

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

---

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΑΝΑΛΥΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η μετάβαση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας με δεδομένα από την Ευρωπαϊκή  
πilotική έρευνα Eurograduate

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μαρία Δημητριάδου

Αθήνα, 2020

Τριμελής Επιτροπή

Μαρία Συμεωνάκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπουσα)

Αικατερίνη Μιχαλοπούλου, Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου

Χρίστος Παπαθεοδώρου, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Μαρία Δημητριάδου, 2020

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 την συγγραφέα.

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

*Στην μητέρα μου Αναστασία*

## Ευχαριστίες

Η παρούσα εργασία είναι αποτέλεσμα αναζήτησης και έρευνας στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος «Ανάλυση και Εφαρμογή Κοινωνικής Πολιτικής» του τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου. Αισθάνομαι την υποχρέωση να ευχαριστήσω την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Συμεωνάκη Μαρία, για την βοήθεια και την συνεργασία που μου παρείχε κατά τη διάρκεια της εκπόνησης αυτής της διπλωματικής εργασίας. Ευχαριστώ επίσης την κ. Μιχαλοπούλου Αικατερίνη και τον κ. Παπαθεοδώρου Χρίστο, οι οποίοι με τίμησαν με τη συμμετοχή τους στην τριμελή επιτροπή αξιολόγησης της μεταπτυχιακής εργασίας. Το μεγαλύτερο ευχαριστώ το οφείλω στην μητέρα μου, η οποία αποτελεί ανεκτίμητο στήριγμα για μένα.

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	8
Η Οικονομική της αγοράς εργασίας και η μετάβαση σε αυτή.....	8
Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της εκπαίδευσης και μετάβαση στην αγορά εργασίας.....	17
Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις.....	20
Η Ευρωπαϊκή Πιλοτική Έρευνα EUROGRADUATE (Eurograduate Pilot Survey)..	25
Αποτελέσματα της έρευνας.....	28
Τα χαρακτηριστικά των αποφοίτων και των σπουδών τους.....	28
Η εργασιακή κατάσταση των αποφοίτων, ο βαθμός και η ποιότητα της εργασιακής τους ένταξης.....	32
Η προετοιμασία για την μετάβαση στην αγορά εργασίας .....	40
Τα χαρακτηριστικά της μετάβασης .....	41
Συμπεράσματα.....	44
Πηγές – Βιβλιογραφία .....	47

## Περίληψη

Η παρούσα εργασία διερευνά την μετάβαση των πτυχιούχων των ελληνικών ανώτατων ιδρυμάτων στην αγορά εργασίας, αντλώντας δεδομένα από την ευρωπαϊκή έρευνα αποφοίτων «Eurograduate» που διενεργήθηκε πιλοτικά το φθινόπωρο του 2018 για οχτώ χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικότερα, λαμβάνοντας υπόψη δύο διαφορετικές σειρές αποφοίτων (κοορτές), η εργασία επιχειρεί να αποτυπώσει την κατάσταση απασχόλησης των αποφοίτων ένα και πέντε έτη μετά την απόκτηση του τίτλου τους, όπως επίσης και της μεταβατικής διαδρομής που ακολούθησαν στην πορεία τους προς την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα φαίνεται να επιβεβαιώνουν αυτό που πλήθος μελετών έχει επίσης αναδείξει: οι πτυχιούχοι αντιμετωπίζουν αρκετές δυσκολίες ως προς την σταθεροποίηση τους στην αγορά εργασίας, διαγράφοντας μεταβατικές διαδρομές που χαρακτηρίζονται από πολυπλοκότητα και επισφάλεια.

*Λέξεις – κλειδιά:* έρευνα αποφοίτων, μετάβαση στην αγορά εργασίας, ανεργία των νέων, Eurograduate Pilot Survey, school-to-work transition

## **Abstract**

The present paper examines the transition of the greek higher education institutions graduates into the labor market, drawing on data from the Eurograduate Pilot Survey, a one-off pilot survey of recent graduates in eight European countries, as its empirical data source. More specifically, taking into account two different sets of graduates (cohorts), aims to reflect the employment status of the graduates one and five years after their graduation, as well as the transitional path they have taken to integrate into the labor market. The results seem to confirm what a number of studies have also shown: graduates face several difficulties in stabilizing into the labor market, experiencing transitional paths characterized by complexity and precariousness.

**Keywords:** graduates study, labor market transition, youth unemployment, Eurograduate Pilot Survey, school-to-work transition

## **Εισαγωγή**

Οι συνθήκες μετάβασης από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας έχουν αλλάξει σημαντικά τα τελευταία χρόνια στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Η υψηλή ανεργία και η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας επιμήκυναν και περιέπλεξαν την περίοδο μέχρι την εργασιακή ενσωμάτωση των πτυχιούχων. Οι πτυχιούχοι, μέχρι να σταθεροποιηθούν στην αγορά εργασίας περνούν από διάφορες καταστάσεις: διαστήματα απασχόλησης, ανεργίας, επιστροφής στην εκπαίδευση, απασχόλησης σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, σε θέσεις άσχετες ή κατώτερες των προσόντων τους. Οι δυσκολίες αυτές συναντώνται πλέον και σε κλάδους που θεωρούνταν μέχρι πρότινος προνομιούχοι όπως επίσης και στους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών που θεωρούνταν πως επίσης διέθεταν πλεονέκτημα σε σύγκριση με τους απλούς πτυχιούχους. Στο πλαίσιο αυτό, έχει ενδιαφέρον να διερευνηθούν πτυχές της μετάβασης των πτυχιούχων των ελληνικών ιδρυμάτων ανώτατης εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας, με επεξεργασία μάλιστα δεδομένων από μία πρόσφατη ευρωπαϊκή πιλοτική έρευνα, την Eurograduate Pilot Survey, που στοχεύει στην διαχρονική μελέτη των διαδρομών των νέων μετά την απόκτηση των τίτλων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζεται με επισκόπηση της βιβλιογραφίας το θεωρητικό και εννοιολογικό πλαίσιο αναφορικά με την μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Τα θεωρητικά επιχειρήματα που παρατίθενται, τόσο στο πλαίσιο της οικονομικής θεωρίας όσο και στο πλαίσιο της κοινωνιολογίας, επιχειρούν να ερμηνεύσουν διάφορα ζητήματα της μετάβασης των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας. Οι εννοιολογικές αποσαφηνίσεις που παρατίθενται στην συνέχεια αποσκοπούν στον ακριβή προσδιορισμό εννοιών που συναντώνται εκτενώς στην βιβλιογραφία και την έρευνα και θα συμβάλουν στην καλύτερη κατανόηση των ζητημάτων της μετάβασης των πανεπιστημιακών αποφοίτων στην αγορά εργασίας.

### **Η Οικονομική της αγοράς εργασίας και η μετάβαση σε αυτή**

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου που θεμελιώθηκε από τον αμερικανό οικονομολόγο Theodore Schultz μαζί με την συνδρομή των Gary Becker και Jacob Mincer συνδέει την εκπαίδευση και την κατάρτιση των ενηλίκων με την επαγγελματική τους πορεία. Ως ανθρώπινο κεφάλαιο νοείται το σύνολο των ικανοτήτων κάθε ατόμου, έμφυτων και επίκτητων, ταλέντου, δεξιοτήτων, γνώσεων και ειδίκευσης. Εκτός από τις φυσικές όλες οι



άλλες ικανότητες του ατόμου μπορούν να αποκτηθούν με δραστηριότητες όπως η εκπαίδευση, η μαθητεία, η εξάσκηση (Πετρινώτη, 1989).

Κατά συνέπεια το ανθρώπινο κεφάλαιο των ατόμων προσδιορίζεται κατά ένα μεγάλο μέρος από τον βαθμό συμμετοχής τους στο εκπαιδευτικό σύστημα. Κύριο επιχείρημα της θεωρίας αυτής είναι πως η εκπαίδευση και κατάρτιση του εργαζόμενου ή υποψήφιου εργαζόμενου συσχετίζεται με την παραγωγικότητα του υπό την έννοια ότι όσο αυξάνεται το σύνολο των γνώσεων και των δεξιοτήτων του αυξάνεται και η παραγωγικότητα και αποτελεσματικότητα του στην εργασία και κατά συνέπεια το ύψος του μισθού του. Συνεπώς τα άτομα τείνουν να επενδύουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο τους μέσω της εκπαίδευσης προσδοκώντας σε μελλοντικά οφέλη, όπως υψηλότερους μισθούς αλλά και συντάξεις, και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Η θεωρία αυτή αναδεικνύει το ζήτημα της απόφασης που καλείται να πάρει ο νέο-εισερχόμενος στην αγορά εργασίας αναφορικά με το να εισέλθει σε αυτή ή να καθυστερήσει την είσοδό του παρατείνοντας την συμμετοχή του στην εκπαίδευση με στόχο να διεκδικήσει αυτά τα οφέλη. Ως αποτέλεσμα, σε επίπεδο κοινωνίας, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, προσδοκούσε την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της κινητικότητας, την ομαλότερη ένταξη των ατόμων στο κοινωνικό σύνολο και την μείωση της φτώχειας λόγω αύξησης του βιοτικού επιπέδου. Εμφανίστηκε ωστόσο αντίλογος στο επιχείρημα αυτό. Αμφισβητήθηκε το επιχείρημα ότι η παράταση της συμμετοχής στην εκπαίδευση (ή η επιστροφή σε αυτή) θα θεράπευε τα υπόλοιπα δεινά του καπιταλισμού. Σήμερα, μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι πράγματι, η επέκταση της εκπαίδευσης δεν κατάφερε να εξαλείψει ούτε την κοινωνική ανισότητα ούτε την αύξηση της φτώχειας όπως προέβλεπαν οι υποστηρικτές της (Becker, 1994).

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι ενώ η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου θεμελιώθηκε στη δυνατότητα του ατόμου να αποκτήσει υψηλότερο μισθό διευρύνοντας τις γνώσεις και τις δεξιότητες του, τα τελευταία χρόνια η παράταση της συμμετοχής στην εκπαίδευση ή η επιστροφή σε αυτή προωθείται ως λύση ανάγκης εξαιτίας της πολύ υψηλής ανεργίας που πλήττει πρωτίστως τους νέους.

Ως προέκταση της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου αναπτύχθηκε η θεωρία της κινητικότητας η οποία αναφέρεται στην κινητικότητα των ατόμων που συντελείται προκειμένου αυτά να βρεθούν σε μία ευνοϊκότερη κοινωνικό-οικονομικά κατάσταση. Η κινητικότητα αυτή μπορεί να αφορά μετακίνηση σε διαφορετικό αντικείμενο ή θέση

εργασίας ή μπορεί να είναι γεωγραφική (μετανάστευση για οικονομικούς λόγους). Η θεωρία της κινητικότητας, αναφορικά με την εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, προτείνει ότι οι περισσότεροι εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική παροδικότητα, είναι δηλαδή πιο πιθανό να αφήσουν την θέση που κατέχουν για να διεκδικήσουν μία καλύτερη έχοντας αποκομίσει πλέον την εμπειρία που θα τους επιτρέψει να πετύχουν κάτι τέτοιο. Και αυτό γιατί οι υψηλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι επιθυμούν να δαπανήσουν ένα μικρό μόνο χρονικό διάστημα σε μία θέση εργασίας κατώτερη των προσόντων τους με σκοπό να εξισορροπήσουν το δίπτυχο εκπαίδευσης και εμπειρίας. Συνεπώς, σύμφωνα με την θεωρία, η κινητικότητα της εργασίας εντοπίζεται εντονότερα στους νέους, υψηλά εκπαιδευμένους εργαζόμενους στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής τους διαδρομής λόγω της έλλειψης εμπειρίας.

Βέβαια, για να αποφασίσει ένα άτομο να μετακινηθεί θα πρέπει να αναμένει ότι το μελλοντικό του όφελος από την μετακίνηση αυτή θα είναι μεγαλύτερο από το κόστος της. Το κόστος αυτό μπορεί να αφορά, στην περίπτωση της γεωγραφικής κινητικότητας, δαπάνες λόγω μεταφορά και μετεγκατάστασης, πιθανή απώλεια κεκτημένων κοινωνικών δικαιωμάτων π.χ. από συνεισφορά σε ταμεία κοινωνικής ασφάλισης ή ακόμη ψυχικό κόστος από την απώλεια του κοινωνικού κύκλου και την προσαρμογή στο νέο περιβάλλον. Το κόστος στην περίπτωση της επαγγελματικής κινητικότητας μπορεί να περιλαμβάνει απώλεια εισοδήματος κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης στη νέα θέση, απώλεια κεκτημένων δικαιωμάτων στο παλιό επάγγελμα αλλά και θεσμικούς φραγμούς όπως π.χ. εξετάσεις για λήψη άδειας άσκησης επαγγέλματος, ειδικά διπλώματα που απαιτούνται κ.λπ. Γίνεται αντιληπτό πως σύμφωνα με το παραπάνω θεωρητικό επιχείρημα αναμένεται να σημειώνεται κίνηση από τις περιοχές αλλά και τους κλάδους και τα επαγγέλματα με λιγότερες ευκαιρίες και χαμηλό επίπεδο αμοιβών προς τις περιοχές, τους κλάδους και τα επαγγέλματα με περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης και υψηλότερο επίπεδο αμοιβών. Αυτή η υπόθεση φαίνεται να επιβεβαιώνεται από τις εμπειρικές μελέτες σε διεθνές επίπεδο (Πετρινώτη, 1989).

Ως αποτέλεσμα της μελέτης και παρατήρησης της ανεργίας και των κενών θέσεων εργασίας προέκυψε η θεωρία της αναζήτησης, στα πλαίσια της οποίας κατασκευάστηκαν μοντέλα που επιχειρήσαν να αποτυπώσουν το πώς λειτουργεί η προσφορά και η ζήτηση της εργασίας και να ερμηνεύσουν την ανεργία και ιδιαιτέρως την διαθρωτική ανεργία, η οποία αναλύεται στο τέλος αυτής της ενότητας. Η βασική ιδέα των υποδειγμάτων που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της θεωρίας είναι ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί

αποκεντρωμένα και χωρίς συντονισμό και ότι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας είναι μία διαδικασία που απαιτεί χρόνο και κόστος τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και τους υποψήφιους εργαζόμενους. Δημιουργείται μία θέση εργασίας όταν ένας υποψήφιος εργοδότης και ένας υποψήφιος εργαζόμενος συναντώνται και συμφωνούν σε μία σύμβαση απασχόλησης. Πριν βεβαίως συμβεί κάτι τέτοιο, ο υποψήφιος εργοδότης πρέπει να δημιουργήσει μία κενή θέση και να ξεκινήσει διαδικασία αναζήτησης εργαζόμενου, και ο υποψήφιος εργαζόμενος θα πρέπει να αναζητήσει μία κενή θέση εργασίας. Όλα αυτά συνεπάγονται χρόνο και κόστος και από τις δύο πλευρές.

Από την πλευρά των εργοδοτών, δημιουργούνται θέσεις εργασίας όταν από την πλήρωση της θέσης θα καλυφθεί τόσο το μισθολογικό κόστος όσο και το κόστος της επένδυσης τους για την δημιουργία της θέσης αυτής. Από την πλευρά των ανέργων, θα ληφθεί η απόφαση για κάλυψη μίας θέσης εργασίας μέσα από μία σύγκριση του πραγματικού μισθού με το εισόδημα που έχουν εκείνη τη στιγμή, δηλαδή το επίδομα ανεργίας που ενδεχομένως λαμβάνουν συν την αξία του ελεύθερου τους χρόνου. Σε μία ιδανική αγορά εργασίας όπου η πληροφόρηση είναι τέλεια, οι υποψήφιοι θα απευθυνόταν αμέσως στον εργοδότη εκείνον που προσφέρει μισθό ανάλογο των προσόντων τους. Όμως, στην πραγματική αγορά εργασίας όπου η πληροφόρηση είναι ατελής αυτό είναι κάτι πολύ χρονοβόρο.

Ταυτοχρόνως, τα άτομα θέτουν ένα όριο μισθού κάτω από το οποίο δε θα δεχτούν μία θέση εργασίας. Ωστόσο, όπως επισημάνθηκε και νωρίτερα, η διαδικασία της αναζήτησης έχει κόστος και δεν μπορεί να παραταθεί απεριόριστα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, τα άτομα που διαθέτουν ελάχιστους οικονομικούς πόρους ή αποταμιεύσεις να είναι πιο επιρρεπή να δεχτούν προσφερόμενο μισθό που είναι αφενός χαμηλότερος από αυτόν που προσφέρεται στην αγορά για τα προσόντα τους και αφετέρου πολύ κοντά στο κατώτατο όριο αποδοχής που έχουν θέσει. Το ίδιο συμβαίνει και με τα άτομα που φέρουν χαμηλά προσόντα. Αντίθετα, τα άτομα που επενδύουν στην εκπαίδευση και αυξάνουν τα προσόντα τους έχουν περισσότερες πιθανότητες να βρουν εργασία και τείνουν να καθυστερούν την ένταξη τους στην αγορά εργασίας προκειμένου να βρουν δουλειά που θα τους προσφέρει μισθό ανάλογο των προσόντων τους. Το φαινόμενο αυτό στην αγορά εργασίας μπορεί να θεραπευτεί μόνο με υποβοήθηση των εργαζομένων και των εργοδοτών να επισημάνουν οι μεν τους δε μέσω υπηρεσιών ταχύτερης πληροφόρησης.

Εναλλακτικά προσεγγίζει την αγορά εργασίας η θεωρία των δυαδικών αγορών εργασίας, που υποθέτει ότι η αγορά εργασίας είναι διαιρεμένη σε έναν πρωτεύοντα και έναν δευτερεύοντα τομέα. Σύμφωνα με την θεωρία αυτή, η ουσιαστική διάκριση για την οικονομική ανάλυση είναι μεταξύ καλών και κακών θέσεων εργασίας και όχι μεταξύ ειδικευμένων και μη εργαζομένων. Η ύπαρξη δυαδικών αγορών εργασίας συνεπάγεται, όπως περιγράφεται στην συνέχεια, άνισες ευκαιρίες εξέλιξης και ανάπτυξης των ατόμων της κοινωνίας, καθώς και αναποτελεσματικότητες στην τοποθέτηση των εργαζομένων στις διάφορες θέσεις εργασίας.

Ο πρωτεύων τομέας (ή πρωτεύουσα αγορά) περιλαμβάνει τις επιχειρήσεις με σταθερές αγορές και θέσεις εργασίας που παρέχουν σταθερή απασχόληση, εκπαίδευση στην εργασία, εξειδίκευση και προοπτικές εξέλιξης. Οι επιχειρήσεις αυτές, εφαρμόζουν μία διαρθρωμένη εσωτερική αγορά εργασίας η οποία λειτουργεί ανεξάρτητα από την ευρύτερη (εξωτερική) αγορά εργασίας. Δηλαδή, μία αγορά εργασίας μέσα στην επιχείρηση, η οποία διέπεται από ένα σύνολο κανόνων που καλύπτουν το περιεχόμενο κάθε θέσης εργασίας, τους μισθούς, τις ευκαιρίες στην κλίμακα προαγωγών κ.λπ. Τα σημεία εισόδου στην επιχείρηση είναι θέσεις εργασίας που βρίσκονται χαμηλά στην ιεραρχία ενώ οι υψηλότερες σ' αυτήν θέσεις καλύπτονται από προαγωγές των ήδη απασχολουμένων στην επιχείρηση. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες του πρωτεύοντος τομέα, θέτουν το κριτήριο της επαγγελματικής εμπειρίας ως πρωταρχικό κριτήριο στην ανέλιξη των εργαζομένων. Οι μισθοί στον τομέα αυτό είναι υψηλότεροι από ότι στον δευτερεύοντα γιατί οι επιχειρήσεις επενδύουν στους εργαζομένους τους και έχουν κίνητρο να τους αποτρέψουν από τυχόν παραίτηση και μεταπήδηση τους σε άλλη επιχείρηση.

Ο δευτερεύων τομέας (ή δευτερεύουσα αγορά) αποτελείται από επιχειρήσεις των οποίων οι αγορές προϊόντων χαρακτηρίζονται από διακυμάνσεις ως προς την ζήτηση. Η εσωτερική τους αγορά δεν είναι αναπτυγμένη κι έτσι τα σημεία εισόδου στην επιχείρηση είναι πολλά ενώ οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας δεν παρέχουν ασφάλεια απασχόλησης και προοπτική μισθολογικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Επιπλέον, δεδομένου ότι η εκπαίδευση που παρέχεται από αυτές τις επιχειρήσεις είναι ελάχιστη, οι μισθοί που προσφέρονται είναι χαμηλοί αφού οι εργοδότες δεν έχουν επενδύσει στους υπαλλήλους και δεν ενδιαφέρονται για το αν αυτοί θα μεταπηδήσουν σε άλλη θέση εργασίας. Το αποτέλεσμα αυτής της πρακτικής για τους απασχολούμενους είναι η εργασιακή αστάθεια που συνίσταται σε συχνές μετακινήσεις μεταξύ διάφορων εργοδοτών και ανεργία (Wächter, 1974).

Η θεωρία αυτή φανερώνει ουσιαστικά μία άλλη διάσταση της κινητικότητας των νέων. Η κινητικότητα, που αφορά ουσιαστικά μετακίνηση μεταξύ διαφορετικών θέσεων του δευτερογενούς τομέα, δεν εμφανίζεται ως ένα θετικό φαινόμενο που βελτιώνει τις επαγγελματικές προοπτικές των νέων αλλά ως αδυναμία του συστήματος να κατανείμει τους υψηλά εκπαιδευμένους εργαζόμενους σε θέσεις εργασίας ανάλογες των προσόντων τους. Η έλλειψη εμπειρίας και εξειδίκευσης εμποδίζει τους εργαζομένους στον δευτερεύοντα τομέα να βρουν εργασία στον πρωτεύοντα κι να βελτιώσουν το εισόδημά τους. Επιπλέον, όπως επισημαίνει ο Harisson (1972), ένας άλλος παράγοντας που περιορίζει τη δυνατότητα κινητικότητας μεταξύ των δύο τομέων είναι ο «τρόπος ζωής» των εργαζομένων στην δευτερεύουσα αγορά εργασίας που τους καθιστά ανίκανους, ψυχολογικά και τεχνικά, να ξεφύγουν από αυτή.

Μια εναλλακτική ερμηνεία του δυαδισμού στην αγορά εργασίας προβάλλεται από αμερικανούς ριζοσπάστες οικονομολόγους Gordon, Edwards και Reich, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι η βασική πηγή του είναι ο μονοπωλιακός καπιταλισμός όπου οι εργοδότες συνειδητά υποθάλλουν τον δυαδισμό για να διαιρούν και κυριαρχούν στην εργατική τάξη, ενώ και η εκπαίδευση συμβάλλει σε αυτή την πολιτική (Κανελλόπουλος, Μαυρομάρας και Μητράκος, 2004). Ένα ενδιαφέρον σημείο της θεωρίας των ριζοσπαστών είναι η παρατήρηση ότι η πρωτεύουσα αγορά διασπάται σε δύο επιμέρους τμήματα: την ανεξάρτητη και την υφιστάμενη αγορά. Αν και τα δύο αυτά τμήματα έχουν κοινό σημείο, όπως ήδη ειπώθηκε γενικότερα για την πρωτεύουσα αγορά, ότι προσφέρουν υψηλότερους μισθούς και σταθερότητα διαφέρουν στον τύπο των επαγγελμάτων, στο βαθμό αυτονομίας των εργαζομένων και στο είδος της υπηρεσιακής εκπαίδευσης.

Αναλυτικότερα, η ανεξάρτητη αγορά προσελκύει τα «επιστημονικά» επαγγέλματα, τεχνικά και διοικητικά. Τα άτομα που ασκούν αυτά τα επαγγέλματα έχουν εκπαιδευτεί σε μεγάλο βαθμό εκτός αγοράς εργασίας και έχουν μεγαλύτερη αυτονομία στην άσκηση των καθηκόντων τους. Συνήθως, καταλαμβάνουν τις υψηλότερες θέσεις στην ιεραρχία, δεν εισάγονται στην επιχείρηση, μέσω χαμηλόβαθμων πυλών εισόδου και απολαμβάνουν μεγαλύτερο βαθμό κινητικότητας μεταξύ επιχειρήσεων. Η υφιστάμενη αγορά συγκεντρώνει το κατώτερο, ημι-ειδικευμένο προσωπικό διοίκησης και παραγωγής που ασκεί εκτελεστικά καθήκοντα ρουτίνας, εκπαιδύεται κυρίως πάνω στην δουλειά, προάγεται μέσα από την επιχείρηση και κατά κανόνα σταδιοδρομεί σε αυτή.

Οι συγγραφείς φρονούν ότι από το 1970 και μετά, η κατάτμηση έχει περάσει πλέον σε φάση αποσύνθεσης. Η διεθνής οικονομική κρίση δείχνει ότι για τις επιχειρήσεις, τα οφέλη από την διαίρεση της αγοράς εργασίας έχουν αρχίσει να περιορίζονται. Μάλιστα, οι εσωτερικές αγορές εργασίας των μεγάλων επιχειρήσεων απειλούνται από διοικήσεις που επιθυμούν μεγαλύτερη ευκαμψία στην απασχόληση και τις αμοιβές. Η προσέγγιση αυτή αποτελεί κριτική του καπιταλισμού και συνεπάγεται για τους εργαζομένους την ενίσχυση της ταξικής συνείδησης και των κοινωνικών αγώνων, ενώ δεν είναι εύκολη η εμπειρικής της επαλήθευση ή διάψευση.

Η ύπαρξη εσωτερικών αγορών εργασίας φαίνεται ότι έχει σημασία για τον ρόλο και τους προσδιοριστικούς παράγοντες τόσο της εκπαίδευσης όσο και άλλων μορφών ανθρωπίνου κεφαλαίου και κυρίως της κατάρτισης. Σύμφωνα με το υπόδειγμα των δυαδικών αγορών εργασίας η εκπαίδευση και η κατάρτιση πριν την είσοδο στην αγορά εργασίας χρησιμεύουν στον υποψήφιο στο να μπορέσει να εισέλθει στην πρωταρχική αγορά εργασίας. Η απόφαση για πρόσληψη ενός υποψήφιου εργαζόμενου λαμβάνεται με κριτήριο κυρίως την ικανότητα των εργαζομένων να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις και τα καθήκοντα της θέσης. Επιπλέον, λαμβάνεται υπόψη η ικανότητα των υποψηφίων να αφομοιώνουν νέες γνώσεις και να ανταποκρίνονται στους κανονισμούς της επιχείρησης, η αξιοπιστία τους, η ακρίβεια τους, η διάθεση τους για συνεργασία κ.λπ. Ωστόσο, είναι σαφές, πως κατά την στιγμή της πρόσληψης οι εργοδότες δεν μπορούν να γνωρίζουν τις ικανότητες των ατόμων. Έτσι, χρησιμοποιούν διάφορα στερεότυπα ως ενδείξεις με πρωταρχικό το επίπεδο της εκπαίδευσης.

Σύμφωνα, λοιπόν, με την θεωρία του φίλτρου, η εκπαίδευση και οι τίτλοι σπουδών που απονέμει αντανακλούν τις έμμεσες δυναμικές ικανότητες των υποψηφίων, αποτελούν δηλαδή δείκτη αξιολόγησης των καλύτερων ποιοτικά υποψηφίων. Αν και η θεωρία αυτή φαίνεται να μοιάζει αρκετά με την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου δεδομένου ότι αμφότερες πραγματεύονται τα οφέλη της εκπαίδευσης ως προς την πρόσβαση στην εργασία και το εισόδημα, διαφέρουν σε κάτι κομβικό: η θεωρία του φίλτρου δεν αποδέχεται την εκπαίδευση ως παράγοντα αύξησης της παραγωγικότητας αλλά μόνο ως παράγοντα αύξησης των αμοιβών.

Το αν η θεωρία του φίλτρου έχει ή όχι υπολογίσιμη πρακτική ισχύ καθίσταται τελικά εμπειρικό θέμα και τα αποτελέσματα των σχετικών ερευνών παραμένουν αμφιλεγόμενα. Ένας έμμεσος έλεγχος της θεωρίας προέρχεται από τις μελέτες που προσπάθησαν να εκτιμήσουν την επίδραση της προϋπάρχουσας ικανότητας στις αμοιβές. Είναι φανερό ότι,

εάν η ικανότητα μετρούμενη με δείκτη νοημοσύνης IQ, ασκούσε κυρίαρχη επίδραση στις αμοιβές και ταυτόχρονα εξουδετέρωνε αυτή της εκπαίδευσης, τότε δεν θα υπήρχε οικονομική απόδοση της εκπαίδευσης όπως προβλέπει η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, απλώς θα λειτουργούσε ως φίλτρο. Οι σχετικές ωστόσο έρευνες, προσθέτοντας στην εξίσωση αμοιβών του Mincer δείκτες νοημοσύνης ή εκτιμώντας την για τα άτομα ίδιας νοημοσύνης, δηλαδή για μονοζυγωτικά δίδυμα, έδειξαν ότι οι αποδόσεις της εκπαίδευσης παρέμειναν ουσιαστικά αμετάβλητες και οι διαφορές εισοδημάτων δεν οφείλονται στην νοημοσύνη.

Ένας άλλος έλεγχος της υπόθεσης φίλτρου στηρίζεται στην διαφορά της ζήτησης της εκπαίδευσης μεταξύ αυτοαπασχολούμενων και μισθωτών. Για τους πρώτους, επειδή δεν χρειάζονται να πείσουν τους ανύπαρκτους εργοδότες τους για τις δυναμικές τους ικανότητες, η εκπαίδευσή τους δεν λειτουργεί ως φίλτρο, ενώ για τους δεύτερους, επειδή πρέπει να πείσουν τους μελλοντικούς εργοδότες για αυτές, η εκπαίδευση είναι πιθανότερο να έχει αξία ως φίλτρο. Όπως έχει παρατηρηθεί στις ΗΠΑ, οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν λιγότερη εκπαίδευση από τους μισθωτούς, ενώ όσοι έχουν σπουδάσει είναι περισσότερο σταθεροί εργαζόμενοι (Κανελλόπουλος, Μαυρομάρας και Μητράκος, 2004).

Είναι προφανές ότι η αποδοχή της υπόθεσης του φίλτρου έχει σημαντικές συνέπειες για το κοινωνικό ρόλο της εκπαίδευσης και την άσκηση εκπαιδευτικής πολιτικής. Εάν η θεωρία του φίλτρου έχει σημαντική ισχύ, δηλαδή οι επιπλέον αμοιβές των πιο εκπαιδευμένων δεν αντανακλούν αυξημένη παραγωγικότητα λόγω εκπαίδευσης, αλλά απλώς αμοιβές σε προϋπάρχοντα προσόντα, τότε μείωση της εκπαίδευσης δεν συνεπάγεται και μείωση του εθνικού προϊόντος, ενώ δυσχεραίνεται η χρήση της εκπαίδευσης ως μηχανισμού προώθησης της ισότητας.

Μία αρκετά ρεαλιστική προσέγγιση της αγοράς εργασίας και των ζητημάτων μετάβασης σε αυτή επιχειρήθηκε από τον Thurow (1976) και τη θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού. Σύμφωνα με αυτή, ο αριθμός και το είδος των θέσεων εργασίας εξαρτάται από την τεχνολογική γνώση που προσδιορίζει την παραγωγή και τις παραγωγικές τεχνικές ενώ οι μισθοί εξαρτώνται από κοινωνικούς και θεσμικούς παράγοντες. Έτσι, οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μια δεδομένη ζήτηση ενώ δεν είναι σε θέση να διαπραγματευτούν το μισθό τους γιατί αυτός είναι προκαθορισμένος. Στο πλαίσιο αυτό, το μόνο που μπορούν να επιδιώξουν είναι να βρουν κάποια θέση εργασίας βασιζόμενοι στα ατομικά τους χαρακτηριστικά. Ως ατομικά χαρακτηριστικά θεωρούνται το εκπαιδευτικό επίπεδο, η ηλικία,

το φύλο, οι ικανότητες, η επαγγελματική εμπειρία, οι προσωπικές συνήθειες, τα ψυχολογικά τους χαρακτηριστικά κ.ά. Βάσει αυτών των χαρακτηριστικών διαμορφώνονται οι ουρές αναμονής των ανέργων καθώς αυτά λαμβάνονται ως δείκτες του κόστους κατάρτισης του εργαζομένου με το οποίο θα επιβαρυνθεί η επιχείρηση.

Οι νέο-εισερχόμενοι πτυχιούχοι στην αγορά εργασίας μπαίνουν απευθείας στην ουρά αναμονής και η θέση που λαμβάνουν σε αυτή καθορίζεται, όπως πρωτοειπώθηκε, από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά. Έτσι, τα άτομα που, βάσει αυτών των χαρακτηριστικών, έχουν το χαμηλότερο αναμενόμενο κόστος κατάρτισης τοποθετούνται πρώτα στην ουρά αναμονής. Οι νέοι τείνουν να βρίσκονται πιο πίσω στην ουρά από μεγαλύτερους σε ηλικία ανέργους εξαιτίας της μικρότερης επαγγελματικής εμπειρίας που διαθέτουν. Χρησιμοποιούνται ωστόσο και άλλα κριτήρια πέραν της επαγγελματικής εμπειρίας στον υπολογισμό του κόστους κατάρτισης των υποψήφιων εργαζομένων όπως ο βαθμός του πτυχίου, το φύλο, τη βαθμολογία σε ψυχολογικά τεστ κ.ά.

Έτσι, η θεωρία αυτή συνδέεται στενά τόσο με την θεωρία των ικανοτήτων, που υποστηρίζει ότι υπάρχει ευθεία σχέση μεταξύ των στοιχείων της προσωπικότητας του ατόμου και της απόδοσής του στην εργασία, όσο και με την θεωρία των στατιστικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και άλλων ομάδων (Phelps, 1972). Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία οι εργοδότες αποφεύγουν να προσλαμβάνουν γυναίκες, γιατί θεωρούν πως εκτός από την αναμενόμενη χαμηλότερη απόδοση από τους άνδρες, θα κοστίσει στην επιχείρηση περισσότερο η πρόσληψή τους με τις άδειες κυοφορίας, τεκνογονίας, επιδόματα παιδιών. Επίσης θεωρούν πως όταν κάποια γυναίκα λείπει πολλά και αρκετά μεγάλα χρονικά διαστήματα από την θέση εργασίας της για τους παραπάνω λόγους χάνει την επαφή της με το αντικείμενο της εργασίας και μειώνονται οι γνώσεις και οι δεξιότητές της. Σε επικείμενη δε επαναπρόσληψη της σε άλλη επιχείρηση η θέση της στην ουρά αναμονής υποβαθμίζεται κατά πολύ έναντι των άλλων.

Η θεωρία του εργασιακού ανταγωνισμού, παρότι όπως σημειώθηκε και νωρίτερα παρέχει μία ρεαλιστική προσέγγιση για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και είναι μια σημαντική συνεισφορά στην προσπάθεια της εξήγησης της ύπαρξης υψηλής ανεργίας στους νέους, μειονεκτεί στο ότι δεν μπορεί να εξηγήσει την ανεργία εκείνων των νέων απόφοιτων που ενώ έχουν βρει απασχόληση κατόπιν μένουν άνεργοι για μεγάλο διάστημα.

Τέλος, η θεωρητική ανάλυση της ανεργίας και η εμπειρική έρευνα χρησιμοποιούν συχνά ταξινομήσεις της ανεργίας βάσει κάποιων κριτηρίων ταξινόμησης με κυρίαρχο τα



αίτια που την προκαλούν. Συμπληρωματικά κριτήρια μπορεί να είναι οι πολιτικές που την αντιμετωπίζουν, ο χρόνος που διαρκεί και η ομάδα στην οποία ανήκει ο άνεργος (Δεδουσόπουλος, 2002). Η διαρθρωτική ανεργία αποδίδεται στην αναντιστοιχία μεταξύ των εργασιακών δεξιοτήτων και των προσόντων που διαθέτουν οι άνεργοι και των απαιτήσεων των εργοδοτών για δεξιότητες και προσόντα προκειμένου να πληρώσουν κενές θέσεις εργασίας. Δηλαδή η διαρθρωτική ανεργία προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων τις οποίες αδυνατούν να καλύψουν οι άνεργοι εξαιτίας της αναντιστοιχίας των προσόντων τους με τις απαιτήσεις των θέσεων αυτών. Συνήθως η διαρθρωτική ανεργία εκφράζεται με τη συγκέντρωση της ανεργίας σε συγκεκριμένες ομάδες του εργατικού δυναμικού, δηλαδή σε εργαζόμενους ενός συγκεκριμένου κλάδου ή ειδικότητας. Στο πλαίσιο αυτό, μπορεί να εξαλειφθεί αφενός μέσω της μείωσης των μισθών στα επαγγέλματα χαμηλής ζήτησης και της ανύψωσής τους σε αυτά υψηλής ζήτησης, αφετέρου μέσω της συνεχούς προσαρμογής του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης στις εκάστοτε ανάγκες του παραγωγικού συστήματος.

Η κατανόηση των αιτιών που προκαλούν την ανεργία δεν έχει μόνο αναλυτικό ενδιαφέρον αλλά και άμεσα πολιτικό. Ο τρόπος με τον οποίο γίνονται αντιληπτοί παράγοντες που προκαλούν την ανεργία καθορίζει και την πολιτική που θα ασκηθεί για την καταπολέμησή της. Η διαρθρωτική ανεργία αποτελεί σήμερα τον κυρίαρχο λόγο για τους διεθνείς οργανισμούς ως προς τις δυσκολίες ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Η άποψη αυτή ενοχοποιεί το εκπαιδευτικό σύστημα για την ανεργία των νέων και προτείνει για την αντιμετώπισή της την προσαρμογή των κατευθύνσεων της εκπαίδευσης, του χαρακτήρα και περιεχομένου των σπουδών στις απαιτήσεις της οικονομίας και των επιχειρήσεων, μη λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνικά αναγκαία αυτονομία του εκπαιδευτικού συστήματος σε σχέση με το παραγωγικό λόγω του κοινωνικού ρόλου της εκπαίδευσης. Στην πραγματικότητα, παραβλέπεται ο ρόλος της μακροοικονομικής συγκυρίας και του ρυθμού μεγέθυνσης στην ικανότητα της οικονομίας να απορροφά το νέο-εισερχόμενο στην αγορά εργασίας εργατικό δυναμικό και αποκλείεται το ενδεχόμενο η αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας να οφείλεται στην αδυναμία του παραγωγικού συστήματος να απορροφήσει ένα υψηλά εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό.

### **Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της εκπαίδευσης και μετάβαση στην αγορά εργασίας**

Η κοινωνιολογική θεωρία και έρευνα για την εκπαίδευση και ειδικά την τριτοβάθμια ήταν, μέχρι την εμφάνιση της κρίσης στη δεκαετία του 1970, αρκετά περιορισμένη. Ιδιαίτερα το ζήτημα της μετάβασης από το πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας δεν αποτελούσε

αντικείμενο διερεύνησης, αφού οι φοιτητές, που προέρχονταν κυρίως από την μεσαία τάξη, εντάσσονταν άμεσα μετά την ολοκλήρωση των σπουδών τους στην αγορά εργασίας. Εξαίρεση σε αυτό αποτελεί το έργο του γάλλου κοινωνιολόγου Pierre Bourdieu, ο οποίος εξετάζει ήδη από νωρίς τη συμβολή των ιδρυμάτων της ανώτατης εκπαίδευσης στην αναπαραγωγή της κοινωνικής δομής. Στην μελέτη του «Οι κληρονόμοι» αξιολογεί τα ευρήματα των ερευνών του για τους φοιτητές και τους καθηγητές, τους άγραφους κανόνες που διέπουν το «πανεπιστημιακό παιχνίδι». Δείχνει ότι το πολιτισμικό κεφάλαιο που διαθέτουν οι φοιτητές από προνομιά οικογενειακά περιβάλλοντα αποτελεί μία αποδοτική κληρονομιά, την οποία οι καθηγητές και οι φοιτητές αποδέχονται ως φυσική. Στην γνωστή επίσης μελέτη του «Η κρατική αριστοκρατία: μεγάλες σχολές και πνεύμα κάστας» υποστηρίζει ότι η πρόσβαση στις «μεγάλες σχολές» είναι κοινωνικά προκαθορισμένη και εφικτή μόνο για αυτούς που έχουν εσωτερικεύσει μέσω της οικογένειας το έθος<sup>1</sup> που μεταδίδουν. Οι τίτλοι σπουδών από αυτές δίνουν το χρίσμα του διανοητικά ικανότερου, και συνεπώς κατάλληλου για μία θέση κοινωνικής εξουσίας. Έτσι, νομιμοποιείται η κοινωνική επιλογή και η αναπαραγωγή των ιεραρχιών και των σχέσεων εξουσίας (Φραγκουδάκη, 1995).

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960, όταν και αυξάνεται η ανεργία των πτυχιούχων υπό την επίδραση της οικονομικής κρίσης εκδηλώνονται τα κοινωνικά κινήματα των φοιτητών που φέρνουν έντονα στο προσκήνιο το θέμα της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Λίγο αργότερα, στα μέσα της δεκαετίας του 1970, αναπτύσσεται η «νέα κοινωνιολογία της εκπαίδευσης» και το ενδιαφέρον αρχίζει να επικεντρώνεται στο περιεχόμενο και τις διαδικασίες της εκπαίδευσης και στο πως αυτές θα μπορούσαν να μετασχηματιστούν.

Τις τελευταίες δεκαετίες καταγράφεται μία μετατόπιση του ερευνητικού ενδιαφέροντος των κοινωνιολόγων της εκπαίδευσης στα ζητήματα της ανώτατης εκπαίδευσης και ειδικότερα της πανεπιστημιακής. Μάλιστα, γίνεται λόγος για ένα νέο διακριτό πεδίο, αυτό της «κοινωνιολογίας της ανώτατης εκπαίδευσης» που έχει ως επίκεντρο τις κοινωνικές ανισότητες σε σχέση με την πρόσβαση, την συμμετοχή και την μετάβαση από την ανώτατη εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Παράλληλα σε αυτό, στα πλαίσια του συγκεκριμένου πεδίου, διερευνώνται ζητήματα μεταρρυθμίσεων στην ανώτατη εκπαίδευση,

---

<sup>1</sup>Το «έθος» είναι κεντρική έννοια στη θεωρία του πολιτισμικού κεφαλαίου και το έργο του Bourdieu. Πρόκειται για ένα υποκειμενικό σύστημα από εσωτερικευμένες δομές, σχήματα αντίληψης, σύλληψης και δράσης που είναι κοινά σε όλα τα μέλη μίας ομάδας ή τάξης.

ποιότητας, αξιολόγησης αλλά και ζητήματα σχετικά με την σχέση ανώτατης εκπαίδευσης - κράτους.

Οι κοινωνικές ανισότητες πηγάζουν από την άνιση κατανομή των υλικών αλλά και μη πόρων, όπως είναι το ο πλούτος, το εισόδημα, η ιδιοκτησία, η εκπαίδευση. Αυτή η άνιση κατανομή βρίσκεται σε άμεση συνάφεια με την κοινωνική τάξη, το φύλο, την φυλή, την εθνικότητα, την ηλικία αλλά και άλλα χαρακτηριστικά από τα οποία προκύπτουν διάφορες μορφές διάκρισης. Αξίζει να επισημανθεί πως δεν υπάρχει ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός για την έννοια της ανισότητας στην ανώτατη εκπαίδευση παρότι ο όρος χρησιμοποιείται εκτενώς. Ερμηνεύεται μέσα από τις ασαφείς έννοιες της κοινωνικής δικαιοσύνης, της ισότητας των ευκαιριών και της κοινωνικής διάκρισης (Sen, 2004). Συχνά, στο επίπεδο της πολιτικής, όταν γίνεται λόγος για ισότητα στην ανώτατη εκπαίδευση, εννοείται η ισότητα πρόσβασης σε αυτή. Η ισότητα στην ανώτατη εκπαίδευση κατοχυρώνεται όταν η κοινωνική σύνθεση του φοιτητικού πληθυσμού αντανακλά τη σύνθεση της κοινωνίας στο σύνολο της (Σιάνου-Κύργιου, 2010). Η ισότητα στην πρόσβαση αποτελεί αναγκαία συνθήκη και για την ισότητα στη συμμετοχή και τη μετάβαση στην αγορά εργασίας.

Ωστόσο, παρά τη διεύρυνση της πρόσβασης, τα κοινωνικά μειονεκτήματα δεν παύουν να θέτουν προσδιορισμούς και σοβαρά εμπόδια, τα οποία αποκλείουν ή μειώνουν τις πιθανότητες συμμετοχής και ενισχύουν την άνιση κατανομή στην εσωτερικά διαφοροποιημένη ανώτατη εκπαίδευση. Η άνιση κατανομή των προερχόμενων από διαφορετικές κοινωνικές τάξεις έχει μεγάλη σημασία γιατί επηρεάζει τις εμπειρίες από τις σπουδές διαφοροποιεί τις γνώσεις και τις δεξιότητες που αποκτούν οι φοιτητές στη διάρκεια των σπουδών και οδηγεί σε πτυχία που έχουν διαφορετική αξία και χρήση στην αγορά εργασίας.

Θα ανέμενε κανείς πως η αύξηση της συμμετοχής στην ανώτατη εκπαίδευση που παρατηρείται τις τελευταίες δεκαετίες, σε συνδυασμό με την ενδυνάμωση της αξίας των πανεπιστημιακών τίτλων στην αγορά εργασίας που καθιστά πιο στενή τη σχέση ανάμεσα στα ακαδημαϊκά και τα επαγγελματικά επιτεύγματα, θα μείωνε την επίδραση των κοινωνικών ανισοτήτων κατά την μετάβαση στην απασχόληση. Η υπόθεση αυτή όμως, δεν επιβεβαιώνεται τελικά καθώς όσο αυξάνεται ο αριθμός των πτυχιούχων τόσο μειώνεται η συμβολική δύναμη του πτυχίου. Το γεγονός αυτό, σύμφωνα με διάφορες κοινωνιολογικές θεωρίες και έρευνες, έχει διαφορετική επίδραση σε πτυχιούχους με όμοια προσόντα που όμως προέρχονται από διαφορετικές κοινωνικές τάξεις.

Αυτοί που πλήττονται περισσότερο κατά την μετάβαση τους στην αγορά εργασίας είναι οι απόφοιτοι πανεπιστημιακής εκπαίδευσης που ανήκουν στα μεσαία ή χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα, οι οποίοι έρχονται συχνότερα αντιμέτωποι με καταστάσεις ανεργίας, υποαπασχόλησης και ετεροαπασχόλησης. Οι απόφοιτοι που ανήκουν στην ανώτερη κοινωνική τάξη φαίνεται να μην επηρεάζονται ιδιαίτερα διότι έχουν στην διάθεση τους και όλα τα επιπρόσθετα εφόδια που μπορούν να τους προστατέψουν από την ανασφάλεια ή να διευκολύνουν την μετάβαση τους στην αγορά εργασίας. Έτσι, παρότι οι προερχόμενοι από χαμηλά κοινωνικά στρώματα υποψήφιοι φοιτητές καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια να κάνουν σωστή επιλογή επιστημονικού πεδίου με βάση τις προοπτικές για την αγορά εργασίας αλλά και να εφοδιαστούν με περαιτέρω εκπαίδευση μετά την απόκτηση του πρώτου πανεπιστημιακού τίτλου, έρχονται τελικά αντιμέτωποι με μειωμένες πιθανότητες να μεταβούν ομαλά στην αγορά εργασία και να αποκομίσουν τα αναμενόμενα υλικά και συμβολικά οφέλη.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί πως συχνά, αυτός που ενοχοποιείται για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι πτυχιούχοι κατά την μετάβαση τους στην αγορά εργασίας είναι το ίδιο το πανεπιστήμιο και δεν επισημαίνονται άλλοι παράγοντες όπως το παγκόσμιο οικονομικό σύστημα, η ζήτηση για εργασία και η κατάσταση στις εργασιακές σχέσεις.

### **Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις**

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η επιστημονική μελέτη και η εμπειρική έρευνα γύρω από τα ζητήματα της μετάβασης των νέων από την ανώτατη εκπαίδευση στην αγορά εργασίας εντατικοποιήθηκαν σχετικά πρόσφατα, με έναυσμα την οικονομική κρίση, στα τέλη της δεκαετίας του 1960. Πριν την αποσαφήνιση της έννοιας της «μετάβασης» που είναι κεντρική στην παρούσα εργασία, αξίζει να επισημανθεί η διαφορά ανάμεσα σε δύο άλλες έννοιες που χρησιμοποιούνται εκτενώς στην βιβλιογραφία, συχνά ως ταυτόσημες, σε αυτήν της «ανώτατης εκπαίδευσης» και του «πανεπιστημίου». Η ανώτατη εκπαίδευση και το πανεπιστήμιο είναι μεν δυο συνυπάρχουσες έννοιες, που όμως έχουν διαφορές ως προς το περιεχόμενο τους.

Ο όρος «ανώτατη εκπαίδευση» χρησιμοποιείται για να περιγράψει μια ποικιλία ιδρυμάτων που έχουν τυπικά τον ίδιο θεσμικό ρόλο, αλλά παρουσιάζουν ουσιώδεις διαφορές ως προς την ιστορική εξέλιξη, την αποστολή, τις ακαδημαϊκές προτεραιότητες και τους διαθέσιμους πόρους. Οι διαφορές αυτές προσδιορίζουν τις οικονομικές και κοινωνικές λειτουργίες των ιδρυμάτων, μεταξύ των οποίων το πανεπιστήμιο κατέχει προεξάρχουσα

θέση. Το πανεπιστήμιο είναι ένας θεσμός με παράδοση που δημιουργήθηκε πριν από αιώνες στην μεσαιωνική Ευρώπη και συνδέεται, από την εποχή του Διαφωτισμού, με τη χειραφέτηση, την ελευθερία και την ευθύνη των ατόμων με την πρόοδο των κοινωνιών (Renaut, 2002). Θεωρείται ένας από τους σημαντικότερους θεσμούς παραγωγής και μετάδοσης της γνώσης, ο οποίος αποσκοπεί στην ενσωμάτωση των πολιτισμικών αξιών της κοινωνίας και στην παροχή υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης για την καλλιέργεια των δεξιοτήτων και των στάσεων που είναι απαραίτητες για την μετάβαση στην επαγγελματική ζωή.

Το περιεχόμενο του όρου προσδιορίζεται ιστορικά από δύο παραδόσεις. Η πρώτη είναι η ιδεαλιστική παράδοση, η οποία παγιώθηκε στη Γερμανία τον 19<sup>ο</sup> αιώνα και αποτέλεσε τη βάση για την αναδιοργάνωση του ευρωπαϊκού πανεπιστημίου. Σύμφωνα με την παράδοση αυτή, το βασικό στοιχείο που συνθέτει την ιδέα του πανεπιστημίου είναι η ιδέα ότι η γνώση αποτελεί ένα ενιαίο οργανικό σύνολο και οι επιστήμες μια αδιάσπαστη ενότητα. Είναι στενή η σχέση του πανεπιστημίου με το κράτος, το οποίο έχει σημαντικό αλλά και περιορισμένο ρόλο, στο πλαίσιο της αυτοδιοίκησης των ιδρυμάτων και της ακαδημαϊκής ελευθερίας, με σκοπό την έρευνα για την ανακάλυψη και τη συστηματική συγκέντρωση της επιστημονικής γνώσης. Η γνώση αυτή μεταδίδεται στους φοιτητές με κύριο στόχο τη γενική και επιστημονική καλλιέργεια, παρά την επαγγελματική προετοιμασία.

Η άλλη παράδοση βασίζεται στη θεωρία του ορθολογισμού και εκφράζει μία πιο σύγχρονη, κανονιστική αντίληψη για τη διοίκηση του πανεπιστημίου, με βάση τα επιχειρηματικά ιδεώδη που προάγονται από το κράτος-αξιολογητή. Δίνει έμφαση στο ρόλο του πανεπιστημίου ως θεσμού που υπηρετεί την έρευνα και προάγει τη γνώση, ταυτόχρονα όμως προσφέρει εκπαιδευτικές και ερευνητικές υπηρεσίες. Τόσο η έρευνα όσο και η εκπαίδευση επιτελούν διπλό ρόλο, είναι δηλαδή παράγοντες παραγωγής και μετάδοσης γνώσης αλλά και πηγές πλούτου. Είναι στενή η σχέση ανάμεσα στο πανεπιστήμιο και το κράτος, το οποίο ασκεί έλεγχο και ενδιαφέρεται για την εκμετάλλευση της εφαρμοσμένης έρευνας με στόχο να εξυπηρετηθούν οι οικονομικές και κοινωνικές ανάγκες. Βασίζεται, δηλαδή, στο ορθολογικό παράδειγμα, σύμφωνα με το οποίο η έρευνα χρειάζεται να τεθεί στην υπηρεσία της κοινωνίας και των ανθρώπων, ενώ η απρογραμμάτιστη έρευνα είναι σπατάλη πόρων. Στο πλαίσιο της παράδοσης αυτής εντάσσεται και η δημιουργία μία μαζικής ανώτατης εκπαίδευσης και η επαγγελματοποίηση του πανεπιστημίου με σκοπό την εξειδίκευση που οδηγεί σε συγκεκριμένες επαγγελματικές διεξόδους (Renaut, 2002).

Η πορεία από το πανεπιστήμιο προς αυτές τις επαγγελματικές διεξόδους φαίνεται να γνώρισε ένα σύνολο αλλαγών που συντελέστηκαν τις τελευταίες δεκαετίες και οδήγησαν στην εμφάνιση και μελέτη της έννοιας της «μετάβασης» από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας (school-to-work transition). Οι εν λόγω αλλαγές εντοπίζονται κυρίως, αφενός, στην χρονική περίοδο που μεσολαβεί από την έξοδο από το εκπαιδευτικό σύστημα έως την ένταξη στην αγορά εργασίας, η οποία έχει επιμηκυνθεί, και αφετέρου, στην επαγγελματική διαδρομή που τελικά χαράσσουν, η οποία χαρακτηρίζεται από περιπλοκότητα και εναλλαγές διαφορετικών καταστάσεων. Οι εναλλαγές αυτές πολύ συχνά περιλαμβάνουν, περιόδους ανεργίας και επιστροφή στην εκπαίδευση μετά την αρχική ένταξη στην αγορά εργασίας, που ακολουθείται από μία εκ νέου μετάβαση σε αυτή αργότερα, κάτι που στο παρελθόν σπάνια συνέβαινε.

Κύρια αιτία των αλλαγών στο χρονικό διάστημα έως την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και την διαμόρφωση της επαγγελματικής τους διαδρομής αποτέλεσε η κρίση της απασχόλησης από την δεκαετία του 1970 και έπειτα που επηρέασε και εξακολουθεί να επηρεάζει περισσότερο τους νέο-εισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Είναι δηλαδή, η χαμηλή ζήτηση για εργασία ο η κυριότερη αιτία που οδήγησε σε επιμήκυνση της διάρκειας μετάβασης τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, είναι και οι συνθήκες στην αγορά εργασίας που έχουν μεταβληθεί αρκετά τα τελευταία χρόνια. Η φιλοσοφία σύμφωνα με την οποία διαρθρώνεται πλέον η αγορά εργασίας στο σύνολο των αναπτυγμένων καπιταλιστικών οικονομιών φέρει στον πυρήνα της την λογική της εργασιακής ευελιξίας και της δυνατότητα της εύκολης προσαρμογής των εργαζομένων ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς πλήττοντας περισσότερο τους νέους εργαζομένους.

Στα πλαίσια αυτά, ο όρος «μετάβαση» από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας απέκτησε ιδιαίτερο ερευνητικό ενδιαφέρον τόσο κοινωνιολογικό όσο και οικονομικό. Στην βιβλιογραφία συναντώνται πολλοί διαφορετικοί ορισμοί για την έννοια της μετάβασης. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), παρέχει έναν αρκετά γενικό ορισμό για την μετάβαση στην αγορά εργασίας η οποία ορίζεται ως «η διαδικασία εκείνη κατά την οποία το άτομο μεταβαίνει από την εκπαίδευση ή την κατάρτιση στην απασχόληση, που καλύπτει την περίοδο κατά την οποία πραγματοποιείται αυτή η αλλαγή».

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organization, ILO) παρέχει έναν πιο στενό ορισμό σύμφωνα με τον οποίο, μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας καλείται:

το πέρασμα ενός νέου (ηλικίας 15 έως 29 ετών) από το τέλος της σχολικής φοίτησης μέχρι την πρώτη σταθερή ή ικανοποιητική εργασία. Η σταθερή απασχόληση ορίζεται με βάση τη διάρκεια της σύμβασης ή την αναμενόμενη διάρκεια της θητείας. Το αντίθετο είναι η προσωρινή απασχόληση ή απασχόληση ορισμένου χρόνου. Η ικανοποιητική απασχόληση είναι μια υποκειμενική έννοια, βασισμένη στην αυτοαξιολόγηση του κατόχου της θέσης εργασίας. Υπονοεί μια δουλειά που ο ερωτώμενος θεωρεί ότι «ταιριάζει» με την επιθυμητή επαγγελματική του πορεία. Το αντίθετο αποκαλείται μη ικανοποιητική απασχόληση, υποδηλώνοντας μια αίσθηση δυσαρέσκειας για τη θέση εργασίας.(ILO, 2009).

Οι διάφοροι ορισμοί που συναντώνται στην βιβλιογραφία διαφέρουν ως προς το πώς ορίζουν την κατάσταση πριν την μετάβαση αλλά κυρίως την τελική κατάσταση. Η κατάσταση εκκίνησης ορίζεται με κοινό τρόπο σχεδόν σε όλες τις αναφορές ως η έξοδος από το εκπαιδευτικό σύστημα ή η απόκτηση του πρώτου πτυχίου. Οι διαφορές εντοπίζονται κυρίως στον ορισμό της τελικής κατάστασης και της συνθήκης που τελικά περιγράφει μία συντελεσμένη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Μπορεί να θεωρηθεί ως τελική κατάσταση της μετάβασης η πρώτη θέση εργασίας που θα αναλάβει ο απόφοιτος ανεξαρτήτου ποιότητας ή συνάφειας με τα προσόντα σου; Θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το αν η απασχόληση συνάδει με τις σπουδές και τις επιθυμίες του νέο-εισερχόμενου; Επιπλέον, είναι δόκιμο να ισχυριστούμε ότι ένας νέος έχει μεταβεί στην αγορά εργασίας όταν απασχολείται σε θέσεις επισφαλούς εργασίας; Δηλαδή, κατά τον ορισμό των McKay et al (2012), σε θέσεις εργασίας με διάρκεια σύμβασης μικρότερη από την επιθυμητή, ανεπαρκώς αμειβόμενες, χωρίς κάλυψη κοινωνικής ασφάλισης ή δυνατότητα συνδικαλιστικής εκπροσώπησης.

Σύμφωνα πάντως με την Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, στην περίπτωση που ένας νέο-εισερχόμενος στην αγορά εργασίας απασχολείται σε θέση που χαρακτηρίζεται από επισφάλεια θεωρείται πως εξακολουθεί να βρίσκεται στο στάδιο της μετάβασης. Οι περισσότεροι ορισμοί στην βιβλιογραφία ορίζουν επίσης ως τελική κατάσταση την πρόσβαση σε σταθερή απασχόληση. Μερίδα μελετητών ωστόσο, εκτιμά πως η σταθερότητα στην απασχόληση δεν αποκτάται μόνο μέσω μιας θέσης εργασίας αορίστου χρόνου αλλά και από συνεχόμενη απασχόληση που δίνει πρόσβαση σε διαρκή ροή εισοδήματος, ανεξαρτήτως εάν αυτό επιτυγχάνεται με μία σύμβαση σταθερής απασχόλησης ή με διαδοχικές συμβάσεις. Τονίζουν συνεπώς την διαφοροποίηση μεταξύ των όρων «σταθεροποίηση στην εργασία» και

«απόκτηση σταθερής εργασίας», θεωρώντας τον πρώτο ως τη συνθήκη εκείνη που περιγράφει την μετάβαση στην αγορά εργασίας.

Υπάρχουν βέβαια και οι υποκειμενικοί ορισμοί βάσει των οποίων τα άτομα είναι αυτά που δηλώνουν το πότε ξεκίνησαν και ολοκλήρωσαν την μετάβαση τους στην αγορά εργασίας. Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί πως την περίπτωση που σημείο αναφοράς δεν είναι το άτομο αλλά μία ομάδα ατόμων (κοόρτη) που έχουν εισέλθει ή εξέλθει την ίδια χρονιά από το εκπαιδευτικό σύστημα τότε το τέλος της περιόδου μετάβασης ορίζεται διαφορετικά. Συνηθέστερα ορίζεται ως τη χρονική στιγμή εκείνη κατά την οποία το ποσοστό ανεργίας της κοόρτης εξισώνεται με αυτό του γενικού πληθυσμού.

Η παρούσα εργασία, χρησιμοποιώντας τα πρωτογενή δεδομένα που συλλέχθηκαν στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής πιλοτικής έρευνας «Eurograduate Pilot Survey» και αφορούν την Ελλάδα, στοχεύει στο να παρουσιάσει μία ολοκληρωμένη εικόνα των χαρακτηριστικών των πτυχιούχων των ανώτατων ελληνικών ιδρυμάτων αλλά και της εργασιακής τους κατάστασης ένα και πέντε χρόνια μετά την απόκτηση του πανεπιστημιακού τους τίτλου. Επιπλέον, έχει στόχο να αποτυπώσει τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης τους, όπως επίσης και της μεταβατικής διαδρομής που ακολούθησαν στην πορεία τους προς την ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας.



## **Η Ευρωπαϊκή Πιλοτική Έρευνα EUROGRADUATE (Eurograduate Pilot Survey)**

Η ευρωπαϊκή έρευνα Eurograduate Pilot Survey είναι μία έρευνα που διενεργήθηκε πιλοτικά το φθινόπωρο του 2018 με σκοπό να παράσχει πολύτιμη πληροφόρηση σχετικά με την απόφαση καθιέρωσης μίας υπό-σχεδιασμό ευρωπαϊκής έρευνας αποφοίτων ανώτατης εκπαίδευσης, της Eurograduate. Οι έρευνες-πιλότοι, όπως συχνά αναφέρονται στην βιβλιογραφία, είναι μία συνήθης, εξαιρετικά χρήσιμη, προκαταρτική διαδικασία μέσω της οποίας αναδεικνύονται τυχόν αδυναμίες ή παραλείψεις στον σχεδιασμό της κυρίως έρευνας. Μέσω της διεξαγωγής μίας πιλοτικής έρευνας, δύναται να συλλεχθούν καθοριστικές πληροφορίες που αφορούν την καταλληλότητα της μεθόδου συλλογής των δεδομένων, το ποσοστό μη απόκρισης που αναμένεται, την λειτουργικότητα του ερωτηματολογίου, το κόστος και την συνολική διάρκεια της έρευνας, που θα οδηγήσουν στη λήψη των σχετικών αποφάσεων.

Έτσι, η έρευνα Eurograduate Pilot Survey διεξήχθη με σκοπό να διαπιστωθεί ο βαθμός στον οποίο είναι υλοποιήσιμη μία ευρωπαϊκή έρευνα αποφοίτων που θα μπορεί να παράσχει υψηλής ποιότητας δεδομένα, και να αναδειχθούν πιθανές αδυναμίες και κατά συνέπεια οι κατευθυντήριες γραμμές που θα οδηγήσουν στον σωστό σχεδιασμό και εφαρμογή της. Την ίδια στιγμή ωστόσο, η πιλοτική αυτή έρευνα, παρήγαγε ήδη υψηλής ποιότητας δεδομένα για τις συμμετέχουσες χώρες που οδηγούν, με κάποιους περιορισμούς, σε ορισμένα πρώτα συμπεράσματα. Σε αυτά ακριβώς τα δεδομένα στηρίζεται η παρούσα εργασία ως προς την διερεύνηση της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας.

Τόσο η πιλοτική έρευνα αποφοίτων Eurograduate Pilot Survey όσο και ευρύτερα το πιλοτικό πρόγραμμα Eurograduate στα πλαίσια του οποίου διενεργείται, υλοποιήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής από μία ομάδα έξι ευρωπαϊκών ερευνητικών ιδρυμάτων η οποία περιλαμβάνει: το Κέντρο Έρευνας για την Εκπαίδευση και την Αγορά Εργασίας του Μάαστριχτ (Research Centre for Education and the Labour Market), το Γερμανικό Κέντρο Έρευνας Ανώτατης Εκπαίδευσης και Επιστημών στο Αννόβερο ( German Centre for Higher Education Research and Science Studies), το Ινστιτούτο Ανωτέρων Σπουδών της Βιέννης (Institute for Advanced Studies), το Κέντρο Ερευνών DESAN στο Άμστερνταμ (DESAN Research Solutions), το Κέντρο cApStAn στις Βρυξέλλες, και το Ινστιτούτο Κοινωνικών Επιστημών GESIS στην Κολωνία (GESIS Leibniz-Institute for the Social Sciences). Παράλληλα, για κάθε συμμετέχουσα χώρα συστάθηκε μία ερευνητική ομάδα που συνεργάζεται στενά με την κεντρική για τους σκοπούς τόσο της έρευνας όσο και του ευρύτερου ευρωπαϊκού προγράμματος.

Στην έρευνα συμμετείχαν πιλοτικά συνολικά οχτώ χώρες: Αυστρία, Γερμανία, Ελλάδα, Κροατία, Λιθουανία, Μάλτα, Νορβηγία και Τσεχία. Πληθυσμός στόχος της έρευνας ήταν όλοι οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ένα και πέντε χρόνια μετά την αποφοίτησής τους, ήτοι όλα τα άτομα που κατατάσσονται στα επίπεδα εκπαίδευσης ISCED 6, 7 και 8 της Διεθνούς Πρότυπης Ταξινόμησης της Εκπαίδευσης και απέκτησαν τον τίτλο σπουδών τους κατά τα ακαδημαϊκά έτη 2012-2013 και 2016-2017. Σε ότι αφορά τα μικρότερης διάρκειας προγράμματα που περιγράφονται από την κατηγορία ISCED 5 της διεθνούς ταξινόμησης, φαίνεται να παρουσιάζουν έντονη ετερογένεια μεταξύ των χωρών. Κατά συνέπεια, προτάθηκε να καλύπτονται από την έρευνα μόνο εάν διατίθενται από εκπαιδευτικά ιδρύματα που προσφέρουν κατ' ελάχιστον προγράμματα επιπέδου ISCED 6 και επιπλέον αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό μέρος του συστήματος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της χώρας. Αυτό, στην παρούσα έρευνα, είχε εφαρμογή μόνο στην περίπτωση της Μάλτας.

Επιπλέον, πρέπει να διευκρινιστεί πως με τον όρο «όλοι οι απόφοιτοι» εννοούνται όλοι οι πτυχιούχοι οποιασδήποτε ηλικίας, οποιασδήποτε εθνικότητας που αποφοίτησαν από πανεπιστήμιο μίας εκ των συμμετεχουσών χωρών, ανεξάρτητα από τον σημερινό τόπο κατοικίας τους, ανεξάρτητα από τον τόπο κατοικίας τους κατά τις προηγούμενες σπουδές τους (ανεξάρτητα αν αυτές αφορούν δευτεροβάθμια εκπαίδευση ή πανεπιστημιακό ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) και ανεξάρτητα από τον τύπο της προηγούμενης εγγραφής τους (π.χ. πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, εξ αποστάσεως).

Ως προς την θεματολογία, η έρευνα καταπιάνεται με ένα αρκετά ευρύ φάσμα επί μέρους θεμάτων με κεντρικό αυτό της μετάβασης των αποφοίτων της ανώτατης εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας. Παράλληλα σε αυτό, εξετάζει τα ζητήματα της δημιουργίας και διατήρησης της απασχολησιμότητας, της ποιότητας της ανώτατης εκπαίδευσης, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που αποκτώνται κατά την διάρκεια αυτής, της αναντιστοιχίας των δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας, της κινητικότητας των φοιτητών αλλά και των πτυχιούχων, της στάσης τους αναφορικά με τις δημοκρατικές αξίες και τέλος, του ενδιαφέροντος τους για την πολιτική.

Η πιλοτική έρευνα διενεργήθηκε μέσω διαδικτύου (online-survey). Το online ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε κεντρικά από την κύρια ερευνητική-συντονιστική ομάδα των έξι φορέων, ενώ υπεύθυνες για την εθνική προσαρμογή του ορίστηκαν οι συνεργαζόμενες εθνικές ερευνητικές ομάδες. Σε αυτές ανατέθηκε επίσης και η προσέγγιση του πληθυσμού

στόχου. Για την περίπτωση της Ελλάδας, σύμφωνα με την εθνική ερευνητική της ομάδα, προτάθηκαν και εφαρμόστηκαν διαφορετικοί τρόποι συλλογής των στοιχείων επικοινωνίας των αποφοίτων προκειμένου να προσκληθούν να συμμετάσχουν στην έρευνα, λόγω, αφενός, των διαφορετικών τρόπων τήρησης των στοιχείων των αποφοίτων στα διαφορετικά ιδρύματα και αφετέρου, του τρόπου με τον οποίο έγινε η διαχείριση των στοιχείων των αποφοίτων εκ μέρους των πανεπιστημίων αναφορικά με τους περιορισμούς που προκύπτουν από τον Γενικό Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR).

Συνεπώς, κάποια ιδρύματα παρείχαν απευθείας στην εθνική ερευνητική ομάδα τα στοιχεία επικοινωνίας των αποφοίτων τους και έτσι πραγματοποιήθηκε άμεση επικοινωνία μαζί τους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ενώ κάποια άλλα όχι. Τα πρώτα καλύφθηκαν πλήρως. Οι απόφοιτοι αυτοί ειδοποιήθηκαν για την έρευνα μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου ενώ στάλθηκαν και αρκετές υπενθυμίσεις για να αυξηθεί το ποσοστό απόκρισης. Τα ιδρύματα, που δεν επιθυμούσαν να δώσουν στην εθνική ερευνητική ομάδα τα στοιχεία επικοινωνίας των αποφοίτων τους, ζήτησαν από τους αποφοίτους τους μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου να επικοινωνήσουν με αυτή σε περίπτωση που ενδιαφέρονται να συμμετάσχουν στην έρευνα. Το αντίστοιχο ποσοστό απόκρισης ήταν εξαιρετικά χαμηλό. Υπήρχαν και κάποια ιδρύματα που, λόγω του τρόπου τήρησης του αρχείου τους, αντιμετώπιζαν προβλήματα στο να φιλτράρουν τους αποφοίτους τους επιλέγοντας μόνο τις χρονιές που αφορούσαν την έρευνα αλλά και στο να αποστείλουν προσωποποιημένη πρόσκληση ώστε οι απόφοιτοι να λάβουν μια εξατομικευμένη διεύθυνση URL που θα τους οδηγούσε στην έρευνα.

Για το λόγο αυτό, προτάθηκε από την εθνική ερευνητική ομάδα η κατασκευή μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας, η οποία και χρησιμοποιήθηκε έως το τέλος της έρευνας. Τα ιδρύματα παρείχαν στους αποφοίτους τους έναν σύνδεσμο μέσω του οποίου κάθε πτυχιούχος ήταν πια σε θέση να ανακατευθυνθεί στην έρευνα αποκτώντας αυτόματα έναν προσωπικό κωδικό πρόσβασης βάσει του έτους αποφοίτησής του. Λόγω της κατασκευής της ηλεκτρονικής πλατφόρμας η χρονική διάρκεια της έρευνας, η οποία ξεκίνησε τον Οκτώβρη του 2018 παρατάθηκε και ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2019.

## Αποτελέσματα της έρευνας

### Τα χαρακτηριστικά των αποφοίτων και των σπουδών τους

Μια πρώτη εικόνα των γενικών χαρακτηριστικών για κάθε κοόρτη αποφοίτων αλλά και το σύνολο αυτών δίνεται από τον Πίνακα 1. Ο συνολικός αριθμός<sup>2</sup> των αποφοίτων της έρευνας για την Ελλάδα ήταν 1312, με τους 446 να εντάσσονται στην κοόρτη 2012-2013 και 886 στην κοόρτη 2016-2017. Σύμφωνα με τα ευρήματα, οι γυναίκες αποτελούν το 41,1% των αποφοίτων της έρευνας ενώ οι άνδρες το 58.8%. Το 63.6 % των ερωτηθέντων είναι κάτοχοι προπτυχιακού τίτλου σπουδών (ISCED 6), το 35% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (ISCED 7), ενώ το 1,4 % κατέχει διδακτορικό τίτλο σπουδών (ISCED 8). Οι τίτλοι αυτοί, έχουν αποκτηθεί στην πλειοψηφία τους (70,7%) από Ανώτερα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (ΑΕΙ). Η μέση ηλικία των αποφοίτων την στιγμή διεξαγωγής της έρευνας ήταν τα 30 έτη, ενώ η μέση ηλικία απόκτησης τίτλου επιπέδου ISCED 6 ήταν τα 25,3 έτη με περισσότερους από τους μισούς απόφοιτους (65,9) να έχουν ολοκληρώσει τις προπτυχιακές σπουδές τους μέχρι τα 24 και τις μεταπτυχιακές έως τα 29 έτη (51,5%).

Ως προς τα επιστημονικά πεδία στα οποία κατανέμονται οι ερωτηθείς απόφοιτοι, δημιουργήθηκαν για τις ανάγκες της παρουσίασης των αποτελεσμάτων επτά κατηγορίες που εμπεριέχουν συγγενείς επιστημονικούς κλάδους. Ειδικότερα, περίπου το 22,8% των αποφοίτων ανήκει στον κλάδο των επιστημών διοίκησης, των υπηρεσιών και της νομικής επιστήμης, ενώ το 20,1% κατατάσσεται στις ανθρωπιστικές επιστήμες, την εκπαίδευση και τις τέχνες. Το 17,6% προέρχεται από τον κλάδο των μηχανικών, το 13.3 % είναι απόφοιτοι κοινωνικών επιστημών και δημοσιογραφίας, το 11,9% προέρχεται από τις θετικές επιστήμες και τις επιστήμες περιβάλλοντος, ενώ στον κλάδο της ιατρικής και των επιστημών υγείας ανήκει το 10,8% των αποφοίτων. Τέλος, το 3,5% εντάσσεται στον τομέα της πληροφορικής και των επικοινωνιών.

---

<sup>2</sup> Το σύνολο των ατόμων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο στρωματοποιήθηκε σύμφωνα με τον αριθμό των αποφοίτων ανά ίδρυμα και πεδίο σπουδών στα αντίστοιχα έτη και σταθμίστηκε έτσι ώστε τα δεδομένα να αντιστοιχούν στην κατανομή του πληθυσμού ανάλογα με τον τύπο του ιδρύματος, το πεδίο σπουδών, το είδος του πτυχίου, την ηλικία και το φύλο.

**Πίνακας 1.** Η σύνθεση του δείγματος αποφοίτων (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη		Σύνολο αποφοίτων
	2012- 2013	2016- 2017	
<b>Φύλο (N=1312)</b>			
Γυναίκες	40.9	41.3	41.1
Άνδρες	59.1	58.6	58.8
<b>Επίπεδο Εκπαίδευσης (N=1312)</b>			
ISCED 6	52.3	69.5	63.6
ISCED 7	44.8	30.0	35.0
ISCED 8	2.9	0.6	1.4
<b>Τύπος Ιδρύματος (N=1312)</b>			
ΑΕΙ	67.6	72.3	70.7
ΑΤΕΙ & ΑΣΠΑΙΤΕ	32.4	27.7	29.3
<b>Επιστημονικό Πεδίο (N=1170)</b>			
Ανθρωπιστικές επιστήμες, Εκπαίδευση & Τέχνη	21.5	19.3	20.1
Κοινωνικές Επιστήμες & Δημοσιογραφία	12.4	13.7	13.3
Επιστήμες Διοίκησης, Υπηρεσιών & Νομική Επιστήμη	20.4	24.1	22.8
Θετικές Επιστήμες & Επιστήμες Περιβάλλοντος	11.9	11.9	11.9
Επιστήμη της Τεχνολογίας των Πληροφοριών & των Επικοινωνιών	4.8	2.8	3.5
Επιστημονικός Κλάδος Μηχανικών	19.3	16.7	17.6
Ιατρική Επιστήμη & Επιστήμες Υγείας	9.7	11.3	10.8

Σε ότι αφορά την κατανομή των επιστημονικών πεδίων ανά φύλο (Πίνακας 2), η ομάδα των επιστημονικών κλάδων στην οποία οι γυναίκες εμφανίζουν έντονα υψηλό ποσοστό είναι αυτή των ανθρωπιστικών επιστημών, της εκπαίδευσης και των τεχνών στην οποία εμφανίζουν ποσοστό υψηλότερο του διπλάσιου σε σχέση με τους άνδρες (29,5% έναντι 13,4), ενώ σχεδόν διπλάσιο ποσοστό εμφανίζουν και στην ομάδα των ιατρικών επιστημών και επιστημών υγείας (15,5% έναντι 7,5%). Ο κλάδος των κοινωνικών επιστημών και της δημοσιογραφίας φαίνεται επίσης να προτιμάται περισσότερο από γυναίκες (16,1% έναντι 11,3%). Αντίθετα, φαίνεται να υποεκπροσωπούνται σημαντικά στον επιστημονικό κλάδο των μηχανικών, αποτελώντας το ένα τρίτο του συνόλου των αποφοίτων (8% για τις γυναίκες έναντι 24,3% για τους άνδρες), στον κλάδο της πληροφορικής και των επικοινωνιών (1,9% έναντι 4,7%) όπως επίσης, αν και λιγότερο, στην ομάδα των επιστημονικών κλάδων που περιλαμβάνει τις επιστήμες διοίκησης και την νομική επιστήμη( 19,8% έναντι 24,9%).

**Πίνακας 2.** Φύλο και Επιστημονικός Κλάδος (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη				Σύνολο αποφοίτων	
	2012-2013		2016-2017			
	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες	Γυναίκες	Ανδρες
<b>Επιστημονικό Πεδίο (N=1170)</b>						
Ανθρωπιστικές επιστήμες, Εκπαίδευση & Τέχνη	32.2	14.1	28.2	13.1	29.5	13.4
Κοινωνικές Επιστήμες & Δημοσιογραφία	19.1	7.8	14.5	13.2	16.1	11.3
Επιστήμες Διοίκησης, Υπηρεσιών & Νομική Επιστήμη	17.1	22.7	21.2	26.0	19.8	24.9
Θετικές Επιστήμες & Επιστήμες Περιβάλλοντος	8.6	14.1	9.5	13.7	9.2	13.8
Επιστήμη της Τεχνολογίας των Πληροφοριών & των Επικοινωνιών	2.9	6.1	1.3	3.9	1.9	4.7
Επιστημονικός Κλάδος Μηχανικών	9.5	26.1	7.3	23.4	8.0	24.3
Ιατρική Επιστήμη & Επιστήμες Υγείας	10.6	9.1	17.9	6.7	15.5	7.5

Σύμφωνα με τον Πίνακα 3 όπου παρουσιάζεται ο βαθμός του τίτλου των προπτυχιακών αποφοίτων, ο μεγάλος όγκος τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών αποφοιτεί από το ελληνικό πανεπιστήμιο με βαθμό πτυχίου «λίαν καλώς». Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί πως ένα μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών σε σχέση με τους άνδρες αριστεύει, 12,9% έναντι 9,2%, όπως και ότι ένα διπλάσιο ποσοστό ανδρών απ' ότι γυναικών έχει πτυχίο με βαθμό «καλώς». Επιστημονικοί κλάδοι με εμφανώς υψηλά ποσοστά αριστούχων αποφοίτων είναι αυτοί των ανθρωπιστικών επιστημών, της εκπαίδευσης και των τεχνών (19%), και των κοινωνικών επιστημών και της δημοσιογραφίας (15,7%). Αντίθετα, επιστημονικοί κλάδοι που εμφανίζουν χαμηλά ποσοστά αριστούχων αποφοίτων είναι αυτοί των επιστημών διοίκησης, των υπηρεσιών και της νομική επιστήμης (5%), των θετικών επιστημών και των επιστημών περιβάλλοντος (5,9%) και τέλος των μηχανικών (6,5%).

**Πίνακας 3.** Ο βαθμός του πτυχίου των αποφοίτων (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη						Σύνολο αποφοίτων		
	2012-2013			2016-2017			Καλώς	Λίαν καλώς	Άριστα
	Καλώς	Λίαν καλώς	Άριστα	Καλώς	Λίαν καλώς	Άριστα			
<b>Φύλο (N=1023)</b>									
Γυναίκες	13,4	74,2	12,4	13,6	73,2	13,2	13,5	73,6	12,9
Άνδρες	26,3	62,6	11,1	26,5	65,5	8,1	26,4	64,4	9,2
Σύνολο	21	67,4	11,6	21,1	68,7	10,2	21,1	68,2	10,7
<b>Επιστημονικό Πεδίο (N=1017)</b>									
Ανθρωπιστικές επιστήμες, Εκπαίδευση & Τέχνη	7,9	72,6	19,5	20,8	60,6	18,6	15,8	65,2	19
Κοινωνικές Επιστήμες & Δημοσιογραφία	23,5	61,0	15,6	17,6	66,6	15,8	19,7	64,6	15,7
Επιστήμες Διοίκησης, Υπηρεσιών & Νομική Επιστήμη	24,0	71,5	4,5	26,6	68,2	5,2	25,7	69,3	5,0
Θετικές Επιστήμες & Επιστήμες Περιβάλλοντος	27,9	72,1	-	36,2	54,6	9,2	33,2	60,9	5,9
Επιστήμη της Τεχνολογίας των Πληροφοριών & των Επικοινωνιών	13,5	86,5	-	42,8	43,6	13,6	28,2	65,0	6,8
Επιστημονικός Κλάδος Μηχανικών	25,0	70,9	4,1	16,4	75,6	8,0	19,7	73,8	6,5
Ιατρική Επιστήμη & Επιστήμες Υγείας	29,1	36,3	34,6	4,3	93,5	2,2	12,7	74,1	13,2

*Σημείωση:* Τα αποτελέσματα αφορούν μόνο τους αποφοίτους που κατά τη χρονιά αναφοράς απέκτησαν προπτυχιακό τίτλο σπουδών. Η βαθμολογική κλίμακα, με βάση την οποία υπολογίζεται ο βαθμός πτυχίου των αποφοίτων των ελληνικών πανεπιστημίων είναι 5-10 και λεκτικώς προσδιορίζεται με τους χαρακτηρισμούς: από 5 έως 6,4= καλώς, 6,5 ως 8,4= λίαν καλώς, 8,5 έως 10=άριστα.

## **Η εργασιακή κατάσταση των αποφοίτων, ο βαθμός και η ποιότητα της εργασιακής τους ένταξης**

Δείκτης της εργασιακής ένταξης μίας κοόρτης αποφοίτων είναι το ποσοστό απασχόλησης. Αντίθετα, τα ποσοστά ανεργίας και μη συμμετοχής έχουν να κάνουν με τη μη ένταξη και φανερώνουν τις δυσκολίες της εργασιακής ένταξης. Στον Πίνακα 4 του Παραρτήματος δίνεται η εικόνα της εργασιακής κατάστασης των αποφοίτων των δύο κοορτών βάσει του πτυχίου με το οποίο κλήθηκαν να συμμετάσχουν στην έρευνα την στιγμή της διεξαγωγής της, ενώ στην συνέχεια παρουσιάζεται η εργασιακή κατάσταση αναλυτικά για κάθε κοόρτη με αναφορά στο φύλο των αποφοίτων.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα αποτελέσματα τα ποσοστά απασχόλησης είναι σχετικά υψηλά σε όλες τις κατηγορίες υπερβαίνοντας το 70%. Σε αυτό αποτελούν, ωστόσο, εξαίρεση οι απόφοιτοι προπτυχιακών προγραμμάτων του 2016-2017 που σημειώνουν ποσοστό απασχόλησης 51,2%, αρκετά χαμηλό. Το γεγονός αυτό βέβαια μπορεί να ερμηνευθεί σχετικά εύκολα υποθέτοντας πως τα άτομα αυτά, ως πολύ πρόσφατοι απόφοιτοι έχουν παραμείνει στην εκπαίδευση προκείμενου να αποκτήσουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Άλλωστε το αντίστοιχο ποσοστό των μη ενεργών (33,2%) είναι συγκριτικά με τις άλλες κατηγορίες αρκετά υψηλότερο. Επιπλέον, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα πως, οι απόφοιτοι που έχουν πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας. Συνεπώς, φαίνεται οι μεταπτυχιακοί τίτλοι να προσφέρουν στους κατόχους τους πλεονέκτημα κατά την μετάβαση στην αγορά εργασίας συγκριτικά με τους απλούς πτυχιούχους.



**Πίνακας 4.** Η κατάσταση απασχόλησης αποφοίτων τη στιγμή της έρευνας (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη				Σύνολο αποφοίτων
	2012-2013		2016-2017		
	Προπτυχιακό	Μεταπτυχιακό	Προπτυχιακό	Μεταπτυχιακό	
Κατάσταση απασχόλησης					
Απασχολούμενοι	71,7	77,2	51,2	71,2	63,3
Άνεργοι	18,4	7,9	15,6	10,9	13,7
Ανενεργοί	9,8	14,9	33,2	17,9	22,9

*Σημείωση:* Ως εκτός εργατικού δυναμικού (ανενεργοί) υπολογίζονται τα άτομα σε πλήρη φοίτηση, σε στρατιωτική ή εναλλακτική θητεία ή ανίκανοι να εργαστούν.

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζεται η κατάσταση απασχόλησης για κάθε κοόρτη, ανεξάρτητα από τον τίτλο αναφοράς των πτυχιούχων με έμφαση στο χαρακτηριστικό του φύλου. Στο σύνολο των αποφοίτων της χρονιάς 2012-2013, δηλαδή πέντε έτη μετά την αποφοίτηση, το ποσοστό απασχόλησης είναι 75,1%, έντονα χαμηλότερο στις γυναίκες (64,7%) από ότι στους άνδρες (83,1%). Η έντονη αυτή διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα δεν είναι κάτι που συνάδει με τα διαθέσιμα στοιχεία για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σε επίπεδο ΕΕ, τα ποσοστά αντιστρέφονται, με περισσότερες γυναίκες να απασχολούνται ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση από ότι άνδρες. Συγκεκριμένα, κατά μέσο όρο, το 70% των γυναικών βρίσκεται στην εργασία ένα χρόνο μετά, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες απόφοιτους είναι 65% (Eurofound, 2018). Το ποσοστό των ανέργων αποφοίτων ανέρχεται, σύμφωνα με τα αποτελέσματα, στο 13% και είναι αρκετά υψηλότερο για τις γυναίκες από ότι στους άνδρες (18,7% έναντι 8,6%), ενώ το ποσοστό των μη ενεργών ανέρχεται στο 11,9% και είναι διπλάσιο στις γυναίκες (16,6%) σε σχέση με τους άνδρες (8,3%).

**Πίνακας 5.** Κατάσταση απασχόλησης και φύλο ένα και πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη					
	2012-2013			2016-2017		
Φύλο	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Ανενεργοί	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Ανενεργοί
Γυναίκες	64,7	18,7	16,6	53,8	15,8	30,4
Άνδρες	83,1	8,6	8,3	59,6	13,0	27,4
Σύνολο	75,1	13,0	11,9	57,3	14,1	28,6

Σε ότι αφορά τους πτυχιούχους ένα έτος μετά την αποφοίτησή τους (κοόρτη 2016-2017), το ποσοστό απασχόλησης είναι 57,3 % αρκετά χαμηλότερο συγκριτικά με τους απόφοιτους της κοόρτης 2012-2013. Υπάρχει και εδώ διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα ωστόσο είναι σχετικά μικρότερη, 59,6% για τους άνδρες και 53,8% για τις γυναίκες. Οι μη ενεργοί ανέρχονται στο 28,6%, με παραπλήσια ποσοστά για άνδρες και γυναίκες, 27,4% και 30,4% αντίστοιχα. Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, το γεγονός ότι ένα χρόνο μετά την

αποφοίτηση το ποσοστό των απασχολούμενων πτυχιούχων είναι χαμηλό μπορεί να ερμηνευθεί κατά ένα μέρος, βάσει της υπόθεσης ότι τα άτομα αυτά συνεχίζουν τις σπουδές τους ή εκτίουν την υποχρεωτική στρατιωτική θητεία (στην περίπτωση των ανδρών). Ωστόσο, το ποσοστό αυτό, δεν παύει να είναι εξαιρετικά χαμηλό συγκριτικά με την κατάσταση των πτυχιούχων ένα έτος μετά την αποφοίτηση τους σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ενδεικτικά, το ποσοστό απασχόλησης των πτυχιούχων σε Αυστρία, Τσεχία, Δανία, Φιλανδία, Λετονία, Γερμανία και Ολλανδία είναι αρκετά υψηλότερο, περίπου 90% (Eurofound, 2018). Άλλωστε οι υποθέσεις που έγιναν νωρίτερα δύναται να ισχύουν και για τους απόφοιτους αυτών των χωρών που παρόλα αυτά εμφανίζουν πολύ υψηλά ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση ένα χρόνο μετά την έξοδο τους από την τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Βάσει των απαντήσεων που προέρχονται από τον απασχολούμενο πληθυσμό των αποφοίτων, παρουσιάζονται στον Πίνακα 6, τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης τους. Ταυτόχρονα με την γενική παρουσίαση για το σύνολο των αποφοίτων επιχειρείται μία συγκριτική παρουσίαση μεταξύ απλών αποφοίτων και αποφοίτων μεταπτυχιακών προγραμμάτων ανά κοόρτη. Το συνολικό ποσοστό των μισθωτών ανέρχεται στο 83,4 % ενώ το ποσοστό αυτοαπασχολούμενων στο 16,6%, ποσοστό που είναι αρκετά υψηλό αλλά και αναμενόμενο δεδομένων των στοιχείων για την υποαπασχόληση στην Ελλάδα, η οποία εμφανίζει παραδοσιακά ένα από τα υψηλότερα ποσοστά αυτοαπασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα αποτελέσματα αυτά, επιβεβαιώνονται και στις δύο κοορτές αποφοίτων, ωστόσο τα ποσοστά των αυτοαπασχολούμενων αποφοίτων της χρονιά 2016-2017 εμφανίζονται μειωμένα.

**Πίνακας 6.** Τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης των απασχολούμενων αποφοίτων (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη				Σύνολο αποφοίτων
	2012-2013		2016-2017		
	Προπτυχιακοί	Μεταπτυχιακοί	Προπτυχιακοί	Μεταπτυχιακοί	
Μορφή εργασίας					
Μισθωτός/ή	83,4	74,5	84,0	85,8	83,4
Αυτοαπασχολούμενος/η	16,6	25,5	16,0	14,2	16,6
Σχέση απασχόλησης					
Αορίστου χρόνου	67,9	76,0	73,7	71,2	71,5
Ορισμένου χρόνου	29,0	22,6	25,4	28,8	27,0
Άλλο	3,1	1,4	0,9	-	1,5
Καθεστώς απασχόλησης					
Πλήρους απασχόλησης	84,4	97,1	77,6	92,1	84,0
Μερικής Απασχόλησης	15,6	2,9	22,4	7,9	16,0

Στο σημείο αυτό, είναι χρήσιμο να διευκρινιστεί πως ως αυτοαπασχολούμενοι ορίζονται τα άτομα που εργάζονται στην επιχείρησή τους ή ως ελεύθεροι επαγγελματίες με σκοπό το κέρδος (ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2018). Το γεγονός ότι στους πιο πρόσφατους αποφοίτους καταγράφονται χαμηλότερα ποσοστά αυτοαπασχόλησης και κατά συνέπεια υψηλότερα μισθωτής εργασίας μπορεί να ερμηνευτεί ενδεχομένως, αφενός, από την επίδραση της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και, αφετέρου, από μία σειρά αλλαγών που εισήχθησαν το 2016 στον χώρο των ελεύθερων επαγγελματιών και των αυτοαπασχολούμενων ως προς τον τρόπο υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών και φαίνεται να επηρέασε αρνητικά το μέγεθος του πληθυσμού τους.

Σε ότι αφορά την σταθερότητα/προσωρινότητα της εργασίας, τα αποτελέσματα δείχνουν πως σχεδόν το ένα τρίτο των αποφοίτων απασχολείται σε μη σταθερή σύμβαση εργασίας (27%). Σχετικά με αυτό, οφείλει να παρατηρήσει κανείς πως τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης δεν έχουν μεγάλη διαφορά μεταξύ των δύο κοορτών. Ενώ θα περίμενε κανείς τα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης να είναι αρκετά χαμηλότερα στους «παλαιότερους» αποφοίτους της έρευνας, τα αποτελέσματα φανερώνουν πως ακόμη και πέντε έτη μετά την αποφοίτησή τους, οι πτυχιούχοι δεν εμφανίζονται σταθερότερα ενταγμένοι στην αγορά εργασίας. Ως προς το καθεστώς απασχόλησης στο σύνολο των αποφοίτων, επικρατούν οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης που το μερίδιό τους ανέρχεται σε 84% έναντι 16% των εργαζόμενων μερικής απασχόλησης. Μάλιστα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων, εμφανίζουν και στις δυο κοορτές αρκετά χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης. Αυτό πιθανώς να σχετίζεται με την ηλικία, την απόκτηση εμπειρίας την δυνατότητα διεκδίκησης θέσεων πλήρους απασχόλησης και τις ανάγκες που συνδέονται με τον κύκλο της ζωής.

Πέραν, της σταθερότητας στην απασχόληση αλλά και του τύπου του εργασιακού ωραρίου (πλήρες ή μειωμένο), άλλα κριτήρια που συνθέτουν την εικόνα του βαθμού της ένταξης στην αγορά εργασίας αλλά και της ποιότητας της ένταξης είναι αυτά που παρουσιάζονται στον Πίνακα 7. Τα κριτήρια αυτά, σχετίζονται τόσο με αντικειμενικά στοιχεία (υπέρβαση ωραρίου, ύψος αμοιβής) όσο και με υποκειμενικά (συνάφεια γνώσεων και δεξιοτήτων με την εργασία, βαθμός ικανοποίησης από την εργασία).

**Πίνακας 7.** Βαθμός και ποιότητα της εργασιακής ένταξης των αποφοίτων (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη						Σύνολο αποφοίτων
	2012-2013			2016-2017			
	Προπτυχιακοί	Μεταπτυχιακοί	Σύνολο	Προπτυχιακοί	Μεταπτυχιακοί	Σύνολο	
Εργασία πέραν του συμφωνημένου ωραρίου (N=596)							
Όχι	62,5	53,9	61,9	60,6	50,8	60,0	60,7
Ναι	37,5	46,1	38,1	39,4	49,2	40,0	39,3
Ακαθάριστο μηνιαίο εισόδημα (N=598)							
Έως 650 ευρώ	34,1	15,2	26,2	40,6	26,8	34,9	30,5
651 έως 1250 ευρώ	42,4	30,4	41,3	42,5	37,2	41,9	40,4
1251 έως 1850 ευρώ	9,4	17,0	11,3	8,2	21,5	12,4	11,6
1851 έως 2500 ευρώ	6,0	23,2	9,9	5,6	9,0	6,8	7,8
Περισσότερα από 2500 ευρώ	8,2	14,3	11,2	3,1	5,4	4,0	9,6
Συνάφεια γνώσεων και δεξιοτήτων με την θέση εργασίας (N=545)							
Υψηλή	57,8	55,9	54,2	52,8	59,8	55,4	55,9
Μέτρια	22,8	29,4	25,1	25,2	22,0	25,3	24,2
Χαμηλή	19,4	14,7	20,7	22,1	18,2	19,3	19,9
Βαθμός ικανοποίηση από την θέση εργασίας (N=598)							
Υψηλός	48,2	68,0	51,8	54,2	55,8	56,4	54,6
Μέτριος	18,8	20,8	21,6	26,3	24,1	24,7	23,4
Χαμηλός	31,0	11,2	26,6	19,6	20,2	18,9	22,0

Ειδικότερα, ως προς το ζήτημα της εργασίας πέραν του ωραρίου που προβλέπεται από την σύμβαση, το 39,3% των αποφοίτων που απασχολείται δήλωσε πως καλείται συστηματικά να κάνει υπερωρίες. Το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση όπου ένας στους δύο απόφοιτους καλείται συχνά να εργαστεί περισσότερο από το προβλεπόμενο (το 49,2%), και φαίνεται να είναι εντονότερο στους αποφοίτους μεταπτυχιακών τίτλων.

Αναφορικά με την αμοιβή της εργασίας, πέντε έτη μετά την αποφοίτηση, οι συνολικές μεικτές αποδοχές για το 26,2% των αποφοίτων, τόσο των μισθωτών όσο και των αυτοαπασχολούμενων, είναι λιγότερες από 650 ευρώ, δηλαδή χαμηλότερες των νόμιμων κατώτατων ισχυουσών αποδοχών για πλήρη απασχόληση στην Ελλάδα. Οι μεικτές μηνιαίες αποδοχές για το 41,3% είναι μεταξύ 651 και 1.250 ευρώ, ενώ το 11,3% είναι μεταξύ 1.251 και 1.850 ευρώ. Τέλος, το 9,9% λαμβάνει αμοιβές μεταξύ 1.851 και 2.500 ευρώ, ενώ το 11,2 αμοιβές υψηλότερες των 2.500 ευρώ. Ένα έτος μετά την αποφοίτηση, είναι αρκετά υψηλότερο το ποσοστό των αποφοίτων που λαμβάνουν μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από 650 ευρώ (34,9%). Το ποσοστό των αποφοίτων που λαμβάνει αμοιβές μεταξύ 651 και 1.250 ευρώ είναι περίπου όμοιο σε σχέση με τους παλαιότερους απόφοιτους (41,9%) όπως λίγο πολύ συμβαίνει και με το ποσοστό των αποφοίτων που λαμβάνει αμοιβές μεταξύ 1.251 και 1850 ευρώ που είναι 12,4%.

Ωστόσο τα ποσοστά που αναφέρονται στις δύο τελευταίες βαθμίδες αμοιβών, εμφανίζονται αρκετά μειωμένα ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση και είναι 6,8% και 4% για την προτελευταία και την τελευταία αντίστοιχα. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές των αποφοίτων φαίνεται να βελτιώνονται στην πάροδο των ετών μετά την αποφοίτηση. Οι απόφοιτοι μεταπτυχιακών προγραμμάτων σημειώνουν πάντως και στις δύο κοορτές καλύτερες επιδόσεις ως προς τις αμοιβές τους. Σε κάθε περίπτωση όμως, το γεγονός ότι ένας στους τρεις αποφοίτους αμείβεται μηνιαίως λιγότερο από 650 ευρώ, είναι ανησυχητικό.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το εύρημα ότι 55,9% των αποφοίτων που απασχολούνται καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας στις οποίες αξιοποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησαν στην διάρκεια των σπουδών τους και 24,2% θέσεις στις οποίες αξιοποιούν αρκετά τα εφόδια αυτά. Το ποσοστό των αποφοίτων που απασχολείται σε θέσεις εργασίας που έχουν λίγη ή καθόλου συνάφεια με τις γνώσεις και τις δεξιότητες τους ανέρχεται σε

19,9%. Πάντως, σχετικά με το ζήτημα αυτό, δεν φαίνεται να μπορεί να γίνει εξαγωγή συμπερασμάτων τόσο για το χρονικό διάστημα από την αποφοίτηση όσο και για τον τίτλο σπουδών των αποφοίτων.

Το υποκειμενικό αίσθημα της ικανοποίησης ή μη από την εργασία είναι μία σημαντική όψη του βαθμού ένταξης στην αγορά εργασίας διότι είναι αυτό που δίνει στα άτομα την αίσθηση της ολοκλήρωσης της εργασιακής τους ένταξης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα, το 54,6% του συνόλου των αποφοίτων που απασχολούνται δηλώνουν πως αισθάνονται ικανοποίηση υψηλού βαθμού από την θέση εργασίας τους. Από την άλλη, 22% δήλωσε πως αισθάνεται χαμηλή ικανοποίηση από την εργασία και το 23,5% αισθάνεται μέτρια ικανοποίηση. Δεδομένου ότι η αίσθηση μη ικανοποίησης οδηγεί πιθανώς στην αναζήτηση καλύτερης θέσης εργασίας και σχετίζεται με την μη σταθερή ένταξη, το ποσοστό των μέτρια ικανοποιημένων και των μη ικανοποιημένων αθροιστικά (45,4%) χαρακτηρίζονται ως ιδιαίτερα υψηλά και η εικόνα της αγοράς εργασίας για τους νέους ιδιαίτερα μεταβλητή.

### **Η προετοιμασία για την μετάβαση στην αγορά εργασίας**

Παρότι η διαδικασία της μετάβασης των αποφοίτων εκκινεί, όπως ήδη έχει αναφερθεί, με την έξοδο του ατόμου από το εκπαιδευτικό σύστημα, αφορά θα λέγαμε και μία περίοδο πριν την αποφοίτηση κατά την οποία τα άτομα προετοιμάζονται για την μετάβαση τους. Η πτυχή αυτή παρουσιάζεται στον Πίνακα 8. Η πρακτική άσκηση που τις τελευταίες δεκαετίες έχει καθιερωθεί ως εμπειρία, είτε προβλέπεται υποχρεωτικά από το πρόγραμμα σπουδών είτε όχι, αποτελεί χαρακτηριστική «στρατηγική» προετοιμασίας των μελλοντικών πτυχιούχων για την μετάβαση τους στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, ένα αρκετά υψηλό ποσοστό αποφοίτων (63%) συμμετείχε σε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης σχετικό με το αντικείμενο σπουδών του κατά την φοίτηση του, με διάρκεια που, όπως υπολογίστηκε, τουλάχιστον 6 μήνες για το 81,6% αυτών και περισσότερους από 6 μήνες για το 18,4%. Μάλιστα, το 81,3% αυτών που έκαναν πρακτική άσκηση θεωρούν πως η εμπειρία τους από αυτή σχετίστηκε με την επαγγελματική τους πορεία σε έναν μεγάλο βαθμό.



**Πίνακας 8.** Προετοιμασία για την μετάβαση (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη		Σύνολο αποφοίτων
	2012-2013	2016-2017	
Εμπειρία πρακτικής άσκησης κατά την διάρκεια των σπουδών (N=1310)			
Ναι	67,1	60,9	63,0
Όχι	32,9	39,1	37,0
Χρονική στιγμή έναρξης της αναζήτησης εργασίας (N=501)			
Πριν την αποφοίτηση	11,0	22,6	18,3
Γύρω στην χρονική στιγμή της αποφοίτησης	12,4	17,7	15,7
Μετά την αποφοίτηση	64,8	47,4	53,9
Δεν χρειάστηκε αναζήτηση	11,8	12,3	12,1

Επιπλέον, σε ότι αφορά τις πρακτικές προετοιμασίας, είναι αξιοσημείωτο πως τουλάχιστον ένας στους τρεις απόφοιτους (34%) αναζήτησε εργασία ήδη πριν την αποφοίτηση του ή σε κάποια χρονική στιγμή πολύ κοντά σε αυτή. Η πρακτική αυτή φαίνεται να είναι εντονότερη στους πιο πρόσφατους απόφοιτους της έρευνας. Φαίνεται λοιπόν πως η προετοιμασία για την μετάβαση πριν την έξοδο από την εκπαίδευση αφορά τελικά ένα αρκετά σημαντικό μέρος του πληθυσμού των αποφοίτων.

### Τα χαρακτηριστικά της μετάβασης

Σε ότι αφορά τα αποτελέσματα για την μετάβαση αυτή καθ' αυτή τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 9, το 86,1% των αποφοίτων, δήλωσε, ανεξάρτητα της κατάστασης απασχόλησης του την στιγμή διεξαγωγής της έρευνας, πως έχει αποκτήσει τουλάχιστον μία εργασιακή εμπειρία από την στιγμή που αποφοίτησε. Ως εργασιακή εμπειρία προσμετρήθηκαν οι αμειβόμενες θέσεις εργασίας ανεξάρτητα από την μορφή τους (μισθωτή εργασία ή αυτοαπασχόληση) που είχαν διάρκεια μεγαλύτερη των τριών μηνών, συμπεριλαμβανομένης και της περίπτωσης πρακτικής άσκησης.

Η συνολική εργασιακή εμπειρία ήταν για το 26,2% του συνόλου των αποφοίτων μικρότερη των 12 μηνών, για το 51,6 μεταξύ 12 και 24 μηνών και για το 22,2% μεγαλύτερη των 24 μηνών. Εδώ, έχει ιδιαίτερη αξία η ανάλυση κάθε κοόρτης ξεχωριστά. Ειδικότερα, πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση, το 9,5% των αποφοίτων έχει συνολική εργασιακή εμπειρία μικρότερη των 12 μηνών, το 17,7% έχει συνολική εργασιακή εμπειρία από 12 έως 24 μήνες και το 72,8% μεγαλύτερη των 24 μηνών. Η πιο πρόσφατη κοόρτη, με μέγιστο αριθμό μηνών συνολικής εργασιακής εμπειρίας τους 18 μήνες, καταγράφει για το 33,5% των

ατόμων συνολική εργασιακή εμπειρία μικρότερη των 12 μηνών, και για το 66,5% συνολική εργασιακή εμπειρία μεταξύ 12 και 18 μηνών.

Η μεταβλητή για τον συνολικό αριθμό των εργοδοτών κατά την διάρκεια της εργασιακής εμπειρίας μετά την αποφοίτηση μας δίνει πιθανώς την εικόνα του αριθμού των διαφορετικών θέσεων εργασίας στις οποίες απασχολήθηκαν οι πτυχιούχοι μετά την αποφοίτηση τους. Ειδικότερα, το 45,5% του συνόλου των αποφοίτων που είχαν εργασιακή εμπειρία μετά την αποφοίτηση τους, δήλωσαν πως κατά την διάρκεια αυτής άλλαξαν έναν μόνο εργοδότη ενώ το υπόλοιπο 54,5 άλλαξε δύο ή περισσότερους. Πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση, το 45,4% των αποφοίτων δήλωσε πως κατά την διάρκεια της εμπειρίας του στην αγορά εργασίας έχει απασχοληθεί σε τρεις ή περισσότερους εργοδότες, ενώ το ίδιο ισχύει για το 17,7% των αποφοίτων, έναν μόλις χρόνο μετά την αποφοίτηση τους.

Σε σχέση με την κατάσταση ανεργίας από την στιγμή της αποφοίτησης και έπειτα, το 51,9% του συνόλου των αποφοίτων δήλωσε πως έχει έρθει αντιμέτωπο με αυτή, σε αντίθεση με το 48,1%. Από αυτούς που υπήρξαν άνεργοι μετά την αποφοίτηση τους, το 56,4% έχει βιώσει κατάσταση ανεργίας μία φορά, το 25,1% δύο φορές και το 18,5% τρεις φορές ή και περισσότερες. Το ποσοστό αποφοίτων της κοόρτης 2016-2017 που έχουν βιώσει την ανεργία τουλάχιστον τρεις φορές είναι μικρό, 9,1% κάτι που ερμηνεύεται εύκολα από το αρκετά πρόσφατο γεγονός της αποφοίτησης. Ωστόσο, πέντε έτη μετά την αποφοίτηση φαίνεται πως ένας στους τρεις θα βρεθεί σε κατάσταση ανεργίας τουλάχιστον τρεις φορές.

Η συνολική διάρκεια της ανεργίας ως άθροισμα των επιμέρους περιόδων ανεργίας είναι για το 48,3% του συνόλου των αποφοίτων μικρότερη των επτά μηνών, από επτά έως δώδεκα μήνες για το 27,5% και μεγαλύτερη των 12 μηνών για το 24,2%. Πέντε έτη μετά την αποφοίτηση, το 42,6% των αποφοίτων έχει βιώσει ανεργία συνολικής διάρκειας μεγαλύτερης του ενός έτους. Μάλιστα, για το 23,4% των αποφοίτων πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση η διάρκεια αυτής ήταν μεγαλύτερη των 24 μηνών και το 13,4% μεγαλύτερη των 30 μηνών, το μισό δηλαδή χρονικό διάστημα από την αποφοίτηση του έως την στιγμή της έρευνας.

**Πίνακας 9.** Μετάβαση στην αγορά εργασίας (%)

Μεταβλητή	Κοόρτη		Σύνολο αποφοίτων
	2012-2013	2016-2017	
Εργασιακή εμπειρία μετά την αποφοίτηση (N=921)			
Όχι	10,5	15,3	13,9
Ναι	89,5	84,7	86,1
Αριθμός διαφορετικών εργοδοτών συνολικά μετά την αποφοίτηση			
Ένας	27,7	53,0	45,5
Δύο	26,9	29,7	28,9
Τρεις ή περισσότεροι	45,4	17,3	25,6
Χρόνος συνολικής εργασίας μετά την αποφοίτηση σε μήνες			
Λιγότερο από 12 μήνες	9,5	33,5	26,2
12 έως 24 μήνες	17,7	66,5	51,6
Περισσότερο από 24 μήνες	72,8	-	22,2
Ανεργία μετά την αποφοίτηση (N=918)			
Όχι	38,2	32,0	48,1
Ναι	61,8	68,0	51,9
Πλήθος καταστάσεων ανεργίας μετά την αποφοίτηση			
1 φορά	45,5	63,6	56,4
2 φορές	21,8	27,3	25,1
Τρεις φορές ή περισσότερες	32,7	9,1	18,5
Χρόνος συνολικής ανεργίας μετά την αποφοίτηση σε μήνες			
1 έως 6 μήνες	26,9	61,4	48,3
7 έως 12 μήνες	30,5	25,7	27,5
Περισσότερους από 12 μήνες	42,6	12,9	24,2

Σημείωση: Η μέγιστη συνολική εμπειρία απασχόλησης για τους αποφοίτους της κοόρτης 2016-17 είναι 18 μήνες.

## Συμπεράσματα

Στην παρούσα εργασία επιχειρήθηκε η αποτύπωση της εικόνας της μεταβατικής περιόδου από την εκπαίδευση στην απασχόληση για τους αποφοίτους των ελληνικών ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, με χρήση πρωτογενών δεδομένων από την ευρωπαϊκή πιλοτική έρευνα Eurograduate που διενεργήθηκε το φθινόπωρο του 2018 σε 8 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εξετάζοντας τον πληθυσμό των αποφοίτων ένα και πέντε χρόνια μετά την απόκτηση του τίτλου τους, αναδείχθηκαν κάποια ενδιαφέροντα ευρήματα που μπορούν να αποτελέσουν έναυσμα για μια βαθύτερη διερεύνηση.

Σύμφωνα με τα ευρήματα, η πλειοψηφία των αποφοίτων της έρευνας έχει αποκτήσει τον προπτυχιακό τίτλο σπουδών μέχρι τα 24 χρόνια με μέση ηλικία αποφοίτησης τα 25,3 χρόνια και τον μεταπτυχιακό τίτλο μέχρι τα 29 χρόνια. Ο μεγάλος όγκος των πτυχιούχων παίρνει το πτυχίο του με βαθμό πτυχίου «λίαν καλώς», ενώ οι γυναίκες φαίνεται να αριστεύουν συχνότερα από τους άνδρες. Οι μεταπτυχιακές σπουδές φαίνεται να έχουν εδραιωθεί στην εκπαίδευση σχεδόν ως μία «τέταρτη» βαθμίδα, αφού περισσότεροι από έναν στους τρεις φέρουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών. Σε ότι αφορά τα διάφορα επιστημονικά πεδία, φαίνεται να υπάρχουν σαφείς προτιμήσεις μεταξύ των δύο φύλων και αυτό είναι κάτι που ενδεχομένως να σχετίζεται και με τις επιδόσεις τους στην αγορά εργασίας.

Τα ποσοστά απασχόλησης χαρακτηρίζονται σχετικά υψηλά τόσο ένα όσο και πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση, είναι ωστόσο χαμηλότερα για τις γυναίκες και χαμηλότερα από τα αντίστοιχα άλλων ευρωπαϊκών κρατών. Οι απόφοιτοι μεταπτυχιακών προγραμμάτων εμφανίζουν υψηλότερη συμμετοχή στην απασχόληση και αρκετά χαμηλότερη ανεργία, ιδιαίτερα πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση. Με την πλειοψηφία των απασχολούμενων αποφοίτων να είναι μισθωτοί, σχεδόν το ένα τρίτο φαίνεται πως είναι εγκλωβισμένο στην προσωρινή απασχόληση και αυτό δεν είναι κάτι που φαίνεται να βελτιώνεται ούτε με την πάροδο του χρόνου από την αποφοίτηση και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, ούτε βάσει του επιπέδου σπουδών (προπτυχιακός ή μεταπτυχιακός τίτλος). Άλλωστε αμφισβητείται σε μεγάλο βαθμό και η δυνατότητα της απόκτησης εμπειρίας πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση αφού ένα μεγάλο ποσοστό αποφοίτων δηλώνει πως έχει βιώσει αθροιστικό διάστημα ανεργίας, από έναν υπολογισμένο μέσο όρο 3,5 επεισοδίων ανεργίας, μεγαλύτερο των 24 μηνών. Πάντως, ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό αποφοίτων έχει αποκτήσει εργασιακή εμπειρία ήδη ένα χρόνο μετά την αποφοίτηση του το οποίο δεν φαίνεται να ενισχύεται σημαντικά πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση.

Η κινητικότητα των πτυχιούχων μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας, χαρακτηρίζεται, σύμφωνα με τα ευρήματα, ως μέτρια, με τους απασχολούμενους να έχουν αποκτήσει εμπειρία από κατά μέσο όρο σχεδόν 2 θέσεις εργασίας, χωρίς να υπολογίζεται η τρέχουσα. Το γεγονός αυτό, συνδυαστικά με το εύρημα της σχετικά υψηλής προσωρινής εργασίας φανερώνει ότι ενδεχομένως υπάρχει τάση διαρκώς ανανεούμενων συμβάσεων εργασίας. Από την άλλη, ένας στους δέκα δεν έχει αποκτήσει εργασιακή εμπειρία ακόμη και πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση.

Επιπλέον, οι απόφοιτοι φαίνεται να έχουν μάλλον εγκαταλείψει την πεποίθηση ότι ο τίτλος σπουδών τους θα τους εξασφαλίσει εύκολα και ομαλά πρόσβαση σε σταθερή, ποιοτική θέση εργασίας και έχουν επίγνωση για την ανταγωνιστικότητα της αγοράς εργασίας, κάτι που αποδεικνύεται από το γεγονός ότι έχουν αναδείξει την πρακτική άσκηση σε αναγκαίο εφόδιο και επιπλέον αναζητούν την θέση εργασία τους όντας ακόμη τελειόφοιτοι. Επίσης γίνεται φανερό, πως παρά το αξιόλογο ανθρώπινο κεφάλαιο που κουβαλούν, οι απόφοιτοι, ακόμη και πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση τους αναγκάζονται προκειμένου να επιβιώσουν να αποδεχθούν θέσεις εργασίας που δεν τους ικανοποιούν ιδιαίτερα. Αυτό δείχνει μια τάση ρευστότητας για την αγορά εργασίας αφού οι απόφοιτοι, αν και απασχολούμενοι, δεν αισθάνονται ενταγμένοι και βρίσκονται σε μία κατάσταση αναμονής για μία καλύτερη θέση εργασίας. Αυτή η μη ικανοποίηση, ενδεχομένως να σχετίζεται με τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης και τις αρκετά χαμηλές αμοιβές που λαμβάνει μεγάλο μέρος των αποφοίτων. Πάντως, ως προς το ζήτημα αυτό, η απόκτηση μεταπτυχιακού τίτλου φαίνεται να συνδράμει σημαντικά.

Σε ότι αφορά την πιλοτική έρευνα, μπορούν επίσης να καταγραφούν κάποιες συμπερασματικές παρατηρήσεις βάσει, βέβαια, της περιορισμένης επαφής με τα δεδομένα και το ερωτηματολόγιο για τις ανάγκες συγγραφής της παρούσας εργασίας. Το εγχείρημα της καθιέρωσης μίας πανευρωπαϊκής έρευνας αποφοίτων διαχρονικού χαρακτήρα κρίνεται αφενός ως πολύ θετικό, αφετέρου ως εξαιρετικά απαιτητικό. Ως προς το ποσοστό απόκρισης που για την περίπτωση της Ελλάδας υπήρξε πολύ χαμηλό, περίπου 5%, αναγνωρίζεται πως το ύψος του εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον τρόπο της διοικητικής οργάνωσης των πανεπιστημίων και της φύλαξης των στοιχείων των αποφοίτων που ενδέχεται, όπως αποδείχθηκε, να είναι ελλειμματικός. Ο περιορισμός αυτός δεν επέτρεψε την διατύπωση γενικών συμπερασμάτων αλλά μόνο την καταγραφή ενδείξεων που μπορούν να αποτελέσουν αφορμή για περαιτέρω διερεύνηση.

Επιπλέον, σε αυτή την πρώτη δοκιμαστική έρευνα το πλήθος των θεματικών ενοτήτων που επιχειρήθηκε να καλυφθεί από το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η μορφή του ήταν ηλεκτρονική, ενδέχεται να λειτούργησε αρνητικά ως προς το ποσοστό απόκρισης και μερικής μη απόκρισης, δεδομένου ότι οι μισοί αποκρινόμενοι χρειάστηκαν περισσότερα από 30 λεπτά για να το συμπληρώσουν. Βέβαια, ως πιλοτική έρευνα στόχευε, ανάμεσα σε άλλα, να αναδειξεί αυτές ακριβώς τις αδυναμίες.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε πως η επισφάλεια στην αγορά εργασίας των νέων επιβεβαιώνεται, όπως επίσης και η δυσκολία και η πολυπλοκότητα της μετάβασης τους σε αυτή, που σε τίποτα δεν θυμίζει τις σύντομες και απλοϊκές μεταβατικές διαδρομές παλαιότερων δεκαετιών. Στο πλαίσιο αυτό, τέτοιας φύσης έρευνες που διευρύνουν την συζήτηση για την ανώτατη εκπαίδευση, την ανεργία των νέων, την υποαπασχόληση των πτυχιούχων, την μετάβαση σε συνθήκες αυξημένης επισφάλειας, είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Αρκεί να μην γεννούν επιχειρήματα και προτάσεις που αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες μετάβασης των πτυχιούχων μονοδιάστατα, ως πρόβλημα που σχετίζεται με τους ίδιους τους πτυχιούχους, την δομή της ανώτατης εκπαίδευσης ή το περιεχόμενο των προγραμμάτων σπουδών. Οι ευκαιρίες εργασιακής ένταξης δεν ορίζονται από το πτυχίο αλλά από τις οικονομικές συνθήκες και την ανακολουθία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης για εργασία. Τέλος, το πανεπιστήμιο οφείλει μεν να αναπτύξει ένα δυναμικό ρόλο σε σχέση με την αγορά εργασίας αλλά οφείλει περισσότερο να υπηρετήσει με συνέπεια τον ρόλο του ως θεσμού έρευνας, γνώσης και ανάπτυξης κριτικής σκέψης.

## Πηγές – Βιβλιογραφία

### Πηγές

#### Ιστοσελίδες

Γλωσσάρι όρων και εννοιών του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop): <https://skillspanorama.cedefop>.

Γενικές πληροφορίες για την πιλοτική έρευνα Eurograduate: <https://www.eurograduate.eu>

### Βιβλιογραφία

#### Ελληνόγλωσση

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). *Η κρίση στην αγορά εργασίας*, Αθήνα: Τυπωθήτω, σσ. 57.

ΕΛΣΤΑΤ (2018), Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Δ' τρίμηνο

Κανελλόπουλος, Κ.Ν., Μαυρομαράς, Κ.Γ. & Μητράκος, Θ.Μ. (2004). *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας*. Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών

Πετρινιώτη, Ξ. (1989). *Αγορές εργασίας: οικονομικές θεωρίες και έρευνες*. Αθήνα: Παπαζήση, σσ. 142, σσ. 186.

Σιάνου-Κύργιου, Ε. (2010). *Από το Πανεπιστήμιο στην αγορά εργασίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο

Φραγουδάκη, Α. (1995). *Ο εκδημοκρατισμός της εκπαίδευσης και η αξιοκρατία ενισχύουν την αναπαραγωγή της κοινωνικής εξουσίας*, στο Ι. Λαμπίρη-Δημάκη και Ν. Παναγιωτόπουλος (επιμ.) *Pierre Bourdieu. Κοινωνιολογία της παιδείας*, Αθήνα: Καρδαμίτσα-Δελφίνι

Renaut, A. (2002). *Οι επαναστάσεις του πανεπιστημίου: δοκίμιο για τη νεωτερικότητα της παιδείας*. Αθήνα: Gutenberg

Sen, A. (2004). *Επανεξετάζοντας την ανισότητα*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτη

#### Ξενόγλωσση

Becker, G.S. (1994). *Human capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago Press

- Harrison, B. (1972). *Education and underemployment in the urban ghetto*. *American Economic Review* 62.
- Eurofound (2018), *Youth in Greece*, Dublin
- ILO (2009). *ILO School-to-work transition survey: a methodological guide*. Geneva: International Labour Office
- McKay, S., Jefferys, S., Paraksevopoulou, A., Keles, J. (2012). *Study on precarious work and social rights*. London: Working Lives Research Institute, London Metropolitan University
- Phelps, E.S (1972), *The statistical theory of racism and sexism*. *American Economic Review* 62
- Thurow, L.C. (1976). *Generating inequality*. London: Macmillan
- Wächter, M.L. (1974). *Primary and secondary labour markets: a critique of the dual approach*. *Brooking Papers on Economic Activity*



