



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ
ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**

**Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και ο ρόλος
της Τοπικής Αυτοδιοίκησης**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Εύα - Μαρία Παπαχριστοπούλου

Τριμελής συμβουλευτική επιτροπή:

Καθηγητής Α. Δεδουσόπουλος

Καθηγητής Χ. Παπαθεοδώρου

Επίκουρη Καθηγήτρια Ι. Κεραμίδου

Αθήνα, Μάιος, 2016

Copyright © Εύα – Μαρία Παπαχριστοπούλου, 2016.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διατριβής, 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 διατριβής για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση διδακτορικής διατριβής από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δε δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Στη μητέρα μου Βασιλική

ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΕΠ: Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΔΑ: Δείκτης Απασχόλησης
ΔΕ: Δείκτης Εκπαίδευσης
ΔΟΕ: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας
ΔΣ: Δείκτης Συμμετοχής
ΔΥΑ: Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης
ΕΑΤΑ: Εταιρεία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής Αθηνών
ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕΔ: Ευρωπαϊκή Έρευνα Εργατικού Δυναμικού
ΕΕΔ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού
ΕΚΚΕ: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών
ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο
ΕΛΣΤΑΤ: Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΜΜΕ: Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις
ΟΑΕΔ: Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΟΣΑ: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΟΤΑ: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΑ: Ποσοστό Ανεργίας
ΤΠΕ: Τεχνολογίες Πληροφορίας και Επικοινωνιών

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

CEMR: Council of European Municipalities and Regions

EA-19: European Union of 19 countries

ECB: European Central Bank

EE-28: European Union of 28 countries

EU LFS: European Union Labour Force Survey

EYF: European Youth Forum

ILO: International Labour Organisation

IYF: International Youth Foundation

NEET: Not in Education, Employment or Training

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development

PES: Public Employment Services

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω αρχικά τον επιβλέποντα Καθηγητή Απόστολο Δεδουσόπουλο, που επέβλεψε τη διατριβή και κατέστησε εφικτή την ολοκλήρωσή της. Πίστεψε στις δυνατότητές μου, με ενθάρρυνε και με ενίσχυε σε συνεχή βάση με πολύτιμες οδηγίες, ουσιαστικές παρατηρήσεις και κατευθύνσεις. Ο ρόλος του ως μέντορα και συμβούλου ενέχει ανυπολόγιστη αξία στην πορεία της ζωής μου.

Για την ολοκλήρωση της διατριβής μου, ιδιαίτερη σημασία έχει η καθοδήγηση και συμπαράσταση από την τριμελή συμβουλευτική επιτροπή που αποτελείται από τον Καθηγητή Απόστολο Δεδουσόπουλο, τον Καθηγητή Χρίστο Παπαθεοδώρου και την Επίκουρη Καθηγήτρια Ιωάννα Κεραμίδου. Ευχαριστώ και τους τρεις για τις χρήσιμες συμβουλές τους και την υποστήριξη τους στο δύσκολο έργο της εκπόνησης της διδακτορικής διατριβής.

Η παρούσα διατριβή δε θα ήταν δυνατόν να ολοκληρωθεί χωρίς τη συνεχή και αδιάλειπτη στήριξη και αγάπη της οικογένειάς μου και των φίλων μου. Η υποστήριξη και βοήθεια της μητέρας μου ήταν καθοριστική για την έκβαση του έργου αυτού. Θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους με οποιαδήποτε κίνηση, σκέψη ή τρόπο, με βοήθησαν να φτάσω στην ολοκλήρωση της διατριβής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Copyright ©	1
ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	3
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΕΣ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	4
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	5
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	6
ΠΙΝΑΚΕΣ.....	10
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ.....	11
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	13
ABSTRACT	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	15
Εισαγωγή	15
1.1 Το αντικείμενο της διατριβής	15
1.2 Η δομή της διατριβής.....	18
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	22
Ανεργία των νέων	22
2.1 Εισαγωγή	22
2.2 Ανεργία	23
2.2.1 Οι τύποι της ανεργίας.....	23
2.2.2 Οι θεωρητικές προσεγγίσεις για τους τύπους της ανεργίας.....	26
2.3 Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη	30
2.4 Ορισμός των νέων.....	35
2.5 Κοινωνικοοικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης.....	37
2.5.1 Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της μετάβασης.....	37
2.5.2 Οικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης.....	39
2.6 Η ανεργία των νέων και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου	41
2.6.1 Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας	42

2.6.2 Αίτια της ανεργίας των νέων.....	52
2.6.3 Επιπτώσεις της ανεργίας των νέων	54
2.6.4 Προτεινόμενα μέτρα προς αποφυγή των επιπτώσεων της ανεργίας.....	59
2.7 Σύνοψη.....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	64
Μεταβατικές αγορές εργασίας.....	64
3.1 Εισαγωγή	64
3.2 Μεταβατικές αγορές εργασίας: μια γενική επισκόπηση.....	65
3.3 Στρατηγικές ευελιξίας.....	68
3.4 Η ευελιξία με ασφάλεια: flexicurity	71
3.5 Επισφαλής απασχόληση	73
3.6 Προσαρμογή με βάση τον τύπο της απασχόλησης.....	74
3.6.1 Ώρες εργασίας.....	75
3.7 Ο χαρακτήρας της άτυπης απασχόλησης.....	75
3.8 Άτυπη απασχόληση στην Ελλάδα	78
3.9 Περαιτέρω απορρύθμιση στην αγορά εργασίας μέσω των μέτρων των μνημονίων ..	79
3.10 Σύνοψη.....	81
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4	82
Επισκόπηση των σχετικών ερευνών.....	82
4.1 Εισαγωγή	82
4.2 Είσοδος στην αγορά εργασίας, επίπεδο εκπαίδευσης, παραμονή στην εκπαίδευση ..	82
4.3 Αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων	87
4.4 Ευέλικτη απασχόληση	89
4.5 Αναπαραγωγή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ανισοτήτων	91
4.6 Διαφοροποίηση φύλων	95
4.7 Μεταβάσεις, μεταβλητότητα, βαθμός κινδύνου	97

4.8 Αυτονομία, φτώχεια, στέρηση	101
4.9 Σύνοψη.....	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5	105
Στατιστικές εκτιμήσεις	105
5.1 Εισαγωγή	105
5.2 Μελέτη επτά δεικτών για την αποσαφήνιση της ανεργίας των νέων	106
5.3 Συμπεράσματα	134
5.4 Σύνοψη.....	137
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6	139
Μεθοδολογία και αποτελέσματα	139
6.1 Εισαγωγή	139
6.2 Ανάλυση κοόρτης	140
6.3 Μία οιονεί μελέτη κοόρτης για τους νέους και την αγορά εργασίας	142
6.4 Αποτελέσματα.....	143
6.5 Συμπεράσματα	153
6.6 Σύνοψη.....	155
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7	156
Πολιτικές απασχόλησης και πολιτικές αγοράς εργασίας	156
7.1 Εισαγωγή	156
7.2 Πολιτικές απασχόλησης.....	157
7.3 Παθητικές πολιτικές.....	158
7.3.1 Επιδότηση της ανεργίας.....	158
7.4 Ενεργητικές πολιτικές.....	159
7.5 Στρατηγικές απασχόλησης για τους νέους στην Ευρωπαϊκή Ένωση	163
7.6 Πολιτικές ενεργοποίησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση	165
7.6.1 Πολιτικές ενεργοποίησης στο Ηνωμένο Βασίλειο	165

7.6.2 Πολιτικές ενεργοποίησης στην Ολλανδία	167
7.6.3 Πολιτικές ενεργοποίησης στη Γαλλία.....	169
7.6.4 Πολιτικές ενεργοποίησης στην Ισπανία.....	171
7.6.5 Πολιτικές ενεργοποίησης στη Γερμανία.....	172
7.7 Ευρωπαϊκά προγράμματα κατά της ανεργίας των νέων στις μέρες μας.....	174
7.8 Σύνοψη.....	181
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8	182
Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	182
8.1 Εισαγωγή	182
8.2 Ο κοινωνικός χαρακτήρας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης	183
8.3 Τοπική Αυτοδιοίκηση και ανεργία	184
8.4 Επιχειρηματικό κλίμα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση	186
8.4.1 Πολιτική απασχόλησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.....	187
8.5 Αξιοποίηση τουριστικής κίνησης	189
8.6 Τοπικές δράσεις σε εφαρμογή	191
8.6.1 Δράσεις στο Δήμο Αθηναίων.....	193
8.7 Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	195
8.7.1 Τοπικές δράσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.....	198
8.7.2 Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης	199
8.8 Σύνοψη.....	203
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9	205
Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής.....	205
9.1 Γενικά συμπεράσματα	205
9.2 Προτάσεις πολιτικής.....	209
ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	211
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	227

ΠΙΝΑΚΕΣ

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Απλές γραμμικές τάσεις για τα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης	117
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Ιστορική πιθανότητα ένα άτομο να απασχολείται.....	118
ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Ποσοστά συμμετοχής - Ανάλυση κοόρτης	143
ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Ποσοστά απασχόλησης - Ανάλυση κοόρτης.....	144
ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Ποσοστά ανεργίας - Ανάλυση κοόρτης	145
ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Ποσοστά εντός εκπαίδευσης - Schooling - Ανάλυση κοόρτης	145
ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Εκτός εργασίας εκτός εκπαίδευσης - Ανάλυση κοόρτης	146
ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Ποσοστό αυτονομίας από τη γονική στέγη - Ανάλυση κοόρτης	147

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 Ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη, Νοέμβριος 2015.....	32
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 Ποσοστά ανεργίας ανάλογα με τη διάρκεια, Δεκέμβριος 2015.....	33
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 Ποσοστά ανεργίας των νέων, ΕΕ-28, ΕΑ-19, Ιανουάριος 2000 - Νοέμβριος 2015	44
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 Ποσοστά ανεργίας νέων & ενηλίκων 2011 (Q4), χώρες G20.....	45
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 Δείκτης συμμετοχής (ΔΣ) 15-19	111
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 Δείκτης συμμετοχής 20-24.....	112
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7 Δείκτης συμμετοχής 25-29.....	113
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8 Δείκτης απασχόλησης (ΔΑ) 15-19.....	114
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9 Δείκτης απασχόλησης 20-24.....	115
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10 Δείκτης απασχόλησης 25-29.....	116
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11 Δείκτης εκπαίδευσης (ΔΕ) 15-19.....	119
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12 Δείκτης εκπαίδευσης 20-24.....	120
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13 Δείκτης εκπαίδευσης 25-29.....	121
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14 Ποσοστό ανεργίας (ΠΑ) 15-19	122
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15 Ποσοστό ανεργίας 20-24.....	123
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16 Ποσοστό ανεργίας 25-29.....	124
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17 Άνεργοι νέοι προς τον πληθυσμό των νέων 15-19.....	125
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18 Άνεργοι νέοι προς τον πληθυσμό των νέων 20-24.....	126
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19 Άνεργοι νέοι προς τον πληθυσμό των νέων 25-29.....	127
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20 Μερίδιο των ανέργων νέων προς τη συνολική ανεργία.....	129
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21 Λόγος του ποσοστού ανεργίας των νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων	130
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22 Διαχρονική καμπύλη πληθυσμού 15-19.....	131
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23 Διαχρονική καμπύλη πληθυσμού 20-24.....	132
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24 Διαχρονική καμπύλη πληθυσμού 25-29.....	133
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25 Ποσοστό αυτονομίας - Κοόρτη 1999=15.....	148
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26 Ποσοστό αυτονομίας - Κοόρτη 2004=15.....	149

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27 Ποσοστό αυτονομίας - Κούρτη 2009=15.....	150
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28 Εκτός εργασίας εκτός εκπαίδευσης - Κόρτεις ανδρών	151
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29 Εκτός εκπαίδευσης εκτός εργασίας - Κόρτεις γυναικών	152
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30 Δαπάνες για την παροχή υπηρεσιών για την αγορά εργασίας ως ποσοστό του ΑΕΠ, 2007, 2011	202

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι επιπτώσεις των οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών έχουν επηρεάσει τη σταθερότητα των εργαζομένων στην αγορά εργασίας, με ιδιαίτερα αισθητές επιπτώσεις στην απασχόληση των νέων, μετατρέποντας την ένταξή τους στην αγορά εργασίας σε μια διαδικασία δύσκολη και προβληματική, και καθιστώντας τη θέση τους πιο ευάλωτη. Η ανεργία και η επέκταση της προσωρινής εργασίας, αποτελούν πλέον ένα βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας των νέων για πολλές ανεπτυγμένες χώρες. Ως αποτέλεσμα, έχει παραταθεί η μεταβατική περίοδος των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Στην παρούσα διατριβή το ενδιαφέρον μας εστιάζεται στην μελέτη των μεταβατικών αγορών εργασίας των νέων, τα χαρακτηριστικά τους και στις πολιτικές αντιμετώπισης που ακολουθούνται. Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση, σε βάθος χρόνου, των εξελίξεων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και του αντίκτυπου των πολιτικών που υιοθετήθηκαν για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων καθώς και για την τόνωση της απασχολησιμότητας των νέων. Επιχειρείται μια οιονεί ανάλυση κοόρτης παρατηρώντας τις αλλαγές στην κατάσταση της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της αυτονομίας των νοικοκυριών, καθώς τα άτομα που ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα ωριμάζουν σε ηλικία. Για τη διεξαγωγή της έρευνας αυτής, χρησιμοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 1983-2013.

Μέσω της ανάλυσης καταλήγουμε σε συμπεράσματα που αποτελούν τη βάση για μελλοντική έρευνα και βοηθούν στην χάραξη πολιτικών. Με την ανάλυση κοόρτης και την σύγκριση μεταξύ των τριών ηλικιακών ομάδων βρίσκουμε ότι η κρίση έχει αυξήσει την ηλικία παραμονής στην εκπαίδευση και για τα δύο φύλα, αλλά περισσότερο για τις γυναίκες παρά τους άνδρες. Οι νέοι αντιμετωπίζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας, ενδεχόμενο κοινωνικό αποκλεισμό και μείωση της αυτονομίας τους.

Λέξεις κλειδιά: Νέοι, Μετάβαση, Εκπαίδευση, Μεταβατικές Αγορές Εργασίας, Εύρεση εργασίας, Απασχολησιμότητα, Ανεργία, Αγορά εργασίας, Τοπική Αυτοδιοίκηση.

ABSTRACT

The impacts of economic and social changes during the past decades have affected the stability of workers in the labour market, with extremely significant influence on youth employment. Thus, youth's integration into the labour market has been transformed into a difficult and problematic process, and their position has been made more vulnerable. Unemployment and the expansion of temporary work, have become key features of the labor market situation which young people face in many developed countries. As a result, the transition period of young people, from education to the labour market, has been extended.

This thesis focuses on the study of transitional labour markets for young people, their characteristics and the policy responses that are followed. The aim of the research is to investigate, over time, developments in the labour market in Greece and the impact of policies adopted to combat youth unemployment and to boost youth employability. We attempt a quasi-cohort analysis by observing the changes in employment status, education and household autonomy as the individuals, belonging to a particular age group, grow older. To conduct this research, data from the Greek Labour Force Survey have been used for the years 1983-2013.

Through the analysis we arrive at conclusions which form the basis for future research and help in formulating policies. Via the use of cohort analysis and the comparison between three youth age groups, we find that the economic crisis in Greece has increased the age up to which youth remain in education, for both sexes, but evidently in a higher degree for women than for men. Young people face high unemployment, potential social exclusion and a great reduction of their autonomy.

Keywords: Youth, Transition, Education, Transitional Labour Markets, Employability, Unemployment, Job Search, Labour Market, Local Government.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Εισαγωγή

1.1 Το αντικείμενο της διατριβής

Οι μεταβατικές αγορές εργασίας αποτελούν καθορισμένους κανονισμούς που επιτρέπουν ή υποστηρίζουν την αλλαγή της θέσης εργασίας ή το συνδυασμό της εργασίας με άλλες κοινωνικά (και σε ένα ορισμένο βαθμό, ακόμη και οικονομικά) χρήσιμες δραστηριότητες (Schmid, 2008). Καθ' όλη την επέκταση των μεταβατικών αγορών εργασίας, το φαινόμενο της πλήρους απασχόλησης έχει περιοριστεί και στη θέση της, παρατηρούμε την επικράτηση των ευέλικτων μορφών εργασίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Ειδικά σε περιόδους αυξημένων ποσοστών ανεργίας και σε περιόδους κρίσης, δηλαδή όταν η αγορά εργασίας δεν βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης, οι ευέλικτες μορφές εργασίας προβάλλονται ως λύση. Κατά συνέπεια, σε αντίθεση με τις συμβάσεις πλήρους απασχόλησης, οι συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης συνάπτονται ολοένα και με μεγαλύτερο ρυθμό (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική απασχόληση, δανεισμός εργαζομένων, τα λεγόμενα στάδια “stages” και διάφορες άλλες επιδοτούμενες θέσεις εργασίας).

Στην διατριβή η εστίασή μας έγκειται στη μελέτη των χαρακτηριστικών μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, στην πολυπλοκότητα της μετάβασης αυτής, στις παραμέτρους που διαδραματίζουν χαρακτηριστικό ρόλο και τέλος στις πολιτικές αντιμετώπισης που εμπλέκονται. Στόχος της έρευνας είναι η διερεύνηση, σε βάθος χρόνου, των εξελίξεων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και του αντίκτυπου των πολιτικών που υιοθετήθηκαν για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων καθώς και για την τόνωση της απασχολησιμότητας των νέων. Επιπροσθέτως, επιχειρείται η δημιουργία ορισμένων σχέσεων σε κάθε υπο-περίοδο και, στη συνέχεια, η εξαγωγή συμπερασμάτων για το σύνολο των ετών 1983-2013. Τα ερευνητικά ερωτήματα που θέτονται είναι:

- Πως έχουν επηρεαστεί τα ποσοστά απασχόλησης, συμμετοχής και τα ποσοστά ανεργίας των νέων για το χρονικό διάστημα 1983-2013;
- Ποιες είναι οι μακροπρόθεσμες τάσεις;
- Κατά πόσο η κρίση έχει επηρεάσει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, την απασχόληση και την ανεργία και για τα δύο φύλα;
- Κατά πόσο η κρίση έχει αυξήσει την ηλικία παραμονής στην εκπαίδευση (schooling) (σύγκριση μεταξύ των τριών ηλικιακών ομάδων) και για τα δύο φύλα;
- Μελέτη του βαθμού του εκπαιδευτικού και εργασιακού αποκλεισμού των ηλικιών με βάση το φύλο (μελέτη του διπλού αποκλεισμού).
- Μελέτη της αυτονομίας από το πατρικό σπίτι.

Για τη διεξαγωγή της έρευνας αυτής, χρησιμοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού για τα έτη 1983-2013. Η μεθοδολογία η οποία ακολουθείται για την διεξαγωγή της έρευνας είναι μία οιονεί ανάλυση κοόρτης. Επιχειρούμε μια οιονεί ανάλυση κοόρτης (quasi-cohort analysis) παρατηρώντας τις αλλαγές στην κατάσταση της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της αυτονομίας των νοικοκυριών, καθώς τα άτομα που ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα ωριμάζουν σε ηλικία. Η συνεισφορά της διατριβής είναι η σημαντική συμβολή της τόσο στον ακαδημαϊκό όσο και στον δημόσιο διάλογο γύρω από το θέμα των μεταβατικών αγορών εργασίας για τους νέους στην Ελλάδα, καθώς επίσης και στην διαδικασία χάραξης πολιτικών για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας.

Η διαδικασία της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα η απασχολησιμότητα και η ανεργία των νέων, βρίσκονται ολοένα και με μεγαλύτερη συχνότητα στο επίκεντρο του δημόσιου διαλόγου στη χώρα μας. Αυτά τα προβλήματα δεν αφορούν μόνο στην Ελλάδα αλλά και στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η διαμόρφωση υψηλών ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα, ιδιαίτερα στην κατηγορία των νέων, συχνά ερμηνεύεται ως αποτέλεσμα ανεπαρκών εφοδίων, τα οποία παρέχονται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Ιδιαίτερα έντονη κριτική ασκείται όσον αφορά στην αποτελεσματικότητα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αλλά δεν υποστηρίζεται από εμπειρικά δεδομένα.

Η μεταβατική περίοδος των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας έχει παραταθεί. Εδώ ο όρος «μετάβαση» από την εκπαίδευση στην εργασία, αποκτά τη σημερινή σημασία του και ενώ προηγουμένως εξέφραζε την παραδοσιακή μετάβαση από το σχολείο απευθείας στην αγορά εργασίας, πλέον έχει επεκταθεί και εκφράζει, σε γενικές γραμμές, τις διάφορες διαδρομές τις οποίες τα νεαρά άτομα ακολουθούν, ενώ μετακινούνται μεταξύ εκπαιδευτικού συστήματος, κατάρτισης και αγοράς εργασίας, καθώς και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, τις περιορισμένες δυνατότητες και την ποιότητα της ένταξής τους κατά τη μετάβαση σε σταθερή απασχόληση (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').

Ωστόσο, πέρα από τις δυσκολίες με τις οποίες η νεολαία βρίσκεται αντιμέτωπη κατά τη διάρκεια της προσπάθειας ένταξης της στην αγορά εργασίας, θα πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, και άλλα εμπόδια, όπως οι διαρθρωτικές αλλαγές που έχουν επέλθει στην αγορά εργασίας (Blanchflower & Freeman, 2000). Πιο συγκεκριμένα, εμπόδια, όπως είναι η επέκταση και ανάπτυξη των διαφόρων μορφών εργασίας, όπως η «προσωρινή εργασία» και η «μερική απασχόληση», οι οποίες είναι αλλαγές, ή διαφορετικά «ευελιξίες», που είναι αμφίβολο το κατά πόσο εγγυώνται «ποιότητα» στην επαγγελματική ενσωμάτωση των νεαρών ατόμων. Υπάρχουν σημαντικές διακρατικές διαφορές, όχι μόνο όσον αφορά στην ανεργία των νέων, αλλά και όσον αφορά στην ποιότητα των θέσεων εργασίας στις οποίες απασχολούνται οι νέοι (Chiappero-Martinetti et al., 2015; Müller & Gangl, 2003; Ryan, 2001; Shavit & Müller, 1998; Allmendinger, 1989). Ως αποτέλεσμα, τα διάφορα τοπικά όργανα και οι διεθνείς οργανισμοί που ασχολούνται με την αγορά εργασίας, έχουν ήδη στο επίκεντρο των συζητήσεών τους, τις μεταβατικές αγορές εργασίας.

Ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης ορίζουμε κάθε μορφή απασχόλησης η οποία αποκλίνει έστω και για μία παράμετρο από το τυπικό μοντέλο της μισθωτής εργασίας (ώρες εργασίας, συνολικός χρόνος της σύμβασης, μοναδικότητα του εργοδότη, κ.λπ.) (Barbieri, 2009). Με τον όρο επισφαλής εργασία συνήθως αναφερόμαστε σε μορφές απασχόλησης που παρουσιάζουν αμελητέες ή ελάχιστες εγγυήσεις για τον εργαζόμενο, σχετικά με την ύπαρξη ή τη συντήρηση ενός "αποδεκτού" επίπεδου διαβίωσης, η οποία κατά συνέπεια οδηγεί σε

μια βαθιά αίσθηση αβεβαιότητας και ανασφάλειας για το μέλλον του κάθε ατόμου (Guest, 2004).

Οι πιο σημαντικές έρευνες σχετικά με την επίδραση των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας για τους νεοεισερχόμενους αφορούν στους εξής τομείς:

- α. Το επίπεδο εκπαίδευσης, την είσοδο στην αγορά εργασίας και την ευέλικτη απασχόληση (Reiling & Strøm, 2015; Tumino & Taylor, 2013; Meschi et al., 2011; Bell & Blanchflower, 2010; Matkovic, 2010; Μητράκος κ.ά. 2010; Thomaidou et al., 2009; Καραμεσίνη, 2008; Κανελλόπουλος κ.ά., 2003 Liagouras et al., 2003)
- β. Την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων (USAID, 2013; Blattman et al., 2011; IYF, 2011 & 2006; McKague, 2010; Whalen, 2010; Card, 2009 & 2007; UYF, 2009; Murray & Monk et al., 2008; Attanasio et al., 2008; Nopo, 2007; Diaz & Jaramillo, 2006; Delajara et al., 2006; Aedo & Nunez, 2004)
- γ. Την ευέλικτη απασχόληση (Bell & Blanchflower, 2015; OECD, 2013; Wolbers, 2007)
- δ. Την αναπαραγωγή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ανισοτήτων (European Commission, 2012; Meschi et al., 2011; Lochner & Monge-Naranjo, 2011; Petrongolo & San Segundo, 2002; Nilsen et al., 2000; Iannelli, 2003; Carneiro & Heckman, 2002)
- ε. Την διαφοροποίηση των φύλων (Wong et al., 2011; Μητράκος κ.ά., 2010; Du & Dong, 2009; Su et al. 2009; Kogan & Müller, 2003; Lent et al., 1994)
- στ. Τις μεταβάσεις, τη μεταβλητότητα και τον βαθμό κινδύνου (Karamessini, 2010; Bozick, 2009; Saar et al., 2008; Brzinsky-Fay, 2007; Raffe, 2003)
- ζ. Την αυτονομία, τη φτώχεια και τη στέρηση (Bell & Blanchflower, 2015; Cholezas, 2013; Tubadji, 2012; Bell & Blanchflower, 2011a & 2011b; Kahn, 2010)

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται επισκόπηση των ερευνών που εστιάζουν στην επίδραση των συνθηκών της αγοράς εργασίας στους νεοεισερχόμενους.

1.2 Η δομή της διατριβής

Η διατριβή χωρίζεται σε 9 κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την εισαγωγή, όπου περιγράφεται το αντικείμενο, ο στόχος και η συμβολή της διατριβής, καθώς επίσης,

πραγματοποιείται μια συνοπτική αναφορά στις πιο σημαντικές μελέτες και σκιαγραφείται η δομή της διατριβής.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιέχει το θεωρητικό πλαίσιο της διατριβής που αναφέρεται στην ανεργία των νέων, και τις κοινωνικοοικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται η έννοια της ανεργίας, και στη συνέχεια αναλύονται οι προεκτάσεις που έχει όσον αφορά στην περίπτωση των νέων, σε ηλικία, ατόμων. Απεικονίζεται η κατάσταση της ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Κατόπιν, πραγματεύονται οι κοινωνικοοικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, καθώς και το πώς επηρεάζεται η απασχόληση, η ανεργία, αλλά και η απασχολησιμότητα των νέων.

Το τρίτο κεφάλαιο αφορά στην ανάλυση των μεταβατικών αγορών εργασίας, στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και στο πλαίσιο της άτυπης απασχόλησης στην Ελλάδα. Στην ενότητα αυτή αρχικά προσεγγίζεται η έννοια των «μεταβατικών αγορών εργασίας», και κατόπιν περιγράφονται οι ευελιξίες της αγοράς εργασίας, η άτυπη απασχόληση, και το πώς σχετίζονται με τις μεταβατικές αγορές εργασίας. Υπογραμμίζεται πως οι εναλλακτικές προσεγγίσεις που έχουν αναπτυχθεί για την παρακολούθηση της δυναμικής της αγοράς εργασίας ως εναλλακτική λύση για τη μέτρηση της συνολικής κινητικότητας στο σύστημα της αγοράς εργασίας, προσφέρουν τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους νέες ευκαιρίες, ωστόσο την ίδια στιγμή αυξάνουν τον κίνδυνο μακροχρόνιου αποκλεισμού των εργαζομένων.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται μια εκτενής επισκόπηση των σχετικών ερευνών στην Ελλάδα και τον ευρωπαϊκό χώρο, σχετικά με τις συνθήκες που επικρατούν γύρω από την αγορά εργασίας των νέων, την εκπαίδευση των νέων, την αναπαραγωγή κοινωνικών ανισοτήτων και πολλαπλές άλλες πτυχές. Η διεθνής βιβλιογραφία σχετικά με την αγορά εργασίας για τους νέους και τις μεταβατικές αγορές εργασίας των νέων, είναι πλούσια. Αναλύονται οι επιδράσεις των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας για τους νεοεισερχόμενους, σε τομείς όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, η ευέλικτη απασχόληση, η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η αναπαραγωγή εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ανισοτήτων, η διαφοροποίηση των φύλων, οι διάφορες διαδρομές μετάβασης, η αυτονομία, η φτώχεια και η στέρηση. Διαπιστώνεται πως εκπαίδευση,

κατάρτιση, κοινωνική ανισότητα, φτώχεια ή στέρηση, είναι παράγοντες αλληλένδετοι με την διαδικασία ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Η επισκόπηση των ερευνών που πραγματοποιείται γύρω από αυτά τα ζητήματα βοηθά στην κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν τη διαδικασία μετάβασης ενός νεαρού ατόμου από το σχολείο στην αγορά εργασίας, τις επιλογές του και τις πιθανές επιπτώσεις των επιλογών αυτών.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται μια συστηματική ανάλυση των δεικτών που χρησιμοποιούνται για την αποσαφήνιση του μεγέθους της ανεργίας των νέων και οι οποίοι γενικότερα αποσκοπούν στην ενίσχυση της ερμηνείας της κατάστασης των νέων στην αγορά εργασίας. Πραγματοποιείται μια εκτενής εξέταση της κατάστασης των νέων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Για τον σκοπό αυτό, αναλύονται στατιστικές εκτιμήσεις επτά δεικτών οι οποίοι σχετίζονται με την ανεργία των νέων, καθώς και η διαχρονική καμπύλη μεταβολής του πληθυσμού των νέων. Η ερμηνεία των δεικτών για τους νέους πραγματοποιείται σε τρεις ηλικιακές ομάδες: 15-19, 20-24 και 25-29. Αναλύονται διεξοδικά οι δείκτες αυτοί για την περίοδο 1983-2013 στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΔΔ) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ).

Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας της διδακτορικής διατριβής και παρουσιάζονται τα αποτελέσματά αυτής. Αρχικά περιγράφεται η έννοια της ανάλυσης κοόρτης, και κατόπιν ακολουθεί η σκιαγράφηση του τρόπου διεξαγωγής μιας οιονεί ανάλυσης κοόρτης. Για την πραγματοποίηση της οιονεί ανάλυσης κοόρτης, χρησιμοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, για το σύνολο των ετών από το 1983 έως και το 2013. Με αυτή τη μέθοδο, ήτοι με τη μελέτη του συνόλου αυτών των ετών, παρατηρείται το φαινόμενο της ανεργίας των νέων πριν και μετά τα χρόνια της κρίσης. Στο τέλος, παρατίθενται τα αποτελέσματά της ανάλυσης και τα συμπεράσματα.

Το έβδομο κεφάλαιο αφορά στην καταγραφή και ανάλυση των πολιτικών απασχόλησης και των γενικότερων πολιτικών αγοράς εργασίας που εφαρμόζονται στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αρχικά παρουσιάζονται οι παθητικές και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς και οι διαφορές τους με τις πολιτικές αγοράς εργασίας. Μετέπειτα αναλύονται οι πολιτικές ενεργοποίησης και οι στρατηγικές απασχόλησης για τους νέους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα ευρωπαϊκά προγράμματα κατά της ανεργίας των νέων.

Το όγδοο κεφάλαιο αναφέρεται στον ρόλο, στον κοινωνικό χαρακτήρα και στο επιχειρηματικό κλίμα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Πραγματεύεται η έννοια και ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην ενίσχυση των δράσεων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας των νέων. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση διαδραματίζει καίριο ρόλο στην αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας και στην ουσιαστική βελτίωση της τοπικής αγοράς εργασίας. Περιγράφονται, επίσης, τα χαρακτηριστικά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ευρώπη.

Στο ένατο κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα, οι προτάσεις πολιτικής, οι μελλοντικές προεκτάσεις και η συνεισφορά της διατριβής. Τονίζεται πως αρκετοί παράγοντες επηρεάζουν την κατάσταση της αγοράς εργασίας των νέων σε μια χώρα: Από τη μία πλευρά, όσον αφορά στους μισθούς και την προστασία της απασχόλησης, η αλληλεπίδραση μεταξύ των δημογραφικών εξελίξεων, της οικονομικής ανάπτυξης και των κανονισμών της αγοράς εργασίας καθορίζει τη συνολική ζήτηση και προσφορά για τους νέους εργαζόμενους. Από την άλλη πλευρά, το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης επηρεάζει την ταχύτητα και την ποιότητα της αντιστοίχισης που λαμβάνει χώρα μεταξύ των νέων και των εργοδοτών. Συνοδευτικές πολιτικές, όπως οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού αποτελούν σημαντικά στοιχεία αφενός για την παραγωγή μιας πιο ομαλής σύνδεσης μεταξύ του σχολείου και της κατάρτισης, και αφετέρου για την παραγωγή μιας πιο ομαλής σύνδεσης μεταξύ κατάρτισης και εργασίας, αποφεύγοντας ταυτόχρονα μεγάλες περιόδους ανεργίας.

Στο τέλος, παρατίθενται οι πηγές, η βιβλιογραφία και τα παραρτήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ανεργία των νέων

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό σκιαγραφείται η έννοια της ανεργίας, και στη συνέχεια αναλύονται οι προεκτάσεις που έχει όσον αφορά στην περίπτωση των νέων ηλικιακών ομάδων. Σκιαγραφείται η εικόνα της ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη. Κατόπιν, πραγματεύονται οι κοινωνικοοικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, καθώς και πως επηρεάζεται η απασχόληση, η ανεργία, αλλά και η απασχολησιμότητα των νέων.

Ένα άτομο ορίζεται ως «άνεργο» όταν αναζητήσει ενεργά μια θέση εργασίας κατά τη διάρκεια των τελευταίων τεσσάρων εβδομάδων, σύμφωνα με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ΔΟΕ - International Labour Organisation - ILO). Ο ορισμός αυτός χρησιμοποιείται από την Ευρωπαϊκή Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΕΔ), ενώ στο EU LFS (European Union Labour Force Survey) ταυτόχρονα συλλέγονται πρόσθετες πληροφορίες, όπως σχετικά με τις μεθόδους, που χρησιμοποιούνται από τους ανέργους, για να εντοπίσουν μια θέση εργασίας. Επιπλέον, πολλά εθνικά ινστιτούτα στατιστικής ζητούν επιπλέον από τους εργαζόμενους να υποδείξουν ποια μέθοδος εύρεσης εργασίας τους αντάμειψε με θετικά αποτελέσματα (European Commission, 2009).

Με βάση τον ορισμό του ILO, η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat) (europa.eu) καθορίζει τους ανέργους ως τα άτομα που:

- δεν έχουν εργασία
- είναι διαθέσιμα να αναλάβουν εργασία εντός των επόμενων δύο εβδομάδων
- έχουν επιδιώξει ενεργά την εύρεση απασχόλησης σε κάποια χρονική στιγμή κατά τη διάρκεια των τεσσάρων προηγούμενων εβδομάδων

2.2 Ανεργία

Το ποσοστό ανεργίας είναι ο αριθμός των ανέργων προς το εργατικό δυναμικό, ήτοι ο συνολικός αριθμός των ατόμων που απασχολούνται συν τους άνεργους. Ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός, δηλαδή το εργατικό δυναμικό, περιλαμβάνει τόσο τους μισθωτούς όσο και τους ανέργους (europa.eu). Το EU LFS και η Eurostat, μας παρέχουν τους ακόλουθους ορισμούς:

- Μισθωτοί είναι τα άτομα που, κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς, εκτελέσανε εργασία, ακόμη και για μόνο μία ώρα την εβδομάδα, με αμοιβή, κέρδος ή γενικότερη συνεισφορά στο οικογενειακό εισόδημα ή δεν εργάστηκαν αλλά είχαν μια εργασία ή επιχείρηση από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω π.χ. ασθένειας, διακοπών, εργασιακών διαφορών, εκπαίδευσης ή κατάρτισης.
- Άνεργοι είναι τα άτομα που δεν είχαν εργασία την εβδομάδα αναφοράς, ήταν άμεσα διαθέσιμοι για εργασία και είτε αναζήτησαν ενεργά εργασία τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες είτε είχαν βρει μια εργασία που θα αναλάμβαναν μέσα στους επόμενους τρεις μήνες.

Τα ποσοστά δραστηριότητας αποτελούν ενεργά άτομα ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού της ίδιας ηλικίας.

- Ανενεργά είναι τα άτομα που δεν έχουν ταξινομηθεί ούτε ως μισθωτοί ούτε ως άνεργοι κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς. Τα ποσοστά ανενεργίας αντιπροσωπεύουν τα ανενεργά άτομα ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού της ίδιας ηλικίας.

2.2.1 Οι τύποι της ανεργίας

Εναλλακτικά κριτήρια χρησιμοποιούνται για την ταξινόμηση και την περιγραφή της ανεργίας. Διακρίνουμε τέσσερις ομάδες κριτηρίων ταξινόμησης (Δεδουσόπουλος, 2004) ανάλογα με:

- a. Τα αίτια που την προκαλούν

- Ηθελημένη ή εκούσια ανεργία και αθέλητη ή ακούσια: Η διάκριση αυτή οφείλεται στην άποψη ότι ένας αριθμός ανέργων παραμένει στην κατάσταση της ανεργίας και καταγράφεται στις στατιστικές των ανέργων παρά την έλλειψη επιθυμίας να βρει εργασία κατά την συγκεκριμένη χρονική περίοδο.
- Ανεργία τριβής: Οφείλεται στο χρονικό διάστημα που μεσολαβεί ενώ ένας εργαζόμενος μετακινείται από τη μία θέση εργασίας σε μια άλλη. Αυτή η μετάβαση δεν θα συμβεί στιγμιαία, αλλά θα χρειαστεί ένα χρονικό διάστημα (Mankiw, 2010). Αυτό μπορεί να ποικίλλει από άτομο σε άτομο και εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως: οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας, ο χρόνος που διαρκεί η αναζήτηση για νέα θέση εργασίας, έλλειψη ενός επαγγελματικού συστήματος πληροφοριών για να έρθουν σε επαφή άνεργοι και επιχειρήσεις με κενές θέσεις εργασίας.
- Διαρθρωτική ανεργία: Αποδίδεται κυρίως στην αναντιστοιχία μεταξύ των απαιτήσεων των εργοδοτών για προσόντα ή δεξιότητες, και των επαγγελματικών δεξιοτήτων που διαθέτει ο άνεργος. Οφείλεται σε διάφορους παράγοντες όπως: σε τεχνολογικές μεταβολές, οι οποίες δημιουργούν νέα επαγγέλματα και αχρηστεύουν άλλα, και σε αλλαγές στη διάρθρωση της ζήτησης, οι οποίες αυξάνουν τη ζήτηση ορισμένων προϊόντων και ταυτόχρονα μειώνουν τη ζήτηση άλλων. Όποιες και να είναι τελικά οι αιτίες, οι διαρθρωτικές μεταβολές της παραγωγής προκαλούν αναπόφευκτα αύξηση της ανεργίας αφού επιχειρήσεις στους τομείς σε παρακμή σταματούν τις δραστηριότητες ή μειώνουν τον όγκο παραγωγής και κατά συνέπεια τις θέσεις εργασίας. Παράλληλα, οι προερχόμενοι άνεργοι από τους τομείς σε κρίση διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα ακατάλληλα για τις νέες δραστηριότητες σε ανάπτυξη (Abel & Bernake, 2011). Όπως είναι φανερό, η διαρθρωτική ανεργία δημιουργείται από την δυσαναλογία που υπάρχει μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των διαφόρων ειδικοτήσεων. Η μείωσή της απαιτεί επανεκπαίδευση των ανέργων, ώστε να αποκτήσουν τις ειδικεύσεις στις οποίες υπάρχει έλλειψη, διαφορετικά, η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να είναι μεγάλης διάρκειας.

- Εποχιακή ανεργία: Οφείλεται στο χαμηλό επίπεδο της οικονομικής δραστηριότητας, η οποία παρουσιάζεται σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας και σε ορισμένες εποχές του έτους. Πολλές επιχειρήσεις, όπως για παράδειγμα οι αγροτικές και οι τουριστικές, παρουσιάζουν συστηματικές μεταβολές στην παραγωγική τους δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του έτους. Οι μεταβολές της παραγωγής συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού και, συνεπώς, από μεταβολές της ανεργίας. Οι διακυμάνσεις αυτές δεν έχουν σχέση με τον οικονομικό κλάδο αλλά εμφανίζονται συστηματικά κάθε χρόνο ανάλογα με την εποχή και άρα είναι προβλέψιμες (Πετρινιώτη, 1999). Χαρακτηριστικά της εποχιακής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας.
- Η κυκλική ανεργία ή ελλιπούς ζήτησης: Η κυκλική ανεργία ορίζεται ως η ακούσια παραμονή εκτός παραγωγής, λόγω της μειωμένης ζήτησης των προϊόντων και των υπηρεσιών. Αυτή η μορφή ανεργίας είναι αποτέλεσμα της επιβράδυνσης της ανάπτυξης που επέρχεται στα πλαίσια του οικονομικού κύκλου και τη συνεχόμενη αδυναμία απορρόφησης του αυξανόμενου εργατικού δυναμικού (Δεδουσόπουλος, 2004). Η κυκλική ανεργία ακολουθεί τις μεταπτώσεις της οικονομικής δραστηριότητας, δηλαδή είναι μικρή σε περιόδους αυξημένης δραστηριότητας, ενώ αυξάνει όσο η οικονομική δραστηριότητα επιβραδύνεται στις φάσεις της καθόδου και της ύφεσης του οικονομικού κύκλου. Πρόκειται, ουσιαστικά, για αδυναμία της συνολικής ζήτησης της οικονομίας να απορροφήσει τη συνολική προσφορά του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία αυτή έχει κυκλικό χαρακτήρα, δηλαδή επαναλαμβάνεται, και η διάρκειά της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου (Δεδουσόπουλος, 2004).
- Η ανεργία ως αποτέλεσμα των μικρών ρυθμών μεγέθυνσης: Αποδίδεται στο γεγονός ότι ο δυναμικός ρυθμός αύξησης της παραγωγής είναι μεγαλύτερος του ρυθμού αύξησης που πραγματοποιείται.

- Η τεχνολογική ανεργία: Ως τεχνολογική ανεργία θεωρείται κάθε είδους ανεργία η οποία προκαλείται από την άμεση αντικατάσταση της εργασίας του ανθρώπου από μηχανές.
- β. Τις πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας (Δεδουσόπουλος, 2004)
- Ανεργία ελλειπούς ζήτησης ή κυκλική ανεργία, η οποία μπορεί να αντιμετωπισθεί με την αύξηση της συνολικής ζήτησης.
 - Διαρθρωτική ανεργία, η οποία μπορεί να μειωθεί με διαρθρωτικά μέτρα.
 - Ανεργία τριβής, όπου οι σχεδιαστές της πολιτικής κρίνουν ότι δεν πρέπει να τη μειώσουν εξαιτίας του κόστους, που συνεπάγεται η μείωσή της, σε σχέση με το αναμενόμενο ατομικό ή κοινωνικό όφελος.
- γ. Το χρόνο που διαρκεί: Βραχυχρόνια και μακροχρόνια ή χρόνια.
- δ. Την διάρθρωσή της, δηλαδή την ομάδα στην οποία ανήκει ο άνεργος. Η διάρθρωση της ανεργίας αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο επιμερίζεται η ανεργία μεταξύ διακριτών κοινωνικών ομάδων που αποτελούν το εργατικό δυναμικό (Δεδουσόπουλος, 2004).

2.2.2 Οι θεωρητικές προσεγγίσεις για τους τύπους της ανεργίας

Επικρατεί μεγάλη συζήτηση γύρω από τους τύπους της ανεργίας και πως αυτοί προσεγγίζονται από τις διάφορες σχολές σκέψης. Ακολουθεί μια περιγραφή των θεωρητικών ερμηνειών της ανεργίας και των πολιτικών αντιμετώπισης τους (Abel & Bernake, 2011; Κρητικός, 2010; Δεδουσόπουλος, 2004; openeaclass.panteion.gr):

- α. Προκλασικές αντιλήψεις για την ανεργία: Το φαινόμενο της ανεργίας, ένα φαινόμενο παρατηρούμενο ήδη από τον 18 αιώνα ή ακόμα και νωρίτερα, εμφανίζεται ως ιδιαίτερο και διακριτό πρόβλημα τον 19^ο αιώνα. Ωστόσο τα προβλήματα που δημιουργεί η ανεργία δεν αναγνωρίζονται παρά ως ειδική περίπτωση της απόλυτης φτώχειας και της εξαθλίωσης του μεγαλύτερου τμήματος του πληθυσμού, ιδιαίτερα όσων ήταν μισθωτοί, έχοντας χάσει την προκαπιταλιστική σχέση τους με τα μέσα παραγωγής. Για τον Δεδουσόπουλο “Η πειθάρχηση του εργατικού δυναμικού προϋποθέτει την καταστολή

όχι της ανεργίας, αλλά των ανέργων, όχι των αιτιών που την προκαλούν αλλά των συνεπειών” (Δεδουσόπουλος, 2004: 143).

- β. Η θεώρηση της κλασικής οικονομικής σχολής για την ανεργία: Στην κλασική οικονομική σκέψη τα αίτια της ανεργίας αναζητούνται στις συνθήκες εμφάνισης της στάσιμης οικονομίας (stationary state) και στη μακροχρόνια διαπλοκή της πληθυσμιακής αύξησης με τη διαδικασία συσσώρευσης του κεφαλαίου (Δεδουσόπουλος, 2004; Solow, 1995). Στην οικονομική θεωρία του φιλελευθερισμού υποστηρίζεται ότι για την ανεργία είναι υπεύθυνος ο ίδιος ο άνεργος, ηθελημένη ανεργία (Schumpeter, 1954). Ο οικονομικός φιλελευθερισμός είναι εκ προοιμίου αντίθετος σε κάθε κρατική παρέμβαση. Σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο “Οι πολιτικές αντιλήψεις του φιλελευθερισμού αποτυπώνονται στην οικονομική θεωρία που θεμελιώνεται από τους φυσιοκράτες στη Γαλλία και τον Adam Smith (1723-1790)” (Δεδουσόπουλος, 2004: 149).

Σύμφωνα με τους κλασικούς οικονομολόγους όλες οι αγορές (προϊόντων, χρήματος, κεφαλαίου και εργασίας) διέπονται από τους νόμους προσφοράς και ζήτησης και ισορροπούν, μακροχρόνια, χωρίς κρατικές παρεμβάσεις. Η προσφορά εργασίας από τους εργαζόμενους βρίσκεται σε θετική συσχέτιση με τον πραγματικό μισθό, ενώ η ζήτηση εργασίας από τις επιχειρήσεις, βρίσκεται σε αρνητική συσχέτιση με τον πραγματικό μισθό (Abel & Bernake, 2011). Στην ισορροπία της αγοράς εργασίας η προσφορά ισούται με τη ζήτηση και έτσι διαμορφώνεται πάντα ένας μισθός ισορροπίας. Σύμφωνα με τα παραπάνω θα υπάρχει πάντα ένα σημείο ισορροπίας στην αγορά εργασίας και η οικονομία δεν θα πρέπει να γνωρίζει ανεργία διαρκείας, γιατί λόγω της ευκαμψίας των μισθών προς τα πάνω και προς τα κάτω, η προσαρμογή τους θα συνεχίζεται μέχρι την ισορροπία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

- γ. Η μαρξιστική θεώρηση για την ανεργία: Σύμφωνα με τον Μαρξ υπάρχει διαρκώς ένας εφεδρικός βιομηχανικός στρατός εργαζομένων (ανεργία) που προέρχεται από την απώλεια θέσεων εργασίας λόγω αύξησης της παραγωγικότητας, από την εξαφάνιση των μικρών ιδιοκτησιών, εμπορικών και βιοτεχνικών, από τον ανταγωνισμό, καθώς και από τους ανέργους των κυκλικών οικονομικών κρίσεων (Δεδουσόπουλος, 2004).

Το μέγεθος του βιομηχανικού εφεδρικού στρατού βρίσκεται σε θετική συσχέτιση με τον πλούτο και το προλεταριάτο, δηλαδή όσο μεγαλύτερος είναι ο κοινωνικός πλούτος και το απόλυτο μέγεθος του προλεταριάτου, τόσο μεγαλύτερος είναι και ο βιομηχανικός εφεδρικός στρατός (Ιωακείμογλου, 1999). Επιπλέον η πίεση που ασκείται στους μισθούς και η εξαθλίωση του ενεργού βιομηχανικού στρατού είναι ανάλογη του μεγέθους του εφεδρικού στρατού. Η ανάκαμψη μπορεί να μειώσει τον όγκο αυτού του εφεδρικού στρατού, δεν μπορεί όμως να τον εξαφανίσει τελείως. Σύμφωνα με την μαρξική θεώρηση, η ανεργία είναι προϊόν της κρίσης υπερσυσσώρευσης του κεφαλαίου (Solow, 1995; openececlass.panteion.gr). Για να αντιμετωπιστεί, η καλύτερη πολιτική αντιμετώπισης η ανατροπή του καπιταλιστικού συστήματος.

- δ. Η νεοκλασική θεώρηση για την ανεργία: Η παραδοσιακή νεοκλασική θεωρία για την ανεργία η οποία θεωρούσε ότι η ανεργία ήταν εκούσια δε μπορούσε να ερμηνεύσει την παρατεταμένη ανεργία που παρατηρήθηκε τη δεκαετία του '70 και ειδικότερα τη δεκαετία του '80. Το κύριο ερώτημα το οποίο απασχόλησε τη νεοκλασική θεωρία αφορούσε την αδυναμία της αγοράς να λειτουργήσει με τέτοιο τρόπο ώστε να μπορέσει η ζήτηση να εξισωθεί με την προσφορά εργασίας (Δεδουσόπουλος, 2004). Κατά συνέπεια, αυτό που ενδιέφερε τη νεοφιλελεύθερη αντίληψη ήταν να ερμηνεύσει την ακαμψία των μισθών προς τα κάτω, την ελλιπή πληροφόρηση και γενικότερα την ανυπαρξία του μοντέλου του τέλειου ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας.

Η νεοκλασική οικονομική θεώρηση αντιλαμβάνεται την ανεργία είτε ως φαινόμενο προσωρινής ανισορροπίας είτε περιορισμένη στα ευρέα – αλλά κοινωνικά ανυπόληπτα στρώματα των αστικών κέντρων που περιστρέφονται γύρω από τις ευκαιριακές εργασίες. Η νεοκλασική θεώρηση για την ανεργία, θεωρεί ότι η ανεργία είναι εκούσια, ανεργία τριβής και ανεργία που οφείλεται στους θεσμούς της αγοράς εργασίας (Solow, 1995; openececlass.panteion.gr). Για να αντιμετωπιστεί δίνεται έμφαση στη λειτουργία των γραφείων ευρέσεως εργασίας, στη μείωση του επιδόματος ανεργίας ή ακόμα και στην κατάργησή του, στη μείωση δύναμης συνδικάτων, και στη προστασία του κατώτατου μισθού.

- ε. Η κεϋνσιανή θεώρηση για την ανεργία: Η κεϋνσιανή προσέγγιση δέχεται ότι το κλειδί του προβλήματος της ανεργίας βρίσκεται στο επίπεδο της συνολικής ζήτησης και αμφισβητεί την κλασική θεώρηση ότι η ευκαμψία των μισθών μπορεί να απορροφήσει την αυξανόμενη ανεργία καθώς και ότι επιδίωξη των επιχειρήσεων είναι η ευκαμψία των μισθών (Kriesler, 2015). Οι επιχειρήσεις έχουν συμφέρον να παραχωρούν μισθούς αρκετά ανεξάρτητους από τις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου, όπως και οι εργαζόμενοι είναι συχνά διατεθειμένοι να δεχτούν έναν μικρότερο μισθό, εφόσον θα παραμένει σταθερός σε οποιοδήποτε συνθήκες.

Σύμφωνα με την κεϋνσιανή προσέγγιση (Κρητικός, 2010) η ακαμψία των μισθών αποτελεί για τις επιχειρήσεις και ένα μέσο ελάττωσης του κόστους εργασίας και αύξησης των κερδών. Σε περιόδους ύφεσης οι επιχειρήσεις αποφεύγουν να απολύουν έμπειρους εργαζόμενους ώστε να αποφύγουν τις αποχωρήσεις που θα είχαν ως συνέπεια την απώλεια των επενδύσεών τους σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Επιπλέον οι επιχειρήσεις αποφεύγουν τη μείωση των μισθών εάν εκτιμούν ότι αυτή διακινδυνεύει να αποθαρρύνει τους εργαζόμενους και να προκαλέσει πτώση της παραγωγικότητας (Δεδουσόπουλος, 2004). Οι κεϋνσιανοί θεωρούν ως το κλειδί του προβλήματος της ανεργίας το επίπεδο της ενεργούς ζήτησης, εφόσον το κόστος εργασίας δεν είναι ο κύριος υπεύθυνος της ανεργίας. Οι επιχειρήσεις για δεδομένο κόστος εργασίας, θα δεχόντουσαν να προσλάβουν περισσότερο προσωπικό εάν η πώληση των προϊόντων τους ήταν αυξημένη. Η λύση της κυκλικής ανεργίας (κεϋνσιανή ανεργία) βρίσκεται στην αύξηση της ζήτησης η οποία σε συνθήκες ύφεσης μπορεί να επιτευχθεί μέσα από τις παρεμβατικές πολιτικές του κράτους, όπως η αύξηση των δημοσίων επενδύσεων και των κοινωνικών παροχών, η μείωση της φορολογίας και των επιτοκίων κ.α. (Solow, 1995; openeconomypanteion.gr). Σύμφωνα με την κεϋνσιανή θεώρηση για την ανεργία, η ανεργία είναι κυκλική, καθώς και ανεργία μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης. Για πολιτικές αντιμετώπισης προτείνονται η επεκτατική μακρο-οικονομική πολιτική και οι δημόσιες επενδύσεις.

- στ. Σουμπετεριανή θεώρηση της ανεργίας: Το πλεονέκτημα της σουμπετεριανής θεωρίας όπως και της μαρξικής έναντι της νεοκλασικής και της κεϋνσιανής, είναι ότι η ανάλυσή τους είναι δυναμική και όχι στατική. Αυτό τους επιτρέπει να ερμηνεύουν την ανεργία

ως αποτέλεσμα των σταθερά επαναλαμβανόμενων κυκλικών διακυμάνσεων του καπιταλιστικού συστήματος και όχι ως προϊόν προσωρινών αποκλίσεων της οικονομίας από τη φυσική κατάσταση της ισορροπίας, όπως συμβαίνει με το νεοκλασικό υπόδειγμα ανταγωνιστικής ισορροπίας ή το νεοκεϋνσιανό υπόδειγμα ισορροπίας σε συνθήκες ατελούς ανταγωνισμού (openeclass.panteion.gr).

Η σουμπετεριανή θεωρία συνδέει την τεχνολογική πρόοδο με την οικονομική επέκταση και άρα με την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας (Solow, 1995). Αντίθετα, συνδέει την επιβράδυνση της τεχνολογικής προόδου με τις φάσεις οικονομικής στασιμότητας ή ύφεσης, και άρα με την υποχώρηση του ρυθμού αύξησης ή και τη μείωση της απασχόλησης και την άνοδο της ανεργίας. Σύμφωνα με τη σουμπετεριανή θεώρηση της ανεργίας, η ανεργία είναι προϊόν της κρίσης της επιβράδυνσης της τεχνολογικής προόδου. Για να αντιμετωπιστεί χρειάζεται πολιτική ενίσχυση της καινοτομίας.

2.3 Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη

Μια ματιά στις πιο πρόσφατες εξελίξεις της ανεργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο [και σε επίπεδο κράτους μέλους, μας βοηθά να κατανοήσουμε καλύτερα την υπάρχουσα κατάσταση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Eurostat (2015) εκτιμά ότι το Νοέμβριο του 2015 ήταν άνεργοι 22 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 28 (EE-28), εκ των οποίων 16 εκατομμύρια ήταν στην ευρωζώνη (Euro area, EA-19). Σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2015, ο αριθμός των ατόμων ανέργων μειώθηκε κατά 179.000 στην EE-28 και 130.000 στη ζώνη του ευρώ. Σε σύγκριση με το Νοέμβριο του 2014 η ανεργία μειώθηκε κατά 2.146.000 στην EE-28 και κατά 1.573.000 στη ζώνη του ευρώ (Eurostat, 2015).

Μεταξύ των κρατών μελών, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας τον Νοέμβριο του 2015 καταγράφηκαν στη Γερμανία 4,5%, την Τσεχία 4,6% και τη Μάλτα 5,1% και τα υψηλότερα στην Ελλάδα 24,6% το Σεπτέμβριο του 2015, και στην Ισπανία 21,4% (Eurostat, 2015).

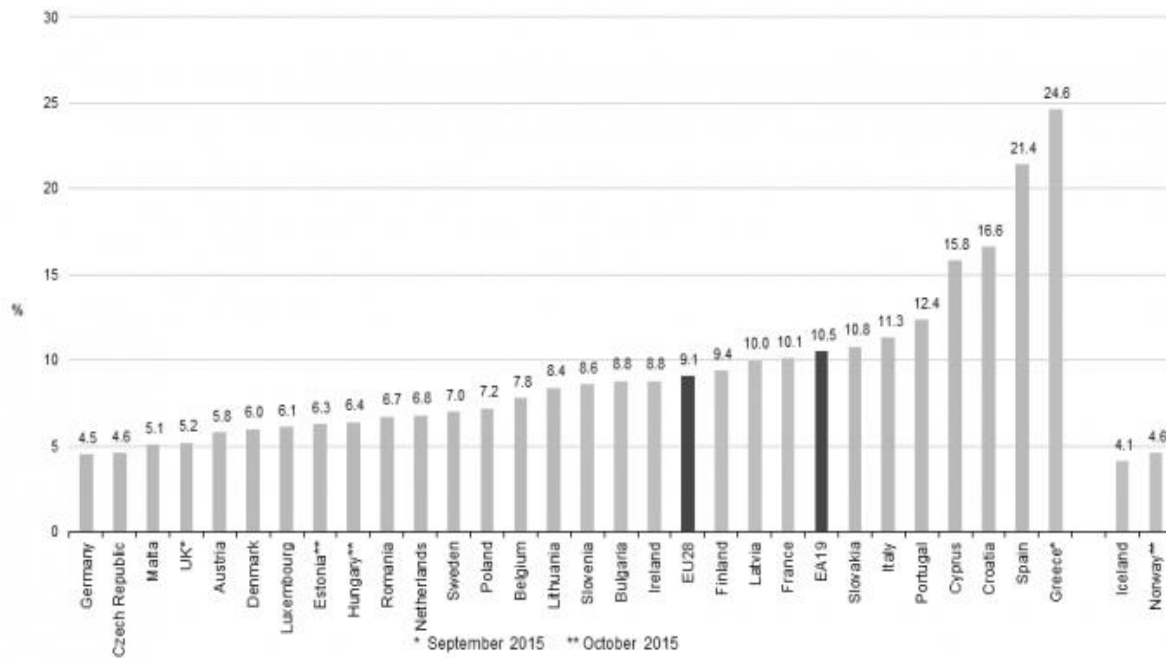
Σε σύγκριση με πριν από ένα χρόνο, το ποσοστό ανεργίας, τον Νοέμβριο του 2015, μειώθηκε σε είκοσι πέντε κράτη μέλη, παρέμεινε σταθερό στη Ρουμανία, και αυξήθηκε σε

δύο. Οι μεγαλύτερες μειώσεις καταγράφηκαν στην Ισπανία από 23,7% σε 21,4%, στη Βουλγαρία από 10,6% σε 8,8% και στην Ιταλία από 13,1% σε 11,3%). Οι αυξήσεις καταγράφηκαν στην Αυστρία από 5,6% σε 5,8% και στη Φινλανδία από 9,0% σε 9,4% (Eurostat, 2015).

Τον Νοέμβριο του 2015, το ποσοστό ανεργίας στις Ηνωμένες Πολιτείες ήταν 5,0%, σταθερό σε σχέση με τον Οκτώβριο του 2015 και κάτω από το 5,8% που ήταν τον Νοέμβριο του 2014.

Τον Νοέμβριο του 2015, 4.553.000 νέοι, κάτω των 25, ήταν άνεργοι στην ΕΕ-28, εκ των οποίων 3.167.000 ήταν στη ζώνη του ευρώ. Σε σύγκριση με το Νοέμβριο του 2014 η ανεργία των νέων μειώθηκε κατά 412.000 στην ΕΕ-28 το και κατά 163.000 στη ζώνη του ευρώ (Eurostat, 2015). Τον Νοέμβριο του 2015, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν 20,0% στην ΕΕ-28 και 22,5% στη ζώνη του ευρώ, σε σύγκριση με 21,5% και 23,2% αντίστοιχα τον Νοέμβριο του 2014. Τον Νοέμβριο του 2015, τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρήθηκαν στη Γερμανία 7,0%, στη Δανία 9,9% και στην Αυστρία 10,9% και τα υψηλότερα στην Ελλάδα 49,5% το Σεπτέμβριο του 2015, στην Ισπανία 47,5%, στην Κροατία 45,1% το τρίτο τρίμηνο του 2015, και στην Ιταλία 38,1% (Eurostat, 2015). Στο Διάγραμμα 1, που ακολουθεί, παρατηρούμε τα ποσοστά ανεργίας της Ελλάδας και των υπολοίπων χωρών της Ευρωπαϊκής ένωσης.

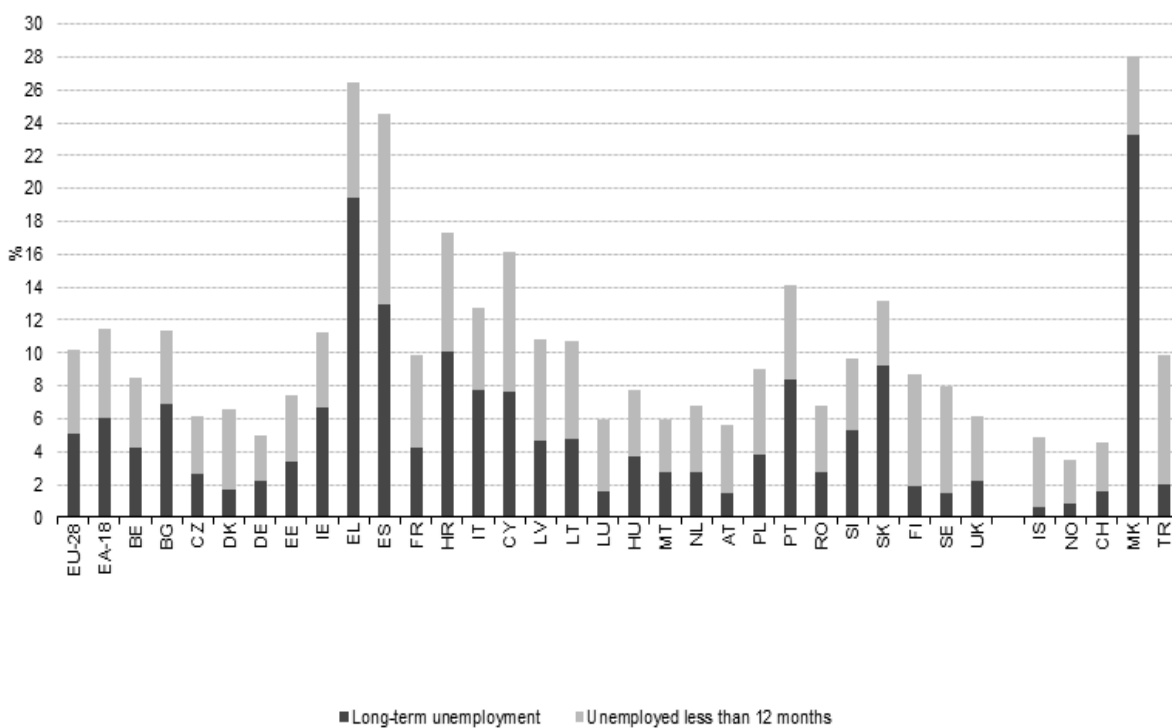
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1 Ποσοστά ανεργίας στην Ευρώπη, Νοέμβριος 2015



Πηγή: Eurostat (ec.europa.eu/eurostat)

Παρακάτω στο Διάγραμμα 2, παρατηρούμε τα ποσοστά ανεργίας της Ελλάδας σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ανάλογα με τη διάρκεια της ανεργίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2 Ποσοστά ανεργίας ανάλογα με τη διάρκεια, Δεκέμβριος 2015



Πηγή: Eurostat (ec.europa.eu/eurostat)

Εξετάζοντας τα Διαγράμματα 1 και 2, παρατηρούμε τη δυσμενή θέση της Ελλάδας. Το παρατεταμένο υψηλό επίπεδο ανεργίας στην Ελλάδα, επιδεικνύει την αδυναμία της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας να απορροφήσει, τόσο τους νεοεισερχόμενους στην απασχόληση, όσο και τους ήδη άνεργους. Φυσικά, η κρίση έχει επιδεινώσει την κατάσταση στην αγορά εργασίας. Οι προϋποθέσεις για τη χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας είναι σχετικά περιοριστικές. Τα επιδόματα ανεργίας κλιμακώνονται ανάλογα με τον τύπο της εργασίας με σοβαρές συνέπειες για ορισμένους εργαζομένους. Οι προϋποθέσεις χορήγησης του επιδόματος ανεργίας είναι οι εξής (oaed.gr):

α. Αν επιδοτείται για πρώτη φορά:

- Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 80 ημέρες εργασίας σε κάθε έτος κατά τα δύο προηγούμενα χρόνια, πριν από την επιδότησή του. Το τελευταίο όμως

14μηνο πρέπει να έχει συμπληρώσει 125 ημέρες εργασίας, χωρίς να υπολογίζονται οι τελευταίοι δύο μήνες

- Επίδομα ανεργίας δικαιούται και ο ασφαλισμένος που έχει πραγματοποιήσει στα δύο προηγούμενα, πριν από την απόλυσή του χρόνια, 200 ημέρες εργασίας (χωρίς να υπολογίζονται οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών), από τις οποίες 80 ημέρες, το λιγότερο το χρόνο

β. Αν επιδοτείται για δεύτερη και πλέον φορά:

- Ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει πραγματοποιήσει 125 ημέρες εργασίας στο τελευταίο 14μηνο, πριν από την απόλυσή του, χωρίς να υπολογίζονται (στις 125) οι ημέρες εργασίας των δύο τελευταίων μηνών
- Για τους ασφαλισμένους που έχουν απασχοληθεί σε τουριστικά και άλλα εποχιακά επαγγέλματα, για δύο συνεχείς χρονικές περιόδους (σεζόν) αρκούν 100 ημέρες εργασίας το τελευταίο 12μηνο
- Επίσης, τα ημερήσια επίδομα ανεργίας στην τετραετία δεν είναι δυνατόν να είναι περισσότερα των τετρακοσίων (400)

Λιγότερο από το 20 τοις εκατό των ανέργων λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, το οποίο, σε κάθε περίπτωση, είναι ήδη πολύ χαμηλό για να καλύψει τις ανάγκες διαβίωσης. Επιπλέον, οι επίσημες εκτιμήσεις αυξάνουν τον αριθμό των οικογενειών με κανένα μέλος σε εργασία σε 400.000 (Dedousopoulos et al., 2013).

Γενικότερα εκτός από τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, οι επιπτώσεις για τους επισφαλείς εργαζόμενους είναι πολλές: μειώσεις μισθών, χειρότερες συνθήκες εργασίας, μειωμένη εργασία και κοινωνικά δικαιώματα, αβεβαιότητα ως προς την επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και στο σχεδιασμό του μέλλοντος, και περιορισμένη πρόσβαση ή αποκλεισμός από την επαγγελματική κατάρτιση, απόσπαση από τη συλλογική δράση κ.λπ. Επιπλέον, οι συνέπειες είναι ευρύτερες από άποψη κοινωνικής συνοχής, η διαρροή κεφαλαίων από τα συνταξιοδοτικά ταμεία, αλλά και στον παραγωγικό ιστό, όπως η αυξανόμενη επισφάλεια δεν είναι συνεπής με την προώθηση της καινοτομίας, οι εταιρείες εφησυχάζονται σε συνθήκες χαμηλού κόστους και δεν ψάχνουν για άλλες λύσεις, γεγονός που οδηγεί σε οδυνηρές

μεσοπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες συνέπειες που έρχονται να ενισχύσουν αυτόν τον κύκλο (INE, 2007).

2.4 Ορισμός των νέων

Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία είναι μόνο μία από τις πολλές μεταβάσεις που οι νέοι άνθρωποι θα πρέπει να κάνουν κατά τη διάρκεια της «εργασιακής ζωής» τους, αλλά εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς επηρεάζει σημαντικά το εύρος των δυνατοτήτων τους για εργασία, εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλο το υπόλοιπο της ζωής τους. Η συζήτηση για τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας χρονολογείται στην δεκαετία του 1970. Η οικονομική κρίση της περιόδου εκείνης, όπως κατά κανόνα προκαλεί κάθε οικονομική κρίση, είχε προκαλέσει συνέπειες, όπως η μείωση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, και σαν επακόλουθο, αύξηση της ανεργίας. Τα επίπεδα ανεργίας, τα οποία είχαν διατηρηθεί από τότε σε υψηλά επίπεδα, μετά την οικονομική κρίση του 2008, έχουν εκτοξευθεί σε νέα ύψη. Ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού, όπως οι νεοεισερχόμενοι και οι γυναίκες, είναι οι κοινωνικές ομάδες που πλήττονται περισσότερο από αυτές τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').

Υποστηρίζεται ότι το τέλος του “ρόλου” ενός ατόμου ως νεαρό συμπίπτει με το τέλος της διαδικασίας μετάβασης σε μια “ώριμη” κατάσταση. Συγκεκριμένα, ο όρος “μετάβαση από το σχολείο στην εργασία” αναφέρεται στην περίοδο κατά την οποία οι νέοι μετακινούνται από τη γενική ή επαγγελματική εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Η συγκεκριμένη μεταβατική περίοδος μπορεί να αρχίσει από τα πρώτα χρόνια της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και να διαρκέσει μέχρι δύο και τρία έτη, συνήθως πριν την ηλικία των 30. Οι νέοι είναι μια μεταβατική κοινωνική κατηγορία που ορίζεται κυρίως ανάλογα με την ηλικία, και παρουσιάζουν το κοινό χαρακτηριστικό των ανθρώπων που ψάχνουν για εργασία μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').

Η εύρεση ενός κοινού ορισμού των νέων δεν είναι ένα εύκολο έργο. Οι νέοι θεωρούνται γενικά ως μια μεταβατική κοινωνική ομάδα. Η ηλικία είναι μια χρήσιμη αλλά ανεπαρκής

ένδειξη που χαρακτηρίζει τη μετάβαση στην ενήλικη ζωή. Υπάρχουν δύο ορισμοί για τους νέους (Eurostat, 2009):

- α. Κατηγοριοποίηση με βάση την ηλικία (άνθρωποι μεταξύ 15-24 ετών).
- β. Κοινωνιολογικός ορισμός (οι νέοι είναι μια ηλικιακή ομάδα σε μεταβατικό στάδιο). Σαν νεολαία μπορεί να οριστεί «το πέρασμα από την εξαρτημένη παιδική ηλικία στην ανεξάρτητη ενηλικίωση», όπου οι νέοι βρίσκονται σε μετάβαση από ένα περιβάλλον ασφαλούς ανάπτυξης σε έναν κόσμο επιλογών και κινδύνων.

Καθοριστικοί παράγοντες της μετάβασης και της απασχολησιμότητας των νέων είναι οι μακροοικονομικές συνθήκες που επικρατούν κατά τη διάρκεια της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, η δομή της αγοράς εργασίας, το θεσμικό πλαίσιο καθορισμού των μισθών, η σχέση μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας.

Οι κατευθύνσεις και τα επίπεδα των σπουδών της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι μόνο ένας από τους πολλούς παράγοντες που καθορίζουν τη συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Σύμφωνα με το φύλο, το μορφωτικό επίπεδο, το είδος και την κατεύθυνση των σπουδών και την συνολική εργασιακή εμπειρία, διαμορφώνεται το επίπεδο των μισθών και η πιθανότητα ανεύρεσης εργασίας, καθώς επίσης επηρεάζεται και η ποιότητα της εργασίας.

Μέχρι στιγμής μια πληθώρα από παράγοντες που επηρεάζουν το αποτέλεσμα της μετάβασης έχουν αναγνωρισθεί (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'), όπως:

- α. ατομικά χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, οικογενειακό περιβάλλον)
- β. τα χαρακτηριστικά της εργασίας (εργασιακή εμπειρία, διαστήματα ανεργίας, είδος προγενέστερης εργασίας)
- γ. χαρακτηριστικά της περιοχής και τοπικής αγοράς εργασίας (επίπεδο ανεργίας, σύνθεση απασχόλησης)
- δ. θεσμικοί παράγοντες (δυνατότητες εκπαίδευσης ή κατάρτισης, προνοιακή κάλυψη ανέργων, προγράμματα απασχόλησης)

- ε. μορφές οργάνωσης της αγοράς εργασίας (ύπαρξη κατατμήσεων, εσωτερικές αγορές εργασίας, κ.λπ.)

2.5 Κοινωνικοοικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης

Μελετώντας τη σχετική βιβλιογραφία αναγνωρίζουμε τη διαφορά μεταξύ κοινωνιολογικής και οικονομικής προσέγγισης της μετάβασης (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Οι κοινωνιολογικές αναλύσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στους διαρθρωτικούς παράγοντες τονίζοντας το ρόλο των κοινωνικών δομών, ενώ οι οικονομικές προσεγγίσεις εστιάζουν στις ατομικές επιλογές των νέων.

Η κοινωνιολογική προσέγγιση ερευνά τους παράγοντες οι οποίοι καθορίζουν την έκβαση της μετάβασης. Η οικονομική προσέγγιση της μετάβασης υποθέτει ότι το άτομο (ο νέος/ η νέα) επιχειρεί να μεγιστοποιήσει μια διαχρονική συνάρτηση χρησιμότητας.

2.5.1 Κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της μετάβασης

Οι σύγχρονες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις των μεταβατικών αγορών εργασίας δίνουν έμφαση στην κατεύθυνση και το πεδίο των σπουδών, το θεσμικό πλαίσιο, τα οποία καθορίζουν σε σημαντικό βαθμό τη διάρκεια της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας και την ποιότητα της πρώτης τοποθέτησης σε θέση εργασίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Η επίδραση της κοινωνικής προέλευσης στην εκπαιδευτική και επαγγελματική απόδοση των νέων διαδραματίζει καίριο ρόλο. Οι σύγχρονες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας έχουν ενσωματωθεί και εμπλουτίζουν πολλές μικροοικονομικές θεωρίες, όπως η θεσμική θεωρία της «ενιαίας» αγοράς εργασίας και η κατανομή της σε επιμέρους τομείς και αγορές.

Η μετάβαση των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα στη δομή της απασχόλησης υπήρξε πάντα ένα προσωπικό ταξίδι για το κάθε άτομο. Αποκτά ενδιαφέρον από τη σκοπιά των κοινωνικών επιστημών στο βαθμό που οι προσωπικές διαδρομές μπορούν να οργανωθούν,

με βάση κάποια κριτήρια σε παρόμοιες διαδικασίες και σε πρότυπα της μετάβασης (τα οποία συγκεντρώνουν κοινά χαρακτηριστικά).

Η προσέγγιση της κοινωνικοποίησης των νέων, περιγράφεται χαρακτηριστικά από τον Mead (1962), έναν από τους κύριους μελετητές της κοινωνικοποίησης. Η συμπεριφορά ενός ατόμου μπορεί να γίνει κατανοητή μόνον ως προς τη συμπεριφορά ολόκληρης της κοινωνικής ομάδας στην οποία ανήκει (Mead, 1962). Αυτό επειδή, οι μεμονωμένες πράξεις ενός ατόμου αντικατοπτρίζουν μεγαλύτερες κοινωνικές δομές που υπερβαίνουν τον εαυτό και τον καθορίζουν ως μέλος μιας μεγαλύτερης ομάδας (Maciopis, 2008). Η προσέγγιση της κοινωνικοποίησης των νέων περιλαμβάνει ένα μεγάλο αριθμό από θεωρητικές συνεισφορές:

- Σύμφωνα με τον Rudd (1997), η κοινωνικοποίηση των νέων αναφέρεται στους τρόπους με τους οποίους τα κύρια θεσμικά όργανα της κοινωνίας, αλλά κυρίως το σύστημα του σχολείου και της οικογένειας, προετοιμάζουν τους νέους για τους ενήλικους ρόλους τους.
- Ο Durkheim (1960) υποστηρίζει ότι η εκπαίδευση είναι η μεθοδική κοινωνικοποίηση των νεότερων γενεών και ότι η διαδικασία της κοινωνικοποίησης των νέων μέσω της εκπαίδευσης είναι κυρίως η καλλιέργεια της ηθικής συμπεριφοράς.
- Ο Parsons επικεντρώνεται στις επιπτώσεις της τάξης και όχι σε ολόκληρο το εκπαιδευτικό σύστημα (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').
- Ο Athousser προσεγγίζει το ρόλο του εκπαιδευτικού συστήματος από μια μαρξιστική σκοπιά. Ο ίδιος υποστηρίζει ότι η γνώση των γενικών και ειδικών θεμάτων που αποκτήθηκε από τους εκπαιδευόμενους στο εκπαιδευτικό σύστημα, υπόκεινται στην αναπαραγωγή των κοινωνικών σχέσεων παραγωγής (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').
- Ο Bourdieu ανέπτυξε την ιδέα του πολιτιστικού κεφαλαίου (στάσεις και συμπεριφορές των ανθρώπων προς την εκπαίδευση) ως αναγκαία ερμηνευτική υπόθεση να καταλάβουν τη διαφορά της σχολικής επίδοσης των παιδιών από διαφορετικές κοινωνικές τάξεις. Οι θεωρίες του, της κοινωνικοποίησης, αντιλαμβάνονται τη μετάβαση από το εκπαιδευτικό σύστημα ως μια διαδικασία που διαφοροποιείται ομοιόμορφα (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').

2.5.2 Οικονομικές προσεγγίσεις της μετάβασης

Οι οικονομικές προσεγγίσεις εστιάζουν στις ατομικές επιλογές των νέων, σύμφωνα με τις οποίες το νεαρό άτομο προσπαθεί να μεγιστοποιήσει μία συνάρτηση χρησιμότητας μέσα στο χρόνο (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Σε αυτή την προσπάθεια, το άτομο ακολουθεί μια μεταβατική περίοδο (επιλογή ανάμεσα σε εναλλακτικές καταστάσεις της απασχόλησης, ανεργίας, αναζήτησης εργασίας, την εκπαίδευση και την απόσυρση από την αγορά εργασίας) και πρέπει να αποφασίσει μεταξύ των παρακάτω διαδρομών:

- α. Παραμονή στην εκπαίδευση, με ή χωρίς δουλειά
- β. Εκτός εργασίας (άνεργος ή ανενεργός)
- γ. Με απασχόληση

Τα θέματα που συνδέονται με τη διαδικασία μετάβασης μπορούν να εξετασθούν από την οπτική των ατομικών επιλογών μεταξύ αυτών των καταστάσεων (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'; Borjas, 2005; openeclclass.panteion.gr). Το νεαρό άτομο επιλέγει εάν με την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης θα συνεχίσει τις σπουδές του στο εκπαιδευτικό σύστημα. Επιπλέον, καλείται να επιλέξει το είδος της εκπαίδευσης που θα ακολουθήσει και για πόσο χρονικό διάστημα. Στη συνέχεια, έχοντας ολοκληρώσει την εκπαίδευση, το άτομο αποφασίζει αν θα ενσωματωθεί στο εργατικό δυναμικό επιχειρώντας να εξασφαλίσει μια θέση απασχόλησης, ή αν θα παραμείνει εκτός εργατικού δυναμικού. Το πόσο χρόνο θα διαθέσει συνολικά προκειμένου να εντοπίσει μια θέση απασχόλησης της προτίμησής του, αποτελεί μια επίσης σημαντική απόφαση. Επιπροσθέτως, αν αποδειχθεί πως η θέση εργασίας που απόκτησε δεν είναι ικανοποιητική, θα πρέπει να αποφασίσει εάν θα την διατηρήσει και τι περιθώρια έχει να βρει μια καινούργια θέση, όταν ήδη εργάζεται (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α').

Οι θεωρίες αντιμετώπισης των επιμέρους τμημάτων της διαδικασίας μετάβασης, διαχωρίζονται στις ακόλουθες (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'):

- Το ζήτημα της παραμονής, ή μη, στην εκπαίδευση, το αντιμετωπίζει η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (η οποία αναλύεται εκτενώς στο επόμενο κεφάλαιο). Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου ισχυρίζεται την ύπαρξη μιας ιδιαίτερα στενής σχέσης

ανάμεσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, στην απασχόληση και στις μελλοντικές απολαβές (μισθούς). Υποστηρίζεται πως όσο μεγαλύτερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο υψηλότερα θα είναι και τα μελλοντικά εισοδήματα του ατόμου.

- Έπειτα από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης, στο πρόβλημα της ένταξης (ή όχι) στο εργατικό δυναμικό θεωρείται ότι απαντά η έννοια του μισθού επιφύλαξης. Ως μισθός επιφύλαξης ορίζεται ο κατώτατος μισθός για τον οποίο ένας άνεργος είναι διατεθειμένος να προσφέρει την εργασία του σε έναν εργοδότη (openeclass.panteion.gr). Το άτομο για να αποφασίσει αν θα εργασθεί ή όχι, αντιπαραβάλλει τον αγοραίο μισθό (ο μισθός που θα κέρδιζε το άτομο ανά χρονική μονάδα προσφοράς εργασίας) και τον μισθό επιφύλαξης (Δεδουσόπουλος, 2002).
- Η θεωρία διερεύνησης της αγοράς εργασίας (search theory) επιχειρεί να απαντήσει σχετικά με την απόφαση του χρόνου παραμονής στην κατάσταση ανεργίας. Η θεωρία της διερεύνησης της αγοράς εργασίας εστιάζει την προσοχή της στον μισθό που επιδιώκει να λάβει το άτομο που αναζητά εργασία, και ταυτόχρονα, θεωρεί ότι η ανεργία είναι απόρροια των ορθολογικών επιλογών των ανέργων, καθώς, ο χρόνος διερεύνησης της αγοράς εργασίας επιμηκύνεται σε περιστάσεις ελλειπών ενημέρωσης γύρω από τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Εξετάζονται δύο παράμετροι : η διάρκεια της ανεργίας και η μεταβολή του μισθού επιφύλαξης (Δεδουσόπουλος, 2002).
- Οι θεωρίες ανακύκλωσης του εργατικού δυναμικού (turnover turnover ή labour mobility) επιχειρούν να ερμηνεύσουν την εναλλαγή ανάμεσα στις θέσεις απασχόλησης, ή αλλιώς την κινητικότητα. Τα λεπτομερή γνωρίσματα κάθε θέσης απασχόλησης γίνονται κατά κανόνα διαθέσιμα στον εκάστοτε εργαζόμενο μετά την πρόσληψη. Αντίστοιχα το ίδιο ισχύει και προς τον εργοδότη, ως προς τις ουσιαστικές εργασιακές ικανότητες των υποψήφιων εργαζόμενων. Η αξιολόγηση των δεξιοτήτων στον περιβάλλον εργασίας πραγματοποιείται, ουσιαστικά, μετά την πάροδο ενός δοκιμαστικού χρονικού διαστήματος. Μέσω της θεώρησης αυτής, διασαφηνίζονται τα υψηλά ποσοστά οικειοθελών αποχωρήσεων των νέων μετά από σύντομη παραμονή σε μια θέση εργασίας, καθώς και η εμφάνιση υψηλών ποσοστών απολύσεων (μη οικειοθελών παύσεων των συμβάσεων εργασίας) (Boijas, 2005). Οι εργοδότες για να

περιορίσουν την αβεβαιότητά τους, σχετικά με την καταλληλότητα του εκάστοτε υποψήφιου εργαζόμενου, εξετάζουν διάφορους παράγοντες όπως είναι: οι τίτλοι σπουδών, τα διαστήματα προγενέστερης ανεργίας, η προϋπηρεσία και οι λόγοι αποχώρησης από την προηγούμενη θέση απασχόλησης.

Οι θεωρητικές προσεγγίσεις επιχειρούν να ερμηνεύσουν την αλληπάλληλη εναλλαγή μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας, καθώς και την μεγάλη κινητικότητα ανάμεσα στις διάφορες θέσεις απασχόλησης, που εμφανίζουν τα νεαρά άτομα (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α΄; Borjas, 2005).

2.6 Η ανεργία των νέων και η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου

Η ανεργία αποτελούσε πάντα ένα σημαντικό θέμα τόσο στην οικονομική όσο και στην πολιτική επιστήμη. Οι σημερινοί νέοι είναι μορφωμένοι περισσότερο από ότι στο παρελθόν αλλά βρίσκονται αντιμέτωποι με αντίξοες συνθήκες στην αγορά εργασίας (Nilsson, 2010). Ο Becker εισήγαγε την «θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου» το 1964, μια έννοια στην οποία ο Mincer είχε αναφερθεί από την δεκαετία του 1950, και μαζί με άλλους οικονομολόγους και κοινωνιολόγους, έχουν αλλάξει δραματικά τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε την εκπαίδευση. Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, η εκπαίδευση έχει μετατραπεί σε μια επένδυση στην ικανότητα ενός ατόμου, ένα υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης συνεπάγεται μια ροή μελλοντικών εισοδημάτων υψηλότερου επιπέδου (Δεδουσόπουλος, 2002; Schultz, 1972; Becker, 1964; Mincer, 1974). Κατά την άποψη της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου κάθε μελετητής είναι στην πραγματικότητα ένας επενδυτής. Ενώ εκπαιδεύεται ένα άτομο, βρίσκεται αντιμέτωπο με δύο διαφορετικά είδη δαπανών:

- α. το κόστος της μη εργασίας (διαφυγόντα έσοδα)
- β. οι δαπάνες για την εκπαίδευση (δίδακτρα, βιβλία κ.λπ.)

Τα οφέλη αυτών των δαπανών κερδίζονται αργότερα στη ζωή ενός ατόμου, καθώς το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης οδηγεί σε υψηλότερους μισθούς στην αγορά εργασίας

(Borjas, 2005). Υποστηρίζεται ευρέως πως οι ατομικές αποδόσεις από την επένδυση στην εκπαίδευση περίπου κυμαίνονται μεταξύ 5 και 10 τοις εκατό (Harmon et al., 2003). Επιπλέον, εκτός από τα ιδιωτικά οφέλη, υπάρχουν και εξωτερικές επιδράσεις της εκπαίδευσης προς όφελος της κοινωνίας στο σύνολό της. Σύμφωνα με το κυρίαρχο παράδειγμα στην οικονομική επιστήμη, η ύπαρξη εξωτερικών θετικών οικονομικών, έχει ως αποτέλεσμα η αγορά να αποτυγχάνει να ενσωματώσει τα πρόσθετα κοινωνικά οφέλη της εκπαίδευσης. Κατά συνέπεια υποστηρίζεται η εμπλοκή του δημόσιου, δηλαδή, η εκπαίδευση σε μεγάλο βαθμό χρηματοδοτείται από δημόσιους πόρους. Η σημασία της εκπαίδευσης για την ευημερία όλων των ανθρώπων, είτε σε ατομικό επίπεδο είτε σε επίπεδο χώρας, δεν μπορεί να αγνοηθεί (Borjas, 2005).

2.6.1 Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας

Οι νέοι (15–29 ετών) και οι μεγαλύτεροι τους (30–65 ετών), αντιμετωπίζουν δύο σημαντικές δημογραφικές προκλήσεις (European Commission, 2009):

- την γήρανση
- την επικείμενη μείωση του ευρωπαϊκού πληθυσμού

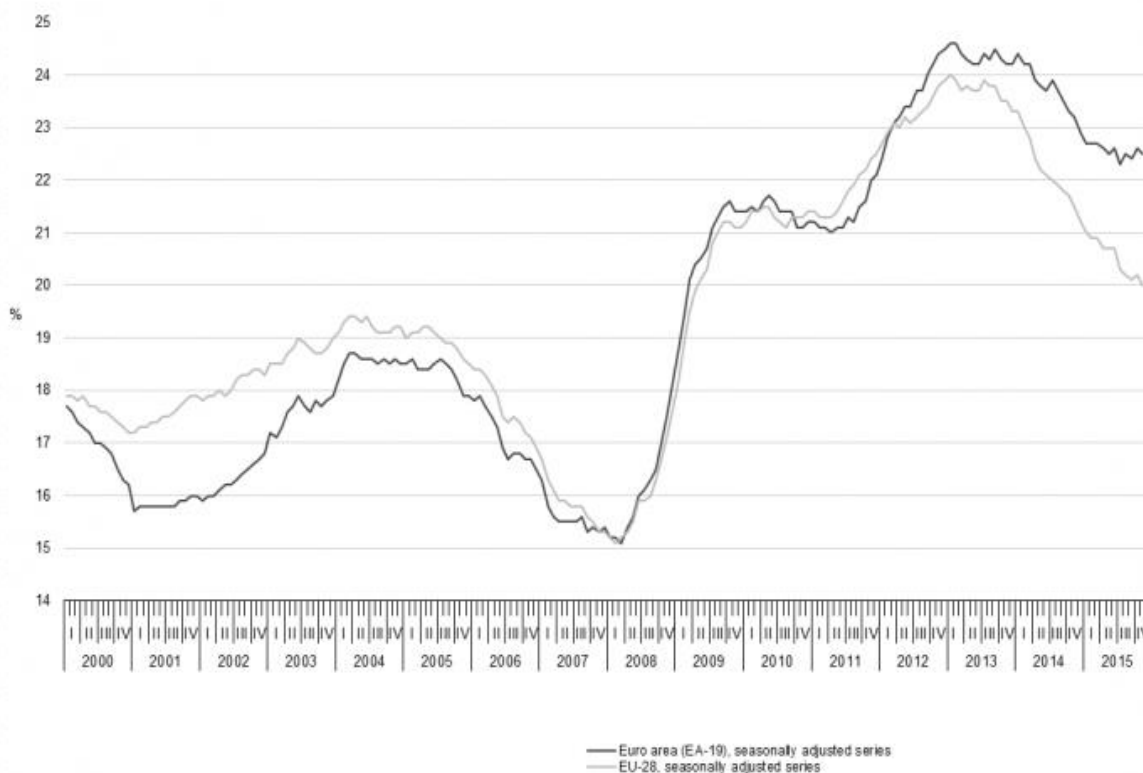
Στην πραγματικότητα, σύμφωνα με τις προβλέψεις, μέχρι το 2050 ο πληθυσμός ηλικίας κάτω των 15 ετών θα αποτελούν το ένα τέταρτο του συνόλου των ατόμων ηλικίας που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό (15-64 ετών) και για το ήμισυ του πληθυσμού ηλικίας άνω των 64. Η διεθνής μετανάστευση αποτελεί μια σημαντική αιτία για την αύξηση του ευρωπαϊκού πληθυσμού. Ωστόσο, τα διαθέσιμα στοιχεία για την παρακολούθηση του φαινομένου αυτού είναι ακόμα δύσκολο να αναλυθούν αφού κανένα κριτήριο (π.χ. ιθαγένεια ή κατοικία) δεν αντικατοπτρίζει το μέγεθος και το εύρος της διεθνής κινητικότητας.

Τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι γενικά πολύ υψηλότερα, ακόμη και διπλά ή περισσότερο από το διπλάσιο από ό, τι τα ποσοστά ανεργίας για όλες τις ηλικίες (Eurostat, 2015). Το ποσοστό ανεργίας των νέων στην ΕΕ-28 μειώθηκε απότομα μεταξύ του 2005 και του 2007, φθάνοντας ελάχιστη τιμή του, 15,2%, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2008. Η

οικονομική κρίση, όμως, έπληξε σοβαρά τις νεαρές ηλικίες. Από το δεύτερο τρίμηνο του 2008, το ποσοστό ανεργίας των νέων είχε λάβει μια ανοδική τάση και κορυφώθηκε στο 23,8% κατά το πρώτο τρίμηνο του 2013, πριν υποχωρήσει στο 21,4% στο τέλος του 2014.

Στην ΕΕ-28 το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με την ζώνη του ευρώ, από το 2000 έως και τα μέσα του 2007. Από τότε και μέχρι το τρίτο τρίμηνο του 2010 οι δύο αυτές τιμές ήταν πολύ κοντά. Στη συνέχεια ο δείκτης κινήθηκε πιο έντονα στην ΕΑ-18 από ό,τι στην ΕΕ-28 (Eurostat, 2015). Στα μέσα του 2012, το ποσοστό ανεργίας των νέων στη ζώνη του ευρώ ξεπέρασε την ΕΕ-28 σε ποσοστό, και η διαφορά αυτή αυξήθηκε μέχρι το τέλος του έτους. Το χάσμα έγινε ακόμη μεγαλύτερο κατά το δεύτερο μέρος του 2013 και κατά τη διάρκεια του 2014, όταν το ποσοστό για τη ζώνη του ευρώ μειώθηκε λιγότερο από ό,τι το ποσοστό για την ΕΕ-28. Ακολουθεί το Διάγραμμα 3 με τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην ΕΕ-28 και ΕΑ-19, για το χρονικό διάστημα από τον Ιανουάριο του 2000 έως και το Νοέμβριο του 2015 (Eurostat, 2015).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3 Ποσοστά ανεργίας των νέων, ΕΕ-28, ΕΑ-19, Ιανουάριος 2000 - Νοέμβριος 2015

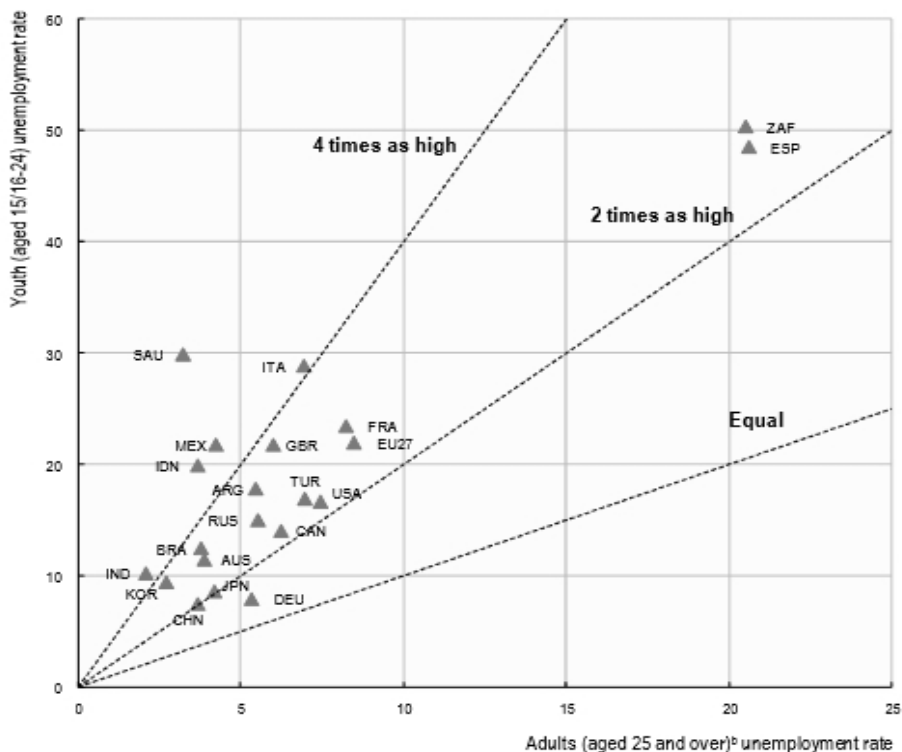


Πηγή: Eurostat (ec.europa.eu/eurostat)

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων αντανακλούν τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην εύρεση εργασίας. Ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει κατ' ανάγκην ότι η ομάδα των ανέργων ηλικίας μεταξύ 15 και 24 είναι μεγάλη, καθώς πολλοί νέοι σπουδάζουν με πλήρες ωράριο και επομένως, ούτε εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία (έτσι ώστε να μην αποτελούν μέρος του εργατικού δυναμικού το οποίο χρησιμοποιείται ως παρονομαστής για τον υπολογισμό του ποσοστού ανεργίας). Για το λόγο αυτό, οι δείκτες της ανεργίας των νέων, επίσης, υπολογίζονται, σύμφωνα με μια κάπως διαφορετική έννοια: το ποσοστό ανεργίας υπολογίζει το μερίδιο των ανέργων για ολόκληρο τον πληθυσμό (Eurostat, 2015). Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση του 2008-09 έπληξε δραματικά τις νεαρές ηλικιακές ομάδες σε όλο τον κόσμο. Η ανεργία των νέων αυξήθηκε σημαντικά στις

περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ, ακόμα και σε εκείνες όπου η αύξηση της συνολικής ανεργίας περιορίστηκε (OECD, 2012).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4 Ποσοστά ανεργίας νέων & ενηλίκων 2011 (Q4), χώρες G20¹



Πηγή: OECD 2012 (υπολογισμοί με βάση τους κυριότερους οικονομικούς δείκτες από τη βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ).

Όπως παρατηρούμε και στο Διάγραμμα 4, πιο πάνω, η νεολαία επηρεάζεται περισσότερο από την ανεργία σε σχέση με τους ενήλικες. Σε όλες τις χώρες της G20, το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι υψηλότερο από εκείνο των ενηλίκων, ηλικίας 25 ετών και άνω. Κατά μέσο όρο, οι νέοι που βρίσκονται στο εργατικό δυναμικό έχουν δύο έως τρεις φορές περισσότερες πιθανότητες από ότι οι ενήλικες ομόλογοί τους να είναι άνεργοι. Η αναλογία είναι ακόμη υψηλότερη στην Ινδονησία, την Ιταλία και τη Σαουδική Αραβία. Η Γερμανία είναι η μόνη

¹ Η G20 αποτελείται από τους υπουργούς οικονομικών και τους διοικητές των κεντρικών τραπεζών 19 χωρών: Αργεντινή, Αυστραλία, Βραζιλία, Καναδάς, Κίνα, Γαλλία, Γερμανία, Ινδία, Ινδονησία, Ιταλία, Ιαπωνία, Μεξικό, Ρωσία, Σαουδική Αραβία, Νότια Αφρική, Νότια Κορέα, Τουρκία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής

μεγάλη εξαίρεση σε αυτό το πρότυπο, καθώς το ποσοστό της ανεργίας των νέων της είναι μόνο 50% υψηλότερο από το ποσοστό των ενηλίκων. Αυτό το γεγονός αντικατοπτρίζει την επιτυχία της μακρόχρονης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης του λεγόμενου διπλού συστήματος, για την εξασφάλιση μιας σχετικά ομαλής μετάβασης από το σχολείο στην εργασία.

Κατά την ισχνή, για τις περισσότερες χώρες, ανάκαμψη που ξεκίνησε το 2010, πολλοί νέοι άνθρωποι αγωνίστηκαν να βρουν μια θέση εργασίας και συνεχίζουν να προσπαθούν, καθώς βρίσκονται εκτεθειμένοι σε υψηλό κίνδυνο από τις παρατεταμένες περιόδους ανεργίας και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Βασική προτεραιότητα της πολιτικής σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες είναι η επένδυση πόρων στους νέους, σε εκπαίδευση, κατάρτιση, προγράμματα απασχόλησης κ.λπ., ώστε να διαθέτουν ίσες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Η υψηλή ανεργία των νέων και η μη ενεργή συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, δεν είναι νέα φαινόμενα, ακόμα και αν έχουν επιδεινωθεί από την πρόσφατη κρίση. Πολλές χώρες του ΟΟΣΑ έχουν κατασκευάσει στρατηγικές για τη βελτίωση της αντιστοίχισης των δεξιοτήτων που αποκτούν οι νέοι στο σχολείο και εκείνων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, προκειμένου να καταστεί η μετάβαση στην εργασία ευκολότερη (OECD, 2012). Κατά τη διάρκεια της κρίσης, μπροστά στον κίνδυνο του φαινομένου «χαμένη γενιά», πολλές από αυτές τις χώρες έχουν ενισχύσει τις στρατηγικές τους για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανησυχίας γύρω από αυτό.

Η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία είναι ένα σημαντικό θέμα. Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, σηματοδοτεί την έναρξη των ετών κατά τα οποία γίνεται η συγκομιδή της απόδοσης της επένδυσης στην εκπαίδευση. Σε περίπτωση που οι νέοι που εγκαταλείπουν το σχολείο δεν καταφέρνουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας ομαλά, τότε η κοινωνία διατρέχει τον κίνδυνο της εφάπαξ απώλειας του επενδυτικού κόστους. Από οικονομικής άποψης αυτό είναι, βεβαίως, ανεπιθύμητο. Εκτός από αυτό, η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι συχνά θεωρείται ως το πιο σημαντικό μέσο για την ενίσχυση της διαδικασίας ενσωμάτωσης των μεταναστών δεύτερης και τρίτης γενιάς (ΕΚΚΕ, 2012). Οι πρόσφατες τρομοκρατικές επιθέσεις επί ευρωπαϊκού εδάφους έχουν καταστήσει σαφές ότι ο κίνδυνος του αποκλεισμού νέων από τη συμμετοχή στην κοινωνία δεν θα πρέπει να υποτιμηθεί. Ο αποκλεισμός αυτός μπορεί κάλλιστα να είναι μια από τις κινητήριες δυνάμεις πίσω από την

ταχεία ανάπτυξη των νέων που στρέφονται στον εξτρεμισμό. Σε περιόδους αυξημένης ανεργίας εμφανίζονται αυξημένα κρούσματα παραβατικής συμπεριφοράς (Karuscinski et al., 1998). Ως εκ τούτου, οι πολιτικές που στοχεύουν στη «διατήρηση όλων των νέων στο κοινωνικό σύνολο» θα πρέπει να επικεντρωθεί στην εκπαίδευση και τη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία.

Οι κυβερνήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμετωπίζουν διάφορα θέματα πολιτικής σχετικά με την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας. Κάθε κράτος-μέλος εφαρμόζει διαφορετικές εθνικές πολιτικές (Berkhout et al., 2007). Επειδή οι περισσότερες πολιτικές όσον αφορά στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία σχεδιάζονται και υλοποιούνται σε επίπεδο κρατών μελών, ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής είναι, εκτός από το να νομοθετεί σε μορφή κατευθυντήριων γραμμών, περισσότερο προσανατολισμένος προς την παροχή πληροφοριών και την ανταλλαγή γνώσεων σχετικά με το θέμα αυτό. Αυτό δεν εφαρμόζεται μόνο μέσω ειδικών προγραμμάτων, όπως το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για τη Νεολαία (European Youth Pact) , αλλά και ως αναπόσπαστο μέρος της ευρύτερης πλατφόρμας, όπως η Ατζέντα της Λισαβόνας (Lisbon Agenda) (Berkhout et al., 2007). Ο πρωταρχικός στόχος που υποστηρίζεται με αυτόν τον τρόπο είναι η εφαρμογή των πολιτικών που θα προωθήσουν και θα στηρίξουν την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Αυτό καλύπτει ένα σύνολο από στενά συνδεδεμένους στόχους, όπως η εξασφάλιση ότι οι γνώσεις που διαθέτουν οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας ταιριάζει με τις ανάγκες μιας οικονομίας που βασίζεται στη γνώση, την αντιμετώπιση του προβλήματος της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολικού συστήματος και τη βελτίωση του συστήματος μαθητείας (European Commission, 2009).

Για τους νέους, η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση αποτελεί ένα σημαντικό βήμα προς την ανεξαρτησία από τη γονεϊκή οικογένεια, αλλά αυτή η διαδικασία μπορεί να ποικίλλει σημαντικά μεταξύ και εντός της κάθε χώρας. Η πορεία προς την ανεξαρτησία μπορεί να είναι απλή (από την επίσημη εκπαίδευση άμεσα στην εργασία πλήρους απασχόλησης) ή πολύπλοκη (να συνδυάζει την εκπαίδευση με την εργασία μερικής απασχόλησης ή ανεργία). Τα τελευταία χρόνια, ένας αυξανόμενος αριθμός νέων ανθρώπων επέλεξαν να συνεχίσουν τις σπουδές τους πέραν της υποχρεωτικής εκπαίδευσης, προκειμένου να έχουν καλύτερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Όμως, παρόλο που οι

σημερινοί νέοι διαθέτουν καλύτερη μόρφωση, η μετάβαση στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δύσκολη για αυτούς (Roksa, 2005). Αυτή η κατάσταση θα μπορούσε να εξηγηθεί από:

- α. μια πιθανή αναντιστοιχία των δεξιοτήτων που αποκτώνται στην αρχική εκπαίδευση και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας
- β. την οικονομική κατάσταση
- γ. τις γενικές συνθήκες της αγοράς εργασίας
- δ. την εργατική νομοθεσία η οποία δεν ευνοεί την ενσωμάτωση των ατόμων χωρίς εργασιακή εμπειρία στην απασχόληση

Ο συνδυασμός σπουδών και εργασίας μπορεί, επομένως, να λάβει διάφορες μορφές: οι νέοι που συνδυάζουν σπουδές και εργασία μπορεί να είναι είτε σε μαθητεία ή απλά να χρειάζονται ή να θέλουν να κερδίσουν χρήματα παράλληλα με τις σπουδές τους. Μερικοί από αυτούς μπορεί επίσης να εργάζονται και να παρακολουθούν βραδινά μαθήματα. Η μετάβαση των νέων από το σχολείο στην αγορά εργασίας μπορεί να είναι σταδιακή. Εκείνοι που σπουδάζουν σε συνδυασμό με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης μπορούν να εργάζονται ως μαθητευόμενοι, άλλοι μπορούν να εργάζονται με μερική απασχόληση (λίγες ώρες κάθε εβδομάδα ή μήνα) είτε για να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές τους ή για να κερδίσουν χρήματα για άλλους προσωπικούς λόγους. Στην Ελλάδα, οι περισσότεροι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας μετά την ηλικία των 23 (INE, 2013).

Το ποσοστό των νέων οι οποίοι αφιερώνουν αποκλειστικά το χρόνο τους στην εκπαίδευση ή την επαγγελματική κατάρτιση μειώνεται σημαντικά με την ηλικία, ενώ το ποσοστό των επαγγελματικά νέων ενεργών ανθρώπων αυξάνεται. Σε αυτή την ηλικία, οι νέοι που συνδυάζουν την εκπαίδευση (ή κατάρτιση) και την οικονομική δραστηριότητα, μπορεί να απαρτίζονται από φοιτητές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που εργάζονται με μερική απασχόληση για να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές τους (οι οποίοι εξαρτώνται επίσης από τα υπάρχοντα προγράμματα δημόσιας στήριξης), για να κερδίσουν επιπλέον χρήματα για να αντέξουν οικονομικά τα έξοδα διαβίωσης, ή να αποκτήσουν μια πρώτη επαγγελματική εμπειρία.

Μόλις η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση ολοκληρωθεί, μια επιπλέον πρόκληση παραμένει: η εύρεση μιας σχετικά σταθερής κατάστασης στην αγορά εργασίας, δηλαδή μια θέση μόνιμης ή πλήρους απασχόλησης. Η ακούσια προσωρινή ή μερική απασχόληση, καθώς και η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να έχει επιπτώσεις στην οικογενειακή ζωή, όπως η καθυστέρηση ή η αποτροπή αποχώρησης από το πατρικό σπίτι, τη δημιουργία οικογένειας και την απόκτηση παιδιών. Οι άνεργοι νέοι και ιδιαίτερα οι μακροχρόνια άνεργοι είναι ιδιαίτερα εκτεθειμένοι στον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

Ο κοινωνικός αποκλεισμός είναι η διαδικασία κατά την οποία, άτομα ή και ολόκληρες κοινότητες ανθρώπων, συστηματικά αποκλείονται από διάφορα δικαιώματα, ευκαιρίες και πόρους που είναι κανονικά στη διάθεση των μελών μιας διαφορετικής ομάδας, και οι οποίες είναι θεμελιώδεις για την κοινωνική ένταξη μέσα σε αυτή τη συγκεκριμένη ομάδα (π.χ., τη στέγαση, την απασχόληση, την υγειονομική περίθαλψη, κτλ.) (Mathieson et al., 2008). Στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιούμε τον όρο «κοινωνικός αποκλεισμός» αναφερόμενοι στην ανεργία και τις επιπτώσεις αυτής. Οι νέοι που βρίσκονται αντιμέτωποι με μακροχρόνια διάρκεια ανεργίας απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό δεδομένου ότι μερικές φορές δεν έχουν καν δικαίωμα ή πρόσβαση σε επιδόματα ανεργίας ή άλλα επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας (π.χ. αν δεν έχουν καμία εργασιακή εμπειρία).

Το ποσοστό απασχόλησης είναι ένας βασικός δείκτης που χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ενός συγκεκριμένου πληθυσμού, δεδομένου ότι αντιπροσωπεύει τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού. Παρ' όλα αυτά, στην περίπτωση των νέων, ο δείκτης αυτός θα πρέπει να συμπληρώνεται με πληροφορίες για όσους απασχολούνται αλλά ταυτόχρονα παρακολουθούν επίσημη ή και μη-τυπική εκπαίδευση. Στην πραγματικότητα, δεν είναι σπάνιο για τους νέους να συνδυάζουν εκπαίδευση και εργασία (συντά μερική απασχόληση) για διάφορους σκοπούς (μαθητεία, αποκτώντας μια πρώτη εμπειρία στην αγορά εργασίας, κερδίζοντας χρήματα για να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές, τα έξοδα διαβίωσης ή δραστηριότητες αναψυχής, κ.λπ.).

Η επαγγελματική κατάσταση ποικίλλει μεταξύ των νέων στην αγορά εργασίας, μπορούμε να διακρίνουμε τις εξής κατηγορίες:

- α. Αυτοαπασχολούμενοι (με ή χωρίς προσωπικό)
- β. Μισθωτοί
- γ. Βοηθοί σε οικογενειακή επιχείρηση

Η πλειοψηφία των νέων που απασχολούνται στην αγορά εργασίας είναι υπάλληλοι. Η Ελλάδα παρουσιάζει υψηλό μερίδιο εργαζομένων σε οικογενειακές επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων.

Ακολουθούν ορισμοί των εννοιών: αυτοαπασχολούμενος, μισθωτός, εργαζόμενος (ec.europa.eu/eurostat).

- Οι αυτοαπασχολούμενοι είναι τα άτομα που εργάζονται σε δική τους επιχείρηση, επαγγελματική πρακτική ή σε αγρόκτημα με σκοπό την αποκόμιση κέρδους, και οι οποίοι εργάζονται είτε μόνοι τους ή απασχολούν τουλάχιστον ένα άλλο πρόσωπο
- Οι μισθωτοί ορίζονται ως τα άτομα που εργάζονται για ένα δημόσιο ή ιδιωτικό εργοδότη και οι οποίοι λαμβάνουν αποζημίωση με τη μορφή του μισθού, αμοιβής, φιλοδωρήματα, πληρωμή βάσει των αποτελεσμάτων ή πληρωμή σε είδος
- Οι εργαζόμενοι σε οικογενειακή επιχείρηση είναι άτομα που βοηθούν κάποιο μέλος της οικογένειας στην επιχείρηση του, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν χαρακτηριστεί ως εργαζόμενοι

Οι νέοι άνθρωποι γενικά τείνουν να εργάζονται ως μισθωτοί, αλλά δεν κατέχουν όλοι τους μόνιμη εργασία με πλήρες ωράριο. Οι εργοδότες μπορεί να είναι απρόθυμοι να προσφέρουν ένα συμβόλαιο μόνιμης και πλήρους απασχόλησης σε κάποιον που μόλις εισέρχεται στην αγορά εργασίας, με ελάχιστη ή καμία προηγούμενη εμπειρία (ec.europa.eu/eurostat). Για πολλούς νέους ανθρώπους, η προσωρινή ή και μερική απασχόληση θεωρείται ως ένα σκαλοπάτι προς τη μόνιμη απασχόληση, αν και η επιλογή της μερικής ή προσωρινής απασχόλησης σε ορισμένες περιπτώσεις είναι επιθυμητή από άτομα με οικογενειακές ευθύνες ή άλλους προσωπικούς λόγους, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης και της κατάρτισης.

Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις μερικής απασχόλησης είναι εκείνοι που δηλώνουν ότι έχουν σύμβαση ορισμένου χρόνου απασχόλησης, η οποία θα τερματιστεί εάν ορισμένα

αντικειμενικά κριτήρια εκπληρωθούν, όπως η ολοκλήρωση της ανάθεσης ή η επιστροφή του μισθωτού ο οποίος είχε αντικατασταθεί προσωρινά (ec.europa.eu/eurostat). Για πολλούς νέους εργαζόμενους ηλικίας 25-29 ετών, το γεγονός ότι δεν καταφέρανε να βρουν μια μόνιμη εργασία ήταν σαφώς ο κύριος λόγος για την σύναψη προσωρινής σύμβασης, το 65% σε επίπεδο ΕΕ και πάνω από 80% στην Ελλάδα (European Commission, 2009). Επιπλέον, αυτό οδηγεί συχνά τους νέους να στραφούν στην οικογενειακή επιχείρηση και να εργάζονται αφίλοκερδώς. Το μορφωτικό επίπεδο δεν φαίνεται να έχει σημαντική επίδραση σχετικά με τους λόγους για να έχουν μια προσωρινή δουλειά καθώς οι περισσότεροι νέοι ηλικίας 25-29 ετών, δήλωσαν ότι δεν μπόρεσαν να βρουν μια μόνιμη θέση εργασίας, ανεξάρτητα από το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Επιπλέον, όταν οι εργοδότες προσπαθούν να μετατοπίσουν τις αβεβαιότητες τους σχετικά με την αγορά εργασίας, στους εργαζόμενους τους (Breen, 1997), δεν τους μεταχειρίζονται με τον ίδιο τρόπο. Υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι για τους οποίους οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να έχουν μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης:

- α. Σε αντίθεση με τους πιο έμπειρους, αλλά και τους ήδη εργαζόμενους, οι νεοεισερχόμενοι είναι 'ξένοι' στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, και σε ορισμένες περιπτώσεις το περιορισμένο κοινωνικό τους δίκτυο, καθιστά πολύ δύσκολο για αυτούς να αποκτήσουν πρόσβαση στο σύστημα απασχόλησης. Έτσι, για να βρουν μια πρώτη εργασία, δέχονται συμβάσεις που περιέχουν οποιαδήποτε μορφή ευελιξίας.
- β. Πολλοί εργοδότες προσπαθούν να εφαρμόσουν ένα συνδυασμό χρηματικής ή και χρονικής ευελιξίας στη μορφή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νέους εργαζόμενους (De Vreyer et al., 2000; Lindbeck & Snower, 1988). Αυτό το ζήτημα είναι πιο σημαντικό στις λεγόμενες αγορές «insider-outsider» με «κλειστές» εργασιακές σχέσεις (π.χ. Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία). Σε χώρες με πιο απελευθερωμένες «ανοικτές» αγορές εργασίας, η πλειονότητα των εργαζομένων αντιμετωπίζει την ευελιξία της αγοράς εργασίας, ανεξάρτητα από την εμπειρία τους: είτε σε όλες (π.χ. ΗΠΑ, Μ. Βρετανία), ή τουλάχιστον σε ορισμένες μορφές (π.χ. σκανδιναβικές χώρες) (Blossfeld et al., 2005).

2.6.2 Αίτια της ανεργίας των νέων

Η υψηλή ανεργία των νέων είναι ένα πρόβλημα που προκαλείται από πολλούς λόγους που μπορεί να χωριστούν σε δύο επίπεδα:

- α. Το μακροοικονομικό επίπεδο
- β. Το μικροοικονομικό επίπεδο

Γενικά, η μακροοικονομική θεωρία έχει ως αντικείμενο τη μελέτη της λειτουργίας της οικονομίας συνολικά, σε αντίθεση με τη μικροοικονομική θεωρία που εξετάζει την οικονομική δραστηριότητα των επιμέρους θεσμικών μονάδων (νοικοκυριών, επιχειρήσεων) (Besanko & Braeutigam, 2009).

Η μακροοικονομική θεωρία αφ' ενός ασχολείται με τα ευρύτερα μεγέθη της οικονομίας (π.χ. εθνικό προϊόν, ποσοστό ανεργίας, ρυθμό πληθωρισμού, επίπεδο επιτοκίων κτλ., και αφ' ετέρου ενδιαφέρεται για την αλληλεπίδραση μεταξύ των τομέων της οικονομίας (πως δηλαδή μια αλλαγή στη λειτουργία ενός τομέα επηρεάζει τη λειτουργία ενός άλλου τομέα της οικονομίας) (Mankiw, 2010). Περαιτέρω, ασχολείται διεξοδικά και με ζητήματα οικονομικής πολιτικής, με τα μέτρα και τα εργαλεία, δηλαδή, που διαθέτουν οι κυβερνήσεις και οι σχεδιαστές πολιτικής για να επηρεάσουν την απόδοση της οικονομίας ή να αντιμετωπίσουν δυσμενείς οικονομικές εξελίξεις που μπορεί να επιδράσουν αρνητικά στην ευημερία των πολιτών μιας χώρας. Τέτοια μέτρα είναι η δημοσιονομική, νομισματική, συναλλαγματική και εισοδηματική πολιτική.

Επιπροσθέτως, το μακροοικονομικό επίπεδο αφορά και σε διεθνή θέματα, τα οποία οι χώρες μεμονωμένα δεν μπορούν να επηρεάζουν άμεσα, μέσω των παρεμβάσεων, των νόμων και των διαφόρων προγραμμάτων. Ένας τέτοιος παράγοντας είναι η παγκοσμιοποίηση, που αύξησε το διεθνή ανταγωνισμό κατά την πάροδο των ετών. Σύμφωνα με τον Cerny (2010), υπάρχουν δύο ευρύτερες κατηγορίες ανθρώπων σε κάθε κράτος: η πρώτη κατηγορία ανθρώπων κερδίζει από την παγκοσμιοποίηση, μέσω της δυνατότητας των διακρατικών επιχειρήσεων, και η δεύτερη χάνει από την παγκοσμιοποίηση μέσω της αύξησης της ανεργίας και μείωση των μισθών. Για παράδειγμα, έχει βρεθεί από τον Munch (2010) ότι τα αποτελέσματα της εξωτερικής ανάθεσης (outsourcing) έχουν αυξήσει την ανεργία,

τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Οι θέσεις εργασίας που τείνουν να εξαφανιστούν είναι βιομηχανικές θέσεις εργασίας που απαιτούν σχετικά χαμηλές δεξιότητες, δηλαδή θέσεις εργασίας που οι νέοι έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να πάρουν.

Η τεχνολογική πρόοδος και η παγκοσμιοποίηση κατέστησε δυνατό για «νέες χώρες» να εισέλθουν στην παγκόσμια αγορά. Παραδείγματα τέτοιων χωρών είναι η Κίνα και η Ινδία. Όταν πολλές βιομηχανίες ιδρύθηκαν στην Ασία, ή μεταφέρθηκαν εκεί από τις ανεπτυγμένες χώρες, η τάση στις αναπτυγμένες χώρες ήταν η μετάβαση από την εξάρτηση στις βιομηχανίες σε μεγαλύτερη εξάρτηση στις υπηρεσίες. Οι βιομηχανικές θέσεις εργασίας που παραμένουν στις ανεπτυγμένες χώρες απαιτούν, συνήθως, πιο εξειδικευμένες γνώσεις, και συνήθως καλύπτονται από εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι κατέχουν μεγαλύτερη εμπειρία από τους νέους.

Ένας ακόμα παράγοντας που συμβάλλει στα υψηλά ποσοστά ανεργίας, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα, είναι η είσοδος των γυναικών και των μεταναστών στο εργατικό δυναμικό.. Τέτοια διαρθρωτική αλλαγή αυξάνει το μέγεθος του εργατικού δυναμικού γρήγορα και ο κίνδυνος είναι ότι η ζήτηση για εργατικό δυναμικό αυξάνεται πάρα πολύ αργά ώστε να παρέχονται αρκετές θέσεις εργασίας.

Σε μικροοικονομικό επίπεδο υπάρχουν διαφορές μεταξύ χωρών, καθώς αυτοί οι παράγοντες διαφοροποιούνται πιο εύκολα από τις κυβερνήσεις και τα τοπικά συμβούλια. Ο πρώτος παράγοντας που συζητήθηκε από τον OECD (2008) είναι το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Πολλές χώρες έχουν δεχθεί κριτική για το εκπαιδευτικό τους σύστημα, όταν αυτό επικεντρώνεται πολύ περισσότερο στην θεωρητική γνώση από ότι στην επαγγελματική κατάρτιση και πρακτική άσκηση. Τα άτομα που παρακολουθούν προγράμματα που επικεντρώνονται στην επαγγελματική κατάρτιση, εξακολουθούν να στερούνται σημαντικές δεξιότητες όταν αποφοιτήσουν, γεγονός που καθιστά δύσκολο για αυτούς την απόκτηση μιας θέσης εργασίας μετά την αποφοίτηση. Τονίζεται ευρέως από τους εμπειρογνώμονες σε αυτόν τον τομέα, πως πρέπει να δοθεί περισσότερη έμφαση στην πρακτική άσκηση και την επιχειρηματικότητα (OECD, 1998a).

Σχετικό με αυτό το θέμα είναι το τοπικό επιχειρηματικό κλίμα. Όταν εντείνεται ο διεθνής ανταγωνισμός, η καινοτομία και η επιχειρηματικότητα γίνονται πιο σημαντικές από ό, τι στο παρελθόν. Είναι σημαντικό το τοπικό επιχειρηματικό κλίμα να υποστηρίζεται από

δημόσιους πόρους, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η επερχόμενη επιχειρηματικότητα στα ενδιαφερόμενα άτομα. Οι διάφοροι νόμοι και κανόνες συμβάλλουν, επίσης, στην υψηλή ανεργία των νέων, όπως πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν. Σύμφωνα με τον OECD (2008), οι κατώτατοι μισθοί, σε συνδυασμό αυστηρές ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, καθιστούν εξαιρετικά δύσκολο για τις επιχειρήσεις να απολύουν προσωπικό, καθώς και για τους νέους να βρίσκουν δυνατότητες απασχόλησης.

2.6.3 Επιπτώσεις της ανεργίας των νέων

Όπως δήλωσε ο Singell (1984) οι συνέπειες της ανεργίας στα πρώτα χρόνια της εργασιακής ζωής ενός ατόμου μπορεί να είναι σοβαρές. Οι άνθρωποι που αντιμετωπίζουν προβλήματα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας με επιτυχία σε νεαρή ηλικία, είναι πιο πιθανό να είναι άνεργοι αργότερα στη ζωή τους και να έχουν χαμηλότερες αποδοχές. Υπάρχουν επίσης πολλοί άλλοι λόγοι για τους οποίους η ανεργία των νέων είναι ένα σημαντικό πρόβλημα, όπως ο κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού του ατόμου και τις επιπτώσεις που επιφέρει αυτό στην κοινωνία (Nilsson, 2010). Λόγω της οικονομική επιβάρυνσης για την κοινωνία θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι είναι προς το συμφέρον όλων μας να εργαστούμε προς την κατεύθυνση της μείωσης των ποσοστών ανεργίας των νέων.

Η ανεργία μεταξύ των νέων είναι γνωστό ότι έχει αρνητικές επιπτώσεις τόσο για την κοινωνία και των ίδιων των ανέργων. Πιθανές ανεπιθύμητες ενέργειες που προκαλούνται από την ανεργία των νέων συζητούνται στις ακόλουθες ενότητες όπως: ποιότητα εργασίας, ανενεργία, ποιότητα υγείας, αύξηση της δημόσιας δαπάνης, εγκληματικότητα και ναρκωτικά, αρνητικές επιπτώσεις στη μελλοντική σταδιοδρομία.

- a. **Ανεργία:** Το ποσοστό ανεργίας αποτελεί ένα καλό, έστω και ατελές, μέτρο των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην αγορά εργασίας. Ένας σημαντικός και αυξανόμενος αριθμός νέων έχουν εξέλθει από το εκπαιδευτικό σύστημα αλλά δεν αναζητούν εργασία και συνεπώς δεν συμπεριλαμβάνονται στις επίσημες στατιστικές για την ανεργία, είναι δηλαδή ανενεργοί. Ένας δείκτης που καταγράφει το ποσοστό ανενεργίας, είναι το ποσοστό των νέων ούτε στην απασχόληση, ούτε στην εκπαίδευση

και την κατάρτιση - το λεγόμενο «ποσοστό NEET» (Neither in Employment nor in Education and Training) (Bynner & Parsons, 2002).

Μολονότι κάποιος νέος μπορεί να έχουν επιλέξει να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας και να παραμείνουν στην εκπαίδευση, λόγω της ύφεσης στην αγορά εργασίας, για πολλούς νέους ανθρώπους η ανενεργία είναι το αποτέλεσμα της αποθάρρυνσης και της περιθωριοποίησης, η οποία τείνει να αντικατοπτρίζει τη συσσώρευση πολλαπλών μειονεκτημάτων, όπως η έλλειψη προσόντων, τα θέματα υγείας, η φτώχεια και άλλες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού (Gallie et al., 2003; Zeng & Wei, 2004). Τα διαθέσιμα στοιχεία από διαχρονικά ατομικά δεδομένα για τις Ηνωμένες Πολιτείες και τις ευρωπαϊκές χώρες δείχνουν επίσης ότι η κατάσταση NEET μπορεί να είναι πολύ επίμονη για ορισμένους νέους, οδηγώντας σε ένα φαύλο κύκλο όπου η ανενεργία τροφοδοτεί την απογοήτευση και ότι, με τη σειρά της, οδηγεί σε μια περαιτέρω αποστασιοποίηση από την αγορά εργασίας (Scarpetta et al., 2012).

- β. Ποιότητα εργασίας: Πέρα από τον διαχωρισμό μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας, αυτό που έχει σημασία για τους νέους είναι η πρόσβαση σε παραγωγικές θέσεις εργασίας που τους προσφέρουν καλές προοπτικές επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Αυτός είναι ένας τομέας όπου απαιτείται περαιτέρω πρόοδος σε πολλές χώρες του ΟΟΣΑ, ακόμα και σε εκείνες που κατάφεραν να συγκρατήσουν την αύξηση της ανεργίας των νέων κατά τη διάρκεια της κρίσης. Πολλές θέσεις από τις θέσεις εργασίας για τους νέους είναι προσωρινές (Scarpetta et al., 2012). Ωστόσο, η πιθανότητα των νέων να βρουν μια μόνιμη θέση εργασίας ένα χρόνο μετά την παραμονή σε προσωρινή εργασία είναι υψηλότερη από ό, τι μετά από μια περίοδο ανεργίας. Αυτή η πιθανότητα, όμως, είναι πολύ υψηλότερη για τους νέους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από ό, τι για εκείνους με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επιπλέον, το υψηλό ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ένας βασικός παράγοντας για να εξηγήσει τη συγκέντρωση των απωλειών θέσεων εργασίας μεταξύ των νέων κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης. Η πρώτη αντίδραση πολλών επιχειρήσεων που αντιμετώπισαν την αλματώδη μείωση της ζήτησης κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης ήταν πράγματι να τερματίσουν τις προσωρινές συμβάσεις ή να μην τις ανανεώσουν μετά τη λήξη τους. Αλλά η ποιότητα των θέσεων εργασίας για τους νέους

περιλαμβάνει επίσης, πέρα από το ζήτημα της διάρκειας της σύμβασης και την προοπτική της ανανέωσης ή μετατροπής, τις ώρες εργασίας και τις αμοιβές (Scarpetta et al., 2012).

- γ. Ποιότητα υγείας: Ένα κοινό παράδειγμα των παρενεργειών που έπληξαν τους άνεργους, σύμφωνα με πολλούς ερευνητές, όπως προτείνει Ο'Higgins (1997), είναι η επιδείνωση της υγείας τους. Υπάρχουν τρεις κύριοι τύποι των προβλημάτων υγείας σε αυτή την κατάσταση. Κατ' αρχάς, είναι κοινό για τους άνεργους να εμφανίσουν κατάθλιψη ή και άλλα ψυχολογικά προβλήματα, τα οποία μπορούν να δημιουργήσουν μεγάλο στρες στο σώμα. Δεύτερον, σωματικά προβλήματα όπως αυξημένη πίεση του αίματος, εμφανίζονται ως αποτέλεσμα του ψυχολογικού στρες. Τρίτον, ίσως οι άνεργοι να υιοθετήσουν νέες αρνητικές συνήθειες ή είδη συμπεριφοράς που είναι επιβλαβείς για την υγεία, όπως το κάπνισμα, η χρήση ναρκωτικών και η αυξημένη κατανάλωση αλκοόλ (Mathieson, 2008). Ορισμένα ψυχολογικά προβλήματα που επηρεάζουν τους νέους άνεργους είναι το άγχος, η αϋπνία, και η χαμηλή αυτοπεποίθηση. Όσο μεγαλύτερο είναι το χρονικό διάστημα της ανεργίας, τόσο υψηλότερος είναι ο κίνδυνος εμφάνισης ψυχολογικών προβλημάτων. Μεταξύ των νέων ο κίνδυνος εμφάνισης ψυχολογικών προβλημάτων είναι περίπου τρεις φορές μεγαλύτερος όταν είναι άνεργοι, σε σύγκριση με κάποιον που δεν είναι άνεργος (Hammarstroem & Janlert, 1997).
- δ. Εγκληματικότητα και ναρκωτικά: Ένα θέμα μεγάλης σημασίας είναι αύξηση της εγκληματικότητας και της χρήσης ναρκωτικών ουσιών καθώς αυξάνεται η ανεργία. Ο αυξημένος κίνδυνος χρήσης ναρκωτικών και η αύξηση των νέων που διαπράττουν εγκλήματα, δεν αφορά μόνο στην άνεργη νεολαία αλλά και στην κοινωνία στο σύνολό της. Όπως ο Singell (1984) εξηγεί, όταν ο αριθμός των νόμιμων δυνατοτήτων που έχει το άτομο στη διάθεσή του (π.χ. ως προς το να αντλήσει εισόδημα, κτλ.) αρχίζει να μειώνεται ή και να εξαφανίζεται, τότε διερευνά παράνομες δραστηριότητες αντ' αυτού. Στον Hammarström (1996), αναφέρεται πως η αύξηση της ανεργίας των νέων οδηγεί σε αύξηση της χρήσης κάνναβης. Δεν είναι μόνο ο κίνδυνος της κατάχρησης ναρκωτικών που αυξάνεται όταν αυξάνεται η ανεργία των νέων, αλλά και το μέγεθος των εγκλημάτων κατά της ιδιοκτησίας. Μια μελέτη από τον Britt (1994) σε αμερικανικά δεδομένα χρονοσειρών έδειξε ότι ο αριθμός των εγκλημάτων κατά της

ιδιοκτησίας, όπως ληστείες και διαρρήξεις, δεν αυξάνονται, όταν αυξάνεται η ανεργία των νέων. Ωστόσο, βρήκε μια σχέση μεταξύ της μεταβλητής της ανεργίας με την χρονική υστέρηση και του αριθμού των εγκλημάτων ιδιοκτησίας. Αυτό σημαίνει, όπως υπέδειξε ο Singell (1984), ότι η ανεργία δεν μετατρέπει αμέσως τους νεαρούς σε εγκληματίες, αλλά το διάστημα της ανεργίας και ο κίνδυνος να διαπράττουν εγκλήματα αυξάνονται με τον ίδιο ρυθμό.

- ε. Αύξηση της δαπάνης στην Τοπική Αυτοδιοίκηση: Ένα από τα μεγαλύτερα οικονομικά προβλήματα, με τα οποία η Τοπική Αυτοδιοίκηση βρίσκεται αντιμέτωπη, είναι η ανεργία. Τακτικά, οι δήμοι χρησιμοποιούν τα διάφορα προγράμματα για την αγορά εργασίας, προκειμένου να βελτιστοποιήσουν την κατάσταση, αλλά αυτό αποτελεί μια δαπανηρή λύση (Lundin, 2008). Επιπλέον, οι δήμοι είναι υπεύθυνοι για την παροχή οικονομικής στήριξης στους κατοίκους που έχουν ανάγκη. Ωστόσο, δεν είναι μόνο τα υψηλά κόστη που επιδεινώνουν τα οικονομικά του κάθε δήμου, αλλά και τα χαμηλότερα έσοδα από τους φόρους και την κατανάλωση. Όσο μικρότερο είναι το εργατικό δυναμικό, τόσο μικρότερος φόρος συλλέγεται έτσι και λιγότερα χρήματα μπορούν να δαπανηθούν για την υγειονομική περίθαλψη, την εκπαίδευση και άλλες βασικές λειτουργίες (Nilsson, 2010). Κατά συνέπεια, οι δήμοι έχουν μεγάλο ενδιαφέρον για τις πολιτικές για την αγορά εργασίας, παρόλο που οι γενικές πολιτικές αποφασίζονται σε εθνικό επίπεδο.
- στ. Αρνητικές επιπτώσεις στη μελλοντική σταδιοδρομία: Οι αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας συνεχίζονται, ακόμα και αφού ένα νεαρό άτομο καταφέρει να βρει δουλειά. Εάν ένα άτομο ήταν άνεργο μετά την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αντιμετωπίζει μεγαλύτερο κίνδυνο να βρεθεί σε κατάσταση ανεργίας ξανά στο μέλλον, σε σχέση με ένα άτομο που βρήκε εργασία απευθείας μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης. Όπως ο O'Higgins (1997) αναφέρει, μια περίοδος ανεργίας, νωρίς στην καριέρα ενός ατόμου μπορεί να βλάψει τις μελλοντικές προοπτικές εργασίας του, καθώς και το επίπεδο των μισθών του. Αυτό παρατηρείται επίσης από τον Singel (1984), ο οποίος ισχυρίζεται ότι η πρόωρη εργασιακή εμπειρία είναι σημαντικά συνδεδεμένη με το μισθό που λαμβάνει το άτομο ως ενήλικας. Η Gartell (2009) διαπίστωσε ότι η ανεργία στην αρχή την εργασιακής ζωής του ατόμου, προκαλεί ζημία στις μελλοντικές του

ευκαιρίες σταδιοδρομίας. Έχει βρει επίσης, ότι οι νέοι που μένουν άνεργοι μετά την αποφοίτησή τους από το πανεπιστήμιο τείνουν να έχουν ένα ετήσιο μισθό που είναι 30% χαμηλότερο από τον ετήσιο μισθό των νέων οι οποίοι κατάφεραν να βρουν μια θέση εργασίας κατευθείαν μετά την αποφοίτηση.

Σύμφωνα με τους Carling & Richardson (2004) οι δύο πιο δημοφιλείς και κοινές λύσεις που χρησιμοποιούνται από τα τοπικά γραφεία εύρεσης εργασίας είναι περαιτέρω προγράμματα εκπαίδευσης και συστήματα τοποθέτησης σε θέση εργασίας. Και τα δύο στοχεύουν στην βελτίωση της ικανότητας του ανέργου και έτσι τους διευκολύνει για να βρουν μια κανονική δουλειά. Παρ' όλα αυτά, η ανεργία των νέων παραμένει υψηλή, αν και οι νέοι λαμβάνουν περισσότερη εκπαίδευση και πρακτικές δεξιότητες. Υποστηρίζεται ότι οι χαμηλές δεξιότητες και ικανότητες των νέων, δεν είναι η μόνη αιτία του προβλήματος. Ένας άλλος σημαντικός λόγος του προβλήματος, όπως προτείνεται από Rantakeisu et al. (1996), είναι ότι δεν υπάρχουν αρκετές θέσεις εργασίας για τη νεολαία.

Οι νέοι έχουν επηρεαστεί δυσανάλογα με απώλειες θέσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Η πρόσβαση σε θέσεις εργασίας παραμένει δυσεπίτευκτη για πολλούς νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, η ανεργία των νέων έχει αυξηθεί πολύ περισσότερο από ό, τι η συνολική ανεργία στις περισσότερες χώρες του ΟΟΣΑ κατά τη διάρκεια της ύφεσης, και δεν έχει δείξει κανένα, ή μόνο περιορισμένα, σημάδια μείωσης στην φάση της ανάκαμψης. Ως εκ τούτου, πολλοί νέοι αντιμετωπίζουν μεγάλες περιόδους ανεργίας και υψηλό κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού (Scarpetta et al., 2012).

Η σύνθεση της απασχόλησης των νέων έχει, εξίσου, αλλάξει σημαντικά κατά τη διάρκεια της κρίσης. Κατά μέσο όρο, ένα μεγάλο μέρος των απωλειών θέσεων εργασίας στις χώρες του ΟΟΣΑ ήταν συγκεντρωμένο μεταξύ εκείνων με προσωρινές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ενώ για την ηλικιακή κατηγορία των νέων, μειώθηκαν σημαντικά και οι μόνιμες και οι προσωρινές συμβάσεις (Scarpetta et al., 2012). Οι νέοι έχουν υποφέρει όχι μόνο από την έκθεσή τους στις προσωρινές και επισφαλείς θέσεις εργασίας που είναι ιδιαίτερα ευαίσθητες στις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου, αλλά και από την εφαρμογή της πολιτικής 'last-in-first-out', στρατηγική προσαρμογής του εργατικού δυναμικού που υιοθετούν οι

επιχειρήσεις και την επιλεκτική μείωση στον χρόνο εργασίας μεταξύ των εναπομείναντων εργαζομένων.

2.6.4 Προτεινόμενα μέτρα προς αποφυγή των επιπτώσεων της ανεργίας

Όπως έχουμε ήδη συζητήσει, υπάρχουν διάφοροι λόγοι που προκαλούν την ανεργία των νέων και οι συνέπειες που απορρέουν από αυτήν είναι πολλές και σοβαρές. Μερικές πιθανές απαντήσεις στο πρόβλημα που έχει ανακύψει είναι:

- α. Πρακτική άσκηση και on-the-job training: Ένας από τους πιο αποτελεσματικούς τρόπους για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων είναι να αυξηθεί το ποσοστό των ατόμων που κάνουν πρακτική άσκηση και on-the-job-training. Ο Larsson (2003) διαπίστωσε ότι τα προγράμματα για την αγορά εργασίας που επικεντρώνονται στις πρακτικές στο χώρο εργασίας είναι πιο επιτυχή από αυτά που επικεντρώνονται καθαρά στην εκπαιδευτική κατάρτιση. Ο συνδυασμός της εργασίας και των σπουδών βοηθάει επίσης τους νέους να αποκτήσουν μερικές από τις δεξιότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας πριν φύγουν από το εκπαιδευτικό σύστημα. Για την ενθάρρυνση της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, οι εφαρμογές της πρακτικής άσκησης έχουν επεκταθεί πρόσφατα σε αρκετές χώρες.

Όμως, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Φόρουμ Νεολαίας (youthforum.org), η ποιότητα των πρακτικών ασκήσεων συχνά δεν είναι εξασφαλισμένη. Μια άλλη ανησυχία είναι ότι οι περίοδοι πρακτικής είναι κυρίως διαθέσιμες σε εκείνους που έχουν πρόσβαση σε εξωτερικούς οικονομικούς πόρους, ιδίως από τις οικογένειές τους. Αυτό σημαίνει ότι οι οικογένειες και οι νέοι που ήδη βρίσκονται στο περιθώριο της κοινωνίας βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, και ως αποτέλεσμα, το χάσμα μεταξύ προνομιούχων και μη προνομιούχων εκπαιδευόμενων νέων και των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας μπορεί να διευρυνθεί. Ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές έχουν αρχίσει να αναδύονται για να διασφαλιστεί ότι οι περίοδοι πρακτικής είναι πραγματικές εμπειρίες μάθησης για τους νέους και όχι μια φθηνή μορφή εργασίας για τους εργοδότες.

- β. Η συνεργασία μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων: Μια άλλη πρόταση είναι η ανάγκη μιας καλύτερης συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων εμπλεκόμενων οργανισμών, όπως είναι τα γραφεία απασχόλησης, οι δήμοι, και τα κέντρα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών (OECD, 2008). Πολλά προγράμματα έχουν επιτυχία, βοηθούν τους νέους να επιλύουν τα πιθανά προβλήματα τους και στη συνέχεια τους βοηθούν να βρουν θέσεις εργασίας ή να ξεκινήσουν σπουδές.
- γ. Επιχειρηματικό κλίμα: Η βελτίωση του τοπικού επιχειρηματικού κλίματος στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, είναι επίσης μια από τις συστάσεις του ΟΟΣΑ για τη μείωση του υψηλού επιπέδου της ανεργίας. Επιπλέον, αναφέρει ότι οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) είναι «σημαντικές για τη βελτίωση των δυνατοτήτων απασχόλησης, της παραγωγής και της οικονομίας» (OECD, 1998b: 65). Ο ΟΟΣΑ δείχνει ότι, λόγω του σημαντικού ρόλου των ΜΜΕ, θα πρέπει να υπάρξει βελτίωση της κατάστασης τους. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί με τη μείωση των εμποδίων για την εκκίνηση νέων επιχειρήσεων ή με τη διευκόλυνση του κανονιστικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο λειτουργούν.
- δ. Οι κανονισμοί της αγοράς εργασίας: Η αλλαγή των ρυθμίσεων της αγοράς εργασίας είναι μια ακόμη λύση που προτείνεται για το πρόβλημα που συζητείται. Επίσης, οι σχετικά υψηλοί κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό την ανεργία (Le Grand, 1997). Εφ' όσον ο κατώτατος μισθός είναι σχετικά υψηλός, μπορεί να είναι πολύ δαπανηρό για ορισμένες επιχειρήσεις να απασχολούν νέους, δεδομένου ότι σε γενικές γραμμές είναι λιγότερο παραγωγικοί, ως αποτέλεσμα της μικρότερης εργασιακής τους εμπειρίας σε σχέση με τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.
- ε. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων των νέων και της εκπαίδευσης: Η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και της υπό-απασχόλησης ή ανενεργίας απαιτεί αναμφίβολα μια ολοκληρωμένη στρατηγική πολιτικής που καταργεί τα διάφορα εμπόδια προκειμένου να δημιουργήσει παραγωγικές και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης διαδραματίζουν καίριο ρόλο για τον εφοδιασμό των νέων με τις κατάλληλες δεξιότητες σε μια ταχέως εξελισσόμενη αγορά εργασίας και διευκολύνοντας τη μετάβαση τους από το σχολείο στην εργασία (Scarpetta et al., 2012).

- στ. Εκπαιδευτική πολιτική: Σημαντική πρόοδος έχει σημειωθεί στην προώθηση της παγκόσμιας πρόσβασης στην πρωτοβάθμια και συχνά στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, αλλά πολλοί νέοι άνθρωποι εξακολουθούν να μην έχουν πρόσβαση σε, ή εγκαταλείπουν, την εκπαίδευση πριν από την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία θεωρείται ορόσημο για την ομαλή μετάβαση στην εργασία, για τη συμμετοχή στη διά βίου μάθηση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (OECD, 2012).
- ζ. Ανάπτυξη δεξιοτήτων για την αγορά εργασίας: Μέτρα για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των νέων για την αγορά εργασίας πρέπει να θεωρηθούν ως μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής για την αποτελεσματική προώθηση πολιτικών και μέτρων ανάπτυξης, που ενθαρρύνουν τις επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο, και δυναμώνουν τη σύνδεση εκπαίδευσης και δεξιοτήτων που ζητούνται από την αγορά εργασίας (Stiles & Kulvisasachana, 2003). Ο υψηλής ποιότητας επαγγελματικός προσανατολισμός μπορεί να βοηθήσει τους νέους να λάβουν καλύτερα ενημερωμένες αποφάσεις για τις μελλοντικές τους δεξιότητες, αλλά χρειάζεται έγκαιρη δράση στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση, καθοδήγηση από εξειδικευμένο προσωπικό και υψηλής ποιότητας δεδομένα για τις τοπικές ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις προοπτικές απασχόλησης κατά επάγγελμα.
- η. Πολιτικές για την εκπαίδευση, την αγορά εργασίας και την κοινωνική προστασία: Ακόμα και στις περιπτώσεις όπου οι νέοι εγκαταλείπουν την εκπαίδευση με τις δεξιότητες που απαιτούνται από τους εργοδότες και είναι απαραίτητες για τη δια βίου μάθηση, παραμένει σημαντικό να διευκολυνθεί η μετάβαση τους στην αγορά εργασίας. Οι πολιτικές για την αγορά εργασίας και τα θεσμικά όργανα μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο να βοηθήσουν τους νέους να έχουν ένα καλό ξεκίνημα (Schiller, 2008). Ειδικότερα, οι πολιτικές για την αγορά εργασίας, όπως τα επιδόματα ανεργίας και τα ενεργητικά προγράμματα για την αγορά εργασίας, μπορούν να βοηθήσουν στην αναζήτηση εργασίας με την παροχή επαρκούς στήριξης εισοδηματικά, σε συνδυασμό με αποτελεσματικές υπηρεσίες απασχόλησης.
- θ. Η πόλωση της εργασίας (job polarization) μετατρέπεται σε ευκαιρία: Η πόλωση της εργασίας σε συνδυασμό με μια εκπαιδευτική αναβάθμιση του πληθυσμού μπορεί να

μετατραπεί σε ευκαιρία, ως προς τις διάφορες επαγγελματικές καινοτομίες που ενδεχομένως να προκύψουν. Η λύση είναι η οργανωτική καινοτομία: «συνεφευρίσκοντας νέες οργανωτικές δομές, διαδικασίες, και επιχειρηματικά μοντέλα που υποστηρίζουν όσο ποτέ την προώθηση της τεχνολογίας και των ανθρώπινων δεξιοτήτων» (Scarpetta et al., 2012). Ο Schumpeter (1976), οικονομολόγος, περιέγραψε αυτή τη διαδικασία ως μια διαδικασία «δημιουργικής καταστροφής» και έδωσε στους επιχειρηματίες το κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη και τη διάδοση των απαραίτητων καινοτομιών. Μερικά παραδείγματα αποτελούν εταιρείες όπως η Apple, η Google, Facebook, κλπ., που δημιούργησαν προστιθέμενη αξία και θέσεις απασχόλησης με τις ολοκαίνουργιες κατηγορίες προϊόντων, οικοσυστήματα, και ακόμη και βιομηχανίες.

2.7 Σύνοψη

Υπό τις συνθήκες της τρέχουσας οικονομικής κρίσης και παρά τούς αυστηρούς περιορισμούς στα δημόσια οικονομικά, η ανεργία των νέων συνεχίζει να αυξάνεται με γοργούς ρυθμούς. Είναι σημαντικό να στηριχθούν εύρωστες προσπάθειες είτε εκπαίδευσης είτε στρατηγικών ανάπτυξης, παρέχοντας παράλληλα καλύτερη υποστήριξη και πρόσβαση σε υπηρεσίες απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας για τους μειονεκτούντες νέους (Scarpetta et al., 2012).

Η προώθηση της απασχολησιμότητας των νέων απαιτεί μια ολοκληρωμένη και μακροπρόθεσμη στρατηγική δεξιοτήτων. Αυτό είναι αρκετά επείγον στις μέρες μας καθώς η παγκόσμια οικονομική κρίση έπληξε τους νέους και πολλοί από αυτούς εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην προσπάθεια τους να εισέλθουν, και στη συνέχεια να εδραιωθούν, στην αγορά εργασίας. Έχει επίσης καταστεί σαφές ότι οι προσπάθειες για την επίτευξη μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των δεξιοτήτων που αποκτούν οι νέοι στο σχολείο και εκείνων που απαιτούνται στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να είναι επαρκείς για να βελτιώσουν τις προοπτικές της αγοράς εργασίας για όλους τους νέους. Οι προσπάθειες

αυτές θα πρέπει να συμπληρώνονται με οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης ποιοτικών θέσεων εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Μεταβατικές αγορές εργασίας

3.1 Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή αρχικά προσεγγίζεται η έννοια των «μεταβατικών αγορών εργασίας», και ακολουθεί μια γενική επισκόπηση γύρω από αυτό το θέμα. Κατόπιν περιγράφονται οι ευελιξίες της αγοράς εργασίας, η άτυπη απασχόληση, και το πώς σχετίζονται με τις μεταβατικές αγορές εργασίας.

Εναλλακτικές προσεγγίσεις έχουν αναπτυχθεί για την παρακολούθηση της δυναμικής της αγοράς εργασίας ως εναλλακτική λύση για τη μέτρηση της συνολικής κινητικότητας στο σύστημα της αγοράς εργασίας. Η μετάβαση των ατόμων ακολουθεί διάφορους τύπους εργασιακής κατάστασης (απασχολούμενοι, άνεργοι ή ανενεργοί) μεταξύ εργασίας, εκπαίδευσης, και συνταξιοδότησης, καθώς και διάφορες μορφές απασχόλησης (π.χ. από ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου ή ανάμεσα σε θέσεις εργασίας με διαφορετικά επίπεδα αμοιβών).

Η βασική υπόθεση, σύμφωνα με τη θεωρία των μεταβατικών αγορών εργασίας (Schmid, 2008; Gazier, 2007; Schmidt & Gazier, 2002), είναι ότι το παραδοσιακό πρότυπο της διατήρησης της ίδιας θέσης εργασίας για όλη την επαγγελματική ζωή του ατόμου, παραχωρεί όλο και περισσότερο τη θέση του σε πιο διαφοροποιημένες καταστάσεις εργασίας. Αυτές χαρακτηρίζονται από πιο συχνές κινήσεις μεταξύ απασχόλησης - μη απασχόλησης, προσωπικών και οικογενειακών ευθυνών, καθώς και ενδιάμεσες καταστάσεις με λιγότερες ώρες εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση) ή σταδιακή μετάβαση από μια κατάσταση σε μια άλλη (π.χ. σταδιακή συνταξιοδότηση).

3.2 Μεταβατικές αγορές εργασίας: μια γενική επισκόπηση

Οι εξελίξεις αυτές στην αγορά εργασίας θεωρούνται φυσικές συνέπειες της ανάγκης των επιχειρήσεων να ανταποκρίνονται γρήγορα στις αλλαγές του οικονομικού περιβάλλοντος τους και, των αναγκών των εργαζομένων, των οικογενειών και των εξαρτωμένων τους να συνδυάζουν εργασία και προσωπική ζωή (Gazier, 2007). Στο πλαίσιο αυτό, η προοπτική για τη συχνότητα, τον τύπο και την χρονική ακολουθία των μεταβάσεων οποιουδήποτε ατόμου στην αγορά εργασίας ρίχνει φως, όχι μόνο στην έκταση - αλλά και στη συνολική ποιότητα - της κινητικότητας, συμπεριλαμβανομένου του κατά πόσο «καλές» κινήσεις (λ.χ. βελτίωση της θέσης στην αγορά εργασίας, εξέλιξη της σταδιοδρομίας) ή πόσο «κακές» είναι οι κινήσεις (όπως εκείνες που αφορούν την επιδείνωση των συνθηκών εργασίας).

Παρόλο που στις μέρες μας το φαινόμενο της «πλήρους απασχόλησης» συχνά απορρίπτεται ως μη ρεαλιστικός στόχος για την οικονομική και κοινωνική πολιτική, υπάρχει ένας σημαντικός λόγος για να επιμείνουμε σε αυτό το στόχο. Η «πλήρης απασχόληση» πάντα αντανάκλουσε την ιδέα ότι όλα τα άτομα θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να κερδίσουν ένα αξιοπρεπές εισόδημα μέσω της εργασίας τους (O'Reilly et al., 2000). Αυτή η έννοια της κοινωνικής ένταξης, με την πλήρη συμμετοχή στην επαγγελματική ζωή, κάνει την πλήρη απασχόληση να εξακολουθεί να είναι ισχυρή ως ρυθμιστική ιδέα. Ωστόσο, υποστηρίζεται ότι το περιεχόμενο αυτού του στόχου αξίζει επανεξέταση. Το μοντέλο της συνεχούς και πλήρους απασχόλησης δεν είναι πλέον επίκαιρο, αν και εξακολουθεί να αποτελεί τη βάση για πολλές θεσμικές ρυθμίσεις.

Σύμφωνα με τον Schmid (1998) οι «μεταβατικές αγορές εργασίας» θα ήταν το συμπληρωματικό στοιχείο για την καινοτομία και την επενδυτική στρατηγική, για την επίλυση της κρίσης στην απασχόληση στην Ευρώπη. Οι μεταβατικές αγορές εργασίας ορίζονται ως οι θεσμοθετημένες ρυθμίσεις που επιτρέπουν ή υποστηρίζουν την αλλαγή της κατάστασης απασχόλησης ή το συνδυασμό της εργασίας, με άλλα κοινωνικά και σε κάποιο βαθμό, ακόμη και οικονομικά χρήσιμες δραστηριότητες. Σημαντικά στοιχεία μιας τέτοιας στρατηγικής είναι ο συνδυασμός της μείωσης του χρόνου εργασίας με τη δια βίου μάθηση και η χρήση επιδομάτων για ομάδες χαμηλού εισοδήματος. Σε αυτή τη μορφή οι μεταβατικές αγορές εργασίας θα χρησίμευαν επίσης ως ένα ευέλικτο ρυθμιστικό εργαλείο που

επεκτείνεται σε περιόδους ύφεσης και μαζεύεται σε περιόδους ανάπτυξης. Υπάρχουν ήδη τέτοια καινοτόμα και υποσχόμενα παραδείγματα σε όλη την Ευρώπη.

Η έννοια των μεταβατικών αγορών εργασίας (Transitional Labour Markets - TLMs) χρησιμεύει ως το θεωρητικό υπόβαθρο για τη λήψη μιας πολιτικής προσανατολισμένης στις αγορές εργασίας (Schmid, 2008). Λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ζήτηση για ευελιξία και την ανάγκη να διατηρηθεί η κοινωνική ασφάλεια σε μια εποχή που η παραδοσιακή μορφή της πλήρους απασχόλησης δεν είναι πλέον εφικτή, η έννοια αυτή ενθαρρύνει τους φορείς χάραξης πολιτικής να αντιμετωπίσουν της μεταβολές στην αγορά εργασίας μέσα από θεσμικές ρυθμίσεις και πολιτικές που προστατεύουν και παρακινούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους.

Οι εν λόγω θεσμικές ρυθμίσεις ονομάζονται «μεταβατικές αγορές εργασίας» και εντοπίζονται σε κρίσιμα στάδια στην πορεία της ζωής ενός ατόμου, όπως στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση, από τα οικιακά στην απασχόληση, ή από μερική σε πλήρη απασχόληση. Για να εξακριβωθεί το πώς πρέπει να διαμορφωθούν οι μεταβατικές αγορές εργασίας, είναι σημαντικό να γνωρίζουμε το εμπειρικό σχήμα αυτών των μεταβάσεων και τις επιδράσεις των θεσμικών πλαισίων στις ατομικές μεταβάσεις. Στις σύγχρονες κοινωνίες, η ποικιλία των πιθανών προοπτικών απασχόλησης αυξάνεται μαζί με την δυνατότητα λήψης "λάθος" αποφάσεων που οδηγούν σε αδιέξοδο (Brzinsky-Fay, 2010). Συγχρόνως, η όλη διαδικασία της μεταβάσεων στην αγορά εργασίας γίνεται όλο και πιο περίπλοκη, και συχνά περισσότερες από μια και μόνο επιλογές μπορεί να ευθύνεται για την αποτυχία.

Η έννοια των μεταβατικών αγορών εργασίας έχει αναπτυχθεί κυρίως από τις αρχές της δεκαετίας του 1990 από τον Schmid στο Κέντρο Ερευνών Κοινωνικών Επιστημών του Βερολίνου (Brzinsky-Fay, 2007). Ο στόχος ήταν να δημιουργηθεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο για την ανάλυση της αγοράς εργασίας με βάση τα κανονιστικά θεμέλια και τα εμπειρικά ευρήματα, προκειμένου να προωθήσει συντονισμένες προσπάθειες μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας διεξήχθη μέσα σε δύο μεγάλης κλίμακας ευρωπαϊκά ερευνητικά έργα: “Κοινωνική Ενσωμάτωση μέσω Μεταβατικών Αγορών Εργασίας (TRANSLAM)” από το 1996 έως το 1998, και “Διαχείριση

Κοινωνικών Κινδύνων μέσω των Μεταβατικών Αγορών Εργασίας (TLM.NET)” από το 2003 έως το 2007 (Brzinsky, 2010).

Οι μεταβατικές αγορές εργασίας αποτελούν μια σημαντική προοπτική μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας. Το μοντέλο της συνεχούς και εξαρτημένης εργασίας πλήρους απασχόλησης δεν είναι πλέον κυρίαρχο στην αγορά εργασίας. Τα όρια μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης, αμειβόμενων δραστηριοτήτων και δραστηριοτήτων του ιδιωτικού τομέα, είναι θολά. Σε αυτό το σύνθετο τοπίο, οι μεταβατικές αγορές εργασίας προτείνουν ένα νέο είδος ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Επικεντρώνονται στην "μεταβάσεις" που μπορεί κανείς να κάνει κατά τη διάρκεια της ζωής του, προς και από την αγορά εργασίας, προκειμένου να προσδιορίσουν τις καλές μεταβάσεις και να συνδέσουν νέα δικαιώματα σε αυτές. Ο κύριος στόχος είναι να δημιουργηθούν συλλογικά εργαλεία για την ανάπτυξη και τον έλεγχο της μελλοντικής απασχόλησης, κατασκευασμένης σε μεγάλο βαθμό από ευέλικτες αλλά προστατευόμενες σταδιοδρομίες.

Η ρυθμιστική ιδέα των μεταβατικών αγορών εργασίας αποτελεί μια ολοκληρωμένη και επεξεργασμένη απάντηση στις μεταβολές της απασχόλησης σήμερα (Schmid, 2008; Schmid & Schömann, 2003). Αυτό ισχύει μόνο στην περίπτωση που εφαρμόζονται σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε αγοράς εργασίας, εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα την ασφάλεια των εργαζομένων με τους κανονισμούς της αγοράς εργασίας.

Οι μεταβατικές αγορές εργασίας αναζητούν νέες μορφές αντιμετώπισης της ζήτησης και της προσφοράς ενός ξεχωριστού «εμπορεύματος», την προσωρινή κατάσταση της δραστηριότητας. Οι αγορές εργασίας θεωρούνται κοινωνικοί θεσμοί. Οι μισθοί ενεργούν ως κοινωνικό αγαθό και όχι μόνο ως ένα εργαλείο κατανομής. Οι μεταβατικές αγορές εργασίας προσαρμόζουν μέσω της ευελιξίας του όγκου εργασίας (προσαρμογή στον συνολικό χρόνο εργασίας), αντί της ευελιξίας των μισθών (Blossfeld et al., 2005).

Οι μεταβάσεις συμβαίνουν μεταξύ τομέων όπως η εκπαίδευση και η κατάρτιση, η απασχόληση, η συνταξιοδότηση και η ανεργία (Schmid, 2008). Η βασική ιδέα είναι ότι οι κρίσιμες μεταβάσεις συμβαίνουν στη ζωή ενός ατόμου, συνδυαστικά με «κρίσιμα συμβάντα» είτε προσωπικά (γέννηση παιδιού, γάμος, διαζύγιο, κατάρτιση, κ.λπ.) ή εξωτερικά (γεωγραφική κινητικότητα, επιλογή σταδιοδρομίας, κ.λπ.). Οι κρίσιμες

μεταβάσεις μπορεί μερικές φορές να οδηγήσουν στην ανεργία ή και στον κοινωνικό αποκλεισμό.

Οι θεσμικές ρυθμίσεις προορίζονται για την καταπολέμηση τριών τύπων κοινωνικών κινδύνων:

- Κίνδυνοι τάξης: Είναι κοινωνικοί κίνδυνοι που επηρεάζουν ή συσσωρεύονται σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (λ.χ. νέοι με χαμηλή ειδίκευση, ηλικιωμένοι, μειονότητες) και σχετίζονται κυρίως με την απασχόληση και την οργάνωση της εργασίας.
- Κίνδυνοι στον κύκλο της ζωής: Κοινωνικοί κίνδυνοι ανάλογα με κρίσιμα γεγονότα κατά τη διάρκεια της ζωής. Αλλαγές στη δομή της οικογένειας, εκτεταμένη ανεργία ή επισφαλείς σταδιοδρομίες, οδηγούν τους δια βίου κινδύνους όλο και περισσότερο κοντά στη νεολαία και τις πρώιμες ηλικιακές ομάδες.
- Κίνδυνοι γενεών: Είναι κοινωνικοί κίνδυνοι που συνδέονται με την κατάσταση των γενεών, όπως η ηλικία, η φυλή και το φύλο.

Μερικές μεταβάσεις είναι πιο επικίνδυνες από ό, τι άλλες. Κάποιοι πληθυσμοί κινδυνεύουν περισσότερο από άλλους. Οι μεταβατικές αγορές εργασίας προσφέρουν ένα εννοιολογικό πλαίσιο για τη διαχείριση των κοινωνικών κινδύνων που σχετίζονται με την απασχόληση και εμφανίζονται μέσα στον κύκλο της ζωής (Schmid, 2006). Επίσης, στοχεύουν στην παροχή θεσμικών ρυθμίσεων οι οποίες στηρίζουν αμοιβαία την ευελιξία και την ασφάλεια.

3.3 Στρατηγικές ευελιξίας

Σύμφωνα με τους Esping-Andersen & Regini (2000) οι επιχειρήσεις μπορούν να στραφούν σε ένα από τα παρακάτω πέντε είδη στρατηγικής ευελιξίας για να ανταποκριθούν στις διάφορες αλλαγές:

- α. Αριθμητική ευελιξία: Οι επιχειρήσεις μπορούν να προσαρμόσουν τον αριθμό των εργαζομένων (για παράδειγμα με τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή ακόμα και με απολύσεις).

- β. Εξωτερική ανάθεση ορισμένων έργων ή καθηκόντων. Αυτό μπορεί επίσης να επιτευχθεί με υπεργολαβίες αυτοαπασχολούμενων ατόμων που δεν έχουν σύμβαση εργασίας.
- γ. Ευελιξία μισθού: Περιγράφει το εύρος, που έχουν οι εργοδότες για την προσαρμογή των μισθών ή των παροχών στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς.
- δ. Χρονική ευελιξία: Η επιλογή της ρύθμισης του χρόνου εργασίας (π.χ. μηνιαίες ώρες εργασίας).
- ε. Λειτουργική ευελιξία: Αναφέρεται στο βαθμό που οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να αναλάβουν ένα ευρύ φάσμα καθηκόντων, μέσω της εκπαίδευσης και της επιμόρφωσης, καθώς και με τα συστήματα κινήτρων (incentive systems).

Ειδικά οι πρώτες τέσσερις στρατηγικές ευελιξίας μπορεί να οδηγήσουν σε μια λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση της αγοράς εργασίας για τους εργαζόμενους, και μερικές από αυτές επηρεάζουν επίσης τον κίνδυνο της ανεργίας. Θεωρείται ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης που συνδέονται με ένα υψηλότερο επίπεδο αβεβαιότητας είναι περισσότερο επισφαλείς, από ότι μια κοινωνικά ασφαλής πλήρους απασχόλησης εργασία, με το μέσο όρο αποδοχών (Kurz & Steinhage, 2001). Οι άνθρωποι που βιώνουν κάποια από αυτές τις μορφές επισφαλούς απασχόλησης, αντιμετωπίζουν αβεβαιότητα. Ως εκ τούτου, μπορούμε να διακρίνουμε διαφορετικά είδη αβεβαιότητας (Mills & Blossfeld, 2003):

- α. Οικονομική αβεβαιότητα: που μπορεί να εμφανιστεί όταν οι άνθρωποι εργάζονται με μερική απασχόληση ή δεν πληρώνονται καλά.
- β. Χρονική αβεβαιότητα: κατά την εργασία με σύμβαση ορισμένου χρόνου.
- γ. Κοινωνική αβεβαιότητα: όταν οι δημόσιες ρυθμίσεις ασφαλείας είναι περιορισμένες (λ.χ. τα επιδόματα ανεργίας).

Δύο από τις ομάδες που κινδυνεύουν να αποκτήσουν επισφαλείς θέσεις εργασίας και ως εκ τούτου να βρεθούν αντιμέτωποι με οικονομική και χρονική αβεβαιότητα, είναι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι νέοι σε ηλικία εργαζόμενοι στις αρχές της σταδιοδρομίας τους (Blossfeld et al., 2005). Η γενική ιδέα του Breen, της ενδεχόμενης ασύμμετρης δέσμευσης (Breen, 1997), είναι επίσης χρήσιμη για να εξηγήσει γιατί οι νέοι

είναι πιθανό να βιώσουν διάφορες μορφές ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Για διάφορους λόγους, οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να μετατρέψουν όλες τις μακροπρόθεσμες δεσμεύσεις με το προσωπικό τους σε βραχυπρόθεσμες. Μερικές από αυτές είναι καλά προστατευμένες από το νόμο (π.χ. συμβάσεις απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας), ενώ κάποιιοι εργοδότες θέλουν να διατηρήσουν τους εργαζόμενους για δικό τους συμφέρον (π.χ., συμβάσεις των ειδικευμένων εργαζομένων που είναι δύσκολο να αντικατασταθούν).

Κάποιες επιχειρήσεις θεωρούν απαραίτητο το να διατηρήσουν έναν σταθερό πυρήνα από έμπειρους υπαλλήλους. Ανάμεσα σε αυτούς τους ανθρώπους οι περισσότεροι βρίσκονται στα μέσα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους και είναι σχετικά καλά προστατευμένοι από τα μέτρα ευελιξίας της αγοράς εργασίας (Blossfeld, et al., 2006). Από την άλλη πλευρά, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη δυναμική και μεταβλητότητα των εκβάσεων των παγκοσμιοποιημένων αγορών, είναι στρατηγικό πλεονέκτημα για κάθε εταιρεία το να είναι σε θέση να προσαρμόζει έγκαιρα το δικό της εργατικό δυναμικό στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς. Κατά συνέπεια, όταν οι εργοδότες προσπαθούν να μετατοπίσουν τις αβεβαιότητες της αγοράς τους στους εργαζόμενους τους (Breen, 1997) δεν τους μεταχειρίζονται με τον ίδιο τρόπο.

Υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι για τους οποίους υποστηρίζεται ότι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι ηλικιακά νέοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να έχουν μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης:

- α. Σε αντίθεση με τους πιο έμπειρους, αλλά και τους ήδη εργαζόμενους, οι νεοεισερχόμενοι είναι «ξένοι» στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και κοινωνικών δικτύων καθιστά πολύ δύσκολο για αυτούς το να αποκτήσουν πρόσβαση στο σύστημα απασχόλησης. Έτσι, για να αποκτήσουν μια πρώτη θέση απασχόλησης, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, αναγκάζονται να αποδεχθούν συμβόλαια που περιέχουν οποιαδήποτε μορφή ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Πολλοί εργοδότες θα προσπαθήσουν να εφαρμόσουν ένα συνδυασμό αριθμητικής ή και χρονικής ευελιξίας στη μορφή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Αυτό το ζήτημα είναι πιο σημαντικό στις λεγόμενες αγορές εργασίας «insider-outsider» με «κλειστές» εργασιακές σχέσεις (π.χ., Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία) (Blossfeld et al., 2005). Σε χώρες με πιο «ανοικτές» αγορές

εργασίας, η πλειονότητα των εργαζομένων αντιμετωπίζει ευελιξία στην αγορά εργασίας, ανεξάρτητα από το χρόνο εργασίας και την εμπειρία τους: είτε σε όλες τις μορφές ευελιξίας (π.χ. ΗΠΑ, Μ. Βρετανία), ή τουλάχιστον σε ορισμένες μορφές (π.χ. σκανδιναβικές χώρες).

- β. Μια πρόσθετη εξήγηση δίνεται από τους εργοδότες που προσφέρουν στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας προσωρινές θέσεις, προκειμένου να ελέγξουν τις εργασιακές τους δυνατότητες. Αυτό το επιχείρημα είναι ισχυρότερο για τις χώρες με «on-the-job» (κατά τη διάρκεια της εργασίας) συστημάτων εκπαίδευσης όπως στις ΗΠΑ και στη Μεγάλη Βρετανία. Σε όλες τις χώρες, η απόλυση εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι δαπανηρή. Στο πλαίσιο αυτό, οι νέοι στην αρχή της καριέρας τους, είναι πιο πιθανό να εκτεθούν σε αριθμητική ευελιξία «the last hired - the first fired» (ή αλλιώς «last in – first out») η πολιτική του “ο τελευταίος που προσλήφθηκε θα απολυθεί πρώτος”, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης.

Ο υψηλότερος κίνδυνος, να ξεκινήσουν την καριέρα τους σε επισφαλή θέση εργασίας, και η σχετική αβεβαιότητα, έχουν σημαντικές συνέπειες για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Εκτός από την επίδραση στο χρονοδιάγραμμα του γάμου και τη δημιουργία οικογένειας (Mills, 2004) υπάρχει επίπτωση στις δομές της κοινωνικής ανισότητας.

Σε σύγκριση με τα άτομα που ξεκινούν σε «κανονικές» θέσεις εργασίας, τα άτομα που αρχίζουν κάτω από ευέλικτες συνθήκες εργασίας μπορεί να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε μόνιμη βάση καθ’ όλη την εργατική τους ζωή. Αναμένεται, ότι ορισμένες ομάδες νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας και οι νέοι ηλικιακά εργαζόμενοι, απειλούνται περισσότερο από ό,τι άλλες ομάδες να καταλήξουν σε μια επισφαλή θέση εργασίας (Blossfeld et al., 2005).

3.4 Η ευελιξία με ασφάλεια: flexicurity

Η σοβαρότητα της τρέχουσας ύφεσης και οι κίνδυνοι που συνδέονται με τις παρατεταμένες περιόδους υψηλής ανεργίας, έχουν αυξήσει την ανάγκη να παρακολουθούνται οι αλλαγές

στην αγορά εργασίας με τρόπο που να είναι δυνατή η έγκαιρη ανταπόκριση της δημόσιας πολιτικής. Ειδικότερα, απαιτούνται μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης και για την αποφυγή μιας αύξησης στην μακροχρόνια ανεργία, η οποία θα μπορούσε τελικά να οδηγήσει σε μόνιμη απώλεια της ευημερίας (welfare), η οποία συνδέεται με την μείωση του ανθρώπινου κεφαλαίου και την μειωμένη απασχολησιμότητα των ανέργων.

Μια επιτυχημένη στρατηγική για ευελιξία με ασφάλεια - flexicurity - αποσκοπεί ουσιαστικά στην εξισορρόπηση της λειτουργίας μιας εισοδηματικής ασφάλειας, μέσω των συστημάτων παροχής επιδομάτων ανεργίας με κατάλληλους μηχανισμούς «ενεργοποίησης» στην αγορά εργασίας. Τέτοιοι μηχανισμοί έχουν σχεδιαστεί για να διευκολύνουν τη μετάβαση των εργαζομένων στην απασχόληση, την προώθηση της ανάπτυξης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την ανοδική κινητικότητα γενικότερα, αντί να προστατεύουν τις υπάρχουσες μη κερδοφόρες θέσεις εργασίας μέσω του υψηλού κόστους απόλυσης. Μέτρα για την ενεργοποίηση περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων:

- περισσότερες δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές
- πρόσβαση σε ποιοτική τοποθέτηση
- υπηρεσίες παροχής συμβουλών για τους ανέργους
- μείωση των αντικινήτρων των συστημάτων φορολογίας και παροχών
- πολιτικές για την προώθηση στην αγορά εργασίας των ατόμων που βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας ή κινδυνεύουν να γίνουν πρόωρα ανενεργοί (π.χ. πρόωρης συνταξιοδότησης)

Οι δείκτες διάρκειας της ανεργίας χρησιμοποιούνται για τη μέτρηση της εξάρτησης της διάρκειας της ανεργίας και τις επιπτώσεις των πολιτικών και των θεσμικών οργάνων στην διάρκεια της ανεργίας. Μπορεί να αποδειχθεί ότι υπάρχει μια σχέση ισορροπίας μεταξύ του ποσοστού ανεργίας, του ποσοστού ανακατανομής θέσεων εργασίας και της διάρκειας της ανεργίας, αν και αυτό εξαρτάται και από άλλους παράγοντες, όπως οι θεσμικές πτυχές της αγοράς εργασίας. Χαμηλές εκροές ανεργίας που προκύπτουν από παράγοντες όπως η ανεπαρκής αντιστοίχιση των θέσεων εργασίας ή το υψηλό κόστος απόλυσης, είναι πιθανό να συνδέονται με την ανεργία υψηλής διάρκειας (European Commission, 2009).

3.5 Επισφαλής απασχόληση

Τα χαρακτηριστικά της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής απασχόλησης διαμορφώνονται σταδιακά μέχρι περίπου το 1945 και ακολουθούν την πορεία της ανάπτυξης της βιομηχανίας. Αυτού του είδους η εργασία διακρίνεται από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- α. Εξαρτημένη μισθωτή εργασία του εργαζομένου από τον εργοδότη
- β. Σταθερή και πλήρη απασχόληση στην οποία ο χρόνος εργασίας είναι αορίστου χρόνου
- γ. Σταθερότητα του χρονοδιαγράμματος για την απασχόληση στις ημερήσιες και εβδομαδιαίες ώρες εργασίας

Ο όρος επισφαλής απασχόληση αναφέρεται σε μορφές εργασίας, με ελάχιστες διασφαλίσεις για τον εργαζόμενο, ως προς την απόκτηση και τη διατήρηση στο εγγύς μέλλον ενός «αποδεκτού» επιπέδου διαβίωσης (Hörning et al., 2015). Η επισφαλής απασχόληση οδηγεί σε μια βαθιά αίσθηση της αβεβαιότητας για το μέλλον και ένα αίσθημα ανασφάλειας. Οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης η οποία αποκλίνει για τουλάχιστον μία παράμετρο από το τυπικό μοντέλο της μισθωτής εργασίας (ώρες εργασίας, συνολικός χρόνος της σύμβασης, μοναδικότητα του εργοδότη, κ.λπ.) ορίζεται ως ευέλικτη μορφή απασχόλησης. Οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας αφορούν άμεσα τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (Μουρίκη, 2006). Παραδείγματα τέτοιων μορφών είναι οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κλπ..

Γενικά, όταν η αγορά εργασίας δεν βρίσκεται σε συνθήκες πλήρους απασχόλησης και υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας (σε αντίθεση με συμβάσεις αορίστου χρόνου, σταθερής απασχόλησης), επικρατούν οι μορφές προσωρινής απασχόλησης, όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχιακές συμβάσεις, δανεισμός εργαζομένων, τα λεγόμενα ‘stages’ και διάφορες επιδοτούμενες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, η ανασφάλεια δεν αφορά κατ’ ανάγκη όλους τους εργαζόμενους με αυτές τις μορφές απασχόλησης. Για έναν εργαζόμενο οι καταστάσεις επισφαλούς εργασίας μπορούν να έχουν πολλές αιτίες, όπως οι εξής:

- α. Προσωρινές θέσεις εργασίας (προσωρινή απασχόληση με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχική απασχόληση, κ.λπ., ιδιαίτερα σε τομείς ή επαγγέλματα όπου υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας).

- β. Μερική απασχόληση (ως επί το πλείστον μη-εθελοντική).
- γ. Έλλειψη ή ελλιπής κάλυψη σε σχέση με την ανεργία (ανεπαρκές επίπεδο κάλυψης είτε από την άποψη του επιπέδου των επιδομάτων ανεργίας, είτε όσον αφορά στη διάρκεια και στους όρους για τις παροχές).
- δ. Χαμηλοί μισθοί, που σχεδόν δεν επιτρέπουν ένα αποδεκτό επίπεδο ευημερίας για τους αποδέκτες.
- ε. Θέσεις εργασίας με ρήτρες γεωγραφικής κινητικότητας.
- στ. Θέσεις εργασίας σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές ή νομικές δυσκολίες, ή σε βιομηχανίες όπου με τις αλλαγές της τεχνολογίας η πιθανότητα της απόλυσης "για οικονομικούς λόγους" είναι υψηλή.
- ζ. Ένα αδύναμο κράτος, που δεν μπορεί να προστατεύσει τους εργαζόμενους σε περίπτωση που η σύμβαση εργασίας τους δεν τηρηθεί ή με στην περίπτωση της αδήλωτης εργασίας (μαύρη εργασία).

Ο όρος “επισφαλής απασχόληση” δεν αφορά σε μια ομοιογενή κατηγορία και η έννοια μπορεί να διαφέρει από τη μία χώρα στην άλλη, ιδίως σε ορισμένες χώρες, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί καθόλου.

3.6 Προσαρμογή με βάση τον τύπο της απασχόλησης

Στην οικονομική ύφεση, πρώτη ρυθμίστηκε η απασχόληση μέσα από την επιβράδυνση και την επακόλουθη συστολή της προσωρινής απασχόλησης. Η μείωση της πλήρους απασχόλησης έχει αντισταθμιστεί εν μέρει από τη συνεχιζόμενη αύξηση της μερικής απασχόλησης, γεγονός που αποδεικνύει τον δυνητικό ρόλο της μερικής απασχόλησης ως τρόπος απορρόφησης πιθανών ενδεχόμενων ‘χτυπημάτων’ της ανεργίας και διακυμάνσεων στην απασχόληση, κατά την διάρκεια της οικονομικής ύφεσης (European Commission, 2009).

Ένας άλλος τομέας της απασχόλησης όπου οι κίνδυνοι από την ύφεση μπορεί να είναι αρκετά διαφορετικοί είναι μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων. Πράγματι δυσχέρειες

ταμειακής ροής μπορεί να δημιουργήσουν ιδιαίτερα προβλήματα για τις μικρές επιχειρήσεις. Από την άλλη πλευρά, άτομα που απολύθηκαν από τον εργοδότη τους, μπορούν να το δουν ως μια ευκαιρία για να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση, ή να επιστρέψουν στην οικογενειακή τους επιχείρηση (European Commission, 2009).

3.6.1 Ώρες εργασίας

Η πρακτική της προώθησης της μείωσης του χρόνου εργασίας είναι κάτι που προστάτευσε τις ευρωπαϊκές θέσεις εργασίας από την αρχική επίδραση της ύφεσης και βοήθησε να αποφευχθούν οι απότομες αυξήσεις της ανεργίας όπως παρατηρήθηκε για παράδειγμα στις ΗΠΑ. Σε πολλά κράτη μέλη, οι δημόσιες αρχές έχουν εμπλακεί στη διευκόλυνση των εταιρειών να συνάπτουν συμβάσεις σύντομου χρόνου εργασίας με τους εργαζομένους τους: η Ολλανδία, η Αυστρία, η Γερμανία και η Γαλλία έχουν προγράμματα αποζημίωσης θέσεων σύντομου χρόνου εργασίας σύμφωνα με τα οποία οι εργοδότες μπορούν να ζητήσουν προσωρινή κρατική ενίσχυση για να συμπληρώσουν και να αυξήσουν τους μισθούς των εργαζομένων με μειωμένο ωράριο.

Σε μια ευρύτερη τομεακή κλίμακα, η προσέγγιση ορισμένων κρατών μελών να ευνοούν τις μειώσεις του χρόνου εργασίας παρά τις μειώσεις στο επίπεδο της απασχόλησης είναι σαφώς ορατές σε στοιχεία από την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ σχετικά με τις ώρες εργασίας που πραγματοποιήθηκαν από τους εργαζόμενους που παραμένουν στην απασχόληση (European Commission, 2009).

3.7 Ο χαρακτήρας της άτυπης απασχόλησης

Η αδήλωτη ή αφανής εργασία, είναι μια μορφή άτυπης απασχόλησης που δεν συγκλίνει προς το θεσμικό μοντέλο της σταθερής ή μόνιμης αμειβόμενης απασχόλησης. Πρόκειται για μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης. Μπορεί να είναι προσωρινή, εποχική, περισσότερες ή λιγότερες ώρες από ότι ορίζεται θεσμικά, το πρωί ή το βράδυ, και φυσικά δεν περιλαμβάνει κόστος πρόσληψης ή απόλυσης. Παρά το γεγονός ότι είναι χωρίς αμοιβή, περιλαμβάνει το

κίνητρο του εργαζόμενου, αφού το οικογενειακό εισόδημα εξαρτάται από την οικογενειακή επιχείρηση (Williams, 2009). Σχετίζεται με τις δραστηριότητες της παραοικονομίας, υπό την έννοια της δραστηριότητας που δεν ακολουθεί τους θεσμικούς κανόνες - αποφυγή της νομοθεσίας - ή δεν χρίζει της προστασίας τους. Η δραστηριότητα αυτή έχει ως στόχο να αποφευχθεί το γενικό κόστος, αλλά επίσης εξαιρείται από την προστασία των νόμων και των διοικητικών κανόνων που διέπουν τις σχέσεις ιδιοκτησίας, τις συμβάσεις εργασίας, την χρηματοοικονομική πίστωση και τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Στόχοι μιας τέτοιας δραστηριότητας μπορεί να είναι:

- α. Επιβίωση, απλή πώληση των προϊόντων στην αγορά.
- β. Η προμήθεια των επίσημων εταιρειών του τομέα (με χαμηλότερο κόστος) (μικρές βιομηχανίες μεταποίησης γεωργικών προϊόντων και υλικών όπως: γυαλί, πηλός, μέταλλο, είδη ένδυσης, καταστήματα με σουβενίρ, κ.λπ.).
- γ. Ανάπτυξη μέσω της κινητοποίησης των συγκεκριμένων σχέσεων παραγωγής, ευρύτερη ευελιξία και χαμηλό κόστος.

Είναι ενδεικτικό ότι οι προσπάθειες για να εκτιμηθεί η παραοικονομία έμμεσα μέσω της αξιολόγησης του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σ' αυτήν, αφορούν ένα τομέα οικονομικής δραστηριότητας που συνεπάγεται περιθωριακές επιχειρήσεις που απαιτούν χαμηλές δεξιότητες, με χαμηλή κεφαλαιοποίηση, χαμηλή παραγωγικότητα και γενικά παράγουν χαμηλό εισόδημα (Gallin, 2001). Με αυτή τη βάση, οι διεθνείς στατιστικές υπηρεσίες εργατικού δυναμικού χαρακτηρίζουν ως «άτυπο» το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που περιλαμβάνει τους αυτοαπασχολούμενους - εκτός από τους επαγγελματίες και τεχνικούς - απλήρωτους βοηθούς σε οικογενειακές επιχειρήσεις, οικιακούς βοηθούς και εργαζόμενους σε μικρές επιχειρήσεις.

Οι αναλύσεις αυτές αποφεύγουν να κριτικάρουν το ηθικό περιεχόμενο της διάκρισης μεταξύ «επίσημου» και «ανεπίσημου» τομέα. Δεν εκφέρουν γνώμη ως προς το αν οι δραστηριότητες αυτές είναι καλές ή κακές, παραπέμποντας το θέμα στην εμπειρική έρευνα. Είναι σαφές, ωστόσο, ότι, με τα παραπάνω χαρακτηριστικά, η «αφανής» εργασία δεν λαμβάνει κάποιο είδος προστασίας όπως προβλέπει το θεσμικό πλαίσιο.

Από την άλλη πλευρά, μερικές φορές υποστηρίζεται ότι η αφανής εργασία είναι ένας μηχανισμός άμυνας για επιβίωση, όταν η «επίσημη οικονομία» αποτυγχάνει να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας (Arango & Baldwin-Edwards, 2014). Και, ένα βήμα πιο πέρα, σε ένα οικονομικό περιβάλλον που ασφυκτιεί από τον κρατικό έλεγχο, με υψηλό νομικό, διοικητικό και οικονομικό κόστος, η «άτυπη» επιχείρηση ενσωματώνει επιχειρηματικό δυναμισμό που επιδιώκει να ανακτήσει ένα μέρος της οικονομικής δύναμης που χάθηκε. Η ευελιξία και το χαμηλό κόστος μπορούν να διατηρήσουν μια μικρή οικογενειακή επιχείρηση στο όριο της κερδοφορίας, υποκαθιστώντας την παραγωγικότητα και την κεφαλαιοποίηση ως παράγοντες ανταγωνισμού, αν και το ενδεχόμενο για συσσώρευση και ανάπτυξη είναι ελάχιστο έως μηδαμινό.

Μια κατηγορία νέων εργαζομένων η οποία εργάζεται σε συνθήκες αφανούς εργασίας είναι οι βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις (Mevel, 2001). Αν και μοιράζεται κοινά χαρακτηριστικά με άλλες ομάδες εργαζομένων, είναι η κύρια επισφαλής άτυπη μορφή απασχόλησης για διάφορους λόγους:

- α. Ο βοηθός συμμετέχει ενεργά ή 'τρέχει' την επιχείρηση μαζί με ένα άλλο μέλος της οικογένειας, αλλά η εταιρεία είναι συνήθως καταχωρημένη στο όνομα του άλλου ατόμου
- β. Η εργασία δεν είναι διαφορετική από εκείνη ενός υπαλλήλου ή επιχειρηματία, αλλά ο βοηθός δεν κερδίζει το δικό του εισόδημα
- γ. Οι βοηθοί στις οικογενειακές επιχειρήσεις δεν υπολογίζονται σε όλες τις κατηγορίες ερωτήσεων από τις στατιστικές υπηρεσίες
- δ. Η χρηματοδοτική συνεισφορά σπάνια μετριέται ή αναγνωρίζεται, αν και μπορεί να είναι ζωτικής σημασίας για την επιβίωση της επιχείρησης και για την διασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος
- ε. Η συμμετοχή των βοηθών, λόγω της προσωπικής τους σχέσης με τον ιδιοκτήτη θεωρείται μέρος των υποχρεώσεών τους στο νοικοκυριό και την οικογένεια.
- στ. Δεν είναι ασφαλισμένοι (εκτός από το ότι δεν πληρώνονται και δεν είναι καταγεγραμμένοι)

3.8 Άτυπη απασχόληση στην Ελλάδα

Εάν η άτυπη απασχόληση (αδήλωτη εργασία) θα έπρεπε να αναγνωριστεί νομικά, θεσμικά και οικονομικά, κατ' αρχήν, η στατιστική καταγραφή της είναι απαραίτητη. Τα στοιχεία αυτά είναι σπάνια και το μέγεθος του προβλήματος δεν μπορεί να εκτιμηθεί λόγω της έλλειψης αποδεικτικών στοιχείων. Η άτυπη απασχόληση συνήθως ορίζεται ως μια απόκλιση από τη σταθερή πλήρως αμειβόμενη απασχόληση (τυπική - κανονική - για τις ανεπτυγμένες οικονομίες), αλλά ο ορισμός αυτός για οικονομίες, όπως η ελληνική, είναι διαφορετικός.

Η έννοια της άτυπης απασχόλησης θεωρείται σημαντική όχι μόνο για τις αναπτυσσόμενες και υπό μετάβαση χώρες, αλλά και για τις ανεπτυγμένες χώρες, για πολλές από τις οποίες η έννοια του άτυπου τομέα εργασίας είναι περιορισμένης σημασίας. Ένα μέρος της αυξανόμενης εμφάνισης της άτυπης απασχόλησης αποδίδεται στη διαδικασία της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας (ilo.org). Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις έχουν την τάση να ανταποκρίνονται στις ανταγωνιστικές πιέσεις καταφεύγοντας σε μικτές ρυθμίσεις εργασίας, στις οποίες η τήρηση των κανονισμών εργασίας για ορισμένους εργαζομένους συνδυάζεται με τη χρήση των μη καθιερωμένων, άτυπων, εναλλακτικών, ακανόνιστων, επισφαλών, κλπ., τύπων εργασίας ή διάφορες μορφές υπεργολαβίας (subcontracting).

Για τις ανεπτυγμένες χώρες “άτυπες” μορφές εργασίας, όπως η αυτοαπασχόληση, οι απλήρωτοι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση, η εποχιακή απασχόληση και η αδήλωτη εργασία, ήταν και είναι αρκετά χαρακτηριστικές ως πολύ εκτεταμένες και σε ορισμένες περιοχές και τομείς κυρίαρχες (Καραμεσίνη, 1999). Το μεγάλο μερίδιο που αυτές οι μορφές εργασίας καταλαμβάνουν στη δομή της απασχόλησης οφείλεται στην ιδιαιτερότητα των οικονομικών και κοινωνικών δομών της ασφάλισης. Παρά το γεγονός αυτό, η ανοχή των κρατικών αρχών έχει ευνοήσει τη διάδοση και συνέχιση της ανασφάλιστης εργασίας και τις συχνές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, καθώς και της νομοθεσίας της κοινωνικής ασφάλισης.

Η αυτοαπασχόληση, η απλήρωτη εργασία των βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις, η εποχιακή απασχόληση και οι ανασφάλιστες θέσεις εργασίας είναι παραδοσιακές μορφές άτυπης απασχόλησης, οι οποίες χρονολογούνται πριν από την σύγκλιση του φορντικού

μοντέλου της μισθωτής απασχόλησης (τυπική), το οποίο έφερε αλλαγές στον χάρτη εργασίας από τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Παρά τη διαδικασία σύγκλισης, η χώρα διατήρησε τη δομική απόκλιση της από το γενικό μοντέλο εργασίας των ανεπτυγμένων χωρών λόγω των επιπτώσεων της παραγωγής βασικών προϊόντων μικρής κλίμακας.

Η ανάπτυξη βιομηχανιών, όπως ο τουρισμός και η μεταποίηση των τροφίμων, οδήγησε στην επέκταση της εποχικής απασχόλησης (παραδοσιακή μορφή), αλλά σε νέες μορφές, όπως η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (βάσει σύμβασης) (Mevel, 2001). Το άνοιγμα της ελληνικής οικονομίας στο διεθνή ανταγωνισμό έχει μετατρέψει αυτά τα είδη των θέσεων εργασίας σε ένα εργαλείο διατήρησης της κερδοφορίας και της ανταγωνιστικότητας, παρακάμπτοντας τις κατακτήσεις στην εργασία και τη μείωση του κόστους εργασίας.

3.9 Περαιτέρω απορρύθμιση στην αγορά εργασίας μέσω των μέτρων των μνημονίων

Το μνημόνιο της ΕΕ και του ΔΝΤ έχει οδηγήσει σε αλλαγές στην ελληνική εργατική νομοθεσία, πράγμα που σημαίνει ότι οι νέοι στην Ελλάδα έχουν σήμερα περισσότερους λόγους να παραμένουν άνεργοι από ό, τι ξεκινήσουν μια εργασία μερικής απασχόλησης (Tubadji, 2012).

Τα μέτρα λιτότητας στην Ελλάδα σημαίνουν ότι είναι πιο αποτελεσματικό από πλευράς κόστους να απολυθούν οι εργαζόμενοι με την ελάχιστη εργασιακή εμπειρία, προκαλώντας έτσι την ταχύτερη αύξηση του ποσοστού ανεργίας των νέων και το ποσοστό των ανέργων νέων οι οποίοι αποθαρρύνονται, σε σύγκριση με τον εθνικό μέσο όρο (Korliras & Monogios, 2012; Roumeliotis, 2012; IMF, 2012; Janssen, 2010). Η τρέχουσα κατάσταση της ανεργίας των νέων σημαίνει τελικά ότι οι νέοι Έλληνες, πολλοί από τους οποίους ήταν προηγουμένως στην εκπαίδευση, είναι πρόθυμοι να αφήσουν την πατρίδα τους για να εργαστούν σε άλλες χώρες. Υποκινούνται από τους χαμηλούς μισθούς στην πατρίδα τους και από τον έντονο ανταγωνισμό για τις λιγοστές θέσεις εργασίας.

Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα είναι τόσο διαδεδομένη όσο σε άλλες χώρες της ΕΕ, αλλά προς το παρόν οι νέοι Έλληνες που δεν είναι ακόμα επιχειρηματικά ενεργοί, εκφράζουν

πολύ λιγότερο ενδιαφέρον για τέτοιου είδους δραστηριότητες. Έτσι, μια σειρά μέτρων που περιλαμβάνουν φορολογικά κίνητρα και τραπεζικά δάνεια που σχετίζονται με την νεανική επιχειρηματικότητα, θα πρέπει να εξεταστεί (Tubadji, 2012).

Στην Ελλάδα, ένα από τα κύρια επιχειρήματα που προβλήθηκαν κατά της επιβολής ελάχιστων μισθών ήταν ότι μια τέτοια πολιτική υποστηρίζει την εμφάνιση της μαύρης αγοράς εργασίας. Τα στοιχεία που συλλέγονται μέσω της επιθεώρησης εργασίας δείχνουν ότι έχει αυξηθεί η μη καταγεγραμμένη εργασία, αν και ο κατώτατος μισθός έχει μειωθεί κατά 22 τοις εκατό, δηλαδή σε επίπεδο πολύ κάτω από το όριο της φτώχειας (Dedousopoulos et al. 2013; Korliras & Monogios, 2012; Janssen, 2010). Το ποσοστό της αδήλωτης εργασίας αυξήθηκε από 25% το 2010 σε 36,2% στις επιχειρήσεις που επιθεωρήθηκαν (Dedousopoulos et al. 2013).

Η αδήλωτη εργασία μεταξύ των (ντόπιων) Ελλήνων ανέβηκε από το 22,6 τοις εκατό (2010) σε 31 τοις εκατό το 2012. Η αδήλωτη εργασία μεταξύ των μεταναστών εργατών είναι ακόμη υψηλότερη (46,9 τοις εκατό το 2012 σε σύγκριση με 31,5 τοις εκατό το 2010). Η αδήλωτη εργασία αποτελεί μία από τις πολλές απειλές που αντιμετωπίζει το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (Dedousopoulos et al. 2013). Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η μείωση των μισθών και το αυξανόμενο ποσοστό του γηραιότερου πληθυσμού είναι προϋποθέσεις που δείχνουν προς μια συνολική κατάρρευση στο εγγύς μέλλον.

Το PSI 2012 (Private Sector Involvement - Συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα) έχει συμβάλει στην πλέον εγγενή αστάθεια του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, καθώς επιβλήθηκε ένα κούρεμα στα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης που πραγματοποιήθηκε στην Τράπεζα της Ελλάδας. Η διάρθρωση της ανεργίας αποκαλύπτει μια επιπλέον μελλοντική απειλή (IMF, 2012). Αν και το ποσοστό ανεργίας των νέων είναι σε επίπεδα ρεκόρ (σχεδόν το 60 τοις εκατό στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών), η ηλικιακή σύνθεση της ανεργίας σταθμίζεται έναντι της μέσης ηλικίας. (Dedousopoulos et al. 2013).

Η ανεργία των νέων προσελκύει το ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και τη χάραξη πολιτικής. Η εστίαση σε αυτό το πρόβλημα, με ταυτόχρονο αποκλεισμό των άλλων προβλημάτων, δεν είναι απλώς μια λανθασμένη αντίληψη της πραγματικότητας της δομής της ανεργίας. Παρέχει ένα σκεπτικό για την περαιτέρω απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, την επέκταση των προγραμμάτων κατάρτισης σε επιχειρήσεις ως υποκατάστατο της

αμειβόμενης απασχόλησης, και περαιτέρω περικοπές σε μισθούς κάτω από τα ελάχιστα πρότυπα (Roumeliotis, 2012; IMF, 2012; Janssen, 2010).

Διαρροή εγκεφάλων (brain drain) έχει λάβει επίσης αυξημένη διάσταση, αν και δεν υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά. Υπάρχουν αναφορές ότι πολλά νεαρά άτομα, που κατέχουν πανεπιστημιακό ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, ιδίως στον τομέα της ιατρικής, πολιτικοί μηχανικοί, καιάλλοι επιστήμονες, έχουν μεταναστεύσει στη Γερμανία, την Ολλανδία και τη βόρεια Ευρώπη (Δεδουσόπουλος et al. 2013). Η διαρροή εγκεφάλων μπορεί να αποτελέσει σοβαρό εμπόδιο σε κάθε προσπάθεια προς την κατεύθυνση ενός παραγωγικού αναπροσανατολισμού της ελληνικής οικονομίας.

3.10 Σύνοψη

Οι σύγχρονες αγορές εργασίας χαρακτηρίζονται από τόσο υψηλό βαθμό ευελιξίας, ώστε ένας νέος τύπος αγοράς εργασίας αναδύεται. Αυτή η αγορά εργασίας διαθέτει έναν αυξανόμενο αριθμό μεταβάσεων κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Η λεγόμενη μεταβατική αγορά εργασίας προσφέρει τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζόμενους νέες ευκαιρίες, ωστόσο την ίδια στιγμή αυξάνει τον κίνδυνο μακροχρόνιου αποκλεισμού των εργαζομένων (Bijwaard & Veenman, 2008).

Οι εργοδότες επωφελούνται από ευελιξίες στον χώρο εργασίας, όπως οι: αριθμητική ευελιξία, εξωτερική ανάθεση, ευελιξία μισθού, χρονική ευελιξία και λειτουργική ευελιξία. Ταυτόχρονα ωστόσο, οι ευελιξίες αυτές, μπορεί να οδηγήσουν σε μια λιγότερο ευνοϊκή κατάσταση της αγοράς εργασίας για τους εργαζόμενους. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι κατά αυτόν τον τρόπο έρχονται αντιμέτωποι με διάφορους τύπους αβεβαιότητας όπως οικονομική, χρονική ή κοινωνική. Επιπλέον, διαπιστώνεται ότι η επισφαλής απασχόληση, ενθαρρύνει και διευρύνει τα ποσοστά της αδήλωτης εργασίας, της άτυπης απασχόλησης, και των απλήρωτων υπερωριών, όχι μόνο στις περιπτώσεις όπου η αγορά εργασίας δεν έχει εξοπλιστεί με τα απαραίτητα μέτρα προστασίας των εργαζομένων αλλά πιο έντονα, ίσως και ανεξέλεγκτα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Επισκόπηση των σχετικών ερευνών

4.1 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο πραγματοποιείται μια εκτενής επισκόπηση των σχετικών ερευνών για τις συνθήκες που επικρατούν γύρω από την αγορά εργασίας των νέων ηλικιών, την εκπαίδευση των νέων, την αναπαραγωγή κοινωνικών ανισοτήτων και πολλαπλές άλλες πτυχές.

Η διεθνής βιβλιογραφία σχετικά με την αγορά εργασίας για τους νέους και τις μεταβατικές αγορές εργασίας των νέων, είναι πλούσια. Ξεχωρίζουν κάποιες έρευνες οι οποίες αναφέρονται και αναλύονται στο επόμενο μέρος.

Ακολουθεί ανάλυση της επίδρασης των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας στους νεοεισερχόμενους, σε τομείς όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, η ευέλικτη απασχόληση, η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων, η αναπαραγωγή εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ανισοτήτων, η διαφοροποίηση των φύλων, οι διάφορες διαδρομές μετάβασης, η αυτονομία, η φτώχεια και η στέρηση.

4.2 Είσοδος στην αγορά εργασίας, επίπεδο εκπαίδευσης, παραμονή στην εκπαίδευση

Οι Bell & Blanchflower (2010) εξετάζουν στην έρευνά τους, τρέχοντα ζητήματα των αγορών εργασίας των νέων στις ανεπτυγμένες χώρες. Υποστηρίζουν ότι οι νέοι ηλικίας 16-25 έχουν πληγεί ιδιαίτερα κατά τη διάρκεια της τρέχουσας ύφεσης. Χρησιμοποιώντας τις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο, σαν μελέτες περίπτωσης (case studies), αναλύουν τις αιτίες και τις επιπτώσεις της ανεργίας των νέων με τη χρήση μικρο-δεδομένων. Υποστηρίζουν ότι οι νέοι επηρεάζονται περισσότερο, από ότι οι μεγαλύτερες ηλικίες, στις αρνητικές επιπτώσεις των περιόδων ανεργίας, μετά την αρχική εμπειρία τους ως άνεργοι. Επειδή ο πληθυσμός των νέων είναι σχετικά μεγάλος, οι πιο μακροπρόθεσμες προοπτικές για την ανεργία των νέων

είναι αρκετά καλές, αλλά υπάρχει ένα ισχυρό επιχείρημα για πολιτική παρέμβαση με σκοπό να αντιμετωπιστούν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι στην προσπάθειά τους για εύρεση μιας θέσης εργασίας (Bell & Blanchflower, 2010).

Μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης τους ή των σπουδών τους οι νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας και ξεκινούν την εργασιακή ζωή τους. Στην πλειονότητα των χωρών, το πρότυπο που κυριαρχεί είναι η αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού λίγο μετά την έξοδο από την εκπαίδευση και επακολουθεί η σταθεροποίηση του στην αγορά εργασίας. Επίσης φαίνεται πως σε όλες τις χώρες τα άτομα που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν τα πιο σοβαρά προβλήματα να βρουν απασχόληση αμέσως μετά την έξοδο τους από την εκπαίδευση, αλλά η κατάσταση της απασχόλησης τους τείνει να βελτιωθεί με το πέρασμα του χρόνου. Ενώ τα ποσοστά δραστηριότητας και ανεργίας, καθώς και η επαγγελματική θέση, εξαρτώνται σαφώς από το επίπεδο της εκπαίδευσης των νέων, δεν υπάρχει καμία απόδειξη ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση προστατεύει τους νεοεισερχόμενους από άτυπες μορφές απασχόλησης στην αρχή της καριέρας τους (Kogan & Müller, 2003). Ωστόσο, παρόλο που η εκπαίδευση αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησης και την ικανότητα να βρεθεί μια σημαντική εργασία, η τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν εγγυάται πλέον την επιτυχία στη δουλειά ή στην σταδιοδρομία (European Commission, 2012).

Η πιθανότητα ενός νέου ανθρώπου να είναι άνεργος τείνει να μειώνεται, όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης. Μεταξύ 1995 και 2007 το ποσοστό της ανεργίας στην ευρωζώνη μειώθηκε σημαντικά για τα νεαρά άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση (-14,7 Ποσοστιαίες μονάδες) (ECB, 2008). Ωστόσο, υπάρχουν επίσης ενδείξεις επιδείνωσης της σχετικής θέσης των νέων ατόμων με υψηλά προσόντα (highskilled) στην αγορά εργασίας, σε ορισμένες χώρες της ευρωζώνης (ECB, 2008). Ο Matkovic στην έρευνά του για την Κροατία το 2010, επιβεβαιώνει πως το εκπαιδευτικό επίπεδο διαδραματίζει καίριο ρόλο στη διαδικασία μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Βρίσκει πως οι νέοι που ολοκληρώνουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση, έχουν αποκομίσει μεγαλύτερο ουσιαστικό πλεονέκτημα στην ένταξη στην αγορά εργασίας, την ποιότητα της εργασίας και της ασφάλειας, σε σχέση με τους νέους που σταμάτησαν στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Matkovic, 2010).

Από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, η συμμετοχή στην εκπαίδευση έχει αυξηθεί στην Ισπανία. Ωστόσο, τα ποσοστά εκτός εκπαίδευσης και εκτός εργασίας (Not in Education,

Employment or Training - NEET) και το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου μεταξύ των εφήβων, παραμένει το υψηλότερο στην σύγκριση μεταξύ χωρών, ενώ οι τίτλοι επαγγελματικών σπουδών είναι λιγότερο διαδεδομένοι. Ταυτόχρονα, κατά την διάρκεια της κρίσης, υπάρχει ισχυρή μείωση των ποσοστών απασχόλησης των ανειδίκευτων νέων. Τα στοιχεία ατομικών δεδομένων δείχνουν ότι η συμμετοχή σε διπλά προγράμματα εργασίας-εκπαίδευσης, η οποία είναι χαμηλή στην Ισπανία, θα μπορούσε να βελτιώσει αισθητά τη μετάβαση των νέων στην εργασία (OECD, 2013).

Τα ποσοστά ανεργίας για τα νέα άτομα είναι ιδιαίτερα υψηλά στην Ελλάδα και ένα σημαντικό μέρος των νέων ανέργων είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ο Μητράκος κ.ά. (2010) εκπόνησαν μια μελέτη σχετικά με τους προσδιοριστικούς παράγοντες της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα, με έμφαση στους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα αποτελέσματα της έρευνας υποδηλώνουν ότι η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας είναι προβληματική ανεξάρτητα από την ηλικία του ατόμου και τα εκπαιδευτικά προσόντα. Σε γενικές γραμμές, τα ποσοστά ανεργίας των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να μειώνονται μερικά χρόνια μετά την αποφοίτησή τους, ενώ για τα άτομα με χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο πέφτουν πιο αργά και παραμένουν υψηλότερα.

Έλληνες ερευνητές έχουν αποδώσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας μεταξύ των αποφοίτων και τις δυσκολίες κατά τη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην εργασία, σε διαφορετικές αιτίες. Κάποιοι υποστηρίζουν ότι οι δυσκολίες μετάβασης οφείλονται στον προσανατολισμό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις ανάγκες του δημόσιου τομέα και της ταυτόχρονης ανικανότητας να καλύψουν τις ανάγκες του επιχειρηματικού τομέα (Κανελλόπουλος κ.ά., 2003). Σε αντίθεση, άλλοι υποστηρίζουν ότι η κύρια αιτία είναι η διαφορά μεταξύ των εκροών από υψηλότερο την εκπαίδευση και την εγχώρια ζήτηση για υψηλά εκπαιδευμένο προσωπικό (Thomaidou et al., 2009; Καραμεσίνη, 2008; Liagouras et al., 2003).

Οι νέοι άνθρωποι βρίσκονται περισσότερο εκτεθειμένοι στο φαινόμενο της ανεργίας, διότι η σχετική θέση τους στην αναμονή για εύρεση εργασίας, επιδεινώνεται πιο εύκολα (από τη θέση των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων) όταν η ανάπτυξη της απασχόλησης επιβραδύνεται (Wolbers, 2007). Ο λόγος για αυτό αποδίδεται στο επίπεδο εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού (εκπαίδευση σε σχέση με τη θέση εργασίας που διεκδικεί το άτομο),

καθώς και σε άλλους διαρθρωτικούς παράγοντες που μπορεί να έχουν σημασία στη διαδικασία μετάβασης, όπως η δομή της αγοράς εργασίας (Gangl, 2002). Επίσης, το υψηλό κόστος εκπαίδευσης των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας, σε σύγκριση με εκείνο των έμπειρων εργαζομένων, επιδεινώνει τη θέση των νέων (Thurow, 1975).

Αυτό που έχει λάβει λιγότερη προσοχή σε αυτές τις συζητήσεις είναι η πιθανή επίδραση των συνθηκών της αγοράς εργασίας στις αποφάσεις των νέων για το αν θα σταματήσουν τη σχολική εκπαίδευση. Σύμφωνα με την πρόβλεψη του μοντέλου επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο (Card & Lemieux, 2001; Becker, 1962) οι αποφάσεις για εκπαίδευση ανταποκρίνονται στις αλλαγές των συνθηκών στην αγορά εργασίας, καθώς αυτές επηρεάζουν τόσο το ευκαιριακό κόστος όσο και τις αναμενόμενες αποδόσεις της εκπαίδευσης (returns of schooling).

Η οικονομική θεωρία υποστηρίζει ότι η αύξηση του ποσοστού ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι νέοι μειώνει το ευκαιριακό κόστος της εκπαίδευσης, όπως επίσης καθιστά πιο δύσκολο το να βρουν εργασία σε περίπτωση που σταματήσουν τη σχολική εκπαίδευση (Meschi et al., 2011; Petrongolo & San Segundo, 2002; Micklewright et al., 1990). Υπάρχει μια θετική σχέση μεταξύ των ποσοστών ανεργίας των νέων και τη ζήτησης για εκπαίδευση (Tumino & Taylor, 2013). Ωστόσο, είναι επίσης δυνατό η αύξηση της ανεργίας να μειώσει προσδοκίες για την απασχόληση περισσότερο στο κάτω μέρος της κατανομής της εκπαίδευσης από ότι στην κορυφή. Στην περίπτωση αυτή η εκπαίδευση θα μπορούσε να θεωρηθεί ως ενισχυτικός παράγοντας για το μέλλον της απασχολησιμότητας, με επακόλουθη θετική επίδραση στη ζήτηση για εκπαίδευση (Meschi et al., 2011; Petrongolo & San Segundo, 2002; Micklewright et al., 1990).

Εντούτοις, δεν είναι δυνατόν να καθοριστεί εκ των προτέρων αν μια επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας αυξάνει ή μειώνει τη ζήτηση για εκπαίδευση. Μια επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας, όπως ενδέχεται να μειώσει το ευκαιριακό κόστος της εκπαίδευσης, μπορεί είτε να ενθαρρύνει την εκπαίδευση αν αυτό θεωρηθεί ως ένας τρόπος για να αποφευχθεί στο μέλλον η ανεργία ή αλλιώς να την αποθαρρύνει (Meschi et al., 2011; Petrongolo & San Segundo, 2002; Micklewright et al., 1990; Kodde, 1988). Οι αλλαγές στις συνθήκες της αγοράς εργασίας μπορούν να επηρεάσουν, ως εκ τούτου, τη

ζήτηση για εκπαίδευση με αντικρουόμενους τρόπους, και το καθαρό αποτέλεσμα δεν μπορεί να προσδιοριστεί εκ των προτέρων (Tumino & Taylor, 2013).

Προηγούμενα στοιχεία δείχνουν ότι η εγγραφή στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αυξάνεται κατά την κυκλική ύφεση ενώ μειώνεται σε φάσεις ανάπτυξης. Ωστόσο, ελάχιστα στοιχεία υπάρχουν σχετικά με το αν η εγγραφή μετατρέπεται επιτυχώς σε ολοκληρωμένη εκπαίδευση. Οι Reiling & Strøm (2015) αναλύουν τη σχέση μεταξύ της ολοκλήρωσης της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και της περιφερειακής ανεργίας χρησιμοποιώντας διαμήκη περιφερειακά στοιχεία για τους μαθητές που αποφοίτησαν από την υποχρεωτική σχολική εκπαίδευση μεταξύ του 1981 και του 2004 στη Νορβηγία. Βρίσκουν πως τα ποσοστά ολοκλήρωσης της εκπαίδευσης είναι αντικυκλικά. Τα αποτελέσματά δείχνουν ότι οι συνθήκες οικονομικής ύφεσης κατά την έναρξη της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης τείνουν να έχουν μια μόνιμη επίδραση και να παρακινούν τους μαθητές να παραμείνουν στο σχολείο και να ολοκληρώσουν την εκπαίδευσή τους (Reiling & Strøm, 2015).

Με την έρευνά του ο Clark (2011) επιχείρησε να αξιολογήσει τον αντίκτυπο της ύφεσης της αγοράς εργασίας και της ανεργίας των νέων, στην εγγραφή τους στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Αγγλία. Για το σκοπό αυτό, κατασκεύασε ένα πάνελ δεδομένων δεδομένα για τις περιοχές της αγγλικής περιφέρειας και προσδιόρισε τις επιπτώσεις στους νέους χρησιμοποιώντας τη διακύμανση των ποσοστών ανεργίας των νέων σε όλες τις περιφέρειες και στο χρόνο. Οι εκτιμήσεις του έδειξαν ότι η ύφεση στην αγορά εργασίας της νεολαίας έχει μεγάλες επιπτώσεις στην εγγραφή τους στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, τουλάχιστον δύο φορές μεγαλύτερη από όσο υπολογίζεται από εκτιμήσεις που βασίζονται σε δεδομένα χρονοσειρών. Αυτό βοηθά να εξηγηθεί το γιατί η αύξηση εγγραφών επιβραδύνθηκε από τα μέσα της δεκαετίας του 1990, και υποδηλώνει ότι η αποδυνάμωση της αγοράς εργασίας των νέων θα μπορούσε να προκαλέσει την αύξηση των εγγραφών ξανά (Clark, 2011).

Συγκεκριμένα, ο Pissarides (1981) και οι Whitfield & Wilson (1991) αναφέρουν θετική συσχέτιση μεταξύ των ποσοστών ανεργίας των νεαρών ενηλίκων και της ζήτησης για ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Ο Clark (2011) και οι McVicar & Rice (2001) και βρήκαν ότι το ποσοστό ανεργίας των νέων αυξάνει σημαντικά την ζήτηση για εκπαίδευση.

Μεταξύ μελετών με βάση μικροστοιχεία (microdata), οι Meschi et al. (2011) δείχνουν ότι η ζήτηση για ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση συνδέεται θετικά με τα τοπικά ποσοστά ανεργίας των νέων και ο Rice (1999) δείχνει ότι η ζήτηση για εκπαίδευση αυξάνεται με τα τοπικά ποσοστά ανεργίας, κατά κύριο λόγο για τους άνδρες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο.

Αντίθετα, οι Micklewright et al. (1990) βρίσκουν ότι τα ποσοστά των νέων που σταματούν το σχολείο τείνουν να αυξάνουν μαζί με τα περιφερειακά ποσοστά ανεργίας. Αναλύοντας τη σχέση μεταξύ των συνθηκών της αγοράς εργασίας και της ζήτησης για ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση στην Ισπανία, οι Petrongolo και San Segundo (2002) δείχνουν ότι η ζήτηση για εκπαίδευση αντιδρά θετικά σε αυξήσεις στα τοπικά ποσοστά ανεργίας των νέων και αρνητικά στις αλλαγές στην ανεργία των ενηλίκων (Tumino & Taylor, 2013).

4.3 Αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών προγραμμάτων

Στοιχεία από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας δείχνουν ότι τα αναπτυξιακά προγράμματα για το εργατικό δυναμικό των νέων στις αναπτυσσόμενες χώρες έχουν μια θετική επίδραση στην απασχόληση και τα κέρδη (Blattman et al., 2011; IYF, 2011 & 2006; McKague, 2010; Whalen, 2010; UYF, 2009; Card, 2009 & 2007; Attanasio et al., 2008; Murray & Monk et al., 2008; Nopo, 2007; Diaz & Jaramillo, 2006; Delajara et al., 2006; Aedo & Nunez, 2004). Πράγματι, τα αποτελέσματα μιας μετα-ανάλυσης (meta-analysis) μελετών από όλο τον κόσμο υποστηρίζουν ότι οι παρεμβάσεις για την ενίσχυση της ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού είναι πιο πιθανό να έχουν θετικό αντίκτυπο στις αναπτυσσόμενες χώρες από ότι στις πιο ανεπτυγμένες χώρες (Betcherman, et al., 2007). Τα στοιχεία από τις ανεπτυγμένες χώρες δεν δείχνουν ιδιαίτερα θετικά αποτελέσματα των προγραμμάτων για την νεολαία, με εξαίρεση το πρόγραμμα “Job Corps” στις Ηνωμένες Πολιτείες (Card et al., 2009). Αυτό θα μπορούσε να είναι επειδή τα προγράμματα των ανεπτυγμένων χωρών στοχεύουν σε μεγάλο βαθμό στους εγγεγραμμένους άνεργους, στους μακροχρόνια άνεργους, ή στα άτομα υψηλού κινδύνου που υποστηρίζονται από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας (USAID, 2013).

Οι αξιολογήσεις των επιπτώσεων των προγραμμάτων ανάπτυξης για τους νέους ιδιαίτερα στην περιοχή της Λατινικής Αμερικής, έχουν δείξει σημαντικά οφέλη για συγκεκριμένες ομάδες του στοχευμένου πληθυσμού. Σε αυτές τις αξιολογήσεις, οι συμμετέχοντες στο πρόγραμμα έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους μη συμμετέχοντες να βρουν απασχόληση. Επίσης, φαίνεται να υπάρχει επίδραση στα κέρδη, είτε σε αυξημένες ωριαίες ή ετήσιες αποδοχές, ή τα εισοδήματα που λαμβάνουν οι νέοι είναι πάνω από το όριο της φτώχειας στη χώρα τους. Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα στην περίπτωση των νέων γυναικών, οι οποίες σε πολλές περιπτώσεις επιτυγχάνουν πιο σημαντικά αποτελέσματα όσον αφορά στην απασχόληση από τους νέους άνδρες (Blattman et al., 2011; Attanasio et al., 2008; Ibarraran & Rosas, 2007; Nopo, 2007; Alzua & Brassiolo, 2006; Delajara et al., 2006; Diaz & Jaramillo, 2006; Aedo & Nunez, 2004). Για παράδειγμα, μια αξιολόγηση του 2008 διερεύνησε την επίδραση ενός προγράμματος της κυβέρνησης για κατάρτιση των νέων ηλικίας 18-25 ετών στην Κολομβία, και διαπίστωσε ότι το πρόγραμμα αύξησε τα κέρδη και την απασχόληση τόσο για τους άνδρες και τις γυναίκες, με μια μεγαλύτερη επίδραση στις γυναίκες (Attanasio et al., 2008). Πράγματι, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες που είχαν ακολουθήσει το πρόγραμμα της κατάρτισης κερδίσανε περίπου 18 τοις εκατό περισσότερο από ότι εκείνες που δεν εκπαιδεύτηκαν. Μελέτες που διεξήχθησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες υποστηρίζουν επίσης το εύρημα ότι οι νέες γυναίκες βιώνουν μεγαλύτερες επιπτώσεις στα κέρδη από ότι οι νέοι άνδρες, ως αποτέλεσμα των προγραμμάτων αυτών (Greenberg et al., 2003).

Οι συνέπειες των επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης στο δημόσιο τομέα στις αναπτυσσόμενες χώρες είναι ασαφής. Μια μετα-ανάλυση 97 μελετών που διεξήχθησαν σε αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες, οι Card et al. (2009) διαπίστωσαν ότι τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης σε ατομικό επίπεδο δεν ήταν τόσο αποτελεσματικά στην επίτευξη θετικών αποτελεσμάτων για την απασχόληση, την αναζήτηση εργασίας, και την επαγγελματική κατάρτιση. Ωστόσο, στις Ηνωμένες Πολιτείες και σε άλλες ανεπτυγμένες χώρες, οι επιδοτήσεις μισθών είχαν σημαντικές θετικές συνέπειες στη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης που κατείχαν οι νέοι (Betcherman, 2007). Κατά την εξέταση των ευρημάτων βρέθηκε ότι τα προγράμματα ανάπτυξης του εργατικού δυναμικού παρέχουν οφέλη για την απασχόληση και τις αποδοχές των νέων γυναικών, που

έχουν χαμηλό εισόδημα ή ελάχιστη εκπαίδευση. Οι Betchermen et al. (2007) διαπίστωσαν ότι τα προγράμματα που στόχευαν στους νέους οι οποίοι βρίσκονταν σε μειονεκτική θέση, ήταν πιο πιθανό να είναι επιτυχή, το οποίο ίσως συνέβαινε επειδή οι παρεμβάσεις σε αυτές τις περιπτώσεις τείνανε να είναι πιο ολοκληρωμένες.

Κάποιες μελέτες ανέφεραν θετική επίδραση στην απασχόληση και στα κέρδη για τους μειονεκτούντες νέους με χαμηλό εισόδημα (USAID, 2013). Περίπου οκτώ μελέτες επικεντρώθηκαν στους νέους σε αγροτικό περιβάλλον, με τις περισσότερες να δείχνουν θετικά ευρήματα για την απασχόληση και τις αποδοχές (Blattman & Annan, 2011; SDC, 2011; Indiresean, 2010; World Bank, 2010; Whalen, 2010). Ενώ υπήρχαν κάποιες μελέτες που επικεντρώθηκαν στην πανεπιστημιακή μόρφωση των νέων (Abramitzky & Lavy, 2011; UYF, 2007 & 2009; Al-Habash et al., 2007), μόνο μια βρήκε αντίκτυπο στην απασχόληση. Οι υπόλοιπες εστίαζανε αποκλειστικά στην μέτρηση της ανάπτυξης δεξιοτήτων (UYF, 2009).

4.4 Ευέλικτη απασχόληση

Υπάρχουν ενδείξεις ότι πολλοί νέοι εργαζόμενοι είναι υπο-απασχολούμενοι (underemployed) και βρίσκονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ενώ θα ήθελαν να έχουν πλήρη απασχόληση, και σε προσωρινές θέσεις εργασίας ενώ θα ήθελαν μόνιμες. Μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, η Ελλάδα έχει τα υψηλότερα ποσοστά των νέων ανέργων που έχουν μείνει χωρίς δουλειά για περισσότερο από ένα χρόνο. Έτσι, επιπτώσεις που επιδρούν μακροχρόνια είναι πιθανό να είναι μεγάλες, ιδίως για τα άτομα ηλικίας 25-29 ετών που επλήγησαν περισσότερο από την ύφεση του 2008 και απέτυχαν να κάνουν μια επιτυχημένη μετάβαση από το σχολείο στην εργασία (Bell & Blanchflower, 2015).

Οι Lassibille et al. (2001) αναλύουν την είσοδο των νέων Ισπανών από το σχολείο στην αγορά εργασίας και την αντιστοίχιση μεταξύ εκπαίδευσης και εργασίας στα πρώτα στάδια της επαγγελματικής ζωής. Για την ανάλυσή τους χρησιμοποίησαν ένα σύνολο δεδομένων που προέρχονται από την Encuesta Socio-Demográfica που διενεργήθηκε από το Instituto Nacional de Estadística το 1991. Τα εμπειρικά στοιχεία δείχνουν ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο,

ασκεί ισχυρή επιρροή στη διάρκεια της ανεργίας. Όσον αφορά στην αντιστοίχιση μεταξύ εργασίας και εκπαίδευσης διαπιστώνουν ότι οι νέοι εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να υποαπασχολούνται σε σύγκριση με τους ενήλικες συναδέλφους τους. Τα αποτελέσματα της παλινδρόμησης έδειξαν ότι τα άτομα με ανώτερη εκπαίδευση έχουν, μικρότερη πιθανότητα να είναι υπερ-εκπαιδευμένα (overeducated) και αντιμετωπίζουν ανεργία μικρότερης διάρκειας. Τα αποτελέσματα δείχνουν επίσης την χαμηλή απόδοση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτό είναι ένα βασικό πρόβλημα στο ισπανικό εκπαιδευτικό σύστημα (Lassibille et al., 2001).

Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας διαφέρει σημαντικά μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών. Υπάρχουν σημαντικές διακρατικές διαφορές, όχι μόνο όσον αφορά στην ανεργία των νέων, αλλά και από την άποψη της ποιότητας των θέσεων εργασίας στις οποίες οι νέοι απασχολούνται. Στο άρθρο του ο Wolbers (2007) εξηγεί τα πρότυπα εισόδου στην αγορά εργασίας μετά την εκπαίδευση, για έντεκα (11) ευρωπαϊκές χώρες. Υποθέτει ότι οι εθνικές διαφορές στη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης και η επαγγελματική εξειδίκευση που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα, εκτός από την δομική επίδραση (structural effect) στις μακροοικονομικές συνθήκες, επίσης συμβάλλουν στις παρατηρούμενες διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών στο θέμα της ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας. Η ταχύτητα, η ποιότητα και η σταθερότητα της διαδικασίας εισόδου στην αγορά εργασίας αναλύονται βάσει των στοιχείων της έρευνας της Ευρωπαϊκής Ένωσης LFS 2000 ad hoc για τις μεταβάσεις από το σχολείο στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι εθνικές θεσμικές διαφορές όσον αφορά στην νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης και στην επαγγελματική εξειδίκευση την οποία παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα, επηρεάζουν πράγματι τις διαφορές μεταξύ κρατών στα πρότυπα εισόδου στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η επίδραση των θεσμικών χαρακτηριστικών ποικίλλει σημαντικά ανάλογα με το επίπεδο της εκπαίδευσης (Wolbers, 2007).

Σύμφωνα με έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) το 2013, οι εκτιμώμενοι έλεγχοι προδιαγραφών για το συνολικό μερίδιο των προσωρινών θέσεων απασχόλησης κατά τομέα, καθώς και το περιφερειακό μερίδιο (regional share) των προσωρινών θέσεων εργασίας μεταξύ των νέων εργαζομένων στην ηλικιακή ομάδα 15 έως 29, δείχνουν πως, παρά το γεγονός ότι στην συγκεντρωτική παλινδρόμηση (pooled

regression), δεν παρατηρείται στατιστικά σημαντική επίδραση του μεριδίου των προσωρινών θέσεων εργασίας είτε στην πιθανότητα ενός νεαρού ατόμου να εργάζεται είτε να σπουδάζει, το αποτέλεσμα αυτό αλλάζει στις ξεχωριστές παλινδρομήσεις σε επίπεδο κάθε χώρας. Για παράδειγμα, στην παλινδρόμηση για την Ισπανία, η αύξηση του μεριδίου των προσωρινών θέσεων εργασίας μειώνει την πιθανότητα της εκπαίδευσης, ενώ το αντίθετο ισχύει για την Ολλανδία. Για τις υπόλοιπες χώρες δεν εντοπίζονται σημαντικές επιπτώσεις. Τέλος, στις συγκεντρωτικές παλινδρομήσεις (pooled regressions), τα περιφερειακά μερίδια μερικής απασχόλησης μεταξύ των νέων φαίνεται να ασκούν θετική επίδραση στην πιθανότητα της εγγραφής στην εκπαίδευση ή κατάρτιση, ενώ δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική επίδραση για την πιθανότητα του να εργάζεσαι (OECD, 2013).

4.5 Αναπαγωγή των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ανισοτήτων

Η υπάρχουσα έρευνα για την κοινωνική διαστρωμάτωση δείχνει ότι οι κοινωνικές ανισότητες σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές ευκαιρίες παραμένουν χαρακτηριστικό των κοινωνιών μας. Κατά την ανάλυση της επίδρασης της εκπαίδευσης των γονέων στην εκπαιδευτική και επαγγελματική σταδιοδρομία των νέων, προέκυψε ότι σε όλες τις χώρες υπάρχουν σημαντικές άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις της εκπαίδευσης των γονέων σχετικά με τους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς προορισμούς των νέων. Συνολικά, το ήμισυ της σύνδεσης μεταξύ της γονικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάστασης των παιδιών μπορεί να εξηγηθεί από τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης των γονέων και την εκπαίδευση των νέων. Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες, και ειδικά στην Ουγγαρία και στη Ρουμανία, η έμμεση επίδραση του κοινωνικού περιβάλλοντος είναι ισχυρότερη από ό, τι το άμεσο αποτέλεσμα. Αυτό σημαίνει ότι οι νέοι από πιο ευνοημένα κοινωνικά στρώματα έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποκτήσουν υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα τα οποία με τη σειρά τους εξασφαλίζουν την καλύτερη επαγγελματική σταδιοδρομία (Iannelli, 2003).

Σε ένα μεγάλο, αντιπροσωπευτικό, δείγμα των νέων νορβηγών εργαζομένων, οι Nilsen et al. (2000) εκτιμήσανε τις ακαθάριστες μεταβάσεις από την ανεργία, την εκπαίδευση, και άλλες εξόδους από την εργασία. Σύμφωνα με την λογοτεχνία, διαπιστώσανε ότι τα άτομα με

υψηλή μόρφωση, εμπειρία, και εισοδήματα, έχουν σημαντικά χαμηλότερες πιθανότητες εξόδων από την εργασία. Μολονότι τα ποσοστά της γυναικείας εκπαίδευσης έχουν αυξηθεί και έχουν ξεπεράσει αυτά των ανδρών, τα αποτελέσματα των γυναικών στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να ανταποκρίνονται περισσότερο με βάση τα οικογενειακά τους χαρακτηριστικά (οικογένεια από την οποία προέρχονται), σε σύγκριση με τα αποτελέσματα για τους άνδρες (Nilsen et al., 2000).

Η ανάλυσή στο European Policy Brief (European Commission, 2012) επιβεβαιώνει επίσης το σταθερό μοτίβο της διαγενεακής αναπαραγωγής των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ανισοτήτων. Αυτό σημαίνει ότι παρόλο που η σημερινή γενιά των νέων Ευρωπαίων είναι καλύτερα μορφωμένοι από ποτέ, οι ανισότητες μεταξύ των διαφόρων κοινωνικο-οικονομικών στρωμάτων παραμένουν ανέπαφες. Επίσης, η εκπαίδευση μπορεί να εκλαμβάνεται ως ένα αγαθό (κοινωνικής) τοποθέτησης ή θέσης, δηλαδή, αυτό που παίζει ρόλο πρωταρχικά στην αγορά εργασίας δεν είναι η γνώση που αποκτήθηκε αλλά η σχετική θέση στην εκπαιδευτική ιεραρχία.

Προηγούμενες μελέτες έχουν παρουσιάσει μικτά αποτελέσματα σχετικά με τη σχέση μεταξύ των συνθηκών στην αγορά εργασίας και της ζήτησης για εκπαίδευση (Meschi et al., 2011; Petrongolo & San Segundo, 2002). Υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις που υποστηρίζουν ότι οι οικονομικές δυνατότητες της οικογένειας παίζουν σημαντικό ρόλο στα εκπαιδευτικά επιτεύγματα των παιδιών, είτε λόγω περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων, είτε λόγω κάποιων μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών που σχετίζονται με υψηλότερους οικογενειακούς πόρους, όπως π.χ. πρόσβαση σε καλύτερα σχολεία, οικογενειακό περιβάλλον που είναι υπέρ της εκπαίδευσης, γονικές απόψεις για την εκπαίδευση (Lochner & Monge-Naranjo, 2011; Carneiro & Heckman, 2002). Αλλαγές στις συνθήκες της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης θα μπορούσαν στην πραγματικότητα όχι μόνο έχουν επηρεάσει τη ζήτηση για την εκπαίδευση, αλλά και να συνδέονται με τη διεύρυνση ή συρρίκνωση του κοινωνικο-οικονομικού χάσματος της εκπαιδευτικής επιτυχίας (Tumino & Taylor, 2013).

Οικογένειες με υψηλότερα εισοδήματα βρίσκονται περισσότερο σε θέση, από ότι πιο φτωχές οικογένειες, να επενδύσουν μεγάλα ποσά για την εκπαίδευση των παιδιών τους ή να τους παρέχουν ένα πιο κατάλληλο μαθησιακό περιβάλλον (Carneiro & Heckman 2002;

Mayer, 1997). Επιπλέον, προηγούμενες μελέτες έχουν δείξει ότι το εισόδημα των γονέων επηρεάζει σημαντικά το μορφωτικό επίπεδο και εξηγεί τη διαγενεακή μετάδοση και συνέχιση μιας μειονεκτικής θέσης ενός ατόμου (Shavit & Blossfeld, 1993). Ο γονικός πλούτος και η κοινωνικοοικονομική κατάσταση συνδέεται θετικά με υψηλότερες εκπαιδευτικές φιλοδοξίες και προσδοκίες των παιδιών (Chowdry et al., 2011; Gregg & Washbrook, 2011; Ermisch et al., 2001).

Οι οικογενειακές επιδράσεις στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των νεαρών ενηλίκων έχουν αναγνωριστεί από τους μελετητές, όμως η ανάλυση αυτών των επιρροών διαφέρει μεταξύ των μελετών. Ορισμένες μελέτες έχουν επικεντρωθεί σε αντικειμενικές μεταβλητές, όπως η σειρά γέννησης και το οικογενειακό σύστημα, και σε διάφορες μεταβλητές που σχετίζονται με την καριέρα (Leong et al., 2001; Bradley & Mims, 1992). Άλλοι μελετητές επεκτείνουν τις αντικειμενικές μεταβλητές σε πιο αφηρημένες ψυχολογικές έννοιες, όπως η οικογενειακή συνοχή (Johnson et al., 1999), και η γονική προσκόλληση (Blustein et al., 1991), και τη γονική αποδοχή και ενθάρρυνση της ανεξαρτησίας του νέου (Guerra & Braungart-Rieker, 1999). Με βάση αυτές τις προηγούμενες έρευνες, μελέτες που ακολούθησαν έχουν επικεντρωθεί σε πιο αφηρημένες έννοιες του οικογενειακού περιβάλλοντος και βρήκαν στοιχεία για τον αντίκτυπο του οικογενειακού περιβάλλοντος σε μεταβλητές που σχετίζονται με την καριέρα των νέων (Hargrove et al., 2005; Ma & Yeh, 2005; Hargrove et al., 2002). Έτσι, σαφή στοιχεία έχουν αναφερθεί σχετικά με την οικογενειακή επιρροή στις μεταβλητές που σχετίζονται με την καριέρα των νεαρών ενηλίκων (Wong et al., 2011).

Μια έρευνα που αξιολογεί τη σχετική σημασία των τοπικών συνθηκών της αγοράς εργασίας και το μορφωτικό επίπεδο των ατόμων, ως πρωταρχικούς καθοριστικούς παράγοντες της απόφασης για ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση είναι των Meschi et al. (2011). Χρησιμοποιώντας ένα μοντέλο logit ενσωματώσανε τη διαδοχική διαδικασία λήψης αποφάσεων των μαθητών. Τα ευρήματά τους έδειξαν ότι, κατά μέσο όρο, οι βασικές κινητήριες δυνάμεις της απόφασης για παραμονή στην εκπαίδευση είναι το μορφωτικό επίπεδο των μαθητών σε συνδυασμό με τις γονικές φιλοδοξίες, και όχι οι τοπικές συνθήκες της αγοράς εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι τα υψηλά τοπικά ποσοστά ανεργίας ενθαρρύνουν τους άνδρες περισσότερο από τις γυναίκες να επενδύσουν στην εκπαίδευση στην Μεγάλη Βρετανία. Επιπλέον, οι αλληλεπιδράσεις με το μορφωτικό επίπεδο

δείχνουν πως οι τοπικές συνθήκες της αγοράς εργασίας έχουν ετερόκλητες επιπτώσεις στο μαθητικό πληθυσμό (Meschi et al., 2011).

Η μελέτη των Wong et al. (2011), επιχειρεί να διερευνήσει τις πιθανές επιπτώσεις που έχουν οι απόψεις των γονέων για τη καριέρα των παιδιών τους, στα ενδιαφέροντα των νέων για την σταδιοδρομία τους. Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 113 πρωτοετών φοιτητών στο Χονγκ Κονγκ, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι μετά τον έλεγχο για την προσωπικότητα, το φύλο, τις γενικές νοητικές ικανότητες και την συναισθηματική νοημοσύνη, μερικά από τα ενδιαφέροντα των γονέων για την σταδιοδρομία των παιδιών τους, εξακολουθούν να συνδέονται με τα αντίστοιχα ενδιαφέροντα του παιδιού για την σταδιοδρομία του. Επίσης, μέσω της έρευνας βρήκαν ότι για ορισμένους τύπους ενδιαφερόντων, η έκταση των επιρροών εξαρτάται από το φύλο των ερωτηθέντων (Wong et al., 2011).

Ο ρόλος της οικογενειακής επιρροής στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των νέων έχει αναγνωριστεί στη βιβλιογραφία (Peluchette, 1993; Bradley & Mims, 1992; Herr & Lear, 1984). Ωστόσο, η συμμετοχή των γονέων κατά τη συμβουλευτική διαδικασία της σταδιοδρομίας των νέων είναι βασικά παραμελημένη σε παρελθοντικές μελέτες (Zingaro, 1983), και το επίκεντρο της βιβλιογραφίας βρίσκεται συνήθως γύρω από τις τελικές αποφάσεις σταδιοδρομίας αντί για την ανάπτυξη των αποφάσεων της σταδιοδρομίας (Wong et al., 2011).

Οι νέοι που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα ενδέχεται να αντιμετωπίσουν υψηλότερο κόστος για πρόσβαση σε πόρους που απαιτούνται για να συμμετάσχουν στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Lochner & Monge-Naranjo, 2011). Το οριακό κόστος της εκπαίδευσης ως εκ τούτου θα είναι υψηλότερο για τους νέους από οικογένειες με περιορισμένους πόρους, προκαλώντας τους να επενδύσουν στην εκπαίδευση. Το οικογενειακό εισόδημα είναι άκρως σχετιζόμενο με τον κύκλο ζωής ενός παιδιού και οι οικογένειες με περισσότερους πόρους κατά τη διάρκεια των ετών διαμόρφωσης του χαρακτήρα του παιδιού, είναι σε καλύτερη θέση να διαμορφώσουν τις ικανότητες και τις προσδοκίες των παιδιών τους, και έτσι τα παιδιά να είναι σε θέση να αποδώσουν καλύτερα στο σχολείο (Carneiro & Heckman, 2002). Ως εκ τούτου, το υψηλότερο οικογενειακό εισόδημα συνδέεται με υψηλότερη ικανότητα των παιδιών, και αυξάνει το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Παραδείγματα μακροπρόθεσμων παραγόντων που

σχετίζονται με το οικογενειακό εισόδημα περιλαμβάνουν την ποιότητα της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που παρακολουθείται, ή τις γονικές προτιμήσεις για την εκπαίδευση, οι οποίες στη συνέχεια περνάνε από τους γονείς στα παιδιά τους (Carneiro & Heckman, 2002).

Εκτός από το εισόδημα των γονέων, διάφορες μελέτες δείχνουν ότι τα γονικά περιουσιακά στοιχεία διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στην ερμηνεία των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων. Οι Nam & Huang (2009) υποστηρίζουν ότι τα περιουσιακά στοιχεία είναι ένας καλός δείκτης του επιπέδου ρευστότητας των νοικοκυριών, αφού γενικά η εξοικονόμηση μειώνει την ανάγκη για δανεισμό, και τα απτά πάγια στοιχεία διευκολύνουν την πρόσβαση σε πιστώσεις με την παροχή εξασφαλίσεων. Επιπλέον, οι συγγραφείς αναφέρουν ότι τα περιουσιακά στοιχεία μπορεί να είναι ένα καλύτερο μέτρο από το εισόδημα για την κοινωνικο-οικονομική ανισότητα και ένας πιο κατάλληλος δείκτης της μακροχρόνιας οικονομικής κατάστασης της οικογένειας. Όπως και με την υπόθεση του οικογενειακού εισοδήματος, τα περιουσιακά στοιχεία θα μπορούσαν να επηρεάσουν τη σχολική επίτευξη (Huang et al., 2010).

4.6 Διαφοροποίηση φύλων

Επιπροσθέτως ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαφοροποίηση των φύλων στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας και τα αποτελέσματα αυτής μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Παρά το γεγονός ότι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών έχει πλέον ξεπεράσει εκείνο των ανδρών σε πολλές χώρες, εξακολουθούν να υπάρχουν διαφορές ως προς τον τύπο των σπουδών που επιλέγονται από νεαρές γυναίκες και άνδρες. Κάθε χώρα διαφέρει στο βαθμό του εκπαιδευτικού διαχωρισμού με βάση το φύλο, αλλά ορισμένες ομοιότητες είναι εμφανείς, όπως το γεγονός ότι οι σπουδές για την υγεία, την πρόνοια, την παιδεία και τις τέχνες, κυριαρχούνται από γυναίκες, ενώ ο τομέας της μηχανικής κυριαρχείται από άνδρες. Το φύλο είναι μία από τις κύριες επιρροές στις επιλογές για την σταδιοδρομία κάθε ατόμου. (Lent et al., 1994). Σε μια πρόσφατη μετα-ανάλυση (meta-analysis), οι Su et al. (2009) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι άνδρες παρουσιάζουν ισχυρότερες προτιμήσεις για

ρεαλιστικές και ερευνητικές θέσεις εργασίας, ενώ οι γυναίκες έχουν ισχυρότερες προτιμήσεις για συμβατική, κοινωνική και καλλιτεχνική εργασία (Wong et al., 2011).

Οι χώρες με τα υψηλότερα επίπεδα εκπαιδευτικού διαχωρισμού με βάση το φύλο βρέθηκαν επίσης να έχουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο. Σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να είναι εμφανείς μεταξύ γυναικών και ανδρών που έχουν λάβει το ίδιο είδος εκπαίδευσης, ανεξάρτητα από τη χώρα που μελετάται κατά περίπτωση (Kogan & Müller, 2003). Στην ελληνική αγορά εργασίας, οι γυναίκες γενικότερα, και ιδίως οι γυναίκες απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν σημαντικά υψηλότερη πιθανότητα ανεργίας σε σύγκριση με τους άνδρες που έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά (Μητράκος κ.ά., 2010).

Στην έρευνά τους οι Du & Dong (2009), παρέχουν την πρώτη συστηματική ανάλυση των λόγων για τους οποίους οι γυναίκες διανύουν μεγαλύτερης διάρκειας διαστήματα ανεργίας, από τους άνδρες, στις αστικές περιοχές της Κίνας. Η ανάλυση τους, βασίζεται σε δεδομένα από μια εθνική αντιπροσωπευτική έρευνα των νοικοκυριών. Απορρίπτοντας την άποψη ότι οι γυναίκες βλέπουν λιγότερο σοβαρά την εκ νέου απασχόλησή τους από ότι οι άνδρες, η ανάλυση δείχνει ότι οι προσπάθειες των γυναικών για αναζήτηση εργασίας, παρεμποδίζεται από την ελλιπή πρόσβασή τους σε κοινωνικά δίκτυα, από άνισα δικαιώματα σε υπηρεσίες κοινωνικής επανένταξης στην εργασία, υψηλότερες απώλειες εσόδων από διαχωρισμούς ανάλογα με το φύλο στην αγορά εργασίας, και την άνιση μεταχείριση των γυναικών σε σχέση με τους άντρες στην περίπτωση της υποχρεωτικής συνταξιοδότησης (Du & Dong, 2009).

Η βασική διαχωριστική γραμμή μεταξύ ανδρικής μισθωτής απασχόλησης (πλήρους απασχόλησης) και γυναικείας απλήρωτης εργασίας (φροντίδα και οικιακές εργασίες), που βρισκόταν στην καρδιά του παλιού εργασιακού καθεστώτος, προφανώς, δεν ισχύει πλέον (Buchanan & Watson, 2000). Με την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, η ανισότητα των φύλων έχει μειωθεί σημαντικά, αν και λίγοι θα μπορούσαν να ισχυριστούν ότι έχει εξαφανιστεί εντελώς, και, ότι οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στους κινδύνους της επισφαλούς εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών. Ωστόσο, μια νέα μορφή απόκλισης είναι προφανής: αυτή μεταξύ των «πλούσιων από εργασία» νοικοκυριών με δύο εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης (ή έναν πλήρους απασχόλησης και έναν μερικής απασχόλησης), και των «φτωχών από εργασία» νοικοκυριών, όπου κανένα μέλος δεν έχει αμειβόμενη

απασχόληση ή έχει ανεπαρκή εργασία (Dawkins et al., 2001). Η τάση αυτή έχει επιδεινώσει την αύξηση της εισοδηματικής ανισότητας λόγω της διασποράς του μισθολογικού εισοδήματος (Zigouras, 2004).

4.7 Μεταβάσεις, μεταβλητότητα, βαθμός κινδύνου

Η Ελλάδα έχει σήμερα το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των νέων στην ΕΕ-27 ενώ η επισφάλεια της απασχόλησης είναι δυσανάλογα συγκεντρωμένη στους νέους εργαζόμενους. Η ανεργία των νέων και η επισφάλεια της απασχόλησης είναι εξαιρετικά υψηλές ακόμη και μεταξύ των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, δημιουργώντας μια πολύ μακρά περίοδο μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Η παρατεταμένη μετάβαση καλεί για την ανάπτυξη διαφόρων στρατηγικών για την επιτυχή ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας πριν και μετά την αποφοίτηση. Στην έρευνά της η Καραμεσίνη (2010) χρησιμοποιεί μικροδεδομένα από μια έρευνα σε εθνικό επίπεδο, που διεξήχθη το 2005, για να εξετάσει την επίπτωση των διαφόρων στρατηγικών μετάβασης μεταξύ των Ελλήνων αποφοίτων πανεπιστημίων, να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητάς τους για μια επιτυχή ένταξη στην αγορά εργασίας σε 5 με 7 έτη μετά την αποφοίτηση, και εξετάζει αν τα ευρήματα είναι σύμφωνα με τη νότιο-Ευρωπαϊκό μοτίβο της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Το θεωρητικό πλαίσιο της ανάλυσής είναι η κατάτμηση της αγορά εργασίας και η θεωρία του ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας σε ένα πλαίσιο υψηλής ανεργίας και ατελούς πληροφόρησης (Karamessini, 2010).

Στη συνέχεια, σχετικά με τις μεταβατικές αγορές εργασίας, μια σημαντική έρευνα είναι αυτή του Brzinsky-Fay το 2007, όπου εξετάζει τις διαδρομές ή αλλιώς ακολουθίες (sequences) των μεταβάσεων των νέων από το σχολείο στην εργασία σε δέκα ευρωπαϊκές χώρες, χρησιμοποιώντας την διερευνητική μέθοδο βέλτιστης αντιστοίχισης (optimal matching) και την ανάλυση σε ομάδες (cluster analysis). Η διαδικασία της εισόδου στην αγορά εργασίας παρατηρείται για πέντε έτη μετά την αποφοίτηση από το σχολείο, εξετάζοντας τις μηνιαίες εργασιακές καταστάσεις στην αγορά εργασίας. Οι διαδρομές είναι ταξινομημένες ανά ομοιότητα και ορισμένοι τύποι διαδρομών περιγράφονται μαζί με τη

κατανομή τους (distribution). Η προκύπτουσα εικόνα παρουσιάζει μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών, οι οποίες μπορούν μόνο εν μέρει να εξηγηθούν με τους κλασικούς τύπους διαδικασίας μετάβασης από το σχολείο στην εργασία. Εκτός από αυτό, η ποιότητα της διαδικασίας συντονισμού μεταξύ του εκπαιδευτικού συστήματος και της αγοράς εργασίας μπορεί να εκτιμηθεί λαμβάνοντας υπόψη τους δείκτες που προέρχονται από την έννοια των μεταβατικών αγορών εργασίας, δηλαδή, μεταβλητότητα, ενοποιητική ικανότητα και βαθμός κινδύνου (Brzinsky-Fay, 2007).

Υπολογίζοντας το βαθμό του κινδύνου για τις ευρωπαϊκές χώρες, ο Brzinsky-Fay βρήκε πως οι υψηλότερες τιμές παρατηρούνται στην Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία, ενώ το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο εμφανίζουν χαμηλές τιμές. Έτσι, δεν υπάρχει καμία συσχέτιση μεταξύ του βαθμού συντονισμού και του επικίνδυνου χαρακτήρα των ακολουθιών μετάβασης (Brzinsky-Fay, 2007). Οι διαφορές μεταξύ των χωρών δείχνουν ότι η πορεία που ακολουθούν όσοι εγκαταλείπουν το σχολείο στην επαγγελματική ζωή διαφέρει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των χωρών, ακόμη και όταν οι διαδρομές αυτές εξετάζονται σε συνολικό επίπεδο. Οι εθνικές πολιτικές που έχουν ως στόχο να διευκολύνουν την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας πρέπει, βέβαια, να λαμβάνουν τις εθνικές ιδιαιτερότητες υπόψη. Από την ευρωπαϊκή προοπτική, φαίνεται αδύνατο να εφαρμοστούν πολιτικές που είναι κατάλληλες για την ξεχωριστή κατάσταση κάθε χώρας. Αυτό ισχύει όχι μόνο για τις θεσμικές διαφορές, αλλά και για τα εμπειρικά αποτελέσματά τους. Στο πλαίσιο αυτό, οι ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων πρέπει να περιοριστούν σε μέτρα ενδοτικού δικαίου, όπως η ανοικτή μέθοδος συντονισμού. Μπορεί, ωστόσο, να είναι χρήσιμη η δημιουργία πολιτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο που απευθύνονται σε ομάδες με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά μετάβασης και να μπορέσουν να εφαρμοστούν σε πολλές χώρες (Brzinsky-Fay, 2007).

Στην έρευνα του ο Raffe το 2003 επιχειρεί μια ανασκόπηση διακρατικών ερευνών και συζητήσεων για τις πολιτικές σχετικά με τις διαδρομές που ακολουθούν οι νέοι από την εκπαίδευση στην εργασία, και λαμβάνει υπόψη την εν λόγω επανεξέταση για τον προβληματισμό σχετικά με τη χρησιμότητα της ίδιας της έννοιας 'διαδρομές'. Προσδιορίζει τρεις κύριες χρήσεις της έννοιας: επιχειρεί να αναλύσει το σχετικό μέγεθος και τον ρόλο της γενικής εκπαίδευσης, με βάση το σχολείο στην επαγγελματική εκπαίδευση και μαθητεία,

αντίστοιχα, σε ένα αποτελεσματικό σύστημα μετάβασης. Να εξετάσει τις σχέσεις και τις διασυνδέσεις μεταξύ των διαδρομών και να εξετάσει πώς οι διαδρομές μπορούν να αντανακλούν τις προοπτικές και τις προτεραιότητες των νέων ανθρώπων και να τους δώσει τη δυνατότητα να διαχειρίζονται και να ελέγχουν τις δικές τους διαδρομές. Οι διαδρομές μπορούν να είναι χρήσιμες ως οργανωτική έννοια που συνδέει την πολιτική και την έρευνα, υπό την προϋπόθεση ότι η μεταφορά χρησιμοποιείται με ακρίβεια και ακούσια νοήματα αποφεύγονται (Raffe, 2003). Εντούτοις, η ανεπάρκεια των εμπειρικών στοιχείων σχετικά με τη μετάβαση των νέων είναι ευρέως αναγνωρισμένη (Sweet, 2001). Αυτά τα δεδομένα όπως είναι διαθέσιμα, τείνουν να περιορίζονται στην ικανότητά τους να μετρήσουν την κοινωνική αλλαγή ή κατά τη διαμήκη εμβέλειά τους.

Οι ευκαιρίες απασχόλησης, οι οικονομικοί πόροι, και οι τριτοβάθμιοι προορισμοί της αμερικανικής νεολαίας, ερευνήθηκαν από τον Bozick (2009). Χρησιμοποιώντας ένα εθνικό αντιπροσωπευτικό δείγμα των αποφοίτων της τάξης του 2003-2004 του γυμνασίου, εξέτασε την υπόθεση της «αποθήκης» (warehouse hypothesis), η οποία υποστηρίζει ότι οι νέοι είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψουν το σχολείο και να εισέλθουν στην αγορά εργασίας όταν υπάρχουν διαθέσιμες ευκαιρίες απασχόλησης (και το αντίστροφο). Χρησιμοποιώντας δύο τρόπους μέτρησης των ευκαιριών τοπικής απασχόλησης - τα ποσοστά ανεργίας και το ποσοστό των τοπικών εργαζομένων που απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που απαιτούν πτυχίο – ο Bozick (2009) βρήκε ότι η υπόθεση της «αποθήκης» υποστηρίζεται. Σε περιοχές όπου η ανεργία είναι χαμηλή, με υπεραρκετές θέσεις εργασίας που δεν απαιτούν πτυχίο πανεπιστημίου, η νεολαία έχει υψηλότερες πιθανότητες να εισέλθει στην αγορά εργασίας. Σε περιοχές όπου η ανεργία είναι υψηλή, με λίγες θέσεις εργασίας που απαιτούν μόνο δίπλωμα γυμνασίου, η νεολαία έχει υψηλότερες πιθανότητες να εισέλθει στο κολέγιο. Η επίδραση της ανεργίας για την εγγραφή είναι πιο έντονη για τη νεολαία με χαμηλό εισόδημα, σε σύγκριση με τη νεολαία υψηλού εισοδήματος. Οι νέοι, τόσο με χαμηλό όσο και με υψηλό εισόδημα, όταν οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι περιορισμένες στρέφονται προς τα σχολεία που διαρκούν τέσσερα έτη, αντί των σχολείων με διάρκεια σπουδών δύο ετών (Bozick, 2009).

Στην έρευνα τους οι Andrews & Bradley (1997) αναλύουν τις επιλογές των νέων που σταματούν το σχολείο, καθώς και τη ζήτηση των νέων για εκπαίδευση πριν την είσοδο τους

στην αγορά εργασίας. Χρησιμοποιώντας μια μεγάλη βάση διαστρωματικών δεδομένων (cross-sectional data) όλων των νέων που σταμάτησαν το σχολείο στο Lancashire το 1991, μοντελοποίησαν τον πρώτο προορισμό τους έξι μήνες μετά το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Είχαν διαμορφώσει έξι επιλογές: μη επαγγελματική συνεχή εκπαίδευση, επαγγελματική συνεχιζόμενη εκπαίδευση, κατάρτιση των νέων, απασχόληση με on-the-job training, απασχόληση με γενική κατάρτιση δεξιοτήτων, και ανεργία. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι ο πρώτος προορισμός μετά το σχολείο επηρεάζεται από μια σειρά ατομικών χαρακτηριστικών, χαρακτηριστικών που σχετίζονται με το σχολείο και τις μεταβλητές της τοπικής αγοράς εργασίας. Εκτός από την ακαδημαϊκή ικανότητα, αναφέρονταν τρία αποτελέσματα που δεν είναι ευρέως γνωστά: ένα νεαρό άτομο είναι πιο πιθανό να εγκαταλείψει το σχολείο όσο μεγαλύτερο είναι το σχολείο, όσο κατώτερες είναι οι ακαδημαϊκές επιδόσεις του, και όσο χαμηλότερα είναι τα αναμενόμενα κέρδη από την επέκταση της εκπαίδευσης στη ζωή του (Andrews & Bradley, 1997).

Σε ένα πλαίσιο από-τυποποιημένων μεταβάσεων στην εργασία, οι νέοι οφείλουν να λαμβάνουν περισσότερο ατομικές αποφάσεις, μια διαδικασία στην οποία η υποκειμενικότητά τους γίνεται όλο και πιο σημαντική για την κοινωνική τους ένταξη. Ενώ μπορεί να θεωρηθεί ότι αυτό είναι μια γενική τάση, η έρευνα του Walther (2006) επιχειρεί να αναλύσει τον αντίκτυπο των διαφόρων διαδρομών μετάβασης στις βιογραφικές εμπειρίες των νέων. Με βάση τρεις συγκριτικές μελέτες που σχετίζονται με τη μετάβαση των νέων εκπαίδευση στην εργασία από τη στην εργασία, αρχικά, περιγράφονται οι διαφορετικές διαδρομές μετάβασης, και κατόπιν, αναλύεται ο βαθμός στον οποίο τα χαρακτηριστικά της διαδρομής αντανακλώνονται στα νέα άτομα. Ταυτόχρονα, μελετάται η βασική ερώτηση για το βαθμό στον οποίο οι νέοι αντιλαμβάνονται τις δυνατότητες της λήψης υποκειμενικά ουσιαστικών αποφάσεων, μαζί με το πώς αυτή η διαδικασία λήψης αποφάσεων διευκολύνεται από την ευελιξία και προστατεύεται από τον κίνδυνο της αποτυχίας και του αποκλεισμού (Walther, 2006).

Μια πολύ ενδιαφέρουσα έρευνα σχετικά με τις μεταβάσεις των νέων από το εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είναι αυτή των Saar et al., (2008) όπου πραγματοποιούν σύγκριση μεταξύ νέων και παλαιών κρατών μελών για το διεθνές περιοδικό συγκριτικής κοινωνιολογίας. Θεωρητικά, το κεντρικό ερώτημα της έρευνάς τους

αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι εθνικές θεσμικές ρυθμίσεις, δηλαδή τα εκπαιδευτικά συστήματα, οι καταστάσεις στις αγορές εργασίας και η κοινωνική πρόνοια, επηρεάζουν τη συνολική αποτελεσματικότητα της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, των νέων κρατών μελών της ΕΕ σε σύγκριση με τις παλιές χώρες της ΕΕ. Η μελέτη χρησιμοποιεί την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2004. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης διασποράς (cluster analysis) παρέχουν στοιχεία για διαφορετικά πρότυπα εισόδου στην αγορά εργασίας από την οπτική της διαστρωμάτωσης του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας, της υποβάθμισης των κινδύνων και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας των νεοεισερχόμενων σε διάφορες χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Επιπλέον, το άρθρο αποκαλύπτει νέες πτυχές της εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας, για τις χώρες της ΕΕ-15, ενώ παράλληλα λαμβάνει υπόψη και τη διάσταση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας (Saar et al., 2008).

4.8 Αυτονομία, φτώχεια, στέρηση

Οι συνεχείς περίοδοι ανεργίας, όταν είσαι νέος, δημιουργούν περισσότερο μόνιμες επιπτώσεις παρά προσωρινές (Bell & Blanchflower, 2015). Οι Bell & Blanchflower (2011a, 2011b) βρίσκουν τέτοια αποτελέσματα στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά την οικονομική ύφεση. Πρόσφατη μελέτη του Kahn (2010) έχει δείξει ότι οι μισθολογικές επιπτώσεις μιας κοόρτης (ατόμων), που φτάνει την ενηλικίωση όταν υπάρχει ύφεση, είναι σημαντικές και μακράς διαρκείας. Μια σειρά από συγγραφείς εξετάζουν πρόσφατα την ανεργία των νέων στις χώρες που επηρεάζονται περισσότερο από τα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων Cholezas (2013) και Tubadji (2012) για την Ελλάδα, Sanchez (2012) για την Ισπανία και Pastore (2012) για την Ιταλία. Τα αποτελέσματα τους συμφωνούν με τα παραπάνω ευρήματα.

Χρησιμοποιώντας διαχρονικά δεδομένα από το EU-SILC, το European Policy Brief (European Commission, 2012) μπόρεσε να κάνει διάκριση μεταξύ των διαφόρων τύπων των διαδρομών στην αγορά εργασίας μεταξύ των νέων Ευρωπαίων και να δείξει ότι οι παρατεταμένες περίοδοι γενικής ανασφάλειας στην απασχόληση είναι μια κύρια αιτία φτώχειας, στέρησης και έλλειψης ανεξαρτησίας. Θα μπορούσε κανείς εύκολα να

υποστηρίζει ότι οι δυσκολίες κατά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία είναι κοινότητες ή τετριμμένες και δεν έχουν μακροπρόθεσμες αρνητικές συνέπειες.

Το European Policy Brief (European Commission, 2012) έδειξε, ωστόσο, ότι μια τέτοια υπόθεση είναι λανθασμένη. Βραχυπρόθεσμα, η εργασιακή ανασφάλεια, αυξάνει τον κίνδυνο για τους νέους ανθρώπους να στερούνται και να ζουν σε συνθήκες φτώχειας. Οι δυσκολίες στη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, επίσης, εμποδίζουν τους νέους Ευρωπαίους από τη δημιουργία δικών τους νοικοκυριών. Αλλά οι αρνητικές επιπτώσεις δεν είναι μόνο βραχυπρόθεσμες. Αναλύσεις βασιζόμενες σε μοναδικά διαχρονικά δεδομένα τόσο από τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο δείχνουν ότι η ανεργία στους νέους έχει μακροπρόθεσμες οδυνηρές επιπτώσεις στη μελλοντική τους απασχολησιμότητα, στις απολαβές τους και συχνά στην ευημερία τους κατά την ενήλικη ζωή τους. Ως εκ τούτου, η ανεργία των νέων δεν είναι ένα πρόβλημα που μπορούμε να αγνοήσουμε, αλλά είναι ένα πρόβλημα που στις ευρωπαϊκές κοινωνίες, και όχι μόνο, πρέπει να αντιμετωπιστεί (European Commission, 2012).

Στη νέα «οικονομία της γνώσης», τα εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα αποτελούν βασικούς πόρους μέσω των οποίων επιτυγχάνονται οι διαδικασίες της κοινωνικής ένταξης. Το πρόβλημα, ωστόσο, είναι ότι άλλες πηγές, όπως η κοινωνικο-οικονομική κατάσταση της οικογένειας, αποτελούν ισχυρούς προγνωστικούς παράγοντες των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων. Η φτώχεια και η στέρηση στέκονται στο δρόμο μιας πιο κοινωνικά δίκαιης κοινωνίας. Όταν οι οικογένειες δεν διαθέτουν τα οικονομικά μέσα για να επιτρέψουν στους νέους να εκπληρώσουν τις ακαδημαϊκές δυνατότητες τους, ή στερούνται της γνώσης και του πολιτιστικού κεφαλαίου για να παρέχουν τις κατάλληλες συμβουλές και ενθάρρυνση, ο κύκλος του μειονεκτήματος διαιωνίζεται (Furlong et al., 2003).

Στη μελέτη τους, οι Gregg & Tominey (2005), ερευνούν τις επιπτώσεις της ανεργίας των νέων ανδρών στις μελλοντικές τους χρηματικές απολαβές στο Ηνωμένο Βασίλειο. Χρησιμοποιούν την Εθνική Έρευνα για την Ανάπτυξη του Παιδιού για την ανάλυση των επιπτώσεων της ανεργίας των νέων στους μισθούς έως και είκοσι χρόνια αργότερα. Βρίσκουν σημαντική μισθολογική επίδραση, ακόμα και μετά τον έλεγχο των χαρακτηριστικών εκπαίδευσης, της περιοχής και του πλούτου της οικογένειας. Οι εκτιμήσεις τους είναι ισχυρές, μέσω μιας τεχνικής συντελεστικών μεταβλητών (instrumental variables

technique), υποδεικνύοντας ότι η εκτιμώμενη σχέση μεταξύ της ανεργίας των νέων και του μισθός είναι αιτιώδης. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι υπάρχουν επιπτώσεις της τάξεως του 13-21% στην ηλικία των 42, από την ανεργία που αντιμετώπισαν στα πρώτα επαγγελματικά τους βήματα αυτά τα άτομα. Ωστόσο, αυτή η πιθανότητα είναι μικρότερη, σε ποσοστό 9-11%, εάν τα άτομα είχαν αποφύγει να εκτεθούν επανειλημμένα στην ανεργία (Gregg & Tominey, 2005).

Οι Tumino & Taylor (2013) μελέτησαν την επίδραση των συνθηκών της τοπικής αγοράς εργασίας στις αποφάσεις των νέων να σταματήσουν το σχολείο. Χρησιμοποίησαν τα δεδομένα από την Έρευνα Νοικοκυριών και την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, της Μεγάλης Βρετανίας, για να αναλύσουν τη σχέση μεταξύ της ζήτησης για ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας στη Μεγάλη Βρετανία. Είχαν ενσωματώσει, στην έρευνά τους, το ρόλο των οικογενειακών πόρων, επιτρέποντας τα αποτελέσματα να διαφέρουν μεταξύ των νέων που οι οικογένειές τους είναι ιδιοκτήτες σπιτιού και εκείνων που οι οικογένειές τους είναι ενοικιαστές. Βρήκαν αποδείξεις ότι οι τοπικές αγορές εργασίας επηρέασαν σημαντικά την απόφαση να αφήσουν το σχολείο στο 16ο έτος της ηλικίας τους όσοι νέοι ζούσαν σε νοικοκυριά που πλήρωναν ενοίκιο. Για τις ομάδες αυτές, η αύξηση της ανεργίας των νέων στην τοπική αγορά εργασίας επηρέαζε θετικά την εγγραφή τους στο σχολείο – εύρημα σύμφωνο με τα επιχειρήματα ευκαιριακού κόστους - ενώ τα υψηλά επίπεδα της ανεργίας των ενηλίκων την αποθάρρυναν. Οι συνθήκες στην αγορά εργασίας δεν επηρεάζουν σημαντικά τις αποφάσεις των μαθητών, που προέρχονται από ευκατάστατες οικογένειες, να παραμείνουν στην εκπαίδευση. Τα αποτελέσματά της έρευνάς τους έδειξαν ότι οι παράγοντες που σχετίζονται κοινωνικοοικονομική κατάσταση της οικογένειας, όπως οι γονικές απόψεις για την εκπαίδευση και οι κοινωνικές νόρμες, υπερτερούν των οικονομικών ζητημάτων για τους μαθητές από υψηλότερο κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο, οι οποίοι τείνουν να συνεχίζουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ανεξαρτήτως των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας (Tumino & Taylor, 2013).

4.9 Σύνοψη

Μελετώντας τις υπάρχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας και τα χαρακτηριστικά τους, διαπιστώνουμε πως εκπαίδευση, κατάρτιση, κοινωνική ανισότητα, φτώχεια ή στέρηση, είναι παράγοντες αλληλένδετοι με την διαδικασία ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Πραγματοποιήθηκε εκτενής επισκόπηση των σχετικών ερευνών για τις συνθήκες που επικρατούν γύρω από την αγορά εργασίας των νεαρών ηλικιών, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, την αναπαραγωγή κοινωνικών ανισοτήτων και διάφορα άλλα χαρακτηριστικά.

Η επισκόπηση των ερευνών που έχουν πραγματοποιηθεί γύρω από αυτά τα ζητήματα μας βοηθούν να κατανοήσουμε σε βάθος τους παράγοντες που επηρεάζουν τη διαδικασία μετάβασης ενός νεαρού ατόμου από το σχολείο στην αγορά εργασίας, τις επιλογές του και τις πιθανές επιπτώσεις των επιλογών αυτών. Κατά τη διεξαγωγή ερευνών, το σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν οι πολύπλευρες πτυχές των διαδικασιών ένταξης των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Στατιστικές εκτιμήσεις

5.1 Εισαγωγή

Σε αυτό το κεφάλαιο πραγματοποιείται μια αναλυτική εξέταση της κατάστασης των νέων στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Για τον σκοπό αυτό, αναλύουμε τις στατιστικές εκτιμήσεις επτά δεικτών οι οποίοι σχετίζονται με την ανεργία των νέων, καθώς και τη διαχρονική καμπύλη μεταβολής του πληθυσμού των νέων. Η ερμηνεία των δεικτών για τους νέους πραγματοποιείται σε τρεις ηλικιακές ομάδες: 15-19, 20-24 και 25-29. Αναλύονται διεξοδικά οι δείκτες αυτοί για την περίοδο 1983 – 2013 στην Ελλάδα, χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΔΔ) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ).

Το στατιστικό υλικό που επεξεργάστηκε, έχει αντληθεί από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Η Έρευνα Εργατικού δυναμικού διενεργείται από το 1981. Μέχρι το 1997 τα αποτελέσματα εξάγονταν σε ετήσια βάση, με περίοδο αναφοράς το 2ο τρίμηνο του έτους, ενώ από το 1998 και εξής η έρευνα είναι συνεχής και παράγει τριμηνιαία αποτελέσματα. Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ακολουθεί τις προδιαγραφές της Eurostat σε ότι αφορά στον τρόπο επιλογής του δείγματος και τον καθορισμό του μεγέθους του, καθώς και σε ότι αφορά στο σχεδιασμό του ερωτηματολογίου, στη συχνότητα διεξαγωγής της έρευνας και στο είδος των πληροφοριών που συλλέγονται (statistics.gr). Η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού διενεργείται δειγματοληπτικά από την ΕΛΣΤΑΤ (πρώην ΕΣΥΕ – Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος) σε τριμηνιαίο επίπεδο από το 1998.

Η ΕΕΔ συγκεντρώνει πολύ αναλυτικά στοιχεία απασχόλησης και ανεργίας των μελών των νοικοκυριών ηλικίας 15 ετών και άνω. Ειδικότερα επιδιώκει:

Πρώτον, την αναλυτική καταγραφή της κατάστασης απασχόλησης του πληθυσμού των μελών του νοικοκυριού ηλικίας 15 ετών και άνω σε συνδυασμό με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης στο σύνολο της χώρας και κατά περιφέρειες.

Δεύτερον, τη μελέτη της διάρθρωσης του εργατικού δυναμικού (απασχολούμενοι, άνεργοι) κατά κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ομάδες ατομικών επαγγελμάτων, θέση στο επάγγελμα, ώρες εργασίας κ.λπ.

Τρίτον, την παρακολούθηση της χρονικής διάρκειας της ανεργίας, σε συνδυασμό με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την περιοχή και ορισμένα χαρακτηριστικά της τελευταίας τους εργασίας όπως κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και ομάδες ατομικών επαγγελμάτων. Τέταρτον, τη μελέτη της κατάστασης απασχόλησης των μελών του νοικοκυριού ένα χρόνο πριν, η μελέτη της ύπαρξης ή μη δεύτερης εργασίας για τους απασχολούμενους κ.λπ. (statistics.gr).

5.2 Μελέτη επτά δεικτών για την αποσαφήνιση της ανεργίας των νέων

Λόγω της πολυπλοκότητας του φαινομένου της μεταβατικότητας των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας δημιουργούνται σημαντικά προβλήματα στη μέτρηση της απασχόλησης και της ανεργίας των νέων. Για αυτόν τον σκοπό θα αναλυθούν επτά δείκτες (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α΄). Για την μελέτη του φαινομένου της ανεργίας γενικότερα, χρησιμοποιούνται συνήθως, ο δείκτης συμμετοχής και ο δείκτης απασχόλησης. Επομένως στην ανάλυσή μας για την ανεργία των νέων, θα ξεκινήσουμε μελετώντας τους δύο αυτούς δείκτες. Στη συνέχεια, για να ερμηνεύσουμε καλύτερα τα αποτελέσματα, θα δούμε και το ποσοστό ανεργίας των νέων, το ποσοστό των νέων που παραμένουν στην εκπαίδευση, θα μελετήσουμε τον δείκτη εκπαίδευσης και τη σχέση αυτού με τους προαναφερθέντες δείκτες. Επίσης θα δούμε το μερίδιο των ανέργων νέων προς τη συνολική ανεργία, τον λόγο του ποσοστού ανεργίας των νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων και το ποσοστό ανεργίας των νέων σε σχέση με τον πληθυσμό των νέων (ilo.org). Η μελέτη της διαχρονικής καμπύλης πληθυσμού των νέων χρησιμεύει στην καλύτερη ερμηνεία των αποτελεσμάτων. Οι δείκτες αναφέρονται σε διαφορετικά χαρακτηριστικά και διαφορετικές όψεις του προβλήματος της νεανικής ανεργίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α΄).

Με σκοπό την ανάλυση των επτά δεικτών για την αποσαφήνιση του φαινομένου της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα, χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία από την ΕΕΔ, σε ηλικιακές

ομάδες ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε δείκτη. Για την μελέτη των χαρακτηριστικών της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας επεξεργασόμαστε, τους παρακάτω δείκτες (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α΄; ilo.org):

- 1) Ο Δείκτης Συμμετοχής (ΔΣ) δίνει την (ιστορική) πιθανότητα ένα άτομο που ανήκει στην συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα να ανήκει στο εργατικό δυναμικό. Δίνεται από την τιμή του κλάσματος:

$$P_{it} = \frac{LF_{it}}{N_{it}} * 100$$

Όπου:

P_{it} = το ποσοστό της συμμετοχής (participation) της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

LF_{it} = το μέγεθος (αριθμός ατόμων) του εργατικού δυναμικού της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

N_{it} = το μέγεθος του πληθυσμού της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

- 2) Ο Δείκτης Απασχόλησης (ΔΑ) είναι το πηλίκο του κλάσματος με αριθμητή τον αριθμό των εργαζομένων και παρονομαστή τον πληθυσμό μιας συγκεκριμένης ομάδας. Ο δείκτης δίνει την (ιστορική) πιθανότητα ένα άτομο που ανήκει στην συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα να έχει εργασία. Ο δείκτης απασχόλησης δίνεται από την τιμή του κλάσματος:

$$Em_{it} = \frac{A_{it}}{N_{it}} * 100$$

Όπου:

Em_{it} = το ποσοστό απασχόλησης (employment) της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

A_{it} = το μέγεθος (αριθμός ατόμων) των εργαζομένων της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

N_{it} = το μέγεθος του πληθυσμού της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

- 3) Ο Δείκτης Εκπαίδευσης (ΔΕ) είναι το πηλίκο του κλάσματος με αριθμητή τον αριθμό των εκπαιδευομένων και παρονομαστή τον πληθυσμό μιας συγκεκριμένης ομάδας. Ο δείκτης δίνει την (ιστορική) πιθανότητα ένα άτομο που ανήκει στην συγκεκριμένη πληθυσμιακή ομάδα να είναι εκπαιδευόμενο. Ο δείκτης εκπαίδευσης δίνεται από την τιμή του κλάσματος:

$$Ed_{it} = \frac{IE_{it}}{N_{it}} * 100$$

Όπου:

Ed_{it} = το ποσοστό εκπαίδευσης (education) της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

IE_{it} = το μέγεθος (αριθμός ατόμων) των εκπαιδευόμενων της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

N_{it} = το μέγεθος του πληθυσμού της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

- 4) Το Ποσοστό Ανεργίας (ΠΑ) ορίζεται ως το πηλίκο της διαίρεσης του αριθμού των ανέργων προς τον αριθμό των νέων (ίδιας ηλικίας) που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό εκφρασμένο ως ποσοστό. Το ΠΑ μας δίνει την (ιστορική) πιθανότητα που έχει ένα άτομο της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας να είναι άνεργο (δεδομένου ότι προσπαθεί ενεργά να ενταχθεί στο εργατικό δυναμικό). Το ποσοστό ανεργίας των νέων δίνεται από τη σχέση:

$$u_{it} = \frac{U_{it}}{LF_{it}} * 100$$

Όπου :

u_{it} = το ποσοστό της ανεργίας της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

U_{it} = ο αριθμός ανέργων της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

LF_{it} = ο αριθμός ατόμων που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

- 5) Το ποσοστό ανεργίας των νέων σε σχέση με τον πληθυσμό των νέων. Ο δείκτης αυτός καταγράφει τη σπουδαιότητα της ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα των νέων σε σχέση με τον πληθυσμό τους και αποτελεί ένα συνεπέστερο μέτρο της ανεργίας των νέων (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Δίνεται από τη σχέση:

$$pu_{it} = \frac{U_{it}}{P_{it}} 100$$

Όπου:

pu_{it} = το ποσοστό ανεργίας της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

U_{it} = ο αριθμός ανέργων της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

P_{it} = ο συνολικός αριθμός ατόμων της i πληθυσμιακής ομάδας (νέοι) στη χρονική στιγμή t .

- 6) Το μερίδιο των ανέργων νέων προς τη συνολική ανεργία. Ο δείκτης αυτός μας δίνει ένα μέτρο της κοινωνικής βαρύτητας της ανεργίας των νέων. Η αριθμητική του έκφραση είναι:

$$YUS = \frac{u_{15-24}}{u_{15-65}}$$

Όπου:

YUS = το μερίδιο των ανέργων νέων προς τη συνολική ανεργία.

u_{15-24} = ο αριθμός των ανέργων νέων ηλικίας 15 έως 24.

u_{15-65} = ο αριθμός των συνολικών ανέργων ηλικίας 15 έως 65.

- 7) Ο λόγος του ποσοστού ανεργίας των νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων. Ο λόγος αυτός μας δίνει τη σχετική δυσκολία ανεύρεσης εργασίας από τους νέους σε σχέση με τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι ηλικιακά ώριμες ομάδες του πληθυσμού. Ο λόγος αυτός αποτυπώνεται στη σχέση:

$$RU = \frac{u_{15-24}}{u_{25-65}}$$

Όπου:

RU = ο λόγος του ποσοστού ανεργίας των νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων.

u_{15-24} = ο αριθμός των ανέργων νέων ηλικίας 15 έως 24.

u_{25-65} = ο αριθμός των ανέργων των ώριμων ηλικιών, δηλαδή από 25 έως 65 ετών.

Κάθε ένας από τους παραπάνω δείκτες παρέχει μια διαφορετική οπτική στο φαινόμενο της ανεργίας των νέων και προβάλλει διαφορετικές πλευρές του προβλήματος (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Α'). Η ανάγνωση της πραγματικής κατάστασης επιβάλλει τη συγκριτική ανάλυση και των επτά δεικτών. Στην ανάλυση και ερμηνεία των δεικτών θα μας βοηθήσει επίσης και η διαχρονική καμπύλη μεταβολής του πληθυσμού των νέων.

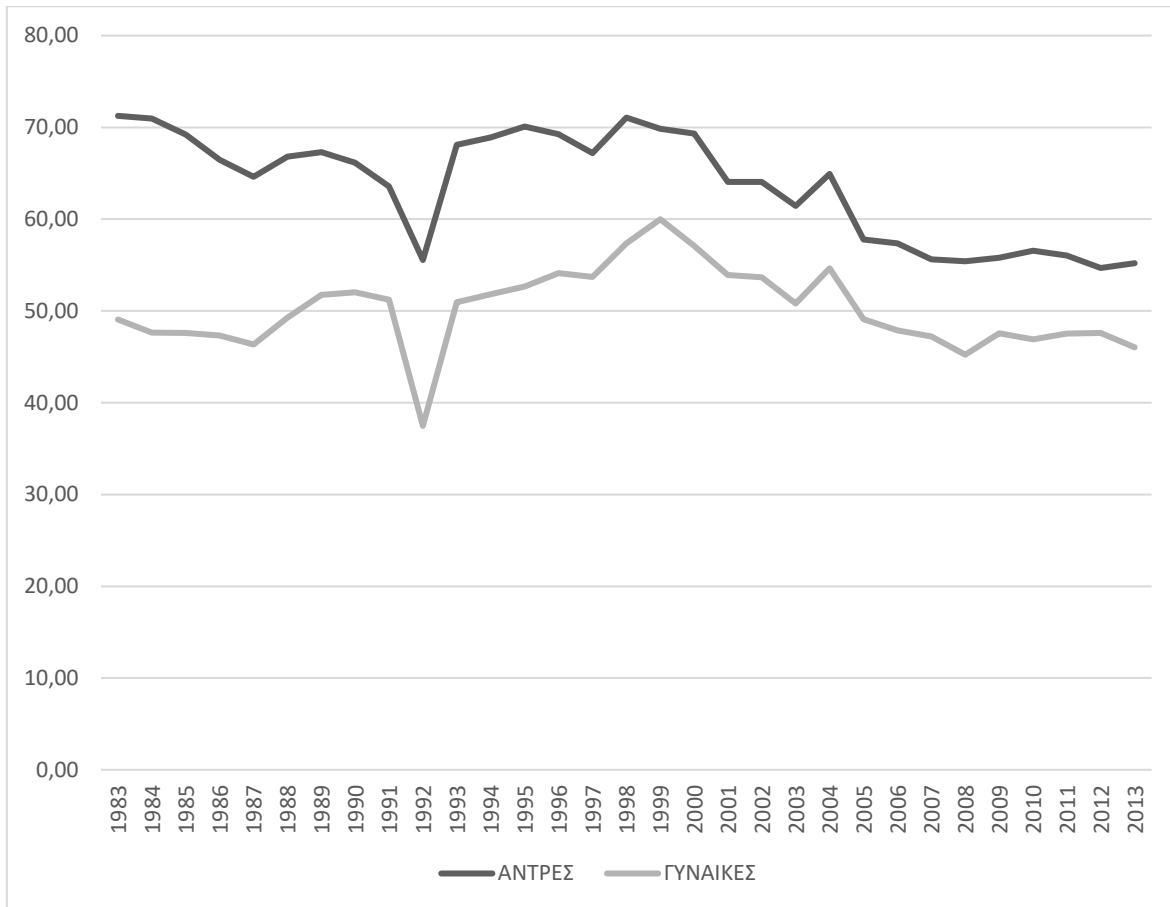
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5 Δείκτης συμμετοχής (ΔΣ) 15-19



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 5, παρατηρούμε την εξέλιξη του δείκτη συμμετοχής των νέων ανέργων ανδρών και γυναικών, ηλικίας 15-19. Βλέπουμε πως ο Δείκτης Συμμετοχής ακολουθεί φθίνουσα πορεία από το 1983 έως και το 2013, από 30% σε λιγότερο από 10% για τους άνδρες, και από 21% σε 7% για τις γυναίκες, φθάνοντας στο χαμηλότερο ποσοστό του κατά το έτος 2011 και για τα δύο φύλα. Το 2013 παρατηρούμε ελαφριά ανάκαμψη για τους νέους άνδρες, αλλά πτώση για τις νέες γυναίκες. Σημειώνει, γενικώς, σημαντική πτωτική πορεία, φθάνοντας στο 2013 να έχει απομείνει το 1/3 του εργατικού δυναμικού σε σχέση με το 1983.

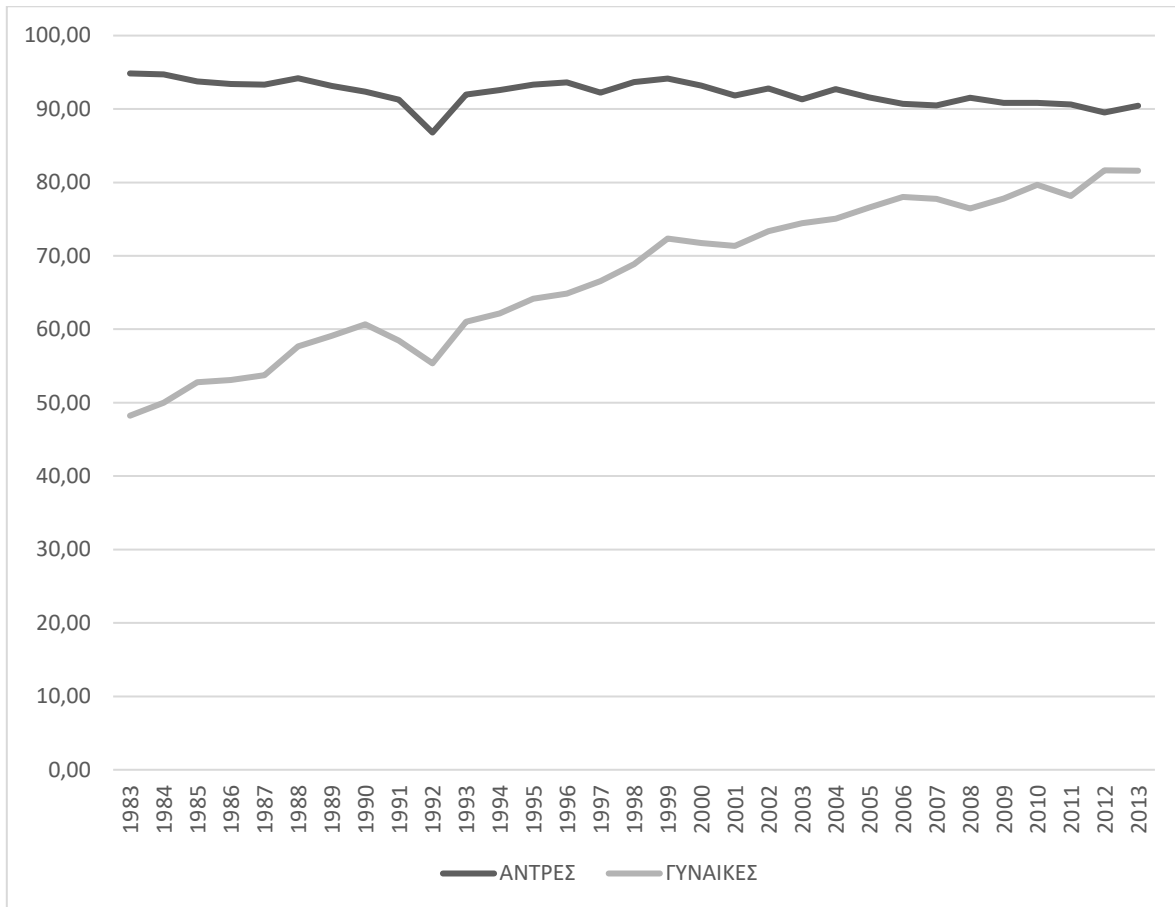
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6 Δείκτης συμμετοχής 20-24



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 6, το οποίο απεικονίζει την πορεία του Δείκτη Συμμετοχής για τις ηλικίες 20-24 για τους άνδρες και για τις γυναίκες, μπορεί να παρατηρηθεί πως ο Δείκτης Συμμετοχής σημειώνει καθοδική πορεία για τους άνδρες και παραμένει σχεδόν στα ίδια επίπεδα για τις γυναίκες, με κάποιες διακυμάνσεις στα ενδιάμεσα έτη. Πιο συγκεκριμένα, ο ΔΣ των ανδρών αυτής της ηλικιακής ομάδας, από 70% το 1983 μειώνεται στο 55% το 2013, μειώνεται δηλαδή 15 ποσοστιαίες μονάδες. Αντίστοιχα ο Δείκτης Συμμετοχής των γυναικών από 50% το 1983 μειώνεται κατά περίπου 5 ποσοστιαίες μονάδες το 2013. Διακρίνουμε όμως πως κατά το έτος 1999 αγγίζει το 60%, το υψηλότερο ποσοστό που φτάνει, πριν συνεχίσει σε μειούμενη πορεία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7 Δείκτης συμμετοχής 25-29



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Για τον Δείκτη Συμμετοχής της ηλικιακής ομάδας 25-29, παρατηρώντας το Διάγραμμα 7, διαπιστώνουμε μια πολύ ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, και συγκεκριμένα μικρή πτώση στους άνδρες ενώ άνοδο για τις γυναίκες. Ο Δείκτης Συμμετοχής των ανδρών παραμένει σταθερός γύρω στο 90% για την 30ετία, ενώ για τις γυναίκες παρουσιάζει σταθερή άνοδο, από 48% το 1983 στο 82% το 2013, σχεδόν διπλασιάζεται. Παρατηρούμε εδώ την αυξανόμενη συμμετοχή των νεαρών γυναικών εργατικό δυναμικό.

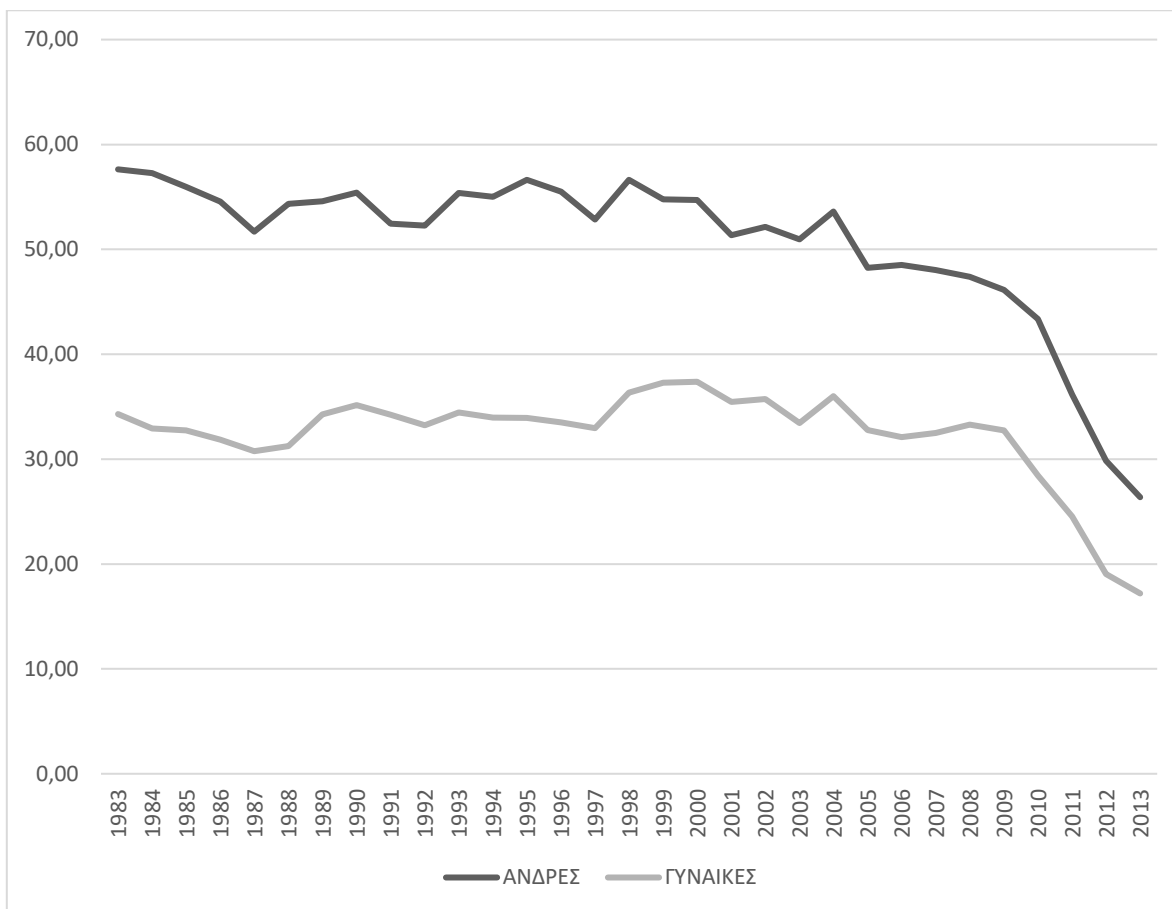
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8 Δείκτης απασχόλησης (ΔΑ) 15-19



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 8, διακρίνουμε απευθείας την σταθερή καθοδική πορεία του Δείκτη Απασχόλησης για άνδρες και γυναίκες, για τις ηλικίες 15-19 ετών. Το ποσοστό των απασχολούμενων νέων ανδρών από 25% το 1983 αγγίζει το 3% το 2013 και το ποσοστό των νέων γυναικών από 14% το 1983 φτάνει το 1% το 2013. Μια στις 100 γυναίκες ηλικίας 15-19 ετών εργάζεται, και 3 στους 100 άνδρες, της ίδιας ηλικίας, έχουν απασχόληση.

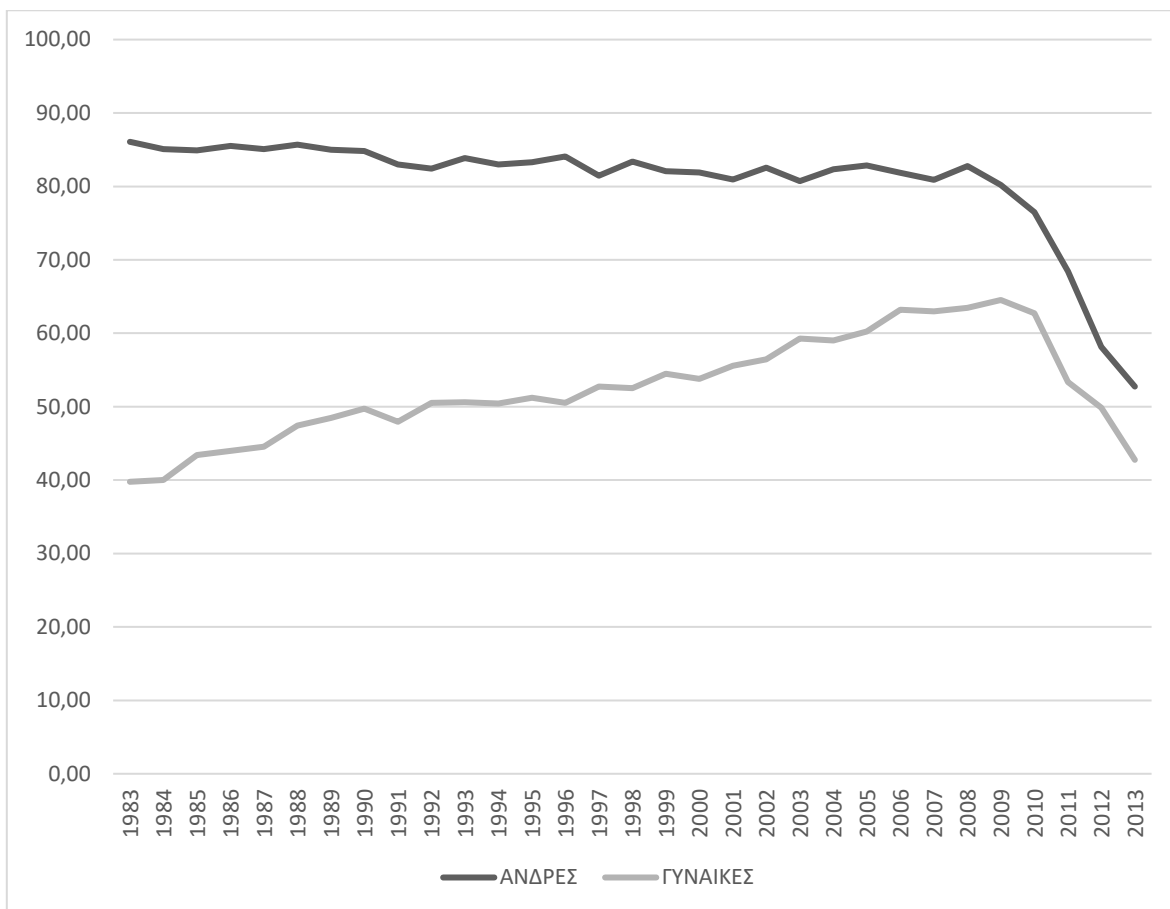
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9 Δείκτης απασχόλησης 20-24



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 9, ο Δείκτης Απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 20 - 24 ετών, ενώ ακολουθεί σχετικά σταθερή πορεία από το έτος 1983 μέχρι περίπου το έτος 2009, στη συνέχεια παρατηρείται ραγδαία πτώση στα χρόνια της κρίσης. Για τους νέους άνδρες, ο Δείκτης Απασχόλησης από 58% που βρισκόταν το 1983 ακολουθεί τα ίδια επίπεδα έως και το 2009 (με 57%), και κατόπιν, πέφτει κατακόρυφα στο 26% μέχρι το 2013. Αντίστοιχα, για τις νέες γυναίκες, κυμαίνεται στο 35% για τα έτη 1983 - 2009 και στη συνέχεια αγγίζει το 18% το 2013.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10 Δείκτης απασχόλησης 25-29



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Για την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, όπως για τον ΔΣ, έτσι και για τον ΔΑ, παρατηρούμε (στο Διάγραμμα 10) παρόμοια διαφοροποίηση στα δυο φύλα, που όμως (αντίθετα με τον ΔΣ) καταλήγει στην ραγδαία πτώση στα χρόνια της κρίσης. Αναλυτικά, ο ΔΑ των ανδρών κινείται σταθερά γύρω στο 85% από το 1983 μέχρι το 2008-2009, και στη συνέχεια μειώνεται σχεδόν στο 50%. Ο ΔΑ των γυναικών διαγράφει σταθερή και σταδιακή ανοδική πορεία από το 1983 (40%) μέχρι το 2009 (65%) και στο επόμενο χρονικό διάστημα ως το 2013 πέφτει ξανά στο 42%, παρουσιάζοντας μείωση περίπου 20 ποσοστιαίων μονάδων μέσα σε 4 μόλις έτη. Δηλαδή, όσο αυξήθηκε σε 26 χρόνια, μειώθηκε σε μόλις 4 χρόνια.

Ο Πίνακας 1 αναφέρει απλές γραμμικές τάσεις για τα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης κατά την περίοδο 1983 - 2009, δηλαδή την περίοδο πριν από την κρίση απασχόλησης της ελληνικής οικονομίας. Η παλινδρόμηση αφορά στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης ως προς το χρόνο.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1 Απλές γραμμικές τάσεις για τα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης
(1983 – 2009)

	ΑΝΔΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	R ²	ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ	R ²
ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ				
15 – 19	-0,584	0,912	-0,405	0,745
20 – 24	-0,480	0,557	0,090	0,020
25 – 29	-0,109	0,334	1,109	0,964
ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ				
15 - 19	-0,559	0,911	-0,285	0,876
20 – 24	-0,303	0,564	0,045	0,044
25 – 29	-0,179	0,728	0,873	0,965

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Η τάση στα ποσοστά απασχόλησης είναι πολύ ισχυρή και με αρνητικό πρόσημο για τα άτομα της ηλικιακής ομάδας 15-19 και για τα δύο φύλα. Είναι επίσης πολύ ισχυρή, αλλά με θετική κλίση για τις γυναίκες 25-29 ετών. Είναι λιγότερο ισχυρή για τους άνδρες της ίδιας ηλικίας,

αλλά με αρνητική κλίση. Δεν υπάρχει καμία σημαντική τάση για τα άτομα σε 20 - 24 ηλικιακή ομάδα, ειδικά για τις γυναίκες.

Η εξέταση της σχέσης μεταξύ των τάσεων στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης υποδηλώνει την ύπαρξη κοινών προτύπων. Θα μπορούσε κανείς να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι οι προοπτικές απασχόλησης των νέων καθορίζονται σε μεγάλο βαθμό από την προσφορά των συντελεστών εργασίας. Ωστόσο, παράγοντες της ζήτησης, οι οποίοι προσδιορίζουν την διαθεσιμότητα ευκαιριών απασχόλησης και την ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων, μπορούν να επηρεάσουν τα ποσοστά συμμετοχής καθώς και τα ποσοστά απασχόλησης.

Η απασχόληση σε όλες τις ηλικιακές ομάδες μειώνεται γρήγορα μετά το 2009, ως αποτέλεσμα της κρίσης στην ελληνική οικονομία. Αν και τα ποσοστά συμμετοχής μεταβάλλονται οριακά, η πιθανότητα ένα άτομο να έχει εργασία - δηλαδή, το μέγεθος του ποσοστού απασχόλησης - μειώνεται σημαντικά, σχεδόν στο μισό ή και ακόμη περισσότερο για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών. Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τη μείωση αυτή στην ιστορική πιθανότητα ένα πρόσωπο που ανήκει σε μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα και φύλο να είναι στην απασχόληση.

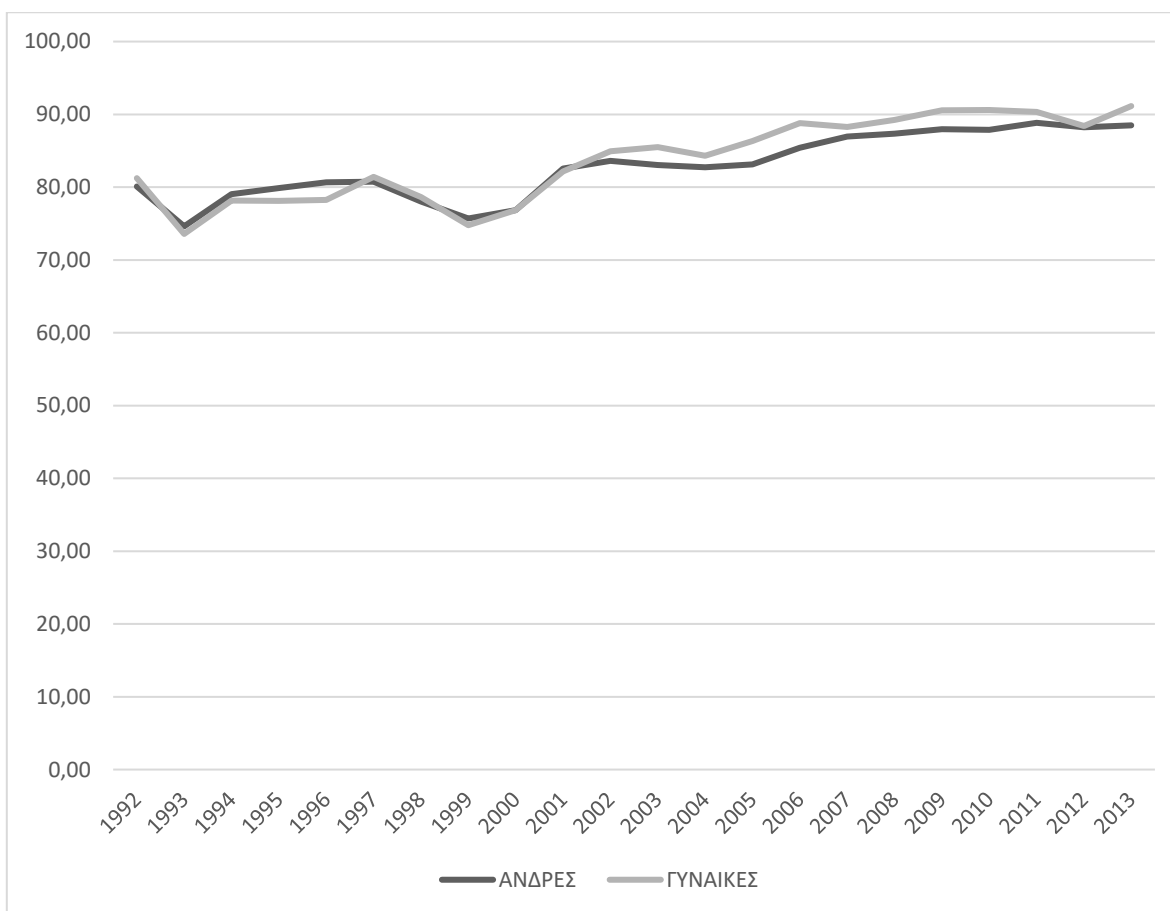
ΠΙΝΑΚΑΣ 2 Ιστορική πιθανότητα ένα άτομο να απασχολείται

ΕΤΟΣ	ΑΝΔΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	15-19	20-24	25-29	15-19	20-24	25-29
1983	24,3	57,6	86,1	13,8	34,3	39,8
1993	15,1	55,4	83,9	8,1	34,5	50,6
2003	10,1	51,0	80,7	5,0	33,5	59,3
2008	8,4	47,4	82,8	4,6	33,3	63,5
2013	3,1	26,4	52,7	1,1	17,2	42,7

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Περαιτέρω να πούμε ότι τα ποσοστά ανεργίας για τους νέους εκτοξεύονται στα ύψη κατά τη διάρκεια των ετών της κρίσης. Τα ποσοστά ανεργίας των νέων είναι σχετικά υψηλά για το σύνολο της περιόδου 1983-2013, αλλά είναι η ταχεία αύξηση τους κατά την διάρκεια των τελευταίων 5 ετών που δημιουργεί μια δραματική και θλιβερή εικόνα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11 Δείκτης εκπαίδευσης (ΔΕ) 15-19

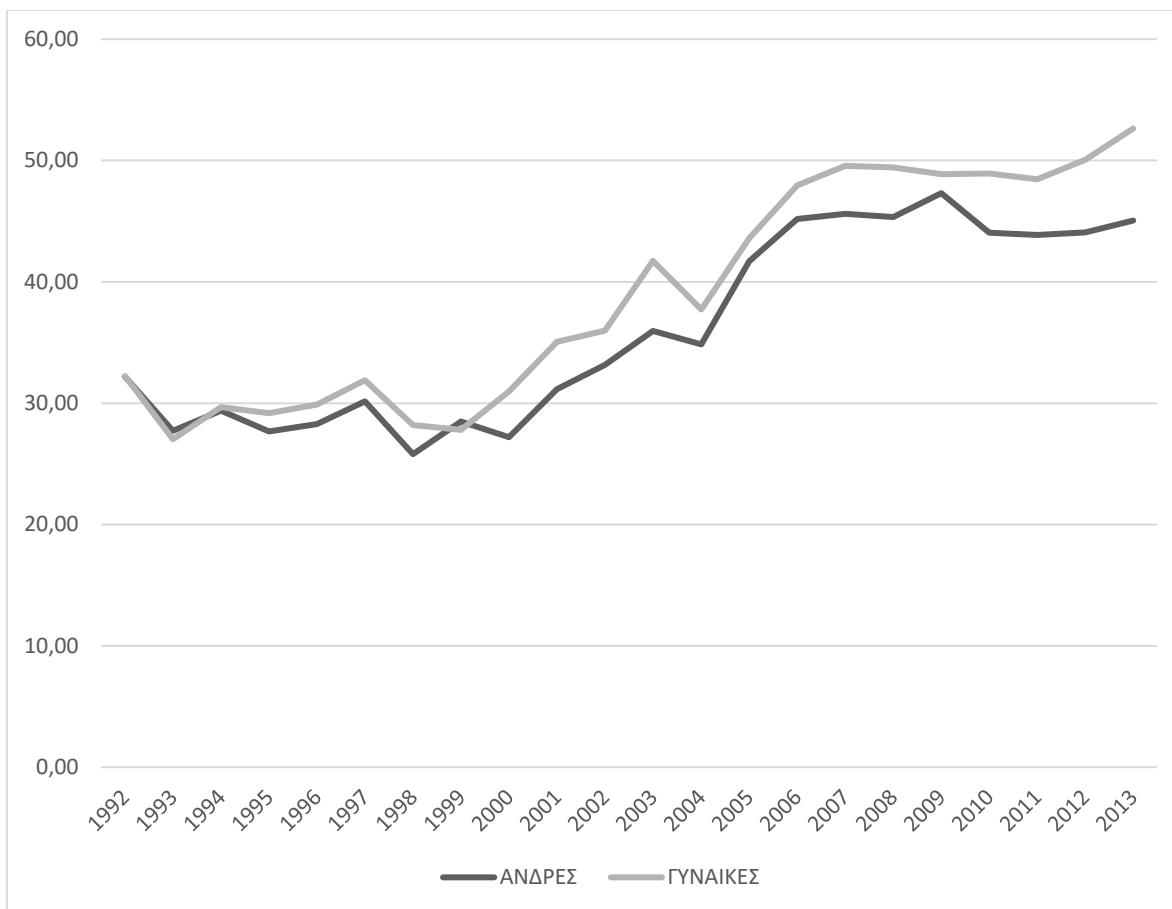


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Ο δείκτης εκπαίδευσης για τις ηλικίες 15-19 παρουσιάζει σχετική σταθερότητα, διαγράφει ελαφριά άνοδο και κινείται στα ίδια επίπεδα για το σύνολο των ετών από το 1983 έως και το 2013 και για τα δύο φύλα. Το 1983 ο δείκτης εκπαίδευσης ξεκινάει από το 80% και φτάνει

στο 90% το 2013. Αυτό σημαίνει πως έχουμε άνοδο στη συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατά συνέπεια στο επίπεδο εκπαίδευσης για τους νέους αυτής της ομάδας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12 Δείκτης εκπαίδευσης 20-24



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Παρόμοια με το προηγούμενο διάγραμμα (Δ.11), και εδώ τα ποσοστά ανδρών και γυναικών κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα, όμως διακρίνουμε μεγαλύτερη άνοδο και στα δύο (Δ.12). Για τους άνδρες, ο δείκτης ξεκινάει το 1983 στο 32% και φτάνει το 2013 το 45% το 2013, ενώ για τις γυναίκες, αντίστοιχα, ξεκινάει το 1983 ομοίως στο 32% και φτάνει το 2013 το 52%. Άρα και οι δύο έχουν το ίδιο ποσοστό αφετηρίας αλλά διαφορετικό ποσοστό κατάληξης. Οι νέες γυναίκες ηλικίας 20-24 επιδιώκουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και παρατείνουν

τη συμμετοχή τους στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα. Ο δείκτης των γυναικών αυξάνεται κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερο από τους άνδρες. Συνολικά, και τα δύο φύλα βρίσκονται σε ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο στις μέρες μας, σε σχέση με πριν από 30 χρόνια. Αξίζει να σημειώσουμε εδώ πως, ακόμα και στα χρόνια της κρίσης δεν έχει διαφοροποιηθεί αυτό.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13 Δείκτης εκπαίδευσης 25-29

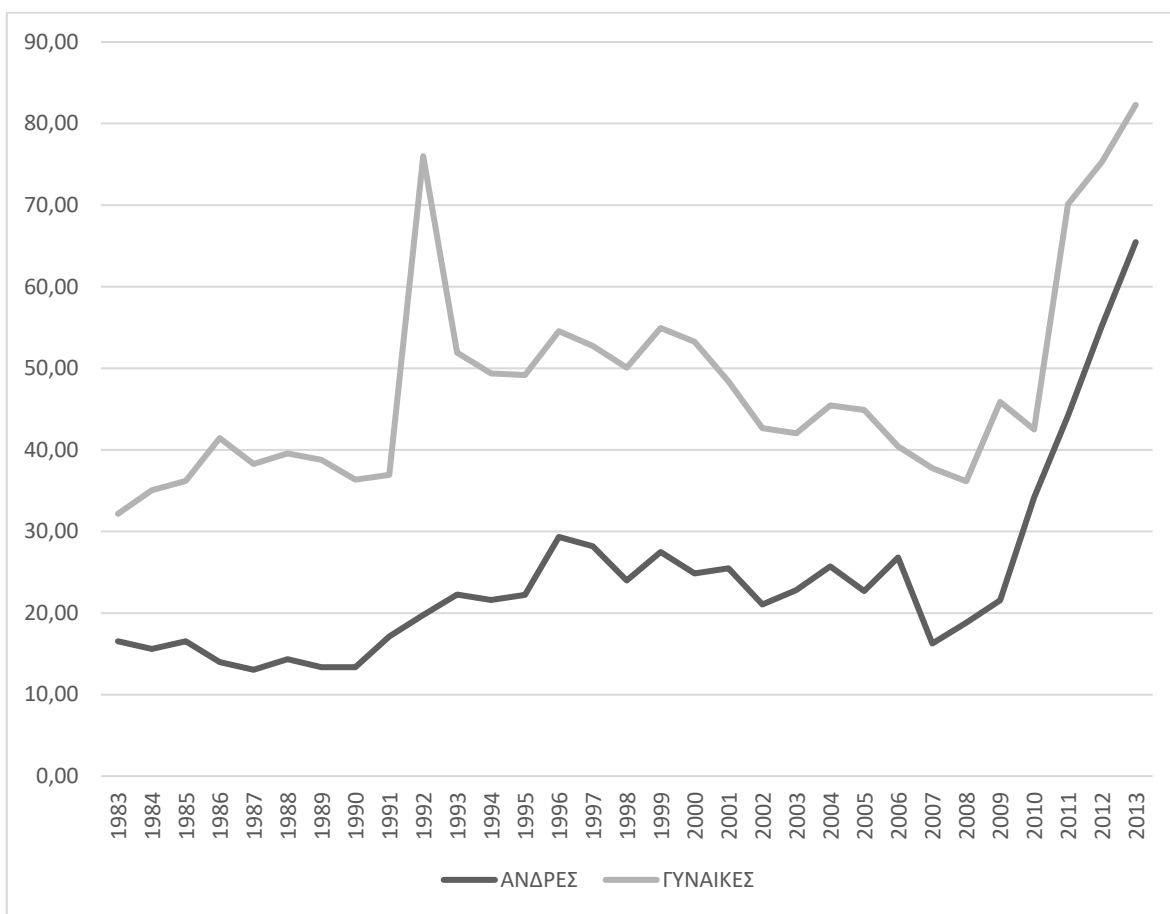


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Ο Δείκτης Εκπαίδευσης για την ηλικιακή ομάδα των 25-29 παρουσιάζει μεγαλύτερη διακύμανση, και από το 1983 ως το 2013, διπλασιάζεται και για τα δύο φύλα (Δ.13). Εδώ τα ποσοστά ανδρών και γυναικών κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα, όμως διακρίνουμε μεγαλύτερη

άνοδο στον δείκτη αυτής της ηλικιακής ομάδας σε σχέση με τις ηλικίες 20-24. Ο Δείκτης Εκπαίδευσης των ανδρών είναι υψηλότερος των γυναικών με 4 ποσοστιαίες μονάδες διαφορά το 2013. Οι γυναίκες, από 4,5% περίπου στην αρχή της 30ετίας, φτάνουν σχεδόν το 10% στις μέρες μας, και οι άνδρες από 6% στο 12% το 2013. Ομοίως με το Διάγραμμα 8, και εδώ οι νέοι παρατείνουν τη συμμετοχή τους στο επίσημο εκπαιδευτικό, ανεξαρτήτως φύλλου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14 Ποσοστό ανεργίας (ΠΑ) 15-19



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 14 παρατηρούμε το Ποσοστό Ανεργίας (ΠΑ) για τους νέους ηλικίας 15-19 ετών. Διακρίνουμε πως στα χρόνια της κρίσης, ο δείκτης σημειώνει ραγδαία άνοδο. Για τους

άνδρες, ξεκινάει στο 18% το 1983 και διαγράφοντας σχετικά σταθερή και μικρή ανοδική πορεία φτάνει το 21% το 2009 και στη συνέχεια εκτοξεύεται στο 68% το 2013. Παρόμοια για τις γυναίκες, από περίπου 30% φτάνει και ξεπερνάει το 80% το 2013. Επίσης παρατηρούμε πως σταθερά καθ' όλη την 30ετία από 1983 έως 2008-2009 το ποσοστό των άνεργων γυναικών είναι διπλάσιο από των ανδρών, και από το 2009 ως το 2013 έχει διαφορά της τάξεως των 20 ποσοστιαίων μονάδων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15 Ποσοστό ανεργίας 20-24



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Το ποσοστό ανεργίας για τους νέους 20-24 ετών, κινείται σταθερά από το 1983 ως το 2009, και για τους άνδρες και για τις γυναίκες (Δ.15), με εξαίρεση το έτος 1992 όπου παρατηρούμε

μια ξαφνική άνοδο και πτώση το επόμενο έτος – ενδεχομένως είναι κάποιο σφάλμα στα δεδομένα). Μετά το 2009, ο δείκτης και για τα δυο φύλλα σημειώνει απότομη άνοδο. Για τις γυναίκες από 30% το 1983 αγγίζει το 62% το 2013, και για τους άνδρες από 20% το 1983 αγγίζει το 52% το 2013. Επαναλαμβάνεται εδώ η εμφάνιση μεγαλύτερου ποσοστού ανεργίας στις γυναίκες από ότι στους άντρες από το 1983 έως και το 2013, όπως και για την ηλικιακή ομάδα των 20-24.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16 Ποσοστό ανεργίας 25-29

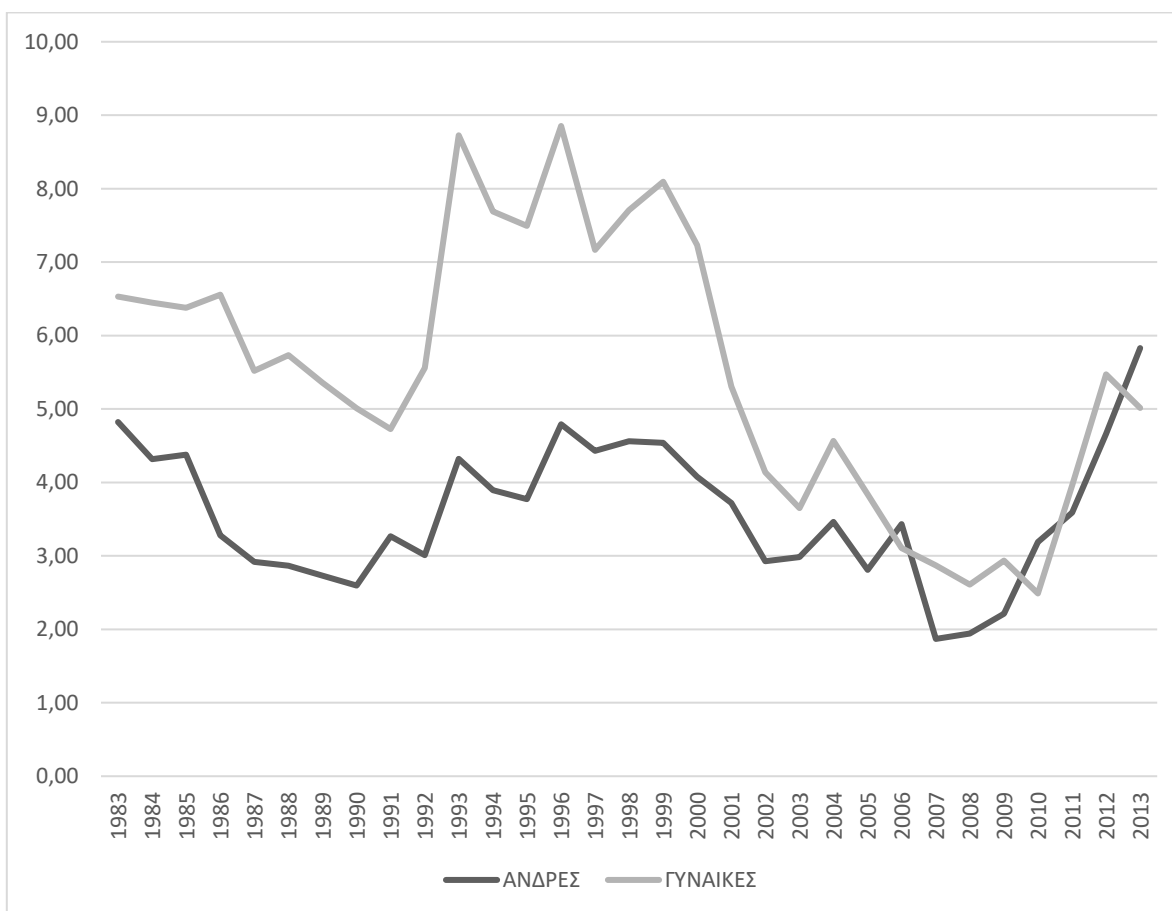


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Όμοια, για την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, το ποσοστό ανεργίας για άνδρες και γυναίκες κινείται σταθερά από το 1983 ως το 2009 και στη συνέχεια εκτοξεύεται στο 45% (από 17%)

για τις γυναίκες, και στο 42% για τους άνδρες (από 8%) (Δ.16). Στο Διάγραμμα 16 παρατηρούμε πως, από το 1983 έως και το 2006, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι σταθερά υψηλότερο σε σχέση με των ανδρών. Ενώ, από το 2007 μέχρι το 2013, συγκλίνει η απόσταση του ποσοστού των γυναικών με το ποσοστό των ανδρών και αυξάνεται η ανεργία και για τα δύο φύλα κατακόρυφα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17 Άνεργοι νέοι προς τον πληθυσμό των νέων 15-19

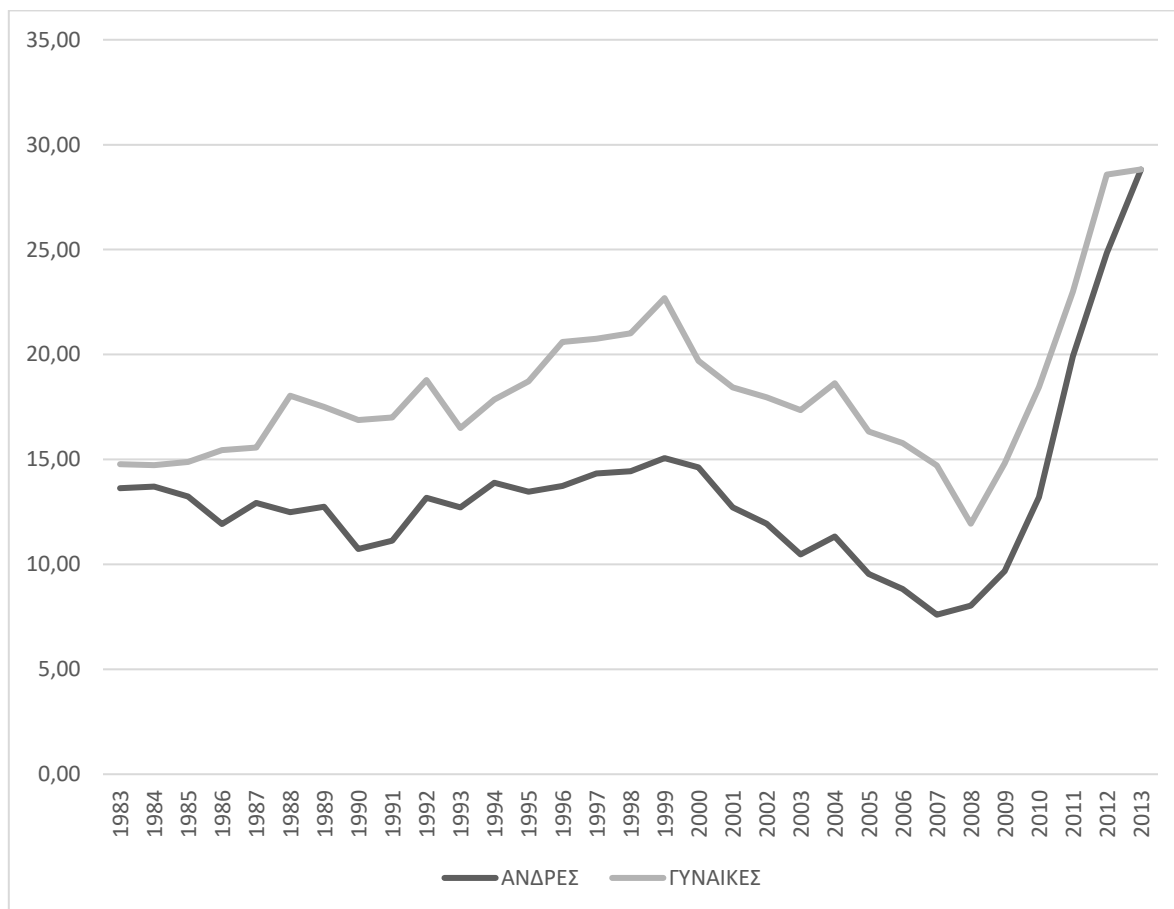


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 17, ο Δείκτης του Ποσοστού των Άνεργων Νέων προς τον Πληθυσμό των Νέων παρουσιάζει αρκετές διακυμάνσεις. Για τους άνδρες, ο δείκτης ξεκινάει στο 5% το 1983, τα επόμενα έτη μέχρι και το 1990 παρουσιάζει πτώση ως το 2,5%. Από το 1991 ως το

1996 αυξάνεται ως το 5% και στη συνέχεια μειώνεται ως το 2% το 2007. Στα χρόνια της κρίσης παρατηρούμε και εδώ άνοδο μέχρι και το 6% το 2013. Για τις γυναίκες, το 1983 ο δείκτης βρίσκεται στο 6,5%, τα έτη 1993, 1996 και 1999 φτάνει το 8-9%, στη συνέχεια διαγράφει καθοδική πορεία μέχρι το 3,5% το 2003, 2,5% το 2010 και αυξάνεται στο 5,5 το 2012.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18 Άνεργοι νέοι προς τον πληθυσμό των νέων 20-24

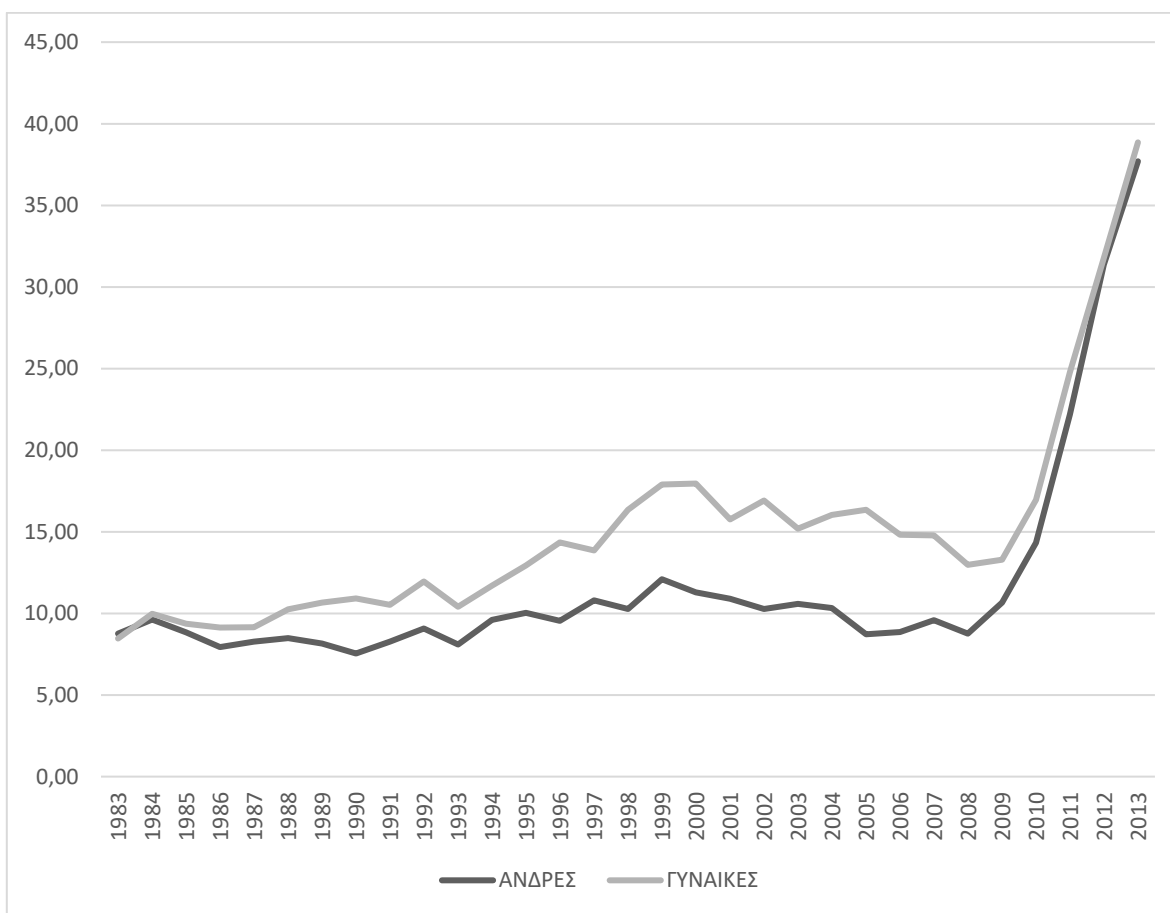


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Ο Δείκτης του Ποσοστού των Άνεργων Νέων προς τον Πληθυσμό των Νέων, για την ηλικιακή ομάδα των 20-24 ετών, εμφανίζει σχετική σταθερότητα από το 1983 ως το 2005 και για τα δυο φύλα (Δ.18). Στη συνέχεια μειώνεται ελαφρώς και κατά την περίοδο της

κρίσης διπλασιάζεται για τους γυναίκες, αγγίζοντας το 30%, και τριπλασιάζεται για τους άνδρες αγγίζοντας επίσης το 30%. Εδώ αξίζει να επισημανθεί η σύγκλιση του ποσοστού των άνεργων νέων ανδρών ηλικίας 20-24 προς τον πληθυσμό των νέων ίδιας ηλικίας και φύλου, με το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών. Η αρκετά στενή σύγκλιση ξεκινά το 2008, δηλαδή με το ξέσπασμα της κρίσης, συνεχίζεται μέχρι και το 2013 όπου, όπως διακρίνουμε τα δύο ποσοστά τελικά συμπίπτουν. Άνδρες και γυναίκες αντιμετωπίζουν παρόμοιες δυσκολίες στην αγορά εργασίας.

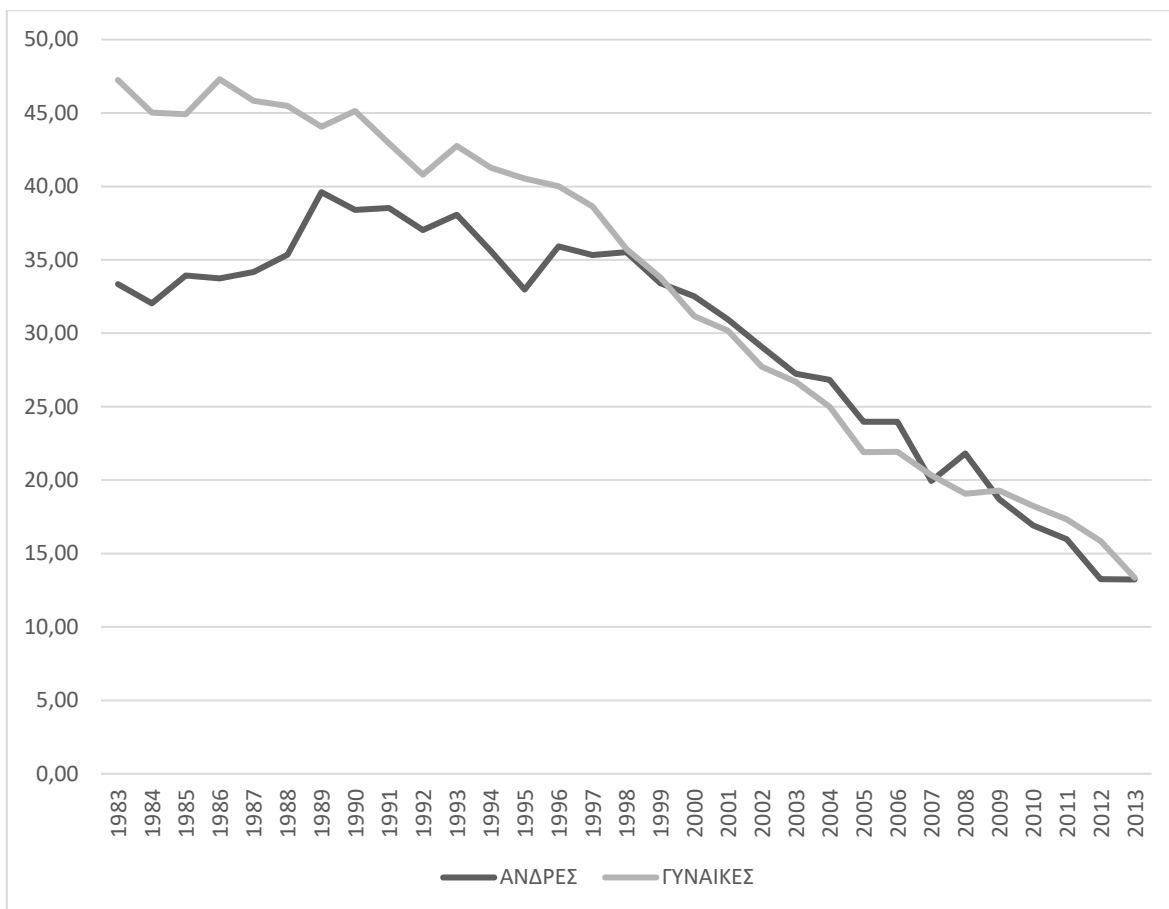
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 19 Άνεργοι νέοι προς τον πληθυσμό των νέων 25-29



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Όμοια με την προηγούμενη ηλικιακή ομάδα, ο Δείκτης του Ποσοστού των Άνεργων Νέων προς τον Πληθυσμό των Νέων εδώ (για τις ηλικίες 25-29) κυμαίνεται σταθερά στο 8% το 1983 ως 13% για τις γυναίκες μέχρι και το 2009, ενώ παραμένει στα ίδια επίπεδα για τους άνδρες (Δ.19). Από το 2009 ως το 2013 διαγράφει αλματώδη άνοδο , ως και περίπου 40% και για τα δύο φύλα. Από το 2009 και μετά, οι νέοι άνθρωποι στην Ελλάδα, ανεξαρτήτως φύλου, φαίνεται πως παρατείνουν την παραμονή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα, κατά 30 ποσοστιαίες μονάδες περισσότερο στα χρόνια της οικονομικής κρίσης από ότι στο παρελθόν. Είναι πιθανό να καταφεύγουν σε αυτή τη λύση είτε καθώς οι θέσεις απασχόλησης είναι περιορισμένες και η αγορά εργασίας πλήττεται από ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα ανεργίας, είτε επειδή ελπίζουν πως με ανώτερα εκπαιδευτικά προσόντα θα καταπολεμήσουν τον κίνδυνο της ανεργίας.

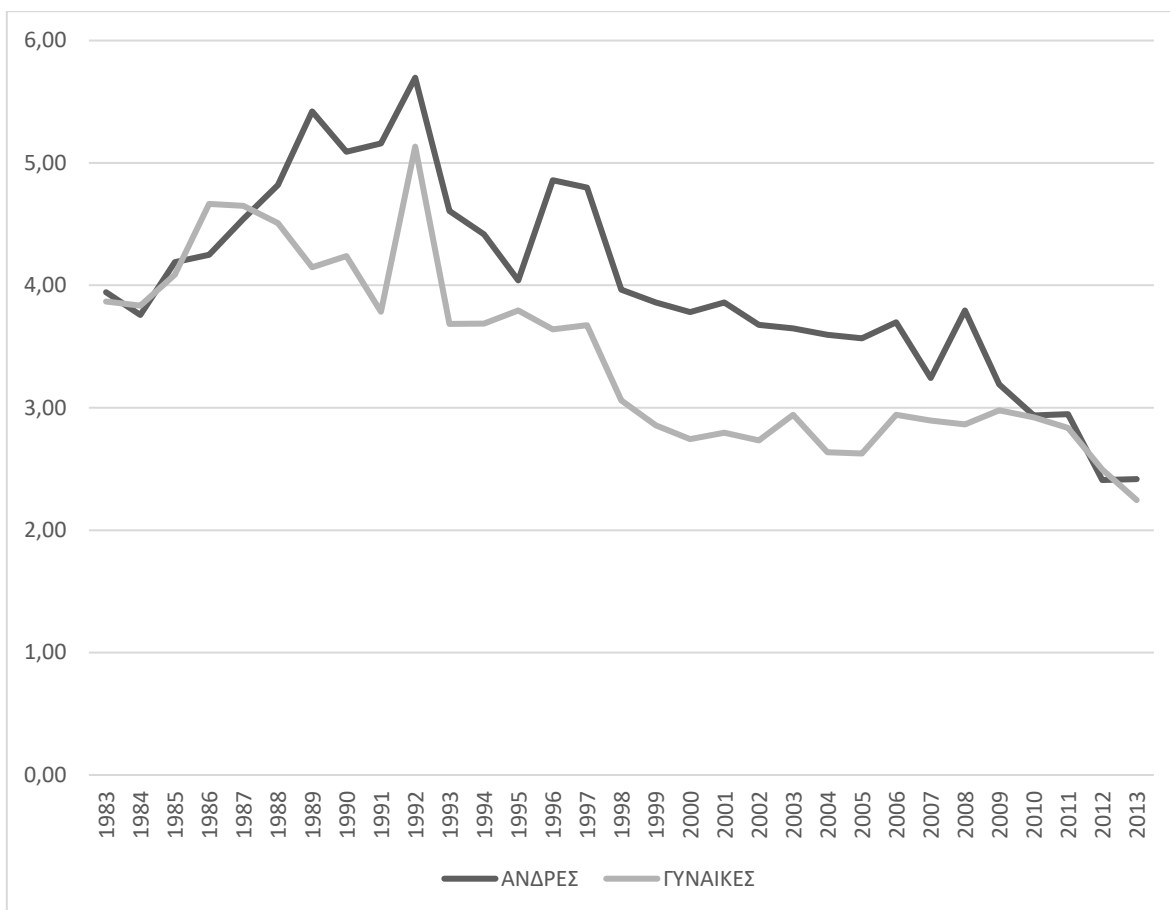
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 20 Μερίδιο των ανέργων νέων προς τη συνολική ανεργία



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 20, παρατηρούμε πως το Μερίδιο των Ανέργων Νέων προς τη Συνολική Ανεργία εμφανίζει σταθερά αρνητικό ρυθμό μεταβολής και για τα δύο φύλα. Όσον αφορά στο μερίδιο των νέων γυναικών προς τη συνολική ανεργία, σε σχέση με το μερίδιο των ανδρών, παρατηρούμε ότι από το 1998 και στη συνέχεια τα δύο ποσοστά συγκλίνουν. Για τις γυναίκες, από 47% το 1983 στο 13% το 2013. Αντίστοιχα διαγράφει μείωση και για τους άνδρες από 33% στο 13%. Αυτό μας υποδεικνύει πως διαχρονικά υπάρχει μείωση των ανέργων νέων προς την συνολική ανεργία, καθώς η συνολική ανεργία αυξάνεται σημαντικά με την πάροδο των ετών, και ειδικότερα στα χρόνια της οικονομικής κρίσης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 21 Λόγος του ποσοστού ανεργίας των νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων

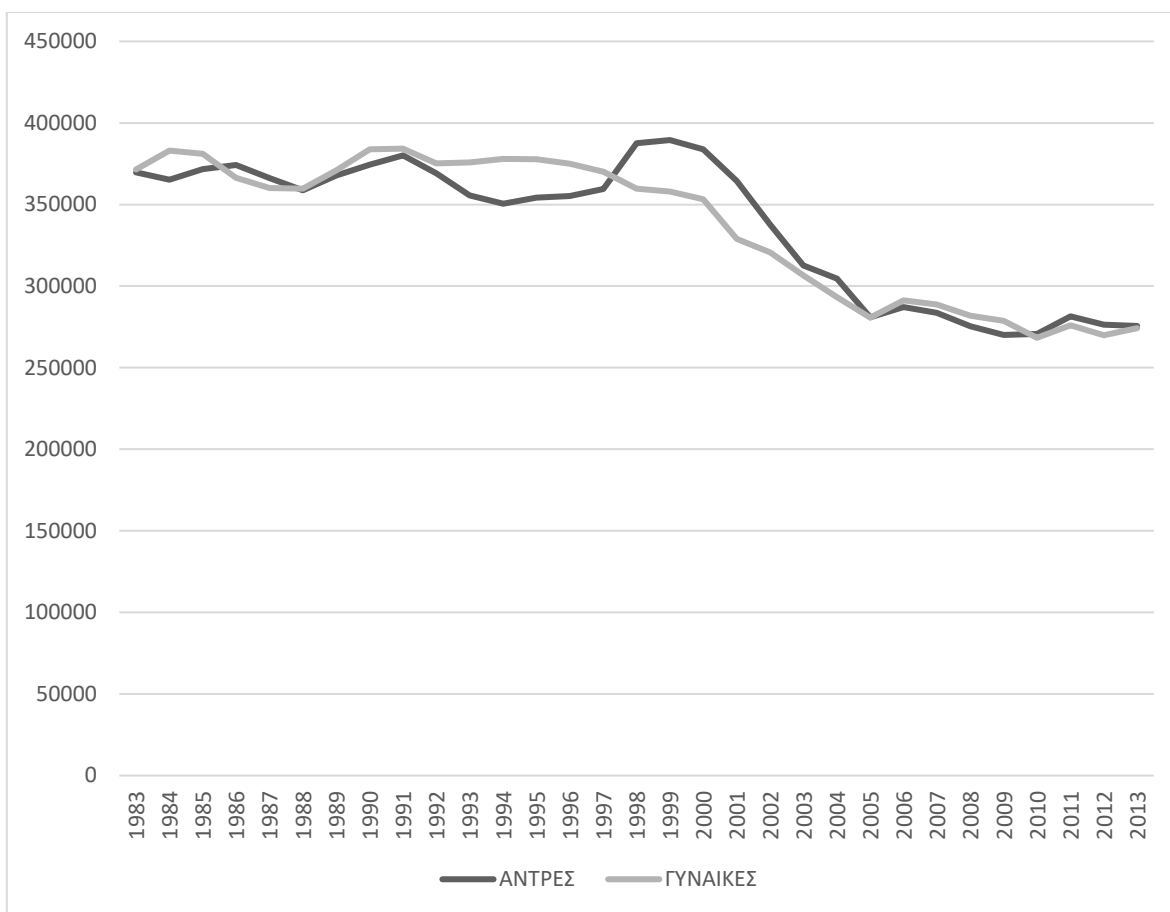


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 21, εξετάζουμε τον Λόγο του Ποσοστού Ανεργίας των Νέων προς το Ποσοστό των Ώριμων Ηλικιακά Ομάδων. Συγκρίνοντας την πορεία του ποσοστού των άνεργων νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων, παρατηρούμε ότι από το 1983 ως το 1992 υπάρχει συνολικά θετικός ρυθμός μεταβολής με κάποιες διακυμάνσεις. Διαπιστώνουμε ότι από το 1992 και ύστερα, η καμπύλη εμφανίζει αρνητικό ρυθμό μεταβολής με κάποιες ελαφρές ταλαντεύσεις. Εξακριβώνουμε ότι από 4% το 1983, ο λόγος μεταβολής και για τα δυο φύλα, μειώνεται στο 2,5 % μέχρι το 2013. Τα ποσοστά για τα δύο φύλα συγκλίνουν και κινούνται μαζί το 2010 ως το 2012. Αυτή η εξέλιξη του δείκτη,

συμφωνεί με, και επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα από το προηγούμενο διάγραμμα, δηλαδή πως οι ηλικιακά ώριμοι άνεργοι αυξάνονται συνεχόμενα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 22 Διαχρονική καμπύλη πληθυσμού 15-19

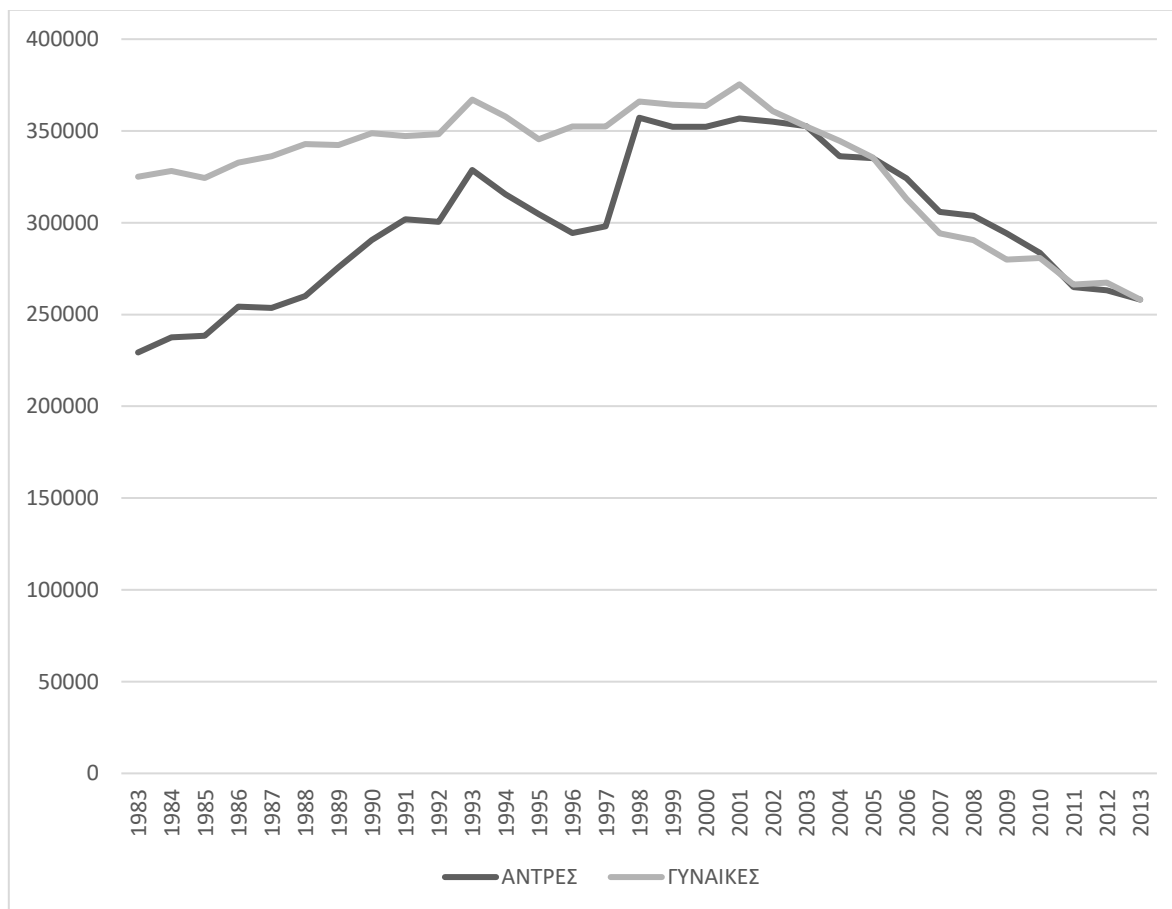


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 22, μελετώντας τη διαχρονική καμπύλη μεταβολής του πληθυσμού των νέων, παρατηρούμε πως το σύνολο του πληθυσμού για τις ηλικίες 15-19 και για τους άνδρες αλλά και για τις γυναίκες εμφάνιζε σχετική σταθερή πορεία από το 1983 έως το 1999, ενώ στη συνέχεια διαγράφει συνεχή πτώση, παρόμοια και για τα δύο φύλα. Οι δύο καμπύλες

συνέπιπταν το 1983 όπως και συμπίπτουν το 2013. Επίσης, παρατηρούμε μείωση της τάξεως των 100.000 χιλιάδων ατόμων και για τα δύο φύλα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 23 Διαχρονική καμπύλη πληθυσμού 20-24

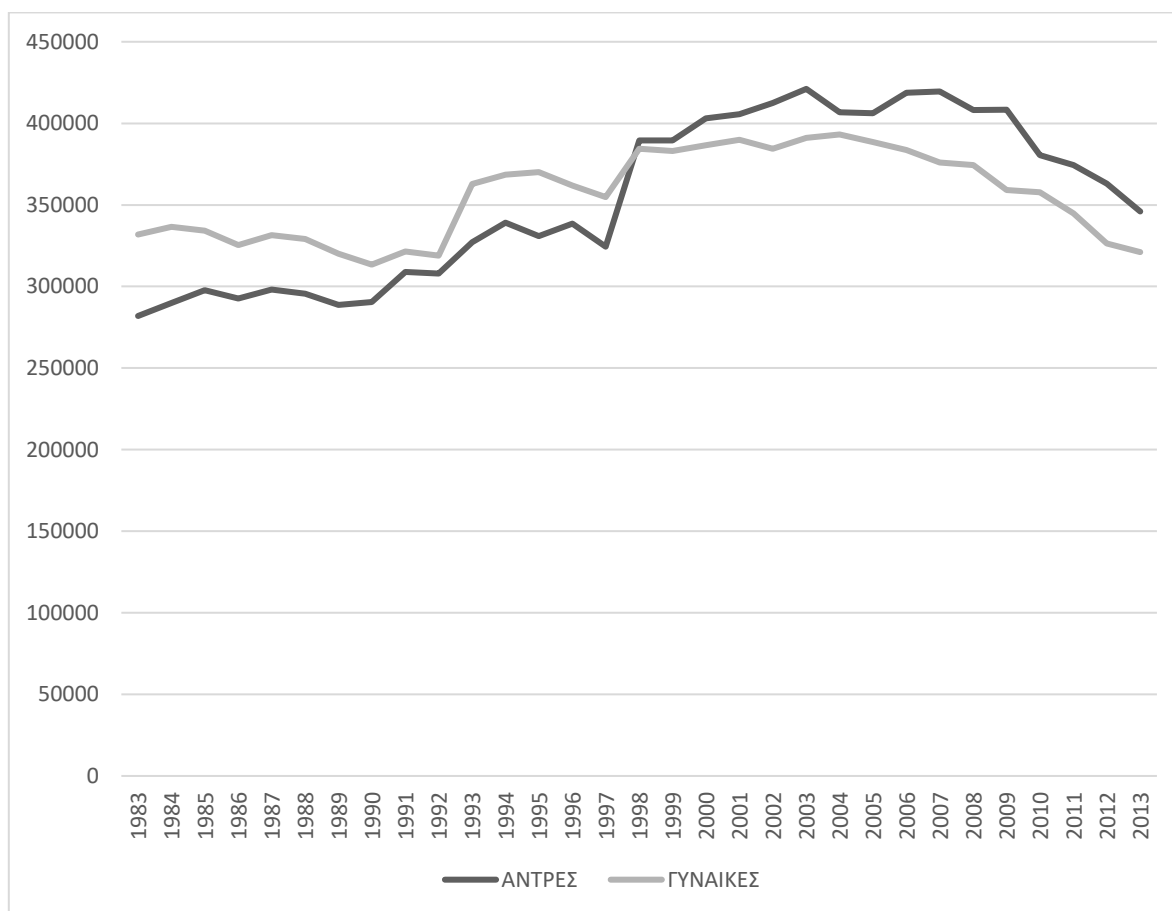


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Σύμφωνα με το Διάγραμμα 23, η διαχρονική καμπύλη του πληθυσμού των νέων εμφανίζει θετικό ρυθμό μεταβολής και για τα δύο φύλα μέχρι περίπου και το 1999. Στη συνέχεια, οι διαχρονικές καμπύλες ανδρών και γυναικών συγκλίνουν ενώ ταυτόχρονα οι καμπύλες εμφανίζουν αρνητικό ρυθμό μεταβολής και για τα δύο φύλα. Εδώ διακρίνουμε πως η διαχρονική καμπύλη του πληθυσμού των ανδρών από περίπου 220.000 άτομα το 1983, διαγράφει άνοδο και φτάνει το 1998 τα 350.000 άτομα, ενώ στη συνέχεια ακολουθεί πτώση

και φτάνει τα 250.000 άτομα. Στην περίπτωση των γυναικών η κατάσταση είναι ακόμα πιο δυσοίωνη καθώς ενώ το 1983 η διαχρονική καμπύλη του πληθυσμού των νέων γυναικών ηλικίας 20-24 ενώ είναι μεγαλύτερη από των ανδρών, και αποτελείται από 320.000 άτομα περίπου, διαγράφει στη συνέχεια σημαντική πτώση και φτάνει τα 250.000 περίπου άτομα. Μείωση περίπου 70.000 άτομα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 24 Διαχρονική καμπύλη πληθυσμού 25-29



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 24, για την ηλικιακή ομάδα 25-29, οι διαχρονικές καμπύλες μεταβολής του πληθυσμού των νέων ανδρών και γυναικών κινούνται παράλληλα σχεδόν για όλο το χρονικό διάστημα από το 1983 έως το 2013. Το 1983 ο πληθυσμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος

των ανδρών, το 1998 η διαχρονική καμπύλη μεταβολής του πληθυσμού των νέων ανδρών τέμνεται με αυτή των γυναικών και στα έτη που ακολουθούν ο πληθυσμός των ανδρών είναι μεγαλύτερος από των γυναικών. Από το 1998 ως και το 2008 ο πληθυσμός των ανδρών αυξάνεται, και μετά μειώνεται σταθερά μέχρι και το 2013. Σχεδόν το ίδιο συμβαίνει και για τις γυναίκες αλλά με μικρότερες μεταβολές στο σύνολο του πληθυσμού της ομάδας, καθώς το σύνολο του πληθυσμού σημειώνει μια μικρή άνοδο από το 1983 μέχρι και το 2004, όμως στη συνέχεια παρατηρείται σταθερή πτώση έως και το 2013. Παρόμοια είναι και εδώ η κατάσταση, με το Διάγραμμα 19 με τη διαφορά ότι ο ρυθμός μείωσης του συνόλου του πληθυσμού των νέων 25-29 ξεκινάει από το 2003 και μετά. Καταλήγει το σύνολο του πληθυσμού των γυναικών το 2013 να αποτελείται από σχεδόν τον ίδιο αριθμό ατόμων που αποτελούσαν το 1983.

5.3 Συμπεράσματα

Παρατηρώντας την εξέλιξη και την διαχρονική πορεία των επτά δεικτών για τις τρεις ηλικιακές ομάδες των νέων 15-19, 20-24, 25-29, για το σύνολο των ετών από το 1983 έως και το 2013, σε συνδυασμό με τη διαχρονική καμπύλη πληθυσμού των νέων, καταλήγουμε σε διάφορα συμπεράσματα.

Ο Δείκτης Συμμετοχής έχει αρνητικό ρυθμό μεταβολής για όλες τις ηλικιακές ομάδες, εκτός από την περίπτωση των γυναικών 25-29 ετών (Διάγραμμα 7), όπου διατηρεί θετικό ρυθμό μεταβολής. Η μεγαλύτερη πτώση παρατηρείται για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών (Διάγραμμα 5). Εξετάζοντας τον δείκτη συμμετοχής βλέπουμε πως οι γυναίκες αυτής της ηλικιακής ομάδας, πριν και κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης εισέρχονται αυξητικά στο εργατικό δυναμικό. Η γυναίκα ισχυροποιεί την θέση της στην κοινωνία και στην αγορά εργασίας. Ενώ, υπάρχει διαρροή των νεαρών ηλικιών 15-19 από το εργατικό δυναμικό, στις μεγαλύτερες ηλικίες 25-29 υπάρχει αύξηση συμμετοχής (Διαγράμματα 5,6,7).

Εάν ερευνήσουμε ταυτόχρονα και σε συνδυασμό και τον Δείκτη Εκπαίδευσης, μια πιθανή εξήγηση για τους νέους 15-19 (Διάγραμμα 11) και την μη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, αποτελεί η παράταση της παραμονής τους στο επίσημο εκπαιδευτικό σύστημα.

Ενδεχομένως, μπορούμε να υποθέσουμε ότι εάν υπήρχαν ευκαιρίες απασχόλησης, πολλοί νέοι θα αποφάσιζαν να εγκαταλείψουν τις σπουδές τους μετά την ολοκλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Γ΄ γυμνασίου). Άρα, σε περίπτωση που έχουμε ανάκαμψη αυτό θα έχει ως συνέπεια την μείωση του εκπαιδευτικού επιπέδου και την αύξηση του αριθμού των ατόμων που εγκαταλείπουν την εκπαίδευση μετά την ολοκλήρωση του υποχρεωτικού κύκλου. Αυτό επιβεβαιώνεται και από τον Πίνακα 1 , όπου εξετάστηκε η σχέση μεταξύ των τάσεων στα Ποσοστά Συμμετοχής και Απασχόλησης και φανερώθηκε η ύπαρξη κοινών προτύπων. Συνάγεται ότι οι προοπτικές απασχόλησης των νέων προσδιορίζονται σε υψηλό βαθμό από την προσφορά των συντελεστών εργασίας. Όμως, τα Ποσοστά Συμμετοχής και τα Ποσοστά Απασχόλησης δύνανται να επηρεαστούν από τους παράγοντες της ζήτησης, που καθορίζουν την διαθεσιμότητα ευκαιριών απασχόλησης, καθώς και την ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων.

Για τον Δείκτη Εκπαίδευσης παρατηρούμε θετικό ρυθμό μεταβολής και για τις τρεις ηλικιακές ομάδες (Διαγράμματα 11,12,13). Την μικρότερη άνοδο βλέπουμε για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών (Δ.11), τη μεγαλύτερη άνοδο διαπιστώνουμε πως βρίσκεται στην ηλικιακή ομάδα των 20-24 ετών (Δ.12), ενώ ο Δείκτης Εκπαίδευσης διπλασιάζεται και για τα δυο φύλα στις ηλικίες 25-29 (Δ.13). Τα δύο φύλα βρίσκονται σε ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο στις μέρες μας, σε σχέση με πριν από 30 χρόνια. Αξίζει να σημειώσουμε εδώ πως, ακόμα και στα χρόνια της κρίσης δεν έχει διαφοροποιηθεί αυτό. Από την παραπάνω ανάλυση, συμπεραίνουμε πως στην Ελλάδα, οι νέοι παρατείνουν την παραμονή τους στο εκπαιδευτικό σύστημα και οι γυναίκες ενισχύουν την παρουσία τους στην αγορά εργασίας.

Για τις μακροπρόθεσμες τάσεις, οι διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης είναι πολύ ενδιαφέρουσες. Αυτές οι διαφορές είναι ιδιαίτερα έντονες για τις ηλικίες 25-29 (Δ.7, Δ.10). Η συμμετοχή των γυναικών παρουσιάζει μια ταχεία αύξηση σε σύγκριση με τους άνδρες (για τις ηλικίες 25-29 ετών) (Δ.7), έτσι υπάρχει μια ισχυρή θετική κλίση του Δείκτη Συμμετοχής για τις γυναίκες, για την περίοδο πριν από την κρίση. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, ακόμη και αν υπάρχει σύγκλιση στους κινδύνους της ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών (Διαγράμματα 14,15,16), τα Ποσοστά Ανεργίας των γυναικών εξακολουθούν να είναι υψηλότερα από ό, τι για τους άνδρες (αν και υπάρχουν διαφοροποιήσεις σε σχέση με άνδρες και γυναίκες στις ηλικιακές ομάδες).

Ο Δείκτης Απασχόλησης, εμφανίζει αρνητικό ρυθμό μεταβολής για τις τρεις ηλικιακές ομάδες (Διαγράμματα 8,9,10). Για την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών (Δ.10), όπως για τον Δείκτη Συμμετοχής, έτσι και για τον Δείκτη Απασχόλησης, παρατηρούμε παρόμοια διαφοροποίηση στα δυο φύλα, που όμως (αντίθετα με τον Δείκτη Συμμετοχής) όπως είναι φυσικό καταλήγει στην ραγδαία πτώση στα χρόνια της κρίσης. Την ανοδική πορεία του Δείκτη Απασχόλησης των γυναικών, της ηλικιακής ομάδας 20-24 (Δ.9) και 25-29 (Δ.10), φαίνεται πως διέκοψε η κρίση στην Ελλάδα. Καθώς, οι Δείκτες Απασχόλησης για τις δυο αυτές ηλικιακές ομάδες εμφάνιζαν σταθερό θετικό ρυθμό μεταβολής από το 1983 έως και το 2009, στη συνέχεια εμφάνισαν αρνητικό, ως συνέπεια της κρίσης, επιστρέφοντας στο ποσοστό του 1983. Αυτό δεν φαίνεται να ισχύει για τους νέους 15-19 (Δ.8) σύμφωνα με τα ευρήματα. Αυτή η ηλικιακή ομάδα, έχει σχεδόν μηδενίσει τη συμμετοχή της στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση και έχει αυξήσει τη διάρκεια παραμονής στην εκπαίδευση. Ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης στην ελληνική αγορά εργασίας, η απασχόληση συρρικνώνεται ταχέως μετά το 2009 σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Μολονότι τα Ποσοστά Συμμετοχής μεταβάλλονται οριακά, η πιθανότητα ένα άτομο να έχει εργασία περιορίζεται σε υψηλό βαθμό, σχεδόν στο μισό ή και ακόμη περισσότερο για την ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών (Δ.5).

Το ποσοστό ανεργίας εμφανίζει θετικό ρυθμό μεταβολής και για τις τρεις ηλικιακές ομάδες (Διαγράμματα 14,15,16). Παρατηρώντας το Ποσοστό Ανεργίας των νέων ηλικίας 15-19 ετών (Δ.14), διακρίνουμε πως στα χρόνια της κρίσης, ο δείκτης σημειώνει ραγδαία άνοδο. Επίσης παρατηρούμε πως σταθερά καθ' όλη την 30ετία από 1983 έως 2013, το ποσοστό των άνεργων γυναικών είναι διπλάσιο από των ανδρών. Στο ποσοστό ανεργίας για τους νέους 20-24 ετών (Δ.15), επαναλαμβάνεται η εμφάνιση μεγαλύτερου ποσοστού ανεργίας στις γυναίκες από ότι στους άντρες από το 1983 έως και το 2013.

Για την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών (Δ.16), 2007 μέχρι το 2013 ενώ αυξάνεται η ανεργία κατακόρυφα, συγκλίνει ο δείκτης των γυναικών με τον δείκτη των αντρών. Άντρες και γυναίκες σε αυτή την ηλικιακή ομάδα αντιμετωπίζουν παραπλήσιο κίνδυνο ανεργίας. Διαπιστώνουμε πως οι γυναίκες των ηλικιακών ομάδων 15-19 (Δ.14) και 20-24 (Δ.16) πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άντρες.

Όσον αφορά στο Ποσοστό των Ανέργων Νέων προς τον Πληθυσμό των Νέων (Διαγράμματα 17,18,19), και στις 3 ηλικιακές ομάδες, τα ποσοστά γυναικών και ανδρών συγκλίνουν. Οι άντρες και οι γυναίκες πλήττονται αντίστοιχα σε παρόμοια επίπεδα. Παρατηρώντας τους άνεργους νέους προς τον πληθυσμό των νέων σε σύγκριση με την πορεία της διαχρονικής καμπύλης του συνόλου του πληθυσμού διαπιστώνεται πως όλο και περισσότεροι νέοι αναλογικά με τον πληθυσμό τους είναι άνεργοι. Συγκεκριμένα για την ηλικιακή ομάδα 25-29 (Δ.19), ταυτόχρονα με την αύξηση των ανέργων νέων προς τον πληθυσμό τους, ο πληθυσμός των νέων συρρικνώνεται.

Σχετικά με το Μερίδιο των Ανέργων Νέων προς τη Συνολική Ανεργία (Δ.20) και τον Λόγο του Ποσοστού Ανεργίας των Νέων προς το Ποσοστό των Ώριμων Ηλικιακά Ομάδων (Δ.21), παρατηρούμε πως και οι δύο δείκτες εμφανίζουν σταθερά αρνητικό ρυθμό μεταβολής και για τα δύο φύλα. Επίσης, ενώ 30 χρόνια πριν το μερίδιο των νέων γυναικών στην συνολική ανεργία (Δ.20) ήταν μεγαλύτερο από των ανδρών και αυτό διήρκησε μέχρι το 1998, από τότε και μέχρι το 2013, το ποσοστό ανδρών και γυναικών συγκλίνει. Ξανά εδώ και τα δύο αντιμετωπίζουν παραπλήσια κατάσταση στην αγορά εργασίας. Διαπιστώνουμε πως διαχρονικά υπάρχει μείωση των ανέργων νέων προς την συνολική ανεργία, καθώς η συνολική ανεργία αυξάνεται σημαντικά με την πάροδο των ετών. Η νεανική ανεργία μειώνεται σε σχέση με των ώριμων ηλικιακά ομάδων καθώς οι ώριμες ηλικιακά ομάδες πλήττονται από την κρίση πολύ περισσότερο σε σχέση με το παρελθόν. Συγκρίνοντας το Ποσοστό των Ανέργων Νέων προς το Ποσοστό των Ώριμων Ηλικιακά Ομάδων, αυτή η εξέλιξη του δείκτη, συμφωνεί με, και επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα από το προηγούμενο διάγραμμα, δηλαδή πως οι ηλικιακά ώριμοι άνεργοι αυξάνονται συνεχόμενα.

5.4 Σύνοψη

Στο κεφάλαιο αυτό, για να ερμηνεύσουμε τους επτά δείκτες, που οδηγούν στην αποσαφήνιση του φαινομένου της ανεργίας των νέων, διακρίναμε σε τρεις ηλικιακές κατηγορίες τους νέους και μελετήσαμε μια χρονική περίοδο 30 ετών. Καταλήξαμε σε κάποια σημαντικά συμπεράσματα μέσω της παρατήρησης της εξέλιξης και της διαχρονικής πορείας των επτά

δεικτών, σε συνδυασμό με τη διαχρονική καμπύλη πληθυσμού των νέων, για τρεις ηλικιακές ομάδες των νέων 15-19, 20-24, 25-29, καθώς και για το σύνολο των ετών από το 1983 έως και το 2013.

Συνοπτικά συμπεράναμε πως, στο σύνολο των ετών 1983 έως και 2013, καταγράφεται άνοδος στη συμμετοχή στην εκπαίδευση και κατά συνέπεια στο επίπεδο εκπαίδευσης των νέων ανεξαρτήτως ηλικιακής ομάδας και ανεξαρτήτως φύλου, ομόχρονα με την δραματική αύξηση της ανεργίας.

Επιπλέον, επικρατεί μείωση του συνόλου του πληθυσμού των νέων για όλες τις ηλικιακές ομάδες, και ταυτόχρονα οι άνεργοι νέοι που αντιστοιχούν στο σύνολο αυτό αυξάνονται ραγδαία την περίοδο της κρίσης. Το ποσοστό των ανέργων νέων προς το ποσοστό των ώριμων ηλικιακά ομάδων μειώνεται και οι ηλικιακά ώριμοι άνεργοι αυξάνονται και στα δυο φύλα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

Μεθοδολογία και αποτελέσματα

6.1 Εισαγωγή

Στο έκτο κεφάλαιο περιγράφεται η μεθοδολογία της έρευνας της διδακτορικής διατριβής. Αρχικά περιγράφεται η έννοια της ανάλυσης κοόρτης, και κατόπιν ακολουθεί η σκιαγράφηση του τρόπου διεξαγωγής μιας οιονεί ανάλυσης κοόρτης.

Για την πραγματοποίηση της οιονεί ανάλυσης κοόρτης, χρησιμοποιούνται τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, για το σύνολο των ετών από το 1983 έως και το 2013. Με αυτή τη μέθοδο, ήτοι με τη μελέτη του συνόλου αυτών των ετών, παρατηρείται το φαινόμενο της ανεργίας των νέων πριν και μετά τα χρόνια της κρίσης. Στο τέλος, παρατίθενται τα αποτελέσματά της ανάλυσης, τα συμπεράσματα και η σύνοψη του κεφαλαίου.

Κατά τα τελευταία χρόνια, και ειδικότερα στα χρόνια της κρίσης, η ελληνική αγορά εργασίας έχει υποστεί σημαντικές αλλαγές. Η δομή και η λειτουργία της αγοράς εργασίας είναι ουσιαστικά διαφορετική σήμερα σε σύγκριση με το παρελθόν, και αυτό οφείλεται στις δημογραφικές μεταβολές, και στις μεταβολές στην τεχνολογία, στις εργασιακές σχέσεις και στην εκπαίδευση. Όλοι αυτοί οι παράγοντες φέρεται ότι ασκούν επιρροή στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας.

Τα σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας έχουν προκαλέσει εκτεταμένη έρευνα για τα αίτια και τις επιπτώσεις της ανεργίας. Οι περισσότεροι μελέτες της ανεργίας σε μικροοικονομικό επίπεδο χρησιμοποιούν διαστρωματικές έρευνες ως βάση της ανάλυσής τους (Alavinia & Burdorf, 2008). Οι διαστρωματικές έρευνες (cross-sectional surveys) παρέχουν ένα στιγμιότυπο της αγοράς εργασίας σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Αυτό επιτρέπει τη σύγκριση σε διάφορες διαστάσεις όπως το φύλο, την ηλικία, τον τύπο του νοικοκυριού και της εκπαίδευσης. Ωστόσο, οι συγκρίσεις αυτές δεν αποκαλύπτουν αν οι ίδιοι άνθρωποι είναι

άνεργοι και στις δύο περιόδους ή αν μερικοί έχουν βρει απασχόληση και έχουν αντικατασταθεί από τους πρόσφατα άνεργους (Rindfleisch, 2008; Beck, 2001).

Ιδανικά, θα θέλαμε να έχουμε δεδομένα πάνελ ή διαμήκη στοιχεία (panel data or longitudinal survey data) για να απαντήσουμε σε αυτά τα είδη των ερωτήσεων (Bell & Jones, 2015). Τα δεδομένα πάνελ (panel data) είναι τα δεδομένα όπου ένα άτομο μπορεί να παρακολουθείται στην πάροδο του χρόνου. Σε περίπτωση έλλειψης αυτών των δεδομένων, μπορεί κανείς να χρησιμοποιήσει διαστρωματικά στοιχεία (cross-section data) για την διεξαγωγή μιας ανάλυσης κοόρτης. Η ανάλυση κοόρτης, δεν μπορεί να παρέχει γνώσεις σχετικά με τη δυναμική της αγοράς εργασίας σε ατομικό επίπεδο, αλλά μπορεί να το επιτύχει σε μια ομάδα ή σε επίπεδο κοόρτης. Κάποιες κοόρτες (κοινωνικές ομάδες) μπορεί να βιώσουν σχετικά υψηλότερα επίπεδα ανεργίας με την πάροδο του χρόνου από ότι ο υπόλοιπος πληθυσμός (Fienberg & Mason, 1985). Για παράδειγμα, οι ομάδες που εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό κατά τη διάρκεια μιας οικονομικής ύφεσης, μπορεί να απογοητευτούν με το να μην είναι σε θέση να βρουν απασχόληση για παρατεταμένη διάρκεια, και ως αποτέλεσμα να έχουν σχετικά υψηλά ποσοστά ανεργίας σε όλη την υπόλοιπη ζωή τους.

6.2 Ανάλυση κοόρτης

Η ανάλυση κοόρτης, η οποία είναι περισσότερο μια γενική στρατηγική για την εξέταση δεδομένων και όχι μια συγκεκριμένη στατιστική τεχνική, έχει γίνει όλο και πιο δημοφιλής στην κοινωνικές επιστήμες τις τελευταίες δεκαετίες, καθώς αφθονία κατάλληλων δεδομένων για την εφαρμογή της έχουν γίνει διαθέσιμα (Glenn, 2005). Η δημοτικότητα της οφείλεται εν μέρει στη χρησιμότητά της στην αντιμετώπιση ουσιαστικών ζητημάτων που σχετίζονται με την ηλικιακή μεταβολή, τις κοινωνικές και πολιτιστικές αλλαγές, αλλά και στο ότι πολλοί ερευνητές έχουν ενδιαφερθεί στην ανάλυση κοόρτης, διότι παρουσιάζει μια ασυνήθιστα ενδιαφέρουσα μεθοδολογική πρόκληση.

Σε γενικές γραμμές, η ανάλυση κοόρτης είναι μια ποσοτική έρευνα που χρησιμοποιεί τη μέτρηση μιας κοόρτης (ομάδας) και μελετάει την επίδραση αυτής σε κάποια άλλη

μεταβλητή ή μεταβλητές. Μια κοόρτη, είναι μια ομάδα που αποτελείται από ανθρώπους που μοιράζονται μια κοινή εμπειρία κατά τη διάρκεια μιας καθορισμένης χρονικής περιόδου (Yang & Land, 2013). Διαφορετικά, μπορούμε να ορίσουμε τις ηλικιακές κοόρτες ως ομάδες, που μοιράζονται την κοινή εμπειρία μιας γενιάς σε εκπαιδευτικό, ή πολιτικό, ή και πολιτιστικό επίπεδο (Bauer & Howard, 2013). Πολύ συχνά, ο όρος κοόρτη αναφέρεται σε μια κοόρτη ανθρώπων με ίδια ημερομηνία γέννησης. Το να μοιράζονται το ίδιο έτος γέννησης, δεν είναι το μόνο γεγονός που μπορεί να εκθέσει τα άτομα σε μια κοόρτη σε παρόμοιες κοινωνικές αλλαγές. Άνθρωποι διαφορετικών ηλικιών μπορούν επίσης να ανήκουν στην ίδια κοόρτη, όταν έχουν ταυτόχρονη ημερομηνία έναρξης κάποιου γεγονότος στο χρόνο, όπως λ.χ. μεταπτυχιακοί φοιτητές οι οποίοι άρχισαν την εκπαίδευσή τους σαν μεταπτυχιακοί ένα συγκεκριμένο έτος.

Ένα παράδειγμα μελέτης κοόρτης για την εξέταση ποσοστών ανεργίας αποτελεί μια από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί από την Αυστραλιανή Στατιστική Υπηρεσία (Australian Bureau of Statistics) (ABS, 2003). Για αυτή την έρευνα εφαρμόστηκε μελέτη κοόρτης (cohort analysis) για να εξετάσει τα μοτίβα των ποσοστών ανεργίας για την περίοδο 1981-2001 με βάση οιονεί δεδομένα πάνελ (quasi-panel data) κατασκευασμένα από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού. Τα αποτελέσματα της κοόρτης εξετάστηκαν περαιτέρω προσεκτικά μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρατηρώντας ορισμένες κινητήριες δυνάμεις που επηρεάζουν τα ποσοστά ανεργίας, όπως η προσφορά εργασίας (συμμετοχή), τα επίπεδα εκπαίδευσης και οι προϋποθέσεις για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Η ομάδα ανάλυσης διαπίστωσε ότι οι επιδράσεις της κοόρτης ήταν ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας της ανεργίας για τους άνδρες, μαζί με την ηλικία και το χρόνο. Αλλά οι επιδράσεις της κοόρτης ήταν ασήμαντες για την ερμηνεία του μοτίβου ανεργίας μεταξύ των γυναικών.

Οι οικονομολόγοι έχουν μελετήσει τις επιπτώσεις του μεγέθους της κοόρτης στα οικονομικά αποτελέσματα που ακολουθούν την ένταξη των νεοεισερχομένων (baby boomers) στην αγορά εργασίας και την συνακόλουθη επιδείνωση της εργασιακής κατάστασης της νεολαίας. Εφόσον το μέγεθος της κοόρτης δεν διαφέρει σημαντικά από το ένα έτος στο επόμενο, οι μελέτες (Korenman & Neumark, 2000; Macunovich, 1999; Berger 1985 & 1989; Welch, 1979), έχουν επικεντρωθεί σε μακροχρόνιες μεταβολές του μεγέθους της κοόρτης. Ένα πρόβλημα με αυτή τη στρατηγική είναι ότι είναι δύσκολο να απομονωθούν

οι επιπτώσεις του μεγέθους της κοόρτης από άλλες απαρατήρητες τάσεις που δεν έχουν σχέση με τα δημογραφικά στοιχεία. Αυτό θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί, για παράδειγμα, στη δεκαετία του 1980 η κατάσταση των νέων στις Ηνωμένες Πολιτείες επιδεινώθηκε ενώ οι δημογραφικές συνθήκες θα έπρεπε να την έχουν βελτιώσει (Korenman & Neumark, 2000).

6.3 Μία οιονεί μελέτη κοόρτης για τους νέους και την αγορά εργασίας

Για τη διερεύνηση των αλλαγών στην κατάσταση της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και του ποσοστού της αυτονομίας των νοικοκυριών, στην περίπτωση των νέων ηλικιακών ομάδων στην Ελλάδα, εφαρμόζουμε μια οιονεί ανάλυση κοόρτης χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελλάδας από το 1999 έως το 2013. Ως ποσοστό αυτονομίας του νοικοκυριού, ορίζουμε το ποσοστό των ατόμων μιας συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας που έχουν αυτονομηθεί από τη γονεϊκή οικογένεια, δηλαδή αρχηγοί νοικοκυριού ή σύζυγοι νοικοκυριού. Ακολουθήσαμε τη μεθοδολογία αυτή καθώς επιχειρεί να αντισταθμίσει την έλλειψη δεδομένων ή ερευνών πάνελ, ή αλλιώς διαμηκών ερευνών (Vincens, 1998; Fondeur & Minni, 2005), οι οποίες είναι ιδιαίτερα δαπανηρές και μη συστηματικές, αξιοποιώντας τα δεδομένα των Ερευνών Εργατικού Δυναμικού, που διεξάγονται τακτικά, για τον σχηματισμό “οιονεί πάνελ” νέων ανάλογα με το έτος γέννησης.

Τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού μπορεί να μην επιτρέπουν να επιχειρηθεί μια διαχρονική ανάλυση (longitudinal analysis), αλλά καθιστούν εφικτή τη διεξαγωγή μιας οιονεί ανάλυσης κοόρτης. Γι' αυτό, επιχειρείται μια οιονεί ανάλυση κοόρτης (quasi-cohort analysis), χρησιμοποιώντας τα στοιχεία από την ΕΕΔ, παρατηρώντας τις αλλαγές στην κατάσταση της απασχόλησης, της εκπαίδευσης και της αυτονομίας των νοικοκυριών, καθώς τα άτομα που ανήκουν σε μια συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα ωριμάζουν σε ηλικία².

Έχουν επιλεγεί τρεις διακριτές ομάδες για το σχηματισμό τριών κοορτών. Η πρώτη κοόρτη σχηματίζεται από τα άτομα που είχαν συμπληρώσει το 15 έτος ηλικίας το 1999, η δεύτερη σχηματίζεται από τους νέους που ήταν 15 ετών το 2004, και η τρίτη σχηματίζεται

² Αυτό το τμήμα έχει περιληφθεί στο άρθρο “Youth in the Greek Labour Market” A. Dedoussopoulos, E. Papachristopoulou, το οποίο είναι υπό έκδοση.

από τους νέους που ανήκαν στην ηλικία των 15 ετών το 2009. Για κάθε κοόρτη σχηματίσαμε δύο υπο-κοόρτες ανάλογα με το φύλο.

Η ανάλυση δεν είναι μια πραγματική ανάλυση κοόρτης, υπό την έννοια ότι δεν παρατηρούμε ακριβώς τα ίδια άτομα μέσα στο χρόνο, αλλά τα άτομα που ανήκουν στην ίδια ηλικία. Πρέπει να υποθέσουμε ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά, εκτός από αυτά που ελέγχουμε, διανέμονται με το ίδιο μοτίβο στα διαδοχικά δείγματα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και δεν έχουμε προσπαθήσει να διορθώσουμε τις αλλαγές στη κατανομή.

6.4 Αποτελέσματα

Τα αποτελέσματα αναφέρονται παρακάτω με τη μορφή των πινάκων και διαγραμμάτων. Οι πίνακες παρουσιάζουν τις υπο-κοόρτες, ανάλογα με το φύλο, τα ποσοστά συμμετοχής, απασχόλησης, ανεργίας, και συμμετοχής στην εκπαίδευση (Πίνακες 3,4,5,6,7,8). Τα διαγράμματα παρουσιάζουν τα ποσοστά αυτονομίας, καθώς και τα ποσοστά εκτός εργασίας και εκτός εκπαίδευσης (Διαγράμματα 21,22,23,24,25).

Τα δεδομένα στα διαγράμματα ερμηνεύονται ως διαδοχικές ιστορικές πιθανότητες ενός ατόμου το οποίο ανήκει σε μια συγκεκριμένη ομάδα να είναι σε μια ορισμένη κατάσταση. Οι πιθανότητες αλλάζουν καθώς το άτομο ωριμάζει σε ηλικία, ακολουθώντας συγκεκριμένα μοτίβα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3 Ποσοστά συμμετοχής - Ανάλυση κοόρτης

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	1999=15	2004=15	2009=15	1999=15	2004=15	2009=15
15	6,8	2,8	1,5	2,2	1,6	0,5
16	8,7	3,8	2,8	3,9	1,7	1,3
17	13,2	6,8	3,2	6,9	4,4	3,2
18	19,8	18,2	11,2	14,6	11,0	13,6
19	25,0	27,8	24,5	21,4	25,6	17,6
20	26,3	34,0		27,5	28,8	

21	47,9	45,0		39,6	38,2	
22	57,9	56,6		47,8	47,5	
23	64,1	62,9		59,4	61,8	
24	73,3	75,4		68,2	75,0	
25	81,7			75,3		
26	83,8			81,7		
27	91,0			85,5		
28	93,8			82,7		
29	95,2			84,9		

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 4 Ποσοστά απασχόλησης - Ανάλυση κοόρτης

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	1999=15	2004=15	2009=15	1999=15	2004=15	2009=15
15	5,5	2,1	0,9	1,6	0,8	0,5
16	5,9	3,0	2,2	2,5	1,3	1,3
17	10,5	5,4	1,7	4,0	3,4	0,7
18	16,4	14,6	4,4	7,7	7,6	3,8
19	19,4	22,7	8,5	11,8	14,8	2,2
20	18,3	25,4		13,9	16,2	
21	38,3	30,6		22,6	24,1	
22	49,0	36,3		29,4	25,7	
23	56,2	38,2		39,8	23,5	
24	63,5	41,9		51,6	28,6	
25	70,5			57,2		
26	69,9			61,2		
27	70,4			56,6		
28	63,8			50,2		
29	63,7			47,6		

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 5 Ποσοστά ανεργίας - Ανάλυση κοόρτης

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	1999=15	2004=15	2009=15	1999=15	2004=15	2009=15
15	18,7	27,9	39,8	29,2	54,2	0,0
16	31,9	20,9	23,1	34,6	22,4	0,0
17	20,5	19,5	47,2	41,6	22,3	79,3
18	17,5	19,8	60,9	47,3	30,7	71,8
19	22,4	18,1	65,4	44,7	42,2	87,7
20	30,5	25,3		49,4	43,9	
21	20,1	32,0		42,9	36,9	
22	15,4	35,9		38,4	46,0	
23	12,3	39,2		32,9	62,0	
24	13,4	44,4		24,4	61,9	
25	13,7			24,1		
26	16,7			25,1		
27	22,7			33,9		
28	31,9			39,2		
29	33,1			43,9		

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 6 Ποσοστά εντός εκπαίδευσης - Schooling - Ανάλυση κοόρτης

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	1999=15	2004=15	2009=15	1999=15	2004=15	2009=15
15	93,2	95,9	98,9	95,3	94,4	98,3
16	90,8	93,4	95,8	92,2	92,1	96,6
17	87,1	92,7	96,3	89,4	93,6	93,0
18	79,4	72,6	81,3	81,6	74,2	78,7

19	68,7	65,5	67,6	68,1	66,5	77,8
20	67,6	67,2		64,9	73,0	
21	52,4	54,9		59,6	63,3	
22	43,0	43,1		49,5	50,0	
23	37,3	34,7		36,2	35,1	
24	28,7	25,2		22,9	24,1	
25	20,1			14,1		
26	15,0			10,8		
27	8,4			8,7		
28	8,4			5,7		
29	6,5			5,2		

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 7 Εκτός εργασίας εκτός εκπαίδευσης - Ανάλυση κοόρτης

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	1999=15	2004=15	2009=15	1999=15	2004=15	2009=15
15	1,8	2,5	0,6	3,6	5,2	1,5
16	4,5	4,7	2,4	5,2	6,6	2,9
17	4,9	2,9	3,2	7,3	4,1	6,9
18	7,9	14,9	15,8	11,5	21,4	19,0
19	16,6	15,0	25,9	22,4	21,3	20,1
20	16,2	11,4		23,2	14,7	
21	13,2	18,0		22,8	17,5	
22	10,8	24,3		24,6	28,7	
23	10,1	29,1		29,3	44,8	
24	12,3	36,3		29,1	50,3	
25	14,1			32,2		
26	16,1			31,0		
27	22,6			38,1		

28	28,8			45,5		
29	31,2			48,4		

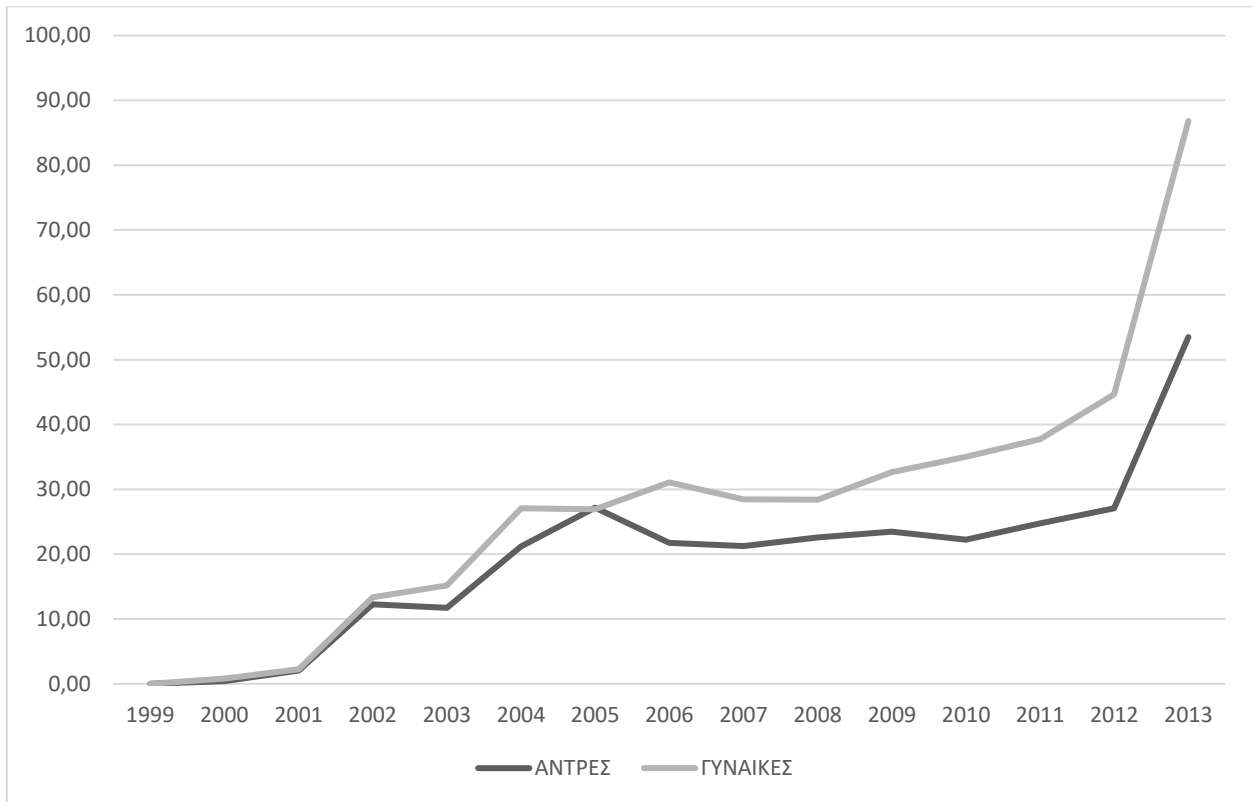
Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Ποσοστό αυτονομίας από τη γονική στέγη - Ανάλυση κοόρτης

ΗΛΙΚΙΑ	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ		
	1999=15	2004=15	2009=15	1999=15	2004=15	2009=15
15	0,0	0,3	0,0	0,0	0,2	0,0
16	0,4	0,2	0,0	0,8	0,7	0,4
17	2,1	0,3	0,0	2,2	1,1	0,3
18	12,3	4,0	7,4	13,3	8,0	7,3
19	11,7	14,4	14,8	15,2	25,0	22,8
20	21,2	28,5		27,1	33,3	
21	27,1	51,4		26,9	60,8	
22	21,7	48,2		31,1	59,3	
23	21,2	21,8		28,5	23,9	
24	22,6	19,3		28,4	26,2	
25	23,5			32,7		
26	22,2			35,0		
27	24,7			37,7		
28	27,1			44,6		
29	53,5			86,8		

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1983-2013). Επεξεργασία δική μου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 25 Ποσοστό αυτονομίας³ - Κούρτη 1999=15

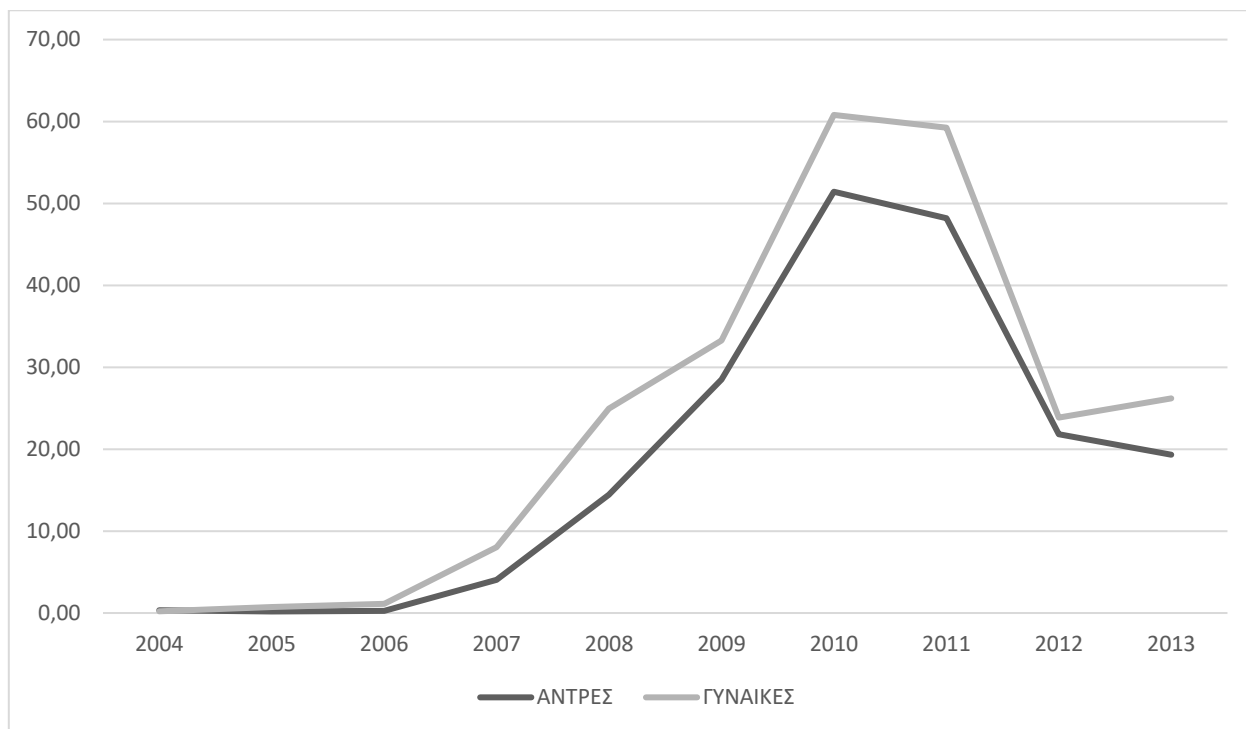


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (1999-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 25 διακρίνουμε την μετάβαση των νέων, οι οποίοι ήταν 15 ετών το 1999, από το πατρικό σπίτι στην αυτονομία από το 1999 έως και το 2013. Παρατηρούμε πως στα 17-18 τους έτη ένα μικρό ποσοστό ξεκινά την αυτονόμησή του, με αποκορύφωση το 2012 - 2013, όταν δηλαδή γίνονται 28-29 ετών. Στην ηλικία αυτή, οι γυναίκες κατά 90% περίπου έχουν αυτονομηθεί ενώ οι άντρες σχεδόν κατά 55%.

³ Ως ποσοστό αυτονομίας του νοικοκυριού, ορίζουμε το ποσοστό των ατόμων της ηλικιακής ομάδας που έχουν αυτονομηθεί από τη γονεϊκή οικογένεια, δηλαδή αρχηγοί νοικοκυριού ή σύζυγοι νοικοκυριού.

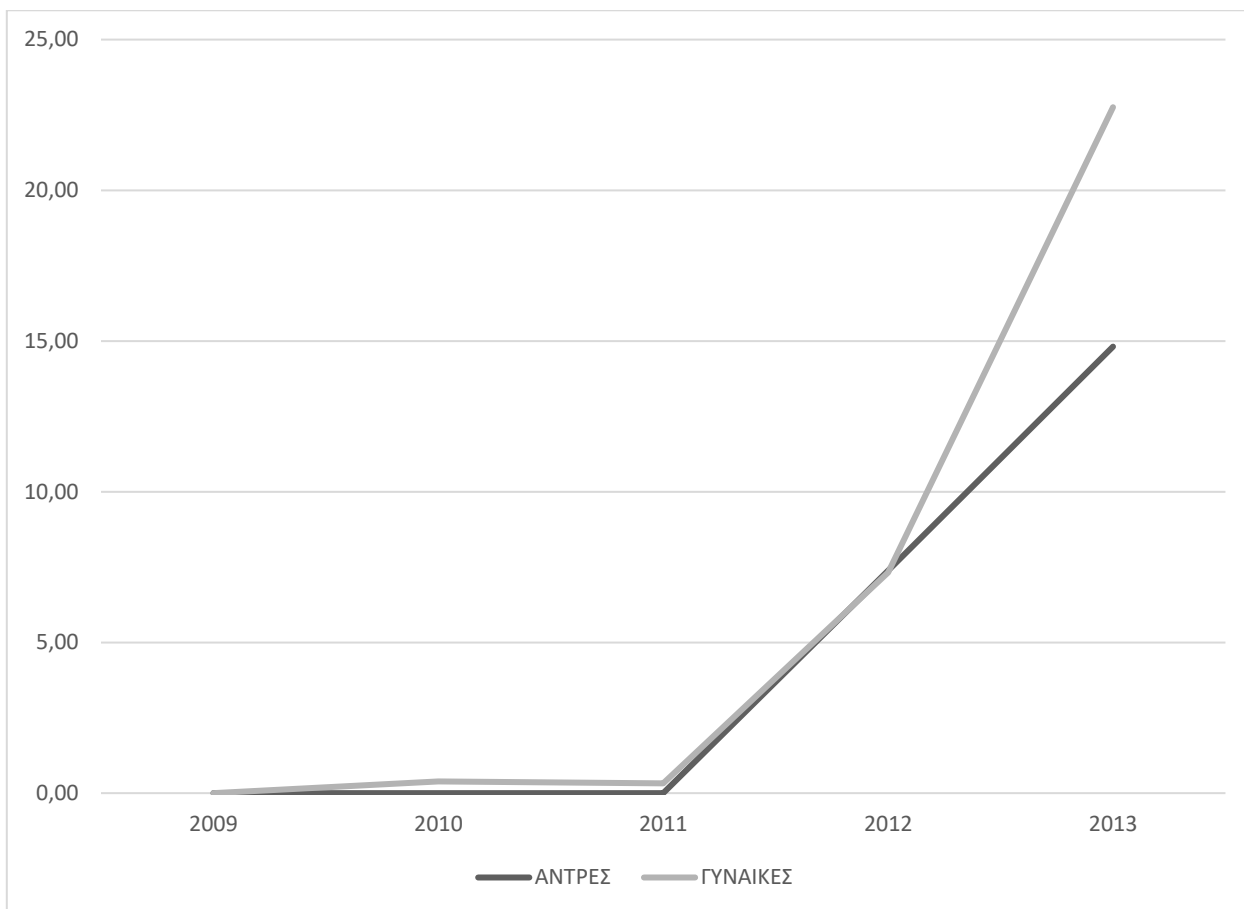
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 26 Ποσοστό αυτονομίας - Κοόρτη 2004=15



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2004-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 26, παρατηρούμε πως οι νέοι που ήταν 15 ετών το 2004, στα 17-18 τους χρόνια (2006 - 2008) κάνουν τα πρώτα βήματα αποχώρησης από τη γονεϊκή στέγη. Το 2010 στα 21 τους έτη ένα 60% για τις γυναίκες και 50% για τους άντρες, έχουν φτάσει σε υψηλό βαθμό αυτονομίας. Βλέπουμε όμως πως στη συνέχεια τα ποσοστά αυτά μειώνονται ραγδαία.

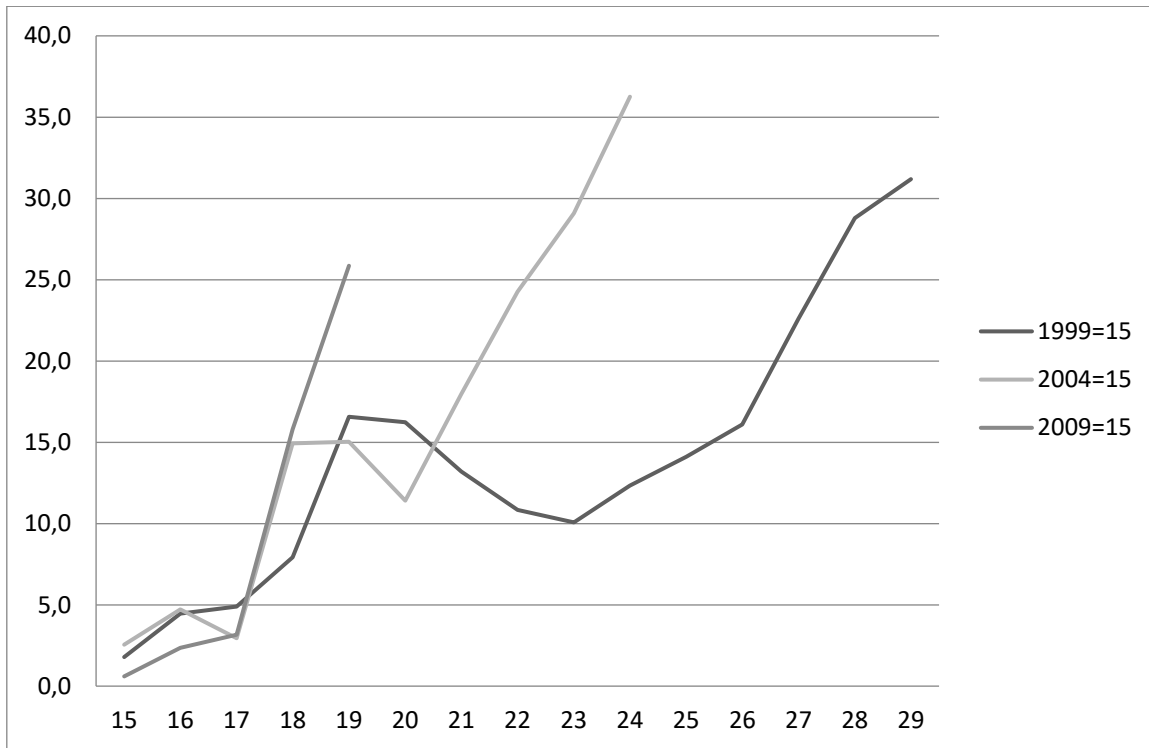
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 27 Ποσοστό αυτονομίας - Κοόρτη 2009=15



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2009-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 27 παρατηρούμε το Ποσοστό Αυτονομίας για την κοόρτη 2009=15. Τα άτομα που ανήκουν στην κοόρτη των νέων που ήταν 15 ετών το 2009, για τα χρόνια για τα οποία έχουμε στοιχεία, έχουν παρόμοια εξέλιξη με τα άτομα που ανήκουν στις άλλες κοόρτες. Δηλαδή, στα 17-18 τους έτη αρχίζουν την αυτονόμησή τους από τη γονεϊκή στέγη.

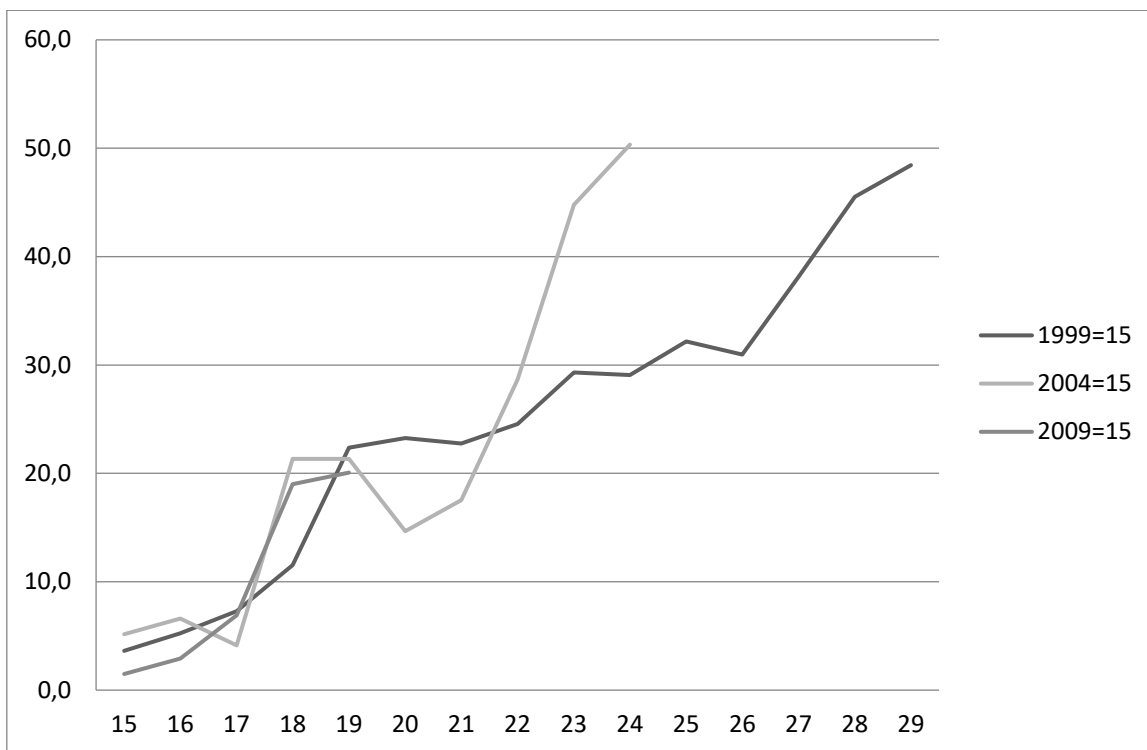
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 28 Εκτός εργασίας εκτός εκπαίδευσης - Κοόρτες ανδρών



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2009-2013). Επεξεργασία δική μου.

Στο Διάγραμμα 28, παρατηρούμε πως στις περιπτώσεις και των τριών κοορτών των ανδρών, σημειώνεται ραγδαία άνοδος στο ποσοστό εκτός εκπαίδευσης – εκτός εργασίας του νεανικού πληθυσμού. Οι υψηλότερες τιμές καταγράφονται και στις τρεις κοόρτες όσο πλησιάζει – και με αποκορύφωμα – το 2013. Όταν δηλαδή τα άτομα στην πρώτη κοόρτη (1999=15) συμπληρώνουν το 29 έτος της ηλικίας τους, στην δεύτερη κοόρτη (2004=15) το 24 έτος ηλικίας και στην τρίτη κοόρτη (2009=15), το 19 έτος ηλικίας. Επομένως, ανεξαρτήτως ηλικίας το ποσοστό των νέων εκτός εργασίας και εκτός εκπαίδευσης αυξάνεται σημαντικά.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 29 Εκτός εκπαίδευσης εκτός εργασίας - Κόορτεις γυναικών



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (2009-2013). Επεξεργασία δική μου.

Παρόμοια με το Διάγραμμα 28, στο Διάγραμμα 29 για τις νέες γυναίκες, διακρίνουμε πως στις περιπτώσεις και των τριών κοορτών, το ποσοστό εκτός εκπαίδευσης – εκτός εργασίας πραγματοποιεί ραγδαία άνοδο. Οι τρεις κοόρτεις ακολουθούν παρεμφερές μοτίβο με αυτό των ανδρών. Ωστόσο, τα ποσοστά των γυναικών είναι υψηλότερα για την δεύτερη και τρίτη κοόρτη. Στην πρώτη κοόρτη (1999=15) το ποσοστό για γυναίκες φτάνει το 20,1% και 25,9 για τους άντρες. Ενώ, στην δεύτερη κοόρτη (2004=15) το ποσοστό για γυναίκες φτάνει το 50,3% και 36,3 για τους άντρες. Στην τρίτη κοόρτη (2009=15) το ποσοστό για γυναίκες φτάνει το 48,4% και 31,2 για τους άντρες (Διάγραμμα 29 και Πίνακας 6).

6.5 Συμπεράσματα

Τα συμπεράσματα στα οποία καταλήγουμε με την εξέταση των βασικών δεικτών της απασχόλησης επιβεβαιώνουν σε μεγάλο βαθμό τα θεωρητικά παραδείγματα.

Η κρίση στην απασχόληση δεν έχει επηρεάσει τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και για τα δύο φύλα. Αυτό το διαπιστώνουμε με τα δεδομένα του Πίνακα 3, παρατηρώντας τα ποσοστά συμμετοχής για τις κοόρτες ανδρών και γυναικών. Η μόνη ένδειξη για το αντίθετο είναι για τις γυναίκες της κοόρτης 2009=15 (που το 2009 ήταν 15 ετών, συνεπώς το 2013 ήταν 19) στην ηλικία των 19: το ποσοστό συμμετοχής μειώνεται κατά οκτώ ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με την κοόρτη 2004=15, αλλά, το ποσοστό συμμετοχής στην εκπαίδευση αυξήθηκε κατά έντεκα ποσοστιαίες μονάδες (Πίνακας 3).

Τα ποσοστά απασχόλησης έχουν επηρεαστεί σημαντικά (Πίνακας 4). Ένας 19χρονος άνδρας το 2013 έχει πιθανότητα να έχει δουλειά σε ποσοστό 8,5%, σε σύγκριση με το ποσοστό 22,7% που είχε ένας άντρας 19 ετών το 2008, λίγο πριν το ξέσπασμα της κρίσης. Για τις γυναίκες της ίδιας ηλικίας η πιθανότητα να έχουν δουλειά είναι πολύ πιο χαμηλή, για την ακρίβεια 2,2%, σε σύγκριση με 14,8% για εκείνες που ήταν 19 ετών το 2008.

Η ομάδα των ανδρών 2004=15 έχει ποσοστό απασχόλησης 41,9% το 2013 (ηλικίας 24 ετών), το ένα τρίτο χαμηλότερο σε σύγκριση με το ποσοστό 63,5 της μεγαλύτερης ηλικιακής κοόρτης (1999=15) στην ίδια ηλικία. Μέσα στην ίδια κοόρτη (1999=15), το ποσοστό απασχόλησης μειώνεται κατά επτά ποσοστιαίες μονάδες (από 70,5% στην ηλικία των 25 έως 63,7% στην ηλικία των 29). Η ίδια κατεύθυνση αλλαγής ισχύει και στην περίπτωση των γυναικείων κοορτών (Πίνακας 4).

Τα ποσοστά ανεργίας αυξάνονται με ταχείς ρυθμούς σε όλες τις ηλικιακές κοόρτες και των δύο φύλων μετά το 2008 (Πίνακας 5). Το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται από 13,4% στην ηλικία των 24 έως 33,1% στην ηλικία των 29 για τους άνδρες της κλάσης 1999=15. Όλες οι άλλες κοόρτες αντιμετωπίζουν μια πιο ζοφερή κατάσταση.

Ο αντίκτυπος της κρίσης της απασχόλησης παρατηρείται καλύτερα στην απότομη πτώση της αυτονομίας από το πατρικό σπίτι της δεύτερης κοόρτης, δηλαδή των ατόμων που ήταν 15 ετών το 2004 (Διάγραμμα 26). Έχοντας φτάσει σε ένα υψηλό βαθμό αυτονομίας πριν από

την κρίση, πάνω από 50% για τους άνδρες και 60% των γυναικών, κατά την διάρκεια της κρίσης, είτε τείνουν να επιστρέφουν στη γονική οικογένεια (Διάγραμμα 26).

Ωστόσο, ο βαθμός επίτευξης αυτονομίας από τη γονική οικογένεια για την ομάδα ηλικίας 1999=15 υποστηρίζει πλήρως το προηγούμενο συμπέρασμά μας σε σχέση με την ηλικία ότι η μετάβαση είχε ολοκληρωθεί για τους νέους πριν την οικονομική κρίση (Διάγραμμα 25 και Πίνακας 8).

Η σύγκριση μεταξύ των τριών ηλικιακών ομάδων δείχνει ότι η κρίση έχει αυξήσει την ηλικία παραμονής στην εκπαίδευση (schooling) και για τα δύο φύλα (Πίνακας 6), αλλά περισσότερο για τις γυναίκες παρά τους άνδρες, εύρημα που βρίσκεται σύμφωνο με τις θεωρητικές προβλέψεις (Reiling & Strøm, 2015; Tumino & Taylor, 2013; Clark, 2011; Nilsen et al., 2000).

Για τις γυναίκες, το να πάρουν ένα πτυχίο μετά την δευτεροβάθμια εκπαίδευση θεωρείται ως προϋπόθεση για την είσοδο στην αγορά εργασίας και στη δομή της απασχόλησης. Ωστόσο, οι προοπτικές για την απασχόληση φαίνονται μάλλον ζοφερές και για τα δύο φύλα ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσής τους, αλλά περισσότερο για τις γυναίκες παρά για τους άντρες.

Το ποσοστό εκτός εκπαίδευσης – εκτός εργασίας - του νεανικού πληθυσμού (NEET), ωστόσο, έχει αυξηθεί με επιταχυνόμενο ρυθμό κατά τη διάρκεια των τελευταίων πέντε ετών (Διάγραμμα 28 & Διάγραμμα 29). Αυτό το γεγονός, είτε οδηγεί προς, είτε εντείνει την ενίσχυση του κοινωνικού αποκλεισμού, της στέρησης και της φτώχειας.

Στο Διάγραμμα 28 και στο Διάγραμμα 29 βλέπουμε το βαθμό του εκπαιδευτικού και εργασιακού αποκλεισμού των ηλικιών με βάση το φύλο, παρατηρούμε πως παρόλο που οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο από τους άνδρες στην εκπαίδευση, στο σύνολό τους βρίσκονται περισσότερο σε κίνδυνο του διπλού αποκλεισμού. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί η ανησυχητική απότομη αύξηση του δείκτη για τους άνδρες της κοόρτης 2009=15 στην ηλικία των 18 και μετά, δηλαδή μετά την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας μη υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Είναι σαφές ότι ο κίνδυνος του διπλού αποκλεισμού αυξάνεται καθώς αυξάνεται η ηλικία σε κάθε κοόρτη. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέχει προσωρινό καταφύγιο σε περιόδους “κανονικού” οικονομικού περιβάλλοντος, αλλά αποτυγχάνει κατά τη διάρκεια της κρίσης.

Μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι η ανεργία αποτελεί σοβαρή επιβάρυνση για τη νεολαία καθώς αυξάνεται η ηλικία και συνεχίζεται η οικονομική κρίση.

6.6 Σύνοψη

Η ανάλυση κοόρτης αποτελεί μια γενική στρατηγική για την εξέταση δεδομένων και έχει γίνει αρκετά δημοφιλής τις τελευταίες δεκαετίες. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμη στην αντιμετώπιση ουσιαστικών ζητημάτων που σχετίζονται με την ηλικιακή μεταβολή και τις κοινωνικές αλλαγές, καθώς επίσης, διότι επιδεικνύει μια ασυνήθιστα ενδιαφέρουσα μεθοδολογική προσέγγιση. Είναι μια ποσοτική έρευνα η οποία χρησιμοποιεί τη μέτρηση μιας κοόρτης και μελετάει την επίδραση αυτής σε μια διαφορετική μεταβλητή.

Πραγματοποιώντας μια οιονεί ανάλυση κοόρτης με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού καταλήξαμε σε συμπεράσματα πολύ σημαντικά για την εξέλιξη της θέσης των νέων ατόμων στην ελληνική αγορά εργασίας και της κατάστασης που αντιμετωπίζουν. Οι νέοι στην Ελλάδα, έχουν σημαντικές επιπτώσεις στη ζωή τους, σε θέματα εκπαίδευσης, κοινωνικού αποκλεισμού και ανεργίας, που επηρεάζουν σε βάθος την μελλοντική τους σταδιοδρομία και την ποιότητα της ζωής τους. Παρατηρούμε επίσης πως σε κάποιες από τις περιπτώσεις σημαντικό ρόλο διαδραματίζει το φύλο. Οι γυναίκες έχουν έντονη παρουσία στον χώρο της εκπαίδευσης, καθώς και τα δύο φύλα αντιμετωπίζουν εκπαιδευτικό και εργασιακό αποκλεισμό, σε συνδυασμό με την αύξηση της ηλικίας και του αντίκτυπου της συνεχιζόμενης οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7

Πολιτικές απασχόλησης και πολιτικές αγοράς εργασίας

7.1 Εισαγωγή

Στην ενότητα αυτή αρχικά παρουσιάζεται η έννοια των παθητικών πολιτικών απασχόλησης, στη συνέχεια οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθώς και οι διαφορές τους με τις πολιτικές αγοράς εργασίας. Μετέπειτα αναλύονται οι πολιτικές ενεργοποίησης και οι στρατηγικές απασχόλησης για τους νέους στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα Ευρωπαϊκά προγράμματα κατά της ανεργίας των νέων.

Συχνά, οι έννοιες «πολιτικές απασχόλησης» και «πολιτικές αγοράς εργασίας» χρησιμοποιούνται ως έννοιες με ταυτόσημο περιεχόμενο, παρόλο που στην πραγματικότητα το περιεχόμενό τους διαφέρει ως προς το εύρος των δράσεων που περιλαμβάνει η κάθε μια από αυτές (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Β'). Οι πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν τις πολιτικές αγοράς εργασίας, τις πολιτικές ευελιξίας καθώς επίσης και τις επεκτατικές μακροοικονομικές πολιτικές.

Οι πολιτικές αγοράς εργασίας αναφέρονται στο σύνολο των δράσεων, προγραμμάτων και δαπανών που έχουν ως στόχο να επηρεάσουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Μπορεί να επηρεάζουν το κόστος εργασίας, το επίπεδο και την ποιότητα απασχόλησης, την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού (κ.λπ.) (Abel & Bernanke, 2011; Dornbusch et al., 2010; Mankiw, 2010; Δημουλάς, 2005).

Εντούτοις, η εμφάνιση της κρίσης της δεκαετίας του 1970 είχε σαν αποτέλεσμα οι μακροοικονομικές πολιτικές να χρησιμοποιούνται κυρίως για την σταθεροποίηση της οικονομίας και όχι για την μείωση της ανεργίας. Στις μέρες μας, οι όροι πολιτικές αγοράς εργασίας και πολιτικές απασχόλησης χρησιμοποιούνται εναλλακτικά.

7.2 Πολιτικές απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν όλες εκείνες τις πολιτικές επιλογές που αναλαμβάνονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις και στοχεύουν είτε στο να διατηρήσουν ρυθμούς ανάπτυξης τέτοιους που να διατηρούν ή ακόμα και να αυξάνουν τους ρυθμούς δημιουργίας θέσεων εργασίας (Δημουλάς, 2005), μέσω άσκησης μακροοικονομικής πολιτικής, είτε στο να ρυθμίσουν εκ νέου ή καλύτερα να απορρυθμίσουν την αγορά εργασίας, μέσω πολιτικών ευελιξίας.

Οι πολιτικές ευελιξίας εμπερικλείουν όλες τις πτυχές των μέτρων που έχουν ως στόχο την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της αγοράς εργασίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Β'). Η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου λειτουργίας της αγοράς εργασίας, σχεδιάζεται με βάση την εξυπηρέτηση διάφορων στόχων πολιτικής σε διάφορες χώρες και σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Ωστόσο, το κοινό χαρακτηριστικό των θεσμικών πολιτικών κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης σε όλες τις οικονομικά αναπτυγμένες χώρες είναι ο προσανατολισμός των πολιτικών αυτών προς την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, την ελαστικοποίηση των όρων των συμβάσεων εργασίας, και την εφαρμογή ενός πιο αυστηρού συστήματος επιδότησης της ανεργίας (Καραμεσίνη, 2006), με απώτερο στόχο την μείωση του κόστους εργασίας για τις επιχειρήσεις και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του ΟΟΣΑ (oecd.org), οι ενεργητικές και παθητικές πολιτικές ταξινομούνται σε δυο επιμέρους κατηγορίες κυρίως με βάση τα κριτήρια του είδους των δράσεων, όπως υπηρεσίες τοποθέτησης, κίνητρα απασχόλησης, κ.λπ., και του είδους δαπανών, όπως μεταβιβάσεις στα άτομα.

Με κριτήριο το είδος των δράσεων οι πολιτικές απασχόλησης στη νέα ταξινόμηση της ΕΕ κατατάσσονται σε τρεις κατηγορίες (European Commission, 2006):

- α. Υπηρεσίες απασχόλησης: Αναφέρονται στις υπηρεσίες που παρέχονται από τις δημόσιες ή ιδιωτικές υπηρεσίες απασχόλησης προς τους φορείς που συμβάλλουν στην ένταξη των ανέργων και των άλλων αναζητούντων απασχόληση.
- β. Ενεργητικά μέτρα απασχόλησης: Αναφέρονται στην κατάρτιση, την κυκλική εργασία και το μοίρασμα εργασίας, τα κίνητρα αυτοαπασχόλησης ή έναρξης επιχειρηματικής

δραστηριότητας, άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης, ένταξη των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων.

- γ. Παθητικά μέτρα απασχόλησης: Διακρίνονται σε αυτά που επιδιώκουν την εισοδηματική στήριξη των ανέργων και στην πρόωρη συνταξιοδότηση. Με βάση δε το κριτήριο του είδους των δαπανών διακρίνονται στις άμεσες μεταβιβάσεις προς τα άτομα (μείωση εισφορών ή χρηματοδοτήσεις), μεταβιβάσεις προς τις επιχειρήσεις και τέλος δαπάνες λειτουργίας των φορέων παροχής υπηρεσιών και αγαθών προς τα άτομα και τις υπηρεσίες.

7.3 Παθητικές πολιτικές

Στόχος των παθητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας είναι να διαχειριστούν τις συνέπειες ανεργίας, ενώ κύριος στόχος των ενεργητικών πολιτικών αποτελεί η καταπολέμηση των αιτιών της ανεργίας. Ως παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, κυρίως χαρακτηρίζονται η επιδότηση της ανεργίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Β΄; Abel & Bernanke, 2011; Δημουλάς, 2005), δηλαδή η διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων μέσω επιδότησης της ανεργίας, και ο περιορισμός του όγκου της ανεργίας μέσω πολιτικών μείωσης του εργατικού δυναμικού.

7.3.1 Επιδότηση της ανεργίας

Όταν αναφερόμαστε στην επιδότηση της ανεργίας, εννοούμε την οικονομική προστασία και στήριξη των ανέργων για τις περιόδους κατά τις οποίες διατελούν εκτός αγοράς εργασίας (Wallace et al., 2015; Weishaupt & Lack, 2011). Αυτό μπορεί να συμβεί μέσω της εισοδηματικής ενίσχυσης με τα επιδόματα ασφάλισης της ανεργίας. Τα μοντέλα επιδότησης της ανεργίας σε κάθε χώρα διαφέρουν. Οι διαφορές αυτές αφορούν σε χρονικό διάστημα, στα κριτήρια ή προϋποθέσεις για την παροχή του, το ύψος του επιδόματος, και προσδιορίζουν εν τέλει το εύρος των δικαιούχων αυτών.

Επικρατεί συζήτηση γύρω από την αποτελεσματικότητα των μεθόδων επιδότησης της ανεργίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Β΄; Wallace et al., 2015; Weishaupt & Lack, 2011; Abel & Bernanke, 2011). Αρχικά, όσον αφορά στην σχέση μεταξύ της ασφάλισης κατά της ανεργίας και της οικονομικής αποτελεσματικότητας, θεωρείται ότι υπάρχει θετική σχέση. Αυτό υποστηρίζεται λόγω του ότι επιτρέπεται στον άνεργο η αναζήτηση μιας νέας εργασίας αντίστοιχης των προσόντων του και όχι η αναγκαστική αποδοχή της πρώτης εργασίας που θα του προσφερθεί, αφού με μια λογική διάρκεια επιδότησης και ένα ικανοποιητικό ύψος επιδόματος διατηρεί ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης.

Όθεν, η επιδότηση της ανεργίας αναβαθμίζει την ποιότητα της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας και εμποδίζει τη καταδράση των ειδικεύσεων του εργατικού δυναμικού. Επιπροσθέτως, μπορεί να θεωρηθεί αντικίνητρο για την εύρεση εργασίας η εισοδηματική ενδυνάμωση των ανέργων, ιδίως στη χαμηλότερη βαθμίδα της αγοράς απασχόλησης (Mankiw, 2010). Διαπιστώνεται ότι στην πράξη, το επίπεδο της εισοδηματικής υποστήριξης τοποθετεί ένα κατώτατο όριο στην αγορά εργασίας, έτσι ώστε ο κάθε άνεργος να μην αποδέχεται κάποιος θέσεις εργασίας κάτω από μια καθορισμένη αμοιβή.

7.4 Ενεργητικές πολιτικές

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, αποτελούν από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 τη βασική πολιτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας. Ο ρόλος τους θεωρείται ότι έγκειται στην καταπολέμηση των αιτίων που προκαλούν την ανεργία, γεγονός που τις αντιπαραθέτει προς τις παρεμβάσεις, οι οποίες στοχεύουν στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας, δηλαδή τις παθητικές πολιτικές (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Β΄; Δεδουσόπουλος κ.ά., 1997).

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αναφέρονται προπαντός στην μεγέθυνση των πιθανοτήτων απασχόλησης ή και τη αναβάθμιση των εισοδηματικών προοπτικών για τα άνεργα άτομα ή τις ομάδες που αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (Card et al., 2010). Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας ωφελούν:

- α. Στον σχηματισμό των κατάλληλων συνθηκών με τις οποίες θα δοθούν κίνητρα για να ενεργοποιηθούν ανενεργές ομάδες, που βρίσκονται σε εργάσιμη ηλικία ή σε στάδιο ένταξης στο εργατικό δυναμικό
- β. Στην διευκόλυνση της ταχείας επαναφοράς των ανέργων στην αγορά εργασίας
- γ. Στην άρση των περιορισμών που τίθενται για ορισμένες ευπαθείς ομάδες πληθυσμού στην προσπάθειά τους να βρουν απασχόληση. Στόχος τους είναι η αναβάθμιση των επιπέδων απασχόλησης, η μείωση των δεικτών ανεργίας, ο περιορισμός της εξάρτησης των ευαίσθητων ομάδων από τα επιδόματα, συνεισφορά στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας καθώς και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης καλούνται να πραγματοποιήσουν (Card et al., 2010; Calmfors, 1994) τέσσερις λειτουργίες:

- α. Αύξηση του καθολικού επιπέδου της απασχόλησης με ταυτόχρονη μείωση του επιπέδου της ανεργίας. Πιθανές συνέπειες αυτού του στόχου μπορούν να αποτελέσουν: η αύξηση του συνολικού προϊόντος της κοινωνίας, η συνολική κοινωνική ευημερία, και η εισοδηματική ενίσχυση καθώς και βελτίωση της ατομικής ή οικογενειακής ευημερίας των ανέργων που συμμετέχουν σε προγράμματα ενεργητικών παρεμβάσεων.
- β. Διευκόλυνση και ενίσχυση της κατανομητικής λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Ενδυνάμωση των αγοραίων μηχανισμών καταμερισμού του εργατικού δυναμικού στις επιμέρους αγορές εργασίας και στις θέσεις εργασίας. Οι ενεργητικές παρεμβάσεις εντείνουν τη λειτουργία αυτή υποβοηθώντας την γεωγραφική, επαγγελματική και διακλαδική κινητικότητα της εργασίας (Δεδουσόπουλος, Υπό έκδοση Β'). Αντιμετωπίζονται έτσι διαρθρωτικοί περιορισμοί σε κλάδους και επαγγέλματα. Επιπλέον, χρησιμοποιούνται ευρύτερα, για την ενίσχυση νέων κλάδων παραγωγής, για τη δημιουργία νέων ειδικοτήτων ή ειδικοτήτων που εμφανίζουν έλλειψη στην αγορά εργασίας.
- γ. Διατήρηση του μεγέθους του εργατικού δυναμικού και των εργασιακών δεξιοτήτων του. Ενώ η μακροχρόνια ανεργία διατηρείται σε υψηλά επίπεδα ή αυξάνεται, η λειτουργία αυτή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης κατακτά ολοένα αύξουσα

σημασία. Αυτό συμβαίνει καθώς η εμφάνιση σημαντικού ποσοστού απογοητευμένων ανέργων οδηγεί στην αποχώρησή τους από την αγορά εργασίας (Wallace et al., 2015; Card et al., 2010). Η απόκτηση, ανάπτυξη και εξέλιξη των κοινωνικών εργασιακών δεξιοτήτων καθορίζεται σε ,μεγάλο βαθμό από το εργασιακό περιβάλλον. Κατά συνέπεια, η επιμήκυνση του χρόνου ανεργίας ,μειώνει τις κοινωνικές εργασιακές δεξιότητες εξίσου με τις τεχνικές δεξιότητες των εργαζομένων.

- δ. Ενίσχυση στην διαχείριση του συστήματος ασφαλιστικής κάλυψης των ανέργων. Οι μέθοδοι ενεργητικών πολιτικών μπορούν να λειτουργήσουν ως υποκατάστατα των πραγματικών θέσεων εργασίας για να περιορισθεί ο αριθμός των δικαιούχων επιδότησης με δεδομένο το μικρό αριθμό νέων θέσεων και κενών θέσεων εργασίας. Αυτό συμβαίνει, εφόσον ο δικαιούχος επιδόματος ανεργίας οφείλει να αποδεχθεί την προσφερόμενη κενή θέση που του υποδεικνύει το γραφείο εύρεσης εργασίας και σε περίπτωση μη αιτιολογημένης άρνησης διακόπτεται η επιδότησή του (Mankiw, 2010). Στην περίπτωση αυτή, τα προγράμματα ενεργητικής παρέμβασης αντικαθιστούν τις “κανονικές” θέσεις εργασίας, οι οποίες σπανίζουν, με “θέσεις στο πρόγραμμα”.

Οι μορφές των ενεργητικών πολιτικών μπορούν να είναι οι εξής (Καραμεσίνη, 2006):

- α. Κατάρτιση
- β. Πολιτικές μοιράσματος της εργασίας
- γ. Επιδότηση απασχόλησης
- δ. Κίνητρα δημιουργίας νέας επιχείρησης
- ε. Άμεση δημιουργία θέσεων απασχόλησης
- στ. Ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων

Στην Ελλάδα, οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας που είναι περισσότερο διαδεδομένες είναι η επιδότηση απασχόλησης για την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, καθώς επίσης και δράσεις κατάρτισης (Δημουλάς, 2005). Η επιδότηση της απασχόλησης, είναι μια πολιτική που εφαρμόζεται με βάση ότι το κύριο αίτιο για την ανεργία αποτελεί το υψηλό εργασιακό κόστος. Εντούτοις, οι δράσεις κατάρτισης (McCann & Ortega-Argilés, 2013; Cameron,

2012; Klune, 2010) απαρτίζουν ένα μέτρο ενεργητικής πολιτικής για την προώθηση της απασχόλησης, που χαρακτηρίζεται ως περισσότερο προοδευτικό, διότι κατά αυτήν την μέθοδο βελτιώνονται οι δεξιότητες και οι γνώσεις των ανέργων, διευκολύνεται η σύζευξη μεταξύ των προσόντων του εργατικού δυναμικού με τις απαιτήσεις σε δεξιότητες από πλευράς αγοράς εργασίας, όμως επιπροσθέτως παρέχεται και η δυνατότητα στην οικονομία να παράγει αγαθά με αυξημένη προστιθέμενη αξία, εξελίσσεται δηλαδή προοδευτικά σε οικονομία βασισμένη στη γνώση.

Η Wilson ερευνά την πολιτική για την ανεργία των νέων στη Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γαλλία μεταξύ των ετών 1990-2014, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπήρξε σύγκλιση της πολιτικής σε διάφορους τύπους κοινωνικής πρόνοιας. Τα αποτελέσματα της συγκριτικής ανάλυσης των τριών χωρών δείχνουν ότι η μετάβαση των νέων αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την επιλογή των πολιτικών απασχόλησης. Τα πρότυπα της σύγκλισης είναι ισχυρότερα σε σχέση με την επιδότηση των μη-δημόσιων εργοδοτών και σε σχέση με τις δαπάνες για ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας (Wilson, 2015).

Η «ενεργοποίηση» των πολιτικών για την αγορά εργασίας είναι ένα σχετικά αδιαφιλονίκητο φαινόμενο στο συνακόλουθο πεδίο ερευνών. Ωστόσο, μελετητές της κοινωνικής πρόνοιας προβλέπουν τη σημασία της εξάρτησης της διαδρομής, διαφόρων κοινωνικών καταστάσεων, στην απάντηση πολιτικών στο πρόβλημα της μαζικής ανεργίας των νέων (Weishaupt, 2011).

Οι Zeitlin & Vanhercke (2014) αναλύουν πώς οι κοινωνικοί στόχοι της ΕΕ και του συντονισμού της πολιτικής, έχουν ενσωματωθεί στη στρατηγική για την Ευρώπη 2020 και στην αρχιτεκτονική της Ευρωπαϊκής Ένωσης αρχιτεκτονική για την οικονομική διακυβέρνηση μετά την κρίση. Η ανάλυση τους υποστηρίζει ότι από το 2011, υπήρξε μια προοδευτική «κοινωνικοποίηση» του «Ευρωπαϊκού Εξαμήνου» (European Semester) του συντονισμού της πολιτικής, όσον αφορά στην αυξανόμενη έμφαση στους κοινωνικούς σκοπούς και στόχους στις προτεραιότητες της ΕΕ και στις ειδικές ανά χώρα συστάσεις της.

Υπήρξε εντατικοποίηση του κοινωνικού ελέγχου, της πολυμερούς εποπτείας και αξιολόγησης, και ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών και εργασιακών φορέων, ιδιαίτερα των Επιτροπών Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Οι εξελίξεις αυτές ερμηνεύονται ως απάντηση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ στην

αύξηση της κοινωνικής και πολιτικής δυσαρέσκειας μεταξύ των ευρωπαϊών πολιτών με τις συνέπειες των πολιτικών λιτότητας μετά την κρίση. Επίσης, ερμηνεύονται και ως προϊόν της αυτόβουλης μάθησης και δημιουργικής προσαρμογής των κοινωνικών φορέων και των φορέων απασχόλησης στις νέες θεσμικές προϋποθέσεις του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου: ακόμη μια μορφή της «κοινωνικοποίησης» (Zeitlin & Vanhercke, 2014).

7.5 Στρατηγικές απασχόλησης για τους νέους στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, αυτή τη στιγμή χαρακτηρίζεται από «διακεκομμένη» απασχόληση, υψηλά ποσοστά ρυθμού αποχώρησης (turnover rates) και παρατεταμένη αβεβαιότητα. Η ανεργία των νέων συχνά συνδέεται με την κοινωνική αναταραχή, και σε ορισμένους κύκλους υπάρχει η τάση να θεωρούνται οι νέοι ως απειλή για την κοινωνία.

Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες έχουν προσπαθήσει να αντιμετωπίσουν αυτή την κατάσταση με ένα ευρύ φάσμα προγραμμάτων και πολιτικών που αποσκοπούν στη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων από το σχολείο στην εργασία, αν και υιοθετούν πολύ διαφορετικές προσεγγίσεις και μεθόδους, ανάλογα με το πλαίσιο στο οποίο σχεδιάστηκαν. Η υιοθέτηση των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση (European Employment Guidelines) επιτάχυνε τη διαδικασία αυτή και κάθε χώρα έχει θέσει ως προτεραιότητα τις διάφορες πτυχές αυτών των κατευθυντήριων γραμμών στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης (National Action Plan), τα οποία αναφέρονται αναλυτικά παρακάτω.

Στη συνέχεια βλέπουμε πέντε ευρωπαϊκές χώρες με πολύ διαφορετικές εργασιακές σχέσεις και παραδόσεις και πλαίσια της αγοράς εργασίας: Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Γαλλία, και Γερμανία.

Οι νέοι άνθρωποι στο Ηνωμένο Βασίλειο απολαμβάνουν υψηλά ποσοστά συμμετοχής στην αγορά εργασίας και υψηλό επίπεδο απασχόλησης, αν και είναι λιγότερο μορφωμένοι από τους ευρωπαίους ομολόγους τους. Ωστόσο, οι συνθήκες εργασίας των διαθέσιμων θέσεων εργασίας χαρακτηρίζονται από υψηλό βαθμό επισφάλειας, λόγω της προχωρημένης απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Το Ηνωμένο Βασίλειο είναι, συνεπώς, ένα παράδειγμα

χώρας με γρήγορη και εύκολη πρόσβαση στην εργασία, αλλά με υποβαθμισμένες συνθήκες απασχόλησης (Pasqual, 2000; Layard et al., 2005).

Οι νέοι στην Ολλανδία έχουν πολλά κοινά με τους Βρετανούς ομολόγους τους, αλλά είναι καλύτερα μορφωμένοι και εκπαιδευμένοι και επωφελούνται από την αυξημένη βαρύτητα που δίνεται στον κοινωνικό ρόλο του κράτους (Gautier & van der Klaaw, 2009). Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι γρήγορη και ασφαλής, αλλά ποικίλλει ευρέως στη φύση της, ανάλογα με το κοινωνικό υπόβαθρο του νεαρού ατόμου.

Η μετάβαση των νέων στη Γερμανία, είναι ευρέως οργανωμένη και θεσμοθετημένη (Unger, 2015). Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές περιφερειακές ανισότητες. Σε αντίθεση με τους νέους στη Γαλλία και την Ισπανία, η μετάβαση στην αγορά εργασίας είναι πολύ πιο γραμμική και η σχέση μεταξύ της αρχικής κατάρτισης και απασχόλησης εργασίας είναι πολύ πιο κοντά.

Η πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους νέους στη Γαλλία είναι παρόμοια με εκείνη στις Κάτω Χώρες, στο ότι είναι εξαιρετικά διαφοροποιημένες ανάλογα με το κοινωνικό και εθνικό υπόβαθρο (OECD, 2015b). Η νεολαία της Γαλλίας επωφελείται επίσης από ένα υψηλότερο επίπεδο κοινωνικής πρόνοιας και από ένα από τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης (schooling) στην Ευρώπη. Σε αντίθεση με τους Ολλανδούς, ωστόσο, η αγορά εργασίας για τους νέους στη Γαλλία χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά ανεργίας και ανεργίας (Pasqual, 2000).

Οι νεαροί Ισπανοί μοιράζονται αυτή τη δυσκολία στην εύρεση εργασίας, με το πρόβλημα να γίνεται ιδιαίτερα σοβαρό, λόγω του γεγονότος ότι η Ισπανία έχει ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ευρώπη. Σε αντίθεση με την κατάσταση στη Γαλλία, ο κοινωνικός ρόλος του κράτους δεν έχει ακόμη αναπτυχθεί επαρκώς. Αυτό εξηγεί εν μέρει την οξύτητα του προβλήματος και την ανασφάλεια και τον αβέβαιο χαρακτήρα της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία για τους νεαρούς Ισπανούς (OECD, 2015b; Pasqual, 2000). Ως εκ τούτου, οι χώρες αυτές παρουσιάζουν πολύ διαφορετικές και ετερογενείς καταστάσεις για τους νέους Ευρωπαίους.

7.6 Πολιτικές ενεργοποίησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών, η ενεργοποίηση αποτελεί θα λέγαμε μοντέρνα ευρωπαϊκή τάση για τις πολιτικές στους τομείς της κοινωνικής πρόνοιας και της εργασίας, τη διευκόλυνση της ένταξης στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα των μακροχρόνια ανέργων και άλλων ευπαθών ομάδων. Οι πολιτικές ενεργοποίησης που ακολουθούνται ενδεικτικά σε κάποιες από τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (activation policies in EU) αναλύονται στις παρακάτω ενότητες.

7.6.1 Πολιτικές ενεργοποίησης στο Ηνωμένο Βασίλειο

Τα στοιχεία για την ανεργία των νέων στη Μεγάλη Βρετανία δείχνουν ότι οι νέοι απολαμβάνουν μια σχετικά ποιοτική κατάσταση στην αγορά εργασίας (EPB, 2014), με ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας και απασχόλησης σε σύγκριση με τους άλλους νέους Ευρωπαίους. Αυτό έχει οδηγήσει πολλούς ακαδημαϊκούς και πολιτικούς να αναφέρονται στη Μεγάλη Βρετανία ως πρότυπο για τους νέους για το πώς να επιτευχθεί μια επιτυχής μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Τα βασικά στοιχεία αυτού του μοντέλου θεωρούνται ότι είναι η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και η ενεργοποίηση της κοινωνικής πολιτικής. Όλα αυτά δείχνουν ότι το κλειδί για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη είναι ένα μοντέλο που βασίζεται σε μια αγορά εργασίας χωρίς καμία παρέμβαση (Pasqual 2000).

Όμως, η ερμηνεία αυτή δεν λαμβάνει υπόψη, πρώτον, ότι, ενώ η βρετανική προσέγγιση έχει μειώσει την ανεργία, έχει επίσης οδηγήσει σε σημαντική αύξηση της συμμετοχής στην οικονομική ανενεργία και, δεύτερον, τα επίσημα στοιχεία της ανεργίας έχουν αμφισβητηθεί σοβαρά από έναν αριθμό διαφορετικών ερευνητών (Pasqual, 2000). Σύμφωνα με αυτές τις μελέτες, η μη φανερή ζήτηση για εργασία είναι τουλάχιστον διπλάσια από ότι παρουσιάζουν οι συμβατικοί δείκτες ανεργίας στο Ηνωμένο Βασίλειο. Τρίτον, η ποιότητα των θέσεων εργασίας που έχουν δημιουργηθεί είναι πολύ άσχημη. Αν λάβουμε υπόψη τις συνθήκες υπό τις οποίες οι νέοι αναλαμβάνουν θέσεις απασχόλησης, μπορεί να θεωρηθεί ότι ξεκινούν την

επαγγελματική ζωή τους σε πολύ ανασφαλή βάση (EPB, 2014; Tumino & Taylor, 2013), σε μια αγορά εργασίας χαρακτηριζόμενη από προχωρημένη απορρύθμιση και απότομη αύξηση των «άτυπων» μορφών απασχόλησης όπως η αυτο-απασχόληση, η προσωρινή εργασία, η εργασία μερικής απασχόλησης, κ.λπ.. Τέταρτον, έχει υπάρξει απότομη αύξηση της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού και της κοινωνικής ανισότητας.

Για την υποστήριξη των ευπαθών ομάδων πολιτών λαμβάνονται διάφορα μέτρα και πολιτικές ενεργοποίησης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οργανωτική διαφοροποίηση χρησιμοποιείται ως ο κύριος μηχανισμός για την παροχή απασχόλησης και κοινωνικών υπηρεσιών στις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού.

Είναι καλά τεκμηριωμένο ότι η πρόσφατη Μεγάλη Ύφεση είχε σημαντικές επιπτώσεις στο Ηνωμένο Βασίλειο στην αγορά εργασίας, ιδίως μεταξύ των νέων. Για παράδειγμα, μεταξύ του 2008 και του 2011 το ποσοστό ανεργίας μεταξύ 16-21 ετών αυξήθηκε κατά περισσότερο από 7 ποσοστιαίες μονάδες, φθάνοντας 25% (Τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2008 και 2011, τρίμηνο Απρίλιος-Ιούνιος). Υπάρχει αυξανόμενη συζήτηση στους πολιτικούς κύκλους σχετικά με τον αντίκτυπο που έχουν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας στους νέους και τη μελλοντική τους σταδιοδρομία. Υπάρχουν ανησυχίες για το κατά πόσον η πρόωπη εμπειρία της ανεργίας θα αφήσει διαρκή σημάδια όσον αφορά στη μελλοντική αγορά εργασίας των νέων και την ευημερία τους. Οι ανησυχίες αυτές οδήγησαν την κυβέρνηση να εισαγάγει Μια σύμβαση για τη νεολαία (Youth Contract) για να βοηθήσει τους νέους ανέργους να βρουν δουλειά. Αυτό ξεκίνησε τον Απρίλιο του 2012 και παρέχει σχεδόν 500.000 νέες ευκαιρίες με βάση την εργασία για τα άτομα ηλικίας 18-24 ετών, συμπεριλαμβανομένων θέσεων μαθητείας και εθελοντικών τοποθετήσεων εργασιακής εμπειρίας. Αυτά έχουν ως στόχο να βοηθήσουν τους νέους ανέργους να διατηρήσουν τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας (Tumino & Taylor, 2013). (EPB, 2014).

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ - Public Employment Services - PES) εξυπηρετούν ως η κύρια πύλη υπηρεσιών για τους ανέργους που αντιμετωπίζουν πολλαπλά εμπόδια για εργασία (EPB, 2014).

Στη Μεγάλη Βρετανία, η καθολική απασχόληση και η κοινωνική υποστήριξη προσφέρεται κυρίως υπό το σχέδιο 'Work Programme' που ξεκινά μόνο μετά από ένα έτος από την ανεργία και το οποίο διενεργείται αποκλειστικά και μόνο από 18 ιδιωτικούς

"εκλεκτούς" πάροχους (όπως και υπο-εργολάβους). Ο συντονισμός της πολιτικής μεταξύ των 'ΔΥΑ' και τους οργανισμούς παροχής υπηρεσιών διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε άλλες χώρες, κυμαινόμενος από την ενδοϋπηρεσιακή συνεργασία στην αγοραιοποίηση (marketization) και στην εξωτερική ανάθεση (outsourcing) (EPB, 2014).

7.6.2 Πολιτικές ενεργοποίησης στην Ολλανδία

Η τεράστια επιτυχία της ολλανδικής πολιτικής για την αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια έχει οδηγήσει στο να υιοθετηθεί ως πρότυπο από πολλές άλλες χώρες (Gautier & van der Klaaw, 2009). Οι Ολλανδοί έχουν καταφέρει να διατηρήσουν την ανεργία χαμηλά χωρίς μια σημαντική αύξηση των κοινωνικών ανισοτήτων. Αυτό κατέστη δυνατό κυρίως λόγω της αύξησης της εθελοντικής εργασίας, της μερικής απασχόλησης (Schmid 2008 & 2002) και την προώθηση του ρόλου των γραφείων προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο, αυτά τα μέτρα για την αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας έχουν συνοδευτεί από προσπάθειες για να εξασφαλιστεί η παροχή κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζόμενους σε «άτυπες» μορφές απασχόλησης. Η επιτυχία της ολλανδικής πολιτικής για την απασχόληση μπορεί να εξηγηθεί από διάφορους παράγοντες, όπως είναι ο συνδυασμός της ευελιξίας και της ασφάλειας.

Παρ' όλα αυτά, η επιτυχία είναι σχετική. Αν υπολογίσουμε τον αριθμό των ισοδύναμων - με πλήρη απασχόληση - θέσεων εργασίας, προσθέτοντας τον αριθμό των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης, βρίσκεται πως τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας δεν ακολουθήθηκαν από υψηλό επίπεδο απασχόλησης (OECD, 2013; Fina, 1999). Αυτό οφείλεται στην επικράτηση της μερικής απασχόλησης, ιδίως μεταξύ των γυναικών και των νέων. Εάν, αντί να υπολογίσουμε τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων, μετρούσαμε τον αριθμό των ωρών εργασίας, θα βλέπαμε ότι η ανεργία είναι ιδιαίτερα υψηλή μεταξύ των νέων. Ο Salverda (1999) αμφισβητεί την άποψη ότι η κρίση απασχόλησης δεν επηρεάζει τους νέους στην Ολλανδία και δείχνει ότι η ανεργία των νέων έχει μειωθεί σε σύγκριση με πριν από δέκα χρόνια (Pasqual, 2000).

Κατά συνέπεια, η ευνοϊκή θέση των νέων στην Ολλανδία δεν βασίζεται σε μια σαφή αύξηση της απασχόλησης των νέων. Η πτώση της γεννητικότητας, η αύξηση της επικράτησης της μερικής απασχόλησης και η αύξηση του αριθμού των νέων στην εκπαίδευση, εξηγεί την πτώση της ανεργίας (Salverda, 1999). Οι νέοι άνθρωποι με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης αποτελούν μειοψηφία. Η σχετικότητα του δείκτη πλήρους απασχόλησης υπογραμμίζεται από το γεγονός ότι οι περισσότεροι άνεργοι νέοι ψάχνουν για μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (περισσότερο από ό, τι οι ενήλικες) (Salverda, 1999). Ως εκ τούτου, η μείωση της ανεργίας των νέων στην Ολλανδία, δεν είναι το αποτέλεσμα της αύξησης της απασχόλησης των νέων (Pasqual, 2000).

Επιπλέον, η ποιότητα των εργασιών που εκτελούνται από τους νέους έχει επιδεινωθεί, με περισσότερο από τους μισούς νέους να έχουν επάγγελμα με χαμηλή ειδίκευση (OECD, 2013; Salverda, 1999). Πολλοί νέοι εργαζόμενοι καταλήγουν να αναλαμβάνουν δουλειές που αμείβονται ανεπαρκώς (παρά το γεγονός ότι κατά μέσο όρο οι νέοι εργαζόμενοι έχουν ουσιαστικά καλύτερα προσόντα σε σχέση με το παρελθόν) και ευέλικτες (μερικής ή προσωρινής), αν και σε πολλές περιπτώσεις αυτό δεν είναι το είδος της εργασίας που ζητούν (Gautier & van der Klaaw, 2009). Κατ' αρχήν, η ταχύτατη ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης επισημαίνει το γεγονός ότι η εργασιακή ανασφάλεια μετατρέπεται ολοένα και σε πιο σοβαρό πρόβλημα, ιδίως δεδομένου ότι οι περισσότεροι άνεργοι νέοι δεν ψάχνουν για μια θέση εργασίας με μερική απασχόληση. Οι χαμηλοί μισθοί, η ευελιξία και η εργασία μερικής απασχόλησης συμβάλλουν στην αυξανόμενη διαφορά μεταξύ της ανεργίας των νέων, αφενός, και εκείνη των ενηλίκων από την άλλη. Ως αποτέλεσμα, οι θέσεις εργασίας των νέων ανθρώπων είναι όλο και λιγότερο κατάλληλες ως βάση για τη μελλοντική επαγγελματική τους σταδιοδρομία (Pasqual, 2000).

Σε σύγκριση με άλλες χώρες του ΟΟΣΑ (OECD, 2013) η συμμετοχή του εργατικού δυναμικού είναι υψηλή και το ποσοστό ανεργίας είναι χαμηλό (αυτό ισχύει και για τους νέους εργαζόμενους). Μεταξύ των ανέργων, υπάρχουν, ωστόσο, σχετικά πολλοί μακροχρόνια άνεργοι. Η συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται, αλλά παραμένει σε χαμηλά επίπεδα και οι Ολλανδοί εργαζόμενοι έχουν σχετικά χαμηλές ώρες εργασίας. Η αναπηρία είναι υψηλή, ιδίως μεταξύ των νέων ατόμων. Οι Gautier & van der Klaaw (2009) αναλύουν τα αρμόδια θεσμικά όργανα της αγοράς

εργασίας στις Κάτω Χώρες και τη χρήση πρόσφατων μεταρρυθμίσεων για να αξιολογηθεί η σημασία των διαφόρων μεταρρυθμίσεων. Βρίσκουν πως η εισροή σε προγράμματα παροχών ανταποκρίνεται στα (οικονομικά) κίνητρα. Η εκροή είναι πολύ πιο δύσκολο να επηρεάσει, και δεν βρίσκεται ουσιαστική απόδειξη θετικών αποτελεσμάτων των ενεργητικών προγραμμάτων για την αγορά εργασίας που συχνά προσφέρονται στην Ολλανδία.

7.6.3 Πολιτικές ενεργοποίησης στη Γαλλία

Στη Γαλλία, σε αντίθεση με το Ηνωμένο Βασίλειο, η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία διαρκεί περισσότερο χρονικά, αφού οι νέοι παραμένουν στην εκπαίδευση για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα, γεγονός που οδηγεί σε αυξημένο ποσοστού ανεργίας (EPB, 2014). Παρά το γεγονός ότι διαθέτουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο, οι νέοι στη Γαλλία αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες ένταξης στην αγορά εργασίας, μια κατάσταση που μια ολόκληρη σειρά προγραμμάτων που απευθύνονται στους νέους αποδείχτηκε ανίκανη να διορθώσει. Η κατάσταση των νέων ανθρώπων δεν έχει δει καμία ουσιαστική βελτίωση, παρά το γεγονός ότι οι νέοι είναι περισσότερο μορφωμένοι και παρά το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει το κράτος στο να τους βοηθάει με τη μετάβαση στην εργασία.

Στη Γαλλία, όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο, η οργανωτική διαφοροποίηση χρησιμοποιείται ως ο κύριος μηχανισμός για την παροχή απασχόλησης και κοινωνικών υπηρεσιών στις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού. Και στις δύο χώρες, η εθνική Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Public Employment Service - PES) εξυπηρετεί ως η κύρια πύλη υπηρεσιών για τους ανέργους με σημαντικά εμπόδια για εύρεση εργασίας. Ωστόσο, στη Γαλλία, οι δικαιούχοι με σύνθετα προβλήματα παραπέμπονται άμεσα σε εξειδικευμένες υπηρεσίες που προσφέρουν εργασία και κοινωνική υποστήριξη η οποία έχει ως επίκεντρο το συγκεκριμένο πρόβλημα (π.χ. για τους νέους, μετανάστες, κ.λπ.) (EPB, 2014).

Η Γαλλία έχει πολύ καλό βιοτικό επίπεδο, υψηλή παραγωγικότητα, συμμετοχή της παραγωγικής ηλικίας στην αγορά εργασίας πάνω από τον μέσο όρο, και ο μέσος όρος ανισότητας εισοδήματος δεν έχει επιδεινωθεί μακροπρόθεσμα, σε αντίθεση με πολλές άλλες χώρες του ΟΟΣΑ (OECD, 2015a). Αυτή η οικονομική απόδοση συνοδεύεται από μια

διαφοροποιημένη βιομηχανική δομή, ένα υγιές τραπεζικό σύστημα και υψηλό, ακόμη αν και άνισο, μορφωτικό επίπεδο. Ωστόσο, η παραγωγή έχει επιβραδυνθεί, εν μέρει λόγω της κρίσης, και η ανεργία είναι σε υψηλό επίπεδο και εξακολουθεί να αυξάνεται. Η δημοσιονομική κατάσταση είναι αδύναμη, με χρόνιο έλλειμμα, με σημαντικές κρατικές δαπάνες, αντίστοιχα υψηλούς φόρους και αυξανόμενο δημόσιο χρέος. Η πολυπλοκότητα των συστημάτων και των θεσμών αναδεικνύει την ανάγκη να επιταχυνθεί η προσπάθεια απλούστευσης των συστημάτων και των θεσμών. Η κυβέρνηση έχει αναλάβει μια σειρά από διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις υπέρ της ανάπτυξης. Προσπάθειες γίνονται για να βελτιωθεί η εκπαιδευτική ένταξη και η είσοδος των νέων στην αγορά εργασίας (OECD, 2015a).

Η βασική πρόκληση είναι η μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας για την προώθηση της ανάπτυξης της απασχόλησης. Περαιτέρω μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας είναι η πρώτη προτεραιότητα. Η ισχυρή προστασία που παρέχεται από τις συμβάσεις αορίστου χρόνου εμποδίζει την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, παρά την πρόοδο που ασκήθηκε από τις μεταρρυθμίσεις σχετικά με τις μαζικές απολύσεις και την εισαγωγή του «rupture conventionnelle», μια αμοιβαία συμφωνημένη διαδικασία τερματισμού. Ο πολύπλοκος κώδικας εργασίας, αναποτελεσματικά εργατικά δικαστήρια και διάφοροι κανόνες που περιορίζουν την ευελιξία τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, πλήττουν τους πιο ευάλωτους, ιδίως τους νέους.

Παρά τα πρόσφατα μέτρα, όπως για την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση (Competitiveness and Employment Tax Credit and the Responsibility and Solidarity Pact), η φορολογική επιβάρυνση της Γαλλίας εξακολουθεί να είναι από τις υψηλότερες του ΟΟΣΑ, με εξαίρεση τα άτομα με χαμηλούς μισθούς. Με την πολύπλοκη διακυβέρνηση και τους αδύναμους ελέγχους ποιότητας, το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης αποτυγχάνει να προσφέρει στα άτομα τις δεξιότητες που χρειάζονται για να προσληφθούν. Μια πρόσφατη μεταρρύθμιση ενισχύει την εκπαίδευση ενηλίκων, και προβλέπονται προσπάθειες για την επέκταση της μαθητείας (OECD, 2015a).

7.6.4 Πολιτικές ενεργοποίησης στην Ισπανία

Τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας στην Ισπανία έχουν δύο κύριες αιτίες: το γεγονός ότι η ισπανική οικονομία υπήρξε ιδιαίτερα αργή κατά τον εκσυγχρονισμό και ο μεγάλος αριθμός των νέων ως ποσοστό του πληθυσμού, ο οποίος είναι συνέπεια της θεαματικής αύξησης των γεννήσεων κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1960 (OECD, 2015b; Scarpetta et al., 2010). Το ποσοστό των νέων ανέργων στην Ισπανία είναι ένα από τα υψηλότερα στην Ευρώπη, καθώς και το ποσοστό των νέων στην απασχόληση είναι ένα από τα χαμηλότερα. Η τάση της ισπανικής οικονομίας να υπόκειται μεγάλες διακυμάνσεις προκάλεσε τους κύκλους απασχόλησης στην Ισπανία να είναι πιο έντονοι από ό, τι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (Scarpetta et al., 2010; Toharia, 1998). Ωστόσο, όπως προτείνεται από τη Fina (1999) οι περιορισμοί της ισπανικής βιομηχανίας βρίσκονται στη ρίζα του προβλήματος, πράγμα που σημαίνει ότι η ανάπτυξη και η ευθυγράμμιση της βιομηχανίας είναι ζωτικής σημασίας για τη λύση του.

Οι νέοι είναι καλύτερα εκπαιδευμένοι από ό, τι στο Ηνωμένο Βασίλειο, αλλά όχι τόσο καλά μορφωμένοι όσο στη Γαλλία και την Ολλανδία. Φαίνεται να υπάρχει ένα διευρυμένο χάσμα μεταξύ του μεγάλου αριθμού των νέων που συνεχίζουν την εκπαίδευση μετά το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και τον εξίσου μεγάλο αριθμό που εισάγονται στην ανώτατη εκπαίδευση (Fina, 1999). Ένα άλλο χαρακτηριστικό της Ισπανίας είναι το υψηλό επίπεδο της ανεργίας και της οικονομικής ανενεργίας των ατόμων με πανεπιστημιακά πτυχία (Pasqual, 2000).

Όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα μέτρα πολιτικής για την απασχόληση ήταν περιορισμένα, παρά το γεγονός ότι έχουν αυξηθεί σημαντικά σε αριθμό τα τελευταία χρόνια, ειδικά από όταν έγιναν διαθέσιμα περισσότερα κονδύλια από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Όπως και στην περίπτωση των άλλων χωρών που έχουν εξεταστεί μέχρι σήμερα, οι κοινωνικοί εταίροι είχαν πολύ μικρή επιρροή στην πολιτική απασχόλησης.

Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, και τις συνέπειες αυτής, η Ισπανία έφτασε να διατηρεί ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στην ΕΕ (OECD, 2013). Η κατάσταση της αγοράς εργασίας στην Ισπανία βελτιώθηκε σημαντικά κατά το 2014, σημειώνοντας ένα σημείο καμπής από την κρίση. Η δημιουργία θέσεων εργασίας υπήρξε ισχυρή

και ιδιαίτερα υψηλή δεδομένου του επιπέδου της αύξησης του ΑΕΠ (Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος). Παρά την αύξηση της απασχόλησης, το χάσμα των θέσεων εργασίας που προκλήθηκε από την κρίση είναι ακόμη μεγάλο. Το ποσοστό απασχόλησης στην Ισπανία έχει αυξηθεί κατά περίπου 2 ποσοστιαίες μονάδες από τις αρχές του 2014 για να σταθεί στο 57% το 2015 (το πρώτο τρίμηνο), και εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ (66% το 2014, το τέταρτο τρίμηνο). Το ποσοστό ανεργίας επίσης αναμένεται να συνεχίσει να μειώνεται μέχρι το τέλος του 2016. Θα παραμείνει, όμως, άνω του 20%, ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ (OECD, 2015b).

Οι συνολικές δαπάνες της Ισπανίας για τις πολιτικές της αγοράς εργασίας είναι υψηλότερη από τον μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Αν και οι δαπάνες για τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας είναι σημαντική, το μερίδιο των δαπανών σε ενεργά προγράμματα παραμένει σε χαμηλά επίπεδα δεδομένου των υψηλών επιπέδων της ανεργίας: 0,61% του ΑΕΠ το 2013, 22% χαμηλότερο από το 2007 (OECD, 2015b).

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (public employment services - PES) μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στον έλεγχο και την υποστήριξη των προσπαθειών αναζήτησης θέσεων εργασίας και στην εφαρμογή των αμοιβαίων συστημάτων υποχρεώσεων για τους αποδέκτες παροχών (Scarpetta et al., 2010). Ενώ πολλές χώρες του ΟΟΣΑ απαιτούν από τα άτομα που αναζητούν εργασία να κάνουν μηνιαία αναφορά, ή ακόμη και ανά δεκαπενθήμερο, για τις προσπάθειες αναζήτησης εργασίας τους στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, στοιχεία από έρευνα δείχνουν ότι έως και το ένα πέμπτο των εγγεγραμμένων ατόμων που αναζητούν εργασία στην Ισπανία δεν συμμορφωθεί με αυτή τη δέσμευση (OECD, 2015b).

7.6.5 Πολιτικές ενεργοποίησης στη Γερμανία

Η Γερμανία χρησιμοποιεί το λεγόμενο διττό σύστημα. Το διττό σύστημα εκπαίδευσης στη Γερμανία έχει ενδυναμώσει το σύστημα εκπαίδευσης δημιουργώντας αξιόπιστους εκπαιδευμένους επαγγελματίες. Το πλαίσιο του συστήματος: Το κυρίαρχο σύστημα κατάρτισης για τους νέους είναι η επιχείρηση με βάση το δυαδικό σύστημα μαθητείας. Οι

θέσεις στο σύστημα μαθητείας βρίσκονται σε υψηλή ζήτηση, καθώς παρέχουν μισθό (ειδικό μισθό για τους μαθητευόμενους), και στο παρελθόν η μετάβαση από την εκπαίδευση στην τακτική εργασία ήταν αρκετά εύκολη με αυτό το σύστημα (EPB, 2014). Μόλις κάτω από το 60% από κάθε ηλικιακή ομάδα - π.χ. οι νέοι που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο ή την υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση - κάνουν χρήση αυτού του συστήματος. Ωστόσο μετά την κορύφωσή του το 1990 από 74% σε 57% το 1997 το ποσοστό αυτό έχει μειωθεί (Unger, 2015), λόγω της έλλειψης θέσεων μαθητείας και των αυξανόμενων προβλημάτων της μετάβασης από την μαθητεία σε θέσεις εργασίας. Η μετάβαση των νέων στη Γερμανία, είναι ευρέως οργανωμένη και θεσμοθετημένη. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικές περιφερειακές ανισότητες.

Στη Γερμανία, η οργανωτική ενοποίηση έχει επιλεγεί ως το κύριο πλαίσιο διακυβέρνησης για την παροχή απασχόλησης και κοινωνικών υπηρεσιών στους άνεργους πολίτες που βρίσκονται αντιμέτωποι με πολλαπλά εμπόδια και δεν μπορούν να βρουν εργασία. Εδώ, τα λεγόμενα “Jobcenter one-stop shops” έχουν συσταθεί από κοινού από τις “ΔΥΑ” και 335 δήμους, χρησιμεύοντας ως ενιαίες πύλες για την πρόσβαση τόσο στην απασχόληση όσο και στις κοινωνικές υπηρεσίες. Ωστόσο, το χαρτοφυλάκιο των υπηρεσιών απασχόλησης των γερμανικών ΔΥΑ εξακολουθεί να κυριαρχεί πάνω από τις δημοτικές κοινωνικές υπηρεσίες στην καθημερινή εφαρμογή (EPB, 2014).

Αρκετοί βασικοί οικονομικοί δείκτες ρίχνουν φως σχετικά με το μετασχηματισμό της Γερμανίας από τον «άρρωστο άνθρωπο» σε «θαύμα» (from “sick man” to “miracle”) (Unger, 2015). Η αγορά εργασίας της χώρας είναι σε εξαιρετική κατάσταση, σε σύγκριση με τις αντίστοιχες με την Γερμανία - άλλες χώρες της Ευρώπης και της Αμερικής. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας της χώρας είναι το μισό από ό, τι ήταν πριν από μια δεκαετία, πτώση από 11,3 τοις εκατό, το 2005, σε 5 τοις εκατό το 2014, πιο κάτω από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) περίπου 10 τοις εκατό. Ακόμη πιο εντυπωσιακό είναι το ποσοστό απασχόλησης, το οποίο αυξήθηκε από 65% το 2003 σε 73,3% το 2013. Η Γερμανία έτσι ξεπερνά το ποσοστό απασχόλησης, περίπου 64%, σε όλη την ΕΕ-28, και υπερβαίνει ακόμη και εκείνο των Ηνωμένων Πολιτειών (67,4%) (europa.eu). Οι επιδόσεις της γερμανικής αγοράς εργασίας είναι αξιοσημείωτες, ιδίως αν ληφθεί υπόψη η τρέχουσα παγκόσμια οικονομική συγκυρία (Unger, 2015).

Μελετητές και φορείς χάραξης πολιτικής συχνά υποδεικνύουν την αυστηρή οικονομική διαχείριση της Γερμανίας, την λιτότητα και τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, ως εξήγηση της επιτυχίας της λειτουργίας της αγοράς εργασίας της χώρας (Dustman et al., 2014). Οι μεταρρυθμίσεις Hartz - μια σειρά από μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και του κράτους πρόνοιας, μείωσαν τις παροχές (benefits) και διευκόλυναν τη δημιουργία άτυπης απασχόλησης, όπως τη προσωρινή απασχόληση, ενθαρρύνανε περισσότερο τους ανθρώπους να εργάζονται, δώσαν κάποια ευελιξία στις επιχειρήσεις, και συνέβαλαν στη μείωση του κόστους εργασίας, από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 (Kirkegaard, 2014; Rinne & Zimmermann, 2013; Krause & Uhlig, 2012; Bonin, 2012). Οι μεταρρυθμίσεις Hartz, ενίσχυσαν ελαφρώς μια υπάρχουσα τάση στη Γερμανία, προς την αυξανόμενη ανταγωνιστικότητα του τομέα της μεταποίησης, που άρχισε πολύ πριν από τις μεταρρυθμίσεις, ως αποτέλεσμα της μετρίασης των μισθών και της αναδιάρθρωσης των επιχειρήσεων και της εργασιακών σχέσεων (Dustman et al., 2014; Boysen-Hogrefe & Groll, 2010).

Όταν μετρώνται σε απόλυτους όρους, οι γερμανικές δαπάνες για την κοινωνική πολιτική είχαν αυξηθεί σε ολόκληρη την δεκαετία του 2000 (oecd.org). Αντίθετα με την ευρέως διαδεδομένη πεποίθηση ότι η χώρα έχει εξισορροπήσει σημαντικά τον προϋπολογισμό της, παρήγαγε ελλείμματα στον προϋπολογισμό για σχεδόν πέντε δεκαετίες, με κορύφωση το δημόσιο χρέος στο 80,3% του ΑΕΠ το 2010 (oecd.org). Η γερμανική κυβέρνηση είναι λιγότερο υπεύθυνη δημοσιονομικά από ότι συχνά θεωρείται, και υπάρχουν λίγα στοιχεία ότι «η δημοσιονομική εξυγίανση» συνέβαλε στην πρόσφατη οικονομική πορεία της Γερμανίας (Rinne & Zimmerman, 2013).

7.7 Ευρωπαϊκά προγράμματα κατά της ανεργίας των νέων στις μέρες μας

Η πρωτοβουλία “Εγγύηση για τη Νεολαία” (Youth Guarantee) αφορά σε πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων στην Ευρωπαϊκή ένωση (europa.eu). Η “Εγγύηση για τη Νεολαία” είναι μια νέα προσέγγιση για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων η οποία εξασφαλίζει ότι όλοι οι νέοι κάτω των 25 ετών – ανεξαρτήτως εάν έχουν εγγραφεί στις

υπηρεσίες απασχόλησης ή όχι – θα λάβουν μια καλής ποιότητας, συγκεκριμένη προσφορά σε χρονικό διάστημα εντός 4 μηνών από όταν άφησαν την επίσημη εκπαίδευση τους ή από όταν έμειναν άνεργοι. Η καλής ποιότητας προσφορά πρέπει να είναι για μια θέση εργασίας, μαθητείας, άσκησης, ή συνέχειας της εκπαίδευσης και να είναι προσαρμοσμένη για κάθε άτομο και κατάσταση.

Με την υλοποίηση του προγράμματος «Εγγύηση για τη Νεολαία», και μέσα σε μια τριετία, η Ελλάδα λάμβάνει περίπου 160 εκατομμύρια για να βοηθήσει τους νέους και η υπόλοιπη Ε.Ε. 6 δις ευρώ (europa.eu).

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει δράσεις των κρατών-μελών όπως αυτές υποστηρίζονται από την Επιτροπή:

- πλαίσιο χρηματοδότησης της Ε.Ε.
- ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών-μελών
- παρακολούθηση των ενεργειών των κρατών-μελών στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου
- υποστήριξη δραστηριοτήτων αύξησης της ευαισθητοποίησης

Σύμφωνα με την αρχική συνοδευτική έκθεση (που υποβλήθηκε το 2013) για το πρόγραμμα “Εγγύηση για τη Νεολαία”, σε σχέση με τις υπόλοιπες κοινωνικές ομάδες οι νέοι έχουν πληγεί σφοδρά κατά τη διάρκεια της κρίσης (europa.eu). Καθίστανται περισσότερο ευάλωτοι λόγω των μεταβατικών σταδίων που διασχίζουν, της έλλειψης επαγγελματικής πείρας, της ενδεχόμενης ανεπαρκούς εκπαίδευσης ή κατάρτισής τους, της συχνά περιορισμένης κάλυψης κοινωνικής προστασίας, της περιορισμένης πρόσβασης σε χρηματοδοτικούς πόρους και των επισφαλών συνθηκών εργασίας (European Commission, 2013). Έχει βρεθεί πως το 30,1% των ανέργων νέων κάτω των 25 ετών παραμένουν άνεργοι για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δώδεκα μηνών. Επιπροσθέτως, υποστηρίζεται πως ένας αυξανόμενος αριθμός νέων δεν επιδιώκει ενεργά να βρει απασχόληση, γεγονός που τους οδηγεί σε απώλεια διαρθρωτικής στήριξης όσον αφορά στην επαναφορά τους στην αγορά εργασίας.

Το γεγονός πως οι ηλικιακά νέες ομάδες ανθρώπων, δεν απαρτίζουν ομοιόμορφη ομάδα, αλλά διακρίνονται από διαφορετικά χαρακτηριστικά, και η ανάγκη να αντιμετωπισθεί η

ανεργία, είναι προβλήματα σημαντικά, τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψιν κατά των σχεδιασμό των προγραμμάτων από τους αρμόδιους φορείς (European Commission, 2013).

Σύμφωνα με τις τοπικές και περιφερειακές συνθήκες, η “Εγγύηση για τη Νεολαία” θα πρέπει να βασίσει τα προγράμματα της στα βήματα που ακολουθούν:

- Μέτρα στήριξης για την ένταξη στην αγορά εργασίας
- Έγκαιρη παρέμβαση και ενεργοποίηση
- Κοινωνικό Ταμείο
- Δημιουργία προσεγγίσεων βασισμένες στις εταιρικές σχέσεις
- Χρήση των διαρθρωτικών ταμείων

Καθ’ όλη τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης, η Επιτροπή συνεργάστηκε με τα κράτη μέλη για την αντιμετώπιση των οικονομικών και κοινωνικών συνεπειών της υψηλής και αυξανόμενης ανεργίας. Ορισμένες από αυτές τις προσπάθειες θα χρειασθεί χρόνος για να καρποφορήσουν: η Ευρώπη έχει ανάγκη από βαθιά διαρθρωτική μεταρρύθμιση ώστε να καταστεί περισσότερο ανταγωνιστική, πράγμα που δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς προσπάθεια και την πάροδο κάποιου εύλογου χρονικού διαστήματος. Χρειάζονται, επομένως, ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις που θα συνοδεύονται από μέτρα ταχείας δράσης για να δοθεί ώθηση στην ανάπτυξη και να βοηθηθούν οι νέοι να βρίσκουν εργασία και να αποκτούν βασικές δεξιότητες. Τα μέτρα αυτά θα ενισχύσουν την εμπιστοσύνη και θα δώσουν στους νέους την ελπίδα για ένα καλύτερο μέλλον (European Commission, 2013).

Η Επιτροπή πρότεινε ορισμένα πρακτικά και εφικτά μέτρα που μπορούν να έχουν άμεσο αντίκτυπο, όπως οι προτάσεις του Μαρτίου 2013 για την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων, η οποία θα λάμβανε χρηματοδότη περίπου 6 δισεκατ. ευρώ. Ορισμένες από τις προτάσεις αυτές έχουν ήδη συμφωνηθεί σε επίπεδο ΕΕ και μένει πλέον να μεταφραστούν επειγόντως σε ευκαιρίες για τους νέους. Άλλες δεν έχουν ακόμη συμφωνηθεί σε επίπεδο ΕΕ, ιδίως αυτές που αφορούν το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο της ΕΕ 2014-2020. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (europa.eu/Europe2020) προτείνει συγκεκριμένες δράσεις που θα πρέπει να πραγματοποιηθούν χωρίς καθυστέρηση ώστε να επιστρέψουν οι νέοι στην εργασία, την εκπαίδευση ή την κατάρτιση. Οι δράσεις αυτές καλύπτουν:

- την εφαρμογή της Εγγύησης για τη Νεολαία

- επενδύσεις στους νέους μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου
- την επίσπευση της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων
- την παροχή στήριξης υπέρ της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της ΕΕ μέσω του δικτύου EURES (European Employment Services – Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης)
- βήματα για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία δίνοντας ώθηση στην προσφορά θέσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης υψηλού επιπέδου και αντιμετωπίζοντας τις ελλείψεις δεξιοτήτων
- επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων ώστε να επιτευχθεί μια γνήσια αγορά εργασίας της ΕΕ περισσότερο μακροπρόθεσμα
- μέτρα για άμεση στήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας, ιδίως από ΜΜΕ, και για την παροχή κινήτρων για πρόσληψη νέων ανθρώπων

Τα θεμέλια για την υλοποίηση τέτοιων δράσεων έχουν τεθεί σε πολλούς από αυτούς τους τομείς. Το κύριο ζητούμενο είναι να επιταχυνθεί και να επισπευσθεί η εφαρμογή τους. Η επιτυχία των προσπαθειών αυτών θα εξαρτηθεί τόσο από την πολιτική βούληση των κρατών μελών όσο από την ικανότητα του ιδιωτικού τομέα να δημιουργεί ευκαιρίες για τους νέους. Η ΕΕ δεν μπορεί να υποκαταστήσει τα κράτη μέλη στις προσπάθειες αυτές. Μπορεί όμως να συμβάλει στην κατάληξη στο επιθυμητό αποτέλεσμα, επισημαίνοντας τις πλέον κρίσιμες μεταρρυθμίσεις μέσω των ειδικών Συστάσεων Ανά Χώρα (Αναφέρονται για Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Γαλλία και Ελλάδα, παρακάτω) (European Commission, 2013), διαδίδοντας βέλτιστες πρακτικές, διοχετεύοντας επενδύσεις από τον προϋπολογισμό της ΕΕ και προσφέροντας βοήθεια στους νέους ώστε να επωφεληθούν πλήρως από την ευρωπαϊκή ενιαία αγορά.

Η θέση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2013) ήταν να καλέσει τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών να συνεργασθούν για την εφαρμογή των μέτρων που προτείνονται στην παρούσα έκθεση. Επίσης έκανε έκκληση και στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να εκφράσει την ισχυρή πολιτική του υποστήριξη στα μέτρα αυτά (European Commission, 2013).

Ακολουθούν, οι ειδικές συστάσεις ανά χώρα για την απασχόληση των νέων, για κάποιες από τις χώρες που συζητήθηκαν, και οι τρόποι με τους οποίους βοηθούν τους νέους οι ομάδες δράσης για την Απασχόληση των Νέων για την Ελλάδα και την Ισπανία:

α. Ειδικές ανά χώρα συστάσεις για την απασχόληση των νέων:

- Ισπανία: Να εφαρμοστούν τα μέτρα που προβλέπονται στη Στρατηγική για την Επιχειρηματικότητα και την Απασχόληση των Νέων 2013-2016 με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων, και να παρακολουθείται στενά η αποτελεσματικότητα των εν λόγω μέτρων, για παράδειγμα μέσω της «Εγγύησης για τη Νεολαία». Να συνεχιστούν οι προσπάθειες που αποβλέπουν στη βελτίωση της συνάφειας μεταξύ της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, αφενός, και της αγοράς εργασίας, αφετέρου, στη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης των σπουδών και στην ενίσχυση της διά βίου μάθησης, ιδίως με την επέκταση της εφαρμογής της διπλής επαγγελματικής κατάρτισης πέραν της τρέχουσας πιλοτικής φάσης και με την εισαγωγή ολοκληρωμένου συστήματος παρακολούθησης της σχολικής απόδοσης πριν από το τέλος του 2103.
- Ηνωμένο Βασίλειο: Με βάση το πρόγραμμα «Youth Contract», να ενταθούν τα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων, παραδείγματος χάρι μέσω της «Εγγύησης για τη Νεολαία». Να βελτιωθεί η ποιότητα και να παραταθεί η διάρκεια των θέσεων μαθητείας, να απλουστευθεί το σύστημα των τίτλων σπουδών και να ενισχυθεί η συμμετοχή των εργοδοτών, ιδίως όσον αφορά στην απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων υψηλού και μέσου επιπέδου. Να μειωθεί ο αριθμός των νέων ηλικίας 18-24 που έχουν πολύ περιορισμένες στοιχειώδεις δεξιότητες, μεταξύ άλλων με την αποτελεσματική εφαρμογή του προγράμματος πρακτικής άσκησης.
- Γαλλία: Να ληφθούν περαιτέρω μέτρα για τη βελτίωση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία, για παράδειγμα, μέσω της «Εγγύησης για τη Νεολαία» και της πρόωξης της μαθητείας.
- Ελλάδα: Να συνεχιστούν οι προσπάθειες για να βελτιωθεί η συνάφεια μεταξύ των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, αφενός, και της αγοράς εργασίας, αφετέρου, μεταξύ άλλων με τη μεγαλύτερη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και

με την εφαρμογή στοχοθετημένων μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων.

Με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, να υλοποιηθούν τα μέτρα τα οποία προσδιορίζονται στη 'Στρατηγική για την Επιχειρηματικότητα' και την 'Απασχόληση των Νέων 2013-2016' και να παρατηρηθεί στενά η αποτελεσματικότητα των εν λόγω μέτρων, για παράδειγμα η εφαρμογή και αποτελεσματικότητα της «Εγγύησης για τη Νεολαία».

β. Με ποιο τρόπο βοηθούν τους νέους οι ομάδες δράσης για την Απασχόληση των Νέων:

- Ελλάδα: Μετά τον εκτεταμένο επανασχεδιασμό των προγραμμάτων στο τέλος του 2012, εγκρίθηκε εθνικό σχέδιο δράσης για τη νεολαία, τον Ιανουάριο του 2013, με χρηματοδότηση της ΕΕ ύψους 517 εκατ. ευρώ. Στόχος του σχεδίου είναι να προαγάγει την απασχόληση των νέων, την επαγγελματική κατάρτιση και την επιχειρηματικότητα και απευθύνεται σε περίπου 350.000 νέους (europa.eu/Europe2020). Στο πλαίσιο του τελευταίου επανασχεδιασμού των προγραμμάτων χορηγήθηκε πρόσθετη στήριξη ύψους 1,2 δισεκατ. ευρώ για την αντιμετώπιση των αναγκών ρευστότητας των ΜΜΕ. Σύμφωνα με τις πληροφορίες που προέρχονται από τις ελληνικές αρχές, οι νέες πρωτοβουλίες που περιλαμβάνονται στο εγκεκριμένο σχέδιο δράσης για τους νέους και έχουν ήδη ξεκινήσει (περίπου 47 εκατ. ευρώ) περιλαμβάνουν την πρόσληψη άνεργων νέων (ηλικίας έως 35 ετών), με καθεστώς ορισμένου χρόνου, σε διάφορα τοπικά πολιτιστικά προγράμματα, αλλά και την παροχή στήριξης σε κοινωνικές υποδομές που στοχεύουν στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, με σκοπό την πρόσληψη άνεργων νέων (europa.eu). Επιπλέον, με βάση το σχέδιο δράσης, πρόκειται να πραγματοποιηθούν προγράμματα (ύψους περίπου 146 εκατ. ευρώ): α) το «κουπόνι για είσοδο στην αγορά εργασίας» το οποίο συνδυάζει κατάρτιση με πεντάμηνη απασχόληση σε επιχειρήσεις και απευθύνεται σε 45.000 άνεργους νέους έως 29 ετών, και β) η μεικτή κατάρτιση: θεωρητική και πρακτική κατάρτιση κατά την εργασία για 1000 άνεργους νέους ναυτικούς έως 29 ετών.
- Ισπανία: Στην Ισπανία, το 2012 ανακατανεμήθηκαν κονδύλια ύψους άνω των 286 εκατ. ευρώ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) σε δράσεις

υπέρ των νέων. Από το ποσό αυτό, 135 εκατ. ευρώ διατέθηκαν στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης με σκοπό την παροχή συνδρομής στους νέους για την εξεύρεση εργασίας (europa.eu). Στις δράσεις που εφαρμόστηκαν μέχρι τώρα υπέρ των νέων συγκαταλέγονται σχολεία-εργαστήρια και εργαστήρια για θέματα απασχόλησης «Talleres de Empleo», στα οποία έχουν συμμετάσχει πάνω από 9.500 νέοι. Πρόκειται για μεικτά προγράμματα που συνδυάζουν απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση. Επιπλέον, εφαρμόστηκαν επιδοτήσεις υπό μορφή μείωσης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για επιχειρήσεις που προσλαμβάνουν νέους. Το μέτρο αυτό κάλυψε 142.000 νέους (European Comission, 2013).

Όσον αφορά στο ποσό των 50 εκατ. ευρώ που προέρχονται από το ΕΤΚ και ανακατανεμήθηκαν το 2012 στο πρόγραμμα για την καταπολέμηση των διακρίσεων, τα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων συνίστανται κυρίως σε δραστηριότητες που συνδέονται με την ολοκληρωμένη πρόσβαση στην απασχόληση και είναι προσαρμοσμένα στις ειδικές ανάγκες των διαφόρων ομάδων, όπως των νέων με αναπηρία, των νεαρών Ρομά, των νέων με ειδικές δυσκολίες και των ανέργων νέων με μέσο επίπεδο απασχολησιμότητας (European Comission, 2013).

Η ισπανική κυβέρνηση παρουσίασε το 2013 τη στρατηγική 2013/2016 για την επιχειρηματικότητα και την απασχόληση των νέων. Η εν λόγω πρωτοβουλία προέβλεπε 100 επιμέρους μέτρα για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Οι ενέργειες απευθύνονταν σε όλους τους νέους κάτω των 30 ετών, και ιδίως στους ανέργους. Για την επίτευξη των στόχων της εν λόγω στρατηγικής και για να εφαρμοστούν τα νέα μέτρα, είχαν αποδεσμευθεί πόροι ύψους 3,485 δισεκατομμυρίων ευρώ. Ορισμένες από τις δράσεις χρηματοδοτήθηκαν εν μέρει από το ΕΚΤ (European Comission, 2013).

7.8 Σύνοψη

Ένας συνδυασμός μέτρων πολιτικής είναι επιτακτικός για την ολοκληρωμένη αντιμετώπιση κάθε μορφής ανεργίας. Ο εντοπισμός και η αναγνώριση των συντελεστών οι οποίοι είναι πρωτίστως υπεύθυνοι για την εμφάνιση της ανεργίας, αποτελούν προϋπόθεση για την επιλογή και εφαρμογή της πολιτικής αντιμετώπισης της ανεργίας. Οι προτεινόμενες και εφαρμοζόμενες πολιτικές απασχόλησης αποτελούν συνάρτηση των αιτιών της ανεργίας.

Το πρόβλημα της αντιμετώπισης της ανεργίας εναπόκειται στις πολιτικές απασχόλησης: στις «παθητικές» παρεμβάσεις (προστασία και στήριξη ανέργων) και στις «ενεργητικές» παρεμβάσεις (προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, επιδότηση καινούργιων θέσεων απασχόλησης, τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης κ.λπ.), οι οποίες συμφύονται και με τις πολιτικές ευελιξίας της αγοράς εργασίας και μείωσης του εργατικού κόστους.

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αποτελούν ολοένα και αυξανόμενα ένα βασικό εργαλείο για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Παρατηρείται έτσι στις μέρες μας, μια τάση να αναζητούνται λύσεις στο πρόβλημα της ανεργίας και να επικεντρώνονται περισσότερο στην πλευρά της προσφοράς εργασίας παρά στην πλευρά της ζήτησης εργασίας.

Τα ποσοστά της ανεργίας παραμένουν σε υψηλά επίπεδα και ενδεχομένως αυτό να υποδεικνύει πως αποκλειστικά οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν αυτό το τόσο ποικιλόμορφο φαινόμενο της ανεργίας. Είναι απαραίτητη μια πολιτική που να εμπεριέχει μικροοικονομικές παρεμβάσεις και μακροοικονομικές παρεμβάσεις, οι οποίες συνδυαζόμενες θα δημιουργούν συνθήκες που να διαφυλάσσουν και να αυξάνουν την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8

Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

8.1 Εισαγωγή

Το κεφάλαιο αυτό πραγματεύεται την έννοια και τον ρόλο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην ενίσχυση των δράσεων για την αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας των νέων. Πραγματοποιείται αναφορά στον κοινωνικό χαρακτήρα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, στο επιχειρηματικό κλίμα που δημιουργεί η Τοπική Αυτοδιοίκηση και στα χαρακτηριστικά της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ευρώπη.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση διαδραματίζει καίριο ρόλο στην αποτελεσματική καταπολέμηση της ανεργίας και στην ουσιαστική βελτίωση της τοπικής αγοράς εργασίας. Έχει επίσης διπλό ρόλο στην εφαρμογή πολιτικών αντιμετώπισης της ανεργίας και βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης, κοινωνικό ρόλο και αναπτυξιακό – επιχειρηματικό ρόλο (Andrews et al., 2005; Kloot & Martin, 2000).

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση αποτελεί, έναν από τους μεγάλους εργοδότες σε τοπικό επίπεδο. Η παράμετρος αυτή αναδύκνει το σημαντικό άμεσο ρόλο, ή διαφορετικά την άμεση επίδραση της αυτοδιοίκησης στη δημιουργία απασχόλησης. Εκτός από την άμεση επίδραση στην απασχόληση, η αυτοδιοίκηση μέσω του εύρους των δραστηριοτήτων της επηρεάζει θετικά την απασχόληση και σε άλλους κλάδους, έμμεσα. Ενδεικτικά, το ποσοστό των απασχολουμένων στην αυτοδιοίκηση στις σκανδιναβικές χώρες ανέρχεται στο 20% του ενεργού πληθυσμού (Sellers & Lidström, 2007).

Η συμμετοχή της αυτοδιοίκησης στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και στα χρηματοδοτούμενα προγράμματα συνδυάζει την εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την κοινωφελή εργασία κ.λπ. (Kloot & Martin, 2000; Stoker, 1991). Τα τοπικά σχέδια για την απασχόληση, έχουν ως πεδίο αναφοράς τις τοπικές αγορές εργασίας και επικεντρώνονται:

- α. Στην υποστήριξη των ωφελούμενων με στόχο την εξασφάλιση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης για ανέργους
- β. Στην υποστήριξη των επιχειρήσεων μιας οριοθετημένης περιοχής για τη σύζευξη της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας

8.2 Ο κοινωνικός χαρακτήρας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση συμβάλλει στην μείωση ή και εξάλειψη φαινομένων που αφορούν σε περιφερειακές ή τοπικές ανισότητες, πραγματοποιώντας παρεμβάσεις για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού ευπαθών ομάδων (Kloot & Martin, 2000), μέσω κινήσεων όπως:

- εφαρμογή πολιτικών ενεργούς ένταξης: ενσωμάτωση περιθωριοποιημένων κοινοτήτων, αντιμετώπιση διακρίσεων βάσει φύλου, φυλετικής καταγωγής, πεποιθήσεων ή θρησκείας, ηλικίας ή αναπηρίας
- τοπική στρατηγική αναπτυξιακή πολιτική: τοπικά αναπτυξιακά προγράμματα για ευπαθείς ομάδες πληθυσμού

Έχοντας απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας, την ισορροπημένη ανάπτυξη τους στο πλαίσιο προώθησης της χωρικής συνοχής και την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής σε εθνική και περιφερειακή κλίμακα, η Τοπική Αυτοδιοίκηση πρέπει να υιοθετήσει μέτρα για την προώθηση της απασχόλησης των νέων ταυτόχρονα με την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, την υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων, την προώθηση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των νέων και φυσικά την καταπολέμηση της φτώχειας που ως συνέπεια πλήττει βραχυπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα αυτούς που αδυνατούν να βρουν μια θέση εργασίας.

Η ύπαρξη τοπικών ιδιαιτεροτήτων καθιστούν αναποτελεσματικές τις κεντρικά σχεδιασμένες πολιτικές. Οι τοπικές αρχές μπορούν να αναπτύξουν στρατηγικές για την απασχόληση προκειμένου να εκμεταλλευτούν πλήρως τις δυνατότητες που προσφέρονται από τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο (Andrews et al., 2005; Kloot &

Martin, 2000; Stoker, 1991; Chandler & Lawless, 1985; Boddy, 1984). Μπορούν να προωθήσουν τις συμπράξεις μεταξύ όλων των ενδιαφερομένων συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών εταίρων, στην υλοποίηση των στρατηγικών αυτών στο τοπικό επίπεδο. Μπορούν να συμβάλουν στην ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας. Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι να δράσει στρατηγικά, να αναλύσει, να αξιολογήσει, να θέσει προτεραιότητες, να χαράξει πολιτικές και να προγραμματίσει δράσεις που θα προωθήσουν την απασχόληση.

Σύμφωνα με τον Κώδικα των Δήμων και Κοινοτήτων (Ν. 3463/2006), αρμοδιότητες των Δήμων αποτελούν:

- Προώθηση και ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και των υπηρεσιών επαγγελματικής κατάρτισης, με την ίδρυση και λειτουργία κέντρων επαγγελματικού προσανατολισμού και κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης.
- Δημιουργία δημοτικών και κοινοτικών γραφείων ενημέρωσης για την απασχόληση σε συνεργασία με τους αρμόδιους δημόσιους φορείς και τις επιχειρήσεις της περιοχής.
- Η υλοποίηση ή η συμμετοχή σε ολοκληρωμένα τοπικά σχέδια, πρωτοβουλίες και προγράμματα δράσης.

Σύμφωνα με τον Κώδικα των Δήμων και Κοινοτήτων (Ν. 3463/2006), αρμοδιότητες των Περιφερειών αποτελούν:

- Ο περιφερειακός αναπτυξιακός σχεδιασμός, ο προγραμματισμός και η υλοποίηση σχετικών δράσεων και η παρακολούθηση της αναπτυξιακής πορείας της περιφέρειας.
- Η συμμετοχή και η υλοποίηση σε προγράμματα δράσεων και πρωτοβουλιών προώθησης της απασχόλησης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης διάφορων κατηγοριών ανέργων στο πλαίσιο των περιφερειακών εθνικών και ευρωπαϊκών πολιτικών.

8.3 Τοπική Αυτοδιοίκηση και ανεργία

Η ανεργία αποτελεί πρόβλημα για την Τοπική Αυτοδιοίκηση. Οι πόλεις και τα χωριά επηρεάζονται από τις κρίσεις σε διάφορους τομείς της οικονομία, π.χ. το κλείσιμο

εργοστασίων αφήνει μεγάλα τμήματα του πληθυσμού χωρίς δουλειά, η έλλειψη κατάλληλης κατάρτισης στερεί από τους νέους τη δυνατότητα μιας σωστής αρχής στην επαγγελματική ζωή, με συνέπεια να χάνεται η ισορροπία στην τοπική οικονομία (Kloot & Martin, 2000; Chandler & Lawless, 1985). Η κρίση στην αγορά εργασίας προξενεί οικονομικές επιπτώσεις (μείωση των φορολογικών εσόδων που συνοδεύεται από μαζικές αυξήσεις των δαπανών για την κοινωνική στήριξη των ανέργων) και έχει βυθίσει πολλές αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε σοβαρή δημοσιονομική κρίση.

Από την άλλη πλευρά, οι αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης μπορούν συμβάλλουν στην επιτυχή διαχείριση των κρίσεων και διαφύλαξη του μέλλοντος, ως σημαντικοί παράγοντες καινοτομίας και ώθησης (Schulze-Böing, 2003). Η πολιτική της Τοπικής Αυτοδιοίκησης για την απασχόληση και η ενασχόλησή της με την καταπολέμηση της ανεργίας μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη βελτίωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας. Η κοινωνική, μορφωτική και δομική πολιτική για την οικονομική ανάπτυξη και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας, μπορεί να είναι στενά συνυφασμένη με το τοπικό επίπεδο και έτσι να αξιοποιεί τους διαθέσιμους ανθρώπινους πόρους καλύτερα. Ειδικά σε μια εποχή που οι πολιτικές για την αγορά εργασίας στην Ευρώπη υφίστανται ριζικές αλλαγές, η ισχυροποίηση της αρμοδιότητας της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και η ύπαρξη τοπικής διάστασης στην πολιτική για την απασχόληση μπορεί να είναι ιδιαίτερα χρήσιμη (Jeffery, 2015; Mosher & Trubek, 2003). Αυτό δημιουργεί την πρόκληση για την Τοπική Αυτοδιοίκηση, να δώσει στη θέση της μακροπρόθεσμη προοπτική, πέρα από τους βραχυπρόθεσμους οικονομικούς προβληματισμούς, αξιοποιώντας καλύτερα τις δυνατότητές της και αποσυνδέοντας την πολιτική για την απασχόληση από την κοινωνική πολιτική, ώστε να την κάνει εργαλείο για δημιουργία ολοκληρωμένων πρακτικών που να καθοδηγούνται από τη στρατηγική της.

Η επιτυχία των στρατηγικών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης εξαρτάται πολύ από το κατά πόσο αυτή θεωρεί πως αποτελεί μέρος μιας ομπρέλας κυβερνητικών δικτύων και από το πόσο μπορεί να μάθει να αναπτύσσει αυτά τα δίκτυα και να αξιοποιεί τους πόρους και τις ειδικές ικανότητες με τη βέλτιστη αποτελεσματικότητα (Schulze-Böing, 2003; Boddy, 1984).

Από πολλές πλευρές (Schulze-Böing, 2003), οι τοπικές αρχές είναι σημαντικοί παράγοντες στην αγορά εργασίας:

- ως εργοδότες.
- ως παράγοντες προώθησης των επιχειρήσεων και «καταλύτες» στην τοπική οικονομική ανάπτυξη.
- ως αρχές με κύρια ευθύνη για την κοινωνική συνοχή και ένα ειδικό ενδιαφέρον για τις κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες ή άτομα που απειλούνται με αποκλεισμό.

8.4 Επιχειρηματικό κλίμα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση

Μια στενή συνεργασία των τοπικών αρχών με την κινητοποίηση επιχειρηματιών και ιδιωτών επενδυτών, για την πραγματοποίηση βιώσιμων επενδύσεων οι οποίες θα δημιουργούν νέες θέσεις απασχόλησης και νέα εισοδήματα, αποτελεί μια ουσιαστική απάντηση στην πρωτόγνωρη ανεργία που μαστίζει την Ελλάδα και ειδικότερα τους νέους της (ypes.gr). Επενδυτικά κεφάλαια μπορούν να προσελκυσθούν, εάν η κεντρική διοίκηση δημιουργήσει το αρμόζον θεσμικό και φορολογικό πλαίσιο. Βέβαια σε συνεργασία με την Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να προσελκύσει και ταυτόχρονα να υλοποιήσει βιώσιμες και στοχευμένες επενδύσεις, δημιουργώντας το βέλτιστο περιβάλλον σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο.

Οι περιφέρειες των σύγχρονων αναπτυγμένων χωρών εφαρμόζουν αναπτυξιακές πολιτικές, οι οποίες στοχεύουν στη διαφοροποίηση και στο μετασχηματισμό του υφιστάμενου παραγωγικού δυναμικού, επιτυγχάνοντας την προσαρμογή του στα δεδομένα του καθολικού ανοίγματος των εθνικών αγορών παγκοσμίως, καθώς και του διεθνή οικονομικού καταμερισμού.

Είναι απαραίτητη η αλλαγή του παραγωγικού δυναμικού καθώς η μακροχρόνια ανεργία αυξάνεται σε μεγάλο βαθμό λόγω της μη δραστηριοποίησης σε ορισμένους κλάδους, καθιστώντας τους «κορεσμένους». Η υψηλή ανεργία που παρατηρείται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, μπορεί να καταπολεμηθεί με στοχευμένες δράσεις της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, διασφαλίζοντας πως οι ιδιωτικές επιχειρήσεις ή επενδύσεις, σε συνδυασμό με τις δημόσιες πολιτικές θα καταφέρουν αφενός μεταστροφή σε πολυσύνθετες οικονομικές δράσεις και αφετέρου υπηρεσίες υψηλής προστιθέμενης αξίας και παραγωγικές δράσεις

(ypes.gr). Κατά αυτόν τον τρόπο θα επιτευχθεί ελάττωση των κινδύνων από οικονομικές υφέσεις σε σχέση με τις μονομερώς προσανατολισμένες επιχειρήσεις που ενεργούν στα πλαίσια «κορεσμένων κλάδων» και επίσης, ανθρώπινο δυναμικό ανώτερου επαγγελματικού επιπέδου, με σημαντικές ικανότητες αφομοίωσης τεχνολογιών και σύνθετων ή πολυμερών εργασιών.

8.4.1 Πολιτική απασχόλησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης

Η θεσμική και διοικητική αποκέντρωση αποτελούν απαραίτητα προϋπόθεση για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της ανεργίας και της οικονομικής ύφεσης, προϋπόθεση που οδηγεί στη « μεταβίβαση εξουσιών » και συγχρόνως ευθυνών από το κεντρικό προς το τοπικό επίπεδο.

Τα πλεονεκτήματα της πολιτικής απασχόλησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης είναι η ευελιξία, η επικέντρωση σε τοπικά προβλήματα και στους τοπικούς «παίκτες», καθώς επίσης και οι δυνατότητες για ολοκληρωμένες, ολιστικές πρακτικές (Andrews et al., 2005). Σε ορισμένες περιοχές αυτό δίνει στην Τοπική Αυτοδιοίκηση ένα πλεονέκτημα σε σχέση με κεντρικά οργανωμένες δημόσιες αρχές (όπως γραφεία απασχόλησης).

Τα μειονεκτήματα των πρακτικών που εφαρμόζουν οι τοπικές αρχές είναι η απομόνωση και η εξάρτηση από εξειδικευμένο προσωπικό και πολιτικούς σχηματισμούς. Πολύ συχνά, υπάρχει εξάρτηση από το κατά πόσο οι πολιτικοί της περιοχής είναι ευαισθητοποιημένοι, καθώς επίσης και από τη δημιουργικότητα των οργάνων της Διοίκησης, δηλαδή από το αν θεωρούν ότι η απασχόληση σε τοπικό επίπεδο είναι ένα έργο που τα αφορά. Ακόμα, οι πολύ περιορισμένοι διαθέσιμοι πόροι είναι ένα πρόβλημα που δεν μπορεί να αγνοηθεί (Schulze-Böing, 2003).

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να προβεί στις παρακάτω ενέργειες για να ενισχύσει την απασχόληση σε τοπικό επίπεδο:

- α. Διασφάλιση της συμμετοχής της αυτοδιοίκησης στην κατάρτιση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση
- β. Συνεργασία τοπικού, περιφερειακού και εθνικού επιπέδου

- γ. Συνεργασία μεταξύ των διαφόρων επιπέδων διοίκησης (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό)
- δ. Συνεργασία μεταξύ των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Ο ρόλος τους θεωρείται ιδιαίτερα ουσιαστικός στην επίτευξη προόδου σε ζητήματα όπως η δια βίου μάθηση, η παράταση του επαγγελματικού βίου, η ισότητα των φύλων.
- ε. Ενδυνάμωση και βελτίωση της ικανότητας των Δήμων, για την ανάπτυξη της απασχόλησης, ενημέρωση, κατάρτιση στελεχών αιρετών

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση πρέπει να λαμβάνει πρωτοβουλίες ώστε να διευκολύνει τα τοπικά εταιρικά δίκτυα τον ρόλο των εταίρων στην πιλοτική ανάπτυξη τοπικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση με υποκινητή και συντονιστή την Τοπική Αυτοδιοίκηση σύνδεση δια βίου μάθηση και την ανάπτυξη της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο προώθηση κοινωνικής οικονομίας (Jeffery, 2015).

Επίσης η Τοπική Αυτοδιοίκηση μπορεί να προωθήσει την κοινωνική οικονομία. Η κοινωνική οικονομία είναι μια οικονομία φτιαγμένη από πολίτες και όχι καταναλωτές, για να καλύπτει τις ανάγκες τους, μέσω δίκαιου καταμερισμού του παραγόμενου πλούτου από την αξιοποίηση των πλουτοπαραγωγικών πηγών ενός τόπου (Mosher & Trubek, 2003). Η αλληλεγγύη και η δημοκρατική συμμετοχή είναι βασικό συστατικό της. Αναπτύσσεται κατά κύριο λόγο τοπικά ενώ δεν στοχεύει στη μεγέθυνση των οικονομικών μεγεθών αλλά δίνει έμφαση στην δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση σε μια προσπάθεια να επιτευχθούν οι κοινωνικοί και αναπτυξιακοί στόχοι σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, μπορεί να ακολουθήσει ορισμένα βήματα, όπως:

- Παροχή οικονομικής ή άλλης υποστήριξη στους νέους από τους αρμόδιους τοπικούς φορείς
- Ενδυνάμωση των γραφείων ευρέσεως εργασίας
- Δημιουργία κινήτρων για τους νέους
- Σχεδιασμός φορέα στρατηγικής περιφερειακής ή τοπικής ανάπτυξης
- Προσδιορισμός συγκριτικών πλεονεκτημάτων της κάθε περιοχής
- Αναπτυξιακή κουλτούρα
- Ανάπτυξη τοπικού και περιφερειακού επιχειρηματικού κλίματος

- Συνεργασία τοπικών και περιφερειακών αρχών με αρμόδιους φορείς και τους επιχειρηματίες
- Διαπεριφερειακή συνεργασία καθώς και συνεργασία με τα αρμόδια υπουργεία

Για την ευημερία του εκάστοτε τοπικού πληθυσμού, είναι απαραίτητες οι ενέργειες στις οποίες θα προβεί η Τοπική Αυτοδιοίκηση σε θέματα ανεργίας και κοινωνικής συνοχής.

8.5 Αξιοποίηση τουριστικής κίνησης

Αξιοποιώντας την τουριστική κίνηση, η διοργάνωση τοπικών φεστιβάλ με σκοπό την προώθηση του τουρισμού και την τόνωση της περιφερειακής οικονομίας αυξάνει όλο και περισσότερο. Αυτό αντικατοπτρίζεται συχνά στην υποστήριξη που παρέχεται στα φεστιβάλ από τους πολίτες. Ωστόσο, είναι δύσκολο να εκτιμηθεί η έκταση της συμβολής του φεστιβάλ στην τοπική οικονομική ανάπτυξη και οι περισσότερες μελέτες στοχεύουν μόνο στις πολλαπλασιαστικές επιπτώσεις των φεστιβάλ στην τοπική οικονομία. Οι Hudson et al. (1992) αναφέρουν πως 1992 ο τουρισμός δημιουργεί θέσεις στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και επηρεάζει τις πολιτικές που ακολουθούνται.

Μία μελέτη που εξέτασε δύο τοπικά φεστιβάλ που πραγματοποιούνται κάθε χρόνο στο βόρειο Ισραήλ (Felsenstein & Fleischer, 2003) βασίστηκε σε λεπτομερή στοιχεία σχετικά με τη βοήθεια του κοινού και τις δαπάνες των επισκεπτών. Η μελέτη παρουσίασε μία μέθοδο που να υπολογίζει την αύξηση των τοπικών εσόδων που οφείλονταν στο φεστιβάλ. Με βάση τη μέθοδο αυτή προέκυψε μέτρια αλλά θετική τοπική ανάπτυξη, γεγονός που δικαίωσε την υποστήριξη του κοινού για τοπικά φεστιβάλ ως στρατηγική προώθησης του τουρισμού. Ακόμα, η μελέτη εξέτασε τις συνέπειες που έχει η αύξηση του όγκου των επισκεπτών και της κατανάλωσης που κάνουν, σε θέματα πολιτικής (Felsenstein & Fleischer, 2003).

Στη δεκαετία του 1980, τα υψηλά επίπεδα ανεργίας οδήγησαν σε μια εστίαση στον τουρισμό ως πηγή απασχόλησης (Hudson et al., 1992). Αν μη τι άλλο, ως μέρος των στρατηγικών τοπικής οικονομικής ανάπτυξης, ο τουρισμός προσέλκυσε το ενδιαφέρον πολλών τοπικών πολιτικών προσώπων και της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Εκτιμώντας το

αυξανόμενο ενδιαφέρον για τον τουρισμό ως βάση για την αύξηση της απασχόλησης και την οικονομική ανάπτυξη (Tribe, 2015; Dredge, 2006) είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σε παραθαλάσσια θέρετρα ή παραδοσιακά ιαματικά λουτρά ή άλλους τουριστικούς καθιερωμένους προορισμούς, μια σημαντική εξάρτηση από τον τουρισμό είναι συνηθισμένη. Όπως επίσης και το τοπικό ενδιαφέρον στην ανάπτυξη του τουρισμού. Όλο και περισσότερα μέρη, ανά τον κόσμο, προσπαθούν να πωλήσουν τα αξιοθέατα τους σε τουρίστες σε μια ολοένα και πιο παγκοσμιοποιημένη αγορά για τους τουρίστες. Ειδικά σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, οι δυνατότητες είναι ίσως απεριόριστες. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση στον Δήμο Αθηναίων, για τον σκοπό της τουριστικής προβολής και εξυπηρέτησης, έχει δημιουργήσει την Εταιρεία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής Αθηνών (ΕΑΤΑ) (developathens.gr).

Η ΕΑΤΑ υποστηρίζει την επιχειρησιακή λειτουργία του Δήμου με την τεχνογνωσία και το ανθρώπινο δυναμικό που διαθέτει δίνοντας ώθηση στην αναπτυξιακή δυναμική της πόλης της Αθήνας, ως μιας σύγχρονης ευρωπαϊκής μητρόπολης (Ιωαννίδης, 2014). Η Αθήνα είναι ένα μητροπολιτικό κέντρο με μοναδικά αστικά και φυσικά χαρακτηριστικά και δημοφιλής τουριστικός προορισμός σε ευρωπαϊκό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής Ευρώπη 2020, η πόλη της Αθήνας στοχεύει σε μια «έξυπνη», βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, με κύρια χαρακτηριστικά την αξιοποίηση των συγκριτικών της πλεονεκτημάτων και την αντιμετώπιση των προκλήσεων που έχουν οξυνθεί λόγω των κρίσιμων κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών (Ιωαννίδης, 2014; developathens.gr).

Η κατάρτιση συνεπώς ενός ολοκληρωμένου επιχειρησιακού σχεδιασμού και η επιτυχής υλοποίησή του με την αξιοποίηση όλων των ευρωπαϊκών χρηματοδοτικών εργαλείων και εργαλείων πολιτικής είναι το κρίσιμο στοίχημα για την τρέχουσα δεκαετία. Σε αυτήν την πρόκληση ανταποκρίθηκε η ΕΑΤΑ και με γοργούς ρυθμούς προχωρά στην επίτευξη των στόχων της.

Παρατηρούμε εδώ την διαφορά αντιμετώπισης του ρόλου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην πάροδο των τελευταίων δεκαετιών. Υποστηρίζεται ότι παλαιότερα οι τοπικές φορείς χάραξης πολιτικής είχαν ανεπαρκή οικονομικά στοιχεία επί των οποίων θα βάσιζαν τις αποφάσεις. Μια έρευνα όλων των τοπικών αρχών στο Ηνωμένο Βασίλειο (Hudson et al., 1992) έδειχνε ότι ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων παραδέχονταν ανοιχτά ότι δεν είχαν

επαρκή βάση πληροφοριών σχετικά με τις οικονομικές επιπτώσεις και τις δυνατότητες απασχόλησης του τουρισμού. Πλέον στις μέρες μας αναγνωρίζεται η σημαντική συμβολή του τουρισμού στο τοπικό επίπεδο απασχόλησης.

8.6 Τοπικές δράσεις σε εφαρμογή

Μέσω της αξιοποίησης του νέου ΕΣΠΑ 2014-2020 (europa.eu) για την απασχόληση, επιτυγχάνεται:

- Προώθηση της απασχόλησης και υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων
- Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και της καταπολέμησης της φτώχειας
- Επένδυση στην εκπαίδευση, την απόκτηση δεξιοτήτων και τη δια βίου μάθηση
- Στήριξη της οικογένειας, και της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (οριζόντιες πολιτικές)
- Βελτίωση της ικανότητας των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) Α΄ και Β΄ βαθμού για το σχεδιασμό περιφερειακών και δημοτικών πολιτικών για την αγορά εργασίας
- Ενίσχυση της θεσμικής ικανότητας και αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης
- Τοπική ανάπτυξη με πρωτοβουλία
- Τοπικών κοινοτήτων ολοκληρωμένες χωρικές επενδύσεις βιώσιμη αστική ανάπτυξη

Επιπλέον, η Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανάταξη (Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε.), μέσω του Κέντρου Ψυχολογικής και Κοινωνικής Υποστήριξης των Μακροχρόνια Ανέργων, βοηθάει στην πράξη τους άνεργους με διάφορους υποστηρικτικούς μηχανισμούς (pepsaee.gr). Πραγματοποιεί ενημερωτικές εκδηλώσεις τους κατά τόπους δήμους, οι οποίες περιλαμβάνουν:

- Ενημερωτικές Ομιλίες
- Ειδικά Εργαστήρια για τη Σύνταξη Βιογραφικού και τη Διεξαγωγή Συνέντευξης

- Εξειδικευμένη πληροφόρηση για πάνω από 20 δομές που παρέχουν δωρεάν υπηρεσίες σε ανέργους (τρόφιμα, ιατρικές υπηρεσίες, ψυχιατρική και ψυχολογική υποστήριξη, επαγγελματική συμβουλευτική)

Το Κέντρο Ψυχολογικής και Κοινωνικής Υποστήριξης Μακροχρόνια Ανέργων είναι μια νέα δωρεάν υπηρεσία, η οποία δημιουργήθηκε, με σκοπό να ανταποκριθεί σε ανάγκες που συνδέονται με τις σημερινές συνθήκες της οικονομικής κρίσης και με τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας (pepsaee.gr). Παρέχει υπηρεσίες ψυχολογικής και κοινωνικής υποστήριξης, με στόχο την ενδυνάμωση, την κινητοποίηση και την επαγγελματική επανένταξη των ανθρώπων που βρίσκονται σε κατάσταση ανεργίας. Πρόκειται για ένα έργο που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Ε.Π. «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013» (ΕΣΠΑ), συγχρηματοδοτήθηκε από το ΕΚΤ και το Υπουργείο Υγείας και λειτουργεί από την Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε. (Πανελλαδική Ένωση για την Ψυχοκοινωνική Αποκατάσταση και την Επαγγελματική Επανένταξη), η οποία είναι ένα Επιστημονικό – Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο (pepsaee.gr).

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΠΑΝΑΔ) εφαρμόζει προγράμματα με χρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό κοινοτικό ταμείο (epanad.gov), τα οποία πραγματοποιούνται σε διάφορους δήμους. Στόχος των προγραμμάτων είναι η κατάρτιση ανέργων, επιχορηγήσεις επιχειρήσεων για πρόσληψη ανέργων, σχέδια για τόνωση της απασχόλησης και διάφορα άλλα:

- Επιχορήγηση κοινωνικών συναιτεριστικών επιχειρήσεων (ΚοινΣεπ)
- Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας, για νέους έως 29 ετών
- Τοπικά σχέδια για την απασχόληση
- Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας
- Κατάρτιση ανέργων σε βασικές δεξιότητες Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνιών (ΤΠΕ) μέσω επιταγής κατάρτισης (training voucher)
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού για την πρόσληψη ανέργων 55-64 ετών
- Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων έως 35 ετών

- Κατάρτιση ανέργων σε αντικείμενα ορυχείων – λατομείων με υποχρεωτική απασχόληση
- Εθνικό δίκτυο άμεσης αντιμετώπισης της φτώχειας
- Κατάρτιση σε βασικές δεξιότητες ΤΠΕ
- Κατάρτιση ανέργων σε βασικές δεξιότητες χρήσης ΤΠΕ

8.6.1 Δράσεις στο Δήμο Αθηναίων

Ο Δήμος Αθηναίων κατά την απογραφή της ΕΛ.ΣΤΑΤ. αποτελεί τον πολυπληθέστερο ΟΤΑ της χώρας (statistics.gr). Για την αντιμετώπιση της ανεργίας και της φτώχειας (καθώς και τις συνέπειες αυτών) των ευπαθών ομάδων, εφαρμόζει διάφορες δράσεις. Σε συνεργασία με την Ε.Κ.Πο.Σ.Π.Ο. ΝΟΣΤΟΣ Μη Κυβερνητική Οργάνωση κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού και της Ανεργίας εφαρμόζει το σχέδιο δράσης «Κοινωνικές Δομές Αντιμετώπισης της Φτώχειας στον Δήμο Αθηναίων (nostos.org), και όχι μόνο, και σε συνεργασία με τη Μη Κυβερνητική Οργάνωση PRAKSIS, το PRAKSIS ‘Business Coaching Center’ (praksis.gr).

- ΝΟΣΤΟΣ Μη Κυβερνητική Οργάνωση κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού και της Ανεργίας: Σχέδιο δράσης “Κοινωνικές Δομές Αντιμετώπισης της Φτώχειας στον Δήμο Αθηναίων”, το έργο υλοποιείται από την Ε.Κ.Πο.Σ.Π.Ο. ΝΟΣΤΟΣ, Μη Κυβερνητική Οργάνωση κατά του Κοινωνικού Αποκλεισμού και της Ανεργίας (nostosathens.gr). Το πρόταγμα του σχεδίου δράσης της οργάνωσης είναι: «Όλοι έχουν μία θέση στην Καρδιά της Αθήνας. Κανένας άπορος χωρίς τροφή, λιγότεροι άστεγοι, λιγότεροι άνεργοι, κανείς κοινωνικά αποκλεισμένος». Το σχέδιο δράσης είναι ενταγμένο στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» που συγχρηματοδοτείται από την Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση και εποπτεύεται από την Εταιρεία Ανάπτυξης και Τουριστικής Προβολής Αθηνών, Αναπτυξιακή Α.Ε. ΟΤΑ του Δήμου Αθηναίων.

Επίσης το Γραφείο Διαμεσολάβησης έχει τη δυνατότητα να εξυπηρετεί 200 άπορους, άνεργους ή άστεγους συμπολίτες μας το μήνα. Αρμοδιότητά του είναι να

παρέχει υπηρεσίες πληροφόρησης και διασύνδεσης με τις δομές στις οποίες μπορούν να απευθυνθούν ευπαθείς ομάδες, προκειμένου να ωφεληθούν από τις τρέχουσες δράσεις κοινωνικής αλληλεγγύης. Πέρα από τα καθήκοντα αυτά, το Γραφείο Διαμεσολάβησης φιλοδοξεί να λειτουργήσει ως ένα ζωντανό κύτταρο όπου κάθε πολίτης μπορεί να ενημερωθεί για κοινωνικά ζητήματα στην ευρύτερη γειτονιά, για προγράμματα του Δήμου Αθηναίων κ.ά. (nostosathens.gr).

Τα «Μονοπάτια Απασχολησιμότητας», συνεχίζουν την προσπάθεια κινητοποίησης των μη απασχολούμενων με άξονα την ενεργή αναζήτηση, τη διατήρηση και την εξέλιξη της θέσης τους στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον με το 6ο Μονοπάτι Απασχολησιμότητας υποστηρίζοντας το πρόγραμμα «Νόστος, Δομές αντιμετώπισης της Φτώχειας στο Δήμο Αθηναίων». Εκεί πραγματοποιείται μια συμβουλευτική καθοδήγηση (όπως συμβουλευτική σταδιοδρομίας, αυτογνωσία, λήψη απόφασης, προσωπική swot analysis, δηλαδή ποια είναι τα δυνατά και ποια τα αδύναμα σημεία) (nostosathens.gr).

- PRAKSIS Μη Κυβερνητική Οργάνωση: Η PRAKSIS προβαίνει σε διάφορες δράσεις στην Τοπική Αυτοδιοίκηση για την κοινωνική αλληλεγγύη και την απασχολησιμότητα. Πραγματοποιούνται work shops για να ενημερώνεται ο κόσμος για αυτά τα θέματα.

Το PRAKSIS Business Coaching Center (Κέντρο Επιχειρηματικής Εκπαίδευσης) είναι ένα κέντρο παροχής δωρεάν επιχειρηματικής εκπαίδευσης και συμβουλευτικής προς υποψηφίους που επιθυμούν να αποκτήσουν τις γνώσεις και τις απαραίτητες δεξιότητες ώστε να υλοποιήσουν την επιχειρηματική τους ιδέα. Παρέχει ολοκληρωμένη πρακτική εκπαίδευση και προετοιμασία ώστε ο υποψήφιος να μπορέσει να συνθέσει ένα άρτιο επιχειρηματικό σχέδιο, με το οποίο θα εξασφαλίσει με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την βιωσιμότητα της επιχείρησής του. Το Business Coaching Center εστιάζει στην πρακτική εφαρμογή και όχι μόνο στη θεωρία. Η μεθοδολογία που ακολουθείται ενσωματώνει τις διεθνείς τάσεις των επιχειρηματικών μοντέλων με την πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς.

Επίσης, η PRAKSIS μέσα από την πρωτοβουλία «Εφόδια Ζωής, Βήματα Ζωής», η PRAKSIS (με τη εξωτερική χρηματοδότηση) αναλαμβάνει για δύο έτη την κάλυψη

των εκπαιδευτικών αναγκών συνολικά 400 και πλέον παιδιών που θα συμμετέχουν στο πρόγραμμα.

8.7 Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Σε όλο το εύρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο πλαίσιο των εταιρικών δικτύων αναγνωρίζεται ο ρόλος της αυτοδιοίκησης, ως υποκινητή, συντονιστή και υποστηρικτή της ανάπτυξης νέων ιδεών, προσεγγίσεων και πρωτοβουλιών που απαντούν στις ανάγκες της τοπικής κοινότητας και της αγοράς εργασίας (Jeffery, 2015; Mosher & Trubek, 2003). Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι ο εξής (ccre.org):

- Στην πλειοψηφία των κρατών – μελών , η Τοπική Αυτοδιοίκηση διαχειρίζεται κονδύλια το ύψος των οποίων ανέρχεται σε πολύ υψηλά ποσοστά ανάλογα και με τις αρμοδιότητες
- Ο κεντρικός ρόλος της αυτοδιοίκησης στην προώθηση της απασχόλησης είναι γενικώς αποδεκτός παρόλο που οι αρμοδιότητες και οι χρηματοδοτικές δυνατότητες των Τοπικών Αυτοδιοικήσεων διαφέρουν μεταξύ των κρατών – μελών
- Στη Σουηδία, τη Δανία, τη Φινλανδία, και τις Κάτω Χώρες η Τοπική Αυτοδιοίκηση διαχειρίζεται προϋπολογισμούς που υπερβαίνουν τους αντίστοιχους της κεντρικής διοίκησης. Αυτή είναι μια παράμετρος που αποδεικνύει τη σημασία των λειτουργιών που επιτελεί
- Σε όλες τις προηγμένες ευρωπαϊκές χώρες παρουσιάζεται το σχήμα το κεντρικό κράτος να έχει το στρατηγικό σχεδιασμό και τον εποπτικό ρόλο και η Τοπική Αυτοδιοίκηση να υλοποιεί και να προσαρμόζει στις τοπικές συνθήκες τα προγράμματα

Οι πολιτικές απασχόλησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης συμπληρώνουν τα κυβερνητικά προγράμματα και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αγορά εργασίας και η πολιτική απασχόλησης χρειάζονται μια ισχυρή τοπική διάσταση, ακόμη και στην εποχή της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της διεθνοποίησης των επιχειρήσεων. Οι πρωτοβουλίες σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης δεν αποτελούν υποκατάστατο των εθνικών ή

ευρωπαϊκών σχεδίων. Ωστόσο, αποτελούν μέρος ενός ισορροπημένου συνόλου στρατηγικών και έτσι η κατάσταση της απασχόλησης μπορεί να βελτιωθεί σημαντικά με τη δική τους συμβολή (Wallace et al., 2015).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, στις οδηγίες της σχετικά με την πολιτική για την απασχόληση, έχει δώσει ιδιαίτερη έμφαση στο τοπικό επίπεδο και ζητά την ενίσχυσή του. Σύμφωνα με αυτές η «Τοπική δράση για την απασχόληση» είναι μια σημαντική πρόκληση. Περιλαμβάνει συνεργασίες και συμμαχίες κοινωνικών εταίρων, οργανισμών και φορέων, ενισχύοντας το ρόλο της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στον τομέα της πολιτικής για την απασχόληση (Wallace et al., 2015; Jeffery, 2015; Mosher & Trubek, 2003; Schulze-Böing, 2003). Όμως, όσο εύλογες μπορεί να είναι αυτές οι απαιτήσεις για την αναβάθμιση του τοπικού επιπέδου, είναι δύσκολη η δημιουργία ενός σαφούς σχεδίου δράσης για τις αρχές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Η αγορά εργασίας και η πολιτική απασχόλησης επηρεάζουν διάφορους τομείς πολιτικής σε επίπεδο Τοπικής Αυτοδιοίκησης των οποίων ο συντονισμός είναι συχνά ανεπαρκής. Η οικονομική ανάπτυξη, η δημοτική κοινωνική πολιτική, η πολιτική της αστικής ανάπτυξης, η εκπαιδευτική πολιτική και η διαχείριση της διοίκησης είναι οι τομείς που μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά στην επίτευξη των στόχων της απασχόλησης και στη βελτίωση των τοπικών δυνατοτήτων.

Πέραν αυτών, η αποτελεσματική τοπική πολιτική για την απασχόληση απαιτεί αφενός λειτουργικούς πίνακες συνεργασίας και αφετέρου δίκτυα παικτών (actor networks), που προκαλούν, σε συνήθεις κρίσεις, σοβαρές αναταραχές σε διάφορους τομείς ή μεγάλες επιχειρηματικές αποτυχίες. Πάντως, αυτά (πίνακες και δίκτυα) πρέπει προσεκτικά και υπομονετικά για να αναπτυχθούν και να καλλιεργηθούν, και για να δημιουργηθεί μια μακροπρόθεσμη στρατηγική απασχόλησης (Schulze-Böing, 2003). Ο παράγοντας της «ηγεσίας» είναι ιδιαίτερα σημαντικός στην επικέντρωση των τοπικών και περιφερειακών δυνατοτήτων, συμπεριλαμβανομένων των δημοτικών πόρων, για τους στόχους της αγοράς εργασίας και της απασχόλησης, και την κινητοποίηση διαρκούς έγκρισης και πόρων σε πολιτικό επίπεδο.

Στη διεθνή αντιπαράθεση για την τοπική ανάπτυξη και την πολιτική για την απασχόληση σε τοπικό επίπεδο, η εστίαση σχετίζεται γενικά με τη δημιουργία και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας μέσω στοχευμένης δράσης από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς (Wallace

et al., 2015). Φυσικά, αυτό περιλαμβάνει την ευθύνη για την ολοκληρωμένη ανάπτυξη, που σημαίνει επίσης την ενσωμάτωση των ανέργων που είναι δύσκολο να τοποθετηθούν σε θέσεις εργασίας, τη βελτιστοποίηση των υπηρεσιών της αγοράς εργασίας και την υποστήριξη των ιδιαίτερα μειονεκτικών ομάδων ως μέρος μιας στρατηγικής που υιοθετεί μια ολιστική προσέγγιση της πολιτικής για την απασχόληση.

Η LGA (Local Government Association) και η Βρετανική Ομοσπονδία Ιδιοκτητών Ακινήτων παρουσίασαν μια κοινή έρευνα που καταλήγει ότι αν η Τοπική Αυτοδιοίκηση ήταν λιγότερο περιορισμένη θα μπορούσαν να υπάρξουν ευκαιρίες για ταχύτερη και πιο προβλέψιμη οικονομική ανάπτυξη (Travers, 2012). Επιπλέον, η κυβέρνηση της Μ. Βρετανίας υποσχέθηκε να βοηθήσει την Τοπική Αυτοδιοίκηση να προωθήσουν την τοπική ανάπτυξη με την διοχέτευση περισσότερης δύναμης και πόρων μέσω των λεγόμενων City Deals. Αυτά ήδη δημιουργούν θέσεις εργασίας και την διοχετεύουν χρήματα στις τοπικές οικονομίες.

Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει η έκθεση του Heseltine (2012) «No stone Unturned» (2012). Υποστηρίζει ότι πρέπει να ενισχυθούν οι λεγόμενες Τοπικές Συνεργασίες Επιχειρήσεων (Local Enterprise Partnerships - LEPs), να υπάρχει μεγαλύτερη ελευθερία στη χρηματοδότηση, η πρόσβαση στις πηγές κεφαλαίων του δημόσιου τομέα, βεβαιότητα στο σύστημα σχεδιασμού και νέες πηγές άντλησης κεφαλαίων

Ένα παράδειγμα ενίσχυσης της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο είναι η ανάπτυξη νέας πανεπιστημιούπολης, από το Manchester Metropolitan University (MMU), το οποίο ήταν ένα από τα μεγαλύτερα έργα ανάπλασης στην πόλη του Μάντσεστερ, που δημιούργησε εκατοντάδες θέσεις εργασίας. Ανεξάρτητη οικονομική έρευνα που ανατέθηκε από τους εταίρους που συμμετέχουν στο έργο της αναγέννησης προέβλεψε ότι η ανάπτυξη της πανεπιστημιούπολης θα ωφελήσει σημαντικά την τοπική οικονομία, με πολλούς τρόπους, μεταξύ των οποίων η δημιουργία 877 τοπικών θέσεων εργασίας (Travers, 2012). Σημειώνεται ότι το πανεπιστήμιο του Μάντσεστερ έχει δεσμευτεί να απασχολεί ντόπιους.

Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, το Γραφείο Διοίκησης και Προϋπολογισμού «Office of Management and Budget» του Λευκού Οίκου (whitehouse.gov) για την τόνωση της τοπικής επιχειρηματικότητας και της απασχόλησης, στηρίζει τις μικρές επιχειρήσεις και τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Οι μικρές επιχειρήσεις αποτελούν την κινητήρια δύναμη

της αύξησης των θέσεων εργασίας στην οικονομία των ΗΠΑ. Προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι μικρές επιχειρήσεις είναι έτοιμες να ξεκινήσουν, να αναπτυχθούν και να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας η κυβέρνηση σε συνεννόηση με την Τοπική Αυτοδιοίκηση θα διασφαλίσει τα εξής:

- Παρακίνηση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης μέσω της ενίσχυσης των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων - θα δοθεί πρόσβαση σε πίστωση
- Μείωση των φόρων για τις μικρές επιχειρήσεις που επιδιώκουν να αναπτυχθούν και να επεκταθούν
- Τόνωση των επενδύσεων σε μικρές επιχειρήσεις
- Προώθηση των επενδύσεων σε οικονομικά επιβαρυνμένες περιφέρειες, για τις μειονεκτούσες ομάδες
- Στήριξη στις καινοτόμες μικρές επιχειρήσεις - αρχικό στάδιο χρηματοδότησης
- Βελτίωση Μικρών Επιχειρήσεων Ενίσχυση των μικρών επιχειρήσεων – εξαγωγές
- Διπλασιασμός του «Small Employer Pension Plan Startup Credit» (Συνταξιοδοτικό Πρόγραμμα)
- Βοήθεια στις μικρές επιχειρήσεις να παρέχουν ασφάλιση υγείας στους υπαλλήλους τους

8.7.1 Τοπικές δράσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Το Συμβούλιο των Ευρωπαϊκών Δήμων και Περιφερειών (Council of European Municipalities and Regions - CEMR) είναι η παλαιότερη και ευρύτερη ευρωπαϊκή ένωση των τοπικών και περιφερειακών αρχών (ccre.org). Είναι η μόνη οργάνωση που συγκεντρώνει τις εθνικές ενώσεις των τοπικών και περιφερειακών αρχών από 41 ευρωπαϊκές χώρες και αντιπροσωπεύει, μέσω αυτών, όλα τα επίπεδα των τομέων- τοπικών, ενδιάμεσων και των περιφερειακών.

Από την ίδρυσή του το 1951, το CEMR προωθεί την οικοδόμηση μιας ενωμένης, ειρηνικής και δημοκρατικής Ευρώπης που βασίζεται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση, την

τήρηση της αρχής της επικουρικότητας και τη συμμετοχή των πολιτών. Το CEMR είναι οργανωμένο γύρω από δύο βασικούς άξονες:

- α. Ώθηση της ευρωπαϊκής πολιτικής και νομοθεσίας σε όλους τους τομείς που έχουν αντίκτυπο στους δήμους και στις περιφέρειες
- β. Η παροχή ενός φόρουμ για συζήτηση μεταξύ των τοπικών και περιφερειακών αρχών μέσω των εθνικών αντιπροσωπευτικών ενώσεών τους

Το CEMR είναι επίσης το ευρωπαϊκό τμήμα του Παγκόσμιου Οργανισμού Ηνωμένων Πόλεων και Τοπικών Κυβερνήσεων (European Local and Regional Government - UCLG), μέσω της οποίας αντιπροσωπεύει τις ευρωπαϊκές τοπικές και περιφερειακές αρχές στη διεθνή σκηνή. Το CEMR μεταξύ των άλλων δραστηριοτήτων ασχολείται με την ιδιότητα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως εργοδότη. Έτσι αναλαμβάνει κάποιες δράσεις ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες για τις τοπικές και περιφερειακές αρχές ως εργοδότες και πάροχοι υπηρεσιών, για την απασχόληση και την παροχή υπηρεσιών.

8.7.2 Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης

Στις χώρες της ΕΕ, οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ - Public Employment Services – PES) είναι οι αρχές οι οποίες συνδέουν άτομα που αναζητούν εργασία με τους εργοδότες (europa.eu). Αν και δομημένες με διαφορετικό τρόπο σε κάθε χώρα, όλες οι ΔΥΑ βοηθούν την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας. Αυτό πραγματοποιείται μέσω της ενημέρωσης, τοποθέτησης (placement) και μέσω των υπηρεσιών ενεργής στήριξης σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι ΔΥΑ είναι επίσης οι κύριοι φορείς υλοποίησης των πολιτικών ενεργοποίησης συμβάλλοντας έτσι στην εξομάλυνση και ενθάρρυνση μιας την επιτυχημένης μετάβασης στην αγορά εργασίας. Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης οικονομικής κρίσης, οι ΔΥΑ ήταν στην πρώτη γραμμή της μάχης κατά της ανεργίας (europa.eu). Σε πολλά κράτη μέλη, οι ΔΥΑ αντιμετώπισαν μια εντατική αύξηση αναζήτηση εργασίας ενώ παράλληλα αντιμετώπισαν

σημαντικές περικοπές στους οικονομικούς πόρους και σε ανθρώπινο δυναμικό μετά τη μείωση των δημόσιων δαπανών και την ανάγκη να χαλιναγωγηθεί η κυβερνητική δαπάνη.

Αυτή η κατάσταση θα συνεχίσει να δοκιμάζει τις ικανότητες των ΔΥΑ στο να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας, ενώ ταυτόχρονα να γίνονται πιο αποδοτικές, μέσω περαιτέρω εξορθολόγησης των δραστηριοτήτων και υπηρεσιών τους. Οι ΔΥΑ θα πρέπει να μετατραπούν σε «Φορείς διαχείρισης της μετάβασης» (europa.eu) παρέχοντας ένα νέο συνδυασμό του "ενεργών" και "παθητικών" λειτουργιών που υποστηρίζουν τη βιώσιμη μετάβαση στην εργασία, σε όλη τη σταδιοδρομία των εργαζομένων. Παραδείγματα ενεργών μέτρων περιλαμβάνουν την κατάρτιση, τα κίνητρα για την απασχόληση, την υποστήριξη της απασχόλησης και την αποκατάσταση, την άμεση δημιουργία θέσεων εργασίας και τα κίνητρα για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων (europa.eu). Παραδείγματα παθητικών μέτρων είναι “out-of-work income maintenance” συντήρηση εισοδήματος εκτός εργασίας, και η πρόωρη συνταξιοδότηση. εργασιών συντήρησης και στήριξης του εισοδήματος, και την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Στην Ελλάδα τον ρόλο αυτό τον έχει αναλάβει ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΕΑΔ). Ο ΟΑΕΔ αποτελεί το «πρόσωπο» του κράτους προς τους ανέργους και αυτό τον θέτει προ μεγάλων ευθυνών, όπως και τις εκάστοτε πολιτικές ηγεσίες που καθορίζουν με τις αποφάσεις τους τον ρόλο, τις πολιτικές και την πορεία του (oaed.gr). Αποτελεί τον δημόσιο βραχίονα του Υπουργείου Εργασίας για την άσκηση επιδοματικής πολιτικής προς τους ανέργους και άλλους δικαιούχους κοινωνικών παροχών, καθώς και για την υλοποίηση του συνόλου των προγραμμάτων απασχόλησης και της στεγαστικής και άλλης κοινωνικής πολιτικής του κράτους για τους εργαζόμενους και τους ανέργους (κατασκηνώσεις, κοινωνικός τουρισμός, βρεφονηπιακοί σταθμοί).

Η εκτόξευση της ανεργίας στα ύψη κατά τη διάρκεια της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης στη χώρα μας έθεσε τον ΟΑΕΔ σε μεγάλη δοκιμασία, φέροντας στην επιφάνεια χρόνιες ανεπάρκειες και αδυναμίες του και αναγκάζοντας το προσωπικό να καταβάλει υπεράνθρωπες προσπάθειες για να ανταποκριθεί στην εκθετική αύξηση της κοινωνικής ζήτησης για παροχές και υπηρεσίες (oaed.gr).

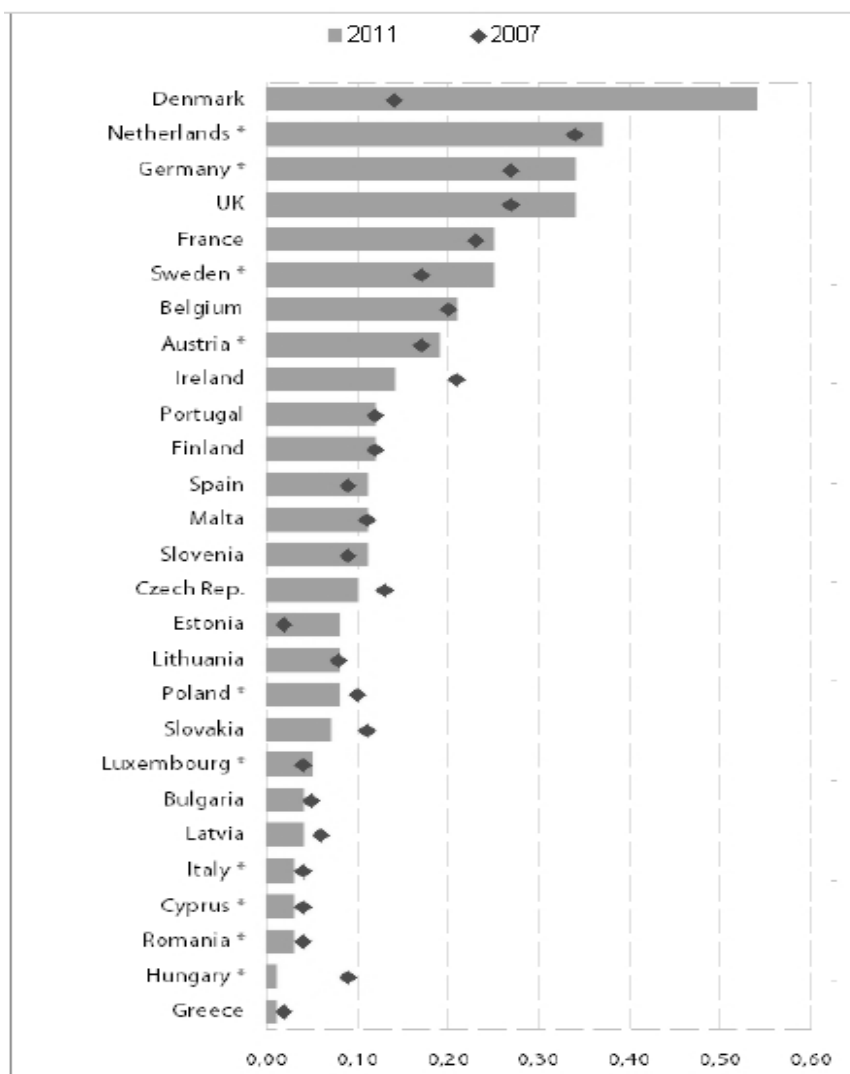
Στις συγκεκριμένες συνθήκες διαμορφώθηκε το σχέδιο αναδιοργάνωσης του ΟΑΕΔ, που μπήκε σε εφαρμογή το 2014, υπό την εποπτεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Παράλληλα,

άρχισε να προωθείται με εντατικούς ρυθμούς από το 2015 η αναθεώρηση του διοικητικού και οργανωτικού μοντέλου του ΟΑΕΔ (oaed.gr) και τέθηκαν οι εξής ποιοτικοί στόχοι:

- α. Η παροχή περισσότερων και καλύτερων υπηρεσιών προς τους ανέργους
- β. Ο καλύτερος σχεδιασμός και υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης
- γ. Η βελτίωση του δυϊκού συστήματος μαθητείας στις Επαγγελματικές Σχολές
- δ. Η ανάπτυξη συνεργασιών και συμπράξεων με δημόσιους, κοινωνικούς και ιδιωτικούς φορείς

Ακολουθεί το Διάγραμμα 30, από τη Eurostat (europa.eu), όπου παρουσιάζονται οι δαπάνες για την παροχή υπηρεσιών (Labour Market Service Expenditure) για την αγορά εργασίας στις Ευρωπαϊκές χώρες. Παρατηρούμε την χαμηλή θέση της Ελλάδας, η οποία βρίσκεται στην χαμηλότερη θέση σε σχέση με τις άλλες χώρες. Ενώ η Ελλάδα παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας, ταυτόχρονα έχει τις χαμηλότερες δαπάνες για την παροχή υπηρεσιών για την αγορά εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 30 Δαπάνες για την παροχή υπηρεσιών για την αγορά εργασίας ως ποσοστό του ΑΕΠ, 2007, 2011



Πηγή: Eurostat (ec.europa.eu/eurostat) 2011. Δεδομένα: για Μ. Βρετανία από 2009, για Ελλάδα από 2010.

Ο βαθμός συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη πολιτικής των ΔΥΑ μπορεί να διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών. Για παράδειγμα, στην Αυστρία, η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι βαθιά ριζωμένη στη διακυβέρνηση ΔΥΑ (europa.eu). Στη Γερμανία, η επιρροή τους έχει μειωθεί τα τελευταία χρόνια, και στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν μικρό ρόλο, ή και καθόλου, αν και τα συνδικάτα

ανησυχούν για την αποτελεσματικότητα και την αμεροληψία των οργανισμών κερδοσκοπικού χαρακτήρα που καλούνται να εφαρμόσουν μέρη των προγραμμάτων των ΔΥΑ. Επιπλέον τα επίπεδα δαπανών διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των χωρών (europa.eu).

Παρ' όλα αυτά ορισμένοι αναλυτές επισημαίνουν την περιορισμένη αποτελεσματικότητα των ΔΥΑ. Αρκετοί λένε ότι τα φτωχά αποτελέσματα στην αντιστοίχιση διαθέσιμων θέσεων εργασίας με τα άτομα που αναζητούν εργασία, οφείλονται σε ανεπαρκή κίνητρα όταν η αναζήτηση εργασίας ανατίθεται στα κατά τόπους γραφεία (Cazes & Verick, 2010). Άλλοι υποστηρίζουν ότι οι ΔΥΑ είναι αναποτελεσματικές επειδή είναι υποχρεωμένες να συμπεριλάβουν τους δήθεν «χειρότερους» των εργαζομένων και τις «χειρότερες» ευκαιρίες απασχόλησης, υπονομεύοντας έτσι την εμπιστοσύνη τόσο των εργοδοτών όσο και των ατόμων που αναζητούν θέσεις εργασίας. Ερευνητές στον ΔΟΕ (ILO) παραδέχονται ότι η μεσιτεία της εργασίας μπορεί να φαίνεται ότι είναι αναποτελεσματική σε μια περίοδο όπου η ζήτηση είναι χαμηλή και οι επιχειρήσεις απλά δεν την προσλαμβάνουν.

8.8 Σύνοψη

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση διαδραματίζει διπλό ρόλο στην δραστική καταπολέμηση της ανεργίας και στην αναβάθμιση της αγοράς εργασίας σε τοπικό επίπεδο: α) κοινωνικό ρόλο και β) αναπτυξιακό, ή αλλιώς, επιχειρηματικό ρόλο. Θεωρείται ένας “μεγάλος” εργοδότης επιδρώντας άμεσα στη δημιουργία απασχόλησης στους κατά τόπου Δήμους. Από την άλλη πλευρά, επιδρά και έμμεσα στην τοπική αγορά εργασίας μέσω του εύρους των δραστηριοτήτων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Μελετήθηκε ο ρόλος και οι δράσεις της Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο και το ευρύτερο πλαίσιο της τοπικής πολιτικής για την απασχόληση. Η Τοπική Αυτοδιοίκηση, διαδραματίζει καίριο ρόλο στην αντιμετώπιση του φαινομένου της ανεργίας των νέων αλλά και των ενηλίκων. Με διάφορες δράσεις της, μπορεί να τονώσει την τοπική επιχειρηματικότητα και να αυξήσει τις θέσεις εργασίας σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα.

Ο ρόλος της Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως υποστηρικτή ανάπτυξης πρωτοβουλιών, που απαντούν στις ανάγκες της τοπικής κοινωνίας, αναγνωρίζεται σε όλο το εύρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στο πλαίσιο των εταιρικών δικτύων. Τα κυβερνητικά προγράμματα και τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης συμπληρώνονται από τις πολιτικές απασχόλησης της Τοπικής Αυτοδιοίκησης. Οι πολιτικές απασχόλησης και η αγορά εργασίας, έτι και νυν, στην εποχή της παγκοσμιοποίησης των αγορών και της διεθνοποίησης των επιχειρήσεων, έχουν ανάγκη μια σθεναρή τοπική διάσταση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9

Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

9.1 Γενικά συμπεράσματα

Πολυάριθμοι παράγοντες επηρεάζουν την κατάσταση της αγοράς εργασίας των νέων σε μια χώρα. Από τη μία πλευρά, όσον αφορά στους μισθούς και στην προστασία της απασχόλησης, η αλληλεπίδραση μεταξύ των δημογραφικών εξελίξεων, της οικονομικής ανάπτυξης και των κανονισμών της αγοράς εργασίας καθορίζει τη συνολική ζήτηση και προσφορά για τους νέους εργαζόμενους. Από την άλλη πλευρά, το σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης επηρεάζει την ταχύτητα και την ποιότητα της αντιστοίχισης που λαμβάνει χώρα μεταξύ των νέων (υποψήφιων εργαζόμενων) και των εργοδοτών. Συνοδευτικές πολιτικές, όπως οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού, αποτελούν σημαντικά στοιχεία αφενός για την παραγωγή μιας πιο ομαλής σύνδεσης μεταξύ του σχολείου και της κατάρτισης, και αφετέρου για την παραγωγή μιας πιο ομαλής σύνδεσης μεταξύ κατάρτισης και εργασίας, αποφεύγοντας ταυτόχρονα μεγάλες περιόδους ανεργίας.

Αν και η ανεργία των νέων είναι ένα σοβαρό οικονομικό και κοινωνικό πρόβλημα, τα τεράστια ποσοστά ανεργίας, δεν πρέπει να συγκαλύπτουν το γεγονός ότι η σημασία της, σε σχέση με την ανεργία του ώριμου πληθυσμού, είναι περιορισμένη και μειώνεται διαχρονικά. Η ανεργία των νέων και ιδιαίτερα, η ανεργία των νέων γυναικών, ωστόσο, παραμένει ένα ξεχωριστό πρόβλημα που η πολιτική πρέπει να αντιμετωπίσει.

Υπάρχουν τρεις συγκεκριμένοι τομείς της κοινωνικής πολιτικής που ενεργοποιούνται για να λυθεί το πρόβλημα της ανεργίας των νέων: η εκπαίδευση, οι θεσμικές ρυθμίσεις και η εφαρμογή τους, και οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας (Active Labour Market Policies, ALMPs).

Οι θεσμικές ρυθμίσεις συνέργησαν στην επιβολή περαιτέρω ελαστικοποίησης στις συνθήκες εργασίας των νέων:

- η επιβολή ελάχιστου μισθού για τους νέους, χαμηλότερου από τον κατώτατο μισθό των ενηλίκων (οι πολιτικές αυτές όπως ή επιβολή χαμηλότερου από τον κατώτατο μισθό για τους νέους αποτελεί μνημονιακή δέσμευση)
- η διαφορετική μεταχείριση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και των παροχών εις βάρος των νέων εργαζομένων
- το να μην πληρούν τις κατάλληλες προϋποθέσεις για να λάβουν επίδομα ανεργίας (no eligibility to unemployment benefits)
- χαλάρωση των προϋποθέσεων απόλυσης, καθώς και του ύψους των αποζημιώσεων απόλυσης
- η επέκταση της αρχικής «δοκιμαστικής» περιόδου σε ένα έτος, μετατρέποντας όλες τις νέες θέσεις σε προσωρινές θέσεις εργασίας

Η νεολαία εισέρχεται σε ένα πλήρως ευέλικτο και απροστάτευτο πλαίσιο αγοράς εργασίας. Τα ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας έχουν προωθήσει τη μερική και προσωρινή απασχόληση, την δοκιμαστική εργασία υπό μορφή “stages”, και τα συστήματα κατάρτισης μέσω κουπονιών (vouchers). Σε όλες τις περιπτώσεις, η νεολαία που πληροί τις κατάλληλες προϋποθέσεις για συμμετοχή σε αυτά τα μέτρα, έχει αντιμετωπιστεί ως επί το πλείστον ως ηλικιακή κατηγορία, παραβλέποντας άλλες διαφορές. Ο ΟΑΕΔ, ο οποίος είναι υπεύθυνος για το σχεδιασμό και την υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, παραμένει ανενεργός. Μια πρόσφατη μελέτη (Dedoussopoulos, 2013) διαπίστωσε ότι ο ΟΑΕΔ δεν προχωρά εις βάθος την πρακτική της ατομικής συμβουλευτικής. Στην πραγματικότητα, η παροχή συμβουλών έχει εγκαταλειφθεί τελείως κατά την περίοδο της κρίσης. Επιπλέον, τα κατά τόπους Κέντρα Εργασίας δεν βρίσκονται σε επικοινωνία με τις τοπικές επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου, τα μέτρα είναι γενικού χαρακτήρα, απροσδιόριστα και δεν λαμβάνουν υπόψη:

- α. τις ενδεχόμενες ελλείψεις σε προσόντα των ανέργων
- β. τις ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων

Μια μεγάλης κλίμακας αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ απαιτείται ως προϋπόθεση μιας αποτελεσματικής ενεργής πολιτικής για την αγορά εργασίας που πρέπει να εφαρμοστεί, όταν

η οικονομία αρχίζει να αναπτύσσεται και πάλι, καθώς και για να την ωθήσει προς την ανάπτυξη.

Η διατριβή εστιάζεται στη μελέτη των χαρακτηριστικών μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, στην πολυπλοκότητα της μετάβασης αυτής, στις παραμέτρους που διαδραματίζουν χαρακτηριστικό ρόλο και τέλος στις πολιτικές αντιμετώπισης που εμπλέκονται. Η εκπαίδευση σαφώς έχει ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς το εκπαιδευτικό σύστημα, αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την βελτίωση της απασχολησιμότητας και την παραγωγικότητας των νέων. Η γενική εκπαίδευση και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι ζωτικής σημασίας, βοηθούν τους νέους να απασχοληθούν σε υψηλότερο επίπεδο παραγωγικότητας και αποτελούν βασικές προϋποθέσεις για οικονομική πρόοδο. Υπάρχουν ισχυρές ενδείξεις ότι όσο καλύτερη είναι η γενική εκπαίδευση, τόσο αυξάνονται οι πιθανότητες εύρεσης μιας καλής θέσης εργασίας και σταθερής απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα μειώνεται ο κίνδυνος της ανεργίας.

Οι βασικές υποθέσεις επιβεβαιώνονται από την ανάλυση των δεικτών και τα εμπειρικά αποτελέσματα. Η σύγκριση μεταξύ των τριών ηλικιακών ομάδων δείχνει ότι η κρίση έχει αυξήσει την ηλικία παραμονής στην εκπαίδευση (schooling) και για τα δύο φύλα, αλλά περισσότερο για τις γυναίκες παρά τους άνδρες, εύρημα που βρίσκεται σύμφωνο με τις θεωρητικές προβλέψεις. Για τις γυναίκες, το να πάρουν ένα πτυχίο μετά την δευτεροβάθμια εκπαίδευση θεωρείται ως προϋπόθεση για την είσοδο στην αγορά εργασίας και στη δομή της απασχόλησης. Ωστόσο, οι προοπτικές για την απασχόληση φαίνονται μάλλον ζοφερές και για τα δύο φύλα ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Επιπροσθέτως, το ποσοστό αυτονομίας των νέων έχει μειωθεί σε σημαντικό βαθμό. Οι νέοι αντιμετωπίζουν, υψηλά ποσοστά ανεργίας, ενδεχόμενο κοινωνικό αποκλεισμό και μείωση της αυτονομίας τους.

Ο αντίκτυπος της κρίσης της απασχόλησης παρατηρείται καλύτερα στην απότομη πτώση της αυτονομίας από το πατρικό σπίτι της δεύτερης ομάδας, δηλαδή των ατόμων που ήταν 15 ετών το 2004. Έχοντας φτάσει σε ένα υψηλό βαθμό αυτονομίας πριν από την κρίση, πάνω από 50% για τους άνδρες και 60% των γυναικών, κατά την διάρκεια της κρίσης τείνουν να επιστρέφουν στη γονική οικογένεια. Ωστόσο, ο βαθμός επίτευξης αυτονομίας από τη γονική οικογένεια για την ομάδα ηλικίας 1999=15 υποστηρίζει πλήρως το προηγούμενο

συμπέρασμά μας σε σχέση με την ηλικία, ότι δηλαδή, η μετάβαση είχε ολοκληρωθεί για τους νέους πριν την οικονομική κρίση.

Το ποσοστό - εκτός εκπαίδευσης και εκτός εργασίας - του νεανικού πληθυσμού (NEET), ωστόσο, έχει αυξηθεί με επιταχυνόμενο ρυθμό κατά τη διάρκεια των τελευταίων πέντε ετών, γεγονός που δείχνει προς την ενίσχυση των κοινωνικών διεργασιών αποκλεισμού, στέρησης και της φτώχειας. Μελετώντας το βαθμό του εκπαιδευτικού και εργασιακού αποκλεισμού των ηλικιών με βάση το φύλο, παρατηρούμε πως αν και οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο από τους άνδρες στην εκπαίδευση, στο σύνολό τους βρίσκονται περισσότερο σε κίνδυνο του διπλού αποκλεισμού. Είναι σαφές ότι ο κίνδυνος του διπλού αποκλεισμού αυξάνεται καθώς αυξάνεται η ηλικία σε κάθε ομάδα. Η τριτοβάθμια εκπαίδευση παρέχει προσωρινό καταφύγιο σε περιόδους “κανονικού” οικονομικού περιβάλλοντος, αλλά αποτυγχάνει κατά τη διάρκεια της κρίσης. Μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι η ανεργία αποτελεί σοβαρή επιβάρυνση για τη νεολαία καθώς κρίση και ηλικία αναπτύσσονται.

Για τις μακροπρόθεσμες τάσεις, οι διαφορές μεταξύ των φύλων όσον αφορά στα ποσοστά συμμετοχής και απασχόλησης είναι πολύ ενδιαφέρουσες, και είναι ένα σημαντικό σημείο της εμπειρικής ανάλυσης. Αυτές οι διαφορές είναι ιδιαίτερα έντονες για τις ηλικίες 25-29. Η συμμετοχή των γυναικών παρουσιάζει μια ταχεία αύξηση σε σύγκριση με τους άνδρες (για τις ηλικίες 25-29 ετών), έτσι υπάρχει μια ισχυρή θετική κλίση του δείκτη συμμετοχής για τις γυναίκες, για την περίοδο πριν από την κρίση. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, παρά το γεγονός ότι υπάρχει σύγκλιση των κινδύνων της ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών εξακολουθούν να είναι υψηλότερα από ότι για τους άνδρες (αν και υπάρχουν διαφοροποιήσεις σε σχέση με άνδρες και γυναίκες στις ηλικιακές ομάδες).

Το βασικό αναλυτικό συμπέρασμα είναι ότι οι «νέοι» δεν είναι μια ομοιογενής κοινωνική κατηγορία, ότι η ανεργία των νέων είναι ένα διαρθρωτικό πρόβλημα που προηγείται της κρίσης (αλλά έχει επιδεινωθεί από την κρίση) και επί του παρόντος είναι ένα σχετικό και όχι απόλυτο πρόβλημα όπως υποστηρίζεται από την ανάλυση. Στους νέους, υπάρχουν περαιτέρω διαφορές, ακόμη και σε σχέση με τα τρία χαρακτηριστικά που έχουμε λάβει υπόψιν, δηλαδή το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι κοινωνικές δομές οδηγούν σε ανισότητες που διαμορφώνουν τις προοπτικές, τις ευκαιρίες και τους κινδύνους στην αγορά εργασίας.

Υπό την έννοια αυτή, η παρούσα διατριβή παρέχει τη βάση, προσφέρει ένα γερό θεμέλιο, για την ανάπτυξη μιας πιο διεξοδικής εμπειρικής έρευνας με απώτερο σκοπό την ανάδειξη της λειτουργίας των κυριότερων κοινωνικών παραγόντων που διαδραματίζουν καίριο ρόλο στο φαινόμενο της ανεργίας των νέων. Η διατριβή συνεισφέρει στον ακαδημαϊκό και στον δημόσιο διάλογο γύρω από την προβληματική της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, καθώς και στην διαδικασία σχεδίασης πολιτικών που εφαρμόζονται για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας και την προστασία τους.

9.2 Προτάσεις πολιτικής

Μαζί με τα μέτρα για την προώθηση ενός διαφορετικού μοντέλου ανάπτυξης που θα εξασφαλίζει εργασία για όλα τα μέλη του πληθυσμού, θα πρέπει να υιοθετούνται και ολοκληρωμένες παρεμβάσεις καταπολέμησης της ανεργίας, οι οποίες να δίνουν το ίδιο βάρος τόσο στις ενεργητικές όσο και στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι παρεμβάσεις αυτές οφείλουν να μεταφέρουν το κέντρο βάρους σε ανέργους, στα άτομα που κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους ή απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, δηλαδή στις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού.

Προκλήσεις, αλλά και ικανότητες για δράση ποικίλλουν από χώρα σε χώρα και περιοχή του κόσμου, ανάλογα με τα οικονομικά, θεσμικά και κοινωνικά πλαίσια. Ωστόσο, υπάρχουν κάποια γενικά σημεία που πρέπει να επιτευχθούν, τα οποία είναι σημαντικά για τις περισσότερες χώρες. Κατ' αρχάς, είναι αναγκαία μια σαφή κατανόηση των αδυναμιών της αγοράς εργασίας και των ενεργητικών και παθητικών πολιτικών που είναι απαραίτητο να εφαρμοστούν.

Ο ΟΑΕΔ θα πρέπει εστιάσει στον ανασχεδιασμό των ενεργητικών πολιτικών για την βελτίωση της αγοράς εργασίας των νέων. Τα μελλοντικά μέτρα που θα λαμβάνονται θα πρέπει να έχουν ως στόχο την συμπλήρωση πιθανών ελλείψεων στα προσόντα των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, καθώς και τις ανάγκες των τοπικών επιχειρήσεων.

Επιπροσθέτως, η Τοπική Αυτοδιοίκηση έχει τη δυνατότητα να συμβάλλει σε δράσεις κατά της ανεργίας των νέων, όπου τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης θα

μπορούσαν να συνδυάζουν τα εθνικά εκπαιδευτικά πλαίσια με την τεχνογνωσία του ιδιωτικού τομέα και των τοπικών φορέων, για την προσαρμογή του συστήματος κατάρτισης στις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

Προτείνεται η επανεξέταση της ένταξης της πλήρους απασχόλησης στους στόχους της αναπτυξιακής και μακροοικονομικής πολιτικής. Αιτία της ανεργίας δεν πρέπει να θεωρείται μόνο η ανεπάρκεια του εργατικού δυναμικού και η δυσκαμψία της αγοράς εργασίας, αλλά και η ανεπαρκής ζήτηση εργασίας.

Σημαντική είναι επίσης η παρότρυνση δημιουργίας τυπικών και βιώσιμων θέσεων εργασίας, μέσω των πολιτικών που εφαρμόζονται. Σε όποιες περιπτώσεις τα υψηλά ποσοστά άτυπης απασχόλησης αποτελούν εμπόδιο για την ανοδική κινητικότητα και οικονομική πρόοδο, οι πολιτικές θα πρέπει να σχεδιαστούν με σκοπό να δημιουργήσουν περισσότερες επιχειρήσεις στον “επίσημο” τομέα οι οποίες θα προσφέρουν τυπικές θέσεις εργασίας. Αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί με μεταρρυθμίσεις οικονομικής πολιτικής, όπως η κατάργηση των γραφειοκρατικών διαδικασιών εγγραφής επιχειρήσεων, οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις, τόνωση των επενδύσεων στον ιδιωτικό τομέα και υποστήριξη των νεοσύστατων εταιρειών. Κατανίκηση του χάσματος μεταξύ των μόνιμων και προσωρινών θέσεων εργασίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα με τη δημιουργία ενός ευέλικτου συστήματος προστασίας της απασχόλησης, άμβλυνση των εμποδίων μεταξύ ορισμένου χρόνου και μόνιμων θέσεων.

Εκτενής έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της επαγγελματικής κατάρτισης και των συναφών ενεργητικών πολιτικών θα ωφελούσε σε μεγάλο βαθμό την ορθή αξιολόγηση των πολιτικών πρωτοβουλιών (από την ύπαρξη καλύτερων δεδομένων και ενός κατάλληλου σχεδιασμού του προγράμματος). Όσον αφορά στα δεδομένα, η παραγωγή αντιπροσωπευτικών στοιχείων έρευνας, ιδίως διαμήκη δεδομένα (longitudinal data) με ένα πλήρες σύνολο ατομικών χαρακτηριστικών, είναι απαραίτητη. Κατάρτιση και προγράμματα ενεργητικής πολιτικής θα πρέπει να συνοδεύονται από μια συστηματική συλλογή δεδομένων αξιολόγησης.

ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΠΗΓΕΣ

Α΄ Νόμοι

Κώδικας των Δήμων και Κοινοτήτων (Ν. 3463/2006)

Β΄ Ηλεκτρονικές Διευθύνσεις

<http://ec.europa.eu/eurostat>

<http://www.youthforum.org>

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

<http://www.statistics.gr>

<http://www.oaed.gr>

<http://www.ypes.gr/el>

<http://openececlass.panteion.gr/modules/document/file.php/TMA240/6.pdf>

<http://www.epanad.gov.gr/default.asp?pID=17&la=1>

<http://www.pepsaee.gr/>

<https://www.osac.gov/Pages/ContentReportDetails.aspx?cid=13731>

<http://www.ccre.org>

<http://www.developathens.gr>

<http://www.nostos.org.gr/site/gr>

<http://www.nostosathens.gr>

<http://www.praksis.gr/el>

<https://www.whitehouse.gov/omb/factsheet/supporting-small-businesses-and-creating-jobs>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσσα Βιβλιογραφία

Αθανασούλη, Κ. (2006) “Επαγγέλματα, δεξιότητες και στοιχεία ποιοτικής ευελιξίας της αγοράς εργασίας των πτυχιούχων των Φιλοσοφικών Σχολών”, *Οικονομικές Εξελίξεις*, τεύχος 11, ΚΕΠΕ.

Δεδουσόπουλος, Α. (Υπό έκδοση Α΄), *Ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας*.

Δεδουσόπουλος, Α. (Υπό έκδοση Β΄), *Πολιτικές Απασχόλησης: Από τη Μακροοικονομική Ρύθμιση στις Μικροοικονομικές Παρεμβάσεις*.

Δεδουσόπουλος, Α. (2004) *Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα: τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002) *Η Προσφορά Εργασίας*, Αθήνα: τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος, Α. (2000) *Η κρίση στην αγορά εργασίας*, Τόμος Α, *Θεωρίες της Ανεργίας*, Αθήνα: τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος, Α. κ.ά. (1997) “Οι Κοινωνικές προϋποθέσεις της Απασχόλησης και της Ανεργίας”, Τόμοι Α + Β, μελέτη για το Υπουργείο Βιομηχανίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο.

- Επιστημονικός Υπεύθυνος: Δεδουσόπουλος, Α., Ερευνητές: Φωτεινοπούλου, Κ., Γράβαρης, Δ. και Κεραμίδου, Ι.
- ΕΚΚΕ, (2012) “Ένταξη των μεταναστών: Αντιλήψεις, Πολιτικές, Πρακτικές”. Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας (2013) Η απασχόληση και η ανεργία στην Ελλάδα το 2012, τεύχος 207, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- ΙΝΕ, Ινστιτούτο Εργασίας (2007) “Η απασχόληση και η ανεργία στην Ελλάδα το 2006”, ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Τεύχος 135, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Ιωακείμογλου, Η. (1999) “Οι Μισθοί, η Ανταγωνιστικότητα και η Ανεργία”, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Ιωακείμογλου, Η. (1998) *Ανεργία: μύθοι και πραγματικότητα*, Εναλλακτικές Εκδόσεις.
- Ιωαννίδης, Ο. (2014) Οδηγός του Δημότη: Υποχρεώσεις και Δεσμεύσεις του Δήμου, Χάρτα δικαιωμάτων και υποχρεώσεων του Δημότη, Δήμος Αθηναίων, Αθήνα.
- Κανελλόπουλος, Κ., Μαυρομάρας, Κ. και Μητράκος, Θ. (2003) *Εκπαίδευση και αγορά εργασίας*, Αθήνα: ΚΕΠΕ.
- Καραμεσίνη, Μ. (2006) “Από την εκπαίδευση στην αμειβόμενη εργασία: εμπειρική διερεύνηση της εργασιακής ένταξης των νέων στην Ελλάδα”, *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 1(1), σ. 67-84.
- Καραμεσίνη, Μ. (1999) “Άτυπη απασχόληση και κρατική παρέμβαση στην ελληνική αγορά εργασίας”, *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, τευχ. 100, σελ. 3-32.
- Καραμεσίνη, Μ., Βιτωράτου, Σ., Γκαζόν, Ε., & Μουστάκη, Ε. (2008) Η απορρόφηση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας: πανελλαδική έρευνα στους αποφοίτους των ετών 1998-2000.
- Καραμεσίνη, Μ. και Κορνελάκης, Α. (2005) “Από την Εκπαίδευση στην Απασχόληση: Η Πρώτη Σημαντική Εργασία των Αποφοίτων ΑΕΙ και η εργασιακή Εμπειρία μέσω STAGE”, Εργασία 2005, *Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού*, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Κασιμής, Χ. (2002) “Διαδικασίες Ενσωμάτωσης των Νέων στην Αγορά Εργασίας: η Περίπτωση των Αποφοίτων Κοινωνικών Επιστημών της Ανώτατης Εκπαίδευσης” στο Έργο «Έρευνα» 1997-2000 Συνοπτική Παρουσίαση, Α. Πρωτοψάλτη, Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας, Αθήνα.
- Κρητικός, Α. (2010) *Παράγοντες αλλαγών των κοινωνικών κρατών την εποχή της Παγκοσμιοποίησης: Συντάξεις και Πολιτικές Απασχόλησης*, Εκδόσεις Nissos academic publishing, Αθήνα.
- Κώττης, Χ. Γ. και Κώττη-Πετράκη, Α., (2000) *Σύγχρονη Μακροοικονομική*, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Μοσχονάς, Α. και Κονιόρδος, Μ. (2004) *Ευρωπαϊκή ολοκλήρωση και εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg.
- Μουρίκη, Α. (2006) “Ευελιξία με ασφάλεια: Μια Ασύμμετρη Σχέση”, στο *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2006*, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών.
- Παγκαρλιώτας, Κ. (1999) *Αγορά Εργασίας και Ανεργία των Νέων*, Θεσσαλονίκη.
- Παπαηλίας, Θ. (2006) *Προσφορά και Ζήτηση Ειδικότητων στο Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα*, Αθήνα: Διόνικος.

- Πετρινώτη, Ξ. (1999) «Αγορές Εργασίας-Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες», Εκδόσεις Παπαζήση, Αθήνα.
- Σπυρόπουλος, Γ. (1998) *Εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, στην Ευρώπη και στο διεθνή χώρο*, Αθήνα: Σάκκουλας.
- Ψαχαρόπουλος, Γ. (1999) *Οικονομική της Εκπαίδευσης*, Αθήνα: Παπαζήσης.

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Abel, A. B. and Bernanke, B. S. (2011) *Macroeconomics*, Pearson Education, Inc., 7th edition.
- Abramitzky, R., and Lavy, V. (2011) “How Responsive is Investment in Schooling to Changes in Returns? Evidence from an Unusual Pay Reform in Israel's Kibbutzim”. *Maurice Falk Institute for Economic Research in Israel. Discussion paper series*. (1), 0_1.
- ABS, Australian Bureau of Statistics (2003) <http://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/featurearticlesbytitle/6E8CC398A04CAFCBCA25712900796EA8?OpenDocument>.
- Aedo, C. and Nunez, S. (2004) *The impact of training policies in Latin American and the Caribbean: The case of Programa Joven*. Washington, D.C.: IADB.
- Al-Habash, L., Achi, D. and Kabbani, N. (2007) *Assessing the effect of know about business (KAB) on the knowledge and attitudes of university studies*. Syria: The Syria Trust for Development Research Division.
- Alavinia, S. M. and Burdorf, A. (2008) Unemployment and retirement and ill-health: a cross-sectional analysis across European countries. *International archives of occupational and environmental health*, 82(1), pp.39-45.
- Allmendinger, J. (1989) “Educational Systems and Labour Market Outcomes”, *European Sociological Review*, 5: 231–50.
- Alzuá, M. L. and Brassiolo, P. (2006) *The impact of training policies in Argentina: An evaluation of Proyecto Joven*. New York, NY: Office of Evaluation and Oversight at the Inter-American Development Bank.
- Andrews, R., Boyne, G. A., Meier, K. J., O'Toole, L. J. and Walker, R. M. (2005) “Representative bureaucracy, organizational strategy, and public service performance: An empirical analysis of English local government”, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(4), pp.489-504.
- Andrews, M. J., Bradley, S. and Stott, D. (2002) “Matching the Demand for and the Supply of Training in the School-to-Work Transition”, *The Economic Journal*, Vol.112, pp.C201-C219.
- Andrews, M., and Bradley, S. (1997) Modelling the transition from school and the demand for training in the United Kingdom. *Economica*, 64(255), 387-413.
- Arango, J. and Baldwin-Edwards, M. (2014) eds. *Immigrants and the informal economy in Southern Europe*. Routledge.
- Ashenfelter, O. and Hallock K. F. (1995) *Labor economics*, Edward Elgar.
- Attanasio, O., Kugler, A., and Meghir, C. (2008) *Training disadvantaged youth in Latin America: Evidence from a randomized trial*. New York, NY: The National Bureau of Economic Research.

- Barbieri, P. (2009) Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, jcp020.
- Bauer, M. W., and Howard, S. (2013) “The culture of Science in Modern Spain: An Analysis of Public Attitudes Across Time, Age Cohorts and Regions”, Fundacion BBVA, No: BI-575-2013. Lável Industria Gráfica, Spain.
- Beck, N. (2001) “Time-series-cross-section data: What have we learned in the past few years?” *Annual review of political science*, 4(1), pp.271-293.
- Becker, G. S. (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Bell, A. and Jones, K. (2015) Explaining fixed effects: Random effects modeling of time-series cross-sectional and panel data. *Political Science Research and Methods*, 3(01), pp.133-153.
- Bell, D. N. F. and Blanchflower D. G. (2015) Youth unemployment in Greece: measuring the challenge, *IZA Journal of European Labor Studies*, 4:1.
- Bell, D. N. F. and Blanchflower, D. G. (2011a) UK Underemployment in the Great Recession. *Nat Inst Econ Rev* 215:R23–33.
- Bell, D. N. F. and Blanchflower D. G. (2011b) Youth unemployment in Europe and the United States’, *Nord Econ Pol Rev* number 1:11–38.
- Bell, D. N. F. and Blanchflower, D. G. (2010) Youth Unemployment: Déjà Vu? IZA Discussion Paper No. 4705.
- Belley, P. and Lochner, L. (2007) “The Changing Role of Family Income and Ability in Determining Educational Achievement”, *Journal of Human Capital*, 1(1), 37-89.
- Berkhout, E., Dustmann, C. and Emmer, P. (2007) “Mind the gap”. *International database on employment and adaptable*.
- Berger, M. C. (1989) "Demographic cycles, cohort size, and earnings." *Demography*, 26.2: 311-321.
- Berger, M. C. (1985) “The effect of cohort size on earnings growth: A reexamination of the evidence”. *The Journal of Political Economy*, pp.561-573.
- Berntson, E., Sverke, M. and Marklund, S. (2006) “Predicting Perceived Employability: Human Capital or Labour Market Opportunities?”, *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), pp.223-244.
- Besanko, D. and Braeutigam, R. R. (2009) *Microeconomics*, 3rd ed., John Wiley & Sons, Inc.
- Betcherman, G., Godfrey, M., Puerto, S., Rother, F. and Stavreska, A. (2007) “A review of interventions to support young workers: Findings of the youth employment inventory” (SP Discussion Paper No. 0715). Washington, D.C.: The World Bank, Social Protection.
- Bijwaard, Govert E. and Veenman, Justus, (2008) “*Unequal Chances on a Flexible Labor Market, the Case of the Netherlands*”, Tinbergen Institute Discussion Paper No. 2008-005/4.
- Blanchflower, D. G. and Freeman R. B. (2000) “The Declining Economic Status of Young Workers in OECD Countries”, *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Blattman, C. and Annan, J. (2011) “*Reintegrating and employing high risk youth in Liberia: Lessons from a randomized evaluation of a Landmine Action an agricultural training program ex-combatants*”. New Haven, CT: Innovations for Poverty Action.

- Blattman, C., Fiala, N., and Martinez, S. (2011) “*Employment generation in rural Africa: Mid-term results from an experimental evaluation of the Youth Opportunities Program in Northern Uganda*”. New Haven, CT: Innovations for Poverty Action.
- Blossfeld, H. P., Mills, M. and Bernardi, F. (2006) “*Globalization, Uncertainty and Men's Careers. An International Comparison*”. Cheltenham, UK/Northampton, MA: Edward Elgar.
- Blossfeld, H. P., Buchholz, S., Bukodi, E., Ebralinde, E., Kurz, K., Relikowski, I. and Schmelzer, P. (2005) “Flexibility Processes and Social Inequalities at Labour Market Entry and in the Early Care”, *FlexCAREER*, Working Paper No. 1.
- Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L. and Palladino, D. E. (1991) “Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process”. *Journal of Counseling Psychology*, 38(1), p.39.
- Boddy, M. (1984) “Local economic and employment strategies. In *Local Socialism?*”, pp. 160-191, Macmillan Education UK.
- Bonin, H. (2012) “The Two German Labour Market Miracles: Blueprints for Tackling the Unemployment Crisis?”, *Comparative Economic Studies*, 54.4: 787-807.
- Borjas, G. J. (2005) *Labor economics* (Vol. 6), New York: McGraw-Hill.
- Boysen-Hogrefe, J., and Groll, D. (2010) “The German Labour Market Miracle”. *National Institute Economic Review*, 214.1.
- Bozick, R. (2009) “Job opportunities, economic resources, and the postsecondary destinations of American youth”. *Demography*, 46(3), 493-512.
- Bradley, R. W. and Mims, G. A. (1992) “Using family systems and birth order dynamics as the basis for a college career decision-making course”. *Journal of Counseling and Development*, 70(2), pp.445-448.
- Breen, R. (1997) “Risk, Recommodification and Stratification”, *Sociology* 31: 473-489.
- Britt, C. L. (1994) “Crime and unemployment among youths in the United States, 1958-1990: A time series analysis”, *American Journal of Economics and Sociology*, 53(1), 99-109.
- Brown, P., Hesketh, A. and Williams, S. (2002) “Employability in a knowledge-driven economy”, Working Paper No.26, School of Social Sciences, Cardiff University.
- Brzinsky-Fay, C. (2010) “The Concept of Transitional Labour Markets” WZB berlin.
- Brzinsky-Fay, C. (2007) “Lost in transition? Labour market entry sequences of school leavers in Europe”, *European Sociological Review*, 23(4), 409-422.
- Buchanan, J. & Watson I. (2000) “Beyond the wage earner model” in *Reshaping Australia social policy: changes in work, welfare and families*, *Growth* 48, (eds.) L hancock, B Howe, & A O’ Donnell, CEDA, Melbourne.
- Bucher, A., (2010) “The dynamics of youth labor market integration”, Working Paper HAL <halshs-00812067>.
- Bynner, J. and Parsons, S. (2002) “Social exclusion and the transition from school to work: The case of young people not in education, employment, or training (NEET)”, *Journal of Vocational Behavior*, Elsevier.
- Cameron, R. and Miller, P. (2008) “A Transitional Model to Assist Those Experiencing Labour Market Disadvantage”, Southern Cross University.
- Cameron, S. V. and Taber C. (2004), “Estimation of Educational Borrowing Constraints Using Returns to Schooling”, *Journal of Political Economy*, 112 (1),132-182.

- Card, D., Kluge, J. and Weber, A. (2009) “*Active labor market policy evaluations: A meta-analysis*”, Discussion paper # 4002, Bonn, Germany: IZA.
- Card, D., Ibarrran, P., Regalia, F., Rosas, D., Soares, Y. (2007) “*The labor market impacts of youth training in the Dominican Republic: Evidence from a randomized evaluation*”. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Card, D. and Lemieux, T. (2001) “Dropout and enrollment trends in the postwar period: What went wrong in the 1970s?”, in *Risky behavior among youths: An economic analysis* (pp. 439-482). University of Chicago Press.
- Carling, K. and Richardson, K. (2004) “The relative efficiency of labor market programs: Swedish experience from the 1990s”, *Labour Economics*, 11, 335-354.
- Carneiro, P. and Heckman, J. J. (2002) “The Evidence on Credit Constraints in Post-secondary Schooling”, *The Economic Journal*, 112, 705-734.
- Cazes, S. and Verick, S. (2010) “Labour market policies in times of crisis”, in “After the crisis: towards a sustainable growth model”, Watt, A. and Bosch, A., European Trade Union Institute, p. 66-70.
- Cerny, P. (2010) *Rethinking World Politics: A theory of Transnational Neopluralism*, New York, NY: Oxford University Press.
- Chiappero-Martinetti, E., Egdell, V., Hollywood, E. and McQuaid, R., 2015 “Operationalisation of the capability approach”, in *Facing Trajectories from School to Work* (pp. 115-139). Springer International Publishing.
- Clark, D. (2011) “Do Recessions Keep Students in School? The Impact of Youth Unemployment on Enrolment in Post-compulsory Education in England” *Economica*, 78(311), 523-545.
- Chandler, J. A. and Lawless, P. (1985) *Local authorities and the creation of employment*. Gower Publishing Company.
- Cholezas, I. (2013) Youth guarantee in times of austerity: the Greek case. Friedrich Ebert Stiftung, discussion paper.
- Chowdry, H., Crawford, C. and Goodman, A. (2011) “The role of attitudes and behaviours in explaining socio-economic differences at age 16”, *Longitudinal and Life Course Studies*, 2 (1), 59–76.
- Dawkins, P., Gregg, P., Scutella, R. (2001) *The growth of jobless houses in Australia, Melbourne Institute Working Paper No. 3/01*, Melbourne Institute for Applied Economic and Social Research, Melbourne.
- Dedoussopoulos, A. and Papachristopoulou, E., (to be published) “*Youth in the Greek Labour Market*”.
- Dedoussopoulos, A. (2013), “Evaluation of the Functions of the Job Centres: Employees, Unemployed and Enterprises”, UI UDHR and OMAS (in Greek).
- Dedoussopoulos, A., Aranitou, V., Koutentakis, F. and Maropoulou, M., (2013), “*Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations*”, International Labour Organization.
- Delajara, M., Freije, S. and Sooaga I. (2006) “*An evaluation of training of the unemployed in Mexico*”. Washington, D.C.: IADB.
- De Vreyer, P., Layte, R., Wolbers, M. H. J. and Hussain, A. (2000) ‘The Permanent Effects of Labour Market Entry in Times of High Unemployment’, in D. Gallie and S. Paugam

- (eds) *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*, pp. 134–52. Oxford: Oxford University Press.
- Diaz, J. and Jaramillo, M. (2006) “An evaluation of the Peruvian youth labor training program- Projoven”, Working paper: OVE/WP-10/06, Washington, D.C.: IADB.
- Dredge, D. (2006) “Policy networks and the local organisation of tourism”, *Tourism management*, 27(2), pp.269-280.
- Du, F., and Dong, X. Y. (2009) “Why do women have longer durations of unemployment than men in post-restructuring urban China?”, *Cambridge Journal of Economics*, 33(2), 233-252.
- Durkheim, E., (1960) *The division of labor in Society*, Glencoe, IL: The Free Press (orig. 1893).
- Dustmann, C., Fitzenberger, B., Schönberg, U., and Spitz-Oener, A., (2014) “From Sick Man to Economic Superstar: Germany’s Resurgent Economy”, *Journal of Economic Perspectives* 28.1, Winter, pp: 167-188.
- ECB European Central Bank (2008) “An Analysis of youth Unemployment in the Euro Area”, Eurosystem, by Gomez-Salvador, R. and Leiner-Killinger, N., Occasional Paper Series No. 89.
- Ermisch, J., Francesconi, M. and Pevalin, D. (2001) “Outcomes for children in poverty, Department for Work and Pensions Research”, Report 158. Leeds: CDS.
- Esping-Andersen, G. and Regini, M. (2000) *Why deregulate markets?* New York: Oxford University Press.
- European Commission, (2013) “Joint efforts in favor of youth in Europe: Call for action against unemployment” Europe 2020 program. Brussels.
- European Commission, (2012) “Making capabilities work: Young Europeans’ transitions from education to the labour market: Implications for youth, education and labour market policies”, European Policy Brief, Workable.
- European Commission, (2009) *Employment in Europe - Recent Trends and Prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. ISSN 1016-5444.
- European Commission, (2006) *Employment in Europe – Recent Trends and Prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission, (2005) *The evolution of labour law (1992-2003)*, Employment and Social Affairs Brussels.
- EPB, European Policy Brief (2014) “How the Governance of Employment Systems Affects Social Cohesion: Lessons and Local Best Practices from Six European Countries”, July, Localise.
- EYF, European Youth Forum (2014) “Policy paper on Youth unemployment”, COMEM/GA 0166-13-FINAL, Brussels, Belgium.
- Eurostat (2015) http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
- Eurostat (2009) “Youth in Europe, a statistical portrait”, Eurostat Statistical Books, European Commission.
- Eurostat (2003) “General indicators on transition from school to work – Youth transitions from education to working life in Europe”, *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 3(4), p.8.

- Felsenstein, D. and Fleischer, A., (2003) "Local festivals and tourism promotion: The role of public assistance and visitor expenditure", *Journal of Travel Research*, 41(4), pp.385-392.
- Fienberg, S.E. and Mason, W.M., (1985) *Specification and implementation of age, period and cohort models* (pp. 45-88). Springer New York.
- Fondeur, Y. and Minni, C. (2005) "L'emploi des jeunes au coeur des dynamiques du marche du travail", *Economie et Statistique*, p.p. 378-379, 85-104.
- Forrier, A. and Sels, L. (2003) "Temporary Employment and Employability: Training Opportunities and Efforts of Temporary and Permanent Employees in Belgium", *Work, Employment and Society*, vol.17, no.4, pp.641-666.
- Furlong, A., Cartmel, F., Biggart, A., Sweeting, H., & West, P. (2003) *Youth transitions: Patterns of vulnerability and processes of social inclusion*. Edinburgh: Scottish Executive.
- Gallie, D., Paugam, S. and Jacobs, S. (2003) "Unemployment, poverty and social isolation: Is there a vicious circle of social exclusion?", *European Societies*, Taylor & Francis.
- Gallin, D., (2001) *Propositions on trade unions and informal employment in times of globalization*, *Antipode*, Wiley Online Library.
- Gangl, M. (2002) "Changing Labour Markets and Early Career Outcomes: Labour Market Entry in Europe Over the Past Decade", *Work, Employment and Society* 16: 67–90.
- Gazier, B. (2007) "Making Transitions Pay: The Transitional Labour Markets' Approach to Flexicurity", in: H. Jørgensen and P. K. Madsen (eds.), *Flexicurity and Beyond – Finding a New Agenda for the European Social Model*, Copenhagen: DJØF Publishing, 99–130.
- Glenn, N.D., 2005. *Cohort analysis* (Vol. 5). Sage.
- Greenberg, D., Michalopoulos, C. and Robins, K. (2003) "A meta-analysis of government – sponsored training programs", *Industrial & Labor Relations Review* 57(1) 31-53. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/vol57/iss1/2>.
- Gregg, P., and Tominey, E. (2005) "The wage scar from male youth unemployment", *Labour Economics*, 12(4), 487-509.
- Gregg, P and Washbrook, E. (2011) "The role of attitudes and behaviours in explaining socio-economic differences in attainment at age 11", *Longitudinal and Life Course Studies*, 2(1), 41–58.
- Guerra, A. L. and Braungart-Rieker, J. M. (1999) "Predicting career indecision in college students: The roles of identity formation and parental relationship factors", *The career development quarterly*, 47(3), pp.255-266.
- Guest, D. (2004) "Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: an analysis and review of the evidence", *International Journal of Management Reviews*, 5(1), 1-19.
- Hagen-Zanker, J., McCord, A., Holmes, R., Booker, F. and Molinari, E. (2011) *Systematic review of the impact of employment guarantee schemes and cash transfers on the poor*, London: Overseas Development Institute.
- Hargrove, B. K., Inman, A. G. and Crane, R. L. (2005), "Family interaction patterns, career planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents", *Journal of Career Development*, 31(4), pp.263-278.
- Hargrove, B.K., Creagh, M.G. and Burgess, B.L. (2002) "Family interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision-making self-efficacy", *Journal of vocational behavior*, 61(2), pp.185-201.

- Harmon, C., Oosterbeek, H. and Walker, I. (2003) “The returns to education: microeconomics”, *Journal of Economic Surveys*, 17, 115-156.
- Hammarström, A. (1996) *Unemployment and ill health - young people's living conditions*, Lund: Student Literature.
- Hammarstroem, A., & Janlert, U. (1997) “Nervous and depressive symptoms in a longitudinal study of youth unemployment—selection or exposure?”, *Journal of adolescence*, 20(3), 293-305.
- Herr, E. L. and Lear, P. B. (1984) “The family as an influence on career development”, *Family Therapy Collections*, 10(1), p.15.
- Heseltine, M. (2012) No stone unturned: in pursuit of growth.
- Hörning, K. H., Gerhardt, A., and Michailow, M. (2015) *Time pioneers: Flexible working time and new lifestyles*, John Wiley & Sons.
- Huang, J., Guo, B., Kim, Y. and Sherraden, M. (2010) “Parental income, assets, borrowing constraints and children’s post-secondary education”, *Children and Youth Services Review*, 32, 585–594.
- Hudson, R., Townsend, A., Johnson, P. and Thomas, B. (1992) “Tourism employment and policy choices for local government”, *Perspectives on tourism policy*, pp.49-68.
- Iannelli, C., (2003) *Parental Education and young people’s educational and labour market outcomes: A comparison across Europe*. In School-to-work transitions in Europe: Analyses of the EU LFS 2000 ad hoc module, ed. Irena Kogan and Walter Muller, 27-53. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Ibarraran, P. and Rosas, D. (2007) *Impact evaluation of a labor training program in Panama*. Washington, D.C.: IADB.
- Indiresean, J. (2010) *Ek Mouka: Developing employability through training*. India and Washington, D.C.: CAP Foundation and USAID.
- IMF, International Monetary Fund (2012) *World Economic Outlook*, p. 41, box 1.1.
- IYF, International Youth Foundation (2011) *Youth employment program evaluation*. Baltimore, MD: Author.
- IYF, International Youth Foundation (2006) *Entering the world of work: Results from six Entra 21 youth employment projects*, Baltimore, MD: Author.
- Janssen, R. (2010) *Greece and the IMF: Who Exactly Is Being Saved?*, CEPR.
- Jeffery, C. (2015) *The regional dimension of the European Union: towards a third level in Europe?*, Routledge.
- Johnson, P., Buboltz, W. C. and Nichols, C. N. (1999) “Parental divorce, family functioning, and vocational identity of college students”, *Journal of Career Development*, 26(2), pp.137-146.
- Junankar, P. N. (2000) *The economics of unemployment*, Edward Elgar.
- Kahn, L. B. (2010) “The long-term labor market consequences of graduating from college in a bad economy”, *Labour Economics* 17(2):303–316.
- Kane, T. J. (1996) “College Cost, Borrowing Constraints and the Timing of College Entry”, *Eastern Economic Journal*, 22(2), 181-194.
- Kapuscinski, C. A., Braithwaite, J. and Chapman, P. (1998) “Unemployment and Crime: Towards Resolving the Paradox”, *Journal of Quantitative Criminology*.
- Katz, H. and Darbishire O. (2000) *Converging divergences: Worldwide changes in employment systems*, New York: Cornell University ILR Press.

- Karamessini, M. (2010) Transition Strategies and Labour Market Integration of Greek University Graduates, The Hellenic Observatory, The European Institute, GreeSE Paper No 32.
- Keane, M. P. and Wolpin, K. I. (1997) "The Career Decisions of Young Men", *Journal of Political Economy*, 105(3), 473-522.
- Kerckhoff, A. C. (2000) "Transition from school to work in comparative perspective", in: M.T. Hallinan (ed.), *Handbook of the Sociology of Education*, New York/Boston: Kluwer Academic/Plenum Publishers, p.p. 543-74.
- Logan J.A. (1996), "Opportunity and choice in socially structured labor markets", *American Journal of Sociology*, 102, p.p. 114-60.
- Kirkegaard, J. (2014) "Making Labor Market Reforms Work for Everyone: Lessons from Germany", PIIIE Policy Brief.
- Kloot, L. and Martin, J. (2000) "Strategic performance management: A balanced approach to performance management issues in local government", *Management Accounting Research*, 11(2), pp.231-251.
- Kodde, D. A. (1988) "Unemployment expectations and human capital formation", *European Economic Review*, 32(8), pp.1645-1660.
- Kogan, I. and Müller, W. (2003) *School-to-work transitions in Europe: Analyses of the EULFS 2000 ad hoc module*. Mannheim, Germany: Mannheim Centre for European Social Research.
- Korenman, S. and Neumark, D. (2000) "Cohort crowding and youth labour markets: A cross-national analysis", in: Blanchflower, D. G. and Freeman, R. B. (eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, Chicago: University of Chicago Press, 57–106.
- Korliras, P. and Monogios, Y. (2012) *An Analysis of the Manageability of the Greek Public Debt*, Bulletin, KEPE.
- Krause, M. U. and Uhlig, H. (2012) "Transitions in the German Labor Market: Structure and Crisis", *Journal of Monetary Economics*, 59.1: 64-79.
- Kriesler, P. (2015) "Keynes, Kalecki and The General Theory", *Post-Keynesian Essays from Down Under Volume I: Essays on Keynes, Harrod and Kalecki: Theory and Policy in an Historical Context*, p.81.
- Kurz, K. and Steinhage, N. (2001) "Global competition and labor market restructuring: The transition into the labor market in Germany", GLOBALIFE, Working Paper No. 15. Bielefeld: University of Bielefeld.
- Larsson, L. (2003) "Evaluation of Swedish Youth Labour Market Programs", *The Journal of Human Resources*, 38(4), 891-927.
- Lassibille, G., Gómez, L. N., Ramos, I. A., and de la O Sánchez, C. (2001) "Youth transition from school to work in Spain", *Economics of Education Review*, 20(2), 139-149.
- Le Grand, C. (1997) *Salaries, career development and youth unemployment*, in J. Johannesson & E. Wadensjo (Eds.), 28 recipes against unemployment (p. 133-136). Stockholm: SNS Forlag.
- Leong, F. T. L., Hartung, P. J., Goh, D. and Gaylor, M. (2001) "Appraising birth order in career assessment: Linkages to Holland's and Super's models", *Journal of Career Assessment* 9, no. 1: 25-39.
- Lent, R. W., Brown, S. D., and Hackett, G. (1994) "Towards a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance", *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122.

- Liagouras G., Protopogerou A. and Kalogirou Y. (2003) “Exploring Mismatches Between Higher Education and the Labour Market in Greece”, *European Journal of Education*, 38, 4, pp. 413-26.
- Light, A. and McGarry, K. (1998) “Job Change Patterns and the Wages of Young Men”, *The Review of Economics and Statistics*, 80(2), pp.276-286.
- Lindbeck, A. and Snower, D. (1988) *The Insider–Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, MA: MIT Press.
- Lochner, L. and Monge-Naranjo, A. (2011) “Credit constraints In Education”, NBER working paper 17435.
- Lundin, M. (2008) Municipalities and labor market policies, (2008: 13) Report, IFAU.
- Ma, P. W. W. and Yeh, C. J. (2005) “Factors influencing the career decision status of Chinese American youths”, *The Career Development Quarterly*, 53(4), pp.337-347.
- Macionis, J. (2008) *Sociology*, London: Pearson Education.
- Mankiw, N. G. (2010) *Macroeconomics*, 7th Edition. Worth Publishers.
- Macunovich, D. J. (1999) “The fortunes of one's birth: Relative cohort size and the youth labor market in the United States”, *Journal of Population Economics*, 12.2: 215-272.
- Matković, T. (2010) “Recent developments in the education system and school-to-work transitions in Croatia”, *Arbeitspapiere – Working Papers*. Nr. 138.
- Mathieson, J., Popay, J., Enoch, E., Escorel, S., Hernandez, M., Johnston, H., Rispel, L. (2008) *Social Exclusion: Meaning, measurement and experience and links to health inequalities: A review of literature*, WHO Social Exclusion Knowledge.
- Mayer, S. E. (1997) What money can't buy: family income and children's life chances. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- McConnell, C. R., Brue, S. L. and Macpherson, D. (2005) *Contemporary Labor Economics*, 7th ed., McGraw-Hill Education – Europe.
- McQuaid, W. and Lindsay, C. (2005) “The Concept of Employability”, *Urban Studies*, 42(2), pp. 197-219.
- McVicar, D. and Rice, P. (2001) “Participation in full-time further education in England and Wales: an analysis of post-war trends”, *Oxford Economic Papers*, 53, 47-56.
- Mead, G. H. (1962) *Mind, Self and Society*, Chicago: University of Chicago Press.
- Mevel, (2001) “Women, employment and the local economy in the Aegean”, Development Partnership on equal employment opportunities for women in the Aegean, Center for Women's Studies and Research.
- Meschi, E. F., Swaffield, J. K., and Vignoles, A. F. (2011) “The relative importance of local labour market conditions and pupil attainment on post-compulsory schooling decisions”, IZA Discussion Paper.
- Micklewright, J., Pearson, M. and Smith, S. (1990) “Unemployment and early school leaving”, *The Economic Journal*, 100(400), pp.163-169.
- Mills, M. (2004) “Stability and Change: The structuration of partnership histories in Canada, the Netherlands, and the Russian Federation”, *European Journal of Population*, 20.
- Mills, M. and Blossfeld, H. P. (2003) “Globalization, Uncertainty and Changes in Early Life Courses”, *Journal of Educational Sciences*, 6: 188-218.
- Mincer, J. A. (1974), “Age and Experience Profiles of earnings”, *Schooling, experience, and earnings*, pp. 64-82, NBER.

- Mincer, J. A. (1958) “Investment in Human Capital and personal Income Distribution”, *Journal of Political Economy*, 66(4):281-281.
- Mitrakos, T., Tsakloglou, P., and Cholezas, I. (2010) “Determinants of youth unemployment in Greece with an emphasis on tertiary education graduates”, *Economic Bulletin*, 26, 21-62.
- Moore, J. (2003) *Long-term consequences of youth unemployment*, Stamford University.
- Monk, C., Sandefur, J. and Teal, F. (2008) “Does doing an apprenticeship pay off? Evidence from Ghana”, Recoup working paper #12). United Kingdom: DFID and the University of Cambridge.
- Mosher, J. S. and Trubek, D. M. (2003) “Alternative Approaches to Governance in the EU: EU Social Policy and the European Employment Strategy”, *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 41(1), pp.63-88.
- Müller, W. and Gangl, M. (2003) “The Transition from School to Work: A European Perspective”, *Transitions from Education to Work in Europe. The Integration of Youth into EU Labour Markets*, Oxford: Oxford University Press.
- Munch, J. R., (2010) “Whose job goes a broad? International outsourcing and individual job separations”, *Scandinavian Journal of Economics*, 112(2), 339-360.
- Murray, S. and McKague, K. (2010) *Youth WORKS microfranchising project evaluation*. New York, NY: International Rescue Committee (IRC).
- Nam Y. and Huang J. (2009) “Equal opportunity for all? Parental economic resources and children’s educational attainment”, *Children and Youth Services Review*, 31, 625-634.
- Nilsen, A., Risa A.E., Torstensen, A. (2000) “Transitions from Employment among Young Norwegian Workers”, *Journal of Population Economics*, 13:21–24.
- Nilsson, I. (2010) “Young people who are outside the labor market”, Temagruppern Unga I Arbetslivets skrifter 3, Report, Stockholm: Youth board.
- Nopo, H., Robles, M. and Saavedra, J. (2007) *Occupational training to reduce gender segregation: The impacts of ProJoven*. New York, NY: IADB.
- O’Higgins, N. (2001) *Youth unemployment and employment policy: A global perspective*, International Labour Organization, Geneva.
- O’Reilly, J., Cebrián, I. and Lallement M. (2000) “Working-Time Changes – Social Integration through Transitional Labour Markets”, Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- OECD, (2015a) *Economic Surveys France*, March, Overview.
- OECD, (2015b) “How does Spain compare?” *Employment Outlook*, July.
- OECD, (2013) “Local Strategies for Youth Employment, Learning from Practise”, OECD better policies for better lives, LEED, Building more and better jobs.
- OECD, (2012) “The challenge of promoting youth employment in the G20 countries”, *OECD Economic Surveys*.
- OECD, (2008) “Education and youth unemployment”, *OECD Economic Surveys: Sweden*, 20, 89-124.
- OECD, (1998a) “Entrepreneurship and job creation”, *OECD Economic Surveys: Sweden*, 6, 126-153.
- OECD, (1998b) “Implementing structural reform: a review of progress”. *OECD Economic Surveys: Sweden*, 6, 65-82.
- Pastore, F. (2013) The European Youth Guarantee: an Italian perspective”, *Soc Eur J*, www.social-europe.eu, 23.5.2013.

- Pastore, F. (2012) "Youth unemployment in Italy at the time of the new great depression", Friedrich Ebert Stiftung, discussion paper.
- Peluchette, J. V. E. (1993) "Subjective career success: The influence of individual difference, family, and organizational variables", *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), pp.198-208.
- Petrongolo, B. and San Segundo, M. J. (2002) "Staying-on at school at 16: the impact of labor market conditions in Spain", *Economics of Education Review*, 21(4), pp.353-365.
- Pissarides, C. A. (1981) "Staying-on at School in England and Wales", *Economica*, 48, 345-363.
- Raffe, D. (2003) "Bringing academic education and vocational training closer together", in Oelkers, J. (ed) *Futures of Education II: Essays from an Interdisciplinary Symposium*. Frankfurt: Peter Lang.
- Reiling, R. B., and Strøm, B. (2015) "Upper secondary school completion and the business cycle", *The Scandinavian Journal of Economics*, 117(1), 195-219.
- Rindfleisch, A., Malter, A.J., Ganesan, S. and Moorman, C., (2008) "Cross-sectional versus longitudinal survey research: Concepts, findings, and guidelines", *Journal of Marketing Research*, 45(3), pp.261-279.
- Rice, P. (1999) "The Impact of Local Labour Markets on Investment in Further Education: Evidence from the England and Wales Youth Cohort Studies", *Journal of Population Economics*, 12(2), 287-312.
- Rinne, U. and Zimmermann, K. F. (2013) "Is Germany the North Star of Labor Market Policy?" *IMF Economic Review*, 61.4: 720.
- Rocha Sánchez, F. (2012) "Youth unemployment in Spain", Friedrich Ebert Stiftung, discussion paper.
- Roksa, J. (2005) "Double Disadvantage or Blessing in Disguise? Understanding the Relationship between College Major and Employment Sector", *Sociology of Education*, vol. 78, no. 3, pp. 207-232.
- Roumeliotis, P. (2012) *The Unknown Background of Greece's Appeal to IMF*, (in Greek).
- Rudd, P. (1997) "From Socialization to Postmodernity: A Review of Theoretical Perspectives on the School-to-Work Transition", *Journal of education and Work*, pp.258.
- Ryan, P. (2001) "The School-to-Work Transition: a Cross-National Perspective", *Journal of Economic Literature*, 39(1), pp.34-92.
- Saar, E., Unt, M. and Kogan, I. (2008) "Transition from educational system to labour market in the European Union a comparison between new and old members", *International journal of comparative sociology*, 49(1), pp.31-59.
- Scarpetta, S., Sonnet, A., Livanos, I., Núñez, I., Riddell, C. W., Song, X., and Maselli, I. (2012) "Challenges facing European labour markets: Is a skill upgrade the appropriate instrument?", *Intereconomics: Review of European Economic Policy*, 47, (1), 4-30.
- Scherer, S. (2005) "Patterns of Labour Market Entry – Long Wait or Career Instability? An Empirical Comparison of Italy, Great Britain and West Germany", *European Sociological Review*, 21(5), pp.427-440.
- Schiller, T. (2008) "Human capital and higher education: how does our region fare?", *Business Review*, 16–26.
- Schmid, G. (2008) *Full Employment in Europe – Managing Labour Market Transitions and Risks*, Cheltenham, UK: Edward Elgar.

- Schmid, G. (2002) "Towards a theory of transitional labour markets", in G. Schmid and B. Grazier, Edward Elgar (Eds.), *The Dynamics of full employment: social integration through labour markets*. Cheltenham, UK.
- Schmid, G. (2006) "Social Risk Management through Transitional Labour Markets", *Socio-Economic Review*, 4 (1), 1–37.
- Schmid, G. (1998) 'Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy' discussion paper.
- Schmid, G. and Schömann, K. (2003) "The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions: The State of the Art". *Tlm.net Working Paper, ISSN No.15.72.3380-001*.
- Schmid, G. and Gazier, B. (2002) *The dynamics of full employment: Integration through transitional Labour Market*, Cheltenham, UK; Northampton, MA, USA: Edward Elgar Pub.
- Schulze-Böing, M. (2003) "Local Employment Policy: Challenge for Local Government Strategy and Practice: The Future of Work in the City", *German Journal of Urban Studies*, 2, p.2003.
- Schultz, T. W. (1972) "Human capital: policy issues and research opportunities", *Economic Research: Retrospect and Prospect, Volume 6, Human Resources*, pp. 1-84, NBER.
- Schumpeter, J. A. (1976) *Capitalism, Socialism and Democracy*, Routledge.
- Schumpeter, J. A. (1954) *History of Economic Analysis*, Oxford Un. Press.
- SDC, Swiss Agency for Development and Cooperation. (2011). *Evaluation of SDC's vocational skills development activities*.
- Sellers, J. M. and Lidström, A. (2007) "Decentralization, local government, and the welfare state", *Governance*, 20(4), pp.609-632.
- Shavit, Y. and Müller, W. (1998) *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Clarendon Press.
- Shavit, Y. and Blossfeld, H. (1993) *Persistent inequality: changing educational attainment in thirteen countries*, Colorado: Westview Press.
- Singell, L.D. (1984) "Youth unemployment: What does the 1980 census say about its causes and cures?", *Journal of Urban Affairs*, 6(1), 5-15.
- Sinfield, A. (2001) "Benefits and research in the labour market", *European Journal of Social Security*, vol.3, pp.209-235.
- Solow, R. M. (1995) "On theories of unemployment", *Essential Readings in Economics*, pp. 264-279, Macmillan Education UK.
- Soro-Bonmati, A. (2000) "Labour Market Transitions of Youth in Germany and Italy", *International journal of Manpower*, 21(3), pp.206-226.
- Sweet, R. (2001) "A comprehensive framework for indicators of the transition from initial education to working life: perspectives from the OECD Thematic Review", in D. Raffé (Ed) *Comparative Data on Education-to-Work Transitions. Report of an international Workshop* (<http://www.mzes.uni-mannheim.de/projekte/catewe/>).
- Stiles, P., and Kulvisaechana, S. (2003) *Human Capital and Performance: A Literature Review*. Cambridge: Cambridge University Judge Institute of Management.
- Stoker, G. (1991) *The politics of local government*, Macmillan.
- Su, R., Rounds, J. and Armstrong, P. I. (2009) "Men and things, women and people: a meta-analysis of sex differences in interests", *Psychological bulletin*, 135(6), p.859.

- Thomaidou, F., Kikilias E., Mitrakos T., Politis T., Tsakloglou P. and Holezas I. (2009) *Study of the Employment of Higher Education Graduates in Greece*, Athens: Cultural and Development Initiative. (G).
- Thurow, L. (1975) *Generating Inequality*. New York: Basic Books.
- Travers, T. (2012) Local government's role in promoting economic growth: removing unnecessary barriers to success.
- Tribe, J. (2015) *The economics of recreation, leisure and tourism*. Routledge.
- Tubadji, A. (2012) "Youth unemployment in Greece: economic and political perspectives", Friedrich Ebert Stiftung, discussion paper.
- Tumino, A., and Taylor, M. (2013) "The impact of local labour market conditions on school leaving decisions", *Population Association of America Annual Meeting, New Orleans, LA*.
- Unger, B. (2015) "The German model – Seen by its Neighbours", Socialeurope.
- USAID, (2013) "State of the Field Report: Examining the evidence in Youth Workforce Development", USAID Youth Research, evaluation, and learning project, United States Agency, International Development.
- UYF, Umsobomvu Youth Fund (2009) "*Final evaluation and impact assessment of the graduate development programme implemented by 13 FET colleges during 2006*", South Africa: Author.
- UYF, Umsobomvu Youth Fund (2007) *Impact assessment and programme evaluation of the business consultancy services voucher programme*. South Africa: Umsobomvu Youth Fund.
- Vincens, J. (1998) 'L'insertion professionnelle des jeunes, quelques reflexions theoriques', *Formation Emploi*, 61, 59-72.
- Wallace, H., Pollack, M.A. and Young, A.R. (2015) *Policy-making in the European Union*. Oxford University Press, USA.
- Walther, A. (2006) "Regimes of youth transitions Choice, flexibility and security in young people's experiences across different European contexts", *Young*, 14(2), pp.119-139.
- Weishaupt, J. T. (2011) *From the Manpower Revolution to the Activation Paradigm: Explaining Institutional Continuity and Change in an Integrating Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Welch, F. (1979) "Effects of cohort size on earnings: the baby boom babies' financial bust", *The Journal of Political Economy*, S:65-S97.
- Whalen, M. (2010) *Report of prepara ami ba serbisu (PAS) project final evaluation*, Washington, DC: EDC.
- Whitfield, K. and Wilson, R. A. (1991) "Staying on in Full-Time Education: The Educational participation Rate of 16-Year-Olds", *Economica*, 58, 391-404.
- Wilkinson, D. (2003) "New Deal for Young People: Evaluation of Unemployment Flows", *Policy Studies Institute*, Research Discussion Paper No.15.
- Williams, C. C. (2009) "Formal and Informal Employment in Europe Beyond Dualistic Representations", *European Urban and Regional Studies*, Sage Publications.
- Wilthagen, T. and Tros F. (2004) "The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets", *Transfer*, 10(2): 166–186.
- Wilson, A. (2015) "Paths , politics and patterns of convergence – a comparative case study of youth unemployment policy change in Sweden , the United Kingdom and France". Lunde University department of political studies.

- Wolbers, M. H. J. (2007) "Patterns of labour market entry: A comparative perspective on school-to work transitions in 11 European countries", *Acta Sociologica*, 50, 189–210.
- Wolbers, M. (2002) "Job Mismatches and their Labour Market Effects among School Leavers in Europe", in: Muller W., Kogan I., Kalter F., Schubert, F., *Indicators on School-to-Work Transitions in Europe*, Mannheim: MZES.
- Wong, C. S., Wong, P. M., and Peng, K. Z. (2011) "An explanatory study on the relationship between parents' career interests and the career interests of young adults", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11, 39-53.
- World Bank, (2010) "Active labor market programs for youth: A framework to guide youth employment interventions", *Employment Policy Primer, Issue number 16*. Washington, DC: Author.
- Yang, Y. and Land, K. C. (2013) *Age-period-cohort analysis: new models, methods, and empirical applications*. CRC Press.
- Yorke, M. (2004) "Employability in higher education: what it is – what it is not", *Learning & Employability Series*, The Higher Education Academy.
- Zigouras, S, Hancock L, Considine, M. and Howe, B. (2004) "From risk to opportunity: labour markets in transition", Background Paper, Centre for Public Policy, University of Melbourne.
- Zingaro, J. C. (1983) "A family systems approach for the career counselor", *The Personnel and Guidance Journal*, 62(1), pp.24-27.
- Zeng, Q. and Wei, Y. (2004) "Unemployment and Social Discrimination: A scheme of analyses", *Sociological Research*, (2004).

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Υπο-κοόρτες ανάλογα με το φύλο

ΚΟΟΡΤΗ 1999=15								
	ΑΠΑΣ Χ/ΝΟΙ		ΑΝΕΡ ΓΟΙ		ΕΡΓ. ΔΥΝΑΜ ΙΚΟ		ΕΚΤΟΣ ΑΠΑΣΧ · ΕΚΤΟΣ ΕΣ.	
	ΑΝΤΡ ΕΣ	ΓΥΝΑ ΙΚΕΣ	ΑΝΤΡ ΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΤΡΕ Σ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΤΡΕ Σ	ΓΥΝΑΙΚ ΕΣ
1999	4853	1120	1116	461	5969	1581	1580	2560
2000	4923	1748	2311	926	7234	2674	3709	3636
2001	8749	2715	2258	1932	11007	4647	4071	4877
2002	11326	5276	2395	4742	13721	10018	5490	7936
2003	10602	7110	3053	5747	13655	12857	9061	13463
2004	10979	8291	4812	8091	15791	16382	9746	13834
2005	23232	15264	5848	11445	29080	26709	8014	15368
2006	33347	18482	6076	11535	39423	30017	7378	15409
2007	37871	25002	5288	12279	43159	37281	6783	18391
2008	41157	29329	6346	9441	47503	38770	7992	16538
2009	51524	36525	8167	11572	59691	48097	10306	20564
2010	49977	40724	9998	13616	59975	54340	11514	20600
2011	49851	39462	14626	20223	64477	59685	16011	26609
2012	49643	31595	23288	20403	72931	51998	22395	28636
2013	48131	36244	23798	28388	71929	64632	23556	36875

ΚΟΟΡΤΗ 2004=15								
	ΑΠΑΣ Χ/ΝΟΙ		ΑΝΕΡ ΓΟΙ		ΕΡΓ. ΔΥΝΑΜ ΙΚΟ		ΕΚΤΟΣ ΑΠΑΣΧ · ΕΚΤΟΣ ΕΣ.	
	ΑΝΤΡ ΕΣ	ΓΥΝΑ ΙΚΕΣ	ΑΝΤΡ ΕΣ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΤΡΕ Σ	ΓΥΝΑΙ ΚΕΣ	ΑΝΤΡΕ Σ	ΓΥΝΑΙΚ ΕΣ
2004	1295	465	500	551	1795	1016	1607	3186
2005	1852	794	488	229	2340	1023	2896	3964
2006	3484	2040	843	586	4327	2626	1887	2461
2007	6981	3971	1726	1758	8707	5729	7134	11096
2008	11257	6734	2490	4925	13747	11659	7444	9712

2009	14445	9181	4898	7192	19343	16373	6481	8318
2010	18982	13624	8917	7968	27899	21592	11132	9910
2011	20607	14735	11549	12537	32156	27272	13797	16446
2012	21013	12781	13568	20829	34581	33610	15998	24337
2013	20348	15215	16244	24708	36592	39923	17599	26801

KOOPTH 2009=15								
2009	530	270	350	0	880	270	350	870
2010	1165	729	350	0	1515	729	1260	1649
2011	986	398	883	1527	1869	1925	1819	4178
2012	2342	1895	3652	4826	5994	6721	8466	9413
2013	4132	1081	7816	7703	11948	8784	12593	10003