athensvoice.gr
18/11/2026

Η AI απειλεί δουλειές, οι επιχειρήσεις ψάχνουν εργαζομένους - Το νέο παράδοξο της αγοράς

Η διοικήτρια της ΔΥΠΑ Γιάννα Χορμόβα μιλά στην ATHENS VOICE για την AI, τα επαγγέλματα που απειλούνται και τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας



Η διοικήτρια της ΔΥΠΑ, Γιάννα Χορμόβα, μιλά για τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, τις προκλήσεις της τεχνητής νοημοσύνης, τα επαγγέλματα του μέλλοντος και τις νέες πολιτικές απασχόλησης.

> **Η Γιάννα Χορμόβα εξηγεί γιατί τα τεχνικά επαγγέλματα επιστρέφουν στο προσκήνιο, πώς η τεχνητή νοημοσύνη επηρεάζει την απασχόληση και με ποια εργαλεία η ΔΥΠΑ επιχειρεί να ανταποκριθεί στη νέα πραγματικότητα**

Η αγορά εργασίας αλλάζει με ταχύτητα, οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να βρουν προσωπικό και η τεχνητή νοημοσύνη ανατρέπει ολόκληρες επαγγελματικές κατηγορίες. Η **Γιάννα Χορμόβα**, διοικήτρια της **Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ)**, βρίσκεται στο **επίκεντρο αυτής της μετάβασης**.

Τη συναντήσαμε στο γραφείο της και περιέγραψε μια αγορά στην οποία η ισχύς μετατοπίζεται από τους εργοδότες στους εργαζομένους. Μας εξήγησε γιατί τα τεχνικά επαγγέλματα αποκτούν νέα δυναμική και παρουσίασε τις αλλαγές με τις οποίες η ΔΥΠΑ επιχειρεί να ανταποκριθεί στη νέα αρχιτεκτονική της εργασίας.

Η Γιάννα Χορμόβα ακολούθησε μια ασυνήθιστη επαγγελματική διαδρομή: από τις σπουδές αρχαιολογίας στην Αγγλία και τις ανασκαφές στην Κύπρο, στη διοργάνωση εκθέσεων σύγχρονης τέχνης και τελικά στη δημόσια διοίκηση, όπου εισήλθε μέσω της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης. «Αυτό που με βοήθησε εμένα στη ζωή μου είναι να μην έχω αγκυλώσεις, να μην έχω προκαθορισμένο σχέδιο». Κοινός παρονομαστής των επιλογών της είναι το «πώς φτάνει το αντικείμενο της όποιας δουλειάς στον πολίτη».

Αυτή τη φιλοσοφία επιδιώκει να μεταφέρει στη ΔΥΠΑ, την οποία χαρακτηρίζει «μια μοναδική θέση στον χάρτη της δημόσιας διοίκησης», καθώς συνδυάζει τη διαμόρφωση πολιτικών με την άμεση επαφή με τον πολίτη.



Η Γιάννα Χορμόβα, διοικήτρια της ΔΥΠΑ, μιλά στην ATHENS VOICE για τις αλλαγές στην αγορά εργασίας και τις προκλήσεις της τεχνητής νοημοσύνης.

Η αγορά εργασίας άλλαξε πλευρά

Η υποχώρηση της ανεργίας έχει αλλάξει τους συσχετισμούς μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων. Η μεταβολή αυτή άρχισε να γίνεται εμφανής στις Ημέρες Καριέρας της ΔΥΠΑ ήδη από το 2022-2023. «Πλέον ο μοχλός πίεσης δεν είναι ποιος είναι ο καλύτερος άνεργος να τον απορροφήσω ή ποιος είναι ο καλύτερος που αναζητά εργασία να τον απορροφήσω, αλλά είναι από την πλευρά αυτών που προσφέρουν εργασία. Ποια είναι η καλύτερη θέση που προσφέρεται να πάω να τη διεκδικήσω».
Η αλλαγή αποτυπώνεται και στον ίδιο τον οργανισμό. «Η αλλαγή του παλιού ΟΑΕΔ, που ήταν κυρίως ένας οργανισμός παροχής του επιδόματος ανεργίας, έχει γίνει ένας εξωστρεφής οργανισμός που εστιάζει κυρίως στη σύζευξη των ανθρώπων με την αγορά εργασίας».

Η χαμηλότερη ανεργία, ωστόσο, δεν περιορίζει την ευθύνη της διοίκησης. «Νιώθω ευθύνη», σημειώνει, διευκρινίζοντας ότι αυτό ισχύει «ανεξαρτήτως αν η ανεργία είναι στο 17% ή στο 7%, αλλά είναι διαφορετικό το πλαίσιο».

Τα επαγγέλματα που απειλούνται

Η τεχνητή νοημοσύνη αποτελεί πρόκληση, ιδιαίτερα για τους νέους που αναζητούν την πρώτη τους εργασία. Η κ. Χορμόβα αποφεύγει να αντιμετωπίσει τους νέους ως ενιαία κατηγορία. Οι επαγγελματικές προοπτικές διαφέρουν ανάλογα με την εκπαίδευση και την ειδικότητα. Στη γραμματειακή υποστήριξη χαμηλών προσόντων αναγνωρίζει μία από τις κατηγορίες που θα απειληθούν από την αυτοματοποίηση. «Το ζούμε, αυτό εξελίσσεται», αναφέρει, ενώ για τους προγραμματιστές σημειώνει: «Νομίζω ότι ακόμα δεν έχει καταγραφεί ως κενό».

Την ίδια στιγμή, η ζήτηση για τεχνικές ειδικότητες παραμένει ισχυρή. «Η ζήτηση για τεχνικά επαγγέλματα είναι έντονη». Η ΔΥΠΑ διαθέτει 50 σχολές και 30 ΣΑΕΚ σε όλη τη χώρα, ενώ επεκτείνει την κατάρτιση πέρα από τις ψηφιακές και πράσινες δεξιότητες, σε τεχνικά επαγγέλματα, πολιτική προστασία, άμυνα και STEM.

Η διοικήτρια μιλά για «ριζική αναμόρφωση της τεχνικής εκπαίδευσης», με επικαιροποίηση των οδηγών σπουδών και μνημόνια συνεργασίας με μεγάλες επιχειρήσεις. Στόχος είναι οι μαθητευόμενοι να εκπαιδεύονται δίπλα στους «leaders του χώρου, αλλά και μέσα σε αυτό που τώρα είναι στην αιχμή των εξελίξεων».

Δεν θεωρεί, πάντως, ότι όλοι οι νέοι πρέπει να ακολουθήσουν τεχνικά επαγγέλματα. Εκείνο που χρειάζεται είναι να γνωρίζουν «το τι μπορεί να τους προσφέρει αυτή η επαγγελματική διαδρομή, ώστε να αποφασίσουν είτε για να την αποδεχτούν είτε για να την απορρίψουν».

Η ΔΥΠΑ παρακολουθεί την πορεία των αποφοίτων μέσω του VET Tracking System. Σύμφωνα με τη διοικήτρια, περισσότεροι από το 75% παραμένουν στην αγορά εργασίας, στο αντικείμενο στο οποίο εκπαιδεύτηκαν. Η παρακολούθηση γίνεται «όχι για λόγους καταγραφής του προσώπου, αλλά για λόγους ανατροφοδότησης του συστήματος, ώστε να αναπροσαρμόζονται οι ειδικότητες ανάλογα με τη ζήτηση».

Τρία εργαλεία AI

Η τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιείται πλέον και από την ίδια τη ΔΥΠΑ. Το νέο Matching Tool βοηθά τους εργασιακούς συμβούλους να αντιστοιχίζουν ανέργους με διαθέσιμες θέσεις. «Τα εργαλεία τεχνητής νοημοσύνης που χρησιμοποιούμε θέλουμε να περνάνε υπό το ανθρώπινο πρίσμα. Θέσαμε το εργαλείο στη διάθεση του εργασιακού συμβούλου για ενίσχυση της δουλειάς του και για καλύτερα αποτελέσματα της δουλειάς του, αλλά την τελική κρίση τη λαμβάνει ο άνθρωπος».

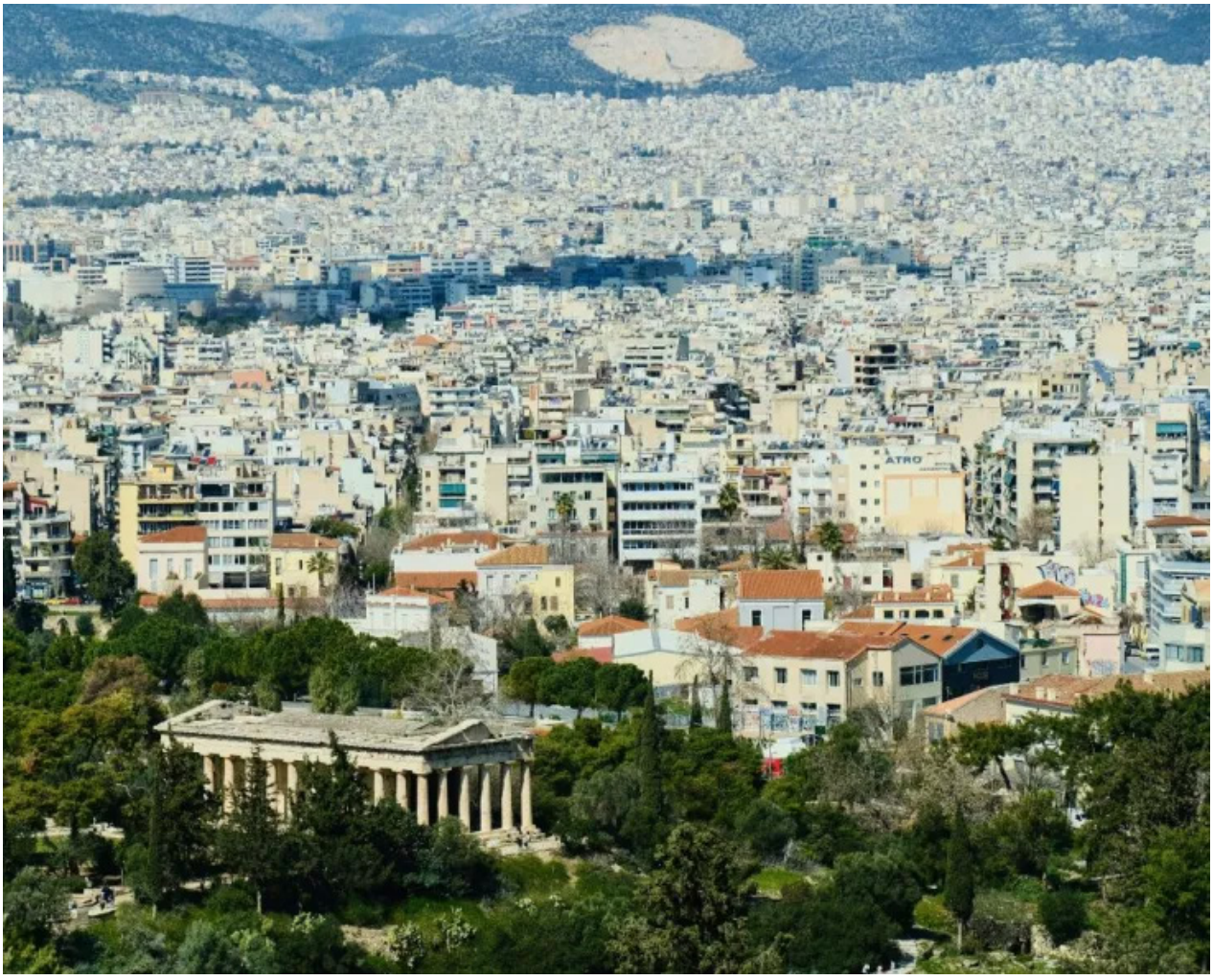
Ένα δεύτερο εργαλείο επιτρέπει στους πολίτες, ανεξαρτήτως ηλικίας, να εξετάζουν τις δεξιότητές τους και τις επαγγελματικές τους δυνατότητες. Για τους νέους που ενδιαφέρονται για τεχνική εκπαίδευση, ειδικό εργαλείο προσανατολισμού μπορεί να προτείνει ειδικότητες όπως τεχνίτης εργαλειομηχανών, ψυκτικός, υδραυλικός ή ηλεκτρολόγος.

Το τρίτο εργαλείο απευθύνεται στις μικρές επιχειρήσεις και τις βοηθά να περιγράφουν σωστά τις θέσεις εργασίας. Χρησιμοποιεί το παράδειγμα ενός καταστήματος που δηλώνει ότι αναζητά ταμία, ενώ από την περιγραφή των καθηκόντων προκύπτει ότι χρειάζεται κυρίως πωλητή, ο οποίος θα μπορεί περιστασιακά να καλύπτει και το ταμείο.

Το κίνητρο επιστροφής στην εργασία

Η αλλαγή της αγοράς εργασίας επηρεάζει και τη φιλοσοφία των επιδομάτων. Η ΔΥΠΑ έχει παραλάβει τις μελέτες αξιολόγησης του πιλοτικού νέου επιδόματος ανεργίας, που εφαρμόστηκε μέσω του Ταμείου Ανάκαμψης. «Δεν έχει αποφασιστεί το roll-out του πιλοτικού ως ήταν», διευκρινίζει η κ. Χορμόβα. Η βασική κατεύθυνση, ωστόσο, είναι το νέο επίδομα «να μην λειτουργεί ως αντικίνητρο εργασίας. Όλα τα επιδόματα κάποια στιγμή σταματούν».

Αναφέρεται στη δυνατότητα συνέχισης της καταβολής του 50% του επιδόματος ανεργίας μετά την πρόσληψη. Εάν κάποιος δικαιούται οκτώ μήνες επιδότησης και βρει εργασία τον πέμπτο, μπορεί να λαμβάνει για τους υπόλοιπους τρεις μήνες το μισό επίδομα μαζί με τον μισθό του. Όπως εξηγεί, η συνέχιση της καταβολής «μετατρέπεται κατά κάποιο τρόπο σε επίδομα εργασίας».



«Η ζήτηση για τεχνικά επαγγέλματα είναι έντονη», επισημαίνει η διοικήτρια της ΔΥΠΑ, Γιάννα Χορμόβα.

Τηλεργασία, γυναίκες και μεγαλύτεροι εργαζόμενοι

Η ΔΥΠΑ προετοιμάζει νέο πρόγραμμα 1.000 θέσεων αποκλειστικά τηλεργασίας για ανέργους περίπου 38 μικρών ορεινών δήμων, όπου είναι εγγεγραμμένοι περίπου 7.500 άνθρωποι. Οι θέσεις θα προσφέρονται από επιχειρήσεις με τουλάχιστον 50 εργαζομένους και θα αφορούν αντικείμενα που ήδη καλύπτονταν παραδοσιακά με απομακρυσμένη εργασία. «Τι διακρίναμε σε αυτή την ομάδα; Ότι δεν έχουν επιχειρήσεις δίπλα τους».

Παράλληλα, υλοποιούνται προγράμματα απασχόλησης για μεγαλύτερους εργαζομένους. Ο υφιστάμενος κύκλος για ανέργους άνω των 55 ετών περιλαμβάνει 8.000 θέσεις σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, ενώ υπάρχει και πρόγραμμα για ανέργους άνω των 50 ετών σε ιδιωτικές επιχειρήσεις.
Για τις γυναίκες προβλέπονται 10.000 θέσεις, 5.000 πλήρους και 5.000 μερικής απασχόλησης, με προτεραιότητα σε μητέρες παιδιών έως 15 ετών.

Η ίδια επισημαίνει δύο καινοτομίες. Για πρώτη φορά επιδοτείται η μερική απασχόληση, ενώ επίσης για πρώτη φορά η αυξημένη προτεραιότητα για μητέρες επεκτείνεται σε παιδιά έως 15 ετών, καλύπτοντας την προεφηβεία και την εφηβεία. Μέχρι σήμερα, αντίστοιχα προγράμματα επικεντρώνονταν κυρίως σε μητέρες βρεφών και μικρότερων παιδιών.

Η νέα αρχιτεκτονική της εργασίας

Η προσαρμογή της ΔΥΠΑ περιλαμβάνει την εκπαίδευση των εργαζομένων της, την αξιοποίηση εργαλείων όπως το Matching Tool, το Job Ready και το Job Match για τον τουρισμό, καθώς και την αναβάθμιση των εσωτερικών δεξιοτήτων, μεταξύ άλλων με τη συνδρομή του ΙΝΕΠ.

Αλλάζει και ο τρόπος εξυπηρέτησης των πολιτών, με νέους χώρους για ευάλωτες ομάδες στην Πατησίων και νέο Κέντρο Προώθησης Απασχόλησης στην Καλλιθέα, το οποίο παρουσιάζεται ως πρότυπο για τα μελλοντικά καταστήματα.

Η διοικήτρια αποδίδει τη μείωση της ανεργίας σε συνδυασμό παραγόντων: την αύξηση των παραγωγικών δυνάμεων της οικονομίας, τις επενδύσεις, την ενίσχυση των ιδιωτικών επιχειρήσεων, «τα νέα τύπου προγράμματα της ΔΥΠΑ και τις νέου τύπου πολιτικές της κυβέρνησης». Ο στόχος παραμένει η περαιτέρω μείωση της ανεργίας, ιδιαίτερα στις γυναίκες, στους νέους και στους ανθρώπους άνω των 55 ετών.

Το ζητούμενο δεν είναι μόνο αριθμητικό. «Δεν θα έλεγα ότι το ποσοτικό χαρακτηριστικό θα πρέπει να φύγει από την εξίσωση. Θα έλεγα ότι θα πρέπει να παραμείνει και να ενισχυθεί και με ποιοτικούς όρους. Προσπαθούμε να αναπτύξουμε τόσο τους χώρους όσο και τα εργαλεία όσο και το προσωπικό, ώστε να είμαστε έτοιμοι απέναντι στην καινούργια αρχιτεκτονική της εργασίας».