



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ, ΜΕΤΑΝΑΣΤΕΥΣΗ ΚΑΙ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΤΟΥ
ΠΟΛΙΤΗ**

**ΑΝΕΡΓΙΑ ΝΕΩΝ ΕΩΣ 30 ΕΤΩΝ-ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΟΥΣ**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

της φοιτήτριας Δόσχορη Έλενας

Τριμελής εξεταστική επιτροπή
Επιβλέπων : Σπυριδάκης Εμμανουήλ
Μέλη : Φερόνας Ανδρέας
Νικολακάκη Μαρία

Κόρινθος, Φεβρουάριος 2015

Copyright © Ονοματεπώνυμο, 2015.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

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

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	4
Abstract	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1.1 Γενικά.....	6
1.2 Σκοπός και Ερωτήματα της Έρευνας.....	8
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΑΝΕΡΓΙΑ	9
2.1 Ορισμός της ανεργίας	9
2.2 Αίτια της ανεργίας.....	11
2.3 Είδη ανεργίας	14
2.4 Συνέπειες ανεργίας.....	18
2.5 Η πορεία της ανεργίας στην Ελλάδα.....	20
2.6 Η ανεργία στους νέους έως 30 ετών.....	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	26
3.1 Έννοια της απασχόλησης	26
3.2. Μορφές απασχόλησης.....	27
3.3 Πολιτικές Απασχόλησης	29
3.4 Πολιτικές Απασχόλησης και Αποτελεσματικότητα	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	34
4.1 Δείγμα έρευνας.....	34
4.2 Ποιοτική Ανάλυση	35
4.3 Ερευνητικό Εργαλείο.....	37
4.4 Ανάλυση Περιεχομένου	37
4.5 Θεματική Ανάλυση	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ –ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	40
5.1 Χαρακτηριστικά ανέργων ερευνητικού δείγματος.....	40
5.2 Ανάλυση – Αποτελέσματα.....	58
Επίλογος	73
Βιβλιογραφία	76
Παράρτημα.....	80

Περίληψη

Η συγκεκριμένη μελέτη έχει ως στόχο τη διερεύνηση της ανεργίας, έτσι όπως αυτή εμφανίζεται στους νέους έως 30 ετών, με πρόσθετη μεταβλητή διερεύνησης την αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης για τους άνεργους, που εφαρμόζονται από το κράτος. Η μελέτη ξεκινά με τον αποσαφηνισμό εννοιών όπως η ανεργία και η απασχόληση και προχωρά σε βιβλιογραφική ανασκόπηση για τα παραπάνω θέματα σε διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία, αλλά και καταγραφή της επικαιρότητας για την εικόνα των νέων ανέργων στην Ελλάδα και την Ευρώπη, καθώς και στην παρουσίαση των πολιτικών απασχόλησης μέσα από τους επίσημους φορείς εκπόνησης τους. Η έρευνα, με την μέθοδο των ανοιχτών συνεντεύξεων, επιχειρεί να αναδείξει το ζήτημα της ανεργίας μέσα από τους άμεσους πληροφορητές, τους ίδιους τους νέους άνεργους. Τα δεδομένα των συνεντεύξεων θα αναλυθούν με την μέθοδο της θεματικής ανάλυσης, όπως αυτή εφαρμόζεται στο πλαίσιο των κοινωνικών επιστημών, για την καταγραφή και ταξινόμηση των χαρακτηριστικών και των αντιλήψεων ερευνητικού δείγματος.

Λέξεις κλειδιά: ανεργία, απασχόληση, πολιτικές απασχόλησης, νέοι, συνεντεύξεις.

Abstract

This study aims to investigate unemployment, as it appears in young people up to 30 years old, with an additional variable on investigating the effectiveness of employment policies being applied by the state. The study starts with defining terms such as unemployment and employment and proceeds with a review in domestic and international literature on these issues, but also by recording the current image-situation of young unemployed people in Greece and Europe, as well as on the presentation of employment policies through their official development agencies. The research is conducted with the method of open interviews, attempts to highlight the issue of unemployment through the direct informants, the young unemployed themselves. The interviews data will be analyzed by the method of classic thematic analysis, as it applies within the social sciences, for the recording and classification of features and perceptions of the research sample.

Keywords: unemployment, employment, employment policies, young people, interviews

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1.1 Γενικά

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονείται στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών Κοινωνικές Διακρίσεις, Μετανάστευση, Ιδιότητα του Πολίτη, του Τμήματος Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου.

Στην μελέτη επιχειρήθηκε η καταγραφή και αποτύπωση της δομής της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Από τις έρευνες των επιστημόνων τα τελευταία έτη, στην Ελλάδα εμφανίζονται σημαντικές ιδιαιτερότητες και διαφοροποιήσεις σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές αλλά και γενικότερα με τις υπόλοιπες ανεπτυγμένες χώρες. Οι διαφοροποιήσεις αυτές, που εντοπίζονται στην Ελλάδα, είναι αποτέλεσμα του υφιστάμενου κοινωνικού σχηματισμού και ανάγονται σε κοινωνικούς, οικονομικούς και ιστορικούς παράγοντες. Κάθε συγκεκριμένος κοινωνικός σχηματισμός αποτελείται από αρκετούς τρόπους παραγωγής (Ευστράτογλου, στο Κονιόρδος & Φωτόπουλος, 2010).

Στην εργασία, πραγματοποιείται προσέγγιση και ανάλυση της ανεργίας των νέων, μέσα από το πρίσμα των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών της ελληνικής αγοράς εργασίας, που σε σημαντικό βαθμό χαρακτηρίζουν και τη δομή της απασχόλησης. Οι δομές αυτές απασχόλησης, επισημαίνουμε ότι διαμορφώνονται σε συνδυασμό με τις υφιστάμενες οργανωτικές, τεχνολογικές, δημογραφικές αλλά και πολιτικές και διοικητικές μεταβολές και εξελίξεις που παρατηρούνται στο πρόσφατο χρονικό διάστημα στη χώρα και διαμορφώνουν το πλαίσιο εντός του οποίου επιχειρείται να διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά, τα προβλήματα, οι διακρίσεις και οι ανισότητες που αντιμετωπίζει μια σημαντική ομάδα του πληθυσμού, αυτοί των νέων έως 30 ετών σε καθεστώς ανεργίας (Φωτόπουλος, στο Κονιόρδος & Φωτόπουλος, 2010).

Θα επιχειρηθεί η διερεύνηση των σχεσιακών σχημάτων που προκύπτουν από τον εθνικό συντονισμό και την συμπληρωματικότητα των δράσεων που αναλαμβάνουν τα επιμέρους συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης μέσω της ισότιμης συνεννόησης και συνεργασίας των εμπλεκόμενων φορέων σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο (αρμόδια υπουργεία, κοινωνικοί εταίροι, παραγωγικοί φορείς,

εκπαιδευτική κοινότητα και πανεπιστημιακά ιδρύματα, τοπικοί φορείς, συνδικάτα και εργατικά κέντρα), γεγονός το οποίο εξακολουθεί να παραμένει το μεγάλο ζητούμενο (Φωτόπουλος, στο Κονιόρδος & Φωτόπουλος, 2010), του οποίου τις διαστάσεις θα επιχειρήσουμε να διακρίνουμε και να αναδείξουμε.

Θα πρέπει να επισημάνουμε στο σημείο αυτό, ότι στη μελέτη λήφθηκαν σοβαρά υπόψη οι σχέσεις μεταξύ εκπαίδευσης και οικονομικής δραστηριότητας, και ειδικότερα η σχέση εκπαίδευσης και απασχόλησης. Η ανεργία και η σχέση της με την εκπαίδευση αποτελούν το αντικείμενο ενασχόλησης πολλών θεωρητικών προσεγγίσεων που καλύπτουν διάφορα επιστημονικά πεδία. Καθώς οι σχέσεις αυτές επηρεάζονται από ένα ευρύ και πολυδιάστατο δίκτυο παραγόντων, όπου κατά καιρούς μέσα από τους σχηματισμούς του αναδεικνύονται διάφορα ζητήματα, τα οποία επιχειρείται να διερευνηθούν. Μεταξύ άλλων, τονίζουμε ότι ανάμεσα στις ποικίλες θεωρήσεις των ζητημάτων της απασχόλησης και της ανεργίας, σημαντική θέση κατέχουν αυτές οι θεωρήσεις οι οποίες αντιλαμβάνονται την εκπαίδευση ως παράγοντα που συμβάλλει στις καταταμίσεις των αγορών εργασίας (Ευστράτογλου, στο Κονιόρδος & Φωτόπουλος, 2010).

Δεν θα πρέπει να παραλείπουμε να λάβουμε υπόψη ότι διανύουμε μια εποχή όπου η αλλαγή στις συνθήκες απασχόλησης αποτελεί νευραλγική διαδικασία που επηρεάζει τις ευκαιρίες οικονομικής επιτυχίας και κοινωνικής ένταξης, το επίπεδο και την ποιότητα ζωής όλων των ατόμων, με ιδιαίτερη έμφαση στους νέους ανθρώπους. Γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, καταγράφεται ένα πλήθος συζητήσεων, οι οποίες αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο αυτό της αλλαγής και προκάλεσαν εντάσεις και ιδεολογικούς διαχωρισμούς. Δεν είναι λίγες οι φορές που, στην απόπειρα να σκιαγραφηθεί η σημερινή κατάσταση των εργασιακών σχέσεων, έχει γίνει λόγος για «κοινωνία της μαζικής ανεργίας και για το τέλος της εργασίας». Έτσι λοιπόν όπως αναφέρουν οι E. Mognione, G. Cavalca, L. Giasanti (στο Κονιόρδος & Φωτόπουλος, 2010:127-128), «σήμερα είμαστε πολύ ευαίσθητοι στην αύξηση της εποχικής εργασίας και στην επικράτηση των επισφαλών και προσωρινών θέσεων εργασίας. Ο πολιτικός διάλογος έχει την τάση να δραματοποιεί τον θετικό ή αρνητικό ρόλο της δικαστικής και νομοθετικής ρύθμισης. Ένα άκαμπτο σύστημα προστασίας θα οδηγούσε σε στρέβλωση του ανταγωνισμού, ενώ μια ευνοϊκή προς τις άτυπες συμβάσεις ρύθμιση θα κατέληγε σε διεύρυνση της αβεβαιότητας και σε αύξηση του

αριθμού των εργαζομένων που ζουν σε δυσμενείς οικονομικές συνθήκες. Πριν σταθούμε σε ορισμένα στοιχεία ευρωπαϊκών χωρών αναφορικά με την αλλαγή του καθεστώτος απασχόλησης, αξίζει να αποσαφηνίσουμε τι εννοούμε όταν αναφερόμαστε σε κοινωνικό μετασχηματισμό και επανατοποθέτηση αλλά και με ποιον τρόπο αυτά επιτυγχάνονται. Με το εγχείρημα αυτό μπορούμε να θέσουμε σε ιστορικό πλαίσιο την ανάλυση του μετασχηματισμού χωρίς να τραγικοποιούνται οι ενδεχόμενες τάσεις, διατηρώντας τις αποστάσεις από τις ιδεολογικές αντιθέσεις και εντοπίζοντας τις αιτίες για τις οποίες διαφορετικά ρυθμιστικά πλαίσια απαντούν σε διαφορετικές μορφές ενεργειών ως προς ίδιες διαδικασίες μετασχηματισμού».

Υπό αυτή την προσέγγιση, προχωρούμε στην διερεύνηση των ζητημάτων της ανεργίας των νέων έως 30 ετών, μέσα από διαδικασία άμεσης πληροφόρησης, για τις οπτικές και τις μεταβλητές που επηρεάζουν και ορίζουν τις συνθήκες απασχόλησης των νέων, όπως αυτοί τις εκφράζουν, απαλλαγμένοι από ιδεολογίες και ιδεολογήματα.

1.2 Σκοπός και Ερωτήματα της Έρευνας

Η παρούσα εργασία, έχει ως σκοπό την καταγραφή, ταξινόμηση και ανάλυση όλων εκείνων των μεταβλητών που προκαλούν, διατηρούν αλλά και σκιαγραφούν την μελλοντική κατάσταση για την ανεργία των νέων ηλικίας έως 30 ετών.

Το πλαίσιο αυτό της ανεργίας, διερευνάται μέσα από ερωτήματα όπως ποια θεωρούν οι νέοι ότι είναι τα αίτια της ανεργίας. Σε σχέση με αυτό διερωτόμαστε εντός του ερευνητικού πλαισίου για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης σε όλη την γκάμα των εκφάνσεων τους. Μας ενδιαφέρει να καταγράψουμε την αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών, έτσι όπως αυτές κρίνονται και αξιολογούνται από τους ίδιους τους άνεργους και την εμπειρία τους ερχόμενοι σε επαφή με αυτές.

Με απαρχή τα δυο παραπάνω ερωτήματα, διαρθρώνεται ένα ευρύτερο δίκτυο ερευνητικών ερωτημάτων, σχετικά με τα χαρακτηριστικά των ανέργων (εκπαίδευση, οικογενειακή υποστήριξη, τόπος διαμονής, βαθμός και τρόπος αναζήτησης εργασίας)

του δείγματος και της σχέσης τους με την κατάσταση ανεργίας στην οποία βρίσκονται.

Όπως προκύπτει απ' όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, δίνεται έμφαση, σε γενικότερο πλαίσιο, στην κατάσταση απασχόλησης των ατόμων, διαχρονικά, όχι μόνο όπως αυτή καταγράφεται σήμερα, αλλά και στη μορφή που είχε στο παρελθόν. Ειδικότερα, στο κατά πόσο τα άτομα, διαφορετικού εκπαιδευτικού επιπέδου, εμπλέκονται στις οικονομικές δραστηριότητες και συνεπώς καταχωρίζονται στο εργατικό δυναμικό (ως απασχολούμενοι ή ως άνεργοι) ή δεν συμμετέχουν στις οικονομικές δραστηριότητες και βρίσκονται εκτός εργατικού δυναμικού – ή άλλως κατά πόσο εντάσσονται στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό. Επιχειρείται επίσης να ανιχνευτούν οι ανισότητες ανάμεσα στα άτομα υψηλότερου και χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου και ευρύτερα να καταγραφούν εντός του δείγματος, τυχόν ανισότητες μεταξύ των ατόμων με υψηλότερα και χαμηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΑΝΕΡΓΙΑ

2.1 Ορισμός της ανεργίας

Σύμφωνα με τον ορισμό του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (International Labor Organization)¹, ο όρος άνεργος αφορά στο σύνολο των πολιτών που δεν εργάζονται, δηλώνουν διαθεσιμότητα να εργαστούν και βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης. Η προϋπόθεση να ορίζεται κανείς άνεργος όταν δεν εργάζεται αλλά είναι σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας, αναφέρεται με αμεσότητα στην αμειβόμενη εργασία. Έτσι, οι δυο αυτές προϋποθέσεις βρίσκονται σε απόλυτη αρμονία με τους ορισμούς του ενεργού και ανενεργού πληθυσμού, διότι εμπεριέχουν τον διαχωρισμό ανάμεσα στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία και δεν στηρίζονται στον διαχωρισμό μεταξύ της εργασίας και μη εργασίας. Προκύπτει έτσι ότι η ανεργία δεν σημαίνει απουσία εργασίας, αλλά απουσία αμειβόμενης εργασίας.

Σύμφωνα με τον ίδιο ορισμό και ως συνέχεια αυτού, δεν θεωρείται άνεργος, αυτός ο οποίος αναζητούσε εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα και έπειτα έπαψε. Ή σε

¹ <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

άλλη περίπτωση αναζητούσε πλήρη εργασία και κατόρθωσε να βρει μόνο κάποια μερική απασχόληση. Επίσης, δεν θεωρούνται άνεργοι ούτε και εκείνοι οι πολίτες οι οποίοι έχουν απασχόληση που δεν ανταποκρίνεται στην αξία της εργατικής τους δύναμης (η οποία εκτιμάται ανάλογα με το επίπεδο της μόρφωσής τους, αλλά και της εργασιακής τους πείρας).

Ουσιαστικά, από το 1910 και έως τις αρχές του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου, οι κυβερνήσεις της δύσης «υιοθετούσαν μια οικονομική αντίληψη σύμφωνα με την οποία η ανεργία συνιστούσε αναπόφευκτη συνθήκη οικονομικής δραστηριότητας των επιχειρήσεων» (Σπυριδάκης, 2013:23). Έτσι το πρόβλημα της ανεργίας, αντιμετωπιζόταν κυρίως ως οικονομικό πρόβλημα παρά ως κοινωνικό. Η αναγνώριση και καθιέρωση της έννοιας της εργασίας σε κοινωνικό επίπεδο, συνδέεται πρακτικά, με τη θέσπιση νομικού και διοικητικού πλαισίου διαχείρισης της χειρωνακτικής εργασίας. Η ανάγκη αυτή επεκτείνεται στη κοινωνική ασφάλιση, για την κάλυψη των ανέργων, αλλά εντοπίζεται να οργανώνεται προοδευτικά από το τέλος του προηγούμενου αιώνα και παίρνει πιο συστηματική μορφή μετά τη οικονομική κρίση του 1929 αλλά και του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου.

Την περίοδο από το τέλος του Δεύτερου Παγκοσμίου Πολέμου, έως την δεκαετία του 1970, κυριάρχησαν οι απόψεις του Κένυς, για ενίσχυση των κοινωνικών παροχών στους εργάτες, την προώθηση της πλήρους απασχόλησης, αλλά και την ανάπτυξη του διεθνούς εμπορίου. Από την δεκαετία του 1970, το καθεστώς της πλήρους απασχόλησης που φαινόταν να έχει εδραιωθεί, κλονίζεται εξαιτίας των οικονομικών συνθηκών της περιόδου, με αποτέλεσμα οι εγχώριες οικονομίες κυρίως σε Η.Π.Α και Μ. Βρετανία να υιοθετούν ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Την ίδια περίοδο, η άνοδος συντηρητικών κυβερνήσεων επαναφέρει την άποψη ότι η ανεργία αποτελεί ένα αναπόφευκτο κοινωνικό φαινόμενο (Σπυριδάκης, 2013: 23-26).

Επανερχόμενοι, στο θέμα του ορισμού και της ταυτοποίησης των ανέργων, κρίνεται απαραίτητο να τονιστεί το δίπολο μεταξύ της αντικειμενικής θέσης, στην οποία κάποιος είτε κατέχει είτε δεν κατέχει μια εργασιακή θέση και έπειτα αναφορικά με την αντικειμενική θέση, στην διάθεση δηλαδή και τις ενέργειες του να αναζητήσει και να βρει εργασία. Το διπολικό αυτό σχήμα, αποτελεί ουσιαστικά και τη δυσκολία στον ορισμό της ανεργίας. Για το λόγο αυτό η ανεργία αποτελεί ένα από τα πιο

σημαντικά προβλήματα που απασχολούν τις κυβερνήσεις τόσο σε παγκόσμιο επίπεδο όσο και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Λυμπεράκη, 2005).

Τη σημασία αυτή της ανεργίας εκφράζει και ο Δεδουσόπουλος (2000), υποστηρίζοντας ότι, «Η ανεργία γίνεται σημαντική στο βαθμό που η εξασφάλιση μιας μισθωτής θέσης απασχόλησης αποτελεί τη σημαντικότερη δυνατότητα αυτών των ομάδων να αποκτήσουν τους αναγκαίους πόρους που επιτρέπουν την επιβίωση, από τη στιγμή δηλαδή που πραγματοποιείται η εξασφάλιση εισοδήματος με τη μορφή του μισθού και αποτελεί βασική παράμετρο της βιολογικής και κοινωνικής αναπαραγωγής των εργαζομένων».

Γίνεται λοιπόν σαφές, πως η έννοια της εργασίας είναι συνδεδεμένη με την κάλυψη συγκεκριμένης θέσης εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη δυο διαφορετικές διαστάσεις η απασχόληση πραγματοποιείται είτε σε πλήρες είτε σε μειωμένο ωράριο. Είναι επίσης σημαντικό να αποσαφηνίζεται αν ο εργαζόμενος είναι σε κατάσταση ηθελημένης εργασίας ή όχι. Στην πρώτη περίπτωση το άτομο βρίσκεται μεταξύ εργασίας και ανενεργούς κατάστασης, ενώ στη δεύτερη μεταξύ εργασίας και ανεργίας (Σκουτέλης, 2006).

2.2 Αίτια της ανεργίας

Οι αιτίες που οδηγούν στην ανεργία είναι ποικίλες. Διαφοροποιούνται κατά κύριο λόγο, ανάλογα με το χωρική και χρονική διάσταση. Σύμφωνα με τον Krugman (1994) η τεχνολογία έχει αναβαθμίσει τη ζήτηση για εργαζομένους με υψηλές δεξιότητες, ενώ ταυτόχρονα έχει μειώσει τη ζήτηση για άτομα με χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων. Επίσης, η ζήτηση εργασίας χαρακτηρίζεται συχνά από τις μεμονωμένες, «υποκειμενικές» ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης που αναζητά συγκεκριμένους τύπους εργαζομένων με απόλυτη εξειδίκευση στα εργασιακά χαρακτηριστικά.

Βασικές αιτίες που προκαλούν την ανεργία, μπορούν σύντομα να συμπεριληφθούν στην παρακάτω ταξινόμηση:

1. Δημογραφικές εξελίξεις

Λαμβάνοντας υπόψη ως εν δυνάμει ενεργό εργασιακό πληθυσμό, τις ηλικίες μεταξύ 16 έως 65 ετών, μελετάται και λαμβάνεται υπόψη το χρονικό σημείο εισόδου αυτού

του πληθυσμού στην αγορά εργασίας. Η πορεία και εξέλιξη αυτού του πληθυσμού εξαρτάται από παράγοντες όπως η φυσιολογική αύξηση του γενικού πληθυσμού, ο ρυθμός της μετανάστευσης αλλά και από την επίδραση στην αγορά εργασίας ορισμένων κατηγοριών πληθυσμού όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι. Αξίζει να αναφερθεί, ότι σε πολλές χώρες η πρόσθεση του αριθμού των νέο-εισερχόμενων στην αγορά εργασίας και των μεταναστών δίνει άθροισμα μεγαλύτερο του αριθμού των ανέργων.

2. Ποιοτικές μεταβολές στην προσφορά εργασίας

Οι δομές απασχόλησης μεταβάλλονται συνεχώς, σε όλες τις οικονομίες. Οι μεταβολές αυτές αφορούν στην εξειδίκευση, κυρίως υπό την επίδραση των τεχνολογικών αλλαγών, στην αναδιανομή εργατικού προσωπικού κατά κλάδο, εξαιτίας του άνισου ρυθμού ανάπτυξης τους, αλλά και στην γεωγραφική αναδιανομή της οικονομικής δραστηριότητας μεταξύ περιοχών ή ακόμη και στο διεθνές επίπεδο.

3. Διεθνοποίηση, Ανταγωνισμός, ελεύθερες ανταλλαγές

Ένας σημαντικός αριθμός χωρών, κυρίως χωρών εκτός ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης), κυριότερα στη Νοτιοανατολική Ασία, έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια σημαντικοί παραγωγοί και εξαγωγείς βιομηχανικών προϊόντων. Πολλοί αναλυτές, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω δεδομένα, δέχονται ότι η αύξηση των εισαγωγών βιομηχανικών προϊόντων από αυτές τις χώρες, που παράγονται από εργαζόμενους μικρής εξειδίκευσης, δρα αρνητικά στη ζήτηση της συγκεκριμένης κατηγορίας εργαζομένων στο εσωτερικό των χωρών του οργανισμού. Σε δεύτερο επίπεδο, εντοπίζεται η πρακτική ορισμένων επιχειρήσεων που εγκαταλείπουν τις χώρες του ΟΟΣΑ και εγκαθίστανται σε άλλες χώρες εκτός αυτού, για να ωφεληθούν από το χαμηλό κόστος εργασίας. Το επακόλουθο αυτών των δράσεων είναι η μαζική καταστροφή θέσεων εργασίας, αντισταθμιζόμενη με τη δημιουργία αντιστοίχων σε αριθμό θέσεων εργασίας (Μητροπούλου, 2006).

4. Τεχνολογία

Η τεχνολογία, τέλος, όπως ήδη έχει προαναφερθεί, διαδραματίζει ξεχωριστά σημαντικό ρόλο στις αιτίες της ανεργίας. Από την εποχή της βιομηχανικής επανάστασης, οι συνέπειες της τεχνολογικής εξέλιξης επηρεάζουν άμεσα την

απασχόληση. Κυρίως τα νέα τεχνολογικά επιτεύγματα έχει καταγραφεί ότι προκαλούν μαζική ανεργία και μεγάλη πτώση των πραγματικών μισθών.

Τα παραπάνω δεδομένα αποτελούν μια σύντομη παρουσίαση των βασικών αιτιών της ανεργίας, όπως αυτά προσεγγίζεται διαχρονικά αλλά και αναπροσαρμόζονται σήμερα.

Ανακεφαλαιώνοντας και αναφορικά με το ερώτημα, από ποιες αιτίες προέρχονται τα μεγάλα και συνεχώς αυξημένα ποσοστά ανεργίας, μπορούμε με βάση την βιβλιογραφική ανασκόπηση να προχωρήσουμε στην παρακάτω ταξινόμηση: Βασική αιτία της ανεργίας φαίνεται να είναι σε ευρύτερο πλαίσιο η οικονομική ύφεση, η απουσία σύνδεσης και αλληλεπίδρασης ανάμεσα στην εκπαίδευση και στην παραγωγή, ή ακόμη και ο ελλιπής συσχετισμός τους, η απουσία ή και έλλειψη επαγγελματικού προσανατολισμού, η εισροή μεταναστών και προσφύγων, η καταγεγραμμένη και εμφανής μείωση επενδύσεων και ανταγωνιστικότητας, σε ειδικότερο επίπεδο η έλλειψη εξειδικευμένης γνώσης στο νέο περιβάλλον καταμερισμού της εργασίας, η κατάργηση παραδοσιακών επαγγελμάτων, η πρόοδος της τεχνολογίας σε όλα τα επίπεδα, η μαζική εξαγωγή επιχειρηματικών δραστηριοτήτων σε περιοχές και κράτη με φθηνότερο εργατικό δυναμικό.

Συνολικά, μπορούμε να ομαδοποιήσουμε τις θεωρίες για τα αίτια της ανεργίας, σε «κυκλικές θεωρίες», σε αυτές εντάσσονται η νεοκλασική, κεϋνσιανή και μονεταριστική προσέγγιση, καθώς σύμφωνα και με τις τρεις η ανεργία είναι το αποτέλεσμα του οικονομικού κύκλου των επιχειρήσεων. Η ομαδοποίηση, αλλά ταυτόχρονα και διάκριση, συνεχίζεται με τις «δομικές θεωρίες», σύμφωνα με τις οποίες το επίπεδο της ανεργίας αποδίδεται στις ευρύτερες δομικές αλλαγές, που συμβαίνουν στην κοινωνία, με έμφαση στις εξελίξεις που λαμβάνουν χώρα στον τεχνολογικό τομέα. Ακόμη, διακρίνονται οι λεγόμενες «θεωρίες των μακρών κυμάτων», για την ερμηνεία των αιτιών της ανεργίας, σύμφωνα με τις οποίες τα αυξημένα επίπεδα ανεργίας οφείλονται σε μια μακρά περίοδο αλλαγών στην ανάπτυξη του καπιταλιστικού συστήματος, εν γένει (Σπυριδάκης, 2013:27-32). Όλες οι παραπάνω θεωρίες και θεωρήσεις, έχουν τεθεί υπό κριτική των θεωρητικών τόσο της οικονομίας όσο και του ευρύτερου πλαισίου των κοινωνικών επιστημών.

Αναλυτικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι η ύπαρξη πολυάριθμων νέων τομέων στην οικονομική δραστηριότητα προκαλεί διαταραχές στην παραγωγικότητα που

οδηγούν σε ασύμμετρες επιδράσεις και ανακατανομή του εργατικού δυναμικού, η οποία έχει κόστος για άτομα και επιχειρήσεις και με αυτό τον τρόπο η ανεργία είναι πιο έντονη στις υφέσεις. Η εξέλιξη της τεχνολογίας και η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου προκαλούν την εξαφάνιση χιλιάδων θέσεων εργασίας. Οι νέες θέσεις που δημιουργούνται αντιπροσωπεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό των πρώτων. Η τεράστια αύξηση της παραγωγικότητας επιτελείται από ένα συνεχώς συρρικνωμένο εργατικό δυναμικό. Το εργατικό δυναμικό χωρίζεται πλέον σε δύο ομάδες: την ομάδα υψηλής ειδίκευσης, με γνώσεις και δεξιότητες και την ομάδα των εργαζομένων των παλαιών τεχνολογιών, οι οποίοι αποβάλλονται από την παραγωγική αλυσίδα και περιθωριοποιούνται.

2.3 Είδη ανεργίας

Η ανεργία, παρουσιάζει πολλές μορφές, οι οποίες ποικίλουν ανάλογα με την μεταβλητή θεώρησης της. Παρακάτω παρουσιάζονται τα κυριότερα είδη ανεργίας, έτσι όπως αυτά εμφανίζονται στην διεθνή και εγχώρια βιβλιογραφία. Ειδικότερα:

Ανεργία τριβής

Η ανεργία τριβής είναι ένα μόνιμο και μακροπρόθεσμο φαινόμενο, το οποίο οφείλεται στην ανανέωση του εργατικού δυναμικού. Πρόκειται για την αδυναμία της αγοράς να απορροφήσει άμεσα άνεργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση. Η ανεργία τριβής οφείλεται στην αδυναμία των εργατών να εντοπίσουν άμεσα τις κενές θέσεις εργασίας αλλά και στην αδυναμία των επιχειρήσεων να εντοπίσουν τους άνεργους πολίτες. Γενικότερα οφείλεται στην έλλειψη ενός επαγγελματικού συστήματος πληροφοριών για ύπαρξη ανέργων και επιχειρήσεων με κενές θέσεις εργασίας. Ως ανεργία τριβής περιγράφεται επίσης και το κενό το οποίο προκύπτει μεταξύ της συνταξιοδότησης υπαλλήλων και την πρόσληψη νέων. Το διάστημα αυτό που μεσολαβεί ενισχύεται από το γεγονός ότι πολλοί νέοι άνεργοι απόφοιτοι Λυκείου ή Πανεπιστημίου δεν αποδέχονται αμέσως οποιαδήποτε προσφερόμενη εργασία αλλά αναζητούν θέσεις που ανταποκρίνονται στα προσόντα τους. Υπάρχουν επίσης ορισμένες επιχειρήσεις που κλείνουν ενώ άλλες

δημιουργούνται και στο διάστημα που μεσολαβεί ανάμεσα στις παραπάνω ενέργειες, εμφανίζεται το φαινόμενο της ανεργίας τριβής. Έτσι γίνεται κατανοητό πως η ανεργία τριβής θεωρείται αναπόφευκτη διότι παρουσιάζεται ακόμα και όταν η αγορά εργασίας βρίσκεται σε κατάσταση πλήρους απασχόλησης χωρίς να σημαίνει ότι στην κατάσταση αυτή η ανεργία είναι μηδέν. Ουσιαστικά, αποτελεί το ελάχιστο επίπεδο ανεργίας, το οποίο μάλιστα δεν μπορεί να μειωθεί ακόμα και σε μια δυναμική κοινωνία (Τσάκαλη, 2008).

Διαρθρωτική ή χρόνια ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία παρατηρείται, όταν οι ικανότητες ενός εργαζομένου δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις οποιασδήποτε σχεδόν κενής θέσης εργασίας. Υπάρχει δηλαδή, προσφορά εργασίας αλλά δεν υπάρχουν άνεργοι με τα απαιτούμενα προσόντα για την κάλυψη αυτών των θέσεων. Το πρόβλημα αυτό μεγεθύνεται παγκοσμίως, εξαιτίας των συνεχών τεχνολογικών μεταβολών, η ταχύτητα των οποίων προκαλεί ανισορροπία στην αγορά εργασίας.

Ο ίδιος χαρακτηρισμός μπορεί να δοθεί στην ανεργία που προκαλείται εξαιτίας θεσμικών παραγόντων, όπως η νομοθεσία και τα εργατικά σωματεία, οι οποίοι ως παράγοντες που συναποτελούν την οικονομία μια χώρας με την πολιτική που ασκούν μπορούν να γίνουν αιτία πρόκλησης της ανεργίας.

Η διαρθρωτική ανεργία, αποτελεί ουσιαστικά το είδος αυτό της μακροχρόνιας ανεργίας που οφείλεται κυρίως στη φθίνουσα πορεία συγκεκριμένων κλάδων ή τομέων της οικονομίας, αλλά και στην αδυναμία κατάρτισης μέρους του εργατικού δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις της οικονομίας (Δεδουσόπουλος, 2004).

Εποχιακή ανεργία

Με την φράση εποχιακή ανεργία περιγράφονται οι χρονικές εκείνοι περίοδοι όπου, ορισμένοι κλάδοι της οικονομίας έχουν μειωμένη οικονομική δραστηριότητα. Το διάστημα της εποχιακής ανεργίας δεν είναι ιδιαίτερα μεγάλο. Για τον λόγο αυτό δεν δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα.

Εξαρτάται από το είδος της παραγωγικής δραστηριότητας και εμφανίζεται συχνά σε επιχειρήσεις όπως είναι για παράδειγμα οι τουριστικές όπου υπάρχουν πολλές μεταβολές κατά τη διάρκεια του έτους (Ρωτσιάμη, 2006).

Τεχνολογική ανεργία

Η αιτία της τεχνολογικής ανεργίας, είναι η εργασιακή αντικατάσταση των ανθρώπινων πόρων από σύγχρονα τεχνολογικά επιτεύγματα, εφόσον το κόστος παραγωγής των δεύτερων έχει εκτιμηθεί χαμηλότερο.

Πιο αναλυτικά, με την εισαγωγή της τεχνολογίας προκαλούνται επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης, επιφέροντας μαζική ανεργία εφόσον οδηγεί σε σημαντικές απώλειες θέσεων εργασίας. Ο αριθμός των θέσεων αυτών γίνεται όλο και μικρότερος διότι εισέρχονται νέες εξειδικευμένες γνώσεις – απαιτήσεις στον τεχνολογικό τομέα. Πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι ο αριθμός των εξειδικευμένων τεχνικών και των χειριστών που θα κληθούν να λειτουργήσουν και να συντηρήσουν τις μηχανές και τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές είναι πολύ πιο μικρός από τον αριθμό των εργαζομένων που χάνει τη χειρωνακτική εργασία του (Δεδουσόπουλος, 2004).

Όπως αναφέρεται σε άρθρο του Ζ. Παπαδημητρίου, «...ο τρόπος χρήσης των τεχνολογιών και όχι οι ίδιες οι τεχνολογίες οδηγούν στην ανεργία. Υπάρχουν πάμπολλες εμπειρικές μελέτες που αποδεικνύουν περίτρανα ότι η κοινωνικά ελεγχόμενη τεχνολογία όχι μόνον δεν θα απέβαινε σε βάρος των ανθρώπων της εργασίας, αλλά, αντίθετα, θα συνέβαλε τα μέγιστα στον εμπλουτισμό και την ποιοτική αναβάθμιση της ανθρώπινης εργασίας, αρκεί να απελευθερωθεί από τα δεσμά του κεφαλαίου και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας που λειτουργεί αποκλειστικά και μόνον με κριτήριο το ατομικό κέρδος, αδιαφορώντας για την κοινωνική διάσταση της ανθρώπινης εργασίας»²

Κυκλική ανεργία

Χαρακτηριστικό αυτού του είδους της ανεργίας, είναι ο κυκλικός της χαρακτήρας. Ότι δηλαδή επαναλαμβάνεται και η διάρκεια της εξαρτάται από τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Αιτία της κυκλικής ανεργίας είναι η μειωμένη ζήτηση προϊόντων και υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, πρόκειται για την ανεργία που προκαλείται μέσα στον κύκλο άνθησης και πτώσης της οικονομικής δραστηριότητας. Αυτή η μορφή ανεργίας είναι αποτέλεσμα της επιβράδυνσης της ανάπτυξης σε περιόδους

² Άρθρο του Ζήση Παπαδημητρίου, «Το σύστημα καμώνεται ότι έχασε το εγχειρίδιο χρήσης», 16 Σεπτεμβρίου 2010.

οικονομικής ύφεσης, η οποία έχει ως επακόλουθο την αδυναμία απορρόφησης του εργατικού δυναμικού,

Η βασική μεταβλητή, η οποία καθορίζει ουσιαστικά και τις ανάγκες για εργατικά χέρια ανά χρονική στιγμή, είναι το επίπεδο του εσωτερικού εμπορίου. Κάθε επιβράδυνση της παραγωγής ελαττώνει τις ανάγκες της οικονομίας για εργασία: για το δεδομένο ύψος μισθών οι επιχειρήσεις ζητούν λιγότερη εργασία. Η ελάττωση της ζήτησης εργασίας ακολουθείται από ελάττωση της διάρκειας εργασίας, από απολύσεις, από μη ανανέωση συμβολαίων εργασίας και συνεπώς από αύξηση της ανεργίας (Σκουτέλης, 1996).

Καλυμμένη Ανεργία

Τέλος, η καλυμμένη ανεργία, περιγράφει την ανεργία που εντοπίζεται, όταν οι εργαζόμενοι υποαπασχολούνται. Στις μέρες μας, αποτελεί σημαντικό γεγονός η προώθηση και ενίσχυση της μερικής απασχόλησης. Πρέπει να αναφερθεί, ότι οι εργαζόμενοι επιθυμούν, αλλά δεν δύνανται να βρουν πλήρη απασχόληση, γι' αυτό αναγκάζονται να απασχολούνται σε καθεστώς μερικής απασχόλησης.

Ωστόσο, η ανεργία μπορεί να διακριθεί και με κριτήριο την αιτία που μπορεί να την προκαλέσει. Έτσι προκύπτει μια βασική διάκριση μεταξύ εκούσιας και ακούσιας ανεργίας. Ο διαχωρισμός αυτός βασίζεται στην άποψη ότι ένας αριθμός ανέργων παραμένει στην κατάσταση ανεργίας και καταγράφεται στις στατιστικές, χωρίς ωστόσο να έχει την επιθυμία να εργαστεί κατά τη συγκεκριμένη χρονική περίοδο. Το γεγονός αυτό έχει ως συνέπεια τα ποσοστά της εγγεγραμμένης ανεργίας να είναι μεγαλύτερα από τα πραγματικά μεγέθη της ανεργίας.

Σύμφωνα με τον Rees (1993), ο οποίος διατύπωσε τον ορισμό της ανεργίας, «ένας άνεργος είναι εκούσια άνεργος, όταν, ενώ του έχει προσφερθεί μια εργασία που μπορεί να αναλάβει, συνεχίζει να αναζητά μια καλύτερη δουλειά με υψηλότερο μισθό, χωρίς να αποδεχθεί την προσφορά που του έγινε ». Επίσης, σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει ο ίδιος, «ένας άνεργος είναι ακούσια άνεργος, όταν θα ήταν πρόθυμος να εργασθεί σε μια εργασία για την οποία έχει τα κατάλληλα προσόντα και με τον τρέχοντα μισθό ή και με χαμηλότερο, αλλά δεν μπορεί να βρει μια τέτοια δουλειά».

2.4 Συνέπειες ανεργίας

Όπως είναι λογικό, η ανεργία, με όποια από τις παραπάνω μορφές εκδηλώνεται, φέρει σοβαρές συνέπειες τόσο στους εργαζόμενους όσο και στο σύνολο της κοινωνίας. Αποτελεί ένα κρίσιμο πρόβλημα, πολυπαραγοντικό και ιδιαίτερος πολύπλοκο. Οι συνέπειες της ανεργίας, σε μια σύντομη, σχηματική ταξινόμηση μπορεί να είναι άμεσες και έμμεσες, βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες, οικονομικές, πολιτικές, κοινωνικές, ψυχολογικές και λοιπά.

Λαμβάνοντας υπόψη την ανεργία, από το ηλικιακό πρίσμα, παρατηρείται ότι η ανεργία εμφανίζεται έντονα στους νέους σε ηλικία έλληνας, που αποφοιτούν τόσο από την δευτεροβάθμια όσο και από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (τόσο σε απόφοιτους ΑΕΙ όσο και σε ΑΤΕΙ). Η σημαντικότερη συνέπεια της ανεργίας σε αυτές τις ηλικιακές ομάδες είναι η ψυχολογική καταβολή. Στους νέους ανθρώπους δημιουργούνται συναισθήματα αβεβαιότητας, σύμπλεγμα κατωτερότητας και ανασφάλειας που οδηγούν στο άγχος και στην απαισιοδοξία. Οι άνεργοι νέοι βιώνουν ένα πλέγμα ενοχής έναντι των οικογενειών τους, καθώς συντηρούνται ακόμη από αυτές. Στερούνται αυτάρκειας και κάλυψης στοιχειωδών αναγκών.

Η ανωτέρω ψυχολογική κατάσταση των νέων ανέργων, τους οδηγεί συχνά να ασκούν επαγγέλματα που δεν επιθυμούν και κατ' επέκταση δεν αποδίδουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Επίσης, όλο και συχνότερα, παρατηρείται έντονα το φαινόμενο της μετανάστευσης των νέων σε άλλες χώρες, για ένα καλύτερο βιώσιμο επίπεδο, υπό καλύτερες συνθήκες, για ένα μέλλον με προοπτικές.

Σε πιο ακραίες περιπτώσεις, η συσσώρευση των παραπάνω αρνητικών συναισθημάτων, οδηγεί τους νέους στην εμφάνιση νοσηρών φαινομένων, που με τη σειρά τους γεννούν αντικοινωνικές συμπεριφορές. Το αίσθημα της κοινωνικής αδικίας που τροφοδοτεί αυτές τις συμπεριφορές, σε συνδυασμό με την έντονη αίσθηση της στέρησης, μπορεί να ενισχύσει την αδυναμία μπροστά στην παρανομία και στις εγκληματικές πράξεις. Το αίσθημα της κοινωνικής περιθωριοποίησης και του κοινωνικού αποκλεισμού (Morel et al, 2007), είναι εν κατακλείδι, η βασικότερη συνέπεια της ανεργίας στις νεότερες ηλικιακές ομάδες.

Αναφορικά με τις συνέπειες της ανεργίας, στο ευρύτερο κοινωνικό και οικονομικό πλαίσιο, είναι γεγονός πως ο παραγκωνισμός και η απώλεια σημαντικού μέρους του εργατικού δυναμικού από την παραγωγική διαδικασία επηρεάζει αρνητικά την ανάπτυξη της οικονομίας και την συνοχή του κοινωνικού ιστού.

Από οικονομικής άποψης, το άμεσο κόστος της ανεργίας συνδέεται με τον μεγάλο αριθμό των ανέργων που οδηγούνται στο «ταμείο ανεργίας», το οποίο έχει ως αποτέλεσμα να επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό λόγω της παροχής των σχετικών επιδομάτων.

Επίσης, το οικονομικό κόστος της ανεργίας έχει και έμμεσες συνέπειες. Συγκεκριμένα, αφορά στο σύνολο των πόρων που χάνει το κράτος από τη μείωση των εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία, αφού οι άνεργοι δεν καταβάλλουν εισφορές, όπως επίσης και το γεγονός ότι περιορίζονται οι πηγές φορολογικών εσόδων του δημοσίου, εφόσον οι άνεργοι δεν έχουν φορολογητέο εισόδημα και κατά συνέπεια καταβάλλουν λιγότερους άμεσους φόρους. Τα παραπάνω αποτελούν και τις βασικότερες συνέπειες της ανεργίας στην δημόσια οικονομία, έχοντας παράλληλα ποικίλες παράπλευρες συνέπειες στην οικονομική υπόσταση ενός κράτους (Krugman, 1994).

Σε ό,τι αφορά τις ευρύτερες κοινωνικές συνέπειες της ανεργίας, είναι βέβαιο πως η ανεργία, ως κατάσταση που δεν επιτρέπει την πλήρη και ελεύθερη έκφραση των ατομικών ελευθεριών, αναπτύσσει την εγκληματικότητα, την εκδήλωση απεργιών και εξεγέρσεων. Τα άτομα που δεν εργάζονται, δεν έχουν ασφάλιση ούτε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, γεγονός που συνεπάγεται την ενίσχυση της κοινωνικής ανισότητας σε βασικό επίπεδο, καθώς και την αυτονόητη χαμηλή ποιότητα ζωής και υγείας, σε ομάδες του πληθυσμού (Krugman, 1994).

Οι δυσκολίες στην ανεύρεση εργασίας και η παρατεταμένη παραμονή σε καθεστώς ανεργίας δημιουργούσε και δημιουργεί συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού. Η σχέση μεταξύ εργασίας και οικονομίας δημιούργησαν το πλαίσιο στο οποίο η ανεργία γίνεται αντιληπτή ως κοινωνικό πρόβλημα, κατά κύριο λόγο από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα (Σπυριδάκης, 2013:11-12, 22).

Σύμφωνα με τον ίδιο συγγραφέα, «η ανεργία αποτελεί ένα είδος σπατάλης ανθρώπινων και υλικών πόρων, καθώς παράγεται λιγότερο προϊόν, από αυτό που θα

μπορούσε να παραχθεί» (Σπυριδάκης, 2013:43). Η σπατάλη των ανθρώπινων πόρων, αφορά όχι μόνο στην μείωση ή την απουσία της επιχειρηματικότητας, πλήττει ουσιαστικά την ίδια την ανθρώπινη ύπαρξη. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μελετών, που διεξήχθησαν στις Η.Π.Α την περίοδο 1980-1990, όπου καταγράφηκε η υψηλή συσχέτιση της ανεργίας με τα υψηλά ποσοστά θνησιμότητας και καρδιαγγειακών και ψυχολογικών προβλημάτων, συνάγεται το συμπέρασμα πως οι συνέπειες της ανεργίας είναι δυσμενέστερες αυτών της οικονομικής διάστασης και το κόστος της αφορά αυτή καθαυτή την ανθρώπινη ύπαρξη εφόσον το κράτος αναγκάζεται όχι μόνο να χάνει μεγάλα ποσά αλλά και να περιορίζει τις δαπάνες του για τις κοινωνικές παροχές (Yates, 2003:71 στο, Σπυριδάκης, 2013).

2.5 Η πορεία της ανεργίας στην Ελλάδα

Στη μελέτη της ιστορικής εξέλιξης της ανεργίας στην Ελλάδα, και της πορείας της μέσα στον χρόνο, διαπιστώνεται ότι το φαινόμενο εντατικοποιείται με την εκβιομηχάνιση της παραγωγικής διαδικασίας. Αξιοσημείωτο επίσης είναι το γεγονός ότι κατά την περίοδο μεταξύ Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου και αρχών δεκαετίας του 1970, η ανεργία και ο πληθωρισμός, εμφανίστηκαν ταυτόχρονα με την ίδια ένταση, γεγονός που προκάλεσε ακόμη μεγαλύτερες δυσκολίες στον τρόπο αντιμετώπισης της πρώτης.

Η είσοδος της Ελλάδας στην ΟΝΕ και οι αλλαγές που σημειώθηκαν διαπιστώθηκε ότι συνέβαλαν σε μεγάλο βαθμό στην αύξηση της ανεργίας. Το αποτέλεσμα αυτό οφείλεται, κατά κοινή ομολογία, στο γεγονός ότι δεν λήφθηκαν τα κατάλληλα μέτρα που θα συντόνιζαν ταυτόχρονα τις πολιτικές που θα έπρεπε να ακολουθηθούν για την εκπλήρωση των κριτηρίων της συνθήκης του Μάαστριχτ, αλλά παράλληλα δεν θα είχαν δυσμενή επακόλουθα, όπως είναι η αύξηση της ανεργίας.

Αναλυτικότερα, στην Ελλάδα ο αριθμός των ανέργων το 1996 οριζόταν στο 10,3 %, το 2006 το ποσοστό μειώνεται φτάνοντας στο 8,6 % και στο τέλος του 2011 το ποσοστό ανεργίας εκτοξεύεται στο 20,9 %. Με βάση τις μελέτες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, του Εθνικού Παρατηρητηρίου Απασχόλησης, του ΟΑΕΔ, του Υπουργείου Εργασίας και άλλων φορέων, καθώς και μελέτες ερευνητικών

επιστημονικών ομάδων, οι οποίες έχουν δημοσιευθεί σε περιοδικά, εξάγεται το συμπέρασμα πως η διάρθρωση και οι μορφές απασχόλησης, αλλά και το πρόβλημα της ανεργίας και των μεταβλητών που το ορίζουν, έχουν αναδειχθεί ως κεντρικά ζητήματα των εφαρμοσμένων πολιτικών της Ελλάδας τα τελευταία χρόνια (Κατσανέβας, 1986).

Αναφορικά με τη δεκαετία που διανύουμε, δίνοντας έμφαση στα τελευταία έτη, τα ποσοστά ανεργίας διατηρούνται σε πολύ υψηλά επίπεδα, παρόλο που το φαινόμενο της ανεργίας είχε παρουσιάσει μια ανεπαίσθητη βελτίωση. Πιο αναλυτικά, στο β' τρίμηνο του 2013 καταγράφηκε επίπεδο ανεργίας 27,1%, δηλαδή 1.350.435 άτομα. Το αντίστοιχο τρίμηνο του 2012 η ανεργία κάλυπτε το 23,6% του εργατικού δυναμικού. Η απασχόληση το β' τρίμηνο του 2013 είναι 3.632.200 άτομα από 3.793.100 άτομα που καταγράφηκε για το β' τρίμηνο του 2012 (Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), 19/9/13).

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ιδιαίτερα ψηλά ποσοστά ανεργίας καταγράφονται κατά τα τελευταία έτη της δεκαετίας που διανύουμε μεταξύ των νέων πτυχιούχων. Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής (ΚΑΝΕΠ) της ΓΣΕΕ η ανεργία μεταξύ των νέων πτυχιούχων αυξήθηκε κατά 189% την περίοδο 2008 – 2012. Όπως επισήμανε κατά την παρουσίαση της έκθεσης ο επιστημονικός σύμβουλος και εκπρόσωπος της Συνομοσπονδίας Νίκος Παΐζης, αποτέλεσμα αυτής της αλματώδους αύξησης είναι η παράλληλη εκτόξευση του ποσοστού των πτυχιούχων που μεταναστεύουν³.

2.6 Η ανεργία στους νέους έως 30 ετών

Τα παραπάνω δεδομένα, για τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων πτυχιούχων, συνδέονται άμεσα με τις έρευνες που εντοπίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας στις χαμηλές ηλικιακά ομάδες. Από την κατά ομάδες ηλικιών διάρθρωση της ανεργίας προκύπτει ότι τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στους νέους 15-24

³ ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση για την εκπαίδευση, <http://www.kanep-gsee.gr/content/etisia-ekthesi-gia-tin-ekpaideysi-2012-2013>.

ετών με ποσοστό ανεργίας 59%. Πρέπει να σημειωθεί ότι σε ό,τι αφορά στον έμφυλο κώδικα, σε αυτή την ηλικιακή ομάδα, το ποσοστό ανεργίας των νέων γυναικών καταγράφεται στο 65,1% ενώ των ανδρών 54,2%, αναφερόμενοι πάντα στον οικονομικά ενεργό πληθυσμό. Δεύτερη στο σύνολο των ηλικιακών ομάδων, έρχεται η ομάδα ηλικιών 25-29 ετών με ποσοστό ανεργίας 44,4% και ακολουθεί η ομάδα ηλικιών 30-44 ετών, με ποσοστό ανεργίας 25,5%.

Τα βασικά χαρακτηριστικά, των νέων αυτών ανέργων, με έμφαση στα χαρακτηριστικά της απασχόλησής τους, περιγράφονται συνοπτικά στο άρθρο της Π. Γεωργιάδου⁴. Σύμφωνα με την συγγραφέα, οι νέοι ηλικίας 15-24 ετών, σήμερα προσδιορίζονται αριθμητικά στον Ελλαδικό χώρο στα 1.098.400 άτομα και αντιστοιχούν στο 10% περίπου του συνολικού πληθυσμού της χώρας (σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, 1ο τρίμηνο 2014). Από αυτούς, 131.300 άτομα είναι εργαζόμενοι και 172.100 άτομα είναι άνεργοι. Το ποσοστό ανεργίας στους νέους ηλικίας 15-24 ετών προσεγγίζει το 56,7%, που είναι και είναι το μεγαλύτερο ποσοστό της Ε.Ε..

Εξίσου υψηλό ποσοστό ανεργίας παρουσιάζουν χώρες που βρίσκονται επίσης σε κρίση, όπως η Ισπανία, όπου η ανεργία των νέων 15-24 ετών προσεγγίζει το ποσοστό 53,9%, η Ιταλία με 42,8%, η Πορτογαλία με 35,9%. Σε χαμηλότερα ποσοστά κυμαίνεται η ανεργία σε χώρες όπως η Γερμανία (7,9%), η Αυστρία (8,7%) και η Ολλανδία (9,8%). Συνολικά στην Ευρώπη, το Μάρτιο του 2014 (Eurostat), πάνω από 5,2 εκατ. νέοι κάτω των 25 ετών είναι άνεργοι, με το ποσοστό ανεργίας στην ηλικιακή αυτή κατηγορία να ανέρχεται στο 22,4% (23,6% στις χώρες της Ευρωζώνης).

Ιδιαίτερα σημαντικό στοιχείο, το οποίο παρουσιάζεται από την συγγραφέα, είναι ότι στην Ευρώπη πάνω από 7,5 εκατ. νέοι ηλικίας 15-24 ετών δεν εργάζονται, ούτε σπουδάζουν, ούτε συμμετέχουν στην επαγγελματική κατάρτιση, πρόκειται για τους λεγόμενους «Neets» – «not in employment, education or training». Ο αριθμός αυτών των ατόμων αυξάνεται σε 14 εκατομμύρια αν συνυπολογιστούν και οι νέοι ηλικίας 25-29 ετών⁵.

⁴ Ενημέρωση, Τεύχος 12, Ιούνιος 2014, ΙΝΕ ΓΣΕΕ

⁵ Βλ. σχετικά, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1254.htm>

Οι περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες χρησιμοποιούν αυτόν τον ορισμό και βασίζονται στα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Labour Force Survey) για να μετρήσουν τους Neets (Eurofound 2012). Οι Neets υπολογίζονται στο 11% του πληθυσμού των νέων 15-24 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2008, ενώ το 2011 το ποσοστό αυτό αυξήθηκε στο 12,9% , δηλαδή 7.469.100 νέοι (Eurofound 2012). Τα κράτη με το μεγαλύτερο πρόβλημα είναι η Βουλγαρία, η Ιταλία, η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Ελλάδα (Eurostat Ιούλιος, 2012). Δηλαδή οι χώρες κυρίως του Ευρωπαϊκού Νότου και η Ιρλανδία, που κατεξοχήν επλήγησαν από τη διεθνή οικονομική ύφεση. Όλες οι παραπάνω χώρες εμφάνισαν αύξηση των ποσοστών των Neets σε σύγκριση με το 2009.

Σύμφωνα με την πιο πρόσφατη μελέτη του Eurofound η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα των χωρών με υψηλό ποσοστό Neets στους οποίους ενυπάρχει η έμφυλη διάσταση, είναι άνεργοι, δεν έχουν ιδιαίτερη εργασιακή εμπειρία, είναι μέσης και υψηλής μόρφωσης και είναι ιδιαίτερα ηθικά και ψυχολογικά αποθαρρημένοι (Eurofound, 2012, Δρακάκη κ.α. 2013). Οι Neets στην Ελλάδα φτάνουν το ποσοστό 16% (GPO, ΚΕΑΔΙΚ 2013), τοποθετώντας την Ελλάδα ανάμεσα στις πρώτες Ευρωπαϊκές χώρες αναφορικά με τον πληθυσμό των Neets.

Το κόστος της μη ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας, υπολογίζεται ότι ισοδυναμεί με 1,21% του ΑΕΠ της Ε.Ε. και είναι περίπου 153 δις /έτος. Πρέπει επίσης να αναφερθεί, η επισήμανση της συγγραφέως ότι η μισθολογική κατάσταση των νέων που εργάζονται παρουσιάζει σημαντική διαφοροποίηση με αυτή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζόμενων σε έναν μεγάλο αριθμό χωρών της Ε.Ε..

Το επιχείρημα για αυτή τη μισθολογική αναντιστοιχία, είναι ότι για να καταπολεμηθεί η ανεργία των νέων, απαιτείται η διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας. Για αυτό πολλές χώρες έχουν θεσπίσει χαμηλότερους κατώτατους μισθούς για τους νέους, με αποτέλεσμα αυτή η κατηγορία των εργαζομένων να αποτελεί τον κύριο πυρήνα ενός συνεχώς αυξανόμενου εργατικού δυναμικού, το οποίο είναι εξαιρετικά ευέλικτο και χαμηλά αμειβόμενο.

Θα πρέπει επίσης, να αναφερθεί ότι μόνο το 15% των νέων έως 30 ετών λαμβάνει επίδομα ανεργίας. Πιο συγκεκριμένα, επίδομα ανεργίας μεταξύ των νέων ανέργων 15-30 ετών λαμβάνει μόνο ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 15%. Ο κατώτατος μισθός των νέων έως 25 ετών ανέρχεται στα 510 ευρώ μεικτά. Πρόσφατα (το 2012) θεσμοθετήθηκε για πρώτη φορά ο διαφοροποιημένος μειωμένος μισθός για τους νέους κάτω των 25 ετών. Με το νόμο 4046/12 ψηφίστηκε η μείωση του βασικού μισθού κατά 22% (ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται πλέον στα 586,08 ευρώ) και για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών μείωση κατά 32%, δηλαδή 510,95 ευρώ. Έτσι, ο καθαρός προ φόρων μηνιαίος μισθός εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης που ασφαλίζεται στο ΙΚΑ με πακέτο κάλυψης με κωδικό 101 (εισφορά εργαζομένου 15,5% από 1/7/2014) διαμορφώνεται σε 495,24 ευρώ για ηλικίες άνω των 25 ετών και σε 431,75 ευρώ για ηλικίες κάτω των 25 ετών.

Υποστηρίζεται επίσης ότι δίνονται δύο ακόμα επιδόματα για νέους πλην εκείνου της ανεργίας. Η πραγματικότητα είναι πως το μοναδικό πρόσθετο βοήθημα αποτελεί το επίδομα σε νέους 20-29 ετών ή διαφορετικά επίδομα νεοεισερχόμενων, το οποίο δικαιούνται άνεργοι 20-29 ετών εφόσον παραμένουν άνεργοι στα μητρώα ανέργων για ένα χρόνο. Το επίδομα αυτό είναι 73,97 ευρώ το μήνα και χορηγείται για 5 μήνες. Προϋπόθεση για την λήψη του επιδόματος αποτελεί η έκδοση κάρτας ανεργίας εντός 3 μηνών από την συμπλήρωση του 20ου έτους ηλικίας ή την λήψη του πτυχίου ή την απόλυση από το στρατό και η παραμονή σε ανεργία για ένα έτος. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι το έτος 2013 έλαβαν το συγκεκριμένο επίδομα μόνο 4.800 άτομα (ΟΑΕΔ)⁶.

Στο παραπάνω επίδομα μπορεί να προστεθεί ένα επιπλέον μέτρο επικουρικού χαρακτήρα ως προς την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Πρόκειται για την ηλικιακή διεύρυνση κατά το έτος 2013 του επιδόματος ενίσχυσης των μακροχρόνια ανέργων, το οποίο χορηγείται πλέον σε ανέργους από 20 έως 66 ετών, ενώ το προηγούμενο όριο ήταν από 45 έως 65 ετών. Το ποσό αφορά στα 200 ευρώ για 12 μήνες. Επίσης τα εισοδηματικά κριτήρια διαμορφώθηκαν σε 10.000 ευρώ ως προς το ανώτερο οικογενειακό εισόδημα, από 5.000 που ίσχυε πριν.

⁶ Βλ. Σχετικά, Eurofound (2013), "Developments in collectively agreed pay 2013", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1404020s/index.htm>

Ως πρόσθετο χαρακτηριστικό των «νέων» ανέργων, η συγγραφέας ορίζει το φαινόμενο της μετακίνησης των νέων – κατά κύριο λόγο επιστημόνων – στο εξωτερικό. Η ένταση του φαινομένου αυτού της μετακίνησης των νέων καταγράφηκε από έρευνα του Πανεπιστημίου Μακεδονίας, όπου σύμφωνα με τα δεδομένα που εξήχθησαν περίπου 114.000 - 139.000 Έλληνες επιστήμονες εργάζονται στο εξωτερικό. Πρόκειται για το φαινόμενο, το οποίο αποκαλείται «διαρροή εγκεφάλων» (brain drain)⁷. Η βασική αιτία της διαρροής εγκεφάλων είναι ότι η Ελλάδα δεν έχει μετακινηθεί στην αλυσίδα παραγωγής της αξίας, ώστε να παράγει πιο σύνθετα προϊόντα και υπηρεσίες (έντασης γνώσης/τεχνολογίας).

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

Τα κράτη μέλη συμφώνησαν να δρομολογήσουν την Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις Μαθητείας και να εφαρμοστεί από το 2014 το Ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους Πρακτικής Άσκησης. Τα προγράμματα αυτά έχουν σκοπό να συνδέσουν τον ιδιωτικό τομέα, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, με σκοπό τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων μαθητείας που θα δημιουργήσουν της προϋποθέσεις απόκτησης ανταγωνιστικών προσόντων για την εύρεση εργασίας⁸.

Δεν θα πρέπει να παραλείψουμε, τις δράσεις που αφορούν κατά αποκλειστικότητα στην ηλικιακή ομάδα των Neets 15-24. Πρόκειται για ενέργειες, οι οποίες σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας φέρουν τον τίτλο «Εγγύηση για τη νεολαία» (Youth Quaranantee). Το πρόγραμμα αυτό θα έχει ενεργό ρόλο στις παρεμβάσεις για την απασχόληση και θα απευθύνεται σε 240.000 νέους έως 24 ετών οι οποίοι ούτε εργάζονται ούτε συμμετέχουν σε κάποιο κύκλο εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Προβλέπεται να διατεθούν από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) επιπλέον 171.517.029 Ευρώ για τους νέους 25-29 ετών και ιδίως τους Neets.

⁷ «Το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων περιλαμβάνει συνήθως τις ροές πτυχιούχων από τις λιγότερο αναπτυγμένες Χώρες προς τις αναπτυγμένες, ενώ οι αντίστοιχες ροές μεταξύ των αναπτυγμένων κρατών αναφέρονται ως «κυκλοφορία εγκεφάλων» (Λόης Λαμπριανίδης, Ενθέματα, 23/5/2010).

⁸ Βλ. σχετικά, http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf

Επίσης, κατά τη νέα προγραμματική περίοδο 2014-2020, σύμφωνα με το «Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης – ΕΣΠΑ 2014-2010» (ΣΕΣ 2014-2020), οι «κοινωνικοί εταίροι» (σ.σ. στην Ελλάδα, η ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) θα έχουν αυξημένες ευθύνες για την εκπόνηση και υλοποίηση δράσεων των τομεακών και περιφερειακών προγραμμάτων, με στόχο την προώθηση του νέου αναπτυξιακού υποδείγματος που θα στηρίζει την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

Τέλος, άλλα επιμέρους προγράμματα, που στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχόλησης των νέων, βρίσκονται σε εξέλιξη στην παρούσα φάση και αφορούν κυρίως τους νέους, είναι τα αποκαλούμενα προγράμματα Voucher ανέργων. Πρόκειται για προγράμματα με φορέα εκπόνησης τον ΟΑΕΔ. Πρέπει μάλιστα να επισημανθεί ότι από το 2011, θεσμοθετήθηκε η δυνατότητα πρόσβασης στην κατάρτιση από κατόχους κάρτας ανεργίας, επιδοτούμενους ή μη, μέσω της απόκτησης επιταγής κατάρτισης («Training Voucher»)⁹.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.1 Έννοια της απασχόλησης

Είναι σκόπιμο στο σημείο αυτό να δοθούν ορισμένοι βασικοί ορισμοί των εννοιών περί απασχόλησης. Οι ορισμοί που παρουσιάζονται εδώ είναι αυτοί που η ΕΣΥΕ¹⁰ χρησιμοποιεί για τον προσδιορισμό των διαφόρων μεγεθών που αφορούν την απασχόληση. Έτσι σύμφωνα με την ΕΣΥΕ ως απασχόληση «προσδιορίζεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (οικονομικά ενεργός πληθυσμός), που σε μία δεδομένη στιγμή, το σύνολο του εργατικού δυναμικού αποτελείται από τους απασχολούμενους και τους άνεργους».

⁹ Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούνιος 2014

¹⁰ Οι ορισμοί της ΕΣΥΕ βρίσκονται στις ετήσιες εκδόσεις της Στατιστικής Επετηρίδας της Ελλάδας.

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

Επίσης, ως απασχολούμενοι ορίζονται τα άτομα τα οποία εργάζονται σε συνθήκες εξαρτημένης ή μη εξαρτημένης εργασίας. Πρόκειται ουσιαστικά για τους μισθωτούς, αλλά και τους αυτοαπασχολούμενους.

Προχωρώντας στην αποσαφήνιση βασικών όρων, ως ποσοστό απασχόλησης, ορίζεται σύμφωνα με την ΕΣΥΕ, το ποσοστό των απασχολουμένων ατόμων, εντός του πληθυσμού της εργάσιμης ηλικίας. Ενώ τέλος, ως οικονομικά ενεργός πληθυσμός προσδιορίζεται το σύνολο των απασχολούμενων στην ελληνική οικονομία, αλλά και των ανέργων.

Η απασχόληση, όπως ορίστηκε παραπάνω, μπορεί να φέρει διαφορετικά χαρακτηριστικά και να εντοπίζεται εντός διαφορετικών πλαισίων. Αυτές οι διαφορετικές μεταβλητές, προκαλούν και τις διαφορετικές μορφές απασχόλησης, οι οποίες θα παρουσιαστούν στην επόμενη ενότητα (Κατσανέβας, 2007).

3.2. Μορφές απασχόλησης

Μια από τις μορφές απασχόλησης είναι η επονομαζόμενη πλήρης απασχόληση. Πλήρης θεωρείται η απασχόληση, όταν ο εργαζόμενος απασχολείται κάθε βδομάδα όσες ώρες προβλέπει το ωράριο που ισχύει στην εργασία αυτή. Η έννοια της πλήρους απασχόλησης αφορά τους εργαζομένους με εξαρτημένη σχέση, δηλαδή τους μισθωτούς και όχι τους αυτοαπασχολούμενους.

Μια άλλη μορφή απασχόλησης είναι η μερική απασχόληση. Το πλαίσιο λειτουργίας και ρύθμισης της μερικής απασχόλησης διαμορφώνεται για πρώτη φορά στην Ελλάδα το 1990 με τη ψήφιση του νόμου Ν. 1892/1990. Πιο συγκεκριμένα, η απασχόληση θεωρείται μερική όταν ο εργαζόμενος απασχολείται λιγότερες ώρες κάθε εβδομάδα από τις ώρες που προβλέπει το ωράριο στην εργασία του και λαμβάνει αντιστοίχως και μικρότερη αμοιβή.

Σύμφωνα με τον νέο νόμο 3846/2010 «μερική απασχόληση είναι η απασχόληση που είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η συμφωνία για μερική απασχόληση πρέπει να γνωστοποιηθεί εντός 8 ημερών από την κατάρτιση της

στην οικεία Επιθεώρηση Εργασίας, διαφορετικά τεκμαίρεται ότι είναι με πλήρη απασχόληση».

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 2 του νόμου 3846/2010 (ΦΕΚ Α/66/11.5.10), μεταξύ άλλων, προβλέπεται για τη μερική απασχόληση ότι εάν κατά την σύναψη σύμβασης εργασίας, έχει καθορισθεί ημερήσιο ωράριο μικρότερης διάρκειας από το κανονικό, η παροχή της συμφωνηθείσας εργασίας πρέπει να είναι συνεχόμενη και να παρέχεται μια φορά την ημέρα. Από αυτούς τους εργαζόμενους εξαιρούνται οι οδηγοί αυτοκινήτων μεταφοράς μαθητών ιδιωτικών εκπαιδευτηρίων, παιδικών σταθμών, καθηγητών φροντιστηρίων ξένων γλωσσών μέσης εκπαίδευσης.

Ακόμη, η καταγγελία για άρνηση αποδοχής μερικής απασχόλησης είναι άκυρη. Καθώς και αν η απασχόληση είναι μικρότερη των 4 ωρών, η αμοιβή που αντιστοιχεί σε αυτήν προσαυξάνεται κατά 7,5 %. Οι μερικώς απασχολούμενοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα άδειας, αφού η εργασία αυτή προσμετρείται ως προϋπηρεσία. Ταυτόχρονα, παρέχεται η δυνατότητα συμμετοχής των εργαζομένων σε υπηρεσίες επαγγελματικής κατάρτισης αλλά και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες. Στο θεσμικό πλαίσιο των εργαζομένων υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης περιλαμβάνεται και το ότι σε επιχειρήσεις 20 ατόμων και άνω ο πλήρως απασχολούμενος έχει το δικαίωμα μετά τη συμπλήρωση 1 έτους εργασίας να ζητήσει τη μετατροπή της σύμβασης εργασίας από πλήρη σε μερική απασχόληση με δικαίωμα επανόδου σε πλήρη απασχόληση, εκτός αν η άρνηση δικαιολογείται από τις επιχειρησιακές ανάγκες. Ο εργοδότης ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση σε σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένου με πλήρη απασχόληση. Στο καθεστώς μερικής απασχόλησης, συνολικά, εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας Ε.Π.Α. (Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης)¹¹

Μια άλλη μορφή απασχόλησης είναι η αυτοαπασχόληση, που αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των αναπτυσσόμενων οικονομιών και χωρών. Γενικότερα αφορά άτομα τα οποία έχουν αποφασίσει να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Η αυτοαπασχόληση στην Ελλάδα είναι υψηλή και είναι σαφές πως δεν μπορεί να θεωρηθεί άτυπη. Η συνθήκη των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων εντοπίζεται

¹¹ Ενημερωτικό Δελτίο Ξενοδοχειακού Επιμελητηρίου Ελλάδος, σελ. 1.

κυρίως στον τομέα της παροχής υπηρεσιών, με ιδιαίτερη έμφαση στις τουριστικές και προσωπικές υπηρεσίες. Σύμφωνα με την έρευνα του Παρατηρητηρίου MME του EOMMEX, οι κύριοι παράγοντες που οδηγούν στην αυτοαπασχόληση μπορούν να συνοψισθούν στο μορφωτικό επίπεδο, την προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία, το επίπεδο των χρηματικών δυνατοτήτων και χρηματοδοτήσεων σε ατομικό και ευρύτερο επίπεδο. Αλλά και ποιοτικοί παράγοντες, όπως είναι η ανάλυση δυσχερειών για την έναρξη λειτουργίας, οι επαγγελματικές ευκαιρίες που παρουσιάζονται και οι προτάσεις συνεργασιών. Ακόμη, καταγράφηκαν παράγοντες όπως το ευέλικτο ωράριο, το εισόδημα, οικογενειακοί λόγοι που οδηγούν στην αυτοαπασχόληση, η προσωπική θέληση για ανάληψη και ανάπτυξη πρωτοβουλιών.¹²

Ξεχωριστή μορφή απασχόλησης αποτελεί η ετεροαπασχόληση, κατά την οποία το άτομο υποχρεώνεται να εργαστεί σε έναν κλάδο εντελώς διαφορετικό από αυτόν που έχει σπουδάσει ή επιθυμεί να εργαστεί.

Τέλος, η απασχόληση καθορίζεται με κριτήριο τη μονιμότητα και αφορά μόνο όσους εργάζονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ειδικότερα, αν έχει καθορισθεί ρητά καταληκτική ημερομηνία ή αν η διάρκεια μίας εργασίας εξαρτάται από την περάτωση ενός έργου, θεωρείται προσωρινή (σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου). Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε εποχιακά επαγγέλματα. Διαφορετικά, ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει μόνιμη ή αορίστου χρόνου απασχόληση (Καραμεσίνη, 2011).

3.3 Πολιτικές Απασχόλησης

Ο τρόπος με τον οποίον σχεδιάζονται και εφαρμόζονται οι πρακτικές ή οι στρατηγικές απασχόλησης, παρουσιάζει διαφοροποιήσεις διαχρονικά αλλά και συγχρονικά ανάλογα τις διαφορετικές συνθήκες εφαρμογής τους.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ξεκίνησαν στις αρχές της δεκαετίας του 1960 και καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα οικονομικών και κοινωνικών στόχων και προγραμμάτων. Διαχρονικά εντοπίστηκαν τεκμηριωμένες προτάσεις πολιτικής για

¹² Έρευνα Παρατηρητηρίου MME του EOMMEX, Προσδιοριστικοί Παράγοντες της Αυτοαπασχόλησης και οι αντιλήψεις ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, σελ. 8.

την αναδιάρθρωση των δαπανών αναφορικά με τις πολιτικές απασχόλησης σε όφελος των ενεργητικών πολιτικών, οι οποίες προκαλούν κινητικότητα της προσφοράς εργασίας, βελτιώνουν την ποιότητα του εργατικού δυναμικού και ενδυναμώνουν τις διαδικασίες αναζήτησης και εύρεσης εργασίας.

Η ακριβής έννοια αυτών των πολιτικών έχει επιχειρηθεί να αποσαφηνιστεί από μεγάλο αριθμό ερευνητών. Έτσι έχουν καταγραφεί πολλοί ορισμοί διατυπωμένοι από ερευνητές που προσπαθούν να αποτυπώσουν την έννοια των πολιτικών αυτών. Ο L. Calmfors κάνει μια ευρεία διατύπωση, ορίζοντας τις πρακτικές αυτές ως: «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι μέτρα με σκοπό να βελτιωθεί η λειτουργία της αγοράς εργασίας και τα οποία απευθύνονται προς τους ανέργους». (Calmfors, 1994).

Σύμφωνα με κοινά αποδεκτό ορισμό, γίνεται διάκριση αυτών των πρακτικών σε ενεργητικές και παθητικές. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες και μας απασχολούν, «είναι παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες. Υπό αυτή την έννοια, διαφέρουν από τις γενικές πολιτικές απασχόλησης που, εξ ορισμού, δεν απευθύνονται σε κάποια ιδιαίτερη ομάδα. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βασικά αποσκοπούν στην αύξηση της πιθανότητας απασχόλησης ή στη βελτίωση των εισοδηματικών προοπτικών άνεργων ατόμων ή ομάδων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες, για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας»¹³

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν τρία βασικά στοιχεία. Πρώτο, την ανάπτυξη δεξιοτήτων, που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και μπορούν να αποκτηθούν και να αναπτυχθούν μέσω προγραμμάτων κατάρτισης και επανακατάρτισης. Δεύτερο, την ενεργοποίηση της προσφοράς εργασίας με προγράμματα δημιουργίας θέσεων εργασίας ή και επιδοτούμενων θέσεων εργασίας. Τρίτο, την προώθηση της αποτελεσματικότητας των αγορών εργασίας μέσω της βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης αλλά και την εξατομικευμένη παρέμβαση για αναζήτηση εργασίας (Δημουλάς & Μιχαλοπούλου, 2008)

¹³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, "Employment Europe", Γενική Διεύθυνση Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών, 2006, Unit D.1,σελ. 120.

Επομένως, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αποτελούν ένα σύνολο μέτρων που στοχεύουν άμεσα στην κινητοποίηση της προσφοράς εργασίας, έχουν ως κύριο στόχο την αύξηση των πιθανοτήτων ένταξης ανέργων στην αγορά εργασίας και συμβάλλουν έτσι στην αύξηση της απασχόλησης. Πρόκειται ουσιαστικά για ένα πλήθος πολιτικών μικροοικονομικού χαρακτήρα που δρουν με επιλεκτικότητα.

Θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθεί η διαφορά μεταξύ των παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, έτσι όπως αυτές έχουν διακριθεί. Σε ένα πρώτο επίπεδο, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης καλούνται να αντιμετωπίσουν τα αίτια εμφάνισης της ανεργίας, σε αντιδιαστολή προς τις παθητικές πολιτικές, οι οποίες απλώς αντισταθμίζουν την απώλεια εισοδημάτων των εργαζομένων εξαιτίας της ανεργίας. Μία κύρια λειτουργία των παθητικών πολιτικών απασχόλησης αποτελεί και η διαχείριση του συστήματος των δικαιούχων επιδόματος ανεργίας, προχωρούν δηλαδή ένα βήμα παρακάτω δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την εικόνα της διατηρήσιμης ανεργίας. Επομένως, οι παθητικές πολιτικές είναι αυτές που αναφέρονται στη στήριξη του εισοδήματος των ανέργων, όπως π.χ. τα επιδόματα ανεργίας ή στον περιορισμό της προσφοράς εργασίας, όπως π.χ. η πρόωγη συνταξιοδότηση.

3.4 Πολιτικές Απασχόλησης και Αποτελεσματικότητα

Ως προς την αποτελεσματικότητα αυτών των πολιτικών απασχόλησης, ενεργητικών και παθητικών, θα πρέπει να αναφερθούμε στην έκθεση του Eurofound, σύμφωνα με την οποία μπορεί να επισημανθεί ότι κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, σχεδόν το 50% των νέων στην Ε.Ε. ζουν σε οικογένειες που βιώνουν κάποια μορφή στέρησης ή φτώχειας, ενώ ο αριθμός των νέων ανθρώπων που ζουν με τους γονείς τους έχει αυξηθεί από 44% το 2007 σε 48% το 2011.

Στην προσπάθεια να προσεγγίσουμε το ζήτημα της αποτελεσματικότητας των πολιτικών απασχόλησης, επιχειρούμε μια διαχρονική μελέτη, όπου διαπιστώνεται ότι από τα τέλη της δεκαετίας του 1970 ακολουθήθηκαν σε μακροοικονομικό επίπεδο περιοριστικές πολιτικές, οι οποίες έθεταν ως κύριο στόχο την αντιμετώπιση του πληθωρισμού και των ελλειμμάτων. Το ζήτημα της αντιμετώπισης της ανεργίας, η

οποία έκτοτε αυξήθηκε σημαντικά και έφθασε σε υψηλά επίπεδα, μετατέθηκε στο μικρο-οικονομικό επίπεδο, με την έννοια των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας που στόχευαν, κατά κύριο λόγο, στην προώθηση της απασχόλησης με την στρατηγική της ευελιξίας, της απασχολησιμότητας και γενικότερα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Στις επόμενες δεκαετίες, το ζήτημα της αντιμετώπισης της ανεργίας εναποτίθεται στις πολιτικές αυτές απασχόλησης. Ωστόσο το κέντρο βάρους αυτών μετατίθεται από τις λεγόμενες «παθητικές» πρακτικές (υποστήριξη και προστασία των ανέργων) στις επονομαζόμενες «ενεργητικές» πρακτικές (επιδότηση νέων θέσεων εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης κλπ), οι οποίες αλληλεπιδρούν με ευέλικτες πολιτικές της αγοράς εργασίας και μείωσης του εργατικού κόστους.

Η προσήλωση στην αναγκαιότητα αύξησης της απασχόλησης και καταπολέμησης της ανεργίας δεν θα έπρεπε να εξαντλείται σε επίπεδο θεώρησης, σε μία έκθεση πεπραγμένων ή στην διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου πολιτικής αλλά, θα πρέπει να περιλαμβάνει συγκεκριμένες προτάσεις προώθησης της πολιτικών απασχόλησης. Αναφερόμαστε σε ουσιαστική και ενεργή αντιμετώπιση των προβλημάτων με βάση τα νέα δεδομένα, τις νέες εξελίξεις και τις νέες ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για να επιτύχει μια τέτοια στρατηγική, απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί ο συνεπής και συνεκτικός σχεδιασμός, ο συσχετισμός της αναπτυξιακής και επενδυτικής πολιτικής με τις πολιτικές και πρακτικές απασχόλησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο.

Οι στρατηγικές οι οποίες κινούνται προς την παραπάνω κατεύθυνση έχουν ως βασικό προαπαιτούμενο τον ορισμό στην κορυφή των προτεραιοτήτων και την επίτευξη του στρατηγικού στόχου της καταπολέμησης της ανεργίας. Το γεγονός αυτό προϋποθέτει μία αναπτυξιακή πολιτική στο επίκεντρο της οποίας θα βρίσκεται η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Οπότε μιλούμε για αύξηση των δημόσιων και ιδιωτικών επενδύσεων. Κατά συνέπεια, το επίκεντρο της οικονομικής πολιτικής απαιτείται να στοχεύει στην αύξηση της παραγωγής και της παραγωγικότητας, καθώς και στην επίτευξη της ισορροπίας ανάμεσα στην αύξηση του εισοδήματος και της απασχόλησης μέσω της μείωσης του χρόνου εργασίας χωρίς μείωση των αποδοχών. Ακολούθως, όταν ο στόχος καταπολέμησης της ανεργίας έχει επιτευχθεί, τίθεται νέο

προαπαιτούμενο, αυτό της συστηματικής παρακολούθησης των πολιτικών αυτών και η συγγραφή ετήσιας αξιολόγησης των αποτελεσμάτων τους, με την αναβαθμισμένη και ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών.

Τέλος, η επίτευξη του στρατηγικού στόχου καταπολέμησης της ανεργίας, ο οποίος θα υλοποιηθεί με το Σχέδιο «Ανάπτυξη για την απασχόληση», προϋποθέτει επίσης την υλοποίηση συμπληρωματικών μέτρων διευθέτησης των ανισορροπιών και των ανισοτήτων πρόσβασης στην αγορά εργασίας¹⁴.

Όπως προαναφέρθηκε, οι πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας διαφοροποιούνται με βάση τα κύρια αίτια της ανεργίας, κατά την περίοδο της εφαρμογής τους. Αποτελεί γεγονός ότι έχουν κατά καιρούς υιοθετηθεί ποικίλες πολιτικές απασχόλησης, προκειμένου να καταπολεμήσουν το φαινόμενο της ανεργίας και να αυξήσουν την απασχόληση. Για να είναι δυνατή η αποτελεσματική εφαρμογή πρακτικών απασχόλησης στις νέες οικονομικές και εργασιακές συνθήκες, θα πρέπει να γίνει ένας απολογισμός των πολιτικών του παρελθόντος, ώστε να γίνουν κατανοητές οι αιτίες που οδήγησαν στην αποτυχία αυτών των πρακτικών, με συνέπεια, παρά τους πόρους οι οποίοι διατέθηκαν, να εξακολουθεί να καταγράφεται σημαντική απώλεια εργατικού παραγωγικού δυναμικού και εργασιακών θέσεων.

Σύμφωνα με την ΓΣΕΕ, η συστηματική άρνηση του σχεδιασμού πολιτικών σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο, η αδυναμία κατανόησης της καθοριστικής σημασίας των ολοκληρωμένων συμπλεγμάτων, η απουσία μιας ερευνητικής πολιτικής με επιλογές στρατηγικού χαρακτήρα οι οποίες να συνδέονται με την αναδιάρθρωση της οικονομίας, η έλλειψη εμπιστοσύνης σε δομές στήριξης των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν εργαλεία μεταφοράς νέων γνώσεων, για την τεχνολογία, την οργάνωση, τις αγορές και το ανθρώπινο δυναμικό, είναι προβλήματα τα οποία καταλήγουν σε μη παραγωγική συνάρτηση των πολιτικών απασχόλησης και της αγοράς εργασίας.

¹⁴ Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούνιος 2014

Από ευρήματα ερευνών που εκπονούνται από την ΓΣΕΕ, προκύπτει ως επιτακτική η ανάγκη του άμεσου προσανατολισμού της αναπτυξιακής πολιτικής προς την τομεακή- κλαδική αναδιάρθρωση και την ενίσχυση των παραγωγικών συμπλεγμάτων. Το αναπτυξιακό εργαλείο που δύναται να υλοποιήσει τον στόχο, ανάπτυξης των παραγωγικών συμπλεγμάτων (γεωργία, κτηνοτροφία, κατασκευές κ.α) είναι τα clusters (ολοκληρωμένα συμπλέγματα δραστηριοτήτων) σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο, μεταμορφώνοντας την παραγωγική στασιμότητα σε δυναμικούς πόλους ανάπτυξης και καινοτομίας, απασχόλησης και ανταγωνιστικότητας¹⁵.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Δείγμα έρευνας

Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 13 απομαγνητοφωνημένες και χειρόγραφες συνεντεύξεις, με μέσο όρο διάρκειας τα 10 λεπτά, σε χώρο επιλογής των υποκειμένων της έρευνας ή μέσω τηλεφωνικής συνομιλίας. Οι πληροφορητές είναι άνεργοι ηλικίας από 25 έως 30 ετών. Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειώσουμε ότι δύο από τους μετέχοντες δεν βρίσκονται στο καθεστώς ανεργίας, όπως αυτό ορίστηκε παραπάνω, αλλά έχουν πρόσφατα ενταχθεί σε προγράμματα του ΟΑΕΔ. Τα δύο αυτά άτομα συμπεριλήφθησαν στην έρευνα, διότι η αλλαγή στο εργασιακό τους καθεστώς πραγματοποιήθηκε εξαιρετικά πρόσφατα και εφόσον είχαν επίσημα (μέσω της κάρτας ΟΑΕΔ) την ιδιότητα του ανέργου. Ως προς το φύλο, το δείγμα αποτελείται από 9 γυναίκες και 4 άντρες.

Τα υποκείμενα έρευνας εντοπίστηκαν μέσω της τεχνικής της χιονοστιβάδας (snowball sampling). Το είδος της δειγματοληψίας αυτής χρησιμοποιείται από ποιοτικές έρευνες (Cohen., Manion., & Morrison, 2008). Αρχικά, ο ερευνητής επιλέγει ορισμένα από τα υποκείμενα έρευνας με βάση συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Έπειτα, οι συμμετέχοντες παραπέμπουν τον ερευνητή σε άτομα που ήδη γνωρίζουν και έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά. Η μέθοδος αυτή διευκολύνει τη μελέτη όταν εκπονείται με συνεντεύξεις, μιας και τα άτομα είναι αντιπροσωπευτικά

¹⁵ Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούνιος 2014

(Πασχαλούδης & Ζαφειρόπουλος, 2002). Στη συγκεκριμένη εργασία τα υποκείμενα έρευνας προέκυψαν από την προσωπική γνωριμία της ερευνήτριας με κάποιον από τους πληροφορητές και εν συνεχεία, μέσω αυτών δημιουργήθηκε το δίκτυο και η επικοινωνία και με τους υπολοίπους συμμετέχοντες στην έρευνα.

4.2 Ποιοτική Ανάλυση

Στο πλαίσιο της έρευνας υπάρχουν δύο προσεγγίσεις. Η ερμηνευτική που συνδέεται με την ποιοτική έρευνα και μελετά σε βάθος ένα κοινωνικό φαινόμενο. Αυτή η προσέγγιση χαρακτηρίζεται από ευελιξία καθώς μπορεί να υποστεί αλλαγές στη δομή της κατά την εκπόνηση της έρευνας (Παρασκευοπούλου- Κόλλια, 2008).

Ακόμη, η θετικιστική προσέγγιση που απαρτίζεται από σύνολο μεθόδων με σκοπό τη διερεύνηση γενικών τάσεων. Η δομή της είναι δύσκαμπτη μιας και δύσκολα επιδέχεται αλλαγές. Όσον αφορά τις μεθόδους υλοποίησης μίας έρευνας μπορούν να διακριθούν σε ποσοτική και ποσοτική. Η ποσοτική μέθοδος ανήκει στη θετικιστική προσέγγιση, οπότε η δομή της είναι δύσκαμπτη και το εργαλείο που χρησιμοποιείται κυρίως είναι το τυποποιημένο ερωτηματολόγιο. Μετά την έναρξη της έρευνας, εφαρμόζοντας τη συγκεκριμένη μέθοδο, δεν επιδέχονται αλλαγές και τροποποιήσεις, αφού η διαδικασία είναι αυστηρώς συγκεκριμένη. Η δειγματοληπτική αυτή μέθοδος έχει πρόσβαση σε μεγάλο εύρος πληθυσμού και επιλέγεται για την αποτύπωση γενικών θεωριών (Τσιώλης, 2011).

Από την άλλη πλευρά, η επιλογή της ποιοτικής μεθόδου γίνεται για την εξέταση και κατανόηση κοινωνικών φαινομένων και εννοιών. Βασικό γνώρισμα αυτού του ερευνητικού σχεδιασμού είναι η ευελιξία στρατηγικών και η ανατροφοδότηση του ερευνητή ανεξαρτήτως του σταδίου που βρίσκεται η έρευνα. Η επαφή μεταξύ του ερευνητή και των υποκειμένων έρευνας είναι άμεση. Επομένως, ο ερευνητής μπορεί να λάβει περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το θέμα. Τα πιθανά εργαλεία είναι η συνέντευξη, η συμμετοχική παρατήρηση, η ομαδική και η βιοματική ομάδα, η βιογραφική αφηγηματική συνέντευξη, η ανάλυση περιεχομένου και σημειολογία (Τσιώλης, 2011).

Σύμφωνα με τον Creswell (1998) η ποιοτική έρευνα προσεγγίζει και διερευνά ένα κοινωνικό φαινόμενο ή ατομικούς προβληματισμούς με συγκεκριμένες μεθοδολογικές στρατηγικές. Η μελέτη πραγματοποιείται στο περιβάλλον που τίθεται το ζήτημα δομώντας και περιγράφοντας τις πληροφορίες που απορρέουν. Κατά την εκπόνηση μιας ποιοτικής έρευνας η επαφή του ερευνητή με τα υποκείμενα έρευνάς του είναι άμεση με αποτέλεσμα λόγω της ευελιξίας της δομής και των στρατηγικών να δύναται να αντλήσει περισσότερες πληροφορίες.

Η ποιοτική μέθοδος χαρακτηρίζεται από τη διάδραση μεταξύ ερευνητή και των υποκειμένων έρευνας, γεγονός που την καθιστά ευέλικτη, με περιθώρια ανατροφοδότησης, απόρριψης ή αλλαγής, μετάλλαξης και αναπροσαρμογής των ερευνητικών ερωτημάτων και δεδομένων. Το δείγμα της έρευνας απαιτείται να έχει ομοιογένεια ή έστω να υπάρχουν ορισμένες ομοιότητες μεταξύ των συμμετεχόντων (Κυριαζόπουλος & Σαμαντά, 2011). Με αυτό το είδος έρευνας εξετάζονται οι στάσεις, τα κοινωνικά κατασκευασμένα στερεότυπα και οι αντιλήψεις που επικρατούν σχετικά με το θέμα που θα μελετηθεί.

Η έρευνα που θα εκπονηθεί με τίτλο «Ανεργία νέων έως 30 ετών, Πολιτικές Απασχόλησης και Αποτελεσματικότητά τους» θα διερευνηθεί μέσω της ποιοτικής μεθόδου. Το θέμα είναι κοινωνικού περιεχομένου και προσεγγίζει τα υποκείμενά της με ποιοτικό μεθοδολογικό τρόπο. Η μέθοδος αυτή επιλέχθηκε με στόχο να κατανοηθούν και να εξετασθούν σε βάθος οι κοινωνικοί προβληματισμοί που υπάρχουν αλλά και αυτοί που εγείρονται με τη λήψη και επεξεργασία των δεδομένων.

4.3 Ερευνητικό Εργαλείο

Στην παρούσα έρευνα εργαλείο συλλογής δεδομένων είναι οι συνεντεύξεις. Τα είδη των συνεντεύξεων είναι τρία: δομημένη, ημιδομημένη και μη δομημένη (Cohen, Manion., & Morrison, (2008). Στην έρευνα χρησιμοποιήθηκε ημιδομημένη συνέντευξη. Βασικό γνώρισμα αυτού του είδους συνέντευξης είναι η ευελιξία που έχει ο ερευνητής ως προς την προσαρμογή των ερωτήσεων σε κάθε συνεντευξιζόμενο και τη δυνατότητα μεταβολής των ερωτήσεων (Ιωσηφίδης, 2003).

Επιπρόσθετα, η ημιδομημένη συνέντευξη εφαρμόζεται για τη διαμόρφωση μίας ολοκληρωμένης εικόνας όσον αφορά τις στάσεις, τις απόψεις και τις αντιλήψεις κάθε υποκειμένου για το θέμα της έρευνας (Smith, 1990). Ο ερευνητής δεν πρέπει να κατευθύνει και να καθοδηγεί τη συνέντευξη με προϊδεασμένες και κατευθυντήριες ερωτήσεις. Στόχος είναι κατά την εξέλιξη της συζήτησης να ανακαλυφθούν νέα ερωτήματα που αφορούν το ζήτημα (Αβραμίδης & Καλυβά, 2006). Ο ειδικά διαμορφωμένος οδηγός συνέντευξης εφαρμόστηκε σε ατομικές συνεντεύξεις. Κυρίως στοχεύει στην εξέταση των αντιλήψεων για τα αίτια που προκαλούν την ανεργία, για την προσωπική στάση των πληροφορητών στην καθημερινότητα που βιώνουν αλλά και στην κριτική τους αποτίμηση για τις πολιτικές απασχόλησης που σχεδιάζονται και εφαρμόζονται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις.

4.4 Ανάλυση Περιεχομένου

Η ανάλυση των δεδομένων, έτσι όπως αυτά προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, είναι περιεχομένου, η οποία αποτελεί μία ποικιλόμορφη διαδικασία συστηματικής ερμηνείας (Σακαλάκη, στο Παπαστάμου, 2001). Αδιαμφισβήτητα, αποκωδικοποιεί το περιεχόμενο της συζήτησής που γίνεται κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων. Αρχικά, γίνεται η απομαγνητοφώνηση των συνεντεύξεων και αποκωδικοποίηση του περιεχομένου της. Παρατηρούνται οι μονάδες καταγραφής, δηλαδή τα στοιχεία που εμφανίζονται συχνότερα. Τέλος, τα στοιχεία αυτά κατηγοριοποιούνται, ομαδοποιούνται και αναλύονται (Γέμτος, 2004).

Αναφορικά με την ανάλυση των δεδομένων της έρευνας που έχουν γραπτή προέλευση και προκειμένου να κατανοήσουμε και να ερμηνεύσουμε τις στάσεις, τις αξίες και την συμπεριφορά κάθε συνεντευξιαζόμενου, θεωρούμε αναγκαία την αξιοποίηση μιας ικανής μεθόδου, η οποία θα παρέχει τις παραπάνω δυνατότητες.

Η ανάλυση περιεχομένου (content analysis), η οποία αναφέρεται κυρίως σε τεκμήρια γραπτής λεκτικής επικοινωνίας, έχει προταθεί και καθιερωθεί ως μία εκ των καλύτερων τεχνικών έρευνας στους κόλπους των κοινωνικών επιστημών και των επιστημών του ανθρώπου, εφόσον αυτή στοχεύει στην «αντικειμενική, συστηματική

και ποσοτική περιγραφή του φανερού περιεχομένου της επικοινωνίας γραπτού ή προφορικού λόγου», με τελική επιδίωξη την ερμηνεία (Berelson, 1971).

Η παρατήρηση των κοινωνικών φαινομένων μπορεί να διαιρεθεί σε άμεση παρατήρηση και σε έμμεση (μέσω των διαφόρων πολιτισμικών τεκμηρίων). «Η ανάλυση περιεχομένου αποτελεί την βασική μέθοδο της έμμεσης παρατήρησης» (Λαμπίρη–Δημάκη I, 1990).

Το φυσικό περιεχόμενο της επικοινωνίας διακρίνεται σε φανερό και άδηλο, λανθάνον και μέσω της ανάλυσής του «μελετώνται όλα τα στοιχεία κάθε μορφής επικοινωνίας» (Βάμβουκας, 2002). Σύμφωνα με τον δημιουργό της μεθόδου, Laswell H.D., στο κλασικό σχήμα κάθε επικοινωνίας υπάρχει ένας πομπός, που απευθύνει ένα μήνυμα σε έναν ή περισσότερους αποδέκτες (ibid). Μέσω της ανάλυσης περιεχομένου μελετώνται τα στοιχεία της επικοινωνίας, τα οποία πρακτικώς συνοψίζονται στα ερωτήματα: «ποιός, τί, σε ποιον, γιατί, πώς» απευθύνει κάποιος ένα μήνυμα και ποιο αποτέλεσμα έχει αυτή η διαδικασία.

Σύμφωνα με άλλον ορισμό, με την ανάλυση περιεχομένου τονίζεται «η τυποποίηση των σχέσεων ανάμεσα στα στοιχεία και στα θέματα που επιτρέπει την αποκάλυψη της δομής του υπό έρευνα κειμένου» (Grawitz, 1979). «Κατά την ανάλυση, ο ερευνητής αναλύει κάποιο συγκεκριμένο μήνυμα εντοπίζοντας τις διάφορες συμβολικές ενότητες εννοιών, τα διάφορα θέματα που περιέχονται σε αυτό» (Λαμπίρη – Δημάκη, 1990).

Σύμφωνα με τον Berelson (1971), η ανάλυση περιεχομένου είναι «μια τεχνική έρευνας που εφαρμόζεται για να επιτευχθεί η αντικειμενική, συστηματική και ποσοτική περιγραφή του εμφανούς περιεχομένου των επικοινωνιών με τελικό στόχο την ερμηνεία τους» (Λαμπίρη – Δημάκη, 1990: 76). Είναι μια πολύμορφη μέθοδος ελεγχόμενης και συστηματικής περιγραφής και ερμηνείας του γραπτού και του προφορικού λόγου. Εξαιτίας των ευρηματικών και επαληθευτικών λειτουργιών και των δυνατοτήτων για συναγωγή συμπερασμάτων ως προς τις συνθήκες παραγωγής, αλλά και της αποδοχής του επικοινωνιακού μηνύματος που την χαρακτηρίζουν, είναι ιδιαίτερα χρήσιμη ως εργαλείο. Είτε ως κύριο εργαλείο της έρευνας, είτε ως βοηθητικό, δίπλα σε άλλες τεχνικές, όπως στα μη δομημένα ερωτηματολόγια και στις συνεντεύξεις (Σακαλάκη στο Παπαστάμου, 2001: 477).

4.5 Θεματική Ανάλυση

Προχωρούμε από το γενικό μεθοδολογικό πλαίσιο στο εξειδικευμένο πλαίσιο της θεματικής ανάλυσης, η οποία αποτελεί την ποιοτική εκδοχή της ανάλυσης περιεχομένου που ποσοτικοποιεί κατηγορίες/λέξεις. Αναζητούμε τις κύριες θεματικές σε ένα σώμα κειμένων/δεδομένων, «ένα θέμα συλλαμβάνει κάτι σημαντικό για τα δεδομένα σε σχέση με το ερευνητικό ερώτημα και αντιπροσωπεύει κάποιο επίπεδο ενός μοτίβου μέσα στις απαντήσεις ή στο νόημα εντός του σώματος των δεδομένων» (Braun., & Clarke, 2006:82).

Η θεματική ανάλυση είναι μια μέθοδος εντοπισμού, ανάλυσης και αναφοράς των διαφόρων θεμάτων που προκύπτουν μέσα από τα δεδομένα. Η μέθοδος της θεματικής ανάλυσης οργανώνει και περιγράφει τα δεδομένα με λεπτομέρειες (Braun and Clarke, 2006). Στόχος της θεματικής ανάλυσης περιεχομένου είναι να επιλεγούν τα σημεία-κλειδιά των συνεντεύξεων, να γίνει κατανόηση του κειμένου με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα, επικεντρώνοντας στα βασικά θέματα και να βρεθούν τα κοινά σημεία μεταξύ των συμμετεχόντων.

Εν κατακλείδι, η ποιοτική ανάλυση περιεχομένου χρησιμοποιεί συνήθως τα μεμονωμένα θέματα ως μονάδα για την ανάλυση, παρά τις φυσικές γλωσσικές μονάδες (π.χ., λέξη, πρόταση, ή παράγραφος) που χρησιμοποιούνται συχνότερα στην ποσοτική ανάλυση περιεχομένου. Μια περίπτωση ενός θέματος μπορεί να εκφραστεί σε μια μεμονωμένη λέξη, μια φράση, μια πρόταση, μια παράγραφο ή σε ένα ολόκληρο έγγραφο. Κατά τη χρήση του θέματος ως μονάδα κωδικοποίησης, αρχικά ερευνώνται οι εκφράσεις μιας ιδέας (Minichiello κ.α, 1990). Κατά συνέπεια, είναι δυνατόν να οριστεί ένας κώδικας σε ένα κομμάτι κειμένων οποιουδήποτε μεγέθους, εφόσον αντιπροσωπεύει εκείνο το ενιαίο θέμα ή ζήτημα σχετικό με τα ερευνητικά ερωτήματα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΑΝΕΡΓΙΑΣ – ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

5.1 Χαρακτηριστικά ανέργων ερευνητικού δείγματος

Η θεματική ανάλυση περιεχομένου, ουσιαστικά, αποτελεί διαδικασία κατηγοριοποίησης, ως εκ τούτου, αφορά τη μετατροπή του κειμένου σε κατηγορίες, που εκφράζουν ένα συγκεκριμένο σύστημα κωδικοποίησης. Στην αρχική διαμόρφωση των κατηγοριών στην παρούσα έρευνα, συντέλεσαν οι ισχύουσες γνώσεις για το υπό έρευνα θέμα, όπως αυτές διατυπώθηκαν στο θεωρητικό μέρος της εργασίας. Αυτές δοκιμάστηκαν στα δεδομένα και ανάλογα με το πόσο κατάλληλες κρίθηκαν τροποποιήθηκαν, προστέθηκαν νέες και οριστικοποιήθηκαν. Η τελική τους μορφή είναι αποτέλεσμα αλληλεπίδρασης θεωρίας και δεδομένων.

Από το απομαγνητοφωνημένο κείμενο ή τα χειρόγραφα αρχεία των συνεντεύξεων, οι αναφορές που συγκεντρώθηκαν, κατηγοριοποιήθηκαν ανάλογα με τη συχνότητά τους σε έξι θεματικές ενότητες. Σημειώνουμε ότι το φύλο των συμμετεχόντων δεν ελήφθη υπόψη, εξαιτίας της μικρής κλίμακας του έμφυλου κώδικα στο δείγμα (4 άντρες στο δείγμα των 13 ατόμων). Παρακάτω επιχειρούμε μια ενδεικτική ταξινόμηση των δεδομένων κάθε συνέντευξης ανά θεματική κατηγορία.

Πληροφορήτρια 1.

Ηλικία:26

Τόπος Διαμονής: Αθήνα

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (= θετική σήμανση για Αθήνα) <i>Πιστεύω.... ότι τα πράγματα εκτός Αθήνας δυσκολεύουν</i>

Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Τους γονείς μου. Αυτοί με ζουν</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Αρνητική Απάντηση <i>Δεν έχω καμία εμπειρία... Δεν υπήρχε ουσιαστική παροχή γνώσεων Εκεί (ΟΑΕΔ) γίνεται χαμός, δεν προλαβαίνεις να μιλήσεις</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία:26 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 3 χρόνια Ωράριο: Πρωινό
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Εργασιακός κορεσμός, οικονομική κρίση <i>Κορεσμό στο πεδίο των Παιδαγωγικών... και την κρίση γενικά</i>

Με βάση τις αναφορές από τη συνέντευξη αυτή προκύπτουν οι θέσεις της άνεργης πληροφορήτριας για την αξιοποίηση των πανεπιστημιακών σπουδών και ειδικότερα της Παιδαγωγικής κατεύθυνσης, στην οποία δέχεται την πραγματικότητα για τον κορεσμό στον διδασκαλικό χώρο. Ωστόσο φανερά αρνητική είναι η θέση της απέναντι στα σεμινάρια και την εργασιακή πολιτική του ΟΑΕΔ αλλά και των ΚΕΚ, γιατί παρά τη συμμετοχή της το αποτέλεσμα είναι συγκυριακό, μόνο οικονομικό και δεν διαμορφώνει ένα «επιμορφωτικό κεφάλαιο» για την αναζήτηση εργασίας. Επίσης ενδιαφέρον προκαλεί η εθνοκεντρική, αντιφατική άποψη για τις περισσότερες ευκαιρίες εργασίας στην πρωτεύουσα παρά το γεγονός ότι ζει με την άνεργη αδερφή και τους γονείς της. Ωστόσο το νεαρό της ηλικίας (26 ετών) και η μερική της απασχόληση σε χώρους εστίασης και αναψυχής, αιτιολογεί την αρνητική σήμανση και την απουσία σοβαρών επιχειρημάτων.

Πληροφορήτρια 2.

Ηλικία:28

Τόπος Διαμονής: Λουτράκι

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (=θετική σήμανση για Αθήνα) <i>Έναν άνεργο καλύτερα τον βοηθάει να είναι στην Αθήνα.....</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Το εισόδημα είναι καθαρά των γονιών μου</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Αρνητική Απάντηση <i>Πρόσφατα είχα τελειώσει ένα voucher. Δεν θα πω ότι τρελάθηκα. Δεν ήταν κακό Όχι, όχι, δεν μπορώ να πω ότι πήρα κάτι. Δεν πήρα τίποτα Είναι στημένα προγράμματα Αναγκαστικά θα ζανά πήγαινα</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία: 28 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 3 χρόνια Ωράριο: Πρωινό
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Έλλειψη προσωπικών γνωριμιών Κακές εργασιακές συνθήκες Έλλειψη προσόντων <i>...δεν μπορείς να βρεις εργασία αν δεν έχεις κονέ... Μερικοί μπορεί να σε πάρουν για ένα μήνα... χωρίς ένσημα ή με λίγα ή με καθόλου λεφτά Δεν έχω και τα τρελά προσόντα... τα προσόντα είναι το βασικότερο.</i>

Στην περίπτωση αυτή, η εμπειρία της εργασίας, παρά την απουσία πανεπιστημιακών σπουδών είναι σοβαρότερη με κριτήριο τον χρόνο εργασίας αλλά και την ασφάλιση την οποία είχε η εργαζόμενη. Τα επιχειρήματα της άνεργης και ο λόγος της είναι αναλυτικότερος, καθώς συγκρίνει τις διαφορετικές θέσεις εργασίας, όπως ταμίας σε κατάστημα και υπάλληλος σε υπηρεσίες κινητής τηλεφωνίας. Θετική αλλά και αντιφατική η άποψή της για προγράμματα και επιμόρφωση καθώς κρίνει σημαντική την πρακτική σε ασφαλιστικό γραφείο μέσω ΚΕΚ αλλά αρνητική την συμπεριφορά των «αφεντικών». Ενδιαφέρον επίσης έχει η θέση της όσον αφορά την εργασιακή πολιτική του κράτους και τον έλεγχο των επιχειρηματιών από αυτό. Ωριμη είναι η στάση της στην υποστήριξη της ασφάλισης, αλλά αρνητική απέναντι στην πελατειακή νοοτροπία ακόμα και στον ΟΑΕΔ και στα ΚΕΚ. Παρά το γεγονός ότι είναι απόφοιτος Λυκείου, είναι περισσότερο εξωστρεφής και αναλυτική, όσον αφορά στα προγράμματα του ΟΑΕΔ και την αξιολόγηση αλλά και την προτίμησή της στο πρωινό ωράριο. Σοβαρά επίσης, είναι τα επιχειρήματά της για την υποστήριξη της γονεϊκής οικογένειας αλλά και την κριτική που ασκεί στον κοινωνικό αποκλεισμό απέναντι σε ανέργους. Συμφωνεί με την πρώτη πληροφορήτρια για τις περισσότερες ευκαιρίες στην Αθήνα, παρά το γεγονός ότι ζει στο τουριστικό Λουτράκι.

Πληροφορήτρια: 3

Ηλικία:25

Τόπος Διαμονής: Λουτράκι

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	-
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Ζω με τον πατέρα μου και το εισόδημά του</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Θετική Απάντηση <i>Με βοήθησε το ταμείο ανεργίας, έβγαλα κάποια έξοδα Με βοήθησε αρκετά (σεμινάριο</i>

	<i>ΟΑΕΔ) έμαθα αρκετά πράγματα Με είχε προσλάβει με πρόγραμμα ΟΑΕΔ, ο φαρμακοποιός στο φαρμακείο που δούλευα Όχι θετικό... ήταν μια βοήθεια</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία: 25 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 1 χρόνο Ωράριο: Δεν δήλωσε προτίμηση
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	-

Από τη συνέντευξη αυτή, ενδιαφέρον αντλούμε από την ειδικότητα της άνεργης, που είναι βοηθός φαρμακοποιού από σχολή ΟΑΕΔ. Από τον συνοπτικό λόγο της, προκύπτει μια θετική διάθεση απέναντι στα σεμινάρια και τη δια βίου επιμόρφωση καθώς επίσης και στη γονεϊκή υποστήριξη.

Πληροφορητής: 4

Ηλικία:30

Τόπος Διαμονής: Αθήνα

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (=θετική σήμανση για την Αθήνα) <i>Σαφώς και επηρεάζει. Στην Αθήνα, νομίζω πως είναι πιο εύκολα. Ναι υπάρχουν και πιο πολλοί άνεργοι, αλλά θεωρώ καλύτερες τις πιθανότητες να βρει κάποιος δουλειά.</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	-
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Θετική Απάντηση <i>Ναι, σε σεμινάριο και τώρα είμαι στην</i>

	<p><i>επιχείρηση με πρόγραμμα</i></p> <p><i>Ναι, πολύ καλή εμπειρία. Έμεινα αρκετά ευχαριστημένος</i></p> <p><i>Είναι μια ευκαιρία για εργασία. Και γενικά έχω θετική εικόνα, αλλά δεν πρέπει να μένουμε μόνο σε αυτά</i></p>
Εργασία και Χρόνος	<p>Ηλικία:30 ετών</p> <p>Διάρκεια Ανεργίας: 1,5 χρόνο</p> <p>Ωράριο: Πρωινό</p>
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	<p>Ηλικία, Εμπειρία, Προσόντα</p> <p><i>Η ηλικία. Για άλλους θεωρούμαι μεγάλος λόγω μισθού άνω των 25 ετών και για άλλους μικρός λόγω εμπειρίας. Επίσης, το πτυχίο. Σε εργασίες άσχετες με την ειδικότητά μου δεν με βοηθάει.</i></p>

Ο άντρας πληροφορητής, πτυχιούχος τεχνολογικού ιδρύματος, συμφωνεί με τις προηγούμενες πληροφορήτριες για τις ευκαιρίες στην Αθήνα και έχει θετική άποψη για τα σεμινάρια του ΟΑΕΔ. Τον απασχολεί κυρίως η συνάρτηση ηλικίας και ανεργίας καθώς έχει κλείσει την τρίτη δεκαετία, αλλά στο σύνολο του σύντομου λόγου του είναι αισιόδοξος και δυναμικός, καθώς εργάζεται ήδη εδώ και ένα μήνα σε μια επιχείρηση. Είναι φανερό ότι λόγω ειδικότητας (ηλεκτρονικός), αλλά και γλωσσομάθειας έχει υψηλότερη αυτοεκτίμηση και έχει μείνει λιγότερο χρόνος άνεργος από τις προηγούμενες πληροφορήτριες.

Πληροφορητής: 5

Ηλικία:30

Τόπος Διαμονής: Λουτράκι

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (= θετική

	<p>σήμανση για την Αθήνα)</p> <p><i>Αθήνα... δεν ξέρω... εγώ έχω τελειώσει μηχανολόγος αν ήμουν σε μια βιομηχανική πόλη... θα ήταν πιθανό να βρω πιο εύκολα δουλειά</i></p>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	-
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	<p>Θετική Απάντηση</p> <p><i>έχω κάνει σεμινάριο ΟΑΕΔ... ήταν αρκετά καλό</i></p> <p><i>(εντύπωση) θετική, αρκετά καλή</i></p> <p><i>Είναι καλό αλλά δεν είναι η λύση</i></p> <p><i>..καλό είναι... πέντε μήνες... μετά είσαι άνεργος πάλι</i></p>
Εργασία και Χρόνος	<p>Ηλικία:30 ετών</p> <p>Διάρκεια Ανεργίας: 1 μήνας</p> <p>Ωράριο: -</p>
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	<p>Έλλειψη ζήτησης, Οικονομική κρίση</p> <p><i>..δεν παίρνουν για δουλειά... δεν υπάρχει ζήτηση... δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας.. σε αυτό που έχω σπουδάσει</i></p> <p><i>Πέντε εργοστάσια στο Λουτράκι, κλείνουν και τα πέντε, λογικό είναι</i></p>

Συνομήλικος με τον προηγούμενο άντρα, πτυχιούχος επίσης τεχνολογικού ιδρύματος, ο οποίος έχει εργαστεί εκτός αντικειμένου σε ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, εκφράζει θετική άποψη για τα σεμινάρια επιμόρφωσης του ΟΑΕΔ, φαίνεται αισιόδοξος και δυναμικός. Ωστόσο ανησυχεί για την ανάπτυξη του τόπου (Λουτράκι) και δεν θεωρεί λύση την πεντάμηνη απασχόληση.

Πληροφορήτρια: 6

Ηλικία:29

Τόπος Διαμονής: Κόρινθος

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	-
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Ζω αναγκαστικά με τους γονείς μου</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Θετική Απάντηση <i>Έχω παρακολουθήσει επιδοτούμενο πρόγραμμα εκμάθησης υπολογιστών</i> <i>Ναι κάτι μάθαμε...</i> <i>Έχω ρωτήσει και δεν μου έχουν δώσει σαφή απάντηση...</i> <i>Θα περίμενα κάτι άλλο... να μου βρουν μια σωστή δουλειά και να μπορέσω να σταθεροποιηθώ...</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία:29 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 6 - 6,5 χρόνια Ωράριο: -
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Έλλειψη προσόντων <i>Έλλειψη γνώσης που δεν έχω το απολυτήριο του γυμνασίου και του λυκείου</i>

Στη συνέντευξη αυτή εντοπίζουμε την αντιφατική πραγματικότητα εξάχρονης εργασίας σε εμπορικό κατάστημα για μια απόφοιτη πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία ωστόσο ήδη παρακολουθεί σχολείο δεύτερης ευκαιρίας, αλλά και προγράμματα του ΟΑΕΔ, τα οποία εκτιμά γιατί κατανοεί το κενό των γνώσεων και δεξιοτήτων που έχει. Ο λόγος της είναι αρκετά αναλυτικός, ωστόσο καταλαβαίνει ότι ο ανταγωνισμός με τους πτυχιούχους λόγω της οικονομικής κρίσης είναι μεγαλύτερος. Επίσης αναγκαία κρίνει την γονεϊκή υποστήριξη, αν και φαίνεται ότι πιέζεται περισσότερο καθώς εργαζόταν από δεκαεπτά χρονών.

Πληροφορήτρια: 7

Ηλικία:30

Τόπος Διαμονής: Λουτράκι

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (= θετική σήμανση για την Αθήνα) <i>Δεν έχει πολύ δουλειά εδώ (στην Αθήνα)... ίσως είναι καλύτερα... δεν ξέρω</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Έχω δυο παιδιά Αν δεν δούλευε ο άντρας μου δεν γίνεται τίποτα. Και ζω και με την πεθερά μου... Μας ζητάνε τα παιδιά μας και δεν έχουμε ένα ευρώ να τους πάρουμε....</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Θετική Απάντηση <i>Έχω εργαστεί σε πεντάμηνα προγράμματα του ΟΑΕΔ... δυο προγράμματα Εντάξει καλά ήτανε... τα λεφτά είναι πολύ λίγα και όσο πάνε μειώνονται Έμαθα πράγματα...</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία:29 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 6 - 6,5 χρόνια Ωράριο: -
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Έλλειψη ζήτησης, Κακή εργοδοσία <i>Εμπόδιο θεωρώ τη ζήτηση... πάρα πολύ κόσμος ψάχνει δουλειά</i>

	<p><i>Δουλειές δεν υπάρχουν</i></p> <p><i>Οι επιχειρηματίες ψάχνουν προγράμματα για να πάρουν κάποιο άτομο ή και να το πάρουνε δεν το πληρώνουν</i></p>
--	---

Πτυχιούχος τεχνολογικού ιδρύματος, μητέρα δυο παιδιών, στην τρίτη της δεκαετία, δεν έχει εργαστεί στο γνωστικό της αντικείμενο και έχει θετική γνώμη για τα προγράμματα επιμόρφωσης και για νέες δεξιότητες που της προσφέρουν. Σέβεται τη γονεϊκή υποστήριξη και υποστηρίζει την ανάπτυξη του τόπου του (Λουτράκι) αλλά δυσκολεύεται στη συγκατοίκηση με τους γονείς του συζύγου. Είναι φανερό ότι ο γάμος και η μητρότητα στην περίπτωση αυτή, παρά το γεγονός ότι μοριοδοτούνται από τον ΟΑΕΔ, όπως αναφέρεται από την πληροφορήτρια, δυσκολεύουν την προσωπική της καθημερινή ζωή.

Πληροφορήτρια: 8

Ηλικία:28

Τόπος Διαμονής: Λουτράκι

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Μικτή Απάντηση <i>Μπορεί και ναι (να είναι καλύτερα στην Αθήνα)</i> <i>Σίγουρα είναι περιορισμένα σε σχέση με... αλλά έχουμε και την Κόρινθο οπότε κάπως ισοσταθμίζει θεωρώ</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Μικτή Απάντηση <i>Έχουν πεθάνει οι γονείς μου...</i> <i>Υπάρχουν οι συγγενείς που μπορεί να με βοηθήσουν αλλά πρέπει να βρω</i>

	<i>δουλειά.</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	<p>Μικτή Απάντηση</p> <p><i>Θεωρώ ότι βοηθάνε... θα πρέπει να έχουν παραπάνω θέσεις για να βοηθήσουν περισσότερο κόσμο</i></p> <p><i>Σίγουρα βοηθάει...</i></p> <p><i>Αν κάποιος μπει σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ δεν έχει όλη την οικονομική επιβάρυνση, οπότε θεωρώ ότι είναι πιο εύκολο</i></p> <p><i>(σεμινάρια και προγράμματα) θεωρώ ότι είναι χάσιμο χρόνου</i></p> <p><i>Θεωρώ ότι υπάρχει πρόβλημα στον τομέα επικοινωνίας των ανέργων με τον ΟΑΕΔ... πρέπει να το κυνηγήσεις εσύ</i></p>
Εργασία και Χρόνος	<p>Ηλικία:28 ετών</p> <p>Διάρκεια Ανεργίας: 2 χρόνια</p> <p>Ωράριο: Δεν δήλωσε προτίμηση</p>
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	<p>Ασφάλιση, Κακή εργοδοσία</p> <p><i>(εμπόδιο) θεωρώ την ασφάλιση, το ΙΚΑ, δηλαδή τον εργοδότη... προσπαθούν να κάνουν περικοπές... όταν ένα άτομο μπορεί να κάνει τρία πόστα θα το κάνει</i></p>

Πτυχιούχος τεχνολογικού ιδρύματος, έχει δουλέψει σε πολλές θέσεις εκτός γνωστικού αντικειμένου και είναι υπέρμαχος της κοινωνικής ασφάλισης. Ωστόσο σήμερα εργάζεται στο γνωστικό της πεδίο με τη στήριξη του ΟΑΕΔ, φιλικού και οικογενειακού δικτύου. Θετική είναι επίσης η στάση της απέναντι στα προγράμματα και στη δια βίου επιμόρφωση και δίνει μεγάλη βαρύτητα στην κοινωνικότητα και στη δυναμική αναζήτηση του ανέργου. Παρά την απώλεια των γονέων, στο λόγο της φαίνεται δυναμική και αισιόδοξη.

Πληροφορητής: 9

Ηλικία:26

Τόπος Διαμονής: Κόρινθος

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Θετική Απάντηση <i>(για την Αθήνα) δεν παίζει ρόλο ο τόπος διαμονής... είναι δίπλα</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Μικτή Απάντηση <i>Οι γονείς... ή από τα Voucher ή από σερβιτορίλκια....</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Μικτή Απάντηση <i>Ήμουν στο 18-29 πριν 5-6 μήνες... το Νοέμβρη πάλι ξεκινάω με πήρανε στο πρόγραμμα 25-29 πάλι το Voucher... Αποκτάς επαφή με κόσμο... ανοίγεσαι Στη θεωρία δεν έμεινα ευχαριστημένος.... Δεν μου έδωσε κάποιο εφόδιο Η πρακτική ήταν πιο καλή (τα κοινωφελή) εννοείται είναι καλύτερα από τα Voucher Ψάχνω μόνος μου όχι μέσω του ΟΑΕΔ</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία:26 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 5-6 μήνες Ωράριο: Δεν δήλωσε προτίμηση
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Εμπειρία <i>Οι περισσότεροι ζητάνε εμπειρία... κανείς στην ηλικία μου δεν έχει βρει</i>

	<p><i>δουλεία... τι εμπειρία να αποκτήσω Πήγα αλλά αυτοί ζητάγανε εμπειρία.... (εμπόδιο) θεωρώ την ασφάλιση, το ΙΚΑ, δηλαδή τον εργοδότη... προσπαθούν να κάνουν περικοπές... όταν ένα άτομο μπορεί να κάνει τρία πόστα θα το κάνει</i></p>
--	---

Αναλυτική συνέντευξη με επιχειρήματα και πλούσιο βιογραφικό για έναν νέο άντρα είκοσι έξι ετών, που φαίνεται να υποστηρίζει δυναμικά την μόρφωση, τις γνώσεις και τις δεξιότητες, καθώς είναι πτυχιούχος τεχνολογικού ιδρύματος, παρακολουθεί σεμινάρια και παράλληλα εργάζεται. Ωστόσο ασκεί κριτική στην ρευστότητα πιστοποίησης των προσόντων και είναι υπέρμαχος του γνωστικού του πεδίου. Είναι ιδιαίτερα κινητικός και εκτός της περιοχής μόνιμης κατοικίας του, καθώς αναζητεί εργασία και στην Αθήνα και παρακολουθεί τα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Είναι φανερά υπέρμαχος κάθε εργασίας χωρίς ταξική διάκριση και δίνει την εικόνα ενός ατόμου εξωστρεφούς και κοινωνικού. Αρνείται απολύτως τη συνάρτηση του κοινωνικού αποκλεισμού και ανεργίας και περιορίζει τον αποκλεισμό του στην οικονομική του διάσταση και κυρίως στην καταναλωτική του κατεύθυνση. Παρά το νεαρό της ηλικίας οι θέσεις και οι απόψεις του φαίνονται ώριμες και δυναμικά αισιόδοξες.

Πληροφορήτρια: 10

Ηλικία:25

Τόπος Διαμονής: Καρδίτσα

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (= θετική σήμανση για την Αθήνα)

	<i>Πιστεύω επηρεάζει αρκετά... είναι μια μικρή επαρχιακή πόλη με μεγάλα ποσοστά ανεργίας</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Μένω με τους γονείς μου και με βοηθάνε όσο μπορούν</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Μικτή Απάντηση <i>Ασφάλιση... πέντε μήνες είχα από το πρόγραμμα... Voucher</i> <i>Είναι αρκετά θετικά τα προγράμματα του ΟΑΕΔ...</i> <i>Η διάρκεια είναι μικρή και τα χρήματα λίγα</i> <i>(το πρόγραμμα Voucher) θετική εμπειρία.. κάτι μάθαμε... επαγγελματικά μου έδωσε κίνητρο</i> <i>Θα προτιμούσα μια μόνιμη δουλειά, αλλά είναι δύσκολο, οπότε θα συμμετείχα ξανά</i> <i>Παίρνω το τρίμηνο βοήθημα... είναι πολύ λίγα τα λεφτά αλλά σίγουρα βοηθάνε λίγο</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία: 25 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 4 μήνες Ωράριο: Πρωινό (οκτώωρο)
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Προσόντα (ως αρνητική μεταβλητή) <i>Τα προσόντα που πολλές φορές δρουν αποτρεπτικά</i>

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια, εκπαιδευτικής κατεύθυνσης από την Καρδίτσα, ασκεί κριτική στην επαρχία για τα ποσοστά ανεργίας και έχει ήδη εργαστεί σε προγράμματα ΟΑΕΔ με ασφάλιση. Λόγω της παιδαγωγικής κατεύθυνσης κατανοεί τον κορεσμό

του επαγγέλματος και δίνει βαρύτητα «στην τύχη». Από τον αναλυτικό λόγο της διαμορφώνεται μια αισιόδοξη και δυναμική στάση και υποστηρίζει τις μεταπτυχιακές σπουδές και τη δικτυακή αναζήτηση της εργασίας. Ασκεί έντονη κριτική στην οικονομική κρίση και στον κοινωνικό αποκλεισμό που αυτή συνεπάγεται.

Πληροφορήτρια: 11

Ηλικία:25

Τόπος Διαμονής: Κόρινθος

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	-
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>ζω με τους γονείς μου</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Μικτή Απάντηση <i>Πολύ καλή. Στα ΚΕΚ ήταν εξυπηρετικοί, με βοήθησαν απεριόριστα. Μου είχαν προτείνει και άλλες επιχειρήσεις αλλά εγώ πήγα εκεί. Ήταν συνεργάσιμοι και ήταν μια εποικοδομητική εμπειρία. Πάντως δεν είναι αυτή λύση. Κανένα πρόγραμμα δεν αποτελεί λύση.</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία:25 ετών Διάρκεια Ανεργίας: 4 μήνες Ωράριο: οκτώωρο
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Έλλειψη Γνωριμιών <i>...δεν έχω γνωστούς. Έχω πάει παντού και θέλουν μέσο. Το έχω ζήσει.</i>

Πτυχιούχος τεχνολογικού ιδρύματος σε παρά-ιατρική ειδίκευση, παρά το νεαρό της ηλικίας (25 ετών), ασκεί κριτική στην πελατειακή τακτική και είναι υπέρμαχη της οκτάωρης εργασίας με ασφάλιση. Θετική είναι επίσης η στάση της απέναντι στα προγράμματα των ΚΕΚ λόγω της πρακτικής που εξάσκησε και της εμπειρίας που αποκόμισε. Ωστόσο κατανοεί ότι τόσο τα σεμινάρια όσο και τα προγράμματα δεν αποτελούν λύση εργασία αλλά μεταβατικό στάδιο.

Πληροφορητής: 12

Ηλικία:26

Τόπος Διαμονής: Λουτράκι

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση <i>Εδώ δεν ακούγεται κάτι για θέσεις... εδώ στο Λουτράκι</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Μαζί με τους γονείς μου μένω αλλά... εντάξει συντηρούμαι από τα έτοιμα ας πούμε...</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Μικτή Απάντηση <i>Από τον ΟΑΕΔ δεν με ενημέρωναν... να ενημερωθώ από ποιον; Δούλεψα σε Voucher... ήμουν χειριστής... στην ειδικότητα μου... η θεωρία ήταν άσχετη από την πρακτική.. Είναι θετικό... γιατί κάνανε κάτι πρωτόγνωρο... Τα χρήματα είναι ψίχουλα...</i>
Εργασία και Χρόνος	Ηλικία:26 ετών

	Διάρκεια Ανεργίας: 2 χρόνια Ωράριο: -
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	Έλλειψη Ζήτησης <i>Δεν υπάρχει κάτι για θέσεις εργασίας...</i>

Ο πληροφορητής, ηλεκτρολόγος-ψυκτικός, δεν έχει δουλέψει ακόμη στο γνωστικό του αντικείμενο, ασκεί έντονη κριτική στην οικονομική κρίση, έχει εργαστεί χωρίς ένσημα, αλλά έχει θετική άποψη για τα σεμινάρια του ΟΑΕΔ, όσον αφορά σε νέες γνώσεις. Από το σύντομο και νευρικό λόγο του φαίνεται απογοητευμένος, αλλά και προστατευμένος από την γονεϊκή υποστήριξη και αισθάνεται έντονα τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Πληροφορήτρια: 13

Ηλικία:30

Τόπος Διαμονής: Αθήνα

ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΑΝΑΦΟΡΕΣ
Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές	Αρνητική Απάντηση
Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο	Αρνητική Απάντηση (= αρνητική σήμανση για Αθήνα-τόπο διαμονής) <i>Νομίζω ότι στην επαρχία είναι καλύτερα... περισσότερος κόσμος ζητά εργασία, πιο πολλές αιτήσεις</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια	Θετική Απάντηση <i>Αυτή τη στιγμή με συντηρεί η μητέρα μου</i>
Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης	Μικτή Απάντηση <i>Ήμουν σε πρόγραμμα stage στον ΟΑΕΔ Κορίνθου</i> <i>Έχω πάρει πέντε μήνες επίδομα ανεργίας</i>

	<p><i>Έχω παρακολουθήσει σεμινάρια μέσω ΟΑΕΔ... μου άρεσε πάρα πολύ, ήταν χρήσιμο..</i></p> <p><i>Η εμπειρία των stage ήταν πάρα πολύ ωραία... ένσημα δεν υπήρχαν βέβαια...</i></p> <p><i>(τα κοινωφελή προγράμματα) τα έχω ακούσει και θα ήθελα να πάρω μέρος και σε αυτά...</i></p> <p><i>Όλα αυτά τα προγράμματα είναι θετικά... συμβουλεύομαι του εργασιακούς συμβούλους που βοηθάνε πολύ</i></p>
Εργασία και Χρόνος	<p>Ηλικία:30 ετών</p> <p>Διάρκεια Ανεργίας: 1 χρόνο</p> <p>Ωράριο: Πρωινή (όχι νύχτα)</p>
Εργασία και Αίτια Ανεργίας	<p>Έλλειψη Ζήτησης</p> <p><i>Δεν υπάρχει ζήτηση εργασία</i></p>

Η τελευταία πληροφορήτρια, ζει στην Αθήνα και είναι η μόνη που αμφισβητεί την ποιότητα εργασίας και ζωής στην πρωτεύουσα. Έχει εργαστεί στην Κόρινθο σε προγράμματα ΟΑΕΔ, δηλώνει ευχαριστημένη, φαίνεται πολύ δυναμική και έχει εμπειρία σε διαφορετικές επαγγελματικές θέσεις. Δηλώνει ικανοποιημένη από τα σεμινάρια του ΟΑΕΔ για τη χρήση των νέων τεχνολογιών, όπως και οι περισσότεροι πληροφορητές στην κατεύθυνση αυτή και εκτιμά πολύ την εμπειρία που απέκτησε στα stage του ΟΑΕΔ, τα οποία υποστηρίζει ένθερμα. Ο λόγος της είναι αναλυτικός με επιχειρήματα και δίνει βαρύτητα στη διάκριση της εργασιακής εμπειρίας που είναι μικρότερης κατηγορίας όρος από την ίδια την εργασία. Έχει την πιο θετική άποψη για τα προγράμματα του ΟΑΕΔ από τους υπόλοιπους πληροφορητές, λόγω της πολύχρονης εργασίας της με πρόγραμμα stage (οκτάωρο χωρίς ένσημα για έξι χρόνια) και λόγω της σύγκρισης που κάνει με την σύγχρονη οικονομική πραγματικότητα. Κρίνει ότι ζει τον κοινωνικό αποκλεισμό λόγω της οικονομικής κρίσης και της συμβίωσης με την τετραμελή της οικογένεια στην πρωτεύουσα. Είναι φανερό ότι νοσταλγεί την εργασία και προσωπική της ζωή στην Κόρινθο.

5.2 Ανάλυση – Αποτελέσματα

Α. Εργασία και Υποστήριξη από Σπουδές

Στην προσπάθεια να διερευνηθεί η σχέση της εργασίας με τις σπουδές, δηλαδή με την κατοχή πτυχίων και περαιτέρω προσόντων, διαπιστώθηκε ότι στο σύνολο των δεκατριών πληροφορητών παρουσιάζεται μια ποικιλία στις σπουδές η οποία δεν συνοδεύεται από την αντιστοιχία στα γνωστικά πεδία.

Συγκεκριμένα οι περισσότεροι πληροφορητές είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΤΕΙ, δυο κατέχουν πτυχίο ΑΕΙ στις Ανθρωπιστικές Επιστήμες, καταγράφονται επίσης πληροφορητές με πτυχίο Επαγγελματικής Σχολής ΟΑΕΔ, ΙΕΚ, τρεις από αυτούς δηλώνουν απόφοιτοι Επαγγελματικού και Ενιαίου Λυκείου, αλλά και Δημοτικού αντίστοιχα. Σε αυτό το ήδη ποικιλόμορφο τοπίο, εμπεριέχεται και η επιμέρους επιμόρφωση, αλλά και η γνώση αγγλικών και χειρισμού προγραμμάτων ηλεκτρονικών υπολογιστών, τα οποία παρουσιάζουν την ίδια διαφοροποίηση.

Ωστόσο, ως προς τις επιμέρους δεξιότητες και γνώσεις, σε μια προσπάθεια ομαδοποίησης παρατηρούμε ότι οι κάτοχοι πιστοποιημένων γνώσεων αγγλικής γλώσσας, κατέχουν επίσης πιστοποιημένη γνώση χρήσης ηλεκτρονικών υπολογιστών. Αντίθετα, όσοι από τους πληροφορητές δεν έχουν πιστοποιητικό γνώσης αγγλικών φαίνεται να μην έχουν αντίστοιχα την ίδια πιστοποίηση στο χειρισμό υπολογιστών. Θετική φαίνεται η στάση στην επιμόρφωση μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ στις νέες τεχνολογίες, καθώς συμβάλει όχι μόνο σε νέες δεξιότητες αλλά και στη δυνατότητα διαδικτυακής αναζήτησης εργασίας.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω δεδομένα που αφορούν στις σπουδές και στην απόκτηση γνώσεων και προσόντων των πληροφορητών, προχωρούμε στον συσχετισμό αυτών με τις εργασιακές τους συνθήκες. Από τη μελέτη αυτής της αλληλεπίδρασης διαπιστώνουμε ότι τα δυο αυτά δεδομένα λειτουργούν τελείως ανεξάρτητα. Αναλυτικότερα, τόσο οι απόφοιτοι ΑΕΙ και ΑΤΕΙ, όσο και οι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, βρίσκονται συνολικά στο ίδιο εργασιακό καθεστώς. Φαίνεται να διανύουν τις ίδιες περιόδους ανεργίας και να προσπαθούν να επωφεληθούν τις ίδιες πολιτικές απασχόλησης. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η απόφοιτος πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης, η οποία παρά το κοινό μέσο όρο ηλικία με του υπόλοιπους πληροφορητές έχει εργαστεί το περισσότερο διάστημα με ασφάλιση, γιατί ξεκίνησε πολύ νωρίτερα, το 2002 μακράν της οικονομικής κρίσης.

Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα έχουν εργασιακή εμπειρία, ωστόσο μόνο τέσσερις από αυτούς έχουν απασχοληθεί στο παρελθόν σε εργασίες που σχετίζονται με τις σπουδές τους. Έτσι καταγράφεται ακόμη ένα στοιχείο το οποίο ενισχύει τον μη συσχετισμό μεταξύ σπουδών και εργασιακής κατάστασης. Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι από το υλικό των συνεντεύξεων προκύπτει ότι όσοι έχουν εργαστεί στον κλάδο των σπουδών είναι απόφοιτοι τεχνολογικών ιδρυμάτων της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΤΕΙ, ΕΠΑΛ, σχολή ΟΑΕΔ), ενώ υπάρχουν και πτυχιούχοι Παιδαγωγικών Τμημάτων, όπου ο κορεσμός του επαγγέλματος αποτελεί μια ελληνική πραγματικότητα.

Οπότε προκύπτει η απουσία συνάρτησης πανεπιστημιακών σπουδών και αγοράς ή ορθότερα ο κορεσμός της αγοράς από τα κλασσικά πανεπιστημιακά επαγγέλματα που άκμασαν την δεκαετία 1980-1990.

Η λίστα των επαγγελματιών με προοπτικές σύμφωνα με τον Θεόδωρο Κατσανέβα, καθηγητή στην Οικονομική της Εργασίας του Πανεπιστημίου Πειραιώς έχει ως εξής: Πληροφορικός, Πληροφορικός-Οικονομολόγος, Πληροφορικός-Μηχανικός, Πληροφορικός-Τηλεπικοινωνιών, Πληροφορικός διαδικτύου, Τηλεπληροφορικός, Πληροφορικός ψηφιακής εικόνας, Οικονομολόγος, Οικονομολόγος διοίκησης ή πωλήσεων, Φοροτεχνικός, Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων, Στέλεχος δημοσίων σχέσεων, Πωλητής, Ξεναγός, Εμποροπλοίαρχος, Μηχανικός εμπορικού ναυτικού, Μηχανολόγος-Μηχανικός, Πολιτικός Μηχανικός, Αρχιτέκτονας-Μηχανικός, Γεωλόγος, Μεταλλειολόγος Τεχνολόγος τροφίμων, Ελεγκτής ποιότητας, Τεχνολόγος μουσικών οργάνων, Μηχανικός ενέργειας, Τεχνικός φυσικού αερίου, Τεχνολόγος-Ακτινολόγος, Τεχνολόγος ιατρικών μηχανημάτων, Δάσκαλος, Κοινωνικός Λειτουργός, Ειδικός για ΑΜΕΑ, Νοσηλεύτης, Βοηθός νοσοκόμος, Αισθητικός, Λογοθεραπευτής, Φυσιοθεραπευτής, Ιατρικός επισκέπτης, Γεωπόνος, Τεχνολόγος-Ζωοτεχνικός, Κτηνίατρος, Ιχθυολόγος, Ποτοποιός, Οινολόγος, Μάγειρας, Ζαχαροπλάστης, Κομμωτής, Επιπλοποιός, Ξυλουργός, Καραβομαραγκός, Ηλεκτρολόγος, Ηλεκτροτεχνίτης, Ψυκτικός, Αλουμινάς, Υδραυλικός, Σοβατζής, Πλακάς, Μαρμαράς, Ιδιωτικός αστυνομικός ασφαλείας, Κηπουρός, Επαγγελματίας οδηγός, Χειριστής βαρέων οχημάτων και κλάρκ, Παρκαδόρος, Διανομέας εμπορευμάτων και έτοιμου φαγητού, Φορτοεκφορτωτής, Καθαριστής, Οικιακός βοηθός¹⁶.

Ερμηνεύοντας τους τίτλους σπουδών και προσόντων που δηλώνουν οι πληροφορητές μας, σημειώνουμε ότι δύο από τους πληροφορητές αμφισβητούν την θετική επίδραση της εκπαίδευσής τους στη προσπάθεια για εύρεση εργασίας. Θεωρούν πως ένας από τους ανασταλτικούς παράγοντες της συνθήκης ανεργίας στην οποία βρίσκονται είναι η ύπαρξη τριτοβάθμιου τίτλου σπουδών, είτε εξαιτίας του κορεσμού του συγκεκριμένου αντικειμένου, είτε διότι ένας τίτλος σπουδών δηλώνει εξειδίκευση, η οποία δεν ενισχύει την «ευελιξία» στην εργασία, αλλά και αποτρέπει από πλευράς των εργοδοτών την πρόσληψη αυτών εξαιτίας των μεγαλύτερης αμοιβής την οποία θεσμικά δικαιούνται.

Τέλος, όλοι οι πληροφορητές βρίσκονται σε διαδικασία αναζήτησης εργασίας και δηλώνουν πως θα δέχονταν να εργαστούν σε οποιοδήποτε τομέα, παρόλο που σε

¹⁶ <http://www.news.gr/oikonomia/agora-ergasias/article/42119/poia-einai-ta-epaggelmata-me-tis-kalyteres-proopti.html>

πρώτη φάση θα τους ενδιέφερε να απασχοληθούν στον τομέα των σπουδών τους ή σε τομέα συναφή με αυτόν.

Επίσης, λόγω του νεαρού της ηλικίας φαίνεται ότι και ο απόφοιτος πανεπιστημίου δεν είναι έτοιμος να αναλάβει καθήκοντα σε μια δουλειά με τις θεωρητικές γνώσεις που έχει αποκτήσει ήδη στο πανεπιστήμιο, αλλά απαιτείται μία περίοδος, όπου ασκεί πρακτική και μαθαίνει τις διαδικασίες και τις λειτουργίες του εργασιακού περιβάλλοντος καθώς και το αντικείμενο της δουλειάς, τους ανταγωνιστές, το περιβάλλον γενικότερα. Όμως, η κατάσταση στη χώρα μας – και όχι μόνο – γίνεται δύσκολη, γιατί πολλοί κλάδοι σπουδών μεταβάλλονται συνεχώς και διευρύνονται (πληροφορική, χρηματοοικονομικά, λογιστική και άλλα), και έτσι κρίνεται αναγκαία η δια βίου επιμόρφωση και πιστοποίηση.

Σήμερα προβλέπεται ότι κάθε εργαζόμενος θα αλλάζει πέντε έως επτά ειδικότητες (επαγγέλματα ή πλαίσια απασχόλησης). Η ασφάλεια στην εργασία συνδέεται με την απασχολησιμότητα, δηλαδή την απόκτηση δεξιοτήτων που μπορούν να επενδυθούν σε νέες ευκαιρίες απασχόλησης όταν αυτές εμφανιστούν και έτσι είναι σημαντικό να ‘αντέχουμε’ στις αλλαγές που παρουσιάζονται. Παρόλο που οι εργοδότες αναλαμβάνουν την επιμόρφωση των εργαζομένων σε νέες δεξιότητες, σημαντική ευθύνη για την απόκτηση νέων γνώσεων, δεξιοτήτων και εξέλιξής τους εναπόκειται και στον ίδιο τον εργαζόμενο. Δεν πρέπει ποτέ να σταματούμε να αποκτούμε «γνώσεις». «Γνώση» σημαίνει και «ασφάλεια» στο χώρο εργασίας. Στην Ελλάδα αυτή η σχέση μεταξύ Πανεπιστημίου και αγοράς «ανοίγει» ολοένα και περισσότερο λόγω της κατάστασης της παιδείας στη χώρα μας. Ιδίως σε κλάδους οικονομικών σχολών, όπου οι φοιτητές αναγκάζονται να σπουδάσουν αντικείμενα τα οποία σε παγκόσμια κλίμακα έχουν αλλάξει ή αλλάζουν συνεχώς (π.χ. Λογιστική, Έλεγχος κλπ.). Η βιβλιογραφία είναι περιορισμένη καθώς και η πρακτική γνώση των εισηγητών, άρα ο απόφοιτος θα πρέπει σε κάποιες περιπτώσεις να ξεκινήσει από την αρχή. Επίσης, η επέκταση της Ανώτατης Εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών οδήγησε σε σημαντική αύξηση του αριθμού των πανεπιστημιακών αποφοίτων στην αγορά εργασίας, άρα φτάσαμε όχι μόνο στον κορεσμό πτυχιούχων, αλλά και των πτυχίων «χωρίς αντίκρισμα».

Σε σχετική έρευνα της StudySmart με δείγμα περισσότερων από 30 διευθυντών διεύθυνσης ανθρωπίνων πόρων και εκπαιδευτικών, αλλά και υψηλόβαθμων στελεχών

της χώρας μας που πραγματοποιήθηκε το 2004 - 2005, 69% του δείγματος απάντησε πως δεν υπάρχει πραγματική ταύτιση πτυχίου και εργασίας. Δηλαδή, άτομα σπουδάζουν σε ένα συγκεκριμένο ακαδημαϊκό χώρο, αλλά δεν σημαίνει ότι απαραίτητα θα εργαστούν στο χώρο των σπουδών τους. Τα πράγματα αλλάζουν για τα άτομα τα οποία συνεχίζουν με δεύτερο πτυχίο ή με μία εξειδίκευση σε μεταπτυχιακές σπουδές. Τα στελέχη φάνηκε να πιστεύουν επίσης ότι είναι περισσότερο εύκολο να διαμορφώνεις ή να «πλάθεις» ένα στέλεχος με ένα πτυχίο (πάντα φυσικά σε συνάρτηση και με την ηλικία του ατόμου) παρά με δύο. Όσοι έχουν ένα πτυχίο, σίγουρα στο ξεκίνημά τους ψάχνουν εργασία στο χώρο της θεματολογίας του πρώτου πτυχίου¹⁷.

B. Εργασία και Υποστήριξη από Τόπο/Χώρο

Μια ακόμη θεματική κατηγορία είναι αυτή της μεταβλητής του τόπου, ως παράγοντα ανασταλτικού ή βοηθητικού στην ανεύρεση εργασίας. Όλοι οι πληροφορητές εκφράζουν την άποψη πως ο τόπος διαμονής και η τοπική οικονομική ανάπτυξη διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανεύρεση εργασίας.

Από την απάντηση στην σχετική ερώτηση, καταγράφεται ότι η πλειοψηφία των πληροφορητών θεωρεί πως στην Αθήνα είναι πιο εύκολη η διαδικασία αναζήτησης και εύρεσης εργασίας. Από αυτούς μόνο οι δυο κατοικούν στην Αθήνα, ενώ η πλειοψηφία κατοικεί στο Λουτράκι Κορινθίας. Οι πληροφορητές επεξηγούν την άποψή τους αυτή, από το γεγονός ότι θεωρούν πως στις περιφερειακές πόλεις δεν υπάρχει μεγάλη ζήτηση εργασίας. Η στάση τους απέναντι στην αγορά εργασίας στην Αθήνα, είναι επίσης μετριοπαθής, καθώς δηλώνουν πως εξαιτίας της οικονομική κρίσης οι θέσεις εργασίας είναι γενικά περιορισμένες, ωστόσο την θεωρούν ως καλύτερη επιλογή από την διαμονή σε πόλη της περιφέρειας.

Μόνο ένας από τους πληροφορητές, ο οποίος διαμένει στην Αθήνα, θεωρεί πως σε μικρότερες πόλεις της ελληνικής περιφέρειας είναι πιο εύκολο να βρει κανείς εργασία, καθώς πιστεύει πως στην Αθήνα εξαιτίας του πληθυσμού η μεγάλη ζήτηση εργασίας δυσχεραίνει την αναντιστοιχία που έτσι και αλλιώς υπάρχει με την προσφορά θέσεων εργασίας, δίνοντας έμφαση και στην ποιότητα της προσωπικής

¹⁷ <http://www.studysmart.gr/index.php/97-market/research/353-degrees-market>

ζωής των ανέργων. Τέλος, ένας από τους πληροφορητές εκφράζει την άποψη πως οι πόλεις της περιφέρειας μπορούν να λειτουργήσουν θετικά στην ανεύρεση εργασίας, μόνο εάν ληφθεί υπόψη ο κύκλος των γνωριμιών – που είναι πιο εύκολο να υπάρξει – ως βοηθητικός παράγοντας σε αυτή την κατεύθυνση.

Σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, τα ποσοστά της ανεργίας καταγράφονται χαμηλότερα το Μάιο του 2014 σε σχέση με το Μάιο του 2013 στις αποκεντρωμένες διοικήσεις της Μακεδονίας, Θράκης, Ηπείρου, Δυτικής Μακεδονίας, Αττικής και Κρήτης. Ενώ αντίθετα αυξήθηκαν τα ποσοστά της ανεργίας στην Πελοπόννησο, Δυτική Ελλάδα και το Αιγαίο. Σταθερό παρέμεινε το ποσοστό της ανεργίας στη Θεσσαλία και τη Στερεά Ελλάδα. Αναφέρουμε επίσης, ότι σύμφωνα με έκθεση της ΕΛΣΤΑΤ στην περιφέρεια Πελοποννήσου οι μεταβολές την περίοδο 2010-2012 αναλογούν στο 77% της συνολικής μείωσης των απασχολούμενων και όσων εργάζονται στις υπηρεσίες, στο 90% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις με απασχόληση μέχρι 10 εργαζόμενους, στο 74% των πλήρως απασχολούμενων, στο 56% των απασχολούμενων στον πρωτογενή τομέα παραγωγής, γύρω στο ήμισυ των απασχολούμενων σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 10 εργαζόμενους καθώς και των μισθωτών και στο 43% όσων εργάζονται με μόνιμη απασχόληση. Ειδικότερα, στην περιφέρεια Κορίνθου, όπου κατοικεί το μεγαλύτερο ποσοστό των πληροφορητών το ποσοστό ανεργίας κυμαίνεται από 12,3% το 2010, σε 20,9% το 2012.

Σύμφωνα με την μελέτη «Δημιουργώντας θέσεις εργασίας για τους νέους» της Endeavor Greece, παγκόσμιου μη κερδοσκοπικού οργανισμού στήριξης της επιχειρηματικότητας, το όνειρο της παραδοσιακής ελληνικής οικογένειας για επαγγελματική αποκατάσταση ως «γιατρός, δικηγόρος, δημόσιος υπάλληλος» στην πρωτεύουσα, θα πρέπει να το εγκαταλείψουν οι μισοί και πλέον σημερινοί άνεργοι, προκειμένου να έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βρουν δουλειά τα επόμενα χρόνια. Η προσπάθεια εύρεσης εργασίας σε κλάδους όπως οι κατασκευές, η μεταποίηση (πλην της βιομηχανίας τροφίμων), το εμπόριο, η ιατρική, η παροχή νομικών υπηρεσιών είναι σε μεγάλο βαθμό αδιέξοδη για δύο βασικούς λόγους. Πρώτον, από τις 953.874 θέσεις εργασίας που χάθηκαν την περίοδο 2008-2013, οι 618.365 προέρχονται από τρεις κλάδους (κατασκευές, λιανεμπόριο-χονδρεμπόριο και μεταποίηση). Όπως επισημαίνεται στη μελέτη, ακόμη και στο αισιόδοξο σενάριο ανάπτυξης, τα 2/3 των χαμένων θέσεων εργασίας δεν μπορούν να ανακτηθούν από

τους ίδιους κλάδους. Δεύτερον, η εξέλιξη αυτή σε πολλούς από τους αγαπημένους για την ελληνική οικογένεια επαγγελματικούς τομείς πλήττει κυρίως τους νέους. Στην μελέτη τονίζεται ότι η τάξη μεγέθους της αλλαγής που απαιτείται είναι τεράστια, και σίγουρα πολύ μεγαλύτερη από αυτήν που συνήθως περιγράφεται. Είναι πλέον ξεκάθαρο ότι η Ελλάδα πρέπει να επικεντρωθεί σε συγκεκριμένους κλάδους (πχ αγροτική παραγωγή/τρόφιμα, μεταποίηση, τουρισμός, logistics, τεχνολογία) όπου έχει δομικά πλεονεκτήματα πρώτης ύλης, γεωγραφικής θέσης ή ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, πέρα από μεγάλες μεταρρυθμίσεις και αναβάθμιση υποδομών, αυτή η μεγάλη μετατόπιση οικονομικής δραστηριότητας απαιτεί χρόνο, νέες δεξιότητες και συνεπάγεται φυσική μετακίνηση εκατοντάδων χιλιάδων εργαζομένων. Πάνω από 640.000 υπολογίζεται ότι θα αναγκαστούν να αλλάξουν τομέα, ενώ πάνω από 500.000 θα αναγκαστούν να μετακινηθούν εκτός Αθήνας και Θεσσαλονίκης, για να αναζητήσουν εργασία σε άλλα μέρη της Ελλάδας. Οι διαπιστώσεις είναι κρίσιμες, και σε ό,τι μας αφορά τοπικά θα πρέπει να κατανοήσουμε ότι έφτασε η ώρα της αντίστροφης κίνησης του μεταναστευτικού ρεύματος¹⁸.

Γ. Εργασία και Υποστήριξη από Οικογένεια

Άλλη σημαντική μεταβλητή, η οποία αποτέλεσε ξεχωριστή θεματική κατηγορία, είναι αυτή της οικογένειας και του ρόλου που διαδραματίζει στην ζωή των νέων ανέργων, στο πλαίσιο της υποστήριξης που παρέχει σε αυτούς. Σε αυτή την ερώτηση μόνο μια γυναίκα πληροφορήτρια, παρά το γεγονός ότι είναι μητέρα δυο παιδιών, συμβιώνει με τους γονείς του συζύγου. Έτσι, προκύπτει ότι δεκατρείς άνεργοι με μέσον όρο ηλικίας τα 26 έτη, εξαιτίας της συνθήκης ανεργίας που βιώνουν εξακολουθούν να ζουν με τους γονείς και να συντηρούνται οικονομικά από αυτούς. Από το σύνολο των απαντήσεων συμπεραίνουμε ότι η οικογένεια διαδραματίζει τον σημαντικότερο ρόλο στην οικονομική υποστήριξη των ανέργων, γεγονός για το οποίο δηλώνουν ευγνώμονες, αλλά και εμφανώς δυσαρεστημένοι, διότι εκτός των άλλων, και οι οικογένειές τους, οι οποίες τους συντηρούν αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, αλλά και περιορίζουν την προσωπική ζωή της «ενηλικίωσης». Παρά το γεγονός ότι επαναβεβαιώνονται οι ισχυροί δεσμοί μεταξύ των μελών της, η

¹⁸ Διαβάστε το άρθρο στην ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ <http://www.eleftheriaonline.gr/stiles-sxolia/entyposeis/item/40513-sda>

εκτεταμένη ανεργία, η δραματική πτώση του οικογενειακού εισοδήματος και η εργασιακή ανασφάλεια, δεν αφήνουν ανεπηρέαστη την ικανότητά της να λειτουργεί ως μηχανισμός στήριξης των ανέργων μελών της¹⁹.

Η οικογένεια, όπως αναφέρει ο Π. Σούλιος (2006:25), «λόγω των ισχυρών δεσμών που αναπτύσσονται μεταξύ των μελών της, διαδραματίζει κομβικό ρόλο στην αναπαραγωγή των κοινωνικών σχέσεων. Καθίσταται πραγματική ομάδα και τα μέλη ενώνονται με δεσμούς αφοσίωσης, μέσω συμβολικών πράξεων και συνεχών ανταλλαγών όπως δώρα, επισκέψεις, φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, γιορτές κλπ. Οι ανταλλαγές ενέχουν την ουσία της ανιδιοτέλειας, της έλλειψης δηλαδή συμφέροντος, μίας ανιδιοτέλειας, όμως, η οποία αμείβεται στο κοινωνικό πεδίο. Η συμπεριφορά αυτή αιτιολογεί την βοήθεια που προσφέρει η οικογένεια σ' ένα άνεργο μέλος, ενώ συγκρούεται με την λογική που εισάγει στο εσωτερικό το ατομικό συμφέρον». Με άλλα λόγια, η οικογένεια προστατεύοντας την ενότητά της έχει τη δυνατότητα να προστατεύει και ένα άνεργο μέλος της. Η συμπεριφορά αυτή αφορά και παρουσιάζεται στις οικογένειες όλων των κοινωνικών τάξεων και υπαγορεύεται από την ανάγκη είτε της διατήρησης της κοινωνικής της θέσης, είτε της κοινωνικής ανέλιξης. Οι επιπτώσεις της μίας ή της άλλης στρατηγικής επί της εργασιακής συμπεριφοράς των ανέργων μελών της, όπως και ο βαθμός επιτυχίας συναρτάται με την κοινωνική θέση της οικογένειας η οποία είναι προϊόν του ύψους του κοινωνικού της κεφαλαίου και των επί μέρους συνιστωσών του: του οικονομικού, του πολιτισμικού, του συμβολικού κεφαλαίου. Ως εκ τούτου και υπό την καταλυτική επίδραση της πολιτικής της εσωτερικής υποτίμησης, οικογένειες κατώτερης κοινωνικής θέσης παρουσιάζουν μειωμένες δυνατότητες παρέμβασης προς όφελος των ανέργων μελών της (Σούλιος, 2006).

Η συμβολή του κράτους στην συντήρηση των ανέργων είναι μικρή καθώς μόνον το 12% των ανέργων λαμβάνει επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ, ποσοστό που προσεγγίζει το πραγματικό ποσοστό των επιδοτούμενων ανέργων. Από την κατά φύλο κατανομή, το ποσοστό των επιδοτούμενων ανδρών ανέρχεται στο 13,6% και των γυναικών στο 10,5%²⁰.

Η διαχείριση της παρούσας κρίσης, η οποία στοχεύει στην υπονόμηση κάθε εναλλακτικής πηγής επιβίωσης των φορέων εργατικής δύναμης, η οποία έχει

¹⁹ Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούλιος – Αύγουστος 2013, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Άρθρο Π. Σούλιου

²⁰ Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούλιος – Αύγουστος 2013, ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Άρθρο Π. Σούλιου

αποδώσει στην περίπτωση του κράτους μέσω των πολιτικών απορρύθμισης, εστιάζει πλέον στον μόνο αξιόπιστο θεσμό, την οικογένεια. Ίσως όμως αυτό να αποτελέσει και το ερέθισμα για αυτούς που απαρτίζουν τις εργασιακές δυνάμεις του κράτους, να ξεφύγουν από την «βολική» και «εξασφαλισμένη» ατομικότητα που τους προσφέρει η σιγουριά της οικογένειας και να ανακαλύψουν την νέα συλλογικότητα που μπορεί να προσφέρει ο κοινός κοινωνικός αγώνας.

Δ. Εργασία και Υποστήριξη από Πολιτικές Απασχόλησης

Η συγκεκριμένη θεματική κατηγορία, με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα αποτελεί μια ιδιαίτερη θεματική, η οποία μας δίνει στοιχεία για την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και πρακτικών απασχόλησης που υιοθετούνται από το κράτος. Όλοι οι πληροφορητές στην μικρή αυτή έρευνα έχουν λάβει μέρος σε κάποια από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ ή σε πρόγραμμα Voucher. Η συντριπτική πλειοψηφία, έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, κυρίως όμως σε πρόγραμμα σεμιναριακής μορφής, ενώ μάλιστα πολλοί από αυτούς έλαβαν την πιστοποίηση ECDL μέσω αυτών των σεμιναρίων του ΟΑΕΔ.

Επίσης, από τους ερωτηθέντες νέους άνεργους, μόνο δυο έχουν λάβει επίδομα ανεργίας ΟΑΕΔ, ενώ δύο ακόμη άτομα λαμβάνουν το τριμηνιαίο βοήθημα του ΟΑΕΔ. Μόνο ένας από τους πληροφορητές εκφράζει την άποψη, ότι τα χρήματα που λαμβάνει από τον ΟΑΕΔ ως επίδομα μπορούν να καλύψουν βασικές ανάγκες. Ενώ για του υπόλοιπους πληροφορητές τόσο το επίδομα ανεργίας, όσο και το τριμηνιαίο βοήθημα, αποτελούν εξαιρετικά χαμηλά ποσά, τα οποία όμως αποδέχονται ελλείψει εναλλακτικής πηγής εισοδήματος. Τέσσερις από τους πληροφορητές έχουν απασχοληθεί σε πρόγραμμα Voucher. Για την εμπειρία τους αυτή εκφράζονται τόσο θετικά όσο και αρνητικά. Εντοπίστηκαν διαφοροποιήσεις στην αξιολόγηση του θεωρητικού και πρακτικού μέρους τους προγράμματος. Κάποιοι πληροφορητές έκριναν αδύναμο το θεωρητικό τμήμα, ενώ αντιθέτως άλλοι έκριναν ότι έλαβαν ουσιαστικές γνώσεις από το θεωρητικό σκέλος, αλλά απογοητεύτηκαν από την μορφή και τις προοπτικές του πρακτικού τμήματος των προγραμμάτων Voucher. Όλοι οι πληροφορητές που συμμετείχαν σε τέτοιου είδους πρόγραμμα, εκφράζουν δυσαρέσκεια για την αμοιβή αλλά και για την διάρκεια, την οποία θεωρούν πολύ μικρή. Καταγράφηκε μάλιστα η απάντηση μια πληροφορήτριας, η οποία αναφέρει πως δεν θα ήθελε να ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα Voucher, διότι το διάστημα που

διαρκεί είναι τόσο μικρό που δεν αξίζει να διακόψει την κάρτα ανεργίας, γεγονός που μπορεί να της στερήσει το δικαίωμα συμμετοχής σε κάποιο άλλο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, πιθανόν με μεγαλύτερη διάρκεια και καλύτερες προδιαγραφές.

Επίσης, στις συνεντεύξεις καταγράφηκαν δυο πληροφορητές οι οποίοι έχουν απασχοληθεί σε κοινωφελές πρόγραμμα πεντάμηνης εργασίας και σε πρόγραμμα stage. Πρέπει να σημειωθεί ότι οι δύο αυτοί πληροφορητές εκφράζονται θετικά για την εμπειρία τους. Μάλιστα πολύ θετικότερα από τις αντίστοιχες απαντήσεις για τα προγράμματα του ΟΑΕΔ.

Στις συνεντεύξεις εντοπίστηκαν αναφορές και σχόλια και για τις παρεχόμενες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Οι αναφορές αυτές για τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, πλην μιας είναι στο σύνολο τους αρνητικές. Οι πληροφορητές, εκφράζουν παράπονα για την ενημέρωση που λαμβάνουν, την προθυμία των υπαλλήλων για πληροφόρηση και βοήθεια, την γνώση και την εξειδίκευση, αλλά και για την οργάνωση των υπηρεσιών συνολικά. Μόνο μια πληροφορήτρια εκφράζεται θετικά για τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, ωστόσο θα πρέπει να αναφερθεί ότι πρόκειται για άνεργη, η οποία έχει στο παρελθόν απασχοληθεί μέσω προγράμματος stage σε υπηρεσία του ΟΑΕΔ.

Συνολικά, από τις απαντήσεις που δόθηκαν στα ερωτήματα σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης, σημειώνουμε ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων εκφράστηκε μέσω μικτών από αρνητικά και θετικά σχόλια απαντήσεων, για την εφαρμογή και την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων στο σύνολό τους. Οι δυο βασικές αιτίες που οδηγούν στην αρνητική κρίση είναι η μικρή διάρκεια των προγραμμάτων και η χαμηλή αμοιβή που προσφέρουν. Οι περισσότεροι πληροφορητές εκφράζονται αρνητικά, ωστόσο αποδέχονται ότι θα συμμετείχαν ξανά στα ίδια ή και σε αντίστοιχα προγράμματα εφόσον δεν έχουν άλλη επιλογή να εργαστούν, με συνέπεια η απάντησή τους να λαμβάνει και χροιά θετικά φορτισμένη. Πολύ λίγοι είναι αυτοί που έχουν εκφραστεί μόνο θετικά για τις παραπάνω πρακτικές απασχόλησης. Θα πρέπει σε αυτό σημείο να επισημανθεί ότι ένας από τους πληροφορητές έχει επωφεληθεί από επιδοτούμενο πρόγραμμα του ΟΑΕΔ Νέων Θέσεων Εργασίας. Ο συγκεκριμένος πληροφορητής αναφέρει ως απολύτως θετική την συγκεκριμένη επιχορήγηση του ΟΑΕΔ και αναφέρει πως δεν θα προχωρούσε ο εργοδότης σε αυτή την κίνηση αν δεν υπήρχε η δυνατότητα να γίνει μέσω του ΟΑΕΔ. Διακρίνουμε έτσι μια θετική φόρτιση ανάμεσα στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης έναντι των παθητικών μορφών, όπως

είναι τα επιδόματα για τα οποία οι πληροφορητές εκφράζονται κυρίως αρνητικά. Υπό την ίδια συνολική θεώρηση, διακρίνουμε ότι η παραπάνω αρνητική άποψη των νέων ανέργων αφορά κατά κύριο λόγο προγράμματα του ΟΑΕΔ και λιγότερο το καθεστώς εργασίας των stage και τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας.

Στο παραπάνω πλαίσιο εντάσσεται και το καθεστώς ασφάλισης των πληροφορητών κατά τις περιόδους που εργάστηκαν. Αυτό συμβαίνει διότι οι άνεργοι πληροφορητές εκφράστηκαν θετικά για την συμμετοχή τους στα παραπάνω προγράμματα εξαιτίας του γεγονότος ότι ασφαλίστηκαν έστω και για μερικούς μήνες. Η μεγάλη πλειοψηφία των πληροφορητών έχει εργαστεί υπό το καθεστώς ανασφάλιστης εργασίας και ενώ δηλώνουν ότι η ασφάλιση είναι ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία που αναζητούν στην αγορά εργασίας, θα ξανά εργάζονταν χωρίς ασφάλιση καθώς το να επιτύχουν να βρουν εργασία με ασφάλιση θεωρείται εξαιρετικά δύσκολο.

Σύμφωνα με στοιχεία δημοσιευμένα προκύπτει ότι 53% των ανέργων νέων στην Ελλάδα βρίσκεται εκτός εργασίας για περισσότερο από έναν χρόνο, μόλις το 20% είναι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ και τον ρόλο του υποστηρικτή αναλαμβάνει η οικογένεια, καθώς επτά στους δέκα άνεργους νέους δέχονται σημαντική βοήθεια για να επιβιώσουν. Τα παραπάνω στοιχεία προέκυψαν από έρευνα και παρουσιάστηκαν, στο συνέδριο "In4Youth - Διαδικασίες ένταξης στην αγορά εργασίας των νέων σε περίοδο οικονομικής κρίσης", που πραγματοποιήθηκε στην αίθουσα του δημοτικού συμβουλίου του Δήμου Θεσσαλονίκης. "Η θέα ενός νέου ανθρώπου στην ουρά του ΟΑΕΔ είναι ό,τι πιο θλιβερό μπορεί να παρουσιάσει μια χώρα. Κανονικά, η μεγαλύτερη έγνοια μας θα ήταν πώς να εντάξουμε και να κρατήσουμε τους νέους στην αγορά εργασίας" τόνισε η Μαρία Πασχαλίδου, επικεφαλής της Θεσσαλονίκης - Ευρωπαϊκής Πρωτεύουσας Νεολαίας 2014. Το συνέδριο διοργανώθηκε από το Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Τμήμα Κοινωνιολογίας, τη "Θεσσαλονίκη - Ευρωπαϊκή Πρωτεύουσα Νεολαίας 2014" και το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. Την παρουσίαση του ερευνητικού έργου In4Youth έκανε στο συνέδριο ο Σωτήρης Χτούρης, καθηγητής του Πανεπιστημίου Αιγαίου, επιστημονικός υπεύθυνος του In4Youth και, όπως υποστήριξε, *στις ηλικίες 15 - 34 ετών, εργάζονται μόλις οι 4 στους δέκα, άνεργοι δηλώνουν το 30,6%, ενώ 28,5% απαντά "δεν αναζητώ εργασία". Επίσης, το ποσοστό των ανέργων νέων που αναζητούν για πρώτη φορά εργασία στις ηλικίες 25-34 ετών ανέρχεται στο 45% αυτής της ομάδας και στο 7% του συνόλου των*

ανέργων. Αυτό δείχνει ότι ένας σημαντικός αριθμός των νέων εισέρχεται πολύ καθυστερημένα για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας²¹.

E. Εργασία και Χρόνος

Σε αυτή την θεματική εμπεριέχονται οι μεταβλητές της ηλικίας των ανέργων, της διάρκειας της ανεργίας τους, αλλά και του επιθυμητού από αυτούς ωραρίου εργασίας. Αναφορικά με την ηλικία των νέων ανέργων που αποτέλεσαν τους πληροφορητές μας, ο μέσος όρος της ηλικίας τους είναι τα 26 χρόνια. Τέσσερις πληροφορητές είναι 30 ετών, τρεις είναι 26 και 25 αντίστοιχα, δυο πληροφορητές είναι 28 ετών και ένας 29. Με βάση αυτή την ηλικιακή ταξινόμηση, γίνεται η διαπίστωση ότι όσο απομακρυνόμαστε από την περίοδο της ενηλικίωσης ή ακόμη και της ολοκλήρωσης των σπουδών δεν αυξάνονται οι πιθανότητες και οι δυνατότητες εύρεσης εργασίας. Γεγονός αντίστροφο με το δεδομένο που επικρατεί στην αγορά εργασίας, όπου έχει καθιερωθεί από πλευράς των εργοδοτών να αναζητούν εργαζόμενους με εμπειρία και μικρή ηλικία. Το στοιχείο αυτό αναφέρει ένας από τους πληροφορητές, ηλικίας 30 ετών, εκφράζοντας το οξύμωρο, αλλά παράλληλα και την σπουδαιότητα του ως μεταβλητή για την αδυναμία του να βρει εργασία, γιατί είναι αδύνατο να αποκτηθεί εργασιακή σοβαρή εμπειρία σε ικανοποιητικό – επιθυμητό βαθμό μέχρι την ηλικία των 30.

Ακόμη σχετικά με την διάρκεια της ανεργίας των πληροφορητών καταγράφηκε εύρος διάρκειας από 1 μήνα έως 6-6,5 έτη. Παρουσιάζεται μια μεγαλύτερη συγκέντρωση στην διάρκεια 1-1,5 έτους, ενώ πέντε από τους πληροφορητές δήλωσαν ανεργία από 1 έως 6 μήνες. Από τον συσχετισμό των επιμέρους θεματικών διαπιστώθηκε ότι ο πληροφορητής με διάρκεια ανεργίας 6-6,5 έτη είναι απόφοιτος Δημοτικού. Ενώ οι πληροφορητές με τους λιγότερους καταγεγραμμένους μήνες ανεργίας είναι απόφοιτοι ανώτερης και ανώτατης εκπαίδευσης με την μεγαλύτερη και συνεχή κατάρτιση και επιμόρφωση στον κλάδο της εκπαίδευσης.

Αναφορικά με τον χρόνο, οι πληροφορητές ερωτήθηκαν για το ποιο θα ήταν το επιθυμητό ωράριο εργασίας από αυτούς. Μόνο τέσσερις από αυτούς δήλωσαν πως δεν έχουν πρόβλημα με το ωράριο εργασίας. Η πλειοψηφία δήλωσε πως θα

²¹ <http://www.news.gr/oikonomia/agora-ergasias/article/194558/oi-misoi-neoi-anergoi-ektos-ergasias-gia-perissote.html>

επιθυμούσε να εργαστεί με πρωινό ωράριο οχτάωρης εργασίας. Ορισμένοι από τους πληροφορητές δήλωσαν έμμεσα την προτίμησή τους να εργαστούν πρωί, εφόσον απέκλεισαν το δεδομένο να εργαστούν βράδυ.

Οι ιδιαιτερότητες των ηλικιακών ομάδων χάνονται μέσα σε οριζόντια και γενικά προγράμματα, εφόσον βασικά κριτήρια παραμένουν η απορροφητικότητα των κονδυλίων και η εκπλήρωση δεσμεύσεων που αναλάβαμε με το μνημόνιο, όπως το κοινωφελές πρόγραμμα, το οποίο μοιάζει να αποτελεί μια συγκεκριμένη μορφή επιδόματος. Λαμβάνοντας ως δεδομένο το υψηλό ποσοστό ανεργίας, όλων των ηλικιακών ομάδων, παραθέτουμε πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, αναφορικά με την ανεργία. Σύμφωνα με έκθεση της ΕΛΣΤΑΤ τον Αύγουστο του 2014, η ανεργία μειώθηκε κατά το ένα δέκατο της ποσοστιαίας μονάδας το Μάιο του 2014 σε σχέση με τον Απρίλιο του 2014. Πιο συγκεκριμένα η ανεργία έπληξε το 27,2% του εργατικού δυναμικού το Μάιο του 2014 και το 27,3% ένα ακριβώς μήνα πριν. Ενώ σε σύγκριση με τον Μάιο του 2013 η ανεργία εμφανίζεται μειωμένη κατά πέντε ποσοστιαίες μονάδες (Μάιος 2013, 27,7%)²².

Διαφοροποιημένη σε μεγάλο βαθμό φαίνεται να είναι η εικόνα για τις ηλικίες 15 – 34 ετών, όπου σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ καταγράφεται μία αισθητή πτώση του ποσοστού των ανέργων. Από το 48,4% που ήταν κατά μέσο όρο η ανεργία στους νέους 15 -34 ετών το Μάιο του 2013 έπεσε στο 43,7% το Μάιο του 2014. Συνεπώς, η ανεργία των νέων 15-34 ετών έχασε 6,5 ποσοστιαίες μονάδες μέσα στον τελευταίο χρόνο. Χαμηλότερα επίσης εμφανίζονται τα ποσοστά της ανεργίας στις ηλικίες 15-24 ετών και 25 -34 ετών το Μάιο του 2014 σε σχέση με τον Μάιο του 2013. Πιο συγκεκριμένα το ποσοστό των ανέργων νέων 15–24 ετών έπεσε από το 59,6% που ήταν το Μάιο του 2013 στο 53,1% το Μάιο του 2014. Το ποσοστό των ανέργων 25 - 34 ετών έπεσε από το 37,3% που ήταν το 2013 στο 34,3% το 2014.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει, σε ό,τι αφορά την ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα, ότι το ποσοστό στις ηλικίες 45-54 ετών, 55-64 ετών και 65-74 ετών καταγράφεται αυξημένο. Συγκεκριμένα το ποσοστό των ανέργων 45-54 ετών αυξήθηκε από το 20,5% το 2013 στο 21,2% το 2014, το αντίστοιχο της ομάδας ανέργων 55–64 ετών αυξήθηκε από το 15,6% στο 18,1% το 2014 και αυτό των ανέργων 65–74 ετών

²² Έκθεση ΕΛΣΤΑΤ, Αύγουστος 2014

αυξήθηκε από το 10,4% στο 13,2%. Χωρίς αξιοσημείωτη μεταβολή εμφανίζεται το ποσοστό ανεργίας στην ηλικία 35-44 ετών (από το 24,1% στο 24,0%).

Δεν πρέπει να παραλείψουμε να επισημάνουμε την σημασία του μεγάλου ποσοστού ανεργίας στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Οι πολίτες της ηλικιακής ομάδας 45-64, παρουσιάζουν, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, τα διπλάσια μεγέθη ανεργίας από αυτά των νέων σε ηλικία ανέργους και υπολογίζονται σε 359.000 άτομα έναντι 178.000 ανέργων στις μικρότερες ηλικίες. Η επισήμανση αυτή γίνεται γιατί θα πρέπει να λάβουμε υπόψη την αλληλεπίδραση των ηλικιακών ομάδων, σε οικογενειακό και κοινωνικό επίπεδο, κυρίως κατά της περιόδους οικονομικής ύφεσης.

ΣΤ. Αίτια Ανεργίας

Η τελευταία θεματική προέκυψε από τις προσεγγίσεις των πληροφορητών για τα αίτια της ανεργίας. Ως βασικότερη αιτία της ανεργίας για τους νέους ανέργους είναι η έλλειψη προσφοράς εργασίας κυρίως εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Ενώ σε αυτή την αιτιολογία θέτουν ως παράγοντα αλληλεπίδρασης τον κορεσμό ορισμένων εργασιακών κλάδων, όπως τα παιδαγωγικά και η γεωπονική που εντοπίζουμε ως αναφορές. Η οικονομική κρίση ως ευρύτερη αιτία της ανεργίας συνυφάνεται με την κακή εργοδοτική συμπεριφορά και την έλλειψη ασφάλισης. Δυο από τους πληροφορητές δηλώνουν πως η ανεργία οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην έλλειψη προσόντων. Λαμβάνοντας υπόψη τα δικά τους δεδομένα παρουσιάζουν το φαινόμενο της αναντιστοιχίας των θέσεων εργασίας με τα εργασιακά προσόντα που έχει μεγάλη μερίδα του εργασιακά ενεργού πληθυσμού. Δυο, επίσης, πληροφορητές δηλώνουν την ύπαρξη πτυχίου και προσόντων ως ανασταλτικό παράγοντα εύρεσης εργασίας, όπως ήδη προαναφέρθηκε, τονίζοντας ότι η εμπειρία διαδραματίζει μεγαλύτερο ρόλο από προσόντα, όπως οι τίτλοι σπουδών και η επιμόρφωση για την ανεύρεση εργασίας, οπότε ελλείπει εμπειρίας, η ανεργία αυξάνεται. Τέλος μια πληροφορήτρια εκφράζει την άποψη ότι η ανεργία οφείλεται στο γεγονός ότι για να βρει κανείς εργασία απαιτούνται προσωπικές γνωριμίες και πελατειακές πρακτικές.

Δομικοί και οικογενειακοί λόγοι εξηγούν επίσης την ανεργία: κυρίως μακρά αναμονή για την είσοδο στην αγορά εργασίας, επαναλαμβανόμενη αρχική εκπαίδευση χωρίς οριοθετημένους επαγγελματικούς στόχους και επαγγελματική στρατηγική. Η έρευνα

επιβεβαιώνει και την ισχυρή παρουσία του πελατειακού συστήματος στην Ελλάδα: Οι μεγαλύτερες ηλικίες, 30-34 ετών, απευθύνθηκαν πιο συχνά (ποσοστό 44%) σε πολιτικούς «φίλους» για να βρουν εργασία. Η κοινωνική ένταξη και η ουσιαστική υποστήριξη των ανέργων «εγκλωβίζεται» στο πλαίσιο της οικογένειας, με αποτέλεσμα η επαγγελματική τους πορεία να καθορίζεται κυρίως από τις σχέσεις αλληλεγγύης και αμοιβαιότητας που υπάρχουν σε αυτήν. Έτσι, συχνά ως πολύ συχνά απαντά ότι δέχεται βοήθεια από την οικογένεια το 72% των ανέργων νέων, μερικές φορές το 19,4% και μόλις το 6,2% σπάνια. Η οικονομική κρίση και η κρίση χρέους μετά το 2009 έχει περιορίσει, όμως, δραστικά τα οικονομικά αποθέματα των νοικοκυριών. Έτσι, το 15,8% των ανέργων νέων του δείγματος παρουσιάζουν οικογενειακό εισόδημα μικρότερο από 500 Ευρώ, ενώ ένα άλλο 28,7% παρουσιάζει εισόδημα μικρότερο από 1.000 Ευρώ. Η ανεργία συνδυάζεται, συνεπώς, άμεσα με τον κίνδυνο φτώχειας για το 44,5% των νέων και των νοικοκυριών στα οποία ζουν. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίων καθώς και ομαδικών και ατομικών συνεντεύξεων νέων εργαζομένων και ανέργων, εμπειρογνομόνων σε θέματα εργασίας και μεταναστών β' γενιάς, σε επιλεγμένες γεωγραφικά περιοχές της χώρας (Αθήνα - Αττική, Θεσσαλονίκη - Κεντρική Μακεδονία)²³.

Λαμβάνοντας υπόψη την παραπάνω ταξινόμηση και ανάλυση, θα πρέπει να αναφέρουμε ότι όλοι οι πληροφορητές βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας, εντός και εκτός γνωστικού αντικειμένου ή πεδίου ενδιαφέροντος. Για τους περισσότερους (7) η κοινωνική ασφάλιση δεν αποτελεί αυστηρό κριτήριο επιλογής εργασίας, εφόσον είτε έχουν εργαστεί στο παρελθόν ως ανασφάλιστοι και θα το ξανά έκαναν (*χωρίς ένσημα. Ναι σερβιτόρος, όπως πάντα κλασικά* - Πληροφορητής 9-, στο Δήμο Κορίνθου... *ναι ήταν κανονικά με ένσημα... με ασφάλιση... όλες οι υπόλοιπες δεν ήταν* - Πληροφορήτρια 13-), είτε παρόλο που δεν τους έχει συμβεί στο παρελθόν, εξαιτίας της μακροχρόνιας ανεργίας δεν αποκλείουν το να το δεχτούν ως καθεστώς σε μελλοντική εργασία (*δεν θεωρούσα ποτέ τον εαυτό μου να πιάσει δουλειά κάπου και να μην παίρνει ένσημα... τώρα τελευταία όμως το σκέφτομαι πολύ διαφορετικά,* - Πληροφορήτρια 2-). Τα δεδομένα αυτά, συνάδουν απολύτως με την άποψη του Σ. Ρομπόλη, για το ασφαλιστικό στην Ελλάδα λέγοντας ότι: «Η «ώρα μηδέν» στην οποία έχουν φέρει το Σύστημα κοινωνικής ασφάλισης (ΣΚΑ) οι ασκούμενες, επί

²³ <http://www.news.gr/oikonomia/agora-ergasias/article/194558/oi-misoi-neoi-anergoi-ektos-ergasias-gia-perissote.html>

σειρά ετών, πολιτικές και ιδιαίτερα αυτές της τελευταίας πενταετίας (2010-2013) θα χρησιμοποιηθεί ως «άλλοθι» για ένα ολιστικό πλήγμα κατά του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων»²⁴.

Επίλογος

Από την παρουσίαση του υλικού, στο πεδίο των συνεντεύξεων και της θεματικής ανάλυσης, όσο και σε συνάρτηση με τα στοιχεία της σύντομης βιβλιογραφικής ανασκόπησης και των επίσημων στοιχείων της ελληνικής στατιστικής υπηρεσίας και του ΟΑΕΔ, διαπιστώνουμε ότι για να υπερβούν οι νέοι άνθρωποι ό,τι αντιμετωπίζουν και για να δώσουμε προοπτική στη διαμόρφωση ενός ισχυρού, υψηλά καταρτισμένου και επαγγελματικά αξιοπρεπούς εργατικού δυναμικού, απαιτείται να διαμορφωθούν όροι ρεαλιστικών συνθηκών στην εκπαίδευση με στόχο την προετοιμασία του πεδίου εφαρμογής στην εργασία.

Το ζητούμενο που φαίνεται να διαμορφώνεται είναι η συνάρτηση ανάμεσα στην εργασία, παιδεία, τον πολιτισμό και την κουλτούρα που το σχολείο από τις πρώτες βαθμίδες οφείλει απαρέγκλιτα να καλλιεργεί, ενισχυμένο από το κοινωνικό δικαίωμα της ελεύθερης πρόσβασης στο αγαθό της γνώσης σε όλες του τις εκδοχές.

Για τον λόγο αυτό, η μείωση της ανεργίας και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού αποτελούν έναν στόχο διαρκείας, η επίτευξη του οποίου σήμερα φαίνεται να είναι επιτακτική. Βρισκόμαστε μπροστά στο φαινόμενο της «νέας φτώχειας» και συνθηκών απαξίωσης, καταστάσεις που εντείνονται από την ευέλικτη και τη «μαύρη» εργασία. Σημειώνουμε ότι η τελευταία αναπτύσσεται διαρκώς ως μια σύγχρονη μορφή αλλοτρίωσης και εκμετάλλευσης του ανθρώπου.

Οι πολιτικές, οι οποίες κρίνεται αναγκαίο να αναπτυχθούν δεν μπορούν παρά να στοχεύουν στη ουσιαστική ενίσχυση της εκπαίδευσης, ώστε να την καθιστούν σε ευρύτερο πλαίσιο επαγγελματική, ανεξάρτητα από τον κλάδο των επιστημών που διαιρείται. Αυτή η εκπαίδευση επαγγελματιών - όλων των κλάδων – θα επιτευχθεί με χρηματοδότηση, υποδομές και καταρτισμένο εκπαιδευτικό προσωπικό προκειμένου να ανατραπεί το αρνητικό κοινωνικό στερεότυπο που συνοδεύει την μόρφωση που αποσκοπεί άμεσα στην πρακτική και την εφαρμογή. Όλα αυτά θα

²⁴ Ενημέρωση, Τεύχος 218, Ιούλιος – Αύγουστος 2014. Άρθρο του Σ. Ρομπόλη

πρέπει να υλοποιηθούν στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων, ο οποίος θα πρέπει να αναπτυχθεί ουσιαστικά με τη συμβολή εξειδικευμένου προσωπικού στους κόλπους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης. Ταυτόχρονα, η δημιουργία ενός επιτελικού, αξιόπιστου και θεσμικά έγκριτου συστήματος που θα διερευνά τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο, ώστε να εναρμονίζεται η προσφορά με τη ζήτηση ειδικοτήτων και επαγγελμάτων, θα συμβάλει σημαντικά στο να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες σύνδεσης της εκπαίδευσης/κατάρτισης με την απασχόληση. Πρώτος στόχος προκύπτει να είναι η μείωση των ανέργων σε επίπεδο συνάρτησης σπουδών και αγοράς εργασίας, ενώ σε δεύτερο επίπεδο ο στόχος για την καταπολέμηση της ανεργίας, με βάση τα δεδομένα, φαίνεται να είναι η ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε σχέση με τις παθητικές μορφές, οι οποίες ακόμη και αν παρουσιάσουν κάποια πραγματική, μετρίσιμη βελτίωση δεν δείχνουν η λύση στο πρόβλημα της ανεργίας (Φωτόπουλος, 2010).

Επιπροσθέτως, αναγκαία μοιάζει να είναι η λειτουργία ενός συστήματος πιστοποίησης των Επαγγελματικών Προσόντων, παρόμοιου με αυτό των χωρών της Ευρώπης, το οποίο θα δίνει τη δυνατότητα σε όλους τους εργαζομένους να πιστοποιούν τις επαγγελματικές ικανότητες, γνώσεις και εμπειρίες που απέκτησαν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησης και την επαγγελματική ή εκπαιδευτική τους διαδρομή. Για να φτάσει η χώρα να διαμορφώσει αποτελεσματικές πολιτικές απασχόλησης για τους άνεργους νέους, θα πρέπει πρώτα να φροντίσει για την αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος, στο πλαίσιο τους επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων. Για την επίτευξη ενός τέτοιου στόχου απαιτείται εθνικός συντονισμός και συμπληρωματικότητα των δράσεων που αναλαμβάνουν τα επιμέρους συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης μέσω της ισότιμης συνεννόησης και συνεργασίας των εμπλεκόμενων φορέων σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο (αρμόδια υπουργεία, κοινωνικοί εταίροι, παραγωγικοί φορείς, εκπαιδευτική κοινότητα και πανεπιστημιακά ιδρύματα, τοπικοί φορείς, συνδικάτα και εργατικά κέντρα).

Τέλος, είναι σαφές ότι στο νέο πλαίσιο το οποίο έχει διαμορφωθεί, ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης οφείλει να λάβει υπόψη τα νέα δεδομένα. Αυτό σημαίνει ότι απαιτείται επαγγελματική κατάρτιση, η οποία θα είναι έτσι σχεδιασμένη ώστε να μπορεί να αναπτυχθεί ως ισότιμη και κοινωνικά επωφελή δημόσια πολιτική, μέσα

στις συγκεκριμένες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες, με τρόπο που να δίνει ώθηση στο εργατικό δυναμικό της χώρας, ώστε να δύναται να απελευθερωθεί τόσο για την προσωπική και επαγγελματική του ενδυνάμωση, όσο και για την ευρύτερη κοινωνική και αναπτυξιακή προοπτική του τόπου, συνολικά (Γούλας κ.α, 2013).

Γι' αυτούς τους λόγους, οι πολιτικές που αφορούν την εργασία και την ευημερία πρέπει να επικεντρώσουν στο να βρεθούν χρήσιμες λύσεις και να αποτρέψουν τον εγκλωβισμό στην ευέλικτη ανταγωνιστικότητα και την εποχική εργασία.

Βιβλιογραφία

- Βάμβουκας Μ.Ι. (1991²), Εισαγωγή στην ψυχοπαιδαγωγική έρευνα και μεθοδολογία, Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος Α. (2000), *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας*, 1^η Έκδοση, Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Δεδουσόπουλος Α. (2004). *Θεωρίες Ανεργίας*, 1^{ος} Τόμος, Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Δημουλάς Κ., Κ. Μιχαλοπούλου (2008), «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης», *ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-Α5 Ε5Υ:252*.
- Δρακάκη, Μ., Ν. Παπαδάκης, Α. Κυρίδης, Α. Παπαργύρης (2013), «Το προφίλ του NEET στην Ελλάδα», στο Ν. Παπαδάκης (επιμ.), *Βαρόμετρο Απόντων, οι NEETs (Young People not in Employment, Education or Training) στην Ελλάδα*, Αθήνα, Σιδέρης.
- Γέμτος Π.Α. (2004), *Μεθοδολογία των Κοινωνικών Επιστημών*, Αθήνα, εκδ.Παπαζήση.
- Γούλας, Χ., Χ. Ζάγκος, Α. Κατσης, Γ. Κόκκινος, Π. Κορδάτος, Κ. Μπουκουβάλας, Ζ. Παληός, Π. Πανδής, Ν. Φωτόπουλος (2013), «Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική», Ν. Φωτόπουλος (επιμ), Αθήνα, ΚΑΝΕΠ – ΓΣΕΕ.
- Ευστράτογλου, Α. (2010), «Ανισότητες στη ελληνική αγορά εργασίας», στο Σ. Κονιορδος, Ν. Φωτόπουλος (επιμ.), *Φτώχεια, Ανισότητα και Εκπαίδευση στο πλαίσιο της Παγκοσμιοποίησης*, Αθήνα, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας: 79-97.
- Ιωσηφίδης Θ. (2003), *Ανάλυση ποιοτικών δεδομένων στις κοινωνικές επιστήμες*, Αθήνα, Κριτική.
- Καραμεσίνη Μ. (2011), «Ανεργία και Πολιτικές Απασχόλησης», (Σημειώσεις), Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα.
- Κατσανέβας Θ. (1986), *Απασχόληση και ανεργία στην Ελλάδα*, Αθήνα, ΟΑΕΔ.
- Κατσανέβας Θ. (2007), *Οικονομική της εργασίας & εργασιακές σχέσεις*, Θεσσαλονίκη, Εκδ. Σταμούλη.
- Κυριαζόπουλος, Π. Γ. (2011), *Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών*, Αθήνα, Σύγχρονη Εκδοτική.
- Λαμπίρη – Δημάκη Ι. (1990), *Η Κοινωνιολογία και η Μεθοδολογία της*, Αθήνα – Κομοτηνή, Εκδ. Σακούλα.

- Λυμπεράκη Α. (2005), *Γυναίκες στο νέο τοπίο απασχόλησης: Παλιές προκαταλήψεις και σύγχρονα διλλήματα*, Αθήνα, Εργασία.
- Μητροπούλου Α. (2006), «Γυναίκα, Απασχόληση, Ανεργία», *Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, ΠΜΣ Οικονομικά της Παραγωγής και των Διακλαδικών Σχέσεων*.
- Ζ. Παπαδημητρίου (2010), «Το σύστημα καμώνεται ότι έχασε το εγχειρίδιο χρήσης», στο Α. Πουλάκου – Ευθυμιάτου (επιμ.), *Εργατικό Δίκαιο*, Αθήνα - Κομοτηνή, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκουλά.
- Π. Γεωργιάδου (2014), «Νέοι και Πολιτικές Απασχόλησης», Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούνιος 2014, ΙΝΕ – ΓΣΕΕ.
- Π. Σούλιος (2013), «Οικογένεια και Άνεργοι σε συνθήκες Οικονομικής Κρίσης», Ενημέρωση, Τεύχος 217, Ιούλιος – Αύγουστος 2013, ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Παρασκευοπούλου - Κόλλια, Ε. (2008), «Μεθοδολογία ποιοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες και συνεντεύξεις». *OPEN EDUCATION-The Journal for Open and Distance Education and Educational Technology*, 4(1).
- Πασχαλούδης, Δ., Ζαφειρόπουλος, Κ. (2002), *Έρευνα Marketing*, Αθήνα, Γκιούρδας.
- Σ. Ρομπόλης (2014), «Ασφαλιστικό: «Ωρα Μηδέν»», Ενημέρωση, Τεύχος 218, Ιούλιος – Αύγουστος 2014, ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Ρωτσιάμη Σ. (2006), «Ανεργία και Πληθωρισμός στην Ελλάδα», *Διπλωματική εργασία - Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης, ΠΜΣ Οικονομικά της Παραγωγής και των Διακλαδικών Σχέσεων*.
- Σακαλάκη, Μ. (2001), «Η ανάλυση περιεχομένου», στο Παπαστάμου (επιμ.), *Εισαγωγή στην Κοινωνική ψυχολογία*, Αθήνα, Ελληνικά γράμματα.
- Σκουτέλης Γ. (1996), *Ανεργία: Αιτία και Λόσεις*, Αθήνα, *Financial Forum*.
- Σούλιος Π. (2006), «Η επίδραση της οικογένειας στην αγορά εργασίας». Διδακτορική Διατριβή, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Σπυριδάκης, Μ. (2013) «Ανεργία και εργασιακή ανασφάλεια : Όψεις ενός εμμένοντος κινδύνου». Συλλογικό έργο, Σ Κακλαμάνη, Χ. Καρακιουλάφη, Γ. Κάτσα, Μ. Σπυριδάκης, Γ. Τσιώλης, Μ. Σπυριδάκης (επιμ.). Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Τσάκαλη Α. (2008), «Θεωρίες Ανεργία», Πτυχιακή Εργασία.
- Τσιώλης, Γ. (2011) Η σχέση ποιοτικής και ποσοτικής έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες: Από την πολεμική των «παραδειγμάτων» στις συνθετικές προσεγγίσεις. Στο Δαφέρμος, Μ., Σαματάς, Κουκουριτάκης, Μ. & Χιωτάκης,

Σ. (επιμ.) Οι κοινωνικές επιστήμες στον 21ο αιώνα. Επίμαχα θέματα και προκλήσεις. Αθήνα: Πεδίο.

Φωτόπουλος, Ν. (2010), «Κοινωνικές ανισότητες, εκπαίδευση και απασχόληση. Το διακύβευμα μιας ρεαλιστικής πολιτικής διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την απασχόληση», στο Σ. Κονιορδος, Ν. Φωτόπουλος (επιμ.), Φτώχεια, Ανισότητα και Εκπαίδευση στο πλαίσιο της Παγκοσμιοποίησης, Αθήνα, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας: 193-211.

Berelson B. (1971), *Content Analysis in communication research*, New York, Hafner Publishing Company.

V. Braun, V. Clarke (2006), «Using thematic analysis in psychology». *Qualitative Research in Psychology*, 3:77-101.

Cavalca, G., L. Giasanti, E. Mognione. (2010), «Η απασχόληση στην Ευρώπη: Ευελιξία και ρυθμιστικοί κανόνες», στο Σ. Κονιορδος, Ν. Φωτόπουλος (επιμ.), Φτώχεια, Ανισότητα και Εκπαίδευση στο πλαίσιο της Παγκοσμιοποίησης, Αθήνα, Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας: 127-144.

L. Calmfors (1994), «Active Labour Market Policy and Unemployment – A Framework for the Analysis of Features», *Crucial Design*, 22:7.

Cassell, C., Symon, G. (1994), *Qualitative methods in organizational research: A practical guide*, London, Sage.

Cohen L., L. Manion, K. Morrison, (2008), *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, Αθήνα, Μεταίχμιο.

Creswell J.W. (1998), *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*, C.A, Sage.

Eurofound (2012), *Neets – Young People not in Employment, Education or Training: Characteristics, costs and policy responses in Europe*. Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurostat (2012), *Europe in figures. Eurostat Yearbook 2012*. Luxembourg, Publications Office of the European Union. Διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/eurostat/help/new-eurostat-website>

Grawitz M., (1976), *Methodes des sciences sociales*, Paris, Ed. Dalloz.

GPO & ΚΕΑΔΙΚ (2013), *Έργο: Βαρόμετρο Απόντων, Ανίχνευση, Κατηγοριοποίηση και εμπειρική θεμελίωση προτάσεων πολιτικής για την καταπολέμηση μιας νέας μορφής κοινωνικής ευπάθειας: οι NEETs (Young People not in Employment, Education or Training)*, Παραδοτέο 3IB: Report Καταγραφή

των NEETs στην Ελλάδα ανά διοικητική περιφέρεια και νομό. Δεύτερη φάση ποιοτικής έρευνας. «Παρουσίαση και Ανάλυση Αποτελεσμάτων».

Hamermesh D.S., A. Rees (1993), *The Economics of Work and Pay*, New York: Harper

Collins College Publishers

R.P. Krugman (1995), «Technology Trade and Factor Prices», *NBER Working Papers*, No 5355.

R.R. Krugman (1994), «Past and Prospective Causes of high Unemployment», *Economic Review*.

Minichiello, V., R. Aroni, E. Timewe, L. Alexander (1990), *In-depth Interviewing: Researching people*, Hong Kong, Longman Cheshire Pty Limited.

Smith K. (1990), *The nature of social and educational inquiry: empiricism versus interpretation*, Norwood, Ablex.

Παράρτημα

Εργαλείο Έρευνας – Ερωτηματολόγιο

Δημογραφικά στοιχεία των πληροφορητών:

Φύλο:

Ηλικία:

Τόπος Διαμονής:

Ερωτήσεις

1. Ποιό είναι το επίπεδο μόρφωσης σας;
2. Γνωρίζετε ξένες γλώσσες;
3. Γνωρίζετε τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών και σε ποιο επίπεδο;
4. Ποιο άλλο προσόν σας θεωρείτε πως θα σας βοηθούσε να βρείτε εργασία;
5. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;
6. Θεωρείται ότι ο τόπος διαμονής επηρεάζει την εύρεση εργασίας;
7. Έχετε εργαστεί ποτέ έως σήμερα;
8. Σε ποιους τομείς είναι η εργασιακή σας εμπειρία και για πόσο χρονικό διάστημα έχετε εργαστεί;
9. Έχετε ασφαλιστεί;
10. Πόσο είναι το χρονικό διάστημα που είστε άνεργη;
11. Πόσο χρονικό διάστημα αναζητάτε εργασία;
12. Ποιους θεωρείτε ανασταλτικούς παράγοντες στην εύρεση εργασίας;
13. Ποιο θεωρείτε δανικό ωράριο εργασίας;
14. Έχετε εργαστεί σε πρόγραμμα του ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) ή επωφεληθήκατε με κάποια από τα χρηματοδοτούμενα προγράμματα του;
15. Πως αντιλαμβάνεστε την υλοποίηση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ;
16. Λαμβάνετε επίδομα ανεργίας;
17. Έχετε συμμετάσχει σε κάποιο σεμινάριο των ΚΕΚ (Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης); Αν ναι περιγράψτε μας την εμπειρία σας.
18. Ποια αντίληψη σας έχει δημιουργηθεί για την κατηγορία αυτή σεμιναρίων;
19. Έχετε συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα επιχορήγησης με επιταγές κατάρτισης (Training Voucher);
20. Θεωρείτε ότι το σεμινάριο που συμμετείχατε εκτός από την οικονομική ενίσχυση την συγκεκριμένη χρονική περίοδο, σας βοήθησε/σας έδωσε εφόδια για την συνέχεια ή ξεκινήσατε από το ίδιο σημείο;
21. Πως αναζητήσατε το συγκεκριμένο πρόγραμμα;
22. Θα συμμετείχατε πάλι στο ίδιο πρόγραμμα ή κάποιο άλλο πρόγραμμα;

23. Ποια είναι η γενικότερη αντίληψη που σας έχει δημιουργηθεί για το σύνολο των παραπάνω προγραμμάτων για ανέργους;
24. Έχετε κάποια άλλη πηγή εισοδήματος;
25. Σε ποια επίπεδα κινείται το οικογενειακό σας εισόδημα; Κατά πόσο βασίζετε σε αυτό την επιβίωσή σας;
26. Θεωρείτε ότι οι άνεργοι έρχονται αντιμέτωποι με τον κοινωνικό αποκλεισμό;
27. Όταν είστε άνεργη αναζητάτε προγράμματα ένταξης / ενεργητικής απασχόλησης ή απλώς υποβάλλετε αίτηση για ότι επιδόματα δικαιούστε και αναζητάτε μόνος σας εργασία;