



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΤΗΣ ΘΕΟΛΟΓΙΑΣ ΓΡΑΒΑ

ΤΙΤΛΟΣ

**“Η Πρακτική άσκηση ως μέτρο καταπολέμησης της
Ανεργίας στην Ελλάδα της κρίσης”**

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Επιβλέπων, κ. ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ ΔΗΜΟΥΛΑΣ,
Επίκουρος Καθηγητής
κ. ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ, Καθηγητής,
κ. ΑΝΔΡΕΑΣ ΦΕΡΩΝΑΣ, Επίκουρος Καθηγητής

ΚΟΡΙΝΘΟΣ 2016

Ευχαριστίες

Η συνεισφορά κάποιων ανθρώπων στην ολοκλήρωση της παρούσας εργασίας είχε καθοριστική σημασία και θα ήταν μεγάλη παράλειψη από μέρους μου να μην τους αναφέρω και με τον τρόπο αυτό να τους δείξω την εκτίμησή και τις ευχαριστίες μου για τη συνεισφορά τους.

Πρώτα απ' όλα, θέλω να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, Κωνσταντίνο Δημουλά, για την ορθή καθοδήγηση και τη συνεχή ενασχόλησή του, τόσο με τη δομή της έρευνας, όσο και με τη μελέτη και τη διόρθωση των κειμένων της εργασίας. Η καθοδήγηση του και η συνεισφορά του στην πορεία των μεταπτυχιακών μου σπουδών υπήρξε καθοριστική.

Θέλω, επίσης, να ευχαριστήσω τον Καθηγητή Γιάννη Κουζή, ο οποίος με τις επισημάνσεις τους, συνέβαλλε στη δημιουργία νέων οπτικών στην αντίληψη του υπό ανάλυση θέματος. Το ακαδημαϊκό ήθος που τον διακρίνει αποτελεί παράδειγμα για τα νεότερα μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας και όλους όσους ερευνούν ζητήματα του κόσμου της μισθωτής εργασίας.

Ευχαριστώ, επίσης, τον Επίκουρο Καθηγητή Ανδρέα Φερόνα, για την προσεκτική ανάγνωση της εργασίας μου και τις πολύτιμες υποδείξεις του στην ανάδειξη πλευρών της ερευνάς.

Θέλω ακόμη να ευχαριστήσω τους νέους και νέες για την πρόθυμη συμμετοχή τους στην υλοποίηση της έρευνας πεδίου, που χωρίς την πολύτιμη συμβολή τους θα ήταν αδύνατη η εξαγωγή συμπερασμάτων.

Οφείλω τέλος ευχαριστίες για την άμεση και θετική ανταπόκριση των συναδέλφων μου, στην προσπάθεια διερεύνησης ζητημάτων που αφορούν τη δια βίου μάθηση, την ανεργία και υλοποίηση προγραμμάτων στο πλαίσιο της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης.

Η μεταπτυχιακή μου εργασία είναι αφιερωμένη στους γονείς, τον σύζυγό και τις δυο κόρες μου, για την ηθική συμπαράσταση και υποστήριξή τους καθ'όλη τη διάρκεια εκπόνησής της.

Η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία εκπονήθηκε στο πλαίσιο ολοκλήρωσης του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στην ‘Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική’ του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής στο Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου. Αφορμή ανάληψης της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας αποτέλεσε η επαγγελματική μου ενασχόληση στο πεδίο της κατάρτισης ως επιστημονική συνεργάτης του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ και το γεγονός ότι καθημερινά έρχομαι αντιμέτωπη με το μείζον πρόβλημα της ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι νέοι –ες της χώρας μας.

Περιεχόμενα

.....	1
Περίληψη	7
Εισαγωγικό Σημείωμα: σκοποί και κεντρικό ερώτημα της μελέτης	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ.....	11
1.Εισαγωγή	11
1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις	11
1.2 Επαγγελματική Κατάρτιση και Εκπαίδευση Ενηλίκων.....	15
1.3 Εκπαίδευση –Επιμόρφωση - κατάρτιση	16
1.4 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στο ευρωπαϊκό περιβάλλον	18
1.6 Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα	21
1.7 Το θεσμικό πλαίσιο της Κατάρτισης στην Ελλάδα	22
1.8 Ο αντίκτυπος της επαγγελματικής κατάρτισης στην αγορά εργασίας και η συμμετοχή σε αυτή	25
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	28
Εισαγωγή	28
2.1 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης.....	28
2.2 Αγορά εργασίας και πολιτικές απασχόλησης. Μεταβολές στην ελληνική αγορά εργασίας	34
2.2.1 Μεταβολή της απασχόλησης	37
2.2.2 Ποσοτική μεταβολή της ανεργίας.....	38
2.3 Προγράμματα κατάρτισης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων.....	39
2.3.1 Κατάρτιση με την μέθοδο της «επιταγής» κατάρτισης	40
2.4 Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (μαθητείας και πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις).....	42
2.4.1 Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας	45
2.5 Η πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις στο πλαίσιο προγραμμάτων κατάρτισης	46
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ	50
Εισαγωγή, ερευνητικοί στόχοι.....	50
3.1 Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της έρευνας.....	52
3.1.1 Πληθυσμός – Δειγματοληψία	53
3.1.2 Εργαλεία Έρευνας	55
3.1.3 Διαδικασία Πραγματοποίησης της Έρευνας.....	58
3.1.4 Ανάλυση Αποτελεσμάτων	60
3.2 Τα αποτελέσματα Έρευνας.....	62
3.2.1 Διάρκεια θεωρίας και πρακτικής άσκησης	63
3.2.2 Θεματικά αντικείμενα κατάρτισης	63
3.2.4 Προσφορά θέσης πρακτικής άσκησης - Σύζευξη με τυπικά/άτυπα προσόντα.....	65
3.2.5 Ειδικότητα και Συνάφεια της πρακτικής άσκησης.....	68
3.2.6 Ωράριο/Ωρες παραμονής ημερησίως στην επιχείρηση /Ημέρες απασχόλησης	70
3.2.7 Ασφαλιστική κάλυψη της πρακτικής άσκησης	70
3.2.8 Αμοιβή πρακτικής άσκησης.....	71
3.2.9 Υποστηρικτικές υπηρεσίες-ενέργειες	71
3.2.10 Θέματα συμπεριφοράς, σχέσεις /στάση προσωπικού επιχείρησης, δυνατότητα συζήτησης με διοίκηση, κ.α.	72

3.2.11 Καθήκοντα της πρακτικής άσκησης/σαφήνεια.....	76
3.2.12 Εφαρμογή στην πράξη των γνώσεων και δεξιοτήτων	77
3.2.13 Εργασίες και ώρες που δεν προβλέπονταν	78
3.2.14 Προσφορά θέσης εργασίας	79
3.2.15 Γενικότερα προβλήματα της πρακτικής άσκησης	83
3.2.16 Υποκειμενική ικανοποίηση από την πρακτική άσκηση	83
3.2.17 Επάρκεια της χρονικής διάρκειας της πρακτικής άσκησης.....	85
3.2.18 Πως χαρακτηρίζουν οι συμμετέχοντες την πρακτική άσκηση	86
3.2.19 Η συμβολή της πρακτικής άσκησης στην προσπάθειά ένταξης/επανένταξης στην αγορά εργασίας	88
3.2.20 Εργασιακή ή εκπαιδευτική κατάσταση των συμμετεχόντων μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης.....	89
3.2.21 Επιθυμία πραγματοποίησης αντίστοιχων προγραμμάτων στο μέλλον.....	90
3.2.22 Προτάσεις για τα προγράμματα και ειδικά για την πρακτική άσκηση.....	91
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	92
4.1 Συμπεράσματα	92
4.2 Προτάσεις για το μέλλον	97
Βιβλιογραφία	99
Παραρτήματα.....	104
Παράρτημα Ι. Διαγράμματα Πίνακες	104
Πίνακας 3. Σύνδεση μεταξύ της θεωρίας και πρακτικής.....	106
Πίνακας 4. Προσφορά θέσης πρακτικής άσκησης	106
Πίνακας 5. Ειδικότητα/ αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης	106
Πίνακας 6. Σχέση πρακτικής άσκησης με σπουδές, εμπειρία και το αντικείμενο κατάρτισης	107
Πίνακας 7. Το ωράριο της θέσης πρακτικής άσκησης	107
Πίνακας 8. Ημέρες απασχόλησης στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης.....	107
Πίνακας 9. Ώρες καθημερινής παραμονής στην επιχείρηση	107
Πίνακας 10. Ασφαλιστική κάλυψη των πρακτικά ασκούμενων.....	107
Πίνακας 11. Παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών.....	107
Πίνακας 12. Εποπτεία πρακτικής άσκησης	107
Πίνακας 13. Κριτήρια τοποθέτησης στη θέση πρακτικής άσκησης.....	108
Πίνακας 14. Σαφήνεια καθηκόντων της πρακτικής άσκησης	108
Πίνακας 15. Σχέση καθηκόντων με το αντικείμενο της προγράμματος.....	108
Πίνακας 16. Εφαρμογή στην πράξη των γνώσεων και δεξιοτήτων.....	108
Πίνακας 17. Απασχόληση πέραν του προβλεπόμενου ωραρίου	108
Πίνακας 18. Επιθυμία των ερωτώμενων για υλοποίηση αντίστοιχων προγραμμάτων	108
Παράρτημα ΙΙ. Δελτίο Συνέντευξης.....	109
Παράρτημα ΙΙΙ. Προφίλ ερωτώμενων.....	112

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΔΒΜ (Διά Βίου Μάθηση)
ΕΕΚ (Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση)
ΕΚ (Επαγγελματική κατάρτιση)
ΣΕΚ (Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση)
ΕΕ (Ευρωπαϊκή Ένωση)
ΕΚΤ (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο)
ΓΓΔΒΜ (Γενική Γραμματεία Δια βίου Μάθησης)
ΕΠΑ (Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης)
ΠΑ (Πρακτική άσκηση)
Κ-Μ (Κράτη-Μέλη)
ΕΣΑ (Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση)

Περίληψη

Στο παρόν κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα της ελληνικής αγοράς εργασίας με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας - η επαγγελματική κατάρτιση, χαρακτηρίζεται από έντονη κινητικότητα τα τελευταία χρόνια και αποκτά μια ολοένα και πιο σημαντική θέση στις πολιτικές για την απασχόληση και την ανάπτυξη. Η επαγγελματική κατάρτιση ως εφαλτήριο για μια ανταγωνιστική, σε παγκόσμια κλίμακα, Ευρώπη, αντιμετωπίζεται ταυτόχρονα και ως μια σημαντική πολιτική-οικονομική παρέμβαση για την αντιμετώπιση /ανάσχεση της ραγδαία αυξανόμενης ανεργίας, αλλά και για την επανεκκίνηση της οικονομίας. Οι πολιτικές απασχόλησης που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται στην Ελλάδα είναι άμεσα συνυφασμένες με την Ευρωπαϊκή στρατηγική για τη νεολαία καθώς και τις κατευθυντήριες οδηγίες με βάση την Ευρώπη 2020. Υπό το πλαίσιο αυτό σχεδιάζονται και υλοποιούνται μια σειρά από προγράμματα κατάρτισης-απόκτησης εργασιακής εμπειρίας με πρακτική άσκηση, για την υποστήριξη των νέων και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Αντικείμενο της παρούσας εργασίας αποτελεί η πρακτική άσκηση των προγραμμάτων κατάρτισης και η διερεύνηση του ζητήματος εάν συμβάλλει στην δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης των νέων ή στην γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας και απασχόλησης.

Summary

In the current socio-economic environment, concerning the countries of the European Union, and, in particular, the Greek labor market with high unemployment rates – vocational training is characterized by intense mobility, in recent years, gaining an increasingly important role in policies for employment and development. Vocational training, as a springboard for a worldwide competitive Europe is also viewed as a major political-economic intervention in order to address / halt the rapidly rising unemployment and to restart the economy. Employment policies designed and implemented in Greece are directly linked to the European strategy for youth employment policies and guidelines under Europe 2020. In this context, a number of training – Internships (traineeship) programs are designed and implemented, including traineeships/practice in order to support youth and tackle unemployment. Main subject of the current study is the Internships (Traineeship) in private sector companies within training programs and the investigation of whether practice contributes to create employment opportunities for young people or to the general deterioration in working and employment conditions.

Εισαγωγικό Σημείωμα: σκοποί και κεντρικό ερώτημα της μελέτης

Το ζήτημα της ανεργίας των νέων και οι διαστάσεις που έχει πάρει ιδιαίτερα στις μέρες μας, στις συνθήκες της δημοσιονομικής κρίσης και της οικονομικής ύφεσης, αποτελεί ένα από τα επείγοντα και κορυφαία ζητήματα στην ατζέντα των προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η άμεση ανάγκη για την καταπολέμηση της ανεργίας οδήγησε στη λήψη μέτρων που στοχεύουν στη μείωση της διαπραγματευτικής δύναμης των μισθωτών καθώς και στην αντιστοίχιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις ανάγκες των επιχειρήσεων. Με άλλα λόγια, υιοθετούνται πολιτικές που ενισχύουν την ευελιξία της αγοράς εργασίας αλλά και πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης, που λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των επιχειρήσεων.

Ο προσανατολισμός των μέτρων και πρακτικών των πολιτικών απασχόλησης εντάσσονται στις νέες αξιακές επιλογές σχετικά με την αναδιάρθρωση του κοινωνικού κράτους στο ευρωπαϊκό περιβάλλον όπου αναδεικνύεται το «κράτος κοινωνικής επένδυσης» το οποίο προσφέρει κίνητρα και ευκαιρίες στα άτομα για να δημιουργήσουν απόθεμα «ανθρώπινου κεφαλαίου» (με την εκπαίδευση, κατάρτιση και δια βίου μάθηση) και να ενισχύσουν την ατομική υπευθυνότητα ώστε να καταστούν ενεργοί διαχειριστές των κινδύνων μέσα από τις δικές τους δυνάμεις.

Σε αυτό το πλαίσιο καθορίζονται οι πολιτικές απασχόλησης και επιδιώκεται η αναδιάταξη της σχέσης μεταξύ των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και των πολιτικών κοινωνικής προστασίας από τις επιπτώσεις της ανεργίας (επιδόματα ανεργίας, απασχόληση στο δημόσιο και τον κοινωνικό τομέα, πρόωρες συνταξιοδοτήσεις, αποζημιώσεις απολύσεων κα.) κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι πόροι που διατίθεται για τις παθητικές πολιτικές να δαπανηθούν για τα ενεργητικά μέτρα απασχόλησης.

Η επαγγελματική κατάρτιση¹ διαδραματίζει έναν πολύ σημαντικό ρόλο στις πολιτικές απασχόλησης και καταλαμβάνει περίοπτη θέση στα μέτρα καταπολέμησης της ανεργίας και στις πρακτικές επαναπροσδιορισμού των προσόντων, των επαγγελματικών περιγραμμάτων αλλά και των επαγγελματικών δικαιωμάτων καθώς είναι σαφής η σύνδεση της με την απασχόληση, την οικονομική ευημερία και την πλήρη συμμετοχή του ατόμου στην κοινωνία. Η βαρύτητα της αποτυπώνεται άλλωστε στη στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, «Ευρώπη 2020», στην οποία ένας

¹ Διευκρινίζεται ότι η «επαγγελματική κατάρτιση», στην οποία αναφερόμαστε είναι η «συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση», που για οικονομία λόγου στην παρούσα εργασία αναφέρεται πότε ως «επαγγελματική κατάρτιση» και πότε ως «κατάρτιση» και ορίζεται, όπως αυτή προβλέπεται στο Άρθρο 2 του Ν. 3879/2010 για τη Διά Βίου Μάθηση.

από τους πέντε κεντρικούς πυλώνες της Ευρωπαϊκής αναπτυξιακής πολιτικής, έχει θέσει στρατηγικούς στόχους στους τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης για την καταπολέμηση της ανεργίας μέχρι το 2020. Στο πλαίσιο αυτό η κατάρτιση ακολουθεί τις κεντρικές κατευθύνσεις των πολιτικών για την ενίσχυση της απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο. Η βασική συνιστώσα όλων των κατευθύνσεων αυτών είναι η μισθολογική ευελιξία η οποία μεταφράζεται σε χαμηλότερες αμοιβές για τους νέους² με άτυπες και ευέλικτες μορφές εργασίας και πρακτικές άλλων χωρών όπως η μαθητεία, η πρακτική άσκηση, τα «κουπόνια κατάρτισης» κ.α. Ωστόσο αυτές οι πολιτικές δεν μπόρεσαν να αναχαιτίσουν την κρίση ή να περιορίσουν τα αποτελέσματά της όπως είναι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η μαύρη εργασία, ο ευτελισμός των πτυχίων, η «εξαγωγή εγκεφάλων», κ.α. Επιπρόσθετα η εφαρμογή των πρακτικών στην Ελλάδα δεν είναι εφικτό να ευδοκιμήσει όπως σε άλλες χώρες (π.χ. Γερμανία, Αυστρία κ.α.) όσο οι πρακτικές αυτές θα τείνουν να υποκαταστήσουν τις πραγματικές θέσεις εργασίας που έχει ανάγκη η ελληνική οικονομία η οποία βρίσκεται για 6η συνεχή χρονιά σε βαθιά οικονομική ύφεση. Σε αυτές τις συνθήκες η εξάπλωσή αυτών των πρακτικών συνοδεύεται από αυξανόμενες ανησυχίες³ για την λειτουργία τους ως φθηνό υποκατάστατο των κανονικών θέσεων εργασίας, οι οποίες συμβάλλουν στην εκμετάλλευση των εργαζομένων, αναπαράγουν και ενισχύουν την ανεργία, την υποαπασχόληση και εν τέλει την εργασιακή εκμετάλλευση των νέων.

Είναι σαφές πως η ανάδειξη και η αξιοποίηση καλών πρακτικών απαιτούν τις απαραίτητες πιλοτικές και μεταβατικές περιόδους εφαρμογών, την θωράκιση τους από καταχρηστικά φαινόμενα και τη λειτουργία τους μέσα σε ένα αυστηρό θεσμικό πλαίσιο.

Η βασική υπόθεση της παρούσας εργασίας περιστρέφεται γύρω από το πλαίσιο που αναπτύσσονται αυτές οι πρακτικές και ειδικότερα η πρακτική άσκηση των προγραμμάτων κατάρτισης με σκοπό τον προσδιορισμό της αποτελεσματικότητας της ως μέσο καταπολέμησης της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Ειδικότερα καταβάλλεται προσπάθεια να απαντηθεί μέσω της έρευνας: *εάν τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (πρακτικής άσκησης) συμβάλλουν στην ενίσχυση των ανέργων, στην προσπάθεια τους να ενδυναμωθούν και να εξεύρουν εργασία ή πρόκειται*

² Με το νόμο 4046/12 ψηφίστηκε η μείωση του βασικού μισθού κατά 22% και για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών μείωση κατά 32%. Εκτός του ότι παραβιάζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία λειτουργεί ως διάκριση για την πρόσληψη ατόμων άνω των 25 αλλά και ως μοχλός υποκατάστασης φθηνότερης εργασίας.

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52013PC0857>

για ειδικές μορφές «δωρεάν εργασίας» προς όφελος των εργοδοτών και τέλος εάν κατά την εφαρμογή τους παρατηρούνται φαινόμενα υποκατάστασης θέσεων εργασίας οι οποίες καλύπτουν πάγιες ανάγκες των επιχειρήσεων.

Το αντικείμενο της εργασίας αφορά τις θεωρητικές συντεταγμένες της επαγγελματικής κατάρτισης ως βασικό εργαλείο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού στην προσπάθεια καταπολέμησης της ανεργίας στην Ελλάδα. Ειδικότερα, εξετάζεται το περιβάλλον της επαγγελματικής κατάρτισης, μέσα από τους εξής βασικούς άξονες: α) τις εννοιολογικές αποσαφηνίσεις β) τις εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα και τις ευρωπαϊκές πολιτικές που το επηρέασαν και γ) τον αντίκτυπο που έχει στην αγορά εργασίας και την συμμετοχή των ενηλίκων σε προγράμματα κατάρτισης. Επίσης, αναπόσπαστο μέρος της ανάλυσης είναι η παρουσίαση του πλαισίου των ενεργητικών πολιτικών στο οποίο εντάσσονται τα προγράμματα κατάρτισης απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας/ πρακτικής άσκησης.

Για την εκπόνηση της εργασίας έγινε επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας και αρθρογραφίας, ενώ για την έρευνα διενεργήθηκαν συνεντεύξεις με συμμετέχοντες σε προγράμματα κατάρτισης. Συγκεκριμένα, στο πρώτο μέρος της εργασίας παρουσιάζεται και αναλύεται ο θεσμός της επαγγελματικής κατάρτισης, οι εννοιολογικές αποσαφηνίσεις, η κατάρτιση στο ευρωπαϊκό και ελληνικό περιβάλλον, οι εξελίξεις στο νομικό πλαίσιο της Ελλάδας και ο αντίκτυπος της κατάρτισης στην οικονομία και την κοινωνία. Στο δεύτερο μέρος παρουσιάζονται οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι μεταβολές στην ελληνική αγορά εργασίας, τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας και τα χαρακτηριστικά της πρακτικής άσκησης. Στο τρίτο μέρος παρουσιάζεται η έρευνα πεδίου, η μεθοδολογία της έρευνας, ο σχεδιασμός, τα εργαλεία της έρευνας και η ανάλυση των αποτελεσμάτων της. Στο τέταρτο μέρος επιχειρείται η παρουσίαση των συμπερασμάτων της έρευνας και η εργασία ολοκληρώνεται με τις προτάσεις για το μέλλον.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

1.Εισαγωγή

Οι αλλαγές που σημειώνονται στην αγορά εργασίας εξαιτίας των τεχνολογικών εξελίξεων, των διαδικασιών παγκοσμιοποίησης και της γήρανσης του εργατικού δυναμικού, ανέδειξαν τη διά βίου μάθηση, γνώση και κατάρτιση ως αναγκαία συνθήκη για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη του σύγχρονου ευρωπαϊκού χώρου.⁴

Στο παρόν κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ειδικότερα της ελληνικής αγοράς εργασίας με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας - η επαγγελματική κατάρτιση, χαρακτηρίζεται από έντονη κινητικότητα κατά την τελευταία δεκαετία και αποκτά μια ολοένα και πιο σημαντική θέση στις πολιτικές για την απασχόληση και την ανάπτυξη. Η επαγγελματική κατάρτιση ως εφαλτήριο για μια ανταγωνιστική, σε παγκόσμια κλίμακα, Ευρώπη, αντιμετωπίζεται ταυτόχρονα και ως μια σημαντική πολιτική-οικονομική παρέμβαση για την αντιμετώπιση /ανάσχεση της ραγδαία αυξανόμενης ανεργίας, αλλά και για την επανεκκίνηση της οικονομίας. Έτσι τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρώπη καλούνται να λειτουργήσουν σε ένα πλαίσιο που χαρακτηρίζεται από δύο μείζονος σημασίας εξελίξεις, τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης και της κρίσης χρέους, πρώτον στις αγορές εργασίας και δεύτερον σε κάθε διάσταση της κοινωνικής και ατομικής ζωής των πολιτών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, το πεδίο της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, το οποίο θα εξετάσουμε στη συνέχεια, έχει μεγαλύτερο ενδιαφέρον στη σημερινή εποχή της κρίσης με ζητήματα όπως είναι η αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας των νέων τόσο σε ελληνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο.

1.1 Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

Η επαγγελματική κατάρτιση, τόσο η αρχική όσο και η συνεχιζόμενη, αποτελούν μέρος της Δια Βίου Μάθησης (ΔΒΜ) και συνδέονται με την τυπική και άτυπη εκπαίδευση. Προκειμένου λοιπόν να οριοθετήσουμε την επαγγελματική κατάρτιση (ΕΚ) είναι αναγκαίο να διευκρινιστούν αρχικά οι έννοιες της ΔΒΜ, της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης εκπαίδευσης.

⁴ Στην στρατηγική για την «Ευρώπη του 2020», η επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται κρίσιμος παράγοντας για «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»

Σύμφωνα με το κείμενο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Επικοινωνία για την πραγμάτωση μιας Ευρωπαϊκής Περιοχής για τη ΔΒΜ»⁵ ο ορισμός της ΔΒΜ είναι ιδιαίτερα ευρύς. Περιλαμβάνει όλες τις μορφές μαθησιακών δραστηριοτήτων στη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, που αποσκοπούν στην απόκτηση ή την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, οι οποίες συμβάλουν στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας, στην επαγγελματική ένταξη και εξέλιξη του ατόμου, στην κοινωνική συνοχή, στην ανάπτυξη της ικανότητας ενεργού συμμετοχής στα κοινά και στην κοινωνική, οικονομική και πολιτιστική ανάπτυξη.

Η ΔΒΜ καλύπτει όλο το φάσμα της Τυπικής Εκπαίδευσης, της Μη Τυπικής Εκπαίδευσης και της Άτυπης Μάθησης⁶. Σύμφωνα με την κλασική ταξινόμηση των Coombs και Ahmed⁷, **τυπική εκπαίδευση** είναι εκείνη που παρέχεται από φορείς του δομημένου εκπαιδευτικού συστήματος, από το νηπιαγωγείο έως το πανεπιστήμιο. Λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, οδηγεί στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο από τις δημόσιες αρχές και αποτελεί μέρος της διαβαθμισμένης εκπαιδευτικής κλίμακας. Στην Τυπική Εκπαίδευση εντάσσεται και η Γενική Τυπική Εκπαίδευση Ενηλίκων.

Μη τυπική εκπαίδευση είναι όλες οι οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες που πραγματοποιούνται από φορείς εκτός του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και απευθύνονται σε ενήλικους ή ανηλίκους και μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση πιστοποιητικών αναγνωρισμένων σε εθνικό επίπεδο. Περιλαμβάνει, την Αρχική Επαγγελματική Κατάρτιση, τη Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και τη Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων⁸.

Η **Άτυπη Μάθηση** περιλαμβάνει εκείνες τις μαθησιακές δραστηριότητες που λαμβάνουν χώρα εκτός οργανωμένου εκπαιδευτικού πλαισίου, σε όλη τη διάρκεια της ζωής του ανθρώπου, στο πλαίσιο του ελεύθερου χρόνου ή επαγγελματικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η **Επαγγελματική Κατάρτιση (ΕΚ)** λειτουργεί στο εκπαιδευτικό σύστημα, ως ένα διακριτό πεδίο στο πλαίσιο της μη τυπικής

⁵ Ευρωπαϊκή Ένωση (2001β) σελ. 11

⁶ Γενική Γραμματεία Δια βίου Μάθησης (2013). Έκθεση 2012 για τη Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα Αθήνα ΓΓΔΒΜ

⁷ Coombs, P. & Ahmed, M. (1974) «Attacking Rural Poverty. How non-formal education can help». Baltimore: John Hopkins Press, σελ 8

⁸ Η **Γενική Εκπαίδευση Ενηλίκων** περιλαμβάνει όλες τις οργανωμένες μαθησιακές δραστηριότητες που απευθύνονται σε ενήλικους και στοχεύουν στον εμπλουτισμό γνώσεων, στην ανάπτυξη και βελτίωση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, στην ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και της ιδιότητας του ενεργού πολίτη, καθώς και στην άμβλυνση των μορφωτικών και κοινωνικών ανισοτήτων.

εκπαίδευσης, διαδραματίζοντας ένα σημαντικό ρόλο στην παροχή και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Το Cedefop αναφέρει την ΕΚ, ως το «μέρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης που παρέχει τις ειδικές επαγγελματικές γνώσεις και ικανότητες, με τις οποίες ολοκληρώνεται η επαγγελματική επάρκεια του εκπαιδευόμενου»⁹. Γενικότερα ως κατάρτιση θεωρείται η εξειδικευμένη μαθησιακή δραστηριότητα που προετοιμάζει κάποιον να αναλάβει ένα ρόλο ή ένα έργο, συνήθως μέσα σε επαγγελματικό πλαίσιο. Ως υποσυστήματα του πεδίου της κατάρτισης, μπορούμε να διακρίνουμε: την αρχική και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, την επιμόρφωση, τη μαθητεία, την εκπαίδευση σε χώρους εργασίας/πρακτική άσκηση, την πολυδιάστατη εκπαίδευση ευπαθών κοινωνικών ομάδων¹⁰.

Η Αρχική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση είναι η γενική ή ΕΕΚ που παρέχεται στο πλαίσιο του συστήματος Αρχικής Εκπαίδευσης, συνήθως πριν από την έναρξη της επαγγελματικής ζωής. Περιλαμβάνει ορισμένες περιπτώσεις κατάρτισης μετά την έναρξη της επαγγελματικής ζωής (π.χ. επανακατάρτιση) ενώ μπορεί να πραγματοποιηθεί σε οποιοδήποτε επίπεδο της γενικής ή της επαγγελματικής εκπαιδευτικής πορείας ή μαθητείας. Στο χώρο της Αρχικής Επαγγελματικής Κατάρτισης εντάσσονται δραστηριότητες που προσφέρουν, βασικές επαγγελματικές γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες σε ειδικότητες και εξειδικεύσεις με στόχο την ένταξη, επανένταξη, επαγγελματική κινητικότητα και ανέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας, καθώς και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη.

Η Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση (ΣΕΚ) αναφέρεται σε οποιασδήποτε μορφής εκπαίδευση ή κατάρτιση πέραν της βασικής (δηλαδή εκείνης που είναι απαραίτητη για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος). Αποτελεί έναν από τους τομείς του πεδίου της εκπαίδευσης ενήλικων (π.χ. τα προγράμματα ΣΕΚ είναι προγράμματα εκπαίδευσης ενήλικων), οι βασικοί στόχοι των όποιων συνδέονται με την επαγγελματική σφαίρα και τις ανάγκες της οικονομίας δηλαδή την αναβάθμιση των γνώσεων και ικανοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, την καταπολέμηση της ανεργίας και την οικονομική και κοινωνική ένταξη των συμμετεχόντων. Ο νόμος «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης» ορίζει τη ΣΕΚ ως «(...)συνεχιζόμενη εκπαίδευση που στόχο έχει να συμπληρώσει, εκσυγχρονίσει ή και αναβαθμίσει

⁹ Cedefop (1996). Vocational Training Glossarium, Thessaloniki: Cedefop.

¹⁰ Κόκκος, Α. (2002). *Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενήλικων*. Αθήνα: Μεταίχμιο

γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες, οι οποίες αποκτήθηκαν από τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης ή από επαγγελματική εμπειρία με στόχο την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, τη διασφάλιση της εργασίας και την επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη»¹¹. Με αυτή την έννοια η ΣΕΚ αποβλέπει στη διατήρηση, την αναβάθμιση, τον εκσυγχρονισμό ή/και τον εμπλουτισμό της εργασιακής ικανότητας όσων είναι ενταγμένοι στο σύστημα απασχόλησης, είτε ως άνεργοι, είτε ως εργαζόμενοι, εξαιτίας ευρύτερων οικονομικών, κοινωνικών ή τεχνολογικών αλλαγών, ανακατατάξεων και εκσυγχρονισμών.

Ως **μαθητεία** σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει η UNEVOC, UN, «πρόκειται για την εκπαίδευση που συνδυάζει μαθητεία σε μια εταιρεία και επαγγελματική εκπαίδευση σε επαγγελματικό σχολείο. Στην εταιρεία, ο μαθητευόμενος λαμβάνει πρακτική εκπαίδευση που συμπληρώνεται από θεωρητική διδασκαλία στο επαγγελματικό σχολείο»¹². Επίσης σύμφωνα με το CEDEFOP, η «δυσική εκπαίδευση, κατάρτιση» αποκαλείται και «εναλλασσόμενη εκπαίδευση, κατάρτιση», γιατί εναλλάσσεται από το σχολείο στον χώρο εργασίας. Στον ορισμό που δίνεται από το CEDEFOP, διευκρινίζεται ότι ανάλογα με τη χώρα και το θεσμικό πλαίσιο, ο μαθητευόμενος μπορεί να λαμβάνει και αμοιβή για την εργασία του στην επιχείρηση¹³.

Η **πρακτική άσκηση** (traineeship) συνιστά μια σύντομη περίοδο (περιορισμένης χρονικής διάρκειας) εργασιακής πρακτικής (work practice) σε επιχείρηση ιδιωτικού φορέα, σε δημόσιο φορέα ή ΜΚΟ, η οποία συνδυάζεται με θεωρητική κατάρτιση, για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας σε πραγματικό εργασιακό περιβάλλον, με σκοπό την ανάπτυξη της επαγγελματικής ωριμότητας και ικανότητας, την παροχή γνώσεων και δεξιοτήτων μέσα από μια εμπειρία μάθησης/κατάρτισης (training experience) στο πλαίσιο μιας διεργασίας με σαφή εκπαιδευτική διάσταση.

Τα προγράμματα ΔΒΜ/κατάρτισης είναι το αποτέλεσμα του σχεδιασμού εκπαίδευσης το οποίο περιλαμβάνει συγκεκριμένες προδιαγραφές ως προς το θεματικό αντικείμενο και το αναλυτικό περιεχόμενο, το χώρο, τον χρόνο υλοποίησης και άλλες παραμέτρους.

¹¹ Ν. υπ' αριθμ. 3879/10, Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις

¹² http://www.unevoc.unesco.org/tvetipedia.0.html?&tx_drwiki_pi1%5Bkeyword%5D=dual%20system

¹³ <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Index.aspx>

Πάροχοι Κατάρτισης/Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ)

Οι πάροχοι κατάρτισης είναι νομικά πρόσωπα ή λειτουργούν στο πλαίσιο νομικών προσώπων, τα οποία έχουν κάποια από τις μορφές που προβλέπονται από την εθνική ή την κοινοτική νομοθεσία και σκοπό την παροχή υπηρεσιών συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Έχουν οργανωτική διάρθρωση που περιλαμβάνει λειτουργίες διοίκησης, σχεδιασμού της εφαρμογής και εφαρμογής προγραμμάτων συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, διοικητικό, επιστημονικό ή τεχνικό και εκπαιδευτικό προσωπικό αντίστοιχο προς τις λειτουργίες αυτές, τη χρήση κτηριακής υποδομής, η οποία είναι σύμφωνη με τον κτηριοδομικό κανονισμό, καθώς και εξοπλισμό, που εξυπηρετούν τις παραπάνω λειτουργίες τους, εφαρμόζουν πιστοποιημένα προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης που αντιστοιχούν σε συγκεκριμένα επαγγελματικά περιγράμματα, εφόσον υπάρχουν και χρησιμοποιούν εκπαιδευτές με ανάλογες γνώσεις ή και εμπειρία. Αρμόδιος φορέας για την πιστοποίηση και την αδειοδότηση τους είναι ο ΕΟΠΠΕΠ.

1.2 Επαγγελματική Κατάρτιση και Εκπαίδευση Ενηλίκων

Τα πεδία της Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης Ενηλίκων εμπλέκονται το ένα στο άλλο έτσι ώστε κάθε προσπάθεια για διάκριση μεταξύ τους με όρους αντιθέσεων δεν βοηθά στην εξέταση τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι άνθρωποι διαθέτουν πόρους, χρόνο και ένα σημαντικό μέρος της ανθρώπινης ζωής στην εκπαίδευση με το δεδομένο ότι αυτή αποτελεί -κατά κάποιο τρόπο- μια προετοιμασία για την απασχόλησή τους ή την επαγγελματική τους εξέλιξη. Την ίδια στιγμή, ένα πρόγραμμα κατάρτισης, που είναι η προετοιμασία για ένα επάγγελμα, μπορεί να αναπτύξει τον χαρακτήρα ενός ατόμου και την ικανότητά του να κάνει σημαντικές επιλογές σχετικά με το είδος της ζωής που θα ήθελε να ζήσει, καθώς οτιδήποτε μαθαίνεται έχει εγγενή αξία (Winch, 1995). Επιπλέον, τόσο η Επαγγελματική Κατάρτιση όσο και Εκπαίδευση Ενηλίκων έχουν κοινωνικά χαρακτηριστικά. Περιλαμβάνουν συναλλαγές μεταξύ ανθρώπων και λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο του εκάστοτε πολιτισμού και συγκεκριμένων αξιών. Και οι δύο έχουν στόχους, μαθησιακές διαδικασίες και αποτελέσματα. Κάποιοι από αυτούς τους στόχους είναι επαγγελματικής φύσης, άλλοι είναι καθαρά πρακτικοί (επίλυση προβλημάτων), ενώ άλλοι συνδέονται με την ανάπτυξη της γνώσης και της αυτονομίας των συμμετεχόντων. Όλοι αυτοί οι στόχοι περιλαμβάνονται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό και στα δύο είδη εκπαίδευσης. Ως εκ τούτου μπορούμε να συμπεράνουμε ότι

δεν πρόκειται για αντιθετικούς όρους αλλά για σύνθετους όρους που υποδηλώνουν την έντονη σύνδεση των οργανωμένων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων για ενήλικους με την απόκτηση γνώσεων και ικανοτήτων, που σχετίζονται άμεσα με την επαγγελματική τους εξέλιξη και συνακόλουθα με τις ανάγκες της οικονομίας.

Ο ορισμός της εκπαίδευσης ενηλίκων που έχει επικρατήσει στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρει ότι: «η εκπαίδευση ενηλίκων ορίζεται ως όλες οι μορφές μάθησης που λαμβάνουν οι ενήλικοι ατόμου έχουν τελειώσει την αρχική τους εκπαίδευση και κατάρτιση όσο και αν έχει κρατήσει αυτή (ακόμα δηλαδή και αν περιλαμβάνει τριτοβάθμια εκπαίδευση)»¹⁴. Στο ίδιο κείμενο η Επιτροπή αναφέρει τα εξής: «η εκπαίδευση και η κατάρτιση είναι σημαντικοί παράγοντες για την επίτευξη των στρατηγικών στόχων της Λισσαβόνας της αυξανόμενης οικονομικής ανάπτυξης, της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής. Ο ρόλος της εκπαίδευσης ενηλίκων σε αυτό το πλαίσιο, επιπρόσθετα με τη συμμετοχή της στην ανάπτυξη και ολοκλήρωση του ατόμου, διαρκώς αναγνωρίζεται από τα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα των Κρατών Μελών. Ωστόσο, με μερικές εξαιρέσεις, η εφαρμογή (των Προγραμμάτων) παραμένει μικρή (όπως αναφέρεται στην παρ. 1.8).

1.3 Εκπαίδευση –Επιμόρφωση - κατάρτιση

Η εκπαίδευση και η κατάρτιση έχουν ως στόχο τη μάθηση μέσα από εκπαιδευτικές σχεδιασμένες δραστηριότητες. Πολλοί μελετητές ωστόσο έχουν επισημάνει ότι η διαφορά έγκειται στο βάθος της σχεδιασμένης μάθησης που προσφέρουν η εκπαίδευση και η κατάρτιση και υποδηλώνουν ότι η κατάρτιση αποτελεί «υποδεέστερο» είδος εκπαίδευσης, με περιορισμένους στόχους, που προετοιμάζει τα άτομα ώστε να μπορούν να εκτελούν έργα ή ρόλους με μάλλον μηχανιστικό και τυποποιημένο χαρακτήρα, χωρίς να κατανοούν τις βαθύτερες διαστάσεις των ζητημάτων που χειρίζονται¹⁵.

Επίσης η επιμόρφωση, έχει ευρύτερο χαρακτήρα και συνδέεται με την ικανότητα του ατόμου να εντάσσεται στον ευρύτερο κοινωνικό ιστό ως πολίτης, χωρίς να περιορίζεται αποκλειστικά στο σύστημα απασχόλησης όπως συμβαίνει με την κατάρτιση.

¹⁴ European Commission, 2006: 2

¹⁵ Φωτόπουλος, Ν., Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κορδάτος, Π. Κόκκινος, Γ. Μπουκουβάλας, Κ. Παλιός, Ζ. Πανδής, Π (2013), Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ

Ως εκ τούτου, διευκρινίζεται ότι η εκπαίδευση, κατάρτιση αλλά και η επιμόρφωση συνιστούν μορφές μάθησης που διαφέρουν τόσο ετυμολογικά όσο όμως και ως προς τους στόχους τους αλλά και ως προς τα μέσα που χρησιμοποιούν προκειμένου να τους επιτύχουν (Ευστράτογλου, 2009).

Σύμφωνα με τον Ευστράτογλου¹⁶, μπορούμε να ομαδοποιήσουμε τις θεωρίες ή σχολές σκέψης σχετικά με την κατάρτιση, α) στις νεοκλασικές, β) στις εναλλακτικές και γ) σε αυτές που αντιλαμβάνονται την κατάρτιση ως διαδικασία και μηχανισμό αναπαραγωγής του καταμερισμού της εργασίας.

Η νεοκλασική θεωρία ή θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker 1964).

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνιστά επένδυση που παράγει μελλοντικά εισοδήματα και ενισχύει την απασχόληση μέσα από την αύξηση της παραγωγικότητας. Η κατάρτιση διακρίνεται σε γενική, η οποία ενισχύει την παραγωγική ικανότητα των ατόμων για όλα τα είδη των εργασιών και σε ειδική, η οποία ενισχύει την παραγωγική ικανότητα των ατόμων σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας.

Η εναλλακτική θεωρία της κατάρτισης μπορεί να θεωρηθεί ως τμήμα των ευρύτερων εναλλακτικών θεωρήσεων των αγορών εργασίας παρά ως διαφορετική προσέγγιση της κατάρτισης ως εκπαιδευτικής πολιτικής. Στην περίπτωση αυτή η κατάρτιση γίνεται αντιληπτή είτε αμιγώς ως βασική πολιτική απασχόλησης και αγοράς εργασίας, που αποσκοπεί στην απρόσκοπτη και αποτελεσματική λειτουργία των αγορών εργασίας, είτε ως παράγων που συνδέεται με τη διαμόρφωση των δομικών χαρακτηριστικών των αγορών εργασίας.

Τέλος, η θεωρία που υποστηρίζει ότι η **κατάρτιση συμβάλλει στην αναπαραγωγή των υφιστάμενων καταμερισμών της εργασίας** και είναι αποκλειστικά προσανατολισμένη προς αυτήν¹⁷. Η τάση μεταβίβασης των μηχανισμών και των διαδικασιών απόκτησης των δεξιοτήτων από το κράτος στις επιχειρήσεις, που συνήθως αποδίδεται σε τεχνολογικούς παράγοντες, αφ' ενός μεν σχετίζεται με την μεταστροφή από μακρό-οικονομικού χαρακτήρα στόχους, που ενέχουν στοιχεία ισότητας ευκαιριών και δικαιοσύνης, σε μικρο-οικονομικού, αφ' ετέρου δε συμβάλλει στην περαιτέρω άνιση κατανομή των ευκαιριών και στην ανάπτυξη των κατατμήσεων του εργατικού δυναμικού.

¹⁶ Ευστράτογλου, Α. (2009). Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων. Εκπαίδευση Ενηλίκων

¹⁷ Willis, P. (1987). Foreword. In D. Finn, *Training without jobs: New deals and broken promises*. London: Macmillan Education

1.4 Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στο ευρωπαϊκό περιβάλλον

Οι εξελίξεις που σημειώνονται στο πεδίο της ΕΚ στην Ελλάδα, καθορίζονται κυρίως από τις ευρωπαϊκές πολιτικές, στις οποίες κατάρτιση και η δια βίου μάθηση αναγνωρίζονται ως εργαλεία για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας και της οικονομίας και ως ένα βασικό μέσο για την αντιμετώπιση της ανεργίας στην περίοδο της κρίσης.

Στο πλαίσιο αυτό, θα γίνει μια σύντομη επισκόπηση στην ιστορική εξέλιξη των αντιλήψεων για την κατάρτιση και ΔΒΜ στον ευρωπαϊκό χώρο. Όπως φαίνεται σημεία σταθμοί υπήρξαν οι Συνθήκες που θεμελίωσαν την ΕΕ από την ίδρυσή της έως σήμερα ενώ εξέχουσα θέση έχουν η Στρατηγική της Λισαβόνας και η «Ευρώπη 2020» οι οποίες χαράσσουν τις πολιτικές που ακολουθούνται από τα κράτη μέλη.

Από το 1957, με τη **Συνθήκη της Ρώμης** αναγνωρίζεται έμμεσα η ανάγκη για κατάρτιση η οποία θα μπορούσε να θεωρηθεί ως πρόδρομος του θεσμού της ΔΒΜ, ενώ η ίδρυση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου το οποίο αναλάμβανε τη συγχρηματοδότηση των δαπανών επανεκπαίδευσης των εργαζομένων που έχαναν τη δουλειά τους λόγω αναδιάρθρωσης της οικονομίας και της βιομηχανίας, έκανε ακόμη πιο ξεκάθαρη την πρόθεση της Κοινότητας να στηρίξει την ΕΕΚ. Έμμεσα, αν και δεν δηλώνεται ξεκάθαρα αναγνωρίζεται η σημασία της εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού ως συντελεστή οικονομικής ανάπτυξης. Από τα κείμενα αυτής της περιόδου (μέσα από αποφάσεις, συστάσεις του Συμβουλίου Υπουργών, Ψηφίσματα)¹⁸ φαίνεται η πρόθεση για την ενίσχυση της ΕΕΚ ενώ γίνονται προσπάθειες για ομοιόμορφη αναγνώριση σπουδών και προσόντων εργαζομένων.

Στην δεκαετία του 1990 με τη **Συνθήκη του Μάαστριχτ** εκφράζονται πολιτικές κινητικότητας και συνεργασίας μεταξύ των κρατών και ξεκινά η προσπάθεια αναγνώρισης διπλωμάτων, πολιτικές που συνεχίζονται έως σήμερα και εκφράζονται μέσα από τη θέσπιση του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Επαγγελματικών προσόντων. Οι έννοιες Επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση οι οποίες αποτελούσαν σημείο αναφοράς στην εκπαιδευτική πολιτική σταδιακά αντικαθίσταται στα πολιτικά κείμενα από τον όρο «δια βίου μάθηση». Στα κείμενα της περιόδου 1992-99¹⁹ γίνεται λόγος για παιδεία υψηλού επιπέδου και εκφράζεται η επιθυμία να γίνει η Ευρώπη η

¹⁸ Τέτοια κείμενα είναι τα εξής: Απόφαση 63/266/ΕΟΚ του Συμβουλίου 2ας Απριλίου 2063, Περί θεσπίσεως των γενικών αρχών για την εφαρμογή κοινής επαγγελματικής καταρτίσεως, Ψήφισμα Συμβουλίου 6¹⁵ Ιουνίου 1974, Περί αμοιβαίας αναγνώρισεως των διπλωμάτων πιστοποιητικών και άλλων τίτλων, Απόφαση 85/368/ΕΟΚ του Συμβουλίου 16¹⁵ Ιουλίου 1985, κλπ.

¹⁹ Τέτοια κείμενα είναι η Λευκή Βίβλος για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση (1995) κι ο ορισμό του 1996 ως έτους δια βίου μάθησης, Σύσταση του Συμβουλίου 28¹⁵ Σεπτεμβρίου 1998, Απόφαση Συμβουλίου των υπευθύνων υπουργών για θέματα εκπαίδευσης και κατάρτισης στις 21 Δεκεμβρίου 1998.

οικονομία που βασίζεται στη γνώση. Μέσα από τα κείμενα αυτά βλέπουμε την προσπάθεια να συνδεθεί η ΔΒΜ η οποία εμφανίζεται ως στόχος της ευρωπαϊκής πολιτικής- αντικαθιστώντας το ενδιαφέρον για την ΕΕΚ - με την οικονομία και την βελτίωση των συνθηκών ζωής των πολιτών της ΕΕ.

Από τις αρχές της δεκαετίας του 2000 η ΕΚ αναδεικνύεται σε αναπόσπαστο μέρος αυτών των οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Στην «**Στρατηγική της Λισαβόνας**» εισάγονται μια σειρά από οικονομικές και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής οικονομίας και κοινωνίας, για να «καταστεί η Ευρώπη η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης ανά την υφήλιο, ικανή για αειφόρο οικονομική ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή»²⁰. Ο εκσυγχρονισμός της εκπαίδευσης και της κατάρτισης θεωρήθηκε ως βασική προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου αυτού και συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Το 2002, με τη δήλωση της Κοπεγχάγης, αναγνωρίζεται ότι οι στρατηγικές για τη ΔΒΜ και την κινητικότητα είναι θεμελιώδεις για την απασχολησιμότητα, την ενεργό συμμετοχή, την κοινωνική συνοχή και την προσωπική ανάπτυξη και τίθενται οι κατευθυντήριες γραμμές της ευρωπαϊκής συνεργασίας σε επίπεδο χωρών και κοινωνικών εταίρων για την υλοποίηση των στρατηγικών αυτών²¹. Το ζητούμενο των κοινών πολιτικών είναι κυρίως η μεγαλύτερη ανταπόκριση των προγραμμάτων κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, η καλύτερη πρόβλεψη σε δεξιότητες και η αύξηση των επενδύσεων στον τομέα αυτό. Η οπτική αυτή διατρέχει όλα τα ευρωπαϊκά κείμενα-σταθμούς για την επαγγελματική κατάρτιση από το 2004 έως το 2010²².

Το κείμενο για τη στρατηγική ανάπτυξη της ΕΕ «**Ευρώπη 2020**» τη δεκαετία που διανύουμε (2010-2020) αναφέρεται στην ΕΚ, ως ένα από τα κρίσιμα εργαλεία για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, για την αντιμετώπιση των «διαρθρωτικών αδυναμιών της ευρωπαϊκής οικονομίας, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας και τη βάση για μια βιώσιμη κοινωνική οικονομία της αγοράς». Το δε ΕΚΤ αποτελεί το κύριο χρηματοδοτικό μέσο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την υλοποίηση αυτής της στρατηγικής.

²⁰ Council of the European Union (2000)

²¹ The Copenhagen Declaration (2002)

²² The Bruges Communiqué (2010)

Η «Ατζέντα με νέες δεξιότητες και νέες θέσεις εργασίας»²³, μια από τις επτά πρωτοβουλίες για την «Ευρώπη του 2020», υπογραμμίζει πως η ΕΚ και γενικότερα η ΔΒΜ, συμβάλλουν στην αύξηση της απασχόλησης, αλλά και στην επίτευξη μιας κοινωνικής και ταυτόχρονα ανταγωνιστικής σε παγκόσμιο επίπεδο Ευρώπης.

Επίσης στο ίδιο κείμενο πολιτικής η απασχόληση και η κατάρτιση συνδέονται, επίσης, με μια αγορά εργασίας, η οποία έχει «ευελιξία με ασφάλεια» (flexicurity), συνδέεται δηλαδή με μια αγορά λιγότερο «προστατευτική» σε μόνιμη απασχόληση, η οποία, όμως, «επιδιώκει» να προστατέψει το «μετακινούμενο» εργατικό δυναμικό, μέσω ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και ΔΒΜ²⁴. Σε ένα τέτοιο περιβάλλον ευελιξίας της εργασίας, για να επιτευχθεί ο στρατηγικός στόχος της μεγαλύτερης απασχόλησης (από 69% το 2010 σε 75% το 2020), για την «Ευρώπη 2020», είναι αναγκαίο να υπάρχει, αφενός, πιο ακριβής πρόβλεψη για «γνώσεις, δεξιότητες, ικανότητες», αφετέρου, δυνατότητα παροχής τους μέσω προγραμμάτων διά βίου μάθησης. Ο συνδυασμός αυτός θεωρείται απαραίτητος όχι μόνο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας του ανθρώπινου δυναμικού στην Ευρώπη, αλλά και για την εξισορρόπηση προσφοράς και ζήτησης εργασίας σε ένα εργασιακό περιβάλλον, το οποίο με την επιδείνωση της κρίσης διαρκώς αλλάζει.

Στην κατεύθυνση αυτή, το 2009, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κατέληξε σε ένα «νέο στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης»²⁵ των ενηλίκων, με στόχο τη «βιώσιμη οικονομική ευμάρεια και απασχολησιμότητα» και συμφωνεί σε τέσσερις (4) στρατηγικούς στόχους: α) υλοποίηση της ΔΒΜ και της κινητικότητας, β) βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, γ) προαγωγή της ισοτιμίας, της κοινωνικής συνοχής και της ενεργού συμμετοχής στα κοινά, δ) ενίσχυση της καινοτομίας και της δημιουργικότητας, καθώς και του επιχειρηματικού πνεύματος, σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης²⁶.

Για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη παρακολούθηση των στόχων αυτών τέθηκαν ποσοτικά κριτήρια αξιολόγησης μεταξύ των οποίων έως το 2020 το 15% του ανθρώπινου δυναμικού μεταξύ 25-64 ετών θα πρέπει να συμμετέχει σε δράσεις διά βίου μάθησης. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» λειτουργεί, περισσότερο από το παρελθόν, καθοδηγητικά απέναντι στα κράτη μέλη καθώς εμπεριέχει και προτάσεις

²³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008)

²⁴ Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (2010). Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων(2007).

²⁵ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009)

²⁶ C 119/3

για δράσεις σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ. Η συνεργασία των αρμόδιων φορέων, η κινητικότητα, η ΔΒΜ και η κοινωνική συνοχή είναι από τα κύρια ζητούμενα.

Επιπλέον με την προοπτική της Ευρώπης του 2020, στο τέλος του 2000, αποφασίστηκαν τρία, από τα σημαντικότερα, εργαλεία στον τομέα της ΔΒΜ, το «Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων» (2008), υπό τη μορφή Σύστασης,²⁷ το «Ευρωπαϊκό Σύστημα Πιστωτικών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση» (ECVET)²⁸ και την ίδια χρονιά το «Ευρωπαϊκό πλαίσιο αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση» (EQAVET). Και τα τρία αυτά εργαλεία, στοχεύουν στη συγκρισιμότητα, την ποιότητα, τη διαφάνεια των επαγγελματικών προσόντων των ευρωπαίων πολιτών, τα οποία αποκτήθηκαν μέσα από κάθε διαδρομή μάθησης, τυπικής, μη τυπικής, άτυπης, εντός και εκτός της χώρας τους.

Συστατικό στοιχείο της επιτυχίας όλων των παραπάνω αποτελεί η συνεχής συνεργασία μεταξύ των χωρών-μελών της ΕΕ, η εναρμόνιση των συστημάτων και η στενή σύνδεσή τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Έτσι στη σύνοδο της Βρυγες το 2010²⁹ το όραμα για μια κατάρτιση, η οποία έχει παγκόσμια εμβέλεια και αναγνώριση, θέτει ως στόχο την αναγνώριση και την πιστοποίηση κάθε μαθησιακής διαδικασίας, με κοινούς δείκτες τόσο σε εθνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Γεγονός που οδηγεί το 2012, στη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την αναγνώριση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.³⁰

1.6 Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα

Σε αυτό το έντονα κινητικό και με φιλόδοξους στόχους ευρωπαϊκό περιβάλλον, η εξέλιξη της ΕΚ στην Ελλάδα παρουσιάζει, επίσης, έντονη δραστηριότητα η οποία συνδέεται άμεσα τόσο με τις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα σε μια κρίσιμη περίοδο που βιώνει η Ελλάδα όσο και με τους στόχους των ευρωπαϊκών πολιτικών με αποτέλεσμα να αναδεικνύεται ως βασικό εργαλείο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού για την καταπολέμηση της ανεργίας. Έτσι διαπιστώνουμε ότι παράλληλα με την ανταπόκριση της χώρας μας

²⁷ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2008)

²⁸ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009)

²⁹ The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020 (2010)

³⁰ Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012), *Σύσταση για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης*. {SWD (2012) 252 final} {SWD (2012) 253 final}. COM (2012) 485 final, 2012/0234 (NLE). Βρυξέλλες, 5.9.2012

στις «υποχρεώσεις» και δεσμεύσεις της απέναντι στους ευρωπαϊούς εταίρους αναφορικά με τους στόχους που έχουν τεθεί για την επίτευξη της «Ευρώπης 2020» να γίνεται προσπάθεια να «αξιοποιηθεί» η επαγγελματική κατάρτιση στην αντιμετώπιση της «κρίσης ανεργίας», που πλήττει τη χώρα.

Ωστόσο η προσπάθεια να ανταποκριθεί η χώρα μας στην πίεση για γρήγορη ανάπτυξη των συστημάτων και δομών εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, η διαμόρφωση πολιτικών στους αναπτυξιακούς τομείς της χώρας μας από διαφορετικά κέντρα εξουσίας σε συνδυασμό με την ανάγκη απορρόφησης των κοινοτικών πόρων και την επίτευξη συγκεκριμένων λειτουργικών κυρίως στόχων, χαρακτηρίζονται από έλλειψη συντονισμένης και ενιαίας εθνικής πολιτικής στο συγκεκριμένο τομέα³¹.

Η ανάγκη να ρυθμιστεί νομοθετικά ο χώρος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και της αναγνώρισης της ΔΒΜ στην οικονομική και κοινωνική συνοχή αποτυπώνεται στην προσπάθεια που επιχειρείται στην χώρα μας για τη συνολικότερη μεταρρύθμιση του εκπαιδευτικού συστήματος. Στη συνέχεια θα αναφερθούν οι εξελίξεις σε θεσμικό επίπεδο για την ανάπτυξη και εφαρμογή της κατάρτισης ως μέρους της ΔΒΜ και της σύνδεσής της με την αγορά εργασίας.

1.7 Το θεσμικό πλαίσιο της Κατάρτισης στην Ελλάδα

Στο θεσμικό πλαίσιο της Κατάρτισης από τη δεκαετία του '80 και μετά έχουν συντελεστεί πολυάριθμες μεταβολές και μεταρρυθμίσεις οι οποίες σηματοδοτούνται κυρίως μετά το 2000 και μέχρι σήμερα. Σε αυτή την χρονική περίοδο έχουν ψηφιστεί τέσσερις νόμοι (κι αρκετές τροπολογίες) όπως παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω:

Ο νόμος σχετικά με το «εθνικό σύστημα σύνδεσης της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση» (Ν. 3191/2003)

Ο Ν. 3191/2003 ορίζει τη Σύνδεση της Αρχικής και Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Εκπαίδευσης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ) στο πλαίσιο υλοποίησης των στόχων της Λισαβόνας και της εφαρμογής των αρχών της «δήλωσης της Κοπεγχάγης» του 2002. Με το νόμο αυτό επιδιώκεται να συνδεθούν όλοι οι κρίκοι της αλυσίδας της κατάρτισης, από τη διαμόρφωση των προγραμμάτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, την πιστοποίηση των αποκτηθέντων γνώσεων και προσόντων, έως την τοποθέτηση του ανθρώπινου δυναμικού στην αγορά εργασίας.

³¹ Φωτόπουλος, Ν., Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κορδάτος, Π. Κόκκινος, Γ. Μπουκουβάλας, Κ. Παληός, Ζ. Πανδής, Π (2013), Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα:Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ

Ο νόμος σχετικά με τη Συστηματοποίηση της ΔΒΜ και άλλες διατάξεις» (Ν. 3369/2005)

Ο Ν. 3369/2005, εμπλουτίζει και συμπληρώνει τις σχετικές διατάξεις του Ν. 3191/2003 ενώ γίνεται προσπάθεια ρύθμισης της «συστηματοποίησης της διά βίου μάθησης». Στο πλαίσιο αυτού του νόμου:

- προσδιορίζονται οι φορείς παροχής διά βίου εκπαίδευσης και διά βίου κατάρτισης,
- θεσμοθετείται η Εθνική Επιτροπή Διά Βίου Μάθησης ως κεντρικός φορέας συντονισμού παροχής της διά βίου μάθησης, στον οποίο μετέχουν όλοι οι εμπλεκόμενοι παράγοντες για τα θέματα της διά βίου μάθησης, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων και των φορέων του ΕΣΣΕΕΚΑ και εισάγεται η έννοια του επαγγελματικού περιγράμματος, η ανάπτυξη του οποίου είναι προϋπόθεση για την πιστοποίηση των προγραμμάτων «διά βίου επαγγελματικής κατάρτισης»³².

Αξίζει να σημειωθεί ότι την ίδια χρονιά με την υπ' αριθμ. 113708/2005 (ΚΥΑ), θεσμοθετείται το «Σύστημα Πιστοποίησης Προγραμμάτων, Γνώσεων, Δεξιοτήτων και Ικανοτήτων», στο οποίο ως βασική προϋπόθεση πιστοποίησης των προγραμμάτων είναι η σύνδεση τους με τα επαγγελματικά περιγράμματα. Επίσης, για τη βελτίωση της ποιότητας των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, επιδιώκεται αφενός, η συγκρότηση Μητρώου Εκπαιδευτών Ενήλικων που διδάσκουν στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και αφετέρου, η πιστοποίηση αυτών βάσει διαδικασίας, η οποία διασφαλίζει ότι οι εκπαιδευτές/τριες γνωρίζουν και χρησιμοποιούν τις αρχές εκπαίδευσης ενήλικων. Αρμόδιος φορέας για την οργάνωση και υλοποίηση του εξειδικευμένου Μητρώου εκπαιδευτών είναι το ΕΚΕΠΙΣ.

Ο νόμος σχετικά με την ανάπτυξη της ΔΒΜ (Ν. 3879/2010)

Ο Ν.3879/2010 επικαιροποιεί και οργανώνει όλες τις θεσμικές εξελίξεις των πρόσφατων χρόνων για την επαγγελματική κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση³³. Σκοπός είναι η «ανάπτυξη της διά βίου μάθησης, μέσω της αναγνώρισης εναλλακτικών εκπαιδευτικών διαδρομών, της δικτύωσης των φορέων διά βίου μάθησης και της διασφάλισης της διαφάνειας και της ποιότητας, έτσι ώστε να επιτυγχάνεται η διασύνδεση της διά βίου μάθησης με την απασχόληση, η διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης προσωπικότητας των ατόμων και γενικότερα η κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη»³⁴.

³²Ν. 3369/2005«Συστηματοποίηση της διά βίου μάθησης και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ 171/6-7-2005

³³ Ν. 3879/10 «Ανάπτυξη της Διά Βίου Μάθησης και λοιπές διατάξεις» ΦΕΚ 163

³⁴Άρθρ. 1

Με αυτό τον νόμο όλες οι μορφές κατάρτισης που υλοποιούνται από φορείς εντός και εκτός τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος, εντάσσονται σε ένα δίκτυο/σύστημα της διά βίου μάθησης, ενώ η επαγγελματική κατάρτιση αναδεικνύεται ως ισότιμη με τη γενική εκπαίδευση ενηλίκων. Το σύστημα αυτό λαμβάνει υπόψη όλο το φάσμα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, καλύπτοντας όλα τα επίπεδα και τα είδη μάθησης (συμπεριλαμβανομένης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης).

Επιπλέον καθορίζεται το πλαίσιο για τη διασφάλιση της ποιότητας των υπηρεσιών της κατάρτισης και επιβεβαιώνεται η σημασία της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στο Δίκτυο της ΔΒΜ για αποτελεσματική σύνδεση με την αγορά εργασίας.

Ο νόμος σχετικά με την αναδιάρθρωση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Ν. 4186/2013)

Ο νόμος αυτός εμπεριέχει στοιχεία ανοίγματος του συστήματος ΕΕΚ προς την οικονομία και την αγορά εργασίας, ενώ επιχειρεί να ρυθμίσει το πεδίο υπό το πρίσμα της ΔΒΜ³⁵. Ειδικότερα με το νόμο αυτό επανέρχεται με έμφαση η σημασία της μάθησης στον χώρο εργασίας (μαθητεία) για τη δευτεροβάθμια επαγγελματική εκπαίδευση με στόχο την καλύτερη σύνδεση ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων και την καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας και παράλληλα επιταχύνονται οι διαδικασίες για την έγκριση από την ΕΕ του Εθνικού Πλαισίου Προσόντων (ΕΠΠ), με βασική επιδίωξη την μεγαλύτερη ρύθμιση της εισόδου και κινητικότητας του ανθρώπινου δυναμικού στην εθνική και ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με τον Ν. 4186/2013, του οποίου η εφαρμογή άρχισε από το Σεπτέμβριο του 2013³⁶ οι φορείς παροχής υπηρεσιών αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης είναι:

- α) οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης οι οποίες παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της υποχρεωτικής τυπικής εκπαίδευσης,
- β) τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ), τα οποία παρέχουν αρχική επαγγελματική κατάρτιση στους απόφοιτους της τυπικής μη υποχρεωτικής Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης, τα ΓΕΛ και ΕΠΑΛ, καθώς και οι Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης
- γ) τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), τα οποία παρέχουν συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση

Η εποπτεία των φορέων, δημόσιων και ιδιωτικών και η αρμοδιότητα διαμόρφωσης του εκπαιδευτικού πλαισίου ανήκει στη Γενική Γραμματεία Δια Βίου Μάθησης του

³⁵ Νόμος 4186/2013 «Αναδιάρθρωση της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και λοιπές διατάξεις» ΦΕΚ 193

³⁶ Ο νόμος 4186/2013 τροποποιήθηκε μερικώς με το Νόμο 4229/2014

Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ η πιστοποίηση των «εισροών» τους στον ΕΟΠΠΕΠ και στις υπηρεσίες του Υπουργείου Παιδείας και Θρησκευμάτων και των «εκροών» τους στον ΕΟΠΠΕΠ³⁷.

Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω εξελίξεις λαμβάνουν χώρα σε εποχή οικονομικής λιτότητας η οποία έχει επηρεάσει τη λειτουργία των εμπλεκόμενων φορέων και περιορίσει ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους. Αναφέρουμε ενδεικτικά καταργήσεις και συγχωνεύσεις φορέων και οργανισμών, περιορισμό της δημόσιας δαπάνης για συγχρηματοδοτούμενα έργα που αφορούν την κατάρτιση και τη ΔΒΜ. Την τρέχουσα περίοδο από τα ευρωπαϊκά προγράμματα κυρίως χρηματοδοτούνται οι δράσεις της κατάρτισης μέσω των οποίων επιδιώκεται η ανάσχεση και καταπολέμηση της ανεργίας. Από την άλλη μεριά, οι προσπάθειες σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση δεν έχουν μεγάλο αποτέλεσμα ως προς αποδοχή της στην ελληνική αγορά εργασίας και κοινωνίας όπως παρουσιάζεται στη συνέχεια.

1.8 Ο αντίκτυπος της επαγγελματικής κατάρτισης στην αγορά εργασίας και η συμμετοχή σε αυτή

Μία άλλη παράμετρος η οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη αποτελεί το γενικότερο περιβάλλον της επαγγελματικής κατάρτισης και η αποδοχή της από την αγορά εργασίας. Η περιορισμένη θέση που έχει η επαγγελματική κατάρτιση στην εργασιακή πορεία των ανθρώπων στην Ελλάδα, επιβεβαιώνεται και από τα συνολικά ποσοστά συμμετοχής των ενηλίκων 25-64 ετών σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης. Βάσει των στατιστικών της EUROSTAT η Ελλάδα έχει διαχρονικά, αλλά και το 2012, το χαμηλότερο ποσοστό συμμετοχής ενηλίκων στη ΣΕΚ μεταξύ των Ε.Ε.-15 και βρίσκεται στην τρίτη από το τέλος κατάταξη μεταξύ των Ε.Ε.-27.

Επίσης, έως σήμερα η κατάρτιση στην Ελλάδα, δεν έχει τυπική αναγνώριση τόσο ως προς την εργασιακή εξέλιξη όσο και ως προς την πιστοποίηση των γνώσεων, δεξιοτήτων, ικανοτήτων για συγκεκριμένα επαγγελματικά καθήκοντα. Αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι οι ίδιοι οι επιχειρηματίες δεν αναγνωρίζουν και δεν προωθούν την κατάρτιση ως αποτελεσματικό και χρήσιμο εργαλείο για τον

³⁷ Κεφ. Α, Αρθρ. 2, Ορισμοί. Για πρώτη φορά παρατίθενται οι όροι «εισροές» και «εκροές». Ως «εισροές» ορίζονται οι ανθρώπινοι, οικονομικοί και φυσικοί πόροι που χρησιμοποιούνται στην μαθησιακή διαδικασία και ιδίως οι δομές, τα επαγγελματικά περιγράμματα, τα προγράμματα και οι εκπαιδευτές της μη τυπικής εκπαίδευσης. Ως «εκροές» ορίζονται τα άμεσα αποτελέσματα της μαθησιακής δραστηριότητας, δηλαδή οι γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες που αποκτά το άτομο. Η αναφορά αυτή σηματοδοτεί και την στροφή προς την ποιοτική και μετρήσιμη Επαγγελματική εκπαίδευση και Κατάρτιση.

εκσυγχρονισμό της επιχείρησης και του προσωπικού τους. Τα μικρά ποσοστά δείχνουν ότι γενικότερα δεν υπάρχει «κουλτούρα» της επαγγελματικής κατάρτισης και της ΔΒΜ, με την έννοια της αναβάθμισης των προσόντων για εργασιακή εξέλιξη ή για τη διεκδίκηση καλύτερης θέσης εργασίας. Αντίθετα, άλλοι Ευρωπαίοι επιχειρηματίες, όπως για παράδειγμα οι Γερμανοί, επενδύουν στην κατάρτιση και τα διπλώματα. Η πρόσβαση σε ειδικευμένες θέσεις εργασίας μέσα στην επιχείρηση σε διάφορα επίπεδα βασίζεται στο κριτήριο της πιστοποιημένης εκπαίδευσης και αναγνωρίζεται ακόμη και αν εργαστεί σε άλλη επιχείρηση, γι' αυτό και οι Γερμανοί εργάτες είναι περισσότερο εξειδικευμένοι από το μέσο όρο των Ευρωπαίων εργαζόμενων.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της EUROSTAT³⁸ τα οποία επεξεργάζεται και δημοσιεύει το «Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης» (CEDEFOP), σχετικά με τη συμμετοχή εργαζομένων σε προγράμματα ΣΕΚ στις επιχειρήσεις, η Ελλάδα για το έτος 2010 κατατάσσεται στην τελευταία θέση μεταξύ των χωρών μελών της Ε.Ε.-27, με ποσοστό 16%. Η ανάλυση των ποσοστών αυτών ανά μέγεθος επιχείρησης δείχνει ότι όσο πιο μικρή είναι η επιχείρηση τόσο μικρότερα είναι τα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων στην κατάρτιση. Αντίθετα για τις επιχειρήσεις με άνω των 250 εργαζομένων, η Ελλάδα κατατάσσεται στην 5η από το τέλος θέση, με 31% των εργαζομένων να παρακολουθούν προγράμματα ΣΕΚ και ακολουθούν η Ρουμανία, η Ουγγαρία και η Λιθουανία με 28% αντίστοιχα και τελευταία η Κροατία με 27%.

Η κατάρτιση, ως εργαλείο για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας μιας επιχείρησης φαίνεται να είναι, και αυτή σε βάθος δεκαετίας, εξαιρετικά περιορισμένη στις ελληνικές επιχειρήσεις. Αυτή η «στάση» των επιχειρήσεων αλλά και των εργαζομένων απέναντι στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση θα μπορούσε να ερμηνευθεί και από τις διαπιστώσεις της μελέτης του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ) της ΓΣΕΕ³⁹.

Σύμφωνα με τη μελέτη αυτή, η απορρόφηση στην αγορά εργασίας αυτών που καταρτίστηκαν είτε σε προγράμματα αρχικής, είτε σε προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, είναι πολύ χαμηλή (21,8% και 15,7%, αντίστοιχα).

³⁸ Τα στοιχεία προέρχονται από την 4η ευρωπαϊκή έρευνα για τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στις επιχειρήσεις, η οποία υλοποιήθηκε το 2010. Πρόκειται για έρευνα η οποία πραγματοποιείται κάθε 5 χρόνια, η προηγούμενη έγινε το 2005, από τη Eurostat και τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες και περιλαμβάνει όλες τις ευρωπαϊκές χώρες μέλη της ΕΕ και τη Νορβηγία. Η έρευνα αφορά επιχειρήσεις με 10 εργαζόμενους/νες και πάνω, σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας με εξαίρεση τους τομείς γεωργίας, δασοκομίας, αλιείας, καθώς και δημόσιο τομέα, εκπαίδευση, υγεία και κοινωνική εργασία.

³⁹ Φωτόπουλος, Ν. Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κορδάτος, Π. Κόκκινος, Γ. Μπουκουβάλας, Κ. Παληός, Ζ. Πανδής, Π (2013), *Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική*, Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ

Επιπρόσθετα, όταν οι καταρτισθέντες βρίσκουν κάποια εργασία, αυτή δεν είναι συναφής με το αντικείμενο κατάρτισης, (το ποσοστό κυμαίνεται από 27% έως 31%), ενώ η κατάρτιση δεν συμβάλλει και στη διατήρηση της θέσης εργασίας, αφού γύρω στο 81% απολύονται μετά από λίγους μήνες.

Αντίστοιχα, στα αποτελέσματα της μελέτης με τίτλο «Ενδιάμεση εξωτερική αξιολόγηση της πράξης: Επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας για άνεργους νέους ηλικίας έως 29 ετών»⁴⁰ αναφέρεται ότι στο 35,9% των συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης, προτάθηκε η συνέχιση της συνεργασίας με την επιχείρηση μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης. Όπως προέκυψε, όμως, η διακράτηση στην επιχείρηση της πρακτικής άσκησης με επιδότηση μέσω ΟΑΕΔ ανήλθε στο 10%, ενώ χωρίς επιδότηση στο 8,6%.⁴¹ (Επίσης, ένα ποσοστό της τάξης του 6,4% βρήκε εργασία σε διαφορετική επιχείρηση από αυτήν την πρακτικής άσκησης).

Σε άλλη πρόσφατη μελέτη αξιολόγησης της Π.Α.Ν. «Αξιολόγηση των Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων» από το ΙΝΕ ΓΣΕΕ⁴², προκύπτει ότι μόνο το 15,6% των συμμετεχόντων στα προγράμματα με πρακτική άσκηση έλαβαν προσφορά εργασίας από επιχειρήσεις.

Σύμφωνα με τα παραπάνω διαπιστώνουμε ότι υπάρχει μια «αντίθετη ροπή» σε σχέση με την προσπάθεια που καταβάλλεται μέσω των κοινοτικών προγραμμάτων στη χώρα μας για επενδύσεις σε ανάπτυξη γνώσεων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού, έτσι ώστε να επιτευχθεί η οικονομική ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα από την άλλη η κατάρτιση δεν φαίνεται να ελκύει ή να θεωρείται από το ανθρώπινο δυναμικό ως επαγγελματική και προσωπική επένδυση, ως διά βίου διεργασία, αναβάθμισης γνώσεων και δεξιοτήτων του, σε μια αγορά που αλλάζει με γοργούς ρυθμούς και γίνεται ολοένα και πιο ανταγωνιστική. Αυτό έχει ως συνέπεια την μειωμένη αποτελεσματικότητα οποιασδήποτε πράξης και δράσης με εργαλείο την κατάρτιση, βραχυχρόνια και μακροχρόνια.

⁴⁰ «Εκπόνηση μελέτης ενδιάμεσης εξωτερικής αξιολόγησης της πράξης: 'επιταγή εισόδου στην αγορά εργασίας'» του Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» με κωδικό MIS 455373

Γ' ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ: ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ Μέλη της Ομάδας Έργου: Δημήτρης Καραντινός (επιστημονικός υπεύθυνος) Απόστολος Λιναρδής, Αλίκη Μουρίκη, Μανώλης Χρυσάκης, Ιωάννα Κωστάκη

⁴¹ Σύμφωνα με τους όρους του συγκεκριμένου προγράμματος η επιχείρηση επιδοτούνταν μετά το τέλος του προγράμματος στην περίπτωση που προχωρούσε σε πρόσληψη με τον καταρτιζόμενο-η

⁴² ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Β: Έκθεση αξιολόγησης «Αξιολόγηση των Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων» ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΟΚΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ

Εισαγωγή

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση στο πλαίσιο της Ανοιχτής μεθόδου συντονισμού⁴³ και της επικουρικότητας⁴⁴, επικεντρώνεται στη θέσπιση ενός πλαισίου πολιτικών και τα κράτη μέλη καλούνται να ενσωματώσουν με άμεση προτεραιότητα τα αντίστοιχα μέτρα σε εθνικό επίπεδο. Διαχρονικά οι κατευθυντήριες γραμμές και οι διακηρυσσόμενες πολιτικές εστίαζαν στην ενίσχυση και προώθηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης έναντι των παθητικών. Αποτέλεσμα αυτής της τάσης είναι η σταδιακή αλλαγή στο περιεχόμενο και την ουσία των πολιτικών απασχόλησης οι οποίες συμπίπτουν με τις ευρύτερες μεταβολές που συντελούνται στην οικονομία. Στις σύγχρονες οικονομικές συνθήκες με την εντεινόμενη κρίση οι ΕΠΑ προσλαμβάνουν έναν ιδιαίτερα κρίσιμο χαρακτήρα για την καταπολέμηση της ανεργίας, την προώθηση της απασχόλησης και την στήριξη των ανέργων. Στο πλαίσιο αυτό τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται και εφαρμόζονται όλο και περισσότερα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας με έμφαση στην σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση.

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει τις ΕΠΑ στις οποίες εντάσσονται τα προγράμματα κατάρτισης καθώς και το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο εφαρμόζονται και λειτουργούν. Εστιάζει στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας των ανέργων η οποία αποκτάται με την πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις ως μέτρο των ΕΠΑ για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων.

2.1 Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης και η Ευρωπαϊκή Πολιτική Απασχόλησης

Η έννοια της πολιτικής απασχόλησης, που διαπνέει την επεξεργασία των κοινών κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών-μελών της ΕΕ με άξονα την ΕΣΑ (Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση), περιλαμβάνει ένα

⁴³ Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού (ΑΜΣ) αποτελεί μια «ήπια» μορφή διακυβέρνησης, στον εξευρωπαϊσμό των εθνικών πολιτικών. Είναι μια μορφή διαμόρφωσης διακυβερνητικής πολιτικής η οποία δεν απορρέει από δεσμευτικά νομοθετικά μέτρα της ΕΕ και δεν απαιτεί από τις χώρες της ΕΕ να προβλέψουν ή να τροποποιήσουν νομοθεσία τους. Η ΑΜΣ, τη δεκαετία του '90 στο πλαίσιο της πολιτικής απασχόλησης και της διαδικασίας του Λουξεμβούργου, θεσπίστηκε ως εργαλείο της στρατηγικής της Λισαβόνας.

⁴⁴ Η αρχή της επικουρικότητας ρυθμίζει την άσκηση των αρμοδιοτήτων. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, η Ε.Ε μπορεί να παρέμβει σε τομείς οι οποίοι δεν εμπίπτουν την αποκλειστική της αρμοδιότητα μόνον εάν και στο βαθμό που οι στόχοι της προβλεπόμενης δράσης είναι αδύνατο να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και δύνανται συνεπώς, λόγω των διαστάσεων ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα σε επίπεδο Ένωσης

πλήθος οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών που επιδρούν στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας, στη γενικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας και στην οργάνωση της εργασίας στο εσωτερικό των επιχειρήσεων.

Οι βασικές κατευθύνσεις που διατρέχουν την ΕΣΑ σε όλο το φάσμα και τις φάσεις της είναι:

- η βελτίωση της απασχολησιμότητας,
- η ενεργοποίηση των ανέργων και του μη ενεργού πληθυσμού,
- η προώθηση της ευελισφάλειας (flexicurity),
- η ενθάρρυνση της (μικρό) επιχειρηματικότητας/αυτοαπασχόλησης.

Οι πολιτικές απασχόλησης με κριτήριο το είδος, το περιεχόμενο και τη στόχευση των δράσεων διακρίνονται σε:

- **Παθητικές πολιτικές** που συνίστανται κυρίως i) στην εισοδηματική στήριξη των ανέργων και ii) σε προγράμματα πρόωρης συνταξιοδότησης για τη διευκόλυνση της μερικής ή ολικής αποχώρησης από την αγορά εργασίας των ηλικιωμένων εργαζομένων ή όσων εμφανίζουν χαμηλή δυνατότητα εύρεσης εργασίας.
- **Ενεργητικές πολιτικές** που αφορούν και αποσκοπούν στην ενίσχυση της ένταξης ή επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας, την ενδυνάμωση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού και τη συγκράτηση της υφιστάμενης εργασίας, τη σύζευξη της προσφοράς και ζήτησης εργασίας μέσα από την κινητοποίηση της προσφοράς εργασίας (προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας, επιδότηση απασχόλησης κ.α.), την ανάπτυξη των δεξιοτήτων (π.χ. προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης, κ.α.) και την αναβάθμιση κρίσιμων υπηρεσιών (π.χ. επαγγελματική συμβουλευτική, επαγγελματικός προσανατολισμός και επαναπροσανατολισμός κ.α.).

Ο όρος Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης (ΕΠΑ) οριοθετεί την ομάδα στόχο, δηλαδή τους ανέργους, κάτι που συχνά δεν είναι ξεκάθαρο και κατανοητό. Στη βιβλιογραφία ο L. Calmfors⁴⁵ ορίζει ότι: «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι τα μέτρα που λαμβάνονται με σκοπό να βελτιωθεί η λειτουργία της αγοράς εργασίας και τα οποία απευθύνονται προς τους ανέργους». Άρα μπορούμε να συμπεράνουμε σύμφωνα και με τους Δημουλά –Μιχαλοπούλου, ότι ενεργητικές πολιτικές

⁴⁵Calmfors L., 1994, «Active Labour Market Policy and Unemployment- A Framework For the Analysis Of Crucial Design Features”, OECD, Economic Studies No. 22

απασχόλησης αποτελούν μέρος της προσπάθειας εξατομίκευσης των πολιτικών απασχόλησης που κάνει η πολιτεία. Αποτελούν δε επιλεκτικές πολιτικές απασχόλησης⁴⁶, οι οποίες επικεντρώνονται σε ειδικές υποκατηγορίες (ομάδες) των ατόμων που είναι εργάσιμης ηλικίας κυρίως ευάλωτων ομάδων, παρέχοντας το λεγόμενο «εκπαιδευτικό επίδομα» και αφετέρου βελτιώνουν τις επαγγελματικές δεξιότητές τους, αφού λάβουν υπηρεσίες κατάρτισης που συνάδουν με το προφίλ τους.

Κατά τον ΟΟΣΑ, οι ΕΠΑ εμφανίστηκαν αρχικά την δεκαετία του '60, όπου η ταχεία αυξανόμενη ζήτηση εργασίας συνδυαζόταν με σημαντικές αλλαγές στο παραγωγικό πρότυπο, ενώ οι Α. Δεδουσόπουλος και L. Calmfors⁴⁷ εντοπίζουν ότι οι ΕΠΑ, αναπτύχθηκαν ευρέως στη Σουηδία ως ο κυρίαρχος μηχανισμός υποστήριξης τόσο της βιομηχανικής ανάπτυξης της χώρας όσο και της επίτευξης του στόχου της πλήρους απασχόλησης⁴⁸. Η μετάβαση σε αυτές ως προτεραιότητα στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση εστιάζονται στην προσπάθεια μετατόπισης του κέντρου βάρους της ασκούμενης πολιτικής από την εισοδηματική στήριξη του ανέργου -μέσω επιδομάτων και κοινωνικών παροχών- στην υποστήριξη των προσπαθειών του να (επαν)ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Επιγραμματικά, ο Α. Δεδουσόπουλος δηλώνει ότι: «Κωδικοποιημένες οι αλλαγές αυτές υποδηλώνουν την μετατόπιση των προτεραιοτήτων της κρατικής πολιτικής από στόχους ισότητας (equity) σε στόχους αποτελεσματικότητας (efficiency)».

Έτσι αν και οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν θετικό πρόσημο στην κοινωνία είτε γιατί είναι θεμελιωμένες πάνω στην αρχή της ασφάλισης και της ανταποδοτικότητας (εξατομικευμένη προσέγγιση) είτε στην αρχή της κοινωνικής βοήθειας και αλληλεγγύης (γενικευμένη προσέγγιση για εξασφάλιση ενός ελάχιστου ορίου διαβίωσης), προτεραιότητα της πολιτικής είναι οι ΕΠΑ οι οποίες είναι πιο «δημοφιλείς» στον χώρο της αγοράς και των επιχειρήσεων αφού η μετάβαση σε αυτές συμπίπτει χρονικά και με τις ευρύτερες μεταβολές στο περιεχόμενο των πολιτικών της ΕΕ (π.χ. απελευθέρωση των απολύσεων, κατάργηση του κατώτατου μισθού, ακύρωση συλλογικών συμβάσεων, κ.λπ.) που στην πραγματικότητα, αποσκοπούν στην εκθεμελίωση του έως τώρα κράτους πρόνοιας.

⁴⁶ Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ., (2008) *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας*, Μελέτη ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα 2008

⁴⁷ Calmfors L., 1994, «Active Labour Market Policy and Unemployment- A Framework For the Analysis Of Crucial Design Features», OECD, Economic Studies No. 22

⁴⁸ Δεδουσόπουλος Α., 1997, «Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα», Τετράδια ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αρ. 10-11 και Calmfors L, Forslund A, Hemstrom M, 2002, «Does active labour Market policy work Lesson of Swedish experiences IFAU», Working Paper, Upsala

Σύμφωνα με τον Γ. Κουζή μέσω των ΕΠΑ προωθείται και ενισχύεται όλο το πλέγμα της «ευελιξίας»⁴⁹ στο πεδίο των ατομικών αλλά και συλλογικών εργασιακών σχέσεων (Μισθολογική ευελιξία, ατομικές συμβάσεις εργασίας, υπονόμηση συλλογικών συμβάσεων, ευέλικτα ωράρια, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, δανεισμός εργαζομένων, υπεργολαβίες)⁵⁰. Με πρόσημα τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, η καθιέρωση της μισθολογικής και εργασιακής ευελιξίας στις αγορές συμβάλλει στην δημιουργία φθηνού, ευέλικτου και σε ετοιμότητα προσαρμοζόμενου εργατικού δυναμικού το οποίο θα μπορεί να «ανακυκλώνεται» και να «ανταλλάσσεται» με τους ακριβότερους ηλικιακά εργαζόμενους διασφαλίζοντας την ανταγωνιστικότητα και την κερδοφορία των επιχειρήσεων.

Χαρακτηριστικά, στο πλαίσιο των ενεργητικών απασχόλησης οι έννοιες «απασχολήσιμος» ή «ωφελούμενος», μας παραπέμπουν σε έναν εργαζόμενο ο οποίος δεν μπορεί να έχει σταθερή και μόνιμη απασχόληση, αντίθετα πρέπει να είναι διαθέσιμος για απασχόληση, μέσω της συνεχούς κατάρτισης, της δια βίου μάθησης, της πρακτικής άσκησης και της προσωρινής απασχόλησης, με τη μεγαλύτερη δυνατή ευελιξία αλλά και το μικρότερο μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων. Η ευθύνη βαραίνει τον ίδιο τον εργαζόμενο για την εργασιακή κατάσταση του, τη διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του και τη διασφάλιση της απασχόλησης του (ένταξη, παραμονή, εξέλιξη-ανέλιξη στην αγορά εργασίας). Θα πρέπει καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής του ζωής να είναι «ικανός» αποκτώντας τις ζητούμενες από την αγορά γνώσεις και δεξιότητες (μέσα από προγράμματα επανεκπαίδευσης, επανακατάρτισης, πρακτικής άσκησης, κλπ) και ταυτόχρονα να είναι πλήρως «ευέλικτος» χωροχρονικά και μισθολογικά, ώστε να βρει υποτυπώδη «απασχόληση», σύμφωνα με τις ανάγκες (ζήτηση) μιας απόλυτα «ελεύθερης» και χωρίς νομοθετικούς ή άλλους περιορισμούς αγοράς εργασίας.

Αναντίρρητα, η ανεργία αποτελεί ένα πολύπλοκο και πολυπρισματικό φαινόμενο, η καταπολέμησή του απαιτεί σύνθετες και αποτελεσματικές παρεμβάσεις ενώ οφείλει να βρίσκεται στο επίκεντρο των εφαρμοζόμενων οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Όπως διαφαίνεται οι ΕΠΑ (όπως και άλλα επί μέρους μέτρα

⁴⁹ Ευέλικτες μορφές εργασίας θεωρούνται αυτές που παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο ως προς μια τουλάχιστον παράμετρο (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής εργασίας)

⁵⁰ Κουζής, Γ. (2001), Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ ΑΔΕΔΥ, 14

για την καταπολέμηση της ανεργίας και αύξησης της απασχόλησης) δεν κατάφεραν να αναχαιτίσουν την κρίση ή να περιορίσουν τα αποτελέσματά της (αύξηση της ανεργίας, συρρίκνωση των εισοδημάτων μισθωτών/συνταξιούχων, υποχώρηση επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, διεύρυνση κοινωνικών ανισοτήτων, κ.α.) κι έτσι δεν μπορούν να καταστούν αυθύπαρκτα ως το κύριο μοντέλο αποκλιμάκωσης της ανεργίας, εντούτοις όμως δύνανται να λειτουργούν συμπληρωματικά. Τόσο οι παθητικές όσο και οι ενεργητικές πολιτικές συνιστούν μέρος μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για την απασχόληση και άρα σε μια περίοδο όπου η ΕΕ και κυρίως οι χώρες του Νότου διάγουν τον έκτο συνεχόμενο χρόνο σκληρής ύφεσης με αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας είναι κρίσιμο να αξιολογηθεί ποιες πολιτικές (παθητικές ή ενεργητικές) έχουν μεγαλύτερο πολλαπλασιαστικό αποτέλεσμα για την κοινωνία συνολικά (κάτι που μπορεί να μη συνάδει απαραίτητα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων)⁵¹.

Επιγραμματικά, η αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, δηλαδή η προστιθέμενη αξία τους στην αύξηση της απασχόλησης, τη μείωση της ανεργίας και τη συνδιαμόρφωση ενός ισόρροπου ισοζυγίου προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών ή ειδικοτήτων, είναι ένα ζήτημα πολυπαραγοντικό που εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο των παρεμβάσεων, τη δομή, τη δυναμική, την επικρατούσα κατάσταση, τις στρεβλώσεις και δυσλειτουργίες της αγοράς εργασίας, το νομοθετικό περιεχόμενο του εργατικού δικαίου, την οργάνωση και λειτουργία των υπηρεσιών απασχόλησης.

Αυτή την περίοδο, οι ΕΠΑ που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται στη χώρα μας είναι άμεσα συνδεδεμένες με τη Στρατηγική της Ε.Ε. “Ευρώπη 2020”, δεδομένου ότι αποτελούν το βασικό πυλώνα της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση.

Σύμφωνα με την στρατηγική αυτή, καλούνται τα κράτη μέλη (Κ-Μ) να στοχεύουν σε μεταρρυθμίσεις τέτοιες που θα προάγουν α) τη γνώση με βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης- κατάρτισης και εξασφάλιση της πρόσβασης για όλους σε αυτή και β) την καινοτομία με περαιτέρω βελτίωση του κανονιστικού πλαισίου έτσι ώστε να ενθαρρύνεται η επιχειρηματικότητα, η ανάπτυξη ΜΜΕ, η παραγωγή καινοτόμων προϊόντων, υπηρεσιών και διαδικασιών. Στόχος είναι η ανάπτυξη, οι ποιοτικές και βιώσιμες θέσεις απασχόλησης, η εδαφική αλλά και κοινωνικό-οικονομική συνοχή.

⁵¹ Cazes S., Verick S., Heuer C., 2009, “Labour market policies in times of crisis”, Employment Working Paper No. 35, International Labour Organization, σ. 9.

Τα Κ-Μ καλούνται λοιπόν να κάνουν αποδοτική χρήση κόστους και ενέργειας, δίκαιη κατανομή του κόστους και της ωφέλειας, να βελτιώσουν το επιχειρηματικό περιβάλλον, να προωθήσουν τη δημιουργία «πράσινων» θέσεων απασχόλησης και να βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να εκσυγχρονίσουν τη βιομηχανική τους βάση.⁵² Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική 2020 υιοθετήθηκε σε επίπεδο Ευρωπαϊκού Συμβουλίου των αρχηγών των Κ-Μ (3 Μαρτίου 2010). Σύμφωνα με το Συμβούλιο Απασχόλησης, οι νέες ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές Απασχόλησης που εντάσσονται στο πλαίσιο της στρατηγικής για την “Ευρώπη 2020” είναι:

Α) Αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας και μείωση της διαρθρωτικής ανεργίας έτσι ώστε το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών και των ανδρών ηλικίας 20-64 ετών να φθάσει σε 75%, ιδίως με τη μεγαλύτερη συμμετοχή των νέων, των εργαζόμενων μεγαλύτερης ηλικίας και των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης και την καλύτερη ενσωμάτωση των νόμιμων μεταναστών.

Β) Ανάπτυξη ειδικευμένου εργατικού δυναμικού που ανταποκρίνεται στις ανάγκες της αγοράς, προώθηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και της διά βίου μάθησης με επένδυση στην ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και τη συμμετοχή σε προγράμματα διά βίου μάθησης, μέσω της χρηματοδοτικής συμμετοχής κυβερνήσεων, ιδιωτών και εργοδοτών.

Γ) Βελτίωση των επιδόσεων των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης σε όλες τις βαθμίδες και αύξηση της συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση προκειμένου να μειωθεί σε 10% το ποσοστό εγκατάλειψης του σχολείου, και συγχρόνως να αυξηθεί σε τουλάχιστον 40% το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών που έχει ολοκληρώσει τριτοβάθμια ή ισοδύναμη εκπαίδευση.

Δ) Προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας προκειμένου να μειωθεί κατά 25% ο αριθμός των Ευρωπαίων που ζουν κάτω από τα εθνικά όρια φτώχειας, επιτρέποντας σε πάνω από 20 εκατ. άτομα να βγουν από τη φτώχεια με πλήρη αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ).

Συμπληρωματικά ως προς τους στόχους και το περιεχόμενο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» η κεντρική πολιτική παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων εκφράστηκε στο πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία» (Youth Guarantee) του οποίου οι βασικές κατευθυντήριες αρχές και δράσεις, υιοθετήθηκαν με απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Υπουργών στις 22

⁵² http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0028_el.htm

Απριλίου 2013 ως τμήμα του «Πακέτου Απασχόλησης» (Employment Package) και μετά από σχετική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.⁵³ Στο πλαίσιο της «Εγγύησης για τη νεολαία», προβλέπεται να παρασχεθεί στους νέους έως 25 ετών που δεν μπορούν να βρουν θέση απασχόλησης, η εναλλακτική δυνατότητα πρακτικής άσκησης, μαθητείας ή περαιτέρω εκπαίδευσης εντός τεσσάρων μηνών από την αποφοίτησή τους από το τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα ή από την απώλεια της θέσης εργασίας τους.

Συνοπτικά η τυπολογική αποτύπωση των ΕΠΑ την παρούσα περίοδο στην ΕΕ είναι: α) επαγγελματική κατάρτιση, β) πρακτική άσκηση, γ) χρηματοδότηση μισθολογικού κόστους, δ) γεωγραφική κινητικότητα και ε) προγράμματα «εγγυήσεων» (π.χ. Youth Guarantee).

Στην Ελλάδα ο ΟΑΕΔ - Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, είναι ο φορέας διαχείρισης των ΕΠΑ και η χρηματοδότησή τους επιτυγχάνεται μέσω του ΕΠ.ΑΝ. ΑΔ (Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού). Η διαχείριση του ΟΑΕΔ επικεντρώνεται σε προγράμματα α) κατάρτισης μέσω της επιταγής κατάρτισης (Training Voucher) β) Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ) και γ) Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΝΕΕ).

Αφού προηγηθεί η παρουσίαση του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος που εφαρμόζονται οι ΕΠΑ, το πεδίο εφαρμογής τους καθώς και τις μεταβολές που έχουν επέλθει στην ελληνική αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια, θα επικεντρώσουμε την ανάλυση μας στις δράσεις που εμπεριέχουν κατάρτιση και πρακτική άσκηση.

2.2 Αγορά εργασίας και πολιτικές απασχόλησης. Μεταβολές στην ελληνική αγορά εργασίας

Την τελευταία 25ετία, η αγορά εργασίας στην Ελλάδα ακολουθεί τη γενικότερη πορεία ελαστικοποίησης και απόκλισης –που παρατηρείται στον ευρωπαϊκό χώρο⁵⁴, από το αποκαλούμενο «παραδοσιακό» πρότυπο μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, την τυπική (κανονική) εργασιακή σχέση. Ήδη από τα μέσα του 1990 και μετά, τα χαρακτηριστικά στα οποία βασίστηκαν οι μεταπολεμικές κοινωνίες της Ευρώπης (το

⁵³ Η χρηματοδότηση των μέτρων και προγραμμάτων στο πλαίσιο «Εγγύηση για τη Νεολαία» είναι ύψους 10 δις ευρώ για την προγραμματική περίοδο 2014-2020 από το ΕΚΤ

⁵⁴ «Αν και οι αλλαγές που παρατηρούνται στο τοπίο της Απασχόλησης στην Ευρώπη διαφοροποιούνται σημαντικά από χώρα σε χώρα, αλλά και στο επίπεδο της ίδιας χώρας μεταξύ κλάδων της οικονομίας, εντούτοις αποτελεί εξαιρετικά αποκαλυπτικό γεγονός το ότι περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90 αφορούσε σε θέσεις μερικής και προσωρινής εργασίας και ότι από τα μέσα της δεκαετίας του '90 η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ-15.» [Αναλυτικότερα βλ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2008), Ετήσια Έκθεση 2008: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, σελ. 33.]

«Μεταπολεμικό Κοινωνικό Συμβόλαιο») μεταβάλλονται σταδιακά και εγκαινιάζουν μια σειρά εξελικτικών διαδικασιών στη «δέση» των αρχών και αξιών που ορίστηκε ως Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο (ή Πρότυπο).

Η προσαρμογή στη νέα κατάσταση αφορά κυρίως τα ζητήματα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της στροφής προς ανταγωνιστικούς κόστους μισθολογικές διαπραγματεύσεις, παράλληλα με την απορρύθμιση των αγορών εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό υιοθετείται μια νέα προσέγγιση όπου η κοινωνική πολιτική θεωρείται ως παραγωγικός συντελεστής (productive factor) που συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και την αύξηση της απασχόλησης, ενώ παράλληλα ενισχύει την κοινωνική συνοχή (κυρίως μέσω της ένταξης στην αγορά εργασίας) (Morel, et al., 2011).⁵⁵

Η προώθηση των δυο συνιστωσών ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity)⁵⁶ στο πεδίο της απασχόλησης σφραγίζεται από τις αναδιαρθρώσεις της οικονομικής και παραγωγικής δραστηριότητας υπό την καταλυτική επίδραση της τεχνολογικής ανάπτυξης, στην ποσοτική και ποιοτική διαφοροποίησή τους σε σχέση με το παρελθόν, με συνέπεια την επιδείνωση των όρων της εργασίας και τη θεσμική κατοχύρωση μιας μεγάλης ποικιλίας ελαστικών-ευέλικτων μορφών απασχόλησης⁵⁷ στο ελληνικό εργασιακό γίγνεσθαι.

Η υπαγωγή της Ελλάδας στον Μεικτό Μηχανισμό Στήριξης (EE/EKT/ΔΝΤ) και η σύναψη των Συμβάσεων Δανεισμού επιτάχυνε και δρομολόγησε μια ισχυρή νομοθετική κινητοποίηση με στόχευση τη ριζική επαναρρύθμιση του περιεχομένου της εργασίας.

Ο μετασηματισμός (απορρύθμιση) της αγοράς εργασίας αποτέλεσε προϋπόθεση για τη χρηματοδοτική στήριξη της ελληνικής οικονομίας διευρύνοντας το «χάσμα» ανάμεσα στην ακολουθούμενη «μέθοδο» δημοσιονομικής εξυγίανσης και την «εγγύηση» θεμελιωδών εργασιακών ή κοινωνικών κατακτήσεων για την προσέλκυση επενδύσεων. Οι αλλαγές αυτές αφορούν στον «πυρήνα» του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου μέσω της συμπίεσης του εργασιακού κόστους (εσωτερική υποτίμηση).

⁵⁵ Φερόνας, Α. (2013) Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 1, Σημειώσεις στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική», Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Απρίλιος 2013

⁵⁶ Το Δανικό μοντέλο των εύκολων προσλήψεων και απολύσεων, συνοδευόμενο από ενεργητικές πολιτικές (κατάρτιση, συμβουλευτικές και προώθησης στην απασχόληση), αποτέλεσε το υπόδειγμα για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, καθώς θεωρείται ότι συμφιλιώνει την ανάγκη των εργοδοτών για ευέλικτο εργατικό δυναμικό με την ανάγκη των εργαζόμενων για κοινωνική προστασία.

⁵⁷ Ευέλικτες μορφές εργασίας θεωρούνται αυτές που παρεκκλίνουν από το τυπικό μοντέλο ως προς μια τουλάχιστον παράμετρο (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής εργασίας).

Από το σύνολο των εξελίξεων που σημειώνονται στις εγχώριες εργασιακές σχέσεις και με «τεκμήριο» την απαξίωση της μισθωτής εργασίας (συρρίκνωση των αμοιβών και αποδιάρθρωση των προστατευτικών δομών) αναδεικνύονται σαφώς δύο κεντρικές κατευθύνσεις οι οποίες συνίστανται:

α) Στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με τη σημαντική υποβάθμιση του εργασιακού προτύπου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και ταυτόχρονη ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος, τη διάδοση των ευέλικτων μορφών εργασίας και τη διευθέτηση (προσαρμογή) του επιπέδου απασχόλησης (εργάσιμος χρόνος) σύμφωνα με τη διακύμανση των αναγκών της επιχείρησης (βάσει δηλαδή του κύκλου εργασιών της επιχείρησης με ευρύ φάσμα μονομερούς ρύθμισης από τον εργοδότη).

β) Στην αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών) με την αποδόμηση της συλλογικής αυτονομίας, την περιθωριοποίηση των μηχανισμών συλλογικής δράσης και την επιβολή νέου τρόπου καθορισμού των κατώτατων αποδοχών.

Ενδεικτικά αναφέρουμε την Πράξη νομοθετικού περιεχομένου για τη μείωση⁵⁸ του κατώτατου μισθού κατά παρέκκλιση των συμφωνηθέντων στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (15-07-2010) για την περίοδο 2010-12 που συνοδεύεται από σχετική δέσμευση (νομοθετική καθιέρωση) για τη διατήρησή τους στο ίδιο επίπεδο μέχρι την ολοκλήρωση του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δημοσιονομικής Προσαρμογής και την αναστολή αυξήσεων σε ωριμάνσεις-επιδόματα πολυετίας –που προβλέπονται από το νόμο ή Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ΣΣΕ- έως ότου το ποσοστό ανεργίας να κατέλθει του 10%⁵⁹. Αξίζει να σημειωθεί ότι η θέσπιση ηλικιακού κριτηρίου στο ύψος των βασικών αποδοχών (άνω και κάτω των 25 ετών) παραβιάζει τη θεμελιώδη αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» και γίνεται «μήτρα» νέων πολύπλευρων στρεβλώσεων στην ελληνική αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα, η «προσήλωση» στη διευκόλυνση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων (αύξηση του ορίου, συρρίκνωση αποζημίωσης και τμηματική εξόφληση της, μείωση του χρόνου προμήνυσης και θεσμοθέτηση δοκιμαστικής περιόδου διάρκειας 12 μηνών) σε μια περίοδο υψηλότατης ανεργίας τροφοδοτεί, διογκώνει και

⁵⁸Ν. 4046/12 Μείωση του κατώτατου μισθού κατά 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και κατά 32% για τους εργαζόμενους έως 25 ετών.

⁵⁹ Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ στην ετήσια έκθεση για την «Ελληνική οικονομία και Απασχόληση», υπό το πρίσμα των ακολουθούμενων πολιτικών το ποσοστό ανεργίας θα μειωθεί κάτω από το 10% μετά το 2023.

εμπεδώνει το κλίμα εργασιακής ανασφάλειας «ενθαρρύνοντας» εκβιαστικές λογικές για τη σιωπηρή αποδοχή βλαπτικών μεταβολών και εργοδοτικής παραβατικότητάς, καθώς και πρακτικές –σχεδόν ανέξοδες– υποκατάστασης της υφιστάμενης εργασίας με φθηνότερη απασχόληση με παράλληλα αποτελέσματα την όξυνση της αδήλωτης εργασίας και την εκτόξευση του «σκοτεινού αριθμού» των διακρίσεων ή άτυπων παραβιάσεων δικαιωμάτων σε βάρος των εργαζομένων.

2.2.1 Μεταβολή της απασχόλησης

Στην Ελλάδα οι επιπτώσεις της ύφεσης και η ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων όπως αναπτύσσονται διαλεκτικά στο πεδίο της απασχόλησης οδηγούν:

- στη σημαντική ποσοτική της μείωση στο 53,3% το 2014 από το 65,6% το 2009⁶⁰ αποκλίνοντας σημαντικά από το στόχο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για 75% ποσοστό απασχόλησης,
- στην παγίωση της ανεργίας, της ανεργίας των νέων και της μακροχρόνιας ανεργίας σε υψηλά επίπεδα,
- στην ευρεία υποχώρηση των μισθών, οι ακαθάριστες ονομαστικές αποδοχές ανά μισθωτό μειώθηκαν κατά 17,8% μεταξύ 2008-2014⁶¹,
- στην εντεινόμενη «δυστοκία» ως προς τη δημιουργία νέων, σταθερών και μακροπρόθεσμα βιώσιμων θέσεων εργασίας, και
- στην ποιοτική υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας

Πέραν της μεγάλης μείωσης του ποσοστού της απασχόλησης εντοπίζονται και σημαντικές μεταβολές ως προς τη διάρθρωσή της. Το ποσοστό μερικής απασχόλησης αυξήθηκε από το 6% το 2009 κοντά στο 10% το 2014 με το ποσοστό της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης να φτάνει το 68% (Β' Τρίμηνο 2015). Είναι ενδεικτικό ότι μεταξύ 2010 και 2014, οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης αυξάνονται κατά 259,06% και οι συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας κατά 454,58%.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αντιπροσωπεύουν, πλέον, μια ισχυρή αναλογία, η οποία ξεπερνά το 1/2 των νέων συμβάσεων που υπογράφονται συνολικά. Πιο συγκεκριμένα η ποσοστιαία συμμετοχή τους στις νέες προσλήψεις ανήλθε από 21% το 2009 στο 50,5% το 2014 πιστοποιώντας τη βίαιη «αποκαθήλωση» της κυριαρχίας του «μοντέλου» της πλήρους απασχόλησης και τη δημιουργία ενός εργατικού

⁶⁰ Πηγή: Eurostat, *Employment rate of the total population, men and women, age group 20-64*

⁶¹ Πηγή: Eurostat, *Τριμηνιαίοι Εθνικοί Λογαριασμοί*

δυναμικού «πολλαπλών ταχυτήτων» σε μια αγορά εργασίας που μαστιάζεται από μαζικά φαινόμενα μη έγκαιρης καταβολής αποδοχών (δεδουλευμένων) με τουλάχιστον ένα (1) εκ. εργαζόμενους να αμείβονται με χρονική καθυστέρηση και πρωτοφανή μεγέθη και μερικώς αδήλωτης εργασίας (περίπου 800 χιλιάδες εργαζόμενοι είναι ανασφάλιστοι και 200 χιλιάδες πλήρους ωραρίου δηλώνονται ως μερικώς απασχολούμενοι).

Η μείωση του αριθμού των απασχολούμενων (3.614.192) που υπολείπονται πλέον σημαντικά έναντι του αθροίσματος ανέργων και οικονομικά μη ενεργού πληθυσμού (4.466.687) «απαγορεύει» κάθε προοπτική εκκίνησης ενός στέρεου και μακρόπνοου αναπτυξιακού εγχειρήματος, ενώ σε συνδυασμό με τη συμπίεση του εργασιακού κόστους (μειωμένες εισφορές) υπονομεύουν τόσο τη βιωσιμότητα και επάρκεια του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, όσο και την εν γένει λειτουργία του Κοινωνικού Κράτους εγκαθιστώντας μια ισχυρή διαιρετική τομή ανάμεσα στην ακολουθούμενη δημοσιονομική προσαρμογή και την ικανοποίηση ζωτικών κοινωνικών αναγκών⁶².

2.2.2 Ποσοτική μεταβολή της ανεργίας

Η εκτόξευση της ανεργίας από το 7,8% το 2008 στο 26,5% το 2014 (24,6%, Β' Τρίμηνο 2015), καθώς και τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της αποτελούν τη σοβαρότερη συνέπεια της πολυδιάστατης κρίσης και των πολιτικών που εφαρμόζονται για την υπέρβασή της τροφοδοτώντας, μεταξύ άλλων, το μείζον πρόβλημα της «διαρροής εγκεφάλων» (brain drain), αφού η αδυναμία πρόσβασης στην απασχόληση και –σε ορισμένες περιπτώσεις– η απόρριψη της επιλογής της υποαπασχόλησης ή της ετεροαπασχόλησης πυροδοτούν μεταναστευτικές τάσεις και ροές εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού από τη χώρα μας προς το εξωτερικό με συνέπεια και την απώλεια της απαιτούμενης τεχνογνωσίας και καινοτομίας από την παραγωγική διαδικασία.

Η ανεργία των νέων 15 έως 24 ετών και 25 έως 29 ετών ανήλθε για το Β' Τρίμηνο του 2015 στο 49,5% και 35,7%⁶³ αντίστοιχα, την ώρα που το φαινόμενο των NEET's (νέοι από 15 έως 29 ετών εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης και κατάρτισης) ξεπερνούσε το 2014 το 26% (26,7%)⁶⁴.

Η δραματική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας που το 2014 άγγιξε το 19,5% συνιστώντας το 70,3% της συνολικής ανεργίας, καθώς και η επιμήκυνση του χρόνου

⁶² Πηγή: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, «Η ελληνική οικονομία και απασχόληση, Ετήσια Έκθεση, 2015»

⁶³ Πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ., *Τριμηνιαία Έρευνα Εργατικού Δυναμικού*

⁶⁴ Πηγή: Eurostat, *Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates)*.

παραμονής εκτός αγοράς εργασίας αποτυπώνουν με τον πιο απόλυτο και σαφή τρόπο την ένταση και έκταση της κρίσης απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή συνεπάγεται ότι το μεγαλύτερο μέρος της αύξησης της ανεργίας στη διάρκεια της κρίσης μετατρέπεται σε δομική ανεργία. Αξίζει να σημειωθεί ότι περίπου το 90% των εγγεγραμμένων ανέργων στα μητρώα του ΟΑΕΔ δεν λαμβάνει καμία απολύτως επιδοματική στήριξη ενώ σε περίπου 350 χιλιάδες νοικοκυριά δεν υπάρχει ούτε ένα εργαζόμενο μέλος διαμορφώνοντας συνθήκες έξαρσης κοινωνικών ανισοτήτων, φαινόμενων φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

2.3 Προγράμματα κατάρτισης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων

Η Εθνική Πολιτική που εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση της ανεργίας, πέραν της επιδότησης της ανεργίας, η οποία όπως αναφέρθηκε, καλύπτει ένα μικρό μέρος των ανέργων, καθορίζεται κατά κύριο λόγο από την Ευρωπαϊκή πολιτική, τις προτεραιότητες και τις κατευθύνσεις που θέτει και στη συνέχεια εξειδικεύονται σε εθνικό επίπεδο⁶⁵. Για την παρούσα χρονική περίοδο, είναι άμεσα συνδεδεμένες με τη Στρατηγική της Ε.Ε. για τη νεολαία (π.χ. «Εγγύηση για τη νεολαία»), την ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση, τις κατευθυντήριες γραμμές, τους στόχους και τις εμβληματικές πρωτοβουλίες στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Υπό αυτό το πρίσμα υλοποιούνται εξειδικευμένες δράσεις και ολοκληρωμένα προγράμματα υποστήριξης της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, αντιμετώπισης και υπέρβασης των ποικίλων δυσκολιών που αντιμετωπίζουν για την εξεύρεση απασχόλησης, την πρόσβασή τους και τη μακροπρόθεσμα βιώσιμη παραμονή τους στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας, το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία» (βλ.2.1), έχει εξέχουσα θέση στις παρεμβάσεις για την απασχόληση και απευθύνεται σε 240.000 νέους έως 24 ετών οι οποίοι ούτε εργάζονται ούτε συμμετέχουν σε κάποιο κύκλο εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Επιπρόσθετα, η «Εγγύηση για τη νεολαία» συμπληρώνεται και από τη λεγόμενη Πρωτοβουλία Απασχόλησης Νέων (ΠΑΝ). Στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας, χρηματοδοτούνται στοχευόμενες δράσεις και προγράμματα σε νέους εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEETs), σε περιφέρειες και περιοχές της Ε.Ε. με ποσοστά ανεργίας των νέων άνω του 25%.

Στην κατεύθυνση αυτή, συστήνεται στα κράτη μέλη η μεταρρύθμιση των λειτουργιών των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, με σκοπό τη βελτίωση της

⁶⁵ Γεωργιάδου, Π.(2014) Άρθρο: *Νέοι και Πολιτικές Απασχόλησης*, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ιούνιος 2014

αποτελεσματικότητάς τους μέσω συνεργειών με τον ιδιωτικό τομέα καθώς επίσης και η μεταρρύθμιση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με ενίσχυση κύρια του θεσμού της μαθητείας.

Άλλα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπορεύονται από το Τομεακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα: «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΠΑΝΑΔ) και σε μικρότερο βαθμό από το Ε.Π. «Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση» (ΕΠΕΔΒΜ). Ως βασική στόχευση θέτουν τη «μείωση της ανεργίας των νέων έως 29 ετών με τη διευκόλυνση της εισόδου στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους». Ενδεικτικά, οι δράσεις περιλαμβάνουν ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα και το επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτιση, επιχειρηματικότητα, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, μαθητεία, ενίσχυση δεξιοτήτων σε κλάδους αιχμής, κοινωφελή εργασία, κινητικότητα νέων και υλοποιούνται με τη μέθοδο των επιταγών κατάρτισης (voucher) κ.α.

Επισημαίνεται ότι οι παραπάνω δράσεις αφορούν σε προγράμματα υποστήριξης της σύστασης νέων επιχειρήσεων, προγράμματα μαθητείας και πρακτικής άσκησης (τα οποία θα εξετάσουμε πιο αναλυτικά στη συνέχεια). Αναμένεται δε να προωθήσουν την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης, της αυτοαπασχόλησης, να βελτιώσουν τις δεξιότητες και την εργασιακή εμπειρία των νέων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, με γνώμονα τη στήριξη της ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας. Η δυνατότητα πρόσβασης που έχουν οι άνεργοι στις δράσεις των προαναφερόμενων προγραμμάτων αφορά κυρίως στη μέθοδο της «επιταγής» κατάρτισης (Voucher) η οποία παρουσιάζεται στη συνέχεια.

2.3.1 Κατάρτιση με την μέθοδο της «επιταγής» κατάρτισης

Στον τομέα της υλοποίησης και διαχείρισης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, το 2011,⁶⁶ θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα πρόσβασης στην κατάρτιση από κατόχους κάρτας ανεργίας, επιδοτούμενους ή μη, μέσω της απόκτησης επιταγής κατάρτισης (“Training Voucher”). Αποτέλεσε μια καινοτομία για το ελληνικό περιβάλλον κατάρτισης, η οποία αφορά τον τρόπο με τον οποίο οι συμμετέχοντες στις ενέργειες κατάρτισης, δύνανται να λαμβάνουν τις υπηρεσίες αυτές. Η «επιταγή κατάρτισης», εμπεριέχει μια συγκεκριμένη αξία για υπηρεσίες εκπαίδευσης και κατάρτισης, την οποία «εξαργυρώνει» ο δικαιούχος με ώρες κατάρτισης και

⁶⁶ ΦΕΚ 915 Β’/20-5-2012, Αριθμ. 1.5188/οικ.3.968/15.4.2011 “Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ ή το ΕΤΠΑ

εκπαίδευσης σε φορέα που επιλέγει. Ο φορέας, για να μπορεί να συμμετάσχει στη διαδικασία θα πρέπει να είναι μέλος του Μητρώου (πιστοποιημένου) ΚΕΚ και να έχει δηλώσει στο Μητρώο τις δομές του που συμμετέχουν στην κατάρτιση.

Μια από τις καινοτομίες του συστήματος Επιταγών Κατάρτισης είναι η δυνατότητα που έχουν οι ωφελούμενοι να επιλέξουν, οι ίδιοι βάσει των προσωπικών αναγκών τους, τον φορέα κατάρτισης. Μέσω αυτού του συστήματος επιδιώκεται: α) η ποιοτική αναβάθμιση των εκπαιδευτικών υπηρεσιών από τους παρόχους κατάρτισης (ΚΕΚ), αφού στο πλαίσιο του ανταγωνισμού ο ενδιαφερόμενος επιλέγει φορείς που παρέχουν ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση, β) η διαφάνεια στη διαχείριση των πόρων για εκπαίδευση και κατάρτιση και γ) η μεγαλύτερη ευελιξία στον ενδιαφερόμενο ως προς τον χρόνο και τον τόπο που θα καταρτισθεί.

Η δυνατότητα χρήσης του «voucher», αναφέρεται για πρώτη φορά, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, στη «Λευκή Βίβλο» το οποίο δημοσιεύθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1994. Σε αυτή περιλαμβάνονται προτάσεις και μέτρα για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, αναφέρεται ότι το σύστημα χρήσης των «κουπονιών κατάρτισης», που εφαρμοζόταν ήδη σε κάποιες χώρες της ΕΕ κυρίως για τους νέους, θα πρέπει να γενικευθεί, με στόχο να έχουν όλοι οι άνθρωποι, σε όλη τη διάρκεια της εργασιακής τους ζωής, τη δυνατότητα απόκτησης νέων γνώσεων και επικαιροποίησης των προσόντων τους. Επίσης, σε μελέτη του Cedefop το 2002, το «voucher» αναφέρεται ως ένα καλό εργαλείο ενεργητικής πολιτικής για τη κατανομή των Ευρωπαϊκών κονδυλίων για την κατάρτιση.

Ωστόσο παρά τον «ιδεατό σχεδιασμό» της μεθόδου της «επιταγής» κατάρτισης (Voucher) των προγραμμάτων, έχουν παρατηρηθεί κατά την εφαρμογή τους φαινόμενα «παραπλάνησης» από τους παρόχους κατάρτισης και έχουν καταγραφεί πολλές καταγγελίες και αντιδράσεις από τους ίδιους τους ανέργους. Μάλιστα η ένταση και το βάθος των φαινομένων αυτών, οδήγησαν την Αν. Υπουργό Εργασίας, με ανακοίνωση της στις 21/5/2015, σε ολική ανάκληση του έργου της «Επιταγής Κατάρτισης Ανέργων σε τομείς της οικονομικής δραστηριότητας με υποχρεωτική εγγυημένη απασχόληση». Παρατηρούμε λοιπόν ότι στην περίοδο της κρίσης και της ύφεσης της οικονομίας, η υψηλή ανεργία και η έλλειψη δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας ευνοούν φαινόμενα εμπορευματοποίησης της επαγγελματικής κατάρτισης και υποβαθμίζουν την ποιότητα της.

2.4 Προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας (μαθητείας και πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις)

Στην παρούσα υποενότητα περιγράφονται τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από τους νέους άνεργους στο πλαίσιο των ΕΠΑ προκειμένου να αναδειχθούν τόσο τα ποσοτικά όσο και τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά. Επικεντρώνουμε δε το ερευνητικό μας ενδιαφέρον σε αυτά τα προγράμματα μιας και αποτελούν την «αιχμή» του δόρατος για την συγκράτηση και αύξηση της απασχόλησης στις σημερινές συνθήκες, με τα ποσοστά ανεργίας των νέων να καταγράφουν ιστορικά υψηλά ποσοστά. Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας είτε με τη μορφή πρακτικής άσκησης είτε μαθητείας, αποτελεί προτεραιότητα των πολιτικών και παρουσιάζεται ως «λύση» στην αντιμετώπιση της νεανικής ανεργίας. Κεντρικό ρόλο στην κατεύθυνση αυτή έχει η κατάρτιση για την απόκτηση νέων και καταλλήλων δεξιοτήτων καθώς και της σύνδεσης της με την αγορά εργασίας και τις συνεχείς εξελίξεις σε αυτήν.

Μεταξύ «μαθητείας» και «πρακτικής άσκησης» δεν υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές εφόσον και οι δύο τρόποι απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ξεκινούν από την ίδια βάση προσέγγισης η οποία είναι η αποτελεσματική μετάβαση από το σχολείο/εκπαίδευση/κατάρτιση στην απασχόληση, έτσι ώστε να υπάρχει καλύτερη ανταπόκριση ζήτησης και προσφοράς σε δεξιότητες στην αγορά εργασίας, σε ένα μεταβαλλόμενο, ασταθές και τεχνολογικά επηρεαζόμενο εργασιακό περιβάλλον.

Ωστόσο, αν και δεν υπάρχουν σαφή όρια μεταξύ μαθητείας και πρακτικής άσκησης ως προς το περιεχόμενο τους, η διάκριση μεταξύ των δυο αφορά κυρίως το εκπαιδευτικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται. Στην Ελλάδα η μαθητεία εφαρμόζεται στην τυπική δευτεροβάθμια εκπαίδευση από τις σχολές μαθητείας του ΟΑΕΔ ενώ η πρακτική άσκηση αφορά μέρος της εκπαίδευσης ή κατάρτισης τόσο στο τυπικό όσο και στο μη τυπικό εκπαιδευτικό σύστημα. Πρόσφατα, με τον Νόμο 4186/2013, προβλέπεται «τάξη μαθητείας» μονοετούς φοίτησης. Ειδικότερα, η εγγραφή στην τάξη μαθητείας με εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, είναι προαιρετική και δικαίωμα εγγραφής έχουν οι κάτοχοι απολυτηρίου του δευτεροβάθμιου κύκλου σπουδών των ΕΠΑ.Λ και ΕΠΑΣ⁶⁷.

Το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης ή μαθητείας περιλαμβάνει εκτός από την εκπαίδευση στο χώρο εργασίας, μάθημα ειδικότητας και προπαρασκευαστικά μαθήματα για την

⁶⁷ Επίσης, δικαίωμα εγγραφής έχουν και οι απόφοιτοι των αντίστοιχων δομών της Ειδικής Αγωγής, δηλαδή ΤΕΕΒ' Βαθμίδας και Εργαστηρίων Ειδικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (Ε.Ε.Ε.Ε.Κ).

πιστοποίηση στη σχολική μονάδα. Την ευθύνη της όλης διαχείρισης του προγράμματος μαθητείας έχει το ΕΠΑ.Λ. και ο Ο.Α.Ε.Δ και η χρηματοδότηση προέρχεται από εθνικούς ή και κοινοτικούς πόρους.

Όσον αφορά στην πρακτική άσκηση στην Ελλάδα, τα είδη που διακρίνονται είναι:

1) στο πλαίσιο της τυπικής εκπαίδευσης, τα προγράμματα που σχετίζονται με κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα δηλαδή προγράμματα πρακτικής άσκησης τα οποία αποτελούν προαιρετικό ή υποχρεωτικό μέρος του προγράμματος σπουδών, συνήθως σε επίπεδο δευτεροβάθμιας (ΕΠΑ.Λ), μεταδευτεροβάθμιας (ΙΕΚ) ή της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ –ΑΤΕΙ). Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης ενσωματώνονται στα προγράμματα σπουδών γενικών/ακαδημαϊκών σπουδών είτε α) ως προϋπόθεση για την απόκτηση του τίτλου σπουδών (υποχρεωτικό τμήμα του ακαδημαϊκού ή/και επαγγελματικού προγράμματος σπουδών) είτε β) ως προαιρετική επιλογή των σπουδαστών (εθελοντικά). Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης που συνδέονται με εκπαιδευτικά προγράμματα διαφέρουν στη μορφή, στο πού εστιάζουν καθώς και στην διάρκεια (κυμαίνεται συνήθως από 3 έως 6 μήνες). Η αμοιβή καθώς και η ασφαλιστική κάλυψη των πρακτικά ασκούμενων εξαρτάται από το φορέα χρηματοδότησης του προγράμματος, το πλαίσιο υλοποίησης και το είδος της συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ του εκπαιδευτικού ιδρύματος και της επιχείρησης. Επίσης στις παραπάνω κατηγορίες εντάσσεται και η Διακρατική πρακτική άσκηση στο πλαίσιο κινητικότητας των φοιτητών του ERASMUS με την ονομασία Erasmus Placement, η οποία αφορά πρακτική άσκηση σε φορείς και επιχειρήσεις του εξωτερικού.

2) Τα προγράμματα πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης που σχετίζονται με τις ΕΠΑ και τα προγράμματα ΕΚ. Τα προγράμματα αυτά ολοένα και πιο συχνά τα τελευταία χρόνια ενσωματώνουν στις δράσεις τους την πρακτική άσκηση σε φορείς δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, η οποία αποτελεί και το μεγαλύτερο μέρος τους (σε διάρκεια) και στοχεύουν στους νέους άνεργους με ρητό στόχο τη διευκόλυνση της μετάβασής τους στην αγορά εργασίας, βοηθώντας τους να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Μέσω της πρακτικής άσκησης, διαμορφώνονται οι εκπαιδευόμενοι σε μελλοντικούς εργαζόμενους, μεσαίας συνήθως εξειδίκευσης. Ειδικότερα, στοχεύουν σε:

- άνεργους νέους των οποίων η ανεργία ολοένα και αυξάνεται εξαιτίας της ύφεσης και των επακόλουθών της,

- νέους που εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο και είναι άτομα χαμηλών προσόντων ή άτομα χωρίς δεξιότητες τα οποία αντιμετωπίζουν ιδιαίτερη δυσκολία στην είσοδό τους στην αγορά εργασίας και τα οποία δεν συμμετέχουν στην εκπαίδευση, στην απασχόληση ή σε δράσεις κατάρτισης (Neets/ Not in Education, Employment, or Training)
- νεαρά άτομα που βρίσκονται στο όριο του κοινωνικού αποκλεισμού,
- νέους απόφοιτους ΑΕΙ και ΤΕΙ που η κρίση τους επηρέασε ιδιαίτερα αρνητικά.

3) Τέλος, διακρίνουμε και το είδος της πρακτικής άσκησης το οποίο αποτελεί προϊόν συμφωνίας μεταξύ μαθητευόμενου και φορέα υποδοχής (επιχείρηση, ΜΚΟ ή Δημόσια Διοίκηση) χωρίς τη συμμετοχή τρίτου φορέα και η οποία συνήθως υλοποιείται μετά την ολοκλήρωση των σπουδών ή/και ως μέρος της αναζήτησης εργασίας (job search), γνωστή ως post studies open market traineeship.

Ο συνδυασμός της εκπαίδευσης με την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, θεωρείται ως ένα επιτυχημένο μοντέλο για την αντιμετώπιση της ανεργίας το οποίο εφαρμόζεται σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες (όπως η Γερμανία και η Αυστρία) και οι ευρωπαίοι εταίροι επικαλούνται, προς επιβεβαίωση αυτού, τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας των νέων στις χώρες όπου εφαρμόζεται. Η υιοθέτηση καλών πρακτικών άλλων χωρών έχει ως αποτέλεσμα και στη χώρα μας ολοένα και πιο συχνά, ειδικότερα την περίοδο της οικονομικής κρίσης, πρακτικά ασκούμενοι ή μαθητευόμενοι να απασχολούνται σε επιχειρήσεις (ξενοδοχεία, εμπορικά καταστήματα, κλπ), στο πλαίσιο υλοποίησης προγραμμάτων μαθητείας ή πρακτικής άσκησης.

Επισημαίνεται όμως ότι λόγω της ύπαρξης καταχρηστικών φαινομένων κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης, μετά από επανειλημμένες εκκλήσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁶⁸ και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου⁶⁹, το Δεκέμβριο του 2012 η Επιτροπή παρουσίασε δέσμη μέτρων για την απασχόληση των νέων⁷⁰, με την οποία ξεκίνησε, μεταξύ άλλων, το δεύτερο στάδιο της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους για ένα πλαίσιο ποιότητας για την πρακτική άσκηση⁷¹. Οι διαβουλεύσεις της Επιτροπής⁷² εντόπισαν ορισμένα προβλήματα που αφορούν την

⁶⁸ EP 2009/2221(INI), 6.7.2010 και ψήφισμα 2012/2647 (RSP).

⁶⁹ Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Δεκεμβρίου 2012, Φεβρουαρίου 2013 και Ιουνίου 2013.

⁷⁰ COM (2012) 727 τελικό της 5.12.2012.

⁷¹ COM (2012) 728 τελικό της 5.12.2012.

⁷² SWD (2012) 407 τελικό της 5.12.2012.

ΠΑ κυρίως σε δύο τομείς, α) το ανεπαρκές μαθησιακό περιεχόμενο (δηλαδή ζητείται από τους ασκούμενους να κάνουν ασήμαντες εργασίες) και β) τους ακατάλληλους όρους εργασίας (πολύωρη εργασία, μη ικανοποιητική κάλυψη ασφάλισης υγείας και ασφάλειας ή έκθεση σε επαγγελματικούς κινδύνους ή μη καταβολή αμοιβής/αποζημίωσης, ασαφής νομική κατάσταση, επέκταση της διάρκειας κ.λπ.).

Επιπλέον, τα ενδιαφερόμενα μέρη τόνισαν ότι ένα μεγάλο ποσοστό μη αμειβόμενων ή χαμηλά αμειβόμενων περιόδων ΠΑ μπορεί να δημιουργήσει το πρόβλημα άνισης πρόσβασης⁷³ και να διαμορφώσει τάση για αντικατάσταση των μισθωτών εργαζομένων με ασκούμενους⁷⁴. Επίσης, οι ασκούμενοι δεν γνωρίζουν με βεβαιότητα αν θα λάβουν αμοιβή ή αποζημίωση ή δεν ενημερώνονται για τους κυριότερους όρους εργασίας όπως η ασφάλιση υγείας και ατυχημάτων ή το δικαίωμα αδείας.

Το Ευρωβαρόμετρο του 2013 για την ΠΑ αφήνει να φανεί ότι θα μπορούσε να βελτιωθεί η διαφάνεια ως προς τους όρους εργασίας στις προκηρύξεις θέσεων ΠΑ και τις σχετικές διαφημίσεις.

Η εξέταση αντίστοιχων φαινομένων θα αποτελέσει αντικείμενο και της έρευνας της παρούσας εργασίας η οποία παρουσιάζεται στο επόμενο κεφάλαιο.

2.4.1 Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας

Η χρηματοδότηση των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας στην Ελλάδα αποτελεί μια σημαντική παράμετρο η οποία θα πρέπει να ληφθεί υπόψη. Ο κλάδος της ΕΚ στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από την εξάρτηση της χρηματοδότησής του από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους, ενώ η ζήτηση υπηρεσιών κατάρτισης μέσω ιδιωτικών πόρων παραμένει ακόμη και σήμερα χαμηλή. Σε άλλες χώρες όπως για παράδειγμα στη Γερμανία, τόσο οι ρόλοι όσο και η οικονομική συνεισφορά του κάθε μέρους-εταίρου που συμμετέχει στην υλοποίηση της μαθητείας/ πρακτικής άσκησης είναι καθορισμένη. Βάσει της συμφωνίας που υπάρχει, σημαντικό μέρος του κόστους της επαγγελματικής κατάρτισης, όπως είναι η μισθοδοσία των πρακτικά ασκούμενων, καλύπτεται από τις ιδιωτικές επιχειρήσεις στις οποίες εκπαιδεύονται. Αυτή η «δέσμευση» είναι ταυτόχρονα και μία αναγνώριση από τον επιχειρηματικό κόσμο, ως προς το ότι η μαθητεία ή η πρακτική άσκηση αποτελεί μια σημαντική επένδυση για την επιχείρησή τους. Σε πολλές χώρες, αποτελεί κρίσιμο ερώτημα το ποιος

⁷³ Σύμφωνα με την έκθεση για τον ελάχιστο εθνικό μισθό (2011) που παρουσίασε η επιτροπή του ΗΒ για τις χαμηλές αμοιβές, η πρακτική άσκηση γίνεται de facto προϋπόθεση για όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας.

⁷⁴ Η εν λόγω επιτροπή για τις χαμηλές αμοιβές αναφέρει στην έκθεσή της του 2013 ότι υπάρχει «εκτεταμένη μη καταβολή αμοιβής του ελάχιστου μισθού για απασχόληση σε θέσεις, κατά τα φαινόμενα, κανονικής εργασίας».

επωμίζεται το κόστος της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των μαθητευόμενων και εργαζομένων. Σε μια περίοδο όπου κυριαρχούν οι αρνητικοί δείκτες στην οικονομική εξέλιξη, όπως συμβαίνει σήμερα στην Ελλάδα, οι επιχειρηματίες φαίνεται να μην είναι πρόθυμοι να προσφέρουν θέσεις πρακτικής άσκησης με την ανάληψη οποιασδήποτε σχετικής δαπάνης. Οι εργοδότες δεν ενδιαφέρονται να επενδύσουν σε νέο ανθρώπινο δυναμικό, τουλάχιστον σε βαθμό που θα έχει, ουσιαστικές επιπτώσεις στη νεανική ανεργία, πόσο μάλλον να καταβάλλουν και ένα μέρος του κόστους υλοποίησης της κατάρτισης.⁷⁵ Έως σήμερα, η κάλυψη του κόστους της μαθητείας και πρακτικής άσκησης προέρχεται από δημόσια δαπάνη με συγχρηματοδότηση από εθνικούς και κοινοτικούς πόρους, μέσω κυρίως των επιχειρησιακών προγραμμάτων (ΕΠ) του Υπουργείου Εργασίας και του Υπουργείου Παιδείας.

Ωστόσο, αυτή η παράμετρος είναι ιδιαίτερα σημαντική, όχι μόνο στο να δεσμευθούν οι επιχειρηματίες στην κατεύθυνση της συγχρηματοδότησης, αλλά κυρίως στη βιωσιμότητα του εγχειρήματος και στην αναγνώριση του ρόλου της κατάρτισης για υγιή και αναπτυσσόμενη επιχειρηματική δραστηριότητα.

Μετά από μια συνοπτική παρουσίαση της πρακτικής άσκησης και της μαθητείας, στη συνέχεια θα επικεντρωθούμε στην μορφή της πρακτικής άσκησης και ειδικότερα θα εξετάσουμε την πρακτική άσκηση υπό το πρίσμα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, ως μέτρο αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων.

2.5 Η πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις στο πλαίσιο προγραμμάτων κατάρτισης

Ως ενεργητικές πολιτικές, τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας μέσω της πρακτικής άσκησης, κατά το στάδιο του σχεδιασμού τους, φιλοδοξούν να αποτελέσουν ένα ουσιαστικό εργαλείο-«σκαλοπάτι» για την ένταξη ή επανένταξη των νέων στην αγορά εργασίας μέσω της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, της αναβάθμισης των προσόντων τους, της ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων, της προσαρμογής σε νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας, της πρόσβασης σε ποιοτικές και βιώσιμες θέσεις απασχόλησης, και της προώθησης της επαγγελματικής κινητικότητας. Πως όμως αυτή εφαρμόζεται στην πράξη και ειδικά σε ένα περιβάλλον εργασίας όπου υποβαθμίζονται συνεχώς οι εργασιακές σχέσεις, υποχωρούν τα εργασιακά δικαιώματα και η οικονομία βρίσκεται σε ύφεση;

⁷⁵ ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, (2014), «Διερεύνηση αναγκών εκπαίδευσης στις μικρές επιχειρήσεις και επιπτώσεις των εκπαιδευτικών προγραμμάτων», Αθήνα Μελέτη ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ

Στη συνέχεια, στο μέτρο του εφικτού, λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που διέπουν μια μεταπτυχιακή εργασία, αποτυπώνουμε χαρακτηριστικά στοιχεία που επηρεάζουν την εφαρμογή της πρακτικής άσκησης στις παρούσες συνθήκες ενώ το ανωτέρω ερώτημα για την πρακτική καλύπτεται από τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου (βλέπε κεφάλαιο τρίτο).

Παράλληλα θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι τα προγράμματα με πρακτική άσκηση που εξετάζονται στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, είναι συγχρηματοδοτούμενα από κοινοτικούς και εθνικούς πόρους προγράμματα κατάρτισης, στα οποία προβλέπεται και η επιδότηση του συνόλου της εκπαίδευσης (θεωρητικού και πρακτικού μέρους).

Στα προαναφερόμενα προγράμματα η πρακτική άσκηση διέπεται από θεσμικές προδιαγραφές και από υποστηρικτικές δράσεις⁷⁶ και εξειδικεύονται από την εκάστοτε πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος (όροι – προϋποθέσεις-ποσό επιδότησης).

Σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο η πρακτική άσκηση αποτελεί το πρακτικό μέρος ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης και συνδέεται άμεσα με το έτερο μέρος του προγράμματος, το θεωρητικό. Η παρακολούθηση, ανατροφοδότηση και ενδιάμεση αξιολόγηση του συνόλου του προγράμματος καθώς και της πρακτικής άσκησης διενεργείται από Φορέα-Πάροχο κατάρτισης (ΚΕΚ) ενώ οι συντελεστές που εμπλέκονται στη διενέργεια της και συνεργάζονται μεταξύ τους είναι οι υπεύθυνοι/εκπαιδευτές των επιχειρήσεων, ο επόπτης της πρακτικής και ο πρακτικά ασκούμενος (άνεργος/η).

Επιπρόσθετα, η πρακτική άσκηση συμβάλλει στην επίτευξη μιας δομημένης πορείας εισόδου των άνεργων νέων στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο της θεωρητικής εκπαίδευσης οι γνώσεις που αποκτούν οι νέοι είναι γενικές ενώ με την πρακτική άσκηση δίνεται η δυνατότητα να προσαρμόσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητες στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς και του εργοδότη σε ένα πιο εξατομικευμένο πλάνο δράσης. Παράλληλα, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να διαπιστώσει εάν κάποιος εκπαιδευόμενος είναι κατάλληλος για τη θέση εργασίας που εκπαιδεύεται.

Πιο συγκεκριμένα το κανονιστικό πλαίσιο καθορίζει τους στόχους, το μαθησιακό περιεχόμενο, το ωρολόγιο πρόγραμμα⁷⁷, το όριο απουσιών, την αμοιβή-επιδότηση,

⁷⁶ Υπ αριθμ. 1.5188/οικ. 3.968 (ΦΕΚ 915/Β/20.5.2011) Κοινής Απόφασης των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας «Τροποποίηση και κωδικοποίηση της υπ'αρ.οικ.55582/1933/2008 (ΦΕΚ 1491/Β) όπως τροποποιήθηκε με τη με αριθμό 0.15968/3.2570/2010 (ΦΕΚ 1503/Β) Κοινή Απόφαση των Υπουργών Οικονομίας, Ανταγωνιστικότητας και Ναυτιλίας, Παιδείας, Δια Βίου Μάθησης και Θρησκευμάτων και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με θέμα "Ενιαίο Σύστημα Διαχείρισης, Αξιολόγησης, Παρακολούθησης και Ελέγχου των Ενεργειών Επαγγελματικής Κατάρτισης συγχρηματοδοτούμενων από το ΕΚΤ ή το ΕΤΠΑ βάσει του άρθρου 34, παράγραφος 2 του Γενικού Κανονισμού 1083/2006, όπως ισχύει, στο πλαίσιο του ΕΣΠΑ (2007-2013) για όλα τα Επιχειρησιακά Προγράμματα που εμπεριέχουν δράσεις κατάρτισης"

τους όρους συνεργασίας μεταξύ επιχείρησης - φορέα κατάρτισης και πρακτικά ασκούμενου. Επιπλέον προβλέπεται η ασφαλιστική κάλυψη (ιατροφαρμακευτική) του εκπαιδευόμενου και οι προδιαγραφές της επιχείρησης της πρακτικής άσκησης⁷⁸.

Για την επίτευξη των στόχων της πρακτικής άσκησης, έχουν συμπεριληφθεί και μια σειρά υποστηρικτικές δράσεις οι οποίες αφορούν σε διαδικασίες κρίσιμες και χρήσιμες για τη διαχείριση και κατεύθυνση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των πρακτικά ασκούμενων. Ειδικότερα οι υποστηρικτικές δράσεις της πρακτικής άσκησης αφορούν:

A) Τη σύζευξη ή αντιστοίχιση (matching) του ωφελουμένου με την επιχείρηση υποδοχής. Είναι μια δράση κομβικής σημασίας για την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του προγράμματος ΠΑ, και ταυτόχρονα μια πολυπαραγοντική διαδικασία που προκύπτει ως κοινή συνισταμένη της στάθμισης και συνεξέτασης των θέσεων της πρακτικής άσκησης, με τις ειδικότητες, τις ανάγκες, τα χαρακτηριστικά, τις δεξιότητες, στάσεις και επιδιώξεις των ωφελουμένων. Την ευθύνη για την υλοποίηση αυτής της δράσης την έχει ο Φορέας Υλοποίησης της ΠΑ ο οποίος διενεργεί τη σύζευξη μέσω εξειδικευμένου στελέχους.

B) Η Επαγγελματική Συμβουλευτική αποτελεί μια δράση με καθοριστικό ρόλο και προστιθέμενη αξία για το σύνολο της επαγγελματικής ζωής του ωφελούμενου, αρχής γενομένης από την ομαλή (επαν)ένταξή του στην αγορά εργασίας και την αναβάθμισή της απασχολησιμότητάς του. Περιλαμβάνει την προετοιμασία του ωφελούμενου για την ΠΑ στην επιχείρηση τη σύνδεση της προηγούμενης εκπαίδευσης των ωφελουμένων με την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και την περαιτέρω αξιοποίηση των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτούνται κατά τη διάρκεια της ΠΑ.

Γ) Ο έλεγχος και η αξιολόγηση της ΠΑ με στόχο την επιτυχημένη αλληλόδραση ωφελούμενου και Επόπτη, την αμοιβαία τήρηση των κανόνων (υποχρεώσεις/δικαιώματα). Ο ρόλος του Υπευθύνου για την Αξιολόγηση -με ειδικά εργαλεία- έγκειται στην ποιοτική διασφάλιση της διεξαγωγής της ΠΑ, τη συνεχή παρακολούθηση και ανατροφοδότηση των αποτελεσμάτων της.

⁷⁷ Στο ωρολόγιο πρόγραμμα ορίζεται η χρονική διάρκεια του θεωρητικού και του πρακτικού μέρους. Επίσης καθορίζεται το ωράριο ημερησίως- έως 8 ώρες και έως στις 22.00 το βράδυ- στις εργάσιμες μέρες ενώ απαγορεύεται η κατάρτιση στις αργίες.

⁷⁸ Η δραστηριότητα της επιχείρησης της πρακτικής άσκησης θα πρέπει να έχει συνάφεια με το αντικείμενο κατάρτισης. Επίσης προβλέπεται η αναλογία αριθμού εργαζομένων με τον αριθμό των εκπαιδευόμενων καθώς και ποιοι εργαζόμενοι θα αναλάβουν το ρόλο του εκπαιδευτή. Επιπλέον, επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε απολύσεις του μόνιμου προσωπικού τον προηγούμενο χρόνο δεν μπορούν να συμμετέχουν σε προγράμματα πρακτικής άσκησης.

Δ) Η εποπτεία συνιστά μια δράση που επιδρά σημαντικά και διαμορφώνει το περιεχόμενο της ΠΑ. Ο Επόπτης ορίζεται από το φορέα κατάρτισης και επιφορτίζεται με το ρόλο της συμμετοχής στον καθορισμό του αντικειμένου της ΠΑ, της επαγγελματικής καθοδήγησης του πρακτικά ασκούμενου, της μετάδοσης γνώσεων, δεξιοτήτων καθώς και της επίλυσης / αντιμετώπισης τυχόν προβλημάτων και την επιτυχή ολοκλήρωσή της ΠΑ. Επιπρόσθετα, σημαντική είναι η αρωγή του στην σύνδεση του θεωρητικού και πρακτικού μέρους του προγράμματος και την εμπέδωση συνεργατικού κλίματος ανάμεσα στον πρακτικά ασκούμενο και το εργατικό δυναμικό της επιχείρησης, την ανατροφοδότηση (feedback), την πληροφόρηση δηλαδή του ωφελούμενου για την επίδοσή του.

Ε) Την Κατάρτιση των στελεχών επιχειρήσεων. Σε κάθε επιχείρηση υποδοχής και για κάθε πρακτικά ασκούμενο ορίζεται «εκπαιδευτής». Ο μέγιστος αριθμός των πρακτικά ασκούμενων ανά εκπαιδευτή είναι τα 15 άτομα. Με γνώμονα τις ειδικές ανάγκες που προκύπτουν από τη μετατροπή του χώρου εργασίας σε χώρο μάθησης κρίνεται σκόπιμη η θεωρητική επιμόρφωση των στελεχών των επιχειρήσεων υποδοχής που θα λειτουργήσουν ως εκπαιδευτές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: ΈΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ

Εισαγωγή, ερευνητικοί στόχοι

Η προώθηση της ΠΑ και η ενσωμάτωσή της στα προγράμματα κατάρτισης προκειμένου να φέρουν τη μαθησιακή εμπειρία πιο κοντά στην πραγματικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και της διασύνδεσης με τις επιχειρήσεις⁷⁹ συναρτάται με μια σειρά αλληλοσχετιζόμενων παραγόντων και θεσμικών προδιαγραφών.

Για να διευκολύνει πραγματικά η περίοδος της ΠΑ, θα πρέπει ο εργασιακός χώρος να λειτουργεί ως χώρος μάθησης, να παρέχει ποιοτικό μαθησιακό περιεχόμενο, κατάλληλους όρους εργασίας και πρόσβαση στην απασχόληση. Σε μια περίοδο που χαρακτηρίζεται από πτώση των εισοδημάτων, αύξηση της ανεργίας, υποβάθμιση των συνθηκών και ορών απασχόλησης καθώς και περιορισμού κοινωνικών πολιτικών, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η θωράκιση του χαρακτήρα της ΠΑ, με την εφαρμογή μιας δέσμης κύριων και υποστηρικτικών δράσεων, οι οποίες επιτυγχάνουν να διαμορφώνουν διαλεκτικά το περιεχόμενο της ΠΑ αναβαθμίζοντας ουσιαστικά την ποιότητά της εξαλείφοντας λογικές και πρακτικές πρόσληψής της ως μέσο υποκατάστασης υφιστάμενων θέσεων εργασίας από φθηνή, υπαμειβόμενη και χωρίς δικαιώματα απασχόληση (αντικατάσταση των μισθωτών εργαζομένων ή της ανάγκης για προσωπικό από πρακτικά ασκούμενους).

Σε αυτή την κατεύθυνση στη συνέχεια της παρούσας εργασίας, θα διερευνηθούν και έως ένα βαθμό θα αξιολογηθεί το περιεχόμενο, η εφαρμογή και οι όροι υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και οι προσφερόμενες θέσεις πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο των προγραμμάτων που εξετάζουμε, με την μέθοδο της διενέργειας συνεντεύξεων με συμμετέχοντες σε αυτά, καλύπτοντας ένα εύρος παραγόντων, βάση των ακόλουθων αξόνων:

- Είδος και χαρακτηριστικά πρακτικής άσκησης, όπως, ζητήματα ωραρίου, χρονική διάρκεια, συνάφεια με σπουδές, επαγγελματική εμπειρία, κ.α.
- Γνωσιακό περιεχόμενο και υποστήριξη μαθησιακής διεργασίας, όπως σαφήνεια καθηκόντων, εκτέλεση μη συμβατών με τη θέση εργασιών, ύπαρξη υπηρεσιών-ενεργειών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, Εποπτείας, Καθοδήγησης κ.α.

⁷⁹ Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο Συμβούλιο στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και στην επιτροπή των περιφερειών Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα /* COM/2012/0669 final - 2012/ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A52012DC0669>

- Φύση περιβάλλοντος πρακτικής άσκησης, όπως συνθήκες εργασίας, σχέση/στάση προσωπικού επιχείρησης, συμπεριφορά επιχείρησης, δυνατότητα συζήτησης με διοίκηση για την αποσαφήνιση των καθηκόντων κ.α.
- Υποκειμενική ικανοποίηση από προσφερόμενη θέση πρακτικής άσκησης όπως την αντιλαμβάνονται οι πρακτικά ασκούμενοι.

Ειδικότερα, στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας παρουσιάζονται αναλυτικά, ο σχεδιασμός, η ανάπτυξη, η εφαρμογή και τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου. Σκοπός της έρευνας πεδίου είναι να διερευνηθούν οι επιπτώσεις των πρακτικών που εφαρμόζονται μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης. Εάν επιτυγχάνουν το σκοπό τους, την ενδυνάμωση των καταρτιζομένων και την καταπολέμηση της ανεργίας ή και εάν αποτελούν μια ευκαιριακή υπόθεση απορρόφησης κοινοτικών/εθνικών πόρων και συμβάλλουν στην γενικότερη υποβάθμιση των όρων εργασίας και απασχόλησης των εργαζόμενων στο όνομα της δημιουργίας ευκαιριών απασχόλησης για τους ανέργους.

Θα καταβληθεί προσπάθεια να απαντηθεί το κεντρικό ερώτημα της εργασίας, εάν τα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης με στόχο την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (πρακτικής άσκησης) συμβάλλουν στην ενίσχυση των ανέργων στην προσπάθεια τους να ενδυναμωθούν και να εξεύρουν εργασία ή πρόκειται για ειδικές μορφές «δωρεάν εργασίας» προς όφελος των εργοδοτών και τέλος εάν κατά την εφαρμογή τους παρατηρούνται φαινόμενα υποκατάστασης θέσεων εργασίας οι οποίες καλύπτουν πάγιες ανάγκες των επιχειρήσεων;

Παράλληλα, στο πλαίσιο της διερεύνησης του κεντρικού ερωτήματος, αυξημένο ερευνητικό ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα ακόλουθα υποερωτήματα:

- Με ποια κριτήρια επιλέγονται οι επιχειρήσεις ως χώροι μάθησης και πως προκύπτουν οι θέσεις της πρακτικής άσκησης;
- Υπάρχει υποστήριξη της μαθησιακής διαδικασίας και ποιες είναι οι υποστηρικτικές ενέργειες που προσδίδουν προστιθέμενη αξία στην πρακτική άσκηση των συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης;
- Υπάρχει συνάφεια μεταξύ των θεματικών αντικειμένων της κατάρτισης και των καθηκόντων/εργασιών που αναλαμβάνουν να εκτελέσουν οι πρακτικά ασκούμενοι στις επιχειρήσεις;

- Πως αντιμετωπίζονται από τους υπεύθυνους και το υπόλοιπο προσωπικό των επιχειρήσεων οι πρακτικά ασκούμενοι

Τα δεδομένα που θα προκύψουν, θα συνδυαστούν αφενός με το γενικότερο εργασιακό, εκπαιδευτικό και κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, και αφετέρου με επιμέρους ηλικιακά, δημογραφικά και άλλα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των πρακτικά ασκούμενων.

3.1 Ο σχεδιασμός και η εφαρμογή της έρευνας

Πέραν των στόχων, και ο πληθυσμός της έρευνας προσδιόρισε την επιλογή της ποιοτικής μεθόδου, αφού επιδίωξη της ερευνήτριας αποτέλεσε και η διερεύνηση στάσεων και απόψεων των συμμετεχόντων στα προγράμματα κατάρτισης με πρακτική άσκηση.

Με την ποιοτική προσέγγιση επιτυγχάνεται η διεύρυνση στην κοινωνική πραγματικότητα, ή στο υπό εξέταση κοινωνικό φαινόμενο ⁸⁰, η ανεύρεση και η συνεχής αποσαφήνιση θεωρητικών εννοιών, βάσει των οποίων συγκροτείται η «θεωρία»⁸¹. Η ποιοτική έρευνα, ως επιστημονική μέθοδος, στοχεύει στην περιγραφή, ανάλυση, ερμηνεία και κατανόηση κοινωνικών φαινομένων, καταστάσεων και χαρακτηριστικών κοινωνικών ομάδων, απαντώντας συνήθως στο ερώτημα «γιατί», «πώς», με «ποιες διαδικασίες, ή με ποιους μηχανισμούς» κτλ.⁸².

Ως καταλληλότερο μεθοδολογικό εργαλείο άντλησης γνώσης, από το ερευνητικό πεδίο, θεωρήθηκε η συνέντευξη και ειδικότερα αυτή της ημι-δομημένης (semi-structured) συνέντευξης σε βάθος, που κάλυπταν όλο το φάσμα των ερευνητικών ερωτημάτων.

Επόμενο στάδιο αποτέλεσε ο καθορισμός του δείγματος με τη μέθοδο της θεωρητικής, ή σκόπιμης δειγματοληψίας και ο τρόπος προσέγγισης των συμμετεχόντων/χουσών στην έρευνα. Η αρχική προσέγγιση διεξήχθη μέσω τηλεφωνικής επικοινωνίας από στοιχεία συμμετεχόντων που συλλέχτηκαν από παρόχους κατάρτισης σε όλη τη χώρα. Κατά την τηλεφωνική επικοινωνία, οι ερωτώμενοι/νες ενημερώθηκαν για το περιεχόμενο και τον σκοπό της έρευνας και στη συνέχεια καθορίστηκε η ημερομηνία καθώς και η ώρα, που εξυπηρετούσε και τα δύο μέλη (ερευνήτρια-συνεντευξιαζόμενοι/ες), λήψης της συνέντευξης, ώστε η

⁸⁰ Παπαγεωργίου, Γ. (επιμ.) (1998). *Μέθοδοι στην Κοινωνιολογική Έρευνα*. Αθήνα: Τυπωθήτω

⁸¹ Cohen L., Manion L., (2000). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, μτφ. Μητσοπούλου Χ., Φιλοπούλου Μ., Αθήνα: Εκδ. Μεταίχμιο.

⁸² Ιωσηφίδης, Θ., (2008). *Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Κριτική: Αθήνα.

συνέντευξη να διεξαχθεί χωρίς προβλήματα, διακοπές, ή δυσανασχέτηση από τους/τις ερευνώμενους/ες⁸³. Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων αποτυπώθηκε πιστά η άποψη των ερωτώμενων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, με τη χρήση (ύστερα από τη σύμφωνη γνώμη τους) ψηφιακού καταγραφέα φωνής. Αμέσως μετά η ερευνήτρια κατέγραψε τα γεγονότα, που είχε απομνημονεύσει, υπό μορφή σχολίων σε ένα ξεχωριστό κομμάτι κειμένου, τις «σημειώσεις πεδίου», για την πληρέστερη αποτύπωση της εικόνας της συνέντευξης. Ταυτόχρονα, κρατήθηκε ημερολόγιο και έγινε η απομαγνητοφώνηση, καταγράφοντας «κατά γράμμα» τα λεγόμενα τους.

Περαιτέρω για την ανάλυση του ποιοτικού υλικού, αξιοποιήθηκε η Εμπειρικά Θεμελιωμένη Θεωρία (Groundend Theory) με απώτερο σκοπό την εννοιολογική και θεωρητική επεξεργασία του και τη συγκεκριμενοποίηση των ερευνητικών ερωτημάτων⁸⁴.

Να σημειωθεί εδώ πως ένα ακόμη ζήτημα που απασχόλησε την έρευνα τόσο τεχνικά κατά το στάδιο του σχεδιασμού της, όσο και δεοντολογικά από την οπτική της κατασκευής της, ήταν η τελική συγγραφή και παρουσίαση των αποτελεσμάτων και των συμπερασμάτων, που προαπαιτούσε την κατάταξη, οργάνωση, ταξινόμηση των ποιοτικών δεδομένων σε κατηγορίες και την ανάλυσή τους.

3.1.1 Πληθυσμός – Δειγματοληψία

Στην ποιοτική έρευνα, ο κύριος στόχος της δειγματοληψίας είναι η επιλογή περιπτώσεων πλούσιων σε πληροφορίες⁸⁵. Η συγκεκριμένη ποιοτική διερεύνηση εστιάστηκε σε μια ομάδα 16 νέων ατόμων (Αναλυτικότερα βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ. Προφίλ ερωτώμενων) που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης με πρακτική άσκηση (12 γυναίκες και 4 άντρες, ηλικίας 24-31 ετών/ βλ. αναλυτικά Παράρτημα Ι, Διάγραμμα 1), και κατοικούν στην περιφέρεια Αττικής και σε άλλες πόλεις των περιφερειών της Ελλάδας. Ειδικότερα, επιλέχθηκαν για τη συμμετοχή στην έρευνα 7 άτομα από την περιφέρεια Αττικής, 2 άτομα από την περιφέρεια Θεσσαλίας, 1 από την περιφέρεια Πελοποννήσου, 2 άτομα από την Περιφέρεια Ηπείρου, 1 άτομο από την περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας Θράκης και 3 άτομα από την περιφέρεια Κρήτης (βλ. Παράρτημα Ι, Διάγραμμα 2). Κριτήρια αποτέλεσαν α) η παρακολούθηση

⁸³ Πριν τη διενέργεια των κύριων συνεντεύξεων προηγήθηκαν δύο πιλοτικές, μέσω των οποίων επιχειρήθηκε ο έλεγχος του βαθμού κατανόησης των ερωτήσεων και η διαπίστωση της άνετης και ομαλής διεξαγωγής της συνέντευξης.

⁸⁴ Τσιώλης, Γ. *Προς μια νέα Ηθική της εργασίας*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΜΕΛΕΤΕΣ 23

⁸⁵ Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.

προγράμματος κατάρτισης με πρακτική άσκηση τα τελευταία δυο χρόνια β) η ηλικία των συμμετεχόντων κάτω από 31 ετών (βλ. Παράρτημα I Διάγραμμα 3) γ) ο τόπος διαμονής (μισοί περίπου από τους συμμετέχοντες διαμένουν στην Αθήνα και οι υπόλοιποι σε άλλες πόλεις της Ελλάδας).

Το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στην έρευνα κυμαίνεται, από απόφοιτους/ες Δευτεροβάθμιας –Μεταδευτεροβάθμιας, ΑΕΙ –ΤΕΙ και Μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών (βλ. Παράρτημα I, Διάγραμμα 4). Η ευρεία γκάμα των εκπαιδευτικών επιπέδων του δείγματος, η τυχόν ποικιλομορφία, ή η σύζευξη των απόψεων/ αντιλήψεων των συμμετεχόντων/ουσών στο υπό διερεύνηση θέμα αποτελούσε πρόκληση για την ερευνήτρια.

Κατά το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας τα χαρακτηριστικά της εργασιακής κατάστασης του δείγματός μας είναι 8 άνεργοι και 7 εργαζόμενοι (βλ. Παράρτημα I Διάγραμμα 5).

Σχετικά με τον τύπο προγράμματος κατάρτισης με ΠΑ που παρακολούθησαν οι ερωτώμενοι-ες (βλ. Παράρτημα I Πίνακας 1), αυτό ποικίλει ανάλογα με το επιχειρησιακό πρόγραμμα που εντάσσεται. Παρατηρούμε ότι την τελευταία διετία τα προγράμματα που συμμετείχαν οι άνεργοι νέοι-ες του δείγματος ήταν στις εξής κατηγορίες:

- Πρόγραμμα με Επιταγή κατάρτισης (Voucher)
- Πρόγραμμα κατάρτισης με υποχρεωτική απασχόληση
- Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας αποφοίτων ΙΕΚ ΕΠΑΛ ΕΠΑΣ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι τρεις (3) από τους ερωτώμενους συμμετείχαν σε περισσότερα από ένα πρόγραμμα διαφορετικού ή ίδιου τύπου, την τελευταία διετία. Επιπλέον σε μια από αυτές τις περιπτώσεις η πρακτική άσκηση υλοποιήθηκε στην ίδια επιχείρηση και στα δύο προγράμματα. Τα παραπάνω προγράμματα υλοποιούνται από πιστοποιημένους παρόχους κατάρτισης (ΚΕΚ)⁸⁶.

Η επιλογή των διαφορετικών γεωγραφικών περιοχών της χώρας πραγματοποιήθηκε α) για την ολοκληρωμένη συλλογή στοιχείων ώστε να διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά της πρακτικής άσκησης τόσο στο αστικό κέντρο της χώρας όσο και

⁸⁶ Επισημαίνεται ότι στον τύπο του προγράμματος με υποχρεωτική απασχόληση η επιχείρηση αμείβεται για την διεξαγωγή της πρακτικής άσκησης στο χώρο της και επιπλέον δεσμεύεται για την πρόσληψη του 30% ή του 15% (η εκάστοτε προκήρυξη καθορίζει το ποσοστό απασχόλησης) του αριθμού των καταρτιζομένων των οποίων υλοποιούν την πρακτική άσκηση στις εγκαταστάσεις της για χρονικό διάστημα τριών μηνών ή για 75 ημερομίσθια. Στους άλλους δύο τύπους προγραμμάτων η επιχείρηση δεν λαμβάνει αμοιβή για την πρακτική άσκηση των συμμετεχόντων, ωστόσο δίνονται οικονομικά κίνητρα μέσω συνδεδεμένου με την κατάρτιση επιδοτούμενου προγράμματος στην περίπτωση που προβεί σε πρόσληψη των πρακτικά ασκούμενων. Αξίζει να σημειωθεί εδώ, πως οι επιχειρήσεις απολαμβάνουν πέραν της δωρεάν εργασίας των συμμετεχόντων στα προγράμματα πρακτικής άσκησης και πρόσθετων οικονομικών ωφελημάτων ακόμη και μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων, χωρίς να συνεισφέρουν οι ίδιες στο κόστος υλοποίησης των προγραμμάτων

σε λοιπές Περιφέρειες και β) την ανίχνευση των επιπτώσεων που επιφέρει σε προγράμματα κατάρτισης η ιδιαιτερότητα των ελληνικών επιχειρήσεων αναφορικά με το μέγεθος τους, ήτοι το πολύ μικρό τους μέγεθος⁸⁷. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα πραγματοποίησαν την πρακτική άσκηση τους σε πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (Βλ. Παράρτημα Ι, Διάγραμμα 6).

Εκτιμήθηκε ως ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο να διερευνηθούν οι απόψεις των ερωτώμενων στο συγκεκριμένο γεωγραφικό, οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο, καθώς η κρίση των τελευταίων ετών και η ανεργία βιώνεται και αντιμετωπίζεται διαφορετικά ανά Περιφέρεια, (ακόμη και σε μικρή ή μεγάλη πόλη) ανάλογα και με τα ιδιαίτερα τοπικά, οικονομικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά.

Το μέγεθος του δείγματος κρίθηκε επαρκές, καθώς η συλλογή και η παραγωγή των ποιοτικών δεδομένων έδωσε τη δυνατότητα στην ερευνήτρια να διατυπώσει θεωρητικές θέσεις, για την καλύτερη κατανόηση της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας, ειδικά τα τελευταία έτη που η Ελλάδα βιώνει μια πρωτοφανή σε βάθος ύφεση με οδυνηρές κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις. Παράλληλα παρέχει τη δυνατότητα της σύγκρισης ανέργων υπό το πρίσμα μιας σειράς παραγόντων όπως, η γεωγραφική περιοχή διαμονής, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την ηλικία καθώς και το μέγεθος της επιχείρησης στην οποία υλοποίησαν την πρακτική άσκηση. Θεωρήθηκε μάλιστα πως η συμπερίληψη και άλλων συμμετεχόντων/χουσών στην ερευνητική διαδικασία δεν θα πρόσφερε τίποτε καινούργιο και πρωτότυπο, από αναλυτικής και θεωρητικής πλευράς, καθώς παρατηρήθηκε ο κίνδυνος εμφάνισης του φαινομένου της επανάληψης των απαντήσεων.

3.1.2 Εργαλεία Έρευνας

Ως καταλληλότερη μέθοδο συλλογής-παραγωγής των ποιοτικών δεδομένων, επιλέχτηκε όπως ήδη αναφέρθηκε, η συνέντευξη βάθους με χρήση ημιδομημένου δελτίου (semi-structured interview) με ερωτήσεις ανοικτού τύπου και θεματικές ενότητες, οι οποίες ανταποκρίνονταν στους στόχους και στα ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, ώστε να διασφαλιζόταν η συναγωγή στο μέτρο του δυνατού έγκυρων συμπερασμάτων.

⁸⁷ Σύμφωνα με τη Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής [Επίσημη Εφημερίδα L 124 της 20.05.2003], οι πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις ορίζονται με βάση τον αριθμό των απασχολούμενων ατόμων και τον κύκλο εργασιών τους ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού τους. Ως μεσαία επιχείρηση ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 250 εργαζομένους και της οποίας ο κύκλος εργασιών δεν υπερβαίνει τα 50 εκατ. ευρώ ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 43 εκατ. ευρώ. Ως μικρή επιχείρηση ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 50 εργαζομένους και ο κύκλος εργασιών της ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 10 εκατ. ευρώ. Ως πολύ μικρή επιχείρηση ορίζεται η επιχείρηση η οποία απασχολεί λιγότερους από 10 εργαζομένους και της οποίας ο κύκλος εργασιών ή το σύνολο του ετήσιου ισολογισμού δεν υπερβαίνει τα 2 εκατ. ευρώ.

Η συνέντευξη βάθους επιλέχθηκε ως το καταλληλότερο εργαλείο συλλογής απόψεων, καθώς είναι υποκειμενική, μεταβαλλόμενη και ανεξέλεγκτη, στην οποία τα υποκείμενα έχουν αρκετή πρωτοβουλία και ελευθερία να διατυπώσουν τις απαντήσεις τους, ενώ η συνεντεύκτρια φρόντισε να «κατευθύνει» τη συζήτηση σε θέματα, που ο σκοπός της έρευνας απαιτούσε να καλυφθούν στη διάρκεια του διαθέσιμου χρόνου⁸⁸.

Ένα στοιχείο, που τη διαφοροποιεί από μια απλή συζήτηση είναι ότι, αποτελεί το βασικό εργαλείο της έρευνας, έναν έμμεσο τρόπο συλλογής πληροφοριών, αναφορικά με τις αντιλήψεις και τα «πιστεύω» των ανθρώπων, που ερωτώνται.

Ένα δεύτερο στοιχείο είναι ότι, ο διάλογος λαμβάνει χώρα ανάμεσα σε ανθρώπους, που κατ' ουσία είναι ξένοι μεταξύ τους και ένα τρίτο στοιχείο είναι, πως οι συνεντεύξεις κατευθύνονται από την ερευνήτρια, από ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων, αλλά με ευελιξία, ως προς τη σειρά των ερωτήσεων, την τροποποίηση του περιεχομένου τους, ανάλογα με τους/τις ερωτώμενους/ες και την προσθαφαίρεση ερωτήσεων και θεμάτων για συζήτηση.

Ενώ δηλαδή, επιτρέπει τη συλλογή στοιχείων πάνω στα προκαθορισμένα από την έρευνα ερωτήματα, λειτουργεί ταυτόχρονα σε ένα εύκαμπτο πλαίσιο, το οποίο διευκόλυνε τη συνομιλία και την αυθόρμητη έκφραση των απόψεων των ομιλούντων. Οι βασικές ερωτήσεις, που περικλείονταν στη δομή της παίζουν ένα κατευθυντήριο και όχι επιτακτικό/δεσμευτικό ρόλο για τη διεξαγωγή της.

Η ερευνήτρια, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, μπορούσε να τροποποιήσει τη σειρά των ερωτήσεων, να προσθέσει, ή να αφαιρέσει ερωτήσεις, ακολουθώντας τα ενδιαφέροντα και τις προκλήσεις των συνομιλητών/τριών της και ανάλογα με την περίπτωση έδωσε εξηγήσεις και να διερευνούσε περισσότερο τα θέματα που προέκυπταν. Η επιλογή των ερωτήσεων πραγματοποιήθηκε με το σκεπτικό, του αν και κατά πόσο κάθε ερώτηση ικανοποιούσε τον αρχικό σκοπό της έρευνας και τους κύριους άξονές της. Ακόμη απόφυγε εκτενείς και περίπλοκες ερωτήσεις, που μπορεί να δυσκόλευαν τους/τις ερωτώμενους-ες, όσο και γενικές και ασαφείς.

Λαμβάνοντας υπόψη τις παραμέτρους που αναφέρθηκαν, τους στόχους της ερευνητικής εργασίας, καθώς επίσης και τα ερευνητικά ερωτήματα, χρησιμοποιήθηκε μια φόρμα σχεδίου συνέντευξης (βλ. Παράρτημα II, Δελτίο Συνέντευξης). Οι συμμετέχοντες σε πρακτική άσκηση των προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών

⁸⁸ Ιωσηφίδης, 2008.

κατάρτισης καλούνταν να καταθέσουν τη δική τους οπτική, με βάση την προσωπική τους κρίση και άποψη. Οι συνεντεύξεις είχαν χρονική διάρκεια περίπου 30-40 λεπτά, οι οποίες καταγράφηκαν ψηφιακά και απομαγνητοφωνήθηκαν. Ωστόσο κατά την έναρξη της συνέντευξης ο συμμετέχων / η συμμετέχουσα ενημερώθηκε για το σκοπό της έρευνας, για την προστασία των προσωπικών δεδομένων του και ζητήθηκε η συναίνεση του για τη μαγνητοφώνηση της συνέντευξης. Επιπλέον αποσαφηνίστηκε ότι είχε το δικαίωμα να αρνηθεί να απαντήσει σε οποιαδήποτε ερώτηση.

Πιο συγκεκριμένα, η φόρμα της συνέντευξης, που διαμορφώθηκε ειδικά για τους πρακτικά ασκούμενους σε προγράμματα κατάρτισης και περιλάμβανε συνολικά 5 θεματικές ενότητες και τριάντα (30) ερωτήσεις.

Η πρώτη θεματική ενότητα (προφίλ συνεντευξιαζόμενου/ης) αποτελείται από ερωτήματα, με τα οποία η ερευνήτρια συγκέντρωσε στοιχεία των ερωτηθέντων, τα οποία σχετίζονταν με το φύλο τους, την ηλικία τους, τον τόπο διαμονής, το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και την εργασιακή τους κατάσταση.

Η δεύτερη θεματική ενότητα αφορά το είδος και τα χαρακτηριστικά πρακτικής άσκησης, όπως τον τύπο του προγράμματος που παρακολούθησαν, ζητήματα ωραρίου, χρονική διάρκεια, ασφαλιστική κάλυψη, συνάφεια με σπουδές, επαγγελματική εμπειρία και πρακτική άσκηση κ.α. αποτελείται από δέκα (10) ερωτήσεις, οι οποίες στόχο έχουν να διερευνήσουν α) σε ποιον βαθμό η θέση πρακτικής άσκησης που προσφέρθηκε ήταν συναφής με τις σπουδές, την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, ή τη θεωρητική κατάρτιση που είχε παρακολουθήσει ο εκπαιδευόμενος στο πλαίσιο του Προγράμματος β) σε ποιο βαθμό ήταν συναφής η δραστηριότητα της επιχείρησης με το αντικείμενο της πρακτικής άσκησης.

Η Τρίτη θεματική ενότητα αφορά το γνωσιακό περιεχόμενο και υποστήριξη μαθησιακής διεργασίας, όπως σαφήνεια καθηκόντων, εκτέλεση μη συμβατών με τη θέση εργασιών, ύπαρξη υπηρεσιών-ενεργειών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, Εποπτείας, Καθοδήγησης κ.α. αποτελείται από επτά (7) ερωτήσεις, μέσω των οποίων γίνεται προσπάθεια διερεύνησης της α) σαφήνειας, περιγραφής και της συμβατότητας των καθηκόντων που ανατέθηκαν στον ωφελούμενο με τις προσδοκίες του, β) συμβατότητας των εκτελούμενων εργασιών με το αντικείμενο της πρακτικής άσκησης, γ) ο βαθμός υποστήριξης, συμβουλευτικής και εποπτείας και η δυνατότητα επίλυσης ενδεχόμενων προβλημάτων, δ) ανταπόκρισης της πρακτικής σε ανάγκες

μάθησης και στην πρακτική εφαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο του Προγράμματος.

Η Τέταρτη θεματική ενότητα αφορούσε τη «Φύση περιβάλλοντος πρακτικής άσκησης», όπως συνθήκες εργασίας, υγεία και ασφάλεια-έκθεση σε επαγγελματικό κίνδυνο, σχέση/στάση προσωπικού επιχείρησης, συμπεριφορά επιχείρησης, δυνατότητα συζήτησης με διοίκηση, κ.α. αποτελούνταν από πέντε (5) ερωτήσεις. Στόχος τους ήταν να αξιολογηθούν οι όροι (αμοιβών, ασφάλισης, ωραρίου) και οι συνθήκες εργασίας κατά την πρακτική, συμπεριλαμβανόμενης της συμπεριφοράς της επιχείρησης και του προσωπικού.

Η Πέμπτη θεματική ενότητα αφορούσε την «Υποκειμενική ικανοποίηση από προσφερόμενη θέση πρακτικής άσκησης όπως την αντιλαμβάνονται οι πρακτικά ασκούμενοι» και αποτελούνταν από οχτώ (8) ερωτήσεις, οι οποίες διερευνούσαν α) το βαθμό ικανοποίησης από την πρακτική άσκηση β) το βαθμό ανταπόκρισης της πρακτικής στην απόκτηση χρήσιμων δεξιοτήτων και στην ανάγκη εξεύρεσης εργασίας γ) τις απόψεις των ερωτηθέντων, σε σχέση με την αναγκαιότητα αντίστοιχων προγραμμάτων όπως αυτό που παρακολούθησαν και εν τέλει στη διατύπωση προτάσεων για αλλαγές, που θα συνέβαλλαν σε βελτιώσεις των προγραμμάτων αλλά και ειδικά στην πρακτική άσκηση.

3.1.3 Διαδικασία Πραγματοποίησης της Έρευνας

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν το χρονικό διάστημα, Φεβρουαρίου - Μαρτίου 2016, από την ερευνήτρια προσωπικά α) σε αυτούς που διαμένουν στην Αθήνα, στην οικία των ερωτώμενων με τη συγκατάθεσή τους, γεγονός που ενίσχυσε το αίσθημα της άνεσης και της ελευθερίας τους, καθώς με περισσότερη ευκολία απαντούσαν, αφού βρίσκονταν στο καθημερινό τους οικιακό περιβάλλον β) σε όσους διέμεναν στην περιφέρεια, τηλεφωνικά κατόπιν τηλεφωνικού ραντεβού⁸⁹. Οι συζητήσεις και στις δυο περιπτώσεις γίνονταν χωρίς την παρουσία τρίτων και μαγνητοφωνήθηκαν. Οι ερωτώμενοι/ες ανέπτυξαν τις απαντήσεις τους, με ελάχιστες παρεμβάσεις από μέρους της ερευνήτριας, που σκοπό είχαν να κατευθύνουν τη συζήτηση στα συγκεκριμένα θέματα, που έπρεπε να καλυφθούν, για την επίτευξη των παραπάνω στόχων.

⁸⁹ Η μεγαλύτερη δυσκολία που παρουσιάστηκε υπήρξε η μετακίνηση, για τη διεξαγωγή συνεντεύξεων σε άλλες πόλεις εκτός Αθηνών. Αρχικά, διερευνήθηκε η δυνατότητα διεξαγωγής της συνέντευξης μέσω skype αλλά τεχνικά προβλήματα καθώς και η διαπίστωση επιφυλάξεων από τους ερωτώμενους οδήγησαν στην επιλογή, σε αυτές τις περιπτώσεις, της τηλεφωνικής συνέντευξης.

Σε κάθε ερώτηση τονιζόταν η πρόθεσή της να μάθει τη γνώμη, την άποψη, την προσωπική θέση των ερωτώμενων για κάθε θέμα, όχι μόνο επειδή αυτό ήταν το ζητούμενο της έρευνας, αλλά και για να μη νιώθουν την ανάγκη εύρεσης, ή διατύπωσης μιας «σωστής» απάντησης, να μη νιώσουν ότι ανακρίνονται. Σε κάποιες ερωτήσεις οι απαντήσεις ήταν μονολεκτικές, όμως η ερευνήτρια δεν επέμεινε περισσότερο, γιατί αυτή πραγματικά φαινόταν να είναι και η θέση τους. Παράλληλα, υπήρξε η υπόσχεση ότι, η συνέντευξη θα αξιοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς, θα ήταν ανώνυμη και θα τηρούνταν πλήρης εχεμύθεια, για το περιεχόμενο και για προσωπικού χαρακτήρα πληροφορίες.

Τα ερωτήματα, που έθεσε η συγκεκριμένη έρευνα παρουσιάζονται στο Παράρτημα II (Δελτίο Συνέντευξης), ενώ η αλληλουχία και η διατύπωσή τους εξαρτήθηκε από την ροή της κάθε συνέντευξης ανάλογα και με τα χαρακτηριστικά των ερωτώμενων.

Οι συνεντεύξεις, αφού απομαγνητοφωνήθηκαν και μελετήθηκε το περιεχόμενό τους, καταγράφηκαν με τη μορφή κειμένου (ερώτηση - απάντηση). Η απευθείας παρουσίαση του λόγου των ερευνώμενων με αποσπάσματα, από τις συνεντεύξεις θεωρήθηκε σημαντικότερη, από τις έμμεσες αναφορές, μέσα από τις προσπάθειες ερμηνείας τους.

Όπως προαναφέρθηκε, η ερευνήτρια, σε όλη τη διάρκεια της έρευνας φρόντισε να διασφαλίσει την αξιοπιστία (reliability) και την εγκυρότητά της (validity), καθώς (α) οι ερωτήσεις που υπέβαλε στους ερωτώμενους-ες ήταν σαφείς και πλήρως κατανοητές β) ήταν ξεκάθαρη, ευγενική, ευαίσθητη, αλλά παρ' όλα αυτά κριτική (γ) οι απομαγνητοφωνήσεις ήταν ακριβείς (δ) η ανάλυση των δεδομένων τεκμηριώνονταν, με όσα υποστηρίζονταν με διαρκείς αναφορές στα ίδια τα λόγια των ερωτώμενων, τοποθετημένα σε εισαγωγικά και τέλος (ε) ανέφερε τις παραμέτρους, που μπορεί να έδρασαν ως προκαταλήψεις. Σύμφωνα με τον Ιωσηφίδη στην ποιοτική κοινωνική έρευνα η έννοια της ερευνητικής εγκυρότητας αναφέρεται, στο κατά πόσο τα δεδομένα, που έχουν συλλεγεί από το πεδίο, καθώς και η ανάλυση και ερμηνεία τους ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της έρευνας, αντιστοιχούν στην κοινωνική πραγματικότητα, ή απαντούν με επαρκή τρόπο στα ερευνητικά ερωτήματα. Ο όρος αξιοπιστία έχει να κάνει με το βαθμό της ορθότητας της κρίσης της ερευνήτριας για ζητήματα, που άπτονται του ισχυρισμού, που προβάλλει η έρευνα. Σύμφωνα με τον Perakyla⁹⁰ η έννοια της αξιοπιστίας αναφέρεται στο βαθμό συνέπειας της

⁹⁰ Perakyla, A. (1997). Reliability and validity in research based on transcripts στο Silverman, D. (επιμ.). *Qualitative Research/ Theory, Method and Practice*. London: Sage Publications.

ερευνητικής διαδικασίας, καθώς και στο βαθμό, κατά τον οποίο τα αποτελέσματα της έρευνας έχουν ευρύτερη αξία και σημασία.

Κατά κύριο λόγο το ζήτημα της εγκυρότητας συνδέεται με τη μεθοδολογία και τη μέθοδο, που επιλέγεται για τη διεξαγωγή της έρευνας και η αξιοπιστία συνδέεται με τη τεχνική (το εργαλείο), που εφαρμόζεται για τη συλλογή δεδομένων και πληροφοριών⁹¹. Μέσα από τη διασφάλιση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας της έρευνας, η ερευνήτρια μπορεί με σχετική σιγουριά να ισχυριστεί ότι, οι περιγραφές, ανεξαρτήτως των επιστημολογικών αφητηριών της, ανταποκρίνονται στο συγκεκριμένο θέμα, που μελέτησε και δεν είναι αποτέλεσμα αυθαίρετων ερμηνειών. Στηρίζονται δηλαδή, σε πραγματικά στοιχεία, που προέκυψαν μέσα, από αυστηρές και μεθοδικές διαδικασίες.

Για τη διασφάλιση της ηθικής και της δεοντολογίας η ερευνήτρια είχε υπόψη της ότι, οι ερωτώμενοι-ες που έδωσαν συνέντευξη δεν έπρεπε με κανέναν τρόπο να διατρέξουν κίνδυνο, από την συμμετοχή τους σ' αυτή. Φρόντισε με σχολαστικότητα, σε όλη τη διάρκεια της έρευνας, από το σχεδιασμό, τη διεξαγωγή, μέχρι και τη δημοσιοποίηση των αποτελεσμάτων να διασφαλίσει τα σχετικά με την έρευνα ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας, καθώς τα άτομα, που έδωσαν συνέντευξη: α) ήταν καλά πληροφορημένα για το σκοπό της έρευνας, τις μεθόδους άντλησης των στοιχείων και των δεδομένων, καθώς και τις χρήσεις των ερευνητικών αποτελεσμάτων και ευρημάτων, β) η διαδικασία όπως σχεδιάστηκε και εφαρμόστηκε, εγγυήθηκε την ανωνυμία, την εμπιστευτικότητα και την προστασία της ιδιωτικής τους ζωής γ) η συνεντεύκτρια προσπάθησε να προφυλάξει τους/τις συνομιλητές/τριες της, μειώνοντας τις τυχόν αρνητικές συνέπειες (φυσικές, κοινωνικές, ή συναισθηματικές), που μπορεί να είχε η συμμετοχή τους στην ερευνητική διαδικασία. Η προφύλαξη άλλωστε των συμμετεχόντων από τυχόν κινδύνους που ενδέχεται να προκύψουν από τη συμμετοχή τους σε μια έρευνα, αποτελεί ύψιστη προτεραιότητα στη διαδικασία της έρευνας⁹².

3.1.4 Ανάλυση Αποτελεσμάτων

Η ανάλυση δεδομένων «ποιοτικής» μορφής είναι μια κυκλική διαδικασία, που περιλαμβάνει τη συστηματική κωδικοποίηση/ομαδοποίηση των δεδομένων προκειμένου να καταστεί εφικτή η ερμηνεία τους. Είναι εκείνο το σημείο, όπου η

⁹¹ Cohen L., Manion L., (2000). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, μτφ. Μητσοπούλου Χ., Φιλοπούλου Μ., Αθήνα: Εκδ. Μεταίχμιο.

⁹² Ιωσηφίδης, 2008

ερευνήτρια συγκρίνει και αντιπαραβάλλει, ερμηνεύει και κατανοεί, συμπεραίνει και επαληθεύει. Είναι μια διαδικασία, όχι μόνο αναγκαία, αλλά κατά κάποιο τρόπο δίνει νόημα στην όλη έρευνα και αποτελεί απώτερο στόχο της, αφού τα δεδομένα από μόνα τους δεν «μιλούν», αλλά απαιτούν από την ερευνήτρια να δώσει νόημα, να συνδέσει φαινομενικά ασύνδετα σημεία, να ερμηνεύσει τα αίτια πίσω από τα δεδομένα και τελικά να δημιουργήσει καινούργια γνώση⁹³.

Οι ποιοτικές ερευνητικές προσεγγίσεις, χρησιμοποιούν ένα ευρύ φάσμα μεθοδολογικών στρατηγικών και αναλυτικών διαδικασιών, των οποίων η μορφή και η διαδικασία ποικίλει σε συνάρτηση με διάφορους παράγοντες, όπως η ερευνητική υπόθεση, ο προσανατολισμός και οι φιλοσοφικές θέσεις της ερευνήτριας, ή το πλαίσιο της μελέτης. Πολλές ποιοτικές αναλυτικές στρατηγικές στηρίζονται σε μια γενική προσέγγιση, που στη σχετική βιβλιογραφία αναφέρεται, ως «συνεχής συγκριτική ανάλυση» και βασίζεται σε μια από τις κλασικές μεθοδολογικές προσεγγίσεις της ποιοτικής έρευνας, εκείνης, που ορίζεται από τους ερευνητές ως «grounded theory»⁹⁴.

Η ανάλυση των δεδομένων περιλάμβανε το άκουσμα των μαγνητοφωνημένων συνεντεύξεων, σε όσο το δυνατό συντομότερο χρονικό διάστημα μετά τη λήψη τους, με σκοπό α) να ελεγχθεί η «ποιότητά τους» β) να βεβαιωθεί η ερευνήτρια ότι, καλύφθηκαν τα θέματα της έρευνας και γ) να έχει μια αίσθηση, για τα θέματα-κατηγορίες, που αναδύονταν από το υλικό της συνέντευξης. Στη συνέχεια η ανάλυση των συνεντεύξεων έγινε με ένα συστηματικό τρόπο διακριτό, σε τέσσερα στάδια:

α) Οργάνωση των δεδομένων – οικειοποίηση με τα δεδομένα.

Ο «προφορικός» λόγος μεταγράφηκε με επεξεργαστή κειμένου σε απομαγνητοφωνημένο κείμενο, με το οποίο αποδιδόταν με ακρίβεια και πιστότητα, τα όσα συζητήθηκαν και καταγράφηκαν στο μαγνητόφωνο, κατά τη διάρκεια της συνέντευξης.

β) Κατηγοριοποίηση των δεδομένων.

Για τις ανάγκες της έρευνας και την επεξεργασία του όγκου των ποιοτικών δεδομένων και στοιχείων εφαρμόστηκε η κατηγορική ταξινόμησή τους, με βάση την οποία η ερευνήτρια εφάρμοσε ένα ομοιόμορφο σύνολο κατηγοριών ταξινόμησης με συστηματικό τρόπο, το οποίο βασίστηκε κυρίως σε θεματικές που υπήρχαν στον

⁹³ Mantzoukas S., (2004). Issues of representation within qualitative inquiry. *Qual Health Res*, 14:994–1007

⁹⁴ Thorne, S., (2000). Data analysis in qualitative research *Evidence-Based Nursing* 2000; 3:68 70 και Τσιώλης, Γ.Προς μια νέα Ηθική της εργασίας, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΜΕΛΕΤΕΣ 23

Οδηγό συνέντευξης, καθώς και σε θεματικές που αναδείχθηκαν στο πλαίσιο της ερευνητικής διαδικασίας. Η κατηγοριοποίηση των ποιοτικών δεδομένων έδωσε τη δυνατότητα στην ερευνήτρια να αναγνωρίσει και να επαναπροσδιορίσει τα δεδομένα. Η συνεχής ανάγνωση των συνεντεύξεων, οδήγησε στον προσδιορισμό των κυριότερων κατηγοριών και σε μερικές περιπτώσεις και υποκατηγοριών. Οι κατηγορίες που προέκυψαν ήταν συνάρτηση, τόσο των ερευνητικών ερωτημάτων της μελέτης αυτής, όσο και των δεδομένων των συνεντεύξεων.

γ) Διανομή των δεδομένων στις διάφορες κατηγορίες.

Μετά την κατηγοριοποίηση των δεδομένων, το επόμενο στάδιο ήταν η διανομή, η αντιστοίχιση και η συσχέτιση των δεδομένων με τις διάφορες κατηγορίες. Τα δεδομένα, που αντιστοιχούσαν στην ίδια κατηγορία, τοποθετήθηκαν μαζί το ένα κάτω από το άλλο, ώστε να διευκολυνθεί η ερευνήτρια στη σύνθεσή τους.

δ) Η σύνθεση του νοήματος.

Το επόμενο στάδιο - και το πλέον ενδιαφέρον - ήταν η καταγραφή, ανάλυση και σύνθεση των δεδομένων των σχηματισθέντων κατηγοριών. Ενώ δηλαδή, η ερευνήτρια ανέλυε τα δεδομένα, αναζητούσε παράλληλα, επαναλαμβανόμενα σχήματα, και προσπαθούσε να βρει σχέσεις, τόσο μέσα στις ίδιες κατηγορίες, όσο και μεταξύ των κατηγοριών, που θα της επέτρεπαν την εξήγηση συμπεριφορών, πράξεων και γεγονότων με τελικό στάδιο την παραγωγή θεωρίας ταυτιζόμενη απόλυτα με το σύνολο των δεδομένων. Σκοπός ήταν να αναδειχθούν τα στοιχεία εκείνα, που εξηγούσαν και ερμήνευαν τα στοιχεία που συνθέτουν την επιτυχή ή μη μετατροπή του χώρου εργασίας σε χώρο μάθησης κατά την περίοδο της πρακτικής άσκησης και εάν διευκολύνει την επιτυχή πρόσβαση των νέων στην αγορά εργασίας.

3.2 Τα αποτελέσματα Έρευνας

Στο παρών υποκεφάλαιο, παρατίθενται τα παραγόμενα στοιχεία και τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων μέσω της διαδικασίας της ανοικτής κωδικοποίησης. Όπου απαιτήθηκε, χρησιμοποιήθηκαν πίνακες (βλ. Παράρτημα Ι), που βοηθούν στη σύντομη και αποτελεσματική παρουσίαση των αποτελεσμάτων.

Επιπλέον, χρησιμοποιήθηκαν τα παρακάτω σημεία-«συμβάσεις», για να καταγράψουν έξω-γλωσσικά και πάρα-γλωσσικά στοιχεία με στόχο, την όσο το δυνατόν πληρέστερη αποτύπωση των μορφών επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης, μεταξύ της ερευνήτριας και των συμμετεχόντων στην ερευνητική διαδικασία, οι

οποίες δεν είναι δυνατόν να αναδειχθούν σε μια απλή μεταγραφή του λόγου σε κείμενο, ως εξής:

(Γ1) Τα χαρακτηριστικά του ατόμου που παραχωρεί συνέντευξη (φύλο, αριθμός συνέντευξης), με κεφαλαία γράμματα

... Δηλώνει παύση μικρής διάρκειας.

Υπογραμμισμένο κείμενο: υπογραμμίζονται σημεία του κειμένου τα οποία τόνιζε ιδιαίτερα ο ομιλητής.

3.2.1 Διάρκεια θεωρίας και πρακτικής άσκησης

Τα προγράμματα που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες αποτελούνται από το θεωρητικό μέρος το οποίο συντελείται στην τάξη και την πρακτική άσκηση που πραγματοποιείται στις επιχειρήσεις. Το θεωρητικό μέρος είναι σαφές μικρότερο από την πρακτική άσκηση αφού στους δύο τύπους προγραμμάτων (Voucher & Πρόγραμμα ΙΕΚ ΕΠΑΛ ΕΠΑΣ) η θεωρητική κατάρτιση διαρκεί περίπου ένα μήνα (2-4 εβδομάδες) και η πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις έχει διάρκεια περίπου 5- 6 μήνες. Στον τύπο του προγράμματος με υποχρεωτική απασχόληση θεωρία και πρακτική άσκηση είναι περίπου ίδια χρονικά (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας 2.).

3.2.2 Θεματικά αντικείμενα κατάρτισης

Αναφορικά με τα θεματικά αντικείμενα της κατάρτισης που παρακολούθησαν οι συμμετέχοντες, προέκυψε ότι είναι γενικής φύσης, χωρίς σαφή οριοθέτηση και αφορά στην απόκτηση οριζόντιων γνώσεων και δεξιοτήτων (π.χ. "Όργάνωση Γραφείου", "Διοίκηση –Οικονομία").

Ιδιαίτερη εντύπωση προκαλεί το γεγονός πως οι συμμετέχοντες αδυνατούσαν να ανακαλέσουν από τη μνήμη τους λεπτομέρειες ή ακόμη και τα διδακτικά πεδία των θεματικών αντικειμένων που παρακολούθησαν και περιορίστηκαν σε γενικές αναφορές όπως «...τα μαθήματα αφορούσαν τις εργασιακές σχέσεις- εργασιακά δικαιώματα, υγιεινή και ασφάλεια, κλπ...» ή « ...τα μαθήματα ήταν οριζόντια και παίρναμε κάποιες γενικές γνώσεις ανεξάρτητα με το τι είχαμε τελειώσει...».

Ωστόσο τα προγράμματα με υποχρεωτική απασχόληση περιέχουν θεματικά αντικείμενα περισσότερο στοχευμένα σε επαγγελματικές ειδικότητες (π.χ. οροφοκόμος, βοηθός αρτοποιού, υπάλληλος ξενοδοχείου, κλπ.).

3.2.3 Σύνθεση των τμημάτων κατάρτισης - Σύνδεση θεωρίας με την πρακτική

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα δήλωσαν ότι η σύνθεση των τμημάτων στη θεωρία διακρίνονταν από ανομοιογένεια. Ειδικότερα αποτελούνταν από καταρτιζόμενους με ειδικότητες από διαφορετικά επιστημονικά και άλλα πεδία, με μόνο κοινό χαρακτηριστικό την τυπική διαβάθμιση του εκπαιδευτικού επιπέδου τους, ήτοι δυο μόνον κατηγορίες, τους απόφοιτους δευτεροβάθμιας & μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ) με αποτέλεσμα να συνυπάρχουν στο ίδιο τμήμα, νοσηλευτές και μηχανικοί αυτοκινήτων. Η έλλειψη συνάφειας της ειδικότητας που είχαν αποκτήσει οι συμμετέχοντες σε πρότερη διαδρομή τους με το πρόγραμμα κατάρτισης επέδρασε αρνητικά στην ουσιαστική συμμετοχή τους, μετατρέποντας τους από ενεργούς δρώντες σε παθητικούς και αδιάφορους παρατηρητές. Ενδεικτικά αναφέρονται τα εξής:

«...τα μαθήματα δεν είχαν σχέση με το επάγγελμά μου, διότι παρόλο που μου είχαν πει ότι θα είναι στο πρόγραμμα κι άλλοι νοσηλευτές, στο πρόγραμμα τελικά υπήρχαν υδραυλικοί, αεροσυνοδοί, νηπιαγωγοί και μηχανικοί αυτοκινήτων... δηλαδή δεν ήταν μόνο για νοσηλευτές που θα έπρεπε να παρακολουθήσουν κάποια ίδια μαθήματα. Ήταν διαφορετικές ειδικότητες. Τα μαθήματα ήταν πολύ γενικά και τις ώρες των μαθημάτων εγώ έβαζα τα ακουστικά μου κι άκουγα μουσική από το κινητό μου, και το ίδιο έκαναν και τα άλλα παιδιά...» (Γ6).

Στοιχεία ελλιπούς προετοιμασίας και άστοχου σχεδιασμού των προγραμμάτων, διαπιστώθηκε, σύμφωνα με τις αναφορές των ερωτώμενων και στη σύνδεση του θεωρητικού τους μέρους με την πρακτική άσκηση. Η συντριπτική πλειοψηφία των ερωτώμενων χαρακτήρισε ασύνδετα μεταξύ τους τα δύο μέρη των προγραμμάτων (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας 3). Οι δύο από τους συμμετέχοντες που απάντησαν καταφατικά στη συγκεκριμένη ερώτηση, απέδωσαν την σύνδεση που προέκυψε στο παράγοντα του τυχαίου. Κοινή διαπίστωση σχεδόν από το σύνολο του δείγματος αποτέλεσε πως ήταν πρακτικά αδύνατο να προκύψει σύνδεση θεωρίας με την πρακτική άσκηση για δύο λόγους, αφενός στη «γενικότητα» του θεωρητικού μέρους και αφετέρου στην μη ύπαρξη διαθέσιμης θέσης στην επιχείρηση ακόμα και στα προγράμματα όπου υπήρχε μια οριοθέτηση πιο ειδική στο θεωρητικό μέρος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί καταρτιζόμενος στην ειδικότητα του «υπάλληλου ξενοδοχείου», παρότι τοποθετήθηκε για πρακτική άσκηση σε ξενοδοχείο, η προσφερόμενη θέση για την πρακτική του άσκηση ήταν αυτή του

εργάτη καθαριότητας, την επιλογή δε αυτή πραγματοποίησε ο εργοδότης και όχι ο πάροχος κατάρτισης ή ο καταρτιζόμενος.

Αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα, όπως αποδεικνύεται και στη συνέχεια, ότι οι επιχειρήσεις του δείγματος μας, απασχολούν στην πρακτική άσκηση τους πρακτικά ασκούμενους σε θέσεις εργασίας που δεν ανταποκρίνονται στο θεματικό αντικείμενο του προγράμματος. Επιπλέον, η αναζήτηση των επιχειρήσεων της πρακτικής δεν γίνεται στη βάση κριτηρίων μιας και δεν στηρίζεται σε προδιαγραφές που θα καθιστούσαν την επιχείρηση ως χώρο μάθησης. Στη πλειονότητα τους οι ερωτώμενοι τόνισαν το γεγονός πως οι όροι υλοποίησης και εν γένει η διαδικασία της σύνδεσης της πρακτικής άσκησης με την θεωρητική εκπαίδευση, δεν διέπονταν από ένα οργανωμένο πλαίσιο το οποίο υποστηρίζει τον άνεργο, να εκπαιδευτεί και να εφαρμόσει στην πράξη τις θεωρητικές γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησε.

3.2.4 Προσφορά θέσης πρακτικής άσκησης - Σύζευξη με τυπικά/άτυπα προσόντα

Η αναζήτηση των επιχειρήσεων οι οποίες είναι θετικές στην προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης σε ανέργους των προγραμμάτων κατάρτισης όπως διαπιστώθηκε στο δείγμα μας πραγματοποιήθηκε, στις περισσότερες περιπτώσεις, από τους παρόχους κατάρτισης. Όπως διαφαίνεται αποτελούν τους διαμεσολαβητές μεταξύ της αγοράς εργασίας και των καταρτιζόμενων και λειτουργούν ως γραφεία ευρέσεως εργασίας. Οι πάροχοι κατάρτισης συγκεντρώνουν τα βιογραφικά των καταρτιζόμενων (υποψήφιοι πρακτικά ασκούμενοι) και τα αποστέλλουν στις επιχειρήσεις ανάλογα με τις ανάγκες που έχουν. Οι επιχειρήσεις διενεργούν συνεντεύξεις και στη συνέχεια αποφασίζουν μόνοι τους αρχικά σε ποιους καταρτιζόμενους θα προσφέρουν θέση πρακτικής άσκησης και στη συνέχεια σε ποια θέση θα πραγματοποιήσουν την πρακτική άσκηση οι καταρτιζόμενοι.

Αξίζει όμως εδώ να επισημάνουμε ότι **οι εργοδότες επιλέγουν τους καταλληλότερους για τη θέση της πρακτικής άσκησης με την ίδια διαδικασία που θα διεξάγονταν μια συνέντευξη για θέση εργασίας (για την οποία θα πλήρωναν)**. Ενδεικτικά αναφέρεται:

«... πριν η επιχείρηση με επιλέξει και πριν ακόμη ξεκινήσει το πρόγραμμα είχα πάει και είχα δώσει συνέντευξη περίπου 40 λεπτά σε Ελληνικά, Αγγλικά και Γερμανικά, ...είχε γίνει συνεννόηση με το ΚΕΚ και την επιχείρηση με το θέμα της θέσης ότι δηλαδή ήθελαν 2-3 άτομα στο τμήμα μάρκετινγκ... είχαν πάει από το ΚΕΚ, 25 μπορεί να ήταν και 30 συνολικά άτομα και επέλεξαν τους 2 από την επιχείρηση... ήταν

κανονική συνέντευξη, μιλούσα Αγγλικά και Γερμανικά, σαν να ήταν πρόσληψη, και κανονικά, ...μόνο που ποτέ δεν έγινε πρόσληψη... » (Γ1)

«...πέρασα κανονικά από συνέντευξη και μάλιστα ήταν αρκετά σκληρή σε μένα τουλάχιστον, όπου με ρώτησαν εξειδικευμένα θέματα στα οικονομικά....» (Γ13)

Ωστόσο σε μικρότερο ποσοστό (31%) του δείγματος μας γίνεται απευθείας συνεννόηση μεταξύ εργοδότη και καταρτιζόμενου για την πρακτική άσκηση χωρίς τη μεσολάβηση του παρόχου κατάρτισης (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας 4).

Αυτό, διαπιστώθηκε σε μεγαλύτερη συχνότητα στις περιπτώσεις των επαρχιακών πόλεων όπου οι ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων γνωρίζονται με τους καταρτιζόμενους και συνδιαλέγονται μεταξύ τους για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα ερωτώμενου ο οποίος πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση στο φούρνο της γειτονιάς του και αναφέρει:

«...εγώ γνώριζα αυτούς που έχουν το φούρνο, δηλαδή είμαστε οικογενειακοί φίλοι, είναι ο φούρνος που παίρνουμε ψωμί κάθε μέρα. Ε, όταν άκουσα γι' αυτό το πρόγραμμα πήγα και του είπα **αν θέλει να δουλέψω** στο φούρνο και αυτός μου είπε **εντάξει**» (Α10).

Ο ίδιος αφού ολοκλήρωσε αυτό το πρόγραμμα συμμετείχε και σε επόμενο πρόγραμμα με πρακτική άσκηση την οποία πραγματοποίησε σε ένα καφενείο το οποίο όπως είπε ανήκει επίσης σε φίλο του. Επίσης στην ίδια κατηγορία ανήκει και η Γ5, η οποία **πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση σε δυο συνεχόμενα προγράμματα στην ίδια επιχείρηση** κι αφού δεν μπορούσε να την προσλάβει κανονικά η ίδια η καταρτιζόμενη πρότεινε τη λύση του προγράμματος όπως χαρακτηριστικά αναφέρει:

«... όταν τελείωσε το πρώτο πρόγραμμα μου έκαναν κανονική πρόσληψη 6-7 μήνες, μετά όμως δεν μπορούσε να με πληρώνει, ήταν λίγο δύσκολα τα οικονομικά τους. Βρήκα το άλλο πρόγραμμα, ήμουν και άνεργη, ένα μήνα περίπου που είχα τελειώσει τη δουλειά, τους ρώτησα και μου είπαν εντάξει. Έτσι συμφωνήσαμε να κάνω εκεί ξανά την πρακτική άσκηση στο καινούργιο πρόγραμμα» (Γ5).

Παρατηρούμε ότι σ'αυτή την περίπτωση δεν πρόκειται για απόκτηση εργασιακής εμπειρίας εφόσον την έχει αποκτήσει από το πρώτο πρόγραμμα που συμμετείχε και στη συνέχεια ως εργαζόμενη άρα αντιφάσκει με τον σκοπό του προγράμματος όταν επιστρέφει στην ίδια επιχείρηση ως πρακτικά ασκούμενη στο ίδιο αντικείμενο.

Άλλωστε δεν είναι η μόνη περίπτωση, στους περισσότερους ερωτώμενους—ες συγγέεται ο σκοπός των προγραμμάτων. Αντιλαμβάνονται την πρακτική άσκηση ως κανονική εργασία και όχι ως απόκτηση εργασιακής εμπειρίας η οποία θα τους ενισχύσει με επιπλέον προσόντα στην αναζήτηση εργασίας. Δεν είναι ξεκάθαρη η θέση τους στην επιχείρηση και για το σύνολο των ερωτώμενων η πρακτική άσκηση συνδέονταν με την υποχρέωση να προσφέρουν δουλειά και όχι δικαίωμα στο να εκπαιδευτούν στο αντικείμενο ή την ειδικότητα της θέσης της πρακτικής άσκησης. Βέβαια η παρακολούθηση και τα κίνητρα που έχει ο κάθε καταρτιζόμενος στο πρόγραμμα ποικίλλουν και πολύ πιθανόν όταν βρίσκονται άνεργοι χωρίς άλλα εισοδήματα τα προγράμματα κατάρτισης μετατρέπονται σε μια πρόσκαιρη λύση στο πρόβλημά τους και το κίνητρο συμμετοχής εστιάζεται αποκλειστικά στις όποιες οικονομικές απολαβές.

Στη συνέχεια διερευνήθηκε εάν η σύζευξη ή η αντιστοίχιση των προσόντων των υποψηφίων με τη θέση της πρακτικής άσκησης έγινε με συγκεκριμένα κριτήρια. Είναι ένα κρίσιμο σημείο κατά την επιλογή των καταρτιζομένων με διαφορετικό επαγγελματικό προφίλ να τοποθετηθούν σε αντίστοιχες για πρακτική άσκηση θέσεις εργασίας το οποίο όπως διαπιστώθηκε αυτή η διαδικασία διενεργήθηκε από τους εργοδότες για συγκεκριμένες θέσεις που απαιτούσαν οι ίδιοι. Η πλειοψηφία των ερωτώμενων (50,00%) απάντησε ότι η τοποθέτηση δεν έγινε στην βάση κάποιων κριτηρίων ή αγνοούσε αν είχε γίνει με κάποια κριτήρια.

Οι υπόλοιποι ερωτώμενοι θεωρούν ότι τα κριτήρια τοποθέτησης τους στη θέση της πρακτικής άσκησης ήταν τα τυπικά προσόντα σε ποσοστό 37,50% και η εμπειρία σε ποσοστό 12,50%. (βλ. Παράρτημα I, Πίνακας 13).

Η διαδικασία της σύζευξης, όπως είναι φυσικό, δεν θα μπορούσε να ισχύει στις περιπτώσεις που οι θέσεις πρακτικής άσκησης εξευρίσκονταν από τους ίδιους τους άνεργους και η επιλογή των επιχειρήσεων βασίστηκε στις διαπροσωπικές σχέσεις αλλά και στις περιπτώσεις τις οποίες οι πάροχοι κατάρτισης απέστειλαν τους υποψήφιους καταρτιζόμενους για συνέντευξη στις συνεργαζόμενες επιχειρήσεις χωρίς να γνωρίζουν τις απαιτούμενες προδιαγραφές ή ειδικότητες των θέσεων και επίσης χωρίς να έχουν δει το βιογραφικό των καταρτιζόμενων. Χαρακτηριστικά αναφέρεται:

«...δεν είχα προηγούμενη εμπειρία σ' αυτή τη θέση, απλά είχα μιλήσει με την επιχείρηση, ο ιδιοκτήτης είναι οικογενειακός φίλος και του ..έκαναπως να το πω, ως άνθρωπος, από θέμα γνώσεων, γνωρίζω υπολογιστήκαι ήταν μεταξύ μας

συνεννόηση γιατί ήθελε να έχει έναν άνθρωπο που να τον εμπιστεύεται και να έχει τις δικές μου γνώσεις. Εγώ δεν πήγα σε άλλες επιχειρήσεις όπως πήγαν τα άλλα παιδιά από το ΚΕΚ, εγώ γνώριζα που θα πάω» (Γ9).

Αξίζει να σημειωθεί ότι ορισμένοι από τους ερωτώμενους-ες απάντησαν ότι η απόσταση από τον τόπο κατοικίας τους αποτέλεσε σημαντικό κριτήριο για να απορρίψουν ή να δεχτούν θέση πρακτικής άσκησης όπως ενδεικτικά αναφέρεται:

«.....δεν θυμάμαι αν το ΚΕΚ μου είχε προτείνει κι άλλες επιλογές σε επιχειρήσεις νομίζω ότι μπορεί να μου είχε προτείνει άλλη μια.... μου πήραν συνέντευξη και μάλιστα είχαν πάρει συνέντευξη κι από άλλους, δυο -τρεις, που είχαν μπει στο συγκεκριμένο πρόγραμμα και επέλεξαν εμένα. Μετά από τη συνέντευξη με πήραν τηλέφωνο και μου είπαν ότι με δέχονται. **Μάλλον επειδή είχα αυτές τις γνώσεις για τη δουλειά που θέλανε.** Εγώ πάλι επέλεξα αυτή την επιχείρηση με βάση τι είναι πιο κοντά στα δικά μου ενδιαφέροντα συν την απόσταση» (Α16).

Σε άλλη συνέντευξη αναφέρεται ότι ήταν συνειδητή επιλογή η θέση της πρακτικής άσκησης: «...Ζήτησα από το ΚΕΚ να με τοποθετήσουν σε σχετική θέση με το αντικείμενο των σπουδών μου γιατί αλλιώς δεν με ενδιέφερε η πρακτική αν ήταν να πάω σε θέση άλλου αντικειμένου» (Α8).

Συνεπώς η σύζευξη δεν αποτελεί σε όλες τις περιπτώσεις μια συγκεκριμένη διαδικασία αλλά διενεργείται ανάλογα με την περίπτωση. Τα κριτήρια τοποθέτησης στην πρακτική άσκηση σε γενικές γραμμές μπορεί να είναι τα τυπικά προσόντα ή η εμπειρία των καταρτιζόμενων αλλά σε πολλές περιπτώσεις δεν υπάρχουν συγκεκριμένα κριτήρια και αυτά ορίζονται είτε από τους ίδιους τους άνεργους είτε από τις επιχειρήσεις για τις θέσεις που έχουν ανάγκη όχι όμως για να εκπαιδεύσουν προσωπικό αλλά να εκπληρώσουν εργασίες.

3.2.5 Ειδικότητα και Συνάφεια της πρακτικής άσκησης

Στην ερώτηση ποια ήταν η ειδικότητα της θέσης της πρακτικής άσκησης που σας προσφέρθηκε, σχεδόν τέσσερις στους δέκα ερωτώμενους απάντησαν ότι δεν ασχολήθηκαν σε μια συγκεκριμένη ειδικότητα ή ασχολήθηκαν σε πολλές ειδικότητες μαζί. (βλ. Παράρτημα Ι. Πίνακας 5). Για παράδειγμα στους πρακτικά ασκούμενους με υψηλό εκπαιδευτικό προφίλ οι επιχειρήσεις αξιοποιούν τις γνώσεις που απέκτησαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους ή άλλη εμπειρία τους για να εκτελούν εξειδικευμένες εργασίες οι οποίες ανήκουν σε πολλές και διαφορετικές ειδικότητες. Χαρακτηριστικά αναφέρεται:

«...δεν είχα συγκεκριμένη ειδικότητα, ήμουν στον τομέα δημιουργίας της ηλεκτρονικής σελίδας της εταιρείας, στην προώθηση των προϊόντων της εταιρείας μέσω του διαδικτύου και έπρεπε να μεταφράσω ένα ένα όλα τα προϊόντα που πωλούνταν από την εταιρεία. Δηλαδή μεταφραστής, δημιουργός της ιστοσελίδας και λίγο προωθητής μπορώ να πω...» (A16).

Επίσης, άλλη ερωτώμενη αναφέρει ότι αν και η θέση της πρακτικής άσκησης ήταν στο τμήμα του μάρκετινγκ η ίδια εργάστηκε σε έρευνα αγοράς, σε μεταφράσεις ιστοσελίδων και κειμένων από ελληνικά σε γερμανικά, στην επιμέλεια κειμένων αλλά και στο τηλεφωνικό κέντρο. Χαρακτηριστικά αναφέρει:

«...σίγουρα οι εργασίες δεν ήταν σχετικές με το τμήμα μάρκετινγκ που πήγα για πρακτική άσκηση ...οι άλλες εργασίες δεν ήταν σε αυτή την ειδικότητα απλά εγώ είχα προϋπηρεσία σε αυτό. Δεν ξέρω αν ήθελαν αυτό να αξιοποιήσουν, έκανα απ'όλα, μιλάμε για ένα άτομο σε τρεις ίσως και τέσσερις ειδικότητες» (Γ1).

Οι άλλες περιπτώσεις των πρακτικά ασκούμενων που απασχολήθηκαν σε συγκεκριμένη ειδικότητα στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης παρουσιάζονται στο Παράρτημα I, Πίνακας 5.

Επιπρόσθετα, στην πλειοψηφία του δείγματος δεν υπάρχει συνάφεια της πρακτικής άσκησης, α) με προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία β) με τις σπουδές γ) με το αντικείμενο/ειδικότητα του προγράμματος κατάρτισης, (βλ. Παράρτημα I, Πίνακας 6) αφού μόλις 2 θέσεις πρακτικής άσκησης ήταν συναφείς με την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία των ωφελουμένων (άλλωστε οι περισσότεροι δεν διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία και σκοπός των προγραμμάτων είναι να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία ειδικά οι άνεργοι κάτω των 25 ετών). Παρατηρούμε ωστόσο ότι σε 6 ερωτώμενους του δείγματος οι θέσεις πρακτικής άσκησης ήταν συναφείς με τις σπουδές με χαρακτηριστικό το γεγονός ότι όσο αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο αυξάνεται και η συνάφεια.

Όσον αφορά τον κλάδο της οικονομίας που δραστηριοποιούνται οι επιχειρήσεις οι οποίες πρόσφεραν θέσεις πρακτικής άσκησης το σύνολο των επιχειρήσεων (68,75%) δραστηριοποιούνται στον τριτογενή τομέα παραγωγής/υπηρεσίες με μόνη διάκριση το 31,25 % αυτών να δραστηριοποιείται στον κλάδο του λιανικού εμπορίου.

Διαφοροποιήσεις παρατηρούνται στην προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης αναφορικά με τον κλάδο δραστηριοποίησης, όπου παρατηρούμε τα ακόλουθα. Στο κλάδο του λιανικού εμπορίου απασχολήθηκαν κυρίως απόφοιτοι δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ ο κλάδος του τουρισμού-επισιτισμού

πρόσφερε αναλογικά τις περισσότερες οι θέσεις σε σχέση με τους υπόλοιπους κλάδους. Εμπειρικά μπορούμε στο σημείο αυτό να υποθέσουμε πως η δυναμική παρουσία των υπηρεσιών του τουριστικού κλάδου, εξηγείται και από το γεγονός πως τα τελευταία χρόνια υλοποιούνται προγράμματα κατάρτισης με αποκλειστική στόχευση τις τουριστικές επιχειρήσεις, οι οποίες με αυτό τον τρόπο καλύπτουν ιδιαίτερα κατά τους θερινούς μήνες (στους οποίους και υπάρχει κατακόρυφη αύξηση στη ζήτηση του προϊόντος τους) ανάγκες της λειτουργίας σε τέτοιο βαθμό που να μην είναι ευδιάκριτη η διαφορά των θέσεων που ανταποκρίνονται σε πάγιες και διαρκείς ανάγκες με αυτές που προσφέρονται αποκλειστικά στο πλαίσιο ενός προγράμματος πρακτικής άσκησης.

3.2.6 Ωράριο/Ωρες παραμονής ημερησίως στην επιχείρηση /Ημέρες απασχόλησης

Το ωράριο της πρακτικής άσκησης των ερωτώμενων, ήταν κυρίως συνεχόμενο και σταθερό (βλ. Παράρτημα I, Πίνακες 7, 8, 9). Η πλειοψηφία των ερωτώμενων δήλωσαν ότι απαιτούνταν πρακτική άσκηση για πέντε ημέρες την εβδομάδα και έντεκα δήλωσαν ότι προβλέπονταν βώρη ημερήσια παραμονή στην επιχείρηση. Σε γενικές γραμμές διαπιστώθηκε ότι τηρήθηκαν τα ωράρια και το ημερήσιο και ωρολόγιο πρόγραμμα της πρακτικής άσκησης, σύμφωνα με τις προδιαγραφές που είχαν τεθεί από το κανονιστικό πλαίσιο του προγράμματος.

3.2.7 Ασφαλιστική κάλυψη της πρακτικής άσκησης

Η ασφαλιστική κάλυψη των πρακτικά ασκούμενων προβλέπεται από το θεσμικό πλαίσιο των προγραμμάτων και καλύπτει αποκλειστικά την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Ωστόσο, όπως διαπιστώθηκε, για εργασίες των πρακτικά ασκούμενων οι οποίες ενέχουν ορισμένες φορές κινδύνους – πιθανότητα ατυχήματος (π.χ. πρακτική άσκηση σε νοσοκομεία, ξενοδοχεία, κ.α.) δεν υπάρχει πρόβλεψη. Μόνο στα προγράμματα του τύπου «Απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ΙΕΚ ΕΠΑΛ ΕΠΑΣ» συναντήσαμε την περίπτωση της ιατροφαρμακευτικής κάλυψης με επιπλέον ένα ένσημο/καταρτιζόμενο το μήνα για την κάλυψη περιπτώσεων κινδύνων (βλ. Παράρτημα I Πίνακας 10). Θεωρούμε μεμονωμένη περίπτωση πρακτικά ασκούμενης, στην οποία δόθηκε, ως επιπλέον παροχή, η δυνατότητα να κάνει χρήση του προνομίου των μόνιμων εργαζόμενων της επιχείρησης, για δωρεάν ιατρικές εξετάσεις λόγω της φύσης της επιχείρησης (ιατρικό κέντρο).

3.2.8 Αμοιβή πρακτικής άσκησης

Η αμοιβή των πρακτικά ασκούμενων ήταν διαφορετική ανά τύπο προγράμματος (ορίζεται στην προκήρυξη του εκάστοτε προγράμματος) και τους καταβλήθηκε με δόσεις ή ολόκληρη μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Όπως ανέφεραν οι ερωτώμενοι-ες στις περισσότερες περιπτώσεις δόθηκε με μεγάλη καθυστέρηση το ποσό του επιδόματός τους. Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

«... Ξεκινήσαμε Νοέμβριο και τα πρώτα χρήματα που πήρα μέσα στα Χριστούγεννα, νομίζω ήταν 200 ευρώ. Συνολικά ήταν να πάρω 2.000-2.200 ευρώ περίπου, δεν θυμάμαι ακριβώς διότι εγώ πληρώθηκα τα υπόλοιπα τέλος Ιουλίου με αρχές Αυγούστου ενώ είχα τελειώσει το Μάρτιο και είχε κρατήσει και 600 ευρώ η εφορία τα οποία βέβαια την επόμενη χρονιά τα πήρα επιστροφή. Δεν είχε κάτι επιπλέον από αυτό το επίδομα, ένσημα δεν είχε, είχαμε την κάρτα ανεργίας χωρίς όμως να δικαιούμαστε ένσημα. Στην περίπτωση που μας έβαζαν ένσημα ίσως να παίρναμε και κάποιο βοήθημα μετά» (Γ1)

«...η επιδότηση έγινε στο τέλος δηλαδή αφού τελείωσε το πεντάμηνο πληρωθήκαμε μετά. Αυτό είχε μια δυσκολία που σημαίνει ότι όσο εγώ δούλευα έκανα και κάποια έξοδα για να πάω στη δουλειά, στην ώρα της δουλειάς,οπότε κανονικά έβαζες λεφτά από τη τσέπη σου τα οποία τα πήρες μεν αλλά τα πήρες μετά.....» (Γ13)

Ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που δεν έχουν πληρωθεί μετά από ένα χρόνο περίπου που ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα.

«.....Ακόμη περιμένω κάποια λεφτά από το πρόγραμμα. Τα πρώτα λεφτά τα πήρα μετά από ένα τρίμηνο αφού τελείωσα την πρακτική. Υπήρχαν τέσσερις δόσεις εγώ πληρώθηκα τις τρεις και περιμένω άλλη μια η οποία είναι άγνωστο πότε θα τα πάρουμε. Ήταν να πάρουμε 2.000 και κάτι. Και κάποιο ποσό από αυτά μας είπανε πάει και στην εφορία. Το συζητήσαμε με το ΚΕΚ γιατί υπήρχαν προβλήματα και διαμαρτυρίες και από τα άλλα παιδιά ότι άλλα είχαμε πει στην αρχή κι άλλα έγιναν και μας απάντησαν ότι προτεραιότητα σε όλη την Ελλάδα έχουν άλλες περιοχές και ότι εμείς ήμασταν στη σειρά προτεραιότητας που περιμέναμε. Και εμείς τα είχαμε “ψιλοπάρει” γιατί δεν μας αφορά όλο αυτό και υπήρχε αντιπαράθεση με το ΚΕΚ και τσακωμοί». (Γ2)

3.2.9 Υποστηρικτικές υπηρεσίες-ενέργειες

Οι υποστηρικτικές υπηρεσίες-ενέργειες όπως η Επαγγελματική Συμβουλευτική και η Εποπτεία οι οποίες θα μπορούσαν να δώσουν προστιθέμενη αξία για το σύνολο της

επαγγελματικής ζωής των πρακτικά ασκούμενων παρότι προβλέπονται από τους κανόνες και όρους υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, διαπιστώθηκε τελικά πως δεν εφαρμόζονται ουσιαστικά. Έτσι, παρατηρούμε πως υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής έλαβε μικρή μειοψηφία των ερωτώμενων (4 άτομα) ενώ η πλειοψηφία (12 άτομα), όπως μας ανέφερε δεν έλαβε υποστήριξη (Βλ. Παράρτημα I, Πίνακας 11)

Στη συνέχεια αναφορικά με την εποπτεία της πρακτικής (Βλ. Παράρτημα I Πίνακας 12) αν και η πλειοψηφία απάντησε ότι υπήρχε, διαπιστώσαμε πως επί της ουσίας αυτή περιορίστηκε στη τυπική διαδικασία ελέγχου των παρουσιολογίων ή στην τηλεφωνική επικοινωνία στην περίπτωση που διαπιστώνονταν ότι υπήρχε κάποιο πρόβλημα. Στη συνέχεια αναφέρονται παραδείγματα από τις συνεντεύξεις:

«... Ναι υπήρχε εποπτεία απ'το ΚΕΚ, πήρα τηλέφωνο μερικές φορές να ρωτήσω πότε θα τελειώσω την πρακτική. Μας είχαν πει να παίρνουμε τηλέφωνο αν είχαμε κάποιο πρόβλημα εγώ όμως έπαιρνα τηλέφωνο, εμένα δεν με πήραν ποτέ τηλέφωνο να ρωτήσουν πως πάω» (Γ2).

«... ναι είχαμε επόπτη, είχαν έρθει μερικές φορές κάποια άτομα από το ΚΕΚ να ρωτήσουνε πως πάμε και να συμπληρώσουμε ορισμένα ερωτηματολόγια».

«...Το ΚΕΚ είχε ορίσει έναν υπεύθυνο ανά κάποια άτομα δεν ερχόταν όμως τακτικά λόγω φόρτου εργασίας όπως μας είπε. Εμείς πηγαίναμε 2-3 φορές την εβδομάδα το παρουσιολόγιο στο ΚΕΚ» (Α8).

3.2.10 Θέματα συμπεριφοράς, σχέσεις /στάση προσωπικού επιχείρησης, δυνατότητα συζήτησης με διοίκηση, κ.α.

Όσον αφορά τη δυνατότητα των πρακτικά ασκούμενων να συζητήσουν με τον υπεύθυνο της επιχείρησης/φορέα ή τον εκπαιδευτή της πρακτικής τα καθήκοντα & αρμοδιότητες που τους ανατέθηκαν η πλειοψηφία των ερωτώμενων απάντησαν θετικά και ανέφεραν ότι η συμπεριφορά απέναντί τους ήταν καλή.

Επίσης η πλειοψηφία των απαντήσεων ήταν θετική στην ερώτηση σχετικά με τον τρόπο που αντιμετώπιζαν οι άλλοι εργαζόμενοι της επιχείρησης τους πρακτικά ασκούμενους. Ωστόσο, παρόλο που οι απαντήσεις αρχικά ήταν θετικές ως προς τη συμπεριφορά τόσο των υπευθύνων όσο και των άλλων εργαζόμενων μέσα στην επιχείρηση στη συνέχεια στην περιγραφή αποδεικνύεται ότι υποβόσκουν πολλές διαφορετικές εκφάνσεις αυτής της συμπεριφοράς. Ορισμένοι απαντούν ότι τους υποδέχτηκαν με μεγάλη ανακούφιση οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων διότι οι

πρακτικά ασκούμενοι τους βοηθούσαν να απαλλαγούν από μεγάλο φόρτο εργασίας και κάποιες από τις εργασίες τους μπορούσαν να τις μοιραστούν ή να τις εκτελέσουν εξ ολοκλήρου οι πρακτικά ασκούμενοι. Μπορούμε να ισχυριστούμε λοιπόν ότι οι πρακτικά ασκούμενοι ότι εξυπηρετούν την λειτουργία των επιχειρήσεων, λειτουργούν ως βοηθητικό προσωπικό στην επιχείρηση και διευκολύνουν τους άλλους εργαζόμενους στις εργασίες τους. Σ' αυτό το σημείο επίσης αναδεικνύεται έμμεσα η δύσκολη κατάσταση της θέσης των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις οι οποίοι επιφορτίζονται με πολλές εργασίες εφόσον οι επιχειρήσεις δεν προβαίνουν σε προσλήψεις με συνέπεια οι εργαζόμενοι να δουλεύουν περισσότερο και να περιμένουν από τους πρακτικά ασκούμενους να τους απαλλάξουν από ένα μέρος του μεγάλου φόρτου εργασίας τους.

Η εντατικοποίηση των ρυθμού απασχόλησης και παραγωγής στην αγορά εργασίας αντανακλάται και στις συνθήκες απασχόλησης των καταρτιζομένων, ενισχύοντας έτσι και την υπόθεση μας στο ερευνητικό ερώτημα, για το εάν οι επιχειρήσεις καλύπτουν τις ανάγκες τους σε πραγματικές θέσεις εργασίας από τους πρακτικά ασκούμενους και έτσι δεν προχωρούν σε προσλήψεις. Ακολουθούν χαρακτηριστικά αποσπάσματα από τις συνεντεύξεις:

«...Όταν εμείς κάναμε το πεντάμηνο η εργαζόμενη του ξενοδοχείου δεν ερχόταν επάνω μαζί μας στους ορόφους, έκανε άλλες δουλειές. Η «καλύτερη της» ήταν όταν ήμασταν εμείς εκεί, «βρήκε την υγεία της», έπαιρνε άδειες, τα ρεπό της, ξεκουράστηκε. Άλλωστε ήταν πολύ λίγοι οι εργαζόμενοι στο ξενοδοχείο, ήταν η μόνη που έχουν στο προσωπικό ως οροφοκόμο –καθαρίστρια,» (Γ11).

«...Είχαμε πάρα πολύ καλή σχέση με τους άλλους εργαζόμενους, χαιρόταν που είμαστε κι εμείς, δεν υπήρχε ανταγωνισμός, ίσα ίσα τους βοηθήσαμε να βγάλουν και δουλειά....» (Γ12).

«... Ήταν φιλικοί και ίσως να χάρηκαν που τους είχαμε ελευθερώσει από κάποια καθήκοντα και ήταν λιγότερες δουλειές για τους εργαζόμενους» (Α3).

«..με έβλεπαν με καλό μάτι, εγώ τους βοηθούσα γιατί είχαμε πολύ δουλειά και είχαν απαλλαγεί από τη δουλειά που τους έκανα εγώ» (Γ5).

«....δεν ήταν η συμπεριφορά όλων των συναδέλφων σωστή. Κάποιοι από αυτούς προσπαθούσαν να μας φορτώσουν τις δικές του δουλειές. Αυτό έγινε όμως από την μεριά των υπόλοιπων εργαζομένων και όχι των υπεύθυνων. Η συμπεριφορά των υπεύθυνων ήταν σχετικά καλή και δεν μας ζόρισαν να κάνουμε πολλά πράγματα επειδή θα ήμασταν εκεί για μικρό χρονικό διάστημα...» (Γ7).

Σε ορισμένες δε περιπτώσεις ερωτώμενων, οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επέδειξαν ενδιαφέρον να προωθήσουν τους πρακτικά ασκούμενους και πρότειναν στους εργοδότες να προχωρήσουν σε πρόσληψη τους αφού έχουν συνεργαστεί στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης και έχουν διαπιστώσει ότι είναι ικανά άτομα και άξια να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της δουλειάς, όπως για παράδειγμα αναφέρεται:

«...Δεν είχα κανένα πρόβλημα, οι άλλοι εργαζόμενοι ήταν πολύ συνεργάσιμοι. Δεν με αντιμετώπιζαν με καχυποψία και ίσα ίσα η κοπέλα που ήταν η υπεύθυνη μου ήθελε πάρα πολύ να με προσλάβουν κανονικά.Η προϊστάμενη μου, είχε μιλήσει με την διευθύντρια ανθρωπίνων πόρων, της είχε πει ότι είμαι πάρα πολύ καλή και ότι θα ήθελε να συνεχίσω και μετά το τέλος της πρακτικής. Και η διευθύντρια ήθελε να συνεχίσω αλλά το νοσοκομείο το ίδιο ήταν πολύ συγκρατημένο στο να προσλαμβάνει ανθρώπους οπότε δεν προχώρησε το θέμα.... για ενάμιση μήνα μετά όταν ολοκλήρωσα την πρακτική, παρόλο που είχα φύγει, η διευθύντρια ανθρωπίνων πόρων με έπαιρνε τηλέφωνο να μου ζητήσει την άδεια να στείλει το βιογραφικό μου στους διευθυντές και σε άλλα παραρτήματα του νοσοκομείου. Δηλαδή η διευθύντρια το είχε κυνηγήσει να ενταχθώ εγώ σαν κανονικό προσωπικό αλλά δυστυχώς δεν προχώρησε μετά. Μου το είχε πει άλλωστε και η ίδια ότι τώρα την εποχή της κρίσης το νοσοκομείο κάνει πάρα πολύ δύσκολα προσλήψεις. Αυτή έκανε ότι μπορούσε να μας προσλάβουν αλλά ήταν δύσκολο» (Γ13).

Σε άλλες περιπτώσεις φαίνεται ότι υπάρχει ανταγωνιστική συμπεριφορά από ορισμένους εργαζόμενους ειδικά απέναντι σε πρακτικά ασκούμενους που διαθέτουν υψηλά προσόντα

«...γενικά η αντιμετώπιση ήταν καλή αλλά κάποιες φορές κάποιιοι το έβλεπαν λίγο ανταγωνιστικά γιατί αν το δούμε και λογικά φοβόταν μήπως διακυβεύεται η δική τους θέση κι αυτό λόγω των τυπικών προσόντων. Για παράδειγμα σε όλο το τμήμα δεν υπήρχε άλλο άτομο να μιλάει Γερμανικά εκτός από το διευθυντή κι από εμένα. Αυτό λειτούργησε λίγο ανταγωνιστικά. Επίσης τους μάθαιναν ρώσικα εκείνη την περίοδο που έκανα πρακτική κι ενώ μια υπάλληλος με πρότεινε και είπε να μάθει ηπου έχει έφεση στις ξένες γλώσσες, η άλλη το είδε ανταγωνιστικά και είπε "όχι, δεν μπορεί να πάει"» (Γ1).

Επίσης εντύπωση προκαλεί το γεγονός ότι αντιμετωπίζονται όχι ως μαθητευόμενοι αλλά ως τα παιδιά για όλες τις δουλειές (αδικαιολόγητη διεύρυνση των καθηκόντων- τόσο με γενικό όσο και με ειδικό προσανατολισμό σχετικά με την θέση άσκησης) και

σύμφωνα με την απάντηση ερωτώμενης αυτό εξαρτάται από τον τρόπο που το χειρίζεται κάθε πρακτικά ασκούμενος:

*«...Στην αρχή για να είμαι ειλικρινής με αντιμετώπιζαν σαν να είμαι ένα «παιδί των voucher» γιατί πάντα μπαίνει η ταμπέλα αλλά όταν δείχνεις ενδιαφέρον και θέληση για αυτό που κάνεις σιγά σιγά σε βλέπουν σαν συνάδελφό τους και **όχι σαν ένα παιδί των voucher**..... στο τέλος και η προϊσταμένη και οι γιατροί και η διευθύνουσα, όλοι έγραψαν πολύ καλά λόγια για μένα, μου έχουν πει ότι ...επειδή έγιναν κι όλα αυτά με τα πολιτικά⁹⁵, μου είπαν ότι όταν φτιάξουν τα πράγματα, θα είμαι η πρώτη που θα με πάρουν και έχω κρατήσει επαφές....» (Γ6).*

Στη διευκρίνιση τι εννοεί όταν λέει παιδί των voucher η απάντηση ήταν **«...το παιδί για όλες τις δουλειές».**

Άλλη ερωτώμενη αναφέρει χαρακτηριστικά:

*«Ήταν φιλικοί οι άλλοι εργαζόμενοι, ... **δεν ήταν σαν να σε λυπούνται απλά ήξεραν ότι είμαι από το πρόγραμμα και για αυτό με αντιμετώπισαν λίγο διαφορετικά... φαινότανε....»** (Γ2).*

Οι απαντήσεις αντικατροπτρίζουν το τι πιστεύουν ή τι σκέφτονται οι άλλοι εργαζόμενοι στον ίδιο εργασιακό χώρο για τους πρακτικά ασκούμενους, ότι είναι τα παιδιά για όλες τις δουλειές, ότι δεν έχουν την ίδια θέση στην επιχείρηση και αυτό δημιουργεί έναν συναισθηματικό αντίκτυπο με αρνητικές επιπτώσεις στην ενδυνάμωση του καταρτιζομένου, μιας και σε αρκετές περιπτώσεις βίωναν μια άτυπη κατάταξη τους σε υποδεέστερη θέση από τους υπόλοιπους εργαζόμενους της επιχείρησης. Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι συμμετέχοντες σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας όχι μόνο δεν ενδυναμώνονται για να διεκδικήσουν θέσεις εργασίας αλλά η συμμετοχή τους σε αυτά τους υποβιβάζει, τους κάνει να νιώσουν ακόμη πιο άσχημα για την κατάσταση της ανεργίας τους επιδεινώνοντας το αίσθημα αδυναμίας παρέμβασης αναφορικά με την επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Τέλος στις περιπτώσεις των πολύ μικρών επιχειρήσεων οι οποίες δεν έχουν άλλους εργαζόμενους πέραν των ιδιοκτητών-αυτοαπασχολούμενων δεν κατέστη δυνατό να αξιολογηθούν σχέσεις με συναδέλφους. Ωστόσο οι πρακτικά απασχολούμενοι μας ανέφεραν πως η συνεργασία τους με τους ιδιοκτήτες υπήρξε αρμονική.

⁹⁵ Σημείωση ερευνήτριας: Εννοεί το Καλοκαίρι του 2015 με την επιβολή περιορισμών στην κίνηση κεφαλαίων του Ελληνικού Τραπεζικού Συστήματος.

3.2.11 Καθήκοντα της πρακτικής άσκησης/σαφήνεια

Σχετικά με τα καθήκοντα της πρακτικής άσκησης, προέκυψε πως τους ανέθεσαν διαφορετικά αντικείμενα εργασιών άλλοτε εξειδικευμένα κι άλλοτε πιο γενικά.

Χαρακτηριστικά αναφέρουν:

«...είχα κάνει μια έρευνα αγοράς όλων των ξενοδοχείων του ομίλου, τα οποία ήταν περίπου στα 30, σε σχέση με κάποια site, δηλαδή ετήσια έρευνα αγοράς με ικανοποίηση πελατών κάποια... αξιολογούσαν τα ξενοδοχεία αρνητικά, θετικά ή άλλο, οπότε αυτό ήταν κάτι αυτόνομο το είχα κάνει μόνη μου, μετά τους είχα κάνει κάτι μεταφράσεις ιστοσελίδων από ελληνικά σε γερμανικά, επιμέλεια κειμένων γερμανικών μεταφράσεων γιατί τα είχαν δώσει σε εξωτερικό συνεργάτη και είχαν πάρα πολλά λάθη και μετά κάποια δουλειά μάρκετινγκ σε κάποιο σύστημα δικό τους εσωτερικόδούλεψα και στο τηλεφωνικό κέντρο..... **Ήμουν μια πασπαρτού δηλαδή δούλευα σε ένα βασικό τμήμα και σε άλλα 3-4**» (Γ1).

«Πρακτική άσκηση έκανα στο χώρο της γραμματείας, στη ρεσεψιόν, στα προγράμματα,..... **όπου είχανε ανάγκη**» (Γ4).

«Έκανα όλες τις δουλειές, τύλιγα τσουρέκια, σέρβιρα τα ψωμιά, έδινα ρέστα στο ταμείο και καθάριζα που και που» (Α10).

«...δεν ήμουν διακοσμητική, μου είπαν αυτό το κάνεις εσύ, δεν έχουμε κανένα θέμα κι είμαστε δίπλα σου για ότι χρειάζεσαι, δηλαδή έκανα πράγματα που έκαναν κι οι άλλοι εργαζόμενοι εκεί πέρα, μου **ανέθεσαν εξ αρχής κανονική δουλειά** και ήταν σ' αυτό πολύ υποστηρικτικοί» (Γ13).

«...υπήρχαν κάποιες ώρες που ήμουν στο ταμείο όταν η υπεύθυνη έφευγε το μεσημέρι κάποιες ώρες στα τυριά και υπήρχαν κάποιες μέρες που ερχόταν οι παραγγελίες, οι προμήθειες και τότε έφτιαχνα τα ράφια. Κι ενώ έπρεπε να φτιάξω τα ράφια έπρεπε να είμαι και στο ταμείο. Οπότε δεν είχα συγκριμένα μόνο μια δουλειά έκανα τα πάντα στο μαγαζί, όλες τις δουλειές». (Γ2).

Επιβεβαιώνεται από τα παραπάνω ότι πράγματι είναι «τα παιδιά για όλες τις δουλειές» και μάλιστα όχι μόνο δεν είναι μαθητευόμενοι αλλά αξιοποιούνται και σε κανονικές θέσεις εργασίας ως εργαζόμενοι.

Στη συνέχεια σχετικά με τη σαφήνεια των καθηκόντων της θέσης που αναλάμβαναν η πλειοψηφία των ερωτώμενων (12 άτομα) απάντησαν ότι τα γνώριζαν ενώ μικρή μειοψηφία (4 άτομα) δεν γνώριζε τι ακριβώς θα κάνει στην πρακτική άσκηση (Βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας 14) .

Ωστόσο οι απαντήσεις αυτών που γνώριζαν τι ακριβώς θα κάνουν στην πρακτική τους άσκηση ποικίλει. Σε κάποιους τα καθήκοντα γνωστοποιούνται από τη συνέντευξη που είχαν δώσει στους εργοδότες όπως για παράδειγμα:

«.. Ναι, ήταν ξεκάθαρο, πραγματικά ότι δηλαδή μου ζητήθηκε εξ αρχής από τη συνέντευξη αυτό και έγινε, τίποτα παραπάνω, ούτε αγγαρείες ούτε παραπάνω δουλειά, δεν μου είπαν άλλα στην πορεία κι ότι μου είπαν το έκανα» (A16).

Σε άλλες περιπτώσεις στις οποίες δεν ήταν σαφή τα καθήκοντα που θα αναλάμβαναν, στην πορεία της πρακτικής άσκησης αυτά ανατίθονταν στους εκπαιδευόμενους ανάλογα με τις δυνατότητες τους :

«Δεν ήξερα ακριβώς τι θα έκανα. Το συζητήσαμε αρχικά σε ευρύτερα πλαίσια και στην πορεία καθοριζόταν πιο πολύ οι αρμοδιότητές μου. Στην ουσία βλέποντας και κάνοντας και όσα περισσότερα έκανα ή έβλεπαν ότι μπορούσα να κάνω μου έδιναν και άλλες αρμοδιότητες» (A8).

Ενώ δεν λείπουν και οι περιπτώσεις που είχαν ενημέρωση για διαφορετικά καθήκοντα από αυτά που τους ανέθεσαν τελικά:

«Όχι από πριν δεν μου είχαν πει τίποτα από αυτά εμένα μου είχαν πει κάτι για παρουσιάσεις, για ταξίδια στο εξωτερικό, στη Γερμανία. Δηλαδή δεν ξέρω αν ο διευθυντής είχε αρχικά άλλες βλέψεις και μετά το περιορίσανε λόγω ότι ήμουν εκεί από το πρόγραμμα. Το μόνο που γνώριζα από την αρχή ήταν ότι θα ήμουν στο τμήμα του μάρκετινγκ» (Γ1).

Στην ερώτηση εάν τα καθήκοντα τους ήταν σχετικά με το αντικείμενο /ειδικότητα της πρακτικής άσκησης του προγράμματος η πλειοψηφία του δείγματος απάντησε αρνητικά και για πολύ λίγες περιπτώσεις του δείγματος ήταν σχετικά τα καθήκοντα (βλ. Παράρτημα I, Πίνακας 15).

3.2.12 Εφαρμογή στην πράξη των γνώσεων και δεξιοτήτων

Στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης οι ερωτώμενοι απάντησαν πως, τελικά, είχαν τη δυνατότητα να εφαρμόσουν στην πράξη γνώσεις και δεξιότητες και ειδικά τις γνώσεις που διέθεταν από τις σπουδές τους (7 άτομα) και όχι από το αντικείμενο κατάρτισης/ το θεωρητικό μέρος (5 άτομα) αφού όπως διαπιστώθηκε και παραπάνω η θεωρητική κατάρτιση είναι γενική στα περισσότερα προγράμματα (βλ. Παράρτημα I, Πίνακας 16).

Χαρακτηριστικά αναφέρεται:

«...αυτές τις γνώσεις δεν τις πήρα από τη θεωρητική κατάρτιση από το ΚΕΚ που είχα επιλέξει, άλλωστε σε όλα τα ΚΕΚ που ρώτησα ήταν γενικό το θεωρητικό μέρος, και έμαθα από το ίδιο το κατάστημα. Αυτοί είχαν ήδη ξεκινήσει να δημιουργούν αυτή την ιστοσελίδα, μου έδειξαν πως θα προχωρούσα και συνέχισα μόνος μου. Την πρώτη βδομάδα, με βοήθεια στην αρχή, μου έδειξαν στην πράξη πως γίνεται τα πολύ βασικά και μετά το πήρα πάνω μόνος μου. Όχι, δυστυχώς όχι, δεν πήρα κάτι σε γνώσεις, ήταν εξαιρετικά εξειδικευμένο αυτό που μου ζήτησαν, μου έδειξαν τι να κάνω αλλά από κει και πέρα δεν ήταναυτή η γνώση, ήταν για να μπω στη ρουτίνα πως θα το φτιάξω, δεν ήταν η γνώση που θα μπορούσα να χρησιμοποιήσω για κάποια άλλη δουλειά. Την γνώση την είχα εγώ μάλλον από πριν, οπότε όχι θα έλεγα δεν με βοήθησε για κάποια άλλη δουλειά που θα μπορούσα να έχω ως εφόδιο κι από κει και πέρα να το αξιοποιήσω» (Α16).

Ενώ άλλη ερωτώμενη αναφέρει ότι η εφαρμογή στην πράξη τη βοήθησε μόνο ως προς την ανάπτυξη δεξιοτήτων:

«... Όχι το θεωρητικό μέρος ήταν πολύ γενικό στην πρακτική μαθαίνεις πράγματα, εγώ έγινα πιο οργανωτική, έμαθα πάρα πολλά πράγματα που δεν τα γνώριζα.... έμαθα να χειρίζομαι καταστάσεις και συμπεριφορές...» (Γ4).

3.2.13 Εργασίες και ώρες που δεν προβλέπονταν

Οι περιπτώσεις όπου οι επιπλέον εργασίες καθώς και οι ώρες που απαιτήσαν από τους πρακτικά ασκούμενους οι επιχειρήσεις να εργαστούν άγγιξαν το 43,75% των ερωτώμενων (βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας 17). Να σημειώσουμε εδώ πως πέραν της υπερωριακής απασχόλησης, οι ερωτώμενοι δεν θεωρούν και τις επιπλέον εργασίες που δεν είναι σχετικές με το αντικείμενο κατάρτισης τους, ως καταστρατήγηση των όρων της πρακτικής άσκησης. Με άλλα λόγια εξέλαβαν και την ανάθεση πολλαπλών καθηκόντων και ρόλων υποχρέωση που απορρέει από το πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης.

Συνοψίζοντας, σύμφωνα και με τις απαντήσεις που ακολουθούν, σε γενικές γραμμές διαπιστώθηκε πως κυρίαρχη τάση αποτελεί η τήρηση του ωραρίου και του πλαισίου της συμφωνίας που έχει γίνει με τους ίδιους τους καταρτιζόμενους και τους παρόχους κατάρτισης.

«...Χρειάστηκε κάποιες φορές να μείνω περισσότερο αλλά κάποιες άλλες έφυγα πιο νωρίς, οπότε μπορώ να πω ότι αυτό τηρήθηκε, δηλ. την πρώτη φορά είχα μείνει 7ωρο και την επόμενη 5ωρο ...» (Γ1).

«...Πολλές εργασίες και πολύ περισσότερες ώρες επειδή το πρόγραμμα έγινε στην καλοκαιρινή περίοδο και είχαν γεμίσει τα ξενοδοχεία τότε και καθαρίζαμε καθημερινά 60 δωμάτια, τους βγάλαμε όλη τη δουλειά. Ήμασταν πέντε άτομα και μοιραζόμασταν τους ορόφους για να προλάβουμε να κάνουμε όλα τα δωμάτια είτε ήταν αναχωρήσεις είτε υποδοχές..» (Γ1).

«...Μόνο κάποιες μέρες χρειάστηκε που είχε παραπάνω δουλειά και μου τις πλήρωσε σαν υπερωρία. Τη μια ώρα ή δυο μου τις πλήρωσε...» (Γ14).

«...Όχι, δεν μας έβαζαν να κάνουμε κάποιες δουλειές εξειδικευμένες που δεν ξέραμε εμείς γιατί το ξενοδοχείο έχει πολλές δουλειές και ειδικότητες. Για παράδειγμα όταν γίνονται τα επεισόδια στην Αθήνα μαζεύουν τις καρέκλες ...ε αυτό δεν είναι της δουλειάς και όλοι οι εργαζόμενοι του ξενοδοχείου βοηθάνε ...σε τέτοιες περιπτώσεις δεν μας έβαζαν να βοηθάμε. Μας έβαζαν στην άκρη και δεν χρειαζόμασταν. Όσο για το ωράριο δεν χρειάστηκε να μείνω περισσότερο από το δωρο της πρακτικής» (Α3).

3.2.14 Προσφορά θέσης εργασίας

Προσφορά θέσης εργασίας από τις επιχειρήσεις που υλοποίησαν την πρακτική άσκηση τους δέχθηκαν 5 άτομα από το δείγμα της έρευνάς μας ενώ 2 άτομα βρήκαν εργασία σε άλλες επιχειρήσεις και 1 άτομο εργάζεται στο πλαίσιο προγράμματος απασχόλησης ανέργων (κοινωφελή εργασία). Όσον αφορά τους άλλους 8 ερωτώμενους του δείγματός μας παραμένουν άνεργοι μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Οφείλουμε όμως να παρατηρήσουμε τους υποβαθμισμένους όρους εργασίας και αμοιβής των εργαζόμενων καθώς, μία από τις ερωτώμενες μας ανέφερε πως η παρούσα αμοιβή της υπολείπεται της αμοιβής της ως πρακτικά ασκούμενη και αναφέρει χαρακτηριστικά:

«...Να σας πω την αλήθεια με τον πενιχρό μισθό που παίρνω ίσως να με συμφέρει περισσότερο να παρακολουθώ πρόγραμμα κατάρτισης...» (Γ13).

Να σημειωθεί εδώ ότι όσοι συνέχισαν την απασχόληση, με πρόσληψη, στην επιχείρηση που έλαβε χώρα η πρακτική τους άσκηση, δεν αισθάνονται βέβαιοι για την διάρκεια της εργασιακής σχέσης τους καθώς υπάρχουν οικονομικά κίνητρα για τους εργοδότες στην περίπτωση που θα προβούν στην πρόσληψη των καταρτιζομένων για ένα σύντομο χρονικό διάστημα. Σε αυτές τις περιπτώσεις ελλοχεύει ο κίνδυνος οι επιχειρήσεις να καταγγείλουν την σύμβαση εργασίας μετά το πέρας του διαστήματος που λαμβάνουν επιχορήγηση για το κόστος της θέσης εργασίας.

Εντύπωση προκαλούν οι απαντήσεις ερωτώμενων που φαίνεται να έχουν άγνοια των εργασιακών δικαιωμάτων καθώς και άλλων βασικών στοιχείων που διέπουν τη σχέση εργοδότη - εργαζόμενου όπως για παράδειγμα τι είδους σύμβαση υπογράφουν και τον αριθμό των ενσήμων που αποδίδει ο εργοδότης για το ωράριο που εργάζονται:

«... Τώρα εργάζομαι με σύμβαση αορίστου χρόνου αλλά ποτέ δεν είδα πρόσληψη, δεν είδα χαρτί πρόσληψης.... δεν υπέγραψα σύμβαση, απλά στο τέλος κάθε μήνα γίνεται η πληρωμή. Με βάζει κι υπογράφω τότε. Έχω τον κατώτερο μισθό και με ένσημα.

Ερώτηση: Δεν έχεις ρωτήσει τι είδους σύμβαση έχεις; δεν έχεις ψάξει πόσα ένσημα σου κολλάει;

«...Δεν έχω προλάβει να το ψάξω, θέλω να το ψάξω για να δω πόσα ένσημα μου κολλάει. Το καλοκαίρι πάντως τα ένσημα ήταν περισσότερα από το χειμώνα...»

Ερώτηση: Πως το γνωρίζεις αυτό;

«...Μου είπε η διευθύντρια ότι το χειμώνα σε έχω βάλει τετράωρη στα ένσημα αλλά δουλεύω εξάωρο. Το καλοκαίρι δούλευα οχτώ ώρες αλλά μου κόλλαγε ένσημα πεντάωρο ή εξάωρο νομίζω.» (Γ2).

«.. Ναι μου έκανε πρόσληψη, αμέσως, μετά τις 30 Νοεμβρίου που τελείωσε το πρόγραμμα στη 1 Δεκεμβρίου ασφαλιζόμουν εγώ.

Ερώτηση: Τι σύμβαση υπέγραψες, αορίστου, ορισμένου χρόνου ή μερικής απασχόλησης;

«...Είναι σύμβαση,δεν θυμάμαι ακριβώς πως λέγεται..... νομίζω ότι είναι μέχρι τον Ιούνιο ή Ιούλιο 2017 και μετά είπε θα μου την ανανεώσει ξανά.»

Ερώτηση: Είναι πλήρους απασχόλησης, δουλεύεις οχτάωρο;

«...Όχι δυστυχώς δουλεύω μόνο 4 ώρες και όταν κάνω παραπάνω ώρες μου πληρώνει υπερωρίες» (Γ14).

Επισημαίνεται ότι υπάρχουν και περιπτώσεις πρώην πρακτικά ασκούμενων που απασχολούνται χωρίς σύμβαση στην επιχείρηση της πρακτικής άσκησης:

«.... στο πρώτο πρόγραμμα έγινε πρόσληψη αλλά στο δεύτερο πρόγραμμα⁹⁶ ήταν πολύ δύσκολο λόγω οικονομικής κρίσης, δεν έχει πολύ δουλειά τώρα. Υπάρχουν οικονομικές δυσκολίες και έπρεπε να με πληρώνει και να μου κολλάει τα ένσημα κανονικά και γι αυτό δεν έγινε πρόσληψη ...Τώρα πηγαίνω κάποιες ώρες και τη βοηθάω, δεν πηγαίνω κάθε μέρα, μόνο όταν με χρειάζεται. Δεν έχω κάποια σύμβαση

⁹⁶ Η πρακτική άσκηση έγινε στην ίδια επιχείρηση και στα δύο προγράμματα που συμμετείχε η ερωτώμενη

γιατί πηγαίνω δυο τρεις φορές την εβδομάδα δεν πηγαίνω παραπάνω. Από το Νοέμβριο που τελείωσα το πρόγραμμα πηγαίνω όταν χρειάζεται βοήθεια» (Γ5).

«...Όχι, δεν μου έκανε πρόσληψη γιατί δεν είχε την δυνατότητα να με πληρώνει όμως ακόμη και σήμερα συνεργαζόμαστε άτυπα όταν υπάρχει ανάγκη» (Α8).

«...Εμένα προσωπικά όχι δεν μου πρόσφερε θέση εργασίας είπε σε δυο άλλες κοπέλες. Τις παίρνει τηλέφωνο για τα Σαββατοκύριακα μόνο να κάνουν κάποια μεροκάματα» (Γ11).

Τέλος υπήρξαν και περιπτώσεις που πρότειναν πρόσληψη οι επιχειρήσεις μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης, υπό τον όρο όμως να μην αποδώσουν εξολοκλήρου τα επιδόματα που δικαιούται ο εργαζόμενος/η.

«..Εμένα μου πρότειναν αμέσως μετά το τέλος της πρακτικής να με κρατήσουν, απλά δεν τα βρήκαμε στα χρήματα. Ως μητέρα έπρεπε να παίρνω πιο πολλά λεφτά, (το επίδομα παιδιών) και μου πρότειναν τότε να μου δίνουν λιγότερα χρήματα. Μετά όμως από ένα μήνα με κάλεσαν και με προσέλαβαν σε μαγαζί της ίδιας εταιρείας τους, στο ζαχαροπλαστείο που είμαι μέχρι σήμερα» (Γ12).

Ωστόσο άλλος ερωτώμενος αναφέρει ότι η επιχείρηση παρόλο που επιθυμούσε να συνεργαστεί μαζί του θα τον επέλεγε ξανά μόνο μέσω κάποιου άλλου προγράμματος:

«...Όχι δεν μου έκαναν πρόσληψη, μου είπαν ακριβώς ότι αν θα έβρισκαν ένα παρόμοιο πρόγραμμα θα με ξαναπέλεγαν γιατί ήταν ικανοποιημένες και οι δυο πλευρές. Αλλά μόνο από κάποιο πρόγραμμα και αυτό για το λόγο ότι η επιχείρηση δεν χάνει τίποτα από αυτό ίσα ίσα κερδίζει. Μου είπαν αν υπήρχε κάποιο άλλο πρόγραμμα επειδή από τη μεριά τους ήταν ευχαριστημένοι θα επέλεγαν εμένα αλλά όχι κανονικά μέσω κάποιας σύμβασης. Δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να με προσλάβουν και για να το πω απλά τους είχε κάτσει γάντι το πρόγραμμα» (Α16).

Σε άλλες συνεντεύξεις αποτυπώνεται η εικόνα της δύσκολης κατάστασης που επικρατεί στους εργασιακούς χώρους, διότι όπως αναφέρουν οι ερωτώμενοι-ες παρότι είχαν υποσχέσεις για πρόσληψη οι επιχειρήσεις όχι μόνο δεν κάνουν προσλήψεις αλλά απολύουν και τους ήδη εργαζόμενους.

«...Όχι, δεν μου πρόσφεραν καμία θέση εργασίας. Κι ενώ αρχικά ο διευθυντής στην συνέντευξη που είχα δώσει μου είχε μιλήσει για μελλοντική συνεργασίαμετά δεν ξέρω ποιες ήταν οι ανάγκες δυστυχώς δεν ξέρω τι συνέβη και μου είπε “λυπάμαι, δεν μπορώ να κάνω κάτι άλλο”. Η αλήθεια είναι ότι εκείνη τη χρονιά, τον Ιανουάριο είχαν απολύσει 3 άτομα από το μόνιμο προσωπικό και στη συνέχεια απέλυσαν 1 -2

άτομα ακόμηοπότε παρόλο που είχα ξεκινήσει με μια προοπτική μελλοντικής απασχόλησης απότομα άλλαξε» (Γ1).

«...μου έδωσαν να συμπληρώσω την αίτηση, άφησα το βιογραφικό μου αλλά έτσι όπως έγιναν τα πράγματα με τα πολιτικά έδιωξαν κόσμο κιόλας, μερικά άτομα απολύθηκαν, κι έτσι δεν μπόρεσαν να με προσλάβουν» (Γ6).

Ως προς το θέμα της βιωσιμότητας της εργασιακής σχέσης υπάρχουν δυο περιπτώσεις καταρτιζομένων οι οποίοι εξακολουθούν και εργάζονται αφού έχει λήξει η πρώτη σύμβασή τους αλλά υπάρχουν και οι περιπτώσεις που μετά την λήξη της επιδότησης της επιχείρησης για τον άνεργο που προσέλαβε παύει να ισχύει κι η εργασιακή σχέση, όπως π.χ.

«...είχα σύμβαση εργασίας για δέκα μήνες περίπου αλλά μετά δεν ανανεώθηκε. Στην αρχή ήταν πλήρες το ωράριο δωρο, είχε και κάποια επιδότηση ο εργοδότης για μένα. Πήγαινα και πρωί και απόγευμα στη συνέχεια κάναμε τη σύμβαση τετράωρο και μετά διέκοψα γιατί υπήρχαν οικονομικές δυσκολίες» (Γ9).

Οι παραπάνω αναφορές αποδεικνύουν ότι αν και κάποιοι βρίσκουν απασχόληση από τα προγράμματα κατάρτισης για ένα χρονικό διάστημα εντούτοις στο χώρο της αγοράς εργασίας επικρατεί μεγάλη δυσκολία για προσλήψεις και καταστρατήγηση εργασιακών δικαιωμάτων. Ωστόσο εργαζόμενοι εν αγνοία τους (;) επιτρέπουν αυτές τις συμπεριφορές πολύ πιθανόν λόγω της δυσκολίας να εξεύρουν εργασία. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα στο οποίο ερωτώμενη που έχει παρακολουθήσει μαθήματα εργατικού δικαίου στο πλαίσιο της θεωρητικής κατάρτισης αναφέρει:

«...Θα επέλεγα ανθρώπους (εκπαιδευτές της θεωρίας) να λένε τα πράγματα όπως είναι στην αγορά εργασίας κι όχι να φουσκώνουν τα μυαλά....»

Ερώτηση: Κάποια από αυτά που σας είπαν στα μαθήματα ισχύουν για παράδειγμα τα εργασιακά δικαιώματα που έχουν οι εργαζόμενοι.

«...Μας είχε πει ένας εκπαιδευτής ότι χωρίς τους εργάτες δεν πάει πουθενά, πράγμα που δεν ισχύει, είναι πενήντα πενήντα, αν δεν υπάρχει το κεφάλαιο δεν θα υπάρχει και ο εργάτης, είναι μια αλυσίδα όλα, δεν λέμε να μας ισοπεδώσουν όλα όπως έχει γίνει τώρα, έχουν πέσει οι μισθοί και πάμε για «βρούβες» άλλα και τα εργασιακά σου καθήκοντα να κάνεις χωρίς να υπάρχουν αντιδράσεις, γιατί μπορεί να το κάνεις μια φορά να αντιδράσεις, μια φορά φτάνει και να σε ακολουθεί για όλη σου τη ζωή να μην βρίσκεις μετά δουλειά» (Γ6).

3.2.15 Γενικότερα προβλήματα της πρακτικής άσκησης

Όλοι σχεδόν οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι δεν αντιμετώπισαν κάποιο πρόβλημα στην διάρκεια της πρακτικής άσκησης ωστόσο αναφέρθηκαν μεμονωμένα περιστατικά για τα προβλήματα τα οποία αποδεικνύουν για άλλη μια φορά την υποδεέστερη θέση που έχουν οι πρακτικά ασκούμενοι στην επιχείρηση καθώς και του φόρτου εργασίας.

«...είχα τον εκτυπωτή πάνω από το κεφάλι μου με αποτέλεσμα να έχει πολύ φασαρία. Αυτό ήταν ανθυγιεινό και δεν τηρούνταν η απόσταση που θα έπρεπε να βρίσκεται η θέση εργασίας. Το γραφείο ήταν γωνιακό και θεωρούνταν κανονική θέση εργασίας αλλά δεν ξέρω αν ήταν κάποιος μόνιμος εκεί, πως θα έφενγε από τη δουλειά ...θα είχε συνέχεια πονοκεφάλους. Ήταν ο κεντρικός εκτυπωτής όλου του ορόφου και λειτουργούσε συνεχώς» (Γ1).

«...Το μόνο πρόβλημα που είχαμε ήταν από πλευράς άλλων εργαζομένων που δούλευαν εκεί κανονικά και προσπαθούσαν να φορτώσουν σε εμάς δικές τους αρμοδιότητες και δουλειές. Αντί δηλαδή να μας μάθουν κάτι, μας φόρτωναν με δουλειές που ήταν εκείνοι υποχρεωμένοι να κάνουν. Φυσικά δεν το έκαναν όλοι από αυτούς. Γενικά δεν είχαμε κάποιο άλλο θέμα» (Γ7).

«...Αντιμετώπισα αρκετά προβλήματα αλλά μεταξύ μας από τις πέντε κοπέλες(τις άλλες καταρτιζόμενες). Συγκεκριμένα δυο κοπέλες δεν ήθελαν να κάνουν πολλές δουλειές και καθότανε. Μετά ερχόταν πιο αργά το πρωί ενώ εμείς ήμασταν στην ώρα μας και πήγαινε πίσω η δουλειά» (Γ11).

3.2.16 Υποκειμενική ικανοποίηση από την πρακτική άσκηση

Από τους ερωτώμενους της έρευνας μας, εκφράστηκε σε μεγάλο βαθμό ικανοποίηση για τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση της πρακτικής άσκησης και το ωράριο της πρακτικής άσκησης, ενώ οι απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με το ύψος της επιχορήγησης που έλαβαν οι ερωτώμενοι και την ασφαλιστική κάλυψη εκφράζουν τη δυσαρέσκεια τους, όπως ήδη έχει αναφερθεί και τονίζεται από τους ίδιους και σ' αυτό το σημείο της συνέντευξης:

«...Οι συνθήκες ήταν πολύ καλές... έμεινα απόλυτα ικανοποιημένη, κι όταν έφυγα ήταν το χειρότερό μου έκλαιγα, δεν ήθελα να γυρίσω σπίτι... μου άρεσε πολύ η δουλειά εκεί ...όσο αφορά την επιδότηση, για να είμαι ειλικρινής όχι δεν έμεινα ικανοποιημένη, έπρεπε να ήταν λίγο παραπάνω τα λεφτά και τα πήραμε σε τρεις δόσεις η τελευταία δόση μπήκε λίγο πριν μπούμε στο 2016 από το καλοκαίριαπό την

ασφαλιστική κάλυψη ε... εντάζει το επάγγελμα έχει επικινδυνότητα αν είχε συμβεί το οτιδήποτε το νοσοκομείο δεν θα μπορούσε να το καλύψει..» (Γ6).

«...Όχι ιδιαίτερα, δεν έμεινα ικανοποιημένη από τις συνθήκες. Υπήρχε πολύ ορθοστασία ειδικά στον τομέα του mini bar γιατί ήταν 8 όροφοι (με 180 δωμάτια) και έπρεπε να είμαστε στο πόδι όλο το δωρο. Η ώρα του διαλείμματος ήταν 30 λεπτά για φαγητό. Καθημερινά μπαίναμε σε όλα τα δωμάτια με ένα βαρύ καρότσι για το mini bar, το οποίο μετακινούσαμε με το ασανσέρ. Προσωπικά μάλιστα μια φορά παραλίγο να πέσω με το καρότσι από μια σκάλα βγαίνοντας από το ασανσέρ.

Ερώτηση: Δεν σας είχαν προειδοποιήσει για τους πιθανούς κινδύνους και τι να προσέχετε;

Όχι. Απλά μας είχαν δείξει που πρέπει να πηγαίνουμε. Υπήρχε ένας παλιός εργαζόμενος που μας εκπαίδευσε να το κάνουμε αλλά κάποιες φορές το κάναμε και χωρίς αυτόν.

Ερώτηση: Από το ύψος της επιδότησης του προγράμματος έμεινες ικανοποιημένη;

Ήταν το ποσό που προσφέρουν όλα τα προγράμματα στην εποχή μας. Θα ήθελα απλά στην πρακτική να παίρνουμε την ίδια αμοιβή με τους εργαζόμενους από **την στιγμή που κάναμε την ίδια δουλειά με αυτούς και απασχολούμασταν δωρο και να έχουμε ασφαλιστική κάλυψη από την επιχείρηση.**

Ερώτηση: Από το ωράριο της πρακτικής ήσουν ικανοποιημένη;

Ναι ήταν πολύ τυπικοί σχετικά με αυτό. Αν και νομίζω ως πρακτική θα έπρεπε να δουλεύαμε λιγότερες ώρες από την στιγμή που δεν μας πλήρωναν ως εργαζόμενους» (Γ7)

«... Ήμουν ικανοποιημένη αλλά η ασφαλιστική κάλυψη δεν μου άρεσε και τόσο, **θα ήθελα να έχει κι ένσημα γιατί ήταν το ίδιο όταν έκανα την πρακτική άσκηση και τώρα που δουλεύω κανονικά**» (Γ2).

«...Από τις συνθήκες ναι έμεινα ικανοποιημένος, ήταν πολύ καλές. Από το ύψος της επιδότησης όχι δεν είμαι. Θα ήθελα κάτι περισσότερο γιατί θεωρώ ότι γενικά σαν πρόγραμμα δεν συμφέρει τον άνεργο και για να το κάνω πιο συγκεκριμένο δεν υπήρχε κάποιο είδος ασφάλισης, δηλαδή η κάρτα ανεργίας μας δεν έληγε. Αυτό από τη μια κάποιος το θεωρεί καλό γιατί συνέχιζε να μετράει ο χρόνος ανεργίας απ' την άλλη όμως δεν μπορείς να ασφαλιστείς με ένσημα, οπότε αυτό το πρόγραμμα δεν ήταν τόσο καλό για τους ανέργους. Αυτό δεν το τηρούσε δηλαδή δεν ήταν μέσα στο πρόγραμμα η ασφάλιση με ένσημα» (Α16).

«...Εμένα παρόλο που ήμουν λίγο αρνητική στην αρχή, το περιβάλλον και οι συνθήκες μου άρεσαν πάρα πολύ, δεν είχα κανένα πρόβλημα. Ίσως σ' αυτό βοήθησαν

οι άλλοι εργαζόμενοιαπό το ύψος της επιδότησης ...για τις ώρες που δούλευα, ένα εξάωρο, ήταν σαν να δούλευα κανονικά ένα εξάωρο και ως εργαζόμενη. Αυτό που δεν μου άρεσε καθόλου ήταν ότι η επιδότηση έγινε στο τέλος δηλαδή αφού τελείωσε το πεντάμηνο πληρωθήκαμε μετάαπό την ασφαλιστική κάλυψηόχι, ουσιαστικά είχα αυτό που είχα κι ως άνεργη ασφαλισμένη από το ταμείο ανεργίας, ένσημα δεν είχαμε οπότε ήταν μόνο η ιατρική κάλυψη τίποτα άλλο» (Γ13).

«...Ικανοποιημένη; δεν παύει να είναι μια εμπειρία. Από θέμα ωραρίου και εργασιακών σχέσεων συνολικά ναι, δεν είχα πρόβλημα αλλά υπάρχει μια απογοήτευση γιατί αφού πτυχίο είχα, μεταπτυχιακό είχα, ξένες γλώσσες γνωρίζω. Δηλαδή όταν κάποιος έχει όλα τα τυπικά προσόντα για κανονική πρόσληψη είναι σαν να σε αδικούν είναι σαν να σου λένε δεν δικαιούσαι να σου κάνουμε κανονική πρόσληψη, να έχεις κάποια ασφάλιση, κάποια ένσημα και έλα με το πρόγραμμα. Και σε παίρνουν με ένα άλλο καθεστώς που εντάζειείναι καθεστώς εκμετάλλευσης. Για μένα που ήμουν τότε 29 χρονών, εντάζει.... δεν ήμουν και 20 χρονών που είσαι ακόμη στην αρχή και λες ότι κάνεις ένα νέο ξεκίνημα....., για μένα ήταν η τέταρτη πρακτική άσκηση που κάνω στη ζωή μου δηλαδή πόσες πρακτικές πρέπει να κάνω για να βρω μια κανονική δουλειά;» (Γ1).

3.2.17 Επάρκεια της χρονικής διάρκειας της πρακτικής άσκησης

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων θεώρησαν επαρκή τη χρονική διάρκεια της πρακτικής άσκησης ενώ μικρή μειοψηφία την έκρινε ως μεγάλη ή μέτρια.

«....Υποκειμενικά για μένα επειδή ήταν έτσι οι συνθήκες με βοήθησε. Μέσα σε ένα μήνα έκανα τις δουλειές που έκαναν και οι κανονικοί εργαζόμενοι. Για μένα ήταν επαρκής δεν ξέρω πως θα ήταν αν πήγαινα σε άλλη επιχείρηση, δεν ξέρωέχω ακούσει άλλα παιδιά που πήγαν σε πιο μεγάλες επιχειρήσεις ή και σε πιο μικρές ότι δεν έκαναν τίποτα, δεν τους βοήθησαν,δεν τους έδειξαν δηλαδή πέρασαν και δεν έκαναν τίποτα. Εγώ θεωρώ ότι πήρα καλή εμπειρία» (Γ13).

«...Πότε δεν είναι αρκετός ο χρόνος, για να μάθει κανείς χρειάζεται περισσότερο χρόνος» (Γ12).

«...Ανάλογα πως είναι ο καθένας, σε άλλους μπορεί να φτάσει σε άλλους όχι. Εγώ επειδή είχα ξαναπάει στην επιχείρηση έμαθα και κάτι παραπάνω σε αυτούς τους πέντε μήνες που συνέχισα αλλά όπως και να 'χει δεν σε ικανοποιούν οι πέντε μήνες, όσο περισσότερο καθίσεις τόσο πιο πολλά μαθαίνεις και μόλις συνηθίσεις σε κάτι πρέπει να φεύγεις.

Ερώτηση: Το άλλο πρόγραμμα που είχες παρακολουθήσει τι διάρκεια είχε η πρακτική άσκηση;

«...Κι αυτή η πρακτική έξι μήνες ήταν πάλι».

Ερώτηση: Θεωρείς ότι μετά από ένα χρόνο περίπου συνολικά πρακτική άσκηση δεν ήταν αρκετή για να αποκτήσεις εμπειρία σ'αυτή την επιχείρηση;

«...Τη δεύτερη φορά έμαθα περισσότερα» (Γ5).

«...Ένα τρίμηνο ναι, αν αξιοποιηθεί σωστά σίγουρα είναι επαρκής, δεν είναι λίγο εφόσον είναι καθημερινά ένα εξάωρο, θεωρώ ότι είναι σεβαστό το διάστημα. Αρκεί βέβαια να το αξιοποιήσουν σωστά κι από τον εργασιακό χώρο» (Γ1).

«...Όχι θα έπρεπε να είναι πιο στοχευμένη η πρακτική και περισσότερης διάρκειας. Ίσως 6 μήνες με λιγότερες ώρες εργασίας καθημερινά να ήταν καλύτερα. Κατά την γνώμη μου θα έπρεπε να ληφθεί υπόψη η εργασιακή εμπειρία που είχε ο καθένας μας προηγουμένως και να τοποθετηθούμε σε ένα ανάλογο τμήμα για όλο το χρονικό διάστημα της πρακτικής ώστε να μάθουμε καλύτερα το συγκεκριμένο τμήμα» (Γ7)

«... Σε μέτριο βαθμό και ικανοποιητικό για εμένα για να κάνω το πρώτο βήμα, αλλά σίγουρα και ο παραπάνω χρόνος θα βοηθούσε» (Α8).

3.2.18 Πως χαρακτηρίζουν οι συμμετέχοντες την πρακτική άσκηση

Οι περισσότεροι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι η πρακτική άσκηση ήταν για όλους μια εμπειρία ειδικά για όσους ήταν νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας. Ωστόσο στην ερώτηση τι τους πρόσφερε η εμπειρία αυτή, μειωρηφία του δείγματος απάντησε ότι η πρακτική άσκηση συνέβαλε στην απόκτηση εμπειριών και χρήσιμων δεξιοτήτων για το επάγγελμα ή την ειδικότητα που επιθυμούν να απασχοληθούν (31,25%). Οι υπόλοιποι θεωρούν ότι αυτό που τους πρόσφερε ήταν η οικονομική ενίσχυση (το 12,50%), η δυνατότητα να επικοινωνήσουν με άλλα άτομα (12,50%) και να τους εκμεταλλευτούν οι επιχειρήσεις (6,25%). Μικρή μειωρηφία θεωρεί ότι μέσω της πρακτικής άσκησης ενισχύθηκε η προσπάθειά τους για εξεύρεση εργασίας (6,25%).

Ακολουθούν χαρακτηριστικά αποσπάσματα των συνεντεύξεων:

«...Για την ακρίβεια, ήταν χρόνος απλά για να βγάλω τα προς το ζην όσο μου δόθηκε η ευκαιρία όχι κάποια αξιοποίηση ούτε πνευματική ούτε μπορώ να πω εργασιακή θεωρώ ότι δεν έχει μέλλον αυτό το πράγμα. Θεωρώ ότι η επιχείρηση ζητούσε αυτό που ζητούσε μόνο και μόνο γιατί της το έδινε δωρεάν το πρόγραμμα, όχι ότι θα καθόταν η επιχείρηση να προσλάβει κάποιον για να της το κάνει αυτό

οπότε καταλάβαινα ότι... **μέλλον δεν έχω για να μείνω και μετά το πρόγραμμα....** δεν ήταν μέσα στις δικές μου γνώσεις και τα ενδιαφέροντα μου ...οπότε ήταν μια **ευκαιρία για να βγάλω τα προς το ζην»** (A16).

«...**Εργασιακή εκμετάλλευση δυστυχώς.** Για τη δική μου την περίπτωση δηλαδή, αν είναι κάτι που έμαθα στην πράξη; δεν μου έδειξαν κάτι μόνο εγώ έδωσα, δηλαδή τι έμαθα; μόνο πως λειτουργεί το εσωτερικό μάρκετινγκ σε έναν όμιλο γιατί αυτό είναι καθαρά εσωτερικό και δεν έχει πρόσβαση ο καθένας αυτό. Μπορώ να πω ότι στα δέκα αυτό ήταν **το ένα που έμαθα τα υπόλοιπα εννιά ήταν αξιοποίηση του δικού μου δυναμικού»** (Γ1).

«... μαθαίνεις μέσα από τη δουλειά, για μένα αυτό ήταν, δεν ξέρω τα άλλα παιδιά αν τα ρωτήσετε μπορεί να σας πουν ότι δεν τους άρεσε κι ότι είχαν πολλά προβλήματα για μένα όμως ήταν μάθηση μέσα σε πραγματικό χώρο δουλειάς» (Γ4).

«...Για εμένα ήταν μια ευκαιρία απασχόλησης καθώς ήμουν πολλά χρόνια άνεργη και επανένταξη στην εργασία αφού είχα μείνει καιρό εκτός. Με βοήθησε να κοινωνικοποιηθώ πάλι το εργασιακό περιβάλλον και τόνωσε την ψυχολογία μου γιατί μου πρόσφερε μέσα από την ομαδικότητα με τα άλλα παιδιά του προγράμματος νέες γνωριμίες. Δέσαμε ως παρέα-ομάδα σε όλη την διάρκεια του προγράμματος και είχε ανέβει η ψυχολογία μου. **Φυσικά τα χρήματα ήταν το μεγαλύτερο κίνητρο»** (Γ7).

«...**Ήταν μια καλή εργασιακή εμπειρία, πήρα πρωτοβουλίες και ασχολήθηκα με το αντικείμενο που είχα σπουδάσει»** (A8).

«... **Επικοινωνιακή, ευχάριστη, εμπειρία....** έπρεπε να δημιουργηθεί ένα τέτοιο πρόγραμμα γιατί όταν τελειώσαμε το ΙΕΚ δεν κάναμε όλοι πρακτική έκανε μόνο ένα άτομο ή δυο νομίζω ...και πήγαινε ανάλογα με το βαθμό. Εμένα με πήραν τηλέφωνο γιατί ήμουν δεύτερη στο τμήμα μου, είχα βγάλει 18, 10 και έτυχε να πάω για πρακτική..... Τα άλλα παιδιά όμως δεν έκαναν και τώρα με αυτό το πρόγραμμα είχαν αυτή την ευκαιρία.» (Γ14).

Στην ερώτηση εάν θα επιθυμούσαν να εργαστούν στην επιχείρηση όπου πραγματοποίησαν την πρακτική άσκηση οι περισσότεροι (81,25%) απάντησαν θετικά ενώ οι υπόλοιποι δεν ήταν απόλυτα αρνητικοί.

«.... Για να πω την αλήθεια όχι δεν ήταν στα ενδιαφέροντα μου και τις δικές μου τις επαγγελματικές επιλογές μου αλλά ανάλογα τώρα, αυτή η απάντηση είναι λίγο περίεργη, ανάλογα και με τις ανάγκες σου. Δεν θα είχα πρόβλημα και να δουλέψω εκεί αλλά δεν είναι προτεραιότητα μου» (A16).

3.2.19 Η συμβολή της πρακτικής άσκηση στην προσπάθειά ένταξης/επανένταξης στην αγορά εργασίας

Μοιρασμένες είναι οι απόψεις των ερωτώμενων αναφορικά με την συμβολή της πρακτικής άσκησης στην προσπάθεια τους για ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας, καθώς εννέα θεωρούν πως τους βοήθησε, ενώ επτά εξέφρασαν την άποψη πως δεν τους βοήθησε.

Στα αποσπάσματα των συνεντεύξεων που ακολουθούν αποτυπώνονται ενδεικτικά οι διαφορετικές απόψεις:

*«...Όχι δεν με βοήθησε, τεχνικά δεν έμαθα κάτι, κάποια πράγματα τα γνώριζα κι από πριν και γι αυτό ίσως πήραν κι εμένα από τη συνέντευξη. Τώρα να λειτουργώ μέσα σ' αυτό το ωράριο, για το πως τα θέλουν οι επιχειρηματίες να φτιάξω τα πράγματα τους, αυτά θεωρώ εγώ ότι πήρα ως γνώσεις. **Κι αυτοί από την άλλη δεν είχαν τη γνώση πως φτιάχνεις μια ιστοσελίδα σε τόσο εξειδικευμένα θέματα, αυτή τη γνώση μάλλον την είχα εγώ ήδη από πριν. Εγώ θεωρώ έδωσα περισσότερα από προηγούμενες γνώσεις που είχα δεν πήρα κάτι πάνω σ' αυτό**» (A16).*

«...στην αναζήτηση για δουλειά μετράνε άλλα πράγματα δυστυχώς και κυρίως το πρόβλημα είναι ότι δεν υπάρχουν δουλειές, γενικά..... ότι κάνεις καλό είναι, αποκομίζεις κάποια θετικά. Αλλά εφόσον στην πράξη δεν σου δίνεται η δυνατότητα πως μπορείς να πεις ότι σε βοήθησε, για να σε βοηθήσει πρέπει να σου δοθεί η δυνατότητα στην πράξη πάλι να τύχει να το εφαρμόσεις» (Γ1).

«...με έχει βοηθήσει, απλά δεδομένων των καιρών δεν έχει προκύψει κάτι. Απλά μου έχει δώσει ορισμένες δεξιότητες που με έχουν βοηθήσει» (A8).

*«...Ναι, μετά από ένα πεντάμηνο στη συνέχεια όταν είδα την αγγελία για τη δουλειά που είμαι τώρα και ζητούσαν γραμματειακή υποστήριξη, εν μέρει το τόνισα πάρα πολύ ότι εγώ έχω **δουλέψει στη συγκεκριμένη επιχείρηση⁹⁷** και σε πολύ πιο **δύσκολες συνθήκες**, ότι είχα να χειριστώ τους αρρώστους ότι ήμουν υπεύθυνη στο ταμείο και στη γραμματεία οπότε υποθέτω ότι οι σημερινοί εργοδότες το μέτρησαν αυτό» (Γ13).*

«...Σαν προϋπηρεσία σίγουρα βοηθάει. Έχω στείλει το βιογραφικό μου αλλά δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας με όλη αυτή την κατάσταση ...μου το λένε ξεκάθαρα ότι δεν μπορούν να προσλάβουν..... οπότε δεν με έχει βοηθήσει στην πράξη στη θεωρία όμως με έχει βοηθήσει» (Γ9).

⁹⁷ Εννοεί την επιχείρηση πρακτικής άσκησης και την πρακτική άσκηση ως προϋπηρεσία

3.2.20 Εργασιακή ή εκπαιδευτική κατάσταση των συμμετεχόντων μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα μετά την ολοκλήρωση της πρακτικής άσκησης είτε είναι άνεργοι είτε εργάζονται (σε επιχειρήσεις της πρακτικής άσκησης ή σε άλλες επιχειρήσεις). Κάποιοι από αυτούς (κυρίως με ανώτερο εκπαιδευτικό επίπεδο) επιδιώκουν να αναβαθμίσουν τα προσόντα τους με εκπαιδευτικά σεμινάρια ή μεταπτυχιακά προγράμματα ακόμη και στην περίπτωση που εργάζονται προκειμένου να αυξήσουν τις πιθανότητες ένταξης τους ή να ενισχύσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας, έως ότου εξεύρουν θέση εργασίας η οποία να ανταποκρίνεται στο εκπαιδευτικό τους status και στο επίπεδο που οι ίδιοι αξιολογούν τις γνώσεις, τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους. Παράλληλα κάποιοι από αυτούς απασχολούνται ευκαιριακά ή σε πιο μόνιμη βάση σε άτυπες εργασίες πχ παραδίδοντας ιδιαίτερα μαθήματα σε μαθητές, επιτήρηση παιδιών, κλπ. Στις άλλες περιπτώσεις των συμμετεχόντων, απογοητευμένοι από την έλλειψη θέσεων εργασίας επιδιώκουν να συμμετέχουν πάλι σε αντίστοιχα προγράμματα κατάρτισης.

«..... όσο λειτουργούσε το πρόγραμμα έκανα παράλληλα ένα σεμινάριο για να πάρω ένα πιστοποιητικό για διαχείριση παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες το οποίο και τελείωσα εκείνη τη χρονιά το Μάιο. Μάρτη τελείωσα το πρόγραμμα και Μάιο το πτυχίο. Αυτό.... τώρα είμαι και πάλι επίσημα άνεργη με μεταφράσεις ασχολούμαι περιστασιακά, ψάχνω να δω τι θα κάνω για κανονική εργασιακή απασχόληση» (Γ1).

«... Παραμένω άνεργος,..... ολοκλήρωσα το μεταπτυχιακό μου... και κινούμαι με ιδιαίτερα μαθήματα αλλά δεν μπορώ να το θεωρήσω εργασία αυτόγιατί δεν έχεις κάποια ασφάλεια δεν έχεις άλλα πράγματα δεν είναι κάτι σταθερό. Δεν έχω βρει κάτι άλλο αυτό το διάστημα» (Α16).

«...Για κάποιο χρονικό διάστημα ήμουν άνεργος, έπειτα βρήκα δουλειά και τώρα είμαι πάλι άνεργος διότι έληξε η σύμβαση» (Α8).

«...Προσπαθώ πάντα να αναβαθμίσω τις γνώσεις μου και τώρα αυτή την περίοδο κάνω ένα μεταπτυχιακό παράλληλα με τη δουλειά» (Γ4).

«...Ψάχνω για μια πιο μόνιμη δουλειά αλλά δύσκολο, δεν έχω βρει τίποτα. Περιμένω κάποια προγράμματα που θα βγουν τώρα, θα κάνω αίτηση αλλά δεν είναι σίγουρο ότι θα με πάρουν» (Γ5).

«... Όταν τελείωσε το πρόγραμμα έμαθα ότι θα ξεκινήσει άλλο και πήγα έκανα τα χαρτιά μου και με πήραν» (Α10).

«...σίγουρα απόκτησα μια παραπάνω εμπειρία αλλά δεν έχω βρει ακόμη κάποια άλλη εργασία πέρα από το να κρατάω κάποια παιδάκια να κάνω δηλ. baby sitting. Κάνω επίσης και μαθήματα για να βελτιώσω τα Αγγλικά μου» (Γ15).

«...για ένα χρόνο ήμουν εκτός και τώρα είμαι σε κοινωφελή εργασία για 5 μήνες στον ΟΑΕΔ» (Γ7).

«...σε ένα ξενοδοχείο, κάθε καλοκαίρι με προσλαμβάνει και πηγαίνω κάθε φορά ως εποχιακή εργαζόμενη. Σταματάω το χειμώνα και συνεχίζω πάλι το καλοκαίρι. Τώρα παρακολουθώ κάποια σεμινάρια για εποχιακά εργαζόμενους με οργάνωση γραφείου, ξένες γλώσσες, υπολογιστές...» (Γ9).

«...Δεν έγινε τίποτα, ούτε προγράμματα ούτε τίποτα, έστειλα βιογραφικά όχι μόνο στο τομέα μου, παντού, παντού ...έτσι που είναι τα πράγματα δουλειά να υπάρχειαλλά δεν υπήρχε ανταπόκριση, ευτυχώς τώρα έτυχε και μου είπαν για μια δουλειά σε ξενοδοχείο» (Γ6).

3.2.21 Επιθυμία πραγματοποίησης αντίστοιχων προγραμμάτων στο μέλλον

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων δηλώνουν ότι επιθυμούν την πραγματοποίηση αντίστοιχων ή ομοειδών Προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας θεωρώντας θετική τη συμβολή τους ενώ οι υπόλοιποι μάλλον διαφωνούν χωρίς να είναι απόλυτοι (Βλ. Παράρτημα Ι, Πίνακας 18)

«...όταν έχεις βγει στην αγορά εργασίας μαζί με τα εφόδια και σου λένε πάλι πρακτική άσκηση είναι λίγες οι περιπτώσεις που θα σου προσφέρει κάτι έξτρα. Πρέπει να είναι πολύ εξειδικευμένο. Δηλαδή, για την περίπτωση μου δεν ήταν έτσι. Ενδεχομένως αν προέρχεται από πιο πρακτικά επαγγέλματα να είναι πιο χρήσιμη, σε εμάς των ανθρωπιστικών σπουδών δεν ξέρω κατά πόσο είναι χρήσιμο στα 29 να σου λένε δεν σε προσλαμβάνουμε κανονικά, σε θέλουμε να κάνεις πρακτική. Δηλαδή “γηράσκω αει πρακτιζόμενος”, δεν ξέρω πως να το πω;» (Γ1).

«...μπορώ να σου πω ότι όχι δεν προτιμώ, γιατί πιστεύω ότι **είμαστε ψιλοαναλώσιμοι αν πηγαίνεις με τα προγράμματα στις θέσεις**, ναι μεν αποκτάς μια εμπειρία και αυτό είναι ανάλογα με τους εργοδότες αν θα στη δώσουν αυτήν την εμπειρία και από την άλλη ...**εγώ για παράδειγμα τους έβγαζα δουλειά κανονικά ...και στο τέλος αυτοί είχαν κέρδος εγώ μετά δεν είχα τίποτα** ήμουν άνεργη **πάλι**. Οπότε θα προτιμούσα να είμαι στην πρακτική και μετά να με προσλάβουν και όχι να είμαι συνέχεια σε κάποιο πρόγραμμα που εγώ θα βγάζω δουλειά και μετά θα φεύγω και μετά και πάλι άνεργη. Αλλά θα μου πεις πάλι και ο άλλος να είναι άνεργος;

Εντάξει, το καταλαβαίνω, το συναίσθημα να μην κάνεις τίποτα ..εντάξει, μια ή άλλη, είναι δύσκολο να σου απαντήσω. Εγώ προσωπικά, έπρεπε, όχι μόνο εγώ, και όλα τα παιδιά σαν απασχολούμενοι από το πρόγραμμα βγάζαμε δουλειά οπότε η επιχείρηση ήταν κερδισμένη από εμάς, ήταν σαν να είχε έναν επιπλέον εργαζόμενο ο οποίος ήταν τζάμπα γι αυτήν. Εγώ απλά το έκανα γιατί το ήθελα κι ήθελα να πάρω και την εμπειρία και εντάξεικι από θέμα τιμιότητας επειδή θα έπαιρνα και κάποια λεφτά από το πρόγραμμα. Αλλά στην αγορά εργασίας αυτοί ήταν οι κερδισμένοι, εγώ δεν ήμουν..» (Γ13).

«...Για να πω την αλήθεια, από τη στιγμή που δεν υπάρχει τίποτα άλλο, εντάξει.... το μικρότερο κακό είναι να υπάρχουν αυτά τα προγράμματα δεν θεωρώ όμως ότι λύνουν κάποιο πρόβλημα δηλαδή δεν θεωρώ ότι μπορούν να αντιμετωπίσουν την ανεργία γιατί πιο πολλά δίνουν στις επιχειρήσεις και τις εξυπηρετούν παρά τους ίδιους τους άνεργους» (Α16).

3.2.22 Προτάσεις για τα προγράμματα και ειδικά για την πρακτική άσκηση

Οι προτάσεις των συμμετεχόντων για τη βελτίωση των προγραμμάτων και ειδικότερα της πρακτικής άσκησης συνοψίζονται στα εξής:

- να συνδέεται η πρακτική άσκηση με την απασχόληση στην επιχείρηση και να υπογράφεται σύμβαση εργασίας μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος τουλάχιστον για κάποιο ποσοστό καταριζομένων
- να παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη κατά τη διάρκεια της πρακτικής άσκησης η οποία να συμπεριλαμβάνει ένσημα.
- να διασφαλίζονται τα δικαιώματα των πρακτικά ασκούμενων μέσα στην επιχείρηση και να υπάρχει πρόβλεψη στις περιπτώσεις κατάχρησής τους από τον εργοδότη
- να καταβάλλεται το επίδομα της πρακτικής άσκησης σε σύντομα χρονικά διαστήματα ακόμη και σε μηνιαία βάση
- να συνδέεται το θεωρητικό μέρος των προγραμμάτων με την πρακτική άσκηση στις επιχειρήσεις
- να είναι ενεργός ο ρόλος του επόπτη ως προς την ενημέρωση και υποστήριξη της πρακτικής άσκησης
- τα μαθήματα της θεωρητικής κατάρτισης να αφορούν σε περισσότερους και εξειδικευμένους εργασιακούς κλάδους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς που θέτουν το μέγεθος και τα χαρακτηριστικά του δείγματος, θα επιχειρηθεί, σε αυτό το τελευταίο μέρος, η κωδικοποίηση ορισμένων επισημάνσεων και συμπερασμάτων που προκύπτουν από τα δεδομένα, όπως αυτά παρουσιάστηκαν ανωτέρω.

4.1 Συμπεράσματα

Αναφορικά με τα κύρια ευρήματα της έρευνας, προκύπτουν τα ακόλουθα:

- Το περιεχόμενο των θεματικών αντικειμένων στα εξεταζόμενα προγράμματα κατάρτισης, είναι γενικής φύσης και δεν συνδέεται με συγκεκριμένες ανάγκες της αγοράς εργασίας σε εθνικό ή περιφερειακό επίπεδο. Άρα δεν υφίσταται σαφής οριοθέτηση και στόχευση σε επαγγελματικές ειδικότητες, με επαγγελματική εξειδίκευση και εξειδικευμένη τεχνογνωσία που θα έδιναν στους συμμετέχοντες την προοπτική στην απασχόληση και στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Το γεγονός δε, ότι η σύνθεση των τμημάτων αποτελείται από ανέργους που δεν ανήκουν σε ομοειδή επαγγέλματα ή δεν έχουν το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο, καταδεικνύει την απουσία επαγγελματικού προσανατολισμού που διέπει την επαγγελματική κατάρτιση καθώς δεν προωθείται μέσω της πρακτικής άσκησης στοχευμένη τοποθέτηση στις επιχειρήσεις που πληρούν συγκεκριμένες προϋποθέσεις ποιότητας και αξιοπιστίας. Αυτό στο δείγμα μας είχε ως συνέπεια να αφήνεται στην διακριτική ευχέρεια των εργοδοτών να αποφασίζουν για το πρακτικό μέρος των προγραμμάτων όπως να επιλέγουν ποια άτομα θα επανδρώσουν τις θέσεις της πρακτικής άσκησης, το περιεχόμενο της πρακτικής, την ύπαρξη ή μη εκπαιδευτικής διαδικασίας και εν τέλει την αξιοποίηση των πρακτικά ασκούμενων σε εργασίες οι οποίες δεν συνδέονταν με το αντικείμενο κατάρτισης. Επιπλέον η απουσία παροχής υπηρεσιών, από το φορέα κατάρτισης, για την υποστήριξη των πρακτικά ασκούμενων ως προς την προετοιμασία και την εποπτεία της πρακτικής άσκησης υποδηλώνει ότι η πρακτική άσκηση είναι το μέρος του προγράμματος που το αναλαμβάνει ο εκάστοτε εργοδότης και αφήνεται στην «τύχη του».
- Η έλλειψη σύνδεσης της πρακτικής άσκησης με το θεωρητικό μέρος καταδεικνύει ότι δεν λειτουργεί ως συμπληρωματική ενέργεια της

κατάρτισης προσδίδοντας της νόημα, ουσία και σαφή προσανατολισμό προς την εργασία. Αναδεικνύεται μάλιστα έντονα η έλλειψη κεντρικού σχεδιασμού των προγραμμάτων κατάρτισης ο οποίος πιθανόν δεν ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες του συνόλου ή του μεγέθους των επιχειρήσεων (δεδομένου ότι στην Ελλάδα επικρατεί το μέγεθος της μικρής ή πολύ μικρής επιχείρησης) τόσο βραχυχρόνια όσο και μακροπρόθεσμα.

- Η απουσία τήρησης προδιαγραφών και διαδικασιών επιλογής των κατάλληλων επιχειρήσεων (ως χώροι μάθησης) στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης (πιθανόν μέσω της δημιουργίας μητρώου επιχειρήσεων πρακτικής άσκησης) με τρόπο που να διασφαλίζεται η ποιότητα, το περιεχόμενο της πρακτικής μάθησης μέσω εκπαιδευτικής διαδικασίας, τα δικαιώματα των πρακτικά ασκούμενων καθώς και η επίτευξη των στόχων της ΠΑ, μας απέδειξε στην έρευνα ότι δημιουργούν φαινόμενα κατάχρησης της πρακτικής άσκησης από τους εργοδότες, καταστρατήγησης των δικαιωμάτων των πρακτικά ασκούμενων και αξιοποίησης του δυναμικού τους προς όφελος των εργοδοτών.
- Επιπρόσθετα στα παραπάνω συμπεράσματα απουσιάζουν δικλείδες ασφαλείας οι οποίες θα καταστύσαν υποχρεωτική την εφαρμογή συνθηκών και πρακτικών που είναι σημαντικές για την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της πρακτικής άσκησης, όπως π.χ. ένα οργανωμένο πλαίσιο μαθησιακής διαδικασίας για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας (με σαφείς υποχρεώσεις των εργοδοτών ή των εκπαιδευτών πρακτικής άσκησης για το περιεχόμενο της πρακτικής). Στην έρευνα μας φάνηκε ότι η περίοδος της πρακτικής άσκησης ήταν για τις επιχειρήσεις μια ευκαιρία για να καλύπτουν τόσο εποχιακές όσο πάγιες και εξειδικευμένες ανάγκες τους «δωρεάν» με προσφορά ανθρώπινου δυναμικού χωρίς καμία επιβάρυνση ή οικονομικό κόστος για τις ίδιες. Από την άλλη για τους πρακτικά ασκούμενους ήταν μια εμπειρία (για ορισμένους θετική και για άλλους αδιάφορη) η οποία προέκυψε από τις εργασίες που έκαναν μέσα στην επιχείρηση και όχι ως αποτέλεσμα μιας οργανωμένης μαθησιακής διαδικασίας (με σαφείς στόχους και σύνδεσης με το θεωρητικό μέρος ενός προγράμματος). Πρόκειται για μια «ιδιότυπη» εργασιακή σχέση με ασάφειες σχετικά με το ρόλο του πρακτικά ασκούμενου και της θέσης του στην

επιχείρηση. Στην έρευνά μας τεκμηριώνεται άλλωστε και από το ότι οι πρακτικά ασκούμενοι δεν απασχολούνται σε μια ειδικότητα αλλά μπορεί να ασχολούνται σε πολλές ειδικότητες μαζί αφού τους θεωρούν ως τα «παιδιά για όλες τις δουλειές». Το γεγονός αυτό, καθώς η επαναλαμβανόμενη προσφορά θέσεων πρακτικής άσκησης από τις ίδιες επιχειρήσεις, δημιουργεί σοβαρές ανησυχίες για το ενδεχόμενο χρησιμοποίησής της, ως μέσο υποκατάστασης της υφιστάμενης εργασίας ή της έλλειψης της ανάγκης για διενέργεια προσλήψεων εργατικού δυναμικού (εφόσον παρέχεται δωρεάν μέσω του προγράμματος). Θα ήταν παράλειψη ωστόσο να μην αναφέρουμε και την ύπαρξη επιχειρήσεων, με κατάλληλες υποδομές, και καταρτισμένα στελέχη με εμπειρία στην εκπαίδευση και κατάρτιση προσωπικού, οι οποίες αναζητούν μέσω των προγραμμάτων μελλοντικούς εργαζόμενους με κατάλληλη εκπαίδευση και δεξιότητες, οι οποίες όμως αποτελούν την εξαίρεση στον κανόνα στη δομή της ελληνικής οικονομίας.

- Τα ζητήματα που σχετίζονται με το ωράριο, τις ημέρες πραγματοποίησης, την ασφαλιστική κάλυψη και την αμοιβή της πρακτικής άσκησης, τηρούνται σε μεγάλο βαθμό καθώς προβλέπονται και καθορίζονται από το κανονιστικό πλαίσιο των προγραμμάτων. Ωστόσο οφείλουμε να αναφέρουμε πως το είδος της ασφαλιστικής κάλυψης της πρακτικής άσκησης, και ειδικότερα ο περιορισμός της μόνο στο πεδίο της ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, αναδεικνύει το έλλειμμα στο αυτονόητο δικαίωμα της πλήρους ασφάλισης που παρέχεται σε όλους τους εργαζόμενους, ενώ δεν μπορεί να μην γίνει αναφορά και στην ελλιπή προστασία των πρακτικά ασκούμενων ειδικά αν πρόκειται για εργασιακούς χώρους που ελλοχεύουν επαγγελματικοί κίνδυνοι. Επιπλέον η αμοιβή στους καταρτιζόμενους οι οποίοι, συνήθως, δεν έχουν άλλα εισοδήματα, δίνεται είτε με δόσεις είτε μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων και παρουσιάζει μεγάλες καθυστερήσεις με συνέπεια να επιδεινώνει τα προβλήματα κάλυψης βασικών αναγκών επιβίωσης που αντιμετωπίζουν αυτή την εποχή οι άνεργοι. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι οι πρακτικά ασκούμενοι αν και έχουν ωράριο και συνεχή παρουσία στην επιχείρηση (βασικοί παράγοντες καθορισμού μιας εργασιακής σχέσης) δεν απολαμβάνουν και ίδια δικαιώματα με τους άλλους εργαζόμενους.

- Οι υποστηρικτικές υπηρεσίες-ενέργειες όπως η επαγγελματική συμβουλευτική, η εποπτεία, η καθοδήγηση και η σύζευξη, οι οποίες θα μπορούσαν να δώσουν προστιθέμενη αξία για το σύνολο της επαγγελματικής ζωής των πρακτικά ασκούμενων, παρότι προβλέπονται από τους κανόνες και όρους υλοποίησης των προγραμμάτων κατάρτισης, στην πρακτική εφαρμογή τους απουσιάζουν ή αποτελούν αποσπασματικές ενέργειες οι οποίες τελικά δεν οδηγούν στην υποστήριξη των καταρτιζομένων.
- Τα θέματα συμπεριφοράς, των σχέσεων/στάσεων προσωπικού επιχείρησης αναδεικνύουν, έμμεσα στην έρευνα, την πίεση που δέχονται οι εργαζόμενοι για την εντατικοποίηση της εργασίας τους, την ανάληψη πολλών καθηκόντων με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι των επιχειρήσεων να αναθέτουν στους πρακτικά ασκούμενους να εκτελέσουν μέρος της δουλειάς τους και να τους αντιμετωπίζουν θετικά αφού τους απαλλάσσουν από το μεγάλο φόρτο εργασίας.
- Διαφαίνονται έμμεσα και στοιχεία της προσωπικής επιλογής και ευθύνης των ίδιων των ανέργων ως προς την «χρήση» των προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, ως ένα υποκατάστατο εργασίας με μακρόχρονη όμως πνοή, και τακτικό κύκλο συμμετοχής σε αυτά. Εντούτοις θα πρέπει να δούμε και μια άλλη διάσταση (κοινωνική) της κατάρτισης η οποία παρέχει τη δυνατότητα, στην περίοδο της κρίσης, σε άτομα κυρίως χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου ή άτομα που ζουν σε μικρές κοινωνίες με περιορισμένες επιλογές, μέσω προγραμμάτων με πρακτική άσκηση, να υποστηριχθούν οικονομικά.
- Ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι διαφαίνεται στους ερωτώμενους η διάθεση αποδοχής μιας οποιασδήποτε εργασίας ακόμη κι αν αυτή δεν πληροί τα χαρακτηριστικά μιας κανονικής εργασιακής σχέσης. Επιπλέον, ορισμένοι φαίνεται να έχουν άγνοια των εργασιακών δικαιωμάτων πριν και μετά την πρόσληψή τους. Η ερμηνεία των παραπάνω αποτυπώνει το αποτέλεσμα της οικονομικής πίεσης που βιώνουν οι άνεργοι στην Ελλάδα όπου σημειώνεται ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας παγκοσμίως σε συνδυασμό με την ύφεση να έχουν επηρεάσει το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων αλλά και τον τρόπο ιεράρχησης των επιθυμητών χαρακτηριστικών και αξιών της εργασίας. Οι άνεργοι προκειμένου να εξεύρουν εργασία ή ακόμη και οι

εργαζόμενοι για να διασφαλίσουν και διατηρήσουν την εργασία τους, αποδέχονται εργασίες κατώτερες του εργασιακού status σε συνθήκες δυσμενέστερες σε σχέση με το παρελθόν και θεωρούν τη –μέχρι πρότινος δεδομένη– ασφάλιση, πλέον το βασικότερο επιθυμητό χαρακτηριστικό. Ένα ακόμη ενδιαφέρον στοιχείο αποτελεί πως το ωράριο, οι συνθήκες εργασίας και οι επαγγελματικές προοπτικές, δεν προβάλλονται πλέον ως βασικές προϋποθέσεις.

- Θετικά αποτιμάται το γεγονός ότι μέρος των ανέργων που συμμετέχουν στα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας δέχεται προσφορά εργασίας από τις επιχειρήσεις. Ωστόσο θα πρέπει να εξεταστούν συνδυαστικά διαφορετικοί παράγοντες, για να αποδειχτεί εάν η προσφορά θέσης εργασίας οφείλεται στα προγράμματα ή στα οικονομικά κίνητρα που έχουν οι επιχειρήσεις για την πρόσληψη των πρακτικά ασκούμενων όταν ολοκληρώσουν ένα πρόγραμμα κατάρτισης. Περαιτέρω διερεύνησης χρήζει και η εξέταση της βιωσιμότητας των προσφερόμενων θέσεων εργασίας μετά το τέλος της επιδότησης των επιχειρήσεων για τις θέσεις που προσφέρουν μετά το τέλος της πρακτικής άσκησης.
- Η θετική συμβολή της πρακτικής άσκησης κυριαρχεί στις απόψεις των ερωτώμενων, αφενός με την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που είναι χρήσιμες στην επαγγελματική ζωή και αφετέρου με την απόκτηση της εργασιακής εμπειρίας που θα ενισχύσει τα προσόντα τους και θα τους βοηθήσει στην εύρεση εργασίας και γενικότερα στη σταδιοδρομία τους. Είναι ενδιαφέρον να επισημάνουμε όμως, ότι αρκετοί από τους ερωτώμενους του δείγματος είναι επιφυλακτικοί, διότι χωρίς την κατάλληλη σύνδεση τόσο των αναγκών των συμμετεχόντων στα προγράμματα όσο και των επιχειρήσεων, υπάρχει ο κίνδυνος να θεωρηθεί ότι τα προγράμματα δεν αποτελούν απάντηση στην ανεργία και συνεπακόλουθα δεν αναμένεται ουσιαστική και θετική μεταβολή των επαγγελματικών προοπτικών συμμετεχόντων ανέργων.

Καταληκτικά, η συγκεκριμένη έρευνα ανέδειξε, και επιβεβαίωσε, την αρχική υπόθεση, ότι η πρακτική άσκηση ως μέτρο των ενεργητικών πολιτικών για την καταπολέμηση της ανεργίας διευκολύνει σε μεγάλο βαθμό τη λειτουργία των επιχειρήσεων και τις απαλλάσσει από το μισθολογικό και ασφαλιστικό κόστος αναθέτοντας εργασίες στους πρακτικά ασκούμενους με γενικά και εξειδικευμένα

καθήκοντα. Υπό το μανδύα της πρακτικής άσκησης η αξιοποίηση των πρακτικά ασκούμενων ως συμπληρωματική εργατική δύναμη ή υποκατάστατο του εργατικού δυναμικού αποτελεί μια μορφή «δωρεάν εργασίας» προς όφελος των εργοδοτών, γεννά προβληματισμούς για την αξιοπιστία και την αποτελεσματικότητα του συστήματος κατάρτισης απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργεί ανησυχίες για την συμβολή των πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης στην αναπαραγωγή, στην ενίσχυση της ανεργίας και της υποαπασχόλησης σε συνδυασμό με το γενικότερο πεδίο της απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Επιβεβαιώσε επίσης και την θέση πως τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας δεν έχουν καθιερωθεί ως εργαλείο υποστήριξης των ανέργων, με συμβολή στην καταπολέμηση της ανεργίας και παρόλο που ένα μικρό ποσοστό ανέργων καταφέρνει να μετατρέψει την πρακτική άσκηση σε εργασιακή σχέση μισθωτής εργασίας, δεν μας οδηγεί σε ασφαλή συμπεράσματα διότι αποτελεί ένα σύνθετο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο και για αυτό το λόγο αξίζει να διερευνηθεί περαιτέρω, με αξιοποίηση και άλλων ερευνητικών εργαλείων.

4.2 Προτάσεις για το μέλλον

Ολοκληρώνοντας την εργασία αντί epilόγου, παραθέτουμε προτάσεις για την βελτίωση του σχεδιασμού και της εφαρμογής αντίστοιχων προγραμμάτων στο μέλλον. Για αυτό το λόγο αξίζει να επισημανθεί ότι η πρακτική άσκηση μπορεί να αποτελέσει κεντρικό πυλώνα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, υπό μερικές προϋποθέσεις που αναφέρονται ακολούθως, και με αυτό τον τρόπο θα αυξηθεί η αποτελεσματικότητά της και θα καταφέρει να επηρεάζει και τον τελικό στόχο και σκοπό που υπηρετούν τα προγράμματα που εξετάσαμε, την αύξηση δηλαδή της απασχόλησης των νέων. Σύμφωνα με την έρευνα μας επισημαίνουμε, ότι υφίσταται αυξημένο περιθώριο βελτίωσης, τόσο στο επίπεδο του κεντρικού σχεδιασμού (policy making) των προγραμμάτων κατάρτισης όσο και στο επίπεδο της εφαρμογής (policy implementation) και του ρόλου τους στην αγορά εργασίας.

Οι προϋποθέσεις που απαιτούνται για να λειτουργήσει αποτελεσματικά προκειμένου να συμβάλει στην μείωση της ανεργίας, είναι:

- η εμπέδωση ενός περιβάλλοντος διαφάνειας, ισχυρής εποπτείας και ελέγχου, καθώς και η εκπόνηση μιας μεθοδολογίας που θα διασφαλίζει την ποιοτική τους διάσταση έναντι της μονομερούς ποσοτικοποίησης. Παράλληλα, κομβικό σημείο για την υλοποίηση της πρακτικής άσκησης συνιστά η

θωράκιση του περιεχόμενου της από λογικές και πρακτικές χρησιμοποίησής της είτε ως «εργαλείο» καταστρατήγησης εργασιακών δικαιωμάτων είτε ως μέσο υποκατάστασης της υφιστάμενης εργασίας από φθηνότερη και υπαμειβόμενη απασχόληση.

- η πρακτική άσκηση δεν μπορεί να ευδοκιμήσει σε ένα άναρχο και αποσπασματικό σύστημα, θα πρέπει να ενταχθεί στο πλαίσιο σύγχρονης και στοχευμένης κατάρτισης το οποίο θα συνδέεται με μηχανισμούς διάγνωσης αναγκών σε εθνικό, περιφερειακό, κλαδικό ή τοπικό επίπεδο, οδηγώντας στη βελτίωση της αντιστοίχισης προσφοράς - ζήτησης δεξιοτήτων και ειδικοτήτων διασφαλίζοντας έτσι το κύρος της και την αναγκαιότητα της στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον.
- ο συντονισμός των ενεργειών κατάρτισης με σαφή προσανατολισμό και στόχους σε σύνδεση με την αναπτυξιακή ανασυγκρότηση της χώρας, την αξιοποίηση όλων των διαθέσιμων πόρων και τη συστηματική μελέτη και παρακολούθηση των εξελίξεων για άμεση, ευέλικτη, και αποτελεσματική πολιτική επαγγελματικής κατάρτισης. Σ' αυτό το πλαίσιο τα προγράμματα θα πρέπει α) να διαφοροποιούνται αναλόγως του κοινού πληθυσμού-στόχου (π.χ. άνεργοι του ίδιου εκπαιδευτικού επιπέδου, της ίδιας κατεύθυνσης /κλάδου και με κοινό επαγγελματικό στόχο), β) να παρέχουν εξειδικευμένη γνώση και δεξιότητες που οδηγούν σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας και γ) κατά το σχεδιασμό τους και την οργάνωσή τους να λαμβάνονται υπόψη και οι ανάγκες των καταρτιζομένων.
- η περαιτέρω ανάπτυξη και προώθηση των υπηρεσιών με σκοπό την αξιοποίηση της πρακτικής άσκησης και την υποστήριξη των πρακτικά ασκούμενων για την προώθηση στην απασχόληση της.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Βάμβουκας, Μ. (2000). Εισαγωγή στη Ψυχοπαιδαγωγική Έρευνα και Μεθοδολογία. Αθήνα: Εκδ., Γρηγόρη.

Γενική Γραμματεία Δια βίου Μάθησης (2013). Έκθεση 2012 για τη Διά Βίου Μάθηση στην Ελλάδα, Αθήνα ΓΓΔΒΜ.

Γενική Γραμματεία Δια βίου Μάθησης, 2013 ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΔΒΜ (2013-2015): ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ, Αθήνα

Γεωργιάδου, Π.(2014) Άρθρο: Νέοι και Πολιτικές Απασχόλησης, Ενημέρωση ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ιούνιος 2014

Δεδουσόπουλος Α., 1997, «Οι πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα», Τετράδια ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αρ. 10-11

Δημουλάς Κ., Μιχαλοπούλου Κ, (2008) Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης, Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας, Μελέτη ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα 2008

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ(ΕΙΕΔΙΑΔ), (2013) Ετήσια Έκθεση 2012, Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα, Επαγγελματική Κατάρτιση στην Περίοδο Της Οικονομικής Κρίσης, Χρύσα Παιδούση, Αθήνα ΕΙΕΔΙΑΔ

Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (1993), Λευκή Βίβλος για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση: οι προκλήσεις και η αντιμετώπισή τους για τη μετάβαση στον 21ο αιώνα, Bulletin of the European Communities Supplement 6/93,COM(93) 700.

Ευστράτογλου, Α. (2000). Θεωρίες των αγορών εργασίας. Τετράδια Εργασίας

Ευστράτογλου, Α. (2009). Η επαγγελματική κατάρτιση κάτω από το πρίσμα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων. Εκπαίδευση Ενηλίκων

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ (2008), Ετήσια Έκθεση 2008: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ (2009). Ετήσια Έκθεση 2009: Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.

ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ (2013). Ετήσια Έκθεση 2013: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ.

INE-ΓΣΕΕ / ΑΔΕΔΥ (2014). Ετήσια Έκθεση 2014: Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Αθήνα: INE-ΓΣΕΕ

INE ΓΣΕΕ,(2015) , Ετήσια Έκθεση, 2015: «Η ελληνική οικονομία και απασχόληση» Αθήνα: INE ΓΣΕΕ

Ιωσηφίδης, Θ. (2005). Η μέθοδος των Ομάδων Εστίασης (Focus Groups) στην ποιοτική κοινωνική έρευνα, Το Βήμα των Κοινωνικών Επιστημών, 42, 149-166.

Ιωσηφίδης, Θ., (2008). Ποιοτικές μέθοδοι έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες». Κριτική: Αθήνα.

Καραμεσίνη Μ, «Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής» στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επιμ), Πολιτική Απασχόλησης- Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, Αθήνα (Gutenberg) 2005.

Κόκκος, Α. (2002). Διεθνής Συνδιάσκεψη για την Εκπαίδευση Ενηλίκων. Αθήνα: Μεταίχμιο.

Κουζής, Γ. (2001) “Εργασιακές Σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;”, Μελέτες INE/ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Κυριαζή, Ν. (1998). Η κοινωνιολογική έρευνα – Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και τεχνικών. Αθήνα: Ελληνικές Επιστημονικές Εκδόσεις.

Παπαγεωργίου, Γ. (επιμ.) (1998). Μέθοδοι στην Κοινωνιολογική Έρευνα. Αθήνα: Τυπωθήτω

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Β: Έκθεση αξιολόγησης «Αξιολόγηση των Παρεμβάσεων της Πρωτοβουλίας για την Απασχόληση των Νέων» INE ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Γ: ΤΕΛΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ Γ «ΕΚΠΟΝΗΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ ΕΝΔΙΑΜΕΣΗΣ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΡΑΞΗΣ: ‘ΕΠΙΤΑΓΗ ΕΙΣΟΔΟΥ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ» του Ε.Π «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» με κωδικό MIS 455373

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009), Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12ης Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτιση («ΕΚ 2020»). Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2009/C 119/02), 28.5.2009. \

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2012), Σύσταση για την επικύρωση της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης. {SWD(2012) 252 final} {SWD(2012) 253 final}. COM(2012) 485 final, 2012/0234 (NLE). Βρυξέλλες, 5.9.2012.

Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2002), Ψήφισμα της 27ης Ιουνίου 2002 για τη διά βίου μάθηση,(2002/C 163/01). Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, C 163/1, 9.7.2002.

Συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Δεκεμβρίου 2012, Φεβρουαρίου 2013 και Ιουνίου 2013.COM(2012) 727 τελικό της 5.12.2012. COM(2012) 728 τελικό της 5.12.2012.SWD(2012) 407 τελικό της 5.12.2012.

Σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής [Επίσημη Εφημερίδα L 124 της 20.05.2003

Τσιώλης, Γ. Προς μια νέα Ηθική της εργασίας, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΜΕΛΕΤΕΣ 23

Φερώνας, Α. (2013) Κοινωνική Πολιτική, τεύχος 1,Σημειώσεις στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού προγράμματος «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική», Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου, Απρίλιος 2013

Φερώνας, Α. (2007) Άρθρο, Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην ελληνική πολιτική απασχόλησης: Μια περίπτωση «γνωσιακού» Εξευρωπαϊσμού; Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη

Φωτόπουλος, Ν. Γούλας, Χ. Ζάγκος, Χ. Κατσής, Α. Κορδάτος, Π. Κόκκινος, Γ. Μπουκουβάλας, Κ. Παληός, Ζ. Πανδής, Π (2013), Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα: Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ

Ξενόγλωση Βιβλιογραφία

Calmfors L., 1994, «Active Labour Market Policy and Unemployment- A Framework For the Analysis Of Crucial Design Features”, OECD, Economic Studies No. 22.

Calmfors L, Forslund A, Hemstrom M, 2002, «Does active labour Market policy work Lesson of Swedish experiences IFAU», Working Paper, Upsala

Cazes S., Verick S., Heuer C., 2009, “Labour market policies in times of crisis”, Employment Working Paper No. 35, International Labour Organization.

Cedefop, (1996). Vocational Training Glossarium, Thessaloniki: Cedefop.

Cedefop, (2010), «Employer provided, vocational training in Europe», Research Paper, no 2, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cedefop, (2011), “The benefits of vocational education and training”, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Cohen L., Manion L., (2000). *Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας*, μτφ. Μητσοπούλου Χ., Φιλοπούλου Μ., Αθήνα: Εκδ. Μεταίχμιο.

Coombs, P. & Ahmed, M. (1974). *Attacking Rural Poverty. How non-formal education can help.* Baltimore: John Hopkins Press.

European Commission (2011), *Education and Training for a smart, sustainable and inclusive Europe. Analysis of the implementation of the strategic framework for European cooperation in education and training (ET2020) Country analysis* Commission Staff Working Document: accompanying document to the communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of Regions. SEC(2011) 1608 final document. Brussels.

European Commission (2010a), *EUROPE 2020, A strategy for smart, sustainable and inclusive growth: communication from the Commission.* Brussels, COM(2010) 2020 final.

European Commission, (2006), *Active Labour Market Policy in the European Union, Employment in Europe*

European Commission (2006). *Adult learning: It is never too late to learn.* Communication from the Commission. Brussels.

Mantzoukas S., (2004). *Issues of representation within qualitative inquiry.* Qual Health Res, 14:994–1007

Parakyla, A. (1997). *Reliability and validity in research based on transcripts* στο Silverman, D. (επιμ.). *Qualitative Research/ Theory, Method and Practice.* London: Sage Publications.

Patton, M. Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc

«The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 20112020» (2010), Communiqué of the European Ministers for Vocational Education and Training, the European Social Partners and the European Commission, to review the strategic approach and priorities of the Copenhagen process for 20112020. Bruges on 7 December.

«The Copenhagen Declaration» (2002), Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission on enhanced European cooperation in vocational education and training on enhanced European cooperation in vocational education and training, Copenhagen on 29 and 30 November.

Thorne, S. (2000). Data analysis in qualitative research Evidence-Based Nursing 2000; 3:68 70.

Winch, C. (1995) “Vocational Education: a Liberal Interpretation” in Studies in Philosophy and Education, 14, 401-415

Willis, P. (1987). Foreword. In D. Finn, Training without jobs: New deals and broken promises. London: Macmillan Education

Ηλεκτρονικές πηγές

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do;uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:EL:PDF>

http://ec.europa.eu/education/lifelonglearningpolicy/doc/joint11/wp_en.pdf

http://ec.europa.eu/education/lifelonglearningpolicy/doc/vocational/bruges_en.pdf

http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=celex%3A52012DC0669>

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>

http://ec.europa.eu/education/lifelonglearningpolicy/doc/informal/proposal2012_el.pdf

http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/eu2020/em0028_el.htm

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A52013PC0857>

Παραρτήματα

Παράρτημα Ι. Διαγράμματα Πίνακες

Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Διάγραμμα 1. Το φύλο των συμμετεχόντων του δείγματος



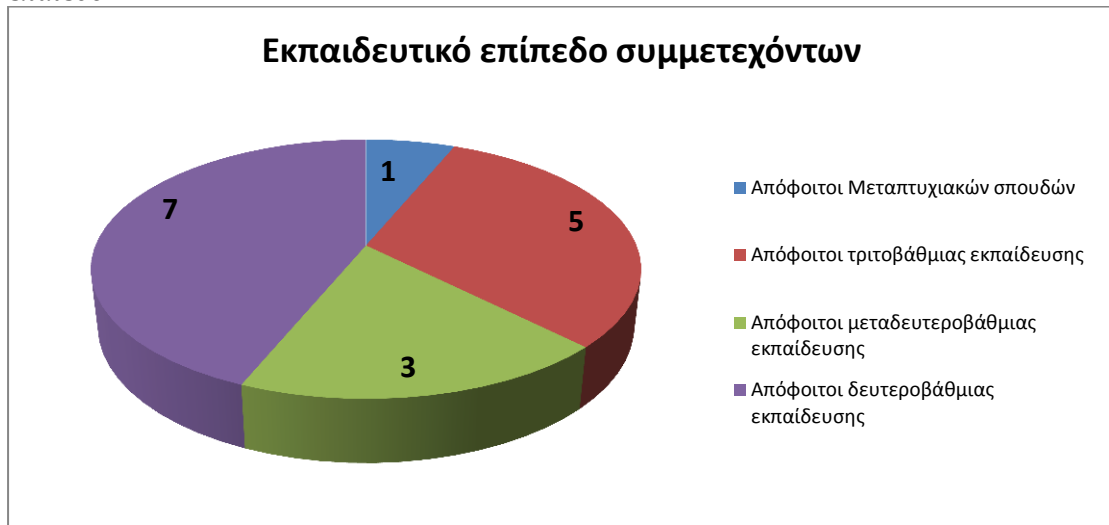
Διάγραμμα 2. Κατανομή συχνότητας του δείγματος ως προς το τόπο διαμονής



Διάγραμμα 3. Κατανομή συχνότητας του δείγματος κατά ηλικιακή ομάδα



Διάγραμμα 4. Κατανομή συχνότητας των ερωτώμενων ως προς το εκπαιδευτικό τους επίπεδο



Διάγραμμα 5. Κατανομή συχνότητας του δείγματος ως προς την εργασιακή κατάσταση (μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος)



Διάγραμμα 6. Κατανομή συχνότητας του δείγματος ως προς το μέγεθος της επιχείρησης που υλοποιήθηκε η πρακτική άσκηση



Πίνακας 1. Κατανομή συχνότητας του δείγματος ως προς το πρόγραμμα που παρακολούθησαν

Τύπος προγράμματος	Αριθμός συμμετεχόντων
Voucher	10
Πρόγραμμα κατάρτισης με υποχρεωτική	4
Πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας	2
Σύνολο	16

Πίνακας 2. Διάρκεια θεωρίας και πρακτικής των προγραμμάτων που συμμετείχαν οι ερωτώμενοι

Διάρκεια θεωρίας και πρακτικής	Αριθμός συμμετεχόντων
3-4 εβδομάδες θεωρία & 4-6 μήνες πρακτική άσκηση	10
1,5 -2 μήνες θεωρία και 2,5-3 μήνες πρακτική άσκηση	4
2-3 βδομάδες θεωρία και 6 μήνες πρακτική άσκηση	2
Σύνολο	16

Πίνακας 3. Σύνδεση μεταξύ της θεωρίας και πρακτικής

Σύνδεση θεωρίας με πρακτική	Αριθμός συμμετεχόντων
Ναι	2
Όχι	10
Μικρή σύνδεση	4
Σύνολο	16

Πίνακας 4. Προσφορά θέσης πρακτικής άσκησης

Προσφορά θέσης πρακτικής άσκησης	Αριθμός συμμετεχόντων
Από πάροχο Κατάρτισης	11
Από την επιχείρηση σε συνεννόηση με τον εκπαιδευόμενο	05
Σύνολο	16

Πίνακας 5. Ειδικότητα/ αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης

Ειδικότητα/το αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης	Αριθμός συμμετεχόντων
Καταρτιζόμενοι χωρίς συγκεκριμένη ειδικότητα (πολλαπλές εργασίες)	4
Καταρτιζόμενοι με πολλές ειδικότητες	3
Λαντζέρης	1
Νοσηλεύτρια	1
Λογιστής	1
Υπάλληλος γραφείου /Γραμματειακή Υποστήριξη	3
Οροφοκόμος	1
Συσκευασία	1
Βρεφονηπιοκόμος	1
Σύνολο	16

Πίνακας 6. Σχέση πρακτικής άσκησης με σπουδές, εμπειρία και το αντικείμενο κατάρτισης

Συνάφεια πρακτικής	Αριθμός συμμετεχόντων
Σπουδές	6
Εμπειρία	3
Αντικείμενο κατάρτισης	2
Εμπειρία και αντικείμενο	1
Δεν ήταν σχετική	4
Σύνολο	16

Πίνακας 7. Το ωράριο της θέσης πρακτικής άσκησης

Ωράριο	Αριθμός συμμετεχόντων
Συνεχές όχι σταθερό	2
Συνεχές-Σταθερό	14
Σύνολο	16

Πίνακας 8. Ημέρες απασχόλησης στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης

Ημέρες	Αριθμός συμμετεχόντων
Δευτέρα με Παρασκευή	14
Δευτέρα με Σάββατο (1 ρεπό)	2
Σύνολο	16

Πίνακας 9. Ώρες καθημερινής παραμονής στην επιχείρηση

Ώρες /ημέρα	Αριθμός συμμετεχόντων
6 ώρες	11
5 ώρες	1
8 ώρες	4
Σύνολο	16

Πίνακας 10. Ασφαλιστική κάλυψη των πρακτικά ασκούμενων

Ασφαλιστική κάλυψη	Αριθμός συμμετεχόντων
Ιατροφαρμακευτική Περίθαψη	13
Ιατροφαρμακευτική Περίθαψη 1 ένσημο/ μήνα	2
Ιατοφαρμακευτική Περίθαψη +μια παροχή	1
Σύνολο	16

Πίνακας 11. Παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών

Επαγγελματική Συμβουλευτική	Αριθμός συμμετεχόντων
Όχι	12
Ναι	4
Σύνολο	16

Πίνακας 12. Εποπτεία πρακτικής άσκησης

Εποπτεία	Αριθμός συμμετεχόντων
Όχι	7
Ναι	9
Σύνολο	16

Πίνακας 13. Κριτήρια τοποθέτησης στη θέση πρακτικής άσκησης

Κριτήρια Τοποθέτησης	Αριθμός συμμετεχόντων
Τυπικά Προσόντα	6
Εμπειρία	2
Δεν υπήρχαν κριτήρια	8
Σύνολο	16

Πίνακας 14. Σαφήνεια καθηκόντων της πρακτικής άσκησης

Σαφήνεια καθηκόντων	Αριθμός συμμετεχόντων
Ναι	12
Όχι	4
Σύνολο	16

Πίνακας 15. Σχέση καθηκόντων με το αντικείμενο της προγράμματος

Καθήκοντα/ με αντικείμενο	Αριθμός συμμετεχόντων
Δεν είχαν σχέση	11
Είχαν σχέση	3
Είχαν μικρή σχέση	2
Σύνολο	16

Πίνακας 16. Εφαρμογή στην πράξη των γνώσεων και δεξιοτήτων

Εφαρμογή στην πράξη γνώσεων και δεξιοτήτων	Αριθμός συμμετεχόντων
Όχι	5
Ναι	4
Εφαρμογή γνώσεων από σπουδές	7
Σύνολο	16

Πίνακας 17. Απασχόληση πέραν του προβλεπόμενου ωραρίου

Εργασίες /Ωρες που δεν προβλέπονταν	Αριθμός συμμετεχόντων
Ναι	5
Ναι με αμοιβή	2
Όχι	9
Σύνολο	16

Πίνακας 18. Επιθυμία των ερωτώμενων για υλοποίηση αντίστοιχων προγραμμάτων

Επιθυμία για αντίστοιχα προγράμματα	Αριθμός συμμετεχόντων
Όχι	1
Ναι	12
Δεν συμφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα	3
Σύνολο	16

Παράρτημα II. Δελτίο Συνέντευξης

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική»

ΤΙΤΛΟΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

«Η Πρακτική Άσκηση ως μέτρο καταπολέμησης της ανεργίας στην Ελλάδα της κρίσης»

Επιβλέπων Καθηγητής: Δημούλας Κων/νος

ΔΕΛΤΙΟ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ

Εισαγωγικό σημείωμα

Ονομάζομαι Γράβα Θεολογία και είμαι μεταπτυχιακή φοιτήτρια στο ΜΠΣ «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική». Στα πλαίσια της μεταπτυχιακής μου εργασίας διεξάγω μια έρευνα που στόχο έχει τη διερεύνηση της εφαρμογής της πρακτικής άσκησης στις επιχειρήσεις στο πλαίσιο των προγραμμάτων κατάρτισης.

Η συνεισφορά σας στην έρευνα αυτή είναι πραγματικά πολύτιμη.

Η συνέντευξη αυτή θα αξιοποιηθεί αποκλειστικά και μόνο για ερευνητικούς σκοπούς, είναι ανώνυμη και θα τηρηθεί πλήρης εχεμύθεια για το περιεχόμενο και για προσωπικού χαρακτήρα πληροφορίες. Απαντήστε μας ελεύθερα χωρίς ενδοιασμούς για σωστές ή λανθασμένες απαντήσεις Δεν υπάρχει σωστό ή λάθος. Υπάρχει μόνο η δική σας γνώμη και αυτή με ενδιαφέρει.

Θα μαγνητοφωνήσουμε τη συνέντευξή μας με τη συγκατάθεσή σας. Ευχαριστώ προκαταβολικά για το χρόνο που θα διαθέσετε.

Θέλετε να ρωτήσετε κάτι πριν ξεκινήσουμε;

- Προσωπικά στοιχεία: ηλικία, σπουδές, εργασιακή κατάσταση
- Ποιο πρόγραμμα κατάρτισης παρακολουθήσατε, (τίτλος, φορέας υλοποίησης, χρονική περίοδο, σε ποια ομάδα απευθύνονταν)
- Ποια ήταν η διάρκεια της θεωρίας και ποια της πρακτικής άσκησης ;
- Υπήρξε σύνδεση μεταξύ της θεωρίας και πρακτικής;

- Η θέση πρακτικής άσκησης σας προσφέρθηκε από την ίδια επιχείρηση στην οποία είχατε πραγματοποιήσει την πρακτική σας άσκηση στο πλαίσιο του προγράμματος κατάρτισης;
- Σε ποιον κλάδο δραστηριοποιείται η επιχείρηση που σας προσέφερε θέση πρακτικής άσκησης;
- Ποια ήταν η ειδικότητα/το αντικείμενο της θέσης πρακτικής άσκησης που σας προσφέρθηκε;
- Στο πλαίσιο της θέσης πρακτικής άσκησης που σας προσφέρθηκε, προβλεπόταν η παροχή Επαγγελματικής Συμβουλευτικής;
- Πως έγινε (με ποια κριτήρια) η τοποθέτηση στη θέση πρακτικής άσκησης (με βάση τα τυπικά προσόντα, συνέντευξη, μέσω συμβούλου)
- Η πρακτική άσκηση που σας προσφέρθηκε ήταν σχετική α) με προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία που είχατε β) με τις σπουδές σας γ) με το αντικείμενο/ειδικότητα που είχατε στο πλαίσιο του Προγράμματος;
- Τα καθήκοντα που σας ανατέθηκαν ήταν: α) σαφή, β) σχετικά με το αντικείμενο/ειδικότητα της πρακτικής άσκησης στο πλαίσιο του Προγράμματος κατάρτισης;
- Προβλέπονταν επιδότηση ή αμοιβή της πρακτικής άσκησης;
- Ποια ήταν η ασφαλιστική κάλυψη της θέσης πρακτικής άσκησης που σας προσφέρθηκε; (Ασφάλιση κατά επαγγελματικού κινδύνου-ατυχήματος Ιατροφαρμακευτική Κάλυψη -Συντάξιμα Ένσημα)
- Ποιος ήταν ο αριθμός των ωρών ημερησίως και ο αριθμός των ημερών εβδομαδιαίως της θέσης πρακτικής άσκησης που σας προσφέρθηκε;
- Ποιο ήταν το ωράριο της θέσης πρακτικής άσκησης που σας προσφέρθηκε; (Συνεχές, Διακεκομμένο, Κυλιόμενο, Βάρδιες, κλπ.)
- Κατά τη διάρκεια της πρακτικής σας άσκησης χρειάστηκε να εκτελέσετε εργασίες που δεν προβλέπονταν στο σχετικό συμφωνητικό; να εργαστείτε περισσότερο από όσο προβλεπόταν;
- Είχατε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τον υπεύθυνο της επιχείρησης ή τον εκπαιδευτή της πρακτικής τα καθήκοντα & αρμοδιότητες που σας ανατέθηκαν;

- Υπήρχε κάποιου είδους εποπτεία από τον φορέα κατάρτισης και πως εφαρμόστηκε; Φρόντισε ο επόπτης / μέντορας ώστε η πρακτική σας άσκηση να συνιστά μια εμπειρία μάθησης;
- Πως ήταν η συμπεριφορά των υπευθύνων/εκπαιδευτών πρακτικής της επιχείρησης απέναντί σας (π.χ. Ίδια με το υπόλοιπο προσωπικό;)
- Το προσωπικό της επιχείρησης πως σας αντιμετώπιζε; (Φιλικά, υποστηρικτικά, συναδελφικά ή με καχυποψία)
- Στην πρακτική άσκηση που σας προσφέρθηκε είχατε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε στην πράξη τις γνώσεις και δεξιότητες που αναπτύξατε στο θεωρητικό μέρος του Προγράμματος; σας βοήθησε να αποκτήσετε δεξιότητες χρήσιμες για το επάγγελμα στο οποίο θα θέλατε να απασχοληθείτε;
- Μείνατε ικανοποιημένος/η από τις συνθήκες εργασίας στην επιχείρηση όπου πραγματοποιήσατε την πρακτική σας άσκηση;
- Μείνατε ικανοποιημένος/η από το ύψος της επιδότησης σας; από την ασφαλιστική κάλυψη που είχατε κατά την πρακτική άσκηση; από το ωράριο πρακτικής άσκησης ή συνολικά από τη θέση που σας προσφέρθηκε;
- Θεωρείτε ότι η χρονική διάρκεια της πρακτικής άσκησης ήταν επαρκής για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στο αντικείμενο κατάρτισης;
- Πως θα χαρακτηρίζατε την πρακτική σας άσκηση (π.χ. Εργασία –Μάθηση μέσα από την πράξη και την εμπειρία –διεύρυνση γνώσεων και δεξιοτήτων)
- Θα επιθυμούσατε να εργαστείτε στην επιχείρηση στην οποία πραγματοποιήσατε την πρακτική σας άσκηση;
- Η εμπειρία που αποκτήσατε από την πρακτική άσκηση, σας έχει βοηθήσει στην προσπάθειά σας να ενταχθείτε στην αγορά εργασίας;
- Επιθυμείτε στο μέλλον να πραγματοποιούνται τέτοιου είδους προγράμματα όπως αυτό που παρακολουθήσατε;
- Εάν θα έπρεπε να παρακολουθήσετε ένα ίδιο πρόγραμμα κατάρτισης στο μέλλον τι αλλαγές θα κάνατε σ' αυτό; (Προτάσεις)
- Υπάρχει κάτι άλλο που θα θέλατε να προσθέσετε στα θέματα που κουβεντιάσαμε;

Ευχαριστίες

Παράρτημα III. Προφίλ ερωτώμενων

Ακολουθεί συνοπτική παρουσίαση των χαρακτηριστικών των ερωτώμενων που συμμετείχαν στο δείγμα της έρευνας.

Γ1.

Η Γ1 είναι 31 ετών και μένει στην Αθήνα μαζί με τους γονείς της. Είναι κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και απόφοιτη τμήματος πολιτικών επιστημών. Γνωρίζει πολύ καλά την Αγγλική και Γερμανική γλώσσα και διαθέτει τα ανάλογα πιστοποιητικά επάρκειας. Επίσης έχει παρακολουθήσει σεμινάριο και διαθέτει πιστοποίηση για τη διαχείριση παιδιών με ειδικές εκπαιδευτικές ανάγκες. Κατά την περίοδο των σπουδών της έχει κάνει πρακτική άσκηση στην τοπική αυτοδιοίκηση (στο προπτυχιακό πλαίσιο), στο Συνήγορο του Πολίτη (στο πλαίσιο του μεταπτυχιακού) καθώς και στο εξωτερικό σε ναυτιλιακή εταιρεία με υποτροφία. Επίσης στο πλαίσιο του προγράμματος κατάρτισης «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher») η πρακτική άσκηση της πραγματοποιήθηκε σε κεντρικά γραφεία ξενοδοχειακού ομίλου. Περιστασιακά ασχολείται με διάφορες εργασίες όπως μεταφράσεις και την παράδοση μαθημάτων ξένων γλωσσών ενώ αναζητά μια εργασία σε πιο μόνιμη βάση με ασφάλιση η οποία να είναι ανάλογη με τα προσόντα της και να έχει συνάφεια με τις σπουδές της.

Γ2.

Η Γ2 είναι 25 χρονών, μένει σε προάστιο της Νοτιανατολικής Αττικής είναι παιδί πολύτεκνης οικογένειας και μένει στο σπίτι των γονιών της. Είναι απόφοιτη μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα έχει απολυτήριο Τεχνικού Επαγγελματικού λυκείου και πτυχίο από Ιδιωτική σχολή Κομμωτικής. Η εμπειρία της είναι σε διάφορες περιστασιακές δουλειές σε επιχειρήσεις της περιοχής της. Στο πλαίσιο προγράμματος κατάρτισης «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher»), πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση της σε παντοπωλείο. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος η επιχείρηση προχώρησε στην πρόσληψη της με σύμβαση μερικής απασχόλησης. Θα ήθελε να ασχοληθεί με την κομμωτική αλλά το γεγονός ότι ζει μακριά από το κέντρο, λόγω της απόστασης και του αυξημένου κόστους της μετακίνησης, δεν της επιτρέπει να βρει κάποια επιχείρηση σχετική με το επάγγελμα που θα ήθελε να ακολουθήσει.

A3.

Ο Α3 είναι 32 ετών και είναι οικονομικός μετανάστης από την Ουκρανία. Ήρθε στην Ελλάδα το 1999 και μέχρι σήμερα διαμένει μόνιμα στην Αθήνα. Είναι απόφοιτος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι παντρεμένος και έχει ένα παιδί. Έχει ασχοληθεί με διάφορες δουλειές περιστασιακά. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης με θεματικό αντικείμενο :“Υπάλληλος Ξενοδοχείου” και πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση σε κεντρικό ξενοδοχείο της Αθήνας. Μετά το τέλος του προγράμματος υπέγραψε τρίμηνη σύμβαση εργασίας με το ξενοδοχείο στη θέση του Λαντζέρη. Από τότε έως σήμερα εργάζεται στο συγκεκριμένο ξενοδοχείο με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου οι οποίες ανανεώνονται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Είναι ευχαριστημένος από τη δουλειά του αλλά το όνειρό του είναι να γίνει προγραμματιστής και γι’ αυτό ασχολείται στον ελεύθερο χρόνο του με τους υπολογιστές και το ίντερνετ.

Γ4

Η Γ4 είναι 27 ετών και ζει στην Λάρισα με τους γονείς της. Είναι απόφοιτη ΑΕΙ και παρακολουθεί μεταπτυχιακό πρόγραμμα με κατεύθυνση τις ανθρωπιστικές σπουδές. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher»), και την πρακτική άσκηση την πραγματοποίησε στο Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) που υλοποιούσε το πρόγραμμα. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος το ΚΕΚ προχώρησε στην πρόσληψή της αρχικά με σύμβαση σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου μαζί της και στη συνέχεια μετατράπηκε σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Είναι πολύ ικανοποιημένη από τη δουλειά της καθώς την περίοδο της πρακτικής άσκησης ανακάλυψε ότι είναι η δουλειά που της αρέσει να κάνει.

Γ5

Η Γ5 είναι 27 ετών και ζει σε χωριό κοντά στη Λάρισα. Είναι απόφοιτη μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έχει αποφοιτήσει από Γενικό Λύκειο και από το ΙΕΚ με ειδικότητα «τεχνικός μαγειρικής τέχνης». Στο παρελθόν έχει εργαστεί στο αντικείμενο των σπουδών της αλλά τα τελευταία χρόνια δεν βρίσκει κάτι σχετικό με το επάγγελμά της και ως άνεργη παρακολουθεί προγράμματα κατάρτισης. Συγκεκριμένα τα τελευταία χρόνια έχει παρακολουθήσει δυο συνεχόμενα προγράμματα με «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher») με πρακτική άσκηση σε ένα παντοπωλείο της περιοχής της. Μετά

τη λήξη του πρώτου προγράμματος η επιχείρηση της πρακτικής άσκησης την προσέλαβε για ένα μικρό χρονικό διάστημα και στη συνέχεια την απέλυσε. Στο δεύτερο πρόγραμμα που παρακολούθησε πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση στην ίδια επιχείρηση (παντοπωλείο). Σήμερα είναι άνεργη και λόγω της δυσκολίας που αντιμετωπίζει να βρει δουλειά αναμένει την ανακοίνωση νέων προγραμμάτων για ανέργους για να κάνει αίτηση. Επίσης εργάζεται άτυπα λίγες ημέρες το μήνα στην επιχείρηση που πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση της.

Γ6

Η Γ6 είναι 26 ετών και μένει στην Αθήνα. Είναι απόφοιτη μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Έχει αποφοιτήσει από το Γενικό Λύκειο και από ΙΕΚ με ειδικότητα «νοσηλευτική χειρουργείου». Έχει παρακολουθήσει τα τελευταία χρόνια δυο προγράμματα κατάρτισης με πρακτική άσκηση. Το πρώτο αφορούσε σε τουριστικά θέματα στο οποίο έκανε την πρακτική άσκηση της σε κεντρικό ξενοδοχείο της Αθήνας. Μετά το τέλος του προγράμματος δεν δέχτηκε πρόταση που της είχαν κάνει για πρόσληψη από το ξενοδοχείο προκειμένου να παρακολουθήσει άλλο πρόγραμμα κατάρτισης που ήταν πιο κοντά στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα της. Η πρακτική άσκηση της στο δεύτερο πρόγραμμα έγινε σε ιδιωτικό νοσοκομείο της Αθήνας αλλά παρότι επιθυμούσε να εργαστεί ως νοσηλεύτρια εκεί δεν έγινε πρόταση για πρόσληψη. Σήμερα είναι άνεργη και μετά από προσπάθειες για αναζήτηση εργασίας βρίσκεται σε αναμονή για να ξεκινήσει δουλειά σε ξενοδοχειακή επιχείρηση.

Γ7

Η Γ7 είναι 31 ετών και ζει στην Αθήνα. Είναι απόφοιτη μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε ιδιωτική σχολή αεροπορικών και τουριστικών επιχειρήσεων. Διαθέτει εμπειρία στον τομέα του τουρισμού και έχει εργαστεί ως στέλεχος σε τουριστικές επιχειρήσεις στην Αθήνα και στα νησιά. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης για τουριστικά θέματα και πραγματοποίησε πρακτική άσκηση σε ξενοδοχείο. Στη συνέχεια αφού έμεινε άνεργη για ένα χρονικό διάστημα εντάχθηκε σε πρόγραμμα κοινωφελούς εργασίας και στο πλαίσιο αυτού του προγράμματος εργάζεται σήμερα για ένα 5μηνο σε Δήμο της Δυτικής Αττικής. Παράλληλα ασχολείται με τα φυτικά καλλυντικά και κάνει προσπάθειες να συνδυάσει το ενδιαφέρον της αυτό με κάποια μελλοντική δουλειά.

A8

Ο Α8 είναι 30 ετών και μένει στην Τρίπολη. Είναι απόφοιτος ΑΕΙ σε οικονομικές επιστήμες και παρακολουθεί μεταπτυχιακό πρόγραμμα στα οικονομικά. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher») και επιδίωξε να κάνει την πρακτική άσκηση του σε λογιστικό γραφείο προκειμένου να αποκτήσει σχετική εμπειρία. Θεωρεί ότι το πρόγραμμα τον βοήθησε πολύ για το πετύχει το στόχο που ήθελε. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος εργάστηκε σε κάποια επιχείρηση αλλά έληξε η σύμβασή του και σήμερα είναι άνεργος. Ωστόσο λόγω της καλής σχέσης που διατηρεί με το λογιστικό γραφείο που έκανε την πρακτική άσκηση εξακολουθεί και πηγαίνει άτυπα για «βοήθεια» κάποιες μέρες με μεγάλο φόρτο εργασίας της επιχείρησης.

Γ9

Η Γ9 είναι 31 ετών και μένει στην Πρέβεζα. Είναι απόφοιτη ΤΕΙ τουριστικών επιχειρήσεων. Είναι εποχιακά εργαζόμενη στον τουριστικό τομέα και εργάζεται την καλοκαιρινή περίοδο σε ξενοδοχείο. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης και πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση της σε ένα ιατρείο. Στη συνέχεια προσλήφθηκε στο ιατρείο για ένα σύντομο χρονικό διάστημα αλλά οικονομικές δυσκολίες της επιχείρησης δεν επέτρεψαν τη συνέχεια της συνεργασίας και έμεινε άνεργη. Θεωρεί ότι τα προγράμματα κατάρτισης είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τους εποχιακά εργαζόμενους γιατί τις περιόδους που δεν εργάζονται μπορούν να τις αξιοποιούν αποκτώντας γνώσεις και ενισχύοντας το εισόδημά τους.

A10

Ο Α10 είναι 25 χρονών και μένει στην Πρέβεζα με τον πατέρα του. Έχει απολυτήριο επαγγελματικού λυκείου στην ειδικότητα του ηλεκτρολόγου αλλά ποτέ δεν έχει ασχοληθεί επαγγελματικά σ' αυτή την ειδικότητα. Έχει ασχοληθεί σε διάφορες εργασίες και για ένα μικρό χρονικό διάστημα πήγε στην Γερμανία για δουλειά αλλά δεν κατάφερε να προσαρμοστεί στον τρόπο ζωής εκεί και επέστρεψε. Έχει παρακολουθήσει δυο προγράμματα κατάρτισης τα τελευταία δυο χρόνια. Πρακτική άσκηση πραγματοποίησε στο πρώτο πρόγραμμα στο φούρνο της γειτονιάς του και στο δεύτερο πρόγραμμα στο καφενείο ενός φίλου του. Σήμερα είναι άνεργος και επιθυμεί να εργαστεί στο καφενείο ή σε αντίστοιχη εργασία που θα του δίνει τη δυνατότητα να έρχεται σε επαφή με κόσμο.

Γ11

Η Γ11 είναι 31 ετών, μένει στην Ξάνθη και είναι απόφοιτη επαγγελματικού λυκείου με ειδικότητα αισθητική -κομμωτική αλλά δεν έχει ασχοληθεί με αυτό το επάγγελμα. Έχει εργαστεί σε πολλές δουλειές ως πωλήτρια και σερβιτόρα στην Ελλάδα και σε εστιατόριο στο εξωτερικό. Για έξι περίπου χρόνια διατηρούσε με την αδερφή της οικογενειακή επιχείρηση (ένα μίνι μάρκετ). Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης με θεματικό αντικείμενο «οροφοκόμος» και πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση σε ξενοδοχείο της πόλης της. Παρότι η πρακτική άσκηση ήταν εξαντλητική και εργαζόνταν πολλές ώρες δεν της έγινε πρόταση για πρόσληψη. Σήμερα είναι άνεργη και επιπλέον αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας γεγονός που δυσκολεύει τις προσπάθειές της να βρει δουλειά.

Γ12

Η Γ12 είναι 30 ετών, μένει σε κωμόπολη του Νομού Ηρακλείου της Κρήτης, έχει απολυτήριο Γενικού Λυκείου και είναι μητέρα δυο παιδιών. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης με θεματικό αντικείμενο «βοηθός αρτοποιού» και πραγματοποίησε την πρακτική άσκηση σε μεγάλη αρτοποιητική της περιοχής. Μετά το τέλος της πρακτικής, της έγινε πρόταση για πρόσληψη δεν δέχτηκε όμως γιατί της πρότειναν πολύ χαμηλή αμοιβή. Στη συνέχεια μετά από μικρό χρονικό διάστημα την κάλεσαν να εργαστεί ως πωλήτρια σε κατάστημα της ίδιας επιχείρησης, όπου εργάζεται μέχρι σήμερα, και υπέγραψε σύμβαση με τη νόμιμη αμοιβή που δικαιούνταν.

Γ13

Η Γ13 είναι 30 χρονών, ζει στην Αθήνα και είναι απόφοιτη ΑΕΙ στις οικονομικές επιστήμες. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης με «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher») και πραγματοποίησε την πρακτική της άσκηση σε λογιστήριο Ιατρικού Διαγνωστικού Κέντρου. Μετά από ένα διάστημα ανεργίας σήμερα εργάζεται σε φροντιστήριο ξένων γλωσσών στη γραμματειακή υποστήριξη και σε οικονομικά θέματα. Ο μισθός της όμως είναι πολύ χαμηλός και για να συμπληρώνει το εισόδημά της παραδίδει και ιδιαίτερα μαθήματα σε παιδιά και σε φοιτητές οικονομικών σχολών.

Γ14

Η Γ14 είναι 24 ετών και μένει στο Ηράκλειο της Κρήτης. Έχει τελειώσει τη σχολή του ΟΑΕΔ –ΕΠΑΣ στην ειδικότητα «Υπαλλήλων Διοικητικών Καθηκόντων». Επίσης είναι απόφοιτη ΙΕΚ και διαθέτει πιστοποίηση στην ειδικότητα «Διοικητικό και

Οικονομικό Στέλεχος Επιχειρήσεων». Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο απευθύνονταν σε αποφοίτους ΙΕΚ ΕΠΑΛ ΕΠΑΣ και έκανε πρακτική άσκηση σε γραφείο ταχυμεταφορών. Μετά τη λήξη του προγράμματος προσλήφθηκε στην επιχείρηση της πρακτικής με σύμβαση μερικής απασχόλησης όπου εργάζεται έως σήμερα.

Γ15

Η Γ15 είναι 24 ετών, μένει στα Χανιά στην Κρήτη και είναι απόφοιτη ΙΕΚ στην ειδικότητα του βρεφονηπιοκόμου. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης το οποίο απευθύνονταν σε αποφοίτους ΙΕΚ ΕΠΑΛ ΕΠΑΣ και έκανε πρακτική άσκηση σε παιδικό σταθμό στη θέση της βοηθού βρεφονηπιοκόμου. Η εμπειρία ήταν πολύ θετική για την ίδια καθώς είναι το επάγγελμα που θα ήθελε να ακολουθήσει στο μέλλον. Σήμερα είναι άνεργη και ασχολείται ευκαιριακά με τη φύλαξη παιδιών. Παράλληλα παρακολουθεί μαθήματα αγγλικών για να βελτιώσει τις γνώσεις της σε ξένες γλώσσες.

A16

Ο A16 είναι 30 ετών, ζει στην Αθήνα, είναι μαθηματικός και παρακολουθεί μεταπτυχιακό πρόγραμμα του μαθηματικού τμήματος. Παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης με «Επιταγή Εισόδου στην Αγορά Εργασίας για ανέργους νέους» (τύπου «voucher») και πραγματοποίησε την πρακτική του άσκηση σε μικρή επιχείρηση με ηλεκτρονικά είδη στην οποία δημιούργησε την ιστοσελίδα της επιχείρησης και έκανε την προώθηση των προϊόντων της. Μετά το τέλος του προγράμματος του έγινε πρόταση από την επιχείρηση να συνεχίσει την συνεργασία αλλά μόνο μέσω κάποιου άλλου προγράμματος με πρακτική άσκηση. Σήμερα είναι άνεργος και ασχολείται ευκαιριακά με την παράδοση μαθημάτων σε παιδιά.