

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Ο ρόλος των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για την
ένταξη των νέων στην απασχόληση

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Δημήτριος Πετρολέκας

Αθήνα, 2019

Τριμελής Επιτροπή

Κωνσταντίνος Δημουλάς, Επίκουρος Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου
(Επιβλέπων)

Διονύσης Γράβαρης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Χρίστος Παπαθεοδώρου, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Δημήτριος Πετρολέκας, 2019

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Συντομογραφίες

ΙΝΕ ΓΣΕΕ: Ινστιτούτο Εργασίας Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας

Δ.Γ.Ε: Διεθνές Γραφείο Εργασίας

Δ.Ν.Τ: Διεθνές Νομισματικό Ταμείο

Ε.Ε: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ: Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων Γενικής Συνομοσπονδίας
Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδας

ΚΟΙΝΣΕΠ: Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση

ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού

ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

ΠΟΕΕΤ: Πανελλήνια Ομοσπονδία Εργαζομένων Επισιτισμού και Υπαλλήλων
Τουριστικών Επαγγελμάτων

ΠΟΣΠΣ: Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Ιδιωτικών Παιδικών Σταθμών

ΣΕΒ: Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών

NEET: Not in Education, Employment, or Training

Ευχαριστίες

Πρώτα απ' όλα, θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή κ. Κωνσταντίνο Δημουλά, για την πολύτιμη βοήθεια και καθοδήγησή του καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας καθώς επίσης και τους καθηγητές της τριμελούς επιτροπής κ. Διονύση Γράβαρη και κ. Χρίστο Παπαθεοδώρου. Επιπρόσθετα είμαι ευγνώμων σε όσους δέχτηκαν να αφιερώσουν από το χρόνο τους συμμετέχοντας στην ερευνητική διαδικασία.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	9
Α ΜΕΡΟΣ – ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	10
Κεφάλαιο 1. Η ανεργία των νέων	10
Κεφάλαιο 2. Τα αίτια της ανεργίας των νέων	27
Κεφάλαιο 3. Η σχέση εργασιακής εμπειρίας και ανεργίας των νέων	42
Κεφάλαιο 4. Το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας	58
Β ΜΕΡΟΣ - ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	67
Σκοπός της εμπειρικής έρευνας	67
Μεθοδολογία – Διαδικασία της έρευνας.....	68
Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας.....	70
Συμπεράσματα - Συζήτηση.....	86
Βιβλιογραφία	92
Παραρτήματα.....	107

Πίνακες

Πίνακας 1. Ποσοστό ανεργίας των νέων (Σύνολο % του εργατικού δυναμικού της νεολαίας), 2015-2017	14
Πίνακας 2. Ποσοστό ανεργίας (%) κατά ομάδες ηλικιών, Μάιος 2013-2018	17
Πίνακας 3. Ποσοστά ανεργίας των νέων (15-24) στις Γεωγραφικές Περιφέρειες της Ελλάδας, 2016-2017.....	24
Πίνακας 4. Απασχολούμενοι (%) 15 ετών και άνω με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά ηλικιακή ομάδα, Β τρίμηνο 2018	32
Πίνακας 5. Συγκεντρωτικός πίνακας βασικών απόψεων για την ανεργία των νέων και τις πολιτικές αντιμετώπισής τους	41
Πίνακας 6. Εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των σπουδών (%) (για το υψηλότερο ολοκληρωμένο επίπεδο εκπαίδευσης), 2016	47
Πίνακας 7. Εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ ανά ηλικιακή κατηγορία, Μάιος 2016	59
Πίνακας 8. Βασικά στατιστικά στοιχεία με αναφορά στην πορεία υλοποίησης του φυσικού αντικειμένου της πράξης: «Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για νέους 18-24 και 25-29 ετών», (έως 31/03/2017)	63
Πίνακας 9. Συμφωνητικά ανά Διοικητική Περιφέρεια και ηλικιακή κατηγορία ωφελούμενων	64
Πίνακας 10. Κατανομή των αιτήσεων και των θέσεων που υποβλήθηκαν ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα του ΟΑΕΔ	65
Πίνακας 11. Βασικοί παράγοντες επιλογής προσωπικού	70
Πίνακας 12. Αξιολόγηση του Προγράμματος από τις επιχειρήσεις	71

Γραφήματα

Γράφημα 1. Ποσοστό συμμετοχής 15-24 ετών στο εργατικό δυναμικό, % στην ίδια ηλικιακή ομάδα, 2017	15
Γράφημα 2. Νεολαία που δεν απασχολείται, δεν εκπαιδεύεται ή δεν συμμετέχει σε μαθητεία (NEET) 15-29 ετών, % στην ίδια ηλικιακή ομάδα, 2017	16
Γράφημα 3. Ποσοστό ανεργίας των νέων, Σύνολο % του εργατικού δυναμικού των νέων, 1998 – 2017	18
Γράφημα 4. Μακροχρόνια ανεργία (12 μήνες και άνω) ως ποσοστό της συνολικής ανεργίας των νέων 15-24 2007-2017 (Q1), (%)	18
Γράφημα 5. Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό 15-24 ετών, % στην ίδια ηλικιακή ομάδα, 1998-2017	19
Γράφημα 6. Νεολαία που δεν απασχολείται, δεν συμμετέχει σε εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET) 15-29 ετών, % στην ίδια ηλικιακή ομάδα, 2007 – 2017	20
Γράφημα 7. Ποσοστό ανεργίας των νέων Ανδρών-Γυναικών, % στο εργατικό δυναμικό των νέων, 2007 – 2017	21
Γράφημα 8. Ποσοστά ανεργίας νέων (15-24) ανά επίπεδο εκπαίδευσης (%)	22
Γράφημα 9. Ποσοστά ανεργίας νέων ανά ηλικιακή υποκατηγορία (%), 2007-2017 (Q1)	25
Γράφημα 10 Ποσοστό κύριων λόγων μερικής απασχόλησης των νέων 15-24, 2009-2017	32
Γράφημα 11. «Νέοι» άνεργοι 15 ετών και άνω – Δεν έχουν εργαστεί στο παρελθόν. Β' τρίμηνο 2007-2018	46
Γράφημα 12. Τύπος εργασίας	48

Περίληψη

Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αποτελούν μία από τις κύριες πολιτικές των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και στοχεύουν κυρίως σε νέους που παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Αποσκοπούν στην πρακτική εξάσκηση των νέων σε πραγματικές συνθήκες εργασίας για την οικοδόμηση και ενδυνάμωση δεξιοτήτων με βασικό στόχο τη βελτίωση της θέσης τους στην αγορά εργασίας. Στη παρούσα εργασία επιχειρήθηκε η διερεύνηση του ρόλου των συγκεκριμένων προγραμμάτων στην διαδικασία μετάβασης των νέων στην απασχόληση. Για το σκοπό αυτό επιλέχθηκε η μελέτη του «Προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 13.000 νέους άνεργους ηλικίας 18-24 και 25-29 ετών σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα και σε Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (ΚΟΙΝ.Σ.ΕΠ.)» που υλοποιήθηκε το 2016 από τον Ο.Α.Ε.Δ. Διενεργήθηκαν συνεντεύξεις βάθους με εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων που αποτύπωσαν τις δικές τους οπτικές σχετικά με τον ρόλο των προγραμμάτων εργασιακής εμπειρίας. Επίσης διενεργήθηκαν συνεντεύξεις βάθους με επιχειρήσεις και απασχολούμενους που συμμετείχαν στο πρόγραμμα οι οποίοι εξέφρασαν τα οφέλη και τις αδυναμίες του προγράμματος. Η χαμηλή κάλυψη των προσφερόμενων θέσεων εργασίας καθώς και η αξιολόγηση ποιοτικών διαστάσεων του προγράμματος οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η αποτελεσματικότητα του προγράμματος ήταν ιδιαίτερα χαμηλή καθώς απέτυχε σε πολλά επίπεδα να αποτελέσει μια ολοκληρωμένη παρέμβαση ώστε να καταστεί σκαλοπάτι για την μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας.

Λέξεις-κλειδιά: ανεργία, νέοι, εργασιακή εμπειρία, πολιτικές απασχόλησης, μετάβαση, δεξιότητες

Εισαγωγή

Η διαδικασία μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονη αβεβαιότητα και μακρά διαστήματα μεταξύ ανεργίας, εκπαίδευσης/κατάρτισης και εργασίας. Οι νέοι σήμερα αντιμετωπίζουν μια σειρά από δυσκολίες και εμπόδια κατά την μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας με την νεανική ανεργία να βρίσκεται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα. Στην Ελλάδα η νεανική ανεργία παραδοσιακά διαμορφώνεται σε διπλάσια ποσοστά από την ανεργία του υπόλοιπου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Οι κυρίαρχες αναλύσεις προσεγγίζουν τα αίτια της ανεργίας των νέων στην πλευρά της προσφοράς εργασίας και των ακαμψιών της. Σύμφωνα με τους Caroleo & Pastore (2007) βασικός παράγοντας που εξηγεί την ανεργία των νέων είναι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας (youth experience gap) η οποία καθυστερεί σημαντικά την μετάβαση στην απασχόληση.

Οι επιδόσεις των νέων στην αγορά εργασίας συνιστούν πρόκληση για την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη της. Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σύμφωνα με την επίσημη ρητορική αποτελούν συμβάλλουν στην γεφύρωση του χάσματος μεταξύ ανεργίας και αγοράς εργασίας παρέχοντας πρακτική εξάσκηση και κατάρτιση στους νέους για την οικοδόμηση και ενδυνάμωση δεξιοτήτων ώστε να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα εργασία η οποία προσπαθεί να αναδείξει τον ρόλο των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας κατά την μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας είναι δομημένη ως εξής: Στο πρώτο Κεφάλαιο θα αναφερθούμε στις τάσεις της νεανικής ανεργίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο δεύτερο Κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι κυρίαρχες απόψεις που εξηγούν τη νεανική ανεργία. Στο τρίτο Κεφάλαιο αναφερόμαστε στην σημασία της εργασιακής εμπειρίας για την μετάβαση των νέων στην απασχόληση. Στο τέταρτο Κεφάλαιο γίνεται παρουσίαση του Προγράμματος «Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας 13.000 ανέργων νέων ηλικίας 18 έως 29 ετών σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα και ΚΟΙΝΣΕΠ». Τέλος στο πέμπτο Κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εμπειρικής έρευνας και διατυπώνονται τα βασικά συμπεράσματα.

Α ΜΕΡΟΣ – ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Κεφάλαιο 1. Η ανεργία των νέων

Η ανεργία αποτελεί σήμερα ένα από τα σημαντικότερα κοινωνικά προβλήματα, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά στις περισσότερες χώρες του κόσμου. Η παγκόσμια οικονομική κρίση επηρέασε σημαντικά την εξέλιξη των ποσοστών ανεργίας τα οποία διαμορφώθηκαν σε επίπεδα που η μεταπολεμική Ευρώπη δεν είχε γνωρίσει. Το 2017, έτος μικρής ανάκαμψης, ο μέσος όρος του ποσοστού ανεργίας της Ε.Ε (28) διαμορφώθηκε στο 7,6 % με το αντίστοιχο ποσοστό το 2013, έτος που καταγράφηκε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας την περίοδο της κρίσης, να βρισκόταν στο 10,8 % (OECD, 2018a). Παράλληλα, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ε.Ε δεν κατόρθωσαν να εμποδίσουν αποτελεσματικά την διείσδυση της χρηματοπιστωτικής κρίσης στο σύνολο της οικονομίας και να δημιουργήσουν συνθήκες ανάσχεσης και περιορισμού των επιπτώσεων της στον κόσμο της μισθωτής εργασίας (INE ΓΣΕΕ, 2009). Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα την αύξηση των απολύσεων, την μείωση του εισοδήματος, την διεύρυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και την συρρίκνωση των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Οι επιδόσεις της ελληνικής οικονομίας την περίοδο της κρίσης ήταν μεταξύ των χειρότερων από τις χώρες της Ε.Ε. Το 2017 το ποσοστό ανεργίας βρισκόταν στο 21,5 % από το μέγιστο 27,5 % που καταγράφηκε το 2013 (OECD, 2018a). Άξια αναφοράς αποτελεί η διαπίστωση της Έκθεσης του INE ΓΣΕΕ για την ελληνική οικονομία σύμφωνα με την οποία «ο μέσος ρυθμός μείωσης του ποσοστού ανεργίας εμφανίζει σταθεροποίηση περίπου στο 6 % από έτος σε έτος. Αν υποθέσουμε ότι ο ρυθμός αυτός θα εξακολουθήσει και τα επόμενα χρόνια, το ποσοστό ανεργίας θα πέσει κάτω από 10 % μόνο κατά τις αρχές της δεκαετίας του 2030» εκτός και αν «ο ρυθμός μείωσης του ποσοστού ανεργίας μεταβληθεί σε θετική κατεύθυνση τα επόμενα χρόνια υπό την προϋπόθεση μετάβασης της οικονομίας σε διατηρήσιμη και σταθερά υψηλή μεγέθυνση και σημαντικής αύξησης των παραγωγικών επενδύσεων» (INE/ΓΣΕΕ, 2017, σ. 53).

Οι νέοι αντιμέτωποι με υψηλά ποσοστά ανεργίας

Οι νέοι συγκροτούν μια επιμέρους ηλικιακή ομάδα που εμφανίζει ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τάσεις ως προς την ανεργία. Η ανεργία των νέων ακολουθεί τις τάσεις αυξομειώσης των γενικών ποσοστών ανεργίας διακρίνεται όμως ως προς δύο βασικά χαρακτηριστικά (Ο'Higgins, 1997): Πρώτον ιστορικά εμφανίζει μεγαλύτερη ένταση σε σχέση με τα ποσοστά ανεργίας του υπόλοιπου πληθυσμού και δεύτερον τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι πιο ευαίσθητα στις διακυμάνσεις της οικονομίας (Jackson, 1985), αφού αυξάνονται ταχύτερα σε περιόδους ύφεσης και ανακάμπτουν ταχύτερα κατά τη διάρκεια οικονομικής ανάπτυξης.

Ωστόσο το μέγεθος της ανεργίας καθώς και οι επιπτώσεις που συνεπάγονται δεν μπορούν να ιδωθούν σαν κάτι ομοιογενές καθώς αντανakλούν αφενός τις ιδιαίτερες οικονομικές και κοινωνικές στιγμές της ιστορίας αφενός τα ιδιαίτερα κοινωνικοοικονομικά και πολιτικά χαρακτηριστικά των κρατών. Γεγονός που καθιστά αναγκαίο την μελέτη της ανεργίας εντός του συγκεκριμένου ιστορικού πλαισίου στο οποίο λαμβάνει χώρα καθώς και των συγκεκριμένων συνθηκών που ενυπάρχουν σε μία χώρα, χωρίς ωστόσο, σε συνθήκες διεθνοποίησης του κοινωνικοοικονομικού συστήματος, να μην λαμβάνεται υπόψιν η αλληλεξάρτηση που ενυπάρχει μεταξύ των διάφορων χωρών.

Οι αρνητικές επιδόσεις των νέων στην αγορά εργασίας δεν συνιστά χαρακτηριστικό της τωρινής περιόδου. Μελέτη του Ινστιτούτου Σπουδών Εργασίας της Βόννης, η οποία ασχολήθηκε με τις επιπτώσεις των οικονομικών κρίσεων που έλαβαν χώρα από το 1977 μέχρι το 1992 σε πέντε διαφορετικές χώρες, εντόπισε ως κοινό χαρακτηριστικό ότι σε όλες τις περιπτώσεις «οι νέοι είναι πιο τρωτοί στην αύξηση της ανεργίας κατά τη διάρκεια και μετά την κρίση» (Verick, 2009, σ. 15). Έτσι και σήμερα η κρίση έχει οδηγήσει περισσότερους νέους σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες εκτός αγοράς εργασίας (Choundhry, Marelli, Signorelli, 2010) ενώ τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας μεταξύ των νέων αυξάνονται με πολύ ταχύτερο ρυθμό σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους (Ο'Higgins, 2012).

Ωστόσο η δυσκολία ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας και η αστάθεια του εργασιακού βίου συνθέτουν ένα σκηνικό όπου μεταπολεμικά δεν αποτελούσε κυρίαρχο φαινόμενο. Ιδιαίτερα από το 1950 και μετά η πλήρης απασχόληση αποτέλεσε βασικό συστατικό στοιχείο κυρίως στις ανεπτυγμένες βιομηχανικές χώρες, απότοκο του φορντικού μοντέλου μαζικής παραγωγής καθώς και της ζήτησης

ανειδίκευτης εργασίας στη βιομηχανία και τις κατασκευές, τα οποία ενίσχυαν τη δυνατότητα εύκολης εισόδου στην αγορά εργασίας. Παράλληλα η λεγόμενη συναίνεση μεταξύ εργοδοτών, συνδικάτων και κράτους ευνοούσε την πλήρη και σταθερή εργασία ενώ και η διευρυμένη κρατική προστασία έναντι των κινδύνων που εγκυμονούσε η λειτουργία της αγοράς συνιστούσε ένα επιπρόσθετο δίκτυο ασφάλειας τόσο για τους εντός όσο και για τους εκτός εργασίας. Η συγκράτηση των ποσοστών ανεργίας την συγκεκριμένη περίοδο χαρακτηρίστηκε ως ‘‘Ευρωπαϊκό θαύμα’’, το οποίο στηρίχθηκε αφενός σε μια μακροοικονομική πολιτική ενεργούς ζήτησης αφετέρου σε πολιτικές αγοράς εργασίας κυρίως επιδοματικού χαρακτήρα (Καραμεσίνη & Κουζής, 2005). Η κυρίαρχη άποψη την περίοδο εκείνη στηριζόταν στην ερμηνεία της ανεργίας ως ανεργία τριβής, κυκλικής, σύντομης και περιθωριακής (Duncan & Paugam, 2000). Στα μέσα της δεκαετίας του ‘70 η σταθερότητα της προηγούμενης περιόδου κλυδωνίστηκε ως απόρροια των οικονομικών κρίσεων που έκαναν την εμφάνισή τους καθώς και των δομικών αλλαγών που σχετίζονταν με την διεθνοποίηση της οικονομίας και την ‘‘έκρηξη’’ των νέων τεχνολογιών. Τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονταν ενώ στο πολιτικό πεδίο κέρδιζαν έδαφος νεοφιλελεύθερες προσεγγίσεις οι οποίες προωθούσαν ένα διαφορετικό μίγμα πολιτικών που επικεντρωνόταν κυρίως σε πολιτικές διαχείρισης του προβλήματος της ανεργίας. Η ανεργία από πρόβλημα ελλειπών ζήτησης συνδεδεμένη με χαρακτηριστικά του οικονομικού συστήματος μετατράπηκε σε πρόβλημα απασχολησιμότητας ή/και συμπεριφοράς ορισμένων μειονεκτούντων ομάδων (Καραμεσίνη & Κουζής, 2005). Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των νέων αποδόθηκαν σε πρόβλημα ατομικής μειονεξίας και όχι στις ευρύτερες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας. Λίγα χρόνια αργότερα η συγκεκριμένη άποψη αποτυπώθηκε στα επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με το Λευκό Βιβλίο (European Commission, 1985) να προκρίνει τη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού ως πρώτη προτεραιότητα για την πολιτική απασχόλησης.

Τάσεις της ανεργίας των νέων στην Ευρώπη

Οι διαστάσεις της ανεργίας των νέων στον ευρωπαϊκό χώρο δεν συνθέτουν ένα ομοιογενές μίγμα καθώς η ανεργία λαμβάνει διαφορετικά χαρακτηριστικά από χώρα σε χώρα ανάλογα το κοινωνικο-οικονομικό πλαίσιο. Ωστόσο από την χαρτογράφηση

των στοιχείων της νεανικής ανεργίας την περίοδο που διανύουμε, διαφαίνονται τρεις κύριες κατηγορίες χωρών. Η πρώτη κατηγορία αποτελείται από χώρες που η ανεργία αυξήθηκε σημαντικά μετά την οικονομική κρίση (π.χ. Ιρλανδία, Κύπρος). Η δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνει χώρες όπου η ανεργία ήταν υψηλή αλλά αυξήθηκε λίγο (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία, Σουηδία). Τέλος στη τρίτη κατηγορία περιλαμβάνονται χώρες όπου η ανεργία ήταν ιδιαίτερα υψηλή πριν την κρίση και αυξήθηκε ακόμα περισσότερο τα επόμενα χρόνια. (π.χ. Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία). Παρόλο τις αποκλίσεις μεταξύ των χωρών τα στοιχεία αναδεικνύουν μια σειρά κοινών διαστάσεων που εμφανίζονται με μεγαλύτερη ή μικρότερη ένταση στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε.

Το πρώτο κοινό στοιχείο που εμφανίζεται σε όλες τις χώρες της Ε.Ε είναι ότι οι νέοι πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση (OECD, 2013a). Στην Ε.Ε (28) ο μέσος όρος της ανεργίας των νέων¹ από 15.5 % το 2007 ανήλθε σε 23.6 % το 2013 (υψηλότερο ποσοστό την περίοδο της κρίσης) ενώ το 2017 μειώθηκε σε 16.9 %. Την ίδια στιγμή η συνολική ανεργία ανερχόταν σε 7.1 % το 2007, 10.4 % το 2012 και 7.6 % το 2017 (Πίνακας 1). Εύλογα προκύπτει το συμπέρασμα ότι η νεανική ανεργία παρουσιάζει διπλάσια ποσοστά από τη συνολική ανεργία. Ωστόσο εντός των χωρών της Ε.Ε εντοπίζονται σημαντικές διαφορές αναφορικά με τα ποσοστά ανεργίας των νέων. Τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων σημειώθηκαν στην Γερμανία και ανέρχονταν σε 11.9 % το 2007, 8.0 % το 2012 και 6.7 % το 2017. Αντίθετα αποτελέσματα παρουσίασε η Ισπανία όπου το 2007 το ποσοστό ανήλθε σε 18.1 %, το 2012 σε 52.8 % και το 2017 σε 38.6 %. Οι διαφορές που αποτυπώνουν τα ποσοστά μπορούν να αποδοθούν στις διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες κάθε χώρας, στα διαφορετικά συστήματα κοινωνικής προστασίας καθώς και στις διαφορετικές πολιτικές αγοράς εργασίας που εφαρμόζονται.

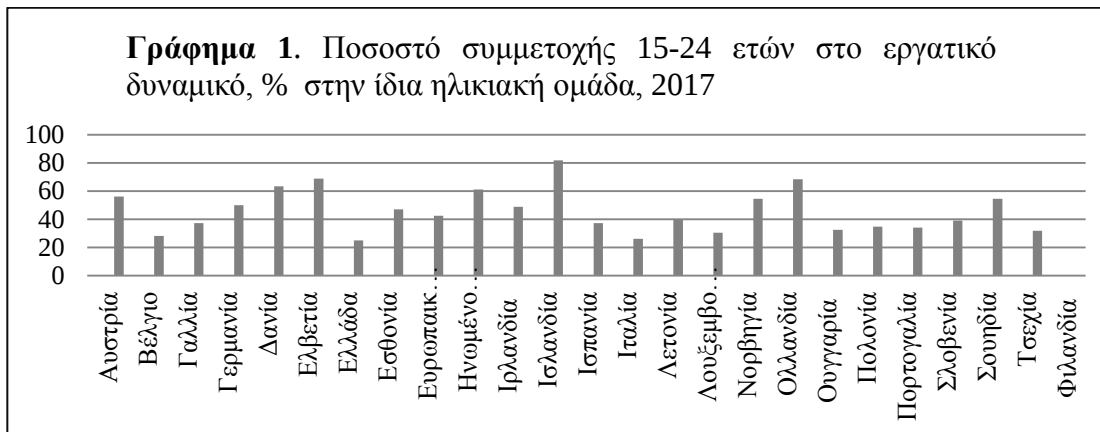
¹ Στη παρούσα εργασία με τον όρο ανεργία των νέων θα αναφερόμαστε στον ορισμό που προκρίνουν οι Διεθνείς Οργανισμοί. Έτσι σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (OECD, 2018) «το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι ο αριθμός των ανέργων ηλικίας 15-24 ετών που εκφράζονται ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού της νεολαίας».

Πίνακας 1. Ποσοστό ανεργίας των νέων (Σύνολο % του εργατικού δυναμικού της νεολαίας), 2015-2017

Χώρες	Έτος		
	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)
Αυστρία	10.6	11.2	9.8
Βέλγιο	22.1	20.1	19.3
Γαλλία	24.7	24.6	22.3
Γερμανία	7.2	7.0	6.8
Δανία	10.8	12.0	11.0
Ελβετία	8.8	8.6	8.0
Ελλάδα	49.8	47.3	43.6
Εσθονία	13.2	13.5	12.1
Ευρωπαϊκή Ένωση (28)	20.3	18.7	16.8
Ηνωμένο Βασίλειο	14.6	13.0	12.0
Ιρλανδία	20.2	16.7	14.3
Ισλανδία	8.7	6.5	7.7
Ισπανία	48.3	44.4	38.7
Ιταλία	40.3	37.7	34.7
Λετονία	16.3	17.2	17.0
Λουξεμβούργο	17.3	18.7	15.4
Νορβηγία	9.9	11.1	10.3
Ολλανδία	11.2	10.8	8.8
Ουγγαρία	17.3	12.9	10.7
Πολωνία	20.7	17.6	14.8
Πορτογαλία	31.9	27.9	23.9
Σλοβακία	26.4	22.2	18.9
Σλοβενία	16.4	15.2	11.2
Σουηδία	20.3	18.8	17.9
Τσεχία	12.5	10.4	7.9
Φιλανδία	22.0	19.9	19.8

Πηγή: OECD. (2018). *Youth unemployment rate (indicator)*. doi: 10.1787/c3634df7-en

Δεύτερο κοινό σημείο αφορά τα ποσοστά συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό² τα οποία διαμορφώνονται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σύγκριση με τα ποσοστά συμμετοχής των μεγαλύτερων ηλικιών ενώ τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν περαιτέρω μείωση. Στην Ε.Ε (28) ο μέσος όρος συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό ανήλθε σε 44.9 % το 2007 και σε 42.5 % το 2017. Το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σημειώνεται στην Ισλανδία όπου κατά μέσο όρο διαμορφώνεται σε 80% ενώ αντίθετη πορεία ακολουθεί η Ιταλία με τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό το 2007 να διαμορφώνονται στο 30.8 % ενώ το 2017 να μειώνονται σε 26.1 %. Σύμφωνα με μελέτη του ΟΟΣΑ (OECD, 2013a) η αύξηση του ποσοστού του μη ενεργού πληθυσμού μεταξύ των νέων οφείλεται κατά μέσο όρο στην αύξηση των ποσοστών συμμετοχής στην εκπαίδευση και τη μαθητεία. Από την άλλη μεριά ενδιαφέρουσα είναι η άποψη του Paugam (Duncan & Paugam, 2000) κατά την οποία το ελλειμματικό σύστημα πρόνοιας κυρίως στις χώρες του Νότου και η διευρυμένη εξάρτηση από την οικογένεια ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό για τα υψηλά ποσοστά μη συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό.



Πηγή: OECD. (2018). *Labour force participation rate (indicator)*. doi: 10.1787/8a801325-en.

Τρίτο σημείο συνίσταται στο φαινόμενο των νέων οι οποίοι βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης και εργασίας οι λεγόμενοι NEET. Στις χώρες του ΟΟΣΑ το

² Τα ποσοστά συμμετοχής των νέων στο εργατικό δυναμικό υπολογίζονται ως το εργατικό δυναμικό διαιρούμενο με το συνολικό πληθυσμό της αντίστοιχης ηλικίας. Ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας αναφέρεται σε άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών. Ο δείκτης αυτός κατατάσσεται και ανά ηλικιακή ομάδα και μετράτε ως ποσοστό κάθε ηλικιακής ομάδας (OECD, 2018).

ποσοστό ανερχόταν σε 13.93 % το 2007 ενώ το 2017 το ποσοστό δεν μεταβλήθηκε σχεδόν καθόλου (13.24 %). Η Ιταλία παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά (μαζί με την Ελλάδα) αφού το ποσοστό το 2007 βρισκόταν στο 20.0 % ενώ το 2017 ανέβηκε σε 25.1 %. Αντίθετη πορεία ακολουθεί η Ισλανδία όπου το ποσοστό βρίσκεται κατά μέσο όρο στο 5 %. Σχετικά με τα αίτια του προβλήματος των νέων που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας δεν δύναται να αποδοθούν σε μια απλή σχέση αιτίου-αιτιατού (OECD, 2013a), αφού λόγοι όπως τα ατομικά χαρακτηριστικά των νέων (φύλο, εκπαίδευση, υγεία), οι οικογενειακές συνθήκες (κοινωνικοοικονομική κατάσταση, εθνική προέλευση) (European Training Foundation, 2015) καθώς και οι συνθήκες της αγοράς εργασίας συμβάλλουν στο να οδηγηθούν οι νέοι εκτός απασχόλησης και εκπαίδευσης.



Πηγή: OECD (2018), *Youth not in employment, education or training (NEET)* (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en.

Τάσεις και χαρακτηριστικά της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα

Η ανεργία στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια διαμορφώνεται σε υψηλά επίπεδα πολύ πάνω από τον μέσο όρο των χωρών της Ευρώπης. Παρόλα αυτά τα ποσοστά ανεργίας του γενικού πληθυσμού διαφέρουν ανά ηλικιακή ομάδα. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα την περίοδο 2013-2018.

Οι μικρότερες ηλικίες εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά από τις μεγαλύτερες ηλικίες όπου στην κατηγορία 15-24 σχεδόν ένα στους δύο βιώνει την ανεργία.

Πίνακας 2. Ποσοστό ανεργίας (%) κατά ομάδες ηλικιών, Μάιος 2013-2018

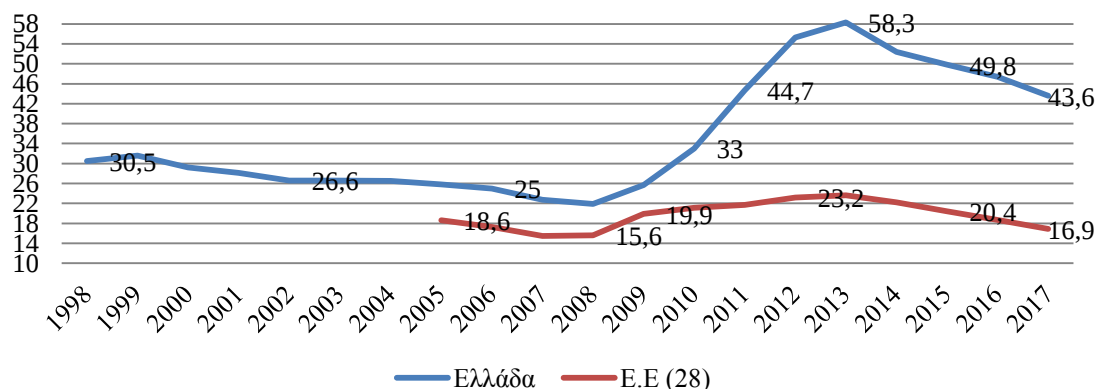
Μεταβλητή	Μάρτιος					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Ομάδα ηλικιών						
15-24	59,7	51,6	51,9	49,8	44,0	39,7
25-34	35,9	34,2	33,6	30,4	27,4	24,0
35-44	24,2	23,4	23,1	22,6	19,0	18,1
45-54	20,9	22,3	20,2	20,1	17,1	16,3
55-64	15,8	17,8	18,7	17,4	18,7	15,3
65-74.	10,2	11,6	10,8	11,4	12,0	10,6
Σύνολο	27,6	27,0	26,1	24,9	21,7	19,5

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. (2018). *Εργατικό Δυναμικό (Μηνιαία) / Μάιος 2018, 01Α. Κατάσταση απασχόλησης και ποσοστό ανεργίας (Ιανουάριος 2004 - Ιούλιος 2018)*. <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO02/2018-M05>.

Η νεανική ανεργία δεν συνιστά πρόσκαιρο φαινόμενο αλλά διαχρονικό πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας εμφανίζοντας ανέκαθεν μεγάλα ποσοστά πολύ πάνω από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο. Η μελέτη του ΟΟΣΑ για την ανεργία των νέων στην Ελλάδα που διεξήχθη το 2010, ανέφερε χαρακτηριστικά ότι «ενώ οι κατακτήσεις των προηγούμενων δεκαετιών ήταν σημαντικές, το 2008 η Ελλάδα ήταν μεταξύ των χειρότερων επιδόσεων στις χώρες του ΟΟΣΑ σχετικά με τα αποτελέσματα των νέων στην αγορά εργασίας» (OECD, 2010, σ. 78). Στο Γράφημα 3 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ελλάδα και του μέσου όρου της Ε.Ε των 28 κρατών μελών κατά τη περίοδο 1998-2017. Η νεανική ανεργία μέχρι το 2008 βρισκόταν σε υψηλά επίπεδα πάνω από τον αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο.

Από το 2008 όμως και έπειτα, η ανεργία των νέων έλαβε πρωτόγνωρες διαστάσεις (58.3 % το 2013) καταγράφοντας το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ.

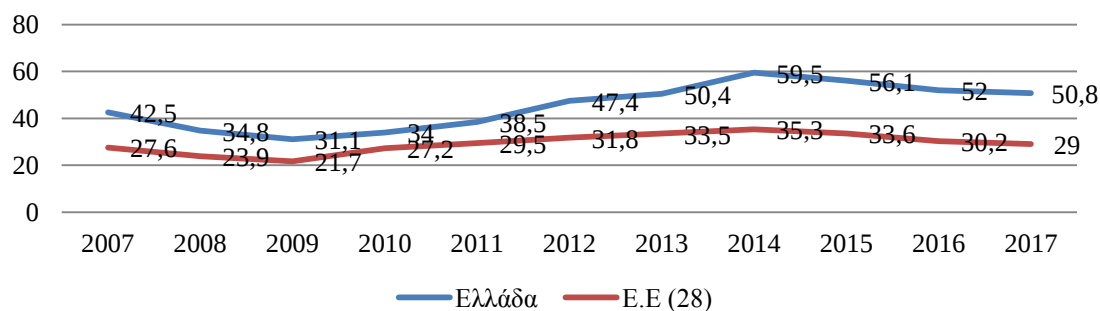
Γράφημα 3. Ποσοστό ανεργίας των νέων, Σύνολο % του εργατικού δυναμικού των νέων, 1998 - 2017



Πηγή: OECD. (2018). *Youth unemployment rate (indicator)*. doi: 10.1787/c3634df7-en.

Στο Γράφημα 4 παρουσιάζονται στοιχεία αναφορικά με την μακροχρόνια ανεργία των νέων στην Ελλάδα. Η μακροχρόνια ανεργία καταγράφει υψηλά ποσοστά και πριν την κρίση (42.5 % το 2007) σχεδόν διπλάσια από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ε.Ε (28). Κατά τη διάρκεια της κρίσης τα ποσοστά αυξάνονται συνεχώς. Το 2014 πάνω από τους μισούς άνεργους νέους καταγράφεται ως μακροχρόνια άνεργος.

Γράφημα 4. Μακροχρόνια ανεργία (12 μήνες και άνω) ως ποσοστό της συνολικής ανεργίας των νέων 15-24 2007-2017 (Q1), (%)

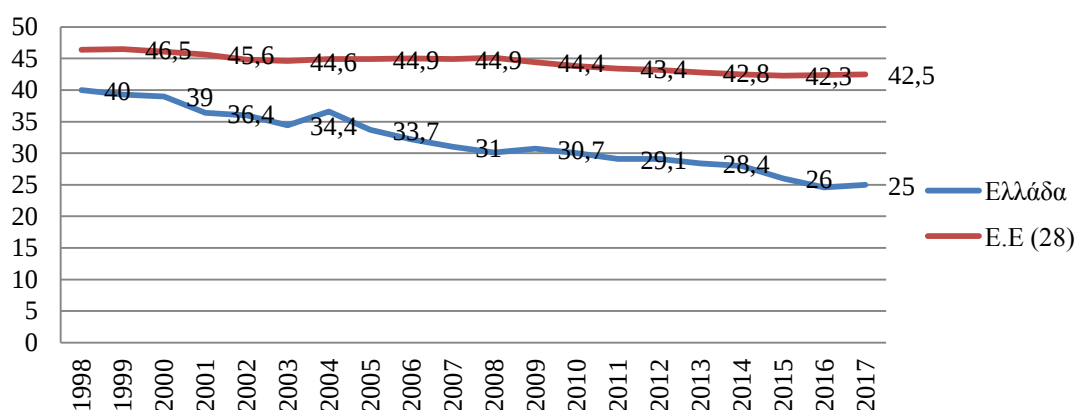


Πηγή: Database Eurostat, 2018

Ενώ σύντομα διαστήματα ανεργίας δεν δύναται να βλάψουν την ατομική σταδιοδρομία ενός νέου, η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να έχει μακροχρόνιες συνέπειες, καταστρέφοντας την απασχολησιμότητα και τις μελλοντικές προοπτικές. Η έρευνα του Eurofound (2017) για τη μακροχρόνια ανεργία κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η διάρκεια της ανεργίας παίζει σημαντικό ρόλο καθώς διαμορφώνει τα μελλοντικά αποτελέσματα της απασχόλησης των νέων ενώ επηρεάζει την τρέχουσα ευημερία τους.

Ένα ακόμα διαρθρωτικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η χαμηλή συμμετοχή των νέων στο εργατικό δυναμικό. Η συμμετοχή των νέων διαχρονικά βρίσκεται κάτω από τον ήδη χαμηλό αντίστοιχο ευρωπαϊκό μέσο όρο ενώ από το 2002 η απόσταση μεγαλώνει όλο και περισσότερο με τη συμμετοχή των νέων το 2017 να ανέρχεται στο χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ (Γράφημα 5).

Γράφημα 5. Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό 15-24 ετών, % στην ίδια ηλικιακή ομάδα, 1998-2017



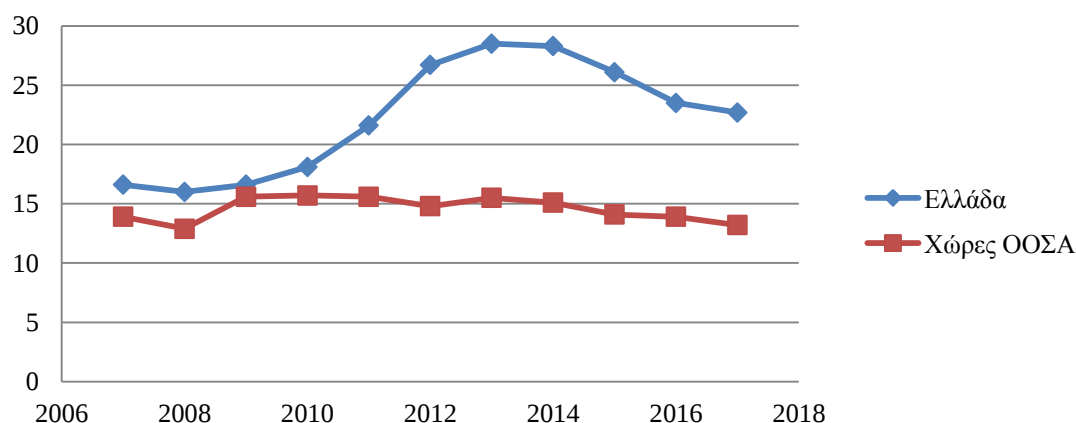
Πηγή: OECD. (2018). *Labor force participation rate (indicator)*. doi: 10.1787/8a801325-en.

Η χαμηλή συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό των νέων στην Ελλάδα μπορεί σε μεγάλο βαθμό να αποδοθεί σε δομικά χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας με κύριο αυτό της παράτασης του χρόνου εξάρτησης των νέων από την οικογένεια η οποία λειτουργεί ως «βασικός μηχανισμός και θεσμός φροντίδας και καλυψης αναγκών» (Duncan & Paugan, 2000). Από την άλλη πλευρά η παράταση των σπουδών, η δομή και οι συνθήκες της οικονομίας και το ελλειμματικό σύστημα

προστασίας από την ανεργία αποτελούν μέρος των αιτιών για την χαμηλή συμμετοχή των νέων στο εργατικό δυναμικό.

Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται επίσης από μεγάλο αριθμό νέων που δεν απασχολείται, ούτε εκπαιδεύεται ή συμμετέχει σε προγράμματα μαθητείας και κατάρτισης. Τα ποσοστά της Ελλάδας παρουσιάζουν μεγάλη άνοδο από το 2009 μέχρι το 2014 ενώ από το 2015 και μετά παρουσιάζεται μείωση του συγκεκριμένου ποσοστού παραμένοντας παρόλα αυτά σε υψηλά επίπεδα (Γράφημα 6). Αντίθετα στις χώρες του ΟΟΣΑ το αντίστοιχο ποσοστό διατηρεί μια σταθερή πορεία με πολύ μικρές διακυμάνσεις.

Γράφημα 6. Νεολαία που δεν απασχολείται, δεν συμμετέχει σε εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET) 15-29 ετών, % στην ίδια ηλικιακή ομάδα, 2007 - 2017



Πηγή: OECD (2018), *Youth not in employment, education or training (NEET)* (indicator). doi: 10.1787/72d1033a-en.

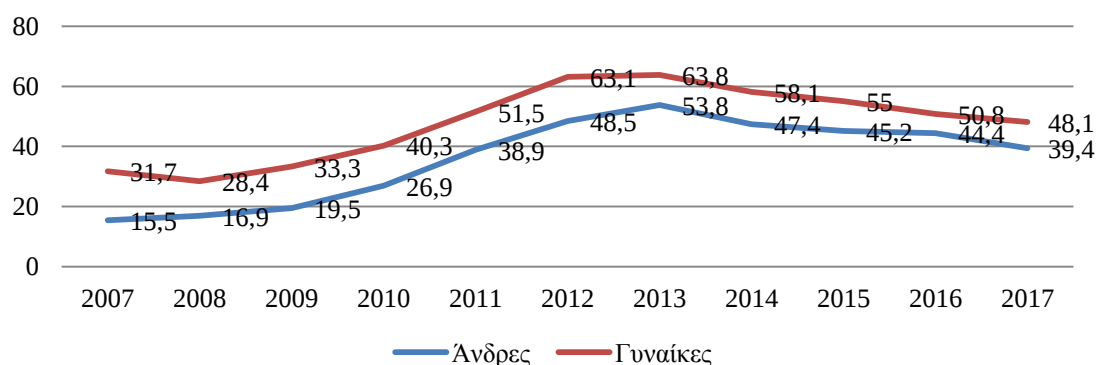
Έρευνα του Eurofound (2018) για τους νέους στην Ελλάδα ανέδειξε τη σύνθεση των NEET. Το 48.5 % αποτελείται από μακροχρόνια άνεργους, το 28 % από βραχυχρόνια άνεργους ενώ 11.4 % συνθέτει την κατηγορία των NEET για αδιευκρίνιστους λόγους. Στην ίδια έρευνα αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νέων τα συμπεράσματα ήταν τα εξής: Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης περισσότερο από το 40 % των νέων στην Ελλάδα που ολοκλήρωσαν την τριτοβάθμια εκπαίδευση το 2013 ήταν NEET, πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ κατά 11,4 % ενώ η ανισορροπία μεταξύ των φύλων για τους NEET στην Ελλάδα είναι πολύ μικρή.

Αφού παρουσιάστηκαν οι γενικές τάσεις της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα, κρίνεται χρήσιμη η ανάλυση της ανεργίας μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών που συνθέτουν την ηλικιακή ομάδα των νέων, αφού όπως επισημαίνει η Καραμεσίνη (2005) «το φύλο, η ταξική προέλευση και το εκπαιδευτικό επίπεδο εισάγουν εσωτερικές διαιρέσεις στην κατηγορία «νέοι» διαφοροποιώντας τις ευκαιρίες απασχόλησης, τη συχνότητα και τη διάρκεια της ανεργία τους» (σ. 35).

Ανεργία των νέων ανά φύλο

Στο Γράφημα 7 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2007-2017. Οι άνδρες εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας εν συγκρίσει με τις γυναίκες. Το 2017 η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε 8.7 την ίδια στιγμή που η αντίστοιχη διαφορά του μέσου όρου τη Ε.Ε (28) παρουσίαζε τελείως διαφορετική εικόνα καθώς το εύρος μεταξύ των δύο φύλων αποτυπωνόταν σε 1.3 μονάδες. Μάλιστα το ίδιο έτος οι άνδρες εμφανίζουν κατά μέσο όρο στην Ε.Ε μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας από τις γυναίκες (άνδρες - 17,4 %, γυναίκες - 16.1 %).

Γράφημα 7. Ποσοστό ανεργίας των νέων Ανδρών-Γυναικών, % στο εργατικό δυναμικό των νέων, 2007 - 2017



Πηγή: OECD. (2018). *Youth unemployment rate (indicator)*. doi: 10.1787/c3634df7-en.

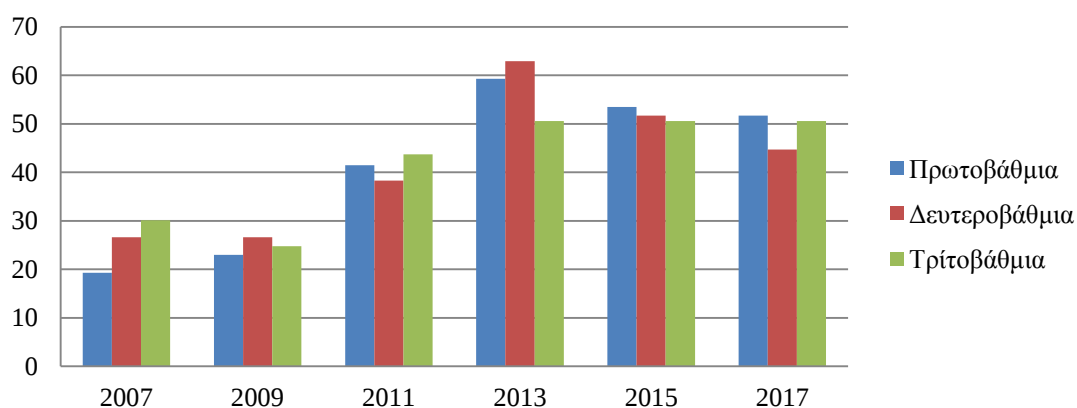
Στην Ελλάδα το μεγάλο χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί διαχρονικό χαρακτηριστικό χωρίς ωστόσο να ακολουθεί τη πορεία

σύγκλισης που επιτυγχάνεται στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. Αυτό έρχεται μάλιστα σε αντίφαση με το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια έχει εξισωθεί το επίπεδο εκπαίδευσης μεταξύ των δύο φύλων κάτι που σημαίνει ότι οφείλουμε να αναζητήσουμε αλλού τα αίτια του έμφυλου χάσματος. Η Καραμεσίνη (2009) εντοπίζει ότι οι επιλογές σχηματισμού οικογένειας και ο οικιακός καταμερισμός εργασίας αποτελούν μεταξύ άλλων τις αιτίες του χάσματος στην απόδοση ανδρών και γυναικών.

Ανεργία των νέων ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Ο συσχετισμός μεταξύ ανεργίας και εκπαίδευσης παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια σημαντικές διαφοροποιήσεις. Στο Γράφημα 8 παρουσιάζονται τα ποσοστά ανεργίας των νέων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο την περίοδο 2007-2017. Πριν την οικονομική κρίση οι νέοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης τα κατάφερναν καλύτερα στην αγορά εργασίας ενώ η θέση των νέων δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν δυσμενέστερη. Το συγκεκριμένο χαρακτηριστικό όπως αναφέρει ο Δημουλάς (2002) οφείλεται κυρίως στις διαφορετικές προσδοκίες των εργαζόμενων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο και «συνεπώς δεν μπορεί να αποδοθεί άμεσα σε κάποια μεγαλύτερη ‘‘προστιθέμενη αξία’’ της πρωτοβάθμιας σε σχέση με τις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες» (σ. 308).

Γράφημα 8. Ποσοστά ανεργίας νέων (15-24) ανά επίπεδο εκπαίδευσης (%)



Πηγή: Database Eurostat, 2018

Κατά τη διάρκεια της κρίσης η μεγαλύτερη άνοδος στα ποσοστά ανεργίας καταγράφηκε στους νέους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (40 μονάδες) ενώ η μικρότερη στους νέους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (20,5 μονάδες). Το 2017 το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας καταγράφεται μεταξύ των νέων πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης (51.7 %), ακολουθούν οι νέοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (50.6%) και τέλος οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (44.7 %). Τα συγκεκριμένα επιτεύγματα έρχονται σε αντίθεση με τους μέσους όρους των χωρών του ΟΟΣΑ όπου το 17 % των νέων που δεν έχουν ολοκληρώσει την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι άνεργοι ενώ ο κίνδυνος ανεργίας τους είναι σχεδόν διπλάσιος σε σχέση με τους νέους ανώτατης εκπαίδευσης (OECD, 2017).

Ανεργία των νέων ανά γεωγραφική περιφέρεια

Διαφορές ως προς τα επίπεδα ανεργίας των νέων εντοπίζονται μεταξύ των γεωγραφικών περιφερειών της χώρας. Το 2017 οι περισσότεροι άνεργοι νέοι καταγράφονται στο Βόρειο Αιγαίο, την Ήπειρο και τη Δυτική Μακεδονία, με ποσοστά κοντά στο 60 %. Στον αντίποδα βρίσκονται περιοχές όπως τα νησιά του Νότιου Αιγαίου και η Κρήτη. Στην Αττική όπου κατοικεί ο περισσότερος πληθυσμός της χώρας η ανεργία βρίσκεται στο 43.4 % (Πίνακας 3). Σε σύγκριση με το 2016, την μεγαλύτερη μείωση παρουσίασαν οι περιφέρειες Ανατολικής και Κεντρικής Μακεδονίας καθώς και η Κρήτη ενώ η ανεργία αυξήθηκε στο Βόρειο Αιγαίο και την Ήπειρο. Σύμφωνα με μελέτη για την ανεργία των νέων στη Ελλάδα του Ιδρύματος Friedrich-Ebert-Stiftung (2012) οι περιφερειακές ανισότητες σχετικά με τα ποσοστά ανεργίας των νέων φαίνεται ότι συσχετίζονται με τον επιχειρηματικό κύκλο και τις ανισότητες περιφερειακής ανάπτυξης στις 13 αυτές περιφέρειες. Αυτές οι περιφερειακές αποκλίσεις ήταν αποτέλεσμα της περιφερειακής εξειδίκευσης σε διαφορετικές βιομηχανίες, οι οποίες είχαν διαφορετικές αναπτυξιακές τάσεις (π.χ. τουριστικές και γεωργικές δραστηριότητες από τη μία και εργοστάσια και ορυχεία που παράγουν αγαθά προσανατολισμένα στις εξαγωγές από την άλλη). Ωστόσο η συγκεκριμένη ανάλυση πραγματοποιήθηκε κατά την αρχή της οικονομικής κρίσης και ως εκ τούτου η αιτιολόγηση των τωρινών επιδόσεων των περιφερειών ενδέχεται να αποδίδεται και σε άλλους παράγοντες.

Πίνακας 3. Ποσοστά ανεργίας των νέων (15-24) στις Γεωγραφικές Περιφέρειες της Ελλάδας, 2016-2017

Γεωγραφικές Περιφέρειες	Έτος	
	2016	2017
	(%)	(%)
Ανατολική Μακεδονία	53.4	42.8
Κεντρική Μακεδονία	51.9	43.0
Δυτική Μακεδονία	48.8	55.0
Ήπειρος	46.1*	58.0*
Θεσσαλία	52.7	45.5
Ιόνια Νησιά	38.2*	42.7*
Δυτική Ελλάδα	51.5	46.7
Στερεά Ελλάδα	52.6	45.4
Πελοπόννησος	51.7	45.1
Αττική	45.4	43.4
Βόρειο Αιγαίο	36.2*	58.2
Νότιο Αιγαίο	33.5	29.4*
Κρήτη	41.0	32.9

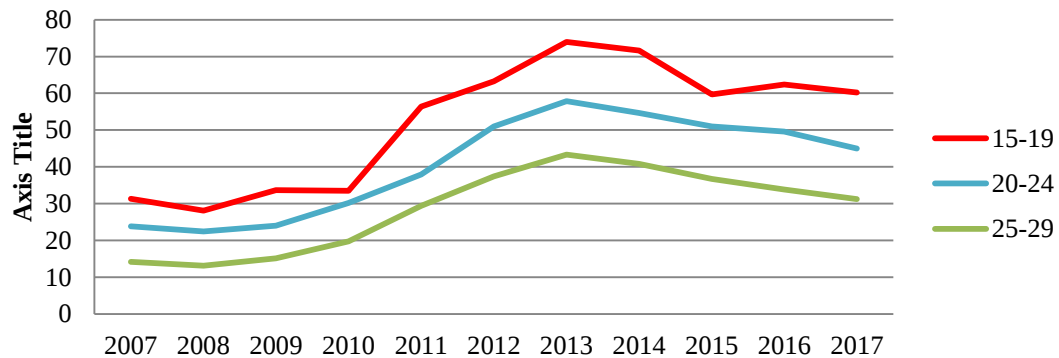
Πηγή: EU Labour Force Survey, are published by Eurostat, the statistical office of the European Union, *Δεδομένα μειωμένης αξιοπιστίας εξαιτίας του μεγέθους του δείγματος

Ανεργία ανά ξεχωριστή ηλικιακή ομάδα εντός των νέων (έφηβοι-νέοι)

Στην ηλικιακή κατηγορία των νέων (15-24) διακρίνονται δύο επιμέρους υποκατηγορίες. Η πρώτη αφορά τους έφηβους 15 έως 19 και η δεύτερη τους νέους ηλικίας 20 έως 24. Μεταξύ των δύο κατηγοριών εντοπίζονται σημαντικές διαφορές σε σχέση με τα ποσοστά ανεργίας (Γράφημα 9). Οι έφηβοι διαχρονικά παρουσιάζουν μεγάλα ποσοστά ανεργίας υψηλότερα από αυτά των νέων ηλικίας 20-24. Το 2013 το ποσοστό των εφήβων έφτασε στο μεγαλύτερο ποσοστό που κατέγραψε η νεανική

ανεργία (74.0 %) με το αντίστοιχο ποσοστό των νέων (20-24) να βρίσκεται στο 57.9 %.

Γράφημα 9. Ποσοστά ανεργίας νέων ανά ηλικιακή υποκατηγορία (%), 2007-2017 (Q1)



Πηγή: Database Eurostat, 2018

Αν διευρύνουμε τον ορισμό σχετικά με το ποιος θεωρείται νέος και εξετάσουμε τα στοιχεία της ηλικιακής ομάδας 25-29 προκύπτει το συμπέρασμα ότι όσο απομακρυνόμαστε από τις ηλικίες αποφοίτησης τόσο το ποσοστό ανεργίας μειώνεται.

Συμπεράσματα 1ου Κεφαλαίου

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάστηκαν οι τάσεις και τα χαρακτηριστικά της ανεργίας των νέων κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ε.Ε και την Ελλάδα. Η παγκόσμια οικονομική κρίση προκάλεσε ραγδαία αύξηση στα ποσοστά ανεργίας σε όλο τον ευρωπαϊκό χώρο. Οι νέοι επλήγησαν περισσότερο καθώς τα ποσοστά νεανικής ανεργίας σημείωσαν μεγάλη άνοδο. Παρόλο που η κατηγορία των νέων παρουσιάζει ανομοιομορφία η οποία οφείλεται στις διαφορετικές διαδρομές εκπαίδευσης και ένταξης στην αγορά εργασίας καθώς και σε διαφορές στο οικογενειακό, κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον μπορούμε να μιλήσουμε για γενικευμένο πρόβλημα. Συμπεραίνουμε ότι η ανεργία των νέων ακολουθεί τι ίδιες τάσεις και διακυμάνσεις με τα γενικά ποσοστά ανεργίας ωστόσο κατανέμεται άνισα σε βάρος των νέων.

Στην Ελλάδα η υψηλή νεανική ανεργία αποτελεί διαχρονικό πρόβλημα καθώς όσοι εξέρχονται από την εκπαίδευση αντιμετωπίζουν μια σειρά από εμπόδια για την ομαλή μετάβαση στην αγορά εργασίας. Η οικονομική κρίση η οποία έπληξε ιδιαίτερα την Ελλάδα εκτόξευσε τα ποσοστά ανεργίας του γενικού πληθυσμού ενώ το ποσοστό ανεργίας των νέων διαμορφώθηκε σε διπλάσιο βαθμό καθώς σχεδόν ένα στους δύο νέους βρισκόταν σε κατάσταση ανεργίας. Παράλληλα αυξήθηκαν σημαντικά τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, μειώθηκε η συμμετοχή των νέων στο εργατικό δυναμικό ενώ το ποσοστό των νέων εκτός εκπαίδευσης και εργασίας διπλασιάστηκε. Οι συγκεκριμένες κατηγορίες νέων συνιστούν τις πλέον ευάλωτες ομάδες καθώς η πιθανότητες μετάβασης στην αγορά εργασίας μειώνονται κατά πολύ με υψηλό τον κίνδυνο της κοινωνικής περιθωριοποίησης. Αναλύοντας τους δείκτες των δημογραφικών χαρακτηριστικών των νέων προέκυψαν τα εξής συμπεράσματα. Η νεανική ανεργία είναι υψηλότερη μεταξύ των γυναικών παρά την μείωση του χάσματος στην Ε.Ε και την εξισορρόπηση του εκπαιδευτικού επιπέδου μεταξύ των δύο φύλων. Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της κρίσης η μεγαλύτερη άνοδος στα ποσοστά ανεργίας καταγράφηκε στους νέους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ η μικρότερη στους νέους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Παρόλα αυτά το ποσοστό ανεργίας των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παραμένει το μεγαλύτερο στην Ευρώπη. Τέλος η ηλικιακή ομάδα 15-19 εμφανίζει μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τις ηλικίες 20-24.

Κεφάλαιο 2. Τα αίτια της ανεργίας των νέων

Η ανεργία των νέων ακολουθεί τις διακυμάνσεις της ανεργίας των ενηλίκων και άρα υπόκεινται στους ίδιους προσδιοριστικούς παράγοντες, ωστόσο διαμορφώνεται συστηματικά σε υψηλότερα επίπεδα από την ανεργία των ενηλίκων. Επομένως όπως επισημαίνει και ο Δεδουσόπουλος (2015), υπάρχουν παράγοντες που κατανέμουν την ανεργία σε βάρος των νέων, η διερεύνηση των οποίων αποτελεί πρόκληση για την βέλτιστη και στοχευμένη παρέμβαση. Η ανεργία των νέων οφείλεται σε διαφορετικούς παράγοντες οι οποίοι επιδρούν διαφορετικά από χώρα σε χώρα. Η πιθανότητα ένας νέος να βρεθεί σε κατάσταση ανεργίας μπορεί να οφείλεται αφενός στα ατομικά χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση, το κοινωνικό κεφάλαιο, το φύλο και η καταγωγή. Αφετέρου μπορεί να αποτελεί αντανάκλαση της οικονομίας γενικότερα δηλαδή του επιπέδου ανεργίας σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή ή/και του θεσμικού πλαισίου της αγοράς εργασίας.

Η Ελλάδα αποτελεί μια ιδιάζουσα περίπτωση αναφορικά με την ανεργία των νέων για δύο λόγους. Πρώτον, τα χρόνια της κρίσης τα ποσοστά νεανικής ανεργίας σημείωσαν τεράστια αύξηση και δεύτερον η ανεργία των νέων στην Ελλάδα αποτελεί διαχρονικό φαινόμενο με τα ποσοστά να βρίσκονται διαρκώς σε υψηλά επίπεδα. Οι παραπάνω διαπιστώσεις οδηγούν στην ανάγκη αναζήτησης των ιδιαίτερων εμποδίων που ευθύνονται για την δυσκολία μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τους Petmesidou & Polyzoidis (2015) «η ανεργία των νέων αποτελεί δομικό πρόβλημα για μεγάλο χρονικό διάστημα εξαιτίας των μακρο-οικονομικών τάσεων, των θεσμικών ακαμψιών, της αδυναμίας μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία και της αναντιστοιχίας εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας (σ.41). Στην Ελλάδα σύμφωνα με τους Καραμεσίνη και Κουζή (2005) «το πρόβλημα της ανεργίας αφορά κυρίως τις δυσκολίες μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και δεν αντανakλά δυσλειτουργίες της ίδιας της εργασιακής πορείας των ατόμων» (σ. 137).

Στο παρόν κεφάλαιο θα παρουσιαστούν οι βασικές απόψεις που διατυπώνονται για τα αίτια της νεανικής ανεργίας. Θα παρουσιαστούν κυρίως οι απόψεις διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών οι οποίοι λίγο ή πολύ επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αντιληπτή η νεανική ανεργία και ως εκ τούτου ποιες πολιτικές αντιμετώπισης του προβλήματος επιλέγονται. Επίσης θα αναφερθούμε σε μελέτες που διερευνούν τα αίτια της ανεργίας εντός της ελληνικής οικονομίας. Να

σημειωθεί ότι οι εν λόγω απόψεις δεν θα μπορούσαν να μην αντανακλούν λίγο ή πολύ τις ιδεολογικοπολιτικές καταβολές και απόψεις είτε των οργανισμών είτε των ατόμων που υιοθετούν τις εν λόγω αναλύσεις. Άλλωστε η υιοθέτηση μίας ή άλλης εξήγησης της ανεργίας αμέσως οδηγεί σε διαφορετικές πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου.

Η ανεργία των νέων και το θεσμικό πλαίσιο της αγοράς εργασίας

Ένα από τα βασικά εμπόδια κατά τη μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας υποστηρίζεται ότι αφορά το άκαμπτο θεσμικό πλαίσιο το οποίο αποτελεί αποτρεπτικό παράγοντα για τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν νέους. Πολλές είναι οι μελέτες που υπογραμμίζουν την στενή σχέση ανάμεσα στην αγορά εργασίας (πολιτικές πρόσληψης, ελάχιστοι μισθοί, απουσία ευελιξίας) με την ανεργία των νέων. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ οι άκαμπτες ρυθμίσεις αναφορικά με τους μισθούς και τα υψηλά επίπεδά τους, οι άκαμπτοι κανόνες πρόσληψης και απόλυσης μόνιμων εργαζόμενων (OECD, 2006, OECD, 2013b), και η απουσία ευέλικτων μορφών απασχόλησης (OECD, 2009) αποτελούν τις βασικές αιτίες για τις οποίες οι εργοδότες είναι επιφυλακτικοί στο να προσλαμβάνουν νέους εργαζόμενους.

Ένα πρώτο σημείο αφορά τη σχέση μισθών και νεανικής ανεργίας. Ο κατώτατος μισθός εμφανίζεται σχεδόν σε όλες τις χώρες της Ευρώπης είτε σε εθνικό είτε σε κλαδικό επίπεδο και αποτελεί πεδίο διαμάχης. Σχηματικά, οι υποστηρικτές ισχυρίζονται ότι συμβάλλει στην αποτροπή της εκμετάλλευσης στην αγορά εργασίας και στην προσαρμογή του βιοτικού επιπέδου σε αποδεκτά επίπεδα ενώ οι πολέμιοι αντιπαραθέτουν τη συμβολή του ώστε μειονεκτούντες εργαζόμενοι να μένουν εκτός αγοράς εργασίας. Η επίμονη ανεργία των τελευταίων ετών αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό στις ακαμψίες που πηγάζουν από το θεσμό του κατώτατου μισθού. Το ΔΝΤ (IMF, 2014) σημειώνει ότι η ύπαρξη υψηλού κόστους εργασίας, δηλαδή φόροι και κατώτατος μισθός, σχετίζονται με υψηλότερη ανεργία στους νέους οι οποίοι θεωρούνται λιγότερο παραγωγικοί και με λιγότερη εμπειρία. Απόρροια αυτού, σε πολλές χώρες τα τελευταία χρόνια έχει θεσπιστεί υπο-κατώτατος μισθός για τους νέους. Σε έκθεση του ΟΟΣΑ (Quintini & Martin, 2006) επισημαίνεται ότι το υψηλό κόστος εργασίας αποθαρρύνει τη πρόσληψη νέων ατόμων και η εισαγωγή υπο-κατώτατου μισθού για τη νεολαία μπορεί να βοηθήσει στην άρση του συγκεκριμένου

εμποδίου. Αντιθέτως η έρευνα του Δ.Γ.Ε το 2017 κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ενώ ο κατώτατος μισθός έχει αρνητική επίδραση στην απασχόληση των νέων παρόλα αυτά «κατά μέσο όρο μειώνει ελάχιστα την απασχόληση των νέων» και συνεχίζει επισημαίνοντας ότι «σε κάποιες περιπτώσεις η αύξηση του κατώτατου μισθού μπορεί να αυξήσει την απασχόληση των νέων» (Ο' Higgins & Moscardiello, 2017, σ. 17). Σε εμπειρικές μελέτες για την σχέση κατώτατου μισθού και απασχόλησης, τα ευρήματα είναι μικτά, με κάποιες να δείχνουν αρνητικές επιδράσεις (Neumark and Wascher, 2004), άλλες όχι (Sturn, 2017) ενώ άλλες εντοπίζουν θετική επίδραση στην απασχόληση (Bassanini and Duval, 2006). Οι Neumark & Wascher (2004) οι οποίοι μελέτησαν τον ρόλο που παίζει ο κατώτατος μισθός στην απασχόληση των νέων σε 17 βιομηχανικές χώρες κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι «ο κατώτατος μισθός μειώνει τα ποσοστά απασχόλησης των νέων» (σ. 243). Αντίθετα οι Bassanini & Duval (2006) σε μελέτη δείγματος 10 χωρών όπου υπάρχει νόμιμος κατώτατος μισθός, όχι μόνο δεν βρίσκουν αρνητική επίδραση αλλά προκύπτει ότι «ο κατώτατος μισθός αυξάνει σημαντικά τα ποσοστά απασχόλησης των νέων» (σ. 51). Τέλος η έρευνα του Sturn (2017) σε δείγμα 17 χωρών του ΟΟΣΑ την περίοδο 1983 – 2013 έδειξε ότι «συνολικά, δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές επιπτώσεις μεταξύ κατώτατου μισθού και απασχόλησης των νέων» (σ. 670). Στην Ελλάδα μελέτες (Koutsogeorgopoulou, 1994, Karageorgiou, 2004) καταλήγουν σε απόρριψη ύπαρξης αρνητικής σχέσης μεταξύ απασχόλησης και κατώτατων μισθών.

Μια δεύτερη μεταβλητή που φέρεται να συνδέεται με την ανεργία των νέων αφορά το θεσμικό καθεστώς σχετικά με την προστασία των εργαζομένων και γενικά της δυνατότητας που έχουν οι επιχειρήσεις να διαχειρίζονται με ευέλικτο ή μη τρόπο τους εργαζόμενους. Το βασικό επιχείρημα που διατυπώνεται από τους υποστηρικτές αυτής της άποψης αφορά την απουσία ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την ισχυρή προστασία που δίνεται στους εντός εργασίας εμποδίζοντας τους νέους να εισέλθουν στην απασχόληση. Μελέτη του ΟΟΣΑ (Quintini & Martin, 2006) επισημαίνει ότι αυστηροί κανόνες προστασίας της εργασίας σχετίζονται με απροθυμία των επιχειρήσεων να προσλάβουν άτομα με χαμηλές δεξιότητες ενώ «ο μεταβατικός χρόνος για σταθερή απασχόληση σχετίζεται με την αυστηρότητα των ρυθμίσεων της σταθερής απασχόλησης καθώς όπου η σταθερή απασχόληση ρυθμίζεται με αυστηρούς κανόνες οι νέοι ξοδεύουν περισσότερο χρόνο στην προσωρινή απασχόληση πριν αποκτήσουν σταθερή εργασία» (σ. 21). Σε πολλές χώρες της Ε.Ε παρατηρείται η ύπαρξη μια κατατμισμένης αγοράς εργασίας η οποία «εμφανίζεται ως

αποτέλεσμα υψηλού επιπέδου προστασίας στους εργαζόμενους με μόνιμες συμβάσεις και χαμηλό επίπεδο προστασίας στους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» (European Commission, 2017, σ. 7). Στις εν λόγω χώρες, οι σημαντικές διαφορές στην αυστηρότητα των κανόνων μεταξύ προσωρινής (ή άλλων ευέλικτων μορφών) εργασίας σε σύγκριση με την σταθερή και μόνιμη εργασία, θεωρείται ότι ευθύνονται ώστε πολλοί νέοι παγιδεύονται σε ανασφαλές εργασίες για μεγάλες χρονικές περιόδους. Ο ΟΟΣΑ (OECD, 2010) προτείνει τη μείωση του χάσματος μεταξύ των κανόνων που διέπουν την προσωρινή και την μόνιμη απασχόληση κυρίως μέσω της εισαγωγής ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Ήδη από τη Πράσινη Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2006) για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας υπογραμμίζεται «η ανάγκη για την προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας έτσι ώστε να παραχθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και τη μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας» (σ. 4). Από τη μία πλευρά τονίζεται η ανάγκη για ευελιξία της επιχείρησης μέσω της μείωσης του εργασιακού κόστους με στόχο την προσαρμογή της στις συνθήκες του ανταγωνισμού (αλλαγή στο περιεχόμενο της απασχόλησης, του εργάσιμου χρόνου, του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών, απελευθέρωση των απολύσεων). Από την άλλη επισημαίνεται η ανάγκη ώστε οι εργαζόμενοι να διατηρούνται σε ένα περιβάλλον που να εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης και το περιεχόμενο της εργασίας τους. Βασικό ερώτημα που προκύπτει είναι «αν η επιδιωκόμενη flexicurity³ παραπέμπει στην απλή παρουσία στοιχείων «ασφάλειας» του εργαζόμενου ή στην ουσιαστική και πλήρη εξισορρόπηση των δύο παραμέτρων» (Κουζής, 2008α, σ. 69).

Η ελληνική αγορά εργασίας και η επίδραση στην ανεργία των νέων

Οι ακαμψίες της ελληνικής αγοράς εργασίας παρουσιάζονται ως βασική αιτία των αρνητικών επιδόσεων των νέων ως προς την μετάβαση στην απασχόληση. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (OECD, 2010b) «η ελληνική αγορά εργασίας είναι άκαμπτη εν συγκρίσει με το διεθνές περιβάλλον» (σ. 1) ενώ τα αρνητικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας για τους νέους αποδίδονται σε ένα συνδυασμό παραγόντων κυρίως του υψηλού κατώτατου μισθού, της υψηλής φορολογίας και της ισχυρής προστασίας της μόνιμης απασχόλησης (π.χ. υψηλό κόστος απολύσεων) που αποθαρρύνουν τους

³ Ο όρος αποδίδεται στα ελληνικά ως ευελιξία και ασφάλεια ή ευελισφάλεια

εργοδότες να προσλάβουν νέους χωρίς εμπειρία. Στα ίδια συμπεράσματα καταλήγουν και άλλοι διεθνείς οργανισμοί όπως το Δ.Ν.Τ και η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα. (IMF, 2014, European Central Bank, 2002) εισηγούμενες την υιοθέτηση μεταρρυθμίσεων που θα εισάγουν ευέλικτες μορφές απασχόλησης και πολιτικές απασχόλησης που θα εξειδικεύονται σε κατηγορίες νέων που βρίσκονται σε πιο μειονεκτική θέση. Συγκριμένα ο ΟΟΣΑ (OECD, 2010b) αναφορικά με τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας προτείνει τα εξής μέτρα:

1. Μεγαλύτερη έμφαση στην ενεργοποίηση των ανέργων ιδιαίτερα των νέων και των γυναικών
2. Αντιμετώπιση δυαδισμού αγοράς εργασίας
3. Στοχευμένες επιδοτήσεις σε εργοδότες για προσλήψεις νέων
4. Διασφάλιση ότι ο κατώτατος μισθός δεν θα λειτουργεί ανασταλτικά στην πρόσληψη νέων
5. Μεταρρύθμιση του φορολογικού συστήματος

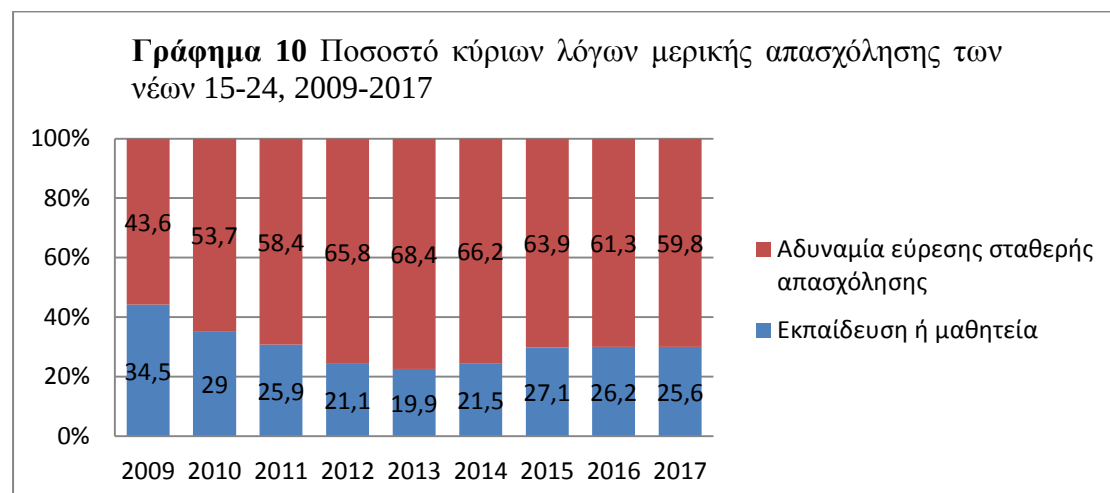
Σύμφωνα με έκθεση του Eurofound (2013) στην Ελλάδα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έγιναν πιο συνηθισμένες με την εμφάνιση της κρίσης. Για παράδειγμα ενώ πριν από την κρίση, οι προσωρινές συμβάσεις αφορούσαν κυρίως εποχιακές ανάγκες, έργα προκαθορισμένης διάρκειας και αντικατάσταση των υπαλλήλων που απουσιάζουν, μετά την κρίση οι προσωρινές θέσεις εργασίας έχουν γίνει μέσο ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, στην Ελλάδα το ποσοστό των νέων ηλικίας 15-24 με μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης αυξήθηκε από 15.2 % το 2009 σε 26.8 % το 2017 με τα αντίστοιχα ποσοστά στη Ε.Ε (28) να αυξάνονται από 27.6 % σε 31.9 %. Στο Πίνακα 4 παρουσιάζονται τα ποσοστά των απασχολούμενων σε πλήρη ή μερική απασχόληση ανά ηλικιακή ομάδα στο δεύτερο εξάμηνο του 2018. Παρατηρούμε ότι στις μικρότερες ηλικιακές ομάδες η μερική απασχόληση εμφανίζει μεγαλύτερα ποσοστά σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους ενώ όσο ανεβαίνουμε ηλικιακή κατηγορία αυξάνονται τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης και μειώνονται τα αντίστοιχα της μερικής απασχόλησης.

Πίνακας 4. Απασχολούμενοι (%) 15 ετών και άνω με πλήρη ή μερική απασχόληση κατά ηλικιακή ομάδα, Β τρίμηνο 2018

Ηλικία	Είδος Απασχόλησης		Σύνολο (%)
	Πλήρης Απασχόληση	Μερική Απασχόληση	
	(%)	(%)	
15-19	66,0	34,0	100
20-24	73,5	26,5	100
25-29	83,0	17,0	100
30-44	91,0	9,0	100
45-64	93,0	7,0	100
65+	85,0	15,0	100

Σημείωση: Σε σύνολο 3.860,4 εργαζόμενων. Επεξεργασία πρωτογενών δεδομένων. Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' τρίμηνο 2018

Σημαντικό στοιχείο της ανάλυσης αποτελεί η αιτία που οι νέοι επιλέγουν την μερική απασχόληση. Παρατηρούμε ότι η πλειοψηφία των νέων επιλέγει την μερική απασχόληση καθώς αδυνατεί να βρει σταθερή εργασία (Γράφημα 10).



Πηγή: Eurostat. (2018). Main reason for part-time employment. http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/lfsa_epgar

Παράλληλα η εισαγωγή του υπο-κατώτατου μισθού στην Ελλάδα θεωρήθηκε ότι θα «διευκολύνει την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και θα μειώσει τις πιθανότητες ανεργίας» (OECD, 2010c, σ. 138) ενώ επίσης θα συμβάλει στη μείωση του χάσματος ανταγωνιστικότητας και θα βοηθήσει τους νέους να κερδίσουν έδαφος στην αγορά εργασίας (IMF Survey Magazine, 2012). Για το λόγο αυτό το 2012 εισάγεται από την ελληνική κυβέρνηση μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22 % διαμορφώνοντάς τον σε 586,08€. Παράλληλα εισάγεται υπο-κατώτατος μισθός για του νέους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών με 32 % μείωση (510,95€) από τον ισχύων μέχρι τότε κατώτατο μισθό. Ο υπο-κατώτατος μισθός για τους νέους που συναντάται και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχει σκοπό να διευκολύνει την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας δίνοντας στις επιχειρήσεις το κίνητρο του χαμηλότερου κόστους. Η Koutsogeorgoroulou (1994) διερεύνησε την επίδραση του κατώτατου μισθού επί της απασχόλησης των ενηλίκων και βρήκε αρνητική επίδραση τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Ο Karageorgiou (2004) διενήργησε μια μελέτη χρονοσειρών χρησιμοποιώντας δεδομένα για την περίοδο 1974-2001. Διαπιστώνει αρνητικές έως ασήμαντες επιδράσεις στους νέους ενήλικες και θετικά αποτελέσματα για τους εφήβους

Επιπροσθέτως η ισχυρή προστασία των εργαζομένων (σύνολο κανόνων που εφαρμόζονται στις απολύσεις και προσλήψεις μόνιμων εργαζομένων) στην Ελλάδα υποστηρίζεται ότι επηρεάζει αρνητικά την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας (OECD, 2010c, Dendrinos, 2014). Η Ελλάδα το 2008 κατατασσόταν μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ με τους πιο αυστηρούς κανόνες εργασίας (OECD, 2010c). Σύμφωνα με το Μανταγκάνη ένα βασικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι το βαθύ χάσμα που υπάρχει μεταξύ των υπερπροστατευμένων εντός εργασίας (insiders), των υποπροστατευμένων εντός-εκτός εργασίας (“mid-siders”) και των απροστάτευτων εκτός εργασίας (outsiders) (Matsaganis, 2011). Έτσι σε αυτό το πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας οι νέοι εργαζόμενοι βρίσκονται σε δυσμενή θέση αφού κατ’ εξοχήν βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας στα πρώτα βήματα της εργασιακής τους διαδρομής. Από την μια η υπερπροστασία των εντός εργασίας κάνει δυσμενέστερη την πιθανότητα πρόσληψης ενός νέου σε μόνιμη εργασία ενώ από την άλλη η απουσία προστασίας στους εκτός εργασίας δημιουργεί μια έντονα ευέλικτη και ανασφαλή ζώνη εργασίας που καταλαμβάνεται κυρίως από νέους. Με την είσοδο της Ελλάδας στο Μηχανισμό Στήριξης πολλές από τις προστατευτικές ρυθμίσεις κυρίως για τους εντός εργασίας άρθηκαν ενώ εντάθηκε η

ευελικτοποίηση μορφών απασχόλησης. Σταδιακά οι ομαδικές απολύσεις επί της ουσίας απελευθερώθηκαν αφού άρθηκε και ο αποφασιστικός ρόλος της διοικητικής αρχής. Παράλληλα εφαρμόστηκε χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων στο πεδίο των ατομικών απολύσεων με μέτρα μείωσης του κόστους και του χρόνου απόλυσης. Η συνέχιση των αρνητικών επιδόσεων των νέων στην αγορά εργασίας καθώς και η διαχρονικότητα του προβλήματος στην Ελλάδα θέτει σε αμφισβήτηση ότι η ανεργία οφείλεται στην έλλειψη ευελιξίας της αγοράς εργασίας ενώ σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο (2015) «η απορρυθμισμένη αγορά εργασίας των νέων προβάλλεται ως πρότυπο για τη συνολική απορρύθμιση της αγοράς εργασίας».

Εκπαίδευση - δεξιότητες και νεανική ανεργία

Η αναποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων να παρέχουν στους νέους τα κατάλληλα εφόδια που θα τους επιτρέψουν μια ομαλή μετάβαση στην αγορά εργασίας καθώς και η έλλειψη δεξιοτήτων και εργασιακής εμπειρίας που αποκτώνται κυρίως στον χώρο εργασίας θεωρούνται βασικά αίτια της ανεργίας των νέων. Σύμφωνα με τον Verick (2009) οι νέοι σε όλο το κόσμο είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι ως προς την περιθωριοποίηση τους από την αγορά εργασίας εξαιτίας της έλλειψης δεξιοτήτων, εργασιακής εμπειρίας και ικανοτήτων αναζήτησης εργασίας. Παράλληλα υποστηρίζεται ότι η μη σύνδεση του εκπαιδευτικού συστήματος με την αγορά εργασίας οδηγεί τους νέους «να διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα τα οποία δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας» (Σπυριδάκης, σ. 47). Η αδυναμία σύνδεσης εκπαιδευτικού συστήματος και αγοράς εργασίας δημιουργεί επίσης το φαινόμενο της υπερ-εκπαίδευσης (over-education) το οποίο αντανακλά την αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει άτομα με υψηλές δεξιότητες εγκλωβίζοντας τα είτε εκτός εργασίας είτε σε εργασίες που απαιτούν λιγότερες δεξιότητες.

Σύμφωνα με τους Choudhry, Marelli, Signorelli (2010) το χαμηλότερο επίπεδο ανθρώπινου κεφαλαίου (και παραγωγικότητας) των μικρότερων σε ηλικία εργαζομένων συνδέεται άμεσα με την ανεργία των νέων καθώς οι εργοδότες επιλέγουν μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους οι οποίοι κατέχουν περισσότερες δεξιότητες και εργασιακή εμπειρία. Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου η οποία συνιστά νεοκλασική προσέγγιση και ερμηνεύει τη προσφορά

εργασίας, οι γνώσεις και οι δεξιότητες του ατόμου είναι μία από τις μορφές κεφαλαίου οι οποίες συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση της παραγωγικότητας. Το χαμηλό σε επένδυση ανθρώπινο κεφάλαιο εργατικό δυναμικό μειώνει τη δυνατότητα κέρδους από την εργασία και αυτό επηρεάζει αρνητικά τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (Acemoglu, 1996). Σε μελέτη του ΟΟΣΑ για τον ρόλο των δεξιοτήτων στην ομαλή ένταξη στην αγορά εργασίας τονίζεται το γεγονός ότι «άτομα με χαμηλότερα εκπαιδευτικά επιτεύγματα και έλλειψη δεξιοτήτων είναι πιο πιθανό να βρεθούν εκτός εργασίας και εκπαίδευσης» καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι «ο τύπος των δεξιοτήτων καθώς και ο βαθμός κατοχής τους επηρεάζει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας» (OECD, 2014, σ. 212).

Ένα ακόμα εμπόδιο για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας συνίσταται στην πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου. Σε έκθεση του ΟΟΣΑ (Quintini & Martin, 2006) επισημαίνεται ότι οι νέοι που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, και συγκεκριμένα αποχωρούν από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση χωρίς καμία δεξιότητα, αντιμετωπίζουν σημαντικές δυσκολίες στη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας. Στις χώρες της Ε.Ε η πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat ανερχόταν το 2008 σε 14,7 %. Για το λόγο αυτό εκφράστηκε η ανάγκη υιοθέτησης μια σειράς μέτρων με στόχο τη μείωση του ποσοστού κάτω από 10 % έως το 2020, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο στην βελτίωση των δυνατοτήτων ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010).

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2017) για την αντιμετώπιση των προβλημάτων που πηγάζουν από την εκπαίδευση και την έλλειψη δεξιοτήτων έχει υιοθετήσει τρεις γενικούς άξονες παρέμβασης:

- i) επενδύσεις στα εκπαιδευτικά συστήματα ώστε να διασφαλίζεται η ποιότητα των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων
- ii) αντιμετώπιση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου
- iii) κίνητρα για την επανένταξή στην εκπαίδευση και την μαθητεία στα άτομα που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο και στους χαμηλής ειδίκευσης εργαζόμενους

Εκπαίδευση και δεξιότητες στην Ελλάδα

Μια από τις παθογένειες του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος θεωρείται η χαμηλή ηλικία υποχρεωτικής εκπαίδευσης (OECD, 2010). Η υποχρεωτική εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι μεταξύ πέντε και 14.5 ετών ενώ ο μέσος όρος στις χώρες του ΟΟΣΑ είναι κατά ένα χρόνο μεγαλύτερος. Παράλληλα σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η επίδοση των μαθητών στο εκπαιδευτικό σύστημα. Σύμφωνα με την έκτη Έρευνα PISA στην Ελλάδα (OECD, 2016), η επίδοση των μαθητών στη φυσική και στην ανάγνωση βρίσκεται χαμηλότερα από τον αντίστοιχο δείκτη του μέσου όρου των χωρών του ΟΟΣΑ ενώ από το 2006 αυξήθηκε ο μέσος όρος των μαθητών με χαμηλή επίδοση. Τέλος στα μαθηματικά η επίδοση βρίσκεται χαμηλότερα από τον αντίστοιχο δείκτη στις χώρες του ΟΟΣΑ ωστόσο από το 2006 ο μέσος όρος των μαθητών με χαμηλή επίδοση στα μαθηματικά παραμένει σταθερός. Αποτέλεσμα των χαμηλών επιδόσεων στις βασικές γνώσεις που προσφέρει το εκπαιδευτικό σύστημα είναι ότι οι συγκεκριμένοι μαθητές είναι πιθανό να αντιμετωπίσουν σοβαρά προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (Scarpetta, Sonnet, Manfredi, 2010).

Η ασθενής σχέση μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας (Κατσανέβας, 2002) αναφέρεται ως μια από τις βασικές αιτίες της δυσκολίας μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, προκύπτει διαρθρωτική ανεργία εξαιτίας της αδυναμίας της προσφοράς εργασίας να ικανοποιήσει τη πλευρά της ζήτησης. Η ασθενής αυτή σχέση θεωρείται ότι πηγάζει κυρίως από τη κύρια λειτουργία του εκπαιδευτικού συστήματος στην Ελλάδα το οποίο «προσανατολίζεται στο δημόσιο τομέα, κυρίως σε καθηγητές και διοικητικούς υπαλλήλους» (Petmesidou & Polyzoidis, 2015, σελ. 42) ενώ από την άλλη τα τελευταία χρόνια ο δημόσιος τομέας συρρικνώνεται, και οι νέοι αντιμετωπίζουν εντονότερες δυσκολίες κατά την μετάβασή τους στην αγορά εργασίας μετά την αποφοίτηση τους από το πανεπιστήμιο. Ωστόσο αυτή η άποψη παραβλέπει την ισχύουσα μακροοικονομική κατάσταση και τον ρυθμό μεγέθυνσης της οικονομίας που καθορίζει τη δυνατότητα απορρόφησης νέου εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας ενώ επίσης δεν υπολογίζει το ενδεχόμενο κατά το οποίο η αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης εργασίας να οφείλεται στην αδυναμία του παραγωγικού συστήματος να απορροφήσει εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης. Μελέτη του INE/ΓΣΕΕ (2018) επισημαίνει ότι το κύριο στοιχείο που επηρεάζει την κατάσταση

στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη επαρκούς ζήτησης, καθώς και πιθανές στρεβλώσεις στην παραγωγική δομή της χώρας, και όχι οι δεξιότητες των εργαζομένων⁴. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει και το ΙΜΕ/ΓΣΕΒΒΕ (χ.χ) τονίζοντας ότι «η ανεργία δεν είναι ούτε διαρθρωτική, ούτε προκαλείται από δυσκαμψίες (θεσμικές ή άλλες) της αγοράς εργασίας και σε καμία περίπτωση δεν αρκεί η διασύνδεση (matching) μεταξύ των “διαθέσιμων θέσεων εργασίας” και των ανέργων που αναζητούν εργασία, γιατί απλούστατα αυτές οι θέσεις εργασίας δεν υπάρχουν». Η χαμηλή ζήτηση θέσεων εργασίας και ειδικά σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης οδηγεί και στο φαινόμενο της “διαρροής εγκεφάλων” (brain drain) στο εξωτερικό καθώς «οι βιομηχανίες της χώρας δεν έχουν κινηθεί προς τα πάνω στην αλυσίδα αξίας, προκειμένου να παράγουν πιο σύνθετα προϊόντα και υπηρεσίες έντασης γνώσης και τεχνολογίας» (Labrianidis, 2013, σ. 15).

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2017b) το ποσοστό νέων που εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα είναι υψηλό, αλλά το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων παραμένει χαμηλό και οι αναντιστοιχίες των δεξιοτήτων παραμένουν, οδηγώντας σε σημαντική εκροή ατόμων με υψηλή ειδίκευση. Παρά την αύξηση σε σύγκριση με το 2015, το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης το 2016 ήταν, στο 55%, το χαμηλότερο μεταξύ της ΕΕ-28 και πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ, στο 82,2%. Σύμφωνα με στοιχεία της τελευταίας έρευνας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2018) το επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχει αυξηθεί περαιτέρω (από 37,2% το 2014 σε 43,7% το 2017) και είναι πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (37,9% και 39,9% αντίστοιχα). Παρά τις βελτιώσεις, οι πρόσφατοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν τη χαμηλότερη απασχολησιμότητα στην ΕΕ, μαζί με την υψηλότερη υπερ-εκπαίδευση αναφορικά με τα επαγγελματικά τους προσόντα (European Commission, 2018). Ο ΟΟΣΑ (OECD, 2010c) τονίζει ότι στην Ελλάδα «η κατοχή πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης δεν σε προστατεύει από τις δυσκολίες εισόδου

⁴ Σύμφωνα με στοιχεία του Πληροφοριακού Συστήματος “ΕΡΓΑΝΗ” (Οκτώβριος & Μάιος 2017) οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση εργαζομένων είναι ο κλάδος του λιανικού εμπορίου (13,33%), ο κλάδος των δραστηριοτήτων υπηρεσιών εστίασης (10,78%) και ο κλάδος του χονδρικού εμπορίου (10,15%) ενώ θετικό ισοζύγιο προσλήψεων απολύσεων παρουσιάζουν τα Καταλύματα, οι Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης, το Λιανικό εμπόριο, το Χονδρικό εμπόριο και οι Δραστηριότητες ενοικίασης και εκμίσθωσης.

στην αγορά εργασίας» (σ. 108). Για το λόγο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2017b) προτείνει την ανάγκη ενίσχυσης της συμμετοχής και της ελκυστικότητας της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (EEK) στρέφοντας τους νέους σε επιλογές που μέχρι σήμερα δεν βρίσκονται ψηλά στις προτιμήσεις των νέων. Το ποσοστό των σπουδαστών ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης στην EEK είναι σταθερό (30%), πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (47,3%). Αναφορικά με την μετάβαση στην απασχόληση των νέων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, έρευνα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αναφέρει ότι «το ποσοστό απασχόλησης των πρόσφατων αποφοίτων Επαγγελματικής Εκπαίδευσης παραμένει πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ κατά 76,6%, και πολύ χαμηλότερο από το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα (56,2%), παρά το γεγονός ότι αυξήθηκε σε 40,7% το 2016» (European Commission, 2018, σ. 131).

Συμπεράσματα 2^{ου} Κεφαλαίου

Στο παρόν Κεφάλαιο παρουσιάστηκαν βασικές απόψεις σχετικά με τα αίτια της νεανικής ανεργίας μέσα κυρίως από κείμενα διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών (π.χ. ΟΟΣΑ, Δ.Ν.Τ. Δ.Γ.Ε, κ.α.), οι απόψεις των οποίων καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις πολιτικές αντιμετώπισης του φαινομένου της ανεργίας των νέων. Παράλληλα αναφερθήκαμε σε μελέτες που διερευνούν το πρόβλημα εντός των ιδιαίτερων συνθηκών της ελληνικής οικονομίας.

Οι κυρίαρχες απόψεις που διατυπώνονται σχετικά με την ανεργία των νέων πηγάζουν από τη νεοφιλελεύθερη σκοπιά η οποία αποτελεί κυρίαρχη προσέγγιση τις τελευταίες δεκαετίες. Η νεανική ανεργία παρουσιάζεται ως διαρθρωτική δηλαδή πρόβλημα αναντιστοιχίας επιπέδου εκπαίδευσης, δεξιοτήτων και εργασιακής εμπειρίας με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας που προκαλείται από την υστέρηση των εκπαιδευτικών συστημάτων να ανταποκριθούν στις μεταβαλλόμενες ανάγκες της οικονομίας. Παράλληλα οι δυσκαμψίες της αγοράς εργασίας (κατώτατος μισθός, προστασία από απολύσεις, απουσία ευελιξίας) συμβάλλουν στην χαμηλή παραγωγικότητα επομένως οι νέοι σε συνδυασμό με το χαμηλό ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν αντιμετωπίζουν δυσκολίες κατά την μετάβασή τους στην απασχόληση. Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται οι κυρίαρχες αιτίες που αποδίδονται στο πρόβλημα της ανεργίας των νέων, στις επιπτώσεις για την απασχόληση των νέων καθώς και στις πολιτικές αντιμετώπισης που διατυπώνονται για κάθε επιμέρους αιτία.

Αναφορικά με την Ελλάδα προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ενώ ο υψηλός κατώτατος μισθός θεωρείται εμπόδιο για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας, μελέτες για την σχέση κατώτατου μισθού και νεανικής απασχόλησης δεν επιβεβαιώνουν αρνητική σχέση ενώ και η θεσμοθέτηση του υποκατώτατου μισθού για τους νέους δεν φάνηκε να έχει θετική επίδραση στη συνολική απασχόληση των νέων.
- Οι θεσμικές αλλαγές στο καθεστώς προστασίας των εργαζόμενων και η εισαγωγή μιας σειράς από ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενώ φέρονται να επιδρούν θετικά στην απασχόληση των νέων δεν είχαν σημαντική επίδραση στην συνολική απασχόληση των νέων. Αντίθετα αυξάνεται το ποσοστό των νέων σε προσωρινές θέσεις καθώς δυσκολεύονται να βρουν μόνιμες θέσεις εργασίας.

- Η ανεπάρκεια του εκπαιδευτικού συστήματος και η ασθενής σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας θεωρείται ότι αποτελούν βασικές αιτίες των αρνητικών επιδόσεων των νέων στην αγορά εργασίας. Ωστόσο διατυπώνονται απόψεις που αμφισβητούν την παραπάνω άποψη επισημαίνοντας την χαμηλή ζήτηση εργασίας.
- Η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα παραμένει στο περιθώριο όσο αναφορά την προτίμηση των νέων ενώ τα αποτελέσματα ως προς την μετέπειτα απασχόληση παραμένουν ισχνά.

Συμπερασματικά η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση πρέπει να ιδωθεί ως μια σύνθετη και δυναμική διαδικασία που επηρεάζεται από τη διάρκεια και την ποιότητα της σχολικής περιόδου, την κατάσταση της αγοράς εργασίας, τις οικονομικές συνθήκες, αναδεικνύοντας παράλληλα τη σημασία οικονομικών και κοινωνικών παραγόντων που προσδιορίζουν διαφορετικές στρατηγικές και αποτελέσματα ένταξης (Δεδουσόπουλος, 2015).

Πίνακας 5. Συγκεντρωτικός πίνακας κυρίαρχων απόψεων για την ανεργία των νέων και των πολιτικών αντιμετώπισής τους

Αίτια ανεργίας	Επιπτώσεις	Πολιτικές επίλυσης
A. Ακαμψίες αγοράς εργασίας <i>A.1.</i> Υψηλός κατώτατος μισθός <i>A.2.</i> Υψηλό κόστος εργασίας <i>A.3.</i> Ισχυρή προστασία μόνιμων εργαζόμενων <i>A.4.</i> Απουσία ευέλικτων μορφών απασχόλησης	• Προτίμηση μεγαλύτερων σε ηλικία λόγο σχέσης μισθού-παραγωγικότητας • Απουσία νέων θέσεων εργασίας για νέους	• Αντιμετώπιση Δυσادισμού αγοράς εργασίας • Επιδοτήσεις σε εργοδότες για προσλήψεις νέων • Μείωση κατώτατου μισθού (υποκατώτατος) • Μείωση κόστους εργασίας • Απελευθέρωση απολύσεων
B. Εκπαίδευση - Δεξιότητες <i>B.1.</i> Ανεπάρκεια εκπαιδευτικού συστήματος <i>B.2.</i> Πρόωρη εγκατάλειψη σχολείου <i>B.3.</i> Απουσία σύνδεσης εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας <i>B.4.</i> Έλλειψη εργασιακής εμπειρίας <i>B.5.</i> Ανεπαρκής Επαγγελματική εκπαίδευση	• Αδυναμία μετάβασης στην αγορά εργασίας λόγω έλλειψης προσόντων • Εκροή ατόμων με υψηλή ειδίκευση • Χαμηλή παραγωγικότητα • Απουσία καταρτισμένου δυναμικού από επαγγελματικές σχολές	• Αναβάθμιση εκπαιδευτικού συστήματος • Διασφάλιση ολοκλήρωσης υποχρεωτικής εκπαίδευσης • Κατάρτιση • Σύνδεση εκπαίδευσης με αγορά εργασίας • Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας • Κίνητρα για Επαγγελματική Εκπαίδευση

Σημειώσεις: Οι παραπάνω απόψεις δεν συμφωνούν αναγκαία μεταξύ τους καθώς υπάρχουν διαφορετικές προσεγγίσεις αναφορικά με τα αίτια της νεανικής ανεργίας καθώς και τον πολιτικών επίλυσης της. Σκοπός του Πίνακα είναι να συγκεντρώσει το σύνολο των απόψεων που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Κεφάλαιο 3. Η σχέση εργασιακής εμπειρίας και ανεργίας των νέων

Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας θεωρείται ότι κατανέμει την ανεργία σε βάρος των νέων. Οι νέοι, παρά την βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης, συχνά στερούνται άλλες δύο συνιστώσες του ανθρώπινου κεφαλαίου: τη γενική επαγγελματική εμπειρία και την εργασιακή εμπειρία σε συγκεκριμένο επαγγελματικό χώρο εργασίας (Choudhry & Marelli & Signorelli, 2010). Έτσι ενώ η αναντιστοιχία μεταξύ των δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι από την εκπαίδευση και εκείνων που απαιτούνται για την αγορά εργασίας εξηγούν ένα μέρος του προβλήματος, μεγάλο μέρος των δεξιοτήτων αποκτούνται στο χώρο εργασίας, εξίσου σημαντικές για την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζόμενων (Quintini, 2011). Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, ειδικά όταν συνδυάζεται με ανεπαρκείς δεξιότητες από την εκπαίδευση, αποτελεί εμπόδιο στην πρόσβαση στην απασχόληση καθώς ο εργαζόμενος θεωρείται λιγότερο παραγωγικός. Έρευνα των Maranto & Rodgers (1984) αναφορικά με την σχέση εργασιακής εμπειρίας και παραγωγικότητας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η εργασιακή εμπειρία αυξάνει την παραγωγικότητα των εργαζόμενων. Ομοίως ο Becker (1993) επισημαίνει ότι η επίσημη εκπαίδευση δεν αποτελεί το μόνο τρόπο επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο αλλά η μάθηση δεξιοτήτων που απαιτούνται για ένα επάγγελμα και αποκτώνται στο χώρο εργασίας αυξάνουν την παραγωγικότητα του εργαζόμενου με αποτέλεσμα να έχει προβάδισμα έναντι άλλων στη αγορά εργασίας. Για λόγο αυτό οι εργοδότες αναζητούν συχνά εργαζόμενους με επαρκή εργασιακή εμπειρία μειώνοντας με αυτό το τρόπο το ρίσκο της πρόσληψης ενός εργαζόμενου και την αποφυγή επιπλέον κόστους κατάρτισης. Σύμφωνα με τον Thurow (1975), η πιθανότητα ενός ατόμου να προσληφθεί από έναν εργοδότη καθορίζεται καταρχάς από το ενδεχόμενο κόστος εκπαίδευσης στο χώρο εργασίας. Έτσι για το ίδιο το μορφωτικό επίπεδο, το φύλο, την εθνική καταγωγή κλπ., οι νέοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην απασχόληση βρίσκονται πίσω από τους παλαιότερους εργαζόμενους λόγω έλλειψης εργασιακής εμπειρίας. Επίσης σήμερα η παρατεταμένη διαμονή στο εκπαιδευτικό σύστημα⁵ μπορεί να σημαίνει ευκαιρίες για καλύτερη μελλοντική απασχόληση, αλλά σημαίνει επίσης και λιγότερη εργασιακή

⁵ Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2010), «η εμπειρία δείχνει ότι σε περίοδο οικονομικής κρίσης και χωρίς η τωρινή κρίση να αποτελεί εξαίρεση, οι νέοι είναι πιο πιθανό να παραμείνουν στην εκπαίδευση ή να συνεχίσουν τις σπουδές παρά να αναζητήσουν εργασία» (σ. 86).

εμπειρία, το οποίο μπορεί να επιδρά αρνητικά στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας.

Η εργασιακή εμπειρία παρέχει στον εργαζόμενο εξάσκηση στο χώρο εργασίας και τον εφοδιάζει με γενικές ή ειδικές γνώσεις σχετικές με τη συγκεκριμένη εργασία. Ο Nass Clifford (1994) αναφέρεται στην εργασιακή εμπειρία ως την εμπειρική γνώση που λαμβάνει ο εργαζόμενος μέσα στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με τους Meyer & Wise (1982) η εργασιακή εμπειρία είναι χρήσιμη όχι μόνο για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που αφορούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα αλλά αφορά την απόκτηση συνηθειών, στάσεων και κανόνων πειθάρχησης εξίσου σημαντικά για την ενσωμάτωση των εργαζόμενων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Coleman (1984) η εργασιακή εμπειρία δίνει στους νέους μια γεύση των ρόλων στην εργασία και σχηματίζει τις φιλοδοξίες για τα μελλοντικά κοινωνικά και οικονομικά επιτεύγματα. Ο ΟΟΣΑ (OECD, 2013c) αναφέρει ότι «η μάθηση στο χώρο εργασίας επιτρέπει στους νέους να αναπτύξουν ‘hard’ skills σε σύγχρονο εξοπλισμό και soft skills, όπως η ομαδική εργασία, η επικοινωνία και η διαπραγμάτευση, μέσα από την πραγματική εργασιακή εμπειρία κάνοντας την μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας πιο ομαλή» (σ. 35). Έτσι η εργασιακή εμπειρία προσδίδει αυτό που ονομάζεται άρρητη γνώση και περιλαμβάνει πρακτικές γνώσεις που δεν μπορούν διδαχτούν από την εκπαίδευση, αλλά μαθαίνονται άτυπα στην εργασία (Wagner και Sternberg, 1985) όπως επίσης πεποιθήσεις, αξίες, στάσεις και ιδανικά. Σχεδόν τα δύο τρίτα των πληροφοριών που λαμβάνονται στην εργασία μετατρέπονται σε άρρητη γνώση (Orzea, 2009). Η άρρητη γνώση διακρίνεται σε δύο διαστάσεις: Την τεχνική διάσταση που αποτελείται από τις δεξιότητες και τις ικανότητες που έχει κάποιο άτομο (τεχνογνωσία). Την γνωστική διάσταση η οποία εμπεριέχει πεποιθήσεις και αντιλήψεις του ατόμου (Bratianu, 2015). Σύμφωνα με τον Κικίλια (2006) «υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις εκ μέρους των επιχειρήσεων ότι μια σημαντική μερίδα των ελλειμμάτων δεξιοτήτων δεν αφορούν γνώσεις και τεχνικές δεξιότητες, αλλά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, στάσεις και συμπεριφορές των ατόμων, τα οποία ορίζουμε ως κοινωνικές δεξιότητες» (σ. 63).

Οι νέοι ενήλικες που αποτυγχάνουν να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία είναι πολύ πιθανό να υποφέρουν από «σοβαρές αρνητικές συνέπειες στη μελλοντική τους απασχόληση, στα εισοδήματα, στον σχηματισμό οικογένειας καθώς και στη στάση τους σχετικά με τον γάμο» (Sum & McLaughlin, 2008, σ. 17). Έρευνα του Eurofound (2017) επισημαίνει ότι η έλλειψη εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας αποτελούν

τους κύριους παράγοντες για την αύξηση της πιθανότητας ένας νέος να μείνει μακροχρόνια άνεργος. Επιπλέον, «καθώς οι νέοι άνθρωποι δεν έχουν προηγούμενη εμπειρία, οι εργοδότες δεν μπορούν να διακρίνουν πλήρως την παραγωγικότητα και τις δεξιότητές τους, ενδέχεται να τους προσλάβουν σε θέσεις εργασίας που απαιτούν λιγότερα από τα προσόντα τους» (Quintini & Martin, 2006, σ. 15). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (Quintini, 2011) τόσο η υπερ-εκπαίδευση (over-skilling) όσο και η υπο-εκπαίδευση (under-skilling) μειώνονται καθώς ο εργαζόμενος αποκτά περισσότερη εμπειρία στην αγορά εργασίας, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι δεξιότητες προσαρμόζονται με την πάροδο του χρόνου, ώστε να επιτυγχάνεται καλύτερη αντιστοίχιση. Από την μια πλευρά, η υπο-εκπαίδευση είναι υψηλότερη για τους πιο έμπειρους εργαζόμενους, υποστηρίζοντας τη θεωρία ότι τα άτομα με χαμηλά προσόντα ενδέχεται να έχουν αποκτήσει περαιτέρω δεξιότητες στην αγορά εργασίας που δεν αντικατοπτρίζονται στα τυπικά προσόντα τους, αλλά τους επιτρέπουν να κάνουν πιο εξειδικευμένες εργασίες εκτός των τυπικών προσόντων τους. Από την άλλη η υπερ-εκπαίδευση διαπιστώνεται ότι μειώνεται με την εμπειρία, γεγονός που υποδηλώνει ότι μπορεί να είναι πιο συχνή μεταξύ των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, οι οποίοι ενδέχεται να μην διαθέτουν πρακτικές δεξιότητες που απαιτεί η αγορά εργασίας, παρά μόνο τα προσόντα που απέκτησαν από την εκπαίδευση.

Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κατά την περίοδο της εκπαίδευσης θεωρείται από πολλούς σημαντικός παράγοντας για την ομαλή μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τον Atchoarena (2018) η εμπειρία στο χώρο εργασίας σε συνδυασμό με την εκπαίδευση μπορεί να είναι σημαντική για ένα αριθμό λόγων: Ενισχύει την σύνδεση μεταξύ εργοδοτών και νέων, βελτιώνει την ποιότητα της μάθησης καθιστώντας την πιο εφαρμόσιμη, και τέλος αναπτύσσει σημαντικές γνώσεις και δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία. Επίσης μέσω της εργασιακής εμπειρίας που πραγματοποιείται σε συνδυασμό με την εκπαίδευση οι νέοι ενσωματώνουν από μικρή ηλικία τους κανόνες εργασίας και ηθικής που απαιτεί η εκάστοτε αγορά εργασίας. Οι περισσότερες αναλύσεις παρέχουν ενδείξεις ότι ο συνδυασμός σπουδών με λίγες ώρες εργασίας την εβδομάδα βοηθάει στη μετέπειτα ομαλή είσοδο στην αγορά εργασίας (Dundes & Marx, 2006). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2010) ο συνδυασμός εργασίας και εκπαίδευσης «διευκολύνει τη μετάβαση στην αγορά εργασίας και αποφεύγεται η δημιουργία μιας ομάδας νέων που είναι αποσυνδεδεμένοι από την εκπαίδευση και την απασχόληση» (σ. 57). Έρευνα για τον ρόλο της εργασιακής εμπειρίας σε γυναίκες στις Η.Π.Α κατά τη διάρκεια της

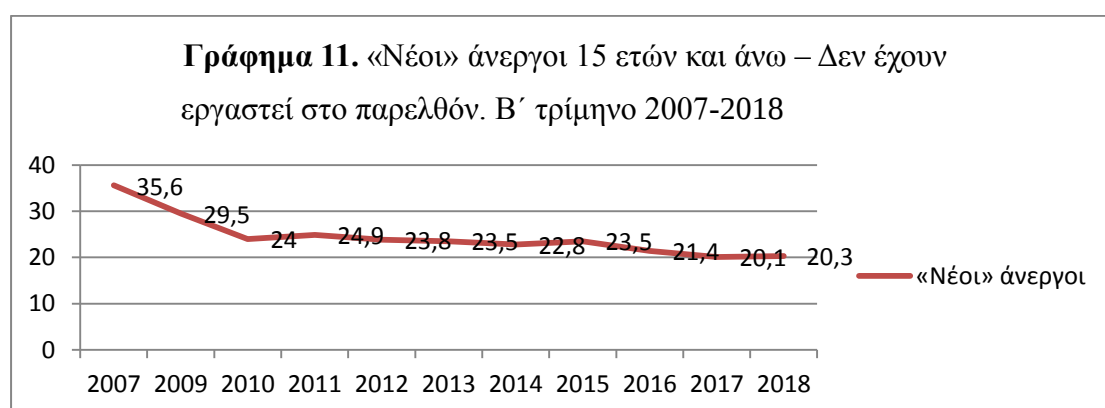
εκπαίδευσης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι «όσο περισσότερη εμπειρία λαμβάνεται κατά τη διάρκεια της εφηβείας τόσο μεγαλύτερη πιθανότητα για καλύτερα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας σε ηλικία μεταξύ 25-28» (Alon & Donahoe & Tienda, 2001). Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ (2010), οι μεταβάσεις από την εκπαίδευση στην εργασία είναι πιο δύσκολες σε χώρες όπου επικρατεί το μοντέλο «πρώτα σπούδασε, μετά δούλεψε». Αντιθέτως, όπου ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας είναι πιο συχνός – μέσω, για παράδειγμα, συμμετοχής σε προγράμματα εργασιακής εμπειρίας, μαθητείας, πρακτικής άσκησης καθώς και εποχικής και μερικής απασχόλησης – οι μεταβάσεις των νέων είναι ευκολότερες και ασφαλέστερες (για παράδειγμα, στην Αυστρία, Δανία, Γερμανία και Κάτω Χώρες) (Hughes & Borbély-Pecze, 2012). Τέλος έρευνες στη Γαλλία και την Ελβετία σε νέους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΟΟΣΑ, 2010) έδειξαν ότι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κατά τη διάρκεια των σπουδών έχει θετική επίδραση στα μελλοντικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας εάν η εργασία σχετίζεται με το αντικείμενο σπουδών. Στον αντίποδα των παραπάνω μελετών, επισημαίνονται πιθανές αρνητικές επιπτώσεις που έχει ο συνδυασμός εκπαίδευσης με εργασία καθώς ενδέχεται να μειωθεί η συσσώρευση των γνωστικών δεξιοτήτων και της εκπαιδευτικής επίδοσης συνολικά (π.χ. αύξηση ποσοστών εγκατάλειψης σχολείου ή αποφοίτησης), ενώ μπορεί να μειώσει τον διαθέσιμο χρόνο για σπουδές και τέλος να αυξάνει το στρες και την εξάντληση (Baum & Ruhm, 2014). Οι Bowers & Sonnet & Bardone (1998) καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι παρόλο που ο συνδυασμός εκπαίδευσης και εργασίας μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην επιτυχή μετάβαση των νέων στην απασχόληση, μπορεί να αποκτήσει αρνητική επίδραση εάν ο αριθμός των ωρών εργασίας είναι υπερβολικά υψηλός.

Νέοι και εργασιακή εμπειρία στην Ελλάδα

Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας των νέων στην Ελλάδα θεωρείται ότι δυσχεραίνει την πορεία μετάβασης στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2016) «σε συνθήκες μεγάλης στενότητας ευκαιριών απασχόλησης, η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας καθιστά τους νέους πολύ ευάλωτους στην αποθάρρυνση και την περιθωριοποίηση σε περίπτωση μακροχρόνιας ανεργίας». Σε έρευνα της Καραμεσίνη (2006) στην οποία προσεγγίζεται η επαγγελματική ένταξη των νέων μέσω

παρακολούθησης της πορείας μετάβασης τους από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη εργασία, αναφέρεται ότι «οι παλαιότερες σειρές αποφοίτων ανταγωνίζονται τις νεότερες με πλεονέκτημα την εμπειρία που έχουν ήδη αποκτήσει στην αγορά εργασίας, ενώ αντιμετωπίζουν τον ανταγωνισμό άλλων ομάδων αναζητούντων εργασία, που έχουν ακόμα μεγαλύτερη εργασιακή εμπειρία» (σ. 75).

Τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με την μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας είναι περιορισμένα. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το 2011 σε έρευνα για την μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας αναφέρεται ότι «η πρώτη επαφή με την αγορά εργασίας γίνεται σε σχετικά μεγάλη ηλικία: μέχρι την ηλικία των 22 ετών το ποσοστό των ατόμων που έχουν μια εργασιακή εμπειρία δεν ξεπερνά το 50%. Ακόμα και στην ηλικία των 25 ετών, το 20% των ερευνηθέντων δεν έχει αποκτήσει καμία εργασιακή εμπειρία. (ΕΛΣΤΑΤ, 2011, σ. 1). Σύμφωνα με στοιχεία του Ο.Α.Ε.Δ (2018) τον Ιούλιο του 2018 στο σύνολο των εγγεγραμμένων ανέργων μόλις το 38,5% δήλωσε ότι κατέχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Παρόλα αυτά παρατηρείται μείωση των νέων ανέργων δηλαδή των ανέργων που δεν είχαν εργαστεί στο παρελθόν (Γράφημα 11). Το 2007 οι άνεργοι χωρίς εργασιακή εμπειρία αποτελούσαν το 35.6% του συνόλου των ανέργων, το 2013 είχαν μειωθεί σε 23.8% και το 2018 σε 20.3%. Η διαφορά αυτή αποδίδεται αποκλειστικά «στη σημαντική αύξηση των απολύσεων λόγω της ύφεσης, οι οποίες τροφοδότησαν την ανεργία με πολύ υψηλότερο ρυθμό απ' ότι η φυσική αύξηση του εργατικού δυναμικού» (ΕΕΟ Group, 2011, σελ. 32).



Σημειώσεις: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για το 2008, Επεξεργασία πρωτογενών δεδομένων, Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ ΕΕΔ (β τρίμηνα 2007-2018)

Στην Ελλάδα σπάνια οι νέοι συνδυάζουν την εκπαίδευση με εργασία. Το 2017 σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας της

ΕΛΣΤΑΤ (2017) περίπου ένας στους πέντε νέους εργάστηκε κατά τη διάρκεια των σπουδών του. Στο Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα ποσοστά συνδυασμού εργασίας με εκπαίδευσης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των νέων.

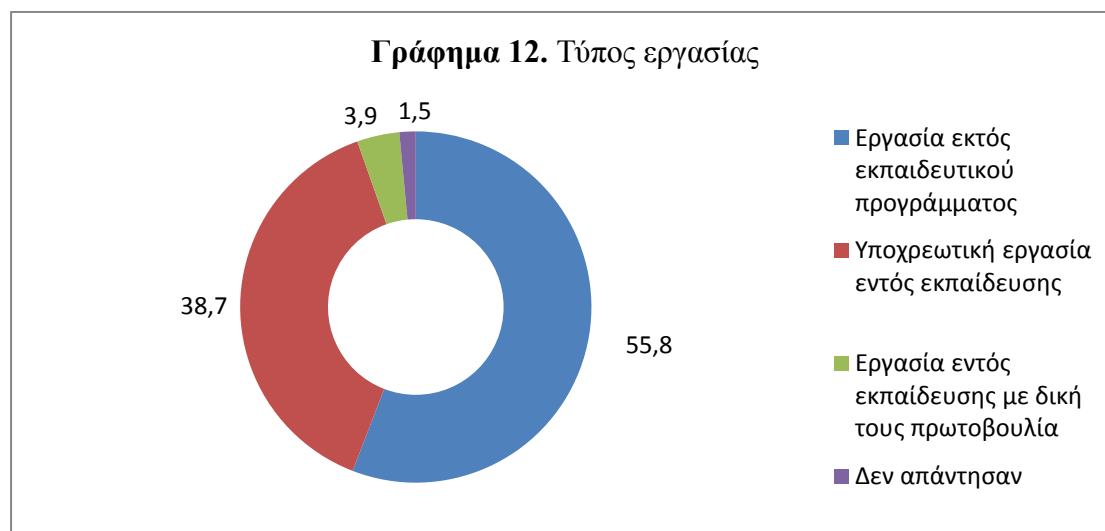
Πίνακας 6. Εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των σπουδών (%) (για το υψηλότερο ολοκληρωμένο επίπεδο εκπαίδευσης), 2016

	Εργάστηκαν (%)	Δεν Εργάστηκαν (%)	Δεν απάντησαν (%)	Σύνολο (%)
Μεταβλητή				
Φύλο				
Ανδρες	22,4	73,3	4,2	100,0
Γυναίκες	18,9	77,6	3,5	100,0
Ηλικία				
15-19	4,4	91,6	4,0	100,0
20-24	17,7	78,6	3,7	100,0
25-29	27,9	69,4	2,8	100,0
30-34	29,1	66,0	4,9	100,0
Επίπεδο Εκπαίδευσης				
Μέχρι Γυμνάσιο	7,7	87,7	4,5	100,0
Λύκειο ή Μεταδευτ.	18,2	78,0	3,8	100,0
Τριτοβάθμια	39,2	57,4	3,4	100,0

Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. (2017). *Έρευνα για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας: AD HOC MODULE 2016. Σημειώσεις:* Απαντούν τα άτομα 15 - 34 ετών που έχουν τελειώσει τουλάχιστον το Δημοτικό. Οι ερευνώμενοι ερωτήθηκαν αν εργάστηκαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους στο μέχρι στιγμής ανώτατο ολοκληρωμένο επίπεδο εκπαίδευσης. Για παράδειγμα, αν ένα άτομο έχει ολοκληρώσει μεταπτυχιακές σπουδές και εργάστηκε κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών του σπουδών αλλά δεν εργάστηκε όταν παρακολουθούσε μεταπτυχιακό, στο ερώτημα αυτό θα απαντήσει αρνητικά.

Οι άνδρες έχουν ελαφρύ προβάδισμα έναντι των γυναικών, ενώ τα ποσοστά είναι σημαντικά υψηλότερα για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας και τα άτομα ανώτερου

επιπέδου εκπαίδευσης. Στο Γράφημα 12 παρουσιάζεται ο τύπος εργασίας στο σύνολο των ερωτώμενων.



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ. (2017). Έρευνα για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας: AD HOC MODULE 2016

Περισσότερο συχνά αναφέρεται εργασία που δεν αποτελούσε μέρος του εκπαιδευτικού προγράμματος. Η εργασία στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού προγράμματος αφορά, κατά κανόνα, σε υποχρεωτική μαθητεία ή άσκηση στο επάγγελμα. (ΕΛΣΤΑΤ, 2017). Από τα στοιχεία της έρευνας της ΕΛΣΤΑΤ γίνεται κατανοητό ότι οι νέοι στην Ελλάδα δεν συνδυάζουν τις σπουδές τους με εργασία κατατάσσοντας της Ελλάδα στο μοντέλο “πρώτα σπουδές – μετά εργασία” (study first, then work) ενώ όσοι νέοι συνδυάζουν σπουδές με εργασία γίνεται σε μεγαλύτερο ποσοστό μετά από δική τους πρωτοβουλία και σε μικρότερο ποσοστό λόγω υποχρεωτικής παρακολούθησης από το πρόγραμμα σπουδών. Στην Νότια Ευρώπη ο συνδυασμός εργασίας και εκπαίδευσης λαμβάνει χώρα σε μικρό βαθμό καθώς σύμφωνα με τους Muller & Gangl (2005) «οι νέοι βρίσκονται είτε στην απασχόληση είτε στην εκπαίδευση» (σ. 140). Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat (2018) το 2016, το 54% των νέων στην ΕΕ (28) δεν εργάστηκαν καθόλου, ενώ φοιτούσαν. Στην ΕΕ (28), το ποσοστό ανεργίας των νέων⁶ χωρίς εργασιακή εμπειρία

⁶ Ποσοστό ανεργίας κατά εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια σπουδών, 2016 (ποσοστό ατόμων % ηλικίας 15-34 ετών που είχαν οποιαδήποτε μορφή ολοκληρωμένης τυπικής εκπαίδευσης).

κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους ήταν 15,7%, ενώ 8,1% ήταν για άτομα με εργασιακή εμπειρία εκτός σχολικού προγράμματος (Eurostat, 2018). Στην Ελλάδα το ποσοστό ανεργίας για τους νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης ήταν 37,2% ενώ για τους νέους με εργασιακή εμπειρία εκτός σχολικού προγράμματος ήταν 19,6%. Σύμφωνα με πανελλαδική έρευνα που διεξήχθη από το Δίκτυο των Γραφείων Σταδιοδρομίας των ελληνικών πανεπιστημίων το 2005 σε αντιπροσωπευτικό δείγμα 13,615 αποφοίτων 1998-2000 «οι απόφοιτοι οι οποίοι έχουν συνεχή εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια των προπτυχιακών σπουδών τους είναι κατά 84% πιθανότερο να απασχολούνται και 69% πιθανότερο να είναι καλά-πληρωμένοι από ότι χαμηλόμισθοι 5-7 χρόνια μετά την αποφοίτηση από τους ομολόγους τους που δεν έχουν καμία ή έχουν περιστασιακή εργασιακή εμπειρία κατά τη διάρκεια προπτυχιακών σπουδών» (Karamesini, 2010, σ. 26-27). Ωστόσο επισημαίνεται ότι η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης σχετίζεται με υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης αλλά όχι με υψηλότερη ποιότητα εργασίας (Eurostat, 2018).

Η γεφύρωση του χάσματος της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας

Πως λοιπόν θα αποφύγουμε ένα φαύλο κύκλο ``όχι εμπειρία – όχι εργασία, όχι εργασία – όχι εμπειρία``; Η επικρατούσα θέση που απαντάει στο παραπάνω πρόβλημα αναφέρει ότι η ευέλικτη αγορά εργασίας και οι χαμηλοί μισθοί για τους νέους βοηθάνε την είσοδο στην εργασία, προσφέροντας την ευκαιρία αύξησης του απαιτούμενου ανθρωπίνου κεφαλαίου. Στον αντίποδα αυτής της άποψης, η χαμηλότερη προσκόλληση των ευέλικτων εργαζόμενων στην επιχείρηση μπορεί με τη σειρά της να μειώσει τα κίνητρα των εργαζομένων για επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο στη συγκεκριμένη επιχείρηση, γεγονός που μειώνει την παραγωγικότητα των εργαζομένων (Jahn & Riphahn & Schnabel, 2012). Επίσης οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης μπορούν να λειτουργήσουν ως ``παγίδες`` για τους νέους (Houseman, 2014) όπου θα βρίσκονται μεταξύ υποαπασχόλησης, ανεργίας ενώ θα απουσιάζουν τα δικαιώματα που πηγάζουν από τη μόνιμη εργασία. Σύμφωνα άλλωστε με τους Caroleo & Patore (2007) η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στην Ε.Ε έχει μειώσει ελάχιστα την ανεργία των νέων ενώ έχει αυξηθεί σημαντικά η εργασιακή ανασφάλεια. Εκτός όμως από την ευελικτοποίηση της αγοράς εργασίας η Ε.Ε

προωθεί τη λήψη μέτρων από τα κράτη μέλη για την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αναφορικά με το πρόβλημα της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας μέσω προγραμμάτων βελτίωσης της απασχολησιμότητας.

Πολιτικές απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για τους νέους

Η Ευρωπαϊκή Ένωση παρεμβαίνει μέσω ενός γενικού πλαισίου ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης όπου μετέπειτα το κάθε κράτος μέλος εξειδικεύει. Σκοπός των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι κυρίως η διαχείριση της υψηλής ανεργίας μέσω της ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας παρεμβαίνοντας κυρίως στο κομμάτι της διαρθρωτικής ανεργίας και της ανεργίας τριβής. Κύρια χαρακτηριστικά αποτελούν η επιλεκτικότητα (selectivity) και οι ομάδες στόχοι (target groups) ενώ η βελτίωση της απασχολησιμότητας θεωρείται ότι θα ενισχύσει την θέση των εργαζόμενων σε μια ολοένα και πιο ανταγωνιστική αγορά εργασίας.

Ήδη από τη Λευκή Βίβλο (European Commission, 1985) η βελτίωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού αναδείχτηκε σε πρώτη προτεραιότητα καθώς το πρόβλημα της ανεργίας αντιμετωπίστηκε ως διαρθρωτικό πρόβλημα τεχνολογικής υστέρησης, ακαμυνίων της αγοράς εργασίας και μειωμένης ανταγωνιστικότητας στα οποία κάθε κράτος μέλος οφείλει να παρέμβει. Με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 αποφασίστηκε η χάραξη κατ' έτος κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση, όπου κάθε κράτος-μέλος θα υποβάλλει ετήσια έκθεση για τα κυριότερα μέτρα που λαμβάνει, κατ' εφαρμογή της πολιτικής για την απασχόληση υπό το πρίσμα των κατευθυντήριων γραμμών. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (ΕΣΑ) το 1997 στο Λουξεμβούργο ανέδειξε τα ενεργητικά μέτρα που βελτιώνουν την απασχολησιμότητα των ανέργων μέσω πολιτικών κατάρτισης, εργασιακής εμπειρίας και επιδοτούμενης απασχόλησης (Luxembourg Jobs Summit, 1997) ενώ αποφασίστηκαν και οι κατευθυντήριες γραμμές για το 1998 όπου τα κράτη μέλη θα έπρεπε να προσφέρουν προγράμματα απασχόλησης υπό μορφή κατάρτισης, μετειδίκευσης και επαγγελματικής εμπειρίας, τονίζοντας την ανάγκη οι νέοι να βελτιώσουν την ικανότητα προσαρμογής στις τεχνολογικές και οικονομικές μεταβολές. Η νέα στρατηγική για την απασχόληση "Ευρώπη 2020" (European Commission, 2010) «ενώ διατηρεί την ίδια φιλοσοφία και προτεραιότητες με αυτές που είχε πριν από την κρίση, εξαφανίζονται από αυτήν

μέτρα πολιτικής απασχόλησης που συνεπάγονται υψηλό δημοσιονομικό κόστος για τις εθνικές κυβερνήσεις» (Καραμεσίνη, 2011). Βασικός πυλώνας παραμένει η βελτίωση της απασχολησιμότητας εισάγοντας όμως πιο εξειδικευμένα μέτρα που αφορούν τους νέους και συγκεκριμένα «ένα πλαίσιο απασχόλησης που θα προωθεί πολιτικές που αποσκοπούν στη μείωση της ανεργίας των νέων με την ένταξη τους στην αγορά εργασίας μέσω προγραμμάτων μαθητείας, stage και εργασιακής εμπειρίας» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2010, σ. 11).

Οι πολιτικές απασχόλησης για τους νέους που μετουσιώνονται σε συγκεκριμένα προγράμματα και που χρησιμοποιούνται πιο συχνά μπορούν να χωριστούν σε τέσσερις κατηγορίες (Caliendo & Schmidl, 2016): Κατάρτιση στην αγορά εργασίας (labour market training), βοήθεια για την αναζήτηση εργασίας και παρακολούθηση (job search assistance and monitoring), επιδοτήσεις μισθών (wage subsidies) και προγράμματα εργασίας στο δημόσιο τομέα (public sector work programs). Για τους νέους με έλλειψη εργασιακής εμπειρίας θεωρείται σημαντική η συμμετοχή τους σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας προκειμένου να αποφευχθούν οι πιθανές “παγίδες” ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού. Τα προγράμματα εργασιακής εμπειρίας παρέχουν στους συμμετέχοντες για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα την ευκαιρία να ασκήσουν ένα επάγγελμα στο εργασιακό περιβάλλον και να αποκτήσουν γενικές ή ειδικές δεξιότητες που αφορούν την εκάστοτε εργασία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2017) αναφέρεται στην ανάγκη διαθεσιμότητας ποιοτικής εργασιακής εμπειρίας για τους νέους ως ένα βασικό πυλώνα αντιμετώπισης της υψηλής ανεργίας καθώς επιτυγχάνεται «η ομαλή μετάβαση στην αγορά εργασίας καθώς βοηθούν τους νέους να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία πριν αναλάβουν σταθερή απασχόληση» (σ. 10). Ο ΟΟΣΑ (Scarpetta & Sonnet & Manfredi, 2010) αναφέρεται στην ανάγκη προώθησης του συνδυασμού εργασίας και σπουδών μέσω μαθητείας, πρακτικής άσκησης το οποίο θα διευκολύνει την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας.

Τα κράτη μέλη, βασιζόμενα στη σύσταση του Συμβουλίου της Ε.Ε που εγκρίθηκε τον Απρίλιο του 2013 μετά από πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής υιοθέτησαν μια νέα στρατηγική αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων. Η Εγγύηση για τη Νεολαία (Youth Guarantee) αποτελεί δέσμευση όλων των κρατών μελών να εξασφαλίσουν ότι «όλοι οι νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών θα λαμβάνουν προσφορά εργασίας υψηλής ποιότητας, συνεχιζόμενη εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση μέσα σε διάστημα τεσσάρων μηνών από τη στιγμή που θα μείνουν άνεργοι ή θα

αποχωρήσουν από την επίσημη εκπαίδευση» (Council of the European Union, 2013, C 120/3). Η Ε.Ε υποστηρίζει τα κράτη μέλη με στόχο την θέσπιση της Εγγύησης για τη Νεολαία στο εκάστοτε εθνικό πλαίσιο με σκοπό την εξειδίκευση του προγράμματος στις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας.

Ένα από τα βασικά ερωτήματα που προκύπτουν κατά το σχεδιασμό και την εφαρμογή τέτοιων προγραμμάτων είναι το περιεχόμενο των γνώσεων και δεξιοτήτων που οι εργαζόμενοι αποκτούν. Ο Becker (1993) διέκρινε δύο ειδών γνώσεις και δεξιότητες. Από τη μια οι επιχειρήσεις παρέχουν γνώσεις και δεξιότητες γενικού περιεχομένου όπου οι εργαζόμενοι μπορούν να τις χρησιμοποιήσουν σε όποια επιχείρηση επιλέξουν ενώ από την άλλη επιχειρήσεις παρέχουν ειδικές γνώσεις και δεξιότητες άμεσα συνδεδεμένες με την συγκεκριμένη επιχείρηση. Ο Becker (1993) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι «η κατάρτιση στο χώρο εργασίας δεν αφορά ούτε τελείως γενικές γνώσεις ούτε τελείως ειδικές γνώσεις» (σ. 40) ενώ τονίζει ότι μια επιχείρηση ζημιώνεται περισσότερο από την αναχώρηση ενός εκπαιδευμένου με ειδικές δεξιότητες επειδή ένας εξίσου επικερδής εργαζόμενος δεν μπορεί βρεθεί. Ομοίως οι εργαζόμενοι με ειδικές δεξιότητες έχουν λιγότερα κίνητρα να εγκαταλείψουν την επιχείρηση.

Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στην Ελλάδα

Οι πρώτες οργανωμένες προσπάθειες από το κράτος συνολικής ρύθμισης της έλλειψης κατάρτισης και εμπειρίας των εργαζομένων ξεκινάνε σποραδικά τη δεκαετία του 1980. Πριν την είσοδο της χώρας στην Ε.Ε, η κατάρτιση περιοριζόταν σε περιορισμένες σχολές εκπαίδευσης και επιμόρφωσης των εργαζομένων που λειτουργούσαν στο εσωτερικό των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων. Όσον αφορά τους εργαζόμενους ή ανέργους που εξέρχονταν από το εκπαιδευτικό σύστημα η επαγγελματική κατάρτιση ήταν περιορισμένη και δεν απευθυνόταν στους ανέργους με στόχο την ενδυνάμωση των επαγγελματικών τους δεξιοτήτων αλλά στους άμεσα εργαζόμενους (Δημουλάς, 2002). Από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 κι έπειτα, σταδιακά αναπτύχθηκαν κι επεκτάθηκαν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης από τις οποίες η επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων φαίνεται πως είναι η επικρατούσα πολιτική στη χώρα μας (Δημουλάς, 2002). Σύμφωνα με τον Δημουλά (2002) «η “συμπτωματική” ανάγνωση των στατιστικών δεδομένων μας δείχνει ότι

καθώς αυξάνει η ανεργία και ιδιαίτερα η μακροχρόνια ανεργία των νέων, οι οποίοι δεν στοιχειοθετούν δικαίωμα λήψης επιδομάτων ανεργίας, αυξάνει ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης στην αναπαραγωγή και ενσωμάτωση της εργασίας και ενισχύεται η βαρύτητα της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης» (σ. 99). Στα μέσα της δεκαετίας του 90, και ως απόρροια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση των νέων, το ελληνικό κράτος εισάγαγε στο νομικό της πλαίσιο ρυθμίσεις που θα απαντούσαν στο πρόβλημα της νεανικής ανεργίας και της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας ως μία από της αιτίες που το δημιουργούν.

Τα πρώτα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ή «stage» εγκαινιάστηκαν την δεκαετία του 1990 και απευθύνονταν κυρίως σε νέους έως 30 ετών τα οποία συνδέθηκαν με τις πολιτικές κατάρτισης των εργαζόμενων αποτελώντας όμως μια πιο στοχευμένη παρέμβαση ειδικότερα για νέους με σκοπό την ενίσχυση της απασχολησιμότητας των νέων μέσω της απόκτησης εμπειρίας σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Με το άρθρο 7 του νόμου 2434/1996 παρέχονταν η δυνατότητα σε νέους πτυχιούχους ηλικίας μέχρι 30 ετών να παρακολουθούν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις προγράμματα πρακτικής άσκησης για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και δεξιοτήτων, για χρονικό διάστημα από τρεις έως έξι μήνες, με την ανάληψη από τον Ο.Α.Ε.Δ. μέρους του κόστους της πρακτικής τους άσκησης. Αργότερα στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και προώθησης της απασχόλησης, στο άρθρο 20 του νόμου 2369/1998 αναφέρεται ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. σε συνεργασία με φορείς του δημοσίου, συμπεριλαμβανομένων των επιχειρήσεων και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης σε επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, σε Ν.Π.Ι.Δ., σε πιστοποιημένα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, σε Α.Ε.Ι. - Τ.Ε.Ι. και σε ιδιωτικές επιχειρήσεις, προχωρά στην «υλοποίηση προγραμμάτων απόκτησης εργατικής εμπειρίας άνεργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτων Λυκείου» (άρθρο 20, παρ. 15). Ενώ τα πρώτα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αφορούσαν απόφοιτους Α.Ε.Ι – Τ.Ε.Ι στη συνέχεια υπήρξαν προγράμματα όλων των κατηγοριών των νέων που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων οι εργοδότες επιδοτούνται ως προς το μισθολογικό ή ασφαλιστικό κόστος των συμμετεχόντων ώστε να αποκτήσουν κίνητρο πρόσληψης νέων ανέργων. Το 2007 το Υπουργείο Εργασίας καταρτίζει το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση των Νέων (2007 – 2013) στα πλαίσια της πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής “Ευκαιρίες για τους Νέους” το οποίο αφορούσε νέους

άνεργους και κυρίως αυτούς με χαμηλά τυπικά προσόντα. Οι βασικές κατηγορίες παρεμβάσεων αφορούσαν την ενίσχυση των συστημάτων μαθητείας και πρακτικής άσκησης, τη θέσπιση συστηματικών προγραμμάτων μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία (κυρίως stage), ώστε να υποστηριχθεί η απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας, καθώς και την προώθηση της επιχειρηματικότητας. Συνολικά, μεταξύ 1999 και 2009 προκηρύχθηκαν 184.011 θέσεις σε προγράμματα εργασιακής εμπειρίας, εκ των οποίων το 57% για προγράμματα που απευθύνονταν αποκλειστικά στον δημόσιο τομέα, το 16% σε προγράμματα που απευθύνονταν αποκλειστικά στον ιδιωτικό τομέα, ενώ το 27% σε προγράμματα που απευθύνονταν και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα (Ιωαννίδης, 2012, 352). Αναφορικά με τα συγκεκριμένα προγράμματα ο Κουτρούκης (2009) αναφέρει πως «όπως τόσα και τόσα άλλα κοινοτικά προγράμματα τα Stage στρεβλώθηκαν από το ελληνικό κράτος και οδήγησαν στην κάλυψη των αναγκών του δημοσίου σε εργατικά χέρια, ενώ κάπου στην πορεία οι πρακτικά ασκούμενοι αναβαπτίστηκαν ‘‘απασχολούμενοι’’».

Το 2010 προκηρύσσεται από τον ΟΑΕΔ νέο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 άνεργους 16-24 ετών, νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, με την περίοδο πρακτικής άσκησης σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα να κυμαίνεται από 6 μέχρι 12 μήνες. Ο στόχος αυτός μειώθηκε το 2011 σε 5.000 άνεργους, επειδή «η ζήτηση για το πρόγραμμα αποδείχθηκε χαμηλή για μία σειρά από παράγοντες, όπως: α) η προτίμηση των εταιρειών να απασχολήσουν μεγαλύτερα άτομα ηλικίας 25-30 ετών β) η βαθιά ύφεση που έκανε τις επιχειρήσεις απρόθυμες για πρόσληψη ασκούμενων γ) η ταυτόχρονη υλοποίηση δύο άλλων προγραμμάτων απασχόλησης των νέων, τα πλεονεκτήματα των οποίων ήταν πιο γνωστά στους άνεργους και τις επιχειρήσεις» (Καραμεσίνη, 2017, σ. 180). Αναφορικά με τα αποτελέσματα του προγράμματος στον τομέα της εργασιακής ένταξης, μόνο το 13,4% των ωφελούμενων δέχτηκε πρόταση για σύναψη σύμβασης απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος, ενώ μόνο το 16% των εταιρειών του πρώτου σταδίου απασχόλησε τους ασκούμενους μετά το πέρας της πρακτικής άσκησης (EEO Group, 2013).

Το 2013 το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης υπέβαλε στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Εθνικό Σχέδιο Δράσης Εγγύησης για τη Νεολαία (Δεκέμβριος 2013) καθώς και επικαιροποιημένο Σχέδιο Δράσης

(ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α, Μάιος 2014)⁷ συμπεριλαμβανομένων μια σειρά από προγράμματα (κατάρτιση, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, στήριξη επιχειρηματικότητας) για τη διευκόλυνση της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας και στοχεύοντας ιδιαίτερα σε νέους ηλικίας 15-24 που βρίσκονται εκτός εργασίας, εκπαίδευσης ή μαθητείας. Οι παρεμβάσεις που αποφασίστηκαν αφορούσαν την απόκτηση βασικών προσόντων μέσω της επανένταξης τους στην εκπαίδευση, την παροχή κατάλληλων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ή μαθητείας, την απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας και την παροχή ευκαιριών για αυτοαπασχόληση, με στόχο την μακροπρόθεσμη βελτίωση της απασχολησιμότητας τους⁸. Κεντρικός άξονας παρέμβασης της «Εγγύησης για τη Νεολαία» αποτελούν οι δράσεις απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, με προτεραιότητα την ανάσχεση της ανεργίας των νέων και την προώθηση της απασχολησιμότητας με στόχο τη μείωση του χρόνου μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό προβλέπονταν μια σειρά από πρωτοβουλίες οι οποίες εκτείνονταν μέχρι το 2017 και αφορούσαν είτε τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για νέους μέσω της επιδότησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους είτε τη δημιουργία προγράμματος «Επιταγής εισόδου» στην αγορά εργασίας που συνδυάζει την κατάρτιση με την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Τέλος προβλέπονταν δράσεις που αφορούσαν την αξιοποίηση του θεσμού της πρακτικής άσκησης προκειμένου να προωθηθεί η δημιουργία θέσεων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και την αύξηση της απασχολησιμότητας των νέων.

Η βασική κριτική που ασκείται στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αλλά και εν γένει στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αφορά την μεταστροφή τους σε προγράμματα που τείνουν να εξυπηρετούν παθητικούς σκοπούς

⁷ Προς υποστήριξη των «Εγγυήσεων για τη νεολαία» παρασχέθηκε σημαντική χρηματοδότηση από την ΕΕ μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) και της Πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων (ΠΑΝ). Η ΠΑΝ ξεκίνησε το 2013 με χρηματοδοτικούς πόρους 6,4 δισ. € και με σκοπό να παράσχει –για πρώτη φορά– άμεση και στοχευμένη υποστήριξη στην εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης νεολαία που διέμενε σε περιφέρειες με ποσοστά ανεργίας των νέων υψηλότερα από 25% (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016).

⁸ Βασικός στόχος όπως διατυπώθηκε στο επίσημο κείμενο ήταν η «ποιοτική προσφορά» για εκπαίδευση, κατάρτιση ή απασχόληση, μια προσφορά η οποία θα βασίζεται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης του νέου και θα αξιοποιεί ή θα εξελίσσει τα προσόντα του και τις δεξιότητες του προκειμένου να διασφαλιστεί η απασχολησιμότητα του μακροπρόθεσμα εντός 4 μηνών από την έξοδό του από τα τυπικά συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης» (σ. 32).

(κοινωνικές/προνοιακές πολιτικές) μέσα από ενεργητικές πολιτικές όπου βασικός σκοπός είναι η καταπολέμηση της «φτώχειας» και της περιθωριοποίησης (Γράβαρης, 1991) και όχι σαν πολιτικές αντιμετώπισης των αιτιών της ανεργίας. Επιπλέον σύμφωνα με τους Λιντζέρη & Γούλα (2017) τα προγράμματα κατάρτισης και εργασιακής εμπειρίας χαρακτηρίζονται ως μια «λανθάνουσα επιδοματική πολιτική ανέργων, μέσο τεχνητής μείωσης των ποσοστών ανεργίας, διάυλος για τη διάδοση και την εδραίωση ευέλικτων μορφών απασχόλησης, εργαλείο εξυπηρέτησης επιχειρηματικών ομάδων διά της εξασφάλισης απλήρωτης εργασίας με πρόσχημα την πρακτική άσκηση ή την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας» (σ.15).

Συμπεράσματα 3^{ου} Κεφαλαίου

Στο παρόν Κεφάλαιο αναφερθήκαμε στην εργασιακή εμπειρία και την σημασία της για την μετάβαση των νέων στην απασχόληση. Η εργασιακή εμπειρία περιλαμβάνει είτε γνώσεις και δεξιότητες γενικές ή ειδικές είτε στάσεις, αξίες και πρότυπα του κόσμου της εργασίας. Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας θεωρείται ότι κατανέμει την ανεργία σε βάρος των νέων αφού αποτελεί παράγοντα χαμηλής παραγωγικότητας των εργαζομένων. Έτσι οι επιχειρήσεις θέλοντας να αποφύγουν το χρόνο προσαρμογής και κατάρτισης προτιμάνε εργαζόμενους με εργασιακή εμπειρία. Έτσι δημιουργείται ένας φαύλος κύκλος ‘‘όχι εμπειρία όχι εργασία-όχι εργασία όχι εμπειρία’’.

Ένα ακόμα στοιχείο της ανάλυσης αφορά τις καλύτερες επιδόσεις των νέων στην αγορά εργασίας οι οποίοι συνδυάζουν εκπαίδευση με εργασία. Ωστόσο μελέτες επισημαίνουν ότι πολλές ώρες εργασίας κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης μπορεί να έχει αρνητικές επιδράσεις.

Στην Ελλάδα η σχετική βιβλιογραφία καθώς και τα στατιστικά στοιχεία αναφορικά εργασιακή εμπειρία είναι ελλιπή. Από την ανάλυση των λιγοστών στοιχείων προκύπτουν τα εξής:

- Η πρώτη επαφή των νέων με την αγορά εργασίας γίνεται σε μεγάλη ηλικία (22 ετών) με παραπάνω από τους μισούς να μην έχουν προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.
- Οι νέοι στην Ελλάδα σπάνια συνδυάζουν τις σπουδές τους με εργασία κατατάσσονται την Ελλάδα στο μοντέλο ‘‘πρώτα σπουδές – μετά εργασία’’ (study first, then work).
- Οι νέοι που συνδυάζουν σπουδές με εργασία εμφανίζουν μικρότερα ποσοστά ανεργίας όχι όμως απαραίτητα ποιοτικότερες θέσεις εργασίας.
- Παρατηρείται μείωση των νέων ανέργων δηλαδή των ανέργων χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία κυρίως λόγω της αύξησης των απολύσεων.

Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας προσπαθούν να απαντήσουν στο έλλειμμα εργασιακής εμπειρίας. Παρόλα αυτά από την εμπειρία των προηγούμενων προγραμμάτων η αποτελεσματικότητά τους κρίνεται ιδιαίτερα χαμηλή.

Κεφάλαιο 4. Το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας

Το πρόγραμμα «Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για 13.000 άνεργους νέους ηλικίας 18-24 και 25-29, τεσσάρων μηνών σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ» προκηρύχθηκε τον Αύγουστο του 2016 από τον Ο.Α.Ε.Δ. Υπεύθυνος φορέας για τη διαχείριση και παρακολούθηση του προγράμματος ήταν η Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» ενώ ως Δικαιούχος φορέας οριζόταν ο Ο.Α.Ε.Δ. (άρθρο 3 της Κ.Υ.Α. αριθμ. 35453/702/1.8.2016, ΦΕΚ Β' 2425/05-08-2016). Η δράση εντασσόταν στα πλαίσια του εθνικού σχεδίου Εγγύηση για τη Νεολαία και στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση 2014-2020» όπου συγχρηματοδοτείται από την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ). Ο συνολικός προϋπολογισμός της δράσης ανερχόταν στο ποσό των 23.105.275 ευρώ εκ των οποίων:

17.115.000 για το πρόγραμμα νέων ηλικίας 18 - 24

5.990.275 για το πρόγραμμα νέων ηλικίας 25 - 29

Βασικός στόχος του προγράμματος ήταν η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στο τομέα εξειδίκευσης του κάθε νέου μέσω της συμμετοχής τους σε πραγματικές συνθήκες εργασιακού περιβάλλοντος, με σκοπό την βελτίωση της απασχολησιμότητας «προκειμένου να διευκολυνθεί η είσοδός τους στην αγορά εργασίας» (ΟΑΕΔ, 2016b, σ. 1) η οποία δυνητικά θα καταλήγει στην μετάβαση σε μόνιμες θέσεις εργασίας. Ο σκοπός του προγράμματος πηγάζει από τη διατύπωση του προβλήματος από τον ΟΑΕΔ αναφέροντας ότι «από την μια μεριά οι άνεργοι νέοι, ηλικίας 18-24 ετών, απόφοιτοι δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι στερούνται εργασιακής εμπειρίας αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας ενώ από την άλλη μεριά οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα συναντούν δυσκολίες στην πρόσληψη νέου σε ηλικία προσωπικού, εξαιτίας της έλλειψης εμπειρίας τους» (ΟΑΕΔ, 2016b, σ. 2). Επομένως τέτοια προγράμματα θέτουν ως κεντρικό στόχο να αποτελέσουν γέφυρα μεταξύ ανεργίας και αγοράς εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ, στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι εγγεγραμμένοι άνεργοι ανά ηλικιακή κατηγορία κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2016 στο οποίο υλοποιήθηκε το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Πίνακας 7. Εγγεγραμμένοι άνεργοι στον ΟΑΕΔ ανά ηλικιακή κατηγορία, Μάιος 2016

	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Μεταβλητή		
Ηλικία		
15-19	7.068	0,86
20-24	59.446	7,23
25-29	105.437	12,83
30-44	330.767	40,26
45-54	188.263	22,91
55-64	118.394	14,41
65+	12.298	1,50
Σύνολο	821.673	100

Πηγή: ΟΑΕΔ (2016ς), Μάιος 2016

Η ηλικιακή ομάδα «30-44 ετών» συγκεντρώνει τον μεγαλύτερο αριθμό ανέργων, ενώ η δεύτερη πολυπληθέστερη ηλικιακή ομάδα σε αριθμό ανέργων είναι η ηλικιακή ομάδα «45-54 ετών». Οι ηλικιακές κατηγορίες που απευθύνεται το πρόγραμμα εμφανίζουν ποσοστό 7 % και 12 %.

Το πρόγραμμα απευθυνόταν σε άνεργους αποφοίτους δευτεροβάθμιας (Γενικού Λυκείου, Επαγγελματικού Λυκείου, ΕΠΑΣ) και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ, ΤΕΙ), που παρέμεναν εκτός αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Οι ωφελούμενοι θα έπρεπε να ήταν οικονομικά ανενεργοί πολίτες (με την προϋπόθεση εγγραφή τους στα μητρώα ανεργίας) ή άνεργοι, Έλληνες πολίτες ή πολίτες άλλου κράτους μέλους της ΕΕ ή ομογενείς με δικαίωμα διαμονής και απασχόλησης στη χώρα μας ή πολίτες τρίτων χωρών με άδεια διαμονής για εξαρτημένη εργασία τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί το πρόγραμμα. Επίσης δεν θα έπρεπε να είναι φοιτητές ή σπουδαστές ούτε να έχουν περισσότερες από 100 ημέρες ασφάλισης σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό φορέα (εξαιρούνταν οι ημέρες ασφάλισης λόγω πρακτικής άσκησης και μαθητείας). Το πρόγραμμα παρείχε τη δυνατότητα τετράμηνης απασχόλησης δίνοντας προτεραιότητα σε μακροχρόνια άνεργους και

γονείς ανηλίκων. Συνολικά οι ωφελούμενοι ήταν 13.000 άνεργοι νέοι ηλικίας από 18 μέχρι 29 ετών, εκ των οποίων:

- 10.000 ηλικίας 18 έως 24
- 3.000 ηλικίας 25-29⁹

Η τοποθέτηση των ωφελούμενων στις επιχειρήσεις θα γινόταν «σε θέσεις του τομέα της ειδίκευσης τους με βάση τον τίτλο σπουδών τους ή/και σύμφωνα με το Ατομικό Σχέδιο Δράσης που έχουν καταρτίσει με τον εργασιακό σύμβουλο του ΟΑΕΔ» (ΟΑΕΔ, σ. 2). Για να επιτευχθεί ο στόχος της αντιστοίχισης μεταξύ προσφερόμενης και ζητούμενης ειδικότητας και της τοποθέτησης των ανέργων οι επιχειρήσεις θα επέλεγαν τις ειδικότητες που επιθυμούσαν από το μητρώο ανέργων και με αυτοματοποιημένο τρόπο θα προέκυπταν οι ωφελούμενοι που αντιστοιχούν στις θέσεις.

Η εργασία θα παρέχόταν στο χώρο του εργοδότη και θα αποτελούσε εξάωρη απασχόληση (εντός του ωραρίου 7.00 – 21.00) πέντε μέρες την εβδομάδα ενώ η αμοιβή ορίστηκε σε καθαρή ημερήσια αποζημίωση 18 ευρώ στους ωφελούμενους ηλικίας 18-24 ετών και σε 21 ευρώ στους ωφελούμενους ηλικίας 25-29 ετών ενώ παρέχόταν από τον ΟΑΕΔ η κάλυψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στον ΕΟΠΥΥ. Τέλος ο ΟΑΕΔ θα πραγματοποιούσε επιτόπιους ελέγχους προκειμένου να ελεγχθεί αν ο πάροχος τηρεί τους όρους του προγράμματος.

Αναφορικά με τις επιχειρήσεις, κάθε επιχείρηση ή εργοδότης θα μπορούσε να ενταχθεί στο πρόγραμμα για έναν έως και 10 ασκούμενους ανάλογα με το προσωπικό που απασχολεί με την προϋπόθεση να μην έχει προβεί σε μείωση του προσωπικού μέσω καταγγελίας σύμβασης (απόλυση χωρίς αντικατάσταση) στο χρονικό διάστημα των 30 ημερολογιακών ημερών που προηγούνται της ημερομηνίας υποβολής της αίτησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος. Επιπρόσθετα στο πρόγραμμα δεν εντάσσονταν επιχειρήσεις με συγκεκριμένο αντικείμενο δραστηριότητας (νυχτερινά κέντρα, telemarketing, εποχικές επιχειρήσεις). Σε κάθε επιχείρηση θα οριζόταν υπεύθυνος - επιβλέπων (εργοδότης ή άλλος εργαζόμενος), «ο οποίος απασχολείται με σχέση πλήρους και εξαρτημένης εργασίας, και διαθέτει συναφή τίτλο σπουδών με την ειδικότητα του ασκούμενου ή συναφή άδεια άσκησης επαγγέλματος ή τουλάχιστον 2

⁹ Η ηλικιακή κατηγορία 25-29 εμφανίζει υψηλή συχνότητα εγγεγραμμένων ανέργων (Πίνακας 7) και ως εκ τούτου το εύρος κάλυψης για την συγκεκριμένη κατηγορία είναι περιορισμένο.

χρόνια εργασιακής εμπειρίας στο αντικείμενο όπου θα εκπαιδευτεί ο ασκούμενος» (ΟΑΕΔ, σ. 3).

Με την ολοκλήρωση της τετράμηνης Εργασιακής Εμπειρίας, οι πρακτικά ασκούμενοι θα είχαν την δυνατότητα να συμμετάσχουν σε πρόγραμμα επιδότησης θέσεων εργασίας διάρκειας οκτώ μηνών. Συγκεκριμένα προκηρύχθηκε το Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.459 ανέργων ηλικίας 18-24 ετών (ΦΕΚ2425/Β/5-8-2016) και το Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 1.295 ανέργων νέων, ηλικίας 25-29 ετών (ΦΕΚ 2272/Β/04-07-2017). Τα συγκεκριμένα προγράμματα περιλάμβαναν την επιχορήγηση επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων εγγεγραμμένων στα μητρώα του ΟΑΕΔ που συμμετείχαν στο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Συγκεκριμένα οι επιχειρήσεις επιχορηγούνται για κάθε άτομο που υπάγεται στο πρόγραμμα από την ημερομηνία πρόσληψής του και για χρονικό διάστημα οκτώ (8) μηνών. Η επιχορήγηση για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης ανέρχεται στο ποσό των 14,40 € και όχι πέραν των 25 ημερών το μήνα. Το ποσό επιχορήγησης καλύπτει τμήμα του μισθολογικού ή/και μη μισθολογικού κόστους και δεν υπερβαίνει το ποσό των 2.880 ευρώ για το σύνολο της πράξης για κάθε ωφελούμενο.

Βασική μέριμνα για το Υπουργείο Εργασίας, αποτελούσαν τα ποιοτικά χαρακτηριστικά των προγραμμάτων τα οποία θα έχουν μακροπρόθεσμα οφέλη στους συμμετέχοντες. Στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων του 2015 αναφέρεται ότι πρώτη μέριμνα αφορά η «βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης και κατάρτισης ενώ ειδικότερα τα προγράμματα κατάρτισης στο χώρο εργασίας θα πρέπει να είναι ευθυγραμμισμένα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας» (σ. 49). Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2016) η καινοτομία των νέων προγραμμάτων είναι ότι «ξεκινούν από την προσφορά θέσεων και αντικειμένων εργασίας για πρακτική άσκηση από τις επιχειρήσεις ώστε να «κουμπώσει» ο ΟΑΕΔ τους ανέργους με τις θέσεις πρακτικής άσκησης. Δηλαδή να αντιστοιχεί η θέση εργασίας στον κατάλληλο εργαζόμενο. Αυτό σημαίνει πλήρη σύζευξη με ποιοτικούς όρους». Με αυτό το τρόπο σύμφωνα με τους αρμόδιους αποφεύγονται οι παθογένειες των παλιότερων προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (π.χ. προγράμματα stage) τα οποία στόχευαν κυρίως στην κάλυψη βραχυπρόθεσμων αναγκών κυρίως στο δημόσιο τομέα χωρίς να προσφέρεται η κατάλληλη εμπειρία στους συμμετέχοντες. Στόχος δηλαδή είναι η αποφυγή προγραμμάτων που θα προσφέρουν κατάρτιση σε οριζόντιες δεξιότητες χαμηλής παραγωγικότητας αλλά προγράμματα

που θα προσφέρουν κάθετες εξειδικευμένες δεξιότητες ανάλογα με τον τομέα εξειδίκευσης των εργαζόμενων.

Στατιστικά στοιχεία υλοποίησης του Προγράμματος

Για την ποσοτική αποτίμηση υλοποίησης του Προγράμματος, αξιοποιήθηκαν δημοσιευμένα στατιστικά στοιχεία από τον ΟΑΕΔ καθώς στατιστικά στοιχεία που μας δόθηκαν για τους σκοπούς της εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ (2016a) η κατανομή των θέσεων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στον ιδιωτικό τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ αφορούσε τις παρακάτω επαγγελματικές ειδικότητες:

- Απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές (37,29%)
- Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα (28,79%)
- Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα (17,36%)
- Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα (7,91%)
- Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα (5,12%)
- Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι) (2,15%)

Η παραπάνω κατανομή η οποία διαμορφώθηκε από την ζήτηση θέσεων εργασίας απο τις επιχειρήσεις συνάδει με τα ποσοστά κενών θέσεων εργασίας που εμφανίζονται την περίοδο υλοποίησης του προγράμματος. Σύμφωνα με την έρευνα του ΕΙΕΑΔ (2015) ο κλάδος με τις περισσότερες κενές θέσεις είναι το Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο ενώ ακολουθούν οι κλάδοι της Μεταποίησης και των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων.

Αναφορικά με την υλοποίηση του Προγράμματος, στον Πίνακα 8 που ακολουθεί αποτυπώνονται τα βασικά στατιστικά στοιχεία της πορείας υλοποίησης του Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας, από την έναρξη του έως 31/03/2017.

Πίνακας 8. Βασικά στατιστικά στοιχεία με αναφορά στην πορεία υλοποίησης του φυσικού αντικειμένου της πράξης: «Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για νέους 18-24 και 25-29 ετών», (έως 31/03/2017).

Ομάδα ωφελοúμενων	Αριθμός προκηρυχθεισών θέσεων	Αριθμός δυνατικά ωφελοúμενων ¹⁰	Αριθμός δυνατικά ωφελοúμενων στην σχετική λίστα που κλήθηκαν από τον ΟΑΕΔ	Αριθμός ωφελοúμενων που ακύρωσαν την συμμετοχή τους	Αριθμός συστατικών σημειωμάτων που εκδόθηκαν	Αριθμός ωφελοúμενων που υπέγραψαν συμφωνητικό με πάροχο
Άνεργοι ηλικίας 18-24 ετών	10.000	44.795	15.475	15.606	4.276	1.845
Άνεργοι ηλικίας 25-29 ετών	3.000	33.022	22.841	20.203	2.638	971

Πηγή: Αδημοσίευτα στοιχεία του ΟΑΕΔ που μας δόθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας

Από την επισκόπηση των στοιχείων του Πίνακα 8 διαπιστώνεται ότι το υπό αξιολόγηση Πρόγραμμα έτυχε πολύ μικρής αποδοχής μεταξύ των νέων ανέργων και των δύο ηλικιακών κατηγοριών, καθώς για τις προκηρυχθείσες 13.000 θέσεις, από τους 77.817 δυνατικά ωφελοúμενους μόλις οι 2.816 υπέγραψαν συμφωνητικό με πάροχο. Επίσης σύμφωνα με αδημοσίευτα στοιχεία του ΟΑΕΔ για τους άνεργους ηλικίας 18-24 ετών από τα 1.845 συμφωνητικά ακυρώθηκαν 50 με ευθύνη του παρόχου και 77 με ευθύνη του ωφελοúμενου ενώ για τους άνεργους ηλικίας 25-29 ετών ακυρώθηκαν 46 και 68 συμφωνητικά αντίστοιχα. Στη συνέχεια στο Πίνακα 9 παρουσιάζονται τα συμφωνητικά που υπεγράφησαν οι ωφελοúμενοι με τους παρόχους ανά ομάδα ωφελοúμενων και Διοικητική Περιφέρεια.

¹⁰ Αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων που εντάσσονται στην αντίστοιχη ηλικιακή κατηγορία και πληρούν τα κριτήρια συμμετοχής στο πρόγραμμα.

Πίνακας 9. Συμφωνητικά ανά Διοικητική Περιφέρεια και ηλικιακή κατηγορία ωφελούμενων

Περιφέρεια	Ομάδα ωφελούμενων	
	Άνεργοι ηλικίας 18-24 ετών	Άνεργοι ηλικίας 25-29 ετών
Αττικής	225	142
Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκ	173	84
Αιγαίου	71	15
Δυτικής Ελλάδος	179	100
Μακεδονίας	106	76
Ηπείρου	171	78
Θεσσαλίας	276	165
Κεντρικής Μακεδονίας	307	174
Ιόνιων Νήσων	18	5
Νότιου Αιγαίου	21	1
Κρήτης	80	44
Πελοποννήσου	146	74
Στερεάς Ελλάδος	72	13
Σύνολο	1.845	971

Πηγή: Αδημοσίευτα στοιχεία του ΟΑΕΔ που μας δόθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας

Οι περιφέρειες με τα περισσότερα συμφωνητικά είναι η Κεντρική Μακεδονία, η Θεσσαλία και η Αττική ενώ με τα λιγότερα το Νότιο Αιγαίο, Ιόνιοι Νήσοι και Στερεά Ελλάδα.

Στον Πίνακα 10 που ακολουθεί παρουσιάζεται η κατανομή των αιτήσεων και των θέσεων που υποβλήθηκαν ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα του ΟΑΕΔ από επιχειρήσεις και για τα δύο προγράμματα ανά ηλικιακή ομάδα και Περιφέρεια.

Πίνακας 10. Κατανομή των αιτήσεων και των θέσεων που υποβλήθηκαν ηλεκτρονικά στην πλατφόρμα του ΟΑΕΔ

Περιφέρεια	Πάροχοι	
	Αριθμός αιτούμενων θέσεων άνεργους ηλικίας 18-24 ετών (Αιτήσεις παρόχων)	Αριθμός αιτούμενων θέσεων άνεργους ηλικίας 25-29 ετών (Αιτήσεις παρόχων)
Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκ	1.048 (862)	291 (340)
Αττικής	2.133 (1.246)	320 (485)
Βόρειου Αιγαίου	284 (245)	49 (53)
Δυτικής Ελλάδος	1.344 (1.039)	415 (502)
Δυτικής Μακεδονίας	534 (461)	247 (282)
Ηπείρου	997 (803)	319 (400)
Θεσσαλίας	1.574 (1.203)	509 (648)
Ιόνιων Νήσων	93 (80)	26 (28)
Κεντρικής Μακεδονίας	2.628 (1.881)	557 (759)
Κρήτης	815 (614)	238 (309)
Νότιου Αιγαίου	146 (106)	24 (35)
Πελοποννήσου	744 (586)	273 (334)
Στερεάς Ελλάδος	300 (232)	44 (48)
Σύνολο	12.640 (9.358)	3.312 (4.223)

Πηγή: Αδημοσίευτα στοιχεία του ΟΑΕΔ που δόθηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας

Όπως διαπιστώνεται από την επισκόπηση του Πίνακα 11, συνολικά 13.581 επιχειρήσεις εκδήλωσαν ενδιαφέρον για το πρόγραμμα προσφέροντας 15.952 θέσεις εργασίας. Η αναλογία που προκύπτει φανερώνει ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις αιτήθηκαν για έναν ωφελούμενο γεγονός που μαρτυράει το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων που απευθύνεται το πρόγραμμα. Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

συγκεντρώνει το 19.9% των αιτούμενων θέσεων. Ακολουθεί η Περιφέρεια Θεσσαλίας η οποία συγκεντρώνει το 13.0 % ενώ η Περιφέρεια Αττικής συγκεντρώνει το 15.37%. Λιγότερη συμμετοχή συγκέντρωσαν οι Περιφέρειες Ιόνιων Νήσων (0.74%), η Περιφέρεια Νότιου Αιγαίου (1.0%) και η Περιφέρεια Βόρειου Αιγαίου (2.0%).

Β ΜΕΡΟΣ - ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

Σκοπός της εμπειρικής έρευνας

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται την περίπτωση των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας του ΟΑΕΔ τα οποία εντάσσονται στις κρατικές πολιτικές απασχόλησης έχοντας ως στόχο την προστασία των νέων έναντι του κινδύνου της ανεργίας. Το βασικό ερευνητικό ερώτημα αφορά τον ρόλο των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για την ένταξη των νέων στην απασχόληση. Θέτοντας τον συγκεκριμένο προβληματισμό προκύπτουν μια σειρά από επιμέρους ερωτήματα. Πώς λειτουργούν τα εν λόγω προγράμματα και ποιος ο βαθμός αποτελεσματικότητάς τους; Αποτελούν σκαλοπάτι για την μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας; Ποια είναι τα κίνητρα συμμετοχής των ιδιωτικών επιχειρήσεων; Ποιο είναι το περιεχόμενο της εργασιακής εμπειρίας που προσφέρουν οι επιχειρήσεις μέσω των προγραμμάτων αυτών; Σε τελική ανάλυση βασικός σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση του βαθμού συμβολής των συγκεκριμένων προγραμμάτων στην ένταξη των νέων στην απασχόληση και αν τελικά επιτυγχάνουν να μειώσουν την νεανική ανεργία. Για το σκοπό της έρευνας επιλέχθηκε η μελέτη περίπτωσης του Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας για νέους που υλοποιήθηκε τη περίοδο 2016 - 2017, με στόχο τη βαθύτερη εξέταση της ποιότητας του προγράμματος αναδεικνύοντας τα δυνατά και αδύναμα σημεία και ευελπιστώντας να δώσουμε απαντήσεις στα ερωτήματα που θέσαμε. Η επιλογή του συγκεκριμένου προγράμματος έγινε για τους εξής λόγους. Πρώτον αποτελεί το πιο πρόσφατο πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και ως εκ τούτου η πρόσβαση σε υλικό και πληροφοριοδότες θα ήταν ευκολότερη. Δεύτερον παρατηρείται κενό από σχετικές αξιολογήσεις του συγκεκριμένου προγράμματος. Τρίτον το συγκεκριμένο πρόγραμμα εντάσσεται στην κατηγορία ενός νέου κύκλου πολιτικών απασχόλησης με τους υπεύθυνους σχεδιασμού να διατείνονται ότι παθογένειες του παρελθόντος έχουν διορθωθεί ενώ δίνεται προτεραιότητα στην ποιοτική σύζευξη θέσεων εργασίας με το αντικείμενο/ειδικότητα των ωφελούμενων.

Μεθοδολογία – Διαδικασία της έρευνας

Για τη διερεύνηση του βασικού ερωτήματος σχεδιάστηκε αρχικά η διακίνηση ερωτηματολογίων σε συνεργασία με τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ σε επιχειρήσεις και ωφελούμενους του προγράμματος. Για το σκοπό αυτό καταρτίσαμε δύο ερωτηματολόγια (βλέπε Παράρτημα II), ένα για τους ωφελούμενους και ένα για τις επιχειρήσεις, τα οποία και συμφωνήθηκαν με τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Μετά τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων προσβλέπαμε στη διενέργεια συμπληρωματικών συνεντεύξεων βάθους με φορείς εργοδοτών και εργαζομένων. Στην πορεία δεν ευοδώθηκε η διακίνηση των ερωτηματολογίων καθώς τέθηκε από τον ΟΑΕΔ ζήτημα παραβίασης απορρήτου και προσωπικών δεδομένων. Ως εναλλακτική διαδικασία αποφασίστηκε η αποστολή ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων μέσω του δημοσιευμένου καταλόγου των επιχειρήσεων ώστε να συγκεντρώσουμε κάποιες ενδεικτικές πληροφορίες χωρίς να φιλοδοξούμε σε μεγάλη απόκριση αφού το βασικότερο μειονέκτημα της συγκεκριμένης μεθόδου είναι ο χαμηλός βαθμός αποκρισιμότητας. Παράλληλα ενεργοποιήσαμε τη διαδικασία συνεντεύξεων βάθους ανεξάρτητα από τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων.

Σχετικά με την ποσοτική έρευνα, τα ερωτηματολόγια για τις επιχειρήσεις περιλάμβαναν 21 ερωτήσεις ενώ των ωφελούμενων 31 ερωτήσεις. Χρησιμοποιήθηκαν ερωτήσεις πραγματολογικές, γνώσεων και απόψεων είτε πολλαπλής επιλογής είτε ανοικτού τύπου. Συνολικά στάλθηκαν 100 ερωτηματολόγια σε επιχειρήσεις στα οποία ανταποκρίθηκαν οι 16. Η πρώτη αποστολή έγινε την Τετάρτη 28 Νοεμβρίου 2018 ενώ υπήρξε και υπενθυμιστικό μήνυμα την Δευτέρα 10 Δεκεμβρίου 2018.

Σχεδιάστηκε η διεξαγωγή συνεντεύξεων με φορείς εργοδοτών και εργαζομένων με βάση την αντιπροσωπευτικότητα των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα καθώς και ωφελούμενων επιχειρήσεων και ανέργων. Συνολικά πραγματοποιήθηκαν 17 συνεντεύξεις βάθους με: Έξι επιχειρήσεις (τέσσερις υπεύθυνοι προσωπικού και δύο ιδιοκτήτες εκ των οποίων τέσσερις γυναίκες και δύο άνδρες όλοι τους μέσης ηλικίας) που διεξήχθησαν στα γραφεία της εκάστοτε επιχείρησης. Η επιλογή του δείγματος έγινε στην περιοχή της Αττικής για λόγους ευκολίας (κόστος – χρόνος) μέσα από τη δημοσιευμένη λίστα του ΟΑΕΔ των επιχειρήσεων που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα. Τέσσερις με ωφελούμενους που αποτελούνται από γυναίκες ηλικίας 26, 28, 31 και 27 ετών, τριτοβάθμιας

εκπαίδευσης. Για την επιλογή του δείγματος των ωφελούμενων επιλέχθηκε η μέθοδος της χιονοστιβάδας. Οι συνεντεύξεις διενεργήθηκαν είτε σε δημόσιο χώρο είτε μέσω τηλεφώνου καθώς δύο από τους τέσσερις ωφελούμενους βρίσκονταν εκτός Αττικής. Πέντε με εκπροσώπους εργοδοτών-εργαζομένων αφού δεν κατέστη δυνατή η διενέργεια συνεντεύξεων με όλους τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων παρά μόνο με τον ΣΕΒ, την ΓΣΕΒΕΕ και την ΓΣΕΕ ενώ από τους εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων σε δευτεροβάθμιο επίπεδο διενεργήθηκαν συνεντεύξεις με την ΠΟΣΠΣ και την ΠΟΕΕΤ. Τέλος δύο συνεντεύξεις με εκπροσώπους των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ και συγκεκριμένα με την Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης και την Διεύθυνση Εργατικού Δυναμικού.

Για την παραγωγή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των ποιοτικών συνεντεύξεων και συγκεκριμένα των ημι-δομημένων συνεντεύξεων που συνίστατο σε σχετικά ανεπίσημο ύφος, στην ύπαρξη από μεριάς ερευνητή κάποιων γενικών θεματικών όπου μέσω αυτών προωθείται μια συζήτηση από την οποία προκύπτουν και πιο συγκεκριμένα ερωτήματα αφού ο ερωτώμενος αφήνεται να αναπτύσσει τις σκέψεις του. Η συγκεκριμένη μέθοδος παραγωγής δεδομένων έχει ως αφετηρία την θέση ότι «η γνώση, οι απόψεις, οι αντιλήψεις, οι ερμηνείες, οι εμπειρίες και οι διαδράσεις των ανθρώπων συνιστούν σημαντικές ιδιότητες της κοινωνικής πραγματικότητας» (Mason, 2002, σελ.78).

Το σύνολο των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε κατά το διάστημα Νοέμβριος - Δεκέμβριος 2018. Όλες οι συνεντεύξεις έγιναν έπειτα από τηλεφωνική επικοινωνία κατά την οποία ο ερωτώμενος ενημερωνόταν για το στόχο της έρευνας και τους λόγους για τους οποίους επιλέχθηκε για τη συνέντευξη. Οι συνεντεύξεις είχαν διάρκεια από 20 έως 60 λεπτά. Οι περισσότερες συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν αφού νωρίτερα οι ερωτώμενοι είχαν ενημερωθεί για το απόρρητο των πληροφοριών, το σκοπό της έρευνας και την φύση των ερωτήσεων. Σε τέσσερις συνεντεύξεις δεν επιτράπηκε η χρήση μαγνητοφώνου οπότε κρατήθηκαν σημειώσεις. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων διατηρώντας όλες τις ιδιαιτερότητες του λόγου (συντακτικά και γραμματικά λάθη). Τέλος κατά το σχεδιασμό των συνεντεύξεων, δημιουργήθηκαν ξεχωριστοί οδηγοί (βλέπε Παράρτημα Ι) οι οποίοι περιλάμβαναν γενικούς θεματικούς άξονες ερωτημάτων πάνω στους οποίους κινήθηκαν οι συνεντεύξεις.

Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας

Α. Δεδομένα από Ερωτηματολόγια

Από τις 16 επιχειρήσεις που ανταποκρίθηκαν¹¹, δέκα δραστηριοποιούνται στον τριτογενή τομέα, τρεις στο δευτερογενή και δύο στον πρωτογενή ενώ 15 από τις 16 αποτελούν μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Αναφορικά με τους βασικούς παράγοντες επιλογής προσωπικού, το εργασιακό ήθος, οι τεχνικές δεξιότητες και η επαρκής εκπαίδευση συγκέντρωσαν τις περισσότερες απαντήσεις (Πίνακας 11).

Πίνακας 11. Βασικοί παράγοντες επιλογής προσωπικού

Χαρακτηριστικά	Απαντήσεις
Εργασιακό ήθος	11
Τεχνικές δεξιότητες	11
Επαρκής εκπαίδευση	10
Ευελιξία ως προς το ωράριο	4
Εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο της επιχείρησης	3
Συνεργατικό πνεύμα	1
Κοντινή απόσταση	1

Σημείωση: Απαντήσεις από ερωτηματολόγια, 15 αποκρινόμενοι

Στο πρόγραμμα προσλήφθηκαν συνολικά 33 εργαζόμενοι. Επτά επιχειρήσεις προσέλαβαν από ένα εργαζόμενο, πέντε επιχειρήσεις από δύο, δύο επιχειρήσεις προσέλαβαν τέσσερις ενώ από δύο επιχειρήσεις προσέλαβαν τρεις και πέντε αντίστοιχα. Οι θέσεις αφορούσαν ως επι το πλείστον υπάλληλους γραφείου και πωλητές. Τέλος υπήρχαν και ειδικότητες συμβούλου αγροτών, βοηθού λογιστή, δημοσιογράφου, γεωπόνου και βοηθού φαρμακείου. Στη β φάση του προγράμματος συνέχισαν οι πέντε από τις 16 επιχειρήσεις ενώ εννιά επιχειρήσεις συνέχισαν να

¹¹ Μία επιχείρηση δεν απάντησε την συγκεκριμένη ερώτηση

απασχολούν εργαζόμενους ως μόνιμο προσωπικό. Συνολικά 14 εργαζόμενοι συνέχισαν να εργάζονται μετά το πέρας του προγράμματος.

Τα βασικά κίνητρα συμμετοχής των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα ήταν η εξοικονόμηση μισθολογικού κόστους καθώς και η εύρεση ικανού προσωπικού για την επιχείρηση. Επίσης οι νέες ιδέες που θα πρόσφεραν οι ωφελούμενοι και η αλληλεπίδραση αναφέρθηκαν ως κίνητρα συμμετοχής. Δέκα επιχειρήσεις από τις 16 θεώρησαν ότι το πρόγραμμα βοήθησε την επιχείρηση. Στον Πίνακα 12 παρουσιάζονται στοιχεία της αξιολόγησης του προγράμματος. Οι περισσότερες επιχειρήσεις αξιολόγησαν το πρόγραμμα ως ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό. Η συνεργασία με τον ΟΑΕΔ αξιολογήθηκε από τους περισσότερους ως ικανοποιητική ή πολύ ικανοποιητική ενώ οι περισσότερες θεωρούν ότι το πρόγραμμα ενδυνάμωσε το επαγγελματικό προφίλ των νέων.

Πίνακας 12. Αξιολόγηση του Προγράμματος από τις επιχειρήσεις

Μεταβλητές	Βαθμός Ικανοποίησης				
	(-) 1	2	3	4	5 (+)
Αξιολόγηση Προγράμματος	1	1	3	8	3
Ενδυνάμωση Προφίλ νέων	1	2	1	8	4
Συνεργασία με ΟΑΕΔ	1	2	1	4	8

Σημείωση: Απαντήσεις από ερωτηματολόγια. 16 αποκρινόμενοι

Τέλος από τις δεκαέξι επιχειρήσεις οι οκτώ θεώρησαν ότι το χρονικό διάστημα του προγράμματος θα έπρεπε να ήταν παραπάνω ενώ όλες οι επιχειρήσεις εκτός από μια δήλωσαν ότι θα συμμετέχουν σε μελλοντικά προγράμματα του ΟΑΕΔ.

B. Δεδομένα από συνεντεύξεις

Εκπρόσωποι Εργοδοτών

Αναφορικά με τα αίτια της νεανικής ανεργίας οι δύο εκπρόσωποι των εργοδοτών των κοινωνικών εταίρων διατύπωσαν διαφορετικές απόψεις. Ο ΣΕΒ τόνισε ότι η νεανική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων και στην έλλειψη εργασιακής εμπειρίας καθώς υπάρχει ανεπαρκής σύνδεση εκπαιδευτικού συστήματος με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Αντίθετα η ΓΣΕΒΕΕ ενώ αναγνώρισε πιθανές αναντιστοιχίες μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας απέδωσε τα αίτια της νεανικής ανεργίας στην οικονομική κρίση και στις ανεπάρκειες της αγοράς εργασίας η οποία δίνει ελάχιστες θέσεις εργασίας, χαμηλών δεξιοτήτων που είναι αναντίστοιχες με τα ζητούμενα του σύγχρονου κόσμου.

Σχετικά με τον ρόλο της εργασιακής εμπειρίας στην μετάβαση των νέων στην απασχόληση διατυπώθηκε ομόφωνα ότι η εργασιακή εμπειρία βοηθάει τους νέους όχι μόνο στην απόκτηση δεξιοτήτων αλλά και στην ανάπτυξη μιας σειράς εργασιακών συμπεριφορών. Παρόλα αυτά ο ΣΕΒ τόνισε ότι η κατοχή εργασιακής εμπειρίας είναι κομβικής σημασίας καθώς αποτελεί διευκολυντικό παράγοντα για τις επιχειρήσεις αλλά και για τους νέους κατά τη διαδικασία μετάβασης στην αγορά εργασίας και θα έπρεπε να αποκτητεί κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Αντιθέτως η ΓΣΕΒΕΕ τόνισε ότι υπάρχουν επιχειρήσεις που πάνω σε μια καλή βάση τυπικών προσόντων επενδύουν χωρίς την απαίτηση κατοχής συγκεκριμένης εμπειρίας ενώ από την άλλη πολλές επιχειρήσεις αναζητούν εργασιακή εμπειρία ώστε να μην επωμίζονται το κόστος της εκπαίδευσης του προσωπικού.

Αναφορικά με το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας μια πρώτη επισήμανση αφορά στην απουσία γνώσης και επαρκούς πληροφόρησης καθώς οι εκπρόσωποι των εργοδοτών δεν γνώριζαν λεπτομέρειες για το συγκεκριμένο πρόγραμμα. Η αξιολόγηση κινήθηκε κυρίως στα πλαίσια της εμπειρίας τους από προηγούμενα προγράμματα ή από τα επίσημα κείμενα του προγράμματος.

Όλοι οι εκπρόσωποι των εργοδοτών εξέφρασαν το θετικό πρόσημο τέτοιων παρεμβάσεων καθώς οι νέοι έρχονται σε επαφή με την αγορά εργασίας. Επίσης αξιολογήθηκε θετικά η διαδικασία σύζευξης ειδικοτήτων με θέσεις εργασίας με την επιφύλαξη αν τελικά λειτούργησε στην πράξη. Παρόλα αυτά διατυπώθηκαν

διαφορετικές οπτικές ως προς τη χρησιμότητα των προγραμμάτων. Ο ΣΕΒ τόνισε το όφελος για τις επιχειρήσεις καθώς δημιουργείται μιας δεξαμενή μελλοντικών εργαζομένων και εισρέουν στις επιχειρήσεις νέα μυαλά με φρέσκες ιδέες. Παρόλα αυτά λόγω της φύσης των εργασιών του κλάδου που εκπροσωπεί ο ΣΕΒ γίνεται μικρή χρήση τέτοιων προγραμμάτων από τις επιχειρήσεις. Από την άλλη η ΓΣΕΒΕΕ αναφέρθηκε στο εν δυνάμει κέρδος των νέων να αποκτήσουν είτε κοινωνικές οριζόντιες δεξιότητες είτε να βελτιώσουν κάθετες δεξιότητες.

Συνολικά η αποτελεσματικότητα του προγράμματος κρίθηκε χαμηλή αφού δεν πετυχαίνει τους βασικούς του στόχους εξαιτίας μιας σειράς χρόνιων παθογενειών. Η γραφειοκρατία αποτέλεσε το πρώτο σημείο κριτικής καθώς λειτουργεί αποτρεπτικά για τις επιχειρήσεις. Επίσης πολλές φορές τα προγράμματα δεν είναι αποδοτικά καθώς είτε απαιτείται επιπλέον κόστος εκπαίδευσης για τις επιχειρήσεις (ΣΕΒ) είτε διότι διατηρούν χαμηλή την πραγματική απασχόληση με μορφές υποκατάστασης της απασχόλησης (ΓΣΕΒΕΕ).

Όλοι οι εκπρόσωποι επισήμαναν την μετατροπή τέτοιων προγραμμάτων σε άτυπες μορφές επιδοματικής πολιτικής που δεν επιτυγχάνουν τους βασικούς τους στόχους. Ωστόσο η ΓΣΕΒΕΕ τόνισε ότι σε συνθήκες ανεπάρκειας κοινωνικής προστασίας για τους ανέργους ακόμα και η μετατροπή τους σε παθητική πολιτική επιτυγχάνει την αποφυγή περιθωριοποίησης αφού διασφαλίζεται ένα είδος κοινωνικής παροχής.

Για τον ΣΕΒ και την ΠΟΣΠΣ η χρονική διάρκεια του προγράμματος δεν κρίθηκε ικανοποιητική καθώς το αντικείμενο εργασίας των κλάδων που εκπροσωπούν απαιτεί παραπάνω διάρκεια. Από την άλλη η ΓΣΕΒΕΕ τόνισε ότι το χρονικό διάστημα των τεσσάρων μηνών κινείται μέσα σε επιθυμητά επίπεδα για θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων.

Τέλος η ΓΣΕΒΕΕ αναφέρθηκε στον κίνδυνο χρησιμοποίησης τέτοιων προγραμμάτων ως άντληση δωρεάν εργασίας και εναλλαγής προσωπικού. Από την άλλη ο ΣΕΒ επισήμανε ότι κάποιοι όροι των προγραμμάτων δεν διευκολύνουν τη συμμετοχή των επιχειρήσεων. Χαρακτηριστικά η απαγόρευση απολύσεων 30 μέρες πριν την συμμετοχή στο πρόγραμμα και η υποχρέωση τεκμηριωμένης απόρριψης εργαζομένων λειτουργούν αποτρεπτικά.

Ολοκληρώνοντας οι εκπρόσωποι των εργοδοτών ιεραρχώντας τα προβλήματα του προγράμματος σύμφωνα με τις απόψεις τους προέβησαν σε μια σειρά από βελτιωτικές προτάσεις. Σε μια συνθετική παρουσίαση οι προτάσεις αφορούσαν την

μείωση της γραφειοκρατίας, την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων του Μηχανισμού Διάγνωσης Αναγκών και την συνεχή παρακολούθηση και αξιολόγηση των προγραμμάτων.

Εκπρόσωποι Εργαζομένων

Σύμφωνα με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ η νεανική ανεργία οφείλεται στον περιορισμένο αριθμό νέων θέσεων εργασίας οι οποίες κατά το πλείστον αφορούν θέσεις χαμηλών δεξιοτήτων ενώ οι επιχειρήσεις που ζητάνε ανθρώπινο δυναμικό υψηλών δεξιοτήτων προσφέρουν χαμηλές αμοιβές. Επίσης υπάρχει κενό σε στοχευμένες πολιτικές ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Αναφορικά με τον ρόλο της εργασιακής εμπειρίας τονίστηκε ότι αποτελεί κομβικό παράγοντα για την είσοδο στην αγορά εργασίας ωστόσο πολλές φορές οι απαιτήσεις για εργασιακή εμπειρία είναι παράλογες καθώς εκ των πραγμάτων δεν μπορεί να την κατέχει ο νέος. Την ίδια περίπου άποψη διατύπωσε και ο εκπρόσωπος της ΠΟΕΕΤ επισημαίνοντας ότι η μεγάλη ανεργία των νέων οφείλεται στην οικονομική κρίση και στις υπέρμετρες απαιτήσεις των επιχειρήσεων να ζητούν εργασιακή εμπειρία ή τυπικά προσόντα που οι νέοι δεν μπορούν να κατέχουν.

Αναφορικά με τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ο εκπρόσωπος της ΠΟΕΕΤ δεν αναφέρθηκε λεπτομερώς στο πρόγραμμα καθώς ο κλάδος που εκπροσωπεί δεν κάνει ευρεία χρήση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ. Οι δύο εκπρόσωποι τόνισαν επί της αρχής ότι τέτοιου είδους προγράμματα είναι χρήσιμα ωστόσο έχουν σοβαρά προβλήματα σχεδιασμού και υλοποίησης. Τις περισσότερες φορές λειτουργούν ως ένα είδος ευκαιριακής απασχόλησης καθώς είτε οι νέοι τοποθετούνται σε θέσεις εργασίας που δεν προβλέπονται, με αποτέλεσμα να μην αποκτούν εμπειρία στο αντικείμενο τους είτε καθιερώνονται ως παροχή φθηνής εργασίας που υποκαθιστά ή/και αντικαθιστά την εργασία. Επίσης λειτουργούν και ως πολιορκητικός κριός για την μείωση των αμοιβών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σύμφωνα με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ τα προγράμματα στην πράξη δεν λειτουργούν στοχευμένα με γνώμονα τη σύζευξη ειδικοτήτων αλλά αναλώνονται σε οριζόντια κατεύθυνση ώστε να εμπλέκουν το σύνολο των ανέργων. Μετατρέπονται κυρίως σε πολιτικές επιδοματικού χαρακτήρα, το οποίο είναι χρήσιμο, αλλά δεν αποτελεί τον βασικό στόχο των συγκεκριμένων προγραμμάτων. Επίσης σύμφωνα και

με τους δύο εκπροσώπους το χρονικό διάστημα των τεσσάρων μηνών είναι μικρό καθώς ο νέος δεν μπορεί να αντιληφθεί στο συγκεκριμένο χρονικό διάστημα την ένταξη του στην αγορά εργασίας. Επιπρόσθετα το ΙΝΕ ΓΣΕΕ τόνισε την απουσία συμβουλευτικής με ανέργους και επιχειρήσεις ώστε ο καθένας να αντιλαμβάνεται τον ρόλο του μέσα στο πρόγραμμα. Τέλος η μεγάλη γραφειοκρατία για την συμμετοχή μια επιχειρήσεις λειτουργεί αποτρεπτικά. Εν κατακλείδι η αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων προγραμμάτων σύμφωνα με τους δύο εκπροσώπους των εργαζομένων κρίνεται πολύ χαμηλή καθώς τα ποσοστά παραμονής στην επιχείρηση πρακτικής είναι μικρά ενώ οι νέοι που αποκτούν επαρκής και ποιοτικές δεξιότητες είναι ελάχιστοι. Βασικά σημεία προς τη σωστή κατεύθυνση είναι οι αξιοπρεπείς αμοιβές και η διασφάλιση παροχής ποιοτικής πρακτικής άσκησης με στοχευμένες δράσεις.

ΟΑΕΔ

Σύμφωνα με τους εκπροσώπους του ΟΑΕΔ η νεανική ανεργία οφείλεται κυρίως στην έλλειψη εργασιακής εμπειρίας ενώ μέσω των προγραμμάτων οι νέοι εξελίσσουν τις δεξιότητες τους ενώ βρίσκουν την ευκαιρία να ενταχθούν σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αποτελούν ένα βήμα για τη μετάβαση των νέων στην απασχόληση καθώς η είσοδος σε ένα χώρο εργασίας αποτελεί ένα σοκ από την ανεργία στην εργασία. Επίσης η ευκαιρία απασχόλησης σε μια επιχείρηση δυνητικά μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες μονιμοποίησης.

Αναφορικά με το Πρόγραμμα, η χρονική διάρκεια κρίθηκε ικανοποιητική ως πρώτη επαφή των νέων με την επιχείρηση. Επισημάνθηκε η καινοτόμα προσέγγιση του προγράμματος τοποθετώντας τους ωφελούμενους στις επιχειρήσεις με αυτοματοποιημένο τρόπο μέσω ηλεκτρονικού συστήματος.

Σχετικά με τις αδυναμίες του Προγράμματος ο ΟΑΕΔ αναλώθηκε κυρίως σε στοιχεία σχεδιασμού και διαχείρισης τα οποία σύμφωνα με τους εκπροσώπους του δεν κρίνονται κομβικά ως προς την επιτυχία ή μη του προγράμματος. Το πρώτο πρόβλημα αφορούσε την πολυπλοκότητα του πληροφοριακού συστήματος καθώς στο μητρώο του ΟΑΕΔ υπήρχαν ειδικότητες με διαφορετικές ονομασίες με αποτέλεσμα να υπάρξουν ωφελούμενοι που έμειναν εκτός προγράμματος. Επίσης πολλοί ωφελούμενοι, ιδιαίτερα στην κατηγορία 25-29, αποκλείστηκαν εξαιτίας της

προϋπόθεσης κατοχής λιγότερων των 100 ενσήμων. Επιπλέον οι αρμοδιότητες μεταξύ των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ ήταν πολύπλοκες με αποτέλεσμα την σπατάλη χρόνου. Βασικό πρόβλημα του προγράμματος αποτέλεσε ο υψηλός αριθμός αρνήσεων ωφελούμενων για συμμετοχή στο πρόγραμμα. Σύμφωνα με τον εκπρόσωπο του ΟΑΕΔ βασική αιτία των αρνήσεων αποτέλεσε η χαμηλή αμοιβή. Επίσης επισημάνθηκε ότι ενώ υπήρχε ζήτηση για συγκεκριμένες ειδικότητες (π.χ. κομμωτές) δεν κατέστη δυνατό να καλύφθηκαν καθώς οι άνεργοι φαίνεται να απασχολούνται στα αντίστοιχα επαγγέλματα με ανεπίσημο τρόπο. Τέλος σημαντικό μειονέκτημα αποτέλεσε η καθυστέρηση υλοποίησης της β φάσης με αποτέλεσμα πολλοί εργοδότες να αποθαρρυνθούν να συμμετέχουν. Συνολικά οι εκπρόσωποι του ΟΑΕΔ χαρακτήρισαν το πρόγραμμα μη επιτυχημένο κυρίως λόγω της πολύ χαμηλής συμμετοχής των ανέργων. Τονίστηκε η ανάγκη μεθοδευμένης προσέγγισης των νέων από εργασιακούς συμβούλους σε επίπεδο συμβουλευτικής που θα κινητοποιεί τους ανέργους και η απλοποίηση της διαχείρισης με μεγαλύτερη ευελιξία των αρμοδιοτήτων.

Επιχειρήσεις

Οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις δραστηριοποιούνται στο χώρο των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών, του εμπορίου και των προσωπικών υπηρεσιών και απασχόλησαν ειδικότητες υπαλλήλων γραφείου, αποθηκάριους - πωλητές και ειδικευμένους εργαζόμενους (κομμωτές).

Κοινός παρονομαστής είναι ότι καμία επιχείρηση δεν έθεσε ως προαπαιτούμενο πρόσληψης την κατοχή προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας. Μερικές επιχειρήσεις ανέφεραν ότι δεν ενδιαφέρονται καθόλου για την κατοχή προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας.

«Όλοι θεωρώ ότι από πρέπει να ξεκινήσουνε δεν θα με ένοιαζε αν είχε 1 μήνα εμπειρία ή 4 μήνες εμπειρία. Θα με ένοιαζε αυτός που θα ήθελε να δουλέψει και να μάθει να θέλει να δουλέψει και να μάθει» (Δ Επιχείρηση)

«Εμείς παίρνουμε και άτομα μόλις τελειώσουν από την σχολή τους. Χωρίς εμπειρία» (Α Επιχείρηση)

Οι υπόλοιποις τόνισαν ότι η κατοχή εργασιακής εμπειρίας λαμβάνεται υπόψιν παρόλα αυτά δεν αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση αφού μεγαλύτερη σημασία προσδίδεται στη προσωπικότητα του εργαζόμενου.

«Θα έλεγα πως είναι ένας συνδυασμός λοιπόν αν έχεις την εμπειρία αυτό βοηθάει και κάνει τα πράγματα πιο εύκολα αλλά πιο πολύ θα έλεγα μας ενδιαφέρει και πάρα πολύ η προσωπικότητα του ανθρώπου» (Ε Επιχείρηση).

«Η εργασιακή εμπειρία είναι επιθυμητή όχι απαραίτητη. Μας ενδιαφέρει ο χαρακτήρας και η προσωπικότητα των εργαζομένων» (ΣΤ Επιχείρηση)

Αναφορικά με τα κίνητρα συμμετοχής στο πρόγραμμα, η εξοικονόμηση κόστους αποτέλεσε βασικό κίνητρο. Η κάθε μια από τις επιχειρήσεις με δεδομένο την απαλλαγή από μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος έκανε χρήση των ωφελομένων για διαφορετικούς σκοπούς. Από τη μια μεριά κάλυπταν πάγιες ανάγκες της επιχείρησης χρησιμοποιώντας τους νέους ως συμπληρωματικό εργατικό δυναμικό.

«πάντα καλύπτουμε τις ανάγκες μας είτε με εποχικό προσωπικό είτε καλύπταμε τότε με προγράμματα του ΟΑΕΔ» (Γ επιχείρηση)

«Γιατί θέλω να βρίσκω προσωπικό μέσω του ΟΑΕΔ. Δεν αντέχω πια οικονομικά να πληρώνω μόνη μου έναν άνθρωπο» (Δ Επιχείρηση)

Από την άλλη χρησιμοποιούν τέτοια προγράμματα ως δοκιμαστική περίοδο για την αξιολόγηση εργατικού δυναμικού για την πιθανή κάλυψη τωρινών ή μελλοντικών αναγκών σε μόνιμο προσωπικό.

«να έχεις τη δυνατότητα να δεις από κοντά έναν εργαζόμενο είναι πολύ σημαντικό. Δηλαδή σε αυτό το διάστημα που ήταν εδώ ήταν σαν μια δοκιμαστική περίοδος για εμάς» (Β Επιχείρηση)

«προσδοκώντας να αξιολογήσουμε τους νέους εν ώρα εργασίας ώστε πιθανών να τους προσλάβουμε» (ΣΤ Επιχείρηση)

Στη συνέχεια από τις επιχειρήσεις ζητήθηκε να αναφερθούν στα δυνατά και αδύνατα σημεία που εντόπισαν κατά την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα. Καταρχάς οι εκπρόσωποι δεν εντόπισαν διαφορές ως προς τον σχεδιασμό και την δομή του προγράμματος σε σχέση με άλλα προγράμματα στα οποία συμμετείχαν στο παρελθόν.

«Εγώ επειδή δεν τα θεωρώ πολύ διαφορετικά δηλαδή για την επιχείρηση αν είναι από τον ΟΑΕΔ ή αν είναι ΕΣΠΑ ή αν είναι, μικρή σημασία έχει» (Β Επιχείρηση)

«Καταρχήν δεν βρήκαμε κάποιες διαφορές. Με τον ίδιο τρόπο που λειτούργησαν τα προηγούμενα προγράμματα με τον ίδιο τρόπο λειτουργούσαν και αυτά. Σαν διαδικασία ξαναλέω» (Ε Επιχείρηση)

Βασικότερο μειονεκτήματα αποτέλεσε η αδυναμία εύρεσης κατάλληλου εργατικού δυναμικού. Για την επιλογή των ωφελούμενων οι επιχειρήσεις προέβαιναν σε ατομικές συνεντεύξεις ώστε να επιλέξουν αν θα απασχολήσουν ή όχι τον άνεργο που τους έχει υποδείξει ο ΟΑΕΔ. Η αδυναμία των επιχειρήσεων να βρουν κατάλληλο προσωπικό αποδόθηκε στα ατομικά χαρακτηριστικά των νέων καθώς είτε δεν ταίριαζαν με τα χαρακτηριστικά που ζητούσαν είτε παρατηρούσαν απροθυμία και αδιαφορία. Επίσης υπήρξαν φαινόμενα που ενώ οι επιχειρήσεις επέλεξαν ωφελούμενους οι τελευταίοι εν τέλη δεν συμφώνησαν, ενώ σε μια περίπτωση ο ωφελούμενος εγκατέλειψε την πρακτική άσκηση στη μέση του προγράμματος.

«δεν βρήκαμε ανθρώπους που να τανε κατάλληλους για το πρόγραμμα δηλαδή δεν θα χαμε λόγο έτσι να μην δώσουμε την ευκαιρία και σε άλλους ανθρώπους» (Β Επιχείρηση)

«αυτό ήταν ένα από τα προγράμματα το οποίο ήταν παταγώδης αποτυχία. Γιατί ενώ είχαμε δει πάρα πάρα πολύ κόσμο ο οποίος στο μεγαλύτερο μέρος του δεν ήταν και το κατάλληλο και ο κόσμος ο κατάλληλος που ερχόταν» (Ε Επιχείρηση)

«κάποιοι είπαν όχι τελικά, δεν με ενδιαφέρει να δουλέψω super market, ένα δύο που είπαν ναι τελικά δεν ήρθανε ποτέ» (Ε Επιχείρηση)

Η κάθε επιχείρηση απέδωσε την αδυναμία εύρεσης κατάλληλου προσωπικού σε διαφορετικές, υποθετικές κυρίως, εκδοχές. Πρώτον στην απουσία θεωρητικής κατάρτισης μέσω ΚΕΚ τα οποία συνήθως κινητοποιούν και συγκεντρώνουν τους ωφελούμενους ώστε να είναι πιο πρόθυμοι για την πρακτική άσκηση. Δεύτερον στην απασχόληση των νέων σε μορφές αδήλωτης εργασίας όπου η αμοιβές είναι μεγαλύτερες. Τρίτον στην πιθανότητα καθυστέρησης των πληρωμών από τον ΟΑΕΔ. Έτσι εκτός από τα ατομικά χαρακτηριστικά των νέων οι επιχειρήσεις απέδωσαν τη δυσκολία εύρεσης εργατικού δυναμικού σε στοιχεία που αφορούν τον σχεδιασμό και την δομή του προγράμματος (απουσία θεωρητικής κατάρτισης, χαμηλές αμοιβές, καθυστέρηση πληρωμών).

Οι απόψεις των εκπροσώπων των επιχειρήσεων σχετικά με την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας εντός των τεσσάρων μηνών διαφέρουν. Για κάποιες επιχειρήσεις οι τέσσερις μήνες αποτελούν τον ελάχιστο χρόνο για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Παρόλα αυτά οι επιχειρήσεις ανέφεραν ότι σε αυτό το διάστημα δεν αναθέτουν πολύπλοκα καθήκοντα αλλά εργασίες ρουτίνας. Τονίστηκε ότι το διάστημα αυτό αποτελεί μια πρώτη επαφή που επιτρέπει στο νέο να αναπτύξει τα λεγόμενα soft skills όπως η ομαδικότητα, η προσαρμοστικότητα και η τήρηση συγκεκριμένων κανόνων που απαιτεί ο χώρος εργασίας.

«Είναι και αρκετά χρήσιμο για τα παιδιά για να δουν πως λειτουργεί το εργασιακό περιβάλλον» (Β Επιχείρηση)

Ορισμένες από τις επιχειρήσεις κατέγραψαν το αίτημα για επέκταση της χρονικής διάρκειας του προγράμματος, ώστε, αφενός ο ωφελούμενος να έχει περισσότερο χρόνο να ενταχθεί στην επιχείρηση, αφετέρου, να καλύπτονται περαιτέρω οι ανάγκες της επιχείρησης χωρίς να χρειάζεται συνεχής επανεκπαίδευση ωφελούμενων.

«Ένας εργαζόμενος που δεν έχει εργασιακή εμπειρία θέλει ένα χρόνο προσαρμογής. Οπότε όταν θα πάρει την προσαρμογή του και θα αρχίσει να αποδίδει και να καταλαβαίνει τι κάνει για να πάρει την εμπειρία του, μετά ερχόμαστε προς τη λήξη του προγράμματος» (Γ Επιχείρηση)

«θα θέλαμε να είναι παραπάνω να ήταν ας πούμε ένα 6 σίγουρα..... Εμείς δουλεύουμε και Σάββατα είναι κομμωτήρια που δουλεύουν και Δευτέρα,

δεν το καλύπτει 100% γιατί είναι με ημέρες δεν είναι με μήνες» (Δ Επιχείρηση)

«είναι πάρα πολύ λίγος ο χρόνος αυτός. 4 μήνες δεν προλαβαίνουν να καταλάβεις τίποτα» (Ε Επιχείρηση)

Τέλος η ακαμψία σε διαδικαστικά θέματα και η ύπαρξη γραφειοκρατίας για την ολοκλήρωση της επιλογής των ωφελούμενων αποτέλεσαν αδυναμίες του προγράμματος σύμφωνα με μερικές επιχειρήσεις.

Τα δυνατά σημεία που αποτυπώθηκαν από τις επιχειρήσεις είναι ισχνά. Το κίνητρο για το οποίο κάθε επιχείρηση συμμετείχε αναφέρθηκε ως δυνατό σημείο του προγράμματος. Επιμέρους δυνατά σημεία δεν αποτυπώθηκαν παρά μόνο από μια επιχείρηση η οποία έκρινε ικανοποιητικά τις δυνατότητες των ωφελούμενων.

«Πάρα πολύ καλοί. Αντίληψη, συνεργασία, ομαδικότητα, πνεύμα συνεργασίας ήταν η πλειοψηφία. Ελάχιστα ήταν τα φαινόμενα που δεν μπόρεσαν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις που είχαμε» (Γ Επιχείρηση)

Σε γενικές γραμμές αναφέρθηκε ότι η πρακτική άσκηση είναι ιδιαίτερα χρήσιμη για τους ωφελούμενους καθώς τους δίνεται η δυνατότητα να αποκτήσουν μια εικόνα των συνθηκών εργασίας και το πώς λειτουργεί μια επιχείρηση.

«Ήταν ένα καλό πρόγραμμα ώστε οι νέοι να μουν σε ένα εργασιακό περιβάλλον» (ΣΤ Επιχείρηση)

Εν τέλει δύο επιχειρήσεις δεν ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα καθώς στη μια ο ωφελούμενος αποχώρησε στη μέση του προγράμματος ενώ στην άλλη δεν βρέθηκαν οι κατάλληλοι ωφελούμενοι να απασχοληθούν. Τρεις επιχειρήσεις ολοκλήρωσαν επιτυχώς το πρόγραμμα ενώ μια επιχείρηση από τους επτά ωφελούμενους που είχε αιτηθεί απασχόλησε έναν. Συνολικά μόνο ένας ωφελούμενος συνέχισε και στην β φάση του προγράμματος παραμένοντας και ως μόνιμο προσωπικό.

Ωφελούμενοι

Οι ωφελούμενοι πριν την συμμετοχή τους στο πρόγραμμα είχαν από καθόλου έως ελάχιστη εργασιακή εμπειρία που αφορούσε κυρίως περιστασιακή απασχόληση είτε μορφές αδήλωτης εργασίας σε χαμηλών δεξιοτήτων εργασίες αναντίστοιχες με το αντικείμενο σπουδών τους. Οι σπουδές τους αφορούν σχολές θεωρητικής κατεύθυνσης (πολιτικές επιστήμες, κοινωνιολογία, δημόσια διοίκηση, ειδική αγωγή) που μαρτυρούν την δυσκολία όχι μόνο εύρεσης σταθερής και μόνιμης απασχόλησης αλλά και ευκαιριών απόκτησης πρώτης εργασιακής εμπειρίας στο εκάστοτε αντικείμενο σπουδών τους.

Τα κίνητρα συμμετοχής των ωφελούμενων στο πρόγραμμα αλληλοδιαπλέκονται με τις προσδοκίες που είχαν όταν αποφάσισαν να συμμετέχουν. Βασική προτεραιότητα των νέων ήταν η πιθανότητα εισόδου στην αγορά εργασίας. Η προσδοκία εξασφάλισης μιας θέσης εργασίας μετά το τέλος του προγράμματος στην επιχείρηση που θα απασχολούνταν αποτυπώθηκε ως βασικό κίνητρο.

«στην αρχή όταν μου είπανε ότι πλέον θα είσαι μαζί μας στην εταιρεία έλεγα ότι θα βάλω τα δυνατά μου θα δείξω έναν καλό ευατό, θέληση, εργατικότητα και ίσως παραμείνω» (Ωφελούμενη Δ)

«άκουσα ιδιωτική επιχείρηση λέω γιατί όχι ε όταν μάλιστα έμαθα ότι μία από αυτές τις επιχειρήσεις είναι και φροντιστήριο λέω εδώ είμαστε» (Ωφελούμενη Γ)

«περίμενα κάτι θετικό γιατί μου είχαν πει ότι κατά πάσα πιθανότητα τα πράγματα θα είναι θετικά» (Ωφελούμενη Β)

Εκτός από την επιδίωξη απορρόφησης από την επιχείρηση, η δυνατότητα για βελτίωση των προσόντων και η απόκτηση μια πρώτης εργασιακής εμπειρίας σε εταιρεία του ιδιωτικού τομέα καταγράφηκαν ως επιπλέον κίνητρα.

«Δεν είχα πριν εργασιακή εμπειρία» (Ωφελούμενη Δ)

«ήταν ουσιαστικά η πρώτη φορά που είχα μια τέτοια απασχόληση» (Ωφελούμενη Α)

«τίποτα το έκανα έτσι για μένα για την εμπειρία όχι για κάποιον έτσι σοβαρό λόγο, με πήρανε πήγα αυτό» (Ωφελούμενη Γ)

Τέλος η αποκόμιση χρημάτων και η σύναψη γνωριμιών αναφέρθηκαν ως κίνητρα για την συμμετοχή στο πρόγραμμα.

«ήθελα απλά να κάνω αυτό να πάρω κάποια χρήματα και να κάνω κάποιες γνωριμίες» (Ωφελούμενη Β)

Οι ωφελούμενοι τόνισαν ότι πρωταρχική αδυναμία του Προγράμματος ήταν η ανεπαρκής σύζευξη του αντικειμένου σπουδών τους με την θέση στην οποία απασχολήθηκαν.

«η υπάλληλος του ΟΑΕΔ με ρώτησε τί πτυχίο έχω και όταν της είπα ότι έχω τελειώσει πολιτική επιστήμη μου λέει ωραία τι να το βάλω τώρα αυτό; Γιατί δεν είναι λίγο δύσκολο να βρεθείς ας πούμε κάποιος που να ζητάει πολιτικό επιστήμονα» (Ωφελούμενη Α)

«θα μπορούσαν να δούνε λίγο το background του κάθε παιδιού που συμμετείχε στο πρόγραμμα και να το τοποθετήσουν στην αντίστοιχη θέση» (Ωφελούμενη Δ)

«Θα μπορούσε λοιπόν ο κάθε ωφελούμενος με βάση το πτυχίο του και τις γνώσεις του να αξιοποιηθεί στο κατάλληλο αντικείμενο ώστε να μπορέσει να δώσει και κάτι περισσότερο» (Ωφελούμενη Β)

Στη συνέχεια οι ωφελούμενοι τόνισαν ότι η επιχείρηση δεν τους ανέθετε συγκεκριμένα καθήκοντα και δεν τους ενέτασσε σε συγκεκριμένη θέση εργασίας. Οι ασκούμενοι απλώς κάλυπταν διάφορες ανάγκες της επιχείρησης.

«μας έδιναν ότι δουλειά μπορούσαμε να κάνουμε και αν υπήρχε κιόλας δεν ήταν στάνταρ δηλαδή» (Ωφελούμενη Β)

«η θέση δεν ήταν συγκεκριμένη ρε παιδί μου, δεν έλαβα εμπειρία σε ένα συγκεκριμένο πράγμα ήτανε όπου υπήρχε ανάγκη να μπούμε να καλύψουμε ας πούμε τις τρύπες και να βγάλουμε την δουλειά. Ε δεν δεν παίρνεις ρε παιδί μου έτσι εμπειρία» (Ωφελούμενη Α)

«μας βάλαν ουσιαστικά να κάνουμε την λάντζα τους» (Ωφελούμενη Γ)

Επίσης τονίστηκε η λανθασμένη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού καθώς η επιχείρηση δεν αφιέρωσε επαρκή χρόνο στην εκπαίδευση και καθοδήγηση.

«οι λεπτομέρειες και τα ψιλά γράμματα ήταν αυτά που ανακαλύψαμε μόνες μας και έπρεπε πολλές φορές να ξανακάνουμε πράγματα από την αρχή γιατί αυτό δεν μας το είχε πει» (Γ Ωφελούμενη)

«Απλά δεν μπορώ να πω ότι το training είναι αυτό που θέλει το κάθε παιδί που μπαίνει στο εργασιακό περιβάλλον.... ούτε και ο χρόνος ο οποίος δαπανούσανε ήταν μεγάλος» (Δ Ωφελούμενη)

Επιπλέον επισημάνθηκε ότι η διάρκεια του προγράμματος δεν αρκούσε και θα έπρεπε να αυξηθεί. Τονίστηκε ότι το διάστημα των τεσσάρων μηνών αποτελεί χρόνο προσαρμογής στον οποίο δεν δύναται να αποκτηθεί εργασιακή εμπειρία.

«Μέχρι να μπεις και να αρχίσεις να κάνεις κάποια πράγματα και να καταφέρεις να πάρεις πάνω σου πράγματα, να πάρεις μια εμπειρία και λοιπά έχει τελειώσει το πρόγραμμα ενώ θα μπορούσε να είναι λίγους μήνες παραπάνω» (Ωφελούμενη Α)

Η εμπειρία των ωφελούμενων από το πρόγραμμα καταγράφηκε επί το πλείστον ως εργασία χωρίς νόημα, ενώ σε πολλές στιγμές δεν τους ανέθεταν καμία εργασία.

«δεν είχε να χάσει τίποτα η εταιρεία θεωρώ δεν είχε να κάνει τίποτα στη διαμόρφωση της για να σε δεχτεί. Μπορούσες απλά να κάτσεις σε μια καρέκλα και να μην κάνεις τίποτα.» (Ωφελούμενη Β)

«Και υπήρχαν ας πούμε και πολλές φορές δεν κάναμε τίποτα απολύτως, μπορεί να καθόμουνα όλη μέρα» (Ωφελούμενη Α)

«Ήτανε πολλές φορές που πηγαίναμε στο γραφείο και απλά πίναμε καφέ κοιταζόμεσταν, περιμέναμε να μας αναθέσουν κάτι» (Ωφελούμενη Γ)

Τέλος από κάποιους ωφελούμενους εκφράστηκε η πεποίθηση ότι το πρόγραμμα εξυπηρετεί κυρίως τις επιχειρήσεις καθώς απασχολούν εργατικό δυναμικό χωρίς κόστος για την κάλυψη δικών τους αναγκών.

«οι επιχειρήσεις απασχολούν άτομα τζάμπα δεν τους κοστίζει τίποτα και βγάζουνε τζάμπα δουλειά, με αυτό τον τρόπο λοιπόν δεν ανοίγουν νέες θέσεις εργασίας» (Ωφελούμενη Α)

«είναι ένα πρόγραμμα το οποίο αναλαμβάνουν συγκεκριμένες επιχειρήσεις κάθε χρόνο ή κάθε όποτε βγαίνει για να κερδίζει χρήμα και για να έχει και ένα προσωπικό να ρίχνει δουλειά ε ντάξει» (Ωφελούμενη Γ)

Ως προς τα οφέλη, τονίστηκε η δυνατότητα μιας πρώτης επαφής με ιδιωτική επιχείρηση, το οποίο θα μπορεί να εμπλουτίσει το βιογραφικό τους. Σχετικά με την βελτίωση των δεξιοτήτων αναφέρθηκαν κυρίως soft skills όπως η ομαδικότητα και η επικοινωνία καθώς η ευκαιρία απασχόλησης σε ένα περιβάλλον με πολλούς εργαζόμενους απαιτεί συνεργασία και διαχείριση διαφορετικών καταστάσεων.

«μάλλον με έκανε να νιώσω μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση με έκανε να δω πως είναι να δουλεύεις. Εεεε νομίζω με έκανε να νιώθω πιο ασφαλής ας πούμε στο πως θα είμαι σε ένα εργασιακό περιβάλλον» (Α Ωφελούμενη)

«σου δίνεται η δυνατότητα να αυτό να αποκτήσεις κάποια εργασιακή εμπειρία σε κάποια ιδιωτική εταιρεία είναι σημαντικό» (Β Ωφελούμενη)

Τέλος οι ωφελούμενοι αναφέρθηκαν σε σημεία του προγράμματος που χρίζουν βελτίωσης. Συγκεκριμένα: Καλύτερες συνθήκες εργασίας κυρίως ως προς το μισθολογικό κομμάτι, αύξηση της χρονικής διάρκειας του προγράμματος, απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών, οργάνωση της επιχείρησης ώστε να μπορεί να δέχεται ωφελούμενους και βελτίωση διαδικασίας μάθησης από τους υπεύθυνους της επιχείρησης.

Μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος δύο από τους ωφελούμενους συνέχισαν να απασχολούνται στην ίδια επιχείρηση μέσω της β φάσης του προγράμματος. Μια ωφελούμενη ενώ από την επιχείρηση επιθυμούσαν να την κρατήσουν αυτό δεν κατέστη εφικτό, καθώς όπως ανέφερε η ίδια, υπήρξε κακή συνεννόηση μεταξύ ΟΑΕΔ και επιχείρησης. Τέλος μια ωφελούμενη απέρριψε την συμμετοχή της στη β φάση καθώς δεν την ενδιέφερε να συνεχίσει να εργάζεται στο συγκεκριμένο αντικείμενο. Μετά την ολοκλήρωση της β φάσης έως και σήμερα εκτός από μια ωφελούμενη η οποία διορίστηκε σε θέση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι υπόλοιποι ωφελούμενοι δεν έχουν καταφέρει να βρουν εργασία. Είτε βρίσκονται σε

κατάσταση ανεργίας είτε μεταξύ ανεργίας και προσωρινής απασχόλησης. Οι ωφελοούμενοι αναζητούν εργασία κατά κύριο λόγο στον ιδιωτικό τομέα αλλά στρέφονται και πάλι σε προγράμματα απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ ενώ η αδυναμία εύρεσης σταθερής απασχόλησης αποδίδεται κυρίως στην οικονομική κρίση, την υψηλή ανεργία και στον υψηλό ανταγωνισμό.

«Όλη αυτή η περίοδος που διανύουμε όλο αυτά τα χρόνια επίσης όλα τα παιδιά πάνω κάτω έχουν και πτυχίο και μεταπτυχιακό πολλοί και διδακτορικό οπότε ο ανταγωνισμός είναι πολύ μεγάλος» (Δ Ωφελούμενη)

«υπάρχουν πάρα πολύ άνεργοι εκεί έξω.... Νομίζω ότι είναι μεγάλος ο ανταγωνισμός είναι λίγες οι θέσεις ξέρεις μάλλον αυτό» (Α Ωφελούμενη)

Ενώ σε δεύτερο επίπεδο αναφέρθηκε και η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας ως εμπόδιο ένταξης στην απασχόληση.

«δεν έχω εμπειρία ακριβώς πάνω σε αυτό το οποίο ψάχνω δηλαδή στο digital marketing» (Α Ωφελούμενη)

«πολλοί έχουν και περισσότερη προϋπηρεσία γιατί δουλεύουν από 18 ετών εγώ δεν δούλευα από τόσο μικρή» (Δ Ωφελούμενη)

Συμπεράσματα - Συζήτηση

Η μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονη αβεβαιότητα και μακρά διαστήματα μεταξύ ανεργίας, εκπαίδευσης και απασχόλησης. Ενώ παλαιότερα η μετάβαση εξέφραζε τον παραδοσιακό δρόμο μεταπήδησης από την εκπαίδευση απευθείας στην εργασία, σήμερα έχει διευρυνθεί και εκφράζει, τους διάφορους δρόμους που ακολουθούν οι νέοι μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας. Σήμερα, αναγνωρίζεται ότι η δυσκολία μετάβασης στην αγορά εργασίας δεν αφορά μόνο κατηγορίες μειονεκτούντων νέων αλλά εγκυμονεί κινδύνους για το σύνολο των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας. Στην Ελλάδα διαχρονικά τα ποσοστά νεανικής ανεργίας βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα ενώ η επαφή των νέων με την αγορά εργασίας γίνεται σε μεγάλη ηλικία. Κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης τα ποσοστά νεανικής ανεργίας σημείωσαν πρωτοφανή άνοδο παράλληλα με την αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Επίσης αυξήθηκαν τα ποσοστά συμμετοχής των νέων σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης απότοκο της αδυναμίας εύρεσης μόνιμης εργασίας. Το 2018 από τους εγγεγραμμένους άνεργους μόλις το 38.59 % είχε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Παράλληλα, παρόλο την θετική επίδραση που φαίνεται να έχει ο συνδυασμός σπουδών-εργασίας, στην Ελλάδα επικρατεί το μοντέλο ‘‘πρώτα σπουδές – μετά εργασία’’ (study first, then work). Ωστόσο τα τελευταία χρόνια, λόγω κυρίως των μεγάλων απωλειών θέσεων εργασίας, μειώνεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που δεν έχει προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

Για την αντιμετώπιση της δυσκολίας μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας αλλά και γενικότερα της συνολικής ανεργίας, τα τελευταία χρόνια εισήχθησαν στην Ελλάδα μια σειρά από ευέλικτες μορφές απασχόλησης ενώ η εισαγωγή του υποκατώτατου μισθού για τους νέους θεωρήθηκε επιπλέον κίνητρο για την μετάβαση στην απασχόληση. Παρόλα αυτά, λίγα χρόνια μετά την θέσπιση τους, δεν φάνηκαν να επιδρούν θετικά στη συνολική απασχόληση των νέων. Εκτός από τις πολιτικές ρύθμισης της αγοράς εργασίας, η Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω των πολιτικών απασχόλησης ενισχύει την προσφορά εργασίας παρεμβαίνοντας κυρίως στο κομμάτι της διαρθρωτικής ανεργίας και της ανεργίας τριβής αφού η ζήτηση εργασίας θεωρείται λίγο έως πολύ δεδομένη. Για τους νέους με έλλειψη εργασιακής εμπειρίας θεωρείται σημαντική η συμμετοχή τους σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής

προκειμένου να αποφευχθεί ο φαύλος κύκλος ‘‘όχι εμπειρία όχι εργασία-όχι εργασία όχι εμπειρία’’.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του ρόλου των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στην μετάβαση των νέων στην απασχόληση. Για το σκοπό της έρευνας επιλέξαμε το πιο πρόσφατο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας, διενεργώντας συνεντεύξεις βάθους με εμπλεκόμενους του προγράμματος. Από τις απαντήσεις των ερωτώμενων προκύπτει ότι η αποτελεσματικότητα του προγράμματος ήταν ιδιαίτερα χαμηλή καθώς απέτυχε σε πολλά επίπεδα να αποτελέσει μια ολοκληρωμένη παρέμβαση ώστε να καταστεί σκαλοπάτι για την μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα λειτούργησε ως πολιτική ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας και παράλληλα ως παροχή δωρεάν εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις. Οι παραπάνω διαπιστώσεις βασίζονται στα στοιχεία υλοποίησης και σχεδιασμού του προγράμματος, στην ανταπόκρισή του στις ανάγκες των ανέργων καθώς και σε στοιχεία της συνολικής δομής του προγράμματος.

Πριν αναφερθούμε στην αποτίμηση του προγράμματος, μια πρώτη παρατήρηση αφορά τις διαφορετικές προσεγγίσεις των ερωτώμενων αναφορικά με τον ρόλο που αποδίδουν στην εργασιακή εμπειρία για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων σημείωσαν ότι η κατοχή εργασιακής εμπειρίας διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην μετάβαση των νέων στην αγορά εργασίας. Παρόλα αυτά εξέφρασαν διαφορετικές απόψεις σχετικά με την καθοριστικότητα που έχει έναντι άλλων παραγόντων. Αντίθετα οι εκπρόσωποι των επιχειρήσεων επισήμαναν ότι τα τυπικά προσόντα, το εργασιακό ήθος και η προσωπικότητα των ατόμων έχουν κομβική σημασία στην επιλογή προσωπικού ενώ η εργασιακή εμπειρία κρίνεται επιθυμητή όχι όμως αναγκαία. Τέλος οι εργαζόμενοι αναφερόμενοι στα εμπόδια εισόδου στην αγορά εργασίας απέδωσαν τα αίτια στην οικονομική κρίση και στον μεγάλο ανταγωνισμό για λίγες θέσεις εργασίας και δευτερευόντως στην έλλειψη εργασιακής εμπειρίας.

Όσο αφορά το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας, η απορρόφηση των νέων στο πρόγραμμα ήταν απογοητευτική αφού από τις 13.000 προσφερόμενες θέσεις εργασίας καλύφθηκαν μόνο 2.816. Ενδείξεις για τη χαμηλή συμμετοχή των νέων αποτέλεσαν η χαμηλή αμοιβή, η απουσία συμβουλευτικής των ανέργων και η πιθανότητα απασχόλησης συγκεκριμένων ειδικοτήτων σε άτυπες μορφές απασχόλησης.

Προσφέρθηκαν κυρίως θέσεις χαμηλών δεξιοτήτων (υπάλληλοι γραφείου, πωλητές), οι οποίες εμφανίζουν μεγάλη δυναμική στην οικονομία καθώς και κενές θέσεις εργασίας. Έτσι δεν κατέστη δυνατή η συμπερίληψη ειδικοτήτων/αντικειμένων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες όχι μόνο στην ανεύρεση σταθερής απασχόλησης αλλά και στην απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας. Οι ωφελούμενοι με τους οποίους διενεργήθηκαν οι συνεντεύξεις τοποθετήθηκαν σε μη συναφή αντικείμενα σε σχέση με τις σπουδές τους. Σε συνδυασμό με τις εργασίες ρουτίνας που τους ανατέθηκαν δεν κατάφεραν να βελτιώσουν τις πρακτικές γνώσεις και δεξιότητες τους παρά μόνο μια σειρά από soft skills όπως η ομαδικότητα, η συνεργασία και η τήρηση κανόνων εργασίας. Επιπρόσθετα οι ωφελούμενοι διατύπωσαν την ελλιπή καθοδήγηση από τον υπεύθυνο της επιχείρησης αδυνατώντας να τους εντάξει σε μια διαδικασία μάθησης και καθοδήγησης στο αντικείμενο εργασίας.

Το βασικό κίνητρο συμμετοχής των επιχειρήσεων στο πρόγραμμα αφορούσε την εξοικονόμηση κόστους εργασίας. Δόθηκε έτσι η δυνατότητα αφενός οι επιχειρήσεις να καλύψουν πάγιες ανάγκες αφετέρου να αξιολογήσουν εργατικό δυναμικό για την πλήρωση άμεσων ή μελλοντικών θέσεων εργασίας σε μόνιμο προσωπικό. Έτσι από τη μία η επιχείρηση δεν λειτουργεί σαν ένας χώρος μάθησης για το νέο ενώ οι επιχειρήσεις αποτρέπονται να προβούν σε μόνιμες προσλήψεις αφού εξασφαλίζουν δωρεάν εργασία μέσω τέτοιων προγραμμάτων. Από την άλλη η χρήση προγραμμάτων ως δοκιμαστική περίοδος δεν παραπέμπει αναγκαστικά σε μια διαδικασία μάθησης και απόκτησης ποιοτικής εργασιακής εμπειρίας που θα βελτιώσει τη θέση του νέου στην αγορά εργασίας παρά μόνο αφορά την πιθανότητα παραμονής στη συγκεκριμένη επιχείρηση.

Αναφορικά με την χρονική διάρκεια του προγράμματος, ανάλογα με τον σκοπό συμμετοχής του καθένα στο πρόγραμμα διατυπώθηκαν διαφορετικές απόψεις. Οι ωφελούμενοι θεώρησαν ότι χρειαζόταν περαιτέρω διάστημα παραμονής στην επιχείρηση καθώς οι τέσσερις μήνες δεν επαρκούν για την προσαρμογή και την διασφάλιση ποιοτικής και σε βάθος εμβάθυνσης του αντικειμένου εργασίας. Οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το πρόγραμμα για να καλύψουν ανάγκες τόνισαν ότι το χρονικό διάστημα δεν ήταν αρκετό ενώ οι επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν το πρόγραμμα για επιλογή προσωπικού έκριναν τη διάρκεια ικανοποιητική.

Εν κατακλείδι το πρόγραμμα κρίθηκε μη ικανοποιητικό αφού οι ερωτώμενοι ανάλογα με την θέση τους στο πρόγραμμα διατύπωσαν βασικές αδυναμίες. Για τους

ωφελομένους η τοποθέτηση τους σε αναντίστοιχες θέσεις εργασίας σε σχέση με την ειδικότητα τους και η ανάθεση εργασιών ρουτίνας σε συνάρτηση με την διάψευση των προσδοκιών τους για πιθανή παραμονή στην επιχείρηση μετά το πέρας του προγράμματος διαμόρφωσαν αρνητική εικόνα. Οι επιχειρήσεις αναφέρθηκαν κυρίως στην δυσκολία εύρεσης ανθρώπινου δυναμικού που να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις τους ενώ υπήρξε δυσφορία για την ύπαρξη γραφειοκρατίας. Έτσι φάνηκαν διστακτικές στη πιθανότητα μελλοντικής συμμετοχής σε παρόμοια προγράμματα. Αντίθετα από τα ερωτηματολόγια προέκυψε διαφορετική εικόνα καθώς οι επιχειρήσεις έμειναν ικανοποιημένες καθώς μπόρεσαν και απασχόλησαν ωφελομένους. Γεγονός που μαρτυράει ότι το βασικό μέλημα για μια επιχείρηση συνίσταται στην εύρεση κατάλληλου εργατικού δυναμικού που θα μπορεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες της και όχι η ενσωμάτωση των νέων σε μια διαδικασία μάθησης του αντικειμένου. Παρόλα αυτά αξιολογείται στα θετικά η παραμονή ωφελομένων σε επιχειρήσεις μετά το πέρας του προγράμματος. Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν ότι το πρόγραμμα δεν κρίνεται ικανοποιητικό, διατυπώνοντας ωστόσο διαφορετικές προσεγγίσεις. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων αλλά και της ΓΣΕΒΕΕ τόνισαν την μετατροπή τέτοιων προγραμμάτων σε προγράμματα ευκαιριακής απασχόλησης χωρίς συγκεκριμένη στόχευση σε επιμέρους ειδικότητες ενώ οι νέοι που αποκτούν επαρκείς και ποιοτικές δεξιότητες είναι ελάχιστοι. Απο την άλλη οι εκπρόσωποι των εργοδοτών τόνισαν την μετατροπή τέτοιων προγραμμάτων σε επιδοματική πολιτική, το οποίο αποτρέπει την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των προγραμμάτων ενώ η γραφειοκρατία και οι δεσμεύσεις που πρέπει να τηρούν οι επιχειρήσεις δρουν αποτρεπτικά για την συμμετοχή τους. Τέλος ο ΟΑΕΔ αναλώθηκε κυρίως στη κριτική του προγράμματος με ποσοτικούς όρους, στην αδυναμία δηλαδή πλήρωσης των κενών θέσεων, ενώ προβλήματα που εντοπίστηκαν σε επίπεδο διαχείρισης δεν κρίθηκαν καθοριστικά ώστε να επηρεάσουν τα τελικά αποτελέσματα.

Συμπερασματικά, το υπό μελέτη πρόγραμμα στηρίζεται στη προβληματική υπόθεση ότι ένα σημαντικό ποσοστό ανεργίας των νέων προέρχεται από αναντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων και εμπειρίας χωρίς να λαμβάνεται υπόψιν η ποιότητα των προσφερόμενων θέσεων εργασίας. Μέσω αυτής της παραδοχής, η οποία διαπερνάει συνολικά τις πολιτικές απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, το πρόβλημα της ανεργίας αποδίδεται στη πλευρά της προσφοράς ενώ μετουσιώνεται από πρόβλημα της συνολικής κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής

σε ατομικό πρόβλημα το οποίο θα ξεπεραστεί με την βελτίωση των προσόντων και των ικανοτήτων των νέων. Αντίθετα στην Ελλάδα, όπως επιβεβαιώνεται από στοιχεία και μελέτες, ένα σημαντικό μέρος της δυσκολίας ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας οφείλεται στην απουσία επαρκών θέσεων εργασίας. Παράλληλα οι θέσεις εργασίας που η ελληνική αγορά εργασίας παρέχει, αφορούν κυρίως θέσεις χαμηλής ειδίκευσης (Τουρισμός, Εστίαση, Λιανικό Εμπόριο) αναντίστοιχες με ένα εργατικό δυναμικό υψηλής ειδίκευσης που τροφοδοτεί η τριτοβάθμια εκπαίδευση. Ειδικότερα σε περιόδους κρίσης και οικονομικής αστάθειας λόγω της ανεπαρκούς ζήτησης οι ευκαιρίες απασχόλησης μειώνονται σημαντικά, με τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας να αδυνατούν να ενσωματωθούν. Χαρακτηριστικό της απουσίας ευκαιριών απασχόλησης αποτελεί και η “διαρροή εγκεφάλων” (brain drain), κυρίως νέων, ως αποτέλεσμα της χαμηλής ζήτησης επιστημονικού προσωπικού στην ελληνική αγορά εργασίας. Συνεπώς η προσφορά θέσεων εργασίας, κυρίως οριζόντιων δεξιοτήτων, σε κλάδους που εμφανίζουν δυναμισμό στην οικονομία δεν συμπεριέλαβε νέους με λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης.

Παράλληλα διαφέρεται μια προβληματική χρήση των προγραμμάτων από τις επιχειρήσεις αφού χρησιμοποιούνται σαν μια μορφή υποκατάστασης της εργασίας για την κάλυψη βραχυχρόνιων αναγκών αξιοποιώντας εργαζόμενους χωρίς μισθολογικό κόστος ενώ η συνεχής χρήση τέτοιων προγραμμάτων δεν δημιουργεί ευκαιρίες μόνιμης απασχόλησης. Από την εμπειρική έρευνα φάνηκε να υπάρχει μια σχέση εξάρτησης και εργαλειακής χρήσης των συγκεκριμένων προγραμμάτων από τις επιχειρήσεις ως προς την διευκόλυνση της λειτουργίας τους (κάλυψη αναγκών, επιλογή προσωπικού) χωρίς να παρέχεται ποιοτική και σε βάθος εργασιακή εμπειρία. Το εάν μέσα από αυτή τη διαδικασία ο νέος καταφέρνει να αποκτήσει ποιοτική εργασιακή εμπειρία η οποία θα αποτελέσει σκαλοπάτι για την ένταξη του στην αγορά εργασίας μπορεί να ιδωθεί ως δευτερεύον και τυχαία διαδικασία. Όχι δηλαδή ως μια διαδικασία στοχευμένη κατά την οποία η επιχείρηση μέσα από μια σειρά ενεργειών και δεσμεύσεων λειτουργεί ως χώρος μάθησης για τον νέο εργαζόμενο. Σ’ αυτή τη βάση δεν ενισχύονται οι ευκαιρίες απασχόλησης των νέων, εκτός της μεμονωμένης επιχείρησης που συμμετέχει στο πρόγραμμα. Επιπρόσθετα το περιεχόμενο των γνώσεων που απέκτησαν οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν στην έρευνα αναφέρεται κυρίως σε οριζόντιες δεξιότητες και δεν εμπεριέχει κάθετες δεξιότητες με βάση το αντικείμενο/ειδικότητα αλλά περισσότερο αφορά στην ενσωμάτωση στάσεων, συνθηκών, κανόνων πειθάρχησης που απαιτεί η αγορά εργασίας.

Συνδέοντας τα αποτελέσματα της έρευνας με αναφορές της θεωρίας μπορούμε να αναφερθούμε στις εξής επισημάνσεις οι οποίες τροφοδοτούν την ανάγκη για περαιτέρω μελέτη. Οι επιχειρήσεις που μελετήθηκαν δεν αποδίδουν πρωτεύον ρόλο στην εργασιακή εμπειρία κατά τη διαδικασία πρόσληψης αλλά κυρίως σε στοιχεία της προσωπικότητας των εργαζόμενων. Έτσι από την σκοπιά τους δεν επιβεβαιώνονται οι θεωρητικές αναφορές σχετικά με την έλλειψη εμπειρίας ως εμπόδιο για την μετάβαση των νέων στην απασχόληση αλλά αναφορές σύμφωνα με τις οποίες στην αντίληψη των εργοδοτών για τα επιθυμητά χαρακτηριστικά περιέχεται ένα φάσμα εργασιακών συμπεριφορών και στοιχείων της προσωπικότητας των ατόμων. Ωστόσο ο μικρός αριθμός του δείγματος καθώς και η εκπροσώπηση κυρίως επιχειρήσεων χαμηλών δεξιοτήτων κρίνουν τη συγκεκριμένη επισήμανση επισφαλή. Ενδεχομένως θα πρέπει να γίνει σύνδεση μεταξύ της φύσης του αντικειμένου εργασίας και του ρόλου της εργασιακής εμπειρίας κατά την μετάβαση στην απασχόληση.

Η εμπειρία από το συγκεκριμένο πρόγραμμα φαίνεται να επιβεβαιώνει τις αναφορές που επισημαίνουν την μετατροπή των ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης σε παθητικού τύπου πολιτικές και σε μορφές επαγγελματικής εξασφάλισης στην επιχείρηση πρακτικής. Επίσης επιβεβαιώνονται οι υποθέσεις λειτουργίας των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ως εξασφάλιση δωρεάν εργασίας στις επιχειρήσεις οι οποίες υποκαθιστούν ή αντικαταστούν την εργασία αξιοποιώντας τους πρακτικά ασκούμενους ως εργαζόμενους χωρίς μισθολογικό κόστος για τη κάλυψη αναγκών σε εποχικό εργατικό δυναμικό.

Επιπρόσθετα το περιεχόμενο των γνώσεων που αποκτήσαν οι νέοι επιβεβαιώνει θεωρητικές αναφορές σύμφωνα με τις οποίες η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας δεν αναφέρεται μόνο σε τεχνικής φύσεως δεξιότητες αλλά και σε διαστάσεις γνωστικού χαρακτήρα όπως συνήθειες, στάσεις και κανόνες οι οποίες λειτουργούν ως “τεχνολογία” ενσωμάτωσης στο εσωτερικό της παραγωγικής διαδικασίας. Τέλος η τοποθέτηση των νέων σε θέσεις εργασίας αναντίστοιχες των σπουδών τους πρέπει να συνδεθεί με εμπειρικές μελέτες οι οποίες συσχετίζουν την αποτελεσματικότητα της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στη περίπτωση σύζευξης αντικειμένου/ειδικότητας με αντίστοιχη θέση εργασίας και όχι σε απασχόληση αναντίστοιχη των προσόντων των εργαζομένων.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

“ΕΡΓΑΝΗ“. (Οκτώβριος & Μάιος 2017). *Ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα*. Ανακτήθηκε από: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/10507.pdf>.

Γράβαρης, Δ. (1991). *Πολιτικές Απασχόλησης στην Αγορά Εργασίας*. Αθήνα, Τόπος, 3, σ. 3-37.

Δεδουσόπουλος, Α. (2015). *Εργασιακή επισφάλεια και ένταξη των νέων στην απασχόληση*. Σεμινάριο διεπιστημονικές προσεγγίσεις στην κρίση. Πάντειο Πανεπιστήμιο. Φεβρουάριος. Ανακτήθηκε από: <http://interdisciplinary-approaches.gr/node/10>.

Δημουλάς, Κ. (2002). Η ανεργία των νέων και τα προγράμματα κατάρτισης. Στο Η. Κικίλιας & Μ. Χλέτσος (επιμ.), *Το σύστημα κοινωνικής προστασίας από την ανεργία, εμπειρίες, διαστάσεις και πολιτική* (σ. 297-320). Αθήνα: ΣΑΚΚΟΥΛΑΣ Α.Ε.

Δημουλάς, Κ. (2002). *Κράτος Πρόνοιας και Επαγγελματική κατάρτιση. Η περίπτωση της Ελλάδας (1980-2000)*. (Διδακτορική Διατριβή). Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.

ΕΕΟ Group (2011). *Αναπροσδιορισμός πεδίων πολιτικής ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης/Σχεδιασμός και προσδιορισμός εφαρμογής συγκεκριμένων δράσεων ανά πεδίο πολιτικής: (2^ο Παραδοτέο)*. Αθήνα: ΕΥΣΕΚΤ, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.

ΕΕΟ Group (2013). *Συγκριτική Αξιολόγηση Προγραμμάτων Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης του ΟΑΕΔ που απευθύνονται σε Νέους Ανέργους: (Τελική Έκθεση Αξιολόγησης)*. Αθήνα: ΕΥΣΕΚΤ.

Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (2015). Ανακτήθηκε από: https://www.ypakp.gr/texts/editor_uploads/files/nrp2015_greece_el.pdf.

- ΕΙΕΑΔ. (2015). *Διερεύνηση αντιλήψεων και πρακτικών των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων στο πλαίσιο της διαδικασίας αναδιάρθρωσης*. Αθήνα: ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α.
- ΕΛΣΤΑΤ. (2011). *Έρευνα για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας*: (Απρίλιος – Ιούνιος 2009). Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ
- ΕΛΣΤΑΤ. (2017). *Έρευνα για την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας*: AD HOC MODULE 2016. Αθήνα: ΕΛΣΤΑΤ
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2006). *Πράσινη Βίβλος, Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα*. COM (2006) 708 τελικό. Βρυξέλες. Ανακτήθηκε από: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com\(2006\)0708_/com_com\(2006\)0708_el.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/com/com_com(2006)0708_/com_com(2006)0708_el.pdf).
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2010). *ΕΥΡΩΠΗ 2020, Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*. COM(2010) 2020 τελικό. Βρυξέλες. Ανακτήθηκε από: https://www.espa.gr/elibrary/%CE%95%CE%95_2020.pdf
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2016). *Εγγυήσεις για τη νεολαία και Πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά*. COM(2016) 646 final. Βρυξέλες. Ανακτήθηκε από: <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2016/EL/1-2016-646-EL-F1-1.PDF>
- ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ (χ.χ) *Προτάσεις ΓΣΕΒΕΕ για θέματα πολιτικών και προγραμμάτων απασχόλησης*. Ανακτήθηκε από: <https://www.gsevee.gr/ergasiako/57-2011-11-02-12-27-42>
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2009). *“ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ”*, Μηνιαίο περιοδικό, (Τεύχος 159). Μάρτιος 2009, Ανακτήθηκε από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/Esoteriko%20159_TEL_1.pdf
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ. (2017). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση* (Ενδιάμεση Έκθεση 2). Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/wp->

content/uploads/2017/10/ENDIAMESH-EKTHESH-2017-INE-GSEE-H-
ELLINIKH-OIKONOMIA-KAI-H-APASXOLISH.pdf

INE/ΓΣΕΕ. (2018). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, (Ετήσια Έκθεση 2018).
Αθήνα: INE ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από: <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018/03/ETHSIA-EKTHESI-2018-INE-GSEE-H-ELLINIKH-OIKONOMIA-KAI-H-APASXOLISH.pdf>

Ιωαννίδης, Γ. (2012). *Η Πολιτική Οικονομία της Ελληνικής Πολιτικής Απασχόλησης 1995- 2008*. Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο και οι Εγχώριοι Μετασχηματισμοί, Διδακτορική διατριβή, Πανεπιστήμιο Κρήτης.

Καραμεσίνη Μ. & Κουζής Γ. (επιμ.) (2005), *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg.

Καραμεσίνη Μ. (2011). Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.) *Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: Διόνικος.

Καραμεσίνη, Μ. (2005). *Η ανεργία των νέων*. Σειρά σεμιναρίων στα γραφεία του Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς. Αθήνα, Οκτώβρης, 10, 17, 24.

Καραμεσίνη, Μ. (2006). Από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη εργασία: Εμπειρική διερεύνηση της εργασιακής ένταξης των νέων στην Ελλάδα. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη 2006* 1 (1), 67-84.

Καραμεσίνη, Μ. (2016, Μάιος 29). Εργασιακή εμπειρία και κανονική απασχόληση. *Η ΑΥΓΗ*.

Καραμεσίνη, Μ. (2016, Οκτώβριος 4). ΟΑΕΔ: Τα προγράμματα που είναι σε εξέλιξη κι αυτά που πρόκειται να προκηρυχθούν. *CNN Greece*.

Καραμεσίνη, Μ. (2017). Ο ρόλος του ΟΑΕΔ στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση: Ιστορική αναδρομή και αναπροσδιορισμός στο νέο θεσμικό τοπίο. Στο Χ. Γούλας και Π. Λιντζέρης (επιμ.), *Διά βίου μάθηση, επαγγελματική*

κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία: Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ

Κατσανέβας, Θ. (2002). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος Προοπτικές επαγγελματιών στην Ελλάδα και στις 13 περιφέρειές της και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Αθήνα: Πατάκη

Κικίλιας, Η. (2016). *ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΚΑΙ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΗΣ "ΕΠΙΤΥΧΙΑΣ" ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: ΜΙΑ ΚΡΙΤΙΚΗ ΑΠΟΤΙΜΗΣΗ ΤΗΣ ΟΡΘΟΔΟΞΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ*. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 119(119), 63-95. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/grsr.9533>

Κουζής, Γ. (2017). Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 7-20. doi:<http://dx.doi.org/10.12681/sp.10878>

Κουζής, Ι. (2008α). Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μία κριτική προσέγγιση. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 3 (1), 67-77.

Κουτρούκης, Θ. (2009, Οκτώβριος 27). Προγράμματα Stage: Ένας απολογισμός με... ψυχή βαθιά. *Capital.gr*.

Λιντζέρης Π., Γούλας, Χ. (2017). Εισαγωγή. Στο Χ. Γούλας και Π. Λιντζέρης (επιμ.), *Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία: Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις*. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΟΑΕΔ. (2016). *Δύο Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας 13.000 ανέργων νέων ηλικίας 18 έως 29 ετών σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα και ΚΟΙΝΣΕΠ*. ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ. Αθήνα: ΟΑΕΔ. Ανακτήθηκε από: <http://www.oaed.gr/documents/10195/1214556/DELTIO+TYPOU+ERGASI+AKH+ERGODOTES+02+08+2016.pdf/02b72532-d522-46b1-b936-3db2f81a7d34>

ΟΑΕΔ. (2016α). *Σύστημα διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας, Χαρακτηριστικά των ανέργων σύμφωνα με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ*.

Αθήνα. Δεκέμβριος 2016. Ανακτήθηκε από:
<http://www.oaed.gr/documents/10195/1214552/%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%94%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9F+%CE%9F%CE%91%CE%95%CE%94-MHXANI%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%A3+%CE%94%CE%99%CE%91%CE%93%CE%9D%CE%A9%CE%A3%CE%97%CE%A3+%CE%91%CE%9D%CE%91%CE%93%CE%9A%CE%A9%CE%9D+%CE%94%CE%95%CE%9A%CE%95%CE%9C%CE%92%CE%A1%CE%99%CE%9F%CE%A3+2016.pdf/1129a8a8-589e-4dab-b61d-c7acaf1019b4>

ΟΑΕΔ. (2016b). *ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ Νο8/2016*. Αρ. Πρωτ. 64839. Ανακτήθηκε από: <https://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/24390>

ΟΑΕΔ. (2016c). *ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ, ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΙ ΣΤΟ ΜΗΤΡΩΟ ΤΟΥ ΟΑΕΔ (ΜΑΪΟΣ 2016)*. Ανακτήθηκε από:
<http://www.oaed.gr/documents/10195/1214552/%CE%A3%CE%A5%CE%9D%CE%9F%CE%A0%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%97+%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97+%CE%9C%CE%91%CE%A%CE%9F%CE%A5++2016.pdf/72e8fb61-65f4-441c-a7e1-f89fa0397656>

ΟΑΕΔ. (2018). *Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας, Χαρακτηριστικά των ανέργων σύμφωνα με τα δεδομένα της εγγεγραμμένης ανεργίας του ΟΑΕΔ*. Ανακτήθηκε από:
<http://lmds.eiead.gr/wpcontent/uploads/%CE%A0%CE%91%CE%A1%CE%91%CE%94%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9F-%CE%9F%CE%91%CE%95%CE%94-%CE%99%CE%9F%CE%A5%CE%9B%CE%99%CE%9F%CE%A3-2018.pdf>

ΥΠ.Ε.Κ.Α.Α. (Μάιος 2014). *Σχέδιο Δράσης «Εγγύηση για τη Νεολαία*. Αθήνα: Διεύθυνση Απασχόλησης. Ανακτήθηκε από:
<http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>

Hughes, D., Borbély-Pecze, T. (2012). *Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας, Ο ρόλος των πολιτικών της δια βίου συμβουλευτικής και του επαγγελματικού*

προσανατολισμού για την αντιμετώπιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας. (ELGPN Concept Note No. 2). The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).

Ξενόγλωσση

Acemoglu, D. (1996). A Microfoundation for Social Increasing Returns in Human Capital Accumulation. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 111, No. 3.pp. 779-804 Published by: The MIT Press Stable URL: <http://www.jstor.org/stable/2946672>

Alon, S., Donahoe, D., Tienda, M. (2001). The Effects of Early Work Experience on Young Women's Labor Force Attachment. *Social Forces*. Volume 79, Issue 3, Pages 1005–1034. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0002>.

Aston, D. (1986). *Unemployment Under Capitalism: The Sociology of British and American Labour Markets*. Westport: Greenwood Press.

Atchoarena, D. (Ed.). (2000). *The transition of youth from school to work: issues and policies*. Paris: International Institute for Educational Planning, Paris. <<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001206/120642e.pdf>>.

Bassanini, A., Duval, R. (2006). Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 35. Paris: OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/702031136412>.

Baum, C., Ruhm, C. (2016). The Changing Benefits of Early Work Experience. *Southern Economic Journal*. Volume 83, Issue2, Pages 343-363. <https://doi.org/10.1002/soej.12157>.

Becker, G. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Third Edition. Chicago: The University of Chicago Press.

- Bowers, N., Sonnet, A., Bardone, L. (1998). *Giving young people a good start: the experience of OECD countries*. Background report. <https://pdfs.semanticscholar.org/df31/367a1c7d9e821d258c7f92d87a7eb58ee235.pdf>.
- Bratianu, C. (2015). *Organizational Knowledge Dynamics: Managing Knowledge Creation, Acquisition, Sharing, and Transformation*. Pennsylvania: IGI Global.
- Caliendo, M., Schmidl, R. (2016). Youth unemployment and active labor market policies in Europe. *IZA Journal of Labor Policy*, Volume 5, Number 1. <https://doi.org/10.1186/s40173-016-0057-x>.
- Caroleo, F., Pastore, F. (2007). *The Youth Experience Gap: Explaining Differences across EU Countries*. No 41/2007, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica, Università di Perugia, Dipartimento Economia.
- Choudhry, M., Marelli, E., Signorelli, M. (2010). *The Impact of Financial Crises on Youth Unemployment Rate*. Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica 79/2010, Università di Perugia, Dipartimento Economia.
- Choudhry, M., Marelli, E., Signorelli, M. (2012). Youth unemployment rate and impact of financial crises. *International Journal of Manpower*, Vol. 33 Issue: 1, pp.76-95, <https://doi.org/10.1108/01437721211212538>
- Coleman, J. (1984). The Transition from School to Work. *Research in Stratification and Mobility* 3:27-59.
- Council of the European Union. (2013). *Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee*. 2013/C 120/01.
- Dendrinou, I. (2014). Youth Employment Before and During the Crisis. Rethinking Labour Market Institutions and Work Attitudes in Greece. *Social Cohesion and Development* 2014, 9(2), 117-132. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2537723>

- Duncan, G., Paugam, S. (Ed.). (2000). *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Dundes, L., Marx, J. (2006). Balancing Work and Academics in College: Why Do Students Working 10 to 19 Hours Per Week Excel? *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*. V8, n1, p107-120. 2006-2007.
- Eurofound. (2013). *Young people and temporary employment in Europe*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2013. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1304017s/tn1304017s.pdf
- Eurofound. (2017). *Long-term unemployed youth: Characteristics and policy responses*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. (2018). *Youth in Greece*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Central Bank. (2002). *Youth unemployment in the OECD: Demographic shifts, labour market institutions, and macroeconomic shocks*. Working Paperno. 155.
- European Commission. (1985). *Completing the Internal Market: White Paper from the Commission to the European Council*. COM(85) 310 final. Brussels. http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com1985_0310_f_en.pdf.
- European Commission. (2010). EUROPE 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. COM(2010) 2020. Brussels. <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%202007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>.
- European Commission. (2017). *Education and Training Monitor*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2017_en.pdf

- European Commission. (2017). Youth Unemployment. *European Semester Thematic Factsheet*. Labour markets and skills.
- European Commission. (2018). *Education and Training MONITOR 2018. Country analysis*. doi: 10.2766/067643
- European Training Foundation. (2015). *Young people not in employment, education or training (neet): an overview in ETF partner countries*. Torino: Publications European Training Foundation.
- Eurostat. (2018). *Young people on the labour market – statistics*. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics>.
- Fotoniata, E., Moutos, T. (2010). Greece: Neglect and Resurgence of Minimum Wage Policy, ch. 7 in, *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar Publishing.
- Friedrich-Ebert-Stiftung. (2012). *Youth Unemployment in Greece: Economic and Political Perspectives*. Athens: Friedrich-Ebert-Stiftung, Internat. Dialogue.
- Heckman, J., Borjas, G. (1980). Does Unemployment Cause Future Unemployment? Definitions, Questions and Answers from a Continuous Time Model of Heterogeneity and State Dependence. *Economica*. 47(187): 247-83.
- Houseman, S. (2014). Temporary agency work. *IZA World of Labor 2014*: 27 doi: 10.15185/izawol.27.
- IMF. (2012 March 15). *IMF Survey: IMF Board Approves €28 Billion Loan for Greece*. IMF Survey online. IMF NEWS.
- IMF. (2014). Youth Unemployment in Advanced Economies in Europe: Searching for Solutions. Staff Discussion Notes No. 14/11.
- Jackson, M. (1985). *Youth unemployment*. London: Croom Helm.

- Jahn, J., Riphahn, T., Schnabel, C. (2012). Feature: Flexible Forms of Employment: Boon and Bane. *The Economic Journal*. Vol. 122, Issue 562, pp. F115-F124. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02532.x>
- Karageorgiou, L. (2004). The impact of minimum wage on youth and teenage employment in Greece. *SPOUDAI*, Vol 54, No 4, pp. 39-67. University of Piraeus.
- Karamessini, M. (2009). *Transition from higher education to work. Gender differences in employment outcomes of university graduates in Greece*. Annual Conference, International Association for Feminist Economics. Boston, Massachusetts, USA, June 26-28, Available on: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=IAFFE2009&paper_id=69.
- Karamessini, M. (2010). Transition strategies and labour market integration of Greek university graduates. *GreeSE Paper* no. 32. The European Institute of LSE, Hellenic Observatory.
- Koutsogeorgopoulou, V. (1994). The Impact of Minimum Wages on Industrial Wages and Employment in Greece, *International Journal of Manpower*, Vol. 15 Issue: 2/3, pp.86-99. <https://doi.org/10.1108/01437729410059369>
- Labrianidis, L. (2013). Investing in Leaving: The Greek Case of International Migration of Professionals, *Mobilities*, DOI: 10.1080/17450101.2013.813723
- Luxembourg Jobs Summit. (1997). *European Employment Strategy*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:c11318>.
- Maranto, C., Rodgers, R. (1984). Does Work Experience Increase Productivity? A Test of the On-The-Job Training Hypothesis. *The Journal of Human Resources*. 19(3), 341-357. doi:10.2307/145877.
- Mason, J. (2011). *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας* (επιμ. Νότα Κυριαζή , μτφρ. Ελένη Δημητριάδου). Αθήνα: Πεδίο. (Το πρωτότυπο έργο εκδόθηκε το 2002).

- Matsaganis, M. (2011). Social protection of non-standard work in Greece. *DEOS Working Papers 1107*, Athens University of Economics and Business.
- Meyer, R., Wise, D. (1982). *High School Preparation and Early Labor Force Experience. The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes and Consequences*. edited by Richard B. Freeman and David A. Wise, pp. 277-348. Chicago: University of Chicago Press.
- Nass, C. (1994). *Knowledge or Skills: Which Do Administrators Learn from Experience?* Publication: Organization Science.
<https://doi.org/10.1287/orsc.5.1.38>.
- Neumark, D., Wascher, W. (2004). Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 57(2), 223-248. doi:10.2307/4126618
- O' Higgins, N. (1997). The Challenge of Youth Unemployment. *International Social Security Review*, Vol.50, No. 4, pp. 63-93, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=758924>.
- O' Higgins, N. (2011). *The impact of the Economic and Financial Crisis and the Policy Response on Youth Employment in the European Union*. Presented at the Eaces International Workshop, Perugia, November 10-11.
- O' Higgins, N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets During 'The Great Recession. *IZA Discussion Papers 6434*, Institute for the Study of Labor (IZA).
- OECD. (2006). Boosting Jobs and Incomes. *OECD Employment Outlook 2006*. Paris: OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-en
- OECD. (2009). Tackling the Jobs Crisis. *OECD Employment Outlook 2009*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-en.

- OECD. (2010). *Off to a Good Start? Jobs for Youth, Jobs for Youth/Des emplois pour les jeunes*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264096127-en>.
- OECD. (2010b). *Greece at a Glance: Policies for a Sustainable Recovery, Better Policies*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264201781-en>.
- OECD. (2013a). All in it together? The experience of different labour market groups following the crisis”, *OECD Employment Outlook*. OECD Publishing. Available on: http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-5-en.
- OECD. (2013c). First Results from the Survey of Adult Skills. *OECD Skills Outlook 2013*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264204256-en>.
- OECD. (2013b). *OECD Employment Outlook 2013*. Paris: OECD Publishing, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2013-en.
- OECD. (2014). *OECD Employment Outlook 2014*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en.
- OECD. (2016). PISA 2015 Results in Focus. *PISA in Focus*. No. 67. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/aa9237e6-en>.
- OECD. (2017). *Education at a Glance 2017: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing, Available on: <https://doi.org/10.1787/eag-2017-en>.
- OECD. (2018). *Youth unemployment rate definition*. Available on: <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>.
- OECD. (2018a). *Unemployment rate (indicator)*. doi: 10.1787/997c8750-en.
- O'Higgins, N., Moscariello, V. (2017). Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited. *ILO Employment Working Papers 1999-2939*.
- Orzea I. (2009). *The importance of tacit knowledge within the organization*. Bucharest Academy of Economic Studies, Faculty of Business Administration.

<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.621.8764&rep=rep1&type=pdf>

Petmesidou, M., Polyzoidis, P. (2015). What Policy Innovation for Youth in the Era of Prolonged Austerity? The Case of Greece. *OSE Paper Series*, Research Paper No.20, 38p.

Quintini, G. (2011). Right for the Job: Over-Qualified or Under-Skilled?. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers 120*. Paris: OECD Publishing.

Quintini, G., Martin, S. (2006). Starting Well or Losing their Way?: The Position of Youth in the Labour Market in OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 39, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/351848125721>.

Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi, T. (2010). Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. No. 106, Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5kmh79zb2mmv-en>.

Sturn, S. (2017). Do Minimum Wages Lead to Job Losses? Evidence from OECD Countries on Low-Skilled and Youth Employment. *ILR Review*. Vol 71, Issue 3, pp. 647 – 675. <https://doi.org/10.1177/0019793917741259>

Sum, A., McLaughlin, J. (2008). *Out With the Young and In With the Old: U.S. Labor Markets 2000-2008 and the Case for An Immediate Jobs Creation Program for Teens and Young Adults*. Center for Labor Market Studies, Northeastern University

Thurow L. C. (1975). *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in U.S. Economy*. New York: Basic Books.

Verick, S. (2009). Who is Hit Hardest During a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn. *IZA Discussion Paper*. No. 4359. <https://ssrn.com/abstract=1455521>.

Wagner, E.C., Sternberg, W. M. (1985). Practical Intelligence in real-world pursuits: the role of tacit knowledge, *Journal of Personality and Social Psychology*. 49, pp. 436-458.

Walter, M., Gangl, M. (2005). *Transitions from Education to Work in Europe: The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Published to Oxford Scholarship Online. DOI:10.1093/0199252475.001.0001

The role of work experience programs for the integration of young people into employment

Dimitrios Petrolekas

Abstract

Work experience programs constitute one of the main policies of public employment services and target mainly to young people who are not in education, employment, or training. They aim at giving young people the opportunity to practice in real working conditions and build and empower their skills with the main goal of improving their position in the labor market. In this paper, we study the role of these programs in the process of transitioning young people to employment. For this purpose, we selected the study of the "Work Experience Acquisition Program for 13,000 young unemployed aged 18-24 and 25-29 years in private sector and Social Cooperative Enterprises (KOINSEP)", which was implemented in 2016 by OAED. In-depth interviews were conducted with representatives of employers and employees who reflected on their own views on the role of work experience programs. In-depth interviews were also conducted with companies and employees who participated in the program, who outlined the benefits and weaknesses of the program. The low response rates of the positions offered and the evaluation of the qualitative dimensions of the program lead to the conclusion that the effectiveness of the program was particularly low as it failed at many levels to be a comprehensive intervention and thus becoming a stepping stone for the transition of young people to the labor market.

Keywords: unemployment, youth, work experience, employment policies, transition, skills

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι. Άξονες συνεντεύξεων

Άξονες συνέντευξης Επιχειρήσεων

1. Ο ρόλος της εργασιακής εμπειρίας κατά τη διαδικασία πρόσληψης ενός εργαζόμενου
2. Τα κίνητρα συμμετοχής στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής εμπειρίας
3. Η υλοποίηση του Προγράμματος (Δυνατά - Αδύνατα σημεία)
4. Η διαδικασία απόκτησης εργασιακής εμπειρίας
5. Αξιολόγηση του προγράμματος

Άξονες συνέντευξης Ωφελομένων

1. Η κατάσταση των ωφελομένων πριν το Πρόγραμμα
2. Τα κίνητρα και οι προσδοκίες συμμετοχής
3. Η εμπειρία από το πρόγραμμα
4. Προβλήματα και οφέλη του Προγράμματος
5. Η κατάσταση των ωφελομένων μετά το Πρόγραμμα

Άξονες συνέντευξης με ΟΑΕΔ

1. Αίτια νεανικής ανεργίας και ο ρόλος της εργασιακής εμπειρίας
2. Γενικές πληροφορίες για τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας
3. Σχεδιασμός
4. Υλοποίηση
5. Αποτελέσματα

Άξονες συνέντευξης με εκπροσώπους εργοδοτών-εργαζομένων

1. Αίτια νεανικής ανεργίας και ο ρόλος της εργασιακής εμπειρίας
2. Αξιολόγηση του προγράμματος ως πολιτική εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας
3. Αξιολόγηση Σχεδιασμού
4. Αξιολόγηση αποτελεσματικότητας και χρησιμότητας
5. Αξιολόγηση αποδοτικότητας
6. Δυνατά – Αδύνατα σημεία
7. Προτάσεις βελτίωσης

Παράρτημα II. Ερωτηματολόγια για ωφελούμενους και επιχειρήσεις

Ερωτηματολόγιο Ωφελούμενων του Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας του Ο.Α.Ε.Δ (2016)

Το παρών ερωτηματολόγιο αφορά τους ωφελούμενους του «Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας σε Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού Τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ» το οποίο προκηρύχθηκε από τον Ο.Α.Ε.Δ το 2016 και υλοποιήθηκε την περίοδο 2016 - 2017. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται αυστηρά από τον/την συμμετέχοντα στο πρόγραμμα. Σημειώστε Χ ή ✓ στην αντίστοιχη απάντηση.

A. Το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας

A1. Για πόσο διάστημα πριν την συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας ήσασταν άνεργος;

- ☐ Λιγότερο από 1 μήνα
- ☐ 1-2 μήνες
- ☐ 3-5 μήνες
- ☐ 6-11 μήνες
- ☐ 12-23 μήνες
- ☐ 24 και άνω

A2. Πόσους μήνες εργασιακής εμπειρίας είχατε μέχρι και την συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας;

- ☐ 0
- ☐ 1-2
- ☐ 3-5
- ☐ 6-9
- ☐ 10-12
- ☐ 12-15
- ☐ 16+

A3. Αναγράψτε το διάστημα που συμμετείχατε στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας:

.....

A4. Στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας απασχοληθήκατε στη βασική σας ειδικότητα ή σε άλλο αντικείμενο;

- ☐ Στη δική μου
- ☐ Σε άλλο αντικείμενο

A5. Σε τι ειδικότητα/αντικείμενο απασχοληθήκατε στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας;

.....

A6. Ως προ την ειδικότητα που απασχοληθήκατε ήταν η πρώτη σας επιλογή;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

A7. Σε ποιο βαθμό τα καθήκοντα που τελικά σας ανατέθηκαν από την επιχείρηση ήταν σχετικά με το αντικείμενο/ειδικότητα για το/την οποίο/α επιλεγήκατε;

- ☐ Απόλυτα
- ☐ Πολύ
- ☐ Μέτρια
- ☐ Λίγο
- ☐ Καθόλου

A8. Πως αξιολογείτε το επίπεδο των προσόντων της προσφερόμενης θέσης εργασίας από το πρόγραμμα σε σχέση με τα προσόντα σας;

- ☐ Διαθέτατε ανώτερα προσόντα
- ☐ Διαθέτατε αντίστοιχα προσόντα
- ☐ Άλλο

A9. Κατά τη διάρκεια της πρακτική σας στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας χρειάστηκε να εκτελέσετε εργασίες που δεν προβλέπονταν στο σχετικό συμφωνητικό;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

A10. Υπήρξαν καταχρηστικές πρακτικές από την επιχείρηση στην οποία απασχοληθήκατε; (π.χ. Ωράρια, Καθήκοντα, Δικαιώματα - Υποχρεώσεις)

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

A10.1. Αν Ναι απαντήστε συγκεκριμένα:

.....

.....

.....

A11. Κατά τη διάρκεια της πρακτικής σας άσκησης υπήρχε κάποιου είδους εποπτεία από την επιχείρηση / τον φορέα που να φροντίζει ώστε η πρακτική σας άσκηση να συνιστά μια εμπειρία μάθησης;

- ☐ Συνέχεια
- ☐ Πολλές φορές
- ☐ Κάποιες φορές
- ☐ Λίγες φορές
- ☐ Καθόλου

A12. Θεωρείτε ότι η πρακτική σας άσκηση στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας ήταν κυρίως:

- ☐ Εργασία - Έκανα ό,τι και οι άλλοι εργαζόμενοι με ανάλογα καθήκοντα
- ☐ Μάθηση - Μπόρεσα να διευρύνω τις γνώσεις και τις δεξιότητές μου
- ☐ Άλλο.....

A13. Η συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας εκτιμάται ότι ενίσχυσε τις δεξιότητές σας;

Καθόλου

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Πάρα πολύ

A14. Πως αξιολογείται συνολικά τη συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας;

Καθόλου Ικανοποιητική

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Πάρα πολύ Ικανοποιητική

B. Μετά το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας

B1. Έξι (6) μήνες μετά το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας:

- ☐ Συνέχισα να εργάζομαι στην ίδια επιχείρηση με άλλο Πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ
- ☐ Βρήκα εργασία σε άλλη επιχείρηση
- ☐ Συμμετείχα σε άλλο πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ
- ☐ Ελ. Επαγγελματίας
- ☐ Παρέμεινα άνεργος/η
- ☐ Συνέχισα τις σπουδές μου
- ☐ Δεν εργαζόμουν ούτε αναζητούσα εργασία
- ☐ Έφυγα για εργασία στο εξωτερικό
- ☐ Άλλο.....

B2. Αν συνεχίσατε να εργάζεστε τότε κατά πόσο η θέση σας ήταν συναφής με το αντικείμενο της πρακτική άσκησης που υλοποιήσατε στο Πρόγραμμα;

- Καμία σχέση
- Μικρή σχέση
- Μέτρια σχέση
- Μεγάλη σχέση
- Πολύ μεγάλη σχέση

B3. Σήμερα είμαι:

- Άνεργος
- Μισθωτός εκτός προγραμμάτων του Ο.Α.Ε.Δ
- Επιδοτούμενος σε κάποιο πρόγραμμα
- Ελ. Επαγγελματίας
- Εκπαιδευόμενος
- Βρίσκομαι στο εξωτερικό για εργασία
- Άλλο.....

B4. Αν σήμερα εργάζεστε θεωρείτε την απασχόλησή σας:

- Σταθερή και μόνιμη
- Προσωρινή
- Άλλο.....

B5. Αν σήμερα εργάζεστε πιστεύετε ότι η πρακτική άσκηση που υλοποιήσατε στο πρόγραμμα σας βοήθησε στην εξεύρεση εργασίας;

- Απόλυτα
- Πολύ
- Μέτρια
- Λίγο
- Καθόλου

B6. Αν σήμερα εργάζεστε σε ποιο βαθμό έχουν ικανοποιηθεί συνολικά οι προσδοκίες σας από τη θέση εργασίας που σας έχει προσφερθεί;

- ☐ Απόλυτα
- ☐ Πολύ
- ☐ Μέτρια
- ☐ Λίγο
- ☐ Καθόλου

B7. Αν σήμερα είστε άνεργος αναζητάτε εργασία;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B8. Αν σήμερα είστε άνεργος και αναζητάτε εργασία ή δεν έχετε σταθερή εργασία τι πιστεύετε ότι χρειάζεται για να βρείτε μόνιμη και σταθερή εργασία;

.....

.....

.....

B8.1. Τι από τα παραπάνω θεωρείτε πιο σημαντικό;

.....

B9. Πόσες εργασίες έχετε αλλάξει μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας;

- ☐ Καμία
- ☐ 1-2
- ☐ 3-4
- ☐ 5+

B10. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι το πρόγραμμα σας βοήθησε στην προσπάθεια σας να ενταχθείτε στην αγορά εργασίας;

- ☐ Απόλυτα
- ☐ Πολύ
- ☐ Μέτρια
- ☐ Λίγο
- ☐ Καθόλου

B11. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι τα Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας βοηθάνε τους νέους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας;

- ☐ Καθόλου
- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ Πάρα πολύ

B12. Για όσο διάστημα ήσασταν άνεργος/η, ο βασικός λόγος ήταν: (Δυνατότητα για παραπάνω από 1 απαντήσεις)

- ☐ 1. Η έλλειψη θέσεων εργασίας
- ☐ 2. Η απουσία επαρκούς εργασιακής εμπειρίας
- ☐ 3. Η απουσία γνωριμιών με εργοδότες
- ☐ 4. Η ανεπάρκεια των δημόσιων φορέων υποστήριξης της απασχόλησης (Ο.Α.Ε.Δ)
- ☐ 5. Η ελλιπής κατάρτιση που διαθέτω
- ☐ 6. Το φύλο
- ☐ 7. Η οικογενειακή κατάσταση
- ☐ 8. Δεν ζητείται η ειδικότητά μου στην αγορά εργασίας
- ☐ 9. Η ελλιπής εκπαίδευση που διαθέτω
- ☐ 10. Άλλο.....

B12.1. Ποιο από τα παραπάνω θεωρείται πιο σημαντικό; (Σημειώστε τον αντίστοιχο αριθμό)

.....

Γ. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

Γ1. Φύλο

- ☐ Άνδρας
- ☐ Γυναίκα

Γ2. Έτος Γέννησης

.....

Γ3. Εθνικότητα

- ☐ Ελληνική
- ☐ Άλλο

Γ4. Οικογενειακή κατάσταση

- ☐ Άγαμος/η
- ☐ Έγγαμος/η
- ☐ Σε διάσταση
- ☐ Διαζ./Χήρος/α

Γ5. Τέλος ποιο ήταν το εκπαιδευτικό σας επίπεδο κατά την συμμετοχή σας στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας;

- ☐ Γυμνάσιο
- ☐ Λύκειο
- ☐ Τεχνική Επαγγελματική Σχολή
- ☐ ΙΕΚ
- ☐ ΤΕΙ
- ☐ ΑΕΙ
- ☐ Μεταπτυχιακό Δίπλωμα
- ☐ Διδακτορικό Δίπλωμα

Τέλος Ερωτηματολογίου

Σας Ευχαριστώ για τον χρόνο σας

Ερωτηματολόγιο για Επιχειρήσεις που συμμετείχαν στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας του Ο.Α.Ε.Δ

Το παρόν ερωτηματολόγιο αφορά τις ωφελούμενες επιχειρήσεις του «Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας σε Επιχειρήσεις του Ιδιωτικού Τομέα και σε ΚΟΙΝΣΕΠ» το οποίο προκηρύχθηκε από τον Ο.Α.Ε.Δ το 2016 και υλοποιήθηκε τη περίοδο 2016 - 2017. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνεται αυστηρά από τον/την υπεύθυνο της επιχείρησης που συμμετείχε στο πρόγραμμα. Σημειώστε X ή ✓ στην αντίστοιχη απάντηση.

A. ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

A1. Ολοκληρώσατε το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας; (Αν Όχι υποβάλλεται την απάντησή σας χωρίς την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου)

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

A2. Νομική μορφή επιχείρησης

- ☐ ΑΤΟΜΙΚΗ
- ☐ Ο.Ε
- ☐ Ε.Ε
- ☐ Ε.Π.Ε
- ☐ Α.Ε
- ☐ ΚΟΙΝΣΕΠ
- ☐ Άλλο.....
- ☐

A3. Περιφέρεια Επιχείρησης

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ Ανατολική Μακεδονία και Θράκη | ☐ Στερεά Ελλάδα |
| ☐ Κεντρική Μακεδονία | ☐ Αττική |
| ☐ Ήπειρος | ☐ Πελοπόννησος |
| ☐ Θεσσαλία | ☐ Βόρειο Αιγαίο |
| ☐ Ιόνιοι Νήσοι | ☐ Νότιο Αιγαίο |
| ☐ Δυτική Ελλάδα | ☐ Κρήτη |

A4. Σε ποιόν τομέα εντάσσεται η επιχείρησή σας;

- ☐ Πρωτογενής Τομέας
- ☐ Δευτερογενής Τομέας
- ☐ Τριτογενής Τομέας

A4.1. Ποιο είναι το αντικείμενο - δραστηριότητα της επιχείρησής σας;

.....

A5. Κατά τη διάρκεια συμμετοχής σας στο πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας πόσα άτομα απασχολούσε η επιχείρησή σας;

- ☐ 1-3
- ☐ 4-9
- ☐ 10-19
- ☐ 20-49
- ☐ 50-100
- ☐ >100

A6. Σε ποιες ηλικιακές ομάδες άνηκε το προσωπικό σας; (Δυνατότητα για παραπάνω από 1 απαντήσεις)

- ☐ 15-19
- ☐ 20-24
- ☐ 25-29
- ☐ 30-44
- ☐ 45 +

A7. Κατά τη διάρκεια του Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας ποιες ειδικότητες απασχολούσε η επιχείρησή σας; (Σημειώστε μέχρι 5 ειδικότητες)

.....

.....

.....

.....

.....

A8. Από το 2008 και μετά έχετε μειώσει το προσωπικό σας;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

A9. Κατά τη πρόσληψη ενός εργαζόμενου στην επιχείρησή σας ποιοι είναι οι βασικοί παράγοντες επιλογής του; (Δυνατότητα για παραπάνω από 1 απαντήσεις)

- ☐ 1. Εργασιακό ήθος
- ☐ 2. Επαρκής εκπαίδευση
- ☐ 3. Ευελιξία ως προς το ωράριο
- ☐ 4. Τεχνικές δεξιότητες
- ☐ 5. Εργασιακή εμπειρία στο αντικείμενο της εργασίας του στην επιχείρηση
- ☐ 6. Άλλο...

A9.1. Ποιο από τα παραπάνω θεωρείτε πιο σημαντικό; (Σημειώστε τον αντίστοιχο αριθμό)

.....

B. ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

B1. Από το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας πόσα άτομα είχατε προσλάβει;

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5
- ☐ 6
- ☐ 7
- ☐ 8
- ☐ 9
- ☐ 10

B2. Σε τι ειδικότητα/ειδικότητες;

.....

.....

.....

.....

B3. Μετά την ολοκλήρωση του Προγράμματος Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας συνεχίσατε να απασχολείτε ωφελομένους στο Πρόγραμμα Επιχορήγησης Επιχειρήσεων;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B3.1 Αν Ναι Πόσους;

.....

B4. Συνεχίσατε να απασχολείται κάποιους από τους ωφελομένους ως μόνιμο προσωπικό εκτός Προγραμμάτων Ο.Α.Ε.Δ;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B4.1. Αν Ναι πόσους;

.....

B5. Θεωρείτε ότι η συμμετοχή του/των νέου/νέων στο Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας ενδυνάμωσε το επαγγελματικό του/τους προφίλ;

- ☐ Καθόλου
- ☐ Λίγο
- ☐ Μέτρια
- ☐ Πολύ
- ☐ Πάρα πολύ

B6. Έχετε από τότε συμμετέχει σε άλλα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B7. Θα συμμετέχετε ξανά σε τέτοιου είδους προγράμματα στο μέλλον;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B7.1. Αν Όχι αναγράψτε τον/τους λόγο/ους

.....

.....

.....

.....

B8. Πιστεύετε ότι το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας βοηθάει στη μείωση της νεανικής ανεργίας;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B9. Πιστεύετε ότι το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας βοήθησε την επιχείρησή σας;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B9.1. Αν Ναι με ποιο τρόπο;

.....

.....

.....

B10. Ήταν ικανοποιητικός ο χρόνος της πρακτικής άσκησης;

- ☐ Ναι
- ☐ Όχι

B11. Αξιολογείτε συνολικά το Πρόγραμμα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας

Καθόλου Ικανοποιητικό

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Πάρα πολύ Ικανοποιητικό

B12. Τέλος κατά πόσο κρίνεται ικανοποιητική την συνεργασία σας με τον Ο.Α.Ε.Δ;

Καθόλου Ικανοποιητική

- ☐ 1
- ☐ 2
- ☐ 3
- ☐ 4
- ☐ 5

Ικανοποιητική

Τέλος Ερωτηματολογίου

Σας Ευχαριστώ για τον χρόνο σας