



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ, ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

**Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και καταπολέμησης της
ανεργίας για νέους στην Ελλάδα - Ποιοτική αξιολόγηση της
αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης που
απευθύνονται σε ανέργους νέους ηλικίας 15-24 στο νόμο Αχαΐας**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Μητροπούλου Φωτεινή (Α.Μ. 04201308)

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:

Φερόνας Ανδρέας, Επίκουρος Καθηγητής, Επιβλέπων

Σπυριδάκης Εμμανουήλ, Αναπληρωτής Καθηγητής

Καρακατσάνη Δέσποινα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

ΚΟΡΙΝΘΟΣ, 2015



UNIVERSITY OF PELOPONNESE
DEPARTMENT OF SOCIAL SCIENCES
Faculty of Social and Education Policy

MASTER PROGRAM
SOCIAL DISCRIMINATION, MIGRATION AND CITIZENSHIP

**Active employment policies and combating unemployment of young
unemployed in Greece – Qualitative assessment of the effectiveness
of employment programs targeted at young (15-24) unemployed in
Achaia**

MASTER GRADUATION THESIS

Mitropoulou Foteini (R.N. 04201308)

Three-member Enquiry Committee:

Feronas Andreas, Assistant Professor, Supervisor

Spyridakis Manos, Associate Professor

Karakatsani Despina, Associate Professor

CORINTH, 2015

Copyright © Μητροπούλου Φωτεινή, 2015.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η παρούσα εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της ολοκλήρωσης των μεταπτυχιακών μου σπουδών, στο πρόγραμμα Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση και Ιδιότητα του Πολίτη του τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου κατά το ακαδημαϊκό έτος 2014-2015. Ολοκληρώνοντας την εκπόνησή της αισθάνομαι την ανάγκη να αναφερθώ σε όσους στάθηκαν αρωγοί σε αυτήν μου την προσπάθειά.

Επιβλέπων της εργασίας, διετέλεσε ο Καθηγητής, κ. Φερόνας Ανδρέας, τον οποίο θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά για την πολύτιμη βοήθεια και την αμέριστη συμπαράσταση του σε κάθε στάδιο εκπόνησης της εργασίας αυτής. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα υπόλοιπα μέλη της τριμελούς επιτροπής, τον Καθηγητή, κ. Σπυριδάκη Εμμανουήλ και την Καθηγήτρια, κα. Καρακατσάνη Δέσποινα, για τις σημαντικές υποδείξεις τους προς τη βελτίωση της εργασίας.

Ευχαριστώ, ακόμη, εγκαρδίως το Ίδρυμα Ωνάση, για τη χορήγηση της υποτροφίας για τα έτη 2014-2016, καθώς αποτέλεσε σημαντική ενίσχυση των εκπαιδευτικών μου δράσεων.

Ευχαριστώ ιδιαίτερα την κα. Μαρίνου Ειρήνη, Προϊσταμένη Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ, που με προθυμία συνέβαλλε στην διευκόλυνση της ερευνητικής διαδικασίας αλλά και για τις γενικότερες συμβουλές και πληροφορίες που μου παρείχε. Θα ήθελα να ευχαριστήσω επίσης όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα για τις πλούσιες πληροφορίες και τις μοναδικές εμπειρίες που μοιράστηκαν μαζί μου.

Τέλος, ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να δώσω στους γονείς μου, Ανδρέα και Χριστίνα, για τη στήριξή τους όλα αυτά τα χρόνια και για όλα όσα έχουν κάνει για μένα αλλά και το Μαρούδα Μάριο που ήταν παρόν όποτε τον χρειαζόμουν.

Μητροπούλου Φωτεινή, Δεκέμβριος 2015

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το παραδοσιακό «οπλοστάσιο» για την καταπολέμηση της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης από τη δεκαετία του 1980 και ύστερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελούν οι πολιτικές απασχόλησης. Μετά την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης του 2008 και τις σοβαρές επιπτώσεις της στο οικονομικό και κοινωνικό κράτος, το οπλοστάσιο αυτό εμπλουτίστηκε με νέες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες χρήζουν μελέτης και ανάλυσης ώστε να εκτιμηθεί η συνεισφορά τους στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Η σημαντικότητα αυτών μεγεθύνεται, αν συλλογιστεί κανείς ότι παρόμοιες έρευνες αξιολόγησης των προγραμμάτων απασχόλησης απουσιάζουν στην Ελλάδα.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η εξέταση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα που αναφέρονται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών και η εκ των υστέρων ποιοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητά τους. Επιλέχθηκε η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα διότι εξετάζοντας τη σύνθεση των συνολικά καταγεγραμμένων ανέργων με βάση την ηλικία προκύπτει ότι η ομάδα που κατεξοχήν πλήττεται από την ανεργία είναι οι νέοι και ειδικότερα τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών. Ένας από τους επιδιωκόμενους στόχους της παρούσας έρευνας είναι, λοιπόν, η διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι ίδιοι οι νέοι αντιμετώπισαν ή και αντιμετωπίζουν ακόμη μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος την ανεργία και των δυνατοτήτων που τους παρείχαν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ως έκφραση ενός συστήματος στρατηγικών εξόδου από την ανεργία. Παράλληλα, η έρευνα στοχεύει στην αποτύπωση των υποκειμενικών τους εκτιμήσεων για την πορεία και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων, καθώς αδιαμφισβήτητα, οι απόψεις τους και τα προσωπικά τους βιώματα συνθέτουν μία πραγματικότητα για την αποδοτικότητα των ενεργητικών πολιτικής απασχόλησης, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί στην Ελλάδα. Το κεντρικό συμπέρασμα της παρούσας έρευνας είναι ότι τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης για τους νέους δεν είναι επαρκώς αποτελεσματικά, καθώς δεν τους εξασφαλίζουν μία σταθερή θέση εργασίας αλλά τους καθιστούν προσωρινά «απασχολούμενους».

Λέξεις – Κλειδιά: Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, νέοι, ανεργία, αξιολόγηση, αποτελεσματικότητα, απασχόληση.

ABSTRACT

The traditional “armory” to fight unemployment and increase employment in the 1980s and then in the European Union is employment policies. After the outburst of the economic crisis in 2008 and its severe effects on the economic and social state, this armory was enriched with new active employment policies, which require study and analysis in order to assess their contribution to tackling unemployment. The significance of these enlarged, if someone takes into consideration that similar assessment surveys of employment programs are absent in Greece.

The purpose of this study is the examination of active employment policies in Greece, which referred to young people aged 15-24 and the ex post qualitative assessment of their effectiveness. This particular age group was chosen because looking at the synthesis of the total registered unemployed by age indicates that the group that predominantly was affected by unemployment is the one consisting of young people and especially those aged 15-24. One of the objectives of this research is the investigation of how young people faced or still face unemployment after completion of the program and of the opportunities provided by active labor market policies as a manifestation of an exit strategy from unemployment. At the same time, the survey aims to capture their subjective assessments of the progress and effectiveness of programs. Undoubtedly, their views and personal experiences compose a reality for the efficiency of active employment policies, as they are conceived in Greece. The fundamental conclusion of this research is that the active employment programs for young people are not sufficiently effective, because they do not create and ensure a stable working position but make temporary "employees."

Keywords: Active employment policies, young people, unemployment, assessment, effectiveness, employment.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	i
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iii
ABSTRACT	v
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ	xi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	xiii
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ – ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ	xv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1

ΜΕΡΟΣ Α΄ ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

1. Κρίση και Αγορά εργασίας στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα	7
1.1 Η μετάδοση της κρίσης στην Ε.Ε.	7
1.2 Η ελληνική κρίση: Επισκόπηση	10
1.3 Εξελίξεις και χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε και στην Ελλάδα μετά την έναρξη της κρίσης	13
1.4 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης	19
1.4.1 Κύριες Εξελίξεις στις Μορφές Απασχόλησης	24
1.5 Χαρακτηριστικά της ανεργίας	27
2. Πολιτικές απασχόλησης στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα	33
2.1 Ταξινόμηση των σύγχρονων πολιτικών απασχόλησης	33
2.1.1 Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης	35
2.1.2 Θεωρητικό πλαίσιο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης	40
2.2 Στόχοι, περιεχόμενο και εξέλιξη της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης	42
2.3 Στόχοι, περιεχόμενο και εξέλιξη της ελληνικής πολιτικής απασχόλησης	49

2.4 Η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης αντιμετώπιση με την κρίση και οι συνέπειές της στην Ελλάδα	50
3. Νέοι και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης	55
3.1 Κύρια χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας των νέων στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα	55
3.2 Ευρωπαϊκή πολιτική για την ανεργία των νέων – Κύριες κατευθύνσεις	62
3.3 Εθνική πολιτική για την ανεργία των νέων – Κύριες δράσεις και μέτρα	69
3.4 Αξιολόγηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που απευθύνονται σε νέους άνεργους	77
ΜΕΡΟΣ Β΄ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ	
4. Μεθοδολογία της έρευνας	85
4.1 Θεωρητικό πλαίσιο και σκοπός έρευνας	85
4.2 Βασικές υποθέσεις έρευνας	90
4.2.1 Γενική υπόθεση	90
4.2.2 Ειδικότερα ερωτήματα	91
4.3 Μέθοδος έρευνας	92
4.4 Εργαλείο έρευνας	93
4.5 Ταυτότητα δείγματος	97
4.6 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων	100
4.7 Δεοντολογία, εγκυρότητα, αξιοπιστία	101
5. Αποτελέσματα της έρευνας	103
5.1 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας	103
5.1.1 Προφίλ των νέων κάτω των 25 ετών που εντάσσονται στα προγράμματα απασχόλησης	105
5.1.2 Απόψεις των νέων και της υπευθύνου υλοποίησης των	109

προγραμμάτων απασχόλησης για την ελληνική αγορά εργασίας	
5.1.3 Περιγραφή του τρόπου βίωσης της ανεργίας πριν τη συμμετοχή στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης	117
5.1.4 Λόγοι συμμετοχής στα προγράμματα απασχόλησης και αρχικές προσδοκίες από αυτά	121
5.1.5 Περιγραφή υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης που αναφέρονται σε άνεργους νέους	123
5.1.6 Ύπαρξη εσωτερικής αξιολόγησης των προγραμμάτων απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ	130
5.1.7 Ανταπόκριση των στόχων των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης στις ανάγκες των νέων ανέργων	130
5.1.8 Επαγγελματική ταυτότητα των νέων κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων απασχόλησης	133
5.1.9 Προτάσεις για βελτίωση της ενεργητικής πολιτικής για την απασχόλησης	134
6. Συμπεράσματα και προτάσεις	137
6.1 Συμπεράσματα της έρευνας	137
6.2 Προτάσεις βελτίωσης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τους νέους	147
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	151

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 1:	Μεταβολή του ΑΕΠ και της απασχόλησης μεταξύ του 2008 – 2013 στα κράτη – μέλη της Ε.Ε.	16
Διάγραμμα 2:	Ποσοστό ανεργίας στα μέλη – κράτη της Ε.Ε. το 2008, 2010 και 2013.	18
Διάγραμμα 3:	Ποσοστό ανεργίας στα μέλη – κράτη της Ε.Ε. το 2015.	18

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1:	Ποσοστό απασχόλησης στην Ε.Ε. για άτομα ηλικίας 15 – 65 ετών, 2003 – 2013.	16
Πίνακας 2:	Ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., 2011 – 2013.	20
Πίνακας 3:	Ποσοστά μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., 2003 – 2012.	25
Πίνακας 4:	Ποσοστά αυτοαπασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.: 2003 – 2012.	29
Πίνακας 5:	Πληθυσμός σε νοικοκυριά χωρίς εργαζόμενο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2003 – 2012.	31
Πίνακας 6:	Είδη πολιτικών απασχόλησης.	35
Πίνακας 7:	Θεωρητικές προτάσεις και ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης.	42
Πίνακας 8:	Είδη ανεργίας και βασικά αίτια εμφάνισής τους.	48
Πίνακας 9:	Ποσοστά ανεργίας νέων (15-24 ετών) στις χώρες της Ε.Ε.-28: 2003 – 2012.	56
Πίνακας 10:	Μέσος χρόνος που χρειάζεται κάποιος για να βρει την πρώτη του δουλειά στην Ε.Ε. (μήνες).	58
Πίνακας 11:	Ποσοστά νέων 18-24 ετών εκτός εργασίας, εκπαίδευσης, κατάρτισης (NEET) στις χώρες της Ε.Ε.: 2003 – 2012.	59
Πίνακας 12:	Παραδείγματα δραστηριοτήτων/παρεμβάσεων για τις Εγγυήσεις για τη Νεολαία που μπορούν να υποστηριχθούν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.	65
Πίνακας 13:	Σύντομη περιγραφή δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα.	74
Πίνακας 14:	Αντιστοίχιση ειδικών ερωτημάτων και ερωτήσεων παρούσας έρευνας και πηγές άντλησης στοιχείων.	94
Πίνακας 15:	Σύνολο συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα και πηγή εύρεσής τους.	99

Πίνακας 16:	Συνοπτική περιγραφή των σταδίων συγκέντρωσης και ανάλυσης δεδομένων για την ποιοτική έρευνα.	101
Πίνακας 17:	Κύρια χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.	106
Πίνακας 18:	Απασχόληση των συμμετεχόντων στην έρευνα πριν και μετά τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα απασχόλησης του ΟΑΕΔ.	108
Πίνακας 19:	Διάστημα ανεργίας νέων που συμμετείχαν στην έρευνα πριν την ένταξη στο πρόγραμμα απασχόλησης.	118

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ – ΑΚΡΩΝΥΜΙΑ

ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών Εμπόρων Ελλάδος
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΠΑ	Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης
ΕΠΜ	Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων
ΕΣΑ	Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση
ΕΣΕΕ	Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας
ΕΣΠΑ	Εθνικό Συμβούλιο Ποιότητας για την Ανάπτυξη
ΕΥΣΕΚΤ	Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου
ΙΕΚ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΝΕ	Ινστιτούτο Εργασίας
ΙΛΟ	International Labour Organization
ΚΕΑ	Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση
ΚΕΚ	Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΝΕΕΤ	Not in Employment, Education or Training
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΝΕ	Οικονομική και Νομισματική Ένωση
ΟΟΣΑ	Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων & Βιομηχανιών
ΣΕΚ	Σχολή Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΣΕΤΕ	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
ΦΠΑ	Φόρος Προστιθέμενης Αξίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανεργία των νέων αποτελεί ένα από τα επείγοντα και κορυφαία ζητήματα στην ατζέντα των προτεραιοτήτων της Ε.Ε και ίσως το σημαντικότερο δομικό πρόβλημα των οικονομιών των κρατών – μελών της. Παράλληλα με την ανεργία, φαινόμενα όπως η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός και η εισοδηματική ανισότητα πλήττουν ευρύτερα στρώματα του πληθυσμού σε πολλές χώρες της Ε.Ε., απειλώντας έτσι τη συνοχή της ευρύτερης ευρωπαϊκής κοινωνίας. Σε χαλεπούς καιρούς οικονομικής κρίσης, τα φαινόμενα αυτά επιδεινώθηκαν σημαντικά. Ιδίως στην Ελλάδα η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμόρφωσαν μία νέα κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας και ένα νέο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγραφόταν πριν από την οικονομική ύφεση. Ο χώρος της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας παραμένει σε κρίση με διαστάσεις και διάρκεια ικανή να θέσει σε κίνδυνο την ασφάλεια της χώρας. Η εμφάνιση της μαζικής και παρατεταμένης κρίσης, τα τελευταία επτά χρόνια για την Ελλάδα, όχι μόνο αυξήθηκε με ταχύτατους ρυθμούς αλλά παρουσιάζει και εξαιρετική ανθεκτικότητα, διατηρούμενη σε υψηλά επίπεδα. Η όψιμη πρόληψη της εκδήλωσης των προβλημάτων, η ατελέσφορη κοινωνική πολιτική της χώρας καθώς και τα οικονομικά λάθη του παρελθόντος δυσχέραναν τις συνθήκες διαβίωσης αρκετών κοινωνικών ομάδων. Άνθρωποι βρέθηκαν κοντά ή κάτω από το όριο της φτώχειας, έχασαν τις δουλειές τους, τα σπίτια τους, την ασφαλιστική τους κάλυψη, αντιμετώπισαν ακόμη και προβλήματα επιβίωσης (Δεδουσόπουλος, 2004: 25).

Οι κυβερνήσεις όλων των χωρών μελών της Ε.Ε., προκειμένου να αντιμετωπίσουν το φαινόμενο της ανεργίας και παράλληλα να τονώσουν την αγορά εργασίας και να αυξήσουν την απασχόληση, έχουν υιοθετήσει μία μεγάλη ποικιλία πολιτικών απασχόλησης. Ανάμεσα στις πολιτικές αυτές, προεξάρχουσα θέση κατέχουν οι λεγόμενες «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης», οι οποίες στοχεύουν στην αύξηση των πιθανοτήτων ένταξης ή επανένταξης ανέργων στην αγορά εργασίας μέσω:

- της ενεργοποίησης της προσφοράς εργασίας με προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας, επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης κλπ.,
- της ενίσχυσης των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού και της προώθησης της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας και μέσω
- της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τη συμβουλευτική υποστήριξη και την εξατομικευμένη παρέμβαση για εύρεση εργασίας.

Η εφαρμογή των πολιτικών αυτών γεννά το ερώτημα αν επιτυγχάνουν το σκοπό για τον οποίο σχεδιάστηκαν και υλοποιήθηκαν, αν εξυπηρετούν δηλαδή τις ανάγκες των ανέργων, εξασφαλίζοντάς τους μία σταθερή πορεία εργασιακής ένταξης στην αγορά εργασίας. Μέσω της αξιολόγησής τους θα απαντηθεί το παραπάνω ερώτημα και θα αποφασιστεί η συνέχιση, η βελτίωση, η επέκταση ή η διακοπή τους. Ουσιαστικά θα εξεταστεί η χρησιμότητα και η ωφέλεια του προγράμματος για όλες τις ομάδες ανθρώπων που εμπλέκονται για την πορεία και το αποτέλεσμα του προγράμματος.

Αυτό ακριβώς έρχεται να αναδείξει και να μελετήσει η ποιοτική αυτή έρευνα, η οποία διεξήχθη από το Νοέμβριο έως το Δεκέμβριο του 2015. Ο σκοπός της είναι η εκ των υστέρων αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που αναφέρονται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών στην Ελλάδα. Επιμέρους στόχοι της αποτελούν η εξέταση του τι κρύβεται πίσω από τον τόσο μεγάλο αριθμό των ανέργων νέων, τι σημαίνει να είναι κάποιος άνεργος, πώς οι ίδιοι αναλύουν, ασκώντας παράλληλα κριτική, τις πολιτικές απασχόλησης, πώς κρίνουν τον τρόπο υλοποίησης των προγραμμάτων στα οποία συμμετείχαν, αν είχαν προσδοκίες από τα προγράμματα απασχόλησης, ποιες από τις ανάγκες τους καλύφθηκαν μέσω των προγραμμάτων, τι αλλαγές επέφεραν τα προγράμματα στη ζωή τους, πώς αντιλαμβάνονταν τον εαυτό τους κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων και τι έχουν να προτείνουν για τη βελτίωση των πολιτικών απασχόλησης για τους νέους.

Από την ποιοτική ανάλυση των 13 συνεντεύξεων που πραγματοποιήθηκαν με επιδοτούμενους που έχουν ολοκληρώσει ένα από τα τέσσερα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ που αναφέρονται σε νέους άνεργους 15-24 ετών και από τη συνέντευξη με την προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του

ΟΑΕΔ επιβεβαιώνεται το συμπέρασμα ότι τα εργαλεία καταπολέμησης της ανεργίας της κυβερνητικής πολιτικής δεν ανταποκρίθηκαν επαρκώς στη σημερινή νεανική ανεργία, καθώς οι νέες θέσεις εργασίες που δημιουργήθηκαν μετά τη λήξη τους ήταν λίγες, η κάλυψη των αναγκών των ανέργων ήταν περιορισμένη και η διαδικασία υλοποίησης τους ήταν ελλιπής.

Με την παρούσα έρευνα η ερευνήτρια ευελπιστεί να συμβάλλει εποικοδομητικά στο δημόσιο επιστημονικό διάλογο και προβληματισμό για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που αναφέρονται στους νέους στην Ελλάδα, σε μία περίοδο που η χώρα περισσότερο από ποτέ είναι αναγκαίο να ανασυνθέσει τις δυνάμεις της με στόχο την υπέρβαση της κρίσης και τη χάραξη μιας εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση και την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη.

Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελείται από δύο μέρη. Στο πρώτο μέρος της εργασίας αναπτύσσεται το θεωρητικό πλαίσιο της έρευνας μέσα από τρία κεφάλαια. Αρχικά, πραγματοποιείται μία σύντομη περιγραφή της μετάδοσης της οικονομικής κρίσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα, ως το προοίμιο της απορρύθμισης των αγορών και της ενίσχυσης της ανεργίας καθώς και μία λεπτομερής ανάλυση των κύριων εξελίξεων και χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα μετά την έναρξη της κρίσης. Ακολουθεί η παράθεση του θεωρητικού πλαισίου, του περιεχόμενου και της εξέλιξης των πολιτικών απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα. Το πρώτο μέρος της εργασίας συμπληρώνεται με την ανάλυση των ευρωπαϊκών και εθνικών ενεργητικών πολιτικών για την μείωση της ανεργίας των νέων και με την παράθεση προηγούμενων αξιολογήσεων όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης.

Μετά τη βιβλιογραφική ανασκόπηση ακολουθεί το δεύτερο μέρος της εργασίας, το ερευνητικό, το οποίο αποτελείται από τρία κεφάλαια. Στο πρώτο, γίνεται περιγραφή του ερευνητικού πλαισίου με την παρουσίαση των ερευνητικών ερωτημάτων και του σχεδιασμού της ερευνητικής στρατηγικής που έχει επιλεγεί, της μεθοδολογικής προσέγγισης, στην οποία στηρίχθηκε η έρευνα, καθώς και των μέσων συλλογής των δεδομένων. Στο δεύτερο κεφάλαιο παρατίθενται αναλυτικά τα αποτελέσματα της έρευνας ανά ερευνητικό ερώτημα και αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις των ερωτώμενων. Τέλος, στο τρίτο κεφάλαιο, παρουσιάζονται τα

βασικά συμπεράσματα της έρευνας, επιχειρείται η συζήτηση και η συνεκτίμηση των ευρημάτων της και παρατίθενται μερικές προτάσεις για τη βελτίωση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τους νέους στην Ελλάδα.

ΜΕΡΟΣ Α'
ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ

Κεφάλαιο 1

ΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1 Η μετάδοση της κρίσης στην Ε.Ε.

Η πρώτη δεκαετία της νέας χιλιετίας αποτέλεσε για την Ευρωπαϊκή Ένωση και ιδιαίτερα για την Ελλάδα ένα σημείο καμπής για την οικονομική, κοινωνική και πολιτική σταθερότητά τους. Το Κραχ, που χτύπησε την Wall Street το 2008, αποτέλεσε ισχυρό πλήγμα για το παγκόσμιο χρηματοπιστωτικό σύστημα. Ένα κύμα ανασφάλειας και αβεβαιότητας κατέκλυσε τις χρηματαγορές και κοινωνίες παγκοσμίως. Οι διεθνείς ρυθμοί ανάπτυξης παρουσίασαν απότομη πτώση και ταυτόχρονα η ανεργία και η φτώχεια εκτοξεύτηκαν στα ύψη. Η παγκόσμια οικονομία για πρώτη φορά, μετά από 80 χρόνια από την περίοδο της Μεγάλης Ύφεσης¹, βρέθηκε μπροστά σε τέτοιο κίνδυνο (Ρομπόλης, 2013:2, European Commission, 2009:1).

Η οικονομική κρίση μεταφέρθηκε στην Ευρώπη, κυρίως, μέσω του βρετανικού χρηματοπιστωτικού συστήματος. Η πτώχευση και η εξαγορά της αγγλικής τράπεζας HBOS από τη Lloyds TSBH ήταν η απαρχή μίας αλληλουχίας εξαγορών. Πριν από αυτό, όμως, θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αφετηρία της εμφάνισης της κρίσης του 2008 η «απορρύθμιση» του χρηματοπιστωτικού συστήματος που ξεκίνησε τη δεκαετία του 1980 στη Μεγάλη Βρετανία και συνεχίστηκε και την επόμενη δεκαετία. Με τον όρο απορρύθμιση νοείται *«η αλλαγή του θεσμικού πλαισίου ώστε οι κανόνες και οι ρυθμίσεις που αφορούν τη λειτουργία των τραπεζών είτε να καταργηθούν είτε να γίνουν πιο ελαστικοί»* (Βαρουφάκης και συν, 2011:15). Το τραπεζικό σύστημα της Μεγάλης Βρετανίας άλλαξε ριζικά, κατά

¹ Η Μεγάλη Ύφεση (The Great Depression) αποτελεί τη μεγαλύτερη παγκόσμια οικονομική ύφεση της σύγχρονης ιστορίας, η οποία ξεκίνησε στις 24/10/1929, τη λεγόμενη «Μαύρη Πέμπτη». Το τέρμα της στις ΗΠΑ ταυτίστηκε με το έναυσμα του Β΄ Παγκόσμιου Πολέμου (1939) (European Commission, 2009: 14-18).

την περίοδο της κυβέρνησης Thatcher, επηρεάζοντας και όλη την υπόλοιπη Ευρώπη, καθώς καταργήθηκε μία σειρά περιορισμών για τη χρηματοδότηση των τραπεζών. Ουσιαστικά, ο δανεισμός έγινε ευκολότερος για τους δανειστές και ένα κλίμα αισιοδοξίας διέπνεε την ευρωπαϊκή οικονομία το 2000. Έξι χρόνια αργότερα αυτή η περίοδος ευφορίας άρχισε να εξαλείφεται. Τα επιτόκια των δανείων αυξάνονταν χρόνο με το χρόνο, καθιστώντας έτσι αδύνατη την πληρωμή των δόσεων. Οι κατασχέσεις κατοικιών δεν ήταν αρκετές ώστε να ισοσταθμιστεί το έλλειμμα των τραπεζών, καθώς η τιμή των ακινήτων έχει ήδη μειωθεί κατά μεγάλο ποσοστό. Αυτό οδήγησε τις τράπεζες στη χρεοκοπία και, ως επακόλουθο, επέφερε μείωση της εμπιστοσύνης στο χρηματοπιστωτικό σύστημα. Για την παρεμπόδιση της κατάρρευσης των τραπεζών, το ιδιωτικό χρήμα αναπληρώθηκε με φερέγγυο δημόσιο (Βαρουφάκης και συν 2011: 15-17, Ρομπόλης, 2013: 3).

Αναλυτικότερα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) βλέποντας αυτή την οικονομική κατολίσθηση, έσπευσαν να εφαρμόσουν την αμερικάνικη τακτική προμηθεύοντας με υπερμεγέθεις ποσότητες δημόσιου χρήματος τις ευρωπαϊκές τράπεζες. Εκεί που δήλωναν ότι τα κρατικά ταμεία δεν άντεχαν ούτε την παραμικρή αύξηση στις συντάξεις ή λίγα εκατομμύρια χορηγήσεις παραπάνω για την εκπαίδευση ή την υγεία, ξαφνικά κατέληξαν να δίνουν σε καθημερινή βάση δεκάδες δισεκατομμύρια στις τράπεζες. Αυτή η προσπάθεια επαναδημιουργίας ιδιωτικού χρήματος αποδείχθηκε καταστροφική για τις οικονομίες της Ευρώπης. Ουσιαστικά, η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα επέλεξε τα πρώτα χρόνια της κρίσης να μη τυπώσει χρήμα, αλλά να χρησιμοποιήσει τα διαθέσιμα κεφάλαια που είχε προς επένδυση (πιστώσεις ξένων επενδυτών, ασφαλιστικών ταμείων και ιδιωτών) μετατρέποντας, έτσι, το βάρος της ύφεσης σε δημόσιο χρέος.

Την στιγμή που τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. προσπαθούσαν να διαχειριστούν τις τεράστιες ζημιές των ευρωπαϊκών τραπεζών, οι οικονομίες της Ευρώπης εισήλθαν σε ύφεση. Συγκεκριμένα, μέσα σε μία χρονιά (2008 - 2009) το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ)² της Γερμανίας μειώθηκε κατά 5,2%, της Γαλλίας κατά 2,6%, της Ολλανδίας κατά 4%, της Σουηδίας κατά 5,2%, της Ιρλανδίας κατά 7,1%, της Φινλανδίας κατά 7,8%, της Δανίας κατά 4,9% και της Ισπανίας κατά 3,5% (Βαρουφάκης και συν, 2011: 32-34). Το 2011 έκλεισε με την Ευρωπαϊκή Κεντρική

² Το ΑΕΠ περιλαμβάνει την αξία των τελικών προϊόντων και υπηρεσιών σε μία οικονομία σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή (Καμινιώτη, 2012:29).

Τράπεζα να τυπώνει άφθονο χρήμα, το οποίο μοίραζε ανεξέλεγκτα στις τράπεζες για να μην καταρρεύσει το ευρωσύστημα. Το ευρωπαϊκό σχέδιο της διάσωσης των τραπεζών έδωσε την ευκαιρία στο χρηματοπιστωτικό τομέα να παράγει ιδιωτικό χρήμα σε βάρος της «πραγματικής οικονομίας». Τα αποτελέσματα για τις επιχειρήσεις ήταν η μείωση της κερδοφορίας του κεφαλαίου, ενώ από την πλευρά των μισθωτών, η κρίση απασχόλησης και εισοδήματος της μισθωτής εργασίας.

Πολλοί αναγνωρίζουν τη δημοσιονομική σπατάλη ως τη βασική αιτία της κρίσης για πολλά κράτη, ιδίως στην περίπτωση της Ελλάδας. Παρόλο αυτά δεν αποτελεί το μοναδικό λόγο, καθώς η εκμηδένισή της δε θα επανέφερε την οικονομική ανάπτυξη. Η σύγκριση της ελληνικής περίπτωσης με τρεις ευρωπαϊκές χώρες, που έλαβαν επίσης εξωτερική βοήθεια, διευκολύνει τον διαχωρισμό των βαθύτερων αιτιών της κρίσης. Πριν από το 2008 οι δημοσιονομικές συνθήκες διέφεραν αρκετά ανάμεσα στις χώρες αυτές. Η Ελλάδα και η Πορτογαλία αποτελούσαν παραδείγματα υψηλού δημοσιονομικού ελλείμματος και υψηλού δημόσιου χρέους ενώ η Ιρλανδία και η Ισπανία επεδείκνυαν πολύ συνετά δημοσιονομικά χαρακτηριστικά. Αυτό αποδεικνύει αυτομάτως ότι η δημοσιονομική σπατάλη δεν αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό των χωρών που ζήτησαν εξωτερική οικονομική στήριξη.

Μεγάλο εμπορικό έλλειμμα και αυξημένο εξωτερικό χρέος, αντιθέτως, παρουσίαζαν και οι τέσσερις ευρωπαϊκές χώρες το 2008, που ζήτησαν εξωτερική βοήθεια, αναδεικνύοντας έτσι ότι οι εξωτερικές ανισοροπίες τελικά οφείλονται περισσότερο για την εμφάνιση της κρίσης στην ευρωζώνη από ότι οι δημοσιονομικές. Στην περίπτωση της Ελλάδας έγιναν πιο αντιληπτά τα αποτελέσματα της κρίσης, καθώς το δημοσιονομικό έλλειμμα σε συνδυασμό με το εξωτερικό μείωσαν τα περιθώρια αντίδρασής της στο ξέσπασμα της παγκόσμιας κρίσης (Γαλενιανός 2014: 2-10).

Η σημερινή κρίση, η οποία ξεκίνησε ως κρίση ενυπόθηκων δανείων υψηλού κινδύνου, μετεξελίχθηκε διεθνώς σε κρίση της πραγματικής οικονομίας και συνεχίζει να εξελίσσεται σε κρίση απασχόλησης και σε κίνδυνο χαμηλού εισοδήματος. Απόρροια αυτής είναι η σημαντική αύξηση της ανεργίας και των επιπτώσεών της στο κοινωνικό κράτος. Η συρρίκνωση του βιοτικού επιπέδου, η αύξηση της ακραίας και απόλυτης φτώχειας, η είσοδος πολλών μη-φτωχών κοντά στο όριο της φτώχειας, η υποβάθμιση της εργασίας, η επιδείνωση του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και ο

αποκλεισμός εκατομμυρίων ανθρώπων από την εργασία αποτελούν μερικά μόνο από τα αποτελέσματα της οικονομικής κρίσης (Βαρουφάκης και συν, 2011: 32-34, Ρομπόλης, 2013: 2).

1.2 Η ελληνική κρίση: Επισκόπηση

Η κρίση του 2008, η οποία είχε χαρακτηριστεί στις απαρχές της από πολλούς ως παροδική, όχι μόνο παρουσίασε ανθεκτικότητα και διάρκεια αλλά ταυτόχρονα τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. εμφάνισαν δυσκολία άμεσης λήψης αποφάσεων και ανάπτυξης μίας κοινής στρατηγικής αντιμετώπισης των συνεπειών της. Η Ελλάδα δεν έμεινε, βεβαίως, ανεπηρέαστη από την παγκόσμια οικονομική ύφεση της νέας χιλιετίας. Αντιθέτως, θεωρήθηκε ως ένας από τους πιο αδύναμους οικονομικά κρίκους της ευρωζώνης. Για την καλύτερη κατανόηση, λοιπόν, της ελληνικής κρίσης, των αιτιών που την προκάλεσαν και των κύριων επιπτώσεων της στο οικονομικό και κυρίως κοινωνικό κράτος θα παρατεθεί παρακάτω μία σύντομη ιστορική αναδρομή των οικονομικών εξελίξεων της χώρας, καθώς και των ελλειμμάτων και ανισοροπιών που συσσωρεύτηκαν στην Ελλάδα πριν από την οικονομική κρίση του 2008.

Στα μέσα της προηγούμενης δεκαετίας, στην Ελλάδα επικρατούσε ένα συγκρατημένο αισιόδοξο κλίμα, καθώς οι ρυθμοί ανάπτυξης της χώρας ήταν πλέον συγκρίσιμοι με εκείνους των υπολοίπων κρατών – μελών. Επιπλέον, το ποσοστό ανεργίας παρέμενε σε μη ανησυχητικά επίπεδα από το 2004 έως το 2008, παρουσιάζοντας μάλιστα μία καθοδική πορεία. Την περίοδο εμφάνισης της παγκόσμιας ύφεσης (2008) η Ελλάδα σημείωνε ανάπτυξη 1,3%, ενώ το αντίστοιχο συνολικό ποσοστό της Ευρώπης κυμαινόταν στο 0,4%, γεγονός που ενδεχομένως οδήγησε αρχικά ορισμένους να πιστέψουν ότι η χώρα δε θα επηρεαζόταν ιδιαίτερα από την παγκόσμια κρίση. Η υπερχρέωση του ελληνικού δημοσίου ήρθε στο προσκήνιο το 2009, μετατρέποντας τελείως αυτήν την εικόνα.

Το ελληνικό δημόσιο χρέος είχε αρχίσει να αυξάνεται δραματικά στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Ενώ τις δύο προηγούμενες δεκαετίες είχαν ισοσκελιστεί τα έσοδα με τις δαπάνες, τη δεκαετία του 1980 το δημόσιο ελληνικό έλλειμμα

εκτοξεύτηκε στο 8,1% του ΑΕΠ. Την ίδια περίοδο, το δημόσιο χρέος είχε αγγίξει το 26% ως προς το ΑΕΠ, τη δεκαετία του 1990 το 71% ενώ το 2009 το δημόσιο χρέος ανήλθε στο 115,1% του ΑΕΠ. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα η χώρα να θεωρηθεί αφερέγγυα, οι επενδύσεις να μειωθούν σημαντικά και η πρόσβασή της στις αγορές να περιοριστεί (Matsaganis, 2013: 3-4, Βαρουφάκης, 2011: 40-41).

Στις αρχές του Μαρτίου του 2010 η κυβέρνηση εισήγαγε μία σειρά νέων μέτρων, όπως περικοπές μισθών και δημόσιων επενδύσεων και αύξηση του Φ.Π.Α. Την ίδια περίοδο, η Ε.Ε. ανακοίνωσε τη δημιουργία μηχανισμού χρηματοδότησης των οικονομικά αδύναμων κρατών – μελών με τη συνεργασία του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (Δ.Ν.Τ.). Η Ελλάδα, το Μάιο του 2010, υπέγραψε το Μνημόνιο, αποτελώντας την πρώτη χώρα της Ε.Ε., η οποία έλαβε οικονομική βοήθεια από την Ε.Ε. και το Δ.Ν.Τ. Τα χρήματα που παρέλαβε προορίζονταν για την χρηματοδότηση των κρατικών προϋπολογισμών και την ανακεφαλαιοποίηση³ των τραπεζών της, των οποίων η διάσωση είχε ανατεθεί στις κυβερνήσεις της κάθε χώρας. Η δανειακή αυτή σύμβαση προϋπέθετε τη δρομολόγηση διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και την τρίμηνη αξιολόγηση της χώρας ώστε να διαπιστώνεται ο βαθμός επίτευξης της δημοσιονομικής προσαρμογής. Ουσιαστικά, τα προγράμματα στήριξης δεν ήρθαν χωρίς υποχρεώσεις. Η Ελλάδα, όπως και οι υπόλοιπες χώρες (Ιρλανδία, Πορτογαλία κ.λπ.), που ακολούθησαν αυτά τα φιλόδοξα προγράμματα, υποχρεώθηκαν στη δημοσιονομική εξυγίανση και σε εθνικές οικονομικές μεταρρυθμίσεις (Γαλενιανός 2014: 21). Δέκα μήνες μετά τη σχετικά ικανοποιητική εκτέλεση των όρων του Μνημονίου και παρά τα μέτρα λιτότητας που είχαν υιοθετηθεί, η Ελλάδα εξακολουθούσε να θεωρείται εξαιρετικά αναξιόπιστη. Τον Φεβρουάριο του 2012 η χώρα υπέγραψε το δεύτερο Μνημόνιο και τον Αύγουστο του 2015 ψηφίστηκε το τρίτο Μνημόνιο. Πολλά μέτρα λιτότητας ακολούθησαν, όπως η μείωση του κατώτατου μισθού, η κατάργηση χιλιάδων θέσεων εργασίας από το δημόσιο, οι περικοπές των συντάξεων, των επιδομάτων, των δαπανών υγείας κ.ά. (INE, 2013: 176-186).

Η κρίση της ελληνικής οικονομίας, η οποία ξεκίνησε ως σοβαρή κρίση ρευστότητας, εξελίχθηκε σε κρίση δημόσιου χρέους και ακολούθησε σε γενικευμένη

³ «Ανακεφαλαιοποίηση των τραπεζών σημαίνει ενίσχυση των τραπεζών με κεφάλαια, έτσι ώστε να ικανοποιούν τους όρους και τις προϋποθέσεις τις οποίες ορίζει η διεθνής και η ευρωπαϊκή νομοθεσία, ούτως ώστε να είναι βιώσιμες ως χρηματοπιστωτικά ιδρύματα-επιχειρήσεις» (Cyprus International Institute of Management, 2013).

οικονομική, κοινωνική και πολιτική κρίση, έχει πολλά εγχώρια και διεθνή αίτια, η παρουσίαση των όποιων αποτελεί ένα τεράστιο κεφάλαιο ανάλυσης. Τα βαθύτερα αίτια της θα πρέπει να αναζητηθούν αφενός στα χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα και τις πολιτικές που εφαρμόστηκαν πριν και μετά την εμφάνισή της καθώς και στην παγκόσμια συγκυρία της χρηματοπιστωτικής κρίσης που τα ανέδειξε με εντονότερο και οξύτερο τρόπο.

Έως σήμερα η Ελλάδα θεωρείται από πολλούς ως η χώρα με τη μικρότερη πιθανότητα ελέγχου του διογκούμενου χρέους της. Η δημοσιονομική σπατάλη έχει ευρέως αναγνωριστεί ως το βασικό εγχώριο αίτιο της ελληνικής κρίσης. Παρόλο αυτά, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η επίτευξη της δημοσιονομικής πειθαρχίας δε θα επανέφερε την οικονομική ανάπτυξη (Γαλενιανός 2014:2-10). Η Ελλάδα παρουσίαζε παράλληλα και άλλα σημαντικά ελλείμματα, τα οποία συνέβαλλαν στην επιδείνωση των συνεπειών της κρίσης και στην επιμήκυνση της χρονικής της διάρκειας. Μερικά από αυτά είναι το ανταγωνιστικό μειονέκτημα και η απουσία εσωτερικής ευελιξίας και προσαρμοστικότητας της χώρας, γνωρίσματα τα οποία υπήρχαν και κατά την περίοδο ένταξής της στην Ευρωζώνη το 2001. Με άλλα λόγια η δραχμή ισοτιμήθηκε με το ευρώ, η χώρα εντάχθηκε στην ΟΝΕ, σε ένα ιδιαίτερα ανταγωνιστικό περιβάλλον, μην έχοντας τα κριτήρια για την είσοδό της.

Ένας επιπλέον παράγοντας που δυσχέρανε την κατάσταση είναι η παράβλεψη από το μέρος της ευρωζώνης των αναγκαίων θεσμικών και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που έπρεπε να γίνουν πριν την εμφάνιση της κρίσης, ώστε να επιτευχθεί η εξυγίανση του ελληνικού κράτους και η διασφάλιση της ελληνικής ανταγωνιστικότητας. Αυτή η αγνόηση των θεσμικών κανόνων λειτουργίας μίας νομισματικής ένωσης ποικιλόμορφων οικονομικοπολιτικών κουλτούρων συνεχίστηκε και τα επόμενα χρόνια μεγεθύνοντας έτσι τα εσωτερικά και εξωτερικά ελλείμματα της χώρας και αυξάνοντας την έκθεσή της στις συνέπειες της κρίσης. Η διαχείριση της ελληνικής κρίσης αποδείχθηκε, λοιπόν, λανθασμένη τόσο από την πλευρά της ελληνικής κυβέρνησης όσο και από την ευρωπαϊκή. Αυτό συνέβη όχι μόνο επειδή εντάχθηκαν στην ΟΝΕ χώρες, όπως η Ελλάδα, με αδύναμες οικονομικές διαρθρώσεις αλλά και λόγω της καθυστέρησης εφαρμογής μηχανισμών πρόληψης και διαχείρισης κρίσεων των κρατών – μελών. Ακόμη, η ελληνική κρίση κατέδειξε ότι το σύστημα διακυβέρνησης της ΟΝΕ εμφανίζει δυσκολία στη λήψη αποφάσεων καθώς εκτός του ότι καθυστέρησε να αντιδράσει στην αντιμετώπιση της κρίσης χρέους της Ελλάδας,

έδειξε αδυναμία και στην ανάπτυξη μίας κοινής στρατηγικής αντιμετώπισης των συνεπειών της (Κότιος και συν, 2012: 7-9, 13-16). Στην επόμενη ενότητα θα αναλυθούν εκτενέστερα οι εξελίξεις και τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα μετά την έναρξη της κρίσης.

1.3 Εξελίξεις και χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα μετά την έναρξη της κρίσης

Ύστερα από την ανάλυση της ευρωπαϊκής και ελληνικής κρίσης, ακολουθεί η επισκόπηση της πορείας της ελληνικής αγοράς εργασίας μετά την εμφάνιση της οικονομικής ύφεσης. Η παρούσα ανάλυση εστιάζει στην παρουσίαση των βασικών χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας κυρίως της Ελλάδας με σύντομες αναφορές και στις χώρες της Ε.Ε. και των κύριων αλλαγών που προκλήθηκαν σε αυτήν κατά την οικονομική κρίση. Ακόμη, θα παρατεθούν παρακάτω οι βασικοί δείκτες της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπως το ποσοστό απασχόλησης, συμμετοχής στην αγορά εργασίας και ανεργίας, τα οποία θα αναλυθούν εκτενέστερα στις επόμενες ενότητες.

Η αγορά εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο χαρακτηρίζεται τα τελευταία χρόνια από σημαντικές αλλαγές και ανακατατάξεις. Η ζήτηση εργασίας γίνεται ολοένα και εντονότερη για άτομα με υψηλή εξειδίκευση και αυξημένες δεξιότητες. Η κινητικότητα της εργασίας παρουσιάζει αύξηση, παράλληλα όμως παρατηρούνται φαινόμενα αποκλεισμού συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων. Η προσφορά εργασίας αυξάνει και αυτή, εμφανίζοντας όμως σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών. Η Ευρώπη γηράσκει με ταχύτατους ρυθμούς, οδηγώντας έτσι στην αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό των γυναικών, των νέων, των μεταναστών.

Την Ε.Ε. από το Μάιο του 2004 αποτελούσαν 25 κράτη με συνολικό πληθυσμό 455 εκατομμύρια κατοίκους. Η Ένωση διέθετε συνολικά μεγαλύτερο ΑΕΠ από τις ΗΠΑ, ωστόσο το κατά κεφαλήν ΑΕΠ ήταν σημαντικά χαμηλότερο από αυτές αλλά και από το ΑΕΠ της Ε.Ε.-15. Αυτό οφειλόταν στις «νεοεισερχόμενες» χώρες που βρίσκονταν ακόμη σε αρκετά χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης σε σχέση με το

ευρωπαϊκό μέσο όρο. Το 2003 το ποσοστό συμμετοχής στην απασχόληση ήταν 71,2% στις ΗΠΑ, 68,4% στην Ιαπωνία και 63% στην Ευρώπη και αντίστοιχα η ανεργία ήταν 6%, 5,3% και 9,1%. Αυτό σήμαινε ότι η Ένωση είχε ακόμη πολύ δρόμο να διανύσει προκειμένου να επιτύχει τους στόχους περί ανάπτυξης της «*πιο δυναμικής και ανταγωνιστικής οικονομίας στον κόσμο*» έως το 2010, που η ίδια είχε θέσει με τη διαδικασία της Λισαβόνας. Νέες στρατηγικές παρεμβάσεις και μεταρρυθμίσεις στις αγορές εργασίας των κρατών – μελών με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας ξεκίνησαν. Οι έντονες αλλαγές που συντελούνται, λοιπόν, την τελευταία δεκαετία στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια στήριξης της ελληνικής οικονομίας που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και κατά συνέπεια της αγοράς εργασίας δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Συγκεκριμένα, αποτελούν μεταβολές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία εικοσαετία σε πολλά κράτη – μέλη της Ε.Ε. με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις, στοχεύοντας στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του εργασιακού κόστους. Αποτελούν, λοιπόν, κυρίως κατευθύνσεις της Ε.Ε., οι οποίες εντάσσονται στις κρατικές πολιτικές των μελών της και στοχεύουν στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς και της παραγωγικότητάς τους σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Κύριο εργαλείο των μεταρρυθμίσεων αυτών είναι η εισαγωγή ποικίλων μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της εργασιακής ευελιξίας (European Commission, 2004:22, Eurostat, 2015).

Τη δεκαετία του 1990 οι πολιτικές ενίσχυσης της εργασιακής ευελιξίας που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα συνάντησαν τα δύο παραδοσιακά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας, τις δύο βασικές πρακτικές διατήρησης του εργασιακού κόστους σε χαμηλά επίπεδα. Το πρώτο είναι οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση έναντι των πλουσιότερων κρατών – μελών της Ε.Ε. (E-15), που υπολογίζονται στο 68% του ετήσιου ευρωπαϊκού μέσου εισοδήματος το 2009 και το δεύτερο χαρακτηριστικό είναι το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας, το οποίο καταγράφηκε σε ποσοστό 22% την ίδια χρονιά.

Συγκεντρωτικά, οι θεσμικές αλλαγές και νομοθετικές παρεμβάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας και στο εργατικό δίκαιο που συντελέστηκαν τις δύο τελευταίες δεκαετίες θα μπορούσαν να διακριθούν σε πέντε βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας, που είναι οι εξής:

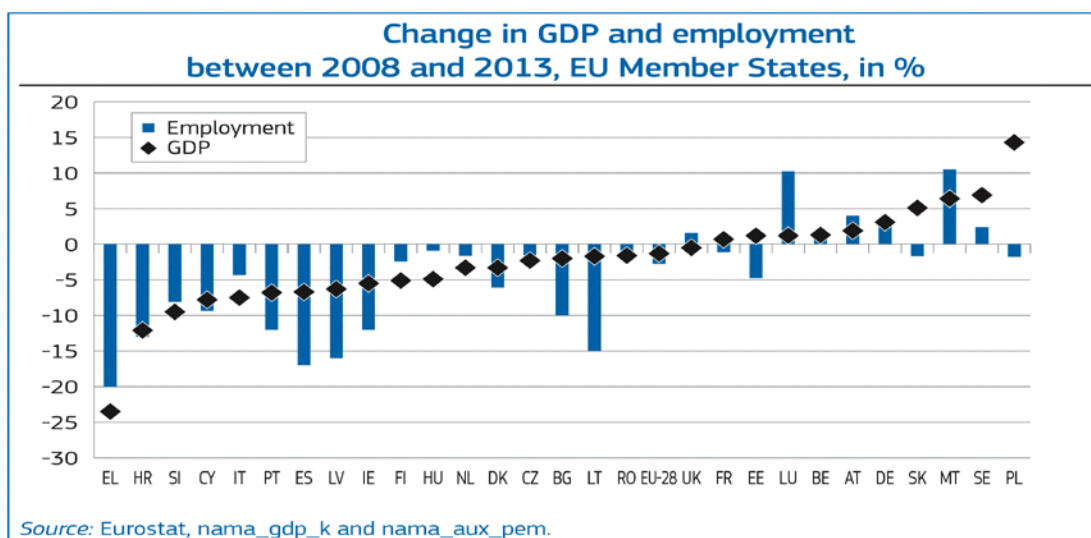
1. η υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας (προσωρινή και μερική απασχόληση), η οποία επέφερε τη διάβρωση των κατώτατων μισθών,
2. η αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών,
3. η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες των επιχειρήσεων,
4. η απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων και η άμβλυνση των όρων της προστασίας από αυτήν,
5. η σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης (Κουζής, 2015:8-9, INE, 2013:269-276).

Μέχρι το έτος εμφάνισης της παγκόσμιας ύφεσης (2008) η χώρα παρουσίαζε αύξηση του συνολικού ποσοστού συμμετοχής στην ελληνική αγορά εργασίας και της απασχόλησης καθώς και βελτίωση του ρυθμού ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας. Το αισιόδοξο κλίμα της ελληνικής αγοράς ανατράπηκε σημαντικά τα επόμενα χρόνια. Η εγχώρια οικονομική κρίση, η διατήρηση της χαμηλής ανταγωνιστικότητας και των υψηλών επιπέδων του δημοσιονομικού χρέους συνέβαλλαν στη απώλεια εμπιστοσύνης των παγκόσμιων αγορών προς την Ελλάδα και στην επικράτηση της εκτίμησης ότι η χώρα δε θα κατάφερνε να αποπληρώσει τα χρέη της στο μέλλον. Αυτό είχε ως συνέπεια τον αποκλεισμό της από τις διεθνείς αγορές (Παπαπέτρου, 2013: 354 – 355, Κουζής, 2015:8-10).

Τα περισσότερα κράτη – μέλη στο σύνολο της Ε.Ε.-27 μέχρι το 2008 εμφάνιζαν, επίσης, ανοδική πορεία στο ποσοστό απασχόλησης και στο ποσοστό συμμετοχής στις αγορές (βλ. Διάγραμμα 1), η οποία το 2009 λόγω της οικονομικής κρίσης ανακόπηκε. Η Ελλάδα αποτέλεσε, βεβαίως, τη χώρα με τη μεγαλύτερη αρνητική μεταβολή του ΑΕΠ και της απασχόλησης μεταξύ του 2008 – 2013 στην Ε.Ε., όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 1. Συγκεκριμένα, η ανοδική πορεία του ποσοστού απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας ανατράπηκε το Γ΄ τρίμηνο του 2010 και από τότε η καθοδική τάση συνεχίζεται. Κατά την τελευταία πενταετία και με αφορμή την κρίση και τα μνημόνια, οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι καταγιγιστικές, ίδιου περιεχομένου με εκείνες του παρελθόντος αλλά μεγαλύτερης έκτασης και έντασης (Παπαπέτρου, 2013: 355-356, Eurostat, 2014).

Πίνακας 1: Ποσοστό απασχόλησης στην Ε.Ε. για άτομα ηλικίας 15 – 65 ετών, 2003 - 2013 (Eurostat, 2014).

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28	62.5	62.9	63.4	64.3	65.3	65.7	64.5	64.0	64.2	64.1	64.1
Euro area (EA-18)	62.6	63.0	63.6	64.6	65.6	65.9	64.5	64.1	64.3	63.8	63.5
Belgium	59.6	60.3	61.1	61.0	62.0	62.4	61.6	62.0	61.9	61.8	61.8
Bulgaria (*)	52.5	54.2	55.8	58.6	61.7	64.0	62.6	59.7	58.4	58.8	59.5
Czech Republic (*)	64.7	64.2	64.8	65.3	66.1	66.6	65.4	65.0	65.7	66.5	67.7
Denmark	75.1	75.7	75.9	77.4	77.0	77.9	75.3	73.3	73.1	72.6	72.5
Germany (*)	65.0	65.0	65.5	67.2	69.0	70.1	70.3	71.1	72.5	72.8	73.3
Estonia	63.0	63.1	64.8	68.4	69.8	70.1	63.8	61.2	65.3	67.1	68.5
Ireland (*)	65.5	66.3	67.6	68.7	69.2	67.6	61.9	59.6	58.9	58.8	60.5
Greece	58.7	59.4	60.1	61.0	61.4	61.9	61.2	59.6	55.6	51.3	49.3
Spain (*)	59.8	61.1	63.3	65.0	65.8	64.5	60.0	58.8	58.0	55.8	54.8
France	63.9	63.7	63.7	63.6	64.3	64.8	64.0	63.9	63.8	63.9	64.1
Croatia	53.4	54.7	55.0	55.6	57.1	57.8	56.6	54.0	52.4	50.7	49.2
Italy (*)	56.1	57.6	57.6	58.4	58.7	58.7	57.5	56.9	56.9	56.8	55.6
Cyprus (*)	69.2	68.9	68.5	69.6	71.0	70.9	69.0	68.9	67.6	64.6	61.7
Latvia (*)	61.8	62.3	63.3	66.3	68.1	68.2	60.3	58.5	60.8	63.0	65.0
Lithuania	61.1	61.6	62.9	63.6	65.0	64.4	59.9	57.6	60.2	62.0	63.7
Luxembourg (*)	62.2	62.5	63.6	63.6	64.2	63.4	65.2	65.2	64.6	65.8	65.7
Hungary	57.0	56.8	56.9	57.3	57.3	56.7	55.4	55.4	55.8	57.2	58.4
Malta (*)	54.2	54.0	53.6	53.9	55.0	55.5	55.3	56.2	57.9	59.1	60.8
Netherlands (*)	73.6	73.1	73.2	74.3	76.0	77.2	77.0	74.7	74.9	75.1	74.3
Austria (*)	68.9	67.8	68.6	70.2	71.4	72.1	71.6	71.7	72.1	72.5	72.3
Poland	51.2	51.7	52.8	54.5	57.0	59.2	59.3	58.9	59.3	59.7	60.0
Portugal (*)	68.1	67.8	67.5	67.9	67.8	68.2	66.3	65.6	64.2	61.8	61.1
Romania	57.6	57.7	57.6	58.8	58.8	59.0	58.6	58.8	58.5	59.5	59.7
Slovenia	62.6	65.3	66.0	66.6	67.8	68.6	67.5	66.2	64.4	64.1	63.3
Slovakia (*)	57.7	57.0	57.7	59.4	60.7	62.3	60.2	58.8	59.3	59.7	59.9
Finland	67.7	67.6	68.4	69.3	70.3	71.1	68.7	68.1	69.0	69.4	68.9
Sweden (*)	72.9	72.1	72.5	73.1	74.2	74.3	72.2	72.1	73.6	73.8	74.4
United Kingdom	71.5	71.7	71.7	71.6	71.5	71.5	69.9	69.5	69.5	70.1	70.8
Iceland	83.3	82.3	83.8	84.6	85.1	83.6	78.3	78.2	78.5	79.7	81.1
Norway	75.5	75.1	74.8	75.4	76.8	78.0	76.4	75.3	75.3	75.7	75.4
Switzerland (*)	77.9	77.4	77.2	77.9	78.6	79.5	79.0	78.6	79.3	79.4	79.6
FYR of Macedonia	:	:	:	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5	43.9	44.0	46.0
Turkey	:	:	:	44.6	44.6	44.9	44.3	46.3	48.4	48.9	49.5
Japan	68.4	68.7	69.3	70.0	70.7	70.7	70.0	70.1	70.3	70.6	:
United States	71.2	71.2	71.5	72.0	71.8	70.9	67.6	66.7	66.6	67.1	:



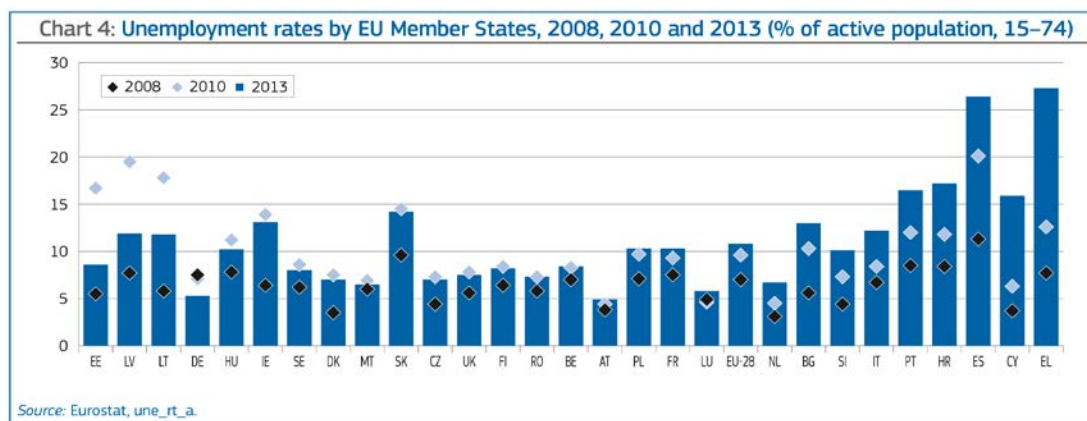
Διάγραμμα 1: Μεταβολή του ΑΕΠ και της απασχόλησης μεταξύ του 2008 – 2013 στα μέλη – κράτη της Ε.Ε. (European Commission, 2014a: 44).

Η ελληνική κρίση χρέους, η αδυναμία αντιμετώπισης του προβλήματος της ελληνικής ανταγωνιστικότητας και οι ριζικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας επηρέασαν επίσης την προσφορά και τη ζήτηση στην αγορά εργασίας και τους συμμετέχοντες σε αυτήν. Αναλυτικότερα, την περίοδο της ύφεσης του 2008 το

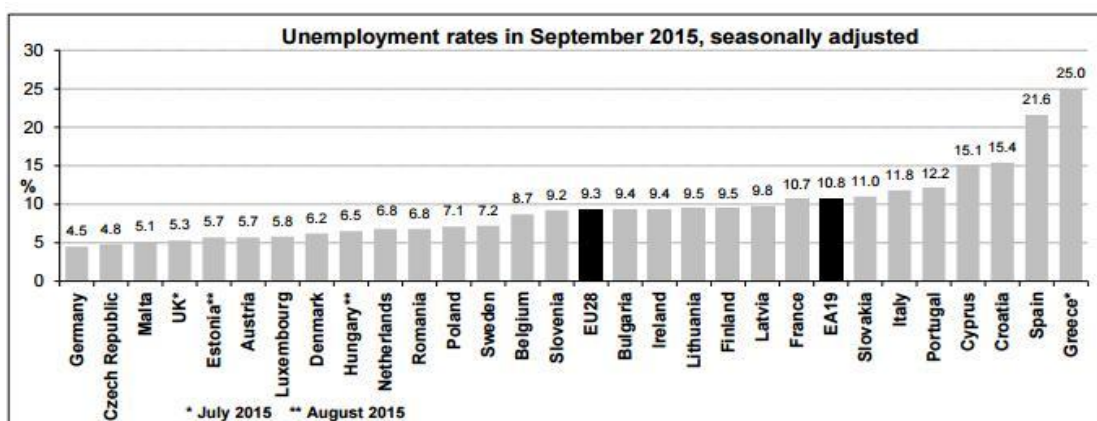
ποσοστό απασχόλησης μειώθηκε, ενώ τα ποσοστά ανεργίας και συμμετοχής στην αγορά εργασίας αυξήθηκαν. Το τελευταίο συνέβη διότι μέλη της οικογένειας, που παλιότερα δεν εργάζονταν (νέοι, γυναίκες), εισήλθαν στην αγορά εργασίας πλέον για να στηρίξουν το οικογενειακό εισόδημα (Παπαπέτρου, 2013: 358, Κουζής 2005: 175 – 176, Ματσαγγάνης, 20: 66-68).

Συγκεκριμένα, μέχρι το 2004 το συνολικό ποσοστό ανεργίας δεν παρουσίαζε αξιοσημείωτες μεταβολές ενώ μεταξύ 2004 – 2008 εμφάνισε μείωση. Η επιδείνωση της ανεργίας στην Ελλάδα καταγράφηκε από το 2009 και ύστερα και προήλθε κυρίως από τη μείωση της απασχόλησης. Για την ακρίβεια, οι 930.000 θέσεις εργασίας που δημιούργησε η ελληνική οικονομία μέσα σε 17 χρόνια (1992-2008) χάθηκαν στη διάρκεια της τελευταίας επταετίας. Δύο, ακόμη, λόγοι της ραγδαίας αύξησης της ανεργίας από το 2009 και ύστερα είναι η δραματική μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας, η μείωση δηλαδή του ΑΕΠ και η σημαντική αύξηση του εργατικού δυναμικού. Τα νοικοκυριά, εν μέσω κρίσης και ανακοπής δανεισμού, προσπάθησαν να αντιμετωπίσουν τη μείωση του οικογενειακού εισοδήματος και τη γενικευμένη ανασφάλεια των μισθωτών, αναζητώντας περισσότερη εργασία, είτε με την παρουσία περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας είτε με την αύξηση των ωρών εργασίας (INE, 2013: 248-250).

Σήμερα στην Ε.Ε. η ανεργία βρίσκεται στο υψηλότερο σημείο από την αρχή της νομισματικής ένωσης και τα παρατηρούμενα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των κρατών – μελών, όπως φαίνονται στο Διάγραμμα 2, ποικίλουν σημαντικά. Το χάσμα ανεργίας μεταξύ 2008 – 2013 διευρύνθηκε σημαντικά στις χώρες που βρίσκονται σε προγράμματα οικονομικής προσαρμογής, όπως στην Ελλάδα, στην Ισπανία και στην Κύπρο. Σύμφωνα με την έρευνα της Eurostat τα ποσοστά ανεργίας ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε. συνέχισαν να διαφέρουν σημαντικά και το Σεπτέμβρη του 2015. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με το Διάγραμμα 3, τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφηκαν στην Γερμανία (4,5%) και στην Τσεχία (4,8%), ενώ τα υψηλότερα στην Ελλάδα (25%) και στην Ισπανία (21,6%) και με την Ε.Ε.-28 να παρουσιάζει ανεργία 9,3% και την Ε.Ε.-19 10,8% (2015: 1). (Καμινιώτη, 2012:51-57, INE, 2013:248, Eurostat, 2015a: 1).



Διάγραμμα 2: Ποσοστό ανεργίας στα μέλη – κράτη της Ε.Ε. το 2008, 2010 και 2013 (European Commission, 2014a: 46).



Διάγραμμα 3: Ποσοστό ανεργίας στα μέλη – κράτη της Ε.Ε. το 2015 (Eurostat, 2015b: 1).

Πέντε χρόνια μετά την εφαρμογή μνημονίων και προγραμμάτων προσαρμογής, η ελληνική οικονομία εξακολουθεί να βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα οικονομικής δραστηριότητας. Παρόλο των αυστηρών προγραμμάτων και μέτρων που πάρθηκαν και τις σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές που σημειώθηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας, η χώρα έχει καθηλωθεί σε χαμηλό επίπεδο παραγωγής, επενδύσεων, μισθών, κοινωνικών δαπανών, εγχώριας ζήτησης, παραγωγικότητας της εργασίας, αγοραστικής δύναμης και υψηλού επιπέδου ανεργίας, φορολόγησης των εισοδημάτων και του δημόσιου χρέους. Καθώς η ύφεση βαθιάνει, οι μισθοί μειώνονται, η ανεργία καλπάζει και ο αριθμός των εξαρτώμενων ατόμων αυξάνεται, οι ανατροπές στην ελληνική αγορά εργασίας θα είναι πρωτόγνωρες, ραγδαίες και θα επηρεάζουν κατά ένα μεγαλύτερο ή μικρότερο ποσοστό το σύνολο του πληθυσμού της χώρας. Οι προοπτικές είναι θολές για όσους χάνουν τη θέση τους ή προσπαθούν να (επανα)εισεέλθουν στην αγορά εργασίας (Παπαπέτρου, 2013: 1-2, Μπαλούρδος και συν, 2012: 162).

1.4 Χαρακτηριστικά της απασχόλησης

Το 2015 αποτελεί το έβδομο συνεχόμενο έτος ύφεσης. Η βαθειά οικονομική κρίση που ξεκίνησε το 2008 εξασθένησε σχετικά το τέταρτο τρίμηνο του 2013 αλλά οι αρνητικές τάσεις στην ανάπτυξη, την απασχόληση και την ανεργία δεν υποχώρησαν/περιορίστηκαν. Η ελληνική οικονομία εγκλωβισμένη σε μία ανατροφοδοτούμενη διαδικασία ύφεσης συνεχίζει να βρίσκεται σε διαδικασία πλήρους αποεπένδυσης και αποκλεισμού μεγάλων τμημάτων του παραγωγικού και του ανθρώπινου δυναμικού της. Ο σοβαρός αυτός περιορισμός της δυναμικότητας των παραγωγικών δυνάμεων της χώρας σε συνδυασμό με τη σημαντική επιδείνωση του βιοτικού επιπέδου των πολιτών και την εφαρμογή αυστηρών μέτρων λιτότητας επηρεάζουν σφοδρά την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη της χώρας (Καμινιώτη, 2014: 20-22).

Παρά τον πρωταρχικό στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»⁴ της Ένωσης για ποσοστό απασχόλησης 75% για τους άνδρες και τις γυναίκες ηλικίας 20-64 ετών, η απασχόληση έχει μειωθεί κατά 1,5 ποσοστιαίες μονάδες περίπου από την αρχή της κρίσης (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014b:9). Βεβαίως οι εξελίξεις στον τομέα αυτόν ποικίλουν σημαντικά ανάμεσα στα κράτη – μέλη της Ε.Ε., όπως θα δούμε παρακάτω. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η σύγκριση της εξέλιξης του ρυθμού μεταβολής της απασχόλησης από την έναρξη της κρίσης μέχρι το 2013 μεταξύ Ελλάδας και του μέσου όρου της Ε.Ε. Συγκεκριμένα, από το 2008 έως τις αρχές του 2010 η Ελλάδα και η Ε.Ε. σημείωσαν μικρές αποκλίσεις στο ρυθμό απασχόλησης. Οι εντονότερες επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση φάνηκαν στη συνέχεια, όπου η Ε.Ε. συνέχισε να διατηρεί σταθερό το ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης ενώ η Ελλάδα σημείωσε ραγδαία και απότομη πτώση. Η χώρα κατέγραψε τις χειρότερες επιδόσεις στο τομέα της απασχόλησης για το σύνολο της αναφερθείσας περιόδου, με αποκορύφωση το Δ΄ Τρίμηνο του 2012 (-9,1%).

⁴ «Ευρώπη 2020» είναι η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη και την απασχόληση, που ξεκίνησε το 2010 με ορίζοντα το 2020. Στόχος της δεν είναι απλώς η αντιμετώπιση της κρίσης, από την οποία εξάλλου οι οικονομίες μας ανακάμπτουν σταδιακά, αλλά και των μειονεκτημάτων του αναπτυξιακού μας μοντέλου, καθώς και η δημιουργία των συνθηκών για μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη (European Commission, 2015b).

Από τα τέλη του 2012 η κατάσταση άρχισε να βελτιώνεται, εξακολουθώντας όμως ο ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης να λαμβάνει αρνητικές τιμές. Στον Πίνακα 2 παρουσιάζονται τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. που εμφάνισαν κάμψη στο ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης κατά το Α΄ τρίμηνο του 2011 έως το Β΄ τρίμηνο του 2013, όπως η Ισπανία, η Κροατία, η Πορτογαλία, η Σλοβακία και η Κύπρος. Αντιθέτως, η Γερμανία, η Εσθονία, η Λιθουανία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, η Αυστρία, η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι χώρες που σημείωσαν θετικές εξελίξεις στον τομέα της απασχόλησης κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης (Καμινιώτη, 2014: 20-21).

Πίνακας 2: Ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., 2011 – 2013 (Eurostat, Καμινιώτη, 2014: 21).

Ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2011Τ1-2013Τ2										
	2011Ο1	2011Ο2	2011Ο3	2011Ο4	2012Ο1	2012Ο2	2012Ο3	2012Ο4	2013Ο1	2013Ο2
Ε.Ε.-28	0,7	0,5	0,1	-0,2	-0,6	-0,7	-0,5	-0,5	-0,5	-0,4
Βέλγιο	1,5	1,6	1,3	1,1	0,7	0,2	0,0	-0,2	-0,3	-0,3
Βουλγαρία	-1,6	-2,3	-2,3	-2,6	-2,3	-3,5	-1,9	-2,3	-1,7	0,7
Τσέχικη Δημοκρατία	0,3	0,1	-0,1	-0,4	0,0	0,3	0,5	0,8	1,1	1,3
Δανία	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	-0,1	-0,3	-0,2	-0,5	-0,1	0,3
Γερμανία	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,2	1,1	0,8	0,6	0,6
Εσθονία	6,5	7,7	8,9	4,8	3,2	3,1	1,2	1,2	2,3	3,0
Ιρλανδία	-2,7	-1,7	-2,2	-0,5	-0,9	-1,4	-0,2	0,1	1,1	1,9
Ελλάδα	-3,8	-4,8	-6,3	-7,6	-8,8	-9,1	-8,9	-6,5	-6,5	-4,3
Ισπανία	-1,4	-1,1	-2,0	-3,0	-3,8	-4,5	-4,2	-4,4	-4,2	-3,7
Γαλλία	0,6	0,8	0,7	0,5	0,3	0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,4
Κροατία	-4,4	-1,4	-1,7	-1,8	-3,1	-3,4	-3,6	-5,4	-1,1	:
Ιταλία	0,2	0,8	0,7	-0,4	-0,9	-0,8	0,5	-0,1	-1,3	-2,2
Κύπρος	1,5	0,9	0,3	-0,9	-3,2	-4,0	-4,2	-4,8	-4,9	-6,1
Λετονία	-8,6	-7,9	-8,5	-7,6	0,9	0,5	4,4	0,6	3,9	3,0
Λιθουανία	1,0	2,5	-0,1	-1,4	1,5	1,8	3,0	0,8	1,2	1,0
Λουξεμβούργο	2,7	3,1	3,1	2,9	2,9	2,4	2,2	2,3	1,6	1,7
Ουγγαρία	0,8	0,8	0,8	-0,7	0,1	0,7	-0,5	-0,1	-0,1	:
Μάλτα	2,7	2,9	3,0	2,4	2,8	1,8	2,1	2,5	2,4	3,6
Ολλανδία	0,9	0,6	0,7	0,6	0,2	-0,1	-0,4	-0,5	-0,9	-0,8
Αυστρία	1,7	1,7	1,8	1,5	1,7	1,4	1,1	0,9	0,6	0,6
Πολωνία	2,0	1,0	0,4	0,6	-3,1	-3,6	-3,5	-3,5	-0,6	-0,5
Πορτογαλία	-1,6	-0,8	-0,7	-3,1	-4,3	-4,2	-4,1	-4,3	-5,2	-4,0
Ρουμανία	1,6	-3,0	-2,7	0,0	-0,5	1,8	2,7	2,1	0,9	0,2
Σλοβενία	-2,1	-1,7	-1,6	-1,1	-0,2	-0,5	-0,9	-1,6	-2,7	-2,5
Σλοβακία	2,3	2,3	1,7	0,9	0,6	0,2	-0,1	-0,6	-1,0	-1,3
Φινλανδία	1,3	1,9	1,4	1,4	0,8	-0,1	0,0	-0,6	-1,1	-0,7
Σουηδία	2,8	2,5	2,1	1,8	1,0	0,7	0,6	0,5	0,8	0,8
Ηνωμένο Βασίλειο	1,5	0,9	-0,4	0,1	0,2	0,9	1,8	2,1	1,4	1,0

Η διαφορά των συνολικών ποσοστών απασχόλησης μεταξύ Ε.Ε. και Ελλάδας ήταν περίπου 4 ποσοστιαίες μονάδες πριν την ύφεση, όπως φαίνεται στον παραπάνω

πίνακα και από τότε διευρύνεται αγγίζοντας το Β' τρίμηνο του 2012 τις 9 ποσοστιαίες μονάδες. Το 2013 το εργατικό δυναμικό της χώρας ανερχόταν σε 4,99 εκατομμύρια απασχολούμενους έναντι το 5,05 εκατομμυρίων κατά το 2010. Ενώ δηλαδή οι ευκαιρίες απασχόλησης μειώθηκαν θεαματικά, η προσφορά εργασίας παρέμεινε αμετάβλητη. Η εξέλιξη αυτή φανερώνει ότι τα νοικοκυριά των εργαζομένων προσπάθησαν και συνεχίζουν να προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τη μείωση του οικογενειακού τους εισοδήματος, που θίγεται από την ανεργία και τη μείωση του μέσου πραγματικού μισθού, παραμένοντας στην αγορά εργασίας ή και αναζητώντας επιπλέον απασχόληση (INE, 2014:189).

Τα ποσοστά απασχόλησης ανά φύλο στην Ε.Ε. αναδεικνύουν ότι ο αριθμός απασχόλησης των ανδρών είναι γενικά υψηλότερος του αντίστοιχου των γυναικών, κατάσταση που ενισχύθηκε κατά την περίοδο της κρίσης. Σε ορισμένες χώρες η απόκλιση είναι πολύ μεγάλη, όπως για παράδειγμα στη Μάλτα, ενώ σε άλλες ελάχιστη, όπως στην περίπτωση της Λιθουανίας. Ο μέσος ευρωπαϊκός όρος απασχόλησης των ανδρών το 2011 ήταν 70,1%. Τα υψηλότερα ποσοστά παρουσίασαν η Ολλανδία (79,8%) και τα χαμηλότερα η Βουλγαρία και η Λιθουανία (60,9%). Αντιστοίχως, ο μέσος ευρωπαϊκός όρος των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών το 2011 ήταν 58,5 %, με υψηλότερο ποσοστό το 71,8% της Σουηδίας και με χαμηλότερο το 41% της Μάλτας (Πετράκης, 2014: 24, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014a: 9).

Η Ελλάδα χαρακτηριζόταν πάντοτε από χαμηλότερα ποσοστά του μέσου ευρωπαϊκού όρου απασχόλησης για το σύνολο και ιδιαίτερα για τις γυναίκες. Τα ποσοστά απασχόλησης ακολουθούσαν μία ανοδική πορεία μέχρι και το 2008 και έκτοτε σημειώνουν μεγάλη πτώση, ιδίως τις χρονιές 2010 και 2011. Τα ελληνικά ποσοστά απασχόλησης των ανδρών μέχρι και το 2010 ήταν υψηλότερα από αυτά των αντίστοιχων στην Ε.Ε. Ένα χρόνο αργότερα, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι εμφανέστατες στη μείωση των ποσοστών απασχόλησης στην ελληνική αγορά εργασίας (Πετράκης, 2014: 24-25).

Η ραγδαία μείωση της απασχόλησης την περίοδο 2010 – 2013 σχετίζεται άμεσα με τις μεγάλες μειώσεις της παραγωγής. Η διάρθρωση της απασχόλησης κατά τομείς και κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ποικίλει σημαντικά στις χώρες της Ε.Ε. Για παράδειγμα, στο σύνολο της Ε.Ε. το μερίδιο της απασχόλησης του

πρωτογενούς τομέα κυμαινόταν το 2011 σε 5,3%. Το υψηλότερο ποσοστό παρουσίασε η Ρουμανία (32,6%) και το χαμηλότερο το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο (1,3%). Να σημειωθεί ότι οι χώρες στις οποίες ο πρωτογενής τομέας είναι μεγαλύτερος από το μέσο κοινοτικό όρο (Ρουμανία, Βουλγαρία, Ελλάδα, Λετονία, Λιθουανία, Ουγγαρία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σλοβενία) χαρακτηρίζονται από ποσοστό απασχόλησης χαμηλότερο του αντίστοιχου μέσου ευρωπαϊκού.

Ο τομέας παραγωγής που επηρεάστηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση συνολικά στην Ε.Ε ήταν ο δευτερογενής. Στην Ελλάδα ο τομέας που εμφάνισε την υψηλότερη ανθεκτικότητα ήταν ο πρωτογενής ενώ στην Ε.Ε. ο τριτογενής. Αναλυτικότερα, το 2012 η μείωση στους τρεις τομείς για την Ελλάδα ήταν 3,7% στο πρωτογενή, 14% στο δευτερογενή και 7,9% στον τριτογενή ενώ οι αντίστοιχες μειώσεις στην Ε.Ε. την ίδια χρονιά ήταν 1,5%, 1,9% και 0,1%. Σύμφωνα με την τελευταία έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2015α: 4) το Δ' τρίμηνο του 2014 παρατηρήθηκε ποσοστιαία αύξηση στην κατανομή των απασχολούμενων στο πρωτογενή και τριτογενή τομέα σε αντίθεση με το δευτερογενή, ο οποίος παρουσίασε μείωση (Καμινιώτη, 2013: 25-26).

Ένα ερώτημα που τίθεται σε σχέση με την κρίση, είναι εάν υπάρχουν κάποιοι κλάδοι που έχουν επιδείξει ανθεκτικότητα στην οικονομική ύφεση, εμφανίζοντας μικρή έστω αύξηση απασχόλησης ή μικρότερη αρνητική μεταβολή σε σύγκριση με τους υπόλοιπους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Στο σύνολο της οικονομίας η απασχόληση μειώθηκε κατά 17,2% μεταξύ 2008 και 2012. Η απασχόληση την ίδια περίοδο αυξήθηκε μόνο σε δύο κλάδους, οριακά (1,2%) στις χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και σημαντικά κατά 26,5% στις δραστηριότητες εξωδαφικών οργανισμών και φορέων. Ο τελευταίος κλάδος αναφέρεται στις δραστηριότητες διεθνών οργανισμών, όπως το ΔΝΤ, οι ευρωπαϊκές κοινότητες κ.ά. (Πετράκης, 2014: 26-27).

Εκτός από τα ποσοστά απασχόλησης στην Ελλάδα και την υπόλοιπη Ε.Ε. που επηρεάστηκαν εν μέσω κρίσης, το περιεχόμενο της απασχόλησης παρουσίασε επίσης σημαντικές μεταβολές και εξελίξεις. Συγκεκριμένα, οι πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο μειώθηκαν και οι ώρες εργασίας αυξήθηκαν. Αρχικά, η μέση αμοιβή των Ελλήνων εργαζόμενων και η παραγωγικότητα της εργασίας γενικότερα στην Ελλάδα, από το 1992 έως και το 2009, παρουσίασαν σημαντική αύξηση είτε σε σχέση

με άλλα μεγέθη της ελληνικής οικονομίας είτε σε διεθνή σύγκριση. Οι γοργοί ρυθμοί ανάπτυξης της επέτρεψαν τη σύγκλιση τους έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου αποδοχών των 15 πιο αναπτυγμένων χωρών της Ε.Ε. Από το 2010 έως το 2014 οι μέσες πραγματικές αποδοχές ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα μειώθηκαν κατά 22,3% και η παραγωγικότητα της εργασίας κατά 2,3%. Με κριτήριο τις μικτές αποδοχές σε ευρώ η Ελλάδα διατηρεί μία από τις μεσαίες προς κατώτερες θέσεις (17^η) στην Ε.Ε.-28. Το 2014 οι μέσες ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα ήταν μικρότερες από τη Σλοβενία και την Κύπρο. Ανέρχονταν συγκεκριμένα σε 21.930 ευρώ έναντι περίπου 35.000 στην Ισπανία, 39.000 στη Γερμανία, 49.000 στη Γαλλία και 45.000 στην Ιρλανδία (INE, 2014: 147-152, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014a: 16-17).

Ένα πρόσθετο στοιχείο που φανερώνει την προσπάθεια των εργαζομένων, κατά την περίοδο της κρίσης, καταστολής του δανεισμού και της υπερχρέωσης, να αντιμετωπίσουν τη μείωση του εισοδήματός τους είναι η προσφορά περισσότερων ωρών εργασίας. Μία ακόμη μεταβολή που προκλήθηκε, λοιπόν, την περίοδο της κρίσης ήταν η αύξηση του μέσου ετήσιου αριθμού των ωρών εργασίας ανά απασχολούμενο. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα οι ώρες απασχόλησης αυξήθηκαν πλησιάζοντας ξανά το επίπεδο των 2100 ωρών ετησίως από τις 1950 ώρες το 2008, καθώς οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να προσφέρουν περισσότερες ώρες απασχόλησης για να αντιμετωπίσουν τα εντεινόμενα οικονομικά προβλήματα (INE, 2014: 193).

Συμπερασματικά, μετά από έξι χρόνια εφαρμογής πολιτικών λιτότητας ή εσωτερικής υποτίμησης η Ελλάδα δεν παρουσίασε σημαίνοντα δείγματα ανάκαμψης της παραγωγής και της απασχόλησης. Το ερώτημα που τίθεται, λοιπόν, είναι με ποιούς όρους η ελληνική οικονομία θα επανέλθει σε μία πορεία μετανεοφιλελεύθερου υποδείγματος, δηλαδή σε μία περίοδο ανάπτυξης και επιμεριζόμενης ευημερίας. Παρακάτω θα αναλυθούν οι βασικές αλλαγές που παρατηρήθηκαν στις μορφές εργασίας στην Ελλάδα και τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.

1.4.1 Κύριες Εξελίξεις στις Μορφές Απασχόλησης

Όπως έχει ήδη φανεί από τις προηγούμενες ενότητες, οι ευρωπαϊκές αγορές διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους. Βασικά χαρακτηριστικά διαφοροποίησής τους αποτελούν μεταξύ άλλων και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η αυτοαπασχόληση, ιδιότητες που εντάθηκαν ή περιορίστηκαν κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης σε διαφορετικό βαθμό για κάθε μέλος της Ε.Ε. Στην παρούσα ενότητα θα παρουσιαστούν συνοπτικά οι εξελίξεις της τελευταίας δεκαετίας σε αυτές τις δύο μορφές απασχόλησης.

A. Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Η ελληνική αγορά εργασίας έχει χαρακτηριστεί ως ιδιαίτερος ευέλικτη αγορά εργασίας, λόγω του υψηλού μεγέθους της αδήλωτης εργασίας, καθώς και του παραγωγικού μοντέλου οργάνωσης στην ελληνική οικονομία που χαρακτηρίζεται από πολυάριθμες μικρές επιχειρήσεις, στις οποίες εμφανίζονται συχνά άτυπες μορφές απασχόλησης. Από τις διάφορες μορφές της ευελιξίας στην παρούσα ενότητα θα εξεταστούν οι τρεις κύριες μορφές: η μερική⁵, η προσωρινή⁶ και η υπερωριακή απασχόληση⁷.

Μία βασική αλλαγή που σημειώθηκε κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ε.Ε. ήταν η συρρίκνωση της πλήρους απασχόλησης και η επικράτηση της μερικής. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης προωθούνται έντονα από την ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις εδώ και δύο δεκαετίες. Στο σύνολο της Ε.Ε. η μερική απασχόληση αυξήθηκε, λοιπόν, κατά τρεις ποσοστιαίες μονάδες από το 2003 – 2012 (βλ. Πίνακα 2). Έτσι, το 2009 ξεκίνησε να μειώνεται η απασχόληση λόγω της μείωσης της πλήρους απασχόλησης, ενώ αντίθετα ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων παρουσίασε αύξηση. Το 2011 υπολογιζόταν ότι στο σύνολο της Ε.Ε. η μερική απασχόληση αποτελούσε το 19,5% της συνολικής απασχόλησης (Πετράκης, 2014: 27-29).

⁵ Ως μερική ορίζεται η απασχόληση με σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου, η οποία είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική, την πλήρη δηλαδή απασχόληση (Γαβρόγλου, 2014: 37).

⁶ Ως προσωρινή ορίζεται η απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου ή μέσω γραφείου προσωρινής απασχόλησης (Γαβρόγλου, 2014: 37).

⁷ Ως υπερωριακή θεωρείται η απασχόληση που υπερβαίνει τις 45 ώρες το πενθήμερο της εβδομάδας ή τις 48 για τις επιχειρήσεις που εφαρμόζουν εξαήμερο εργασίας την εβδομάδα (ΚΕΠΕΑ, 2015: 1).

Ακόμη, οι διαφορές μεταξύ των κρατών – μελών σχετικά με τη διάδοση της μερικής απασχόλησης είναι μεγάλες και επηρεάζουν σημαντικά τα συνολικά ποσοστά απασχόλησης. Στην Ολλανδία, για παράδειγμα, οι μισοί απασχολούμενοι είναι μερικώς απασχολούμενοι, στην Αυστρία το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται στο 1/4 των απασχολούμενων και στην Βουλγαρία το σύνολο σχεδόν όλων των απασχολούμενων είναι πλήρως απασχολούμενοι. Η Ελλάδα αποτελεί μία ακόμη χώρα της Ευρώπης, στην οποία η μερική απασχόληση βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα.

Πίνακας 3: Ποσοστά μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε., 2003 – 2012 (Eurostat, Καμινιώτη, 2014: 23).

Ποσοστά μερικής απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.: 2003-2012										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ε.Ε.-28	16,0	16,7	17,2	17,5	17,5	17,5	18,0	18,5	18,8	19,2
Βέλγιο	20,4	21,5	21,7	22,0	21,9	22,4	23,2	23,7	24,7	24,7
Βουλγαρία	2,1	2,7	1,9	1,8	1,5	2,0	2,1	2,2	2,2	2,2
Τσέχικη Δημοκρατία	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0
Δανία	20,3	21,9	21,5	23,0	23,0	23,8	25,2	25,6	25,1	24,8
Γερμανία	21,2	21,9	23,4	25,2	25,4	25,1	25,3	25,5	25,7	25,7
Εσθονία	6,7	6,9	6,6	6,7	7,2	6,4	9,4	9,8	9,3	9,2
Ιρλανδία	16,7	16,6	16,8	16,6	17,3	18,1	21,0	22,2	23,1	23,5
Ελλάδα	3,9	4,5	4,8	5,5	5,4	5,4	5,8	6,2	6,6	7,6
Ισπανία	8,2	8,8	12,2	11,8	11,6	11,8	12,6	13,1	13,7	14,6
Γαλλία	16,8	16,9	17,1	17,1	17,2	16,8	17,2	17,6	17,6	17,7
Κροατία	6,6	6,5	7,8	7,0	6,6	6,9	6,9	7,5	7,6	6,3
Ιταλία	8,5	12,4	12,7	13,1	13,4	14,1	14,1	14,8	15,2	16,8
Κύπρος	7,6	7,5	7,6	6,6	6,4	6,8	7,5	8,3	9,0	9,7
Λετονία	9,4	9,8	7,6	5,8	5,6	5,5	8,4	9,3	8,8	8,9
Λιθουανία	8,6	8,4	6,8	9,5	8,1	6,5	8,0	7,8	8,3	8,9
Λουξεμβούργο	13,4	16,3	17,4	17,1	17,8	17,9	17,6	17,5	18,0	18,5
Ουγγαρία	4,1	4,3	3,9	3,8	3,9	4,3	5,2	5,5	6,4	6,6
Μάλτα	8,9	7,8	9,4	9,7	10,6	11,1	10,7	11,7	12,4	13,2
Ολλανδία	44,6	45,2	45,7	45,8	46,3	46,8	47,7	48,3	48,5	49,2
Αυστρία	18,3	20,0	20,8	21,3	21,8	22,6	23,7	24,3	24,3	24,9
Πολωνία	9,3	9,6	9,8	8,9	8,5	7,7	7,7	7,7	7,3	7,2
Πορτογαλία	8,8	8,1	8,2	8,1	8,8	8,6	8,4	8,4	10,1	11,0
Ρουμανία	10,6	9,2	9,2	8,6	8,6	8,6	8,5	9,7	9,3	9,1
Σλοβενία	5,8	8,3	7,8	8,0	8,1	8,1	9,5	10,3	9,5	9,0
Σλοβακία	2,2	2,5	2,4	2,7	2,5	2,5	3,4	3,8	4,0	4,0
Φινλανδία	12,5	12,8	13,3	13,5	13,4	12,7	13,3	13,9	14,1	14,1
Σουηδία	22,2	23,1	24,0	24,3	24,2	25,7	26,0	25,8	25,2	25,0
Ηνωμένο Βασίλειο	25,0	25,1	24,2	24,3	24,2	24,2	25,0	25,7	25,5	25,9

Στον Πίνακα 3 συνοψίζονται τα ποσοστά μερικής απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε. για την περίοδο 2003 – 2012. Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι η

πλειοψηφία της μερικής απασχόλησης ήταν και παραμένει να είναι ακούσια και για αυτό το λόγο χαρακτηρίζεται και επισφαλής. Το ποσοστό της μερικής απασχόλησης το 2014 στην Ελλάδα ανήλθε στο 9,9% του συνόλου των απασχολούμενων έναντι του 9,2% του προηγούμενου έτους. Από το υποσύνολο αυτό των εργαζομένων, το 69,1% έκανε αυτή την επιλογή διότι δε μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση (Καμινιώτη, 2014: 22, ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2015a: 5).

Η προσωρινή απασχόληση βρίσκεται, επίσης, στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα διεθνή δεδομένα. Ενώ και πριν την εκδήλωση της κρίσης η προσωρινή απασχόληση κυμαινόταν στη χώρα σε χαμηλότερα επίπεδα από το μέσο όρο της Ε.Ε., μετά της εκδήλωση της οικονομική ύφεσης η διαφορά αυτή αυξήθηκε. Το 2009 η προσωρινή απασχόληση συνιστούσε το 15,5% της απασχόλησης στην Ευρωζώνη και το 12,1% στην Ελλάδα, ενώ το 2012 τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 15,3% και 10%. Η προσωρινή απασχόληση αποτελεί μία μορφή απασχόλησης με αυξημένη επισφάλεια, καθώς επικρατεί αβεβαιότητα και κίνδυνος απώλειας της θέσης εργασίας που απορρέει από τις χρονικά και ουσιαστικά περιορισμένες συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη, ή και αβεβαιότητα και κίνδυνος αδυναμίας επιβίωσης που απορρέει από τις σχετικά χαμηλές αποδοχές (Γαβρόγλου, 2014: 38, Ευστράτογλου, 2015: 1-2).

Αναφορικά με το φύλο, οι προσωρινά απασχολούμενοι μοιράζονται ισόποσα σε άνδρες και γυναίκες, με μία μικρή αριθμητική υπεροχή των γυναικών. Η πλειοψηφία αυτών αποτελούν νέους ηλικιακά μισθωτούς. Συνήθεις κλάδοι προσωρινής απασχόλησης είναι ο κλάδος της γεωργίας, του τουρισμού και των κατασκευών στην Ελλάδα. Μάλιστα η μερική απασχόληση καλύπτει το 25-35% της μισθωτής απασχόλησης των κλάδων αυτών. Ακόμη, η συχνότητα της προσωρινής απασχόλησης αυξάνεται όσο μειώνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο. Απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή άτομα που δεν έχουν απολυτήριο δημοτικού βιώνουν την προσωρινή απασχόληση συχνότερα από κατόχους διδακτορικού ή μεταπτυχιακού διπλώματος. Τέλος, η προσωρινή απασχόληση συναντάται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και έχει το χαρακτήρα της μερικής απασχόλησης (Γαβρόγλου, 2014: 39-47).

Η πλέον παραδοσιακή μέθοδος ευελιξίας είναι η χρήση της υπερωριακής απασχόλησης. Η πρακτική αυτή διευκολύνει την προσαρμογή των εργατικών εισροών στις διακυμάνσεις της παραγωγής και παράλληλα ενισχύει τις αποδοχές των

απασχολούμενων για τις πρόσθετες ώρες εργασίας. Ο επισφαλής χαρακτήρας της υπερωριακής απασχόλησης γίνεται αντιληπτός στις περιπτώσεις όπου οι υπερωρίες παραμένουν απλήρωτες. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ. οι μισθωτοί που εργάστηκαν υπερωριακά το 2010 συνιστούσαν το 7,2% του συνόλου των μισθωτών, ενώ το 2013 έφτασαν το 8,2%. Την ίδια περίοδο οι απασχολούμενοι με απλήρωτες υπερωρίες στο σύνολο των εργαζομένων με υπερωρίες αυξήθηκε δραματικά, από 49% το 2010 σε 71,3% το 2013 (Γαβρόγλου, 2014: 50).

B. Αυτοαπασχόληση

Η αυτοαπασχόληση με ή χωρίς προσωπικό είναι μία διακριτή μορφή απασχόλησης, η οποία αποτελεί μία ιδιαιτερότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Στο σύνολο της Ε.Ε. το 2011 απάρτιζε το 15,6% της συνολικής απασχόλησης. Το υψηλότερο ποσοστό βεβαίως παρουσίαζε η Ελλάδα (34,7%) και το χαμηλότερο η Σουηδία (5,2%). Εκτός της Ελλάδας, οι χώρες με υψηλότερο του μέσου όρου ποσοστό αυτοαπασχόλησης είναι το Βέλγιο, η Βουλγαρία, η Τσεχία, η Ιρλανδία, η Ιταλία, η Πολωνία, η Ρουμανία, η Σλοβενία, η Σλοβακία και η Κύπρος. Από τις χώρες αυτές μόνο η Τσεχία, η Σλοβενία και η Κύπρος έχουν υψηλότερο του μέσου κοινοτικού όρου ποσοστό αυτοαπασχόλησης. Στην Ελλάδα από το 1973 έως το 2009 ο αριθμός όσων εργάζονταν με αυτοαπασχόληση κυμαινόταν μεταξύ 1,6 και 1,75 εκατομμυρίων ατόμων. Μετά το 2008, οι μειώσεις στον αριθμό αυτό ήταν μεγάλες, όπως άλλωστε και οι μειώσεις των μισθωτών. Στο σύνολο της Ε.Ε. το 2012 το ποσοστό των ατόμων που εργάζονταν με αυτοαπασχόληση ανερχόταν στο 15,6% ενώ στην Ελλάδα κυμαινόταν στο 34,7% (Καμινιώτη, 2014: 24, ΙΝΕ, 2014: 198, Πετράκης, 2014: 27).

1.5 Χαρακτηριστικά της ανεργίας

Η ανεργία εμφανίζεται και αναγνωρίζεται σήμερα ως ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αντιμετωπίζουν πολυάριθμες ομάδες του πληθυσμού. Πολλές έρευνες και μελέτες γίνονται συνεχώς, αναζητώντας τρόπους αντιμετώπισής της. Σύμφωνα με τον International Labour Organization (ILO), ο όρος

ανεργία αναφέρεται στο σύνολο των ατόμων που δεν εργάζεται αλλά είναι διαθέσιμο να εργαστεί και αναζητά συνεχώς απασχόληση. Για την Ελλάδα, σύμφωνα με τον Κανονισμό με αριθμό 1897/2000 (άρθρο 1, παράρτημα 1 και άρθρο 2) και το ν.1545/1985 (άρθρο 2, παρ.1) ως «άνεργοι» θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών τα οποία α) δεν έχουν εργασία, β) είναι διαθέσιμα στην αγορά εργασίας και γ) αναζητούν ενεργά απασχόληση (ΟΑΕΔ, 2015a).

Στην Ευρώπη η ανεργία επιδεινώθηκε μετά την εμφάνιση της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης. Το ποσοστό ανεργίας από το 2008 έως το 2013 στην ΕΕ-28 αυξήθηκε από 7% σε 10,8%. Από τότε το ποσοστό αυτό μειώνεται σταδιακά. Ωστόσο οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών – μελών είναι για άλλη μία φορά εντυπωσιακές. Στη Γερμανία, Αυστρία, Ολλανδία και Λουξεμβούργο το εργατικό δυναμικό αντιμετωπίζει ποσοστά ανεργίας της τάξεως του 5% ενώ στην Ελλάδα, Ισπανία το 1/4 του εργατικού πληθυσμού πλήττεται από την ανεργία. Με βάση τα ποσοστά ανεργίας του 2014 οι χώρες της Ε.Ε. θα μπορούσαν να διακριθούν σε τρεις ομάδες:

1. τις χώρες που χαρακτηρίζονται από ποσοστά ανεργίας αρκετά χαμηλότερα του μέσου όρου: Βέλγιο, Τσέχικη Δημοκρατία, Δανία, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία, Αυστρία, Ρουμανία, Σλοβενία, Φινλανδία, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο,
2. τις χώρες των οποίων το ποσοστό ανεργίας προσεγγίζει το μέσο όρο: Βουλγαρία, Εσθονία, Γαλλία, Ιταλία, Κύπρος, Ουγγαρία και Πολωνία,
3. τις χώρες με ποσοστά ανεργίας αρκετά υψηλότερα του μέσου όρου: Ιρλανδία, Ελλάδα, Ισπανία, Κροατία, Λετονία, Λιθουανία, Πορτογαλία και Σλοβακία (Καμινιώτη, 2014: 24-26, European Commission, 2014a: 45-46).

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται αναλυτικότερα τα ποσοστά ανεργίας των κρατών – μελών της Ε.Ε. από το 2003 έως το 2012. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας του γενικού πληθυσμού ηλικίας 15 – 74 ετών στην Ελλάδα από 7,7% το 2008 ανήλθε σε 12,6% το 2010, 17,7% το 2011, 24,3% το 2012 και έφτασε 26,1% σύμφωνα με την τελευταία έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ. το Δ' τρίμηνο του 2014 (2015a: 1).

Οι αποκλίσεις των ποσοστών ανεργίας ανάμεσα στην Ελλάδα και την Ε.Ε. είναι ακόμη εντονότερες για τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, το 2012 το ποσοστό των

άνεργων γυναικών ήταν 28,1% στην Ελλάδα ενώ ο μέσος ευρωπαϊκός όρος κυμαινόταν στο 10,6%. Η άνοδος του συνολικού ποσοστού ανεργίας συνοδεύτηκε, λοιπόν, και από μεταβολές στην σύνθεση των ανέργων ως προς το φύλο, την ηλικιακή ομάδα, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την εργασιακή εμπειρία και τη γεωγραφική σύνθεση.

Πίνακας 4: Ποσοστά αυτοαπασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης στις χώρες της Ε.Ε.: 2003 – 2012 (Καμινιώτη, 2014: 24).

Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2003-2012										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ε.Ε.-28	9,2	9,3	9,1	8,3	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,5
Βέλγιο	8,2	8,4	8,5	8,3	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2	7,6
Βουλγαρία	13,7	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3
Τσέχικη Δημοκρατία	7,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0
Δανία	5,4	5,5	4,8	3,9	3,8	3,5	6,0	7,5	7,6	7,5
Γερμανία	9,8	10,5	11,3	10,3	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9	5,5
Εσθονία	10,1	9,7	7,9	5,9	4,6	5,5	13,8	16,9	12,5	10,2
Ιρλανδία	4,6	4,5	4,4	4,5	4,7	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7
Ελλάδα	9,7	10,5	9,9	8,9	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7	24,3
Ισπανία	11,4	10,9	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,1	21,7	25,0
Γαλλία	8,9	9,3	9,3	9,2	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6	10,2
Κροατία	14,1	13,8	12,8	11,4	9,6	8,4	9,1	11,8	13,5	15,9
Ιταλία	8,4	8,0	7,7	6,8	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4	10,7
Κύπρος	4,1	4,6	5,3	4,6	3,9	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9
Λετονία	10,7	10,6	9,1	6,9	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0
Λιθουανία	12,4	11,3	8,0	5,2	3,8	5,3	13,6	18,0	15,4	13,4
Λουξεμβούργο	3,8	5,0	4,6	4,6	4,2	4,9	5,1	4,6	4,8	5,1
Ουγγαρία	5,8	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	10,9	10,9
Μάλτα	7,7	7,2	6,9	6,9	6,5	6,0	6,9	6,9	6,5	6,4
Ολλανδία	4,2	5,1	5,3	4,4	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4	5,3
Αυστρία	4,3	4,9	5,2	4,8	4,4	3,8	4,8	4,4	4,2	4,3
Πολωνία	19,8	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1
Πορτογαλία	7,1	7,5	8,6	8,6	8,9	8,5	10,6	12,0	12,9	15,9
Ρουμανία	6,8	8,0	7,2	7,3	6,4	5,8	6,9	7,3	7,4	7,0
Σλοβενία	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9
Σλοβακία	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0
Φινλανδία	9,0	8,8	8,4	7,7	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8	7,7
Σουηδία	6,6	7,4	7,7	7,1	6,1	6,2	8,3	8,6	7,8	8,0
Ηνωμένο Βασίλειο	5,0	4,7	4,8	5,4	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0	7,9

Όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες, όπως θα αναλυθεί και σε επόμενη ενότητα, μεγαλύτερη ένταση εμφανίζεται στις νεότερες ηλικίες (15-24 ετών και 25-29 ετών). Παρόλο που δεν είναι ασυνήθιστη η υψηλή ανεργία των νέων στις ευρωπαϊκές χώρες και ιδίως στην Ελλάδα, το ποσοστό έφτασε το 51,5% το τελευταίο τρίμηνο του 2014, ποσοστό που αποτελεί το υψηλότερο στις χώρες της Ε.Ε. Μάλιστα το Α΄ Τρίμηνο του 2013 καταγράφηκε στη χώρα το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας στους νέους στην Ε.Ε. (60%).

Ακόμη, τα ποσοστά ανεργίας φαίνονται να αυξάνονται όσο μειώνεται το επίπεδο εκπαίδευσης. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την τελευταία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού/διδακτορικού διπλώματος εμφανίζουν ποσοστό ανεργίας 13,4%, οι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης 19,8%, τα άτομα με απολυτήριο μέσης εκπαίδευσης 28,9%, τα άτομα με απολυτήριο δημοτικού 25% και τέλος τα άτομα που δεν πήγαν καθόλου σχολείο 41%. Ένας στους τέσσερις ανέργους αναφέρει στην ίδια έρευνα ότι δεν έχει εργαστεί ποτέ στο παρελθόν, και τρεις στους τέσσερις ότι αποτελούν μακροχρόνια άνεργους⁸. Σε επίπεδο περιφέρειας το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας το 2014 καταγράφηκε στην Κεντρική Μακεδονία, τη Δυτική Μακεδονία (27,9%) και τη Δυτική Ελλάδα (27,8%) ενώ το μικρότερο στο Νότιο Αιγαίο (16,9%) και στο Βόρειο Αιγαίο (20,5%) (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2015a:1-4, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, 2014: 30-38).

Κλείνοντας, ο πληθυσμός με νοικοκυριά χωρίς κανένα εργαζόμενο αποτελεί μία αρνητική μεταβολή της οικονομικής κρίσης. Το μέγεθος αυτό συνδέεται στενά με τη φτώχεια και τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού, καθώς χωρίς εργασία τα νοικοκυριά στερούνται της βασικής πηγής εισοδήματος. Μάλιστα αναδεικνύονται σημαντικές διαφορές στα ποσοστά των κρατών – μελών της Ε.Ε., ιδίως για την Ελλάδα, η οποία χαρακτηρίζεται από το υψηλότερο ποσοστό (βλ. Πίνακα 5). Αρκετά υψηλότερα ποσοστά από το μέσο ευρωπαϊκό όρο εμφανίζουν επίσης η Ιρλανδία, η Ισπανία, η Κροατία, η Βουλγαρία και χαμηλότερο η Τσέχικη Δημοκρατία, η Αυστρία, η Μάλτα και η Ολλανδία. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 5, η τιμή του σχετικού δείκτη ήταν χαμηλότερη την περίοδο προ κρίσης για την Ελλάδα, κατάσταση που μετατράπηκε τελείως μετά την εμφάνιση της οικονομικής ύφεσης,

⁸ Μακροχρόνια άνεργοι είναι τα άτομα που αναζητούν εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών, ανεξάρτητα από αν είναι «νέου» ή «παλαιοί» άνεργοι (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2015: 3).

όπως και για τα περισσότερα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Καμινιώτη, 2014: 28).

Πίνακας 5: Πληθυσμός σε νοικοκυριά χωρίς εργαζόμενο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2003 – 2012 (Καμινιώτη, 2014: 28).

Πληθυσμός σε νοικοκυριά χωρίς εργαζόμενο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2003-2012										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ε.Ε.-28	10,4	10,4	10,3	9,8	9,3	9,2	10,1	10,5	10,6	10,9
Βέλγιο	14,4	13,8	13,7	13,6	12,3	12,0	12,8	12,5	12,9	12,7
Βουλγαρία	15,9	14,4	13,7	12,1	10,2	9,0	9,7	12,0	13,3	13,6
Τσέχικη Δημοκρατία	7,7	8,0	7,4	7,2	6,5	6,0	6,7	6,7	6,3	6,5
Δανία	9,4	9,4	8,6	7,7	8,1	6,8	8,3	9,5	9,9	10,2
Γερμανία	10,9	11,1	11,1	10,6	9,6	9,2	9,4	9,1	8,4	8,2
Εσθονία	10,2	9,7	8,6	6,6	6,0	6,2	10,4	12,2	9,8	9,7
Ιρλανδία	9,1	8,6	8,3	7,9	7,9	9,0	12,7	14,6	15,6	15,9
Ελλάδα	9,0	9,1	8,9	8,1	8,0	7,5	8,5	10,3	13,7	17,5
Ισπανία	7,3	7,2	6,6	6,3	6,2	7,4	10,8	11,8	12,9	15,0
Γαλλία	10,2	10,2	10,4	10,5	10,0	9,7	10,4	10,4	10,3	10,5
Κροατία	13,5	11,8	12,2	12,4	11,3	10,8	11,2	12,1	12,7	13,8
Ιταλία	9,6	9,4	9,8	9,5	9,2	9,6	10,4	11,0	11,1	11,7
Κύπρος	5,1	5,1	5,3	5,2	4,7	4,9	5,6	5,9	6,2	7,5
Λετονία	8,8	8,1	8,5	6,7	6,6	6,4	10,5	11,5	11,2	10,4
Λιθουανία	8,2	7,8	6,8	6,9	7,0	9,0	12,0	13,8	13,0	12,4
Λουξεμβούργο	7,5	7,1	6,7	7,1	7,0	7,9	7,3	6,7	7,2	6,5
Ουγγαρία	11,7	12,0	12,3	11,8	11,9	12,5	13,1	12,9	12,5	11,6
Μάλτα	8,5	8,8	8,2	7,9	7,7	8,1	8,2	7,5	7,1	7,2
Ολλανδία	7,8	7,9	7,9	7,4	6,5	5,9	6,0	7,2	7,1	7,3
Αυστρία	6,8	8,2	8,4	7,6	7,1	7,0	7,3	7,2	7,1	7,1
Πολωνία	15,0	15,5	14,8	13,2	11,6	10,1	10,2	10,3	10,0	10,1
Πορτογαλία	5,3	5,3	5,7	5,8	5,7	5,5	6,7	7,2	8,2	9,9
Ρουμανία	11,5	11,8	11,3	10,3	10,4	10,5	10,9	11,0	11,7	10,9
Σλοβενία	8,8	7,7	7,1	7,4	6,5	6,4	7,5	8,3	8,9	8,6
Σλοβακία	10,3	10,5	10,3	9,5	8,9	7,5	8,2	9,2	8,7	8,4
Φινλανδία	11,0	11,1	10,5	9,5	9,1	8,1	9,7	9,5	9,4	9,3
Σουηδία	:	:	:	:	:	:	11,3	10,9	10,4	11,1
Ηνωμένο Βασίλειο	11,0	11,0	10,9	10,8	10,7	10,7	11,5	11,9	11,9	11,4

Κεφάλαιο 2

ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε. ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Ταξινόμηση των σύγχρονων πολιτικών απασχόλησης

Με τον όρο «πολιτικές απασχόλησης» νοείται ένα σύνολο παρεμβάσεων που επιδιώκουν να επηρεάσουν την λειτουργία της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, που προσδιορίζουν το ποσοστό απασχόλησης και το επίπεδο της ανεργίας. Στόχοι των πολιτικών απασχόλησης είναι αφενός η μείωση της ανεργίας και αφετέρου η ανακούφιση των ανέργων από τις συνέπειές της. Οι πολιτικές και τα μέτρα για την απασχόληση που υιοθετούνται από τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ως εξής:

1. πολιτικές ρύθμισης των ροών εισόδου και απομάκρυνσης του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας. Οι εν λόγω πολιτικές στοχεύουν είτε στην προσωρινή ή μόνιμη απόκλιση τμημάτων του πληθυσμού από τη δομή της απασχόλησης είτε στην αύξηση της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας. Επικεντρώνονται σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες με διακριτά γνωρίσματα (φύλο, ηλικία, εθνικότητα κ.λπ.), τις οποίες προκαλούν μέσω κινήτρων για την εθελούσια ένταξη ή απομάκρυνσή τους. Χαρακτηριστικές πολιτικές αυτής της κατηγορίας που υιοθετήθηκαν από διάφορες χώρες ήταν η απαγόρευση εισόδου και εγκατάστασης, ο επαναπατρισμός των οικονομικών μεταναστών, η επέκταση του χρόνου παραμονής στο τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα (αύξηση της χρονικής διάρκειας της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και αύξηση των φοιτητών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης), η μείωση του ηλικιακού ορίου υποχρεωτικής συνταξιοδότησης και η εισαγωγή συστημάτων πρόωρης ή προοδευτικής συνταξιοδότησης για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων,

2. πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας μέσω της αύξησης της ευελιξίας των επιχειρήσεων στη ρύθμιση των εργασιακών ζητημάτων. Οι πολιτικές απορρύθμισης στοχεύουν στην ακύρωση των θεσμικών περιορισμών που ισχύουν στην αγορά εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις (εργαζομένων – εργοδότη). Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται:
 - 2.1. η μείωση των θεσμικών περιορισμών για την πρόσληψη (χρόνος δοκιμαστικής απασχόλησης, τύπος σύμβασης, εργασία ορισμένου χρόνου),
 - 2.2. η απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων (μαζικές απολύσεις, χρόνος προειδοποίησης, χρηματικές αποζημιώσεις),
 - 2.3. η ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες των επιχειρήσεων (υπερωριακή απασχόληση, μερική απασχόληση, εργασία με βάρδιες, εργασία με επίσημες αργίες),
 - 2.4. η εγκατάλειψη των εθνικών συλλογικών συμβάσεων και η σύναψη συμβάσεων κατά κλάδο ή επιχείρηση (κατάργηση του κατώτατου ημερομισθίου) (Δεδουσόπουλος, 2007: 8-9),
3. οι ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι μεν επιδιώκουν την αντιστοίχιση προσφοράς – ζήτησης, την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την επιδότηση δημιουργίας θέσεων εργασίας με στόχο την αντιμετώπιση των αιτιών που προκαλούν την ανεργία ενώ οι δε αποτελούν πολιτικές επιδοματικής ενίσχυσης και ποικίλα συστήματα παροχών σε ανέργους ή/και εν γένει ευπαθείς ομάδες, με στόχο την ελαχιστοποίηση των κοινωνικών συνεπειών της ανεργίας (βλ. Πίνακα 6). Οι τελευταίες αναφέρονται στα επιδόματα ανεργίας και τα μέτρα πρόωρης συνταξιοδότησης (Δημουλάς και συν, 2008: 28-29, Μπασκόζου, 2014: 157-158).

Οι τρεις κατηγορίες πολιτικών που αναπτύχθηκαν παραπάνω αντανακλούν, αν και όχι πάντοτε ούτε ισομερώς, τη βασική αντίληψη ότι η ανεργία οφείλεται σε διαρθρωτικούς παράγοντες που δρουν από την πλευρά της προσφοράς του εργατικού δυναμικού, το οποίο δε διαθέτει τα προσόντα για να καλύψει τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Όλα αυτά τα είδη πολιτικών απασχόλησης δεν αποτελούν εναλλακτικές λύσεις αλλά αυτόνομες επιλογές πολιτικών. Αποτέλεσμα είναι στην πράξη να εμφανίζονται προσμίξεις μέτρων που αναφέρονται σε διαφορετικές ταξινομητικές κατηγορίες πολιτικών. Στην παρούσα μελέτη θα δοθεί μεγαλύτερη

βαρύτητα στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες θα αναλυθούν εκτενέστερα στην επόμενη ενότητα.

Πίνακας 6: Είδη πολιτικών απασχόλησης (European Commission, 2006: 121-122).

ΜΕΤΡΑ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΑΘΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	<p>Μέτρα ενεργοποίησης ανέργων και άλλων ομάδων στόχου (π.χ. εργαζόμενοι με κίνδυνο να χάσουν τη δουλειά τους ακούσια), τα οποία συμπεριλαμβάνουν τις κατηγορίες:</p> <ul style="list-style-type: none"> • της κατάρτισης, • της κυκλικής εναλλαγής και μερικής απασχόλησης, • των κινήτρων απασχόλησης, • της επιδοτούμενης εργασίας και επανένταξης, • της άμεσης δημιουργίας θέσεων εργασίας, • των κινήτρων δημιουργίας επιχειρήσεων.
ΠΑΘΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	<p>Παροχή οικονομικής βοήθειας που στοχεύει στο να:</p> <ul style="list-style-type: none"> • αποζημιώσει τα άτομα για την απώλεια του ημερομισθίου ή του τακτικού μισθού τους (εκτός εργασίας διατήρηση εισοδήματος και επιδότηση, κυρίως επιδόματα ανεργίας), • ή να διευκολύνει την πρόωρη συνταξιοδότηση.

2.1.1 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Ε.Π.Α.) σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή «είναι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που στοχεύουν συγκεκριμένες ομάδες στην αγορά εργασίας. Υπό αυτήν την έννοια, διαφέρουν από τις γενικές πολιτικές απασχόλησης που, εξ ορισμού, δεν απευθύνονται σε κάποια ιδιαίτερη ομάδα [...] Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βασικά αποσκοπούν στην αύξηση της πιθανότητας απασχόλησης ή στη βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών άνεργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας» (European Commission, 2006: 120). Αναφέρονται, κυρίως, στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, την κατάρτιση στην αγορά εργασίας, τα μέτρα για τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην απασχόληση, την επιδοτούμενη απασχόληση και τα

μέτρα για την αποκατάσταση ευπαθών ομάδων και διακρίνονται σε τρεις κατηγορίες, όπως αναλύεται παρακάτω.

1. Σχήματα επιδότησης θέσεων απασχόλησης, που στηρίζονται στην υπόθεση ότι το υψηλό κόστος εργασίας ευθύνεται για την ανεργία. Οι επιδοτήσεις, δίνουν κίνητρα στους εργοδότες να αυξήσουν τις θέσεις απασχόλησης και τη ζήτηση εργασίας (νέες θέσεις εργασίας) ή να διατηρήσουν αυτές που ήδη υπάρχουν. Απευθύνονται, κατά πρώτο λόγο, σε άτομα με χαμηλότερη από τη μέση παραγωγικότητα, σε νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία, σε μακροχρόνια ανέργους και σε ευπαθείς ομάδες. Στοχεύουν στην διόρθωση των ατελειών της αγοράς εργασίας.
2. Πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, που δίνουν νέες ευκαιρίες, όσον αφορά την «*απασχολησιμότητα*»⁹ κατηγοριών του πληθυσμού. Αυτό επιτυγχάνεται σύμφωνα με την συγκεκριμένη πολιτική μέσω αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και όχι μέσω μείωσης του κόστους της. Οι πολιτικές αυτές καλούνται να επιλύσουν αναντιστοιχίες μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας και αφορούν άτομα με ελλειπείς εργασιακές δεξιότητες, τα οποία μέσω κατάρτισης πετυχαίνουν την εκ νέου είσοδο στην αγορά εργασίας. Αποτελούν μέτρο στην αντιμετώπιση της διαρθρωτικής ανεργίας.
3. Υπηρεσίες τοποθέτησης, που απευθύνονται στο σύνολο πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας και στοχεύουν, κυρίως, στην ελάττωση της ανεργίας τριβής μέσω της επίτευξης καλύτερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας (Κυριακή, 2012: 20-22).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως και οι παθητικές αποτελούν συμπληρώματα της βασικής πολιτικής απασχόλησης, προσθήκες που ενεργοποιούνται για την ενίσχυση της θέσης των ειδικών ομάδων ανέργων στην αγορά εργασίας. Συνεπώς, είναι πολιτικές μικροοικονομικού χαρακτήρα που δρουν επιλεκτικά, ανακατανέμοντας τις ευκαιρίες απασχόλησης σε συγκεκριμένες ομάδες και μη δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας για το γενικό πληθυσμό των ανέργων. Αναπτύχθηκαν ευρέως στη Σουηδία (1950) ως ο κυρίαρχος μηχανισμός υποστήριξης

⁹ Η απασχολησιμότητα περιγράφει «τη διαρκή, διαβίου, επικαιροποίηση των απαραίτητων ικανοτήτων (γνώσεις, στάσεις, δεξιότητες) που θα καθιστούν το άτομο, εν δυνάμει ή εν αναμονή, εργαζόμενο, δηλαδή ικανό να εξυπηρετήσει ανά πάσα στιγμή και σε κάθε τόπο κάποια από τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η τάση του ατόμου να επιδειξει χαρακτηριστικά και συμπεριφορές που οι εργοδότες περιμένουν ότι θα είναι σημαντικά για την αποτελεσματική λειτουργία των επιχειρήσεων στο μέλλον» (Σταμέλος, 2009: 4, Harley, 2001: 97).

τόσο της βιομηχανικής ανάπτυξης της χώρας όσο και της επίτευξης του στόχου της πλήρους απασχόλησης. Στη δεκαετία του 1990 οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης χρησιμοποιήθηκαν για την εισαγωγή στοιχείων ευελιξίας στην αγορά εργασίας, κυρίως με την επέκταση της μερικής απασχόλησης, ενώ στη σημερινή στρατηγική συνδέεται με την έννοια «flexicurity». Στόχος των πολιτικών απασχόλησης είναι πλέον η απασχολησιμότητα και όχι η πλήρης απασχόληση. Οι εργασιακές σχέσεις και η προσαρμοστικότητά τους εξαιτίας της απασχολησιμότητας, απέκτησαν πολλαπλές ταχύτητες αμοιβών και δικαιωμάτων (Δεδουσόπουλος, 2007: 10-11).

Η ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης την περίοδο από το 1960 έως το 1990 συνιστούσε ως επί των πλείστον την εφαρμογή μακροοικονομικών πολιτικών εισοδηματικής ενίσχυσης. Παρόλο αυτά στις αρχές της δεκαετίας του 1970, εξαιτίας της ενεργειακής κρίσης, της μειωμένης ανάπτυξης και της εμφάνισης του πληθωρισμού στη μακροοικονομική ρύθμιση προστέθηκαν και οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με στόχο τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Μέχρι το τέλος της δεκαετίας, οι ενεργητικές πολιτικές συνοδεύονταν από πολιτικές απορρύθμισης της αγοράς εργασίας, περιορισμού των κρατικών παρεμβάσεων και μείωσης του ρόλου των εργατικών ενώσεων. Την ίδια στιγμή άρχισαν να μετατρέπονται από μακροοικονομικές πολιτικές σε μικροοικονομικές μέσω της ενίσχυσης της προσφοράς εργασίας και της διευκόλυνσης της προσαρμογής των εργαζομένων στα ευέλικτα παραγωγικά σχήματα. Ο ΟΟΣΑ, στα τέλη του 1970, αναφέρει ότι με την επικράτηση περιοριστικών δημοσιονομικών και νομισματικών πολιτικών και με την αύξηση της ανεργίας «*αν και ολοένα περισσότερες πολιτικές για την αγορά εργασίας, προγράμματα και πρωτοβουλίες για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας εφαρμόστηκαν και δοκιμάστηκαν, υπήρξε λιγότερη σαφήνεια για το τι μπορούσαν να πετύχουν και τι δε μπορούσαν να πετύχουν*» (Δεδουσόπουλος, 2007: 17-18, Δημουλάς και συν, 2008: 24-25).

Αναλυτικότερα, η πρώτη γενιά ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης επιδίωκε την ταχεία βελτίωση των ρυθμών ανάπτυξης και της απασχόλησης. Περιλάμβανε προγράμματα που είχαν ως κεντρικό σκοπό είτε τη διατήρηση των εργαζομένων στις θέσεις εργασίας που κατείχαν (επιδοτήσεις για την αποφυγή απολύσεων, μείωση του χρόνου εργασίας) είτε την εξασφάλιση των εργασιακών δεξιοτήτων, του εργασιακού ήθους και του εισοδήματος των απολυμένων με τη δημιουργία προγραμμάτων βραχύχρονης απασχόλησης στο δημόσιο τομέα. Οι

παραπάνω παρεμβάσεις θεωρήθηκε ότι αντί να συμβάλλουν στην βελτίωση της κατάστασης της αγοράς εργασίας, αντιθέτως την επιδείνωσαν και επέτειναν το πρόβλημα της ανεργίας. Η δεύτερη γενιά ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης που ακολούθησαν, στόχευε στην επιδότηση των εργοδοτών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στη χρηματοδότηση προγραμμάτων τοπικών πρωτοβουλιών και ενδογενούς ανάπτυξης. Ο περιοριστικός χαρακτήρας των προγραμμάτων αυτών που εφαρμόστηκαν σε διεθνές επίπεδο θεωρήθηκε ως ο βασικός λόγος αποτυχίας τους, ο οποίος αποτέλεσε και την αιτία επιστροφής στην εφαρμογή των παθητικών πολιτικών απασχόλησης (Δεδουσόπουλος, 2007: 18).

Από την αρχή της νέας χιλιετίας, η Ε.Ε. έδωσε μία ιδιαίτερη έμφαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για την επίτευξη των ποσοτικών στόχων της Λισαβόνας. Η τάση αυτή φαίνεται να ενισχύεται με τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βαρκελώνης, το Μάρτιο του 2002, όπου το σύνθημα για την Ε.Π.Α. αποτυπώνεται στην παρότρυνση *«Ενεργητικές πολιτικές με στόχο την πλήρη απασχόληση: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας»* (Ζαχαριάδου και συν, 2007: 14-15).

Λίγα χρόνια αργότερα και βιώνοντας πλέον την οικονομική κρίση η ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση επικεντρώνεται στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, καθιστώντας τες μάλιστα ως κύρια στρατηγική για την ενίσχυση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Αναλυτικότερα, οι πολιτικές ενεργητικών παρεμβάσεων που αναπτύχθηκαν την περίοδο της κρίσης στην Ε.Ε. επικεντρώθηκαν κυρίως γύρω από πέντε άξονες. Ο πρώτος αναφέρεται στη διευκόλυνση των προσλήψεων και των απολύσεων είτε με τη μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης (π.χ. Ελλάδα), είτε με την αύξηση του απαιτούμενου χρόνου για την απόκτηση πλήρων εργασιακών δικαιωμάτων (π.χ. Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία), είτε με την αύξηση των περιόδων ή/και του συνολικού χρόνου που επιτρέπεται να απασχολείται κάποιος με ανανεώσιμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου πριν τη μετατροπή της εργασιακής σχέσης σε αορίστου χρόνου (π.χ. Ελλάδα, Ολλανδία, Γερμανία) ή ακόμη και με τη θεσμοθέτηση της ποσόστωσης των απολύσεων σύμφωνα με την ηλικιακή σύνθεση των εργαζομένων της επιχείρησης (π.χ. Ολλανδία).

Ο δεύτερος άξονας περιέχει τα μέτρα για την επιδότηση των ανέργων. Στις περισσότερες χώρες οι προϋποθέσεις για την παροχή επιδομάτων ανεργίας έγιναν αυστηρότερες λόγω κρίσης. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα αυξήθηκε ο χρόνος ασφάλισης ή διάρκειας της προηγούμενης εργασίας για την καταβολή του επιδόματος. Η σύνδεση του δικαιώματος επιδότησης με την απόδειξη ενεργητικής αναζήτησης εργασίας από μέρους του ανέργου, ή με το συνολικό οικογενειακό εισόδημα και τον περιορισμό των δυνατοτήτων επιλογής ή άρνησης αποδοχής συγκεκριμένων εργασιών από μέρους των μακροχρόνιων ανέργων σε περίπτωση προσφοράς απασχόλησης είναι μερικά ακόμη μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας.

Η διευκόλυνση της επισφαλούς απασχόλησης αποτελεί τον τρίτο άξονα. Εδώ αναφέρεται η νομοθέτηση της απαλλαγής από ασφαλιστικές εισφορές στις περιπτώσεις που ο συνολικός ετήσιος χρόνος εργασίας δε ξεπερνά τις 50 μέρες ή τους δύο μήνες (π.χ. φοιτητές, συνταξιούχοι) ή η μηνιαία αμοιβή είναι κάτω των 450 ευρώ (π.χ. mini-jobs στη Γερμανία). Στις χώρες με χαμηλότερα επίπεδα οικονομικής ανάπτυξης λαμβάνονται μέτρα αντίθετου προσανατολισμού που επικεντρώνονται κυρίως στη φορολόγηση της άτυπης εργασίας, όπως για παράδειγμα στη Σλοβενία ή και τον περιορισμό της ανασφάλιστης εργασίας στην Ελλάδα.

Ο τέταρτος άξονας των πολιτικών απασχόλησης περιλαμβάνει την επιδότηση της προσωρινής απασχόλησης στο δημόσιο ή τον κοινωφελή τομέα με βασικές επιδιώξεις την παροχή εισοδήματος στους ανέργους με αντάλλαγμα την προσφορά εργασίας (workfare) και τον περιορισμό των μακροχρόνια άνεργων. Εδώ περιλαμβάνονται προγράμματα Κοινωφελούς Εργασίας, τα οποία αποτελούν βασικές πολιτικές απασχόλησης σε Ελλάδα και Ουγγαρία, η προστατευόμενη απασχόληση των αναπήρων και των κοινωνικά αποκλεισμένων στην Ολλανδία, η εκ περιτροπής εργασία και η επιδότηση των εργοδοτών για την απασχόληση ανέργων.

Ο τελευταίος άξονας των πολιτικών για την απασχόληση αναφέρεται στα μέτρα ενίσχυσης της κατάρτισης και της μάθησης μέσω των παροχών κουπονιών (προγράμματα Voucher) για συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας καθώς και πρακτικής άσκησης. Τα εν λόγω προγράμματα εστιάζουν κυρίως στους νέους και εμφανίζονται στις περισσότερες χώρες της Ε.Ε. λόγω της χρηματοδότησής τους από τα Ευρωπαϊκά Ταμεία (INE, 2014: 234-236).

Στην Ελλάδα οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν πάγιες «εντολές» της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Παρά τη θέσπιση κοινών κατευθυντήριων στόχων στο τομέα της απασχόλησης και της καταπολέμησης της ανεργίας, στην πράξη η ποικιλομορφία και το εύρος των δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υιοθετούνται από τα κράτη – μέλη καθώς και η αποτελεσματικότητά τους εξαρτώνται από τα χαρακτηριστικά της ανεργίας και της απασχόλησης της εκάστοτε χώρας, τις υφιστάμενες δημοσιονομικές συνθήκες τους, τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού και τις κατηγορίες των ανέργων, τις επιπτώσεις των συγγενών πολιτικών και τη δομή, τη διάρθρωση και τη λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης.

Η εισαγωγή ευέλικτων στοιχείων στις πολιτικές ενεργητικών παρεμβάσεων, αίτημα που προήλθε από τις εργοδοτικές οργανώσεις λόγω της αναποτελεσματικότητας των δευτέρων τη δεκαετία του 1980, οδήγησε στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, όπου εφαρμόστηκαν κατά τις τελευταίες δεκαετίες δεν ενίσχυσαν την απασχόληση, αλλά είχαν αντίθετα αποτελέσματα. Η γενίκευση της μερικής απασχόλησης, όπως στις ΗΠΑ και την Ολλανδία, αύξησαν τον αριθμό των εργαζομένων, αλλά περιόρισαν τον συνολικό χρόνο εργασίας, επιτυγχάνοντας ουσιαστικά μόνο μία ανακατανομή της απασχόλησης μεταξύ των ήδη εργαζομένων (Δεδουσόπουλος, 2007: 19). Το ερώτημα που τίθεται, λοιπόν, είναι αν τα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής, που αποτελούν κεντρικό πυλώνα της ευρωπαϊκής ατζέντας για την απασχόληση και την καταπολέμηση της οικονομικής κρίσης την τελευταία πενταετία, συνιστούν μία αποτελεσματική στρατηγική μέσω της αξιολόγησης του βαθμού επιτυχίας των αρχικών τους στόχων.

2.1.2 Θεωρητικό πλαίσιο ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Ο μικροοικονομικός χαρακτήρας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης επιτρέπει την ερμηνεία και την ανάλυση μίας πολλαπλότητας θεωρητικών προσεγγίσεων και αναφορών. Ενδεικτικά, μπορούν να αναφερθούν η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και οι θεωρήσεις των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, βάση των οποίων στηρίχθηκαν κυρίως η ανάλυση και ο σχεδιασμός των προγραμμάτων

ενεργητικής απασχόλησης που αναφέρονται στους νέους ηλικίας 15-29. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με την πρώτη θεωρία, η εκπαίδευση είναι επίκτητη ικανότητα, η οποία καθιστά το άτομο εύκολα προσαρμοζόμενο στις νέες τεχνολογίες της αγοράς εργασίας. Η απόκτηση γνώσεων συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας με αποτέλεσμα τα άτομα να επενδύουν στην εκπαίδευσή τους, προσδοκώντας να βελτιώσουν την οικονομική και την κοινωνική τους θέση και η δε οικονομία να παράγει περισσότερες ποσότητες και καλύτερη ποιότητα προϊόντων και υπηρεσιών. Για τους παραπάνω λόγους, τα άτομα επιδιώκουν και οι κοινωνίες χρηματοδοτούν το σχηματισμό ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από την εκπαίδευση. Τα καλύτερα εκπαιδευμένα άτομα, συνήθως καταλαμβάνουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Τέτοια είδη παρεμβάσεων αποτελούν τα προγράμματα κατάρτισης, που προσελκύουν νέους με στόχο την ενίσχυση των εργασιακών τους δεξιοτήτων, εργαζόμενους ή άτομα που επιχειρούν την εκ νέου ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Δεδουσόπουλος, 2000: 153-162).

Οι θεωρήσεις των διακρίσεων αναφέρονται στις ομάδες των εργαζομένων, όπως γυναίκες, νέοι, μετανάστες, μακροχρόνια άνεργοι και άλλες ειδικές ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζονται διαφορετικά από το κύριο σώμα των εργαζομένων σε μία ανταγωνιστική αγορά εργασίας. Αυτό συμβαίνει διότι οι ομάδες αυτές θεωρείται ότι συνδέονται με τη χαμηλή παραγωγικότητα, με τη μη συμμετοχή στα εργατικά σωματεία καθώς επίσης και με το ελλιπές επίπεδο μόρφωσης. Προγράμματα που βασίζονται στην παραπάνω θεωρητική βάση αναφοράς είναι αυτά της επιδοτούμενης απασχόλησης.

Κατά συνέπεια, η υιοθέτηση ενός συγκεκριμένου προγράμματος ενεργητικής απασχόλησης προϋποθέτει την επιλογή της ομάδας – στόχου και την ανάλυση των αιτιών της ανεργίας αυτής της ομάδας. Η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής απασχόλησης κρίνεται, λοιπόν, από αυτή τη διπλή συνθήκη, καθώς η παρέμβαση τους στην αγορά εργασίας παραπέμπει σε μικροχειρουργικές επεμβάσεις (Δεδουσόπουλος, 2007: 20).

Παρακάτω παρατίθεται ένας πίνακας που αναφέρει ενδεικτικά τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, τη θεωρητική τους προσέγγιση, την ομάδα – στόχο τους στην οποία απευθύνονται καθώς και το αίτιο της ανεργίας, χωρίς βεβαίως να αποπειράται μία εξαντλητική κάλυψη. Λόγω της ευρείας

θεωρητικής ανάλυσης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι αδύνατον να αναφερθεί το σύνολο των θεωρητικών προτάσεων που καταλήγει σε προτάσεις εφαρμογής των εν λόγω πολιτικών.

Πίνακας 7: Θεωρητικές προτάσεις και ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης (Δεδουσόπουλος, 2007: 20).

ΕΙΔΟΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	ΟΜΑΔΑ - ΣΤΟΧΟΣ	ΑΙΤΙΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΒΑΣΗ ΑΝΑΦΟΡΑΣ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι με ελλειπείς εργασιακές δεξιότητες • Κατάρτιση εργαζομένων • Επανακατάρτιση εργαζομένων σε επισφαλείς εργασίες • Κατάρτιση ατόμων που επιχειρούν εκ νέου ένταξη στην αγορά εργασίας 	Διαρθρωτική ανεργία	Θεωρία Ανθρώπινου Κεφαλαίου
ΕΠΙΔΟΤΟΥΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	<ul style="list-style-type: none"> • Άτομα με χαμηλότερη από τη μέση παραγωγικότητα • Νέοι χωρίς εργασιακή εμπειρία • Μακροχρόνια άνεργοι • Ευπαθείς ομάδες 	Κλασική ανεργία	Νεοκλασικό Υπόδειγμα Θεωρία Διακρίσεων

2.2 Στόχοι, περιεχόμενο και εξέλιξη της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούν σήμερα σε κοινοτικό επίπεδο «*αρένες*», στις οποίες συγκρούονται διαφορετικές προτεραιότητες (ανταγωνιστικότητα έναντι κοινωνικής συνοχής), καθεστώτα πρόνοιας με διαφορετικές παραδόσεις κοινωνικής προστασίας και διαφορετικές ομάδες συμφερόντων. Από τη Συνθήκη της Ρώμης

(1957) και για πολλές δεκαετίες ύστερα σε ευρωπαϊκό επίπεδο συνιστούσαν το μοναδικό τομέα κοινωνικής πολιτικής. Σύμφωνα με την Καραμεσίνη, οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούνται από ένα σύνολο παρεμβάσεων, με κύρια επιδίωξη να επηρεάσουν είτε τη λειτουργία της προσφοράς είτε της ζήτησης στην αγοράς εργασίας. Αυτό επιτυγχάνεται επηρεάζοντας το κόστος εργασίας, το επίπεδο και την ποιότητα απασχόλησης, την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα και δημιουργώντας θέσεις εργασίας. Οι πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν τις οδηγίες που ρυθμίζουν τα ελάχιστα εργασιακά δικαιώματα στα κράτη – μέλη της Ε.Ε. και την *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (Ε.Σ.Α.)*. Οι οδηγίες είναι νομικά δεσμευτικές για τα ευρωπαϊκά κράτη και οι ρυθμίσεις τους μεταφέρονται αυτόματα στο εθνικό δίκαιο (hard law). Από την άλλη πλευρά, στην Ε.Σ.Α. οι κοινοί στόχοι και οι κατευθύνσεις πολιτικής απασχόλησης είναι υποχρεωτικά για τα κράτη – μέλη, χωρίς όμως να θίγεται η αυτονομία των κρατών ως προς την επιλογή και την εφαρμογή των συγκεκριμένων πολιτικών και μέτρων (soft law) (Καραμεσίνη, 2011: 2).

Στην Ε.Ε. η θεσμική απάντηση στο πρόβλημα της ανεργίας, η οποία με ποσοστό 11% είχε καταστεί ευρωπαϊκό πρόβλημα με επιπτώσεις στην πορεία της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης (Ο.Ν.Ε.), ήταν η γένεση της *Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση*. Συγκεκριμένα, το 1997, για πρώτη φορά στην ιστορία της Ένωσης τα υψηλά επίπεδα απασχόλησης θέτονται ως βασικοί στόχοι και ανάγονται σε κεντρικά θέματα κοινωνικού ενδιαφέροντος για τα κράτη – μέλη της, ενώ ταυτόχρονα, εμφανίζονται στη «*Συνθήκη του Άμστερνταμ*» ως αποστολή της κοινότητας. Η μέθοδος για την υλοποίηση του παραπάνω σκοπού συναντάται στο άρθρο 3 της Συνθήκης και αποτελεί τον κοινοτικό συντονισμό των εθνικών πολιτικών των κρατών – μελών για την απασχόληση, που εδραιώθηκε στην κοινοτική ορολογία ως *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση* (Ο.Κ.Ε., 2008: 10, Καραμεσίνη, 2011: 2, ΙΝΕ, 2008: 15).

Ωστόσο τα μέλη της Ε.Ε. είχαν συμφωνήσει ομόφωνα την εφαρμογή της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση πριν την επίσημη επικύρωση της Συνθήκης του Άμστερνταμ. Συγκεκριμένα, η Έκτακτη Ευρωπαϊκή Σύνοδος Κορυφής για την Απασχόληση, που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο στις 21-22 Νοεμβρίου του 1997 έθεσε σε εφαρμογή την Ε.Σ.Α. ή τη «*Διαδικασία*

Λουξεμβούργου», όπως είθισται να αποκαλείται, η οποία αναφέρεται σε τέσσερις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που είναι οι εξής:

1. βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης (απασχολησιμότητα),
2. ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος (επιχειρηματικότητα),
3. ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων (προσαρμοστικότητα),
4. ενίσχυση των πολιτικών ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας (ίσες ευκαιρίες).

Οι παραπάνω κατευθύνσεις της Ε.Σ.Α. αποτελούν τους βασικούς πυλώνες για την απασχόληση στην Ε.Ε., οι οποίοι διατηρήθηκαν αναλλοίωτοι μέχρι το 2003. Η «Διαδικασία Λουξεμβούργου» θεωρείται μέχρι σήμερα μάλιστα ένας ιδιαίτερα σημαντικός μηχανισμός που έθεσε σε συντονισμό τις κοινωνικές πολιτικές όλων των κρατών – μελών, θεσπίζοντας μία διαδικασία σύγκλισης στο πεδίο της απασχόλησης στην Ευρώπη με κριτήρια που αναμενόταν να εκπληρώσουν όλα τα κράτη της. Η εφαρμογή ενός μηχανισμού ετήσιας επίβλεψης και παρακολούθησης των χωρών με βάση τα Εθνικά Σχέδια Δράσης, καθώς και η επιδίωξη συγκεκριμένων ποσοτικών στόχων αναδεικνύουν ότι η συγκεκριμένη προσέγγιση ήταν μία ολοκληρωμένη και συντονισμένη δράση σε πλήθος πεδίων πολιτικής.

Αν και η υψηλή ανεργία ήταν το βασικό πρόβλημα που ήρθε να αντιμετωπίσει η Ε.Σ.Α., οι προαναφερόμενοι πυλώνες της αναδεικνύουν ότι δε δέσμευσε την Ε.Ε. ως προς την απορρόφηση της ανεργίας αλλά ως προς την επίτευξη ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης. Ο στόχος αυτός ήταν απόλυτα συμβατός με τη λογική του Λευκού Βιβλίου, στο οποίο αναφέρεται ότι η καταπολέμηση της ανεργίας δεν πρέπει να γίνεται με μείωση του εργατικού δυναμικού αλλά με αύξηση της απασχόλησης. Η αρχική λογική, λοιπόν, της Ε.Σ.Α. θα μπορούσε να συνοψιστεί ως εξής: Στη γηράσκουσα Ευρώπη, η καταπολέμηση της ανεργίας θα επιτευχθεί με την αύξηση της απασχόλησης και όχι με τη μείωση του εργατικού δυναμικού. Έτσι, η δημογραφική γήρανση υπαγόρευσε στην πολιτική απασχόλησης να επιδιώξει την ενεργοποίηση ανεκμετάλλετων αποθεμάτων εργατικού δυναμικού. Αυτή η λογική παραμένει αμετάβλητη έως σήμερα (Ο.Κ.Ε., 2008: 10, Καραμεσίνη, 2011: 3).

Η Ε.Σ.Α. υπέστη δύο αναθεωρήσεις την προηγούμενη δεκαετία. Στην αρχή της νέας χιλιετίας η «Στρατηγική της Λισαβόνας» αποτέλεσε τη νέα στρατηγική

κατεύθυνση της Ε.Ε., που όρισε και ποσοτικοποίησε τον στόχο για «υψηλό επίπεδο απασχόλησης» σε συνδυασμό με την πιο ανταγωνιστική «οικονομία της γνώσης» στον κόσμο. Ουσιαστικά, ενόψει του ευρύτερου στόχου που τέθηκε ώστε «να καταστεί η Ευρώπη πλέον ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία που θα βασίζεται στη γνώση, ικανή να προσφέρει βιώσιμη ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή» εισήχθησαν συγκεκριμένοι ποσοτικοί στόχοι για την Ε.Σ.Α. Αναλυτικότερα, οι βασικές αλλαγές που εισήγαγε η Λισαβόνα ως προς την Ε.Σ.Α. είναι οι εξής:

1. η πλήρης απασχόληση κατέστη ένας από τους γενικούς μακροπρόθεσμους στόχους της Ε.Ε. και συνδέθηκε με ποσοτικούς στόχους ως προς το ποσοστό απασχόλησης για το 2010: 70% συνολικά και 60% για τις γυναίκες. Ένα χρόνο αργότερα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Στοκχόλμης (Μάρτιος 2001) πρόσθεσε το στόχο 50% για τα άτομα 55-64 ετών,
2. η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας, που στη συνέχεια ανέπτυξε και υιοθέτησε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας (Δεκέμβριος 2000) (Ζαχαριάδου και συν, 2007: 13-14).

Η πρώτη αναθεώρηση της Ε.Σ.Α. έγινε το 2003, όταν οι κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Ε. για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης μειώθηκαν από δεκαοκτώ σε δέκα¹⁰. Ουσιαστικά οι στόχοι αναδιατυπώθηκαν σε άμεση συνάρτηση με αυτούς της Λισαβόνας για την απασχόληση και την κοινωνική πολιτική (πλήρης απασχόληση, ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας, κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση) και συνοδεύτηκαν από εννέα ποσοτικοποιημένους ενδιάμεσους στόχους με χρονικό ορίζοντα το 2010. Βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ήταν η λήψη ενεργών και προληπτικών μέτρων υπέρ των ανέργων και των ανένεργων ατόμων,

¹⁰ Πρόκειται για τις ακόλουθες Ειδικές Κατευθυντήριες Γραμμές:

1. Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους άεργους.
2. Δημιουργία θέσεων εργασίας και επιχειρηματικό πνεύμα.
3. Αντιμετώπιση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας.
4. Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης.
5. Αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου.
6. Ισότητα των φύλων.
7. Προώθηση της ένταξης και καταπολέμησης των διακρίσεων έναντι των ατόμων που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας.
8. Προώθηση της ελαστικότητας της εργασίας, μέσω κινήτρων ώστε να καταστεί οικονομικά συμφέρουσα.
9. Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονικής μορφής απασχόληση.
10. Αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην απασχόληση (Ζαχαριάδου, 2007: 17).

ώστε να ευνοηθεί η επαγγελματική τους ένταξη. Παρόλο αυτά, οι παραπάνω αλλαγές δεν επέφεραν καμία ουσιαστική αλλαγή στο περιεχόμενο της Ε.Σ.Α.

Η οικονομική επιβράδυνση στην Ε.Ε.-15 τη χρονική περίοδο 2001-2003 είχε σαν αποτέλεσμα την κάμψη των ρυθμών αύξησης της απασχόλησης και την άνοδο της ανεργίας κατά το 2002-2004. Για την πρόληψη χειρότερων συνεπειών συστάθηκε το 2003 ομάδα εμπειρογνομόνων, με επικεφαλής τον πρώην πρωθυπουργό της Ολλανδίας, Wim Kok, ώστε να διερευνηθεί το θέμα και να προταθούν βελτιώσεις της Ε.Σ.Α. Οι προτάσεις του Kok επηρέασαν καθοριστικά τις κατευθυντήριες γραμμές της τριετίας 2005-2008, που διαμορφώθηκαν με τη δεύτερη αναθεώρηση της Ε.Σ.Α. Σε αυτήν, η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας παραγκωνίστηκε ενώ η οικονομική πολιτική της Ε.Ε. επικεντρώθηκε στην οικονομική μεγέθυνση και στην αύξηση της απασχόλησης (Ο.Κ.Ε., 2008: 10-11, Καραμεσίνη, 2011: 4-7).

Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 έφερε στο φως τις διαρθρωτικές αδυναμίες της ευρωπαϊκής οικονομίας και προκάλεσε ταχεία επιδείνωση του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Στις 3 Μαρτίου 2010 ανακοινώθηκε από την Επιτροπή, η νέα στρατηγική απασχόλησης, με τίτλο «*Ευρώπη 2020*». Στόχος της είναι να διασφαλιστεί η υποστήριξη της οικονομικής ανάκαμψης από ορισμένες μεταρρυθμίσεις προκειμένου να τεθούν ισχυρά θεμέλια για την ανάπτυξη και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στην Ε.Ε. έως το 2020. Η στρατηγική «*Ευρώπη 2020*» αποσκοπεί στην «*έξυπνη*», μέσω της προώθησης της γνώμης και της καινοτομίας, «*διατηρήσιμη*», βασισμένη στην προώθηση μιας οικονομίας πιο πράσινης, πιο ανταγωνιστικής και στην οποία οι πόροι χρησιμοποιούνται πιο αποδοτικά και «*χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη*», με στόχο την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της κοινωνικής και εδαφικής συνοχής (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014b). Στην επόμενη ενότητα θα αναλυθεί εκτενέστερα η παρούσα ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης.

Σήμερα, η υλοποίηση της Ε.Σ.Α. επιτυγχάνεται μέσα από τέσσερα στάδια του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου:

1. οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που αποτελούν κοινές προτεραιότητες και στόχους για τις πολιτικές απασχόλησης που προτείνει η

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, συμφωνούνται από τα κράτη – μέλη και εγκρίνονται από το Συμβούλιο της Ε.Ε.,

2. η κοινή έκθεση για την απασχόληση (Κ.Ε.Α.) που βασίζεται: α) στην εκτίμηση της κατάστασης στον τομέα της απασχόλησης στην Ευρώπη, β) στην υλοποίηση των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση και γ) στην αξιολόγηση του πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και των κοινωνικών δεικτών. Η έκθεση δημοσιεύεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και εγκρίνεται από το Συμβούλιο της Ε.Ε.,
3. τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων (Ε.Π.Μ.), που υποβάλλονται από τα κράτη – μέλη και εξετάζονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με κριτήριο κατά πόσο συνάδουν με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020»,
4. με βάση την αξιολόγηση των Ε.Π.Μ., η Επιτροπή δημοσιεύει μια σειρά εκθέσεων ανά χώρα που αναλύουν την οικονομική πολιτική κάθε κράτους – μέλους και διατυπώνει συστάσεις ανά χώρα (European Commission, 2015c: 1).

Σε αυτό το σημείο, θεωρείται σημαντικό, επίσης, να αναφερθεί ότι όσον αφορά τη διαμόρφωση κατευθύνσεων πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας, η Ε.Σ.Α. εξαρχής αναγνώρισε ως θεωρητικό πλαίσιο αναφοράς της μόνο τη διαρθρωτική ανεργία, αποκλείοντας την κυκλική από τους στόχους της. Με άλλα λόγια, η ανεργία αντιμετωπίστηκε ως ένα κυρίως διαρθρωτικό πρόβλημα μειωμένης ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών οικονομιών λόγω τεχνολογικής υστέρησης και ακαμψιών των αγορών εργασίας. Παρακάτω, στον Πίνακα 8, αναφέρονται συνοπτικά τα βασικά είδη της ανεργίας, τα οποία διακρίνονται ανάλογα με τις ερμηνείες ως προς τα αίτια εμφάνισης της ανεργίας, σύμφωνα με τις οποίες διαμορφώνονται τα μέσα αντιμετώπισής της. Στην περίπτωση της Ε.Ε. η αναγνωρισμένη ως «*διαρθρωτική*» ανεργία καταπολεμήθηκε με μείωση του κόστους εργασίας και κατάρτιση των ανέργων ώστε να αντιστοιχηθούν τα προσόντα τους με τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση αποτελούν βασικό εργαλείο κατά του είδους αυτού.

Συγκεκριμένα, η Ε.Ε. στην προσπάθεια ελάττωσης της διαρθρωτικής ανεργίας μείωσε το κόστος εργασίας τόσο με μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας στην απασχόληση όσο και με τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Τα πρώτα συνεπάγονται με το περιορισμό των εργασιακών δικαιωμάτων, όπως αναλύθηκε σε

προηγούμενη ενότητα, χωρίς να οδηγεί βεβαίως σε πλήρη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Η έννοια «ευελιξία με ασφάλεια – flexicurity» γεννήθηκε για την επίτευξη εξισορρόπησης δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και μισθωτής εργασίας, για να μετριάσουν δηλαδή τα μέτρα προώθησης της εργασιακής ευελιξίας από άλλα που παρέχουν ασφάλεια σε αυτούς που πλήττονται (Καραμεσίνη, 2011: 3).

Πίνακας 8: Είδη Ανεργίας και βασικά αίτια εμφάνισής τους (Δεδουσόπουλος, 2000: 60-73).

ΕΙΔΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΑΝΑΛΥΣΗ - ΑΙΤΙΑ
Ανεργία τριβής	<ul style="list-style-type: none"> • Προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας. Εμφανίζεται στο κενό διάστημα από τη μία εργασία στην άλλη (αναζήτηση εργασίας) και οφείλεται σε ατελή πληροφόρηση. Είναι αποτέλεσμα ατελειών στην προσαρμογή της αγοράς εργασίας και ειδικότερα της έλλειψης αυτόματης κινητικότητας της εργασίας. Παρουσιάζεται και στην κατάσταση πλήρους απασχόλησης, και ουσιαστικά θεωρείται ως το επίπεδο εκείνο της ανεργίας που δε μπορεί να μειωθεί.
Διαρθρωτική ανεργία	<ul style="list-style-type: none"> • Αίτιο διαρθρωτικές αλλαγές στο σύστημα παραγωγής. Προϋποθέτει να υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας. Ουσιαστικά οφείλεται σε αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων που ζητούν οι εργοδότες με αυτά των δυνάμει εργαζομένων. • Αίτιο ατέλειες της αγοράς εργασίας. Δεν προϋποθέτει κενές θέσεις εργασίας, αλλά ανεπάρκεια της ζήτησης έναντι της προσφοράς εργασίας λόγω των ατελειών της αγοράς εργασίας (νομοθεσία, ατελής πληροφόρηση, συνδικάτα, κ.α.)
Κυκλική ανεργία	<ul style="list-style-type: none"> • Δημιουργείται όταν υπάρχει ελλιπής ζήτηση στην αγορά προϊόντος σε καθοδικές φάσεις (επιβράδυνση της ανάπτυξης) του οικονομικού κύκλου. Προϋποθέτει να μην υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας.
Ανεργία μακροχρόνιας έλλειψης ζήτησης	<ul style="list-style-type: none"> • Αίτιο εμφάνισής της οι χαμηλότεροι ρυθμοί οικονομικής μεγέθυνσης από αυτούς που αναμένονται. Προϋποθέτει να μην υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας.
Εποχική ανεργία	<ul style="list-style-type: none"> • Εμφανίζεται λόγω εποχιακής οικονομικής δραστηριότητας σε κάποιους κλάδους. Στη διάρκεια της μη δραστηριοποίησης οι εργαζόμενοι στους κλάδους παραμένουν άνεργοι.
Τεχνολογική ανεργία	<ul style="list-style-type: none"> • Εμφανίζεται λόγω υποκατάστασης της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές, λόγω ανάπτυξης της τεχνολογίας και της τεχνολογικής μεταβολής.

Μετά την ανάλυση των πολιτικών απασχόλησης στην Ε.Ε. ακολουθεί η περίπτωση της Ελλάδας ως προς την διαμόρφωση και εξέλιξη των πολιτικών απασχόλησης.

2.3 Στόχοι, περιεχόμενο και εξέλιξη των ελληνικών πολιτικών απασχόλησης

Στην Ελλάδα, μεταπολεμικά, αναπτύχθηκαν πολιτικές απασχόλησης που διαφοροποιούνταν από αυτές των υπόλοιπων χωρών της Ε.Ε. Συγκεκριμένα, την περίοδο 1950 – 1970, οι πολιτικές που διαμορφώθηκαν περιελάμβαναν κυρίως την απασχόληση στο δημόσιο τομέα και τη μεταναστευτική πολιτική. Η ανεργία αναγνωριζόταν ως τριβής και οι πολιτικές για την καταπολέμησή της ήταν κυρίως παθητικές με την καταβολή επιδομάτων ανεργίας. Την επόμενη δεκαετία, και ενόψει της πετρελαϊκής κρίσης, τα εγχώρια εργαλεία της πολιτικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας και κυρίως της αναγνωρισμένης ως βραχυχρόνιας ανεργίας τριβής παρέμειναν ίδια (επιδόματα και περιοριστική αξιοποίηση της μεθόδου απασχόλησης στο δημόσιο τομέα). Μετά το 1980 και ύστερα από δύο δεκαετίες καθυστέρησης της ελληνικής πολιτικής για την απασχόληση σε σύγκριση με την κατεύθυνση της υπόλοιπης Ευρώπης, εμφανίζονται πολιτικές ενεργητικές με στόχο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την διατήρηση των υφιστάμενων.

Από το 1989 οι ελληνικές πολιτικές απασχόλησης στοχεύουν στην ελεύθερη αγορά, στον ελεύθερο ανταγωνισμό, με κυρίαρχη προσπάθεια την άρση δυσκαμψιών στη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Οι πολιτικές απασχόλησης άρχισαν να παίζουν κυρίαρχο ρόλο και συνδυάστηκαν με τις πολιτικές ευελιξίας. Η ευελιξία αποτέλεσε ουσιαστικά για τη χώρα το βασικό μοχλό περεταίρω μείωσης του εργασιακού κόστους, αγνοώντας τις ήδη χαμηλές αμοιβές των απασχολούμενων. Η ευελιξία φάνηκε όχι μόνο να μην αποδίδει ως προς την αύξηση της απασχόλησης αλλά και να ενισχύει την απασχόληση με λιγότερη ασφάλεια και με φθηνότερους όρους.

Από το 1990 έως σήμερα οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα προσαρμόζονται στις ευρωπαϊκές κατευθύνσεις. Κύρια χαρακτηριστικά τους είναι η οριστική στροφή της οικονομικής πολιτικής σε περισσότερο φιλελεύθερα δόγματα, ο περιορισμός του ρόλου του κράτους στην οικονομία και η σχεδόν πλήρης διαχείριση της οικονομικής πολιτικής στα πλαίσια των ευρωπαϊκών συνθηκών και της Ε.Ε. Φαίνεται να υπάρχει ομοφωνία μεταξύ των ερευνητών ότι η Ελλάδα μέχρι το 1993 δεν εφάρμοξε πολιτική απασχόλησης με τη στενή έννοια του όρου. Αυτές άρχισαν να

αναπτύσσονται μετά το 1993 εντός του πλαισίου της Ε.Ε. Από τότε η χώρα αρχίζει την προσπάθεια απορρόφησης κονδυλίων μέσω των προγραμμάτων απασχόλησης, αν και οι συνολικές της δαπάνες για τις πολιτικές απασχόλησης παραμένουν από τις χαμηλότερες στην Ε.Ε. Η Ελλάδα ουσιαστικά προσπαθεί να ισορροπήσει τις ανεπάρκειες του παρελθόντος όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης με τα νέα μέτρα προσαρμοσμένα στις σύγχρονες συνθήκες της αγοράς εργασίας, μέσα από την καθοδήγηση της Ε.Ε. Παρόλο των κοινών πολιτικών απασχόλησης ανάμεσα στην Ελλάδα και στα υπόλοιπα ευρωπαϊκά κράτη, το ποσοστό ανεργίας στη χώρα παρέμεινε υψηλό (Καραμεσίνη, 2005: 32-48).

Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση, που μεταδόθηκε στην Ευρώπη από τις Η.Π.Α. το 2008, υπέβαλε σε μεγάλη δοκιμασία την ελληνική πολιτική απασχόλησης και γενικότερα όλη την Ε.Σ.Α., που εντέλει αποδείχθηκε εντελώς αναποτελεσματική για την αντιμετώπιση της ανεργίας που δημιούργησε η ύφεση. Στην επόμενη ενότητα θα αναλυθεί η εκτενέστερα η ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

2.4 Η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης αντιμετώπη με την κρίση και οι συνέπειές στην Ελλάδα

Η παγκόσμια οικονομική ύφεση του 2008 έθεσε σε δοκιμασία τους βασικούς στόχους και τις προτεραιότητες της Ε.Σ.Α. Λόγω του αποκλεισμού της επεκτατικής μακροοικονομικής πολιτικής και των παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας από τα εργαλεία της, η Ε.Σ.Α. δε μπόρεσε να αντιδράσει άμεσα στην απότομη συρρίκνωση της απασχόλησης και την αύξηση της ανεργίας. Τα κράτη – μέλη της Ε.Ε. στην προσπάθεια διάσωσης των αγορών ανέλαβαν σε κοινοτικό επίπεδο την εφαρμογή πολιτικών και μέτρων, τα οποία παρέκκλιναν από τη λογική της Ε.Σ.Α. Έκτακτα δημοσιονομικά μέτρα πάρθηκαν από όλες τις χώρες τους τελευταίους μήνες του 2008. Ένα χρόνο αργότερα, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τόνισε στην πρόταση του για την αντιμετώπιση της κρίσης απασχόλησης την έννοια «flexicurity» για την προσαρμοστικότητα των αγορών εργασίας. Οι τρεις προτεραιότητες πολιτικής που

πρότεινε ήταν: α) η διατήρηση της απασχόλησης, η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η ενίσχυση της κινητικότητας, β) η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και γ) η βελτίωση της πρόσβασης των ευπαθών κοινωνικών ομάδων στην απασχόληση.

Το 2011 επιστρέφουν οι προ της κρίσης προτεραιότητες και λογική της Ε.Σ.Α., ως μέρος της νέας στρατηγικής της Ε.Ε. με τίτλο «Ευρώπη 2020», που έρχεται να αντικαταστήσει αυτήν της Λισαβόνας. Η τρίτη αναθεώρηση της Ε.Σ.Α. είχε ως βασικό στόχο της «την έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη». Η έξυπνη ανάπτυξη ισοδυναμεί με την προώθηση της οικονομίας της γνώσης και της καινοτομίας, η διατηρήσιμη ανάπτυξη με τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την οικολογική βιωσιμότητα, ενώ η χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη με την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και υψηλού βαθμού κοινωνικής και γεωγραφικής συνοχής. Ουσιαστικά, η Ε.Σ.Α. διατήρησε την ίδια φιλοσοφία και προτεραιότητες στην νέα στρατηγική, μειώνοντας όμως τα δημόσια ελλείμματα. Στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» τα ευρωπαϊκά κράτη καλούνται να στοχεύσουν σε μεταρρυθμίσεις τέτοιες που θα προάγουν τη γνώση μέσω της βελτίωσης της ποιότητας της εκπαίδευσης – κατάρτισης και την εξασφάλιση της πρόσβασης για όλους σε αυτήν, καθώς επίσης και την καινοτομία με περαιτέρω βελτίωση του κανονιστικού πλαισίου έτσι ώστε να ενθαρρύνεται η επιχειρηματικότητα, η παραγωγή καινοτόμων προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών. Στόχος αυτών των πολιτικών είναι η ανάπτυξη, οι ποιοτικές και βιώσιμες θέσεις απασχόλησης, η εδαφική αλλά και η κοινωνικοοικονομική συνοχή μεταξύ των μελών – κρατών της Ε.Ε. Σύμφωνα με το Συμβούλιο Απασχόλησης, οι νέες ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές απασχόλησης (7-10) που εντάσσονται στο πλαίσιο της στρατηγικής για την «Ευρώπη 2020» είναι:

1. η αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και η μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας,
2. η ανάπτυξη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς, η προώθηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και της διά βίου μάθησης,
3. η βελτίωση των επιδόσεων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις βαθμίδες και η αύξηση της συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και
4. η προώθηση της κοινωνικής ένταξης και η καταπολέμηση της φτώχειας.

Εκτός από κατευθυντήριες γραμμές, η στρατηγική «Ευρώπη 2020», όρισε και μετρήσιμους στόχους για τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίοι αναφέρονται παρακάτω.

1. Έως το 2020, 75% ποσοστό απασχόλησης ανδρών και γυναικών ηλικίας 20-64 ετών και μέσω της μεγαλύτερης συμμετοχής των νέων, των ηλικιωμένων και των χαμηλής ειδίκευσης εργαζομένων και της καλύτερης ενσωμάτωσης των νόμιμων μεταναστών.
2. Έως το 2020, μείωση του ποσοστού πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου στο 10% και αύξηση σε τουλάχιστον 40% του πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών που έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια ή ισοδύναμη εκπαίδευση.
3. Μείωση κατά 25% του αριθμού των Ευρωπαίων που ζουν κάτω από τις εθνικές γραμμές φτώχειας, βγάζοντας από τη φτώχεια 20 εκατομμύρια ανθρώπους (Μπασκόζου, 2014: 157-158, Καραμεσίνη, 2011: 6-8).

Η χρονική περίοδος διαμόρφωσης και υιοθέτησης της «Ευρώπης 2020» συνέπεσε με την κρίση στην Ε.Ε. Η απειλή κατάρρευσης της ευρωζώνης, με τις επιθέσεις των διεθνών χρηματαγορών στο ευρώ, οδήγησε στην προώθηση της ενίσχυσης της οικονομικής διακυβέρνησης της νομισματικής ένωσης, με στόχο την επίλυση όχι μόνο του δημοσιονομικού ελλείμματος αλλά και των ανισορροπιών στα εξωτερικά ισοζύγια των κρατών – μελών της ζώνης του ευρώ. Η κρίση για την «Ευρώπη 2020» θεωρείται παροδική και η επίτευξη των παραπάνω ποσοτικών στόχων πραγματοποιείται μέσω της εφαρμογής ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, τα οποία ουσιαστικά αποτελούν φθηνά μέτρα άμεσης προώθησης στην εργασία που στοχεύουν στην ευελιξία των εργασιακών σχέσεων. Το 2011 τέθηκε σε λειτουργία το «Σύμφωνο για το Ευρώ», ένα νέο εργαλείο ενίσχυσης της οικονομικής διακυβέρνησης σε κοινοτικό επίπεδο, μέσω του συντονισμού των εθνικών πολιτικών ανταγωνιστικότητας των κρατών – μελών της ευρωζώνης και άλλων έξι χωρών που συμφώνησαν σε αυτό οικειοθελώς. Το Σύμφωνο υποτάσσει τις εθνικές πολιτικές μισθών και απασχόλησης και προβλέπει την πρόοδο των κρατών μέσω της ανάπτυξης της απασχόλησης, των δημοσιονομικών επιδόσεων και της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας (Καραμεσίνη, 2011: 11-12, 14).

Η κρίση δημόσιου χρέους στις περιφερειακές χώρες της ευρωζώνης ανέδειξε τις δομικές αδυναμίες της νομισματικής ένωσης αλλά και τις εσωτερικές

ανισορροπίες της. Η Ε.Ε. έχει καταφέρει μέσω της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» να μειώσει τα ποσοστά ανεργίας της και να αυξήσει τα αντίστοιχα της απασχόλησής της από την αρχή της οικονομικής κρίσης έως σήμερα, παρουσιάζοντας όμως μία απόκλιση αποτελεσμάτων μεταξύ των χωρών. Η Ελλάδα για παράδειγμα εμφανίζει ανησυχητικά ποσοστά ανεργίας και μειωμένης απασχόλησης σε σχέση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Συγκεκριμένα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε ανακοίνωσή της για την Ελλάδα δήλωσε ότι η ελληνική οικονομία και η κοινωνική κρίση συνιστούν πρωτοφανείς περιπτώσεις για την Ένωση. Την ευθύνη για την ανάκαμψη της ελληνικής οικονομίας και την αντιμετώπιση της κρίσης και των επιπτώσεών της φέρουν οι εθνικές δυνάμεις σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, προσθέτοντας ότι υπάρχει πάντοτε η πρόθεση από μέρους της για στήριξη στη βάση της αλληλεγγύης των κρατών της Ε.Ε. Προτείνει, λοιπόν, πέρα από τα μεταρρυθμιστικά μέτρα για την ανάπτυξη της οικονομίας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας (επενδύσεις, διευκόλυνση εξαγωγών, απελευθέρωση του ανταγωνισμού και των τιμών, ιδιωτικοποιήσεις κ.ά) και την εφαρμογή μέτρων για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αντίκτυπου της κρίσης μέσω της προώθησης της απασχόλησης και κατάρτισης των νέων. Ακόμη, συνιστά την ενίσχυση της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, την στόχευση των επιδοτήσεων στις ευάλωτες ομάδες, την εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητάς τους, ώστε να αντιμετωπιστεί η αύξηση του αριθμού των ανέργων (European Commission, 2012: 5-12).

Κεφάλαιο 3

ΝΕΟΙ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

3.1 Κύρια χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας των νέων στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα

Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων ηλικίας 15-24 έχουν δημιουργήσει σοβαρή ανησυχία για την επίδραση της ύφεσης στην κοινωνική συνοχή και στην ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού. Η ανεργία των νέων αποτελεί ένα σοβαρό διαρθρωτικό και διαχρονικό πρόβλημα, το οποίο απασχολούσε την Ε.Ε. και ιδίως την Ελλάδα ακόμη και σε περιόδους ισχυρής οικονομικής μεγέθυνσης. Οι σχετικοί δείκτες απασχόλησης της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας ήταν συστηματικά δυσμενέστεροι αυτών του κοινοτικού μέσου όρου. Στην ενότητα αυτή, λοιπόν, θα εξεταστούν τα κύρια χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας των νέων στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα.

Η ανεργία των νέων είναι ένα από τα σημαντικότερα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα της δεκαετίας. Το ποσοστό ανεργίας μεταξύ του 2008 – 2013 αυξήθηκε για όλες τις ηλικιακές ομάδες, η μεγαλύτερη ένταση, όμως, εμφανίστηκε στις νεότερες ηλικίες (15-24 ετών και 25-29 ετών). Τα μεγέθη ήταν και εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα ανησυχητικά στην Νότια Ευρώπη και ιδίως στην Ελλάδα και στην Ισπανία, όπου περίπου οι μισοί νέοι είναι άνεργοι. Συγκρίνοντας τα ποσοστά ανεργίας των νέων Ελλάδας – Ε.Ε. τα αποτελέσματα που εμφανίζονται είναι εντυπωσιακά. Η ανεργία των νέων στην Ε.Ε. στην αρχή της κρίσης βρισκόταν στο 15,8% και της Ελλάδος στο 22,1% (βλ. Πίνακα 9). Το 2012 τα ποσοστά αυτά μετατράπηκαν τελείως, καθώς σε ευρωπαϊκό επίπεδο η ανεργία των νέων έφτασε το 23% με μικρότερο ποσοστό αυτό της Γερμανίας (8,1%) και μεγαλύτερο της Ελλάδος (55,3%). Η συνολική αύξηση του ποσοστού ανεργίας την περίοδο 2008 – 2012 για

την πληθυσμιακή ομάδα των νέων 15-24 ετών στην Ελλάδα υπολογιζόταν στις 35 ποσοστιαίες μονάδες ενώ για τους νέους ηλικίας 25-29 ετών στις 30 ποσοστιαίες μονάδες. Ενώ, λοιπόν, μέχρι το 2009 στη χώρα άνεργοι ήταν το 1/4 των νέων, στη συνέχεια η πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού νεαρής ηλικίας εισήλθε στην κατηγορία των ανέργων (Παπαπέτρου, 2013: 363, Dendrinos, 2014: 120-121).

Πίνακας 9: Ποσοστά ανεργίας νέων (15-24 ετών) στις χώρες της Ε.Ε.-28: 2003 – 2012 (Καμινιώτη, 2014: 30).

Ποσοστά ανεργίας νέων (15-24 ετών) στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης: 2003-2012										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ε.Ε.-28	18,7	19,1	18,9	17,6	15,7	15,8	20,1	21,1	21,5	23,0
Βέλγιο	21,8	21,2	21,5	20,5	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8
Βουλγαρία	26,6	24,3	21,0	18,3	14,1	11,9	15,1	21,8	25,0	28,1
Τσέχικη Δημοκρατία	17,6	20,4	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Δανία	9,2	8,2	8,6	7,7	7,3	8,1	11,8	13,9	14,3	14,0
Γερμανία	11,6	13,8	15,6	13,8	11,9	10,6	11,2	9,9	8,6	8,1
Εσθονία	20,8	21,6	16,1	11,9	10,1	12,1	27,5	32,9	22,3	20,9
Ιρλανδία	8,7	8,7	8,6	8,7	9,1	13,3	24,0	27,6	29,1	30,4
Ελλάδα	26,8	26,9	26,0	25,2	22,9	22,1	25,8	32,9	44,4	55,3
Ισπανία	22,6	22,0	19,7	17,9	18,2	24,6	37,8	41,6	46,4	53,2
Γαλλία	19,2	20,8	21,3	22,4	19,8	19,3	24,0	23,7	22,9	24,7
Κροατία	23,6	23,5	24,0	21,6	20,3	21,3	25,4	27,8	29,1	35,3
Ιταλία	8,8	10,2	13,9	10,0	10,2	9,0	13,8	16,6	22,4	27,8
Κύπρος	17,6	20,4	19,3	17,5	10,7	9,9	16,6	18,3	18,1	19,5
Λετονία	18,2	18,3	13,6	12,1	10,6	13,6	33,3	36,2	31,0	28,5
Λιθουανία	24,7	22,1	14,9	8,6	6,8	12,2	29,0	35,3	32,6	26,7
Λουξεμβούργο	11,2	16,4	14,6	15,5	15,6	17,3	16,5	15,8	16,4	18,0
Ουγγαρία	13,2	15,5	19,4	19,1	18,1	19,9	26,5	26,6	26,1	28,1
Μάλτα	17,4	16,6	16,5	15,9	13,9	12,2	14,4	13,1	13,8	14,2
Ολλανδία	7,3	9,0	9,4	7,5	7,0	6,3	7,7	8,7	7,6	9,5
Αυστρία	8,1	9,7	10,3	9,1	8,7	8,0	10,0	8,8	8,3	8,7
Πολωνία	41,9	39,6	36,9	29,8	21,6	17,2	20,6	23,7	25,8	26,5
Πορτογαλία	17,8	18,9	19,8	20,1	20,4	20,2	24,8	27,7	30,1	37,7
Ρουμανία	19,5	21,0	19,7	21,0	20,1	18,6	20,8	22,1	23,7	22,7
Σλοβενία	17,3	16,1	15,9	13,9	10,1	10,4	13,6	14,7	15,7	20,6
Σλοβακία	33,8	33,4	30,4	27,0	20,6	19,3	27,6	33,9	33,7	34,0
Φινλανδία	21,8	20,7	20,1	18,7	16,5	16,5	21,5	21,4	20,1	19,0
Σουηδία	17,4	20,4	22,6	21,5	19,2	20,2	25,0	24,8	22,8	23,7
Ηνωμένο Βασίλειο	12,2	12,1	12,8	14,0	14,3	15,0	19,1	19,6	21,1	21,0

Όσον αφορά την Ελλάδα, εν μέσω της πρωτοφανούς κρίσης παρατηρήθηκε μία σημαντική έξοδος μεγάλου αριθμού εργαζομένων λόγω συνταξιοδότησης, κυρίως εξαιτίας των αλλαγών στο ασφαλιστικό σύστημα. Αυτό επέφερε ως ζητούμενο την είσοδο εργατικού δυναμικού και συγκεκριμένα ομάδων που παραδοσιακά δε συμμετείχαν ισότιμα στην απασχόληση. Οι νέοι ήταν μία από αυτές τις ομάδες που σε συνδυασμό με τα ανησυχητικά υψηλά ποσοστά ανεργίας θα μπορούσαν να συμπληρώσουν τη δεξαμενή των κενών θέσεων εργασίας και να ενισχύσουν την κοινωνική συνοχή της χώρας καθώς και να συμβάλλουν στην οικονομική της ανάπτυξη. Παρόλο αυτά η σταθερή παραμονή των νέων σε υψηλά επίπεδα ανεργίας αποδεικνύει ότι οι πολιτικές απασχόλησης δε πέτυχαν την απορρόφησή τους και κατά συνέπεια την αντιμετώπιση της ανεργίας (Παπαπέτρου, 2013: 365, Καμινιώτη, 2014: 36, Dendrinis, 2014: 118). Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη έρευνα της ΕΛ.ΣΤΑΤ. η ανεργία στους νέους 15-24 ετών το Γ' τρίμηνο του 2015 κυμάνθηκε στο 48,8%, με υψηλότερα ποσοστά των γυναικών έναντι των ανδρών και στους νέους ηλικίας 25-29 ετών στο 34,3% (ΕΛ.ΣΤΑΤ., 2015b: 2, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2014a: 6-7).

Από το Μάρτιο του 2013 τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ελλάδα παρουσιάζουν μία μικρή μείωση. Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία δεν επιτρέπουν τον ακριβή εντοπισμό των αιτιών αυτής της μείωσης αλλά σε αυτό το σημείο θα μπορούσαν να γίνουν κάποιες εύλογες υποθέσεις. Διαθέσιμα δεδομένα αποτελούν η μείωση του εργατικού δυναμικού κατά περίπου 40.000 νέων ηλικίας 15-24 ετών το 2010 – 2014 και η αύξηση της απασχόλησής τους κατά περίπου 5.000 νέων την ίδια χρονική περίοδο. Ένα μέρος της μείωσης του εργατικού δυναμικού της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας οφείλεται πιθανότατα στη μετανάστευση των νέων. Άλλοι παράγοντες που θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως πιθανές αιτίες μείωσης του εργατικού δυναμικού είναι η επιλογή των νέων συνέχισης των σπουδών τους, με στόχο τη διέξοδο από την αδράνεια της ανεργίας. Τέλος, η αύξηση της απασχόλησης οφείλεται, σύμφωνα με εμπειρικά στοιχεία του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στη συμμετοχή των νέων σε ολιγόμηνα προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης αμειβόμενης με χαμηλούς μισθούς, στην πρόσκαιρη και μερική απασχόληση, σε προγράμματα κατάρτισης voucher κ.ά. (ΙΝΕ, 2014: 198).

Σύμφωνα με έρευνα του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) του 1994-2001 το μέσο χρονικό διάστημα που χρειαζόταν στην Ελλάδα ένας νέος μετά την ολοκλήρωση των σπουδών του για να βρει δουλειά ήταν

24,4 μήνες, όταν στην Ε.Ε. το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 16,9. Κατά τη διάρκεια της κρίσης, η ήδη καθυστερημένη είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας μπορεί να έχει επεκταθεί περαιτέρω, ιδίως στην περίπτωση της Ελλάδας.

Πίνακα 10: Μέσος χρόνος που χρειάζεται κάποιος για να βρει την πρώτη του δουλειά στην Ε.Ε. (μήνες) (Dendrinou, 2014: 119).

Μέσος χρόνος που χρειάζεται κάποιος για να βρει την πρώτη του δουλειά στην Ε.Ε. (μήνες)	
Ε.Ε.-28	16,9
Αυστρία	5,7
Βέλγιο	17,5
Δανία	6,3
Γαλλία	14,4
Γερμανία	5,0
Ελλάδα	24,4
Ιρλανδία	8,3
Ιταλία	33,1
Ηνωμένο Βασίλειο	5,8
Πορτογαλία	15,6
Ισπανία	22,1

Ένας σημαντικός δείκτης για την αγορά εργασίας των νέων εκτιμά το ποσοστό των ατόμων της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας που δεν είναι απασχολούμενοι, εκπαιδευόμενοι ή καταρτιζόμενοι (NEETs – not in employment, education or training) σε μία δεδομένη χρονική στιγμή ως προς το συνολικό πληθυσμό της ομάδας των νέων. Ο δείκτης αυτός έχει ακόμα μεγαλύτερη σημασία για τους νέους που βρίσκονται στο ξεκίνημα της εργασιακής τους πορείας. Στο σύνολο, λοιπόν, της Ε.Ε.-28, όπως φαίνεται παρακάτω στον Πίνακα 11, το ποσοστό των νέων ηλικίας 18-24 ετών που βρισκόταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης το 2012 υπολογιζόταν στο 17,1%. Τα χαμηλότερα ποσοστά παρουσίαζαν η Ολλανδία, το Λουξεμβούργο, η Αυστρία, η Δανία, η Γερμανία και η Σουηδία και το υψηλότερο η Ελλάδα (28,4%). Μιλώντας με αριθμούς, υπολογίζεται ότι στην Ε.Ε. το 2013 υπήρχαν πάνω από 7,5 εκατομμύρια νέοι ηλικίας 15-24 ετών που δεν εργάζονταν, ούτε σπούδαζαν, ούτε συμμετείχαν στην επαγγελματική κατάρτιση. Ο αριθμός αυτός αυξάνεται σε 15 εκατομμύρια αν προστεθούν και οι νέοι ηλικίας 25-29 ετών (Γεωργιάδου, 2014: 3).

Πίνακα 11: Ποσοστά νέων 18-24 ετών εκτός εργασίας, εκπαίδευσης, κατάρτισης (NEET) στις χώρες της Ε.Ε.: 2003 – 2012 (Καμινιώτη, 2014: 31).

Ποσοστά νέων 18-24 ετών εκτός εργασίας, εκπαίδευσης, κατάρτισης (NEET) στις χώρες της Ε.Ε.: 2003 – 2012										
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ε.Ε.-28	16,8	16,5	16,2	15,1	14,1	13,9	16,1	16,6	16,7	17,1
Βέλγιο	20,4	18,0	16,2	14,6	14,4	13,3	14,5	14,3	14,8	15,0
Βουλγαρία	36,7	33,4	31,6	28,0	24,0	21,6	24,0	27,8	26,3	26,0
Τσέχικη Δημοκρατία	17,2	17,4	16,3	12,3	9,3	8,9	11,2	11,4	10,7	11,3
Δανία	7,0	6,4	5,7	4,6	5,5	5,7	7,0	8,3	8,4	8,8
Γερμανία	13,8	14,6	15,6	13,8	12,6	11,8	12,1	11,4	10,2	9,8
Εσθονία	13,9	17,0	14,0	11,4	11,2	11,1	19,4	19,1	14,7	15,3
Ιρλανδία	12,9	13,0	12,6	11,8	12,5	17,4	23,1	24,1	24,0	23,8
Ελλάδα	21,9	20,9	19,3	16,1	15,7	15,9	17,3	20,6	24,4	28,4
Ισπανία	14,8	15,0	14,7	13,6	13,8	17,0	22,6	22,4	23,1	23,8
Γαλλία	13,5	14,2	14,5	14,7	13,7	13,5	16,5	16,3	15,8	16,2
Κροατία	24,4	22,2	22,0	18,6	14,8	13,3	15,5	19,3	20,6	22,2
Ιταλία	20,2	20,3	21,1	20,6	20,1	20,7	22,4	24,2	25,2	27,0
Κύπρος	12,3	14,0	21,7	14,5	12,7	13,4	14,5	16,7	20,7	22,4
Λετονία	16,0	14,3	12,4	14,1	14,1	13,9	21,8	22,5	19,8	17,4
Λιθουανία	14,4	15,2	12,1	11,4	9,6	12,3	16,9	18,1	16,1	14,9
Λουξεμβούργο	6,6	7,9	7,2	8,7	7,3	8,6	7,5	6,9	6,5	7,8
Ουγγαρία	16,1	16,4	16,9	16,3	14,9	15,3	17,9	16,5	17,7	19,5
Μάλτα	18,0	14,3	12,7	11,2	11,3	7,6	11,0	10,6	11,6	11,7
Ολλανδία	6,5	6,8	6,8	5,4	4,7	4,6	5,6	5,8	5,0	5,7
Αυστρία	7,1	10,2	10,2	9,3	8,8	8,7	9,5	8,8	8,3	7,8
Πολωνία	22,8	20,4	18,7	17,2	14,5	12,3	13,8	14,5	15,4	15,9
Πορτογαλία	12,5	12,3	12,8	12,4	13,6	12,7	13,9	14,8	16,0	18,7
Ρουμανία	26,7	24,6	21,0	18,2	16,0	13,4	16,5	20,0	20,9	20,4
Σλοβενία	10,1	9,5	11,0	10,4	7,8	7,9	9,2	8,9	8,8	11,5
Σλοβακία	24,4	23,9	20,8	18,6	16,1	14,4	16,6	18,6	18,3	18,1
Φινλανδία	12,0	11,7	10,6	10,7	9,7	9,9	12,9	12,5	11,7	11,8
Σουηδία	9,6	10,6	12,8	12,3	10,1	10,7	13,1	10,6	10,2	10,5
Ηνωμένο Βασίλειο	10,8	10,1	10,2	10,5	14,9	15,4	17,1	17,7	18,4	18,1

Ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο σε σχέση με τους νέους στην Ε.Ε. που εργάζονται συνιστά η διαφοροποιημένη μισθολογική τους μεταχείριση σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους ηλικιακά εργαζόμενους. Με βασικό επιχείρημα ότι για τη

μείωση της νεανικής ανεργίας, είναι αναγκαία η διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, πολλές χώρες, που έχουν υιοθετήσει τη νεοφιλελεύθερη προσέγγιση, έχουν θεσπίσει χαμηλότερους κατώτατους μισθούς για τους νέους. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η κατηγορία των νέων εργαζομένων να αποτελεί το βασικό πυρήνα ενός συνεχώς αυξανόμενου εργατικού δυναμικού, το οποίο είναι εξαιρετικά ευέλικτο και χαμηλά αμειβόμενο. Σύμφωνα με την έκθεση του Eurofound το 2013, στην οποία αναφέρονται οι εξελίξεις των μισθών στην Ε.Ε, σε 13 κράτη – μέλη της Ε.Ε. καταγράφονται διαφοροποιημένοι κατώτατοι μισθοί για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, εντός των οποίων βρίσκονται και οι νέοι, οι οποίοι είτε εργάζονται κανονικά είτε εργάζονται υπό καθεστώς μαθητείας/εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Σε χώρες όπως το Βέλγιο, η Ολλανδία, η Γαλλία, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, η Μάλτα, η Πολωνία και το Ηνωμένο Βασίλειο υφίσταται χαμηλότερος κατώτατος μισθός για νέους που μπορεί να κυμαίνεται μεταξύ 60-90% του εθνικού κατώτατου μισθού. Ο κατώτατος μισθός στην απασχόληση με μαθητεία ή άλλη μορφή κατάρτισης σε ορισμένες χώρες (π.χ. Γαλλία, Ολλανδία) ανέρχεται μόνο στο 25-30% του εθνικού κατώτατου μισθού (Γεωργιάδου, 2014: 3-4).

Εκτός από τη μισθολογική ευελιξία, οι νέοι προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας συνηθίζουν να απασχολούνται σε σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες, σε άτυπες, ευέλικτες και εξαιρετικά επισφαλείς μορφές εργασίας, με προσωρινή απασχόληση, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με ωρομίσθια εργασία.

Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά την περίοδο της κρίσης περίπου το 50% των νέων στην Ε.Ε. ζει σε νοικοκυριά που βιώνουν κάποια μορφή στέρησης ή φτώχειας. Ακόμη, ο αριθμός των νέων καθώς και ο μέσος όρος ηλικίας αποχώρησής τους από το γονεϊκό νοικοκυριό έχει αυξηθεί. Εξετάζοντας, λοιπόν, τα ποσοστά των νέων ηλικίας 25-29 ετών που μένουν με τους γονείς τους στις χώρες της Ε.Ε., διακρίνεται μία αύξηση των ποσοστών αυτών, η οποία μπορεί να αποδοθεί στην οικονομική κρίση. Συγκεκριμένα, το 2011, το τελευταίο έτος για το οποίο υπάρχουν τα σχετικά δεδομένα, το 39% των νέων ηλικίας 25-29 ετών διέμενε με τους γονείς στην Ε.Ε., ακολουθώντας ανοδική πορεία από το 2008 και ύστερα. Ο μέσος ευρωπαϊκός όρος προκύπτει, βεβαίως, από πολύ διαφορετικά ποσοστά μεταξύ των κρατών. Για παράδειγμα, η Δανία, η Φιλανδία και η Σουηδία χαρακτηρίζονται από μονοψήφια ποσοστά. Αντιθέτως, η Μάλτα, η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Ιταλία, Πορτογαλία και η

Σλοβενία παρουσίαζαν ποσοστά μεγαλύτερα του 60%. Ως μέσος όρος ηλικίας αποχώρησης των νέων από το γονεϊκό νοικοκυριό στην Ε.Ε.-28 το 2012 ήταν τα 26 έτη και για την Ελλάδα τα 29 έτη (Καμινιώτη, 2014: 32-33, European Commission, 2014b: 48).

Στην Ελλάδα, η υψηλή ανεργία των νέων οφείλεται κυρίως σύμφωνα με την Ιωαννίδου (2014: 9-10) στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο δε συνδέεται με την οικονομία και τις επιχειρήσεις. Τα δύο συστήματα, εκπαίδευση και οικονομία, είναι τελείως αποσυνδεδεμένα μεταξύ τους. Η εν λόγω προβληματική δομή, λοιπόν, οδήγησε σε μία διαχρονικά υψηλή διαρθρωτική ανεργία, η οποία σε συνδυασμό με την κρίση ενισχύθηκε σημαντικά και μετατράπηκε σε ανεργία ελλειπούς ζήτησης. Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ, το 2013, μόλις ένας στους τέσσερις απόφοιτος των Ινστιτούτων Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.) κατάφερε να βρει εργασία μέσα σε έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση των σπουδών του. Ακόμη, μόνο ένας στους τρεις απασχολείται σε δουλειά αντίστοιχη προς το επάγγελμα που σπούδασε και μπόρεσε να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις και τις δεξιότητές του στη θέση εργασίας του. Τέλος, η διάρκεια των συμβάσεων είναι εξαιρετικά σύντομη, καθώς μόνο ένας στους πέντε απασχολείται για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 18 μηνών.

Όλες οι παραπάνω εξελίξεις σε συνδυασμό και με τη σημαντική αύξηση της ανεργίας καθώς και της μακροχρόνιας ανεργίας, έχουν σοβαρές επιπτώσεις ως προς την ανεξαρτησία των νέων, την υγιή μετάβασή τους στην ενήλικη ζωή, ενώ ελλοχεύουν σοβαροί κίνδυνοι κοινωνικού αποκλεισμού και κοινωνικής αποξένωσής τους. Για αυτούς τους λόγους η ανεργία των νέων αποτελεί ίσως ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα στην Ε.Ε. και στην Ελλάδα, που χρήζει άμεσης αντιμετώπισης με επείγοντα τρόπο στο πλαίσιο της άσκησης των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών.

3.2 Ευρωπαϊκή πολιτική για την ανεργία των νέων – Κύριες κατευθύνσεις

Λαμβάνοντας υπόψη και κρίνοντας τα στοιχεία για την ανεργία των νέων, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας τους, τις δυνατότητες πρόσβασής τους στην παιδεία και στην υγεία, τη συντελούμενη «εξαγωγή εγκεφάλων», την κατά συρροή υιοθέτηση της τάσης συμβίωσης των νέων με τους γονείς, γίνεται αντιληπτό ότι η ανάγκη για λήψη συνεκτικών αποφάσεων και μέτρων που θα καταπολεμούν αποτελεσματικά την ανεργία, θα διασφαλίζουν την εξεύρεση εργασίας ή και την ενίσχυσή τους με γνώσεις και δεξιότητες, θα κατοχυρώνουν ένα ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης και ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, αποτελούν σήμερα όσο ποτέ άλλοτε αδήριτες ανάγκες για το σύνολο του πληθυσμού και ιδίως για τους νέους (Γεωργιάδου, 2014: 2).

Τα τελευταία χρόνια η καταπολέμηση της ανεργίας των νέων αποτελεί για την Ε.Ε. κορυφαία προτεραιότητα μεταξύ όλων των προσπαθειών για την ανάκαμψη της οικονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η Ε.Ε. προτείνει μία σειρά άμεσων δράσεων, με στόχο την είσοδο των νέων στην εργασία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Οι δράσεις αυτές επιγραμματικά καλύπτουν:

1. την εφαρμογή της «*Εγγύησης για τη Νεολαία*»,
2. τις επενδύσεις στους νέους μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου,
3. την επίσπευση της «*Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων*»,
4. την παροχή στήριξης υπέρ της κινητικότητας των εργαζομένων εντός της Ε.Ε. μέσω του δικτύου «*EURES*»,
5. τα 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,
6. την επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας της Ε.Ε., και
7. τα μέτρα για άμεση στήριξη της δημιουργίας θέσεων εργασίας και για την παροχή κινήτρων για πρόσληψη νέων ανθρώπων (Παπαπέτρου, 2013: 365, European Commission, 2014b: 1-3).

Όλες οι παραπάνω δράσεις αποτελούν την Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη νεολαία για τα έτη 2010 – 2018, η οποία εγκρίθηκε το Νοέμβριο του 2009 από το Συμβούλιο, θέτοντας δύο κύριους στόχους:

- την προσφορά στους νέους περισσότερων και ίσων ευκαιριών, κυρίως στους τομείς εκπαίδευσης και απασχόλησης,
- την ενθάρρυνση των νέων ώστε να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία διαμορφώνοντας έτσι όρους κοινωνικής ένταξης και αλληλεγγύης.

Τα πεδία δράσης, στην προτεινόμενη στρατηγική της Έκθεσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2012, η οποία συμπληρώνει τους στόχους και το περιεχόμενο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», όσον αφορά τους νέους είναι:

1. εκπαίδευση και κατάρτιση,
2. απασχόληση και επιχειρηματικότητα,
3. υγεία και ευημερία,
4. συμμετοχή,
5. εθελοντικές δραστηριότητες,
6. κοινωνική ένταξη,
7. νεολαία και κόσμος,
8. δημιουργικότητα και πολιτισμός (Γεωργιάδου, 2014: 5).

Το Νοέμβριο του 2013 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιοποίησε την πολιτική της για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων. Κεντρική πολιτική παρέμβαση της Ε.Ε. αποτέλεσε το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία – Youth Guarantee» για την περίοδο 2014 – 2020. Το πρόγραμμα βασίζεται σε εμπειρίες της Αυστρίας και της Φιλανδίας, χώρες με ισχυρές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας με στόχο την απασχόληση των νέων. Συγκεκριμένα, τα ευρωπαϊκά κράτη δεσμεύτηκαν να καταθέσουν «Σχέδιο Εφαρμογής της Εγγύησης για τη Νεολαία» έως τις 31/12/2013. Το σχετικό Σχέδιο Εφαρμογής, αποτελεί ουσιαστικά ένα κείμενο στρατηγικής, το οποίο αναλύει τις προτεινόμενες δράσεις (πολιτικές απασχολησιμότητας, δράσεις μαθητείας, κατάρτισης, πρακτικής άσκησης, απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης-επιχειρηματικότητας) που θα ακολουθήσει η εκάστοτε χώρα για όσους νέους βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης εντός 4 – 6 μηνών από τον εντοπισμό τους. Η νέα αυτή δράση εξασφαλίζει ότι όλοι οι νέοι κάτω από 25

ετών –είτε είναι εγγεγραμμένοι στις υπηρεσίες απασχόλησης είτε όχι– θα λαμβάνουν «ποιοτική προσφορά» εντός των τεσσάρων μηνών αφότου εξέρχονται από την επίσημη εκπαίδευση ή καθίστανται άνεργοι. Με τον όρο ποιοτική προσφορά νοείται η εύρεση θέσης εργασίας, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης ή η δυνατότητα συνέχισης της εκπαίδευσης. Το συνολικό προβλεπόμενο κόστος για τη δημιουργία συστημάτων Εγγύησης για τη Νεολαία στην Ευρωζώνη υπολογίζεται στα 21 δισεκατομμύρια το χρόνο ή το 0,22% του ΑΕΠ. Για την Ελλάδα υπεύθυνη δημόσια αρχή του προγράμματος Εγγύηση για τη Νεολαία ορίστηκε η Διεύθυνση Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας. Αναλυτικότερα, η συγκεκριμένη διεύθυνση ανέλαβε τη διαχείριση των προγραμμάτων, το συντονισμό των εμπλεκόμενων, την κατάρτιση, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση του Σχεδίου Δράσης (European Commission a, 2015: 1).

Η ιδέα της εγγύησης για τη νεολαία, βεβαίως, δεν ήταν κάτι καινούργιο. Συγκεκριμένα, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ήδη από το 2005 υιοθετώντας τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές της απασχόλησης των κρατών μελών, έθεσε ως όρο:

«[...] σε κάθε άνεργο (πρέπει να) προσφέρεται ένα νέο ξεκίνημα προτού συμπληρωθούν έξι μήνες ανεργίας στην περίπτωση των νέων [...]»
(Eurofound, 2012: 21).

Δύο χρόνια αργότερα, το Συμβούλιο μείωσε την περίοδο ανεργίας κατά δύο μήνες. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε από το Συμβούλιο και την Επιτροπή να προωθήσουν ευρωπαϊκές εγγυήσεις για τη νεολαία από τον Ιούλιο του 2010,

«[...] διασφαλίζοντας το δικαίωμα κάθε νέου στην Ένωση να του προσφέρεται κάποια θέση εργασίας, μαθητείας, πρόσθετης κατάρτισης ή συνδυασμένης εργασίας και κατάρτισης μετά την πάροδο των τεσσάρων μηνών ανεργίας [...]» (Eurofound, 2012: 47).

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται αναλυτικά τα παραδείγματα δραστηριοτήτων/παρεμβάσεων για τις Εγγυήσεις για τη Νεολαία που μπορούν να υποστηριχθούν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το οποίο αποτελεί την κύρια πηγή χρηματοδότησης της Ε.Ε. για την υποστήριξη της υλοποίησης των Εγγυήσεων για τη Νεολαία και για άλλα μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων.

Πίνακας 12: Παραδείγματα δραστηριοτήτων/παρεμβάσεων για τις Εγγυήσεις για τη Νεολαία που μπορούν να υποστηριχθούν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (European Commission, 2015a).

Μέτρα	Συγκεκριμένα παραδείγματα των δραστηριοτήτων/παρεμβάσεων που μπορούν να υποστηριχθούν από το ΕΚΤ
<p>Σύσταση για τις Εγγυήσεις για τη Νεολαία 8-9: Στρατηγικές ευαισθητοποίησης και εστιακά σημεία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Επισκέψεις σε σχολεία από δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) • Συνεδρίες κατάρτισης για εκπαιδευτικούς από ΔΥΑ • Ανάπτυξη εξειδικευμένων υπηρεσιών για τη νεολαία από τις ΔΥΑ ή συμβεβλημένους ιδιώτες παρόχους • Διανομή έντυπου υλικού σε κέντρα νεότητας ή σε εκδηλώσεις για τη νεολαία • Χρήση του Διαδικτύου και των μέσων κοινωνικής δικτύωσης • Συστήματα συγκέντρωσης δεδομένων • Περιοδούμενες εκδηλώσεις
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 10: Παροχή μεμονωμένων σχεδίων δράσης</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εκπαίδευση του προσωπικού των ΔΥΑ • Σύμβαση με εξειδικευμένους συνεργάτες
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 11-13: Προσφορά σε νέους που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και σε ανειδίκευτους νέους διεξόδων για την επανένταξή τους στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση ή εκπαιδευτικών προγραμμάτων δεύτερης ευκαιρίας, αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών των δεξιοτήτων και βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Προγράμματα κατάρτισης και δεύτερης ευκαιρίας • Παροχή γλωσσικής κατάρτισης • Συμβουλευτική και πρόσθετη διδακτική στήριξη για να διατηρηθεί ή να επανέλθει η νεολαία στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση • Υποστήριξη νέων που διατρέχουν κίνδυνο με σκοπό να αποκτήσουν τα σχετικά προσόντα και να ολοκληρώσουν την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση • Μάθηση και μαθητείες βάσει εργασίας • Παροχή κατάρτισης στις ψηφιακές δεξιότητες • Κουπόνια κατάρτισης
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 14: Ενθάρρυνση των σχολείων και των υπηρεσιών απασχόλησης να προωθούν και να παρέχουν συνεχή καθοδήγηση σχετικά με την επιχειρηματικότητα και την</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Κατάρτιση του προσωπικού και των διδασκόντων υπηρεσιών απασχόλησης • Ανάπτυξη και υλοποίηση των μαθημάτων επιχειρηματικότητας στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση • Κατάρτιση για άνεργους νέους

<p>αυτοαπασχόληση για τους νέους</p>	
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 17: Χρήση στοχοθετημένων και σωστά σχεδιασμένων επιδοτήσεων μισθών και προσλήψεων για την ενθάρρυνση των εργοδοτών να παρέχουν μαθητεία ή θέσεις εργασίας στους νέους και, ιδίως, στα άτομα που είναι περισσότερο απομακρυσμένα από την αγορά εργασίας</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Πιστώσεις προσλήψεων που απευθύνονται σε καθαρές νέες προσλήψεις νέων μέσω θέσεων εργασίας, καθώς και μαθητειών (η υποστήριξη του ΕΚΤ για τις πιστώσεις των επιδοτήσεων θα πρέπει να συνοδεύεται από μέτρα ενεργοποίησης – όπως η πρακτική εκπαίδευση κ.λ.π.)
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 18: Προώθηση της απασχόλησης/κινητικότητας του εργατικού δυναμικού γνωστοποιώντας στους νέους ότι προσφέρονται θέσεις εργασίας, μαθητείας και πρακτικής άσκησης, ότι διατίθεται υποστήριξη σε διάφορους τομείς και ότι παρέχεται επαρκής υποστήριξη σε άτομα που έχουν μετακινηθεί</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Λειτουργία σημείων EURES (η υποστήριξη του ΕΚΤ στο EURES επικεντρώνεται στις προσλήψεις και τις σχετικές πληροφορίες, στις υπηρεσίες παροχής συμβουλών και καθοδήγησης σε εθνικό και διασυνοριακό επίπεδο) • Εκστρατείες ευαισθητοποίησης • Υποστήριξη σε εθελοντικές οργανώσεις που παρέχουν μέντορες • Υποστήριξη σε οργανώσεις νεολαίας που προσεγγίζουν νέους μετανάστες εργαζομένους
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 19: Διασφάλιση μεγαλύτερης διαθεσιμότητας των υπηρεσιών υποστήριξης νεοσύστατων επιχειρήσεων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών απασχόλησης, παρόχων υποστήριξης και χρηματοδότησης σε επιχειρήσεις (π.χ. περιφερειακές εκθέσεις για την απασχόληση και εκδηλώσεις δικτύωσης) • Υποστήριξη εκκίνησης ΜΜΕ • Υποστήριξη της αυτοαπασχόλησης • Εκπαίδευση σε επιχειρηματικές δεξιότητες, π.χ. για τους ανέργους, η οποία συνοδεύεται από επιχορηγήσεις επιχειρηματικότητας
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 20: Ενίσχυση των μηχανισμών για τη στήριξη των νέων που εγκαταλείπουν συστήματα ενεργοποίησης και δεν έχουν πλέον πρόσβαση σε παροχές</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υποστήριξη σε οργανώσεις νεολαίας και υπηρεσίες για τη νεολαία • Συνεργασία με άλλους οργανισμούς που βρίσκονται σε επαφή με τους νέους • Δημιουργία συστημάτων παρακολούθησης • Υποστήριξη υπηρεσιών απασχόλησης και υποστήριξης της σταδιοδρομίας στο σχολείο

<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 24: Παρακολούθηση και αξιολόγηση όλων των δράσεων και των προγραμμάτων που συμβάλλουν στη δημιουργία Εγγυήσεων τη Νεολαία, έτσι ώστε να μπορούν να αναπτυχθούν περισσότερες επαρκώς τεκμηριωμένες πολιτικές και παρεμβάσεις με βάση τη λειτουργεί, πού και γιατί</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Εντοπισμός οικονομικά αποδοτικών πρωτοβουλιών • Χρήση ελεγχόμενων δοκιμών • Δημιουργία κέντρων για ανάλυση • Ανάπτυξη μοντέλων πολιτικής, πιλοτικών δράσεων, δοκιμή και ενσωμάτωση πολιτικών (κοινωνική καινοτομία και πειραματισμός)
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 25: Προώθηση δραστηριοτήτων αμοιβαίας μάθησης σε εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο μεταξύ όλων των μερών που καταπολεμούν την ανεργία των νέων, έτσι ώστε να βελτιωθεί ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μελλοντικών προγραμμάτων Εγγυήσεων για τη Νεολαία</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Χρήση του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την απασχόληση των νέων (το ΕΚΤ υποστηρίζει τις δραστηριότητες διακρατικής συνεργασίας για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των οργανώσεων σε επίπεδο ΕΕ μέσω της χρηματοδότησης τεχνικής βοήθειας που παρέχεται από το ΕΚΤ σε επίπεδο Επιτροπής)
<p>Εγγυήσεις για τη Νεολαία, σύσταση 26: Ενίσχυση της ικανότητας όλων των ενδιαφερόμενων μερών, συμπεριλαμβανομένων των σχετικών υπηρεσιών απασχόλησης, που συμμετέχουν στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την αξιολόγηση προγραμμάτων Εγγυήσεων για τη Νεολαία, έτσι ώστε να εξαλειφθεί κάθε εσωτερικό και εξωτερικό εμπόδιο που συνδέεται με την πολιτική και τον τρόπο ανάπτυξης των προγραμμάτων</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Παροχή εκπαίδευσης και εργαστηρίων • Δημιουργία προγραμμάτων ανταλλαγών και αποσπάσεων μεταξύ των οργανώσεων μέσω δραστηριοτήτων διακρατικής συνεργασίας.

Η δράση «Εγγύηση για τη Νεολαία» συμπληρώνεται από ένα δεύτερο κοινοτικό πρόγραμμα, την «Πρωτοβουλία Απασχόλησης Νέων – *Youth Employment Initiative*». Η πρωτοβουλία αυτή δημιουργήθηκε με σκοπό να συμπληρωθεί η χρηματοδοτική στήριξη της Ε.Ε. προς τις περιφέρειες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία και την αεργία των νέων. Ουσιαστικά, στοχεύει στην παροχή επιπλέον στήριξης σε νέους κάτω των 25 ετών που ζουν σε περιφέρειες όπου η

ανεργία των νέων υπερβαίνει το 25%. Ακόμη, δίνει προτεραιότητα σε νέους που δεν εργάζονται ή δε συμμετέχουν σε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης, περιλαμβανομένων των νέων που είναι μακροχρόνια άνεργοι ή δεν έχουν εγγραφεί ως αναζητούντες εργασία. Η χρηματοδότηση της Πρωτοβουλίας Απασχόλησης των Νέων περιλαμβάνει 3 δισεκατομμύρια από μια νέα ειδική γραμμή του προϋπολογισμού της Ε.Ε. για την απασχόληση των νέων και συνοδεύεται από τουλάχιστον 3 δισεκατομμύρια ευρώ από κονδύλια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου προς τα κράτη – μέλη.

Πέρα από τη συμβολή του στα μεμονωμένα άτομα, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο συντελεί στη μεταρρύθμιση και αναβάθμιση των ιδρυμάτων και υπηρεσιών απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης (European Commission b, 2015). Ακόμη, ιδιαίτερη βαρύτητα δίνεται στην ενίσχυση πρωτοβουλιών που προωθούν την εργασιακή κινητικότητα των νέων στην Ε.Ε. Μέσω του προγράμματος «EURES», το οποίο αποτελεί ουσιαστικά ένα ευρωπαϊκό δίκτυο θέσεων εργασίας, στοχεύετε η διασυνοριακή μετακίνηση των νέων στην Ένωση. Εκτός από το EURES, το «Erasmus» αποτελεί ένα επιπλέον πρόγραμμα της Ε.Ε. που προωθεί την κινητικότητα των νέων στην Ε.Ε. με στόχο την περαιτέρω εκπαίδευση, κατάρτιση ή επαγγελματική πείρα (Γεωργιάδου, 2014: 6).

Τέλος, η θέσπιση ή η προαγωγή δυαδικών δομών στα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης μέσω του προγράμματος «Ευρωπαϊκή Συμμαχία για τη Μαθητεία - European Alliance of Apprenticeship» μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση και στον καλύτερο συντονισμό της προσφοράς του εκπαιδευτικού συστήματος και της ζήτησης από την πλευρά της οικονομίας σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Βεβαίως, αυτό θα επηρεάσει μακροπρόθεσμα σε διαρθρωτικό επίπεδο στη μείωση της ανεργίας των νέων και όχι βραχυπρόθεσμα (Ιωαννίδου, 2014: 11).

3.3 Εθνική πολιτική για την ανεργία των νέων – Κύριες δράσεις και μέτρα

Η υψηλή ανεργία των νέων στην Ελλάδα, όπως και σε άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου δεν αποτελεί νέο φαινόμενο. Το ποσοστό της ανεργίας των νέων ήταν αρκετά ανησυχητικό και το 2008, που ανερχόταν στο 25%. Οι άνεργοι ηλικίας 15-24 ετών το 2014 αποτελούσαν το 12,6% του συνολικού αριθμού των ανέργων και οι άνεργοι ηλικίας 25-29 ετών το 17,5% (Υπουργείο Οικονομικών, 2015: 42). Παρόλο αυτά οι νέοι, σε γενικές γραμμές, δεν τυγχάνουν ειδικών και στοχευμένων πολιτικών καταπολέμησης της ανεργίας στη χώρα. Για να σχηματισθεί, όμως, μία πιο ολοκληρωμένη εικόνα της ανεργίας στην Ελλάδα και των επιπτώσεών της στην κοινωνική κατάσταση του νεανικού πληθυσμού, αξίζει να παρουσιαστούν οι αλλαγές που έχουν σημειωθεί την τελευταία επταετία ως προς την κατηγορία των ανέργων νέων στην Ελλάδα.

- Θεσπίστηκε επίδομα ανεργίας για τους νέους ηλικίας 20-29 ετών, που παραμένουν ένα χρόνο εγγεγραμμένοι στα μητρώα ανέργων, ύψους 73,97€ για πέντε μήνες. Προϋπόθεση χορήγησής του αποτελεί η συμπλήρωση του εικοστού έτους ηλικίας ή η απόκτηση πτυχίου ή η απόλυση από το στρατό και η άμεση εγγραφή στα μητρώα των ανέργων (διάστημα έως τρεις μήνες μετά τη στράτευση, την αποφοίτηση, τη συμπλήρωση του εικοστού έτους). Παρόλο αυτά υπολογίζεται ότι το συγκεκριμένο επίδομα το 2013 έλαβε μόνο το 15%.
- Θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά ο διαφοροποιημένος μειωμένος μισθός για τους νέους κάτω των 25 ετών με το νόμο 4046/12, ο οποίος προβλέπει τη μείωση του βασικού μισθού κατά 22% (ο κατώτατος μισθός είναι 586,08€) και τη μείωση του μισθού για τους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών κατά 32% (ο κατώτατος μισθός είναι 510,95€). Βεβαίως αν συνυπολογιστούν και οι ασφαλιστικές και φορολογικές κρατήσεις, ο καθαρός κατώτατος μισθός είναι για τους πρώτους 476,35€ και για τους δεύτερους 426,64€ για οκτάωρη απασχόληση.
- Παρουσιάστηκε το φαινόμενο της «διαρροής εγκεφάλων», κατά το οποίο η περιορισμένη ζήτηση για πτυχιούχους στην Ελλάδα οδήγησε στην αναζήτηση

απασχόλησης των νέων Ελλήνων επιστημόνων στο εξωτερικό. Να σημειωθεί ότι ενώ στις αναπτυγμένες χώρες η ανεργία μειώνεται όσο αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο, στην Ελλάδα δε συμβαίνει κάτι τέτοιο.

- Απουσίαζε και συνεχίζει να απουσιάζει ένα δίκτυο ελάχιστης κοινωνικής προστασίας, με μοναδική χώρα στην Ευρωζώνη την Ελλάδα, το οποίο να διασφαλίζει ένα ανεκτό όριο διαβίωσης, που θα προσδιορίζεται από τις βασικές ανάγκες (Γεωργιάδου, 2014: 4-5).

Η εθνική πολιτική που εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση της ανεργίας πέραν της επιδότησής της, η οποία καλύπτει ένα μικρό μόνο μέρος των ανέργων, περιλαμβάνει μέτρα, δράσεις και προγράμματα, τα οποία αποτελούν ευρωπαϊκές πολιτικές. Ουσιαστικά η εθνική πολιτική ενσωματώνει τις ευρωπαϊκές προτεραιότητες και κατευθύνσεις πιο εξειδικευμένες στο εθνικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό και σύμφωνα με το «*Σύμφωνο Εταιρικής Σχέσης*», το ευρωπαϊκό πρόγραμμα της νέας περιόδου 2014-2020 ή αλλιώς το «*νέο ΕΣΠΑ*», σε συνάφεια και με τη στρατηγική «*Ευρώπη 2020*» τίθεται «*η προώθηση της βιώσιμης και ποιοτικής απασχόλησης και η υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων*». Ως υψηλή προτεραιότητα τίθεται, λοιπόν, για τη χώρα, μεταξύ άλλων, η μείωση του ποσοστού ανεργίας και ιδίως των νέων εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs). Οι δράσεις αυτές προβλέπεται να εξειδικευτούν στο σχέδιο δράσης «*Εγγύηση για τη Νεολαία*» που θα αφορά αποκλειστικά την ηλικιακή ομάδα των νέων NEETs 15-24 ετών και 25-29 ετών, ύψους 343.034.058 ευρώ (Γεωργιάδου, 2014: 8).

Η Ελλάδα στις 31 Δεκεμβρίου του 2013 κατέθεσε το Σχέδιο Δράσης για την Εγγύηση της Νεολαίας, το οποίο τον Ιούνιο του 2014 ενημέρωσε και προβλέπεται να ολοκληρώσει έως το 2016. Συγκεκριμένα, το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, μελετώντας τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας και του ΟΑΕΔ και αξιοποιώντας την εμπειρία από προηγούμενες δράσεις για τους νέους και τα αποτελέσματα της διαβούλευσης με τους φορείς και τους κοινωνικούς εταίρους, προχώρησε στην εκπόνηση συνεκτικών δράσεων για τις ηλικιακές υποομάδες, με τους εξής στόχους (βλ. Πίνακα 13):

- ηλικιακή ομάδα 15-19 ετών: Οι δράσεις του Σχεδίου στοχεύουν στην παροχή «*ποιοτικής προσφοράς*» που θα αφορά είτε στην απόκτηση βασικών προσόντων μέσω της επανένταξης τους στην εκπαίδευση, είτε στην παροχή κατάλληλων

προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης ή μαθητείας προκειμένου να μπορέσουν να αποκτήσουν τα απαραίτητα εφόδια για την είσοδο και την μακροπρόθεσμη παραμονή τους στην αγορά εργασίας,

- ηλικιακή ομάδα 20-24 ετών: Οι δράσεις του Σχεδίου στοχεύουν στην παροχή «ποιοτικής προσφοράς» που θα αξιοποιεί τα προσόντα τους και τις δεξιότητές τους και θα αφορά στην προώθηση τους στην απασχόληση, στην απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας και στην παροχή ευκαιριών για την αυτοαπασχόληση με στόχο τη μακροπρόθεσμη βελτίωση της απασχολησιμότητάς τους (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014: 33).

Αναλυτικότερα, τα μέτρα στήριξης των νέων για ένταξη στην αγορά εργασίας που προβλέπεται στο εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Εγγύηση της Νεολαίας να υλοποιηθούν είναι τα εξής:

Α. Δράσεις «Μαθητείας»

Οι δράσεις μαθητείας στοχεύουν στο συνδυασμό θεωρητικής γνώσης και πρακτικής εκπαίδευσης μέσα στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης κατάρτισης τόσο μέσα στις αίθουσες διδασκαλίας όσο και σε πραγματικές συνθήκες εργασίας. Αφορούν στην εφαρμογή της θεωρητικής κατάρτισης στην πράξη, καθώς οι ωφελούμενοι καλούνται να εφαρμόσουν στο χώρο εργασίας τους ότι έμαθαν μέσα στην αίθουσα διδασκαλίας. Οι δράσεις μαθητείας προσφέρουν επαγγελματική κατάρτιση σε νέους που επιθυμούν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, αλλά δεν επιθυμούν ή δεν δύνανται να συνεχίσουν στο λύκειο.

Μέσω των δράσεων προσφέρεται μαθητεία στον εργασιακό χώρο σε αντικείμενο συναφές με την εκπαίδευση του ωφελουμένου, με επιδότηση ανά ημέρα ανά ασκούμενο. Συμφωνητικό μαθητείας συντάσσεται με συμβαλλόμενα τα τρία εμπλεκόμενα μέρη (Ο.Α.Ε.Δ., εργοδότη, ασκούμενο), το οποίο καθορίζει τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των συμβαλλομένων.

Όσον αφορά στις Πειραματικές Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.), η μαθητεία λαμβάνει χώρα σε επιλεγμένα επαγγέλματα, βάσει διάγνωσης των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας. Οι μαθητές αποκτούν ικανότητες και

δεξιότητες που οδηγούν αφενός μεν στην κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, αφετέρου αυξάνουν τα προσόντα τους και βελτιώνουν το επαγγελματικό τους προφίλ.

Β. Δράσεις «Κατάρτισης – Εκπαίδευσης»

Στο πλαίσιο των πρωτοβουλιών για ένταξη στην αγορά εργασίας προβλέπεται η υλοποίηση σειράς προγραμμάτων/πρωτοβουλιών που αφορούν στην βελτίωση του εκπαιδευτικού επιπέδου ή και των δεξιοτήτων των νέων. Το σύνολο των προγραμμάτων είναι διαθέσιμο για τους νέους της ηλικιακής ομάδας 15-24 ετών και έχουν ως στόχο τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους προκειμένου να ενισχυθεί η μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα τους σε δυναμικούς κλάδους της οικονομίας.

Σχεδιάζονται, επίσης, δράσεις που αφορούν στην επανένταξη ατόμων που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα την εκπαίδευση στο εκπαιδευτικό σύστημα, μέσω των σχολείων δεύτερης ευκαιρίας. Τα προγράμματα «Δεύτερης Ευκαιρίας» έχουν ως στόχο να βοηθήσουν νέους ενήλικες που έχουν ολοκληρώσει μόνο την υποχρεωτική εκπαίδευση να βελτιώσουν τα προσόντα και τις δεξιότητες τους μέσω του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος. Το Υπουργείο Παιδείας και Θρησκευμάτων λειτουργεί 32 Σχολεία «Δεύτερης Ευκαιρίας» σε όλη την επικράτεια της χώρας, τα οποία αξιοποιούνται και αποτελούν μια «ποιοτική» προσφορά εκπαίδευσης για τους νέους.

Γ. Δράσεις «απόκτησης εργασιακής εμπειρίας»

Ο βασικότερος άξονας παρέμβασης της «Εγγύησης για τη Νεολαία» είναι οι δράσεις που αφορούν στην απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, δεδομένου ότι προτεραιότητα για την ανάσχεση της ανεργίας των νέων και της προώθησης της απασχολησιμότητάς τους είναι η μείωση του χρόνου μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό προβλέπονται μια σειρά από πρωτοβουλίες οι οποίες αφορούν είτε στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας για νέους μέσω της επιδότησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους είτε στην δημιουργία προγράμματος «Επιταγής εισόδου» στην αγορά εργασίας που συνδυάζει την κατάρτιση με την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Επίσης, προβλέπονται δράσεις που αφορούν στην αξιοποίηση του θεσμού της πρακτικής άσκησης προκειμένου να προωθηθεί η δημιουργία θέσεων πρακτικής άσκησης σε ιδιωτικές επιχειρήσεις με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και την αύξηση της απασχολησιμότητας των νέων.

Για την καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας, προβλέπεται πρωτοβουλία, με βάση το μοντέλο λειτουργίας του πιλοτικού προγράμματος «My First EURES Job». Αυτή στηρίζει το θεσμό της κινητικότητας όσον αφορά θέσεις απασχόλησης.

Συμπερασματικά, το Σχέδιο Δράσης για την Εγγύηση της Νεολαίας αποτελεί το πλαίσιο ενεργειών για την ανάσχεση της ανεργίας της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών και τη βελτίωση των προσόντων των νέων ηλικίας 15-19 ετών με την ταυτόχρονη συνδρομή του στην διαμόρφωση βιώσιμων συνθηκών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και ενίσχυσης του αναπτυξιακού αποθέματος της οικονομίας. Το Υπουργείο Εργασίας υποστηρίζει πως το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία» θα έχει εξέχουσα θέση στις παρεμβάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, απευθυνόμενο σε 240.000 νέους NEETs έως 24 ετών. Το πρόγραμμα θα περιλαμβάνει είτε την απευθείας προσφορά εργασίας είτε την ενδυνάμωση των προσόντων τους με κατάρτιση, μαθητεία ή περαιτέρω εκπαίδευση με στόχο να πετύχουν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014: 32).

Δ. Δράσεις «επιχειρηματικότητας»

Το Σχέδιο «Εγγύηση για τη Νεολαία» περιλαμβάνει δράσεις προώθησης των νέων στην επιχειρηματικότητα και την αυτοαπασχόληση. Αυτές αφορούν ενδεικτικά: α) την υποστήριξη των νέων για την ίδρυση Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων, β) την προώθηση της νεανικής καινοτόμου επιχειρηματικότητας με την υποστήριξη δημιουργίας νέων start ups, καθώς και συνέχεια της δράσης «Κυψέλες Επιχειρηματικότητας» που υλοποιήθηκε την προγραμματική περίοδο 2007-2013 και προτίθεται να αξιοποιήσει τα αποτελέσματά της και γ) την επιδότηση κοινωνικών εισφορών για νέους έως 24 ετών που θα αυτοαπασχοληθούν προκειμένου να περιορισθεί το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και να στηρίξει τους νέους ελεύθερους επαγγελματίες.

Ε. Δράσεις «ολοκληρωμένης παρέμβασης»

Στόχος των δράσεων είναι η επιλογή της κατάλληλης παρέμβασης σύμφωνα με το προφίλ του κάθε ωφελούμενου, όπως αυτό διαπιστώνεται μέσα από τη διαδικασία της εξατομικευμένης προσέγγισης. Η δράση περιλαμβάνει κατάρτιση ή προώθηση στην απασχόληση ή αυτοαπασχόληση (όπου απαραίτητη προϋπόθεση θα

αποτελεί η επιτυχής παρακολούθηση σεμιναρίου επιχειρηματικότητας), με σκοπό την παροχή της πιο κατάλληλης για το νέο προσφοράς (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014: 49-51).

Πίνακας 13: Σύντομη περιγραφή δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, 2014: 52).

Βελτίωση της διαμεσολάβησης	<ul style="list-style-type: none">• Ανάπτυξη ελληνικού δικτύου Eures• Διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου Πρακτικής Άσκησης• Ενέργειες προσέγγισης των NEETs• Ενέργειες ενημέρωσης ομάδας στόχου• Αναβάθμιση εργαλείων profiling• Προγράμματα Δεύτερης Ευκαιρίας
Βελτίωση της απασχολησιμότητας	<ul style="list-style-type: none">• Προγράμματα Μαθητείας• Πειραματικά σχολεία επαγγελματικής κατάρτισης• Προγράμματα κατάρτισης για την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων των νέων• Προγράμματα κατάρτισης E-learning in basic and advanced ICT skills• Πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης
Προώθηση στην αγορά εργασίας	<ul style="list-style-type: none">• Προγράμματα απασχόλησης για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας• Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας• Πρόγραμμα Πρακτικής Άσκησης• Πρόγραμμα επιδότησης για την κινητικότητα των νέων στις χώρες του EOX• Πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης
Προώθηση της επιχειρηματικότητας	<ul style="list-style-type: none">• Υποστήριξη των νέων στην ίδρυση Κοινωνικών Συναιεριστικών Επιχειρήσεων• Προγράμματα προώθησης της νεανικής επιχειρηματικότητας μέσω της προώθησης της καινοτομίας• Προώθηση των νέων έως 24 ετών από την ανεργία στην αυτοαπασχόληση• Πρόγραμμα Ολοκληρωμένης Παρέμβασης

Παραπάνω παρατίθεται ένας πίνακας, στον οποίο αναφέρονται συνοπτικά όλες οι δράσεις για τους νέους που αναπτύσσονται σήμερα στην Ελλάδα (Πίνακας 13). Όλο αυτό το σύνολο των δράσεων χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό

Κοινωνικό Ταμείο, από την Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (ΠΑΝ) και από τα εθνικά ταμεία. Ως συμπληρωματικός χρηματικός πόρος, η «Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων», στην οποία εντάσσεται και η Ελλάδα, καθώς αποτελεί ένα από τα ευρωπαϊκά κράτη που εμφανίζουν ανεργία στους νέους άνω του 25%, θα ενισχύσει τη χώρα με το χρηματικό ποσό των 171.520.000 ευρώ. Όλες αυτές οι δράσεις υλοποιούνται μέσω του επιχειρησιακού προγράμματος «*Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Διά βίου μάθησης*», το οποίο θέτει ως βασική προτεραιότητα «*τη μείωση της ανεργίας των νέων έως 29 ετών με τη διευκόλυνση εισόδου στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους*» (Γεωργιάδου, 2014: 8-9).

Ο ΟΑΕΔ, ως βασικός δικαιούχος εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης και λαμβάνοντας υπόψη τις βασικές κατευθύνσεις του Υπουργείου Εργασίας και το περιεχόμενο της νέας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που υπογράφηκε σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΤΕ) έχει σχεδιάζει μαζί τους τα μέτρα πολιτικής και έχει διαμορφώσει δράσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων (Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα και Καινοτομία 2010-2020, Εγγύηση για τη Νεολαία, Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Διά βίου μάθησης) (ΟΑΕΔ, 2014: 2).

Τα προγράμματα που υλοποιούνται από τον ΟΑΕΔ αλλά και από άλλους φορείς σε μικρότερη κλίμακα (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης) και στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων ηλικίας 15-29 ετών χωρίζονται σε αυτά που στοχεύουν στην απευθείας είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και σε αυτά που στοχεύουν στην περαιτέρω ενίσχυση των προσόντων τους μέσω κατάρτισης και μαθητείας με σκοπό να πετύχουν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα, στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται τα εξής:

1. το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «*Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών*» ή «*Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού*». Το παρόν πρόγραμμα στοχεύει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας εξάμηνης διάρκειας,

2. το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών. Σκοπός του προγράμματος η ενίσχυση των δεξιοτήτων και η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας,
3. το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών. Το πρόγραμμα αναφέρεται σε νέους πτυχιούχους έως 35 ετών που αντιμετωπίζουν δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας και διανύουν μεγάλα χρονικά διαστήματα σε δουλειές περιστασιακές και υποαμοιβόμενες και
4. το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» (ΟΑΕΔ, 2015a).

Από την άλλη πλευρά, στα προγράμματα κατάρτισης και μαθητείας του ΟΑΕΔ ανήκουν:

1. οι επαγγελματικές σχολές, που αποτελούν το βασικό άξονα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης,
2. οι σχολές επαγγελματικής κατάρτισης τριετούς φοίτησης,
3. τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ),
4. τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και
5. τα επαγγελματικά πρότυπα – Πειραματικά Λύκεια Μαθητείας (ΟΑΕΔα, 2015).

Άλλα επιμέρους προγράμματα ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων είναι τα προγράμματα «*Voucher*». Τα προγράμματα αυτά αφορούν στη λειτουργία ενός συστήματος παροχής και διαχείρισης υπηρεσιών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης που προσφέρει τη δυνατότητα στους άμεσα ωφελούμενους να λαμβάνουν υπηρεσίες κατάρτισης από πιστοποιημένους παρόχους (Κ.Ε.Κ.). Η επιταγή κατάρτισης – Training Voucher αφορά συγκεκριμένες προκηρύξεις για επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης που περιλαμβάνουν θεωρητική κατάρτιση και πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις. Οι δικαιούχοι μετά από την υποβολή της ηλεκτρονικής τους αίτησης επιλέγονται βάση μοριοδότησης. Η επιταγή έχει συγκεκριμένη οικονομική αξία, η οποία ουσιαστικά ανταλλάσσεται με υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, σε διάρκεια συνήθως ενός εξαμήνου. Ο κάτοχος της επιταγής επιλέγει

τον πιστοποιημένο φορέα από τον οποίο θα λάβει την κατάρτιση. Η εκπαίδευση περιέχει θεματικές ενότητες που σχεδιάζονται από το πάροχο και σχετίζονται με τις θέσεις εργασίας. Σημαντική διαφοροποίηση με τα υπόλοιπα προγράμματα είναι ότι κατά τη διάρκεια του συγκεκριμένου προγράμματος ο ωφελούμενος δε διαγράφεται από τα μητρώα των ανέργων και δε λαμβάνει ένσημα. Μετά την ολοκλήρωσή του ο ωφελούμενος λαμβάνει πιστοποίηση κατάρτισης και πρακτικής άσκησης. Σύμφωνα με ορισμένες πρώτες εκτιμήσεις το ποσοστό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας μέσω Voucher κυμαίνεται μόνο στο 5% επί των συμμετεχόντων. Τα συγκεκριμένα προγράμματα λόγω έλλειψης εργασιακών, ασφαλιστικών δικαιωμάτων θα μπορούσαν να θεωρηθούν συνέχιση των προγραμμάτων «STAGE», τα οποία παραπέμπουν σε φθηνή ανασφάλιστη εργασία και τα οποία έχουν αποδοκιμαστεί από την κοινωνία, τους εργαζόμενους κ.ά. (Γεωργιάδου, 2014: 10-11).

3.4 Αξιολόγηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που απευθύνονται σε νέους άνεργους

Το ζήτημα της αξιολόγησης των ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης αποτελεί ένα εξαιρετικά επίκαιρο θέμα, καθώς αυτά έχουν ενταχθεί οργανικά πλέον στα προγράμματα ανάπτυξης που προωθούνται σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο και συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε. Ο κυρίαρχος παράγοντας επιτυχίας αυτών των προγραμμάτων είναι η ορθολογική προσέγγιση των αναγκών και των δυνατοτήτων των επιχειρήσεων για κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, έτσι ώστε να εξυπηρετηθούν οι ανάγκες των ανέργων, ιδιαίτερα των νέων, εξασφαλίζοντας τους μία σταθερή πορεία εργασιακής ένταξης στην αγορά εργασίας (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, 2013: 92).

Σύμφωνα με τους κανονισμούς και τα μεθοδολογικά έγγραφα της Επιτροπής, η αξιολόγηση των προγραμμάτων 2007-2013 δεν γινόταν σε προκαθορισμένη χρονική στιγμή αλλά σε οποιαδήποτε στιγμή υπήρχε ανάγκη (απόκλιση στόχων, αναθεώρηση). Έτσι τα κράτη – μέλη είχαν την ευελιξία να αξιολογούν τα προγράμματα όταν προέκυπταν πραγματικές ανάγκες παρακολούθησης, διαχείρισης ή πολιτικής. Κάθε κράτος – μέλος, λοιπόν, έχει τις δικές του διαδικασίες αξιολόγησης

σε κοινοτικά, εθνικά ή υπερεθνικά προγράμματα. Υπάρχουν κράτη – μέλη που εφαρμόζουν διαδικασίες αξιολόγησης απλά και μόνο ως υποχρέωση απέναντι στους κοινοτικούς κανονισμούς. Τέτοια παραδείγματα αποτελούν κυρίως οι χώρες του νότου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία, νότια Ιταλία). Άλλα κράτη – μέλη χρησιμοποιούν τις αξιολογήσεις ως ένα σημαντικό εργαλείο για την οργάνωση και τη διαχείριση των προγραμμάτων (Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Γαλλία, Φιλανδία, Βόρεια Ιταλία, Γερμανία, Αυστρία, Μεγάλη Βρετανία). Τέλος, σε άλλα κράτη – μέλη, κυρίως του ευρωπαϊκού βορρά (Σουηδία, Ολλανδία, Δανία, Ιρλανδία), οι αξιολογήσεις αποτελούν συστατικό στοιχείο της πολιτικής διαδικασίας και του δημόσιου διαλόγου.

Η αξιολόγηση των προγραμμάτων διακρίνεται σε τρία στάδια, τα οποία συνδέονται μεταξύ τους. Αυτά είναι: η εκ των προτέρων αξιολόγηση – *ex ante evaluation*, η ενδιάμεση αξιολόγηση – *mid-term evaluation* και η εκ των υστέρων – *ex post evaluation*. Η εκ των προτέρων αξιολόγηση λαμβάνει χώρα στη φάση του σχεδιασμού ενός προγράμματος και χρησιμοποιείται συνήθως από τις δημόσιες αρχές στο στάδιο των συζητήσεων και των διαπραγματεύσεων για την οριστικοποίηση των προγραμμάτων. Η ενδιάμεση αξιολόγηση πραγματοποιείται στο στάδιο της υλοποίησης του προγράμματος και αναφέρεται στην αξιολόγηση της εφαρμογής του προγράμματος. Αποτελεί ουσιαστικά μία αρχική εκτίμηση του βαθμού επίτευξης των στόχων που τέθηκαν ή αν χρειάζεται να γίνουν αλλαγές σε επίπεδο διαχείρισης. Αν χρειαστεί, βεβαίως, γίνεται και επανεκτίμηση και επικαιροποιήσεις των στόχων. Η εκ των υστέρων αξιολόγηση γίνεται μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος και στοχεύει στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικών με το σύνολο της παρέμβασης. Αυτό το στάδιο μπορεί να διαρκέσει μεγάλο διάστημα, είτε γιατί πολλά προγράμματα εμφανίζουν αποτελέσματα αρκετό καιρό μετά την υλοποίησή τους, είτε γιατί πρέπει να γίνουν εκτεταμένες έρευνες πεδίου, προκειμένου να αναδειχτούν και να καταμετρηθούν τα αποτελέσματα και η αποδοτικότητα των προγραμμάτων.

Με πρωτοβουλία της Ειδικής Υπηρεσίας Συντονισμού και Παρακολούθησης Δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΥΣΕΚΤ) στην Ελλάδα συγκροτήθηκε η «Ειδική Επιτροπή για την Αξιολόγηση παρεμβάσεων Ανθρώπινων Πόρων στο ΕΣΠΑ και στα Επιχειρησιακά Προγράμματα για την περίοδο 2007-2013», η οποία στόχευε στον αποτελεσματικό συντονισμό του σχεδιασμού, υλοποίησης και

διάχυσης του έργου της αξιολόγησης των παρεμβάσεων Ανθρωπίνων Πόρων στο ΕΣΠΑ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, 2015).

Η πιο πρόσφατη έρευνα αυτής της Ειδικής Υπηρεσίας, που στόχευε στην αξιολόγηση προγραμμάτων απασχόλησης όσον αφορά την ένταξη των νέων κάτω των 30 ετών στην αγορά εργασίας, έγινε το 2013. Συγκεκριμένα, τα προγράμματα που αξιολογήθηκαν και κατά την υλοποίηση και κατά την ολοκλήρωσή τους ήταν τα εξής:

1. το πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16 - 24 ετών, νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας,
2. το ειδικό διετές πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη 25.000 ανέργων,
3. το ειδικό τετραετές πρόγραμμα προώθησης της απασχόλησης με επιχορήγηση των ασφαλιστικών εισφορών, για την πρόσληψη 40.000 ανέργων.

Τα βασικά συμπεράσματα της συγκεκριμένης έρευνας ως προς τον τρόπο υλοποίησης των παραπάνω προγραμμάτων, ως προς την συμπληρωματικότητά τους και ως προς το βαθμό αποτελεσματικότητάς τους παρατίθενται παρακάτω.

1. Από τα τρία αξιολογούμενα προγράμματα το ένα μόνο «Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων 16 – 24 ετών» απευθύνεται αποκλειστικά σε συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα και στο σύνολο των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα. Τα δύο άλλα προγράμματα προώθησης στην απασχόληση («Διετές» και «Τετραετές»), απευθύνονται, αφενός στο σύνολο των ανέργων αλλά με προτεραιότητα και αυξημένα κίνητρα τόσο για νέους άνεργους ηλικίας μέχρι 30 ετών, όσο και για κοινωνικά ευπαθείς ομάδες, αφετέρου στο σύνολο των επιχειρήσεων, αλλά με προτεραιότητα στις μικρές επιχειρήσεις μέχρι 50 άτομα και σε εκείνες που δραστηριοποιούνται σε καινοτόμους κλάδους όπως η πράσινη οικονομία. Ως εκ τούτου τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά τόσο των ωφελούμενων ανέργων (π.χ. φύλο, εκπαιδευτικό επίπεδο κ.ά.), όσο και των επιχειρήσεων (π.χ. συγκεκριμένες επιμέρους τάξεις μεγέθους, οικονομική δραστηριότητα, χωροθέτηση, νομική μορφή κ.ά.) προσδιορίζονται κυρίως σύμφωνα με τη ζήτηση που διαμορφώνεται για κάθε πρόγραμμα, η οποία καθορίζει και τον τρόπο υλοποίησης κάθε προγράμματος. Ένα κύριο συμπέρασμα ως προς τις παραπάνω παραμέτρους υλοποίησης των τριών αξιολογούμενων προγραμμάτων που προέκυψε είναι ότι

- υπάρχει ένας σημαντικά χαμηλότερος βαθμός προτίμησης για τους νέους ηλικίας 16 – 24 ετών από τις επιχειρήσεις,
2. Με δεδομένο ότι τα τρία αξιολογούμενα προγράμματα είναι ομοειδή και υλοποιήθηκαν σχεδόν ταυτόχρονα σε ολόκληρη τη χώρα, δεν είναι δυνατόν να υφίσταται συνέργεια μεταξύ τους τόσο υπέρ των ωφελούμενων επιχειρήσεων, όσο και υπέρ των ωφελούμενων ανέργων. Το συμπέρασμα αυτό εξάγεται έχοντας υπόψη ότι η έννοια της συνέργειας υπόκειται σε αυστηρούς όρους και κριτήρια, προκειμένου να αποδεικνύεται ότι το ένα πρόγραμμα λειτουργεί πολλαπλασιαστικά για την αποτελεσματικότητα των άλλων δύο και τανάπαλιν. Ως εκ τούτου, στη προκειμένη περίπτωση αυτών των προγραμμάτων ισχύει η έννοια της συμπληρωματικότητας μεταξύ τους, κυρίως ως προς την κάλυψη των αναγκών και δυνατοτήτων αξιοποίησής τους τόσο από τις επιχειρήσεις, όσο και από τους νέους ανέργους, ενώ δεν απουσιάζει η ανταγωνιστικότητα μεταξύ των τριών προγραμμάτων ως προς την επίτευξη των αρχικά προγραμματισμένων στόχων τους.
 3. Ως προς την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων, ως προς το βαθμό δηλαδή επίτευξης των στόχων τους όσον αφορά την ομάδα στόχου των νέων, το Διετές πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση εμφάνισε τη μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα (128,3%), υπερβαίνοντας τους αρχικούς μάλιστα στόχους του. Αντίθετα, η αποτελεσματικότητα του Τετραετούς προγράμματος είναι χαμηλή. Συγκεκριμένα, ανέρχεται στο 55,6%, γεγονός που συνδέεται με τη μεγάλη χρονική διάρκεια του προγράμματος σε σχέση με το Διετές και τη συνακόλουθη πολυετή ισχύ των σχετικών δεσμεύσεων που ανελάμβαναν οι συμμετέχουσες επιχειρήσεις. Ομοίως και το πρόγραμμα «Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων ηλικίας 16 – 24 ετών» παρουσιάζει χαμηλή αποτελεσματικότητα (28,3%). Πρέπει, επίσης, να επισημανθεί ότι η χαμηλή συμμετοχή των επιχειρήσεων στο Β΄ Στάδιο του εν λόγω προγράμματος αποδεικνύει ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα ουσιαστικά εξελίχθηκε σε ένα πρόγραμμα πρακτικής άσκησης των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, γεγονός που μπορεί και να δικαιολογεί την μειωμένη ζήτηση του προγράμματος από την πλευρά των επιχειρήσεων, καθώς υπάρχουν και άλλες δράσεις που μπορούν να καλύψουν την ανάγκη των επιχειρήσεων για κάλυψη προσωρινών θέσεων από ασκούμενους πρακτικής άσκησης και μάλιστα ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου (ΕΥΣΕΚΤ, 2013: 91-106).

Εάν πρέπει να εξάγει κάποιος ένα γενικό συμπέρασμα από τη βιβλιογραφία σχετικά με την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών προγραμμάτων απασχόλησης, αυτό θα ήταν το εξής: τα μαζικά, γενικής φύσης προγράμματα φαίνεται ότι δεν βοηθούν ιδιαίτερα τους συμμετέχοντες στην εξεύρεση και διασφάλιση βιώσιμης θέσης εργασίας ή δεν αποδίδουν τα αναμενόμενα γενικά οφέλη λόγω του υψηλού κόστους τους. Με βάση τις πολιτικές αυτές, το άτομο δεν εξασφαλίζει μία σταθερή και μόνιμη εργασία, αντίθετα αποτελεί έναν εν δυνάμει «απασχολούμενο» ή «ωφελούμενο», μέσω της συνεχούς κατάρτισης, της δια βίου μάθησης, της πρακτικής άσκησης και της προσωρινής απασχόλησης και πάντοτε με τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία αλλά και το μικρότερο μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος, τα οποία προσαρμόζονται ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με την ειδική έκθεση του Συνηγούρου του Πολίτη με τίτλο «Υλοποίηση Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ – Εμπειρία του Συνηγούρου του Πολίτη» τα βασικά προβλήματα που εντοπίστηκαν σχετικά με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης οργανώθηκαν σε τρεις κατηγορίες:

1. η πρώτη αφορά προβλήματα και δυσλειτουργίες που αναδείχθηκαν λόγω του χαρακτήρα και των ιδιοτήτων των υλοποιούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και σχετίζονται με το ασταθές νομοθετικό τους πλαίσιο,
2. η δεύτερη άπτεται προβλημάτων που εντοπίστηκαν σε επίπεδο εφαρμογής των ΕΠΑ από τις υπηρεσίες απασχόλησης του ΟΑΕΔ κατά τα στάδια υλοποίησης των πολιτικών αυτών και
3. η τρίτη εστιάζεται σε προβλήματα που ανέκυψαν λόγω ελλειπών ή εσφαλμένης πληροφόρησης των δικαιούχων από τις υπηρεσίες απασχόλησης (Δημουλάς και συν, 2008: 32-33, Ζαχαριάδου και συν, 2007: 37-39).

Οι ευρωπαϊκές και κυβερνητικές παρεμβάσεις καθώς και οι πολιτικές απασχόλησης για τους νέους, δεν καταφέρνουν να αντιμετωπίσουν ουσιαστικά το πρόβλημα της ανεργίας των νέων. Αντιθέτως, προβάλλουν ένα περιορισμένο και προσωρινό χαρακτήρα και αποτελούν διαχείριση κυρίως με όρους και μέτρα που ανατρέπουν τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και δικαιώματα. Ο εν δυνάμει ή εν αναμονή εργαζόμενος συνιστά πλέον ένα ατομικό υποκείμενο, που με δική του αποκλειστικά ευθύνη, θα πρέπει σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής να είναι «ικανός» αποκτώντας τις ζητούμενες από την αγορά γνώσεις και δεξιότητες, μέσα από τα προγράμματα επανεκπαίδευσης, επανακατάρτισης, πρακτικής άσκησης, και

ταυτόχρονα να είναι «ευέλικτος» χωροχρονικά και μισθολογικά, σύμφωνα με τις ανάγκες μίας απόλυτα «ελεύθερης» και χωρίς νομοθετικούς ή άλλους περιορισμούς αγοράς εργασίας (Γεωργιάδου, 2014: 12-14, Σταμέλος, 2009: 4).

ΜΕΡΟΣ Β'
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ

Κεφάλαιο 4

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Θεωρητικό πλαίσιο και σκοπός

Η εργασία συνιστά έναν από τους βασικούς πυλώνες της κοινωνικής ένταξης ενός ατόμου στην κοινωνία και ένα από τα θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου. Μέσω αυτής, η οικονομία, η βάση του κοινωνικού ιστού, παράγει αγαθά και υπηρεσίες για την κάλυψη των αναγκών. Το ελληνικό Σύνταγμα κατοχυρώνει στο άρθρο 5 το δικαίωμα του κάθε πολίτη *«να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη»*. Από το 2009 και ύστερα, νέοι κίνδυνοι που προκλήθηκαν λόγω της οικονομικής κρίσης αποδιοργάνωσαν τελείως τους κρατικούς μηχανισμούς και διέρρηξαν το σύστημα κοινωνικής προστασίας. Η εκτόξευση της ανεργίας, η βίαιη συρρίκνωση των μισθών, οι μαζικές απολύσεις ακόμη και από τον παραδοσιακά «ασφαλή» δημόσιο τομέα είναι μερικές από τις αλλαγές που προκλήθηκαν λόγω της κρίσης και που απορρύθμισαν το ευρωπαϊκό και ελληνικό εργατικό δίκαιο (Κουζής, 2015: 14-15).

Εξετάζοντας τη σύνθεση των συνολικά καταγεγραμμένων ανέργων με βάση την ηλικία προκύπτει ότι η ομάδα που κατεξοχήν πλήττεται από την ανεργία είναι οι νέοι και ειδικότερα τα άτομα ηλικίας 15 – 24 ετών. Τον Αύγουστο του 2015 στην ΕΕ-28 υπήρχαν περίπου 5 εκατομμύρια νέοι άνεργοι κάτω των 25 ετών. Να σημειωθεί ακόμη ότι από το 2010 και ύστερα το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των νέων κάτω των 25 ετών μειώθηκε τρεις φορές περισσότερο σε σχέση με εκείνο των υπόλοιπων ηλικιακών ομάδων των ανέργων (Eurostat, 2015a: 2).

Στην προσπάθεια καταπολέμησης της νεανικής ανεργίας η Ε.Ε. έχει θέσει ως προτεραιότητές της και ως βασικούς της στόχους την παροχή περισσότερων ίσων ευκαιριών για τους νέους στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας και την

προώθηση της ενεργής ιδιότητας του πολίτη για την κοινωνική ένταξη των νέων. Αναγνωρίζει δηλαδή ως κλειδί για την απελευθέρωση των νέων από την ανεργία την σύνδεση εκπαίδευσης και απασχόλησης και τη μεγαλύτερη κινητικότητα τους.

Με βάση την παραπάνω απόδοση αναπτύσσονται συνεχώς και επιχορηγούνται εθνικές δράσεις και προγράμματα για τους νέους άνεργους σε πολλαπλά επίπεδα (εξεύρεση εργασίας, εκπαίδευση και κατάρτιση, υγεία, ασφάλεια κ.α.), αποσκοπώντας στην αποτελεσματική αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην Ελλάδα οι πολιτικές απασχόλησης που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται είναι άμεσα συνυφασμένες με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για τη Νεολαία, τις ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης και τις κατευθυντήριες οδηγίες με βάση την Ευρώπη 2020. Ο βασικός φορέας υλοποίησης του συνόλου των προγραμμάτων απασχόλησης, ο «δημόσιος βραχίονας» του Υπουργείου Εργασίας για την άσκηση και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής του κράτους για τους άνεργους είναι ο ΟΑΕΔ. Σε μία περίοδο, λοιπόν, όπου τα προγράμματα απασχόλησης έχουν ενταχθεί οργανικά πλέον στα προγράμματα ανάπτυξης και αποτελούν τις κεντρικές παρεμβάσεις για την αύξηση της απασχόλησης των νέων και ως εκ τούτου τη μείωση της ανεργίας τους προκύπτει η ανάγκη για την διεξαγωγή τέτοιων ερευνών που διερευνούν την αποτελεσματικότητάς τους. Σε αυτό το κεφάλαιο περιγράφονται ο ερευνητικός σχεδιασμός, τα ερευνητικά εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν, ο τρόπος δειγματοληψίας και το δείγμα καθώς και η διαδικασία που ακολουθήθηκε και ο τρόπος που αναλύθηκαν οι πληροφορίες που συλλέχθηκαν, ενώ παράλληλα εξετάζονται και θέματα δεοντολογίας, εγκυρότητας και αξιοπιστίας.

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μία *ex post evaluation*, δηλαδή μία εκ των υστέρων ποιοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης που απευθύνονται σε νέους άνεργους ηλικίας 15-24 ετών, ως προς την επίτευξη της εργασιακής ένταξης των τελευταίων. Συγκεκριμένα, σκοπός της ήταν η ποιοτική διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο οι ίδιοι οι νέοι της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας αντιμετώπισαν ή και αντιμετωπίζουν ακόμη μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος την ανεργία τους και των δυνατοτήτων που τους παρείχαν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ως έκφανση ενός συστήματος στρατηγικών εξόδου από την ανεργία. Η έρευνα επικεντρώθηκε στην ανάλυση των εμπειριών και της συνείδησης της ανεργίας που διατηρεί η ομάδα των νέων και στην αποτύπωση των υποκειμενικών τους εκτιμήσεων για την πορεία και την αποτελεσματικότητα των

προγραμμάτων. Για την ολοκληρωμένη εξέταση του αντικειμένου της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκε και συνέντευξη με την υπεύθυνη υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για τους νέους.

Συγκεκριμένα, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης για τους νέους ηλικίας 15-24 ετών που έχει αναπτύξει ο ΟΑΕΔ από το 2010 και ύστερα και οι οποίες αποτέλεσαν το ερευνητικό πλαίσιο της παρούσας μελέτης είναι:

1. το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού»,
2. το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών,
3. το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών και
4. το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» (ΟΑΕΔ, 2015a).

Αναλυτικότερα, το πρώτο πρόγραμμα δημοσιεύτηκε στις 27/12/2013 και έληξε το 2015 και αναφερόταν στην δημιουργία 4.000 νέων θέσεων εξαρτημένης εργασίας, πλήρους απασχόλησης, με την πρόσληψη νέων ανέργων που είχαν ολοκληρώσει το πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού». Ουσιαστικά ο ΟΑΕΔ καλούσε τις επιχειρήσεις και γενικά τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, στις οποίες έχουν ολοκληρώσει οι ασκούμενοι την πρακτική άσκηση στα πλαίσια των προγραμμάτων «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή Εισόδου στην αγορά εργασίας για ανέργους νέους ηλικίας έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» να προσλάβουν τους ωφελούμενους για έξι μήνες. Ο ΟΑΕΔ επιχορηγούσε το ποσό των 15 ευρώ την ημέρα για κάθε ωφελούμενο κάτω των 25 ετών και το ποσό των 18 ευρώ για ωφελούμενους ηλικίας άνω των 25 ετών. Ακόμη

προβλεπόταν ο έλεγχος στους δικαιούχους της πράξης του συνολικού προγράμματος οποιαδήποτε χρονική στιγμή από τον ΟΑΕΔ (ΟΑΕΔ, 2013a: 1-11).

Το δεύτερο πρόγραμμα απασχόλησης δημοσιεύτηκε στις 29/10/2010. Συγκεκριμένα, στόχευε στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης για 10.000 ανέργους ηλικίας 16 έως 24 ετών, νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, με σκοπό την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Το πρόγραμμα απευθύνεται σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα που ασκούν οικονομική δραστηριότητα. Η διάρκεια του προγράμματος ήταν από 6 έως 12 μήνες, με δυνατότητα συνέχισης για άλλους 12 μήνες σε περίπτωση που ο εργοδότης μετατρέψει τη σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε σύμβαση εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης όφειλε να συνεχίσει να απασχολεί τον υπάλληλο για άλλους 6 μήνες, χωρίς επιχορήγηση. Στο στάδιο Α' (σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας) το ποσό που κάλυπτε ο ΟΑΕΔ ήταν επί των ασφαλιστικών εισφορών (συνολικά επί των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και των εισφορών των εργαζομένων) των κλάδων σύνταξης-ασθένειας σε είδος και επαγγελματικού κινδύνου του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ που αντιστοιχούσε στο 80% του κατώτατου βασικού μισθού. Στο στάδιο Β' (σύμβαση εργασίας) επιχορηγούσε το ποσό που αντιστοιχούσε στο 70% επί των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών (συνολικά επί των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και των εισφορών των εργαζομένων) για όλους τους κλάδους κύριας ασφάλισης του ΙΚΑ-ΕΤΑΜ και της επικουρικής ασφάλισης του ΕΤΕΑΜ, καθώς και στο 70% των μηνιαίων ασφαλιστικών εισφορών εκείνων που το ΙΚΑ εισπράττει ή συνεισπράττει υπέρ Φορέων και Κλάδων Κοινωνικής Ασφάλισης. Η συνολική διάρκεια της επιχορήγησης ήταν 24 μήνες. Μετά από τη λήξη της επιχορήγησης οι επιχειρήσεις δεσμεύονται να διατηρήσουν το προσωπικό για 12 μήνες (ΟΑΕΔ, 2013b: 1-13, ΟΑΕΔ, 2010: 1-13).

Στις 05/06/2012 και στις 18/09/2013 ο ΟΑΕΔ ανακοίνωσε το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών. Το πρώτο στόχευε στη δημιουργία 5.000 θέσεων ενώ το δεύτερο 2.200 θέσεων εξαρτημένης εργασίας, πλήρους απασχόλησης, με την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων έως 35 ετών, ελληνικών ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων που είναι κάτοχοι πρώτου πτυχίου ή μεταπτυχιακού ή διδακτορικού ή ισότιμου τίτλου σχολών της

αλλοδαπής σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομική δραστηριότητα. Τα προγράμματα καλούσαν δηλαδή τις επιχειρήσεις και τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα να απασχολήσουν νέους πτυχιούχους έως 35 ετών που αντιμετώπιζαν δυσκολία ένταξης στην αγορά εργασίας και διανύουν μεγάλα χρονικά διαστήματα σε δουλειές περιστασιακές και υποαμοιβώμενες. Η επιχορήγηση επιχορηγούταν για κάθε άτομο που υπαγόταν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα από την πρώτη πρόσληψής του. Αναλυτικότερα, η επιχορήγηση για κάθε ημέρα πλήρους απασχόλησης για τους ωφελούμενους ανέργους ηλικίας έως 24 ετών που προσλήφθηκαν στο πλαίσιο του προγράμματος ανερχόταν στο ποσό των 20 ευρώ την ημέρα και στο ποσό των 25 ευρώ την ημέρα για τους άνω των 24 ετών. Η συνολική διάρκεια του προγράμματος είναι 27 μήνες. Η επιχορήγηση κάλυπτε διάστημα 24 μηνών, ενώ ο εργοδότης δεσμευόταν να απασχολήσει τον άνεργο για ελάχιστο διάστημα 3 μηνών μετά από τη λήξη της επιδότησης (ΟΑΕΔ, 2013b: 1-13, ΟΑΕΔ, 2012: 1-11) .

Με δημόσια πρόκληση στις 27/12/2013 ανακοινώθηκε το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 ανέργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία». Σκοπός του προγράμματος είναι η προώθηση ανέργων νέων στην απασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, με έμφαση στην καινοτομία. Ως καινοτομία ορίζεται «η εφαρμοσμένη χρήση της γνώσης με σκοπό την παραγωγή ή/και παροχή νέων ή ουσιαστικά βελτιωμένων προϊόντων, διαδικασιών ή/και υπηρεσιών που βρίσκουν άμεσης παραγωγικής, χρηστικής ή/και εμπορικής εφαρμογής». Η διάρκεια της επιχορήγησης ορίστηκε σε 12 μήνες και το ποσό της επιχορήγησης για κάθε νέο ελεύθερο επαγγελματία που θα υπαγόταν στο πρόγραμμα καθορίστηκε στα 10.000 ευρώ. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα προϋπέθετε ο ωφελούμενος να έχει λάβει εξατομικευμένη προσέγγιση από εργασιακό σύμβουλο του ΟΑΕΔ και να έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα συμβουλευτικής επιχειρηματικότητας σε ΚΠΑ2 του ΟΑΕΔ (ΟΑΕΔ, 2013c: 1-8) .

Η παρούσα έρευνα στόχευε μέσω της ποιοτικής αξιολόγησης των παραπάνω προγραμμάτων στην ανάδειξη των σημείων που απαιτούνται διαρθρωτικές αλλαγές ώστε να επιτευχθεί μεγαλύτερη συσχέτιση των προγραμμάτων με τις ανάγκες των νέων, μεγαλύτερη συμπληρωματικότητα μεταξύ τους, καθώς και καλύτερα

αποτελεσματικότητα για την επίτευξη του τελικού τους στόχου, που είναι η εργασιακή ένταξη των νέων.

4.2 Βασικές υποθέσεις έρευνας

4.2.1 Γενική υπόθεση

Σύμφωνα με τους Rossi, Lipsey και Freeman (2004: 2) οι ερευνητικές δραστηριότητες αξιολόγησης χρησιμοποιούνται στην εκτίμηση του σχεδιασμού, της εφαρμογής, της αποτελεσματικότητας ή και της αποδοτικότητας των κοινωνικών προγραμμάτων. Η αξιολόγηση των κοινωνικών προγραμμάτων γίνεται για να αποφασιστεί η συνέχιση, η βελτίωση, η επέκταση ή η διακοπή τους. Ουσιαστικά εξετάζεται η χρησιμότητα και η ωφέλεια του προγράμματος για όλες τις ομάδες ανθρώπων που εμπλέκονται για την πορεία και το αποτέλεσμα του προγράμματος. Αυτές οι ομάδες είναι οι σχεδιαστές και οι εφαρμοστές της πολιτικής, οι συμμετέχοντες στα προγράμματα και το γενικό κοινό. Συγκεκριμένα, η αξιολόγηση προγράμματος επιτυγχάνεται με τη χρήση ερευνητικών μεθόδων των κοινωνικών επιστημών, στοχεύοντας στη συστηματική διερεύνηση της αποτελεσματικότητας μίας κοινωνικής παρέμβασης, με τρόπο ώστε αυτή η διερεύνηση να προσαρμόζεται στις εκάστοτε επικρατούσες συνθήκες του πολιτικού και οργανωσιακού περιβάλλοντος και να είναι σχεδιασμένη για να πληροφορήσει τους κοινωνικούς εταίρους και να προκαλέσει δραστηριότητα για τη βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών, παρέχοντας επαρκή στοιχεία για τη λήψη αποφάσεων σχετικών με μελλοντικές πολιτικές.

Η βασική υπόθεση εργασίας της παρούσας ποιοτικής έρευνας ήταν ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που αναφέρονται σε νέους 15-24 ετών δεν είναι αποτελεσματικά με βάση τα στοιχεία της υλοποίησής τους, την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες των ανέργων νέας ηλικίας και την επίτευξη των βασικών τους στόχων, που είναι η αύξηση της απασχόλησης των ανέργων μέσω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και της εξασφάλιση για αυτούς μίας σταθερής εργασιακής πορείας μετά τη λήξη του. Με βάση αυτή την υπόθεση μελετήθηκε η

σχέση των νέων με τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης, που είχαν ήδη ολοκληρώσει, η δυνατότητα χρήσης των τελευταίων ως μηχανισμό εξόδου από την ανεργία και η επίπτωση τους στην σημερινή εργασιακή τους κατάσταση. Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι τα τέσσερα προγράμματα του ΟΑΕΔ, που αξιολογήθηκαν στην παρούσα έρευνα, ήταν όλα ίδιου τύπου, δηλαδή ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης που στόχευαν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στην ανάπτυξη και εφαρμογή καινοτόμων επιχειρησιακών ιδεών από τους νέους στην αγορά εργασίας. Στη συγκεκριμένη έρευνα, λοιπόν, μέσω των προσωπικών τους αντιλήψεων, πεποιθήσεων και εμπειριών, οι νέοι αξιολόγησαν την αποτελεσματικότητα και την πορεία των συγκεκριμένων προγραμμάτων απασχόλησης, τα οποία αποτελούν το σύνολο των κρατικών παρεμβάσεων που αναφέρονται αποκλειστικά στους νέους και στοχεύουν στη μείωση της ανεργίας τους και στην επίτευξη της ενσωμάτωσης τους στην αγορά εργασίας. Για την ολοκληρωμένη εξέταση του αντικειμένου της έρευνας πραγματοποιήθηκε συνέντευξη με την υπεύθυνη υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης ώστε να αναδειχθούν και οι δικές της απόψεις και εμπειρίες όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων απασχόλησης για τους νέους.

4.2.2 Ειδικότερα ερωτήματα

Πιο συγκεκριμένα, η βασική υπόθεση διερευνήθηκε μέσω της εξέτασης των παρακάτω ειδικότερων ερωτημάτων.

1. Ποιο το προφίλ των νέων κάτω των 25 ετών που εντάσσονται στα προγράμματα;
2. Ποιες οι απόψεις των νέων αλλά και της υπευθύνου υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για την ελληνική αγορά εργασίας;
3. Ποιος ο τρόπος με τον οποίο οι νέοι βίωσαν την ανεργία πριν τη συμμετοχή τους στο ενεργητικό πρόγραμμα απασχόλησης;
4. Ποιοι ήταν οι λόγοι που τους οδήγησαν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα και οι αρχικές τους προσδοκίες που είχαν από αυτό;
5. Πως θα περιέγραφαν και θα αξιολογούσαν τη διαδικασία υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για νέους;

6. Υπάρχει εσωτερική αξιολόγηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων και αν ναι, ποια τα αποτελέσματά αυτών;
7. Ανταποκρίθηκαν οι στόχοι του προγράμματος στις ανάγκες των νέων ανέργων; Αν ναι, ποιες ανάγκες καλύφθηκαν; Αν όχι, ποιες ανάγκες τους δεν καλύφθηκαν και γιατί;
8. Πως αυτοπροσδιορίζουν οι νέοι την επαγγελματική τους ταυτότητα κατά τη διάρκεια του προγράμματος απασχόλησης και πως μετά τη λήξη του; Ως εργαζόμενο ή ως άνεργο;
9. Τι προτείνουν για τη βελτίωση των προγραμμάτων;

4.3 Μέθοδος έρευνας

Η ποιοτική έρευνα αποτελεί μία αποδεκτή και σεβαστή μέθοδο στις κοινωνικές επιστήμες. Όπως αναφέρει ο Ιωσηφίδης (2008: 21) και ο Μαντζούκας (2007: 240), αυτή έχει ως βασικούς στόχους την λεπτομερή και εις βάθος «περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση» των εμπειριών και των πεποιθήσεων των συμμετεχόντων στην έρευνα αναφορικά με κάποιο κοινωνικό φαινόμενο, κατάσταση ή κοινωνική ομάδα. Βασική επιδίωξη της είναι η καταγραφή των λεγόμενων ή των δρώμενων των συμμετεχόντων, ώστε να κατανοηθεί γιατί απαντούν ή δρουν με το συγκεκριμένο τρόπο. Ενώ οι ποσοτικές έρευνες απαντούν στα ερωτήματα «πόσο» και «τι», οι ποιοτικές έρευνες επικεντρώνονται κυρίως στο «πώς» και στο «γιατί».

Η εν λόγω μεταπτυχιακή εργασία πραγματεύεται ζητήματα σχετικά με το πώς οι ωφελούμενοι που έχουν ολοκληρώσει ένα από τα τέσσερα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ που αναφέρονται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών αξιολογούν την αποτελεσματικότητα αυτών των προγραμμάτων και ποιες είναι οι εμπειρίες τους από αυτά. Συγκεκριμένα, η ερευνήτρια στόχευε στην ανάδειξη των απόψεων και των βιωμάτων των νέων και στην ποιοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και της εξέλιξης των προγραμμάτων. Επομένως, η ποιοτική προσέγγιση ήταν απαραίτητη, ούτως ώστε να καταστεί δυνατή μία πιο ζωντανή αναπαράσταση της πραγματικότητας, καθώς η συγκεκριμένη μέθοδος αποτελεί το

βασικό τρόπο ανάδυσης και μετάδοσης μοναδικών εμπειριών καθώς και συγκέντρωσης προσωπικών πληροφοριών.

Ακόμη, επιλέχθηκε η συγκεκριμένη μέθοδος έρευνας διότι ήθελε να δοθεί έμφαση στις μη μετρήσιμες διαστάσεις της κοινωνικής πραγματικότητας, θεωρώντας ότι ο κοινωνικός κόσμος δεν αποτελείται από μία σειρά αντικειμενικών εξωτερικών κοινωνικών γεγονότων, τα οποία είναι δυνατόν να προσδιοριστούν επακριβώς και να εξηγηθούν μέσα από την ανακάλυψη σταθερών κανονικοτήτων, αλλά από ένα πυκνό και πολύπλοκο πλέγμα νοηματικών και ερμηνευτικών οριζόντων, το οποίο θα πρέπει να μελετηθεί και να κατανοηθεί από τα μέσα (Ιωσηφίδης 2008: 27).

4.4 Εργαλείο έρευνας

Για τη συλλογή και την εκτίμηση του υλικού της έρευνας, χρησιμοποιήθηκε ως ερευνητικό εργαλείο και μέθοδος έρευνας η ποιοτική συνέντευξη σε βάθος (in-depth interview). Συγκεκριμένα, η συνέντευξη αποτελεί συχνή προσέγγιση των ποιοτικών κοινωνικών ερευνών, στην οποία η γνώση και η συγκέντρωση δεδομένων θεωρείται παράγωγο των ατόμων και συχνά μάλιστα προϊόν της άμεσης αλληλεπίδρασης ερευνητή και ερωτώμενου. Ο τελευταίος έχει τη δυνατότητα να συζητήσει τα βασικά θέματα, που εκθέτει ο ερευνητής, με ελευθερία και σε βάθος. Όπως αναφέρεται στη βιβλιογραφία, η συνέντευξη ως μέσο συλλογής δεδομένων χρησιμοποιείται όταν η έρευνα:

1. εστιάζει στο υποκειμενικό νόημα μίας κοινωνικής κατάστασης ή φαινομένου,
2. εστιάζει στη διερεύνηση προσωπικών ή κοινωνικών εμπειριών, στάσεων, αντιλήψεων, ιδεών και συμπεριφορών,
3. εστιάζει στη διερεύνηση προσωπικών αντιλήψεων σε σχέση με κοινωνικές διαδικασίες και
4. χρειάζεται να συμπληρώσει και να ολοκληρώσει έρευνες με ποσοτικό κυρίως χαρακτήρα.

Με βάση τα παραπάνω η συνέντευξη σε βάθος στην παρούσα έρευνα κρίθηκε ως κατάλληλο εργαλείο διότι ο σκοπός της ήταν η συλλογή όσο το δυνατόν

πλουσιότερων στοιχείων για τις απόψεις, εμπειρίες και εκτιμήσεις των νέων για την πορεία και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ενεργητικής απασχόλησης, στα οποία έχουν λάβει μέρος. Ακόμη, ο τύπος της συνέντευξης, δηλαδή ο βαθμός δόμησης ή τυποποίησης της μεθόδου, που χρησιμοποιήθηκε ήταν η ημιδομημένη συνέντευξη. Ο συγκεκριμένος τύπος χαρακτηρίζεται από ευελιξία στην σειρά διατύπωσης των ερωτήσεων και στο περιεχόμενο, το οποίο μπορεί να τροποποιηθεί ανάλογα με τον ερωτώμενο (Robson, 2011: 271, Ιωσηφίδης, 2008: 111-114, Cohen και συν, 2011: 449-453).

Οι ερωτήσεις που έγιναν ήταν κυρίως ανοικτού τύπου, αφήνοντας τους ερωτώμενους να αναπτύξουν ελεύθερα τις απαντήσεις τους δίχως προκαθορισμούς. Ακόμη, υπήρχαν ερωτήσεις εισαγωγικές, περιγραφικές, ερωτήσεις γνώμης, υποθετικές ερωτήσεις και ερωτήσεις γέφυρα. Παρακάτω παρατίθεται ο Πίνακας 14, στον οποίο παρουσιάζονται αναλυτικά οι ερωτήσεις που προέκυψαν και που ερωτήθηκαν για κάθε ερευνητικό ερώτημα, οι οποίες αποτελούν ουσιαστικά τον οδηγό συνέντευξης της συγκεκριμένης ημιδομημένης συνέντευξης.

Πίνακας 14: Αντιστοίχιση ειδικών ερωτημάτων και ερωτήσεων παρούσας έρευνας και πηγές άντλησης στοιχείων.

ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΟΝΤΑΙ ΣΕ ΝΕΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ ΗΛΙΚΙΑΣ 15-24 ΕΤΩΝ		
ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ	ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ	ΔΕΙΓΜΑ
1. Ποιο το προφίλ των νέων κάτω των 25 ετών που εντάχθηκαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης;	<ol style="list-style-type: none"> 1. Οικογενειακή κατάσταση 2. Εκπαιδευτικό επίπεδο 3. Εμπειρίες απασχόλησης πριν και μετά το πρόγραμμα. 4. Σημερινή κατάσταση απασχόλησης του ίδιου και των μελών της οικογένειάς του. Πως βρήκαν τη σημερινή εργασιακή θέση; Διάρκεια; 	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης

<p>2. Ποιες οι απόψεις τους για την ελληνική αγορά εργασίας;</p>	<p>5. Ποιες οι αντιλήψεις τους για την ελληνική αγορά εργασίας; Πως θα χαρακτήριζαν τη σημερινή αγορά εργασίας στην Ελλάδα;</p> <p>6. Πως κρίνουν τις αλλαγές των εργασιακών συνθηκών (μισθοί, ώρες απασχόλησης, συμβάσεις εργασίας);</p> <p>7. Πιστεύουν ότι δίνονται ευκαιρίες απασχόλησης στους νέους σήμερα;</p> <p>8. Ποια η άποψή τους για την ανεργία των νέων σήμερα;</p> <p>9. Ποιες οι αντιλήψεις τους για το κύριο φορέα υποστήριξης της απασχόλησης, τον ΟΑΕΔ;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης • Υπεύθυνη υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης
<p>3. Ποιος ο τρόπος με τον οποίο οι νέοι βίωσαν την ανεργία πριν τη συμμετοχή τους στο ενεργητικό πρόγραμμα απασχόλησης;</p>	<p>10. Για πόσο διάστημα ήταν άνεργοι πριν τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα απασχόλησης;</p> <p>11. Περιγραφή της οικονομικής κατάστασης πριν τη συμμετοχή στο πρόγραμμα απασχόλησης</p> <p>12. Ποιοι πιστεύουν ότι είναι οι κύριοι λόγοι που παρέμεναν στην ανεργία;</p> <p>13. Με ποιους τρόπους αναζητούσαν εργασία; Έψαχναν σε συγκεκριμένο τομέα, περιοχή, μορφή απασχόλησης και ωράριο εργασίας; Ποια η διάρκεια αναζήτησης;</p> <p>14. Ποια εμπόδια συνάντησαν κατά τις προσπάθειες τους για εύρεση εργασίας;</p> <p>15. Πως χαρακτηρίζουν την περίοδο της ανεργίας τους;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης
<p>4. Ποιοι ήταν οι λόγοι που τους οδήγησαν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα και οι αρχικές τους προσδοκίες που είχαν από αυτό;</p>	<p>16. Ποιοι πιστεύουν ότι είναι οι λόγοι που τους οδήγησαν να συμμετάσχουν στο συγκεκριμένο πρόγραμμα απασχόλησης;</p> <p>17. Είχαν προσδοκίες από αυτό και αν ναι, ποιες ήταν;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης
<p>5. Πως θα περιέγραφαν και θα αξιολογούσαν τη διαδικασία της υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για νέους;</p>	<p>18. Περιγραφή του πλαισίου απασχόλησης</p> <p>19. Ποια η διαδικασία ένταξής τους στις θέσεις εργασίας των προγραμμάτων;</p> <p>20. Ποιες οι υπηρεσίες που πρόσφερε ο ΟΑΕΔ-ΚΠΑ 2 κατά τη διάρκεια του προγράμματος;</p> <p>21. Υπήρχε τήρηση προθεσμιών στις πληρωμές και στις ώρες εργασίας αλλά και στα</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης

	<p>καθήκοντα εργασίας;</p> <p>22. Πως θα χαρακτήριζαν τη συνεργασία τους με την επιχείρηση;</p> <p>23. Πως θα αξιολογούσαν τον τρόπο υλοποίησης/εφαρμογής των προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ;</p> <p>24. Υπάρχει κάτι που θα αλλάζατε;</p>	
	<p>25. Ποιο το προφίλ των ωφελούμενων στα συγκεκριμένα προγράμματα;</p> <p>26. Ποια τα κριτήρια επιλογής των ωφελουμένων;</p> <p>27. Ποια η σχέση του ΟΑΕΔ με τον εργοδότη και με τον ωφελούμενο;</p> <p>28. Υπήρχαν περιπτώσεις εγκατάλειψης των προγραμμάτων και αν ναι, για ποιους λόγους;</p> <p>29. Πιστεύουν ότι τα εν λόγω προγράμματα διευκολύνουν την πρόσβαση των νέων στην αγορά εργασίας και αν ναι, πως το καταφέρνουν;</p> <p>30. Παρουσιάστηκαν κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων δυσκολίες και αν ναι, ποιες;</p> <p>31. Πως αξιολογούν την υλοποίηση των προγραμμάτων; Υπάρχει κάτι που θα άλλαζαν;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υπεύθυνη υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης
<p>6. Υπάρχει εσωτερική αξιολόγηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων και αν ναι, ποια τα αποτελέσματά αυτών;</p>	<p>32. Πραγματοποιούνται αξιολογήσεις των προγραμμάτων και αν ναι, σε ποια φάση και ποια τα κύρια αποτελέσματά τους;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Υπεύθυνη υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης
<p>7.Ανταποκρίθηκαν οι στόχοι του προγράμματος στις ανάγκες των νέων ανέργων; Αν ναι, ποιες ανάγκες καλύφθηκαν; Αν όχι, ποιες ανάγκες τους δεν καλύφθηκαν και γιατί;</p>	<p>33. Πιστεύουν ότι ανταποκρίθηκε το πρόγραμμα στις ανάγκες τους;</p> <p>34. Πιστεύουν ότι το πρόγραμμα συνέβαλλε στη δημιουργία μίας σταθερής εργασιακής πορείας;</p> <p>35. Τι αλλαγές επέφερε το πρόγραμμα στη ζωή τους;</p> <p>36. Τι θα γινόταν αν δεν είχαν λάβει μέρος στο συγκεκριμένο πρόγραμμα; Τι είναι αυτό που θα έχαναν και θεωρούν σημαντικό;</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης • Υπεύθυνη υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης
<p>8.Πως αυτοπροσδιορίζουν οι νέοι την επαγγελματική τους</p>	<p>37. Πως έβλεπαν τον εαυτό τους κατά τη διάρκεια του προγράμματος; Ως εργαζόμενο ή ως</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα

ταυτότητα κατά τη διάρκεια του προγράμματος απασχόλησης και πως μετά τη λήξη του;	άνεργο; 38. Σήμερα πως βλέπουν τον εαυτό τους; 39. Τι επιπτώσεις είχε στην επαγγελματική τους ταυτότητα η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα;	συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης
9. Τι προτείνουν για βελτίωση των προγραμμάτων;	40. Αν φανταστούν ότι συμμετέχουν στο σχεδιασμό των νέων προγραμμάτων απασχόλησης, τι θα πρότειναν για τη βελτίωσή τους;	<ul style="list-style-type: none"> • Νέοι που συμμετείχαν στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης • Υπεύθυνη υλοποίησης προγραμμάτων απασχόλησης

Για την πλησιέστερη και σφαιρικότερη συγκέντρωση των πληροφοριών γύρω από το αντικείμενο της έρευνας, εφαρμόστηκε συμπληρωματικά και η μέθοδος της παρατήρησης, Όπως αναφέρει ο Robson (2011:268, 370) *«η συνέντευξη και οι απαντήσεις σε ερωτηματολόγια είναι διάσημες για τις ασυμφωνίες μεταξύ αυτού που λένε οι άνθρωποι ότι έχουν κάνει ή πρόκειται να κάνουν και αυτού που πράγματι έκαναν. Η παρατήρηση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως υποστηρικτική ή συμπληρωματική μέθοδος για να συλλέξουμε δεδομένα που μπορεί να συμπληρώσουν ή να διαφωτίσουν δεδομένα που επιτεύχθηκαν με άλλα μέσα».*

4.5 Ταυτότητα δείγματος

Ο σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ήταν η ποιοτική αξιολόγηση των προγραμμάτων απασχόλησης και η ανάδειξη των προσωπικών απόψεων και των εμπειριών των νέων που είχαν ολοκληρώσει ένα από τα τέσσερα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ σχετικά με την αποτελεσματικότητα των τελευταίων. Πληθυσμό αναφοράς αποτέλεσε, λοιπόν, το σύνολο των νέων που συμμετείχαν στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ, που αναφέρονταν αποκλειστικά σε νέους άνεργους. Βασική προϋπόθεση ήταν οι νέοι κατά τη συμμετοχή τους στα εν λόγω προγράμματα να ήταν ηλικίας 15-24 ετών.

Σύμφωνα με τις Morse & Field (1996: 47), η ποιοτική δειγματοληψία βασίζεται σε δύο βασικούς κανόνες: της καταλληλότητας και της επάρκειας. Δηλαδή, για την ποιοτική έρευνα το δείγμα θα πρέπει να είναι το κατάλληλο για την ερμηνεία του φαινομένου και θα πρέπει να είναι επαρκές όχι σε ποσότητα αλλά σε παροχή ποιοτικών πληροφοριών που θα επιτρέψουν να επιτευχθεί η έννοια του κορεσμού, αναφορικά με τις πληροφορίες για το υπό έρευνα φαινόμενο. Συγκεκριμένα, το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτέλεσαν δεκαπέντε (14) άτομα, εκ των οποίων οι δεκατρείς (13) ήταν ωφελούμενοι των τεσσάρων προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ, οι οποίοι διέμεναν και εργάστηκαν σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του νομού Αχαΐας, ενώ το ένα άτομο (1) ήταν υπεύθυνο υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης. Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο ότι ο αρχικός στόχος της ερευνήτριας ήταν η διεξαγωγή μίας ακόμη συνέντευξης με τον υπεύθυνο σχεδιασμού των προγραμμάτων από το Υπουργείο Εργασίας αλλά αυτό δεν κατέστη δυνατό μετά από προσπάθειες επικοινωνίας.

Αναλυτικότερα, από το δείγμα της έρευνας τα τρία (3) άτομα ήταν πρώην ωφελούμενοι του προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού», άλλα τρία (3) άτομα ήταν απασχολούμενοι μέσω του προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών, τα τέσσερα (4) άτομα εργάστηκαν στο παρελθόν σε ιδιωτικές επιχειρήσεις μέσω του προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών και οι τελευταίοι τρεις (3) συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν ωφελούμενοι του προγράμματος προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία». Ακόμη, πραγματοποιήθηκε μία συνέντευξη με την Προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου ΟΑΕΔ και άλλη μία από την Προϊσταμένη της διεύθυνσης απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης (βλ. Πίνακα 14).

Πίνακας 15: Σύνολο συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα και πηγή εύρεσής τους.

ΠΗΓΗ ΕΥΡΕΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ
1. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού»	3 άτομα
2. Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών	3 άτομα
3. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών	4 άτομα
4. Πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία»	3 άτομα
5. Τμήμα απασχόλησης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου ΟΑΕΔ	1 άτομο

Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο, ότι το δείγμα επιλέχθηκε από το νομό Αχαΐας διότι η περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος έως το Β' τρίμηνο της ΕΛ.ΣΤΑΤ. παρουσίαζε το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας (27,8%) στη χώρα μετά τη Δυτική Μακεδονία (30,1%) (ΕΛ.ΣΤΑΤ, 2015:1). Ακόμη, σύμφωνα με την απογραφή του 2011, ο νομός Αχαΐας παρουσίαζε τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας (19,3%) σε σχέση με το νομό Αιτωλοακαρνανίας (18,4%) και το νομό Ηλείας (12%) (Περιφερειακή Διεύθυνση Ελλάδος, 2012: 14).

Για την εύρεση του δείγματος στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε δειγματοληψίας χιονοστιβάδας, κατά την οποία ένα άτομο, το οποίο διέθετε τα χαρακτηριστικά της έρευνας – στην προκειμένη περίπτωση ήταν ωφελούμενοι των συγκεκριμένων προγραμμάτων – αποτέλεσε τον πρώτο συμμετέχοντα της ερευνητικής διαδικασίας και τον πρώτο πληροφοριοδότη για τον εντοπισμό του δεύτερου ατόμου, το οποίο βεβαίως τηρούσε τις προϋποθέσεις της έρευνας. Στην προκειμένη περίπτωση, ο ΟΑΕΔ έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο, καθώς παρείχε στην

ερευνήτρια τους πρώτους πληροφοριοδότες από κάθε πρόγραμμα απασχόλησης. Συγκεκριμένα, οι υπηρεσιακοί υπεύθυνοι του κάθε προγράμματος μετά από εντολή της Προϊσταμένης της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ, συνέστησαν στην ερευνήτρια ένα με δύο άτομα για να ξεκινήσει τις συνεντεύξεις. Στη συνέχεια ο ίδιος ο ερευνώμενος οδήγησε την ερευνήτρια στην εύρεση άλλων υποψήφιων συμμετεχόντων, αξιοποιώντας τα κοινωνικά του δίκτυα και σχέσεις.

4.6 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων

Εφόσον συλλέχθηκαν τα ποιοτικά δεδομένα από τις ημιδομημένες συνεντεύξεις, η ερευνήτρια ξεκίνησε την ανάλυσή τους. Το στάδιο αυτό, σύμφωνα με τον Μαντζούκα (2007: 243) αποτελεί εκείνο το σημείο όπου ο ερευνητής συγκρίνει και αντιπαραβάλλει, ερμηνεύει και κατανοεί, συμπεραίνει και επαληθεύει. Η διαδικασία της ανάλυσης των δεδομένων όχι μόνο είναι αναγκαία αλλά κατά κάποιον τρόπο δίνει νόημα σε όλη την έρευνα και αποτελεί τον απώτερο στόχο της έρευνας, καθώς τα δεδομένα από μόνα τους δε μιλούν αλλά απαιτούν πάντοτε από τον ερευνητή να δώσει νόημα, να συνδέσει τα φαινομενικά ασύνδετα σημεία, να ερμηνεύσει τα αίτια πίσω από τα δεδομένα και τελικά να δημιουργήσει καινούργια γνώση. Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη (2008: 75-85) υπάρχουν τρεις φάσεις ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων: η κωδικοποίηση, ο σχολιασμός και η παραγωγή του νοήματος. Αφού πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις, λοιπόν, η ερευνήτρια διεξήγαγε την απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων, οι οποίες είχαν διάρκεια από 50' έως 90' περίπου η καθεμία. Ύστερα από επανειλημμένο διάβασμά τους, κωδικοποίησε τα ανεπεξέργαστα κείμενα των συνεντεύξεων, έδωσε δηλαδή την ερμηνεία της για κάθε απάντηση, ώστε να δημιουργηθούν κατηγορίες απαντήσεων για κάθε ερώτηση. Ταυτόχρονα, γινόταν προσπάθεια για συστηματική καταγραφή των σημαντικών σημείων και τήρηση σημειώσεων, ώστε να αποφευχθεί η οποιαδήποτε παρερμηνεία ή παρανόηση. Στη συνέχεια, ακολούθησε η αντιπαραβολή και η σύγκριση των κωδικών για τον εντοπισμό των διαφορών και των ομοιοτήτων και η συμπύκνωση των όμοιων κωδικών σε θεματικές ενότητες, οι οποίες θα παρουσιαστούν στο επόμενο κεφάλαιο. Παρακάτω, στον Πίνακα 16 αναφέρονται

περιληπτικά όλα τα στάδια συγκέντρωσης και ανάλυσης των δεδομένων που ακολουθήθηκαν στην παρούσα έρευνα.

Πίνακας 16: Συνοπτική περιγραφή των σταδίων συγκέντρωσης και ανάλυσης δεδομένων για την ποιοτική έρευνα.

ΣΤΑΔΙΑ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ
1. Ανασκόπηση προηγούμενων ερευνών
2. Κατασκευή προκαταρκτικού οδηγού συνέντευξης
3. Πιλοτική δοκιμή του αρχικού οδηγού συνέντευξης
4. Αναδιαμόρφωση – κατασκευή του οδηγού συνέντευξης
5. Διεξαγωγή συνεντεύξεων
6. Συλλογή, απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και κωδικοποίηση του κειμένου
7. Αντιπαραβολή και σύγκριση των κωδικών για εντοπισμό διαφορών και ομοιοτήτων
8. Συμπύκνωση όμοιων κωδικών σε θεματικές ενότητες
9. Οι θεματικές ενότητες αποτελούν την τελική ερμηνεία του φαινομένου
10. Σύνδεση των θεματικών ενότητων με την ευρύτερη βιβλιογραφία

4.7 Δεοντολογία, εγκυρότητα, αξιοπιστία

Καταρχάς, πραγματοποιήθηκε τήρηση της ερευνητικής δεοντολογίας κατά την διεξαγωγή των συνεντεύξεων, οι οποίες γίνονταν σε τόπο, ημέρα και ώρα που επέλεγαν οι συμμετέχοντες. Οι ερωτήσεις είχαν ετοιμαστεί από πριν με βάση το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας, ώστε να υπάρχει ένα γενικό πλαίσιο εντός του οποίου η ερευνήτρια θα μπορούσε να κινηθεί με ευελιξία. Με βάση την ερευνητική δεοντολογία, οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν από την αρχή για το σκοπό των συνεντεύξεων, για την τήρηση του απορρήτου και τη διασφάλιση της ανωνυμίας, για τη χρήση των πληροφοριών, ενώ συμφωνούσαν με τη μαγνητοφώνηση της συνέντευξης. Ακόμη, η ερευνήτρια έδινε την επιλογή στους συμμετέχοντες να αποσυρθούν οποιαδήποτε στιγμή ήθελαν ή να μην απαντήσουν σε οποιαδήποτε

ερώτηση τους έκανε να αισθανθούν άβολα. Πέραν τούτου, έγινε προσπάθεια αποφυγής συχνών λαθών που παρατηρούνται στις συνεντεύξεις, όπως είναι το επικριτικό ή πειστικό ύφος, οι διπλές ερωτήσεις, η σκόπιμη καθοδήγηση καθώς και τα πολύπλοκα ή ασαφή ερωτήματα. Μάλιστα πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε πιλοτική δοκιμή των οδηγών συνέντευξης, ώστε να αποφευχθούν τέτοια λάθη.

Από την άλλη πλευρά, η διασφάλιση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της ποιοτικής έρευνας επιτεύχθηκε μέσα από την ικανοποίηση συγκεκριμένων κριτηρίων ερευνητικής συνέπειας και την ενδελεχή περιγραφή της ερευνητικής διαδικασίας. Για να διασφαλιστεί, λοιπόν, η ποιότητα και το κύρος της, η ανάλυση της ερευνητικής διαδικασίας και του μεθοδολογικού σχεδιασμού, όπως αυτά διατυπώθηκαν παραπάνω, ήταν λεπτομερής. Στην παράθεση των αποτελεσμάτων της έρευνας, επίσης, που θα παρουσιαστεί στο αμέσως επόμενο κεφάλαιο, καταβλήθηκε προσπάθεια να επιτευχθεί ακρίβεια και διαφάνεια στην περιγραφή των δεδομένων με την παράθεση αυτούσιων αποσπασμάτων από τις συνεντεύξεις, ώστε να διασφαλιστεί η ποιότητα των δεδομένων.

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων γινόταν συνεχής ανατροφοδότηση των λεγομένων των συμμετεχόντων με στόχο την επαλήθευση της αξιοπιστίας τους. Επιπλέον, σε ότι αφορά την τελική ερευνητική έκθεση και πριν τη δημοσίευσή της, αποστάλθηκαν σε όλους τους συμμετέχοντες αποσπάσματα που τους αφορούσαν για να τα μελετήσουν και να επιβεβαιώσουν την αξιοπιστία των περιγραφών και των ερμηνειών της ερευνήτριας. Τόσο, λοιπόν, τα δεδομένα που συλλέχθηκαν στο πεδίο όσο και η ερμηνεία και η συζήτηση των ευρημάτων της έρευνας επιτεύχθηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε ο αναγνώστης να μπορεί να προβεί ο ίδιος σε αξιολογική κρίση όσον αφορά την εγκυρότητα και την αξιοπιστία της έρευνας.

Κεφάλαιο 5

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

5.1 Παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας, που διεξήχθη από τις 25/11/2015 έως τις 21/12/2015 στο νομό Αχαΐας. Σκοπός της ήταν η ποιοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης που αναφέρονται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών. Συγκεκριμένα, τα ερευνητικά ερωτήματα αυτής της μελέτης ήταν:

1. Ποιο το προφίλ των νέων κάτω των 25 ετών που εντάχθηκαν στα συγκεκριμένα προγράμματα του ΟΑΕΔ;
2. Ποιες οι απόψεις των νέων αλλά και της υπευθύνου υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για την ελληνική αγορά εργασίας;
3. Ποιος ο τρόπος με τον οποίο οι νέοι βίωσαν την ανεργία πριν τη συμμετοχή τους στο ενεργητικό πρόγραμμα απασχόλησης;
4. Ποιοι ήταν οι λόγοι που τους οδήγησαν να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα και οι αρχικές τους προσδοκίες που είχαν από αυτό;
5. Πως θα περιέγραφαν και θα αξιολογούσαν τη διαδικασία υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για νέους;
6. Υπάρχει εσωτερική αξιολόγηση των συγκεκριμένων προγραμμάτων και αν ναι, ποια τα αποτελέσματά αυτών;
7. Ανταποκρίθηκαν οι στόχοι του προγράμματος στις ανάγκες των νέων ανέργων; Αν ναι, ποιες ανάγκες καλύφθηκαν; Αν όχι, ποιες ανάγκες τους δεν καλύφθηκαν και γιατί;
8. Πως αυτοπροσδιορίζουν οι νέοι την επαγγελματική τους ταυτότητα κατά τη διάρκεια του προγράμματος απασχόλησης και πως μετά τη λήξη του; Ως εργαζόμενο ή ως άνεργο;

9. Τι προτείνουν για τη βελτίωση των προγραμμάτων;

Τα δεδομένα για αυτή τη μελέτη συγκεντρώθηκαν από δεκατρείς (13) συνεντεύξεις με ωφελούμενους από τα εξής προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ: α) το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού», β) το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών, γ) το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών και δ) το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» (ΟΑΕΔ, 2015b). Ουσιαστικά, τα παραπάνω προγράμματα συνιστούν όλες τις ειδικές και στοχευμένες ενεργητικές πολιτικές καταπολέμησης της ανεργίας των νέων ηλικίας 15-24 ετών στην Ελλάδα. Για την ολοκληρωμένη εξέταση του αντικειμένου της έρευνας πραγματοποιήθηκε συνέντευξη και με την υπεύθυνη υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης ώστε να αναδειχθούν και οι δικές της απόψεις και εμπειρίες όσον αφορά την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων απασχόλησης για τους νέους.

Όλες οι συνεντεύξεις απομαγνητοφωνήθηκαν, κωδικοποιήθηκαν και κατηγοριοποιήθηκαν ανάλογα με τα ερωτήματα και τις ερωτήσεις του Πίνακα 14 (σελ. 94). Παρακάτω θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της έρευνας ανά ερευνητικό ερώτημα και θα παρατεθούν ενδεικτικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις, αποβλέποντας στην απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα των ερωτημάτων θα παρουσιαστούν σε τέσσερα επίπεδα:

1. ανάλυση όλων των θέσεων, απόψεων, εμπειριών και ερμηνειών των ωφελούμενων,
2. σύγκριση των απαντήσεων των ωφελουμένων ανά πρόγραμμα απασχόλησης, προκειμένου να ελεγχθεί η πιθανή διαφοροποίηση μεταξύ τους,

3. ανάλυση των θέσεων, απόψεων, εμπειριών και ερμηνειών της υπεύθυνης υλοποίησης των προγραμμάτων και
4. σύγκριση των απαντήσεων της υπεύθυνης υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης με τις απαντήσεις των ωφελούμενων, ώστε να φανούν οι τυχόν διαφορές ή ομοιότητες μεταξύ των απαντήσεών τους.

5.1.1 Προφίλ των νέων κάτω των 25 ετών που εντάσσονται στα προγράμματα απασχόλησης

Από τις δεκατρείς συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με νέους που έλαβαν μέρος στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ στην ηλικία των 15-24 ετών οι οκτώ ήταν γυναίκες και οι υπόλοιποι πέντε άνδρες. Οι ηλικίες τους κυμαίνονταν σήμερα από 23-26 ετών, οπότε όταν συμμετείχαν στα προγράμματα απασχόλησης ήταν από 21 έως 24 ετών. Τη χρονική περίοδο που διεξήχθη η παρούσα έρευνα, λοιπόν, η δράση των προγραμμάτων απασχόλησης είχε ήδη εξασθενίσει και τα αποτελέσματά αυτών ήταν εμφανή, καθώς ένα τμήμα των συμμετεχόντων συνέχιζε να εργάζεται ενώ ένα άλλο επανήλθε στην ανεργία.

Στον παρακάτω πίνακα συγκεντρώνονται πληροφορίες για το φύλο, την ηλικία, το πρόγραμμα απασχόλησης που συμμετείχε ο κάθε ερωτώμενος, καθώς και το έτος που εντάχθηκε σε αυτό. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, αναφέρονται με τους κωδικούς Σ1, Σ2, Σ3 κ.ο.κ. κατά σειρά διεξαγωγής των συνεντεύξεων από την ερευνήτρια. Συγκεκριμένα, στην παρούσα έρευνα, όπως φαίνεται και στον Πίνακα 17 διεξήχθησαν τρεις συνεντεύξεις με συμμετέχοντες από το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού», το οποίο αναφέρεται με τον κωδικό Π1. Ακόμη, από το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών, το οποίο συμβολίζεται με τον κωδικό Π2, πραγματοποιήθηκαν τρεις συνεντεύξεις. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα από το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών, το οποίο

αναφέρεται με τον κωδικό Π3, ήταν τέσσερις και τέλος τρεις ήταν οι ερωτώμενοι στην παρούσα έρευνα που είχαν λάβει μέρος στο πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία», οι οποίοι παρατίθενται στον Πίνακα 17 με τον κωδικό Π4.

Πίνακας 17: Κύρια χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην έρευνα.

Δείγμα	Φύλο	Ηλικία	Πρόγραμμα απασχόλησης	Έτος εισαγωγής στο πρόγραμμα
Σ1	Γυναίκα	25	Π3	2013
Σ2	Άνδρας	26	Π3	2013
Σ3	Γυναίκα	24	Π1	2013
Σ4	Γυναίκα	24	Π2	2014
Σ5	Άνδρας	23	Π4	2014
Σ6	Άνδρας	26	Π3	2013
Σ7	Άνδρας	24	Π4	2014
Σ8	Γυναίκα	26	Π1	2013
Σ9	Άνδρας	24	Π1	2013
Σ10	Γυναίκα	26	Π3	2013
Σ11	Γυναίκα	23	Π2	2013
Σ12	Γυναίκα	24	Π2	2013
Σ13	Γυναίκα	24	Π4	2014

Ένα δομικό αποτέλεσμα που διεξήχθη από την ανάλυση των δεδομένων που συγκεντρώθηκαν για το προφίλ των νέων που συμμετείχαν στα εν λόγω προγράμματα απασχόλησης ήταν η δυσκολία εύρεσης ωφελούμενων που κατά την ένταξή τους στα προγράμματα να ήταν ηλικίας 15-20 ετών. Μάλιστα η ερευνήτρια παρόλο που επιδίωξε την εύρεσή τους, αυτό κατέστη αδύνατο. Το γεγονός αυτό οφείλεται ίσως στο ότι η συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα δεν είναι ιδιαίτερη ελκυστική για τους εργοδότες, κάτι το οποίο δύναται να αιτιάζεται στην ισχύουσα κουλτούρα των Ελλήνων επιχειρηματιών, οι οποίοι φαίνεται να προτιμούν ένα μεγαλύτερο σε ηλικία εργαζόμενο, ο οποίος θα μπορεί άμεσα να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της θέσης που καταλαμβάνει παρά ένα άτομο μικρότερο σε ηλικία που θα πρέπει πιθανότατα να το εκπαιδεύσει και να του παρέχει ένα χρόνο προσαρμογής και ένταξης.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα, τα οκτώ άτομα (Σ1, Σ2, Σ3, Σ4, Σ5, Σ7, Σ8, Σ11) από τα δεκατρία που έλαβαν μέρος ανέφεραν ότι μένουν με τους γονείς τους, ενώ τα υπόλοιπα πέντε ότι μένουν μόνα τους ή συζούν με τον/την σύντροφό - σύζυγό τους. Σχετικά με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο οι Σ1, Σ2, Σ3, Σ6 δήλωσαν ότι έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μεταπτυχιακών σπουδών, οι Σ4, Σ8, Σ9, Σ10, Σ13 ότι είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και οι Σ5, Σ7, Σ11, Σ12 ανέφεραν ότι είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Εμπειρία απασχόλησης πριν τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα είχαν (Σ2, Σ5, Σ6, Σ7, Σ8, Σ9, Σ10, Σ11, Σ12, Σ13) αλλά κυρίως σε αδήλωτες εργασίες. Η συνέχιση ή μη της απασχόλησης των ωφελούμενων μετά τη λήξη των προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ θα παρατεθεί στη συνέχεια ανά πρόγραμμα ώστε να αναδειχθούν τυχόν διαφορές μεταξύ τους. Όπως φαίνεται στον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 18), από τους τρεις νέους που απασχολήθηκαν μέσω του προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» και που έλαβαν μέρος στην έρευνα μόνο ένας ανανέωσε τη σύμβαση εργασίας του μετά τη λήξη του προγράμματος.

Ακόμη, κανένας από τους επιδοτούμενους του προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών που έλαβαν μέρος στην έρευνα δε συνέχισε την εργασία μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Αντιθέτως, οι τρεις από τους τέσσερις που συμμετείχαν στην έρευνα και ήταν ωφελούμενοι του προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών συνέχισαν την εργασία τους στην επιχείρηση, που απασχολούνταν με το πρόγραμμα. Τέλος, οι νέοι επιχειρηματίες που επιδοτήθηκαν μέσω του προγράμματος προώθησης στην απασχόληση των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών διατηρούν τις επιχειρήσεις τους. Βεβαίως το διάστημα παραμονής των επιχειρήσεων χωρίς χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα δεν ήταν

αρκετό, περίπου μισό χρόνο, για να αξιολογηθεί η εξέλιξη και η πορεία της επιχείρησης.

Πίνακας 18: Απασχόληση των συμμετεχόντων στην έρευνα πριν και μετά τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα απασχόλησης του ΟΑΕΔ.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ 15-24 ΕΤΩΝ	ΔΕΙΓΜΑ	ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΠΡΙΝ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΣΥΝΕΧΙΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ
Π1 (επιχορήγηση επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού»)	Σ3	Όχι	Όχι
	Σ8	Αδήλωτη, μη νόμιμη εργασία	Όχι
	Σ9	Όχι	Ναι
Π2 (απόκτηση εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών)	Σ4	Όχι	Όχι
	Σ11	Αδήλωτη, μη νόμιμη εργασία	Όχι
	Σ12	Ναι, σύμβαση ενός έτους	Όχι
Π3 (επιχορήγηση επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών)	Σ1	Όχι	Όχι
	Σ2	Αδήλωτη, μη νόμιμη εργασία	Ναι
	Σ6	Ναι, σύμβαση ενός έτους	Ναι
	Σ10	Ναι, εξάμηνη σύμβαση απασχόλησης	Ναι
Π4 (οικονομική ενίσχυση των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία»)	Σ5	Αδήλωτη, μη νόμιμη εργασία	Ναι
	Σ7	Αδήλωτη, μη νόμιμη εργασία	Ναι
	Σ13	Ναι, σύμβαση αορίστου χρόνου	Ναι

Το σύνολο των νέων, που συμμετείχαν στην έρευνα, δήλωσε ότι το συνολικό οικογενειακό εισόδημα σήμερα είναι αρκετά περιορισμένο, καθώς πολλά μέλη είναι άνεργα ή λαμβάνουν πολύ χαμηλούς μισθούς και συντάξεις. Αναλυτικότερα, οι

περισσότεροι ανέφεραν ότι διαβιούν σε νοικοκυριά με χαμηλή ένταση εργασίας και πως όλα τα μέλη της οικογένειας πλέον ψάχνουν για απασχόληση για να στηρίξουν το οικογενειακό εισόδημα. Ο Σ9 ανέφερε «η μάνα μου δεν έχει δουλειά, ο πατέρας μου δουλεύει περιστασιακά και τα αδέρφια μου, που είναι νέα, σου είπα δεν εργάζονται, αν και ψάχνουν για δουλειά. Στο σπίτι πλέον μόνο εγώ δουλεύω». Ο Σ2, επίσης, περιέγραψε ότι «τα πράγματα στο σπίτι είναι πολύ δύσκολα. Οι δικοί μου δε μπορούν να βγάλουν ούτε καν τις δικές τους υποχρεώσεις γιατί τη μάνα μου την απέλυσαν, πέντε χρόνια πριν την συνταξιοδότηση. Άντε να βρει δουλειά τώρα... Και ο πατέρας μου παίρνει μία μικρή σύνταξη. Επίσης, τα αδέρφια μου είναι μικρότερα και ασχολούνται ακόμη με τα διαβάσματα. Μάλιστα ο ένας δίνει και πανελλήνιες και έχουμε και τα φροντιστήρια.. Οπότε συμβάλλω και εγώ στα έξοδα της οικογένειας και μάλιστα αν δεν ήμουν εγώ δε θέλω να φανταστώ πώς θα ήταν τα πράγματα». Η Σ12, ακόμη, ανέφερε «ο σύζυγός μου δε δουλεύει πια, τον απέλυσαν γιατί η επιχείρηση, που εργαζόταν, έκλεισε. Τελείωσα και εγώ το πρόγραμμα πριν έναν χρόνο περίπου και ακόμη είμαι άνεργη. Ψάχνουμε και οι δύο να μπούμε κάπου με κάνα πρόγραμμα γιατί από μόνιμες θέσεις ή τουλάχιστον πιο σταθερές δεν υπάρχει τίποτα».

5.1.2 Απόψεις των νέων και της υπευθύνου υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για την ελληνική αγορά εργασίας

Η εγχωρία αγορά εργασίας τα τελευταία επτά χρόνια λόγω της οικονομικής ύφεσης έχει υποστεί σημαντικές διαρθρωτικές αλλαγές. Η ελληνική παραγωγική δραστηριότητα έχει μειωθεί, οι επενδύσεις από το κράτος και τις επιχειρήσεις έχουν περιοριστεί, η ζήτηση από τους καταναλωτές έχει μειωθεί, οι μισθοί και οι συντάξεις έχουν περικοπεί σημαντικά ενώ η φορολογία και οι τιμές των αγαθών και των υπηρεσιών έχουν αυξηθεί. Όλα αυτά σε συνδυασμό με τα επιμόνως υψηλά ποσοστά ανεργίας, ιδίως στους νέους και τα χαμηλά επίπεδα απασχόλησης αναδεικνύουν την ανάγκη για οικονομική ανάκαμψη της χώρας μέσω της αποκατάστασης των υγιών και βιώσιμων ρυθμών ανάπτυξης, τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής.

Στην παρούσα έρευνα αναγνωρίζεται η αναγκαιότητα της συλλογής και της ανάλυσης των απόψεων και των εμπειριών των νέων, της δυνητικής δηλαδή παραγωγικής ισχύος της ελληνικής οικονομίας, σχετικά με την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, οι νέοι που συμμετείχαν στην έρευνα εξέφρασαν έντονα την αρνητική εικόνα που έχουν για την εγχώρια αγορά εργασίας. Το συνονθύλευμα των χαρακτηρισμών που προσέδωσαν σε αυτή καθώς και των προσωπικών βιωμάτων που περιέγραψαν έκαναν αισθητή την εργασιακή τους ανησυχία, αβεβαιότητα και δυσκολία που βιώνουν κατά την εύρεση εργασίας. Ενδεικτικά παρατίθενται παρακάτω τα ακόλουθα αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις μαζί τους.

Η Σ3 ανέφερε «*χάλια μαύρα. Τίποτα. Αφού φαντάσου τώρα πριν συναντηθούμε κοιτούσα για δουλειά, έστω και για πωλήτρια σε μία γνωστή αλυσίδα με ρούχα και ζητούν τουλάχιστον δύο χρόνια προϋπηρεσία στο χώρο ένδυσης και proficiency στα αγγλικά. Τι τα χρειάζονται όλα αυτά σε ένα κατάστημα ρούχων και ειδικότερα στην Πάτρα; Νιώθω ότι δεν έχω μέλλον πραγματικά. Απογοητεύομαι. Δεν έχω τίποτα να κάνω. Σκέφτομαι μήπως να κάνω ένα δεύτερο μεταπτυχιακό, διδακτορικό, αφού δεν παίζει να βρω κάτι από άποψη δουλειάς, τουλάχιστον ας κάνω κάτι άλλο να έχω περισσότερα χαρτιά. Τι να τα κάνω βεβαίως τα περισσότερα χαρτιά θα μου πεις. Τίποτα. Αλλά τουλάχιστον κάτι να κάνουμε. Δε μπορείς να κάθεις συνέχεια σε ένα σπίτι και να κοιτάς το ταβάνι».* Ο Σ6 δήλωσε, επίσης «*νομίζω οδεύουμε προς μία μορφή απασχόλησης πιο ευμετάβλητη προς τους εργαζόμενους. Η σημερινή αγορά εργασίας στην Ελλάδα έχει επηρεαστεί πολύ από την κρίση, έχει διαλυθεί. Δεν υπάρχουν πια οι σταθερές θέσεις εργασίας, οπότε είναι πολύ επισφαλής πλέον οι θέσεις των εργαζομένων. Είναι και πολύ λιγότερες βεβαίως οι θέσεις και υπάρχει και μία πληθώρα ατόμων με πολλά προσόντα και πτυχία στην αγορά εργασίας, οπότε ο ανταγωνισμός είναι πολύ μεγάλος. Επικρατεί, λοιπόν, και χαρακτηρίζει τη σημερινή αγορά εργασίας στην Ελλάδα μία αβεβαιότητα και μία ανασφάλεια για το αν θα έχεις αύριο δουλειά».*

Απαισιόδοξη και αρνητική ήταν και η άποψη που εξέφρασε ο Σ9 για την αγορά εργασίας στην Ελλάδα, λέγοντας «*πάμε από το κακό στο χειρότερο. Δεν υπάρχουν δουλειές, δεν υπάρχει εργασία, δεν υπάρχει τίποτα ειδικά για εμάς τους νέους. Εμένα η αδερφή μου και ο αδερφός μου κάθονται και δε δουλεύουν. Είναι πολύ δύσκολη βλέπεις σήμερα η πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Η ζήτηση από την αγορά είναι πολύ μικρή και η προσφορά των ανέργων πολύ μεγάλη και αυτό δημιουργεί νομίζω το πρόβλημα της τόσο μεγάλης ανεργίας».* «*Θα χαρακτήριζα την ελληνική*

αγορά εργασίας, σήμερα, αβέβαιη γιατί δε μπορείς πλέον να βασιστείς σε κάτι. Δεν υπάρχουν θέσεις, οι μισθοί κατέβηκαν, οι απαιτήσεις της καθημερινότητας είναι αυξημένες οπότε σου προκαλεί μία αβεβαιότητα, μία ανασφάλεια. Υπάρχουν κάποιες θέσεις εργασίας απλά είναι πολύ παροδικές. Τώρα με 5 μήνες να δουλεύεις το χρόνο, δε βγαίνεις» ανέφερε η Σ10.

Οι δύο επιχειρηματίες (Σ5, Σ7), που έλαβαν μέρος στην έρευνα και που αποφάσισαν να δημιουργήσουν ένα νέο επιχειρηματικό περιβάλλον σε περίοδο οικονομικής αβεβαιότητας με την επιχορήγηση του ΟΑΕΔ ανέφεραν ότι «η κρίση έχει επηρεάσει την αγορά πολύ και από πλευράς καταναλωτισμού αλλά και την συμπεριφορά των εργοδοτών. Πλέον οι τελευταίοι σε εκμεταλλεύονται πολύ».

Ακόμη, η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ χαρακτήρισε την ελληνική αγορά εργασίας σήμερα «δύσκολη» και συνέχισε λέγοντας «η Ελλάδα διανύει μία περίοδο οικονομικής κρίσης, η οποία έχει επηρεάσει σίγουρα την αγορά εργασίας. Οι μισθοί πλέον είναι πολύ χαμηλοί και η αγορά απαιτεί ευελιξία και προσαρμοστικότητα».

Σήμερα, οι αδρανείς, στατικές κοινωνίες θεωρούνται τελεολογικές, δίνοντας την έμφαση στη δύση του βίου ενώ οι δυναμικές και ευέλικτες κοινωνίες φιλοπρόοδες. Πλέον ο εργασιακός βίος δεν αντιμετωπίζεται γραμμικά, προσθετικά και τελεολογικά αλλά με πισωγυρίσματα, νέες εκκινήσεις, ριζικές μεταστροφές και εξάρσεις. Ελαστικές χαρακτηρίζονται πια οι εργασιακές σχέσεις, η απασχόληση και οι ηλικίες συνταξιοδότησης και ευέλικτες οι δομές υπηρεσιών οι μορφές ασφάλισης και τα ωράρια εργασίας. Παρόλο που η ελαστικότητα και η ευελιξία, λοιπόν, θα έπρεπε να είναι αμοιβαία ωφέλιμες για τον εργαζόμενο και τον εργοδότη και να οδηγούν σε ευεργετικά αποτελέσματα, οι εκτιμήσεις των νέων, που εξετάστηκαν στην παρούσα έρευνα, για τις αλλαγές των εργασιακών συνθηκών αποδεικνύουν ακριβώς το αντίθετο.

Αναλυτικότερα, ο Σ2 ανέφερε «ως οικονομολόγος θα σου έλεγα ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης που προωθούνται σήμερα αποφέρουν συνήθως πολλά χρήματα στις χώρες. Αυτός είναι και ο κύριος λόγος ανάπτυξής τους. Απλά στο εξωτερικό προστατεύεται περισσότερο ο εργαζόμενος. Εκεί δεν υπάρχει η αίσθηση ότι μπήκαμε σε μία θέση και θα τελειώσουμε σε αυτή τη θέση. Υπάρχει έντονη κινητικότητα εργαζομένων, η οποία είναι αποδεκτή και απορροφήσιμη. Εγώ, δηλαδή, έρχομαι όποτε

θέλω, φεύγω όποτε θέλω. Η εργασιακή σχέση που δημιουργώ με τον εργοδότη μου είναι ισόποσα διαμορφωμένη. Δηλαδή αν θέλω να εργαστώ έξι ώρες, ο εργοδότης μου θα με απασχολήσει έξι ώρες και θα με πληρώνει για εξάωρη εργασία. Αυτή η προσέγγιση προσπάθησε να υιοθετηθεί και στη Ελλάδα αλλά οι εργοδότες εδώ αυτή την χρηματοοικονομική ασφυζία που δημιουργήθηκε λόγω κρίσης, λόγω έλλειψης ρευστότητας της αγοράς, λόγω των μέτρων την εκμεταλλεύτηκαν σε βάρος του εργαζομένου. Το πρώτο πράγμα που κάνει κάποιος για να μειώσει το κόστος του είναι να μειώσει τις μισθοδοσίες. Δόθηκε και πάτημα από τις ελληνικές συλλογικές συμβάσεις να μειωθούν οι μισθοί, να μην υπάρξει μία προστασία για τον εργαζόμενο και έτσι δημιουργήθηκε αυτό το αρνητικό οικονομικό κλίμα που βιώνουμε όλοι σήμερα».

Η Σ1 δήλωσε, επίσης, «οι σχέσεις εργασίας είναι πλέον πιο ευέλικτες. Όλοι οι εργοδότες συνάπτουν με τον εργαζόμενο αορίστου χρόνου συμβάσεις εργασίας, τις οποίες μπορούν να διακόψουν όποτε θελήσουν. Οι μισθοί είναι, επίσης, σε απελπίστηκα επίπεδα. Δεν είναι δυνατόν να είσαι πτυχιούχος, με μεταπτυχιακό και να παίρνεις 500 ευρώ. Αυτό υποβαθμίζει αμέσως τη δουλειά σου». Ο Σ7 και η Σ13 διέκριναν ως αρνητική συνέπεια των θεσμικών αλλαγών και των νομοθετικών παρεμβάσεων που συντελέστηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας και στο εργατικό δίκαιο τις τελευταίες δεκαετίες τη χαλάρωση του συστήματος προστασίας των εργαζομένων, λέγοντας ότι «είναι δύσκολα τα πράγματα σήμερα. Δεν προστατεύονται πλέον οι εργαζόμενοι και ειδικά οι νέοι» και «δεν υπάρχουν εργασιακά δικαιώματα και αν υπάρχουν, καταπατώνται». «Όλα είναι εκμετάλλευση, όπως σου είπα και πριν, πλέον. Δουλεύεις κάπου ακόμη και αν δε σου αρέσει γιατί έχεις ανάγκη τα πολύ λίγα χρήματα που σου δίνουν με αντάλλαγμα τις πολλές ώρες που δουλεύεις. Υπάρχει μεγάλη εκμετάλλευση και δε μπορείς να βρεις το δίκιο σου» ανέφερε η Σ12.

Η Σ13 ως νέος επιχειρηματίας, επίσης, δήλωσε ότι «είναι καταστρατήγηση των δικαιωμάτων αυτά που συμβαίνουν σήμερα στην ελληνική αγορά εργασίας. Δε θα σου πω ότι είναι σωστά τα όσα συμβαίνουν. Εγώ στα παιδιά στο μαγαζί προσπαθώ να δίνω κάποια πράγματα και με το παραπάνω γιατί έχω περάσει από αυτήν την κατάσταση και ξέρω πως είναι να καταπατούν το ωράριό σου, να σου φέρονται άσχημα. Προσπαθώ δηλαδή να δημιουργήσω, όσο μας αφήνουν, κατάλληλες συνθήκες εργασίας γιατί κακά τα ψέματα ο πρώτος που βάλλεται από όλη αυτή την κατάσταση είναι ο υπάλληλος. Γίνονται εκπτώσεις σε κάποια προϊόντα, σε μισθούς αλλά θέλω να πω προσπαθούμε

και ζοριζόμαστε όλοι για να προωθηθεί η επιχείρηση, το οποίο είναι και το πιο σημαντικό. Αυτός είναι ο σκοπός δηλαδή. Να επενδύσουμε στην επιχείρηση».

Ένα ακόμη ζήτημα που συζητήθηκε με τους συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν η άποψη τους για τις ευκαιρίες απασχόλησης που δίνονται σήμερα στους νέους. Όλοι ανέφεραν ότι η συμμετοχή των νέων στην αγορά εργασίας είναι μικρή συγκριτικά με το ποσοστό των άνεργων νέων που καταγράφεται και πως δε δίνονται εύκολα ευκαιρίες απασχόλησης σήμερα. Η μόνη διέξοδος από την ανεργία σύμφωνα με τα λεγόμενά τους είναι τα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης. «Αυτή τη στιγμή δεν υπάρχουν πολλές ευκαιρίες, τα προγράμματα έχουν φιλοτελειώσει και νέα προγράμματα έχουν καιρό να βγουν μέσω του ΟΑΕΔ. Πριν από δύο χρόνια που μπήκα εγώ μέσω προγράμματος, υπήρχαν περισσότερες επιλογές και ευκαιρίες για τους νέους» ανέφερε η Σ1. Στην ίδια ερώτηση η Σ3 απάντησε ότι «όχι, πιστεύω δε δίνονται ευκαιρίες στους νέους σήμερα. Αν δίνονταν δεν θα ήταν η ανεργία των νέων στο 60%». Η Σ10, επίσης, δήλωσε «εγώ είμαι από τους τυχερούς αλλά αν κρίνω από το οικογενειακό μου περιβάλλον και από τους φίλους μου δε δίνονται πολλές ευκαιρίες και δεν ανταποκρίνεται η αγορά στα προσόντα που έχουν οι νέοι». Η Σ12 ανέφερε «δε δίνονται δυστυχώς ευκαιρίες απασχόλησης στους νέους σήμερα. Χωρίς να είσαι άνεργος για αρκετό καιρό και χωρίς αυτά τα προγράμματα για απόφοιτους ΤΕΙ και Πανεπιστημίου δε βρίσκεις. Μόνο έτσι μπαίνεις πλέον στην αγορά αλλιώς δεν υπάρχουν θέσεις».

Όσον αφορά τώρα τα ποσοστά ανεργίας των νέων η Σ3 ανέφερε «τραγικό είναι αυτό. Πραγματικά δε ξέρω τι να σου πω. Στο μυαλό μου έρχονται όλο αρνητικές λέξεις δηλαδή χάλια μαύρα, κατάθλιψη, μαύρα όλα. Δεν υπάρχει μέλλον, δεν υπάρχει τίποτα. Εγώ γενικά δεν είμαι και πολύ αισιόδοξη». «Χάλια. Φυσικά και χάλια. Τα περισσότερα παιδιά σαν και έμενα που έχουνε όνειρα και είναι στην πιο παραγωγική τους ηλικία, κάθονται. Πόσο ωραίο μπορεί να φαίνεται αυτό. Ενώ υπάρχει ανάγκη απασχόλησης, π.χ. στην εκπαίδευση, παρόλο που υπάρχουν τα κενά, δε συμπληρώνονται» δήλωσε η Σ8. Την ίδια άποψη έχει και η Σ10 «προχθές άκουγα ραδιόφωνο και έλεγε το ποσοστό της ανεργίας στους νέους και είχα μείνει. Είμαστε υπερδιπλάσια άνεργοι από τις περισσότερες χώρες στην Ευρώπη. Είναι απογοητευτικό όλο αυτό. Δεν ελπίζεις πλέον, όσο αισιόδοξος και αν είσαι όσο και αν προσπαθείς να βρεις κάτι ακόμη και πέρα από το ότι έχεις σπουδάσει, το ποσοστό της ανεργίας, δηλαδή όταν το ακούς προβληματίζεσαι, σε απογοητεύει». «Όταν έμενα κάθονται όλοι

στο σπίτι και δουλεύω μόνο εγώ πώς να πω ότι είναι η ανεργία των νέων; Τι θες να πιστεύω; Και όταν λέμε όλοι, όλοι. Η μάνα μου δεν έχει δουλειά, ο πατέρας μου δουλεύει περιστασιακά και τα αδέρφια μου, που είναι νέοι, σου είπα δεν εργάζονται. Δεν υπάρχει τίποτα. Δε μας δίνονται ευκαιρίες. Πόσα παιδιά πηγαίνουν εξωτερικό. Νομίζω όλοι οι νέοι είμαστε χαντακωμένοι είτε έχουμε πτυχίο είτε όχι. Εγώ ήμουν για έξω απλά δόθηκε αυτή η ευκαιρία προς το παρόν και έμεινα» απάντησε ο Σ9 όταν ερωτήθηκε για την άποψη του για την ανεργία των νέων.

Κάποιοι ανέφεραν ότι η υψηλή ανεργία των νέων οφείλεται στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, το οποίο δεν συνδέεται με την οικονομία και τις επιχειρήσεις. Συγκεκριμένα, ο Σ2 ανέφερε «φταίμε όλοι για τα τόσα υψηλά επίπεδα ανεργίας στην Ελλάδα. Φταίμε οι άνεργοι όσον αφορά την διεκδίκηση πραγμάτων. Φταίνε τα πανεπιστήμια, καθώς τα τμήματα δεν αντικατοπτρίζουν την πραγματική αγορά εργασίας. Και οι πολιτικές αυτές που εφαρμόζονται νομίζω σε βάζουν σε μία κανονικότητα ότι πάρα πολλοί νέοι είναι άνεργοι και γιατί όχι και εσύ». Η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ ερμήνευσε με τον ίδιο τρόπο τα πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων, λέγοντας ότι «ένας λόγος ύπαρξης τόσο μεγάλων αριθμών ανεργίας στους νέους οφείλεται στο ότι η εκπαίδευση και η οικονομία είναι δύο συστήματα τελείως αποσυνδεδεμένα μεταξύ τους. Ενώ κανονικά θα έπρεπε να υπάρχει συνεχής ενημέρωση του εκπαιδευτικού συστήματος σχετικά με τις αλλαγές, τις εξελίξεις και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, παρόλο αυτά ο μεγάλος αριθμός ανεργίας των πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων αναδεικνύει την δυσκολία σύνδεσης των δύο συστημάτων» και συνέχισε αναφέροντας έναν ακόμη λόγο που δυσκολεύει τους νέους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, ο οποίος είναι «οι υψηλές εργασιακές ικανότητες που αναζητούν οι εργοδότες. Πλέον στην προετοιμασία για τον “εργασιακό στίβο” δεν είναι επαρκή μόνο τα πτυχία, τα σεμινάρια, οι εξειδικεύσεις και γενικότερα η βελτίωση του γνωστικού πεδίου. Στο σύγχρονο περιβάλλον εργασίας αυτά που κάνουν τη διαφορά είναι οι προσωπικές ικανότητες και τα χαρακτηριστικά προσωπικότητας, όπως η εργατικότητα, η συνέπεια, η εντιμότητα, η εχεμύθεια και η λήψη πρωτοβουλιών».

Στην τελευταία ερώτηση της συγκεκριμένης θεματικής ενότητας «ποια η άποψή σας σχετικά με τους φορείς υποστήριξης της απασχόλησης», όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα αναφέρθηκαν στον ΟΑΕΔ, ο οποίος αποτελεί και τον βασικό δικαιούχο εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης. Η σχέση, λοιπόν, που

περιέγραψαν οι νέοι μέσα από τη χρήση των δυνατοτήτων που παρέχει ο οργανισμός υπηρεσιών για τους άνεργους αποτελεί μία προνομιούχα πρόσβαση στη σύλληψη της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και του πρόσωπου του κράτους προς τους άνεργους, αφού ο ΟΑΕΔ αποτελεί, όπως ειπώθηκε και πριν, το «δημόσιο βραχίονα» του Υπουργείου Εργασίας για την άσκηση και την εφαρμογή της κοινωνικής πολιτικής του κράτους για τους άνεργους.

Συγκεκριμένα, οι νέοι ανέφεραν ότι ο ΟΑΕΔ εκλαμβάνεται σήμερα περισσότερο ως ένας απλός καταγραφέας των ανέργων παρά ως ένας φορέας ενεργής πολιτικής. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη μείωση των ποσοστών ανεργίας, η οποία με βάση τον υπάρχοντα ρυθμό δημιουργίας θέσεων εργασίας είναι πολύ αργή. Ακόμη, η σχέση των ανέργων με την υπηρεσία χαρακτηρίστηκε από τους πρώτους ως απρόσωπη και τυπική. Αναλυτικότερα, η Σ1 δήλωσε *«ο ΟΑΕΔ είναι ψιλοαφανής. Αρκετά χρόνια παλιότερα, από μεγαλύτερους που έχω ακούσει, ο ΟΑΕΔ πρόσφερε ουσιαστικά έργο. Σε έπαιρνε τηλέφωνο, σου πρότεινε θέσεις εργασίας. Αυτή τη στιγμή, είναι πολύ τυπικός. Ουσιαστικά οι νέοι δεν ενδιαφέρονται για τέτοιους φορείς και ούτε οι φορείς για τους νέους. Σου λέει ο άλλος γιατί να βγάλω κάρτα ανεργίας; Τι έχει να μου προσφέρει;»*. Ο Σ6, επίσης, απάντησε *«νομίζω δεν είναι τόσο ενεργός. Δεν είναι τόσο παρεμβατικός όσο θα έπρεπε. Σχεδιάζει μεν κάποια προγράμματα, δε ξέρω τώρα σε συνεργασία με το Υπουργείο, με την Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά τα περισσότερα νομίζω έρχονται έτοιμα για να χρησιμοποιηθούν. Θεωρώ όμως ότι είναι ένας απλός καταγραφέας ανέργων που από εκεί και πέρα όμως δε θεωρώ ότι συμμετέχει τόσο ενεργά στο να αυξηθεί η απασχόληση των νέων και να μειωθεί η ανεργία. Δεν έχει ουσιαστικό ρόλο πλέον. Νομίζω δεν έχει και την ελευθερία το ίδιο το κράτος να σχεδιάσει πολλά πράγματα. Τα πιο πολλά έρχονται έτοιμα από την Ε.Ε., ως νόρμες. Οπότε θεωρώ είναι ένας ευρύτερος φορέας παρακολούθησης πιο πολύ παρά ενεργής εφαρμογής και σχεδιασμού»*. *«Νομίζω ότι είναι στατιστικό το όλο θέμα, να φαίνονται λιγότερο οι άνεργοι, δε βοηθάει σε τίποτα άλλο. Δε σου βρίσκει δηλαδή δουλειά. Μόνο τα προγράμματα έχει ο ΟΑΕΔ, τα οποία είναι για λίγους μήνες. Παλιά δηλαδή από ότι έχω ακούσει είχε σύμβουλους που σου έψαχναν για δουλειά. Πλέον όλοι δίνουν σημασία στα προγράμματα και ο ΟΑΕΔ και οι εργοδότες περιμένουν πρόγραμμα για να πάρουν κάποιον και έτσι μάθαμε δυστυχώς και εμείς. Περιμένουμε να βγει πλέον κανένα πρόγραμμα»* ανέφερε η Σ12.

Ο χαρακτήρας του ΟΑΕΔ θα μπορούσε, ακόμη, όπως περιέγραψαν αρκετοί νέοι, να ήταν περισσότερο ενημερωτικός. «Σκέψου ότι είχα πάει στον ΟΑΕΔ να με ενημερώσουν για το συγκεκριμένο πρόγραμμα και μου έλεγαν ότι δεν υπάρχει τίποτα. Είχα διαβάσει στο Διαδίκτυο δηλαδή ότι έχει βγει, είχα δει ότι πληρούσα κάποιες προδιαγραφές και πήγα στον ΟΑΕΔ να ρωτήσω και η απάντησή τους ήταν αρνητική. Δε ξέρω τι γινόταν. Αν το έκαναν επίτηδες ή αν πραγματικά δεν ήξερε η υπάλληλος το πρόγραμμα. Πάντως όπως και να έχει υπάρχει πρόβλημα και στις δύο περιπτώσεις. Στην πρώτη είναι θέμα αξιοκρατίας και στη δεύτερη ότι δεν ενημερώνονται οι υπάλληλοι όσο θα έπρεπε. Θεωρώ δηλαδή ότι σαν οργανισμός είναι ανοργάνωτος. Φαντάσου τους έλεγα εγώ τις προϋποθέσεις για την ένταξή μου σε αυτό και αυτοί μου έλεγαν ότι δεν ήξεραν» ανέφερε η Σ13. Ο Σ9, επίσης, απάντησε «τα καλύτερα, τι να σου πω! Εγώ από αυτόν τον οργανισμό δεν είμαι καθόλου ευχαριστημένη. Καθόλου όμως γιατί όσες φορές πήγαινα να ρωτήσω κάτι απλό, όλοι ήταν ότι δε ξέρω. Και ότι μπήκα στο πρόγραμμα voucher, ήταν επειδή μπήκα στο Ιντερνέτ και το είδα και μετά ενημερώθηκα μέσω γνωστής που δουλεύει σε ΚΕΚ και μετά για το πρόγραμμα με την επιδότηση η εταιρία το ήξερε και έμεινα. Ο ΟΑΕΔ καμία βοήθεια. Όλοι κοιτάνε να βάλουν τους δικούς τους. Δε ξέρω αν το πιστεύεις, εγώ το πιστεύω πάντως. Δε γίνεται δηλαδή να έχεις ενημερωθεί για ένα πρόγραμμα να πηγαίνεις εκεί να ρωτήσεις και να σου λένε δε ξέρω, δε ξέρω». Η Σ8, επίσης, πρόσθεσε «είναι το νέο μου αφεντικό ως άνεργη ο ΟΑΕΔ! Θα μπορούσε να λειτουργεί και καλύτερα. Αυτό είναι το παράδοξο. Ο ΟΑΕΔ έχει προσαρμοστεί στα ελληνικά δεδομένα. Δηλαδή μπορεί να βγουν θέσεις εργασίας για λίγους, απλά δεν ενημερώνουν. Θα έπρεπε η ενημέρωση να είναι καλύτερη. Π.χ. διάφορα επιδόματα δε γνωστοποιούνται, ειδικά για οικογένειες που ζουν οριακά, βγάζοντας μόνο τα απολύτως απαραίτητα. Πως θα μπει αυτή η οικογένεια στο Διαδίκτυο να ενημερωθεί;».

Να σημειωθεί, βεβαίως, ότι υπήρχαν και εκείνοι που θεωρούν ότι ο ΟΑΕΔ καταβάλει προσπάθειες για να ανταποκριθεί στην εκθετική αύξηση της κοινωνικής ζήτησης για παροχές και υπηρεσίες. «Θεωρώ ότι ο ΟΑΕΔ βοηθάει όσο μπορεί. Οι εργαζόμενοι σε αυτόν είναι εξυπηρετικοί και κάνουν και πάρα πολύ μεγάλη προσπάθεια να εξυπηρετήσουν τους ανέργους. Βέβαια έχουν πολλές αρμοδιότητες γιατί θεωρώ πως είναι λίγοι σε σχέση με τον πληθυσμό που απευθύνονται. Νομίζω ακόμη πως δεν ακούγονται οι προτάσεις τους. Επειδή έρχονται καθημερινά σε επαφή με κόσμο, ακούνε πολλά και είναι σε θέση να αφουγκραστούν τη θέση των ανέργων. Παρόλο αυτά δεν

ακούγονται. Τώρα γιατί δε ξέρω. Αλλά νομίζω ότι θέλουν να βοηθήσουν. Λίγο καλύτερη οργάνωση δηλαδή θα μπορούσε να υπάρχει στο φορέα» ανέφερε ο Σ2. Η Σ4 προσθέτει «κάνει κάποιες προσπάθειες να εντάξει τους νέους στην αγορά. Τώρα γιατί δεν αποδίδουν δε ξέρω. Είναι θέμα κυβερνητικό, το πώς τους χρηματοδοτούν; Δε ξέρω τι γίνεται από πίσω. Πάντως δεν επαρκούν νομίζω οι προσπάθειές τους. Ίσως δε βρίσκουν αντίκρισμα από τους ανώτερους».

Τέλος, η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ ανέφερε ότι ο ΟΑΕΔ προσπαθεί να αναπτύξει περισσότερες συνεργασίες και συμπράξεις με δημόσιους, κοινωνικούς και ιδιωτικούς φορείς και να προσεγγίσει τους άνεργους με ένα πιο φιλικό, ανθρώπινο και αποτελεσματικό τρόπο, ο οποίος όμως δεν εκλαμβάνεται από όλους τους συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα από ότι διαπιστώθηκε στις παραπάνω απαντήσεις των ανέργων. «Ο ΟΑΕΔ, στοχεύοντας στον περιορισμό της ανεργίας των νέων και της αύξησης της απασχόλησής τους, προσπαθεί να αναπτύξει ένα δίκτυο επικοινωνίας και συνεργασίας με τις επιχειρήσεις, ενημερώνοντας τες για τα σχετικά προγράμματα και τις επιδοτήσεις που προσφέρει ο φορέας. Ουσιαστικά αποτελεί το συνδετικό κρίκο μεταξύ εργοδότη και άνεργου, τον ενεργό διαμεσολαβητή για την επιτυχή σύζευξη των προσόντων των ανέργων με τις διαθέσιμες κενές θέσεις από τις επιχειρήσεις. Παρόλο αυτά η επικοινωνία αυτή είναι δύσκολη διότι οι εργοδότες αναζητούν συνήθως εργαζόμενους μέσω ιδιωτικών γραφείων ή μέσω γνωστών. Βεβαίως έχει παρατηρηθεί αύξηση και βελτίωση των σχέσεων μεταξύ του ΟΑΕΔ και των επιχειρήσεων τα τελευταία χρόνια διότι γίνεται μία προσπάθεια διευκόλυνσης της προσέγγισης του ΟΑΕΔ μέσω της αναβάθμισης του ηλεκτρονικού μας συστήματος για την ευκολότερη πρόσβαση των εργοδοτών στο φορέα και ταχύτερη ενημέρωση σχετικά με προγράμματα, τη μείωση της γραφειοκρατίας και μέσω της συχνής διεξαγωγής ενημερωτικών εκδηλώσεων».

5.1.3 Περιγραφή του τρόπου βίωσης της ανεργίας πριν τη συμμετοχή στα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης

Αφού αποτυπώθηκαν οι απόψεις των νέων αλλά και της υπευθύνου υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για την ελληνική αγορά εργασίας, σειρά έχει τώρα η ανακάλυψη του τι κρύβεται ακριβώς πίσω από τους αριθμούς της

ανεργίας και της επισφαλούς απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο. Διότι πίσω από αυτούς υπάρχουν άνθρωποι με προβλήματα και ανάγκες. Καταρχάς οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν εγγεγραμμένοι στους καταλόγους των ανέργων για μεγαλύτερο διάστημα του ενός έτους, οπότε ήταν μακροχρόνια άνεργοι και κανείς τους δε λάμβανε επίδομα μακροχρόνιας ανεργίας ενώ το είχαν ανάγκη.

Πίνακας 19: Διάστημα ανεργίας νέων που συμμετείχαν στην έρευνα πριν την ένταξη στο πρόγραμμα απασχόλησης.

Δείγμα	Διάστημα ανεργίας πριν την ένταξη στο πρόγραμμα απασχόλησης
Σ1	1-2 μήνες
Σ2	2,5 έτη
Σ3	6 μήνες
Σ4	1 έτος
Σ5	1 έτος
Σ6	3-4 μήνες
Σ7	6 έτη
Σ8	1,5 έτη
Σ9	3 έτη
Σ10	1 έτος
Σ11	4 έτη
Σ12	1,5 έτη
Σ13	1-2 μήνες

Στον παραπάνω πίνακα (Πίνακας 19) καταγράφεται ο χρόνος ανεργίας τους πριν τη συμμετοχή τους στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Κάποιοι ανέφεραν μάλιστα ότι κατά το διάστημα της ανεργίας τους δούλευαν εθελοντικά σε διάφορους οργανώσεις, ώστε να διατηρήσουν επαφή με το επάγγελμα, να βελτιώσουν τα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά και να επεκτείνουν το επαγγελματικό τους δίκτυο. Μόνο η Σ1, η Σ3, ο Σ6 και η Σ13 ήταν άνεργοι πριν την ένταξή τους στα προγράμματα απασχόλησης για λίγους μήνες.

Η οικονομική κατάσταση των νέων πριν τη συμμετοχή τους στα προγράμματα απασχόλησης ήταν πολύ δύσκολη. Όπως περιέγραψαν είχαν μεγάλη οικονομική στήριξη από το οικογενειακό εισόδημα, το οποίο ήταν επίσης πολύ περιορισμένο και έψαχναν για οποιαδήποτε δουλειά, ακόμη και αδήλωτη για να εξασφαλίσουν τα προς

τα ζην. Κάποιοι μάλιστα από αυτούς, όπως είδαμε στον Πίνακα 18 (σελ.108) είχαν εμπειρία αδήλωτης εργασίας. Συγκεκριμένα ο Σ2 δήλωσε *«δύσκολη η οικονομική κατάσταση που βίωσα πριν τη συμμετοχή μου στο πρόγραμμα γιατί λόγω της ανεργίας με στήριζαν οι γονείς μου. Οπότε η αυτοπεποίθησή σου πέφτει στα πατώματα. Και εκτός αυτού σε ωθεί η ανάγκη να καλύψεις τα έξοδά σου στη μαύρη εργασία. Σε ωθούν σε αυτή την επιλογή γιατί οικονομικά δεν αντέχεις κάτι άλλο». «Όταν πήγαινα και έλεγα στη μάνα μου “μαμά δώσε” ήταν σαν να έπαιρνες ένα μαχαίρι και να με έσφαζες. Ένιωθα πολύ άσχημα που ήμουν 22 χρονών μαντράχαλος και δεν είχα χρήματα για να βγω και να κεράσω που λέει ο λόγος και την κοπέλα μου»* απάντησε ο Σ7.

Οι βασικοί λόγοι παραμονής στην ανεργία των νέων, όπως ανέφεραν όσοι συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα σύμφωνα με τις προσωπικές τους εμπειρίες ήταν:

1. η οικονομική κρίση εξαιτίας της οποίας είχαν παγώσει οι προσλήψεις: Σ9 *«λόγω κρίσης πιστεύω. Δεν υπήρχαν θέσεις. Όπου και αν πήγαινα δε ζητούσαν κανένα για δουλειά. Λέγανε είμαστε φουλ και δε θέλουμε να πληρώνουμε κάποιον. Για αυτό δούλευα από εδώ και από εκεί χωρίς ένσημα, ΙΚΑ και τέτοια»,* Σ10 *«νομίζω ότι ήταν το πρόβλημα της οικονομικής κρίσης. Η εταιρία δε μπορούσε να καλύψει τα έξοδα ενός επιπλέον εργαζόμενου»,* Σ11 *«κυρίως λόγω της κρίσης»,* Σ12 *«λόγω κρίσης νομίζω»,*
2. η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και η ηλικία τους: Σ2 *«οι εργοδότες προτιμούσαν με τα ίδια χρήματα να μην πάρουν εμένα τον νέο αλλά το μεγαλύτερο με εμπειρία που λόγω κρίσης απολύθηκε από τη δουλειά του και ο οποίος δεχόταν να εργαστεί για 500 ευρώ επειδή είχε δάνειο, οικογένεια και έξοδα»,* Σ4 *«βασικά οι περισσότεροι ζητούσαν εμπειρία, πράγμα που δε μπορείς να έχεις από τη στιγμή που μόλις τελείωσες τη σχολή»,* Σ11 *«λόγω έλλειψης εργασιακής εμπειρίας. Όλοι ζητούσαν προϋπηρεσία»,*
3. η έλλειψη επαγγελματικών προσόντων: Σ2 *«υπήρχαν πολλοί με περισσότερα προσόντα από εμένα ίσως»,*
4. η δυσκολία εύρεσης κατάλληλων θέσεων: Σ2 *«νομίζω σε κάποιες επιχειρήσεις δεν ταίριαζα και εγώ. Δηλαδή μέσα από συνεντεύξεις καταλάβαινα ότι δεν ταίριαζα στη φιλοσοφία της επιχειρήσεως»,* Σ4 *«ενώ έψαχνα μανιωδώς για δουλειά και είχα στείλει παντού βιογραφικά σε κάποιες συνεντεύξεις που πήγαινε ένιωθα ότι με τόσα πτυχία δε θα έπρεπε να ψάχνω δουλειά π.χ. για σερβιτόρα»,*

5. η αδυναμία σύνδεσης του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος με την οικονομία και τις επιχειρήσεις: Σ2 «πιστεύω ότι δεν προσανατολίζονται οι σχολές, το εκπαιδευτικό σύστημα σε τομείς που μπορούν να το απασχολήσουν τους νέους, να τους απορροφήσουν. Δεν συνδέεται νομίζω η εκπαίδευση με την αγορά».

Ακόμη, οι κύριοι τρόποι αναζήτησης εργασίας για τους νέους ήταν μέσω ατομικών ενεργειών. Ο Σ2 ανέφερε «από μόνος μου κυρίως έψαχνα για εργασία. Στον ΟΑΕΔ ενημερωνόμουν για ό,τι καινούργιο κάθε μήνα που πήγαινα για ανανέωση». Η Σ3, επίσης δήλωσε «από μόνη μου κυρίως έψαχνα για εργασία μέσω Διαδικτύου και μέσω γνωστών. Τώρα που είμαι ξανά άνεργη και μπαίνω και βλέπω ότι δεν υπάρχει καμία δουλειά με πιάνει κατάθλιψη. Ζεστά βεβαίως δεν το έχω πάρει ακόμη. Δηλαδή να στείλω βιογραφικά σε όλες τις επιχειρήσεις της Πάτρας. Τώρα βεβαίως έχω φτάσει στο σημείο, αν μέχρι τα Χριστούγεννα δε βρω τίποτα να στείλω βιογραφικά παντού, παντού όμως. Μέχρι ώρας δεν έχω μπει σε τέτοια διαδικασία γιατί καταθλίβομαι όταν βλέπω ότι δεν υπάρχουν θέσεις». Οι νέοι δηλαδή αναζητούν εργασία και κινούνται προς όλη την Ελλάδα και αρκετοί σκέφτονται ως επιλογή και το εξωτερικό. «Έχω φτάσει στο σημείο να σκέφτομαι πως αν δεν βρω σύντομα δουλειά στον τομέα των σπουδών μου εδώ στην Πάτρα, θα αναγκαστώ να φύγω και να κινηθώ σε άλλες πόλεις. Ίσως και εκτός Ελλάδος» δήλωσε η Σ3. Κατά τη διαδικασία εύρεσης απασχόλησης οι συμμετέχοντες στην έρευνα δε συνάντησαν κάποια ιδιαίτερη δυσκολία, όπως ανέφεραν.

Η προσωπική εμπειρία ανεργίας από τους νέους χαρακτηρίστηκε ως μία στατική περίοδος απελπισίας και μιζέριας. Πολλοί ανέφεραν ότι βίωσαν την κατάθλιψη και το παραλογισμό λόγω αυτής της κατάστασης. Συγκεκριμένα, ο Σ2 ανέφερε «ήταν μία περίοδος που ήμουν πολύ καταβεβλημένος ψυχολογικά. Δεν έφτασα βεβαίως στα όρια της κατάθλιψης. Ξέρω άτομα που έφτασαν όμως. Είχα πολύ χαμηλό/πεσμένο ηθικό με πολλές συναισθηματικές αυξομειώσεις και με διακατείχε ένας παραλογισμός, τύπου δε θα βρω ποτέ δουλειά. Βεβαίως όταν με καλούσαν για συνεντεύξεις ένιωθα κάπως καλύτερα γιατί σκεφτόμουν ρε παιδί μου χτύπησε το τηλέφωνο. Μικρά πράγματα που σε έκαναν ευτυχισμένο. Ότι υπάρχει κάποιος εργοδότης που κάνει διέκρινε σε εσένα. Και όταν έφτανα σε συνεντεύξεις υπήρχε ένας άγχος, να πάω να είμαι καλός. Ήξερες ότι υπήρχε και ένας ανταγωνισμός από πίσω σου και μία αγωνία να σε ενημερώσουν για το αν τελικά σε επέλεξαν». Ο Σ7, επίσης, δήλωσε «χάλια γιατί γενικότερα είμαστε και στην ηλικία που θέλουμε να κάνουμε το

κάτι παραπάνω, στερείσαι, θες να δουλέψεις, δε μπορείς και χαλιέται η ψυχολογία σου». Η Σ8 βιώνοντας και πριν τη συμμετοχή της στο πρόγραμμα απασχόλησης και μετά την ανεργία απάντησε «μη παραγωγική ήταν και είναι η περίοδος της ανεργίας. Εγώ από μόνη μου κάνω πράγματα, δεν εφησυχάζομαι αλλά θα μπορούσα να δώσω πολύ παραπάνω». «Μίζερη. Απελπιστική. Το πρόβλημα είναι ότι δε σου δίνεται η ευκαιρία, δε μπορείς να δουλέψεις και δεν έχεις λεφτά ούτε να βελτιώσεις π.χ. τα προσόντα σου με το να κάνεις ένα μεταπτυχιακό, μία ξένη γλώσσα. Παραμένεις στάσιμος και από δουλειά και από γνώσεις» ανέφερε και η Σ10. Στην ίδια κατεύθυνση βρίσκονται και οι παραστάσεις της Σ12 «χάλια. Έπρεπε να βρω δουλειά γιατί οικονομικά είχαμε δυσκολίες με τον άνδρα μου, καθώς δούλευε αλλά έπαιρνε πολύ λίγα. Τώρα τον απέλυσαν κιόλας και τελείωσε και το δικό μου πρόγραμμα, όπως σου είπα. Οπότε χάλια».

5.1.4 Λόγοι συμμετοχής στα προγράμματα απασχόλησης και αρχικές προσδοκίες από αυτά

Στην ερώτηση «ποιοι οι λόγοι που σας οδήγησαν να συμμετάσχετε στο συγκεκριμένο πρόγραμμα απασχόλησης» οι συμμετέχοντες από το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» απάντησαν ότι επέλεξαν να λάβουν μέρος μόνο για οικονομικούς λόγους. Αναλυτικότερα, ο Σ5 απάντησε «κυρίως οικονομικοί. Θα ανοίγαμε έτσι και αλλιώς το δεύτερο μαγαζί με τους γονείς μου αλλά τα 10.000 που δίνονταν ήταν καλά για να μας βοηθήσουν οικονομικά». Ο Σ7, επίσης, ανέφερε «επειδή είναι οικογενειακή επιχείρηση πάντοτε είχα στο μυαλό μου ότι αν δεν πετύχαινα ως ψυκτικός θα ασχολιόμουν με την επιχείρηση. Το πρόγραμμα, επειδή ήμασταν σε άλλο χώρο μικρότερο και δε χωρούσαμε και θα κάναμε έτσι και αλλιώς την ανακαίνιση, μας έδωσε την ευκαιρία να γίνει αυτό και να ασχοληθώ και εγώ με κάτι συγκεκριμένο, το οποίο θα μου αποφέρει χρήματα, ένσημα, ασφάλιση γιατί μέχρι τότε ήμουν στον αέρα. Ουσιαστικά οικονομικοί ήταν, λοιπόν, οι λόγοι που με οδήγησαν να λάβω μέρος στο πρόγραμμα». Και η τρίτη επιδοτούμενη για την επιχειρηματικότητα ανέφερε «καθαρά και μόνο οικονομικοί. Δεν υπήρχε κάποιος

άλλος λόγος. Για βοήθεια γιατί αν είχα τα λεφτά δε θα το έκανα με αυτό τον τρόπο γιατί έχασα δέκα χρόνια από τη ζωή μου από το πρόγραμμα».

Κάποιοι ανέφεραν ως κύριους λόγους συμμετοχής τους στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ εκτός από τα χρήματα, την επαγγελματική εμπειρία, την έξοδο από την ανεργία και την διεύρυνση των γνώσεων, όπως ο Σ2 «ήταν μία ευκαιρία να μπω στην αγορά εργασίας, να έχω ένα εισόδημα, να αποκτήσω εργασιακή εμπειρία. Δεν είχα καμία ελπίδα ότι θα με έπαιρναν στη συγκεκριμένη δουλειά όταν έστειλα το βιογραφικό μου γιατί περίμενα ότι θα υπάρξει κάποιος με μεταπτυχιακό και με καλύτερα προσόντα από εμένα γιατί τότε είχα μόνο το πτυχίο», η Σ4 «το βασικό μου κίνητρο ήταν να μάθω κάτι παραπάνω γιατί μόλις τελείωνα τη σχολή, οπότε ήμουν στο μηδέν», η Σ10 «οι λόγοι ήταν κυρίως οικονομικοί και μετά εμπειρικοί, να αποκτήσω προϋπηρεσία» και η Σ12 «δουλειά ήθελα. Μόνο για αυτό μπήκα στο πρόγραμμα. Χρειαζόμουν τα χρήματα».

Ακόμη, οι βασικές προσδοκίες που ανέφεραν οι συμμετέχοντες από το πρόγραμμα της επιχειρηματικότητας ήταν να επιτύχει η επιχείρησή τους. Συγκεκριμένα, ο Σ7 δήλωσε «προσδοκία τώρα είχα να συνεχίσει το καλό όνομα της επιχείρησης και να έχουμε δουλειά». Αντιθέτως, οι συμμετέχοντες των υπόλοιπων προγραμμάτων απάντησαν κατά πλειοψηφία ότι δεν είχαν καμία προσδοκία από αυτό, καθώς το πρόγραμμα όπως περιέγραψαν αναφερόταν και διευκόλυνε περισσότερο τον εργοδότη παρά τους ίδιους. «Δεν είχα καμία προσδοκία από αυτό το πρόγραμμα. Ουσιαστικά ήταν ένα πρόγραμμα που αφορούσε τον εργοδότη γιατί εκείνοι είχαν να κερδίσουν όχι οι άνεργοι, εγώ αυτό που ήθελα μόνο ήταν να βρω δουλειά» απάντησε η Σ1. Ο Σ6 ανέφερε, επίσης «ήταν καθαρά ωφελιμιστικό για την εταιρία γιατί ήθελε να με κρατήσει και αυτό το πρόγραμμα ήταν ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο για εκείνους». Τέλος, λίγοι ανέφεραν ότι προσδοκούσαν μέσω του προγράμματος να αποκτήσουν μία πιο σταθερή θέση εργασίας και να επεκτείνουν τον επαγγελματικό τους δίκτυο. «Πίστευα ότι το πρόγραμμα θα με βοηθούσε να βρω μία δουλειά πιο μόνιμη, κάτι που βεβαίως δεν έγινε, αφού πάλι άνεργη είμαι» δήλωσε η Σ11 και συμπλήρωσε η Σ12, λέγοντας «προσδοκία μου ήταν να βρω μία θέση εργασίας πιο σταθερή». Τέλος η Σ8 ανέφερε «ίσα-ίσα θα γνώριζα και ανθρώπους».

5.1.5 Περιγραφή υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης που αναφέρονται σε άνεργους νέους

Τα δεδομένα για το συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα συγκεντρώθηκαν από τους νέους που έλαβαν μέρος στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ, που μελετούνται στην παρούσα έρευνα και από την προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ. Αναλυτικότερα, οι νέοι που συμμετείχαν στην έρευνα ανέφεραν ότι απασχολήθηκαν σε επιχειρήσεις, με τις οποίες οι περισσότεροι είχαν αναπτύξει καλή επαγγελματική σχέση. Η Σ2, Ο Σ9 και η Σ11 ανέφεραν «είχα καλή σχέση με τον εργοδότη μου», ο Σ6, επίσης, «υπήρχε απόλυτη τήρηση προθεσμιών μισθολογικά και σε ώρες εργασίας. Έχω και είχα πολύ καλή σχέση συνεργασίας μαζί τους» και η Σ8 «πληρωνόμουν εντός των προθεσμιών. Δεν είχα πρόβλημα και με τις ώρες εργασίας και είχα καλή συνεργασία μαζί του». Βεβαίως υπήρξαν και εκείνοι που δήλωσαν ότι υπήρξε εργασιακή εκμετάλλευση κατά την διάρκεια των προγραμμάτων από τους εργοδότες, όπως η Σ4 «με κορόιδευε ο εργοδότης μου. Έκατσα σε αυτόν γιατί στην πρακτική μου, που συνεργάστηκα μαζί του, δεν είχα κανένα πρόβλημα και ενθουσιάστηκα που μου ζήτησε να μείνω μέσω του προγράμματος. Ότι τελείωνα τη σχολή, καταλαβαίνεις... Τελείωσα δηλαδή την πρακτική μου Μάρτιο και από Απρίλιο ξεκίνησα στο πρόγραμμα. Μετά τους δύο πρώτους μήνες όμως γύριζα στο σπίτι κλαίγοντας κάθε βράδυ. Με πλήρωνε μικρότερο ποσό από ότι είχαμε υπογράψει και με δούλευε. Μου είπε, λοιπόν, ότι θα μου δίνει 300 και ότι θα μπω μέσω ενός προγράμματος του ΟΑΕΔ για να καλύπτεται και αυτός μέχρι ένα σημείο οικονομικά και του είχα πει ok. Έτσι έβγαλα την κάρτα ανεργίας. Όταν είδα τα χαρτιά, τα οποία εντωμεταξύ μου τα έφερνα λίγα-λίγα, είδα ότι υπέγραφα για 450-460 δε θυμάμαι ακριβώς. Ωστόσο εγώ του εξηγούσα ότι δε μπορούσα να υπογράψω για περισσότερα χρήματα αλλά αυτός με απειλές με έβαζε να υπογράψω και εγώ υπέκυπτα. Εντάξει, κακά τα ψέματα και εγώ δεν ήμουν ψαγμένη. Δεν είχα ενημερωθεί σωστά, δεν είχα ξαναδουλέψει, ήμουν το εύκολο θύμα. Τον εμπιστευόμουν όμως γιατί τον ήξερα έξι μήνες από την πρακτική μου. Επίσης, δούλευα πάντοτε πάνω από οκτώωρο» και η Σ1 «οι πληρωμές αργούσαν κάτι το οποίο δε θα έπρεπε να συμβαίνει γιατί οι εργοδότες όφειλαν να μας πληρώνουν ακόμη και αν δεν είχαν πάρει τα λεφτά από τον ΟΑΕΔ. Κατά τη γνώμη δηλαδή λειτούργησε λάθος το πρόγραμμα διότι το εκμεταλλεύτηκαν λάθος οι εργοδότες. Σου λέγανε όποτε τα πάρω από τον ΟΑΕΔ τα χρήματα θα σε

πληρώσω. Που αυτό ήταν κάτι εντελώς παράνομο και αν ήθελες το κατήγγειλες κιόλας αλλά κανείς δεν το έκανε. Όλοι σώπαιναν για να μη χάσουν τη θέση εργασίας».

Η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ όσον αφορά τις σχέσεις εργοδοτών και ωφελούμενων δήλωσε ότι «δεν υπάρχουν πληροφορίες για την εξέλιξη της συνεργασίας ωφελούμενου – επιχείρησης μετά την πρόσληψη του πρώτου. Περιπτώσεις εγκατάλειψης των προγραμμάτων από την πλευρά των νέων υπήρξαν μετά από οικειοθελή αποχώρησή τους, χωρίς όμως να υπάρχει μελέτη και καταγραφή των λόγων».

Η σχέση των ωφελούμενων με τον ΟΑΕΔ, μετά την πρόσληψη στις επιχειρήσεις, όπως περιέγραψαν οι περισσότεροι ήταν τυπική, περιέχοντας μόνο τον έλεγχο, όπου προβλεπόταν, στους δικαιούχους της πράξης των προγραμμάτων ή ακόμη και ανύπαρκτη. Η Σ1, συγκεκριμένα δήλωσε «επικοινωνία με τον ΟΑΕΔ κατά την διάρκεια της υλοποίησης του προγράμματος δεν υπήρχε καθόλου. Δεν εμφανίστηκε κανείς να δει αν είχαμε ενταχθεί ομαλά στις επιχειρήσεις ή κάτι τέτοιο». Ο Σ2 ανέφερε, επίσης «δεν υπήρξε κάποια ιδιαίτερη σχέση ανάμεσα σε εμένα και στον ΟΑΕΔ κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Τυπικά γινόταν ο έλεγχος ανά τρεις μήνες για να δουν αν ήμουν στη δουλειά και μέχρι εκεί. Αφού ερχόταν και στο χώρο της δουλειά μου ακόμη και αν δεν ήμουν ικανοποιημένος δε θα μπορούσα εύκολα να το πω μπροστά στον εργοδότη μου. Δεν ήταν υποχρεωμένος βεβαίως να ρωτήσει κάτι τέτοιο. Για αυτό δεν οφείλονται οι υπάλληλοι γιατί αυτή η θέση, αυτή η υποστήριξη που θα μπορούσε να προσφέρεται στον εργαζόμενο δε θα μπορούσε να καλυφθεί από τους υπαλλήλους του ΟΑΕΔ αλλά από ειδικούς επιστήμονες π.χ. κοινωνικός λειτουργός, ψυχολόγος». Η Σ4 που όπως αναλύθηκε παραπάνω είχε πρόβλημα με τη επιχείρηση της δήλωσε για τη συνεργασία της με τον ΟΑΕΔ ότι «ήταν παντελώς απύσχα σαν υπηρεσία ο ΟΑΕΔ. Θα έπρεπε να ελέγχει γιατί ο λόγος που σταμάτησα και από το πρόγραμμα ήταν ακριβώς αυτός ότι με κορόιδευε ο εργοδότης μου». Ο Σ6, επίσης, ανέφερε «νομίζω λόγω του όγκου των πραγμάτων με τα οποία ασχολείται ο ΟΑΕΔ πιο πολύ στέκεται στον τυπικό χαρακτήρα. Πιο πολύ εμπλέκεται με την εταιρία παρά με τον εργαζόμενο. Με τον εργαζόμενο υπάρχει μία απλά τυπική σχέση. Σε είδα οκ εργάζεσαι εδώ. Δεν υπάρχει κάτι ιδιαίτερο». «Ο ΟΑΕΔ βεβαίως ποτέ δεν φάνηκε και δεν είχα κατά την διάρκεια του προγράμματος σχέση μαζί του. Νομίζω ο εργοδότης μου επικοινωνούσε περισσότερο μαζί του» δήλωσε η Σ8. Ο Σ9 τώρα όσον αφορά τον ΟΑΕΔ, περιέγραψε «δεν είχα σχέση μαζί του. Έλεγχος δεν έγινε, αν και έπρεπε νομίζω να έχει γίνει να δει αν είμαι

εκεί, αν είμαι ευχαριστημένοι, αν όχι τι δε μου αρέσει; Για να βελτιωθούν κάποια πράγματα». Πολλοί από τους ωφελούμενους των προγραμμάτων ανέφεραν ότι θα ήθελαν ο ΟΑΕΔ να είχε πιο ενεργό ρόλο κατά την εφαρμογή του προγράμματος, όπως θα δούμε και στην ανάλυση του ερωτήματος «πως αξιολογείται τον τρόπο υλοποίησης του προγράμματος στο οποίο συμμετείχατε από τον ΟΑΕΔ; Υπάρχει κάτι που θα αλλάζατε;».

Από τις απαντήσεις των ωφελούμενων του προγράμματος της επιχειρηματικότητας φάνηκε ότι η σχέση τους με τον ΟΑΕΔ ήταν καλύτερες σε σχέση με τα υπόλοιπα προγράμματα, καθώς υπήρχε μία επικοινωνία των νέων επιχειρηματιών με την υπεύθυνη του προγράμματος. Ο Σ5 ανέφερε «βοήθησε ο ΟΑΕΔ και το πρόγραμμα αυτό. Σχέσεις μαζί τους κατά τη διάρκεια του προγράμματος είχα. Ό,τι χρειαζόμουν τους ρωτούσα και με βοηθούσαν. Τώρα πια βεβαίως δεν έχω. Ούτε έχουν έρθει από εδώ να δουν το μαγαζί. Μου έχουν πει όμως ότι θα περάσουν» και ο Σ7 «από το πρόγραμμα έχω μείνει πολύ ευχαριστημένος. Οι δύο άνθρωποι με τους οποίους συνεργάστηκα από τον ΟΑΕΔ είναι πολύ καλοί και με βοήθησαν πραγματικά». Ωστόσο υπήρξε και η αντίθετη άποψη από την Σ13 «η σχέση μου μαζί με την υπεύθυνη του προγράμματος δημιουργήθηκε επειδή το προσπάθησα εγώ. Τον ΟΑΕΔ, με λίγα λόγια, δεν τον ενδιέφερε να πάει μπροστά η επιχείρηση, ενώ ουσιαστικά είναι Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού. Δεν τον ενδιέφερε μία επιχείρηση να συστηθεί σωστά, να προωθηθεί, να διαφημιστεί, αν προσχωρήσει και να έχει μακροχρόνια πορεία. Τον ενδιέφερε νομίζω μόνο να πέσει η ανεργία. Μάλιστα πολλές φορές μου περνούσε το μήνυμα ότι ήθελε να μας κλείσει. Τελείως αποθαρρυντικό το όλο κλίμα. Να προσθέσω όμως ότι από τα σεμινάρια που παρακολούθησα αρχικά είμαι ευχαριστημένη. Έμαθα αρκετά. Ειδικά τα σεμινάρια με τον επιχειρηματικό σύμβουλο που γίνονταν για κάθε επιχειρηματική ιδέα ξεχωριστά ήταν πολύ βοηθητικά. Πήρα πράγματα από αυτό».

Η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ δήλωσε πως ο στόχος του ΟΑΕΔ είναι η διευκόλυνση της ένταξης και της σύζευξης των ανέργων ανάλογα με τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά, τα ενδιαφέροντα τους, την επαγγελματική τους εμπειρία, τις δυνατότητες τους, τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους με τις σχετικές θέσεις εργασίας που προσφέρονται από τις επιχειρήσεις. Αφότου εντάσσονταν στο πρόγραμμα, ο ΟΑΕΔ μεριμνούσε μόνο για τον έλεγχο των δικαιούχων των πράξεων για να διαπιστωθεί η τήρηση των όρων του συνολικού

προγράμματος. Στην ερώτηση *«πιστεύετε ότι τα εν λόγω προγράμματα διευκόλυναν την πρόσβαση των νέων στην απασχόληση και αν ναι, πως το κατάφεραν»* η κα. Μ. ανέφερε ότι σίγουρα τα προγράμματα προσφέρουν μία ευκαιρία εισόδου των νέων στην αγορά εργασίας, καθώς τους δίνουν τη δυνατότητα να έρθουν σε επαφή απευθείας με την αγορά εργασίας και να διεκδικήσουν μία θέση εργασίας εκεί. Ακόμη και αυτό, σαν διαδικασία, ανεξαρτήτως αποτελέσματος, αποτελεί μία σημαντική πρώτη εμπειρία για τον νέο άνεργο που για πρώτη φορά έρχεται σε επαφή με το εργασιακό περιβάλλον. Μερικά προβλήματα και δυσκολίες που προκλήθηκαν κατά την υλοποίηση των προγραμμάτων ήταν η δυσκολία επικοινωνίας του ΟΑΕΔ με τις ιδιωτικές επιχειρήσεις και τους εργοδότες και η έλλειψη ρευστότητας που παρουσίαζαν και παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις λόγω κρίσης. Εξαιτίας της τρέχουσας οικονομικής ύφεσης κάποιες επιχειρήσεις παρουσίασαν αδυναμία δημιουργίας νέων θέσεων ακόμη και εάν ο ΟΑΕΔ κάλυπτε τις ασφαλιστικές εισφορές των ανέργων ή ένα μέρος του μισθού τους. Ακόμη, πολλές επιχειρήσεις που είχαν ενταχθεί στα προγράμματα επιχορήγησης του ΟΑΕΔ καθυστέρησαν τις πληρωμές των ωφελούμενων, προβάλλοντας ως ισχυρισμό για την καθυστέρηση τη μη καταβολή της επιχορήγησης από τον ΟΑΕΔ, αποκρύπτοντας τη σύννομη διαδικασία του Εργατικού Δικαίου, περί υποχρέωσης και μοναδικού υπευθύνου του εργοδότη, για την πληρωμή και ασφάλιση των εργαζομένων του.

Σε αυτό το σημείο, η αξιολόγηση της υλοποίησης των προγραμμάτων και οι αλλαγές που πρότειναν οι ωφελούμενοι θα παρατεθούν παρακάτω ανά πρόγραμμα απασχόλησης, προκειμένου να ελεγχθεί η πιθανή διαφοροποίηση ή διάζευξη μεταξύ τους. Συγκεκριμένα οι ωφελούμενοι από το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» ανέφεραν ότι ο ΟΑΕΔ θα έπρεπε όχι μόνο να έλεγχε το πρόγραμμα, κάτι που δεν έγινε όπως και οι τρεις συμμετέχοντες στην έρευνα από το συγκεκριμένο πρόγραμμα είπαν, αλλά και να μεριμνά για την ένταξη και την εξέλιξη του ωφελούμενου στην επιχείρηση (Σ9: *«να ασχολιόταν περισσότερο ο ΟΑΕΔ. Αφού αναλαμβάνει που αναλαμβάνει ένα πρόγραμμα, ας είχε επαφή, όχι πολύ συχνή, οκ αυτό δε γίνεται, αλλά όχι και ανύπαρκτη. Να έχει μία εικόνα για το πώς είμαστε εμείς και όχι μόνο οι εργοδότες»*). Ακόμη, το συγκεκριμένο πρόγραμμα, όπως ανέφεραν οι συμμετέχοντες

στην έρευνα, θα μπορούσε να είναι μεγαλύτερης διάρκειας ή να δεσμεύει τον εργοδότη να συνεχίσει την απασχόληση για κάποιους μήνες παραπάνω (Σ8: «να ήταν μεγαλύτερης διάρκειας η σύμβαση εργασίας, η επιδότηση που προσφέρει ο ΟΑΕΔ και όχι μόνο 6 μήνες ή με κάποιον τρόπο να δεσμεύει τον εργοδότη να σε κρατήσει παραπάνω. Και επίσης να σου πω και κάτι άλλο. Τα φροντιστήρια είχαν ανάγκη από άτομα για δουλειά αλλά δε μας κρατούσαν γιατί ήξεραν ότι θα βγει άλλο πρόγραμμα για να καλύψουν τις ανάγκες τους. Ήταν άσχημο αυτό. Με κάποιον τρόπο πρέπει να περιοριστεί αυτό από τον ΟΑΕΔ. Οι εργοδότες δεν έφταιγαν σε αυτό βεβαίως, αυτοί το καλό τους ήθελαν. Απλά εμάς, τους νέους δε μας κάλυπτε κάποιος»).

Όσον αφορά το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών, η Σ4 που είχε πρόβλημα με τον εργοδότη της ανέφερε «θεωρώ ότι ο ΟΑΕΔ θα έπρεπε με κάποιο τρόπο να ελέγχει τη συνεργασία μας με τον εργοδότη. Όταν εγώ πήγα στον ΟΑΕΔ για να περιγράψω για το τι γινόταν και να διαμαρτυρηθώ για το ότι το αφεντικό μου με έβαζε να υπογράφω περισσότερα από όσα πληρωνόμουν, ο ΟΑΕΔ έβγαλε την ουρά του από έξω. Μου λέγανε όλοι από εκεί ότι αυτό είναι δικό μου θέμα, ‘για το τι έχετε συνεννοηθεί μεταξύ σας, τι έχετε κανονίσει, εμείς δε μπορούμε να κάνουμε κάτι’. Και τους είχα ρωτήσει δεν είναι δουλειά σας αν αυτός ο άνθρωπος μέσω του προγράμματος σας μου δίνει όσα λέει η σύμβαση; Ήταν πρόγραμμα δηλαδή του ΟΑΕΔ. Πήγα και στην επιθεώρηση για να κάνουν κάτι. Οπότε πέρασα σε συστάσεις από αστυνομία και εισαγγελέα. Ενώ δηλαδή πήγα με χαρτί εισαγγελέα στον ΟΑΕΔ για να με ενημερώσουν για το τι γίνεται με τα χρήματά μου, τι εντολή του δίνετε του ίδιου, τι του παρέχετε ακόμη και με το χαρτί του εισαγγελέα δεν κάνανε τίποτα, το παραβλέψανε. Αλλά αυτό συνέβαινε γιατί αυτός είχε γνωστούς μέσα στον ΟΑΕΔ. Όποτε πάταγα το πόδι μου στον ΟΑΕΔ ξαφνικά χτύπαγε το τηλέφωνό μου. Γενικά δηλαδή θεωρώ ότι αν δεν έχεις μέσο δεν πας πουθενά. Ο ΟΑΕΔ θα έπρεπε να είναι πιο αξιοκρατικός, να προσπαθεί να βοηθάει τον κόσμο και όχι απλά να του δώσουν ένα πρόγραμμα, ένα χαρτί σύμβασης και τράβα κόψε το κεφάλι σου. Να έχουν καλύτερες σχέσεις με τους ωφελούμενους, να γίνονται έλεγχοι». Η δυνατότητα μετατροπής της επιδοτούμενης θέσης σε μόνιμης είναι ένα θέμα που απασχόλησε τους ωφελούμενους του εν λόγω πρόγραμμα. Συγκεκριμένα, η Σ11 ανέφερε «από το πρόγραμμα έμεινα ευχαριστημένη, απλά δυστυχώς δε μπόρεσα να συνεχίσω εργασία στον εργοδότη. Μόνο αυτό θα άλλαζα αλλά δε ξέρω αν αυτό είναι θέμα του ΟΑΕΔ γιατί για πόσο θα μας πλήρωνε τα έξοδα. Ήταν

θέμα δηλαδή εργοδότη να με κρατήσει αν ήθελε αλλά με όλα αυτά τα προγράμματα που βγαίνουν συνέχεια γιατί να κρατήσει εμένα που θα με πληρώνει από την τσέπη του και όχι κάποιον με voucher που θα τα καλύπτει όλα ο ΟΑΕΔ» και η Σ12 «εν μέρει ήταν καλό το πρόγραμμα αυτό αλλά δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα. Θα έπρεπε με κάποιον τρόπο οι επιχειρήσεις να δεσμευτούν να κρατήσουν αυτούς που ήταν καλούς».

Οι ωφελούμενοι από το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών ανέφεραν σχετικά με τον τρόπο υλοποίησης του προγράμματος αλλά και με τις αλλαγές που πρότειναν να γίνουν ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα λειτούργησε θετικά για εκείνους καθώς είχε διάρκεια, οπότε τους δόθηκε η ευκαιρία να αναπτύξουν καλύτερες σχέσεις με τους εργοδότες τους και να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας. Η ανάπτυξη σχέσης με τον ΟΑΕΔ κατά την διάρκεια του προγράμματος, η αξιολόγησή του κατά την εξέλιξή του και ο έλεγχος της μισθοδοσίας είναι στοιχεία που θα μπορούσαν να αλλάξουν ώστε να βελτιωθεί η υλοποίηση του εν λόγω προγράμματος. Αναλυτικότερα, η Σ1 ανέφερε «δε θα άλλαζα κάτι. Ήταν ένα καλό πρόγραμμα που θα μπορούσε να δώσει ευκαιρία σε πολλούς νέους ανθρώπους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Όμως επειδή είναι έτσι η οικονομική κατάσταση υπήρχε πρόβλημα στη μισθοδοσία, όπως σου είπα. Οι εργοδότες το εκμεταλλεύτηκαν κάπως λάθος το πρόγραμμα και επειδή δεν υπήρχε και έλεγχος από τον ΟΑΕΔ αλλά και κάποιοι φοβόντουσαν μη χάσουν τη δουλειά δεν προβλήθηκε αυτό το πρόβλημα». Ο Σ2 συμπλήρωσε «ο έλεγχος νομίζω θα έπρεπε να βελτιωθεί στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, ειδικά όσον αφορά τα οικονομικά. Πολλοί δεν πληρωνόντουσαν για όσα είχαν δηλώσει ότι θα έπαιρναν. Ίσως θα ήταν καλύτερα η μεταφορά να ήταν τραπεζική και απευθείας από τον ΟΑΕΔ. Ακόμη να έχουν περισσότερη επαφή με τον ωφελούμενο, να μιλάνε μαζί του. Να τον ενημερώνουν ίσως και πριν την υλοποίηση του προγράμματος για την νομοθεσία γύρω από τις συμβάσεις και από τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που έχει ένας εργαζόμενος αλλά και ο εργοδότης. Ένα καλό που θα ήθελα να πω για τα προγράμματα του ΟΑΕΔ είναι ότι υποχρέωναν τους εργοδότες να επισυνάπτουν συμβάσεις αορίστου χρόνου με τον εργαζόμενο». Ο Σ6, επίσης, δήλωσε «θα έπρεπε νομίζω να γίνονται αξιολογήσεις ως προς το κατά πόσο είναι βοηθητικό το πρόγραμμα αυτό για τον εργαζόμενο. Μπορεί να μην είναι, μπορεί να είναι ανούσιο, μπορεί να είναι ουδέτερο. Καλό θα ήταν να υπάρξει αξιολόγηση προς τον εργαζόμενο όμως. Αυτό θα βοηθούσε στη βελτίωση της ποιότητας

των επόμενων προγραμμάτων ή να αποφευχθούν προβλήματα από αυτό». «Μετά την υπογραφή της σύμβασης με την εταιρία με τον ΟΑΕΔ δεν είχα επαφή. Ίσως θα μπορούσε να υπάρχει μία καλύτερη σχέση, να βλέπουν πως πάει ο εργαζόμενος, πως πάει το έργο, να αξιολογείται. Βεβαίως αυτό θα μπορούσε να γίνει μόνο σε τέτοια προγράμματα σαν το δικό μου, που είχαν διάρκεια και όχι στα 5μηνα. Εκεί δε μπορεί να γίνει κάτι τέτοιο. Αλλά γενικότερα το πρόγραμμα ήταν πάρα πολύ καλό και χρονικά και οικονομικά. Μπορούσες να δώσεις και να πάρεις από την επιχείρηση, να βάλεις βάσεις για μία καλή εργασιακή πορεία. Ήταν μεγάλη ευκαιρία και εγώ ήμουν πολύ τυχερή» περιέγραψε η Σ10.

Τέλος, οι νέοι που έλαβαν μέρος στην παρούσα έρευνα από το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» ανέφεραν ότι το πρόγραμμα ήταν αρκετά ικανοποιητικό, καθώς παρείχε την οικονομική βοήθεια για την ενίσχυση των νέων επιχειρηματιών και την υλοποίηση των ιδεών τους. Αυτά που θα πρόσθεταν για την βελτίωση του προγράμματος οι ωφελούμενοι είναι η πιο αξιοκρατική αξιολόγηση και επιλογή των επιχειρηματικών σχεδίων και η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης κατά τη διάρκεια υλοποίησης του προγράμματος. «Είμαι ευχαριστημένος από τον τρόπο που εφάρμοσε το πρόγραμμα ο ΟΑΕΔ» ανέφερε ο Σ5 και ο Σ7 δήλωσε «μια χαρά ήταν το πρόγραμμα. Το μόνο που έχω να πω είναι ότι δεν υπήρχε τόση αξιοκρατία στην επιλογή των επιχειρήσεων. Δηλαδή οι 7 από τις 22 ιδέες που ήταν στο δικό μου σεμινάριο επιχειρηματικότητας δεν ήταν καινοτόμες. Φαντάσου ήταν καφετέριες. Ένας φίλος μου για παράδειγμα ηλεκτρονικός ήταν στο ίδιο γκρουπ μαζί μου και δεν του δόθηκε η ευκαιρία να ανοίξει τελικά την επιχείρηση ενώ το συγκεκριμένο επάγγελμα έχει πέραση. Γιατί λοιπόν να μην πάρει αυτό το παιδί τα 10.000 ευρώ και να τα πάρει ένας που θέλει να ανοίξει άλλη μία ακόμη καφετέρια. Στην Πάτρα υπάρχει σε κάθε γωνία μία καφετέρια. Θα μπορούσαν να το ελέγξουν αυτό. Αν δε τα φτιάξουμε αυτά δε θα πάμε μπροστά». Η Σ13, τέλος, ανέφερε «θα αξιολογούσα τον τρόπο υλοποίησης του συγκεκριμένου προγράμματος από τον ΟΑΕΔ ελλιπή. Θα μπορούσαν να έχουν δώσει πολύ παραπάνω πράγματα και δεν εννοώ χρήματα. Δεν είχε για μένα τη βοήθεια να μας πει πέντε πράγματα για το πώς θα διαφημίσουμε την επιχείρηση, για το τι προγράμματα θα μπορούσε να χρησιμοποιήσουμε κατά την πορεία. Ένα αρνητικό κλίμα μονίμως».

5.1.6 Ύπαρξη εσωτερικής αξιολόγησης των προγραμμάτων απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ

Η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ δήλωσε ότι «αν και αξιολόγηση απαιτείται για όλα τα προγράμματα, δυστυχώς δεν υπάρχουν στοιχεία και έρευνες αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας όλων των προγραμμάτων απασχόλησης που αναφέρονται στους νέους άνεργους αλλά και γενικότερα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Η Διοίκηση του ΟΑΕΔ έχει αναλάβει τις έρευνες και διαθέτει αρκετές πληροφορίες για ορισμένα προγράμματα. Κανονικά αξιολόγηση θα έπρεπε να υπάρχει ώστε να αναδεικνύονται τυχόν λάθη που δεν έχουν εντοπιστεί κατά τον σχεδιασμό ή κατά την υλοποίησή τους, με στόχο την βελτίωση και την αναβάθμιση των επόμενων προγραμμάτων». Όπως αποδείχθηκε και στο παραπάνω ερευνητικό ερώτημα και οι ωφελούμενοι των προγραμμάτων απασχόλησης θεωρούν σημαντική την εσωτερική αξιολόγηση όλων των προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής για την απασχόληση.

5.1.7 Ανταπόκριση των στόχων των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης στις ανάγκες των νέων ανέργων

Στην ερώτηση «πιστεύετε ότι ανταποκρίθηκε το πρόγραμμα στις ανάγκες σας» οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ανέφεραν ότι τα προγράμματα απασχόλησης, στα οποία έλαβαν μέρος ανταποκρίθηκαν στις ανάγκες τους, καθώς επιτεύχθηκε ο στόχος τους για ένταξη στην αγορά εργασίας και για εύρεση μίας σταθερής θέσης εργασίας. Συγκεκριμένα ο Σ6 δήλωσε «εφόσον δουλεύω ακόμη κατά μία έννοια επιτεύχθηκε ο στόχος μου για ένταξη στην αγορά και το πρόγραμμα ανταποκρίθηκε στην ανάγκη μου να βρω μία πιο μόνιμη θέση εργασίας». Η Σ10, επίσης, απάντησε «το συγκεκριμένο πρόγραμμα πιστεύω πως ανταποκρίθηκε στις ανάγκες μου, αφού έχω μία θέση εργασίας ακόμη. Επίσης μπόρεσα και έβαλα κάποιες βάσεις στην καθημερινότητά μου. Είχα σταθερό μισθό κάθε μήνα και αντιστοίχησα βεβαίως το αντικείμενο σπουδών μου με τη δουλειά». Τα άτομα που απάντησαν θετικά σε αυτή την ερώτηση ήταν κυρίως πρώην ωφελούμενοι του προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ανώτατων

εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών (Π3) και από το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» (Π4).

Αντιθέτως, οι πρώην επιδοτούμενοι από τα υπόλοιπα δύο προγράμματα απασχόλησης για τους νέους που μελετήθηκαν στην παρούσα έρευνα – το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» (Π1) και το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών (Π2) – εκτίμησαν ότι αυτά δεν ανταποκρίθηκαν στους στόχους τους, καθώς τους παρείχαν μόνο μία πρόσκαιρη χαμηλόμισθη απασχόληση και προσωρινή διακοπή από την ανεργία. Συγκεκριμένα, η Σ3 ανέφερε *«μόνο χρήματα για λίγο καιρό μου πρόσφερε το πρόγραμμα. Και σιγά τα χρήματα αλλά τέλος πάντως. Επειδή τα είχα ανάγκη έμεινα, αν δεν τα είχα δε θα επέλεγε αυτό το πρόγραμμα»*. Η Σ8, επίσης, δήλωσε *«για έξι μήνες απλά είχα ένα εισόδημα και δεν ήμουν άνεργη. Μετά το πρόγραμμα όμως, από ότι βλέπεις είμαι ξανά άνεργη οπότε δε μπορώ να σου πω ότι επιτεύχθηκε ο βασικός μου στόχος, ο οποίος ήταν να βρω μία πιο σταθερή θέση εργασίας. Θεωρώ οπότε ότι το συγκεκριμένο πρόγραμμα με ανακούφισε για λίγους μήνες αλλά δεν ανταποκρίθηκε στις βασικές ανάγκες που είχα ως άνεργη και αυτές ήταν να ενταχθώ στην αγορά εργασίας και να αποκτήσω μία θέση σε αυτήν»*.

Κοινά αποτελέσματα διεξήχθησαν και στην ερώτηση *«πιστεύετε ότι το πρόγραμμα συνέβαλλε στη δημιουργία μίας σταθερής εργασιακής πορείας»*, όπου οι ωφελούμενοι από τα δύο πρώτα προγράμματα (Π1,Π2) απάντησαν αρνητικά, όπως η Σ4 *«όχι. Στην περίπτωση μου όχι. Σαν πρόγραμμα ίσως θα μπορούσε γενικότερα να προέβλεπε μία ανανέωση σύμβασης μετά το τέλος για να σου πω ότι δημιουργεί μία σταθερή πορείας εργασιακής ένταξης»*, η Σ11 *«με βοήθησε να δουλέψω για ένα χρόνο αλλά μέχρι εκεί. Αφού είμαι άνεργη ακόμη και για ένα χρόνο, δε νομίζω ότι έχω μία σταθερή εργασιακή πορεία»* και η Σ12 *«αφού είμαι άνεργη, δε μπορώ να σου πω ότι με βοήθησε να αποκτήσω μία σταθερή εργασιακή πορεία το πρόγραμμα. Απλά μου πρόσφερε λίγα χρήματα και προϋπηρεσία, η οποία όπως αποδείχθηκε είναι άχρηστη, καθώς δεν ανοίγουν νέες θέσεις εκτός των προγραμμάτων»*.

Από την άλλη πλευρά, οι νέοι που συμμετείχαν στα προγράμματα Π3 και Π4 ανέφεραν ότι αυτά συνέβαλλαν θετικά στη δημιουργία μίας σταθερής εργασιακής πορείας. Ο Σ2 απάντησε ότι *«ναι, ήταν η ευκαιρία μου για να συνδεθώ με την αγορά εργασίας και να δημιουργήσω, όπως έδειξε ο καιρός, μία σταθερή πορεία εργασιακής ένταξης»*, όπως και η Σ13 *«ναι. Σε αυτό συνέβαλλε 100%»*.

Οι δύο τελευταίες ερωτήσεις αποτελούν ουσιαστικά δύο συμπερασματικές ερωτήσεις που αποσαφηνίζουν τις κύριες αλλαγές που επέφεραν τα προγράμματα στη ζωή των νέων. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι ανέφεραν ότι η ενίσχυση του εισοδήματος, η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, η επαγγελματική δικτύωση και βεβαίως η εξασφάλιση μίας θέσης εργασίας για όσους εργάζονται ακόμη ήταν οι τέσσερις βασικές αλλαγές που επήλθαν στην ζωή τους λόγω των προγραμμάτων. Η διακύμανση, βεβαίως, των παραπάνω απαντήσεων για κάθε συμμετέχοντα ποίκιλε. Σύμφωνα με τα δεδομένα της έρευνας, οι πρώην ωφελούμενοι του Π1 δήλωσαν ότι οι βασικές αλλαγές που επέσυρε το πρόγραμμα στη ζωή τους ήταν λίγα χρήματα και η αρνητική εμπειρία από την αγορά εργασίας. Αναλυτικότερα, η Σ3 απάντησε *«μόνο χρήματα και μία εμπειρία για το πόσο χάλια είναι το σύστημα εργασίας. Και σιγά τα χρήματα αλλά τέλος πάντως»* και η Σ8 *«γνώρισα περισσότερο κόσμο, δικτυώθηκα και απέκτησα και εμπειρία για την εκμετάλλευση που υπάρχει στην αγορά»*. Οι συμμετέχοντες στο Π2, από την άλλη, ανέφεραν κυρίως χρήματα και εργασιακή εμπειρία (Σ11: *«απέκτησα εργασιακή εμπειρία, είχα ένα εισόδημα και δεν ήμουν πλέον άνεργη αλλά είχα μία δουλειά, έστω για ένα χρόνο»*). Το Π3 επέφερε, όπως ανέφεραν οι επιδοτούμενοί του σημαντικές αλλαγές στις ζωές τους, καθώς οι τρεις από τους τέσσερις διαθέτουν σήμερα μία θέση εργασίας στην επιχείρηση που απασχολούνταν με το πρόγραμμα. Η Σ10 περιέγραψε ότι *«δε θα είχα τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και το πιο πιθανό θα ήταν να είμαι άνεργος ή ίσως και να αποδεχόμουν πρόταση μαύρης εργασίας»*. Τέλος, οι νέοι επιχειρηματίες που επιδοτήθηκαν μέσω του Π4 δήλωσαν ότι μόνο τη χρηματική βοήθεια παρείχε το πρόγραμμα, όπως ο Σ5 *«καμία ουσιαστική αλλαγή γιατί εμείς θα το ανοίγαμε το μαγαζί είτε υπήρχε το πρόγραμμα είτε όχι. Μόνο χρηματική βοήθεια πρόσφερε σε εμένα τουλάχιστον. Σε κάποιον άλλον μπορεί να πρόσφερε πράγματα»*.

5.1.8 Επαγγελματική ταυτότητα των νέων κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων απασχόλησης

Σε αυτό το ερώτημα ζητήθηκε από τους νέους να αυτοπροσδιορίσουν την επαγγελματική τους ταυτότητα για το διάστημα που συμμετείχαν στα προγράμματα απασχόλησης αλλά και για την εργασιακή τους κατάσταση σήμερα. Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης ερώτησης θα παρατεθούν παρακάτω ανά πρόγραμμα απασχόλησης ώστε να αναδειχθούν τυχόν διαφορές στις απαντήσεις των ερωτούμενων.

Συγκεκριμένα, από το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» οι ωφελούμενοι απάντησαν ότι όσο απασχολούνταν μέσω του προγράμματος ένιωθαν ότι βρίσκονταν σε μία ενδιάμεση φάση μεταξύ εργασίας και ανεργίας. Συγκεκριμένα, η Σ3 ανέφερε *«όταν ήμουν στο πρόγραμμα ένιωθα μία ενδιάμεση φάση μεταξύ ανεργίας και εργασίας. Δηλαδή όταν ξέρεις ότι σε πέντε μήνες θα τελειώσεις, δε μπορείς να θεωρήσεις τον εαυτό σου εργαζόμενο. Λες δηλαδή ότι είμαι εκεί μέσω προγράμματος, μέσω voucher»*. Η Σ8 και ο Σ9 δήλωσαν, επίσης, ότι βίωναν μία κατάσταση ανεργίας και εργασίας ταυτοχρόνως *«έβλεπα. τον εαυτό μου περισσότερο σαν άνεργο γιατί ουσιαστικά δε γίνεται να απολαύσεις την εργασία για έξι μήνες μόνο. Οκ, ήμουν και άλλους έξι μήνες εκεί με το voucher αλλά η κατάσταση και το πώς με έβλεπαν οι άλλοι δεν άλλαξε καθόλου. Οπότε μπορεί στα χαρτιά να θεωρούμουν εργαζόμενος και να είχα ένσημα αλλά επί της ουσίας δεν άλλαξε κάτι από το πρώτο πρόγραμμα. Οπότε ήμουν σε μία κατάσταση ανεργίας κυρίως»*. Όσον αφορά την σημερινή επαγγελματική κατάσταση, η Σ3 και η Σ8 ανέφεραν ότι νιώθουν άνεργες *«τώρα τον εαυτό μου τον βλέπω σαν άνεργη. Για παράδειγμα τις προάλλες ήμουν έξω και γνωρίζω ένα παιδί και με ρωτάει τι κάνεις και δεν ήξερα τι να πω. Δε δούλευα, δεν έκανα τίποτα. Μετά άρχισα να του λέω ότι έχω τελειώσει το Οικονομικό, έχω κάνει αυτό και αυτό. Δηλαδή δεν ήξερα τι να πω. Να πω ότι δε δουλεύω, μου φαινόταν κάπως άσχημο. Ότι είμαι άνεργη μου ακούγεται πολύ άσχημο. Δε ξέρω»*.

Οι επιδοτούμενοι από το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών εξέφρασαν δύο αντιφατικές απόψεις, ότι δηλαδή κατά τη διάρκεια του προγράμματος είτε ένιωθαν εργαζόμενοι είτε σαν ασκούμενοι. Αναλυτικότερα, η Σ4 περιέγραψε *«ένιωθα ακόμη “πρακτικάρια” γιατί δε με αντιμετώπιζαν στη δουλειά σαν ισάξια εργαζόμενη. Σήμερα νιώθω άνεργη αφού δυστυχώς είμαι»* και η Σ12 *«ένιωθα λες και έκανα την πρακτική μου άσκηση. Έτσι δηλαδή με αντιμετώπιζε το αφεντικό μου και έτσι έβλεπε γενικότερα το πρόγραμμα»*.

Οι ωφελούμενοι των δύο τελευταίων προγραμμάτων απασχόλησης ανέφεραν ότι νιώθουν και ένιωθαν εργαζόμενοι. Συγκεκριμένα, ο Σ2 και η Σ10 δήλωσαν αντίστοιχα *«τόρα τον εαυτό μου τον βλέπω σαν εργαζόμενο, όπως και όταν ήμουν στο πρόγραμμα»* και *«εργαζόμενη νοιώθω και ένιωθα. Είχαμε ευθύνη για ότι κάναμε. Σε λίγο καιρό πάλι εδώ θα βρίσκομαι, σκεφτόμουν, οπότε εγώ θα επωμιστώ τυχόν ευθύνες, λάθη»*.

5.1.9 Προτάσεις για βελτίωση της ενεργητικής πολιτικής για την απασχόλησης

Οι νέοι που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα έχοντας λάβει μέρος σε μια από τις ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση των νέων στην Ελλάδα δήλωσαν ότι για να βελτιωθούν τα προγράμματα απασχόλησης για τους νέους χρειάζεται να γίνουν κάποιες αλλαγές. Καταρχάς, πρότειναν τη διεύρυνση του χρόνου διάρκειας των προγραμμάτων. Ο Σ5 ανέφερε *«θα ήταν καλό να ήταν μεγαλύτερης διάρκειας τα προγράμματα γενικότερα. Δηλαδή κάποιος δουλεύει πέντε μήνες και μετά από πέντε μήνες είναι ξανά άνεργος. Αυτό είναι ένας φαύλος κύκλος»* και η Σ10 *«θα πρότεινα μεγαλύτερη διάρκεια. Το βρίσκω απαραίτητο αυτό»*. Ο έλεγχος των επιδοτούμενων και των επιχειρήσεων κατά την διεκπεραίωση των προγραμμάτων καθώς και η αξιολόγηση των προγραμμάτων σε διάφορα στάδια (αρχή, μέση και τέλος) θεωρήθηκαν δύο, ακόμη, βασικές στρατηγικές για τη βελτίωσή τους. *«Περισσότερος έλεγχος στους εργοδότες. Όχι ένας απλός τυπικός έλεγχος. Δηλαδή υπήρχε έλεγχος κάθε τρίμηνο αλλά ήταν τυπικός έλεγχος. Ερχόταν ουσιαστικά για εμάς, για να δει αν*

ήμασταν στη δουλειά. Ωστόσο θα μπορούσε να γίνει μία συνέντευξη με τον εργαζόμενο να δει αν είναι ευχαριστημένος με τη δουλειά, αν πράγματι πληρώνεται όποτε πρέπει. Θα έπρεπε για εμένα να υπάρχει αξιολόγηση. Ο τυπικός έλεγχος δεν αρκεί» ανέφερε η Σ1 και ο Σ6 συμπλήρωσε, λέγοντας «να είναι πιο κοντά στην αξιολόγηση των επιπτώσεων αυτών των προγραμμάτων. Να γίνονται αλλαγές στο ενδιάμεσο, εφόσον χρειάζεται. Χρειάζεται δηλαδή ένας πιο μεγάλος παρεμβατισμός των φορέων αυτών». Ο Σ2 και η Σ13, επίσης, απάντησαν «προγράμματα επίσης σαν το δικό μου θα μπορούσαν να επαναληφθούν – πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών – διότι θεωρώ ότι σε σχέση με τα νέα προγράμματα είναι πολύ καλύτερα. Να υπάρξουν δηλαδή προγράμματα μεγαλύτερης διάρκειας από τα voucher και τα πεντάμηνα και με προοπτική συνέχισης. Και βεβαίως να υπάρχει αξιολόγηση των προγραμμάτων και στην αρχή και στο τέλος για να γίνονται συγκρίσεις και βελτιώσεις στο σχεδιασμό των επόμενων προγραμμάτων» και «βεβαίως είμαι υπέρ των ελέγχων αλλά στη σωστή στιγμή και όχι να τα αφήνουμε όλα στο τέλος επειδή απλά πρέπει να γίνουν. Και επίσης είμαι υπέρ της αξιολόγησης. Θα έπρεπε να γίνονται αξιολογήσεις στα προγράμματα».

Την εξασφάλιση μεγαλύτερου εισοδήματος, προσαρμοσμένου στην ελληνική πραγματικότητα αλλά χωρίς να υποβαθμίζει την αξία της εργασίας, ανέφεραν οι νέοι ως πρόταση βελτίωσης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τους νέους. «Τα λεφτά να είναι καλύτερα. Να είναι περισσότερα. Τύπου από 400 ευρώ να είναι 600. Καταλαβαίνω πως είναι δύσκολοι οι καιροί για αύξηση του μισθού αλλά είναι ανεπίτρεπτο κατά τη γνώμη μου να έχεις σπουδάσει τόσα χρόνια και να παίρνεις 400 ευρώ. Αυτό υποβαθμίζει αυτομάτως τη δουλειά σου» και «δε γίνεται να δουλεύεις το χρόνο 5-6 μήνες και να παίρνεις τόσο λίγα χρήματα. Δε γίνεται να σταθείς έτσι στην καθημερινότητά σου. Υπάρχουν έξοδα και λογαριασμοί που τρέχουν» δήλωσαν η Σ1 και η Σ11.

Ακόμη, αναφέρθηκαν ως προτάσεις για την αναβάθμιση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης των νέων η ανάπτυξη περισσότερων πολιτικών απασχόλησης, ώστε να ενισχύσουν την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας και η δέσμευση των επιχειρήσεων για συνέχιση της απασχόλησης των επιδοτούμενων μετά τη λήξη των προγραμμάτων. Η Σ11 δήλωσε «θα πρότεινα περισσότερα προγράμματα, για περισσότερους νέους γιατί η ανεργία των νέων είναι πολύ υψηλή και βεβαίως μετά

να υπάρχει δυνατότητα συνέχισης» και η Σ8 «να υπάρχει κάποια δέσμευση για τις επιχειρήσεις να κρατούν ένα μέρος από τα άτομα που απασχολούν μέσω προγραμμάτων».

Τέλος, η καλύτερη ενημέρωση των νέων για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Σ13: «καλύτερη ενημέρωση χρειάζεται. Έψαχνα π.χ. ένα πρόγραμμα που τρέχει μέσω Ε.Ε., που δεν πρόλαβα τελικά, σε συνεργασία με τους δήμους και ο δήμος δεν ήξερε τίποτα. Λες και ήθελε να το κρύψει. Τι να πω. Δε ξέρω τι πράγμα είναι αυτό»), η σύνδεση των πτυχίων των νέων με τις επιδοτούμενες θέσεις (Σ11: «και θα ήθελα να συνδέονται περισσότερο τα πτυχία των παιδιών με τις δουλειές που τους προσφέρουν. Να μη χαραμίζονται τόσα χρόνια διαβάσματος»), η προσαρμογή των προγραμμάτων στις απαιτήσεις της αγοράς εκτός από τις ανάγκες των ανέργων και η ανάπτυξη περισσότερων συνεργασιών του ΟΑΕΔ με ιδιωτικές επιχειρήσεις (Σ6: «θα πρότεινα ο ΟΑΕΔ και όποιοι άλλοι ασχολούνται με τα θέματα απασχόλησης να σχεδιάσουν προγράμματα που να ανταποκρίνονται πραγματικά και όχι μόνο στο προφίλ των εργαζόμενων αλλά και στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και ιδίως των ιδιωτών, οι οποίοι ουσιαστικά στηρίζουν την αγορά»), η απλούστευση του συστήματος ένταξης ανέργων και εργοδοτών στα προγράμματα απασχόλησης (Σ13: «θα πρότεινα να γίνει λίγο πιο ευέλικτη η όλη διαδικασία και για τους εργοδότες και για τους εργαζόμενους γιατί είναι αποτρεπτικό για τον καθένα να περνάει όλη αυτή τη διαδικασία»), η σύνδεση πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης συγχρόνως (Σ3: «θα έπρεπε να συνδέονται τα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης. Να υπάρχουν σεμινάρια να σου μαθαίνουν κάποια βασικά για το επάγγελμα. Ας πούμε εγώ που έχω τελειώσει οικονομικά θα ήθελα όσο ήμουν στην δουλειά ο ΟΑΕΔ να είχε έξτρα σεμινάρια για το πώς θα μάθω επιπλέον τη δουλειά») αποτελούν τις συνολικές προτάσεις των νέων που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα για τη βελτίωση των ενεργητικών πολιτικής απασχόλησης για τους νέους.

Τέλος, η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου του ΟΑΕΔ δήλωσε ότι «θα μπορούσαν να αναπτυχθούν προγράμματα στήριξης της τοπικής αγοράς εργασίας για τη βελτίωση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, όπως για παράδειγμα για τον τουρισμό ή την πράσινη ανάπτυξη σε συνεργασία με τα αρμόδια Υπουργεία και φορείς. Ακόμη, απαραίτητη θεωρείται η αύξηση του προσωπικού εξυπηρέτησης των ανέργων στον ΟΑΕΔ καθώς τα ποσοστά των τελευταίων είναι μεγάλα ενώ ο αριθμός των υπαλλήλων πολύ μικρός».

Κεφάλαιο 6

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

6.1 Συμπεράσματα της έρευνας

Ολοκληρώνοντας το πέμπτο κεφάλαιο, με την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, κρίνεται σκόπιμο να γίνει μία συνοπτική παρουσίαση των κυριότερων συμπερασμάτων της. Στη μελέτη αυτή η ερευνήτρια επιχείρησε τη ποιοτική αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας που αναφέρονται στους νέους ηλικίας 15-24 ετών στην Ελλάδα. Σε μία περίοδο, όπου η ανεργία των νέων αποτελεί ένα από τα σοβαρότερα προβλήματα στην Ε.Ε. και ιδίως στη χώρα μας, όπου το ποσοστό ανεργίας των νέων παραμένει σε ανησυχητικά επίπεδα, η αξιολόγηση της αποδοτικότητας των εγχώριων εργαλείων μείωσης της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων αποτελεί ένα εξαιρετικά επίκαιρο θέμα. Η συγκέντρωση των απόψεων και των εμπειριών των νέων που συμμετείχαν σε προγράμματα απασχόλησης αποτελεί στόχο ελάχιστων ερευνών και ίσως τη σημαντικότερη πηγή άντλησης πληροφοριών γύρω από αυτό το ζήτημα. Τα νοήματα και οι αναπαραστάσεις, λοιπόν, που αποδίδουν οι νέοι που είχαν εμπειρία από τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης για την ελληνική αγορά εργασίας, την υλοποίησή τους, την ανταπόκριση των στόχων των προγραμμάτων με τις ανάγκες τους και βεβαίως τη δυνατότητα που τους παρείχαν εν τέλει εξόδου από την ανεργία συνθέτουν αδιαμφισβήτητα μία πραγματικότητα για την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικής απασχόλησης, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί στην Ελλάδα.

Ένα βασικό συμπέρασμα που διεξήχθη κατά την προσπάθεια εύρεσης των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι ότι οι νέοι ηλικίας 15-20 ετών δεν είναι ιδιαίτερα ελκυστικοί για τους εργοδότες και χρήζουν μεγαλύτερης αρωγής και προστασίας. Αυτό διαπιστώθηκε λόγω της δυσκολίας εντοπισμού νέων από τη συγκεκριμένη

ηλικιακή ομάδα σε όλα τα υπό έρευνα προγράμματα απασχόλησης. Μάλιστα, αυτό επιβεβαιώνεται και από σχετική έρευνα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (2013: 47-48), η οποία αποκαλύπτει ότι οι επιχειρήσεις προτιμούν πολύ περισσότερο να προσλαμβάνουν νέους ηλικίας 25-30 ετών, παρά μικρότερης ηλικίας. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών, συγκεκριμένα, ανέφεραν ότι οι μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις δεν «επενδύουν» σε μικρής ηλικίας προσλαμβανόμενους, οι οποίοι δε θα μπορέσουν άμεσα να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης. Ακόμη, η μη προτίμηση από τις επιχειρήσεις των νέων 15-20 ετών οφείλεται και σε θεσμικά ζητήματα, ιδιαίτερα για τις ηλικίες 15-18 ετών, περί απασχόλησης ανηλίκων.

Η σημερινή αγορά εργασίας χαρακτηρίστηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα εξαιρετικά αβέβαιη, ανασφαλής, διαλυμένη και απορρυθμισμένη. Οι ευκαιρίες εργασίας που δίνονται σήμερα είναι περιορισμένες, παρόλο που υπάρχει διαθέσιμος ένας μεγάλος αριθμός ανέργων. Οι δυνατότητες που έχει κάποιος να ξεκινήσει τα πρώτα του επαγγελματικά βήματα ή να επανενταχθεί στην αγορά μετά από ένα διάστημα αποχής είναι επίσης περιορισμένες. Αυτή την δυσχέρεια οι νέοι την απέδωσαν κυρίως στην κρίση και στις αλλαγές που επέφερε αυτή για την οικονομία. Η πρόσβαση στην αγορά πλέον είναι δύσκολη, ακόμη και για αυτούς που διαθέτουν πτυχία και εξειδικευμένες γνώσεις. Η ελληνική αγορά εργασίας θεωρήθηκε, επίσης, πλήρως απορρυθμισμένη, καθώς δεν υπάρχει προσαρμογή της ζήτησης στη μεταβαλλόμενη προσφορά.

Οι αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και η ευελιξία στην ελληνική αγορά κάθε άλλο παρά ασφάλεια δεν εκπέμπουν στους νέους. Ενώ κανονικά θα έπρεπε η ευελιξία να ορίζεται με όρους ασφάλειας και η ασφάλεια με όρους ευελιξίας, να καταστούν δηλαδή συμβατές η ευελιξία και η ασφάλεια, παρόλο αυτά στην παρούσα έρευνα οι νέοι εξέφρασαν την άποψη ότι η ευελιξία με ασφάλεια στην Ελλάδα αναφέρεται περισσότερο στους εργοδότες και όχι τόσο στους εργαζόμενους – επιδοτούμενους. Οι πρώτοι μπορούν να απολύουν πλέον ευκολότερα προσωπικό, να δίνουν τους κατώτατους μισθούς, να προσαρμόζουν την απασχόληση ανάλογα με τις ανάγκες τους (ώρες εργασίας, συμβάσεις εργασίας), θέτοντας με αυτό τον τρόπο σε κίνδυνο τον αξιοπρεπή βίο του εργαζόμενου.

Οι νέοι στην παρούσα έρευνα ανέφεραν ότι δε δίνονται σήμερα ευκαιρίες απασχόλησης στους νέους και οι λιγοστές, παροδικές θέσεις που υπάρχουν είναι

μέσω των προγραμμάτων απασχόλησης. Η κύρια αιτία, όπως πρόσθεσαν, που οδηγεί μεγάλο αριθμό νέων σε επαγγελματικό αδιέξοδο είναι σίγουρα η ίδια η αγορά εργασίας, η οποία λόγω κρίσης δεν επιτρέπει την είσοδο νέων υποψηφίων, με τη ζήτηση να είναι υπερβολικά περιορισμένη και την προσφορά υπερβολικά αυξημένη. Η ύπαρξη ενός πτυχίου δεν επισύρει πλέον εύκολη επαγγελματική αποκατάσταση. Στη σημερινή εποχή, το εργατικό δυναμικό των νέων βαδίζει προς μία ανταγωνιστική αγορά εργασίας, με λίγες ευκαιρίες εισόδου και με αβέβαιες μελλοντικές προοπτικές. Για αυτό το λόγο, χρειάζεται συνεχής προσπάθεια και οργανωμένο πλάνο ενεργειών στην προσπάθεια των νέων για εύρεση εργασίας ανέφερε η προϊσταμένη της Περιφερειακής Διεύθυνσης Πελοποννήσου.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα χαρακτήρισαν τα ποσοστά ανεργίας των νέων αποθαρρυντικά και απογοητευτικά. Οι νέοι σήμερα νιώθουν ότι δεν έχουν μέλλον και ελπίδα, είναι προβληματισμένοι και απαισιόδοξοι ως προς το εργασιακό τους μέλλον. Ακόμη, ο ΟΑΕΔ, όπως έκριναν, δεν έχει κερδίσει το «στοίχημα» για λογαριασμό όλων των ανέργων της χώρας, οι οποίοι επιζητούν έναν ΟΑΕΔ φιλικό, πραγματικά ανθρώπινο, ουσιαστικό, αποτελεσματικό και δίπλα τους κάθε στιγμή. Αντιθέτως, τον χαρακτήρισαν ως έναν απλό καταγραφέα και παρατηρητή των ανέργων με απρόσωπο και τυπικό χαρακτήρα.

Αναζητώντας το τι κρύβεται πίσω από τους αριθμούς της ανεργίας των νέων, αποκαλύφθηκε ότι η πλειοψηφία των νέων που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν μακροχρόνια άνεργοι πριν τη συμμετοχή τους στα προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ, ήταν δηλαδή εγγεγραμμένοι άνεργοι που αναζητούσαν εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των δώδεκα μηνών. Αυτό σε συνάρτηση με το γεγονός ότι οι περισσότεροι είχαν μόλις τελειώσει την δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση τους όταν προσήλθαν για πρώτη φορά στην ανεργία συνεπάγει ότι η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας είναι πλέον μακροχρόνια, πιο περίπλοκη και ταραχώδης. Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο, ότι το διάστημα της ανεργίας τους οι νέοι ήταν εκτός εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης (NEETs).

Επιπλέον, οι βασικοί λόγοι που αναδείχθηκε ότι συνέβαλαν στην καθυστέρηση της εύρεσης εργασίας και στην έξοδό τους από την ανεργία σύμφωνα με τα λεγόμενα των νέων ήταν:

1. η οικονομική κρίση, η οποία έχει επιφέρει μια οδυνηρή στασιμότητα στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στην απορρόφηση εργαζομένων,
2. η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και η μικρή ηλικία, χαρακτηριστικά των νέων που όπως διαπιστώθηκε και παραπάνω δεν είναι σε μεγάλη ζήτηση από τους εργοδότες,
3. η δυσκολία εύρεσης κατάλληλων θέσεων, συναφών με τις εκπαιδευτικές ιδιότητές τους,
4. η έλλειψη επαγγελματικών προσόντων, καθώς σήμερα απαιτούνται ιδιαίτερα εξειδικευμένες γνώσεις και υψηλό επίπεδο επαγγελματικών ικανοτήτων και
5. η αδυναμία του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος να προσαρμοστεί στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Δηλαδή, η προσφορά πτυχιούχων δεν ανταποκρίνεται στη ζήτηση της αγοράς με αποτέλεσμα η ανεργία να αυξάνεται.

Η περιγραφή της περιόδου της ανεργίας από τους νέους που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν ένα από τα σημαντικότερα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, καθώς οι περιγραφές των εμπειριών τους για αυτή την κατάσταση αποκάλυψαν το τι σημαίνει να είναι κάποιος άνεργος και το τι βιώνει τελικά ένας άνεργος. Συγκεκριμένα, το διάστημα εκείνο το χαρακτήρισαν απελπιστικό, καταθλιπτικό, μη παραγωγικό. Ήταν μία στατική κατάσταση, όπως περιέγραψαν, καθώς λόγω της οικονομικής τους αδυναμίας δεν είχαν ούτε την επιλογή της περαιτέρω εκπαίδευσης (μεταπτυχιακό, σεμινάριο, εκμάθηση ξένης γλώσσας), αφού και για αυτή χρειάζονταν χρήματα. Με την απειλή και τη βίωση της ανεργίας οι νέοι δεν ένιωθαν απλά ότι βρίσκονταν εκτός εργασίας και εκτός των μέσων που προσφέρει αυτή αλλά ότι έχαναν τη βάση για τη στράτευσή τους στο παιχνίδι της ζωής, τη θεμελιακή αυτή επένδυση που γεμίζει τον ανθρωπινό βίο και του αποδίδει νόημα.

Οι λόγοι που οδήγησαν τους νέους να συμμετάσχουν στα προγράμματα απασχόλησης ήταν κυρίως οικονομικοί, ιδίως για τους ωφελούμενους του προγράμματος προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία», οι οποίοι ανέφεραν ότι αυτό που θα έχαναν αν δεν συμμετείχαν στο πρόγραμμα της επιχειρηματικότητας θα ήταν μόνο η οικονομική ενίσχυση. Κοινή προσδοκία είχαν και οι τρεις ωφελούμενοι από το εν λόγω πρόγραμμα να επιτύχει η επιχείρησή τους. Άλλοι βασικοί λόγοι που ανέφεραν οι ωφελούμενοι από τα υπόλοιπα προγράμματα

απασχόλησης ήταν η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και γνώσης και η έξοδος από την ανεργία. Ακόμη, προσδοκίες οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν είχαν από τα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης. Μάλιστα ανέφεραν ότι αυτά ουσιαστικά ήταν περισσότερο ωφελιμιστικά για τους εργοδότες παρά για τους ίδιους. Κάποιοι δήλωσαν ότι προσδοκούσαν να τους βοηθήσει το πρόγραμμα στην απόκτηση μίας πιο σταθερής εργασιακής πορείας.

Ως προς τον τρόπο υλοποίησης των προγραμμάτων συμπεραίνεται ότι όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα θα ήθελαν ο ΟΑΕΔ να μην είναι τόσο απρόσωπος και τυπικός κατά την εφαρμογή των προγραμμάτων. Να μην αναλαμβάνει δηλαδή μόνο τον έλεγχο των προγραμμάτων, ο οποίος μάλιστα αρκετές φορές δε γινόταν αλλά να μεριμνά για την ομαλή ένταξη των ωφελουμένων στο πλαίσιο απασχόλησης και την εύρυθμη εξέλιξη του προγράμματος. Συγκεκριμένα, μία αποτελεσματική στρατηγική, που ανέφεραν οι νέοι, θα ήταν η διαρκής παρακολούθηση των προγραμμάτων και η εσωτερική αξιολόγησή τους, έτσι ώστε να μπορούν να αποφευχθούν φαινόμενα καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων από τους εργοδότες και να αναπτυχθούν επαρκώς τεκμηριωμένες πολιτικές παρεμβάσεις με βάση τι λειτουργεί, που και γιατί. Μετρώντας την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων θα μπορούσαν να επιτευχθούν οι θεμελιακές αλλαγές που θα βοηθήσουν να υπάρξει αύξηση των θέσεων απασχόλησης.

Οι βελτιώσεις ή οι διορθωτικές κινήσεις στον σχεδιασμό των ίδιων ή αντίστοιχων προγραμμάτων απασχόλησης που θα μπορούσαν να γίνουν εκτός από την παρακολούθηση, την αξιολόγηση και τον έλεγχο των προγραμμάτων είναι να εξασφαλιστεί μεγαλύτερη διάρκεια απασχόλησης στα προγράμματα για τους νέους, όπως αναφέρθηκε για το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» και το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ετών. Οι ωφελούμενοι από τα παραπάνω προγράμματα εξέφρασαν, επίσης, την ανάγκη δέσμευσης των επιχειρήσεων για συνέχιση της απασχόλησης ενός ποσοστού επιδοτούμενων μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Οι πρώην συμμετέχοντες στο πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως

35 ετών σχετικά με τον τρόπο υλοποίησής του ανέφεραν ότι η διάρκεια του συγκεκριμένου προγράμματος έπαιξε πολύ σημαντικό ρόλο στην εργασιακή τους ένταξη, κάτι που αποδεικνύεται από τη σημερινή τους επαγγελματική κατάσταση, καθώς οι τρεις από τους τέσσερις συνεχίζουν να εργάζονται στις επιχειρήσεις που ήταν με το πρόγραμμα. Ως πρόσθετα στοιχεία βελτίωσης του εν λόγω προγράμματος ανέφεραν εκτός από την αξιολόγηση, τον έλεγχο της μισθοδοσίας, αφού παρουσιάστηκαν σημαντικές καθυστερήσεις αυτού κατά την υλοποίηση του προγράμματος. Τέλος, η πιο αξιοκρατική επιλογή και αξιολόγηση των επιχειρηματικών ιδεών και η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης και ενημέρωσης για τα προγράμματα απασχόλησης που θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν δήλωσαν οι νέοι επιχειρηματίες, οι οποίοι επιχορηγήθηκαν από το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία».

Οι αξιολογήσεις των προγραμμάτων απασχόλησης αποτελούν μία σημαντική παρέμβαση που επηρεάζει την επιτυχία των προγραμμάτων ως προς την αποτελεσματικότητά τους, την αποδοτικότητά τους και τη βιωσιμότητά τους, η οποία είναι ανεπαρκής και ελλιπής σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας στα σημερινά ελληνικά προγράμματα απασχόλησης για τους νέους. Οι εσωτερικές αξιολογήσεις είναι χρήσιμες καθώς εστιάζουν σε όλο τον κύκλο ζωής μιας παρέμβασης: από τη στρατηγική, θέτοντας το ερώτημα «*κάνουμε τα σωστά πράγματα*», την υλοποίηση, «*γίνονται τα πράγματα σωστά*» έως και την αξιοποίηση, «*τι διδάγματα αντλήσαμε*».

Ένα, ακόμη, σημαντικό συμπέρασμα που διεξήχθη από την παρούσα έρευνα και αποδεικνύει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων απασχόλησης για τους νέους είναι η ανταπόκριση των πρώτων ή μη στις ανάγκες των νέων. Συγκεκριμένα, οι ωφελούμενοι του προγράμματος επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» και του προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 ανέφεραν ότι αυτά δεν ανταποκρίθηκαν στη βασική τους ανάγκη, που

ήταν η απόκτηση μίας θέσης εργασίας αλλά επέφεραν απλές αλλαγές στη ζωή τους, όπως η μικρή ενίσχυση του εισοδήματός τους, η απόκτηση εργασιακή εμπειρίας, η οποία πολλές φορές είναι αρνητική και η επαγγελματική δικτύωση. Αυτό βεβαίως επιβεβαιώνεται και από τη διερεύνηση της σημερινής επαγγελματικής τους κατάστασης, καθώς οι περισσότεροι που έλαβαν μέρος στα συγκεκριμένα προγράμματα απασχόλησης μετά τη λήξη τους, επέστρεψαν στην ανεργία. Από την άλλη πλευρά, οι νέοι των προγραμμάτων επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών και προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, άνεργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» δήλωσαν πως αφού εργάζονται ακόμη, θεωρούν ότι τα προγράμματα ανταποκρίθηκαν στις ανάγκες τους και επέφεραν στη ζωή τους τη σημαντικότερη αλλαγή, η οποία είναι η εξασφάλιση μίας θέσης εργασίας.

Στις ερωτήσεις «*πως βλέπατε τον εαυτό σας κατά τη διάρκεια του προγράμματος; Ως εργαζόμενο ή ως άνεργο*», οι επιδοτούμενοι από το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» απάντησαν ότι όσο απασχολούνταν μέσω του προγράμματος ένιωθαν ότι βρίσκονταν σε μία ενδιάμεση φάση μεταξύ εργασίας και ανεργίας. Κατά τη διάρκεια του προγράμματος απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24 οι συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι ένιωθαν περισσότερο σαν ασκούμενοι. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (2013: 14), οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν σε αυτό το πρόγραμμα το αντιμετώπιζαν εξαρχής ως ένα πρόγραμμα πρακτικής άσκησης των νέων, γεγονός που καταδεικνύεται και από τη διαφορά των αιτήσεων και εγκρίσεων θέσεων μεταξύ του Α' και Β' σταδίου του προγράμματος. Αντιθέτως, οι πρώην ωφελούμενοι από το πρόγραμμα των πτυχιούχων και των νέων επιχειρηματιών δήλωσαν ότι ένιωθαν εργαζόμενοι.

Τα ευρήματα που προέκυψαν από την ανάλυση των δεδομένων σχετικά με το τελευταίο ερευνητικό ερώτημα της έρευνας, το οποίο στόχευε στη συγκέντρωση προτάσεων βελτίωσης των ενεργητικών πολιτών απασχόλησης για τους νέους από

τους συμμετέχοντες της έρευνας, ανέδειξαν ότι οι κύριες ιδέες των νέων αλλά και της υπευθύνου υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για την αναβάθμιση των τελευταίων ήταν:

1. η αύξηση της διάρκειας των προγραμμάτων,
2. ο συχνός έλεγχος των επιδοτούμενων και των επιχειρήσεων,
3. η εσωτερική αξιολόγηση των προγραμμάτων απασχόλησης και στα τρία στάδια (εκ των προτέρων αξιολόγηση – ex ante evaluation, ενδιάμεση αξιολόγηση – mid-term evaluation και εκ των υστέρων – ex post evaluation)
4. η εξασφάλιση μεγαλύτερου εισοδήματος, προσαρμοσμένου στην ελληνική πραγματικότητα αλλά χωρίς να υποβαθμίζει την αξία της εργασίας,
5. η ανάπτυξη περισσότερων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τους νέους,
6. η δέσμευση επιχειρήσεων για συνέχιση της απασχόλησης ενός ποσοστού των επιδοτούμενων μετά τη λήξη των προγραμμάτων,
7. η βελτίωση λειτουργίας του ΟΑΕΔ και ενημέρωσης των νέων για τις πολιτικές απασχόλησης,
8. η σύνδεση των πτυχίων των νέων με τις επιδοτούμενες θέσεις,
9. η προσαρμογή των προγραμμάτων στις απαιτήσεις της αγοράς εκτός από τις ανάγκες των ανέργων και η ανάπτυξη περισσότερων συνεργασιών του ΟΑΕΔ με ιδιωτικές επιχειρήσεις,
10. η απλοποίηση του συστήματος ένταξης ανέργων και εργοδοτών στα προγράμματα απασχόλησης και
11. η σύνδεση πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης.

Να σημειωθεί σε αυτό το σημείο, πως ένα θετικό συμπέρασμα, στο οποίο κατέληξε η ερευνήτρια μέσω της ανάλυσης των δεδομένων είναι ότι τα ενεργητικά προγράμματα απασχόλησης, τα οποία στοχεύουν εκτός των άλλων στον περιορισμό της αδήλωτης και ανασφάλιστης εργασίας, συμβάλλουν στη μείωση της τελευταίας, καθώς οι νέοι στην παρούσα έρευνα που απασχολούνταν παράνομα πριν τα προγράμματα απασχόλησης, επέλεξαν να διακόψουν την αδήλωτη εργασία και να ενταχθούν σε αυτά. Ακόμη και όσοι δεν ανανέωσαν τη σύμβαση εργασίας μετά το πρόγραμμα, προτίμησαν να επανέλθουν στην ανεργία, αναμένοντας τα νέα προγράμματα απασχόλησης και κατάρτισης. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με στοιχεία του International Labour Organization (ILO), στην Ελλάδα την εποχή των μνημονίων, η επίσημα καταγεγραμμένη αδήλωτη εργασία από τις αρμόδιες ελεγκτικές αρχές

εκτοξεύεται από το 29,7% λίγο πριν από το 2010, στο 40,5% στα τέλη του 2013, για να περιοριστεί στο 25% στα τέλη του 2014. Αυτή η μείωση της καταγεγραμμένης αδήλωτης εργασίας, βεβαίως, οφείλεται κατά κόρον στην αλματώδη αύξηση της μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης, καθώς πολλές επιχειρήσεις προκειμένου να αποφύγουν τα υψηλά πρόστιμα, προβαίνουν μεν στη δήλωση των εργαζομένων, μη δηλώνοντας τις πραγματικές ώρες εργασίας(Καψάλης, 2015:7).

Όλα τα παραπάνω συμπεράσματα επιβεβαιώνουν εν μέρη τη βασική υπόθεση εργασίας της παρούσας ποιοτικής έρευνας, η οποία ήταν ότι τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που αναφέρονται σε νέους 15-24 ετών δεν είναι αποτελεσματικά με βάση τα στοιχεία της υλοποίησής τους, την ανταπόκρισή τους στις ανάγκες των ανέργων νέας ηλικίας και την επίτευξη των βασικών τους στόχων, που είναι η αύξηση της απασχόλησης των ανέργων μέσω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας και της εξασφάλιση για αυτούς μίας σταθερής εργασιακής πορείας μετά τη λήξη του προγράμματος. Η ανάλυση των δεδομένων έδειξε ότι υπάρχει μία διαφοροποίηση ως προς την αποτελεσματικότητα των τεσσάρων προγραμμάτων.

Συγκεκριμένα, μερικά προγράμματα απασχόλησης δεν κατάφεραν να αντιμετωπίσουν ουσιαστικά το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, αφού είχαν περιορισμένο και προσωρινό χαρακτήρα και αποτέλεσαν διαχείριση κυρίως με όρους που ανάτρεπαν τις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις και δικαιώματα, εκπαιδεύοντας μία ολόκληρη γενιά σε παροχή εξαρτημένης εργασίας χωρίς δικαιώματα («ωφελούμενοι», «επιδοτούμενοι» και όχι εργαζόμενοι). Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού» και το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας, ηλικίας 16-24, τα οποία παρουσίασαν σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας χαμηλή αποτελεσματικότητα. Το πρώτο είχε μικρή διάρκεια (μόνο 6 μήνες) και αποτέλεσε ουσιαστικά συνέχιση ενός προγράμματος (Voucher-Επιταγή Εισόδου) που προσφέρει δωρεάν «εργαζόμενους» για τους εργοδότες χωρίς ασφαλιστικά δικαιώματα, ένσημα και με τον κατώτατο μισθό, εμπλέκοντας στη διαδικασία τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης, έναν ιδιώτη πάροχο, ο οποίος αναλαμβάνει το ρόλο του ΟΑΕΔ. Από την

άλλη πλευρά, το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για νέους 16-24 ετών αποδείχθηκε ότι εξελίχτηκε περισσότερο σαν πρόγραμμα πρακτικής άσκησης των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, γεγονός που μπορεί να δικαιολογήσει τη μειωμένη ζήτηση του προγράμματος από την πλευρά των επιχειρήσεων, καθώς υπάρχουν και άλλες δράσεις που μπορούν να καλύψουν την ανάγκη των εργοδοτών για κάλυψη προσωρινών θέσεων από ασκούμενους πρακτικής άσκησης και μάλιστα ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου. Η αποτελεσματικότητα των συγκεκριμένων προγραμμάτων απασχόλησης, λοιπόν, ως προς την ανταπόκριση των αναγκών των ανέργων νέας ηλικίας, την υλοποίηση του προγράμματος και τη διατηρησιμότητα των θέσεων απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων ήταν χαμηλή. Με βάση τις πολιτικές αυτές, το άτομο δεν εξασφαλίζει μία σταθερή και μόνιμη εργασία, αντίθετα αποτελεί έναν εν δυνάμει «ωφελούμενο» και πάντοτε με τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία αλλά και το μικρότερο μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος, τα οποία προσαρμόζονται ανάλογα με τις ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων.

Αντιθέτως, το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών και το πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, ανέργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία» παρουσίασαν σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα, καθώς δημιούργησαν ιδανικότερες συνθήκες για τη συνέχιση της απασχόλησης μετά τη λήξη του προγράμματος, κάλυψαν τις βασικότερες ανάγκες των νέων (εισόδημα, εργασιακή εμπειρία, εξασφάλιση μίας θέσης εργασίας) και υλοποιήθηκαν ομαλώς σύμφωνα με τις περιγραφές των συμμετεχόντων σε αυτά. Να σημειωθεί ότι η αποτελεσματικότητα των νέων επιχειρήσεων θα αποδειχθεί σε βάθος χρόνου, καθώς το διάστημα παραμονής των επιχειρήσεων χωρίς χρηματοδότηση από τον ΟΑΕΔ την περίοδο που διεξήχθη η έρευνα δεν ήταν αρκετό, περίπου μισό χρόνο, για να αξιολογηθεί η εξέλιξη και η πορεία της επιχείρησης.

Όλα τα παραπάνω αποδεικνύουν, λοιπόν, σε συνάρτηση με τον επιμόνως υψηλό αριθμό των ανέργων νέων ότι τα εργαλεία καταπολέμησης της ανεργίας της κυβερνητικής πολιτικής δεν ανταποκρίθηκαν επαρκώς στη σημερινή νεανική ανεργία,

καθώς οι νέες θέσεις εργασίες που δημιουργήθηκαν μετά τη λήξη τους ήταν λίγες, η κάλυψη των αναγκών των ανέργων ήταν περιορισμένη και η διαδικασία υλοποίησης τους ήταν ελλιπής. Στο επόμενο υποκεφάλαιο παρατίθενται προτάσεις για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης για τους νέους.

6.2 Προτάσεις βελτίωσης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για τους νέους

Χωρίς αμφιβολία, το ζήτημα της ανεργίας και ειδικότερα της ανεργίας των νέων λαμβάνει εκρηκτικές διαστάσεις στο σύνολο σχεδόν των χωρών της Ε.Ε. με τις χώρες της κρίσης και ειδικότερα του Νότου (Ελλάδα, Πορτογαλία, Ισπανία, Ιταλία) να βρίσκονται μπροστά σε τεταμένα κοινωνικά και οικονομικά αδιέξοδα με απρόβλεπτες συνέπειες για την κοινωνική συνοχή αλλά και την ίδια την πορεία της Ε.Ε. Τα επιμόνως υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων τα τελευταία χρόνια αναδεικνύουν την ανάγκη βελτίωσης των πολιτικών απασχόλησης. Οι προτεινόμενες πολιτικές και τα μέτρα της Ε.Ε. για την απασχόληση, οι οποίες αναγνωρίζουν ότι το άτομο δε μπορεί πλέον να έχει σταθερή και μόνιμη εργασία αλλά πρέπει να θεωρείται εν δυνάμει «απασχολούμενο» ή «ωφελούμενο» μέσω της συνεχούς κατάρτισης, της δια βίου μάθησης, της πρακτικής άσκησης και της προσωρινής απασχόλησης και πάντοτε με τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία αλλά και το μικρότερο μισθολογικό – ασφαλιστικό κόστος ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων, αποδεικνύουν ότι δε συνδράμουν αποτελεσματικά στη μακροπρόθεσμη μείωση της ανεργίας των νέων. Εάν οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων συνεχιστούν με κυρίως προσωρινές θέσεις εργασίας, απλήρωτη πρακτική άσκηση, πολλαπλούς εργασιακούς ρόλους μερικής απασχόλησης και με τις μόνιμες θέσεις να προσφέρονται, κυρίως, στους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, τότε θα καταστεί αναγκαία η αναδιάρθρωσή τους στις ανάγκες και στις προσδοκίες της νεολαίας.

Συγκεκριμένα, με βάση την ενδελεχή ανάλυση των προγραμμάτων απασχόλησης για τους νέους, παρατίθενται παρακάτω ορισμένες προτάσεις βελτίωσης και ανασχεδιασμού παρόμοιων προγραμμάτων.

1. Η υλοποίηση των προγραμμάτων κατέδειξε ότι οι επιχειρήσεις έχουν χαμηλότερο βαθμό προτίμησης στην ηλικιακή ομάδα των 15-24 ετών. Νέοι αυτών των ηλικιών είχαν μικρότερη εκπροσώπηση. Ως εκ τούτου, είναι απαραίτητο να σχεδιαστούν ειδικές παρεμβάσεις για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, οι οποίες θα δίνουν ελκυστικά κίνητρα, όπως η υψηλότερη επιχορήγηση, η μεγαλύτερη διάρκεια επιχορήγησης κ.ά. Απαραίτητος, λοιπόν, είναι ο σχεδιασμός διακριτών προγραμμάτων για τις δύο ηλικιακές ομάδες των νέων, 15-24 ετών και 25-30 ετών. Η συνύπαρξη και των δύο ομάδων σε ένα πρόγραμμα τείνει να δημιουργεί διάκριση υπέρ της ηλικιακής ομάδας των νέων ηλικίας 25-30 ετών.
2. Γενικά ο σχεδιασμός πρέπει να βασίζεται σε ήδη διαθέσιμο υλικό για τη διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας και των ανέργων, σε αξιολογήσεις προηγούμενων παρεμφερών προγραμμάτων, όπως και σε καλή γνώση της εμπειρίας σχεδιασμού από άλλες χώρες της Ε.Ε. Το πρώτο θα οδηγήσει στην αποτελεσματικότερη σύζευξη ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων στην αγορά εργασίας αλλά και στην ικανοποίηση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που έχει η κάθε ομάδα των ανέργων. Το δεύτερο προαπαιτεί την ενεργοποίηση ενός ολόκληρου συστήματος αξιολόγησης από πλευράς του ΟΑΕΔ, ο οποίος για το σύνολο των παρεμβάσεων πρέπει να ορίσει ένα πρόγραμμα αξιολογήσεων είτε εσωτερικά είτε εξωτερικά και στις τρεις φάσεις της πορείας των προγραμμάτων (εκ των προτέρων αξιολόγηση – ex ante evaluation, ενδιάμεση αξιολόγηση – mid-term evaluation και εκ των υστέρων αξιολόγηση – ex post evaluation) και το τρίτο θα μπορούσε να οδηγήσει στην καλύτερη οργάνωση των προγραμμάτων απασχόλησης για τους ανέργους.
3. Στο σχεδιασμό των προγραμμάτων, επίσης, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η μακροχρόνια εμπειρία των ΚΠΑ από τις σχέσεις τους με τις τοπικές αγορές εργασίας. Ομοίως πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η θέση των επιχειρήσεων.
4. Σημαντικό θέμα αποτελούν οι δεσμεύσεις των επιχειρήσεων για τη συνέχιση της απασχόλησης ενός ποσοστού επιδοτούμενων μετά τη λήξη των προγραμμάτων, έτσι ώστε να αποδειχθεί η μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα των νέων θέσεων εργασίας και της ανάπτυξης. Οι επιχειρήσεις πρέπει να σταματήσουν να βλέπουν τους ωφελούμενους των προγραμμάτων σας ένα φθηνό, άκρως ευέλικτο και ανά πάσα στιγμή προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους εργατικό δυναμικό, το οποίο θα μπορεί να ανακυκλώνεται και να ανταλλάσσεται με τους «ακριβότερους»

ηλικιακά εργαζόμενους, διασφαλίζοντας στο όνομα της ανταγωνιστικότητας, την κερδοφορία των επιχειρήσεων.

5. Ο σχεδιασμός των προγραμμάτων πρέπει, ακόμη, να στοχεύει στη συνοχή των πολιτικών και των μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας. Τα προγράμματα οφείλουν να συγχρονιστούν και να λειτουργούν συμπληρωματικά το ένα για το άλλο, επιδιώκοντας την πραγματοποίηση των κοινών τους στόχων.
6. Η αύξηση του εξειδικευμένου προσωπικού του ΟΑΕΔ. Είναι καθολική η εκτίμηση ότι οι υπηρεσίες του έχουν εμφανείς ποσοτικές και ποιοτικές ελλείψεις λόγω μειωμένου προσωπικού. Για παράδειγμα στη Μάλτα, το Πρόγραμμα Απασχόλησης των Νέων έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τους νέους να εισέλθουν στην απασχόληση. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει υπηρεσίες που παρέχονται από μια διεπιστημονική ομάδα (με τη συμμετοχή συμβούλου ΕΠ, ψυχολόγου, εργοθεραπευτή και νεαρών εργαζομένων), καθώς και μια ιστοσελίδα, ένα τηλεοπτικό πρόγραμμα και τις «ημέρες της νεολαίας».
7. Η ενδυνάμωση της σχέσης του ΟΑΕΔ με τους εργοδότες. Οι τελευταίοι πλέον δεν έχουν κίνητρα αναγγελίας κενών θέσεων. Οπότε, τα Γραφεία Εργασίας του ΟΑΕΔ πρέπει να αναζητούν συστηματικά μέσω εξωτερικής έρευνας τις κενές θέσεις εργασίας.
8. Η βελτίωση των υπηρεσιών προς τους ανέργους με την ενίσχυση των υπηρεσιών πρώτης γραμμής αποτελεί έναν ακόμη βασικό άξονα της διαδικασίας αναδιοργάνωσης. Συνοπτικά, μπορεί να επισημανθεί ότι κατά την υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ, θα πρέπει να είναι σε κάθε βήμα συνειδητοί, σε όλα τα επίπεδα διοίκησης, οι στόχοι του Οργανισμού που αφορούν την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Ο ρόλος των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης είναι εν προκειμένω ιδιαίτερα κρίσιμος. Για το λόγο αυτό, η βελτίωση και η αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις Τοπικές Υπηρεσίες Απασχόλησης και τα ΚΠΑ αποτελούν προτεραιότητα της πολιτικής για την απασχόληση. Η εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης επηρεάζει καθοριστικά την αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ενώ αντιθέτως προβλήματα και δυσλειτουργίες κατά το στάδιο εφαρμογής των πολιτικών αυτών αντιστρατεύονται τους στόχους τους. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση των ετών 2003-2005 (2003: 11) «ο πολίτης χρειάζεται τις υπηρεσίες σε στιγμές

προσωπικής αδυναμίας. Το να αποδειχθούν οι υπηρεσίες αυτές κατώτερες των απαιτήσεών του την κρίσιμη στιγμή έχει πολλαπλασιαστικές αρνητικές συνέπειες».

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αμοριανού Σ., Κοντογεωργοπούλου Π. (2007), «*Παροχές Ανεργίας: Δικαιώματα των ανέργων και λειτουργία των υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ.*», http://www.synigoros.gr/resources/ee_gia_anergia_14607.pdf, (πρόσβαση στις 29/05/2015).
2. Αντωνοπούλου Ρ., Αδάμ Σ., Παπαδημητρίου Δ. (2014), «*Η πρόταση της εγγυημένης απασχόλησης στην Ελλάδα*», <http://inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/05/Policy-brief-7.pdf>, (πρόσβαση στις 28/11/2015).
3. Βαρουφάκης Γ., Πατώκος Τ., Τσερκέζης Λ., Κουτσοπέτρος Χ. (2011), «*Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και την Ευρώπη το 2011*», Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
4. Γαβρόγλου Σ. (2014), «*Η μυστηριώδης μείωση της προσωρινής απασχόλησης*», σ.σ. 9-18, στο ΕΙΕΑΔ, «*Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013*»
<http://eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94,%20%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202012.pdf> (πρόσβαση στις 03/04/2015).
5. Γαλεντιανός Μ. (2014), «*Η ελληνική κρίση: Αίτια και επιπτώσεις*», Royal Holloway, University of London. <http://greekeconomistsforreform.com/wp-content/uploads/%CE%B1%CE%AF%CF%84%CE%B9%CE%B1-%CE%B5%CE%BB%CE%BB%CE%B7%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82-%CE%BA%CF%81%CE%AF%CF%83%CE%B7%CF%82.pdf>, (πρόσβαση στις 05/02/2015).
6. Γεωργιάδου Π. 2014, «*Νέοι και Πολιτικές απασχόλησης*», στο ΙΝΕ «*Ενημέρωση Ιούνιος 2014*», σ.σ. 2-15 <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/07/ENHMEROSH-IOYNIOS-20141.pdf>, (πρόσβαση στις 14/06/2015).
7. Δεδουσόπουλος Α. (2000), «*Θεωρίες της Ανεργίας*», Αθήνα, Τυπωθητώ.

8. Δεδουσόπουλος Α. (2007), «*Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Θεωρίες και Αξιολόγηση*», Αθήνα, Πάντειο Πανεπιστήμιο Πολιτικών και Κοινωνικών Επιστημών.
9. Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ. (2008), «*Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδος*», http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_28.pdf, (πρόσβαση στις 15/02/2015).
10. ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2015a), «*Έρευνα Εργατικού Δυναμικού: Δ΄ Τρίμηνο 2014*», Πειραιάς, Ελληνική Στατιστική Αρχή, http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO01_DT_QQ_04_2014_01_F_GR.pdf, (πρόσβαση στις 25/01/2015).
11. ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2015b), «*Έρευνα εργατικού δυναμικού: Γ΄ τρίμηνο 2015*», <http://www.statistics.gr/documents/20181/bcdd13f9-29f7-4293-9096-d52ca20dce42> (πρόσβαση στις 05/01/2016).
12. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014a), «*Σχέδιο έκθεσης της επιτροπής και του συμβουλίου για την απασχόληση*», http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_el.pdf, (πρόσβαση στις 29/03/2015).
13. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2014b), «*Ευρώπη 2020: Η στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ανάπτυξη και την απασχόληση*», <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=uriserv:em0028>, (πρόσβαση στις 14/06/2015).
14. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2012), «*Συγκριτική αξιολόγηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ που απευθύνονται σε νέους άνεργους*», www.esfhellas.gr/el/Documents/%CE%91%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7/%CE%95%CE%A3%CE%A0%CE%91%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97.zip, (πρόσβαση στις 21/09/2015).
15. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2013), «*Συγκριτική αξιολόγηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ που απευθύνονται σε νέους άνεργους. Τελική Έκθεση Αξιολόγησης*», www.esfhellas.gr/el/Documents/%CE%91%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7/%CE%95%CE%A3%CE%A0%CE%91%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97.zip, (πρόσβαση στις 21/09/2015).

16. Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (2015), «Σχέδιο αξιολόγησης». <http://www.esfhellas.gr/el/Pages/EvalESPAsxedio.aspx>, (πρόσβαση στις 21/09/2015).
17. ΕΥΣΕΚΤ (2013), «Συγκριτική αξιολόγηση προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης του ΟΑΕΔ που απευθύνονται σε νέους ανέργους», www.esfhellas.gr/el/Documents/%CE%91%CE%BE%CE%B9%CE%BF%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CE%B7%CF%83%CE%B7/%CE%95%CE%A3%CE%A0%CE%91/%CE%9C%CE%95%CE%9B%CE%95%CE%A4%CE%97.zip, (πρόσβαση στις 22/11/2015).
18. Ευστράτογλου Α. (2015), «Οικονομική κρίση και ενέλικτες μορφές απασχόλησης», <http://ineobservatory.gr/wp-content/uploads/2015/12/Policy-brief-10.pdf>, (πρόσβαση στις 25/12/2015).
19. Ζαχαριάδου Χ., Καλαϊτζή Α., Κουτρούμάνη Α. (2007), «Υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ – Εμπειρία του Συνηγόρου του Πολίτη», <http://www.synigoros.gr/resources/docs/188429.pdf>, (πρόσβαση στις 29/05/2015).
20. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013), «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2013», Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
21. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014), «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2014», Αθήνα, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
22. Ιωαννίδου Α. (2014), «Η κατάσταση των νέων στην ελληνική αγορά εργασίας. Τι θα συμβεί, εάν δε συμβεί κάτι», <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/11041.pdf>, (πρόσβαση στις 22/06/2015).
23. Ιωσηφίδης Θ. (2008), «Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες», Αθήνα, Κριτική.
24. Καμινιώτη Ο. (2013), «Χαρακτηριστικά και εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», στο ΕΙΕΑΔ, «Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2012», <http://eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94.%20%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202012.pdf>, (πρόσβαση στις 12/02/2015).
25. Καμινιώτη Ο. (2014), «Χαρακτηριστικά και εξελίξεις στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση», στο ΕΙΕΑΔ, «Εργασία και απασχόληση στην

- Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013», σ.σ. 17-36, <http://eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%20%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94-2013.pdf>, (πρόσβαση στις 03/04/2015).
26. Καραμεσίνη Μ. (2011), «*Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση*», <http://eekp.gr/wp-content/uploads/2013/09/arxeio8.1.pdf>, (πρόσβαση στις 02/02/2015).
27. Κατσίκας, Δ., Καρακίτσιος, Α., Φιλίνης, Κ., Πετραλιάς Α. (2014), «*Έκθεση για το κοινωνικό προφίλ της Ελλάδας σε σχέση με τη φτώχεια, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την ανισότητα πριν και μετά από την εκδήλωση της κρίσης*», Αθήνα, Παρατηρητήριο για την κρίση, <http://crisisobs.gr/wp-content/uploads/2015/01/%CE%88%CE%BA%CE%B8%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%9A%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D-%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%86%CE%AF%CE%BB-%CE%A3%CF%85%CE%BD%CE%AD%CE%B4%CF%81%CE%B9%CE%BF-14-12.docx.pdf>, (πρόσβαση στις 14/04/2015).
28. Καψάλης Α. (2015), «*Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα. Αξιολόγηση των σύγχρονων μέτρων καταπολέμησης του φαινομένου*», <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2015/06/Meleti-43-INE.pdf>, (πρόσβαση στις 14/11/2014).
29. ΚΕΠΕΑ (2015), «*Ορισμός Υπερωρίας*», <http://www.kepea.gr/aarticle.php?id=274>, (πρόσβαση στις 09/05/2015).
30. Κότιος, Α. Γαλανός, Γ. Ρουκανάς, Σ. (2012), «*Η ελληνική κρίση και η κρίση του συστήματος διακυβέρνησης της Ευρωζώνης*», http://www.prd.uth.gr/uploads/discussion_papers/2012/uth-prd-dp-2012-01_gr.pdf, (πρόσβαση στις 10/02/2015).
31. Κουζής Γ. (2005), «*Ευελιξία της απασχόλησης και ποιότητα της εργασίας*», στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επιμ.), «*Πολιτικές ισότητας των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*», Αθήνα, Gutenberg σ.σ.173-206.
32. Κουζής Γ. (2015), «*Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων*» στο Μωυσίδης Α., Δικαίος Κ. (επιμ.), «*Κοινωνική Πολιτική*» Αθήνα, Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής, τ.3, σ.σ. 7-18.

33. Κυριακή Π. (2012). «Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα την περίοδο της κρίσης. Ο ρόλος των ενεργητικών πολιτικών του Ο.Α.Ε.Δ.», <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&lang=el&pid=iid:5267>, (πρόσβαση στις 12/02/2015).
34. Μπαλούρδος Δ. (2012), «Η φτώχεια στην Ελλάδα: τάσεις, προκλήσεις και πολιτικές» στο Μπαλούρδος Δ., Πετράκη Μ. «Νέα φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός. Πολιτικές καταπολέμησης και καθιέρωση ενός ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος» Αθήνα, Βουλή των Ελλήνων, σ.σ. 21-53.
35. Μπαλούρδος Δ., Σπυροπούλου Ν. (2012), «Πορτραίτα της φτώχειας στην Ελλάδα της κρίσης» στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (επιμ.) Μουρίκη Α., Μπαλούρδος Δ., Παπούλια Ο., Σπυροπούλου Ν., Φαγαδάκη Ε., Φρονίμου Ε., «Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2012. Όψεις της κρίσης» Αθήνα, http://www.ekke.gr/images/PDF/Social_portrait_2012.pdf, (πρόσβαση στις 21/10/2014).
36. Μπασκόζου, Κ. (2014), «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης», στο ΕΙΕΑΔ, (2014) «Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013», σ.σ. 157-171, <http://eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94,%20%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202012.pdf>, (πρόσβαση στις 03/04/2015).
37. ΟΑΕΔ (2012), «Δημόσια πρόσκληση προς ιδιωτικές επιχειρήσεις για υποβολή αιτήσεων στο πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών», <http://www.oaed.gr/images/APASXOLHSH/prosklisi%20ptixiouxoi.pdf>, (πρόσβαση στις 02/11/2015).
38. ΟΑΕΔ (2013a), «Δημόσια πρόσκληση προς ιδιωτικές επιχειρήσεις για υποβολή αιτήσεων στο πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη άνεργων νέων που είχαν ενταχθεί σε πρόγραμμα «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών» ή «Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους έως 29 ετών στον κλάδο του τουρισμού», <http://www.oaed.gr/images/NEA-ANAKOINWSEIS/DT27122013/a/dia29year.pdf>, (πρόσβαση στις 02/11/2015).

39. ΟΑΕΔ (2013b), «Πρόσκληση της πράξης «πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας 10.000 ανέργων ηλικίας 16-24 ετών, νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και γενικά εργοδότες του ιδιωτικού τομέα με επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών, με τη δυνατότητα συνέχισης της επιχορήγησης για επιπλέον 12 μήνες, εφόσον η σύμβαση απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μετατραπεί σε σύμβαση εργασίας», http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=630&Itemid=764&lang=el (πρόσβαση στις 02/11/2015).
40. ΟΑΕΔ (2013c), «Δημόσια πρόσκληση προς ιδιωτικές επιχειρήσεις για υποβολή αιτήσεων στο πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την πρόσληψη ανέργων πτυχιούχων ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα έως 35 ετών», http://www.oaed.gr/images/NEA-ANAKOINWSEIS/GR_TYPOU/180913/dhmprosklisi.pdf, (πρόσβαση στις 02/11/2015).
41. ΟΑΕΔ (2013d), «Δημόσια πρόσκληση Νο 9/2013 σε εγγεγραμμένους ανέργους στα μητρώα του ΟΑΕΔ για υποβολή αιτήσεων στο «πρόγραμμα προώθησης στην απασχόληση μέσω οικονομικής ενίσχυσης των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, 2000 ανέργων νέων ηλικίας έως 35 ετών, με το διακριτικό τίτλο «Επιχειρηματικότητα των νέων με έμφαση στην καινοτομία», <http://www.oaed.gr/images/NEA-ANAKOINWSEIS/DT27122013/b/prosklhshno9.pdf>, (πρόσβαση στις 02/11/2015).
42. ΟΑΕΔ (2014), «Δελτίο Τύπου», http://www.oaed.gr/images/NEA-ANAKOINWSEIS/GR_TYPOU/dtsynankoinetair.pdf, (πρόσβαση στις 22/06/2015).
43. ΟΑΕΔ (2015a), «Ερωτήσεις για εγγραφή στα μητρώα του ΟΑΕΔ», http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=605&Itemid=556&lang=el, (πρόσβαση στις 22/11/2015).
44. ΟΑΕΔ (2015b), «Προγράμματα απασχόλησης για Επιχειρήσεις – Εργοδότες (Διακιούχοι) και για Άνεργους/εργαζόμενους (Ωφελούμενοι)», http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=630&Itemid=764&lang=el, (πρόσβαση στις 22/06/2015).

45. Ο.Κ.Ε. (2008), «Γνώμη της Ο.Κ.Ε. – Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και Εισοδηματικές Ενισχύσεις Ανέργων: υστερήσεις, προκλήσεις, προοπτικές», http://www.oke.gr/opinion/op_206.pdf, (πρόσβαση στις 02/02/2015).
46. Παπαδοπούλου Δ. (2004), «Η φύση του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην ελληνική κοινωνία», στο Πετμεζίδου Μ., Παπαθεοδώρου Χ. (Επιμ.), «Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός», Αθήνα, Εξάντας. σ.σ 367-398.
47. Παπαπέτρου Ε. (2013), «Η ελληνική αγορά εργασίας στα χρόνια της κρίσης. Πρόσφατες εξελίξεις και προοπτικές», <http://62.1.43.74/5Ekdosis/UplPDFs//sylltomos14/353-380%20Papapetrou%202014.pdf>, (πρόσβαση στις 14/03/2015).
48. Περιφερειακή Διεύθυνση Ελλάδος (2012), «Πληθυσμιακή εξέλιξη και κοινωνικο-οικονομικά χαρακτηριστικά – Αξιολόγηση της υπάρχουσας κατάστασης και των προοπτικών της», http://www.pde.gov.gr/ppxsaa/content/files/a-stadio/meleti/teyxos2/07_%CE%B2.1.4.1_%CE%91.1.1.%CE%B2.1.4.pdf, (πρόσβαση στις 15/10/2015).
49. Πετράκης, Π. (2014), «Το οικονομικό περιβάλλον», στο ΕΙΕΑΔ, (2013) «Εργασία και απασχόληση στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013», σ.σ 9-18 <http://eiead.gr/publications/docs/%CE%95%CE%99%CE%95%CE%91%CE%94.%20%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91%20%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%202012.pdf>, (πρόσβαση στις 03/04/2015).
50. Ρομπόλης Σ. (2013), «Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος», στο Κοινωνική Πολιτική, τ.1, σ.σ.4-19, http://eekp.gr/wp-content/uploads/2013/08/vol1_paper3.pdf, (πρόσβαση στις 13/02/2015).
51. Σταμέλος Γ. 2008, «Κοινωνία της γνώσης και διαβίου μάθηση; Αντιφάσεις και αδιέξοδα», http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:TBz-wR2yGY8J:www.elemedu.upatras.gr/english/images/stamelos/announcements/koinwnia_gnosis_dia_viou_mathisi.doc+&cd=5&hl=en&ct=clnk&gl=gr, (πρόσβαση στις 22/06/2015).
52. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας (2005), «Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2003-2005», <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiz68L->

[zoPKAhVC1iwKHbb2DQMOfggbMAA&url=http%3A%2F%2Fwww.eye-ekt.gr%2F%28S%28a40jyyzpipmfa555vic5gs45%29%29%2FHypertrak%2FBinaryContent.aspx%3Fpagenb%3D51338&usg=AFQjCNGP25cmiV2eSjNh0RjWhS1GXVo9PA&cad=rja](http://www.eye-ekt.gr%2F%28S%28a40jyyzpipmfa555vic5gs45%29%29%2FHypertrak%2FBinaryContent.aspx%3Fpagenb%3D51338&usg=AFQjCNGP25cmiV2eSjNh0RjWhS1GXVo9PA&cad=rja), (πρόσβαση στις 30/12/2015).

53. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Πρόνοιας (2014), «Εγγύηση για τη νεολαία. Το ελληνικό Σχέδιο Δράσης», <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8337.pdf>, (πρόσβαση στις 23/10/2015).
54. Υπουργείο Οικονομικών (2015), «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2015», http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/nrp2015_greece_el.pdf, (πρόσβαση στις 20/09/2015).
55. Φερόνας Α. (2004), «Φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός σε Ευρώπη και Ελλάδα: Έννοιες, αντιλήψεις, πολιτικές», Αθήνα, Σακκουλάς, σ.σ. 109-136.
56. Chatziprokopiou, P. (2011), «*Investing in leaving: The Greek case of international migration of professionals in the globalization era*», Athens, Kritiki, http://www.academia.edu/7860599/%CE%95%CF%80%CE%B5%CE%BD%CE%B4%CF%8D%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%B1%CF%82_%CF%83%CF%84%CE%B7_%CF%86%CF%85%CE%B3%CE%AE_%CE%B7_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%81%CF%81%CE%BF%CE%AE_%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CE%BD%CF%89%CE%BD_%CE%B1%CF%80%CF%8C_%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%B5%CF%80%CE%BF%CF%87%CE%AE_%CF%84%CE%B7%CF%82_%CF%80%CE%B1%CE%B3%CE%BA%CE%BF%CF%83%CE%BC%CE%B9%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%AF%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_%CF%84%CE%BF%CF%85_%CE%9B%CF%8C%CE%B7_%CE%9B%CE%B1%CE%BC%CF%80%CF%81%CE%B9%CE%B1%CE%BD%CE%AF%CE%B4%CE%B7_%CE%91%CE%B8%CE%AE%CE%BD%CE%B1_%CE%9A%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE_2011_, (πρόσβαση στις 14/04/2015).
57. Cohen L., Manion L., Morrison K. (2011), «*Research Methods in Education*», Routledge.
58. Cyprus International Institute of Management (2013), «*Νέοι οικονομικοί όροι που μπήκαν στη ζωή μας και τι σημαίνουν*», <http://www.ciim.ac.cy/news->

events/entry/new-words-and-finance-terms-and-what-they-mean.html,

(πρόσβαση στις 01/03/2015).

59. Commission E.C. (1992), «*Towards a Europe of Solidarity. Intensifying the fight against Social Exclusion*», Brussels, <http://aei.pitt.edu/4819/1/4819.pdf>, (πρόσβαση στις 01/03/2015).
60. Dendrinou I. (2014), «*Youth employment before and during crisis. Rethinking labour market institutions and work attitudes in Greece*», σ.σ. 117-132, στο *Social Cohesion and Development* (2014), τ.9, http://www.epeksa.gr/assets/variousFiles/file_2.Dendrinou.pdf, (πρόσβαση στις 15/02/2015).
61. Eurofound (2012), «*NEETs – Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*», Luxembourg, Publication Office of the European Union.
62. European Commission (2004), «*Employment in Europe*», Luxembourg.
63. European Commission (2006), «*Employment in Europe*», https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiossnL9JjKAhXD8ywKHb9uBuoQFggfMAA&url=http%3A%2F%2Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D1874%26langId%3Den&usq=AFQjCNEExXASb4XMw_NmzOnuj_1chYOUHUQ&bvm=bv.110151844,d.bGg&cad=rja, (πρόσβαση στις 15/02/2015).
64. European Commission (2009), «*Economy crisis in Europe: Causes, consequences and responses*», Luxembourg, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication15887_en.pdf, (πρόσβαση στις 05/02/2015).
65. European Commission (2012), «*Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee, the Committee of the Regions and the European Investment Bank- Growth for Greece*», http://ec.europa.eu/economy_finance/articles/financial_operations/pdf/2012-04-18-greece-comm_en.pdf, (πρόσβαση στις 20/07/2015).
66. European Commission (2014a), «*Employment and Social Development in Europe 2014*», Luxembourg, Publications Office of the European Union, <https://www.google.gr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiOi5Gz0ZjKAhWJkywKHSYOCAEQFggfMAA&url=http%3A%2F%2>

- [Fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D13404%26langId%3Den&usg=AFQjCNH6ghYs8CUIU7nUrspvYLZtxJSWmA&cad=rja](http://fec.europa.eu%2Fsocial%2FBlobServlet%3FdocId%3D13404%26langId%3Den&usg=AFQjCNH6ghYs8CUIU7nUrspvYLZtxJSWmA&cad=rja), (πρόσβαση στις 14/03/2015).
67. European Commission (2014b), «*Addressing youth unemployment in the EU*», https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCEQFjAAahUKEwiB98-8xYLIahXCiRoKHTHiBn0&url=http%3A%2F%2Fwww.consilium.europa.eu%2Fen%2Fpolicies%2Fyouth-employment%2Fyg-leaflet-01-2015_.pdf%2F&usg=AFQjCNFe-nkHAt4P0Xx9X0SruGwAZP4iVw&cad=rja, (πρόσβαση στις 20/07/2015).
68. European Commission (2015a), «*EU Youth Guarantee: Questions and answers*», http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-15-4102_en.htm, (πρόσβαση στις 23/10/2015).
69. European Commission (2015b), «*Europe 2020 in a nutshell*», http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_en.htm, (πρόσβαση στις 25/08/2015).
70. European Commission (2015c), «*European Employment Strategy*», <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=en>, (πρόσβαση στις 31/05/2015).
71. Eurostat (2014), «*Income distribution statistics*», http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Income_distribution_statistics, (πρόσβαση στις 11/04/2015).
72. Eurostat (2015a), «*Euro area unemployment rate at 11%*», <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7012746/3-30092015-AP-EN.pdf>, (πρόσβαση στις 23/11/2015).
73. Eurostat (2015), «*Εθνικοί λογαριασμοί και ΑΕΠ*», http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/National_accounts_and_GDP/el, (πρόσβαση στις 30/12/2015).
74. Eurostat (2015b), «*Euro area unemployment rate at 10,8%*», <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7054219/3-30102015-AP-EN.pdf/06702a61-81c0-45ef-8d0f-9ac7f0586908>, (πρόσβαση στις 30/12/2015).

75. Galbraith, J. (1958), «*The affluent society*». Boston: Houghton Mifflin, σ.σ. 323-324.
76. Mantzoukas S. (2007), «*Qualitative research in six easy steps: the epistemology, the methods and the presentation*», <http://openworkshop.pbworks.com/w/file/etch/64390801/6-bhmata-poiotikh-ereyna.pdf>, (πρόσβαση στις 02/09/2015).
77. Matsaganis M. (2013), «*The Greek Crisis: Social impact and policy responses*», Friedrich Ebert Stiftung, <http://library.fes.de/pdf-files/id/10314.pdf>, (πρόσβαση στις 05/03/2015).
78. Morse J, Field P. (1996), «*Nursing research: The application of qualitative approach*», London, Chapman & Hall.
79. Robson C. (2011), «*Real World Research: A Resource for Social Scientists and Practitioner-Researchers*», Wiley.
80. Rossi P.H., Lipsey M.W, Freeman H.E, (2004). «*Evaluation: A Systematic Approach*», London, Sage Publications. https://books.google.gr/books?hl=el&lr=&id=QF9WBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR9&dq=Rossi+P.H.,+Lipsey+M.W.,+Freeman+H.E.,+%282004%29.+Evaluation:+A+Systematic+Approach.+7th+edition.+London:+Sage+Publications.&ots=9zr91HdSE1&sig=admTcMKs6ywGTttiTpef2pGj8IQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false, (πρόσβαση στις 28/11/2015).

