός της ιδιωτικής ζωής. Το μέτρο έχει υποχρεωτική ισχύ σε δύο περιπτώσεις:

α) Σε περίοδο υγειονομικής κρίσης και εκτάκτων συνθηκών και αναγκών, κατά τις οποίες ο υπάλληλος οφείλει να αποδεχθεί την πρόταση του φορέα για τηλεργασία για τον απαιτούμενο χρόνο μέχρι την άρση των εν λόγω συνθηκών.

β) Σε περίπτωση κινδύνου υγείας του υπαλλήλου, καθώς και σε περιπτώσεις υπαλλήλων με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας, ο φορέας οφείλει να αποδεχθεί το αίτημα του υπαλλήλου για τηλεργασία, εκτός κι' αν συντρέχει ειδικός και σπουδαίος λόγος για την απόρριψή του.

Η τηλεργασία παρέχεται σε καθορισμένες ημέρες ανά εβδομάδα και μήνα κάθε ημερολογιακού έτους. Το ανώτατο όριο είναι οι 44 εργάσιμες ημέρες το χρόνο που λαμβάνονται υποχρεωτικά εντός συγκεκριμένου τριμήνου (α' τρίμηνο Ιανουάριος - Μάρτιος ή β' τρίμηνο Απρίλιος - Ιούνιος κ.ο.κ.). Στον ίδιο υπάλληλο δεν μπορεί να χορηγηθεί εκ νέου τηλεργασία σε επόμενο τρίμηνο

εντός του ίδιου έτους, ακόμη και αν δεν έχει εξαντλήσει το όριο των 44 ημερών. Το αντίστοιχο χρονικό όριο για υπαλλήλους με μόνιμα ή πρόσκαιρα προβλήματα υγείας (καθορίστηκαν με σχετική ΚΥΑ των υπουργών Υγείας και Εσωτερικών) είναι οι 88 εργάσιμες ημέρες ανά έτος και χορηγείται τμηματικά 22 ημέρες ανά τρίμηνο.

Κατ'εξαίρεση και κατόπιν ειδικά αιτιολογημένης γνωμάτευσης της Υγειονομικής Επιτροπής, παρέχεται η δυνατότητα να χορηγηθεί η τηλεργασία για συνεχόμενο διάστημα 88 ημερών. Το μέγιστο ποσοστό των υπαλλήλων ανά Διεύθυνση του φορέα που μπορεί να απασχολείται μέσω τηλεργασίας, φτάνει το 25% επί του συνόλου των υπαλλήλων της εν λόγω Διεύθυνσης, των οποίων η φύση των καθηκόντων καθιστά εφικτή την εκτέλεσή τους μέσω τηλεργασίας. Οι τηλεργαζόμενοι έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες υποχρεώσεις με τους υπαλλήλους που εκτελούν τα καθήκοντά τους στις εγκαταστάσεις του φορέα.

Για το ωράριο εργασίας των υπαλλήλων ισχύουν οι κείμενες διατάξεις, ενώ για τους υπαλλήλους, για τους οποίους ισχύει ειδικό ή μειωμένο ωράριο εργασίας, αυτό εξακολουθεί να ισχύει ακόμη και στην περίπτωση τηλεργασίας. Η εργασία μπορεί να παρασχεθεί από την οικία του τηλεργαζομένου ή από οποιονδήποτε άλλο σταθερό χώρο, σε οποιαδήποτε γωνιά της ελληνικής επικράτειας αλλά και εκτός συνόρων, στα κράτη μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης, υπό την προϋπόθεση έγκρισης από το αρμόδιο όργανο της Διεύθυνσης. Ο απαιτούμενος τηλεπικοινωνιακός εξοπλισμός και η τεχνολογική συσκευή (ο λεγόμενος «Σταθμός Τηλεργασίας») παρέχονται στον υπάλληλο από την υπηρεσία του εκτός κι αν η τελευταία δεν έχει αυτή τη δυνατότητα, οπότε ο υπάλληλος κάνει χρήση δικού του εξοπλισμού. Η νομοθεσία προβλέπει το δικαίωμα της αποσύνδεσης, δηλαδή μετά τη λήξη του ωραρίου ο υπάλληλος κλείνει τον υπολογιστή και η υπηρεσία δεν έχει δικαίωμα να τον «ενοχλεί» περαιτέρω. Εξαίρεση αποτελούν οι έκτακτες υπηρεσιακές ανάγκες, κατά τις οποίες όπως προβλέπει άλλωστε ο Υπαλληλικός Κώδικας, ο υπάλληλος οφείλει να εργαστεί και πέραν του ωραρίου του ή σε μη εργάσιμες ημέρες, φυσικά με την ανάλογη αποζημίωση.

4. Τηλεκατάρτιση: Σημερινή εικόνα και τάσεις

Δεν είναι μυστικό ότι το ψηφιακό τοπίο αλλάζει γρήγορα τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες προσεγγίζουν τη μάθηση και την ανάπτυξη. Η τεχνολογία προχωρά σταθερά και οι ερευνητές ανακαλύπτουν συνεχώς νέα εργαλεία και τεχνικές για να κάνουν τις διαδικασίες μάθησης και ανάπτυξης πιο αποτελεσματικές. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο μια στρατηγική εκμάθησης σε ψηφιακή μορφή είναι τόσο σημαντική. Εστιάζοντας σε διαδικτυακές και εξ αποστάσεως εμπειρίες μάθησης, οι εργαζόμενοι μπορούν να προσεγγισθούν όπου βρίσκονται και να τους δοθεί η ευελιξία που χρειάζονται για να μάθουν με τους δικούς τους όρους. Οι αναδυόμενες ψηφιακές τεχνολογίες έχουν ήδη τεράστιο αντίκτυπο στον τρόπο με τον οποίο μαθαίνουμε και αναπτύσσουμε νέες δεξιότητες. Τεχνολογίες όπως η επαυξημένη πραγματικότητα και η τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιούνται ήδη στην εταιρική εκπαίδευση και πρόκειται να γίνουν πιο συνηθισμένες στο μέλλον.

4.1. Από τη συνθήκη της πανδημίας στη μεταπανδημική εποχή

Για το πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων δεν υπάρχουν επαρκή δεδομένα από διεθνείς οργανισμούς, τουλάχιστον στην έκταση που εντοπίζονται για την τυπική εκπαίδευση. Συνήθως, πρόκειται για έρευνες που αφορούν τη συμμετοχή των ενηλίκων σε εκπαιδευτικά προγράμματα, με βασικό πεδίο διερεύνησης σε αυτή την περίπτωση τον βαθμό μετάπτωσης σε διαδικτυακή εκπαίδευση, ή κείμενα κυρίως ευρωπαϊκών οργανισμών για την πανδημική κρίση και τις επιπτώσεις της. Συνδυάζοντας στοιχεία που αφορούν τον πληθυσμό και τον βαθμό συμμετοχής των ενηλίκων σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες εκτιμήθηκε ότι κατά το πρώτο lockdown στην ΕΕ περίπου 40 εκ. εκπαιδευόμενοι διέκοψαν εκπαιδευτικές δραστηριότητες, ενώ για την Ελλάδα ο αντίστοιχος αριθμός εκτιμήθηκε πως προσέγγιζε τις 250 χιλ. (Γούλας και Καραλής, 2020). Προφανώς δεν υπάρχουν δεδομένα για τα προγράμματα που προσφέρονταν κατά την έναρξη της πανδημίας ούτε και για τον βαθμό μετάπτωσης σε διαδικτυακή μορφή, αφού δεν υπάρχουν επίσημοι φορείς που να τηρούν σχετικά στοιχεία σε εθνικό ή ευρωπαϊκό επίπεδο. Κατά μείζονα λόγο δεν υπάρχουν ενδείξεις για τα ποιοτικά στοιχεία των προγραμμάτων που υλοποιήθηκαν διαδικτυακά. Σημειώνεται το γεγονός ότι από τη Γενική Γραμματεία Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, Κατάρτισης και Διά Βίου Μάθησης, δόθηκαν αναλυτικά στοιχεία για το σύστημα των ΙΕΚ, με βάση τα οποία προκύπτει ένας ιδιαίτερα ικανοποιητικός βαθμός ανταπόκρισης, αφού ποσοστό 81% των εκπαιδευτών και 72,6% των εκπαιδευομένων εντάχθηκαν στο σύστημα διαδικτυακής εκπαίδευσης.

Οι εκπαιδευόμενοι που παρακολούθησαν διαδικτυακά προγράμματα ανέρχονται στο 90% του συνόλου (Γούλας και Καραλής, 2022), ενώ ποσοστό μόλις 7% παρακολούθησε κατά τον πρώτο χρόνο προγράμματα διά ζώσης εκπαίδευσης -μάλιστα αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τα συγκριτικά στοιχεία από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η χώρα μας είχε ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μετάπτωσης σε διαδικτυακά προγράμματα μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Επιπροσθέτως, ποσοστό 56% δηλώνει πως εξακολουθεί να προτιμά τη διά ζώσης εκπαίδευση, αλλά ίσως το πιο σημαντικό εύρημα της παραπάνω έρευνας είναι πως ποσοστό 41% προτιμά πλέον τη διαδικτυακή εκπαίδευση. Προφανώς, τα συγκεκριμένα αποτελέσματα είναι ανάγκη να επιβεβαιωθούν και στο μέλλον, αλλά φαίνεται πως διαμορφώνεται ένα τοπίο ταχείας

αύξησης στη διάδοση της διαδικτυακής εκπαίδευσης. Η πανδημική κρίση ανέδειξε την ανάγκη της εκπαίδευσης ενηλίκων για την ανάπτυξη της ικανότητας των πολιτών να είναι ώριμοι και ανεξάρτητοι ενόψει της ανάληψης δράσεων που αφορούν τους ίδιους και την κοινωνία στην οποία ζουν. Εδώ είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι σχεδόν σε όλες τις δυτικές κοινωνίες η εκπαίδευση ενηλίκων αρχικά αναπτύσσεται κατά τη γενική εκπαίδευση, με στόχο την άνοδο του μορφωτικού επιπέδου των πολιτών. Κατά τη διάρκεια της πανδημίας δεν σημειώθηκαν πρωτοβουλίες από την πλευρά της Πολιτείας για την αξιοποίηση αυτού του θεσμού προς ενημέρωση του κοινωνικού συνόλου, ωστόσο αξίζει να αναφερθούν οι πρωτοβουλίες διοργάνωσης διαδικτυακών σεμιναρίων (webinar) από διάφορους φορείς, που είχαν ως αποτέλεσμα τη διατήρηση της επικοινωνίας μεταξύ των μελών της επιστημονικής κοινότητας του πεδίου στη χώρα μας.

Αλλά και η αξιοποίηση της εμπειρίας από την πανδημική κρίση για την αλλαγή συλλογικών νοοτροπιών δεν μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνον μέσω της μάθησης και της εκπαίδευσης, ακριβέστερα μόνον μέσω της διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης. Αδυναμίες αποτίμησης της σοβαρότητας της κρίσης διαπιστώθηκαν και στα πεδία της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης, αλλά και της διαδικτυακής μάθησης. Αμέσως μετά το πρώτο lockdown ειδικοί από τα δύο πεδία εστίασαν στο γεγονός ότι οι λύσεις, τεχνικές και παιδαγωγικές, που υιοθετήθηκαν κατά τη μετάπτωση δεν πληρούσαν τις προδιαγραφές της εξ αποστάσεως ή της διαδικτυακής εκπαίδευσης.

4.2. Ανιχνεύοντας τις προκλήσεις της επόμενης μέρας

Ας σημειωθεί ότι στην περίπτωση των νέων τεχνολογιών, η πανδημική κρίση λειτούργησε απλώς ως επιταχυντής, καθώς οι τεχνολογίες αυτές ήταν ήδη διαθέσιμες και η μαζική διάδοση και χρήση τους ήταν απλώς ζήτημα χρόνου και συνθηκών. Είναι πλέον ορατή η τάση της διαρκούς επέκτασης των άτυπων μορφών μάθησης και εκπαίδευσης - ως απολύτως ενδεικτικό παράδειγμα θα αναφέρουμε τα διαδικτυακά μαθήματα τύπου MOOC (Massive Open Online Courses, δηλαδή προγράμματα δωρεάν διαδικτυακής εκπαίδευσης-κατάρτισης). Τα μαθήματα αυτά έχουν ελεύθερη πρόσβαση μέσω διαδικτυακών πλατφορμών, ωστόσο μέσα στην πανδημική κρίση παρατηρήθηκε αύξηση της προσφοράς προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών από πανεπιστήμια. Ένα ερώτημα που αξίζει να διερευνηθεί είναι αν στο πλαίσιο της διαρκούς ώσμωσης μεταξύ των μορφών τυπικής, μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης, το ζήτημα των ανισοτήτων τοποθετείται πλέον μόνον στο επίπεδο της ισότιμης πρόσβασης και της παροχής δυνατοτήτων παρακολούθησης των μορφών τυπικής και μη τυπικής εκπαίδευσης ή επεκτείνεται και στην άτυπη εκπαίδευση.

Ακριβώς η διαρκής πίεση της άτυπης προς την τυπική και τη μη τυπική εκπαίδευση αναμένεται να εντείνει την διαδικασίες αναγνώρισης και πιστοποίησης των προσόντων που αποκτώνται εκτός εκπαιδευτικών πλαισίων (APEL - Accreditation of Prior Experiential Learning), και να καταστήσει ακόμη περισσότερο επίκαιρες τις σχετικές πολιτικές. Έως σχετικά πρόσφατα, οι οργανωμένες κοινωνίες είχαν αναθέσει σχεδόν αποκλειστικά στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα την πιστοποίηση των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού. Η σχετικά πρόσφατη τάση των μικροπιστοποιητικών (microcredentials) αναμένεται να μειώσει αισθητά τη βαρύτητα των θεσμών τυπικής εκπαίδευσης στην πιστοποίηση προσόντων.

Ωστόσο, μια ακόμη εξέλιξη που θεωρούμε απαραίτητο να μας προβληματίσει είναι η διαρκής επέκταση των διαδικασιών πιστοποίησης από ιδιωτικούς φορείς και η απόσυρση των οργανωμένων κοινωνιών από αυτές. Δεν αναφερόμαστε τόσο στους ιδιωτικούς φορείς πιστοποίησης των προσόντων του ανθρώπινου δυναμικού όταν αυτοί είναι υπό κρατική εποπτεία. Αναφερόμαστε κυρίως στην πιστοποίηση προσόντων από μεγάλες εταιρείες, μια τάση ήδη εμφανή από τη δεκαετία του 1990, που όμως έχει αποκτήσει μια ιδιαίτερη δυναμική τα τελευταία χρόνια.

Ως προς τα μέσα και τους τρόπους εκπαίδευσης, είναι μάλλον βέβαιο ότι βαίνουμε προς μια ευρύτερη διάδοση της διαδικτυακής μάθησης και σε αύξηση του βαθμού υβριδικότητας για όλες τις μορφές εκπαίδευσης. Η διά ζώσης εκπαίδευση διαρκώς και περισσότερο θα εμπλουτίζεται με χρήση συστημάτων σύγχρονης και ασύγχρονης διαδικτυακής εκπαίδευσης. Στο πεδίο της εκπαίδευσης ενηλίκων θεωρείται ότι η εμπειρία της πανδημικής περιόδου θα λειτουργήσει ως βάση εκκίνησης για μια σειρά από σημαντικές μεταβολές. Καταρχάς, στο επίπεδο του περιεχομένου της γενικής εκπαίδευσης ενηλίκων, καθώς λόγω της πολυπλοκότητας του κόσμου μας σήμερα είναι ανάγκη αυτό να διευρυνθεί ακόμη περισσότερο με νέους γραμματισμούς και μάλιστα πέραν του ψηφιακού, δηλαδή με γραμματισμούς όπως ο περιβαλλοντικός (λόγω και της κλιματικής αλλαγής) ή ο επιστημονικός, αλλά και ο γραμματισμός υγείας (health literacy). Στους τομείς διαμόρφωσης της κοινής γνώμης, η γενική εκπαίδευση ενηλίκων σήμερα είναι περισσότερο από ποτέ απαραίτητη για την ενημέρωση με βάση έγκυρες θεωρήσεις που προκύπτουν από τις επιστημονικές εξελίξεις προκειμένου να περιορίζεται η χειραγώγηση των πολιτών.

Ένα δεύτερο επίπεδο για την εκπαίδευση ενηλίκων συνιστά η διεπιστημονική προσέγγιση με άλλα πεδία (όπως εκείνο της διαδικτυακής εκπαίδευσης) και η ανταλλαγή θεωρητικών προσεγγίσεων και πρακτικών εφαρμογών που μπορούν να προωθήσουν τις βασικές αρχές αλλά και τους στόχους της εκπαίδευσης ενηλίκων, όπως για παράδειγμα τα συνεργατικά περιβάλλοντα μάθησης. Η δυνατότητα που προσφέρει η διαδικτυακή εκπαίδευση για αύξηση της συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα μη τυπικής εκπαίδευσης, όπως ανέδειξε η πρόσφατη έρευνα του ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, είναι ανάγκη να διερευνηθεί ακόμη περισσότερο ώστε να προσφέρονται προγράμματα που να καλύπτουν τις ανάγκες των εκπαιδευομένων. Ωστόσο με περίπου δεδομένη την ταχύτατη αύξηση της διείσδυσης της διαδικτυακής εκπαίδευσης στον τομέα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι ανάγκη να τεθούν προδιαγραφές ποιότητας σε ένα ευρύ φάσμα παραγόντων και συντελεστών (εκπαιδευτές, στελέχη σχεδιασμού και υλοποίησης, εκπαιδευτικό υλικό, λογισμικά τηλεδιάσκεψης, κ.ά.). Ωστόσο είναι επίσης απαραίτητη η επικοινωνία μεταξύ του επιστημονικού πεδίου της εκπαίδευσης ενηλίκων με εκείνο της διαδικτυακής μάθησης, καθώς ένα σημαντικό μέρος, τουλάχιστον των προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και ενδοεπιχειρησιακής εκπαίδευσης, αναμένεται να προσφέρονται με διαδικτυακά εργαλεία. Στην ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση είναι εμφανής η τάση της παιγνιοποίησης (gamification), δηλαδή η χρήση τεχνικών και μηχανισμών από τα παιχνίδια υπολογιστών για εκπαιδευτικούς σκοπούς. Η τάση αυτή δεν εμφανίζεται σήμερα, αφού ένας μεγάλος και διαρκώς διευρυνόμενος αριθμός εταιρειών εδώ και αρκετά χρόνια έχει εισαγάγει συστηματικά τη διαδικτυακή εκπαίδευση με βάση την παιγνιοποίηση. Προφανώς πρόκειται για ένα ρεύμα που μένει να αποδειχθεί η αποτελεσματικότητα και η διάρκεια του στον χρόνο, ωστόσο τα ερευνητικά ευρήματα συγκλίνουν στο ότι βαίνει διαρκώς διογκούμενο.

4.3. Πρακτικές μιας νέας κανονικότητας

Η πανδημική κρίση μέσα σε πολύ μικρό χρονικό διάστημα επέβαλλε τους δικούς της όρους στις ανθρώπινες κοινωνίες, μεταβάλλοντας βασικά χαρακτηριστικά της ανθρώπινης συμπεριφοράς με συνέπεια τη «βίαιη και ανοίκεια» προσαρμογή μας στις νέες συνθήκες. Ειδικότερα, εξ' αιτίας της επιβεβλημένης αναστολής λειτουργίας των εκπαιδευτικών δομών εισήχθη ως εναλλακτικός τρόπος διδασκαλίας η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση, η οποία προκάλεσε ποικίλες αντιδράσεις τόσο λόγω της έλλειψης προετοιμασίας από άποψης παιδαγωγικών προδιαγραφών και εκπαιδευτικής μεθοδολογίας όσο και από πλευράς τεχνικών προδιαγραφών σύνδεσης και επάρκειας ισχύος των δικτύων. Επί της ουσίας, τουλάχιστον με τον τρόπο που η εξ' αποστάσεως εκπαίδευση εφαρμόστηκε στην Ελλάδα, θα μπορούσαμε να κάνουμε λόγο περισσότερο για επείγουσα και απομακρυσμένη διδασκαλία (emergency remote teaching) λόγω της έλλειψης προετοιμασίας της εκπαίδευσης και της διδασκαλίας σύμφωνα με τις αρχές, τη φιλοσοφία, τις τεχνικές, τις διαδικασίες και τις προδιαγραφές της μεθοδολογίας που η εξ αποστάσεως εκπαίδευση προσδιορίζει (Γούλας & Καραλής, 2020). Πέρα όμως από τις μεθοδολογικές ελλείψεις και ασυμμετρίες, η συγκεκριμένη «υγειονομική» κανονικότητα άφησε έντονα το στίγμα της στον τρόπο με τον οποίο η κοινωνία μας διαχειρίστηκε το ζήτημα των ψηφιακών δεξιοτήτων στην εκπαίδευση και την εργασία. Συγκεκριμένα, η επιβεβλημένη εφαρμογή της τηλεκπαίδευσης αλλά και της τηλεργασίας, πέρα από τον αιφνιδιασμό που προκάλεσαν στο κοινωνικό σώμα ανέδειξαν και μια σειρά άλλων ζητημάτων όπως οι ανισότητες στην κατοχή και χρήση εργαλείων ψηφιακής τεχνολογίας, οι σημαντικές ελλείψεις σε υποδομές και δίκτυα σε απομακρυσμένες περιοχές, οι διαφορετικές δυνατότητες αντιμετώπισης των δυσχερειών εφαρμογής της τηλεκπαίδευσης κ.ά. συμπτώματα δηλαδή που σχετίζονται ευθέως με τις ευρύτερες οικονομικές, κοινωνικές, πολιτισμικές αλλά και περιφερειακές ανισότητες που ενδημούν διαχρονικά. Υπό την έννοια αυτή διαφάνηκε το σημαντικό χάσμα αλλά και έλλειμμα των ψηφιακών δεξιοτήτων στο εσωτερικό της χώρας, αφού η Ελλάδα εκτός από απροετοίμαστη αποδείχθηκε και εξαιρετικά καθυστερημένη στο ευρωπαϊκό πλαίσιο όχι μόνο σε γνωστικά εφόδια αλλά και σε υποδομές, δίκτυα, εξοπλισμό και γενικότερα ζητήματα που άπτονται των προϋποθέσεων μιας συντεταγμένης στρατηγικής προς τη ψηφιακή σύγκλιση με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο. Στο Κείμενο Παρέμβασης της ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ «Ενήλικες και προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης στην περίοδο της πανδημίας: η πρόκληση των ψηφιακών δεξιοτήτων», αναφέρεται ότι: «το ποσοστό συμμετοχής των ενηλίκων σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης κυμαίνεται περίπου στο 4% την δεκαετία 2010-20, τιμή που απέχει κατά πολύ από τον τιθέμενο στόχο αλλά και από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο, ο οποίος το 2020 έχει διαμορφωθεί στο 9,2%». Ταυτόχρονα η χώρα μας «καταλαμβάνει μια από τις χαμηλότερες θέσεις στη σειρά κατάταξης: 22η μεταξύ των 27 κρατών-μελών το 2020, με ποσοστό συμμετοχής 4,1%».

Αναφορικά τώρα προς το ζήτημα της εξ αποστάσεως δια βίου μάθησης, στο ίδιο κείμενο αναφέρεται πως στην Ελλάδα, «το ποσοστό των ενηλίκων που πραγματοποιούν κάποια δραστηριότητα εκμάθησης μέσω διαδικτύου από το 2015 έως και το 2019 κυμαινόταν σε σταθερά περίπου επίπεδα γύρω στο 8%, ενώ το 2020 καταγράφει αύξηση κατά 50% και διαμορφώνεται στο 12%». Παρά όμως την αύξηση, (την 4η μεγαλύτερη μεταξύ των 26 της ΕΕ), «η χώρα εξακολουθεί να καταλαμβάνει μια πολύ χαμηλή θέση (24η) στη σειρά κατάταξης». Αναφορικά τώρα προς το επίπεδο των ανισοτήτων: «οι μεγαλύτερες ανισότητες καταγράφονται μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης. Όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερο και το ποσοστό συμμετοχής σε online εκπαιδευτικές

δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, το 2020 στην Ελλάδα το 27% των ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης πραγματοποίησε μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ατόμων με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης είναι σημαντικά χαμηλότερο (6%) και εκείνων με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, σχεδόν αμελητέο (μόλις 1%). Μάλιστα, σε σύγκριση με το 2019, η «ψαλίδα» μεταξύ των ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εκείνων με χαμηλό μεγάλωσε σημαντικά, με τους πρώτους να σημειώνουν αύξηση του δείκτη κατά 58,8% (από 17% το 2019) και τους δεύτερους να παραμένουν στο χαμηλό επίπεδο του 1%».

Συνοπτικά σημαντικές αποκλίσεις καταγράφονται σε παράγοντες όπως η κατάσταση απασχόλησης, το εισόδημα, ο βαθμός αστικότητας και το επίπεδο της ηλικίας, ενώ ενθαρρυντικά εμφανίζονται τα στοιχεία για τα ποσοστά συμμετοχής και των δύο φύλων αφού δεν εμφανίζονται σημαντικές διαφορές. Σημαντικό όμως εύρημα αποτελεί το ότι «το ποσοστό των ενηλίκων που δεν έχει κάνει χρήση διαδικτύου κατά τους τελευταίους 3 μήνες, είναι διπλάσιο του ευρωπαϊκού μέσου όρου (8%), που αποτελεί το 3ο μεγαλύτερο στην ΕΕ, μετά τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία». Ως εκ τούτου «ο κυριότερος λόγος μη πρόσβασης στο διαδίκτυο είναι η έλλειψη κατάλληλων δεξιοτήτων, τόσο στην ΕΕ (45%), αλλά σε μεγαλύτερο βαθμό στην Ελλάδα, με το 67% των νοικοκυριών να δηλώνει πως δεν έχει πρόσβαση στο διαδίκτυο από την κατοικία του λόγω έλλειψης δεξιοτήτων, κι όχι τόσο γιατί δεν έχει ανάγκη για πρόσβαση ή γιατί το κόστος της σύνδεσης ή του εξοπλισμού είναι υψηλό.».

4.4. Προκλήσεις στη συμμετοχή καταρτιζόμενων ΕΕΚ και στη διασφάλιση ποιότητας για την εξ αποστάσεως πρακτική άσκηση και μαθητεία

Παρά τις θετικές εκτιμήσεις ως προς την επιρροή της τηλεκατάρτισης πάνω στην εκπαιδευτική διαδικασία και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ), σε πολλές χώρες εκπρόσωποι φορέων ΕΕΚ αναφέρουν τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν μαθητές και εκπαιδευτικοί στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση της «πρακτικής άσκησης/μαθητείας», λόγω των παθητικών μεθόδων συμμετοχής, όπως, π.χ., ανάγνωση, τηλεδιάσκεψη, παρακολούθηση επίδειξης/παρουσίασης με βίντεο κοκ (ILO-World Bank-UNESCO, 2021). Επισημαίνουν επιπλέον ότι η εξ αποστάσεως μάθηση δεν μπορεί να αντικαταστήσει, παρά μόνο σε μικρό ποσοστό, την πρακτική εμπειρία που αποκτά ο μαθητευόμενος στο εργαστήριο ή στον χώρο εργασίας, ακόμα και σε περιπτώσεις που η πρακτική εξάσκηση παρέχεται μέσω προσομοίωσης.

Έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τις φινλανδικές φοιτητικές ενώσεις για την ΕΕΚ και για τις εμπειρίες μαθητών στην τηλεκπαίδευση αναφέρει ότι οι μισοί δήλωσαν ότι η μάθηση έγινε πιο επαχθής κατά την περίοδο που έκλεισαν οι εκπαιδευτικές δομές. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αυτό οφειλόταν στο ότι οι διαθέσιμες εναλλακτικές μάθησης πρακτικών δεξιοτήτων ήταν πολύ φτωχές σε σχέση με τα εργαστήρια ή τον χώρο εργασίας και έτσι χάθηκαν όχι μόνο ώρες πρακτικής άσκησης αλλά και πρακτικές δεξιότητες που είχαν αποκτηθεί σε προηγούμενο διάστημα. Αντίστοιχες δυσκολίες αντιμετώπισαν, ίσως και σε μεγαλύτερο βαθμό, οι εκπαιδευόμενοι στην Ελλάδα, λόγω μεγαλύτερης έλλειψης κατάλληλων εργαλείων αλλά και προετοιμασίας.

Παρότι, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η προσοχή επικεντρώθηκε στα θεωρητικά μαθήματα και περιορίστηκαν σημαντικά η παροχή και η αξιολόγηση των πρακτικών δεξιοτήτων,

καταβλήθηκαν προσπάθειες να εισαχθούν κάποιες μέθοδοι για τη διδασκαλία της πρακτικής κατάρτισης. Στις περισσότερες περιπτώσεις, αξιοποιήθηκαν τόσο διαδικτυακές όσο και offline πλατφόρμες και εργαλεία για τη διεξαγωγή της πρακτικής κατάρτισης, όπως Μαζικά Ανοιχτά Διαδικτυακά Μαθήματα (MOOCs), σεμινάρια σε βίντεο, ζωντανές τηλεδιασκέψεις και προσομοιωτές, ή και γραπτές ασκήσεις (ILO-UNESCO-World Bank, 2020), μέσα από τη δημιουργία ηλεκτρονικού περιβάλλοντος στο οποίο αναρτώταν μαθησιακό υλικό για την αναπλήρωση μαθημάτων, τόσο σε εκπαιδευτική δομές όσο και σε χώρους εργασίας.

Στην Ελλάδα, καθ' όλη τη διάρκεια αναστολής της λειτουργίας των εκπαιδευτικών δομών τα εργαστηριακά μαθήματα και το εργαστηριακό μέρος των μεικτών μαθημάτων των ΕΠΑ.Λ. παρέχονταν εξ αποστάσεως, με τη χρήση ορισμένων από τα παραπάνω εργαλεία. Όσον αφορά τα ΙΕΚ, μετά το πρώτο κύμα πανδημίας και για να καλυφθεί το κενό της πρακτικής άσκησης και μαθητείας, προβλέφθηκε παράταση της λειτουργίας τους (τέλη Ιουνίου ή Σεπτεμβρίου) ανάλογα με την ειδικότητα και τη δυνατότητα υλοποίησης των εργαστηριακών μαθημάτων. Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που επισημαίνεται ως προς τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν οι μαθητές στην εξ αποστάσεως πρακτική άσκηση/μαθητεία είναι το έλλειμμα ψηφιακών εργαλείων και δεξιοτήτων εκπαιδευομένων και εκπαιδευτικών. Γενικά διαπιστώθηκε ότι η χρήση ψηφιακών εργαλείων και ψηφιακού περιεχόμενου δεν περιλαμβάνεται στην καθημερινή πρακτική των μαθημάτων της ΕΕΚ, ενώ όταν υπάρχουν δεν εκσυγχρονίζονται, δεν ενημερώνονται, ούτε χρησιμοποιούνται επαρκώς. Ως εκ τούτου, εκπαιδευόμενοι και εκπαιδευτές της ΕΕΚ δεν είχαν συνηθίσει σε εξ αποστάσεως διδασκαλία ή και σε συστηματική χρήση ψηφιακού υλικού, κυρίως όσον αφορά την πρακτική εξάσκηση. Οι δυσκολίες που παρατηρήθηκαν αρχικά ως προς την πρόσβαση στις πλατφόρμες (αστοχία εισόδου, μεγάλες καθυστερήσεις στην εγγραφή των χρηστών/μαθητών), ενέτειναν τα προβλήματα αυτά και ανάγκασαν πολλούς εκπαιδευτικούς να αναπληρώνουν συχνά τις δυσκολίες επικοινωνίας με μαθητές και γονείς διαθέτοντας προσωπικό χρόνο και χρήμα.

4.5. Συνοπτικά για την τηλεκατάρτιση στην Ελλάδα, σύμφωνα με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Τα μέτρα που λήφθηκαν για την αντιμετώπιση της πανδημίας επηρέασαν δραματικά το σύνολο της εκπαιδευτικής διαδικασίας και ανέστειλαν μια σημαντική συνιστώσα της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ), την «πρακτική εμπειρία» (είτε είναι η «πρακτική άσκηση», είτε η «μαθητεία», είτε η «εκπαίδευση κατά την εργασία»). Αυτό, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οφείλεται στη διττή υπόσταση της ΕΕΚ, από τη μια μάθηση στο σχολείο και από την άλλη μάθηση στον χώρο εργασίας ή στο εργαστήριο. Επιχειρώντας έναν πρώτο απολογισμό για το πώς εξελίχθηκε η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση κατά την περίοδο του πρώτου και του δεύτερου κύματος της διακοπής λειτουργίας των σχολείων εξαιτίας της πανδημίας, καταλήγουμε -με βάση και τις εκθέσεις που έχουν παραχθεί έως σήμερα- στα παρακάτω συμπεράσματα.

Από αρνητικά στοιχεία επισημαίνονται:

- Αναστολή, πλήρης στις περισσότερες περιπτώσεις, της πρακτικής άσκησης ή της μαθητείας στο εργαστήριο ή στον χώρο εργασίας, γεγονός που στέρησε στους

εκπαιδευόμενους το βασικό πλεονέκτημα της ΕΕΚ, την πρακτική εμπειρία και την τριβή με πραγματικές συνθήκες εργασίας.

- Έλλειψη εναλλακτικών μεθόδων διδασκαλίας της πρακτικής άσκησης διαδικτυακά και επικέντρωση της μάθησης/εκπαίδευσης στη θεωρητική κατάρτιση κυρίως.
- Εμβάθυνση του μαθησιακού χάσματος εξαιτίας ελλείψεων ή περιορισμών σε υποδομές, εξοπλισμό, ψηφιακών γνώσεων εκπαιδευομένων και εκπαιδευτών.
- Μεγάλες επιπτώσεις ιδίως στα ευάλωτα άτομα τα οποία δεν είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στην εξ αποστάσεως εκπαίδευση λόγω «τεχνολογικής μειονεξίας».
- Αυξημένος κίνδυνος εγκατάλειψης του σχολείου/εκπαίδευσης, λόγω περιορισμένων πόρων και κινήτρων, τεχνολογικών, οικονομικών, μάθησης (έλλειψη επαφής με τον χώρο εργασίας).
- Φόβος για μειωμένη προσφορά θέσεων μαθητείας και, στη συνέχεια, θέσεων εργασίας λόγω των οικονομικών επιπτώσεων που προκαλεί η υγειονομική κρίση και της αβεβαιότητας ως προς την εξέλιξή της.

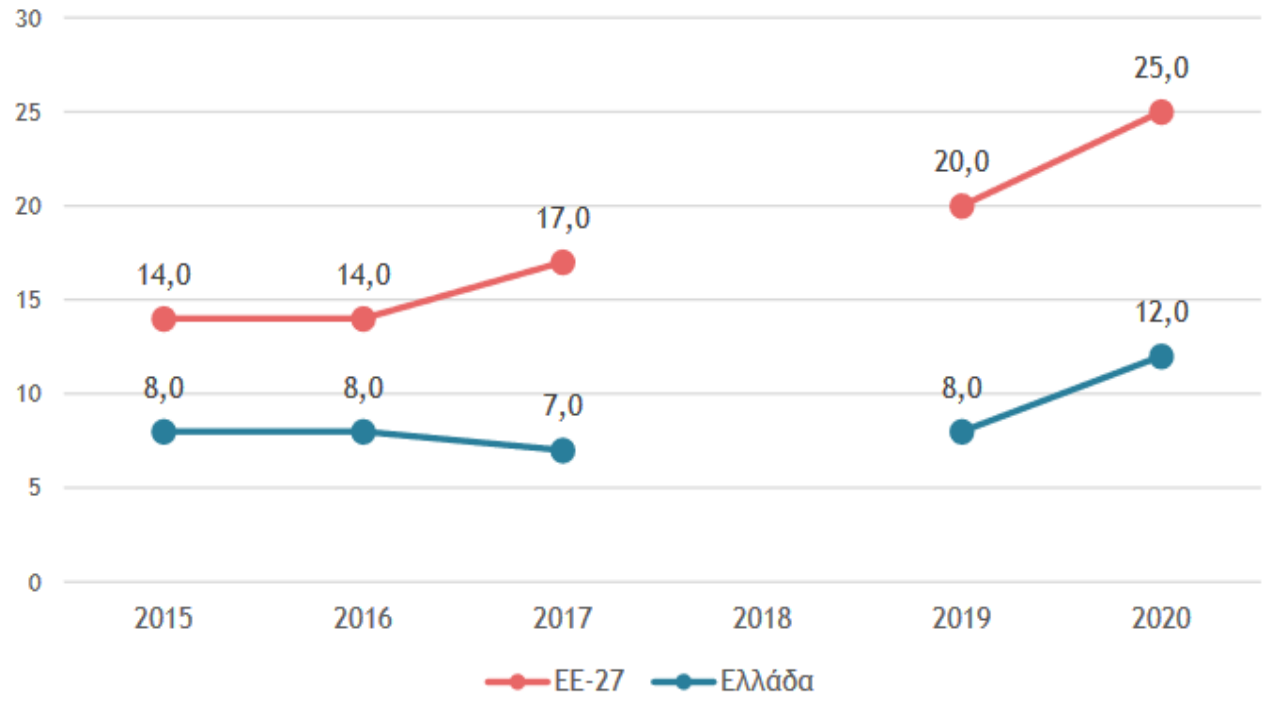
Από θετικά στοιχεία επισημαίνονται:

- Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την προώθηση και την επέκταση ψηφιακού περιεχομένου για την ΕΕΚ, αλλά και την αναζήτηση εναλλακτικών μεθόδων διδασκαλίας προκειμένου να μη διακόπτεται εξ ολοκλήρου η μάθηση με βάση την εργασία σε έκτακτες και επείγουσες καταστάσεις.
- Επεξεργασία εναλλακτικών λύσεων για την παροχή πρακτικής κατάρτισης σε δεξιότητες και την αξιολόγησή τους με εντυπωσιακή κινητοποίηση ανθρώπινων και οικονομικών πόρων.

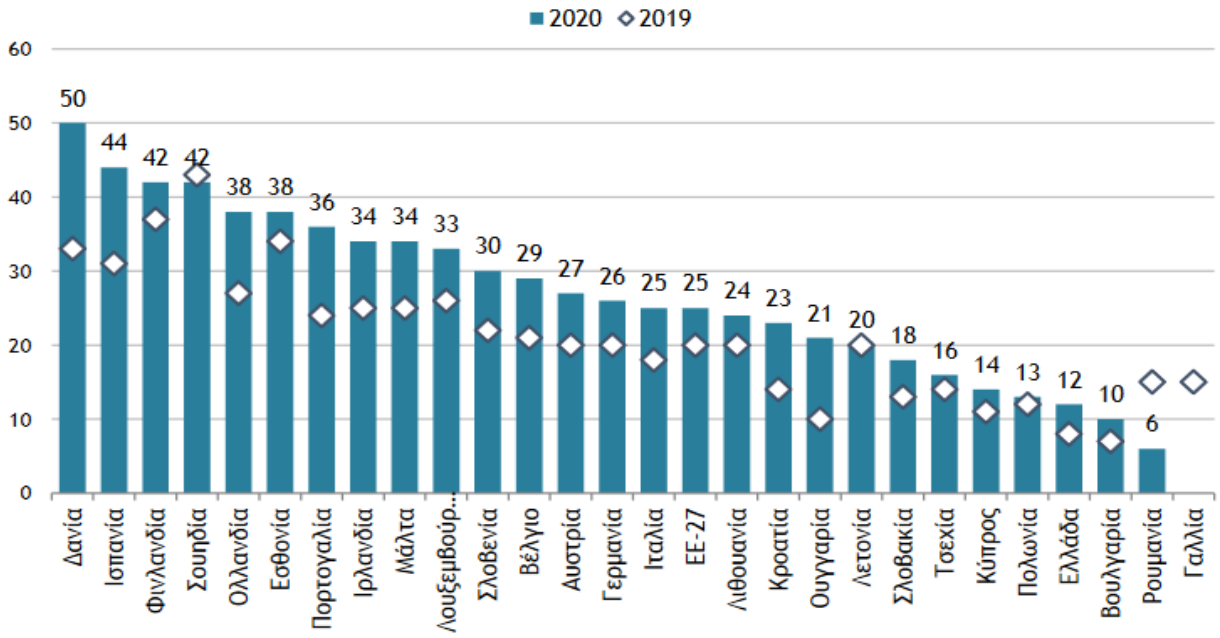
Ωστόσο, πέρα από το αρνητικό ή θετικό ισοζύγιο της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης για την ΕΕΚ και το ζήτημα της εφαρμογής μεθόδων διδασκαλίας που θα προσομοιάζουν σε πραγματικές εργασιακές συνθήκες, δύο νέα θέματα αναδύονται:

- Το πρώτο αφορά το κατά πόσο είναι εφικτό ένα σύστημα μάθησης, μια μαθησιακή διαδικασία που ο πυρήνας του είναι «μάθηση στον εργασιακό χώρο», ένα σύστημα στο οποίο πραγματικές συνθήκες και αλληλεπιδράσεις στον χώρο εργασίας ή στο εργαστήριο εναλλάσσονται με την τάξη του σχολείου. Αυτό είναι ένα ιδιαίτερα κρίσιμο ζήτημα για πολλές ειδικότητες της ΕΕΚ, το οποίο αποβαίνει ακόμα πιο πιεστικό εξαιτίας των αλλαγών που έχουν ήδη επέλθει και εξακολουθούν να συντελούνται στην αγορά εργασίας λόγω ψηφιοποίησης της παραγωγής και της εργασίας.
- Το δεύτερο σχετίζεται με τη συμβολή των εκπαιδευτών στην υλοποίηση της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης. Πώς θα ήταν εφικτό όλο αυτό το εγχείρημα χωρίς την επιμονή, τη συνεχή προσπάθεια και συχνά την ευρηματικότητα εκπαιδευτικού και διοικητικού προσωπικού, το οποίο λειτούργησε καταλυτικά προκειμένου να αξιοποιηθούν στο μέγιστο οι νέες τεχνολογίες διδασκαλίας και να δοθεί σε όσο το δυνατόν περισσότερους μαθητές η ευκαιρία να παραμείνουν συνδεδεμένοι με την εκπαίδευση και την κατάρτιση, παρά τις αντίξοες συνθήκες;

Εστιάζοντας στο ζήτημα της εξ αποστάσεως δια βίου μάθησης στην Ελλάδα, το ποσοστό των ενηλίκων που πραγματοποιούν κάποια δραστηριότητα εκμάθησης μέσω διαδικτύου από το 2015 έως και το 2019 κυμαινόταν σε σταθερά περίπου επίπεδα γύρω στο 8%, ενώ το 2020 καταγράφει αύξηση κατά 50% και διαμορφώνεται στο 12% (Διάγραμμα 36). Θα πρέπει μάλιστα να σημειωθεί ότι δεν έχει αποτυπωθεί πλήρως η επίδραση της πανδημίας, αφού η περίοδος αναφοράς για το 2020 είναι μόλις το πρώτο τρίμηνο του έτους.



Διάγραμμα 36: Ενήλικες που πραγματοποίησαν μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης (2015-2020) (κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους ως % του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών. Πηγή δεδομένων: Eurostat - ICT Survey. Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ



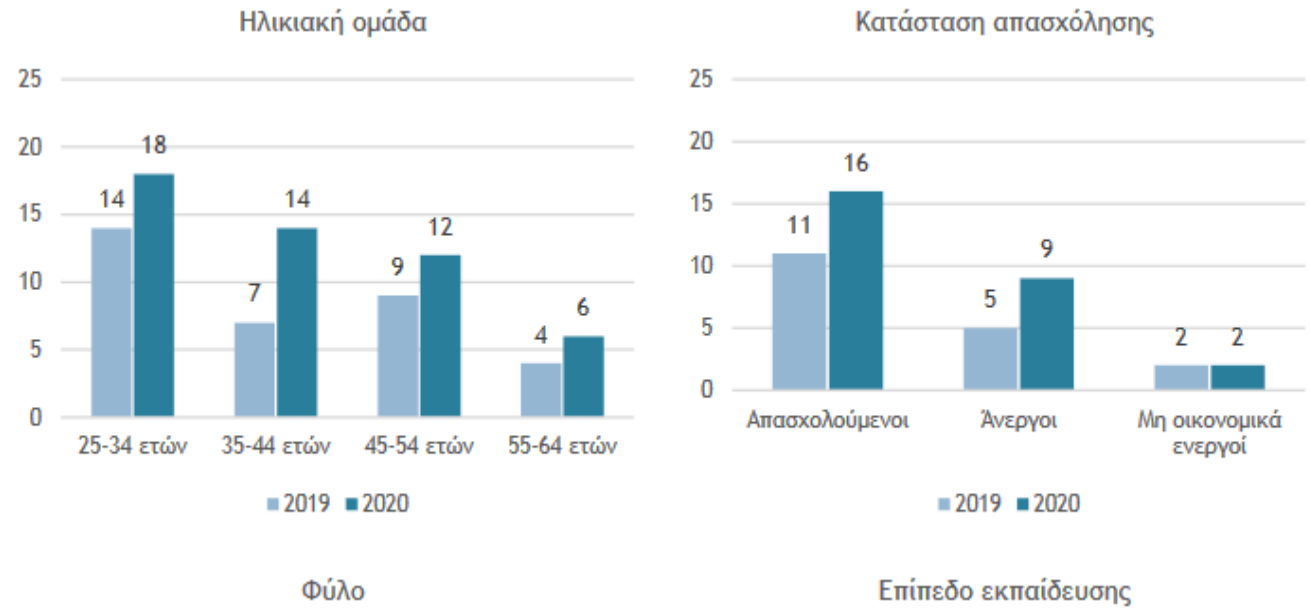
Διάγραμμα 37: Ενήλικες που πραγματοποίησαν μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης (2019, 2020) (κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους ως % του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών) Πηγή δεδομένων: Eurostat - ICT Survey. Επεξεργασία ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Παρότι η αύξηση που σημειώθηκε στην Ελλάδα κατά το τελευταίο έτος αναφοράς αποτελεί την 4η μεγαλύτερη μεταξύ των 26 της ΕΕ, η χώρα εξακολουθεί να καταλαμβάνει μια πολύ χαμηλή θέση (24η) στη σειρά κατάταξης (Διάγραμμα 37). Στην ΕΕ η τάση του συγκεκριμένου δείκτη είναι αυξητική από το 2017 κι έπειτα, ενώ κατά το τελευταίο έτος καταγράφεται αύξηση κατά 25%, με το ποσοστό συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μέσω διαδικτύου να διαμορφώνεται στο 25% στο σύνολο της Ευρώπης των 27, ποσοστό διπλάσιο του αντίστοιχου της Ελλάδας. Ανάμεσα στις χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής σε προγράμματα εκμάθησης μέσω διαδικτύου, συγκαταλέγονται, ως αναμενόμενο, χώρες με υψηλά ποσοστά συμμετοχής στη δια βίου μάθηση συνολικά (Δανία, Φινλανδία, Σουηδία, Ολλανδία, Εσθονία).

Ως προς τους παράγοντες διαφοροποίησης της συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μέσω διαδικτύου στην Ελλάδα σημειώνονται τα ακόλουθα (Διάγραμμα 38):

- Οι μεγαλύτερες ανισότητες καταγράφονται μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης. Όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερο και το ποσοστό συμμετοχής σε online εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, το 2020 στην Ελλάδα το 27% των ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης πραγματοποίησε μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ατόμων με μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης είναι σημαντικά χαμηλότερο (6%) και εκείνων με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, σχεδόν αμελητέο (μόλις 1%). Μάλιστα, σε σύγκριση με το 2019, η ψαλίδα μεταξύ των ατόμων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και εκείνων με χαμηλό μεγάλωσε σημαντικά, με τους πρώτους να σημειώνουν αύξηση του δείκτη κατά 58,8% (από 17% το 2019) και τους δεύτερους να παραμένουν στο χαμηλό επίπεδο του 1%.

- Και ως προς την κατάσταση απασχόλησης καταγράφονται σημαντικές αποκλίσεις. Οι απασχολούμενοι (μισθωτοί, αυτοαπασχολούμενοι, βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση) σε αντιδιαστολή με τους ανέργους και τους μη οικονομικά ενεργούς, εμφανίζουν και υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μέσω διαδικτύου. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των απασχολούμενων που πραγματοποίησε μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης το 2020 είναι 16%, ποσοστό 8πλάσιο του αντίστοιχου των μη οικονομικά ενεργών (μόλις 2%) αλλά και σημαντικά υψηλότερο του αντίστοιχου των ανέργων (9%). Σε σχέση με το 2019, η κατηγορία των ανέργων σημείωσε σημαντική αύξηση του δείκτη (κατά 80%), μειώνοντας σε ένα βαθμό και την απόκλισή τους από το αντίστοιχο ποσοστό των απασχολουμένων.
- Όσο υψηλότερο το εισόδημα του νοικοκυριού, τόσο υψηλότερο και το ποσοστό συμμετοχής σε online εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, το 2020 1 στα 4 άτομα που ανήκουν στην υψηλότερη εισοδηματική κατηγορία πραγματοποίησε μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην χαμηλότερη εισοδηματική κατηγορία είναι μόλις 7%. Σε σύγκριση, μάλιστα, με το 2019, οι αποκλίσεις μεταξύ των εισοδηματικών ομάδων έχουν διευρυνθεί, αφού τα άτομα της υψηλότερης εισοδηματικής ομάδας υπερδιπλασίασαν το ποσοστό τους (αύξηση κατά 136,4%), ενώ η αύξηση που σημειώθηκε στην χαμηλότερη εισοδηματική κατηγορία ήταν 40%.



Διάγραμμα 38: Ενήλικες που πραγματοποίησαν μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης (Ελλάδα, 2019, 2020) (κατά το πρώτο τρίμηνο του έτους ως % του πληθυσμού ηλικίας 25-64 ετών). Πηγή δεδομένων: Eurostat - ICT Survey Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Τα άτομα που διαμένουν σε αστικές περιοχές εμφανίζουν και υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε online εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Το 2020 1 στα 5 άτομα περίπου που διαμένουν σε αστικές περιοχές πραγματοποίησε μέσω διαδικτύου κάποια δραστηριότητα εκμάθησης και ακολουθεί με μικρή διαφορά ο πληθυσμός των ημιαστικών περιοχών με ποσοστό συμμετοχής

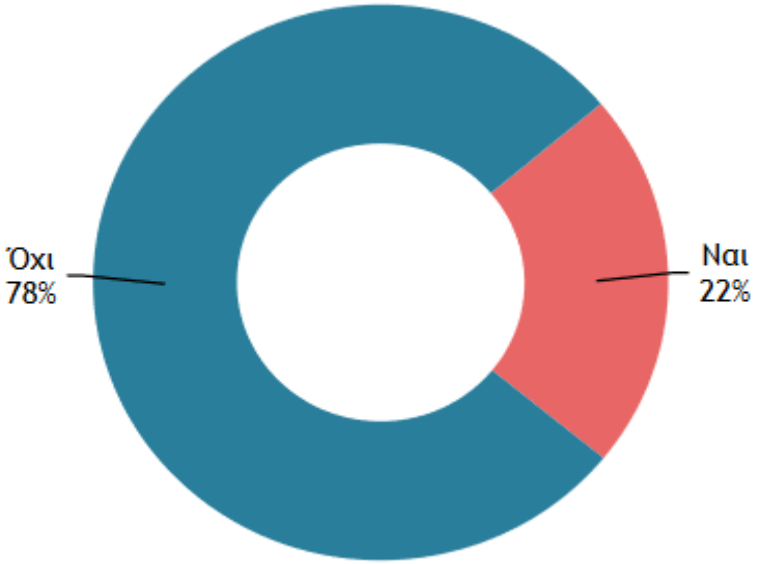
16%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις αγροτικές περιοχές είναι πολύ χαμηλότερο (10%). Ως θετικό σημειώνεται το γεγονός, ότι ο πληθυσμός των αγροτικών περιοχών της χώρας υπερδιπλασίασε τη συμμετοχή του σε online εκπαιδευτικές δραστηριότητες σε σχέση με το 2019 (αύξηση κατά 150%), συμβάλλοντας έτσι σε έναν βαθμό στον περιορισμό της απόκλισής τους από τους διαμένοντες σε αστικές περιοχές (αύξηση της κατηγορίας κατά 90%).

Όσο μεγαλύτερη η ηλικιακή ομάδα, τόσο μικρότερο και το ποσοστό συμμετοχής σε online εκπαιδευτικές δραστηριότητες, με τους νεότερους (25-34 ετών) να καταγράφουν 3πλασιο ποσοστό συμμετοχής σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους (55- 64 ετών), 18% και 6% αντίστοιχα για το έτος 2020. Σε σύγκριση με το 2019, ο μεγαλύτερος ρυθμός αύξησης σημειώνεται στην ηλικιακή ομάδα 35-44 ετών, η οποία διπλασίασε το ποσοστό συμμετοχής της σε εκπαιδευτικές δραστηριότητες μέσω διαδικτύου, από 7% το 2019 σε 14% το 2020, περιορίζοντας σημαντικά την απόκλισή της από τη νεότερη ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών. Μικρή είναι η διαφοροποίηση ως προς το φύλο, με τους άνδρες να υπερέχουν το 2020 κατά 1 ποσοστιαία μονάδα από τις γυναίκες ως προς το ποσοστό συμμετοχής σε online εκπαιδευτικές δραστηριότητες. Μάλιστα, σε σύγκριση με το 2019, η απόκλιση μεταξύ των δύο φύλων έχει περιοριστεί, ιδίως λόγω της σημαντικής αύξησης στην τιμή του δείκτη των γυναικών (κατά 71,4%).

4.6. Συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου μάθησης στην Ελλάδα την περίοδο της πανδημίας

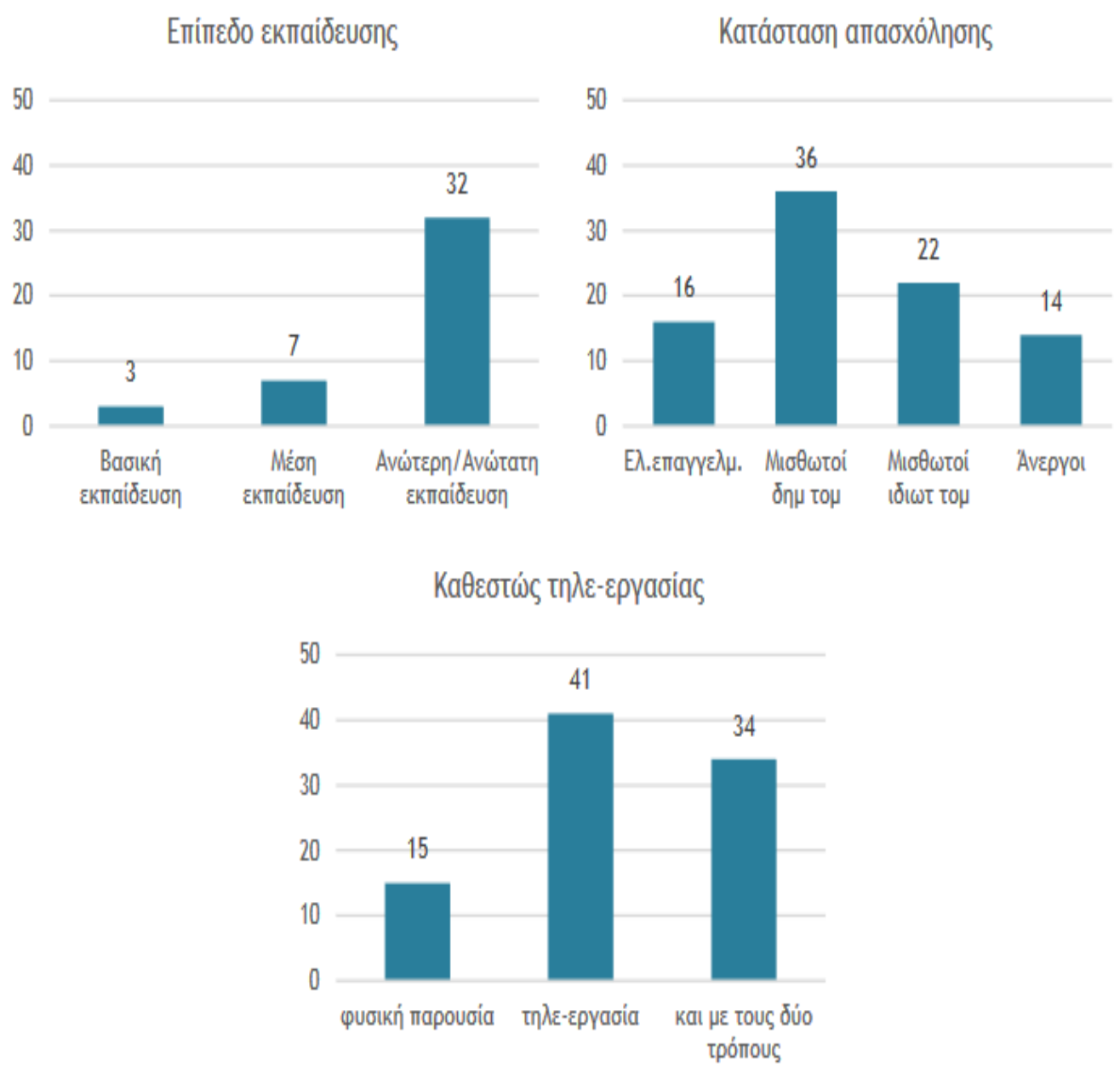
Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται στοιχεία από την πρωτογενή έρευνα πανελλαδικής εμβέλειας που διεξήχθη από την Metron Analysis για λογαριασμό του ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ με θέμα την συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης στην περίοδο της πανδημίας (περίοδος αναφοράς Μάρτιος 2020-Ιούλιος 2021). Η ποσοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Ιούλιο του 2021 με τη μέθοδο computer assisted τηλεφωνικών συνεντεύξεων με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό της χώρας ηλικίας 25-65 ετών. Η επιλογή του δείγματος έγινε με τυχαία δειγματοληψία με χρήση ποσοστώσεων περιφέρειας κατοικίας. Το μέγεθος του δείγματος ανέρχεται σε 1.001 συμμετέχοντες και τα αποτελέσματα σταθμίστηκαν με βάση τις πληθυσμιακές κατανομές ηλικίας και φύλου στον ενεργό πληθυσμό του 2020) και μετά (έως και τον Ιούλιο του 2021), εκ των οποίων το 90% αφορά προγράμματα αποκλειστικά εξ αποστάσεως μέσω e-learning. Σύμφωνα με τα στοιχεία αντίστοιχης πανελλαδικής έρευνας (Καραλής, 2020), το ποσοστό συμμετοχής σε δραστηριότητες διά βίου εκπαίδευσης για το έτος 2018 ήταν 36,7% και 35,1% για το έτος 2019. Με δεδομένο ότι οι δύο έρευνες χρησιμοποιούν παρόμοια δειγματοληψία επιτρέποντας έτσι τη σύγκριση των ποσοστών συμμετοχής, μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η έλευση της πανδημίας οδήγησε τελικά σε σημαντική μείωση της συνολικής συμμετοχής σε προγράμματα δια βίου μάθησης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, 2 στα 10 άτομα ηλικίας 25-65 ετών που ανήκουν στον ενεργό πληθυσμό έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα βίου εκπαίδευσης, κατάρτισης ή επιμόρφωσης από την περίοδο έλευσης του κορωνοϊού στην Ελλάδα (Μάρτιος-Ιούλιος 2021) (Διάγραμμα 39)



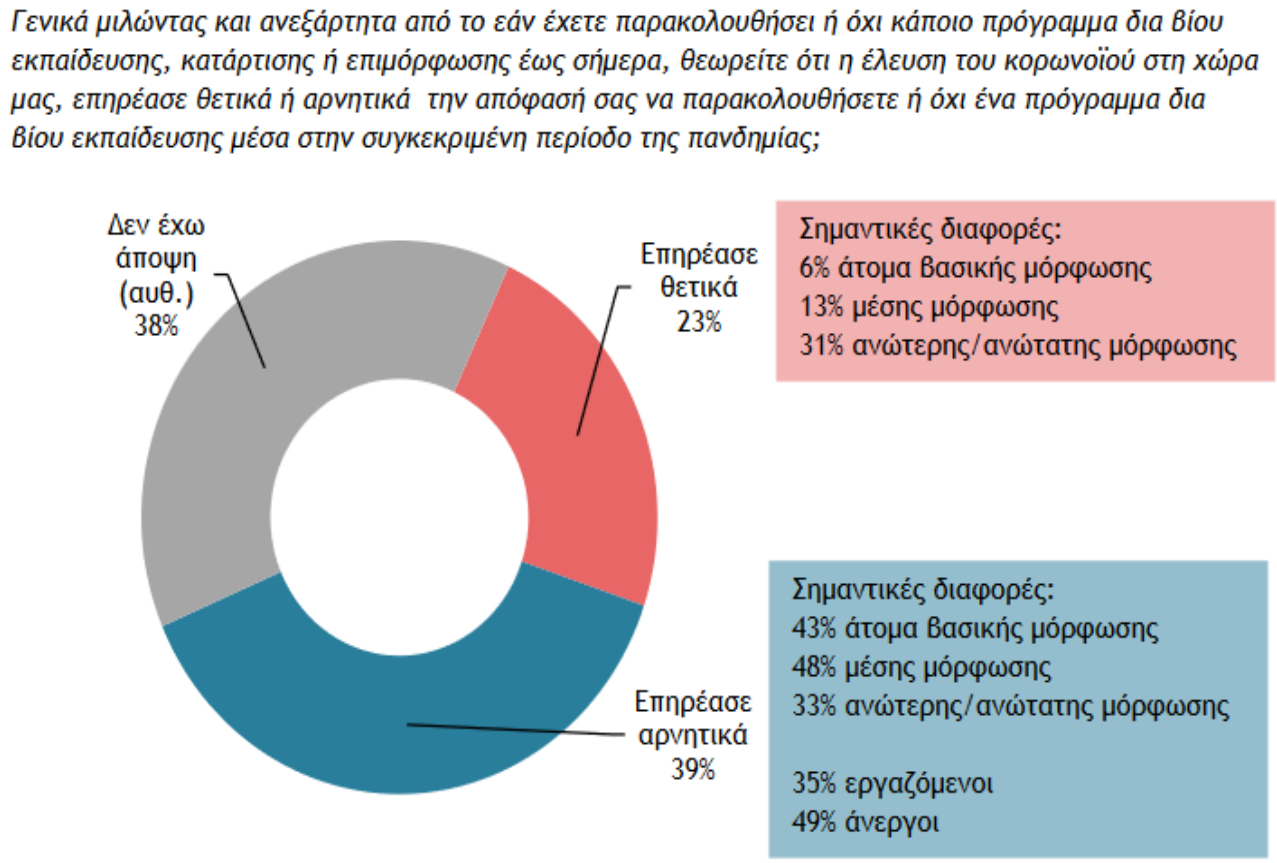
Διάγραμμα 39: Παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης από έλευση κορωνοϊού και μετά (Μάρτιος 2020-Ιούλιος 2021). Πηγή δεδομένων: Metron Analysis. Επεξεργασία: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Μέσα από την εξέταση του προφίλ των συμμετεχόντων προκύπτουν σημαντικές διαφοροποιήσεις που υποδηλώνουν την ύπαρξη σημαντικών ανισοτήτων στην πρόσβαση των προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης, κατάρτισης ή επιμόρφωσης κατά την περίοδο της πανδημίας στην Ελλάδα (Διάγραμμα 40). Σημαντικές ανισότητες καταγράφονται μεταξύ των ατόμων με διαφορετικό επίπεδο εκπαίδευσης. Και εδώ, όσο υψηλότερο το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερο και το ποσοστό συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Άτομα με χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης εμφανίζουν ποσοστό συμμετοχής μόλις 3% και 7% αντίστοιχα, έναντι των ατόμων που έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη/ανώτερη εκπαίδευση, όπου 1 στους 3 της κατηγορίας συμμετείχε σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Και ως προς την κατάσταση απασχόλησης παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές, με τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα να έχουν σημαντικά υψηλότερη = συμμετοχή (36%) σε αντιδιαστολή με τους ανέργους αλλά και τους ελεύθερους επαγγελματίες (14% και 16% αντίστοιχα). **Με άλλα λόγια, η εργασιακή σταθερότητα και ασφάλεια αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαφοροποίησης της συμμετοχής στη δια βίου εκπαίδευση, με εκείνους με υψηλή εργασιακή σταθερότητα να έχουν και περισσότερες πιθανότητες έχει να συμμετέχουν σε πρόγραμμα διά βίου εκπαίδευσης.** Συνολικά η κατηγορία των απασχολούμενων εμφανίζει ποσοστό συμμετοχής 25% έναντι του 14% των ανέργων. Τέλος, φαίνεται πως και ο παράγοντας της τηλεργασίας ασκεί σημαντική επίδραση στη συμμετοχή σε εκπαιδευτικά προγράμματα, αφού εργαζόμενοι που δούλευαν με τηλεργασία (είτε αποκλειστικά είτε τμηματικά) εμφανίζουν αυξημένα ποσοστά συμμετοχής (41% και 34% αντίστοιχα) έναντι εκείνων που δούλευαν αποκλειστικά με φυσική παρουσία (15%).



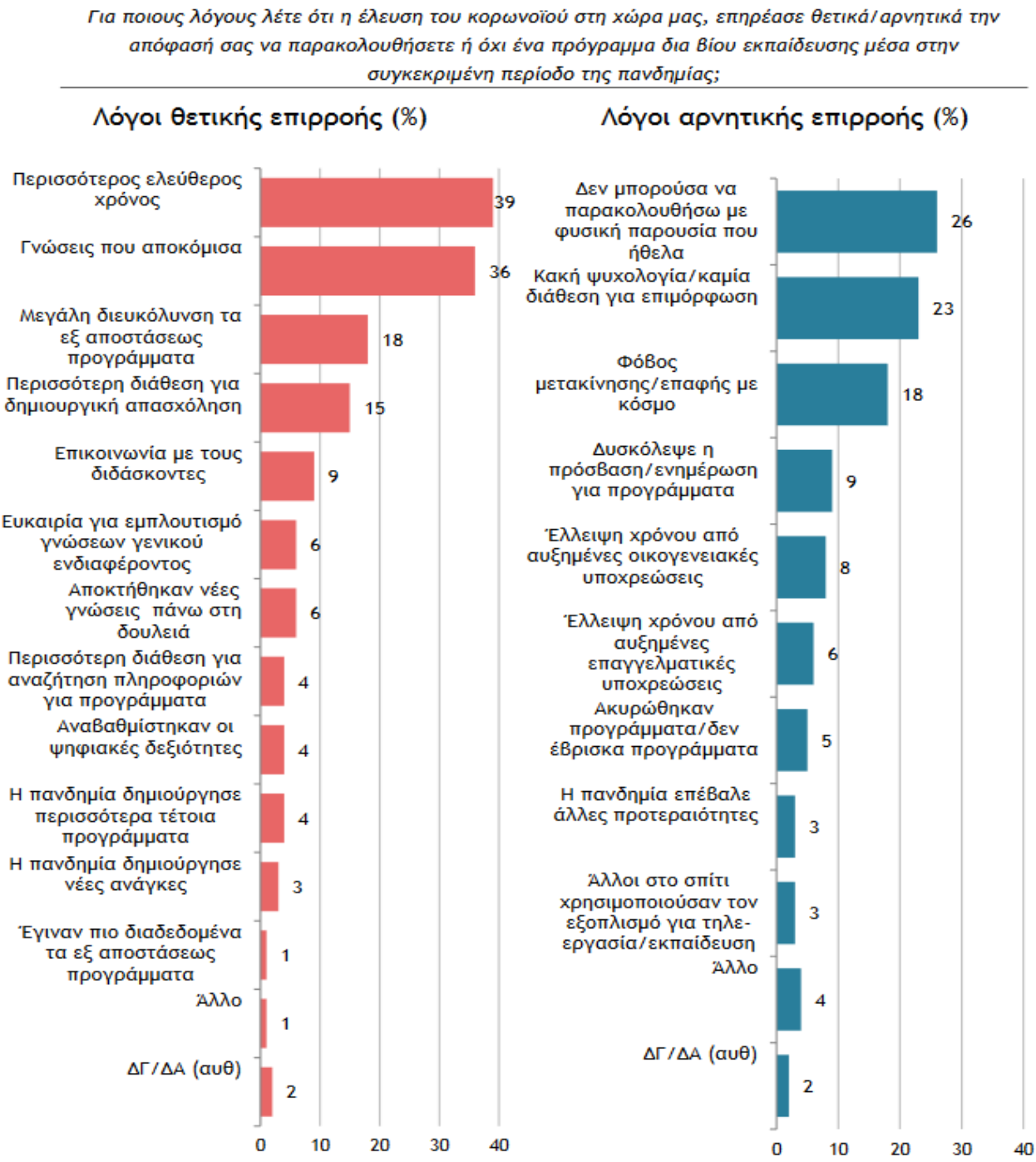
Διάγραμμα 40: Παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης από έλευση κορωνοϊού και μετά (Μάρτιος 2020-Ιούλιος 2021). Πηγή δεδομένων: Metron Analysis Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ.

Η έλευση της πανδημίας επηρέασε με διαφορετικό τρόπο τις διάφορες υπό μελέτη πληθυσμιακές κατηγορίες. Γενικά μιλώντας, η επίδραση της πανδημίας στην απόφαση για παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου κατάρτισης θεωρείται αρνητική για 4 στους 10 ερωτώμενους, κυρίως ανέργους (49%) αλλά και άτομα βασικής μόρφωσης και μέσης μόρφωσης (43% και 48% αντίστοιχα). Ως θετική κρίνεται η επίδραση της πανδημίας για το 23% των ερωτώμενων, κυρίως εκείνων με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (31%). (βλ. Διάγραμμα 41)



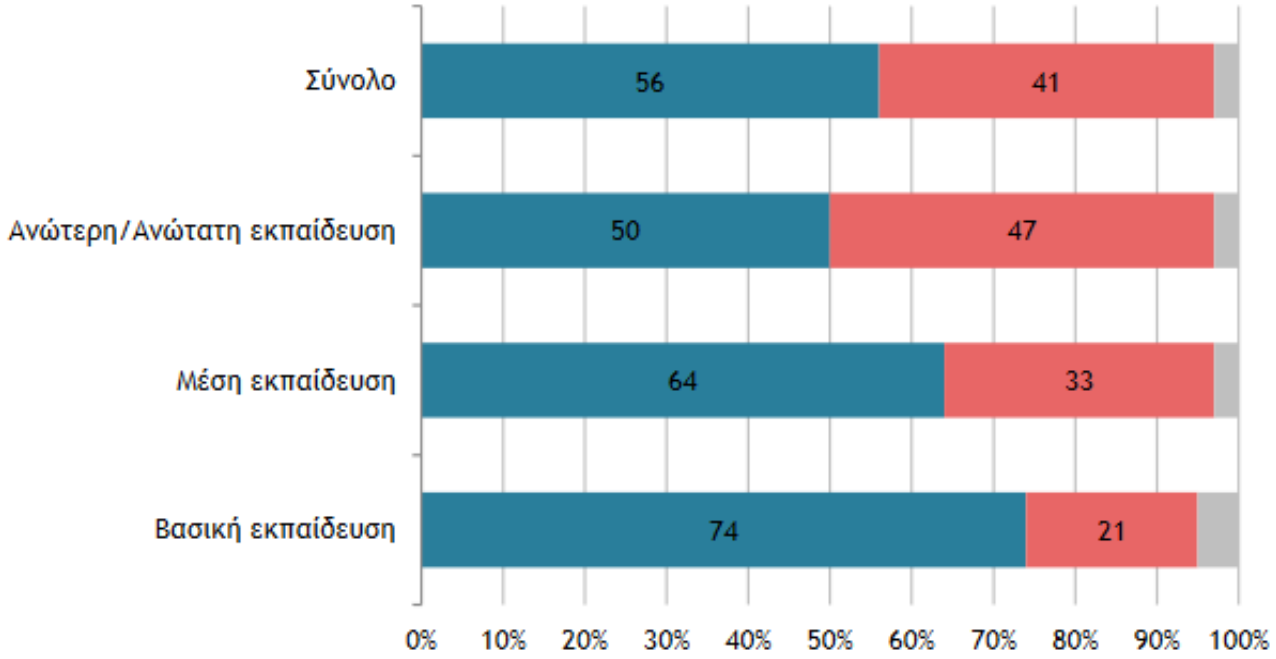
Διάγραμμα 41: Αντιλαμβανόμενη επίδραση περιόδου πανδημίας στην απόφαση για παρακολούθηση προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης. Πηγή δεδομένων: Metron Analysis. Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Οι κύριοι λόγοι που αναφέρονται για την αρνητική επίδραση της πανδημίας είναι πρωτίστως η μη δυνατότητα παρακολούθησης με φυσική παρουσία που ήταν ο προτιμητέος τρόπος (26%) αλλά και η κακή ψυχολογία την περίοδο της πανδημίας που έκανε πολλούς ερωτώμενους να μην έχουν διάθεση να ασχοληθούν με τέτοια θέματα. Αντιθέτως, η δυνατότητα επιλογής της εξ αποστάσεως παρακολούθησης αναφέρεται ως ένα από τα κύρια θετικά στοιχεία της πανδημίας (18%) που ενέτεινε τη συμμετοχή σε προγράμματα δια βίου κατάρτισης, ενώ πρωτίστως δημιουργήθηκε περισσότερος ελεύθερος χρόνος (39%) που ώθησε στην αναζήτηση τρόπων δημιουργικής απασχόλησης και σε διάθεση για επιμόρφωση. Μάλιστα, το 15% των ερωτώμενων δηλώνουν πως είχαν περισσότερη διάθεση για δημιουργική απασχόληση κατά την περίοδο της πανδημίας. (Διάγραμμα 42).



Διάγραμμα 42: Λόγοι θετικής/αρνητικής επιρροής της πανδημίας. Διεξαγωγή έρευνας: Για ποιους λόγους λέτε ότι η έλευση του κορωνοϊού στη χώρα μας, επηρέασε θετικά/αρνητικά την απόφασή σας να παρακολουθήσετε ή όχι ένα πρόγραμμα δια βίου εκπαίδευσης μέσα στην συγκεκριμένη περίοδο της πανδημίας; Metron Analysis Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

Ως προς τον προτιμητέο τρόπο παρακολούθησης, 6 στους 10 ερωτώμενους θα προτιμούσαν να παρακολουθήσουν αντίστοιχα προγράμματα με φυσική παρουσία στο μέλλον, έναντι 4 στους 10 που προτιμούν την εξ' αποστάσεως παρακολούθηση. Και εδώ το επίπεδο μόρφωσης αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης, με τα άτομα ανώτερης μόρφωσης να τείνουν περισσότερο προς την παρακολούθηση προγραμμάτων εξ' αποστάσεως (47%) σε αντιδιαστολή με τα άτομα με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης που θα επέλεγαν τη συγκεκριμένη μορφή σε ποσοστό 21% και 33%. (Διάγραμμα 43)



Διάγραμμα 43: Προτιμητέος τρόπος παρακολούθησης κατά επίπεδο εκπαίδευσης. "Ας υποθέσουμε ότι θα σας ενδιέφερε να παρακολουθήσετε κάποιο πρόγραμμα δια βίου εκπαίδευσης μέσα στα επόμενα ένα-δύο έτη, το οποίο να προσφέρει τη δυνατότητα παρακολούθησης τόσο με φυσική παρουσία στο χώρο της κατάρτισης όσο και εξ αποστάσεως (μέσω ηλεκτρονικής πλατφόρμας). Ποιον από τους δύο τρόπους θα προτιμούσατε για να παρακολουθήσετε;" Διεξαγωγή έρευνας: Metron Analysis Ανάθεση: ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ

4.7. Τάσεις στην τηλεκατάρτιση

Η μέθοδος παροχής εκπαίδευσης που βασίζεται σε βίντεο γίνεται ολοένα και πιο δημοφιλής στην τηλεκατάρτιση, σύμφωνα με την έρευνα Exploring the Top 10 Learning and Development Trends for 2023 (Adobe Learning Manager May 31, 2023). Περιλαμβάνει την ενσωμάτωση βίντεο σε εκπαιδευτικό υλικό προκειμένου να προσφέρει στους μαθητές μια πιο πλούσια, πιο καθηλωτική εμπειρία. Επιπλέον, η διδασκαλία που βασίζεται σε βίντεο είναι ένας πολύ καλός τρόπος για τη διατήρηση της γνώσης, μέσα από την κατ' απαίτηση πρόσβαση σε βίντεο και άλλο σχετικό περιεχόμενο. Αυτό σημαίνει ότι οι εκπαιδευόμενοι μπορούν να έχουν πρόσβαση στο υλικό όταν τους είναι βολικό και να επιστρέψουν για να το επανεξετάσουν εάν χρειάζεται. Επίσης γίνεται όλο και πιο σημαντικό το να εξοπλίζονται οι εργαζόμενοι με βασικές δεξιότητες. Με τη συνεχιζόμενη πρόοδο της τεχνολογίας, οι εταιρείες χρειάζονται ειδικευμένους εργαζομένους που θα μπορούν

να παραμείνουν πάνω από τις προκλήσεις και να προσαρμοστούν γρήγορα σε νέα καθήκοντα. Για αυτόν τον λόγο αναμένεται μεγαλύτερη εστίαση στην ανάπτυξη ήπιων δεξιοτήτων το 2023. Αυτές θα περιλαμβάνουν ικανότητα συνεργασίας, επίλυση προβλημάτων, κριτικής σκέψης, συναισθηματική νοημοσύνη και ενεργητική ακρόαση. Τα προγράμματα κατάρτισης θα γίνουν πιο προσαρμοσμένα στις ανάγκες κάθε οργανισμού και πιο διαδραστικά με έμφαση στην πρακτική εφαρμογή και όχι στη θεωρία. Οι οργανισμοί υιοθετούν και διαφορετικούς τρόπους ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν και να εξασκούν τις παραπάνω δεξιότητες. Για παράδειγμα, η ενσωμάτωση προσομοιώσεων εικονικής πραγματικότητας ή διαδικτυακών εργαστηρίων στη μαθησιακή εμπειρία μπορεί να επιτρέψει στους εργαζόμενους να αποκτήσουν κρίσιμες επαγγελματικές δεξιότητες ενώ βρίσκονται σε ασφαλές περιβάλλον. Αυτός ο τύπος βιωματικής μάθησης τοποθετεί την τεχνολογία εικονικής πραγματικότητας (VR) στην πρώτη γραμμή των προσφορών ανάπτυξης εργαζομένων το 2023 και μετά.

Η εν λόγω τεχνολογία έχει ήδη χρησιμοποιηθεί σε πολλές βιομηχανίες για την εκπαίδευση εργαζομένων και η δημοτικότητά της αναμένεται μόνο να αυξηθεί. Στον εταιρικό κόσμο, η εικονική πραγματικότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την προσομοίωση πραγματικών συνθηκών που είναι πολύ επικίνδυνες, δαπανηρές ή χρονοβόρες για να εξασκηθούν με παραδοσιακές μεθόδους. Για παράδειγμα, τα εικονικά συστήματα συγκόλλησης μπορούν να παρέχουν ρεαλιστικές προσομοιώσεις της διαδικασίας συγκόλλησης αποφεύγοντας την πραγματική έκθεση σε φλόγες, αναθυμιάσεις και σπινθήρες. Επιτρέπει επίσης σε χρήστες από διαφορετικές τοποθεσίες σε όλο τον κόσμο να εργαστούν μαζί σε ένα μόνο έργο μέσα σε ένα καθηλωτικό περιβάλλον. Επιπλέον, η τεχνολογία VR δίνει τη δυνατότητα σε μαθητές και εκπαιδευτές να εμπλακούν σε ένα ελκυστικό περιβάλλον χωρίς γεωγραφικούς περιορισμούς ή γλωσσικά εμπόδια. Αυτό σημαίνει ότι οι εταιρείες δεν χρειάζονται πλέον φυσική παρουσία σε απομακρυσμένες τοποθεσίες, καθώς όλα μπορούν να γίνουν εικονικά μέσω της τεχνολογίας VR. Παράλληλα, καθώς οι τεχνολογίες τεχνητής νοημοσύνης και αυτοματισμού συνεχίζουν να εξελίσσονται, θα διαδραματίσουν ακόμη πιο σημαντικό ρόλο στη μάθηση και την ανάπτυξη. Μετά το 2023, η τεχνητή νοημοσύνη και οι αυτοματισμοί θα χρησιμοποιηθούν για την εξατομίκευση των μαθησιακών εμπειριών για τους εργαζόμενους. Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούν να μαθαίνουν με τρόπο που θα είναι προσαρμοσμένος ειδικά στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντά τους. Οι αυτοματισμοί θα χρησιμοποιηθούν επίσης για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και για τον εντοπισμό των τομέων όπου χρειάζεται βελτίωση. Θα βοηθήσουν επίσης να διασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι μαθαίνουν και αναπτύσσουν συνεχώς τις απαραίτητες δεξιότητες για τον εργασιακό χώρο του μέλλοντος.

Δεν είναι μυστικό ότι και η μικρομάθηση βρίσκεται σε άνοδο. Η μικρομάθηση θεωρείται ένας τύπος μάθησης που προσφέρει γνώσεις και δεξιότητες σε σύντομες, εστιασμένες μα και ισχυρές δόσεις. Αυτό την καθιστά τέλεια για τον σημερινό εκπαιδευόμενο που βρίσκεται εν κινήσει. Είναι ιδανική για βραχυπρόθεσμη διατήρηση-επαύξηση δεξιοτήτων και μπορεί να χρησιμοποιηθεί με διάφορους τρόπους, όπως διαδικτυακά μαθήματα, εκπαίδευση στην εργασία ή ακόμα και εφαρμογές για κινητά. Δεδομένου ότι η μικρομάθηση επικεντρώνεται περισσότερο σε συγκεκριμένες δεξιότητες ή θέματα, είναι ευκολότερο να μετρηθεί πόσο επιτυχημένος είναι ένας υπάλληλος αξιοποιώντας τις νέες γνώσεις. Επίσης, διευκολύνει την ανάπτυξη στοχευμένου περιεχομένου, προσαρμοσμένου στο επίπεδο και στις ανάγκες του κάθε εκπαιδευόμενου. Επιπλέον, δεδομένου ότι η ύλη είναι τόσο μικρού μεγέθους, είναι πιο εύκολο να ενημερώνεται και

να διατηρείται σχετική. Και λόγω της μικρότερης διάρκειας και της μορφής των προγραμμάτων μικρομάθησης, οι μαθητές μπορούν να τα διαπεραιώσουν με ταχύτητα.

Η τέταρτη τάση που θα πρέπει ληφθεί υπόψη είναι η έμφαση στην ισότητα και στην κοινωνική ένταξη στα προγράμματα κατάρτισης. Στον σημερινό κόσμο, η ποικιλομορφία και η κοινωνική ένταξη γίνονται όλο και πιο σημαντικές σε όλους τους κλάδους και η μάθηση και η ανάπτυξη δεν αποτελούν εξαίρεση. Οι οργανισμοί επικεντρώνονται όλο και περισσότερο στην προώθηση ενός περιβάλλοντος χωρίς αποκλεισμούς για τους υπαλλήλους τους παρέχοντας εξατομικευμένο εκπαιδευτικό υλικό που αντικατοπτρίζει διαφορετικές εμπειρίες εντός της εταιρείας. Αυτό θα μπορούσε να περιλαμβάνει τμήματα του προγράμματος ειδικά σχεδιασμένα για μειονότητες, ομάδες εστίασης ή έρευνες για την απόκτηση ανατροφοδότησης από τους υπαλλήλους ή ακόμη και μια έκκληση για δράση για ανώτερους ηγέτες για συμπεριφορές που επικεντρώνονται στο πρότυπο της ισότητας. Τα παραπάνω μπορούν να οδηγήσουν σε πιο αφοσιωμένο εργατικό δυναμικό, μεγαλύτερη παραγωγικότητα και βελτιωμένα επιχειρησιακά αποτελέσματα.

Εν κατακλείδι, πώς αναμένεται να αναπτυχθεί η τηλεκατάρτιση στο ορατό μέλλον; Οι παραπάνω προσεγγίσεις φαίνονται να είναι οι επικρατέστερες:

- Εντατικότερη αξιοποίηση της διαθέσιμης τεχνολογίας (τηλεδιάσκεψη, εικονική πραγματικότητα, πλατφόρμες ηλεκτρονικής μάθησης).
- Νέοι τρόποι προσέλκυσης-ενεργοποίησης των μαθητών (συζητήσεις, μάθηση από εμπειρότερους, ποικίλο περιεχόμενο).
- Χρήση μικρότερων ομάδων. Οι μικρότερες ομάδες μπορεί να είναι πιο ευνοϊκές για τη διευκόλυνση των συνομιλιών και της συμμετοχής, ενώ παράλληλα παρέχουν τις επιθυμητές γνώσεις.
- Η συνεργασία ενθαρρύνει περισσότερη δέσμευση και βοηθά επίσης στην τόνωση του ηθικού και στην ενίσχυση των σχέσεων. Επιπλέον, όταν οι άνθρωποι εργάζονται μαζί για έναν κοινό στόχο, μπορούν να έχουν ταχύτερα αποτελέσματα αξιοποιώντας ο ένας τις δυνάμεις του άλλου και εκμεταλλευόμενοι τους συλλογικούς πόρους. (πχ κοινή πλατφόρμα, όπου όλοι μπορούν να συνεργάζονται σε εργασίες, να μοιράζονται πληροφορίες, να συζητούν ιδέες, να λαμβάνουν σχόλια και να αναθέτουν αποστολές).
- Κάθε οργανισμός θα πρέπει να είναι σε θέση να αποτιμήσει την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών πρωτοβουλιών του, και η αξιόπιστη συλλογή και η ανάλυση δεδομένων θα είναι τα βασικά εργαλεία για αυτό. Κατανοώντας αυτά τα δεδομένα, οι οργανισμοί μπορούν να δημιουργήσουν πιο έξυπνα σχέδια εκπαίδευσης που θα είναι προσαρμοσμένα ειδικά για τις ανάγκες των εργαζομένων τους.
- Οι εργοδότες θα μπορούσαν να χρησιμοποιούν αλγόριθμους μηχανικής μάθησης για να παρέχουν εξατομικευμένες εμπειρίες μάθησης που έχουν πιο σημαντικό αντίκτυπο στην ανάπτυξη ενός εργαζομένου.

Μια άλλη τάση στην τηλεκατάρτιση που πρέπει να προσεχθεί μετά το 2023 είναι οι πιθανές δυνατότητες της θετικής ψυχολογίας πάνω στη μάθηση και στην προσωπική ανάπτυξη. Με την

άνοδο της ευαισθητοποίησης για την ψυχική υγεία, οι οργανισμοί αναγνωρίζουν τόσο τη σημασία όσο και τις ευκαιρίες της επίδρασής της στην οργανωτική απόδοση. Συγκεκριμένα, η θετική ψυχολογία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τη δημιουργία καλύτερων μαθησιακών εμπειριών μέσω μεγαλύτερης δέσμευσης, βελτιωμένων κινήτρων και υψηλότερων επιπέδων παραγωγικότητας. Μέθοδοι θετικής ενίσχυσης, όπως προγράμματα αναγνώρισης και συστήματα ανταμοιβής, μπορούν να εφαρμοστούν για να ενθαρρύνουν τα κίνητρα και να χτίσουν το ηθικό μεταξύ των ομάδων. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να παρακολουθείται πώς αυτές οι πρωτοβουλίες επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων και τη συνολική ικανοποίηση από την εργασία.

4.8. Συμπεράσματα πάνω στην τηλεκατάρτιση

Συνοψίζοντας τα παραπάνω, στη χώρα μας παραμένει εξαιρετικά χαμηλή (συγκριτικά με τα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη) η συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης, τόσο συνολικά όσο και αναφορικά με την παρακολούθηση εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων μέσω διαδικτύου. Παρά τη ραγδαία αύξηση που σημείωσε η συμμετοχή στην εξ' αποστάσεως εκπαίδευση με την έλευση της πανδημίας, η συνολική συμμετοχή στη δια βίου εκπαίδευση φαίνεται να έχει μειωθεί σημαντικά, ενώ οι ήδη υπάρχουσες ανισότητες φαίνεται να διευρύνονται μεταλλασσόμενες σε άλλες μορφές και εκφάνσεις σε σχέση με αυτές που παραδοσιακά γνωρίζαμε.

Ειδικότερα, η επίδραση του παράγοντα της πανδημίας της Covid-19 στη συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης εμφανίζεται διαφοροποιημένη μεταξύ κοινωνικοοικονομικών ομάδων με διαφορετικές θέσεις στις κοινωνικές ιεραρχήσεις. Ενδεικτικά, τα άτομα με χαμηλό ή και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς επίσης και άτομα που ανήκουν στον πληθυσμό των ανέργων, προσλαμβάνουν την πανδημία ως ανασταλτικό παράγοντα για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα. Αντίθετα, τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης πιστεύουν ότι η πανδημία της Covid-19 δημιούργησε ευκαιρίες για τη συμμετοχή τους σε εκπαιδευτικά προγράμματα μέσω της ευελιξίας στην παρακολούθηση που παρέχουν τα προγράμματα e-learning. Άλλωστε αυτή είναι και η πληθυσμιακή ομάδα που εξακολουθεί να έχει αυξημένα ποσοστά συμμετοχής, ενώ οι υπόλοιπες πληθυσμιακές κατηγορίες (άτομα με χαμηλό ή μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, άνεργοι) υποεκπροσωπούνται σημαντικά τόσο στο σύνολο των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης διαχρονικά, όσο και στα εξ αποστάσεως προγράμματα κατά την περίοδο της πανδημίας. Μάλιστα, η μορφή της εξ' αποστάσεως εκπαίδευσης φαίνεται να προτιμάται από τα άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ τα άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης, όπως επίσης και ο άνεργος πληθυσμός, προτιμούν περισσότερο την παρακολούθηση με φυσική παρουσία. Κατά συνέπεια, επιβεβαιώνεται, πως η έλευση της πανδημίας ενέτεινε τον αποκλεισμό από τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τόσο του άνεργου πληθυσμού όσο και εκείνων που κατέχουν χαμηλό και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης.

Εκ των πραγμάτων, προβάλλεται ως επιτακτική η ανάγκη για στοχευμένες και ρεαλιστικά εφαρμόσιμες πολιτικές παρέμβασης, που θα αποσκοπούν στην ενίσχυση της συμμετοχής των ενηλίκων στη δια βίου εκπαίδευση συνολικά αλλά και στις μορφές e-learning, συμβάλλοντας

στην ενίσχυση εκείνων των πληθυσμιακών ομάδων που διαχρονικά εμφανίζονται αποκλεισμένες από τη δια βίου εκπαίδευση, την ίδια στιγμή που η περίοδος της πανδημίας ενέτεινε το ήδη υπάρχον πρόβλημα. Πιο συγκεκριμένα, απαιτείται άμεσα να αναπτυχθούν εξειδικευμένες παρεμβάσεις και συνοδευτικά μέτρα πολιτικών που να στοχεύουν στα άτομα άνω των 45 ετών, στον άνεργο πληθυσμό, στα άτομα με χαμηλό αλλά και μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης, σε εκείνους που ανήκουν στα χαμηλά εισοδηματικά κλιμάκια αλλά και στους διαμένοντες στις αγροτικές περιοχές της χώρας, προκειμένου να ανακοπεί ο αναπαραγωγικός ρόλος των ανισοτήτων διαμέσου της δια βίου μάθησης (Καραλής, 2020) η οποία λόγω φύσει και θέσει θα μπορούσε να διαδραματίσει έναν εντελώς διαφορετικό ρόλο στο πεδίο άμβλυνσης των εκπαιδευτικών, επαγγελματικών και κοινωνικών ανισοτήτων ανατροφοδοτώντας το αίτημα της χειραφέτησης και της κοινωνικής συνοχής (Edwards, Armstrong, & Miller, 2001, Green, 2011, Biesta, G., & Leary, 2012). Υπό την έννοια αυτή και λόγω της έντασης των ανισοτήτων που η πανδημία προκάλεσε μέσω της της εξ'αποστάσεως εκπαίδευσης, είναι επιτακτικό, περισσότερο από ποτέ, να επαναπροσδιοριστεί ο ρόλος και η αποστολή της δια βίου μάθησης και κυρίως να ανασυνταχθεί η δυναμική της με σκοπό τόσο τον εξορθολογισμό των υφιστάμενων δυσλειτουργιών όσο και την ενίσχυση των κοινωνικά ευπαθών και ασθενέστερων.

Αναμφίβολα, η σημασία που έχουν οι ψηφιακές δεξιότητες για το ανθρώπινο δυναμικό αλλά και το αίτημα μιας εποικοδομητικής και παραγωγικής προσπάθειας για ένα «έλλογο» ψηφιακό μετασχηματισμό της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αναδεικνύονται μέσα από τα στοιχεία που παρατίθενται στο παρόν κείμενο. Το 2020 ένα σημαντικό -σε σύγκριση με τις άλλες χώρες- ποσοστό του ελληνικού πληθυσμού εμφανίζεται να μην κάνει χρήση του διαδικτύου, με την έλλειψη των απαραίτητων δεξιοτήτων να αποτελεί την επικρατέστερη αιτία αποκλεισμού τους. Πρόκειται, κυρίως, για γυναίκες, άτομα ηλικιών 55-64 ετών, μη οικονομικά ενεργό πληθυσμό αλλά και ανέργους, καθώς και άτομα με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων του ενήλικου πληθυσμού της χώρας αποτιμάται σε χαμηλότερα σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο επίπεδα και η χώρα καταλαμβάνει μια χαμηλή θέση μεταξύ των 27 κρατών-μελών. Οι ήδη έντονες ανισότητες στην πρόσβαση σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), οι μεγάλες διαφοροποιήσεις στο επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων με βάση το μορφωτικό επίπεδο, την εργασιακή κατάσταση, το εισόδημα, την ηλικία, αλλά και οι χαμηλές επιδόσεις της χώρας συνολικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καταδεικνύουν την ανάγκη για στοχευμένες δράσεις ενίσχυσης του ψηφιακού αλφαβητισμού των ενηλίκων. Μάλιστα, η εν λόγω ανάγκη, αναγνωρίζεται και από τους συμμετέχοντες στην πρόσφατη πανελλαδική έρευνα του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, αφού οι μισοί περίπου ερωτώμενοι θεωρούν ότι θα χρειαστεί να αναβαθμίσουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες σε αρκετό ή και μεγάλο βαθμό ώστε να ανταπεξέλθουν σε μελλοντικές απαιτήσεις του χώρου εργασίας τους, με την ανάγκη αυτή, μάλιστα, να εκφράζεται πιο έντονα από τις μειονεκτούσες ομάδες οι οποίες προφανώς αντιλαμβάνονται το υπαρκτό έλλειμμα τους.

Είναι προφανές πως τα ανοικτά ζητήματα αλλά και τα διακυβεύματα είναι τεράστια στην μετacovid εποχή, αφού διανύουμε ήδη την εποχή της 4ης βιομηχανικής επανάστασης. Μια εποχή που οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είναι σαφές πως θα επαναπροσδιοριστούν και θα επηρεάσουν ευθέως τον τρόπο άσκησης της εργασίας στις νέες συνθήκες των οικονομιών και κοινωνιών της ψηφιακής πλατφόρμας. Αναπόφευκτα, τόσο τα εκπαιδευτικά συστήματα όσο και τα νέα εργασιακά περιβάλλοντα καλούνται να μελετήσουν εκ

νέου το πώς θα επαναπροσδιορίσουν τη σχέση της παραδοσιακής εκπαίδευσης με την ανερχόμενη τάση απόκτησης αλλά και άσκησης των δεξιοτήτων.

5. Προτάσεις προς φορείς, εργοδότες και εργαζομένους

Με το ξέσπασμα της πανδημίας, η τηλεργασία έφτασε σε σημείο καμπής καθώς όλο και περισσότεροι εργοδότες εισήγαγαν αυτή τη ρύθμιση εργασίας σε μια προσπάθεια να διατηρήσουν τους υπαλλήλους τους ασφαλείς, διασφαλίζοντας παράλληλα τη συνέχιση της λειτουργίας τους. Ωστόσο, δεδομένων των μεγάλων διαφορών στην προηγούμενη εμπειρία με την τηλεργασία, η μετάβαση σε αυτήν μπορεί να ήταν μεγαλύτερη πρόκληση για ορισμένους εργαζόμενους, εργοδότες και χώρες της ΕΕ παρά για άλλους. Για παράδειγμα, πολλές επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν τις κατάλληλες ΤΠΕ υποδομές μπορεί να δυσκολεύτηκαν να εργάζονται από το σπίτι αμέσως μετά το ξέσπασμα της πανδημίας. Επιπλέον, το γεγονός ότι σε αρκετές χώρες της ΕΕ οι μισοί από όσους σήμερα τηλεργάζονται δεν είχαν προηγούμενη εμπειρία, καθιστά αναμφισβήτητα τη μετάβαση ακόμη πιο δύσκολη. Αυτό προφανώς είχε σημαντικές επιπτώσεις στην απασχόληση, στην παραγωγικότητα και στην ευημερία των εργαζομένων, τουλάχιστον στο αμέσως επόμενο χρονικό διάστημα μετά το ξέσπασμα της πανδημικής κρίσης. Τελικά, η εξάπλωση της τηλεργασίας μακροπρόθεσμα θα εξαρτηθεί από ένα ευρύ φάσμα παραγόντων, συμπεριλαμβανομένης της επίδρασής της σε παραγωγικότητα και συνθήκες εργασίας, καθώς και της συμβολής της σε ευρύτερους στόχους πολιτικής (πχ ψηφιακή Ευρώπη και πράσινες μεταβάσεις). Τα διαθέσιμα στοιχεία δείχνουν ότι υπό κανονικές συνθήκες, άτομα που εργάζονται από το σπίτι μπορούν να διατηρήσουν, ή ακόμα και να ενισχύσουν, την παραγωγικότητα τους, απολαμβάνοντας παράλληλα καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Όπως προαναφέρθηκε, τα οφέλη της τηλεργασίας μπορεί να μην είναι διαθέσιμα σε ανειδίκευτους ή μη εκπαιδευμένους εργαζομένους. Αυτό ισχύει κυρίως για πολλούς εργαζόμενους σε χειρωνακτικά επαγγέλματα ή σε άλλα με χαμηλές ψηφιακές δεξιότητες που -ήδη πριν από την πανδημία- ήταν ανάμεσα στα χαμηλότερα αμειβόμενα. Χάρη στην πανδημία, υπάρχουσες ανισότητες ίσως επιδεινωθούν περαιτέρω. Σε αυτό το πλαίσιο, τα μέτρα εισοδηματικής στήριξης συνέχισαν να παραμένουν ζωτικής σημασίας για την προστασία του επιπέδου διαβίωσης αυτών των εργαζομένων. Ακόμη, πολιτικές που στοχεύουν στην επανεκπαίδευση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ευρωπαίων εργαζομένων θα είναι στο μέλλον σημαντικές για τη διασφάλιση της δια βίου απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού της ΕΕ και για τη διευκόλυνση των εργαζομένων να αλλάζουν καριέρα.

Τι άλλο όμως θα μπορούσαν να κάνουν τα κράτη ώστε να προωθήσουν περαιτέρω την τηλεργασία; Παρακάτω λίγες προτάσεις, συγκεντρωμένες μέσα από όλο το υλικό που εξέτασε η παρούσα έρευνα δευτερογενών στοιχείων:

- Κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο ΕΕ: Ελλείψει εθνικών συλλογικών συμβάσεων και με δεδομένα τα διαφορετικά εθνικά ρυθμιστικά πλαίσια, οι κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο ΕΕ μπορούν να προωθήσουν κοινά πρότυπα για την ίση μεταχείριση των τηλεργαζομένων και των υβριδικών εργαζομένων στην Ευρώπη. Μερικές ενέργειες που μπορεί να

εξετάσουν είναι η δημιουργία μιας βάσης αποδεικτικών στοιχείων (πχ για παρακολούθηση της συχνότητας των υβριδικών ημερών και της ποικιλίας χώρων εργασίας, για τη συλλογή εκθέσεων ψυχοκοινωνικών ανησυχιών και για τη συλλογή δεδομένων κατά φύλο/ηλικία).

- Κοινωνικός διάλογος σε εθνικό επίπεδο: Ο κοινωνικός διάλογος σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη τηλεργασίας/υβριδικής εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο ενδέχεται να βρουν συμφέρουν το να ρυθμιστούν ορισμένες πτυχές αυτής της μορφής εργασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων σε διάφορα επίπεδα. Αυτές οι πτυχές περιλαμβάνουν την υγεία και την ασφάλεια, τον χρόνο εργασίας, τον χώρο εργασίας, το δικαίωμα αποσύνδεσης, την ψηφιακή παρακολούθηση, και την επίλυση διαφορών μέσω διαβούλευσης.

- Σχεδιασμός κατάλληλων κοινών δράσεων με σκοπό την καλύτερη χειραγώγηση παραγόντων που είναι πιθανόν να επηρεάσουν το μέλλον της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας: Αυτοί οι παράγοντες περιλαμβάνουν τη φύση των θέσεων εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, την εκπαίδευση διαχείρισης και απορρόφησης της σχετικής τεχνολογίας. Η δράση σε εθνικό επίπεδο μπορεί να τονωθεί με πρωτοβουλίες, όπως οι πρόσφατες διεργασίες σε επίπεδο ΕΕ για αναδιαπραγμάτευση και επικαιροποίηση της συμφωνίας-πλαίσιο του 2002 για την τηλεργασία.

- Αναστοχασμός πολιτικών και ρυθμίσεων: Μερικά στοιχεία από υπάρχουσες μελέτες (πχ Eurofound, 2022c) και για ορισμένες χώρες δείχνουν ότι το περιβάλλον δεν είναι πάντα κατάλληλο για υβριδική εργασία (πχ λόγω ανεπαρκούς εξοπλισμού και ψυχοκοινωνικών θεμάτων), ότι προκύπτει εντατικοποίηση εργασίας, ότι ισχύουν αντικανονικά χρονοδιαγράμματα, ότι υπάρχουν προβλήματα σχετικά με τις εκτιμήσεις κινδύνου, την επιβολή των κανόνων υγείας και ασφάλειας κοκ. Οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει επομένως να επανεξετάσουν μερικές από τις παραπάνω ρυθμίσεις και εφαρμογές τους.

- Ανάπτυξη, σε συνεργασία με κοινωνικούς εταίρους, νέων εργαλείων και μεθόδων παρακολούθησης, και επιβολή κανονισμών που θα λαμβάνουν υπόψη το πλαίσιο εργασίας για τηλεργαζόμενους και υβριδικούς εργαζόμενους.

- Επιτάχυνση της διαδικασίας ανάπτυξης των εθνικών ψηφιακών υποδομών, ώστε να καταστεί δυνατή η ευρυζωνική κάλυψη και οι υψηλής ποιότητας συνδέσεις στο διαδίκτυο. Η ψηφιακή υποδομή θα είναι κρίσιμος παράγοντας για τον καθορισμό του βαθμού στον οποίο οι εταιρείες θα υιοθετούν προηγμένες τεχνολογικές λύσεις που μπορούν να υποστηρίξουν αυξημένη τηλεργασία.

- Διαμόρφωση εργαλείων πολιτικής για την υποστήριξη της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας με συστηματικό τρόπο, ώστε να ενισχύσει και να συμπληρώσει άλλους τομείς πολιτικής, όπως η περιφερειακή και αστική ανάπτυξη (προσέλκυση και διατήρηση εργαζομένων σε ορισμένες περιοχές) και η καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής.

- Παρακολούθηση σε επίπεδο ΕΕ, η οποία θα πρέπει καλύπτει τα θέματα της διασυνοριακής τηλεργασίας και υβριδικής εργασίας (πχ των επιπτώσεων της

φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης), καθώς μπορεί να προκαλέσουν στρεβλώσεις στην κοινή αγορά εργασίας. Επιπλέον, σχετικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ, για παράδειγμα σε σχέση με την ψηφιοποίηση και την αναβάθμιση των δεξιοτήτων θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη νέα πραγματικότητα της τηλεργασίας και τις πρακτικές στο χώρο εργασίας που σχετίζονται με αυτήν.

- Παροχή υποστήριξης για ΜΜΕ, οι οποίες μπορεί να έχουν λιγότερες ευκαιρίες και λιγότερους πόρους για την εισαγωγή και αξιοποίηση της τηλεργασίας: Προκειμένου να αποφευχθεί μια κατάσταση στην αγορά εργασίας στην οποία η τηλεργασία και η υβριδική εργασία θα διατίθενται σε μεγάλο βαθμό από μια ομάδα επαγγελματικών κατηγοριών και μεγάλων εταιρειών, η υποστήριξη συμμετοχής των ΜΜΕ θα είναι ουσιώδης, μέσα από πρακτικές συμβουλές σχετικά με τα πλεονεκτήματα και τις προκλήσεις της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας, τα ζητήματα κυβερνοασφάλειας που προκύπτουν, την ανάπτυξη ειδικών δεξιοτήτων, τη θέσπιση σχετικών ατομικών και οργανωτικών στόχων κοκ.

- Στήριξη πρωτοβουλιών από επιχειρηματικές ενώσεις, εμπορικά επιμελητήρια και άλλες εργοδοτικές οργανώσεις που μπορούν να συμβάλουν στην καλύτερη επέκταση και υλοποίηση τηλεργασίας και υβριδικής εργασίας.

- Υποστήριξη πρακτικών οργάνωσης εργασίας που θα προωθούν μεγαλύτερη αυτονομία στον τρόπο με τον οποίο οι ομάδες εκτελούν τα καθήκοντά τους (τόσο επιτόπου όσο και εκτός έδρας): Θα πρέπει να δοθεί έμφαση σε προηγμένες τεχνολογικά λύσεις, όπως τα ολογράμματα, το metaverse, τα ρομπότ, η εικονική πραγματικότητα και η τεχνητή νοημοσύνη, και ο ρόλος που οι παραπάνω τεχνολογίες μπορούν να παίξουν στην παραγωγή αγαθών και στην παροχή υπηρεσιών. Η υιοθέτηση τέτοιων τεχνολογιών μπορούν να επιτρέψουν στους εργαζόμενους να λειτουργούν πλήρως επί τόπου (πχ ως χειριστές μηχανημάτων) δίχως φυσική παρουσία.

- Φόρουμ για ανταλλαγή μεταξύ διευθυντών (σε επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας, σε περιφερειακό επίπεδο ή σε επίπεδο πόλης) και δίκτυα σε επίπεδο ΕΕ (όπως το European Workplace Innovation Network) θα μπορούσαν να διευκολύνουν την ενημέρωση για το τι λειτουργεί αποτελεσματικά.

- Περιφερειακές συμμαχίες κατάρτισης μεταξύ των εργοδοτών και παρόχων κατάρτισης και εκπαίδευσης θα μπορούσαν να είναι πολύτιμες για τις εταιρείες και τους υπαλλήλους τους: Τα προσφερόμενα μαθήματα θα πρέπει να στοχεύουν σε βελτίωση των δεξιοτήτων πάνω στη διαχείριση ενός υβριδικού εργασιακού περιβάλλοντος.

- Εκπαίδευση διευθυντών παραγωγής στην τηλεργασία και στην υβριδική εργασία: Οι εργοδότες θα πρέπει να επενδύσουν στην κατάρτιση των μεσαίων διευθυντών τους ώστε να διασφαλίσουν ότι είναι ικανοί για τη διαχείριση υβριδικών εργασιών συγχρονισμένα και ασύγχρονα και σε διαφορετικούς χώρους εργασίας: Οι διευθυντές αναλαμβάνουν νέους ρόλους στο υβριδικό περιβάλλον εργασίας, και η εμπειρία τους πάνω στην αντιμετώπιση των καθημερινών προβλημάτων είναι ζωτικής σημασίας. Επίσης ο ρόλος τους θα είναι κρίσιμος για τη στρατολόγηση, την παρακίνηση, την καθοδήγηση και την αναγνώριση της καλής δουλειάς, βοηθώντας το προσωπικό και κρατώντας τις ομάδες ενωμένες.

Εάν οι εργοδότες παρέχουν ήδη εργασία εξ αποστάσεως, θα πρέπει να ενημερώσουν τις πολιτικές παρακολούθησης, αδειών, τήρησης χρόνου και απορρήτου δεδομένων για να διασφαλίσουν ότι αυτές οι οδηγίες είναι αρκετά ισχυρές ώστε να υποστηρίζουν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Επίσης οι εργοδότες θα πρέπει να παρακολουθούν άλλα νομικά ζητήματα που προκύπτουν όταν υπάρχει εργασία εξ αποστάσεως και:

- Να εγκαταστήσουν ένα κεντρικό σύστημα πληροφοριών: Καθώς οι εργαζόμενοι μιας εταιρίας θα εργάζονται από οπουδήποτε, οι πληροφορίες πρέπει να είναι εύκολα προσβάσιμες, μέσα σε ένα αξιόπιστο κεντρικό σύστημα πληροφοριών όπου όλοι θα μπορούν να δημιουργήσουν, να ανεβάσουν και να επεξεργαστούν ενημερωτικά έγγραφα.
- Να εκπαιδεύσουν όλους πώς να χρησιμοποιούν την ίδια πλατφόρμα ανταλλαγής μηνυμάτων: Αυτή θα εξασφαλίζει την αποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ των μελών κάθε ομάδας.
- Να φροντίσουν για επανεξέταση των εταιρικών πολιτικών κατά της παρενόχλησης και κατά των διακρίσεων, ώστε να τις συμπεριλάβουν κατά τη μετάβαση σε τηλεδιασκέψεις και βιντεοκλήσεις.
- Να διασφαλίσουν ότι τα δίκτυα ανταλλαγής μηνυμάτων χρησιμοποιούνται σύμφωνα με τις προσδοκίες και προδιαγραφές/πρωτόκολλα της εταιρείας.
- Να αντιληφθούν τη σημασία της προληπτικής διαχείρισης των εργαζομένων: Οι συζητήσεις μαζί τους σχετικά με τη σταδιοδρομία τους ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους και χτίζουν την εταιρική πίστη. Τέτοιες συζητήσεις βοηθούν επίσης στην ανάπτυξη/ανάδειξη μελλοντικών εταιρικών ηγετών, που διαφορετικά μπορεί να περάσουν απαρατήρητοι όταν επιλέγουν να ακολουθήσουν λιγότερο παραδοσιακές ρυθμίσεις εργασίας.
- Θα πρέπει να αντιμετωπιστούν βασικές προκλήσεις διαχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της ενθάρρυνσης της ομαδικής συνεργασίας, της μεταφοράς γνώσης και της ανταλλαγή οργανωτικών αξιών, δημιουργώντας μια κουλτούρα εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων εντός και εκτός έδρας.
- Οι εργασιακές πρακτικές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την ετερογένεια του εργατικού δυναμικού: Οι εργαζόμενοι σε διαφορετικά στάδια της ζωής τους αντιλαμβάνονται την τηλεργασία διαφορετικά, και λειτουργούν ανάλογα. Νέοι οι εργαζόμενοι που εντάσσονται στην αγορά εργασίας επιδιώκουν να καθοδηγούνται σε αυτή την πρώιμη φάση της επαγγελματικής τους ζωής και μπορεί να προτιμούν να βρίσκονται στις εγκαταστάσεις της εταιρίας με άλλους υπαλλήλους σχεδόν καθημερινά. Εργαζόμενοι γονείς στα 30 και στα 40 τους μπορεί να προτιμούν την υβριδική εργασία. Ομοίως, εργαζόμενοι με ευθύνες φροντίδας μπορεί επίσης να θέλουν αυτήν την επιλογή. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι με αναπηρίες μπορεί να προτιμήσουν την τηλεργασία.
- Είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη πτυχές που επηρεάζουν την ποιότητα της εργασίας, ιδιαίτερα ο χρόνος εργασίας, η ένταση της και οι προοπτικές καριέρας. Οι οργανισμοί θα πρέπει να εξετάζουν τις διαδικασίες για σύνδεση και αποσύνδεση για να διασφαλιστεί ότι η τηλεργασία δεν παραβιάζει την ιδιωτική ζωή και δεν βλάπτει την

ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων. Σχετικό με αυτό είναι το πρέπει να αξιολογηθεί η οργάνωση του χρόνου εργασίας, ιδιαίτερα καθώς οι τηλεργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να εργαστούν πολλές ώρες. Παραμένει κρίσιμο να μην είναι η τηλεργασία και η υβριδική εργασία υποχρεωτικές αλλά να εκτελούνται μετά από συμφωνία.

- Τα υψηλά επίπεδα στρες, η απομόνωση και η εικονική παρουσία συχνά αναφέρονται ως τα μειονεκτήματα της τηλεργασίας, οπότε θα πρέπει να αντιμετωπίζονται προσεκτικά. Οι διευθυντές και οι υπάλληλοι θα μπορούσαν επίσης να εξετάζουν τα οφέλη της τηλεργασίας χαμηλής έντασης (δυο ή δυόμισι μέρες την εβδομάδα) έναντι της τηλεργασίας πλήρους απασχόλησης.

Συνοπτικά, οι εργοδότες θα πρέπει να προετοιμαστούν για σημαντική αύξηση των εργαζομένων από απόσταση, εάν δεν το έχουν κάνει ήδη. Εάν όχι, μπορεί να κινδυνεύσουν να μείνουν πίσω από τους ανταγωνιστές τους και να χάσουν πολλά υποσχόμενα νεαρά ταλέντα.

6. Επίλογος

Ο όρος τηλεργασία χρησιμοποιήθηκε ευρέως κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Ωστόσο, σαφείς ορισμοί και συναίνεση για τη σημασία του σπανίζουν και η έννοια έχει χρησιμοποιηθεί με διάφορους τρόπους. Χώρες όπως το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ισπανία, η Γερμανία και η Φινλανδία φαίνονται σήμερα ως οι καλύτερες για εξ αποστάσεως εργαζόμενους. Ωστόσο, το συνολικό ποσοστό των Ευρωπαίων εργαζομένων σε απομακρυσμένες θέσεις εργασίας έχει μειωθεί από τα επίπεδα αιχμής του στα μέσα της πανδημίας και τον χειμώνα του 2021. Η βιομηχανία πληροφορικής φαίνεται να ευδοκιμεί ως προς την ανοδική τάση της τηλεργασίας. Αλλά καθώς οι επιπτώσεις της πανδημίας εξασθενούν, φαίνεται ότι η τάση των απομακρυσμένων θέσεων εργασίας θα μειωθεί επίσης. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι απομακρυσμένες εργασίες θα εξαφανιστούν. Αντίθετα, θα ενσωματωθούν σε ένα νέο μείγμα που θα γνωρίσουμε ως το νέο κανονικό στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

Διεξάγεται παγκοσμίως μια ζωηρή συζήτηση γύρω από την τηλεργασία. Αυτή εστιάζει πρώτα και κύρια σε ρύθμιση/νομοθεσία σχετικά με την εξ αποστάσεως εργασίες και πώς αυτή θα πρέπει να οργανωθεί. Από τη μια αυτό υποδηλώνει ότι οι υφιστάμενοι κανονισμοί και νομοθεσία -συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας- μπορεί να μην είναι επαρκείς, ενώ από την άλλη πλευρά, υπογραμμίζεται η ανάγκη τα ενδιαφερόμενα μέρη να συμφωνήσουν πάνω στους όρους υπό τους οποίους θα εκτελείται η τηλεργασία (σε ατομικό ή ομαδικό επίπεδο αλλά και σε οργανωτικό, τομεακό, εθνικό ακόμη και υπερεθνικό), λαμβάνοντας υπόψη ζητήματα όπως υγεία και ασφάλεια, η ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής, ο χρόνος εργασία, το κόστος, η ηγεσία και οι ειδικές δεξιότητες διαχείρισης της. Η εφαρμογή υβριδικών μοντέλων εργασίας επιβεβαιώνει ότι υπάρχουν πολλές επιλογές για την αντιμετώπιση της αλληλεπίδρασης των φυσικών, χρονικών, κοινωνικών και εικονικών στοιχείων της τηλεργασίας. Η σκοπιμότητα και η επιτυχία των διαφορετικών ρυθμίσεων εξαρτώνται από νομοθεσία, από στόχους σε επίπεδο ομάδας, από αξιόπιστα περιγράμματα εργασιών και από ατομικές ανάγκες και προτιμήσεις.

Ένα άλλο συμπέρασμα από την υιοθέτηση υβριδικής εργασίας είναι ότι η τηλεργασία και η επιτόπια εργασία θεωρούνται δραστηριότητες διαφορετικές, αλλά συμπληρωματικές. Στο πλαίσιο αυτό, οι εγκαταστάσεις του εργοδότη (συνήθως γραφεία) θεωρούνται ολοένα και περισσότερο ως χώρος για κοινωνική αλληλεπίδραση, η οποία, για παράδειγμα, προωθεί την ανταλλαγή ιδεών και καινοτομίας, ενώ η τηλεργασία αποτελεί δραστηριότητα στην οποία το κοινωνικό χαρακτηριστικό δεν είναι τόσο σημαντικό. Συμπερασματικά, έννοιες όπως εξ αποστάσεως εργασία, τηλεργασία και οι κινητές εργασίες βασισμένες σε ΤΠΕ δίνουν έμφαση σε εργασίες που εκτελούνται μακριά από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη, ενώ η «υβριδική εργασία» αντιπροσωπεύει μια ευρύτερη δραστηριότητα. Συνολικά, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, οι οργανισμοί και εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων με στόχο να επιτύχουν ένα ιδεατό μέλλον για τηλεργασία και υβριδική εργασία θα πρέπει να εξετάσουν πτυχές του Σεναρίου 1 του Eurofound (2.2) για την επίτευξή των στόχων τους. Κατά το σχεδιασμό, τη ρύθμιση και τις θεσμικές συμφωνίες σε επίπεδο ομάδας, εταιρείας ή κράτους, οι αρνητικές επιπτώσεις των τριών άλλων σεναρίων θα πρέπει επίσης να συνεξετάζονται προσεκτικά.

Επιπλέον, το Eurofound έχει επισημάνει συγκεκριμένα ζητήματα που θα πρέπει να ληφθούν υπόψη. Ο διαχωρισμός μεταξύ αυτών που έχουν πρόσβαση σε τηλεργασία και υβριδική εργασία (πχ επαγγελματίες και διευθυντές) και όσων δεν θα έχουν άμεσα (πχ οι εργαζόμενοι στη γραμμή παραγωγής) θα μπορούσε ενδεχομένως να αποτελέσει μια νέα πηγή ανισότητας στον εργασιακό χώρο. Επομένως, εργοδότες και εργαζόμενοι, οι εκπρόσωποί τους και οι υπεύθυνοι χάραξης κρατικών πολιτικών θα πρέπει να δώσουν προσοχή στη διασφάλιση δικαιοσύνης στο χώρο εργασίας. Πριν από την εισαγωγή της τηλεργασίας, τυχόν προηγούμενες ρυθμίσεις και οργανωτικές πρακτικές θα πρέπει να επανεκτιμηθούν. Οι διευθυντές θα πρέπει να στοχεύουν στη δημιουργία ενός περιβάλλοντος όπου οι εργαζόμενοι θα μπορούν να εκτελούν αυτόνομα τα καθήκοντά τους, ανεξαρτήτως τόπου και χρόνου, και να επιλύουν προβλήματα με αυτονομία. Για να συμβεί αυτό, οι εσωτερικοί οργανισμοί θα χρειαστούν αναβάθμιση των δεξιοτήτων διαχείρισης (ιδιαίτερα εκείνων των μεσαίων στελεχών) ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να διαχειρίζονται την αυτονομία και την ευημερία των εργαζομένων, να εξασφαλίζουν στην ομάδα συνεκτικότητα και οργανωτική μάθηση, και να ανταποκρίνονται σε κρίσεις. Ανεξάρτητα από το πώς θα εξελιχθεί το μέλλον, η νομοθεσία και οι κανονισμοί για την τηλεργασία θα αποδειχθούν καθοριστικής σημασίας όσον αφορά τον τρόπο λειτουργίας των εταιριών μα και τον βαθμό αποδοχής της τηλεργασίας.

Αν και η ΕΕ βασίζεται στην αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας αγαθών, υπηρεσιών, κεφαλαίου και εργασίας, υπάρχει μεγάλη αβεβαιότητα σε σχέση με την τηλεργασία και την υβριδική εργασία σε όλα τα μέλη κράτη. Εάν το μέλλον της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας αφεθεί στην ελεύθερη αγορά, υπάρχει κίνδυνος να επικρατήσουν οι φορείς εκείνοι με τη μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη. Ένα τέτοιο αποτέλεσμα πιθανότατα δε θα ευνοεί ένα υγιές και παραγωγικό περιβάλλον εργασίας και ανταγωνισμού. Αντίθετα, εάν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, αλλά και της κοινωνίας γενικά, λαμβάνονται εξίσου υπόψη από τους διάφορους φορείς είναι πιο πιθανό το μέλλον της τηλεργασίας και της υβριδικής εργασίας να συμβάλει σε βιώσιμη εργασία, σε καλύτερη ατομική και συλλογική απόδοση, και σε μια πιο υγιή και παραγωγική κοινωνία με μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Ειδικά στην Ελλάδα, σύμφωνα με τον ΣΕΒ, πριν την εμφάνιση της πανδημίας η τηλεργασία ήταν διαδεδομένη κυρίως σε εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης, τα καθήκοντα των οποίων εκτελούνται κατά πλειοψηφία μέσω εργαλείων ΤΠΕ, με έμφαση στους κλάδους Πληροφορικής

και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) καθώς και σε λοιπές επιχειρήσεις έντασης γνώσης (η εικόνα αυτή είναι σύμφωνη με τον παγκόσμιο κανόνα). Ένα σημαντικό εύρημα της μελέτης του JRC (3.2) είναι ότι η τηλεργασία, πριν το ξέσπασμα της πανδημίας, εφαρμοζόταν κυρίως από μεγαλύτερες επιχειρήσεις (αυτές με περισσότερους από 50 εργαζόμενους), ενώ σχετιζόταν κυρίως με την ιεραρχία και άλλα σχετικά προνόμια (όπως για παράδειγμα η αυτονομία των εργαζόμενων) παρά με το περιεχόμενο της εργασίας που αποτελεί το βασικότερο κριτήριο για να παρασχεθεί εργασία εξ' αποστάσεως. Αυτό το εύρημα εξηγείται από το ότι άσκηση καθηκόντων διοίκησης έχει περιεχόμενο εργασίας περισσότερο συνδυασμένο με τη δυνατότητα τηλεργασίας, και είναι πολύ λίγο συνδυασμένη με το αρχικό επάγγελμα του κατόχου της θέσης εργασίας. Κατά την πανδημία, κατέστη κοινά αποδεκτό ότι η τηλεργασία συμβάλει σημαντικά στη συνέχιση της οικονομικής δραστηριότητας, και της λειτουργίας των επιχειρήσεων, παράλληλα με τη διασφάλιση της υγείας των εργαζομένων, αλλά και του κοινωνικού συνόλου.

Παρά το ότι το ποσοστό των τηλεργαζομένων στην Ελλάδα έχει αυξηθεί μετά το ξέσπασμα της πανδημίας, οι πραγματικές δυνατότητες τηλεργασίας είναι αρκετά μεγαλύτερες, ενώ μπορεί να αυξηθούν ακόμα περισσότερο, συμβαδίζοντας με την επέκταση του ψηφιακού μετασχηματισμού των επιχειρήσεων. Ήδη πολλές επιχειρήσεις αξιολογούν τη δυνατότητα να μεταβούν μετά τη λήξη της πανδημίας σε ένα υβριδικό μοντέλο εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι θα έχουν τη δυνατότητα να εργάζονται μερικές ημέρες από το σπίτι και τις υπόλοιπες στις φυσικές εγκαταστάσεις των επιχειρήσεων. Η υιοθέτηση αυτού του μοντέλου θα αναδιαμορφώσει παράλληλα τον τρόπο παροχής εργασίας στους χώρους των επιχειρήσεων με περιορισμό των χώρων, διάθεση κοινόχρηστων γραφείων, υπολογιστών και λοιπού εξοπλισμού γραφείου, καθώς και σειρά άλλων απαραίτητων προσαρμογών.

Οι αλλαγές αυτές με τη σειρά τους θα οδηγήσουν σε μια νέα περιγραφή καθηκόντων και οδηγιών εργασίας για όσους τηλεργάζονται (πλήρως ή υβριδικά) και θα αναδιαμορφώσουν, μεταξύ άλλων, τις διαδικασίες συνεργασίας, στοχοθέτησης και αξιολόγησης της απόδοσης. Η πρόσβαση σε τεχνολογίες και ο εκσυγχρονισμός των αντικειμένων εργασίας μπορεί να αυξήσει σημαντικά το ποσοστό των εργαζόμενων στην Ελλάδα που μπορούν να εργαστούν από απόσταση, απολαμβάνοντας τα οφέλη της τηλεργασίας. Για να εφαρμοστεί αποτελεσματικά η τηλεργασία είναι αναγκαίο να υιοθετηθούν πολιτικές επανακατάρτισης (ακόμη και μέσω τηλεκατάρτισης) για το σύνολο των τηλεργαζομένων, έτσι ώστε να μπορούν να ανταποκριθούν με επάρκεια στα καθήκοντα τους. Παράλληλα, είναι κρίσιμο να ληφθούν όλα τα απαραίτητα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, ώστε να διασφαλιστεί η δυνατότητα τηλεργασίας για όλους τους εργαζόμενους, των οποίων το επάγγελμα μπορεί να εκτελεστεί από απόσταση ανεξάρτητα από οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο κλπ, δηλαδή να εφαρμοστούν πολιτικές για έμμεση βελτίωση της κοινωνικής συνοχής.

Εν κατακλείδι, το στοίχημα της επόμενης μέρας θα είναι να υιοθετηθούν το ταχύτερο πολιτικές και μέτρα εφαρμογής που θα συμβάλουν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων, (μέσω του ψηφιακού μετασχηματισμού τους), στην ανάλογη οργάνωση της εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας), και στη βελτίωση της θέσης της χώρας στην πρόσβαση στο διαδίκτυο και στον διεθνή καταμερισμό της παραγωγής. Για την μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων, οι αρχικές μεγάλες επενδύσεις θα πρέπει να κατευθυνθούν σε επιχειρήσεις (προφανώς τις πιο μεγάλες, δεδομένης της ήδη εγνωσμένης ικανότητας τους να απασχολούν τηλεργαζομένους) που παράγουν διεθνώς εμπορεύσιμα προϊόντα-υπηρεσίες και είναι δεκτικές ψηφιακού μετασχηματισμού, ώστε να βελτιωθεί άμεσα η θέση εργαζομένων, μέσα από την

προσφορά περισσότερων και καλύτερα αμειβόμενων παραγωγικών θέσεων εργασίας. Ωστόσο, σταδιακά δεν επιτρέπεται να παραμεληθούν οι ΜΜΕ, δεδομένης της διαπιστωμένης μικρότερης ικανότητάς τους να υιοθετούν την τηλεργασία/υβριδική εργασία. Ταυτόχρονα, η τηλεκατάρτιση θα πρέπει επίσης να προσαρμοστεί στα εξελισσόμενα δεδομένα, υιοθετώντας νέες τεχνολογίες (τηλεδιάσκεψη, εικονική πραγματικότητα, τεχνητή νοημοσύνη κλπ), μα και νέα συστήματα πιστοποίησης προσόντων, ανεξάρτητα από την φυσική παρουσία των τηλεκαταρτιζομένων.

Βιβλιογραφία

- Οι Επιπτώσεις της Τηλεργασίας στην Υγεία, Ισορροπία Εργασίας – Οικογένειας και Εργασιακού Στρες των Εργαζομένων, Ρούση Δ. Σ., Ιανουάριος 2023 https://dspace.lib.uom.gr/bitstream/2159/28565/1/RousisStergiosMsc2023.pdf
- Ενήλικες και προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης στην περίοδο της πανδημίας: η πρόκληση των ψηφιακών δεξιοτήτων, Γούλας Χ. , Φωτόπουλος Ν., Φατούρου Π, ΚΑΝΕΠ ΓΣΕΕ, Απρίλιος 2022, https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2022/04/Kanep-Gsee_Policy-Paper2.pdf
- Working from home around the world, Zarate P., Dolls M., Davis S., Bloom N., Barrero JM, Aksoy C.G., 2022 https://cepr.org/voxeu/columns/working-home-around-world
- Digitalization and Employment, Charles L, Xia S, Coutts A.P., International Labour Organization, 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_854353.pdf
- World Employment and Social Outlook Trends 2023, International Labour Office, 2023 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865332.pdf https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865387.pdf
- Τεχνολογικές Εξελίξεις ανθρώπινο δυναμικό και επαγγέλματα, Ευστράτογλου Α., Κρητικίδης Γ., ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2023 https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2023/06/Efstratoglou_ebook_web.pdf
- Remote Work Statistics Europe, 2023 https://zoetalentsolutions.com/remote-work-statistics-europe/
- Adecco: Επαγγελματική και προσωπική ισορροπία στην κορυφή των προτεραιοτήτων των νέων, 15.06.2023
- Published as part of the ECB Economic Bulletin, Issue 1/2023.
- Η εφαρμογή της τηλεργασίας φαίνεται ότι προβληματίζει τη βιομηχανία. Έρευνα του ΣΒΕ για την αξιολόγηση της εφαρμογής της τηλεργασίας σε μεταποιητικές επιχειρήσεις της περιφέρειας, 23 Μαρτίου 2021
- Επαγγέλματα με Δυνατότητα Τηλεργασίας, 27 Ιανουαρίου 2022 | σελ. 3 Το Μέλλον της Εργασίας, ΣΕΒ, 2022
- Manpower, 19.06.2023
- Exploring the Top 10 Learning and Development Trends for 2023, Adobe Learning Manager, 2023, Updated: Jun 12, 2023
- Greater Use of Automation And AI Global Survey of Working Arrangements (G-SWA) https://wfhresearch.com/gswadata/
- What's The Future Of Remote Work In 2023, Forbes, Jan 10 2023
- Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to Headlines., Ballario M., 2020

https://policycommons.net/artifacts/1950578/telework-in-the-eu-before-and-after-the-covid-19/2702347/

- Pew Research Center's American Trends Panel Survey of U.S. Workers Wave 121, February 2023 Final Topline February 6-12, 2023 https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/2023/06/SR_2023.06.30_self-employed_topline.pdf
- Η εμπειρία της πανδημίας της νόσου COVID-19 στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων: διαστάσεις, συνέπειες, προοπτικές, Ζαρίφης Γ., Καραλής Θ., Κεδράκα Κ., Κόκκος Α., Κουλαουζίδης Γ., Λιντζέρης Π., Τσιμπουκλή Α., Φωτόπουλος Ν. ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2022 https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2022/04/sillogikos_tomos.pdf
- Remote Work Statistics and Trends in 2023, Main K., Jun 12, 2023 https://www.forbes.com/advisor/business/remote-work-statistics/#:~:text=As%20of%202023%2C%2012.7%25%20of,to%20a%20hybrid%20work%20model.
- Remote Work across Jobs, Companies, and Space, Hansen St, Lambert P.J., Bloom N., Davis ST.J., Sadum R., Taska B., NBER, 2023 https://www.nber.org/papers/w31007
- Διά Βίου Εκπαίδευση και Κατάρτιση: Θέσεις και προϋποθέσεις για μια ποιοτική επανεκκίνηση μετά την πανδημία, Γούλας Χ., Καραλής Θ. , 2020
- Η Έρευνα του 2023 της Deloitte για τους Gen Z και τους Millennials αποκαλύπτει την πρόοδο στον εργασιακό χώρο παρά τις νέες δυσκολίες, Deloitte, 2023 https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gr/Documents/about-deloitte/gr_press_release_genz_millennial_survey_noexp.pdf
- Hybrid and remote work: The state of play in 2023, MacLellan Ch., 2023 https://www.zdnet.com/home-and-office/work-life/hybrid-and-remote-work-the-state-of-play-in-2023/
- Your employees are ready for hybrid work – are you? Cisco Global Hybrid Work Study, 2022 https://www.cisco.com/c/dam/m/en_us/solutions/global-hybrid-work-study/reports/cisco-global-hybrid-work-study-2022.pdf
- Hybrid Work Is Just Work. Are We Doing It Wrong, Microsoft, September 22, 2022 https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/hybrid-work-is-just-work
- Fairness & Equity in Remote Compensation, Boundless – Grow remote, 2023
- Artificial intelligence and jobs-AI likely to significantly impact jobs, OECD, 2022
- Hybrid work in Europe: Concept and practice, Eurofound, 2023 file:///C:/Users/Idea-WS-08/Downloads/ef22011en.pdf
- Gartner Remote and hybrid working is here to stay: the focus going forward is on fine-tuning and optimizing these new work practices, Okta Hybrid Work Report 2023
- Social Security Update on Remote Work and other developments, Deloitte, 2023
- The future of telework and hybrid work, Eurofound, 2023
- Προθέσεις Προσλήψεων Αναζήτησης Ταλέντων Πληροφορικής για το 3ο Τρίμηνο, ManpowerGroup, 2023 https://www.manpowergroup.gr/protheseis-proslipseon-anazitisis-talenton-pliroforikis-gia-to-3o-trimino-2023/

Β. Τμήμα ΙΙ

1. Ταυτότητα της Έρευνας

1.1. Σκοπός

Το παρόν τμήμα ΙΙ της 4ης Έρευνας δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασίας αυτών στηρίχθηκε στην επεξεργασία υλοποιούμενων καταρτίσεων σε περιφερειακό επίπεδο του ενεργού ανθρώπινου δυναμικού στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Σκοπός της έρευνας είναι η συστηματοποιημένη παρουσίαση των διαθέσιμων στοιχείων για τα προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων και ανέργων που υλοποιήθηκαν τα προηγούμενα χρόνια με τη χρηματοδότηση του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος της (ΠΕΠ) της Κεντρικής Μακεδονίας και η εξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων για το σχεδιασμό των μελλοντικών προγραμμάτων βάσει των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας για τη νέα προγραμματική περίοδο.

1.2. Μεθοδολογικό Πλαίσιο

Για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού έγινε προσπάθεια συγκέντρωσης και ανάλυσης στοιχείων από προγράμματα κατάρτισης που χρηματοδοτήθηκαν από την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020 μέσω του ΠΕΠ. Πιο συγκεκριμένα, έγινε προσπάθεια συγκέντρωσης των στοιχείων που περιλαμβάνονται στα Δελτία Εισόδου και Εξόδου που οι ωφελούμενοι των προγραμμάτων συμπληρώνουν αντίστοιχα κατά την είσοδο και έξοδό τους από οποιοδήποτε πρόγραμμα παρακολουθούν. Τα στοιχεία αυτά ανωνυμοποιήθηκαν και απαλλάχθηκαν από κάθε στοιχείο που θα μπορούσε να ταυτοποιήσει κάποιο πρόσωπο προτού δοθούν στη διάθεση του ΠΜΔΑΑΕ – ΚΜ.

Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν και αναλύθηκαν στην παρούσα έρευνα αφορούν τους παρακάτω άξονες του ΠΕΠ ΚΜ:

- 08 – Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού
- 09Α – Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας – [Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ)]
- 09Β – Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας – [Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)]

Για την πραγματοποίηση της έρευνας αναζητήθηκαν στοιχεία μόνο για τις Ενταγμένες Πράξεις στο ΕΠ της Κεντρικής Μακεδονίας για τις οποίες οι Δικαιούχοι έχουν ήδη συνάψει σύμβαση υλοποίησης με φορέα κατάρτισης (Ανάδοχο) βάσει των στοιχείων που είναι διαθέσιμα στην ειδική εφαρμογή παρακολούθησης υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014-2020 Anaptyxi 2020 μέχρι και 31/01/2023.

Ως προς τις ομάδες στόχους, η έρευνα επικεντρώθηκε σε προγράμματα κατάρτισης που απευθύνονταν στο γενικό πληθυσμό εργαζομένων, σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους ή στόχευαν στην καταπολέμηση της φτώχειας.

Στο Τμήμα ΙΙ της 4ης Ετήσιας ερευνάς δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασίας αυτών, εξαιρέθηκαν τα προγράμματα που απευθύνονταν αποκλειστικά σε άλλες ειδικές ή ευάλωτες ομάδες στόχους όπως μειονότητες, πρόσφυγες, μετανάστες κοκ. Η τελευταία οριοθέτηση του δείγματος έγινε καθώς σε πολλές περιπτώσεις τα προγράμματα κατάρτισης με έμφαση σε ειδικές ομάδες πληθυσμού ή ευπαθείς ομάδες, στοχεύουν πρωτίστως στην άρση των αποκλεισμών (κατάρτιση ατόμων με αναπηρία (ΑμεΑ)) και δευτερευόντως στην ανάπτυξη των ζητούμενων από την αγορά εργασίας δεξιοτήτων. Επίσης, κάποια από αυτά τα προγράμματα εντάσσονταν μεθοδολογικά περισσότερο στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων (μη-τυπική εκπαίδευση) για την αναπλήρωση γνώσεων τυπικής εκπαίδευσης για ενήλικο πληθυσμό που δεν είχε τη δυνατότητα να τις αποκτήσει σε μικρότερη ηλικία (πχ εκμάθηση ελληνικών σε Ρομά) ή προσβλέπουν στην ένταξη των νέων στη χώρα πληθυσμών (πχ εκμάθηση ελληνικών σε πρόσφυγες και μετανάστες).

1.3. Δειγματολογικό Πλαίσιο

1.3.1. Φύση Στοιχείων συλλογής

Κάθε ωφελούμενος που εισέρχεται σε οποιοδήποτε πρόγραμμα κατάρτισης οφείλει να συμπληρώσει ένα Δελτίο Εισόδου και αντίστοιχα κατά την αποχώρησή του από αυτό, ένα Δελτίο Εξόδου. Το Δελτίο Εισόδου που είναι υποχρεωμένος ο καταρτιζόμενος να συμπληρώσει κατά την έναρξη του σε πρόγραμμα κατάρτισης περιλαμβάνει εκτός των προσωπικών του δεδομένων, ερωτήσεις που σχετίζονται με την εργασιακή του κατάσταση την τρέχουσα περίοδο, το εκπαιδευτικό του επίπεδο και την κοινωνική ομάδα στην οποία ενδεχομένως να ανήκει. Αντίστοιχα, το Δελτίο Εξόδου που συμπληρώνεται με την ολοκλήρωση της κατάρτισης και την συμμετοχή του ωφελούμενου της Εξετάσεις Πιστοποίησης, πέραν των παραπάνω κοινών ερωτήσεων με το Δελτίο Εισόδου, περιέχει και μία ερώτηση που αφορά την απόκτηση εξειδίκευσης μετά την συμμετοχή του στο πρόγραμμα (βλ. Παράρτημα Ι και Παράρτημα ΙΙ).

Τα στοιχεία που ζητήθηκαν για λόγους προστασίας των προσωπικών δεδομένων των ωφελούμενων, διατέθηκαν στο Μηχανισμό ανωνυμοποιημένα και απαλλαγμένα από κάθε στοιχείο που θα μπορούσε να ταυτοποιήσει κάποιο πρόσωπο.

1.3.2. Μεθοδολογική προσέγγιση συλλογής στοιχείων

Για την αποτίμηση των προγραμμάτων κατάρτισης που χρηματοδοτήθηκαν από την ΠΚΜ, συγκεντρώθηκαν στοιχεία από τις 49 συνολικά Ενταγμένες Πράξεις υπό τους άξονες 08 και 09 του ΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020 (Πίνακας 1, Παράρτημα iv). Έπειτα, εξαιρέθηκαν τα προγράμματα που απευθύνονταν αποκλειστικά σε ειδικές ή ευάλωτες ομάδες όπως μειονότητες, πρόσφυγες, μετανάστες. Τα **προγράμματα που εξαιρέθηκαν** εμφανίζονται παρακάτω με **κόκκινη σκίαση**. Συγκεντρώθηκαν, λοιπόν, στοιχεία για 40 προγράμματα κατάρτισης.

Πίνακας 1 – Αρχική επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης άξονα 08

08 - Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού

	Τίτλος	ΟΠΣ
1	Ανάπτυξη δεξιοτήτων καινοτομίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις	5010791
2	Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων δεξιοτήτων εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις	5010964
3	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους επιστήμονες πολυτεχνικών και τεχνολογικών ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση του brain drain στις περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητ. Εν. Θες/νίκης	5030505
4	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων τουριστικών υπηρεσιών στις περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5030537
5	Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων υφιστάμενων επιχειρήσεων της περιοχής παρέμβασης της ΣΒΑΑ Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε θέματα υπηρεσιών τουρισμού περιβαλλοντικής διαχείρισης βιώσιμης ενέργειας πράσινων και κοινωνικών συμβάσεων	5035041
6	Αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζομένων στους τομείς του τουρισμού και του περιβάλλοντος	5033055
7	Πρόγραμμα Κατάρτισης Ανέργων στην Έδεσσα	5063505
8	**Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης**	**5068891**
9	Προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων στην Έδεσσα	5063461
10	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5066578
11	**Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Σερρών**	**5069037**
12	**Ανάπτυξη δεξιοτήτων στοχευμένες δράσεις κατάρτισης πιστοποίησης και συμβουλευτικής ανέργων επιστημόνων στην περιοχή παρέμβασης της ΣΒΑΑ Σερρών**	**5069080**
13	Ανάπτυξη νέων γνώσεων εξειδίκευσης και δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή της παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Γιαννιτσών	5070958
14	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Βέροιας	5056519
15	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Γιαννιτσών	5070862
16	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Νάουσας	5073391

Πίνακας 2 - Αρχική επιλογή προγραμμάτων κατάρτισης άξονα 09Α – 09Β

09Α - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΤΠΑ)
09Β - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΚΤ)

	Τίτλος	ΟΠΣ
1	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656
2	**Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ**	**5010815**
3	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435
4	**Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου**	**5032859**
	Αναβάθμιση των προσόντων και κτήση νέων δεξιοτήτων ανέργων επιστημόνων πολυτεχνικών και τεχνολογικών σχολών και σχολών πληροφορικής στους τομείς των ΤΠΕ της Ποιότητας των Τεχνικών Έργων στη ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5033816
5	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης	5033733
6	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ στις περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700
7	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει τους Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των ΔΩραιοκάστρου Θέρμης Θερμαϊκού Πυλαίας- Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002
8	Κατάρτιση και πιστοποίηση δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων ανέργων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050557
9	Κατάρτιση απασχολουμένων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050814
10	**Υποστήριξη ανέργων στην ΠΕ Χαλκιδικής**	**5060696**
11	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας για την ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας ήκαι τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ Δ. Χαλκηδόνος τμήμα Δ. Δέλτα Ν. Θεσσαλονίκης	5067555
12	**Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων ανέργων στους στρατηγικούς κλάδους της περιοχής παρέμβασης Ν Πιερίας**	**5064429**
13	Ανάπτυξη δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Γιαννιτσών	5070961
14	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ στην ΠΕ Κιλκίς	5070896
15	**Κατάρτιση και συμβουλευτική ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην περιοχή παρέμβασης ΤΑΠΤΟΚ ΠΑΑ της Περιφερειακής Ενότητας Σερρών**	**5072611**
16	**Κατάρτιση και συμβουλευτική απασχολούμενων στην περιοχή παρέμβασης ΤΑΠΤΟΚ ΠΑΑ της Περιφερειακής Ενότητας Σερρών**	**5072612**
17	Κατάρτιση Ανέργων για την ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας ή και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1	5076579
18	Δημιουργία και ενίσχυση προσόντων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας αυτοαπασχόλησης σε ανέργους στους τομείς της αγροδιατροφής και των ειδικών μορφών τουρισμού	5072544
19	Αναβάθμιση προσόντων και δεξιοτήτων απασχόλησης σε νέους άνεργους επιστήμονες ως συμβούλους στήριξης της τοπικής οικονομίας	5072547
20	Διαρθρωτική προσαρμογή εργαζομένων στις απαιτήσεις της ψηφιακής εξειδίκευσης των δικτύων εφοδιασμού και διανομής της βιώσιμης διαχείρισης και προστασίας του περιβάλλοντος	5072549
21	Προώθηση της απασχόλησης των μακροχρόνια ανέργων με στοχευμένα ολοκληρωμένα προγράμματα αναβάθμισης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων σε δυναμικές ειδικότητες της τοπικής αγοράς εργασίας	5072551
22	Κατάρτιση και Πιστοποίηση εργαζομένων με στόχο την προσαρμογή στις αλλαγές στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1	5174155

23	Επαγγελματική Συμβουλευτική Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση Γνώσεων Ανέργων σε ΤΠΕ στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ/ΠΑΑ/ΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει το Δήμο Χαλκηδόνος και τμήμα του Δήμου Δέλτα του Νομού Θεσσαλονίκης	5176677
24	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656
25	Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ	5010815
26	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435
27	Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου	5032859
28	Αναβάθμιση των προσόντων και κτήση νέων δεξιοτήτων ανέργων επιστημόνων πολυτεχνικών και τεχνολογικών σχολών και σχολών πληροφορικής στους τομείς των ΤΠΕ της Ποιότητας των Τεχνικών Έργων στη ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5033816
29	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης	5033733
30	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ στις περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700
31	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει τους Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των Δ. Ωραιοκάστρου Θέρμης Θερμαϊκού Πυλαίας - Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002
32	Κατάρτιση και πιστοποίηση δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων ανέργων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050557
33	Κατάρτιση απασχολουμένων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050814

Στη συνέχεια ο Μηχανισμός προχώρησε σε επικοινωνία με τους Δικαιούχους των παραπάνω Πράξεων. Στάλθηκαν προσκλήσεις προκειμένου να ενημερωθούν για το έργο του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ και την 4η Ετήσια Έρευνα δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασία αυτών, ζητώντας τους -στα πλαίσια του εφικτού- να συλλεχθούν και να αποσταλούν ανωνυμοποιημένα και κωδικοποιημένα μόνο ως προς τον ΚΑΥΑΣ[1] (κωδικός που ακολουθεί τον κάθε ωφελούμενο στη διάρκεια υλοποίησης της κατάρτισής του) τα στοιχεία των ωφελούμενων που συμπεριλαμβάνονται στα Δελτία Εισόδου και Εξόδου των προγραμμάτων που είχαν επιλεγεί για την έρευνα. Ωστόσο, καθώς δεν υπήρξε η αναμενόμενη συμμετοχή από της Δικαιούχους των Πράξεων, κρίθηκε καταλληλότερη η αποστολή αιτήματος στη Διαχειριστική Αρχή που διαθέτει τα παραπάνω στοιχεία.

Με την αρ. ΑΠ118/17.02.2023 Επιστολή του Αναδόχου προς την Αναθέτουσα, ζητήθηκε να διαβιβαστεί αίτημα του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ στο αρμόδιο τμήμα της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης (ΕΥΔ ΕΠ) της ΠΚΜ, για την παροχή των συγκεντρωτικών ανωνυμοποιημένων στοιχείων, αφού στην εν λόγω υπηρεσία και μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ), υπάρχουν ομαδοποιημένα ανά πρόγραμμα τα συγκεκριμένα στοιχεία. Με το Αρ.126454(278)/22-2-2023 έγγραφο της Αναθέτουσας, έγινε αποδεκτό το αίτημα από την ΕΥΔ ΕΠ, η οποία απέστειλε τα στοιχεία όσων προγραμμάτων κατάρτισης του Ε.Π. Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας 2014- 2020 βρίσκονται υπό την αρμοδιότητά της και είχαν ολοκληρωθεί μέχρι και τέλη Φεβρουαρίου 2023 (Αρ. 822/01.03.2023 Επιστολή της).

[1] Κωδικός Αριθμός Υποβολής Αίτησης Συμμετοχής

Από τα 40 συνολικά προγράμματα κατάρτισης, για τα 19 δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία είτε γιατί βρίσκονται στην διαδικασία της υλοποίησης εντός του 2023, οπότε και δεν έχει ολοκληρωθεί η συμπλήρωση των Δελτίων Εξόδου των καταρτιζόμενων, είτε γιατί ανήκουν σε Αναπτυξιακούς Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης που δεν ανταποκρίθηκαν και δεν υπάγονται στην δικαιοδοσία της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης (ΕΥΔ ΕΠ) της ΠΚΜ, με αποτέλεσμα να μην περιλαμβάνονται στα συγκεντρωτικά στοιχεία που εστάλησαν. Από τα 21 εναπομείναντα προγράμματα κατάρτισης, ένα βρίσκεται ακόμη στο στάδιο του διαγωνισμού, δυο δεν υλοποιήθηκαν και αναμένεται να υλοποιηθούν εντός του 2023 και ένα δεν μπορεί να συμπεριληφθεί λόγω των ελλιπών στοιχείων που εστάλησαν από τον Δικαιούχο της Πράξης, καθώς δεν διευκρινίζονται το φύλο και το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων. Τα τελικά στοιχεία της έρευνας εξήχθησαν από 16 συνολικά προγράμματα, τα στοιχεία των οποίων αναφέρονται παρακάτω (Πίνακας 4), καθώς και στο Παράρτημα iv της παρούσας έρευνας. Επισημαίνεται, πως η Περιφέρεια της Κεντρικής Μακεδονίας ανήκει στις λεγόμενες «Λιγότερο Ανεπτυγμένες» (Εικόνα 1), έπειτα από την πολιτική συμφωνία της 27 Ιουνίου 2013 μεταξύ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, Προεδρίας Συμβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την κατανομή των πόρων της Πολιτικής Συνοχής στην Ελλάδα.

Εικόνα 1: Τύπος Περιφέρειας

Τύπος Περιφέρειας	Περιφέρειες
Λιγότερο Ανεπτυγμένες	ΑΝΑΤ. ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΘΡΑΚΗ
	ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ
	ΗΠΕΙΡΟΣ
	ΘΕΣΣΑΛΙΑ
	ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ
Μετάβαση	ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ
	ΙΟΝΙΑ
	ΠΕΛΟΠΟΝΗΣΟΣ
	ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ
	ΚΡΗΤΗ
Μετάβαση 2Σ	ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ
Περισσότερο Ανεπτυγμένες	ΑΤΤΙΚΗ
Περισσότερο Ανεπτυγμένες 2Σ	ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ
Γενικό Σύνολο	

1.3.3. Πεδία Δελτίων Εισόδου – Εξόδου

Τα πεδία των Δελτίων με τα δεδομένα που διατέθηκαν στην ομάδα μέσω των στοιχείων της ΕΥΔ ΕΠ, ανεξαρτήτως άξονα, ήταν τα εξής:

- CCI[2],
- ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΞΟΝΑ,
- ΤΙΤΛΟΣ ΑΞΟΝΑ
- ΚΩΔΙΚΟΣ ΑΤΠ[3]
- ΚΩΔΙΚΟΣ MIS[4]
- ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ
- ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ
- ID ΔΕΙΚΤΗ
- ΚΩΔΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗ
- ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΗ
- ΕΤΟΣ
- ΦΥΛΟ
- Συμμετέχοντες (αριθμός)

2. Αποτελέσματα της Έρευνας

Στην Ενότητα αυτή παρουσιάζονται αναλυτικά τα επεξεργασμένα στοιχεία των προγραμμάτων κατάρτισης που συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα και αναλύονται ως προς α)τους άξονες, τον στόχο και τον τελικό αριθμό των συμμετεχόντων που τα παρακολούθησαν, β) τους κωδικούς – δείκτες των δελτίων εισόδου/ εξόδου, δ) το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων συνολικά, ανά ISCED (Εκπαιδευτικό Επίπεδο, βλ. Παράρτημα iii) και ανά φύλο και ε) τις θεματικές – αντικείμενα των 16 προγραμμάτων κατάρτισης.

2.1. Σύνολο Υλοποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης – Στόχος αριθμού ωφελούμενων

Στους επόμενους πίνακες (Πίνακας 3 έως Πίνακα 6) καταγράφονται τα προγράμματα κατάρτισης των αξόνων 08 και 09 αναλυτικά, με το έτος λήξης των Πράξεων, τον κωδικό των προγραμμάτων (MIS) και τη σύγκριση του αριθμητικού στόχου των καταρτιζόμενων με αυτόν που τελικά επιτεύχθηκε, δηλαδή πόσοι ωφελούμενοι εν τέλει παρακολούθησαν/συμμετείχαν σε κάθε πρόγραμμα. Παρατηρείται πως από τα προγράμματα που ολοκληρώθηκαν στον άξονα 08 ο αρχικός στόχος ήταν 1.310 ωφελούμενοι, ωστόσο 1.237 τελικά εντάχθηκαν και τα

[2] Κοινός Κωδικός Αναγνώρισης: αποδίδεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μέσω της SFC κατά την αίτηση για την έγκριση Μεγάλου Έργου

[3] Άξονας-Ταμείο- Κατηγορία Περιφέρειας

[4] ΚΩΔ. ΠΡΑΞΗΣ (ΟΠΣ): μοναδικός κωδικός με τον οποίο ταυτοποιείται η πράξη στο ΟΠΣ - ΕΣΠΑ καθ' όλη τη διάρκεια της Προγραμματικής Περιόδου

ολοκλήρωσαν. Αντίστοιχα στον άξονα 09 από τους συνολικά 2.605, οι 2.188 ολοκλήρωσαν τα προγράμματα κατάρτισης.

Τα αποτελέσματα αναφέρονται ανά άξονα, ήτοι:

- **8iii – 8v** Προώθηση της βιώσιμης απασχόλησης υψηλής ποιότητας και υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων
- **9i – 9iii – 9vi** Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας – ΕΚΤ.

Πίνακας 3 - Κωδικοί επενδυτικού, τίτλοι επενδυτικού που αναλύθηκαν

ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ	Κωδικός ΑΤΠ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ
8iii	113	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων
8v	113	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών της αλλαγές
9i	115	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης
9iii	115	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών
9vi	377	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ /Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στους παρακάτω Πίνακες 4 και 5 οι γραμμές **με κόκκινη σκίαση** αντιπροσωπεύουν προγράμματα για τα οποία είτε δεν δόθηκαν πιο αναλυτικά στοιχεία, οπότε δεν λήφθηκαν υπόψη για τις περαιτέρω αναλύσεις, είτε συνεχίζεται η υλοποίησή τους εντός του 2023. Στον Πίνακα 6 αναφέρονται τα 16 προγράμματα κατάρτισης συγκεντρωτικά.

8iii Άνεργοι / ΑμεΑ

8v Εργαζόμενοι

ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ **ΣΤΟΧΟΣ** 1.310

ΥΛΟΙΠΟΙΗΣΗ 1.237 Ισοζύγιο: – 93

Πίνακας 4 – 08 – Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού

	Τίτλος	ΟΠΣ	ΣΤΟΧΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΥΛΟΙΠΟΙΗΣΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΛΗΞΗ ΠΡΑΞΗΣ
1	Ανάπτυξη δεξιοτήτων καινοτομίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις	5010791	210	197	93.8%	2020
2	Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων δεξιοτήτων εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις	5010964	500	498	99.6%	2020
3	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους επιστήμονες πολυτεχνικών και τεχνολογικών ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση του brain drain της περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητ. Εν Θεσ/κης	5030505	100	108	100%	2020
4	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων τουριστικών υπηρεσιών της περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5030537	60	53	88.3%	2020
5	**Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης**	**5066578**	**80**	**20 (υλοποιήθηκε μάλλον μόνο ένα τμήμα)**	**25%**	**2023**
6	Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων υφιστάμενων επιχειρήσεων της περιοχής παρέμβασης της ΣΒΑΑ Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε θέματα υπηρεσιών τουρισμού περιβαλλοντικής διαχείρισης βιώσιμης ενέργειας πράσινων και κοινωνικών συμβάσεων	5035041	230	231	100%	2021
7	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5068891	30	30	100%	2022
8	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Σερρών	5069037	100	100	100%	2022

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ /Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

- **9i** Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης, Ευπαθείς ομάδες / Μακροχρόνια άνεργοι
- **9iii** Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών
- **9vi** Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων – Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας – ΕΚΤ

ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ **ΣΤΟΧΟΣ** 2.605

ΥΛΟΙΠΟΙΗΣΗ 2.188 Ισοζύγιο: – 384

Πίνακας 5– 09Β – Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΚΤ)

	Τίτλος	ΟΠΣ	ΣΤΟΧΟΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΥΛΟΙΠΟΙΗΣΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΟΙ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ	ΛΗΞΗ ΠΡΑΞΗΣ
1	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656	700	604	86.2%	2020
2	Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ	5010815	50	45	90%	2019
3	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435	570	547	96%	2020
4	Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου	5032859	360	324	90%	2021
5	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ της περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700	220	242	100%	2022
6	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της	5033733	210	213	100%	2021

	Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης					
7	**Αναβάθμιση των προσόντων και κτήση νέων δεξιοτήτων ανέργων επιστημόνων πολυτεχνικών και τεχνολογικών σχολών και σχολών πληροφορικής της τομείς των ΤΠΕ της Ποιότητας των Τεχνικών Έργων στη ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης[5]**	**5033816**	**260**	**41**	**15.8%**	**Μαρ-23**
8	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει της Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των Δ. Ωραιοκάστρου Θέρμης Θερμαϊκού Πυλαίας/Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002	60	35	58.3%	2020
9	**Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων ανέργων της στρατηγικούς κλάδους της περιοχής παρέμβασης Ν Πιερίας[6]**	**5064429**	**40**	**33**	**82.5%**	**2022**
10	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας για την ένταξη της στην τοπική αγορά εργασίας ή/και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ Δχαλκηδόνος τμήμα Δδέλτα Νθεσσαλονίκης	5067555	45	46	100%	2022
11	**Κατάρτιση Ανέργων για την ένταξη της στην τοπική αγορά εργασίας ή και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1[7]**	**5076579**	**90**	**91**	**100%**	**Νοε-23**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ /Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

[5] *Συνεχίζεται η υλοποίηση*

[6] *Στάλθηκε από Πιερική με στοιχεία, λείπουν όμως κάποια πχ. φύλο ωφελούμενων και εκπαιδευτικό επίπεδο, οπότε δεν λήφθηκαν υπόψη για τις περαιτέρω αναλύσεις*

[7] *Συνεχίζεται η υλοποίηση*

Πίνακας 6 – Κωδικοί MIS(ΟΠΣ) ανά Άξονα και αριθμό προγραμμάτων που αναλύθηκαν

	ΚΩΔΙΚΟΣ MIS	Άξονας 8	Άξονας 9Β	Κωδ. Επενδυτικού
1	5010656		✓	9i
2	5010791	✓		8v
3	5010815		✓	9iii
4	5010964	✓		8v
5	5011435		✓	9i
6	5030505	✓		8iii
7	5030537	✓		8iii
8	5032859		✓	9i
9	5033700		✓	9i
10	5033733		✓	9i
11	5035041	✓		8v
12	5049002		✓	9vi
13	5067555		✓	9vi
14	5068891	✓		8v
15	5069037	✓		8v
16	5076579		✓	9vi

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

2.2. Ανάλυση αποτελεσμάτων με βάση τους κωδικούς – δείκτες των Δελτίων Εισόδου και Εξόδου

Βάσει των στοιχείων που είναι διαθέσιμα στην ειδική εφαρμογή παρακολούθησης υλοποίησης του ΕΣΠΑ 2014-2020 Anaptyxi 2020 μέχρι και 31/01/2023 για αυτή την προγραμματική περίοδο και για τους συγκεκριμένους παραπάνω άξονες (μέχρι Μάρτιο 2023) υλοποιήθηκαν 16 προγράμματα κατάρτισης.

2.2.1. Κωδικός Δείκτη : CO07, άτομα «Άνω των 54 ετών»

Σύμφωνα με το Γράφημα 1 που ακολουθεί, παρατηρείται πως για τα έτη 2018-2023, συνολικά **734** άτομα **άνω των 54 ετών** εντάχθηκαν σε προγράμματα κατάρτισης.

Πιο συγκεκριμένα, το έτος 2018 ένα μόνο πρόγραμμα του άξονα 09 (9iii) περιλάμβανε δυο άτομα «Άνω των 54 ετών» (Κωδικός δείκτη: CO07), οι οποίοι ήταν άντρες και πιο συγκεκριμένα ο ένας άνηκε στην κατηγορία των «Άνω των 54 ετών που είναι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων, ή οικονομικά μη ενεργά άτομα που δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση» (Κωδικός δείκτη: CO08).

Αντίστοιχα, για το έτος 2019, από τα τρία προγράμματα του άξονα 08 (8iii, 8v) και 2 προγράμματα του άξονα 09 (9i), συνολικά 12 άτομα ήταν «Άνω των 54 ετών» (Κωδικός δείκτη: CO07), εκ των οποίων οι τρεις ήταν γυναίκες και οι υπόλοιποι 9 άντρες. Από τα 12 άτομα τα 3 ανήκαν στην κατηγορία «Άνω των 54 ετών που είναι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων, ή οικονομικά μη ενεργά άτομα που δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση» (Κωδικός δείκτη: CO08), και 2 στην κατηγορία «Συμμετέχοντες άνω των 54 ετών που κατέχουν θέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, εντός έξι μηνών από τη λήξη της συμμετοχής τους» (Κωδικός δείκτη: CR08).

Το 2020, 11 άτομα τεσσάρων προγραμμάτων κατάρτισης των αξόνων 8iii, 8v, 9i ήταν «Άνω των 54 ετών» (Κωδικός δείκτη: CO07), με τους πέντε να είναι άντρες και έξι γυναίκες. Οι κατηγορία «Άνω των 54 ετών που είναι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων, ή οικονομικά μη ενεργά άτομα που δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση» (Κωδικός δείκτη: CO08) περιλάμβανε 4 άτομα και η κατηγορία «Συμμετέχοντες άνω των 54 ετών που κατέχουν θέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, εντός έξι μηνών από τη λήξη της συμμετοχής τους» (Κωδικός δείκτη: CR08) μόλις 1 άτομο.

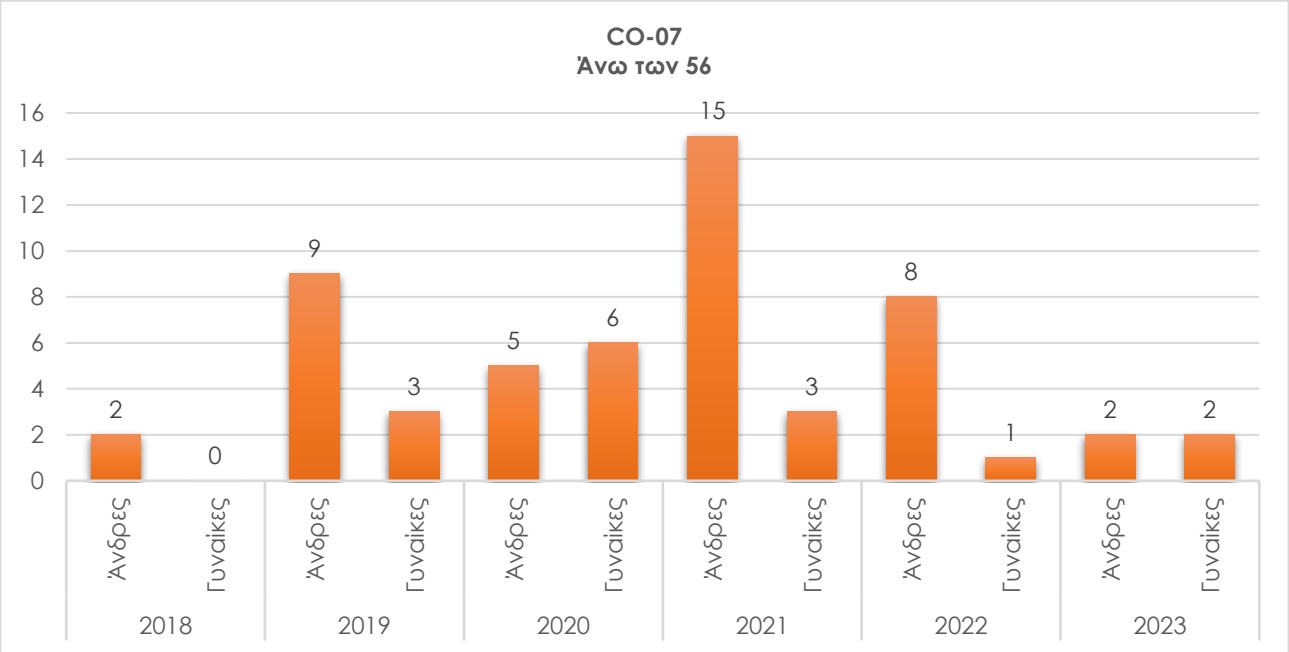
Το έτος 2021, όπου η οικονομική δραστηριότητα μειώθηκε αισθητά εξαιτίας της πανδημίας COVID-19, από τα έξι προγράμματα κατάρτισης των αξόνων 08 και 09 που υλοποιήθηκαν, φαίνεται πως οι συμμετοχές των «Άνω των 54 ετών» ήταν πιο αυξημένες από κάθε άλλη χρονιά. Δέκα οκτώ (18) άτομα συμμετείχαν στα προγράμματα κατάρτισης, 3 γυναίκες και 15 άντρες, εκ των οποίων οι 8 ανήκαν και στην κατηγορία «Άνω των 54 ετών που είναι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων, ή οικονομικά μη ενεργά άτομα που δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση» (Κωδικός δείκτη: CO08) και 4 από αυτούς στην κατηγορία «Συμμετέχοντες άνω των 54 ετών που κατέχουν θέση απασχόλησης,

συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, εντός έξι μηνών από τη λήξη της συμμετοχής τους» (Κωδικός δείκτη: CR08).

Το 2022, σε τέσσερα προγράμματα κατάρτισης των αξόνων 8iii, 8v, 9i εντάχθηκαν 9 άτομα, από τα οποία τα 8 ήταν άντρες και μόλις μία γυναίκα. Τρία από αυτά τα άτομα αφορούν την κατηγορία «Άνω των 54 ετών που είναι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων, ή οικονομικά μη ενεργά άτομα που δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση» (Κωδικός δείκτη: CO08) και ένα την κατηγορία «Συμμετέχοντες άνω των 54 ετών που κατέχουν θέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, εντός έξι μηνών από τη λήξη της συμμετοχής τους» (Κωδικός δείκτη: CR08).

Τέλος, για το 2023, χρονιά που η υλοποίηση πολλών προγραμμάτων συνεχίζεται ακόμη, από τον άξονα 8iii, 4 άτομα ανήκουν στους «Άνω των 54 ετών», δυο γυναίκες και δυο άντρες, εκ των οποίων οι 2 συμπεριλαμβάνονται και στη κατηγορία «Άνω των 54 ετών που είναι άνεργοι, συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων, ή οικονομικά μη ενεργά άτομα που δεν παρακολουθούν εκπαίδευση ή κατάρτιση» (Κωδικός δείκτη: CO08)

Γράφημα 1 – Συμμετοχή ωφελούμενων άνω των 54 ετών σε προγράμματα κατάρτισης 2018-2023



Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Απ' όλα τα παραπάνω με βάση το δείκτη CO07 και την αυξημένη συμμετοχή των ατόμων άνω των 54 ετών, φαίνεται πως υπάρχει ανάγκη στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας να αναπτυχθούν περισσότερα προγράμματα κατάρτισης που θα απευθύνονται σε μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες, καθώς η οικονομική κρίση και η πανδημία που ακολούθησε έπληξε περισσότερο τα άτομα αυτά, πολλά από τα οποία οδηγήθηκαν στην ανεργία. Με την ενίσχυσή τους σε δεξιότητες και γνώσεις μέσω προγραμμάτων κατάρτισης μπορούν να θωρακιστούν όσο το δυνατόν καλύτερα ώστε να συνεχίσουν να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της Περιφέρειας.

2.2.2. Κωδικός Δείκτη: CO06 «Κάτω των 25 ετών»

Στον Πίνακα 7 που ακολουθεί παρουσιάζονται οι ωφελούμενοι που παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης και ανήκαν στην ηλικιακή ομάδα «Κάτω των 25». Φαίνεται, λοιπόν, πως και στους δυο άξονες 08 και 09 στα 16 προγράμματα κατάρτισης συνολικά, συμμετείχαν **319 νέοι κάτω των 25**, εκ των οποίων οι 99 ήταν άντρες και οι 220 γυναίκες. Το Γράφημα 2 επιβεβαιώνει και πάλι πως το ποσοστό των συμμετεχουσών γυναικών με 69% είναι σημαντικά μεγαλύτερο από το 31% των αντρών. Εν αντιθέσει με την ηλικιακή ομάδα των «Άνω των 54 ετών», οι «Κάτω των 25» φαίνεται να παρακολούθησαν και να συμμετείχαν περισσότερο το έτος 2019 με 235 συνολικά συμμετέχοντες, καθώς εκείνη την περίοδο υλοποιούνται προγράμματα που ανήκαν στις κατηγορίες «Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων» και «Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών της αλλαγές», τα οποία προωθούν την προσπάθεια εύρεσης εργασίας με καινοτόμες πρακτικές και δημιουργία νέων επιχειρήσεων.

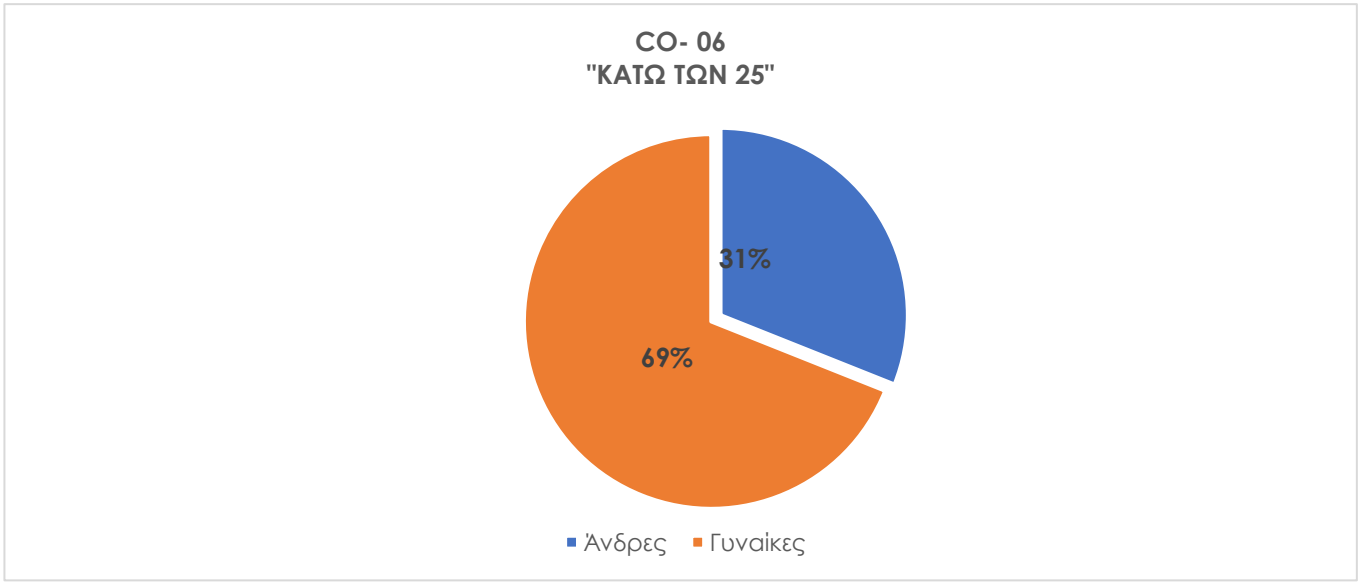
Πίνακας 7 – Σύνολο καταρτιζόμενων «Κάτω των 25 ετών» προγραμμάτων κατάρτισης 2018-2023

ΚΩΔΙΚΟΣ MIS	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ	COUNT (ΤΙΜΗ)
5010964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Άνδρας	6
5010964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Άνδρας	3
5030505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Άνδρας	1
5030505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Άνδρας	2
5035041	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Άνδρας	2
5069037	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2022	Άνδρας	3
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Άνδρας	32
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO06	Κάτω των 25 ετών	2018	Άνδρας	3
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Άνδρας	2
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Άνδρας	37
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Άνδρας	1

		συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης					
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Άνδρας	2
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Άνδρας	4
5076579	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2022	Άνδρας	1
5010791	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Γυναίκα	3
5010964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Γυναίκα	16
5010964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Γυναίκα	8
5030505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Γυναίκα	1
5030505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Γυναίκα	5
5030537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Γυναίκα	1
5030537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Γυναίκα	3
5035041	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Γυναίκα	1
5068891	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2022	Γυναίκα	3
5069037	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO06	Κάτω των 25 ετών	2022	Γυναίκα	7
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Γυναίκα	45
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO06	Κάτω των 25 ετών	2018	Γυναίκα	9
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Γυναίκα	12
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2019	Γυναίκα	80
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Γυναίκα	6

		ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης					
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2020	Γυναίκα	5
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Γυναίκα	1
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Γυναίκα	7
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO06	Κάτω των 25 ετών	2022	Γυναίκα	2
5067555	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2021	Γυναίκα	3
5076579	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO06	Κάτω των 25 ετών	2022	Γυναίκα	2
ΣΥΝΟΛΟ							**319**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ



Γράφημα 2 – Ποσοστό συμμετοχής ανδρών – γυναικών των ωφελούμενων «Κάτω των 25» στα προγράμματα κατάρτισης 2018-2023

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Σύμφωνα με τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως προγράμματα κατάρτισης που προωθούν την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα θα ήταν ωφέλημα για τους νέους στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

2.2.3. Κωδικός Δείκτη: CO02 «Μακροχρόνια άνεργοι»

Στον Πίνακα 8 παρουσιάζονται αναλυτικά οι «Μακροχρόνια άνεργοι» που παρακολούθησαν από τα 16 τα 13 προγράμματα κατάρτισης των ετών 2018-2023. Τα συγκεκριμένα προγράμματα είχαν περιγραφή επενδυτικού ως «Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης» και «Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων». Συνολικά **1886 μακροχρόνια άνεργοι** συμμετείχαν σ' αυτά τα προγράμματα, με τους 471 να είναι άντρες και 1415 να είναι γυναίκες, φαινόμενο που καταγράφεται και στην Ετήσια Έκθεση των τάσεων της αγοράς εργασίας 2023, όπου το ποσοστό των εργαζόμενων – μισθωτών αντρών των ετών 2017-2022 είναι μεγαλύτερο έναντι των γυναικών (Πίνακας 9), τις οποίες διαχρονικά πλήττει περισσότερο η ανεργία. Από τους συνολικά 1186 ανέργους οι 1160 τα παρακολούθησαν κατά τα έτη 2019 και 2021, με τη συμμετοχή των μακροχρόνια ανέργων να φτάνει σε ποσοστό το 61.5%.

Πίνακας 8 – Συμμετοχή ωφελούμενων «Μακροχρόνια ανέργων» στα προγράμματα κατάρτισης 2018-2023

ΚΩΔΙΚΟΣ MIS	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΠΕΝΔ/ΚΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ	COUNT (ΤΙΜΗ)
5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.019	Άνδρας	8
5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.020	Άνδρας	4
5.030.537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.020	Άνδρας	3
5.030.537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.021	Άνδρας	3
5.066.578	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.023	Άνδρας	4
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2019	Άνδρας	130
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2018	Άνδρας	3
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2019	Άνδρας	2
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2019	Άνδρας	162
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Άνδρας	38

		ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης					
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2022	Άνδρας	19
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2020	Άνδρας	21
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Άνδρας	11
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Άνδρας	51
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Άνδρας	1
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2022	Άνδρας	3
5049002	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Άνδρας	1
5067555	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Άνδρας	1
5076579	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2022	Άνδρας	6
5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.019	Γυναίκα	6
5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.020	Γυναίκα	6
5.030.537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.020	Γυναίκα	12
5.030.537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.021	Γυναίκα	15
5.066.578	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2.023	Γυναίκα	5
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2019	Γυναίκα	331
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2018	Γυναίκα	2

5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2019	Γυναίκα	3
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2019	Γυναίκα	349
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Γυναίκα	201
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2022	Γυναίκα	67
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2020	Γυναίκα	99
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Γυναίκα	31
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Γυναίκα	162
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Γυναίκα	4
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2022	Γυναίκα	6
5049002	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Γυναίκα	22
5067555	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2021	Γυναίκα	36
5076579	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO02	**Μακροχρόνια άνεργοι**	2022	Γυναίκα	58
ΣΥΝΟΛΟ							**1886**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 9 - Εργαζόμενοι-μισθωτοί στη Χώρα ανά Φύλο, 2017-2022

Φύλο	2017		2022		% Μεταβολή 2017 – 2022
	Εργαζόμενοι	% στο σύνολο	Εργαζόμενοι	% στο σύνολο	
Άνδρες	977.898	53,6%	1.177.211	52,3%	20,4%
Γυναίκες	846.539	46,4%	1.072.388	47,7%	26,7%
Σύνολο	**1.824.437**	**100,0%**	**2.249.599**	**100,0%**	**23,3%**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

2.2.4. Κωδικός Δείκτη: CO16 «Συμμετέχοντες με Αναπηρία»

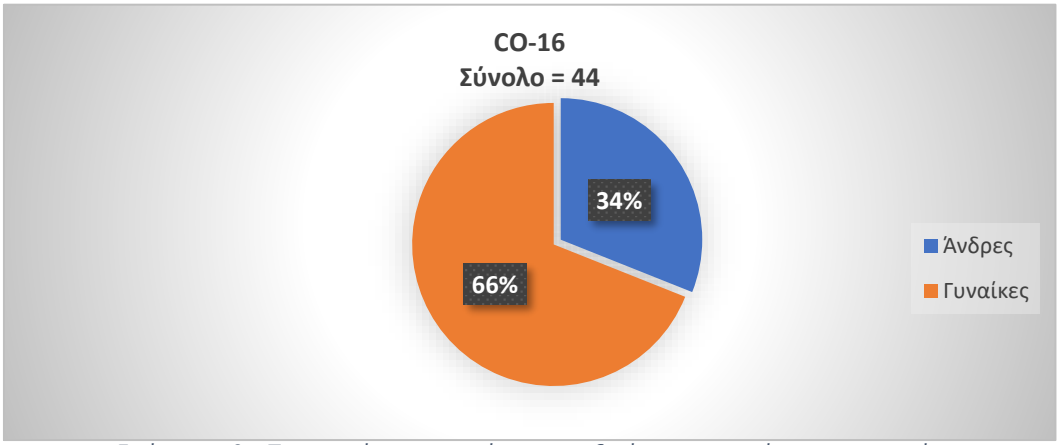
Από το σύνολο των 16 προγραμμάτων κατάρτισης μη στόχευσης στην αναπηρία (Πίνακας 10), παρατηρείται πως συνολικά για τα έτη 2018-2023 συμμετείχαν **44 άτομα με αναπηρία**, εκ των οποίων οι 15 ήταν άντρες και οι 29 γυναίκες. Το ποσοστό των γυναικών συμμετεχουσών είναι και σ' αυτήν την κατηγορία μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών (Γράφημα 3).

Πίνακας 10 - Συμμετέχοντες με Αναπηρία

ΚΩΔΙΚΟΣ MIS	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΠΕΝΔ/ΚΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ	COUNT (ΤΙΜΗ)
5.010.964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2.020	Άνδρας	1
5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2.019	Άνδρας	1
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2019	Άνδρας	6
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2019	Άνδρας	4
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2020	Άνδρας	3
5.010.791	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2.019	Γυναίκα	1
5.010.964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2.020	Γυναίκα	1

5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2.019	Γυναίκα	1
5.035.041	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2.021	Γυναίκα	2
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2019	Γυναίκα	5
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2019	Γυναίκα	1
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2019	Γυναίκα	3
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2021	Γυναίκα	3
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2020	Γυναίκα	4
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2021	Γυναίκα	3
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2021	Γυναίκα	1
5049002	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2021	Γυναίκα	1
5067555	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2021	Γυναίκα	1
5076579	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CO16	**Συμμετέχοντες με Αναπηρία**	2022	Γυναίκα	2
ΣΥΝΟΛΟ							**44**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ



Γράφημα 3 - Ποσοστά συμμετεχόντων ανδρών - γυναικών με αναπηρία
Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

2.2.5. Κωδικός Δείκτη: CR03 «Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους»

Κάθε ωφελούμενος που συμμετέχει σε πρόγραμμα κατάρτισης, αμέσως μετά τη λήξη του υποχρεούται να δώσει εξετάσεις πιστοποίησης, προκειμένου να αποκτήσει την αντίστοιχη ειδίκευση στο αντικείμενο που παρακολούθησε. Σύμφωνα με τον παρακάτω Πίνακα 11, φαίνεται πως από το σύνολο των **3.425 συμμετεχόντων** στα 16 προγράμματα κατάρτισης, οι **2.543 κατάφεραν να λάβουν την Πιστοποίηση, ήτοι το 74.3 %**, ενώ οι **882 (25.7%) όχι** (Γράφημα 4).

Πίνακας 11-- Συμμετέχοντες που απόκτησαν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους σε προγράμματα κατάρτισης 2018-2023

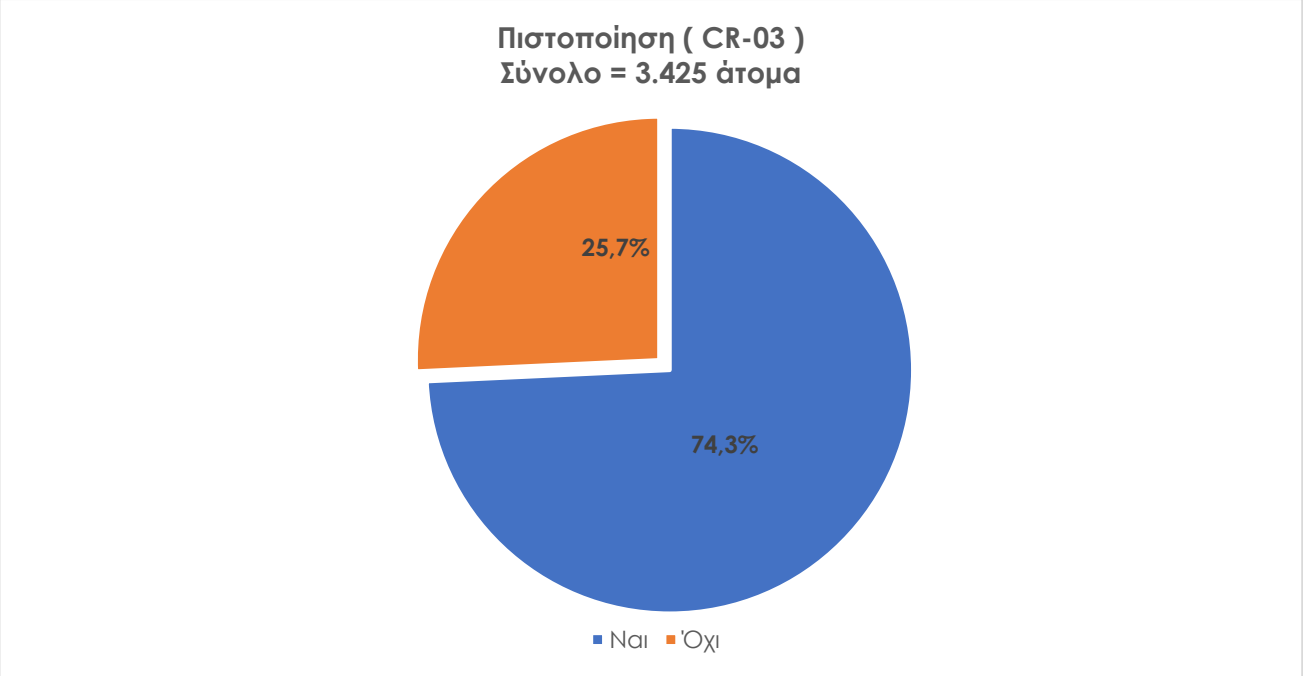
ΚΩΔΙΚΟΣ MIS	ΚΩΔΙΚΟΣ ΕΠΕΝΔ/ΚΟΥ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΟΥ	ΚΩΔΙΚΟΣ ΔΕΙΚΤΗ	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΚΤΗ	ΕΤΟΣ	ΦΥΛΟ	COUNT (ΤΙΜΗ)
5.010.791	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.020	Άνδρας	3
5.010.791	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.020	Γυναίκα	20
5.010.964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.019	Άνδρας	31
5.010.964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.019	Γυναίκα	98
5.010.964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.020	Άνδρας	78
5.010.964	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.020	Γυναίκα	141

5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.020	Άνδρας	37
5.030.505	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.020	Γυναίκα	50
5.030.537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.021	Άνδρας	6
5.030.537	8iii	Αυτοαπασχόληση, επιχειρηματικότητα και δημιουργία νέων επιχειρήσεων, και ειδικά καινοτόμων πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.021	Γυναίκα	35
5.035.041	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.021	Άνδρας	63
5.035.041	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.021	Γυναίκα	127
5.068.891	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.022	Άνδρας	12
5.068.891	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.022	Γυναίκα	18
5.069.037	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.023	Άνδρας	9
5.069.037	8v	Προσαρμογή των εργαζομένων, των επιχειρήσεων και των επιχειρηματιών στις αλλαγές	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2.023	Γυναίκα	14
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2019	Άνδρας	149
5010656	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2019	Γυναίκα	387

5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2018	Άνδρας	9
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2018	Γυναίκα	16
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2019	Άνδρας	7
5010815	9iii	Καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων και προώθηση των ίσων ευκαιριών	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2019	Γυναίκα	11
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2019	Άνδρας	128
5011435	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2019	Γυναίκα	319
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Άνδρας	20
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Γυναίκα	96
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2022	Άνδρας	32
5032859	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2022	Γυναίκα	158
5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Άνδρας	54

5033700	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Γυναίκα	154
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Άνδρας	36
5033733	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Γυναίκα	121
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2022	Άνδρας	13
5033816	9i	Ενεργητική ένταξη, μεταξύ άλλων και με σκοπό την προώθηση των ίσων ευκαιριών και της δραστήριας συμμετοχής και τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2022	Γυναίκα	17
5049002	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Άνδρας	2
5049002	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Γυναίκα	30
5067555	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Άνδρας	5
5067555	9vi	Στρατηγικές τοπικής ανάπτυξης με πρωτοβουλία των τοπικών κοινοτήτων	CR03	**Συμμετέχοντες που αποκτούν εξειδίκευση αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους**	2021	Γυναίκα	37
		ΣΥΝΟΛΟ					**2.543**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

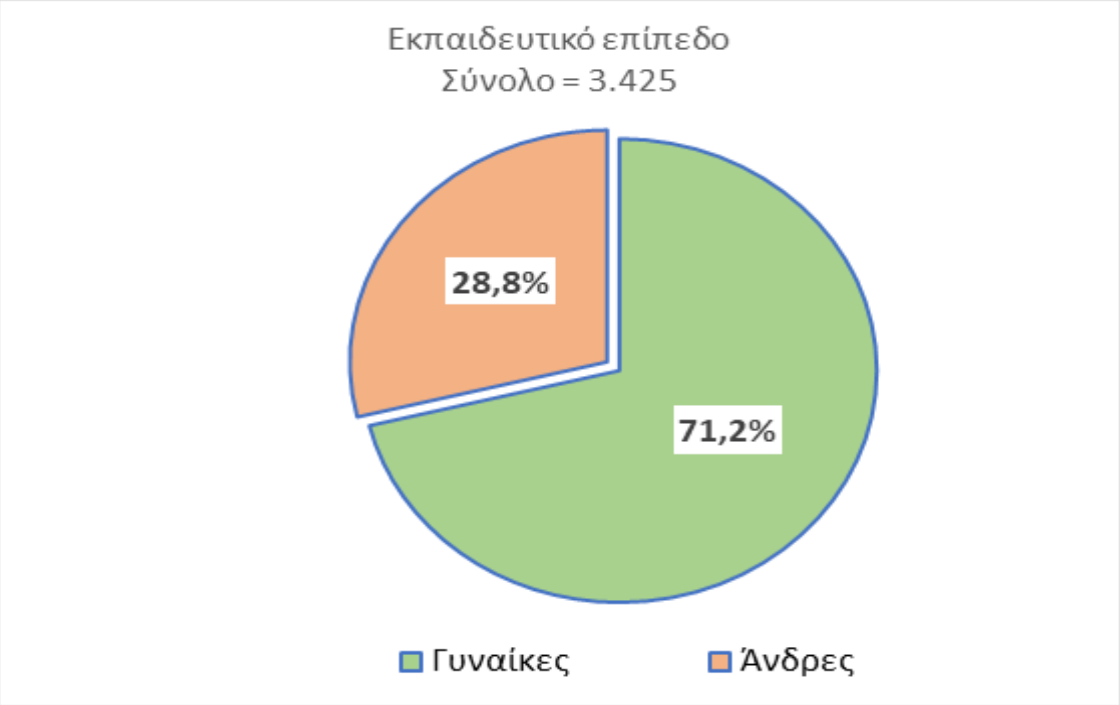


Γράφημα 4 – Συνολικό ποσοστό επιτυχόντων – αποτυχόντων στις εξετάσεις πιστοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης 2018-2023
Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Η Πιστοποίηση αποτελεί ένα σπουδαίο εργαλείο για τους συμμετέχοντες, καθώς αποκτούν όχι μόνο γνώσεις του αντικειμένου που παρακολούθησαν, αλλά παράλληλα και έγγραφη απόδειξη της γνώσης της. Η Πιστοποίηση διαθέτει ισχύ τεσσάρων ετών με δυνατότητα ωστόσο επέκτασης του χρόνου ύστερα από επανάληψη των εξετάσεων των ενδιαφερομένων.

2.3. Εκπαιδευτικό επίπεδο συμμετεχόντων

Συνολικά 3.425 άτομα καταρτίστηκαν τις αντίστοιχες περιόδους και για τους συγκεκριμένους δυο Άξονες παρέμβασης 08 και 09 του ΠΕΠ. Λαμβάνοντας, λοιπόν, υπόψη τα παραπάνω συνολικά στοιχεία των ωφελούμενων που παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης, παρατηρείται πως στο σύνολο των συμμετεχόντων και στους δυο άξονες 08 και 09, **2.438** ήταν γυναίκες και **987** άντρες. Η ποσοστιαία κατανομή του φύλου αναδεικνύει το γεγονός ότι 7 στα 10 άτομα ήταν Γυναίκες (71,1%), τάση που πρέπει να διερευνηθεί περαιτέρω για αυτό το φαινόμενο (Γράφημα 5).



Γράφημα 5 – Ποσοστιαία συμμετοχή φύλου
Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Ειδικότερα, στους παρακάτω Πίνακες 12 και 13 αναλύεται το εκπαιδευτικό επίπεδο των δυο φύλων συνολικά στα 16 προγράμματα κατάρτισης. Παρατηρείται πως οι περισσότερες γυναίκες που τα παρακολούθησαν ανήκουν στην κατηγορία της Δευτεροβάθμιας/ Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με ποσοστό 52.4% και ακολουθούν αυτές που κατέχουν πτυχίο Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με ποσοστό 37.4% (Πίνακας 11). Αντίστοιχα και στους άνδρες, σύμφωνα με τον Πίνακα 12, οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι των προγραμμάτων ανήκουν στους Απόφοιτους Λυκείου/ΕΠΑΛ και ΙΕΚ/ΕΠΑΣ με ποσοστό 47% και ακολουθούν οι Απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, κάτοχοι μεταπτυχιακού ή και διδακτορικού τίτλου με ποσοστό 37.2% .

Λεπτομερής καταγραφή κατηγοριών των Εκπαιδευτικών Επιπέδων της έρευνας με την ταξινόμηση ISCED βρίσκεται στο Παράρτημα iii της παρούσας έρευνας.

Πίνακας 12 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης συνολικά

Περιγραφή	Γυναίκες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	247	10.1%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	1278	52.4%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	913	37.4%
Συνολικά	**2.438**	**71.1%**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 13 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης συνολικά

Περιγραφή	Άνδρες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	156	15.8%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	464	47%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	367	37.2%
Συνολικά	**987**	**28,8%**

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

2.3.1. Κωδικός Δείκτη: CO10 «Εκπαιδευτικό επίπεδο ανέργων καταρτιζόμενων, αξόνων 8iii, 9i, 9iii, 9vi»

Πολλά από τα προγράμματα κατάρτισης που υλοποιήθηκαν στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, με χρηματοδότηση από Ευρωπαϊκά Κονδύλια απευθύνονταν συγκεκριμένα σε ανέργους. Η απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων και Πιστοποίησης μέσω προγραμμάτων που αφορούν την επιχειρηματικότητα, την καινοτομία, τις πωλήσεις, το ηλεκτρονικό εμπόριο, τη διαχείριση τεχνολογικών αλλαγών κ.τ.λ., έχει ως στόχο την προσπάθεια επανένταξης των ανέργων στο εργατικό δυναμικό.

Στον άξονα 8iii του ΠΕΠ με προγράμματα ανέργων για την προώθηση της απασχόλησης και της υποστήριξης της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού, ο διαχωρισμός των συμμετεχόντων παρακάτω γίνεται α) ανά κατηγοριοποίηση ISCED και β)ανά φύλο.

Στον παρακάτω Πίνακα 14 παρατηρούμε πως στην κατηγορία ISCED 3 – 4 (Δευτεροβάθμια/ Μεταδευτεροβάθμια Εκπαίδευση) από τους συνολικά 47 συμμετέχοντες το 72,3% είναι γυναίκες και το 27,7% άντρες. Αντίστοιχα στην κατηγορία ISCED 5 – 8 (πτυχιούχοι Τριτοβάθμιας

Εκπαίδευσης) από τους 128 συνολικά, το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται στο 63%, έναντι 37% των αντρών. Άτομα με Υποχρεωτική – Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση έχουν μηδαμινό ποσοστό συμμετοχής.

Πίνακας 14 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών – γυναικών άξονα 8iii

Περιγραφή	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
ISCED 1 - 2	4	2	-	-
ISCED 3 - 4	34	13	72,3%	27,7%
ISCED 5 - 8	76	52	59,4%	40,6%
Σύνολο = 181	114	67	63,0%	37,0%

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στους Πίνακες 15 και 16 αναλύεται το εκπαιδευτικό επίπεδο ανά φύλο συμμετεχόντων. Από το σύνολο των 114 γυναικών που τα παρακολούθησε, το μεγαλύτερο ποσοστό αντιστοιχεί σε πτυχιούχους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης με ποσοστό 66.7% και αντίστοιχα στους συνολικά 67 άνδρες το ποσοστό ανέρχεται στο 77.6%, έχοντας – και για τα δυο φύλα – μεγάλη διαφορά από την επόμενη βαθμίδα της Δευτεροβάθμιας/ Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, η οποία ακολουθεί με χαμηλά ποσοστά, 29.8% και 19.4% αντίστοιχα. Το φαινόμενο αυτό ίσως να οφείλεται στο γεγονός πως ένα από τα 16 προγράμματα απευθύνονταν αποκλειστικά σε πτυχιούχους νέους που επιθυμούσαν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, ανεβάζοντας έτσι το σύνολο των συμμετεχόντων της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (βλέπε Παράρτημα IV).

Πίνακας 15 - Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8iii

Περιγραφή	Γυναίκες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	4	3.5%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	34	29.8%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	76	66.7%
Σύνολο καταρτιζόμενων γυναικών άξονα 8iii	**114**	

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 16 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8iii

Περιγραφή	Άνδρες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	2	3%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	13	19.4%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	52	77.6%
Σύνολο καταρτιζόμενων ανδρών άξονα 8iii	**67**	

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στους άξονες 9i, 9iii, 9vi, οι οποίοι αποτελούνταν από προγράμματα κατάρτισης που στόχευαν στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης και στην καταπολέμησης της φτώχειας, σύμφωνα με τον Πίνακα 17 και τον διαχωρισμό των συμμετεχόντων ανά ISCED φαίνεται ότι το ποσοστό των συμμετεχόντων με εκπαιδευτικό επίπεδο **Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Δημοτικού – Γυμνασίου)** είναι **αρκετά υψηλό και στα δυο φύλα**, καθώς καταρτίστηκαν 347 άτομα αυτής της βαθμίδας. Οι γυναίκες και πάλι έχουν υψηλότερο ποσοστό 62,2% έναντι των ανδρών με 37,8%. Εντύπωση προκαλεί το γεγονός πως το ποσοστό των αντρών με εκπαιδευτικό επίπεδο Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Δημοτικού – Γυμνασίου) ξεπερνά τις υπόλοιπες εκπαιδευτικές βαθμίδες (ISCED 3 – 4 και ISCED 5-8) που κυμαίνονται στο 20-25%. Αυτό ίσως οφείλεται στο γεγονός πως τα συγκεκριμένα προγράμματα απευθύνονται σε άτομα που διαβιούν σε συνθήκες φτώχειας.

Πίνακας 17 - Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών – γυναικών άξονα 9i, 9iii, 9vi

Περιγραφή	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
ISCED 1 - 2	216	131	62,2%	37,8%
ISCED 3 - 4	843	275	75,4%	24,6%
ISCED 5 - 8	229	68	77,1%	22,9%
Σύνολο = 1.762	1.288	474	73,1%	26,9%

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στους Πίνακες 18 και 19 που ακολουθούν, ο διαχωρισμός εκπαιδευτικού επιπέδου γίνεται ανά φύλο. Από τους **1762 συμμετέχοντες** - 1288 γυναίκες και 474 άντρες - μεγαλύτερα είναι τα ποσοστά των Απόφοιτων Λυκείου/ΕΠΑΛ και ΙΕΚ/ΕΠΑΣ, με 65,4% και 58% αντίστοιχα. Παρατηρείται ωστόσο πως στον συγκεκριμένο άξονα, όπως φάνηκε και στην κατηγοριοποίηση ανά ISCED, το

ποσοστό των συμμετεχόντων ανδρών και γυναικών με εκπαιδευτικό επίπεδο Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Δημοτικού – Γυμνασίου) είναι υπολογίσιμο και μάλιστα φαίνεται να ξεπερνά το ποσοστό των πτυχιούχων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης.

Πίνακας 18 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 9i, 9iii, 9vi

Περιγραφή	Γυναίκες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	216	16.8%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	843	65.4%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	229	17.8%
Σύνολο καταρτιζόμενων γυναικών άξονα 9i, 9iii, 9vi	**1288**	

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 19 – Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 9i, 9iii, 9vi

Περιγραφή	Άνδρες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	131	27.6%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	275	58%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	68	14.3%
Σύνολο καταρτιζόμενων ανδρών άξονα 9i, 9iii, 9vi	**474**	

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

2.3.2. Κωδικός Δείκτη: CO10 «Εκπαιδευτικό επίπεδο εργαζόμενων καταρτιζόμενων, άξονα 8v»

Τα προγράμματα που ακολουθούν ανήκουν στον άξονα 8v και αφορούν εργαζόμενους. Σύμφωνα με τον Πίνακα 20 όπου γίνεται η κατηγοριοποίηση εκπαιδευτικού επιπέδου ανά ISCED φαίνεται πως από τους **1056 συνολικά συμμετέχοντες** οι 39 ανήκουν στην κατηγορία ISCED 1 –

2 (Αδιάφορο ως προς την ολοκλήρωση της πρωτοβάθμιας, Δημοτικό, Γυμνάσιο), με το ποσοστό των ανδρών 65,5% να είναι μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών 34,5%, ενώ αντίθετα το ποσοστό των ανδρών στις δύο άλλες βαθμίδες ISCED 3 – 4 και ISCED 5 – 8 είναι αρκετά χαμηλότερο από αυτό των γυναικών.

Πίνακας 20 - Εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών – γυναικών άξονα 8v

Περιγραφή	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
ISCED 1 - 2	10	19	34,5%	65,5%
ISCED 3 - 4	298	155	65,8%	34,2%
ISCED 5 - 8	398	176	69,3%	30,7%
1056	706	350	66,9%	33,1%

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στους Πίνακες 21 και 22, όπου ο διαχωρισμός εκπαιδευτικού επιπέδου γίνεται ανά φύλο, παρατηρείται πως πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες που παρακολούθησαν τα προγράμματα εργαζομένων του άξονα 8v, ανήκουν στους Απόφοιτους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Από τις συνολικά 706 γυναίκες το 56.4% έχει πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο και ακολουθούν με υψηλό ποσοστό 42.2% οι Απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας/ Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Και το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων ανδρών με ποσοστό 50.3% είναι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης, με το 44.2% που ακολουθεί να ανήκει στους Απόφοιτους Δευτεροβάθμιας/ Μεταδευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης.

Τα ποσοστά συμμετοχής αποδεικνύουν πως οι συμμετέχοντες σε αυτά, παρά τη βασική τους εκπαιδευτική μόρφωση, θέλησαν να αναπτύξουν δεξιότητες και ικανότητες που ενδεχόμενα θα τους βοηθούσαν είτε να εξελιχθούν στο υπάρχον εργασιακό τους πλαίσιο, είτε με την απόκτηση της πιστοποίησης θα μπορούσαν να εμπλουτίσουν το βιογραφικό τους για μελλοντική αλλαγή εργασιακού περιβάλλοντος.

Πίνακας 21 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8v

Περιγραφή	Γυναίκες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	10	1.4%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	298	42.2%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	398	56.4%
Σύνολο καταρτιζόμενων γυναικών άξονα 8v	**706**	

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 22 – Εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης άξονα 8v

Περιγραφή	Άνδρες	
Απόφοιτοι πρωτοβάθμιας (ISCED 1) ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 2)	19	5.4%
Απόφοιτοι ανώτερης δευτεροβάθμιας (ISCED 3) ή μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ISCED 4)	155	44.2%
Απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης (ISCED 5 ως 8)	176	50.3%
Σύνολο καταρτιζόμενων ανδρών άξονα 8v	**350**	

Πηγή: ΕΥΔ ΕΠ ΠΚΜ/Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

2.4. Αντικείμενα προγραμμάτων κατάρτισης

Στους παρακάτω πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα αντικείμενα που οι συμμετέχοντες βάσει των προσκλήσεων των προγραμμάτων κατάρτισης είχαν την επιλογή να παρακολουθήσουν. Ο κάθε καταρτιζόμενος μπορεί να συμμετάσχει μόνο σε ένα πρόγραμμα στο πλαίσιο Υλοποίησης του έργου. Ωστόσο, έχει τη δυνατότητα επιλογής όλων των προσφερόμενων αντικειμένων της πρόσκλησης βάζοντας τα σε σειρά προτεραιότητας. Στη συνέχεια, ανάλογα με τη διαθεσιμότητα και την συνολική επιλογή και των υπολοίπων υποψηφίων που προχώρησαν σε αίτηση και κατατάχθηκαν στους πίνακες επιτυχόντων/επιλαχόντων, γίνεται η κατανομή των τμημάτων βάσει αντικειμένων από τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) τα οποία έχουν αναλάβει την υλοποίησή των προγραμμάτων κατάρτισης.

Στους Πίνακες 23 και 24 που ακολουθούν, περιγράφονται τα αντικείμενα επιλογής του άξονα 08 και πιο συγκεκριμένα των αξόνων 8iii και 8v αντίστοιχα. Οι γραμμές **χωρίς σκίαση** αντιπροσωπεύουν προγράμματα για τα οποία δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τα αντικείμενα παρακολούθησης της.

Παρατηρείται ότι τα αντικείμενα των προγραμμάτων κατάρτισης περιλαμβάνουν αρκετές και διαφορετικές επιλογές, προκειμένου να ικανοποιηθούν αντίστοιχες ανάγκες των καταρτιζόμενων που ενδιαφέρονταν να τα παρακολουθήσουν και να εξειδικευτούν περαιτέρω. Γίνεται προσπάθεια να δοθούν τα κατάλληλα εφόδια είτε για ανάπτυξη δεξιοτήτων στο ξεκίνημα μιας νέας επιχείρησης, είτε ατομικά στους ωφελούμενους για επιπλέον ενίσχυση των επαγγελματικών τους προσόντων.

Πίνακας 23 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 8iii

	Τίτλος	ΟΠΣ	Αντικείμενα
1	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους επιστήμονες πολυτεχνικών και τεχνολογικών ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση του brain drain της περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητ Εν Θες/κης	5030505	1. Επιχειρηματικότητα και Ψηφιακά Συστήματα Διαχείρισης Έργων και Πληροφοριών 2. Κυκλική Οικονομία και Περιβαλλοντική Διαχείριση
2	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων τουριστικών υπηρεσιών της περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5030537	1. Οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία τουριστικού γραφείου, 2. Ίδρυση, οργάνωση και διοίκηση μικρών και πολύ μικρών τουριστικών επιχειρήσεων 3. Οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία μονάδων εστίασης

Πηγή - Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 24 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 8vi

	Τίτλος	ΟΠΣ	Αντικείμενα
1	Ανάπτυξη δεξιοτήτων καινοτομίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις	5010791	1. Εκπόνηση εισαγωγή και διαχείριση επιχειρησιακών σχεδίων καινοτομίας 2. Εκπόνηση εισαγωγή και διαχείριση σχεδίων εξωστρέφειας 3. Στέλεχος εισαγωγής και διαχείριση των τεχνολογικών αλλαγών σε ΜΜΕ
2	Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων δεξιοτήτων εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις	5010964	1. Οργάνωση και λειτουργία μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων 2. Ειδικός παραγωγής τροφίμων και ποτών 3. Εφαρμογές ψηφιακού μάρκετινγκ της πωλήσεις προϊόντων και υπηρεσιών 4. Διαχείριση μικρών τουριστικών μονάδων 5. Ποιοτική εξυπηρέτηση πελατών σε μονάδες εστίασης 6. Διαχείριση Μονάδων Εστίασης 7. Ειδικός Διαχείρισης και Ασφάλειας Τροφίμων 8. Ειδικός της Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας 9. Ειδικός Διαχείρισης και Εμπορίας βιολογικών προϊόντων 10. Ειδικός αντιμετώπισης προβλημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης 11. Πωλήσεις Λιανικής – επικοινωνία με πελάτες 12. Διαχείριση Εφοδιαστικής Αλυσίδας 13. Τεχνικός Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Δικτύων

3	Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων υφιστάμενων επιχειρήσεων της περιοχής παρέμβασης της ΣΒΑΑ Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε θέματα υπηρεσιών τουρισμού περιβαλλοντικής διαχείρισης βιώσιμης ενέργειας πράσινων και κοινωνικών συμβάσεων	5035041	1. Υπεύθυνος Περιβαλλοντικής Διαχείρισης Υγείας και Ασφάλειας Εργαζομένων 2. Διαχείριση Δημοσίων Συμβάσεων – Πράσινες και Κοινωνικές Δημόσιες Συμβάσεις – Κρατικές Ενισχύσεις 3. Θεσμικό & Νομικό Πλαίσιο στον τομές της Ενέργειας, Εξοικονόμηση και Διαχείριση Ενεργειακών Πόρων
4	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5066578	1. Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία
5	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5068891	1. E-commerce & hospitality sales & marketing 2. Στέλεχος Επεξεργασίας μεταποίησης υγιεινή ασφάλειας και ποιοτικού ελέγχου τροφίμων»
6	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Σερρών	5069037	-

Πηγή - Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Στους παρακάτω Πίνακες 25 έως 27 αναλύονται τα αντικείμενα επιλογής του άξονα 09 και πιο συγκεκριμένα των αξόνων 9i, 9iii και 9vi αντίστοιχα. Οι γραμμές **χωρίς σκίαση** αντιπροσωπεύουν προγράμματα για τα οποία δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τα αντικείμενα παρακολούθησης της.

Πίνακας 25 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 9i

	Τίτλος	ΟΠΣ	Αντικείμενα
1	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656	1. Υπάλληλος Διοικητικής Υποστήριξης 2. Πωλητής Λιανικής 3. Πωλητής – Στέλεχος Εξαγωγικού και Διεθνούς Εμπορίου 4. Στέλεχος Διαχείρισης Αποθήκης 5. Στέλεχος Διαχείρισης Εφοδιαστικής Αλυσίδας
2	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435	1. Σερβιτόρος 2. Πωλητής Λιανικής 3. Τεχνικός Συντήρησης Εγκαταστάσεων 4. Στέλεχος Διαχείρισης Αποθήκης

3	Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου	5032859	-
4	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ της περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700	1. Πωλητής – Στέλεχος Εξαγωγικού Διεθνούς Εμπορίου 2. Στέλεχος Διαχείρισης Εξαγωγικών Δραστηριοτήτων 3. Στέλεχος Διεθνούς Εμπορίου – Εξωστρέφειας 4. Στέλεχος Εξαγωγικού Εμπορίου 5. Υπάλληλος Γραφείου – Διοικητική Υποστήριξη Εξαγωγών
5	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης	5033733	1. Στέλεχος Διαχείρισης Αποθήκης 2. Στέλεχος Προστασίας Δεδομένων (DPO) 3. Τεχνικός Ασφαλείας Συστημάτων Πληροφορικής 4. Τεχνικός Παραγωγής Τροφίμων και Ποτών 5. Στέλεχος Επισιτιστικού Τομέα

Πηγή - Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Πίνακας 26 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 9iii

	Τίτλος	ΟΠΣ	Αντικείμενα
1	Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ	5010815	-

Πίνακας 27 – Αντικείμενα παρακολούθησης άξονα 9vi

	Τίτλος	ΟΠΣ	Αντικείμενα
1	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει της Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των Δ. Ωραιοκάστρου, Θέρμης - Θερμαϊκού, Πυλαίας - Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002	-
2	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας για την ένταξη της στην τοπική αγορά εργασίας ήκαι τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ Δ. Χαλκηδόνος τμήμα Δ. Δέλτα Ν. Θεσσαλονίκης	5067555	-

3	Κατάρτιση Ανέργων για την ένταξη της στην τοπική αγορά εργασίας ή και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1	5076579	1. Βασικές γνώσεις Πληροφορική και χρήση Ηλεκτρονικών Υπολογιστών 2. Διαχείριση Ασφαλείας και Ποιότητας Τροφίμων 3. Εξαγωγικό Διεθνές Εμπόριο 4. Υπάλληλος Τουριστικών Επαγγελμάτων 5. Δημιουργία Κοινωνικής Επιχείρησης με αντικείμενο τα αρωματικά φυτά 6. Δημιουργία Κοινωνικής Επιχείρησης με αντικείμενο την Παρασκευή Παραδοσιακών Προϊόντων

Πηγή - Επεξεργασία: ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ

Με βάση την επιλογή των παραπάνω αντικειμένων των προγραμμάτων κατάρτισης των αξόνων 08 και 09 και λαμβάνοντας υπόψη τις τέσσερις πρωτογενείς έρευνες που διεξήγαγε ο ΠΜΔΑΑΕ - ΚΜ προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Τα προγράμματα κατάρτισης που είχαν ως στόχο παρακολούθησης την ανάπτυξη της «Επιχειρηματικότητας και των Ψηφιακών Συστημάτων Διαχείρισης Έργων και Πληροφοριών», καθώς και του «Τεχνικού Ασφαλείας Συστημάτων Πληροφορικής» έρχονται σε πλήρη συμφωνία με τις τέσσερις πρωτογενείς έρευνες του ΠΜΔΑΑΕ – ΚΜ, όπου φαίνεται πως δεξιότητες που αφορούν τη γνώση βασικών/ειδικών ψηφιακών δεξιοτήτων, τη διαδικτυακή συνεργασία/τηλεργασία με χρήση υπολογιστών και άλλων ψηφιακών εργαλείων είναι ζητούμενες από τους εργοδότες σε όλες τις Περιφέρειες της Κεντρικής Μακεδονίας.
- Επιπλέον, τα προγράμματα κατάρτισης με στόχο την ανάπτυξη δεξιοτήτων που αφορούν την Επιχειρηματικότητα και την Καινοτομία συγκλίνουν με τα αποτελέσματα των τεσσάρων ερευνών πεδίου του ΠΜΔΑΑΕ – ΚΜ, στις οποίες φαίνεται πως οι επικοινωνιακές ικανότητες και οι κοινωνικές δεξιότητες που σχετίζονται με την επιχειρηματικότητα, την οργανωτικότητα, τις τεχνικές διαχείρισης χρόνου, την ανάληψη πρωτοβουλιών κτλ, απαιτούνται από τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις.
- Τα προγράμματα κατάρτισης που φιλοδοξούσαν να αναπτύξουν τα επαγγελματικά προσόντα των συμμετεχόντων τους ως «Πωλητές/ Πωλητές Λιανικής, Στελέχη Εξαγωγικού Διεθνούς Εμπορίου, Στελέχη Διαχείρισης Εξαγωγικών Δραστηριοτήτων, Σερβιτόρους, Στελέχη Εξαγωγών, Στελέχη Διαχείρισης Αποθήκης, Υπαλλήλους Τουριστικών Επαγγελμάτων, Υπαλλήλους Γραφείου/ Διοικητικής Υποστήριξης» βρίσκονται σε σωστή προσέγγιση, καθώς βάσει των αποτελεσμάτων των τεσσάρων ερευνών φαίνεται πως σε πολλές επιχειρήσεις στην ΠΚΜ η ζήτηση εξειδικευμένου προσωπικό όπως πωλητές, απασχολούμενους προσωπικών υπηρεσιών και εξυπηρέτησης πελατών (πχ μάγειροι, σερβιτόροι, μπάρμεν κτλ), Υπαλλήλους γραφείου και εξυπηρέτησης πελατών, είναι μεγάλη.
- Ωστόσο από τις έρευνες του ΠΜΔΑΑΕ – ΚΜ εξάγεται το συμπέρασμα πως παρά την παροχή τέτοιων προγραμμάτων, οι μικρές επιχειρήσεις καταγράφεται να έχουν μικρό ενδιαφέρον για την κατάρτιση των εργαζομένων τους.

3.Συμπεράσματα

Η παρούσα έρευνα στηρίχθηκε στην επεξεργασία στοιχείων από τα Δελτία Εισόδου και Εξόδου που οι ωφελούμενοι προγραμμάτων κατάρτισης συμπληρώνουν αντίστοιχα κατά την είσοδο και έξοδό της από το πρόγραμμα που παρακολουθούν. Προσαρμόστηκε με βάση τα δεδομένα που της διατέθηκαν από το αρμόδιο τμήμα της Ειδικής Υπηρεσίας Διαχείρισης (ΕΥΔ ΕΠ) της ΠΚΜ, για την παροχή συγκεντρωτικών ανωνυμοποιημένων στοιχείων, μέσω του Ολοκληρωμένου Πληροφοριακού Συστήματος (Ο.Π.Σ),

Μεθοδολογικά, η παρούσα έρευνα διεξήχθη στηριζόμενη σε αποτελέσματα 16 προγραμμάτων, καθώς υπήρξαν αρκετές αντιξοότητες στην εξασφάλιση μεγαλύτερου δείγματος. Αυτό οφείλεται στο γεγονός πως από τα 40 αρχικά προγράμματα που επιλέχθηκαν για την έρευνα, αρκετά βρίσκονται ακόμη στην διαδικασία της υλοποίησης για το 2023 και δεν ολοκληρώθηκε η συμπλήρωση των Δελτίων Εξόδου των καταρτιζόμενων, κάποιων προγραμμάτων οι Δικαιούχοι δεν ανταποκρίθηκαν με αποστολή των Δελτίων για την αξιοποίησή τους στην εν λόγω έρευνα και τέλος ένα εξ αυτών στάλθηκε με ελλιπή στοιχεία και δεν μπορούσε να συμπεριληφθεί στα αποτελέσματα.

Τα στοιχεία που τελικώς συγκεντρώθηκαν απέδωσαν τα παραπάνω αποτελέσματα του Τμήματος ΙΙ της 4ης Ετήσιας Έρευνας δευτερογενών στοιχείων και επεξεργασίας αυτών. Δυστυχώς οι αναλύσεις των δημογραφικών στοιχείων των 3.425 συμμετεχόντων στα 16 προγράμματα κατάρτισης δεν ήταν εφικτό να εξάγουν περαιτέρω συμπεράσματα λόγω της μη διάθεσης αναλυτικών στοιχείων.

Από τα συλλεγόμενα ωστόσο στοιχεία τα αποτελέσματα που προκύπτουν δείχνουν πως το ποσοστό των γυναικών, σε όλα τα προγράμματα και των δυο αξόνων 08 και 09 είναι μεγαλύτερο από αυτό των αντρών, φαινόμενο που θα μπορούσε να διερευνηθεί μελλοντικά περαιτέρω.

Η αυξημένη συμμετοχή των ατόμων άνω των 54 ετών, δείχνει να υπάρχει ανάγκη στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας να δημιουργηθούν περισσότερα προγράμματα κατάρτισης που θα απευθύνονται σε μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες, καθώς η οικονομική κρίση και η πανδημία που ακολούθησε το 2020-2022 έπληξε περισσότερο τα άτομα αυτά, πολλά από τα οποία οδηγήθηκαν στην ανεργία. Με την ενίσχυσή τους σε δεξιότητες και γνώσεις μέσω προγραμμάτων κατάρτισης μπορούν να θωρακιστούν όσο το δυνατόν καλύτερα ώστε να συνεχίσουν να ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της Περιφέρειας

Οι νέοι κάτω των 25 χρειάζεται να ενισχυθούν με εφόδια για επαγγελματική εξέλιξη, οπότε προγράμματα κατάρτισης που προωθούν την δημιουργικότητα, την καινοτομία και την επιχειρηματικότητα θα ήταν ωφέλημα για αυτούς στο ξεκίνημα της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας.

Αναφορικά με το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων συνολικά φαίνεται πως οι Απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας / Μεταδευτεροβάθμιας είναι αυτοί που υπερίσχυσαν στην παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης, με τους Πτυχιούχους Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης να ακολουθούν.

Η Πιστοποίηση που δίνεται με τη λήξη της συμμετοχής σε πρόγραμμα αποτελεί ένα σπουδαίο εργαλείο για τους συμμετέχοντες, καθώς αποκτούν όχι μόνο γνώσεις του αντικειμένου που παρακολούθησαν, αλλά παράλληλα και έγγραφη απόδειξη της γνώσης της, την οποία μπορούν να προσθέσουν στο βιογραφικό της σημείωμα.

Τέλος, παρακολουθώντας τα αντικείμενα των προγραμμάτων κατάρτισης φαίνεται πως αυτά περιλαμβάνουν διαφορετικές θεματικές που καλύπτουν είτε την προσπάθεια για δημιουργία νέων επιχειρήσεων, είτε την προσπάθεια ανάπτυξης δεξιοτήτων ανέργων και εργαζομένων ώστε να βοηθήσουν στην ενίσχυση των υπαρχόντων προσόντων τους για μελλοντική επαγγελματική εξέλιξη. Προγράμματα κατάρτισης με στόχο την Επιχειρηματικότητα, την Καινοτομία, την ανάδειξη και απόκτηση επικοινωνιακών ικανοτήτων και κοινωνικών δεξιοτήτων αποτελούν κατάλληλη πρακτική καθώς ενισχύουν τα προσόντα των συμμετεχόντων προς τη σωστή κατεύθυνση. Είναι σημαντικό λοιπόν, πολιτικές που στοχεύουν είτε στην επανεκπαίδευση είτε στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων να συνεχιστούν και μελλοντικά.

Δυστυχώς, από τις έρευνες του ΠΜΔΑΑΕ – ΚΜ εξάγεται το συμπέρασμα πως παρά την παροχή τέτοιων προγραμμάτων, οι μικρές επιχειρήσεις καταγράφεται να έχουν μικρό ενδιαφέρον για την κατάρτιση των εργαζομένων τους.

Καθώς οι έρευνες πεδίου που διεξάγονται στα πλαίσια του ΠΜΔΑΑΕ-ΚΜ είναι σε ένα βαθμό διερευνητικές, επιδέχονται συνεχούς βελτιστοποίησης και προσαρμογής στις συνθήκες και στις ανάγκες της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ i – Δελτίο Εισόδου Ανέργων / Δελτίο – Πεδία Εισόδου Εργαζομένων

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΔΕΛΤΙΟΥ:

1.	ΕΠΩΝΥΜΟ:
2.	ΟΝΟΜΑ:
3.	ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ
4.	ΚΑΥΑΣ:
5.	ΑΦΜ:
6.	ΑΜΚΑ:
7.	ΑΔΤ:
8.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΡΤΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:
9.	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΠΡΟΣΦΑΤΟΥ ΔΙΑΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:
10.	ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ:
11.	ΦΥΛΟ
12.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:
13.	Τ.Κ.:
14.	ΔΗΜΟΣ:
15.	ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:
16.	EMAIL:

Παρακαλούμε απαντήστε της παρακάτω ερωτήσεις **σημειώνοντας ένα Χ**.

ΠΡΟΣΟΧΗ!

Όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου θα πρέπει να απαντηθούν σύμφωνα με **ό,τι ίσχυε κατά την είσοδό της στο πρόγραμμα, δηλ. κατά την ημερομηνία που ξεκινήσατε τη συμβουλευτική.** Συνεπώς όλα τα δεδομένα της για την ηλικία της, την εργασιακή της κατάσταση, το εκπαιδευτικό της επίπεδο, το είδος του νοικοκυριού στο οποίο διαμένετε και την κοινωνική ομάδα στην οποία ενδεχομένως ανήκετε, θα πρέπει να απαντηθούν σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά και την κατάσταση που είχατε την ημέρα που εισήλθατε/ξεκινήσατε το πρόγραμμα.

	ΝΑΙ	**ΟΧΙ**
Σημειώστε ποια είναι η εργασιακή σας κατάσταση, ***μετά*** *την ημερομηνία λήξης συμμετοχής σας στο πρόγραμμα*		
17.**Είμαι εγγεγραμμένος/η άνεργος/η στον ΟΑΕΔ με κάρτα ανεργίας σε ισχύ** (συμπεριλαμβάνονται και οι εποχικά εργαζόμενοι για το διάστημα που δεν εργάζονται)	☐	☐
18.**Είμαι εργαζόμενος/νη ή αυτοαπασχολούμενος/νη**	☐	☐
a. Η θέση απασχόλησης που κατέχετε συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ;	☐	☐
19.**Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα**	☐	☐
a. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου	☐	☐
b. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	☐	☐
c. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου	☐	☐
d. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	☐	☐
e. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με εκ περιτροπής απασχόληση	☐	☐
f. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα Απασχολούμαι αμειβόμενος/η με εργόσημο	☐	☐
20.**Απασχολούμαι στον δημόσιο τομέα**	☐	☐
a. Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου	☐	☐
b. Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου	☐	☐
c. Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι ως Μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος	☐	☐
21.**Είμαι αυτοαπασχολούμενος/η**	☐	☐
22.**Σχέση εργασίας (άλλη)που δεν εμπίπτει σε καμία από τις παραπάνω.**	☐	☐
23.**Δεν ανήκω σε καμία από τις παραπάνω κατηγορίες (Δεν είμαι ούτε εγγεγραμμένος άνεργος στον ΟΑΕΔ ούτε εργαζόμενος/αυτοαπασχολούμενος)**	☐	☐
a. Δεν είμαι εγγεγραμμένος/νη στον ΟΑΕΔ, ούτε εργάζομαι, αλλά αναζητώ εργασία και είμαι άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ	☐	☐
i. Είμαι 25 ετών και άνω και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από δώδεκα (12) συνεχείς μήνες (>12 μήνες)	☐	☐
ii. Είμαι κάτω των 25 ετών και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από έξι (6) συνεχείς μήνες (>6 μήνες)	☐	☐
b. Δεν εργάζομαι, δεν είμαι εγγεγραμμένος άνεργος , δεν αναζητώ εργασία	☐	☐

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
24. **Συμμετέχετε σήμερα σε κάποιο άλλο πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης ή διά βίου μάθησης, επιδοτούμενο ή μη;** *Επεξήγηση 1: Η ερώτηση αφορά τη συμμετοχή σας σε κάποιο άλλο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης τη χρονική στιγμή μετά την έξοδό σας σε αυτήν την πράξη του ΕΚΤ.* *Επεξήγηση 2: η συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης εννοεί μαθητές όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, συμπεριλαμβανομένων των συμμετεχόντων σε Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Γενικά και Επαγγελματικά Λύκεια, σπουδαστές σε Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης, σπουδαστές και πρακτικά ασκούμενους σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης, συμμετέχοντες σε προγράμματα Κέντρων Δια Βίου Μάθησης που παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, γενική εκπαίδευση ενηλίκων, επαγγελματικό προσανατολισμό και δια βίου συμβουλευτική, σπουδαστές Κολλεγίων, σπουδαστές Σχολών που εποπτεύονται από τα Υπουργεία Πολιτισμού, Ναυτιλίας, Τουρισμού, φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης.*	☐	☐
a. Το πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης στο οποίο συμμετέχετε, συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ	☐	☐
b. Σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες ανήκετε:		
i) Μαθητής/τρια πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο. Συμπεριλαμβάνονται και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)	☐	☐
ii) Σπουδαστής/τρια σε Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε ΙΕΚ ή σε Κολλέγιο ή σε Σχολές που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία εκτός του Υπουργείου Παιδείας, όπως π.χ. η Ναυτική Ακαδημία, Τουριστικές Σχολές κλπ	☐	☒
iii) Συμμετέχων/ουσα σε κάποιο πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ ΚΕΚ)	☐	☐
iv) Είμαι Φοιτητής/τρια τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης	☐	☐
v) Συμμετέχω σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με αμοιβή (ως φοιτητής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σπουδαστής ΙΕΚ, τουριστικών σχολών, Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού κτλ)	☐	☐
vi) Μεταπτυχιακός Φοιτητής/τρια ή υποψήφιος/ια Διδάκτωρ	☐	☐
25. **Αποκτήθηκε εξειδίκευση μετά την συμμετοχή σας στο πρόγραμμα (πιστοποιητικό, δίπλωμα, πτυχίο κοκ)**	☐	☐

ΠΕΔΙΑ από τις βάσεις δεδομένων ΠΗΓΗ από Δελτίο Εισόδου

Αντικείμενο κατάρτισης _____ ΚΕΚ _____

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΔΕΛΤΙΟΥ **ΕΙΣΟΔΟΥ**: _____

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΛΤΙΟΥ	
1.	ΕΠΩΜΥΜΟ:
2.	ΟΝΟΜΑ:
3.	Α.Φ.Μ.:
4.	ΑΜΚΑ:
5.	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ημ/μήνας/έτος)
6.	ΦΥΛΟ
7.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΡΤΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:
8.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:
9.	Τ.Κ.:
10.	ΔΗΜΟΣ:
11.	ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣΑ. ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:
12.	EMAIL:
Α. ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (κατά την είσοδο)	
Α.	**Α1 Είμαι εγγεγραμμένος/η άνεργος/η στον ΟΑΕΔ με κάρτα ανεργίας σε ισχύ (συμπεριλαμβάνονται και οι εποχικά εργαζόμενοι για το διάστημα που δεν εργάζονται) (ΜΟΝΟ ΑΠΟ ΤΟΥΣ ΕΠΟΧΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ)**
Α2	**Είμαι εργαζόμενος/νη ή αυτοαπασχολούμενος/νη**

Α2.0	Η θέση απασχόλησης που κατέχετε συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ;
Α2.1	**Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα**
Α2.1.1	Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου
Α2.1.2	Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)
Α2.1.3	Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου
Α2.1.4	Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)
Α2.1.5	Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με εκ περιτροπής απασχόληση
Α2.1.6	Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα Απασχολούμαι αμειβόμενος/η με εργόσημο
Α2.2	**Απασχολούμαι στον δημόσιο τομέα**
Α2.2.1	Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου
Α2.2.2	Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου
Α2.2.3	Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι ως Μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος
Α2.3	**Είμαι αυτοαπασχολούμενος/η**
Α2.4	**Σχέση εργασίας (άλλη) που δεν εμπίπτει σε καμία από της παραπάνω.**
Α.3	**Δεν ανήκω σε καμία από της παραπάνω κατηγορίες**
Α3.1	Δεν είμαι εγγεγραμμένος/νη στον ΟΑΕΔ, ούτε εργάζομαι, αλλά αναζητώ εργασία και είμαι άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ
Α3.2	Είμαι 25 ετών και άνω και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από δώδεκα (12) συνεχείς μήνες (>12 μήνες)
Α3.3	Είμαι κάτω των 25 ετών και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από έξι (6) συνεχείς μήνες (>6 μήνες)
Α3.4	Δεν εργάζομαι, δεν είμαι εγγεγραμμένος άνεργος , δεν αναζητώ εργασία
Β. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (κατά την είσοδο)	
Β	**Συμμετέχετε σήμερα σε κάποιο άλλο πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης ή διά βίου μάθησης, επιδοτούμενο ή μη;**
Β.0	Το πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης στο οποίο συμμετέχετε, συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ;
Β.1	Μαθητής/τρια πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο. Συμπεριλαμβάνονται και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)
Β.2	Σπουδαστής/τρια σε Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε ΙΕΚ ή σε Κολλέγιο ή σε Σχολές που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία εκτός του Υπουργείου Παιδείας, της π.χ. η Ναυτική Ακαδημία, Τουριστικές Σχολές κλπ
Β.3	Συμμετέχων/ουσα σε κάποιο πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ ΚΕΚ)
Β.4	Είμαι Φοιτητής/τρια τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης
Β.5	Συμμετέχω σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με αμοιβή (ως φοιτητής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σπουδαστής ΙΕΚ, τουριστικών σχολών, Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού κτλ)
Β.6	Μεταπτυχιακός Φοιτητής/τρια ή υποψήφιος/ια Διδάκτωρ
Γ. ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	
Γ.1	Δεν έχω αποφοιτήσει από το δημοτικό σχολείο
Γ.2	Απόφοιτος /η Δημοτικού Σχολείου
Γ.3	Απόφοιτος/η Γυμνασίου ή ΣΔΕ (Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)
Γ.4	Απόφοιτος/η Λυκείου (Γενικού ή Επαγγελματικού)
Γ.5	Απόφοιτος/η ΙΕΚ ή ιδιωτικού Κολλεγίου ή Σχολών που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία (Πολιτισμού, Ναυτιλίας, Τουρισμού κλπ)
Γ.6	Απόφοιτος/η ΑΕΙ/ΤΕΙ
Γ.7	Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Γ.8	Κάτοχος Διδακτορικού Διπλώματος

Δ. ΜΕΙΟΝΕΚΤΟΥΝΤΑ ΑΤΟΜΑ	
Δ.4	Έχει γεννηθεί της ή και οι δύο γονείς της στο εξωτερικό
Δ.5	Μουσουλμανική Μειονότητα της Θράκης
Δ.6	Ρομά
Δ.7	Μετανάστες
Δ.8	Πρόσφυγες /Δικαιούχοι επικουρικής προστασίας/ Αιτούντες άσυλο ή αιτούντες διεθνή προστασία
Δ.9	Άτομα με Αναπηρία με πιστοποίηση από το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ)
Δ.10	Άτομα με Αναπηρία χωρίς πιστοποίηση από το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕΠΑ)
Δ.11	Απεξαρτημένα άτομα / άτομα υπό απεξάρτηση
Δ.12	Φυλακισμένοι/Αποφυλακισμένοι
Δ.13	Άστεγοι ή άτομα που έχουν αποκλειστεί από τη στέγαση
Δ.14	Δικαιούχοι Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ii – Δελτίο Εξόδου Ανέργων / Δελτίο – Πεδία Εξόδου Εργαζομένων

ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ
ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΔΕΛΤΙΟΥ:

1) ΕΠΩΝΥΜΟ:
2) ΟΝΟΜΑ:
3) ΟΝΟΜΑ ΠΑΤΡΟΣ
4) ΚΑΥΑΣ:
5) ΑΦΜ:
6) ΑΜΚΑ:
7) ΑΔΤ:
8) ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΡΤΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:
9) ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΝΑΡΞΗΣ ΠΡΟΣΦΑΤΟΥ ΔΙΑΣΤΗΜΑΤΟΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:
10) ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ:
11) ΦΥΛΟ
12) ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:
13) Τ.Κ.:
14) ΔΗΜΟΣ:
15) ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:
16) EMAIL:

Παρακαλούμε απαντήστε της παρακάτω ερωτήσεις **σημειώνοντας ένα Χ**.
ΠΡΟΣΟΧΗ!
Όλες οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου θα πρέπει να απαντηθούν σύμφωνα με **ό,τι ισχύει μετά την ημερομηνία λήξης συμμετοχής σας στο πρόγραμμα και σε διάστημα έως τέσσερις (4) εβδομάδες μετά.**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Σημειώστε ποια είναι η εργασιακή της κατάσταση, ***μετά*** *την ημερομηνία λήξης συμμετοχής σας στο πρόγραμμα*		

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
17) **Είμαι εγγεγραμμένος/η άνεργος/η στον ΟΑΕΔ με κάρτα ανεργίας σε ισχύ** (συμπεριλαμβάνονται και οι εποχικά εργαζόμενοι για το διάστημα που δεν εργάζονται)	☐	☐
18) Είμαι εργαζόμενος/νη ή αυτοαπασχολούμενος/νη	☐	☐
i) Η θέση απασχόλησης που κατέχετε συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ;	☐	☐
19) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα	☐	☐
i) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου	☐	☐
ii) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	☐	☐
iii) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου	☐	☐
iv) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)	☐	☐
v) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με εκ περιτροπής απασχόληση	☐	☐
vi) Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα Απασχολούμαι αμειβόμενος/η με εργόσημο	☐	☐
20) Απασχολούμαι στον δημόσιο τομέα	☐	☐
i) Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου	☐	☐
ii) Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου	☐	☐
iii) Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι ως Μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος	☐	☐
21) Είμαι αυτοαπασχολούμενος/η	☐	☐
22) Σχέση εργασίας (άλλη)που δεν εμπίπτει σε καμία από της παραπάνω.	☐	☐
23) Δεν ανήκω σε καμία από της παραπάνω κατηγορίες (Δεν είμαι ούτε εγγεγραμμένος άνεργος στον ΟΑΕΔ ούτε εργαζόμενος/αυτοαπασχολούμενος)	☐	☐
i) Δεν είμαι εγγεγραμμένος/νη στον ΟΑΕΔ, ούτε εργάζομαι, αλλά αναζητώ εργασία και είμαι άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ	☐	☐
i) Είμαι 25 ετών και άνω και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από δώδεκα (12) συνεχείς μήνες (>12 μήνες)	☐	☐
ii) Είμαι κάτω των 25 ετών και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από έξι (6) συνεχείς μήνες (>6 μήνες)	☐	☐
ii) Δεν εργάζομαι, δεν είμαι εγγεγραμμένος άνεργος , δεν αναζητώ εργασία	☐	☐
24) Συμμετέχετε σήμερα σε κάποιο άλλο πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης ή διά βίου μάθησης, επιδοτούμενο ή μη; *Επεξήγηση 1: Η ερώτηση αφορά τη συμμετοχή της σε κάποιο άλλο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης τη χρονική στιγμή μετά την έξοδό της σε αυτήν την πράξη του ΕΚΤ.* *Επεξήγηση 2: η συμμετοχή σε πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης εννοεί μαθητές όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων, συμπεριλαμβανομένων των συμμετεχόντων σε Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, Γενικά και Επαγγελματικά Λύκεια, σπουδαστές σε Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης που παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση της απόφοιτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης, σπουδαστές και πρακτικά ασκούμενους σε Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης, συμμετέχοντες σε προγράμματα Κέντρων Δια Βίου Μάθησης που παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, γενική εκπαίδευση ενηλίκων, επαγγελματικό προσανατολισμό και δια βίου συμβουλευτική, σπουδαστές Κολλεγίων, σπουδαστές Σχολών που εποπτεύονται από τα Υπουργεία Πολιτισμού, Ναυτιλίας, Τουρισμού, φοιτητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης.*	☐	☐
i) Το πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης στο οποίο συμμετέχετε, συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ	☐	☐
ii) Σε ποια από της παρακάτω κατηγορίες ανήκετε:		

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
i) Μαθητής/τρια πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο. Συμπεριλαμβάνονται και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)	☐	☐
ii) Σπουδαστής/τρια σε Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε ΙΕΚ ή σε Κολλέγιο ή σε Σχολές που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία εκτός του Υπουργείου Παιδείας, της π.χ. η Ναυτική Ακαδημία, Τουριστικές Σχολές κλπ	☐	☒
iii) Συμμετέχων/ουσα σε κάποιο πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ ΚΕΚ)	☐	☐
iv) Είμαι Φοιτητής/τρια τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης	☐	☐
v) Συμμετέχω σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με αμοιβή (ως φοιτητής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σπουδαστής ΙΕΚ, τουριστικών σχολών, Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού κτλ)	☐	☐
vi) Μεταπτυχιακός Φοιτητής/τρια ή υποψήφιος/ια Διδάκτωρ	☐	☐
25) Αποκτήθηκε εξειδίκευση μετά την συμμετοχή σας στο πρόγραμμα (πιστοποιητικό, δίπλωμα, πτυχίο κοκ)	☐	☐

ΠΕΔΙΑ από της βάσεις δεδομένων ΠΗΓΗ από Δελτίο Εξόδου

Αντικείμενο κατάρτισης _____ ΚΕΚ _____

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ ΔΕΛΤΙΟΥ ΕΞΟΔΟΥ

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΔΕΛΤΙΟΥ	
1.	ΕΠΩΜΥΜΟ:
2.	ΟΝΟΜΑ:
3.	Α.Φ.Μ.:
4.	ΑΜΚΑ:
5.	ΗΜ/ΝΙΑ ΓΕΝΝΗΣΗΣ (ημ/μήνας/έτος)
6.	ΦΥΛΟ:
7.	ΑΡΙΘΜΟΣ ΚΑΡΤΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ:
8.	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:
9.	Τ.Κ.:
10.	ΔΗΜΟΣ:
11.	ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣΑ. ΤΗΛΕΦΩΝΟ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ:
12.	EMAIL:
Α. ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (κατά την έξοδο)	
Α.	**Α1 Είμαι εγγεγραμμένος/η άνεργος/η στον ΟΑΕΔ με κάρτα ανεργίας σε ισχύ (συμπεριλαμβάνονται και οι εποχικά εργαζόμενοι για το διάστημα που δεν εργάζονται) (ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΠΟΧΙΚΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ)**
Α2	**Είμαι εργαζόμενος/νη ή αυτοαπασχολούμενος/νη**
Α2.0	Η θέση απασχόλησης που κατέχετε συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ;
Α2.1	**Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα**
Α2.1.1	a. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου
Α2.1.2	b. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας πλήρους απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)
Α2.1.3	c. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και αορίστου χρόνου
Α2.1.4	d. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με σύμβαση εργασίας μερικής απασχόλησης και ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβάνεται η εποχική απασχόληση)
Α2.1.5	e. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα με εκ περιτροπής απασχόληση
Α2.1.6	f. Απασχολούμαι στον ιδιωτικό τομέα Απασχολούμαι αμειβόμενος/η με εργόσημο
Α2.2	**Απασχολούμαι στον δημόσιο τομέα**
Α2.2.1	a. Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου
Α2.2.2	b. Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου
Α2.2.3	c. Απασχολούμαι στο δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ και ΝΠΙΔ) Απασχολούμαι ως Μόνιμος Δημόσιος Υπάλληλος

A2.3	**Είμαι αυτοαπασχολούμενος/η**
A2.4	**Σχέση εργασίας (άλλη) που δεν εμπίπτει σε καμία από της παραπάνω.**
A.3	**Δεν ανήκω σε καμία από της παραπάνω κατηγορίες**
A3.1	Δεν είμαι εγγεγραμμένος/νη στον ΟΑΕΔ, ούτε εργάζομαι, αλλά αναζητώ εργασία και είμαι άμεσα διαθέσιμος να εργαστώ
A3.2	Είμαι 25 ετών και άνω και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από δώδεκα (12) συνεχείς μήνες (>12 μήνες)
A3.3	Είμαι κάτω των 25 ετών και πριν την είσοδό μου στο πρόγραμμα αναζητούσα εργασία πάνω από έξι (6) συνεχείς μήνες (>6 μήνες)
A3.4	Δεν εργάζομαι, δεν είμαι εγγεγραμμένος άνεργος , δεν αναζητώ εργασία
Β. ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ/ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ (κατά την έξοδο)	
B	**Συμμετέχετε σήμερα σε κάποιο άλλο πρόγραμμα κατάρτισης ή εκπαίδευσης ή διά βίου μάθησης, επιδοτούμενο ή μη;**
B.0	Το πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή δια βίου μάθησης στο οποίο συμμετέχετε, συγχρηματοδοτείται στο πλαίσιο προγράμματος του ΕΣΠΑ;
B.1	Ι.Μαθητής/τρια πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο. Συμπεριλαμβάνονται και τα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας)
B.2	ΙΙ.Σπουδαστής/τρια σε Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης ή σε ΙΕΚ ή σε Κολλέγιο ή σε Σχολές που εποπτεύονται από άλλα Υπουργεία εκτός του Υπουργείου Παιδείας, της π.χ. η Ναυτική Ακαδημία, Τουριστικές Σχολές κλπ
B.3	ΙΙ.Συμμετέχων/ουσα σε κάποιο πρόγραμμα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ ΚΕΚ)
B.4	IV.Είμαι Φοιτητής/τρια τριτοβάθμιας εκπαίδευσης πλήρους φοίτησης
B.5	V.Συμμετέχω σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης με αμοιβή (ως φοιτητής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σπουδαστής ΙΕΚ, τουριστικών σχολών, Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού κτλ)
B.6	VI.Μεταπτυχιακός Φοιτητής/τρια ή υποψήφιος/ια Διδάκτωρ
Ε.1	**Αποκτήθηκε εξειδίκευση μετά την συμμετοχή σας στο πρόγραμμα**

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ iii – Κωδικοποιήσεις

Αντιστοιχία Εκπαιδευτικών επιπέδων έρευνας με την Ταξινόμηση ISCED

ISCED (Αγγλικά)	Αντιστοιχία στο Εθνικό πλαίσιο	Ορολογία που θα χρησιμοποιηθεί στην 4η Έρευνα δευτερογενών
ISCED 0: Early childhood education ('less than primary' for educational attainment)	Ορισμένες τάξεις Δημοτικού	Αδιάφορο ως προς την ολοκλήρωση της πρωτοβάθμιας
ISCED 1: Primary education	Απολυτήριο Δημοτικού	Δημοτικό
ISCED 2: Lower secondary education	Απολυτήριο Γυμνασίου	Γυμνάσιο
ISCED 3: Upper secondary education	- Απολυτήριο Λυκείου - Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 3 – ΣΕΚ - Πιστοποιητικό Επαγγελματικής Κατάρτισης Επιπέδου 1 – ΙΕΚ	Λύκειο ή ΕΠΑΛ
ISCED 4: Post-secondary non-tertiary education	- Πτυχίο ΕΠΑΣ - Πτυχίο Επαγγελματικής Ειδικότητας Επιπέδου 3 ΕΠΑΛ. - Απολυτήριο Επαγγελματικού Λυκείου ΕΠΑΛ	ΙΕΚ ή ΕΠΑΣ
ISCED 5: Short-cycle tertiary education	**-**	**-**
ISCED 6: Bachelor's or equivalent level	Πτυχίο ΑΕΙ/ ΤΕΙ (και οι πενταετείς σπουδές, στρατιωτικές σχολές[8])	Απόφοιτος ΑΕΙ/ ΤΕΙ
ISCED 7: Master's or equivalent level	Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδίκευσης	Κάτοχος Μεταπτυχιακού
ISCED 8: Doctoral or equivalent level	Διδακτορικό Δίπλωμα	Κάτοχος Διδακτορικού

[8] όπου δεν έχει γίνει αντιστοιχία του τίτλου με Master (όπως πχ στη Γεωπονική και τις Πολυτεχνικές σχολές)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ iv – Πίνακες Προγραμμάτων Κατάρτισης (Δείγμα Επιλογής- Τελικό Δείγμα)

- **Πίνακας Αρχικής Επιλογής Προγραμμάτων Κατάρτισης 4ης Έρευνας δευτερογενών στοιχείων και άλλων**

08 - Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού		
	Τίτλος	**ΟΠΣ**
1	Ανάπτυξη δεξιοτήτων καινοτομίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις	5010791
2	Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων δεξιοτήτων εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις	5010964
3	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους επιστήμονες πολυτεχνικών και τεχνολογικών ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση του brain drain στις περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητ. Εν. Θες/νίκης	5030505
4	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων τουριστικών υπηρεσιών στις περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5030537
5	Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων υφιστάμενων επιχειρήσεων της περιοχής παρέμβασης της ΣΒΑΑ Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε θέματα υπηρεσιών τουρισμού περιβαλλοντικής διαχείρισης βιώσιμης ενέργειας πράσινων και κοινωνικών συμβάσεων	5035041
6	Αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζομένων στους τομείς του τουρισμού και του περιβάλλοντος	5033055
7	Πρόγραμμα Κατάρτισης Ανέργων στην Έδεσσα	5063505
8	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5068891
9	Προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων στην Έδεσσα	5063461
10	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5066578
11	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Σερρών	5069037
12	Ανάπτυξη δεξιοτήτων στοχευμένες δράσεις κατάρτισης πιστοποίησης και συμβουλευτικής ανέργων επιστημόνων στην περιοχή παρέμβασης της ΣΒΑΑ Σερρών	5069080
13	Ανάπτυξη νέων γνώσεων εξειδίκευσης και δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή της παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Γιαννιτσών	5070958
14	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Βέροιας	5056519
15	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Γιαννιτσών	5070862
16	Ανάπτυξη δεξιοτήτων ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Νάουσας	5073391

09Α - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΤΠΑ) 09Β - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΚΤ)		
	Τίτλος	**ΟΠΣ**
1	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656
2	Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ	5010815
3	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435
4	Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου	5032859
	Αναβάθμιση των προσόντων και κτήση νέων δεξιοτήτων ανέργων επιστημόνων πολυτεχνικών και τεχνολογικών σχολών και σχολών πληροφορικής στους τομείς των ΤΠΕ της Ποιότητας των Τεχνικών Έργων στη ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5033816
5	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης	5033733
6	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ στις περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700
7	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει τους Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των ΔΩραιοκάστρου Θέρμης Θερμαϊκού Πυλαίας- Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002
8	Κατάρτιση και πιστοποίηση δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων ανέργων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050557
9	Κατάρτιση απασχολουμένων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050814
10	Υποστήριξη ανέργων στην ΠΕ Χαλκιδικής	5060696
11	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας για την ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας ήκαι τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ Δ. Χαλκηδόνος τμήμα Δ. Δέλτα Ν. Θεσσαλονίκης	5067555
12	Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων ανέργων στους στρατηγικούς κλάδους της περιοχής παρέμβασης Ν Πιερίας	5064429
13	Ανάπτυξη δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Γιαννιτσών	5070961
14	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ στην ΠΕ Κιλκίς	5070896
15	Κατάρτιση και συμβουλευτική ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην περιοχή παρέμβασης ΤΑΠΤΟΚ ΠΑΑ της Περιφερειακής Ενότητας Σερρών	5072611
16	Κατάρτιση και συμβουλευτική απασχολούμενων στην περιοχή παρέμβασης ΤΑΠΤΟΚ ΠΑΑ της Περιφερειακής Ενότητας Σερρών	5072612
17	Κατάρτιση Ανέργων για την ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας ή και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1	5076579
18	Δημιουργία και ενίσχυση προσόντων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας αυτοαπασχόλησης σε ανέργους στους τομείς της αγροδιατροφής και των ειδικών μορφών τουρισμού	5072544
19	Αναβάθμιση προσόντων και δεξιοτήτων απασχόλησης σε νέους άνεργους επιστήμονες ως συμβούλους στήριξης της τοπικής οικονομίας	5072547
20	Διαρθρωτική προσαρμογή εργαζομένων στις απαιτήσεις της ψηφιακής εξειδίκευσης των δικτύων εφοδιασμού και διανομής της βιώσιμης διαχείρισης και προστασίας του περιβάλλοντος	5072549
21	Προώθηση της απασχόλησης των μακροχρόνια ανέργων με στοχευμένα ολοκληρωμένα προγράμματα αναβάθμισης και πιστοποίησης επαγγελματικών προσόντων σε δυναμικές ειδικότητες της τοπικής αγοράς εργασίας	5072551

22	Κατάρτιση και Πιστοποίηση εργαζομένων με στόχο την προσαρμογή στις αλλαγές στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1	5174155
23	Επαγγελματική Συμβουλευτική Επαγγελματική Κατάρτιση και Πιστοποίηση Γνώσεων Ανέργων σε ΤΠΕ στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ/ΠΑΑ/ΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει το Δήμο Χαλκηδόνος και τμήμα του Δήμου Δέλτα του Νομού Θεσσαλονίκης	5176677
24	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656
25	Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ	5010815
26	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435
27	Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου	5032859
28	Αναβάθμιση των προσόντων και κτήση νέων δεξιοτήτων ανέργων επιστημόνων πολυτεχνικών και τεχνολογικών σχολών και σχολών πληροφορικής στους τομείς των ΤΠΕ της Ποιότητας των Τεχνικών Έργων στη ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5033816
29	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης	5033733
30	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ στις περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700
31	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει τους Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των Δ. Ωραιοκάστρου Θέρμης Θερμαϊκού Πυλαίας - Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002
32	Κατάρτιση και πιστοποίηση δεξιοτήτων και επαγγελματικών προσόντων ανέργων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050557
33	Κατάρτιση απασχολουμένων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚ-ΠΑΑ-ΕΠΑΛΘ στην Ημαθία	5050814

- **Πίνακας Τελικού Δείγματος Προγραμμάτων Κατάρτισης 4ης Έρευνας δευτερογενών στοιχείων και άλλων**

08 - Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού		
	Τίτλος	**ΟΠΣ**
1	Ανάπτυξη δεξιοτήτων καινοτομίας εργαζομένων σε επιχειρήσεις	5010791
2	Ενίσχυση και πιστοποίηση επαγγελματικών γνώσεων δεξιοτήτων εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις	5010964
3	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους επιστήμονες πολυτεχνικών και τεχνολογικών ειδικοτήτων για την αντιμετώπιση του brain drain στις περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητρ. Εν Θες/νίκης	5030505
4	Ανάπτυξη δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας σε άνεργους νέους για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων τουριστικών υπηρεσιών στις περιοχές παρέμβασης των Στρατηγικών Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης	5030537
5	Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζόμενων υφιστάμενων επιχειρήσεων της περιοχής παρέμβασης της ΣΒΑΑ Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε θέματα υπηρεσιών τουρισμού περιβαλλοντικής διαχείρισης βιώσιμης ενέργειας πράσινων και κοινωνικών συμβάσεων	5035041
6	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Κατερίνης	5068891
7	Ανάπτυξη δεξιοτήτων εργαζομένων στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Σερρών	5069037

09Α - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΤΠΑ) **09Β - Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (ΕΚΤ)**		
	Τίτλος	**ΟΠΣ**
1	Προώθηση στην απασχόληση ατόμων ευπαθών κοινωνικών ομάδων	5010656
2	Δια βίου μάθηση ατόμων που διαβιούν κάτω του ορίου της απόλυτης φτώχειας στην ειδικότητα φροντιστών συνοδών ΑμεΑ	5010815
3	Ανάπτυξη των επαγγελματικών προσόντων μακροχρόνια ανέργων με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα	5011435
4	Αναβάθμιση προσόντων για μακροχρόνια ανέργους της Μητροπολιτικής Ενότητας Θεσσαλονίκης σε ειδικότητες του ξενοδοχειακού κλάδου	5032859
5	Συνδυασμένη παρέμβαση αναβάθμισης επαγγελματικών προσόντων για μακροχρόνια ανέργους επιστήμονες για την ενίσχυση της καινοτομίας και της εξωστρέφειας των ΜΜΕ στις περιοχές παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης ΣΒΑΑ Θεσσαλονίκης	5033700
6	Δράσεις επανακατάρτισης και επαγγελματικής ένταξης σε βιώσιμους τομείς της μεταποίησης των υπηρεσιών και του τουρισμού για μακροχρόνια ανέργους στην περιοχή παρέμβασης της Στρατηγικής Βιώσιμης Αστικής Ανάπτυξης Θεσσαλονίκης	5033733
7	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ που περιλαμβάνει τους Δ Λαγκαδά Βόλβης και τμήματα των Δ. Ωραιοκάστρου Θέρμης Θερμαϊκού Πυλαίας - Χορτιάτη και Δέλτα του Ν. Θεσσαλονίκης	5049002
8	Κατάρτιση Ανέργων για την απόκτηση δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας για την ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας ή και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΘ Δ. Χαλκηδόνος τμήμα Δ. Δέλτα Ν. Θεσσαλονίκης	5067555
9	Κατάρτιση Ανέργων για την ένταξη τους στην τοπική αγορά εργασίας ή και τη δημιουργία κοινωνικών επιχειρήσεων στην εγκεκριμένη περιοχή εφαρμογής ΤΑΠΤΟΚΠΑΑΕΠΑΛΘ CLLD1	5076579