



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΥΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»

ΑΣΠΑΣΙΑ ΠΑΓΙΑΤΑΚΗ

ΟΝΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑΣ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑΣ:

Δρ. ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΣΙΑΧΟΥ

ΑΘΗΝΑ

Ιούλιος, 2020

*«Παγιατάκη Ασπασία», «Εμπειρική διερεύνηση της
επίδρασης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην
ανεργία των πτυχιούχων στην Ελλάδα»*

© Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, 2020

Η παρούσα Εργασία καθώς και τα αποτελέσματα αυτής, αποτελούν συνιδιοκτησία του ΕΚΠΑ και του φοιτητή, ο καθένας από τους οποίους έχει το δικαίωμα ανεξάρτητης χρήσης, αναπαραγωγής και αναδιανομής τους (στο σύνολο ή τμηματικά) για διδακτικούς και ερευνητικούς σκοπούς, σε κάθε περίπτωση αναφέροντας τον τίτλο και το συγγραφέα της Εργασίας καθώς και το όνομα του ΕΚΠΑ όπου εκπονήθηκε.



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών

— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

*«ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΥΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΔΡΑΣΗΣ ΤΩΝ
ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ
ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΠΤΥΧΙΟΥΧΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ»*

Ασπασία Παγιατάκη

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια:

Δρ. Ευαγγελία Σιάχου

«Διδάσκουσα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών στο γνωστικό πεδίο
της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού»

Αθήνα, «Ιούλιος, 2020»

«Ευχαριστίες»

Νιώθω την ανάγκη να ευχαριστήσω για την πολύτιμη βοήθεια, έμπνευση και στήριξη καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της παρούσας εργασίας την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, Ευαγγελία Σιάχου, χωρίς τη συμβολή της οποίας το αποτέλεσμα δε θα ήταν το ίδιο. Παράλληλα θα ήθελα να ευχαριστήσω το Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών για την ευκαιρία που μου έδωσε για τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας, για τις πολύτιμες γνώσεις που αποκόμισα από τη φοίτησή μου στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Οικονομικών Μονάδων» με κατεύθυνση τη Λογιστική και για τη γενικότερη εμπειρία που έζησα.

Περίληψη

Οι πολιτικές απασχόλησης χαρακτηρίζονται ως ενεργητικές όταν στοχεύουν απευθείας στην κινητοποίηση της προσφοράς εργασίας και προωθούν μέτρα προκειμένου να τονώσουν την απασχόληση, να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας και να βελτιώσουν την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού και ως εκ τούτου να συμβάλλουν στη μείωση της ανεργίας.

Ο φορέας υλοποίησης των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα είναι ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)

Η ενεργοποίηση της προσφοράς εργασίας υλοποιείται συνήθως, με επιδοτούμενα προγράμματα που δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες μορφές ενεργητικών μορφών απασχόλησης, όπως αυτή της επιδοτούμενης κατάρτισης που παρέχει στους ανέργους τη δυνατότητα να αποκτήσουν δεξιότητες σχετικές με την εργασία με στόχο την αύξηση των πιθανοτήτων ένταξης ή επανένταξης στην αγορά εργασίας.

Η παρούσα έρευνα εστιάζει στην ανεργία των πτυχιούχων στην Ελλάδα και το ενδιαφέρον προκύπτει από τα εντυπωσιακά υψηλά ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων στη χώρα μας σε σύγκριση με τα αντίστοιχα των υπολοίπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παράλληλα, σε συνδυασμό με το φαινόμενο του “brain drain” που ολοένα και μεγεθύνεται, τίθεται υπό αμφισβήτηση η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ενεργητικής απασχόλησης που στοχεύουν σ’ αυτή την ομάδα ανέργων.

Αυτό που επιδιώκεται να αποτυπωθεί στην παρούσα εργασία, είναι το στρατηγικό πλαίσιο και το πεδίο εφαρμογής των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, ο τρόπος λειτουργίας τους και η επίδρασή τους στην άμεση απασχόληση των πτυχιούχων, στην ανεργία και στην αναχαίτιση της διαρροής επιστημονικού δυναμικού στο εξωτερικό.

Η έρευνα είναι ποιοτική και μεθοδολογία που ακολουθήθηκε είναι η μελέτη περίπτωσης. Η συλλογή δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της συνέντευξης, με χρήση ημι-δομημένων ερωτηματολογίων και ακολουθήθηκε θεματική ανάλυση των αποτελεσμάτων.

Το βασικό συμπέρασμα που προέκυψε, είναι η θετική επίδραση των προγραμμάτων ενεργητικής απασχόλησης στην άμεση απασχόλησή των πτυχιούχων. Ωστόσο, δεν προέκυψε ξεκάθαρα η συμβολή των ΕΠΑ στην διατήρηση των εργαζομένων και στη δημιουργία

βιώσιμων θέσεων απασχόλησης και στην αναχαίτιση του brain drain. Επίσης, μεταξύ των τύπων των προγραμμάτων προέκυψαν ανισότητες ως προς την αποτελεσματικότητά τους.

Λέξεις – Κλειδιά

ανεργία, ανεργία πτυχιούχων, ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, εκπαίδευση και ανάπτυξη εργαζομένων, επαγγελματική κατάρτιση, διαρροή επιστημονικού δυναμικού.

Abstract

Employment policies are considered as active when they aim directly at activating the job offers and promote measures to enforce employment, create jobs and improving the employability of the workforce and therefore contributing in reduction of the unemployment.

Manpower Employment Organization (O.A.E.D.) is the public authority of Greece that managing Active Labor Market Policies.

The activation of the labor market is usually being implemented with subsidized programmes which create new jobs. However, there are other forms of active employment, such as subsidized training programmes, which give the unemployed the opportunity to develop their work-related skills in order to improve his position into the labor market.

The present assignment focuses on the unemployment of graduates in Greece and the interest arises from the fact of the impressively high unemployment rates of graduates in our country compared to those of other countries of the European Union. At the same time, in combination with the growing brain drain phenomenon, the effectiveness of active employment programs aimed at this group of unemployed is questioned.

The main scope of the current assignment is the thorough description of the strategic and operating framework in relation to the active forms of employment in Greece. Additionally, the impact that the implementation of the above policies in the specific factor such as the direct employment, unemployment of graduates and the brain drain avoidance are also at the main core of this research.

The methodology followed is qualitative research. Interviews were conducted through semi-structured questionnaires and thematic analysis of the outcome was being followed.

The positive effect of active employment programmes on the immediate employment of the graduates is the main conclusion that comes out of this research. However, the sustainability of the new job positions and the avoidance of the brain drain are not being clarified. Also, it has been occurred relevant disproportions, among the above mentioned programmes in relation to effectiveness.

Keywords

Unemployment, graduates' unemployment, alternative forms of employment, active employment policies, training and development of employees, professional training, brain drain.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	v
Abstract	vii
Περιεχόμενα	ix
Κατάλογος Πινάκων	xi
Συντομογραφίες & Ακρωνύμια	xii
1. Εισαγωγή	1
1.1 Εισαγωγή	1
1.2 Σκοπός της Εργασίας και Ερευνητικοί Στόχοι	2
1.3 Δομή και περιεχόμενα της εργασίας	2
2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση και Ερευνητικά Ερωτήματα	4
2.1 Εισαγωγικές Έννοιες	5
2.1.1 Τύποι Ανεργίας.....	6
2.1.2 Διάκριση Ευέλικτων και Ενεργητικών μορφών Απασχόλησης.....	12
2.2 Ενεργητικές Μορφές Απασχόλησης	14
2.2.1 Εφαρμογή Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.....	15
2.2.2 Οφέλη των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης.....	16
2.2.3 Επίδραση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στη μείωση της Ανεργίας	18
2.3 Ερευνητικά ερωτήματα.....	20
3. Ενεργητικές Μορφές Απασχόλησης – Μελέτη περίπτωσης ΟΑΕΔ	22
3.1 Ιστορική Εξέλιξη του ΟΑΕΔ	22
3.2 Λειτουργία και Κοινωνική Προσφορά ΟΑΕΔ.....	23
3.3 Δομή του ΟΑΕΔ.....	24
4. Ερευνητική Μεθοδολογία.....	25
4.1 Σκοπός και Στόχοι.....	25
4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα.....	25
4.3 Μεθοδολογία.....	26
4.4 Δείγμα της μελέτης.....	28
4.5 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων	30
4.6 Δομή του ερωτηματολογίου.....	32
4.7 Δεοντολογικά θέματα και ηθική της έρευνας	32
4.7.1 Συνειδητή συγκατάθεση και διασφάλιση ανωνυμίας συμμετεχόντων	33
4.8 Ανάλυση Δεδομένων	34
5. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων και συζήτηση.....	37

6. Συμπεράσματα	44
6.1 Θεωρητικές Εφαρμογές της Έρευνας.....	44
6.2 Πρακτικές Εφαρμογές της Έρευνας.....	46
6.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις.....	47
Βιβλιογραφία	51
Παράρτημα Α: «Εργαλεία συλλογής δεδομένων»	55

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 2.1 Κατάσταση απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο, ηλικία, περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης & υπηκοότητα.....	8
Πίνακας 2.2 Ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων ηλικίας 25-39 ετών.....	10
Πίνακας 2.3 Ποσοστά Απασχόλησης των κρατών μελών-Στόχοι 2020 & επίπεδο επίτευξης τα έτη 2008&2019.....	11
Πίνακας 2.4 Ποσοστά μερικής Απασχόλησης στην Ελλάδα από το 2005 έως το 2019.....	12
Πίνακας 2.5 Παρεμβάσεις σε ΕΠΑ & Συμβουλευτική από Εθνικούς Πόρους.....	16
Πίνακας 2.6 Παρεμβάσεις σε ΕΠΑ & Συμβουλευτική από Συγχρηματοδοτούμενους Πόρους.....	16
Πίνακας 4.1 Κωδικοποίηση Αποτελεσμάτων.....	35
Πίνακας 5-1 Σύνολο Συμμετεχόντων στην έρευνα Φύλο, Ηλικία & Οικογενειακή Κατάσταση Συμμετεχόντων.....	37
Πίνακας 5-2 Σύνολο Συμμετεχόντων στην έρευνα ανά επιδοτούμενο πρόγραμμα.....	37

Συντομογραφίες & Ακρωνύμια

Ε.Π.Α.	Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης
Ο.Α.Ε.Δ.	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
Ο.Ο.Σ.Α	Οργανισμός για την Οικονομική συνεργασία και την Ανάπτυξη.
Κ.Π.Α	Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης
Σ.Ε.Κ.	Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης
Π.Σ.Ε.Κ	Πειραματικές Σχολές Επαγγελματικής Κατάρτισης
Ι.Ε.Κ	Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης,
Κ.Ε.Κ	Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης Ενηλίκων
ΓΔΕΕ	Γραφεία Διασύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης
Ν.Π.Δ.Δ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Α.Σ.Ε.Π	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Ε.Λ.Σ.Τ.Α.Τ.	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΙΔΕΚΕ	Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων
Ε.Β.Ε.Π.	Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς
Ε.Ι.Ε.Α.Δ.	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού
Ε.Κ.Τ	Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Ταμείο
Α.Δ.Ι.Π.	Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίησης της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση
Ο.Ε.Ε	Οργανισμός Εργατικής Εστίας
Ο.Ε.Κ.	Οργανισμός Εργατικής Κατοικίας
Ε.Κ.Τ.	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
Ι.Ζ.Α.	Institute of Labor Economics
LMP	Labor Market Policies
OECD	Organization for Economic Co-Operation and Development

1. Εισαγωγή

1.1 Εισαγωγή

Η παρατεταμένη οικονομική κρίση στη χώρα μας από το 2009 έως σήμερα, έχει προκαλέσει τη μείωση του ΑΕΠ και έχει οδηγήσει πολλές επιχειρήσεις σε παύση των εργασιακών τους δραστηριοτήτων με αποτέλεσμα την απώλεια θέσεων εργασίας και την «εκτόξευση» των ποσοστών της ανεργίας στη χώρα μας. Έκτοτε, η ανάγκη για την ενίσχυση της απασχόλησης έγινε επιτακτική προτεραιότητα αλλά και πρόκληση για τις εκάστοτε κυβερνήσεις.

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχόλησης βραχυπρόθεσμα, μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα και στη μείωση της ανεργίας. Στο «οπλοστάσιο» των εν λόγω πολιτικών, βρίσκονται τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, φορέας υλοποίησης των οποίων είναι ο Ο.Α.Ε.Δ. υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας.

Έναυσμα για την ενασχόλησή μου με της ενεργητικές μορφές απασχόλησης και την ανεργία, αποτελεί η θέση εργασίας την οποία κατέχω ως τακτικός υπάλληλος του Ο.Α.Ε.Δ. Αυτό που κέντρισε το ενδιαφέρον μου, είναι τα εντυπωσιακά υψηλά ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων στη χώρα μας σε σύγκριση με τα αντίστοιχα των υπολοίπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε συνδυασμό με το φαινόμενο του “brain drain” που ολοένα και μεγεθύνεται, δημιουργώντας αυτομάτως ερωτηματικά σχετικά με την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων ενεργητικής απασχόλησης που στοχεύουν σ’ αυτή την ομάδα ανέργων.

Ο κύριος στόχος της παρούσας εργασίας, είναι η αποτύπωση του στρατηγικού πλαισίου και το πεδίο εφαρμογής των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα, ο τρόπος λειτουργίας τους και η επίδρασή τους στην άμεση απασχόληση των πτυχιούχων, στην ανεργία, στη δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας και στην αναχαίτιση του brain drain.

1.2 Σκοπός της Εργασίας και Ερευνητικοί Στόχοι

Ο βασικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει την επίδραση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (Active Labor Market Policies) στην ανεργία των πτυχιούχων.

Ειδικότερα, η έρευνα αποσκοπεί στη διερεύνηση της επίδρασης των ενεργητικών μορφών απασχόλησης:

- α) στην άμεση απασχόληση
- β) στην ανεργία
- γ) στη διατήρηση των εργαζομένων / ταλέντων

Τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας μελέτης, κατόπιν ανασκόπησης στην παγκόσμια βιβλιογραφία διαμορφώθηκαν ως εξής:

- α) Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην άμεση απασχόληση και στη μείωση των πτυχιούχων ανέργων. Σε τι βαθμό ωφελήθηκαν από αυτά;
- β) Ποιες είναι οι απόψεις των συμμετεχόντων για τα προς διερεύνηση προγράμματα;
- γ) Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στη διατήρηση των εργαζομένων / ταλέντων και στην αναχαίτιση του brain drain.

Επιμέρους στόχος της παρούσας έρευνας αποτελεί, η δημιουργία μιας γενικότερης συζήτησης γύρω από τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, τον τρόπο εφαρμογής τους στην Ελλάδα, τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα για τα προγράμματα του ΟΑΕΔ και την αποτελεσματικότητά τους, τη συμβολή τους στη σύζευξη των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας, καθώς και να αποτελέσει έναυσμα για περαιτέρω έρευνα και αξιολογήσεις των προγραμμάτων ενεργητικής απασχόλησης.

1.3 Δομή και περιεχόμενα της εργασίας

Η εργασία αποτελείται από έξι κεφάλαια. Στο δεύτερο κεφάλαιο, ξεκινώντας με μια αποσαφήνιση εισαγωγικών εννοιών και ορισμών παρουσιάζεται η βιβλιογραφική ανασκόπηση που πραγματοποιήθηκε σε Ελληνική και Ξενόγλωσση βιβλιογραφία από την οποία προκύπτει ο συσχετισμός των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και της ανεργίας. Αποτυπώνεται η διάκριση μεταξύ των ευέλικτων και των ενεργητικών μορφών απασχόλησης

και γίνεται αποσαφήνιση των όρων που αφορούν στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης, όπως η εφαρμογή τους, τα οφέλη τους καθώς η επίδρασή τους στη μείωση της ανεργίας και στην επιχειρηματική απόδοση των επιχειρήσεων. Παρουσιάζονται επίσης στατιστικά στοιχεία της ανεργίας της υπό εξέτασης χρονικής περιόδου καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα τα οποία προέκυψαν.

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται μια ιστορική αναδρομή του ΟΑΕΔ, περιγράφεται η λειτουργία, η δομή του καθώς και η κοινωνική του προσφορά.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην παρούσα εργασία, το δείγμα μελέτης και τα εργαλεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη συλλογή των δεδομένων. Επίσης, γίνεται αναφορά στα δεοντολογικά θέματα και την ηθική της έρευνας και τη συγκατάθεση και διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων. Καταγράφεται η διαδικασία της συλλογής των δεδομένων, η κωδικοποίηση των αποτελεσμάτων καθώς και η θεματική τους ανάλυση.

Στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η βασική υπόθεση που προέκυψε από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και η συζήτηση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται αποσπάσματα των συνεντεύξεων ανά ερευνητικό ερώτημα.

Το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο αποτελείται από τα συμπεράσματα τα οποία προέκυψαν, αναλύονται οι θεωρητικές και πρακτικές εφαρμογές της έρευνας, οι περιορισμοί της, και τέλος παρουσιάζονται οι προτάσεις της ερευνήτριας.

2. Βιβλιογραφική Ανασκόπηση και Ερευνητικά Ερωτήματα

Η αύξηση της ανεργίας αποτελεί το κυριότερο ίσως πρόβλημα των τελευταίων χρόνων, καθώς όχι μόνο αυξήθηκε με ταχύτατους ρυθμούς, αλλά παράλληλα παρουσίασε εξαιρετική ανθεκτικότητα διατηρούμενη σε υψηλά επίπεδα. Εκείνο όμως που προκάλεσε ιδιαίτερη ανησυχία είναι το γεγονός της αύξησης της μέσης διάρκειας της ανεργίας, ο χρόνος δηλαδή αποκλεισμού των ανέργων από την εργασία. Γι' αυτό, η ανεργία καθώς και η περιθωριοποίηση ενός σημαντικού τμήματος του εργατικού δυναμικού, θεωρήθηκε ως το σημαντικότερο αποτέλεσμα της πρόσφατης οικονομικής (Παπαβασιλείου, 2000).

Καθώς η αντιμετώπιση της ανεργίας και η ενίσχυση της απασχόλησης αποτελεί πραγματική πρόκληση για της τελευταίες κυβερνήσεις, το Υπουργείο Εργασίας το 2018 εξέδωσε το στρατηγικό πλαίσιο για τον ανασχεδιασμό των ΕΠΑ, στο οποίο τονίζεται η ανάγκη κατάρτισης ενός στοχευμένου, αξιόπιστου και με μετρήσιμα στοιχεία στρατηγικού πλαισίου για την ανάπτυξη των ΕΠΑ, ακολουθώντας τις κατευθυντήριες γραμμές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Υπουργείο Εργασίας, 2018:3).

Ο Υφυπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Αθανάσιος Ηλιόπουλος και η Διοικήτρια του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Καθ. Μαρία Καραμεσίνη σε κοινή εκδήλωσή τους τον Νοέμβριο του 2018, δήλωσαν ότι «Δημιουργούμε προγράμματα τα οποία έρχονται να απαντήσουν στις σημερινές ανάγκες των ανέργων, στο πλαίσιο των επιταγών της σύγχρονης αγοράς εργασίας». Συνεχίζοντας, τόνισε ότι «ο ΟΑΕΔ καλείται να διαδραματίσει κεντρικό και ταυτόχρονα κρίσιμο ρόλο στην υλοποίηση των ΕΠΑ.» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 22 Νοεμβρ. 2018).

Ο νέος διοικητής του ΟΑΕΔ, Σπύρος Πρωτοψάλτης, σε συνεδρίαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Ε.Β.Ε.Π. έθεσε τους νέους στόχους του οργανισμού, τονίζοντας τις δράσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας και του “brain drain” και την ενίσχυση της απασχόλησης (Εμπορικό & Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς, 2019).

Η νέα διοίκηση του ΟΑΕΔ, δηλώνει ότι βρίσκεται στην πρώτη γραμμή της μάχης για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Φαίνεται να στοχεύει στην εξωστρέφεια μέσω ισχυρών συμπράξεων και συνεργασιών με δημόσιους, κοινωνικούς και ιδιωτικούς φορείς και ενισχύει τον διάλογο επικοινωνίας της με τους πολίτες καθιερώνοντας το εξαμηνιαίο ενημερωτικό e-magazine (ΟΑΕΔ, 2020).

2.1 Εισαγωγικές Έννοιες

Κρίνεται σκόπιμο στο σημείο αυτό, να γίνει αναφορά σε βασικές έννοιες που σχετίζονται άμεσα με τη θεματολογία της παρούσας εργασίας. Για κάποιους από τους ορισμούς που παρατίθενται, χρησιμοποιήθηκε η βάση δεδομένων Glossary of Statistical Terms του ΟΟΣΑ, η οποία περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο σύνολο ορισμών των κυριότερων στοιχείων και δεδομένων που συλλέγει ο Οργανισμός, η επίσημη ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ, ενώ άλλες αναζητήθηκαν μέσω της μηχανής αναζήτησης Google scholar στην παγκόσμια βιβλιογραφία.

Άνεργος -Unemployed

Σύμφωνα με τη νομοθεσία του ΟΑΕΔ, άνεργος θεωρείται εκείνος που μετά τη λύση ή τη λήξη της εργασιακής σχέσης αναζητεί εργασία, αποδέχεται να απασχοληθεί σε εργασία που του προσφέρεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ στον ευρύτερο επαγγελματικό του κλάδο ή δέχεται να παρακολουθήσει προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή μετεκπαίδευσης και γενικά επωφελείται από κάθε δυνατότητα για απασχόληση (Ν.1545/1985 αρθρ.3 παρ.1).

Σημειώνουμε εδώ ότι, το ποσοστό ανεργίας το οποίο ορίζεται ως ο αριθμός των ανέργων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού αφορά στους εγγεγραμμένους άνεργους. Εκείνους δηλαδή που προσέρχονται στο ΟΑΕΔ και καταγράφονται στα μητρώα ανέργων.

Το ηλικιακό όριο για την προσφορά εργασίας σύμφωνα με τον Κανονισμό (ΕΚ) με αριθμό 1897/2000 (άρθρο 1, παράρτημα 1 και άρθρο 2) είναι τα 15-74 έτη.

Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Εναλλακτικά του όρου ευέλικτες μορφές απασχόλησης συναντάμε τους όρους ‘άτυπη εργασία’ και ‘ευέλικτη εργασία’. Η εν λόγω ευελιξία σαν έννοια έχει βαθύτερο θεωρητικό περιεχόμενο από την ατυπία και στην προκειμένη περίπτωση εκφράζει ‘βαθμό προσαρμοστικότητας’ (adaptability) του εργατικού δυναμικού, της παραγωγικής διαδικασίας, των μέσων παραγωγής, της πολιτικής προϊόντος, της διοίκησης και των χωροθετικών

επιλογών, σε μεταβολές της ζήτησης, του ανταγωνισμού, των τεχνολογικών εργαλείων και ευρύτερων κοινωνικοοικονομικών παραμέτρων. Οι βασικές διαστάσεις της ευελιξίας αφορούν στην παραγωγική, τη γεωγραφική, την εργασιακή και τη ρυθμιστική (Γκιάλης & Herod, 2015).

Επαγγελματική Κατάρτιση

Η επαγγελματική εκπαίδευση προετοιμάζει τους συμμετέχοντες για άμεση είσοδο, χωρίς περαιτέρω κατάρτιση, σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Η επιτυχής ολοκλήρωση των προγραμμάτων αυτών οδηγεί σε επαγγελματική κατάρτιση σχετική με την αγορά εργασίας. Τα επαγγελματικά προγράμματα μπορεί να χωρίζονται σε σχολικά προγράμματα και συνδυασμένα σχολικά και εργασιακά προγράμματα με βάση την εκπαίδευση που παρέχεται στο σχολείο σε αντίθεση με την κατάρτιση στο χώρο εργασίας (OECD-Glossary of Statistical Terms).

Έχει ενδιαφέρον εδώ να σημειωθεί ότι, ο διοικητής του ΟΑΕΔ, σε συνέντευξη του που δημοσιεύτηκε στο πρώτο τεύχος του εξαμηνιαίου ενημερωτικού e-magazine (Ιανουάριος – Ιούνιος 2020), δήλωσε ότι: «Στόχο "πρώτιστης προτεραιότητας" του ΟΑΕΔ αποτελεί η ποιοτική αναβάθμιση της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης (ΕΕΚ) και η στενότερη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας» (ΟΑΕΔ, 2020).

2.1.1 Τύποι Ανεργίας

Ανεργία (unemployment)

Η ανεργία διακρίνεται κυρίως σε διαρθρωτική, τριβής, κυκλική, εποχική και τεχνολογική καθώς επίσης σε βραχυχρόνια και μακροχρόνια.

Η ανεργία ορίζεται ως μακροχρόνια (long-term unemployment) όταν ο άνεργος αναζητά εργασία για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών, ενώ βραχυχρόνια (short-term unemployment) όταν ο άνεργος αναζητά εργασία για χρονικό διάστημα μικρότερο των 12 μηνών (OECD).

Διαρθρωτική Ανεργία (structural unemployment)

Βάσει του ΟΟΣΑ, η διαρθρωτική η δομική ανεργία είναι το ποσοστό ανεργίας που συνάδει με τον συνεχή μισθολογικό πληθωρισμό (μη επιταχυνόμενο μισθολογικό ποσοστό ανεργίας) ή τον σταθερό πληθωρισμό τιμών (μη επιταχυνόμενος ρυθμός πληθωρισμού της ανεργίας), δεδομένης της τρέχουσας οικονομικής κατάστασης (OECD).

Ανεργία Τριβής (frictional unemployment)

Ως ανεργία τριβής ορίζεται το καθαρό αποτέλεσμα των αλλαγών που προκύπτουν στην προσφερόμενη εργασία λόγω της κινητικότητας των εργαζομένων. Αλλαγές λόγω παραίτησης ή απόλυσης από μια εργασία ή λόγω της εισόδου/ επανεισόδου ενός εργαζομένου στην αγορά εργασίας. Η ανεργία τριβής προκύπτει λόγω της αδυναμίας άμεσης προσαρμογής της προσφοράς στη ζήτηση. Με δεδομένο ότι θέσεις εργασίας υπάρχουν, η εν λόγω ανεργία νοείται ως βραχυπρόθεσμη (Hughes & Perlman, 1984).

Κυκλική Ανεργία (cyclical unemployment)

Η κυκλική ανεργία η οποία συχνά αναφέρεται και ως κεϋνσιανή ανεργία παρατηρείται κατά τη διάρκεια της φάσης ύφεσης του επιχειρηματικού κύκλου, όταν οι δαπάνες για επενδύσεις και κατανάλωση αρχίζουν να μειώνονται και η οικονομία δεν είναι σε θέση να δημιουργήσει τον ίδιο αριθμό θέσεων εργασίας που υπήρχαν στην προηγούμενη φάση της (Hughes & Perlman, 1984).

Εποχική Ανεργία (seasonal unemployment)

Πολλές επιχειρήσεις, π.χ. οι αγροτικές και οι τουριστικές, παρουσιάζουν συστηματικές μεταβολές στην παραγωγική τους δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του έτους. Οι μεταβολές της παραγωγής, συνοδεύονται από αντίστοιχες μεταβολές της απασχόλησης εργατικού δυναμικού, συνεπώς και από μεταβολές της ανεργίας.

Αυτή η ανεργία ονομάζεται εποχική. Χαρακτηριστικά της εποχικής ανεργίας είναι ότι επαναλαμβάνεται κάθε χρόνο και είναι προσωρινή και μικρής σχετικά διάρκειας.

Στη χώρα μας η εποχική ανεργία είναι έντονη στα επαγγέλματα που απασχολούνται στον τουριστικό κυρίως κλάδο.

Στον κάτωθι πίνακα αποτυπώνεται η κατάσταση απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο, ηλικία, περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης και υπηκοότητα, σύμφωνα με την Έκθεση του ΈΔ τριμήνου 2019 της ΕΛΣΤΑΤ:

(Σε χιλιάδες)

Πίνακας 2.1 Κατάσταση απασχόλησης στην Ελλάδα κατά φύλο, ηλικία, περιφέρεια, επίπεδο εκπαίδευσης & υπηκοότητα						
		Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη ενεργοί	Ποσοστό ανεργίας (%)	Ποσοστό εργατικού δυναμικού (%)
Σύνολο ⁽²⁾		3.901,8	786,4	4.401,7	16,8	51,6
ΦΥΛΟ	Άνδρες	2.259,5	362,6	1.757,7	13,8	59,9
	Γυναίκες	1.642,3	423,8	2.644,0	20,5	43,9
ΗΛΙΚΙΑ	15 - 19	12,4	9,2	517,0	42,5	4,0
	20 - 24	140,6	69,8	289,7	33,2	42,1
	25 - 29	344,1	125,1	102,5	26,7	82,1
	30 - 44	1.567,3	308,4	265,8	16,4	87,6
	45 - 64	1.746,1	264,7	984,7	13,2	67,1
	65+	91,2	9,2	2.242,0	9,2	4,3
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ	Ανατολική Μακεδονία και Θράκη	212,3	43,0	251,1	16,9	50,4
	Κεντρική Μακεδονία	637,4	153,6	799,1	19,4	49,7
	Δυτική Μακεδονία	88,3	25,8	118,0	22,6	49,2
	Ήπειρος	113,1	22,7	153,3	16,7	47,0
	Θεσσαλία	253,3	56,0	306,5	18,1	50,2
	Ιόνιοι Νήσοι	71,9	9,9	88,7	12,1	48,0
	Δυτική Ελλάδα	214,7	65,0	287,0	23,2	49,4
	Στερεά Ελλάδα	193,5	43,0	233,9	18,2	50,3
	Αττική	1.455,6	271,2	1.497,9	15,7	53,5
	Πελοπόννησος	214,9	27,2	222,7	11,2	52,1
	Βόρειο Αιγαίο	73,6	15,0	77,3	16,9	53,4
	Νότιο Αιγαίο	126,5	18,8	128,3	13,0	53,1
	Κρήτη	246,8	35,2	237,9	12,5	54,2
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Έως λίγες τάξεις Δημοτικού	13,0	10,9	274,6	45,5	8,0
	Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	368,1	90,8	1.480,6	19,8	23,7
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1.706,4	380,1	1.965,2	18,2	51,5
	Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	401,2	107,0	156,8	21,1	76,4
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	1.413,1	197,6	524,5	12,3	75,4
ΥΠΗΚΟΟΤΗΤΑ	Ελληνική	3.668,0	702,8	4.255,0	16,1	50,7

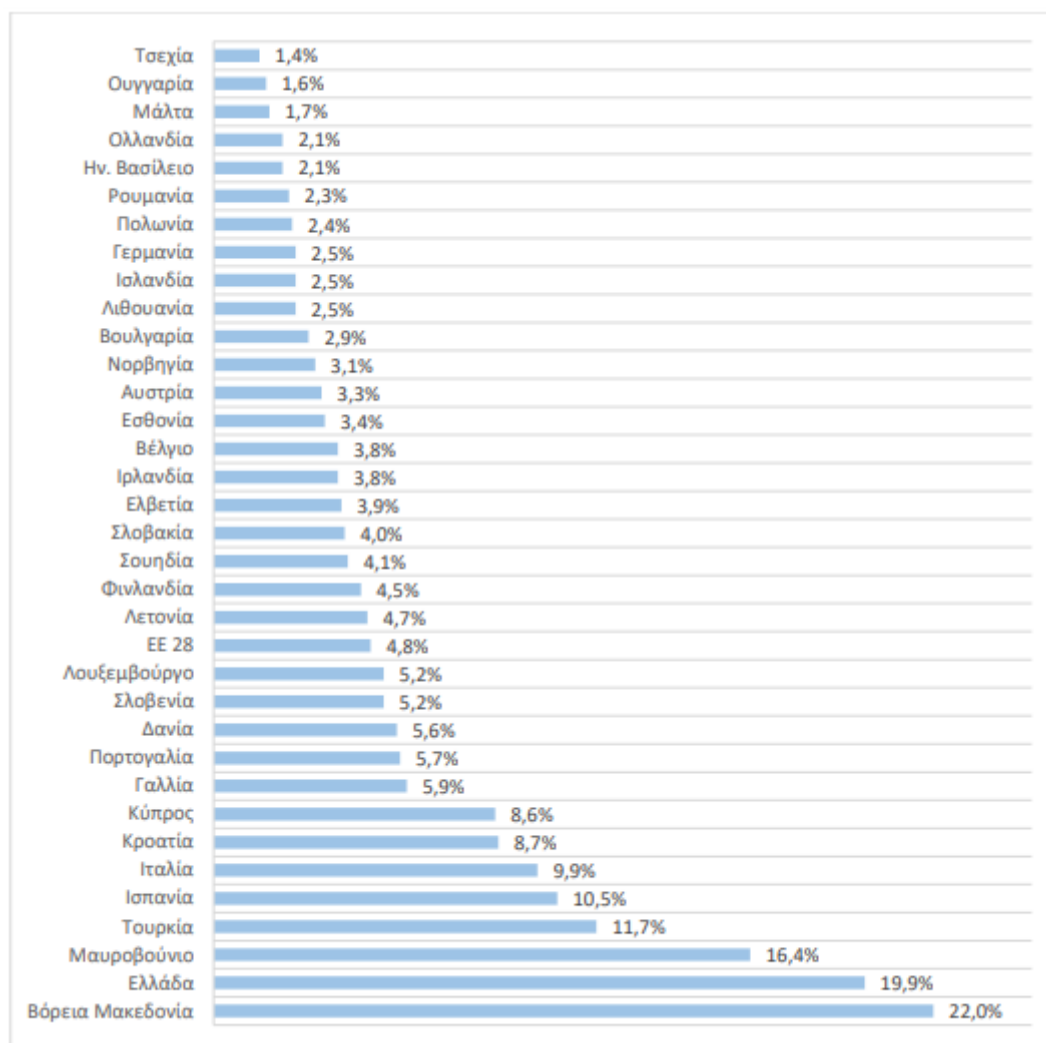
Παρατηρώντας τα ποσοστά ανεργίας, βλέπουμε ότι οι νέοι 15-19 ετών, κατέχουν δυστυχώς δυσάρεστη πρωτιά με ποσοστά πραγματικά τρομακτικά, ενώ σε πολύ υψηλά επίπεδα παραμένουν τα ποσοστά και στις επόμενες ηλικιακές ομάδες των νέων 20-24 και 25-29 ετών. Όσον αφορά τα επίπεδα εκπαίδευσης των ανέργων, το 45,5% αφορά σε ανειδίκευτο προσωπικό, γεγονός που ενδεχομένως μπορεί να δικαιολογηθεί λόγω της έλλειψης δεξιοτήτων.

Άλλωστε, η υπέρ-εκπαίδευση δεν αποκλείει την ταυτόχρονη ύπαρξης ελλείμματος δεξιοτήτων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα η ζήτηση για ορισμένους κλάδους ειδίκευσης να υπερβαίνει την υπάρχουσα προσφορά (Ρουπακιάς, 2018:102-103 στη Λαλιώτη, 2019).

Είναι αποδεδειγμένο ότι, ενώ η επίδραση της εκπαίδευσης στη μετέπειτα εύρεση εργασίας γενικότερα είναι σημαντική, στην Ελλάδα υπάρχει διαχρονικά αδυναμία σύζευξης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας (Λαλιώτη, 2019:3).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, ίσως να μην αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι, το 12,3% των ανέργων αποτελείται από αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Όπως αποτυπώνεται στην ετήσια έκθεση του ΑΔΙΠ (βλ. πίνακα που ακολουθεί), στα ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων ηλικίας 25-39 ετών, η Ελλάδα κατέχει τη δυσάρεστη δεύτερη θέση μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ποσοστό 19,9%, πολύ πάνω μάλιστα από το Ευρωπαϊκό Μ.Ο., ο οποίος υπολογίζεται περίπου στο 4,8%. Το υψηλό αυτό ποσοστό αιτιολογείται κυρίως από τη διαρροή επιστημονικού δυναμικού στο εξωτερικό (brain drain), καθώς διαχρονικά η ζήτηση δυναμικού υψηλής εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι περιορισμένη (ΑΔΙΠ, 2018).

Πίνακας 2.2 Ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων ηλικίας 25-39 ετών στην Ευρωπαϊκή Ένωση



Εκτός από την παραπάνω αρνητική πρωτιά, η Ελλάδα το 2018 κατείχε τις τελευταίες θέσεις στην ΕΕ-28, με ποσοστό 69,6%, σε απασχολούμενους αποφοίτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 20-34 ετών και σε απασχολούμενους αποφοίτους τουλάχιστον ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 20-34 ετών. Επίσης σταθερά βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις σε ό, τι αφορά το μέσο καθαρό εισόδημα των ατόμων ηλικίας 18-64 ετών χαμηλού (23η θέση) και μέσου (25η θέση) όσο και υψηλού (25η θέση) μορφωτικού επιπέδου. Αντίστοιχα αρνητική είναι η πρωτιά της, με ποσοστό 19,6%, σε μακροχρόνια ανέργους αποφοίτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 15-29 ετών.

Παράλληλα, κατέχει την 3η θέση, με ποσοστό 33,9% στην κάθετη αναντιστοιχία προσόντων και δεξιοτήτων, σε εργαζόμενους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης η θέση εργασίας των οποίων υπολείπεται του μορφωτικού τους επιπέδου, με το χάσμα να διευρύνεται

σημαντικά την περίοδο εντός κρίσης (2010-2018) . Οι αρνητικές πρωτιές συνεχίζονται με την 1η θέση (με ποσοστό 20,5%), σε αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 25-34 ετών οι οποίοι βρίσκονται σε υλική και κοινωνική αποστέρωση το 2018 (Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γ.Σ.Ε.Ε., 2019).

Ένας από τους βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2020, ήταν το ποσοστό απασχόλησης της ηλικιακής ομάδας 20-64 ετών να ξεπερνά το 75%. Όπως φαίνεται στον κάτωθι πίνακα, η Ελλάδα δυστυχώς όχι μόνο δεν πέτυχε το στόχο, αλλά βρίσκεται στην τελευταία θέση με το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης στην Ευρώπη.

Πίνακας 2.3 Ποσοστά Απασχόλησης των κρατών μελών-Στόχοι 2020 & επίπεδο επίτευξης
τα έτη 2008&2019

**National EU 2020 employment rate targets and attainment level,
20-64 years, EU-27, 2008 and 2019 (%)**

	National target (%)	Annual employment rate (%)	
	2020	2008	2019
EU-27	75.0	69.5	73.1
Sweden	80.1	80.4	82.1
Netherlands	80.0	76.9	80.1
Germany	77.0	74.0	80.6
Estonia	76.0	77.1	80.2
Czechia	75.0	72.4	80.3
Slovenia	75.0	73.0	76.4
Portugal	75.0	73.1	76.1
Cyprus	75.0	76.5	75.7
Hungary	75.0	61.5	75.3
Latvia	73.0	75.4	77.4
Lithuania	72.8	72.0	78.2
Slovakia	72.0	68.8	73.4
Poland	71.0	65.0	73.0
Malta	70.0	59.2	77.2
Romania	70.0	64.4	70.9
Ireland	69.0	73.5	75.1
Croatia	62.9	64.9	66.7
Denmark	80.0	78.7	78.3
Finland	78.0	75.8	77.2
Austria	77.0	73.8	76.8
Bulgaria	76.0	70.7	75.0
France	75.0	70.5	72.1
Belgium	73.2	68.0	70.5
Luxembourg	73.0	68.8	72.8
Italy	67.0	62.9	63.5
Spain	74.0	68.5	68.0
Greece	70.0	66.3	61.2

Target achieved
Less than 5 p.p. from target
5-10 pp from target
More than 10 p.p. from target
p.p. Percentage points

Footnote: France data refers to France metropolitan.
Source: Eurostat (online data code: lfsi_emp_a)

eurostat 

Ένα άλλο στοιχείο που έχει ενδιαφέρον, είναι η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων, καθώς αποτελούσε έναν ακόμα στρατηγικό στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2020.

Για την Ευρώπη των 27, το κενό το ποσοστό απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων, μειώθηκε από το 15,3% το 2008 στο 11,7% το 2019. Η μείωση αυτή οφείλεται στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών πρακτικά παρέμεινε σταθερό. Όσον αφορά την Ελλάδα, ο στόχος της απασχόλησης του 75% των ανδρών και των γυναικών δεν επετεύχθη για κανένα από τα δύο φύλα. Γενικότερα παρατηρείται ότι, τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών είναι πάντα υψηλότερα σε σύγκριση με των ανδρών σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, ωστόσο το κενό αυτό μεταξύ των δύο φύλων μειώνεται όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης (Eurostat, Απρίλιος 2020).

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί εδώ το ποσοστό μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα, το οποίο από το 4,7% το 2005 έφτασε στο 9% το 2019 (Eurostat, Απρίλιος 2020).

Πίνακας 2.4 Part-time employment rate															
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Greece	4.7	5.4	5.3	5.3	5.7 ^b	6.1	6.6	7.6	8.3	9.2	9.3	9.7	9.6	9.0	9.0

2.1.2 Διάκριση Ευέλικτων και Ενεργητικών Μορφών Απασχόλησης

Από την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 1970 μέχρι και σήμερα, οι νεοφιλελεύθερες απόψεις οι οποίες επικράτησαν προώθησαν τις άτυπες (atypical) ή ευέλικτες (flexible) μορφές απασχόλησης υποστηρίζοντας ότι με αυτό τον τρόπο δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας. «Σύμφωνα με την κοινή Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, οι άτυπες μορφές απασχόλησης συμβάλλουν στην ευελιξία της οργάνωσης της εργασίας και αυξάνουν την ένταση απασχόλησης της οικονομικής μεγέθυνσης» (Meulders στην Καραμεσίνη, 1999). Έτσι λοιπόν, η εν λόγω στρατηγική προώθησε την άτυπη απασχόληση, η οποία ακολούθησε αυξητική τάση σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ. Βασικές άτυπες μορφές απασχόλησης αποτελούν η προσωρινή ή μερική απασχόληση, η αυτοαπασχόληση, η απλήρωτη βοηθητική εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση, η αμειβόμενη εργασία από το σπίτι, η ανασφάλιστη και η παράνομη απασχόληση και οι υπεργολαβίες στο εσωτερικό της επιχείρησης, σε αντίθεση

με την σταθερή και με πλήρες ωράριο μισθωτή απασχόληση που αποτελεί την τυπική απασχόληση στις ανεπτυγμένες χώρες (Καραμεσίνη, 1999).

Στη χώρα μας, όπου τα εργασιακά πρότυπα διαφέρουν από αυτά των ανεπτυγμένων κρατών, κάποιες από τις παραπάνω μορφές άτυπης απασχόλησης, όπως η απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία, η αυτοαπασχόληση, η αδήλωτη/ανασφάλιστη εργασία και η εποχική απασχόληση κυριάρχησαν σε ορισμένους κλάδους (π.χ. εποχιακή απασχόληση τον τουριστικό τομέα) σε βαθμό που θεωρούνται τυπικές μορφές απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργήθηκε κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο που ρύθμιζε τα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα της ευέλικτης εργασίας. Η θεσμοθέτηση της μερικής απασχόλησης, η απασχόληση τα Σαββατοκύριακα και η απελευθέρωση του ωραρίου εργασίας αποτελούν νομοθετικές αλλαγές που συνέβαλλαν στην προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης (Καραμεσίνη, 1999).

Ταυτόχρονα όμως και οι ΕΠΑ συνέβαλαν στην εξάπλωσή τους. Το 1979 υπήρξε η πρώτη φορά που υπεγράφησαν στη χώρα μας, συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα για τη κάλυψη εποχιακών αναγκών (Καραμεσίνη, 1999).

Η απασχόληση εργαζομένων στο δημόσιο τομέα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αποτελεί πλέον πάγια τακτική, καθώς μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας του ΟΑΕΔ, προσλαμβάνονται ετησίως χιλιάδες εργαζόμενοι σε διάφορους τομείς του δημοσίου με συμβάσεις διάρκειας οχτώ μηνών, λαμβάνοντας μηνιαίως τις κατώτατες νόμιμες αποδοχές.

Σε έρευνα που διεξήχθη στα πλαίσια αξιολόγησης προγραμμάτων του ΟΑΕΔ (Δεδουσόπουλος στην Καραμεσίνη, 1999), προέκυψε ότι οι ΕΠΑ του ΟΑΕΔ για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, συνέβαλαν ακούσια στην εξάπλωση των προσωρινών μορφών απασχόλησης, καθώς μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων παρόλο που αύξησε τον αριθμό των μισθωτών τους, χρησιμοποιούσαν τα προγράμματα του ΟΑΕΔ για δημιουργία πρόσκαιρης απασχόλησης και ανακύκλωναν μέρος του προσωπικού τους (Καραμεσίνη, 1999).

2.2 Ενεργητικές Μορφές Απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης διακρίνονται σε ενεργητικές και παθητικές. Οι παθητικές πολιτικές αναφέρονται στη στήριξη των ανέργων με επιδόματα ανεργίας, οικονομικά βοηθήματα και παροχές εκπτώσεων, ενώ οι ενεργητικές πολιτικές αφορούν στην απευθείας κινητοποίηση της αγοράς εργασίας και την προώθηση της απασχόλησης με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και τη βελτίωση της απασχολησιμότητας.

Την τελευταία τριακονταετία στη χώρα μας η ανεργία αντιμετωπίζεται από τις εκάστοτε κυβερνήσεις με την εφαρμογή των ΕΠΑ. Οι ενεργητικές μορφές ως μέτρα στήριξης της απασχόλησης εφαρμόστηκαν αρχικά από το Σκανδιναβικό μοντέλο ρύθμισης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας στο πλαίσιο του οποίου εφαρμόστηκαν είτε ταυτόχρονα είτε συμπληρωματικά προκειμένου να υποστηρίξουν την επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα των εργαζομένων (Δημουλάς, 2010).

Στη χώρα μας με χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου και την προτροπή του ΟΟΣΑ και της ΕΟΚ, υλοποιήθηκαν τα πρώτα προγράμματα. Συγκεκριμένα το 1983 εφαρμόστηκαν τα πρώτα προγράμματα επιδότησης των εργοδοτών για την πρόσληψη ανέργων, το 1986 τα πρώτα προγράμματα επιδότησης για του νέους ελεύθερους επαγγελματίες, ενώ το 1987 τα πρώτα προγράμματα κατάρτισης ανέργων και εργαζομένων (Δημουλάς, 2010).

Η Ελλάδα ακολουθώντας την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ), την αρχή της περιόδου της τρέχουσας οικονομικής κρίσης επικεντρώθηκε σε πολιτικές προσφοράς εργασίας και μέτρα αύξησης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Η ΕΣΑ γεννήθηκε το πρώτο μισό της δεκαετίας του 1990, κατοχυρώθηκε θεσμικά το 1997 και δεσμεύει τα κράτη μέλη ως προς τους κοινούς στόχους και κατευθύνσεις πολιτικών απασχόλησης. Καθώς δεν είχε να προτείνει μέτρα για την αντιμετώπιση της συνεχώς αυξανόμενης ανεργίας ως συνέπεια των μαζικών απολύσεων και της δραστηκής μείωσης των προσλήψεων, έθεσε σε δοκιμασία την πολιτική απασχόλησης της Ε.Ε. Το 2008 και στις αρχές του 2009 τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια προέτρεψαν τα κράτη μέλη της Ε.Ε. να λάβουν μέτρα για να αντιμετωπίσουν την κυκλική ανεργία, παρεκκλίνοντας έτσι από τις μέχρι τότε πολιτικές της ΕΣΑ, η οποία αναγνώριζε κυρίως ως πρόβλημα τη διαρθρωτική ανεργία (Καραμεσίνη, 2014).

2.2.1 Εφαρμογή Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Οι ΕΠΑ, οι οποίες σήμερα αποτελούνται από το τρίπτυχο των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας για την ανάσχεση της ανεργίας, την προώθηση της απασχόλησης και την επαγγελματική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων συμπεριλαμβανομένου και του συστήματος μαθητείας, υλοποιούνται στην Ελλάδα από τη δημόσια αρχή του Ο.Α.Ε.Δ. που αποτελεί και την κεντρική δομή διαχείρισης των εν λόγω πολιτικών.

Ο οργανισμός ασκεί τις ΕΠΑ μέσω των προγραμμάτων προώθησης της Απασχόλησης. Τα εν λόγω προγράμματα διαχωρίζονται σε:

- Προγράμματα Ν.Ε.Ε. (Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών)
- Προγράμματα Ν.Θ.Ε. (Νέων Θέσεων Εργασίας), τα οποία χωρίζονται σε:

α) προγράμματα που μειώνουν το μισθολογικό κόστος εργασίας,

β) προγράμματα που μειώνουν το μη μισθολογικό κόστος εργασίας μέσω της επιχορήγησης των ασφαλιστικών εισφορών, διευκολύνοντας έτσι τη μετάβαση στην εργασία, και δίνοντας έμφαση στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία, καθώς επίσης και τις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες.

Άλλες πολιτικές ενεργητικής απασχόλησης αποτελούν η συνεργασία των κατά τόπους Κ.Π.Α.2 του Ο.Α.Ε.Δ με κοινωνικούς και τοπικούς φορείς σε τοπικά προγράμματα απασχόλησης, οι υπηρεσίες Συμβουλευτικής, η προώθηση της προσαρμοστικότητας εργαζομένων και επιχειρήσεων με παράλληλο στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης, ο θεσμός Μαθητείας των Επαγγελματικών Σχολών (ΕΠΑΣ) στο σύνολο του εκπαιδευτικού έργου του Ο.Α.Ε.Δ, καθώς και η λειτουργία Βρεφονηπιακών Σταθμών.

Σε θεωρητική βάση τα προγράμματα ενεργητικής απασχόλησης μειώνουν τα ποσοστά της ανεργίας αφού βελτιώνουν τη διασύνδεση του εργατικού δυναμικού με την αγορά εργασίας, ωστόσο αυτό πραγματοποιείται με αντίτιμο πολλές φορές υψηλό, καθώς τα εν λόγω προγράμματα κοστίζουν και επιβαρύνουν επιπλέον τις ήδη δύσκολες δημοσιονομικές συνθήκες της Ελλάδας.

Όσον αφορά λοιπόν, τη χρηματοδότηση των πολιτικών απασχόλησης, αυτή προέρχεται από τους Εθνικούς πόρους (κρατικό προϋπολογισμό και πρόγραμμα δημοσίων επενδύσεων) και από τα διαρθρωτικά ταμεία της ΕΕ (συγχρηματοδοτούμενοι πόροι).

Η κατανομή των εθνικών και κοινοτικών πόρων μεταξύ των προγραμμάτων ποικίλει. Τα πιο πρόσφατα στοιχεία που κατέστη δυνατό να βρεθούν μέσω της ιστοσελίδας του υπουργείου Εργασίας, τα οποία προέρχονται από τη βάση δεδομένων του LMP (Labor Market Policies), είναι του έτους 2015 και παρατίθενται στον κάτωθι πίνακα:

Πίνακας 2.5 Παρεμβάσεις σε ΕΠΑ & Συμβουλευτική από Εθνικούς Πόρους		
Ωφελούμενοι Εισερχόμενοι σε Προγράμματα	Ωφελούμενοι Εξερχόμενοι (που ολοκλήρωσαν το Πρόγραμμα)	Δαπάνες σε εκατομμύρια €
830	530	18,19

Πίνακας 2.6 Παρεμβάσεις σε ΕΠΑ & Συμβουλευτική από Συγχρηματοδοτούμενους Πόρους		
Ωφελούμενοι Εισερχόμενοι σε Προγράμματα	Ωφελούμενοι Εξερχόμενοι (που ολοκλήρωσαν το Πρόγραμμα)	Δαπάνες σε εκατομμύρια €
71.109	34.003	357,16

Τα επιχειρησιακά προγράμματα που έχουν προγραμματιστεί την περίοδο 2014-2020, αξιολογούνται υποχρεωτικά μέσω κοινών δεικτών από το ΕΚΤ, ενώ υπάρχουν επιπλέον δείκτες αξιολόγησης για τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα. Τα δεδομένα καταγράφονται, αποθηκεύονται και παρακολουθούνται (Υπουργείο Εργασίας, 2018).

2.2.2 Οφέλη των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης

Τα οφέλη των ΕΠΑ ποικίλουν και διαφέρουν μεταξύ των προγραμμάτων. Επίσης, αν και κατά καιρούς οι όροι και η εφαρμογή των προγραμμάτων αλλάζουν, τα γενικότερα οφέλη παραμένουν.

Ξεκινώντας από τα προγράμματα απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, τα οποία τα τελευταία χρόνια πραγματοποιούνται μέσω των προγραμμάτων κοινωφελούς εργασίας, τα οφέλη σύμφωνα με τη δημόσια πρόσκληση του τελευταίου κοινωφελούς προγράμματος (2019) του

ΟΑΕΔ, είναι η επανασύνδεση των μακροχρονίων ανέργων και των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανέργων, καθώς το εν λόγω πρόγραμμα συμπεριελάμβανε και πρόγραμμα κατάρτισης, η κάλυψη των κοινωνικών αναγκών και η σύζευξη των παραγωγικών ικανοτήτων των ανέργων με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι, οι απασχολούμενοι στα κοινωφελή προγράμματα λαμβάνουν τις κατώτατες νόμιμες αμοιβές. Εξαιρέση αποτελεί το «Ειδικό Πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 ανέργους πτυχιούχους Ανώτατων Εκπαιδευτικών και Τεχνολογικών Ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς», το οποίο παρείχε αμοιβές αντίστοιχες με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων.

Τα προγράμματα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (NEE) του ΟΑΕΔ, αφορούν ως επί το πλείστον στη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων, προωθώντας την αύξηση της αυτό-απασχόλησης.

Το όφελος για τους συμμετέχοντες είναι ότι ξεφεύγουν από την ανεργία και λαμβάνουν σημαντική βοήθεια για το ξεκίνημα της επιχείρησής τους, ωστόσο είναι πολύ πιθανό να ξεκινούσαν έτσι κι αλλιώς την επιχειρηματική τους δραστηριότητα.

Άλλωστε, εξαιτίας της έλλειψης της ζήτησης εργασίας που επικρατεί στην αγορά, επικρατεί η τάση μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού να επιλέγει την αυτό-απασχόληση προκειμένου να ξεφύγει από τη μακροχρόνια ανεργία (Antonopoulos, 2014).

Το ερώτημα που γεννάται βέβαια είναι ποια είναι η διάρκεια ζωής των δημιουργούμενων επιχειρήσεων. Αξίζει να σημειωθεί επίσης ότι, τα εν λόγω προγράμματα δε χρηματοδοτούν επιχειρήσεις όλων των κλάδων, καθώς για παράδειγμα δε χρηματοδοτούν επιχειρήσεις του πρωτογενούς τομέα, καθώς και εποχικές επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου.

Τα προγράμματα Νέων Θέσεων Απασχόλησης (ΝΘΕ) στοχεύουν στη δημιουργία νέων θέσεων πλήρους απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και μάλιστα τα προγράμματα των τελευταίων ετών στοχεύουν στους κατόχους πτυχίων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Με αυτά τα προγράμματα ωφελούνται ταυτόχρονα οι ιδιωτικές επιχειρήσεις αλλά και οι απασχολούμενοι. Οι μεν επιχειρήσεις καθώς επιδοτούνται είτε με το μισθολογικό, είτε με το μη μισθολογικό, είτε με συνδυασμό των δύο για χρονικό διάστημα συνήθως έτους (προγράμματα παλαιότερων ετών χρηματοδοτούσαν για περίοδο δύο ή τεσσάρων ετών), προκειμένου να προσλάβουν προσωπικό και δεσμεύονται για ένα χρονικό διάστημα μετά τη λήξη του προγράμματος για τη διατήρησή του, οι δε μισθωτοί καθώς ξεφεύγουν από το

καθεστώς της ανεργίας, αποκτούν δεξιότητες και εργασιακή εμπειρία και οι πιθανότητες για μόνιμη απασχόληση είναι αρκετές.

Βέβαια, στον αντίλογο μπορούμε να πούμε ότι δεν υπάρχει στην πραγματικότητα δημιουργία νέων θέσεων καθώς το επιδοτούμενο εργατικό δυναμικό καταλαμβάνει θέση εργασίας που έτσι κι αλλιώς υπήρχαν. Επίσης, το μεγάλο ερώτημα που τίθεται είναι κατά πόσο οι θέσεις αυτές διατηρούνται μετά τη λήξη των προγραμμάτων.

Ένα από τα όπλα για την καταπολέμηση της διαρθρωτικής ανεργίας, είναι η κατάρτιση των ανέργων ώστε να αντιστοιχηθούν τα προσόντα τους με τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελούν βασικό εργαλείο κατά της ανεργίας (Καραμεσίνη, 2014).

Στο οπλοστάσιο του ΟΑΕΔ βρίσκονται τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Οι σχολές ΙΕΚ του ΟΑΕΔ, αποτελούν μετά-δευτεροβάθμια εκπαίδευση, παρέχουν στους καταρτιζόμενους αρχική επαγγελματική κατάρτιση και τους εξασφαλίζουν τα ανάλογα προσόντα μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων ώστε να αναπτύξουν τέτοιες δεξιότητες προκειμένου να διευκολύνεται η ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Οι μονάδες κατάρτισης ΕΠΑΣ συνδυάζουν την επαγγελματική εκπαίδευση στην τάξη και την αμειβόμενη πρακτική άσκηση σε επιχειρήσεις με στόχο να αποκτήσει ο εκπαιδευόμενος επαγγελματική εμπειρία σε πραγματικές συνθήκες εργασίας ώστε να προετοιμαστεί κατάλληλα για την ένταξή του στην αγορά εργασίας.

Τέλος, μέσω του συστήματος των επιταγών κατάρτισης (Training Voucher), οι άνεργοι έχουν τη δυνατότητα να απασχοληθούν σε επιχειρήσεις με στόχο να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία, ενώ παράλληλα συμμετέχουν σε αντίστοιχη εκπαίδευση στα συνεργαζόμενα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης(ΚΕΚ). Σημειώνουμε εδώ ότι, η αμοιβή των συμμετεχόντων μέσω των επιταγών voucher είναι ιδιαιτέρως χαμηλή.

2.2.3 Επίδραση των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης στη μείωση της Ανεργίας

Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας αποτελούν εδώ και πολλά χρόνια σημαντικό στοιχείο της Ευρωπαϊκής στρατηγικής για την καταπολέμηση της ανεργίας. Παράλληλα, δημιουργήθηκε η ανάγκη για την επιστημονικά τεκμηριωμένη

αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ. Παρόλο που έχει πραγματοποιηθεί ένας σημαντικός αριθμός μελετών αξιολόγησης από το ΕΚΤ ή από Εθνικούς φορείς, αυτές επικεντρώνονται στις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις και δεν προκύπτει ξεκάθαρα η επίδρασή τους στη μείωση της ανεργίας και στην αύξηση της απασχόλησης. Επίσης, δεν προκύπτει ποια κατηγορία προγραμμάτων είναι περισσότερο αποτελεσματική. Ωστόσο, διαφαίνεται ότι μια σειρά άλλων παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων της χώρας ή της χρονικής περιόδου κατά την οποία τέθηκε σε εφαρμογή το πρόγραμμα, το μακροοικονομικό περιβάλλον και μια ποικιλία δεικτών που αφορούν στα θεσμικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων (Kluge, 2006).

Επίσης, οι μέχρι πρότινος προσπάθειες αξιολόγησης των ΕΠΑ, δε δίνουν προτεραιότητα στη συμβολή τους στην ενίσχυση της σύζευξης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, αλλά στην αύξηση της απασχόλησης των συμμετεχόντων, έστω και προσωρινά ή ακόμα και σε θέσεις κατώτερες των προσόντων που διαθέτουν (Λαλιώτη, 2019:12).

Άλλωστε, η μείωση της ανεργίας δε συνεπάγεται την αύξηση της πραγματικής απασχόλησης. Τα επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης συντελούν στην αποκλιμάκωση της ανεργίας, χωρίς να θέτουν απαραίτητα τις βάσεις για διατηρήσιμες θέσεις απασχόλησης, ενώ παράγοντες όπως η μετανάστευση εργατικού δυναμικού στο εξωτερικό και η εργασιακή ευελιξία συντελούν στην αποκλιμάκωση της ανεργίας (Κωστούλας, 2019).

Οι μεμονωμένες μελέτες φαίνεται να μη παρέχουν μια γενική απάντηση στο ερώτημα ποιοι τύποι προγραμμάτων είναι αποτελεσματικοί και υπό ποιες συνθήκες. Όπως υποστηρίζεται σε μετά-ανάλυση που δημοσιεύτηκε στο περιοδικό *Journal of Economic Surveys*, η οποία βασίστηκε σε παλαιότερες μελέτες αξιολόγησης, οι ΕΠΑ γενικά κρίνονται επιτυχημένες, μεταξύ των τύπων προγραμμάτων ωστόσο προκύπτουν ανισότητες. Επίσης, η βραχυπρόθεσμη, μεσοπρόθεσμη και μακροπρόθεσμη αποτελεσματικότητα διαφέρει: τα προγράμματα κατάρτισης φαίνεται να είναι αναποτελεσματικά βραχυπρόθεσμα, αλλά έχουν θετικό αντίκτυπο μεσοπρόθεσμα, ενώ η δημόσια απασχόληση και τα επιδοτούμενα προγράμματα εργασίας χαρακτηρίζονται από αρνητικές βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις. Η επιδοτούμενη εργασία, ωστόσο, θα πρέπει να προτιμάται από τη δημόσια απασχόληση, καθώς τα αποτελέσματα της επιδοτούμενης εργασίας γίνονται θετικά πολύ νωρίτερα από τα δημόσια προγράμματα απασχόλησης (Melvin, 2019).

2.3 Ερευνητικά ερωτήματα

Στο Λευκό βιβλίο διατυπώθηκε αίτημα, σύμφωνα με το οποίο μέλημα των οικονομικών πολιτικών οφείλει να είναι η μακροπρόθεσμη δημιουργία θέσεων εργασίας, μέσω μιας σταθερής διαδικασίας ανάπτυξης που θα δημιουργεί θέσεις εργασίας, προωθώντας ενεργές πολιτικές απασχόλησης, ενώ ταυτόχρονα οφείλουν να βελτιώνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας, κυρίως για τους νέους (Λευκό βιβλίο, 1994).

Οι ΕΠΑ που εφαρμόστηκαν έως τώρα, σχεδιάστηκαν για λιγότερο ταραχώδεις περιόδους και στοχεύουν στη βελτίωση της "απασχολησιμότητας" (κατάρτιση για την απόκτηση δεξιοτήτων ή για την αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων καθώς και επιδοτήσεις επιχειρήσεων προκειμένου να προσλαμβάνουν για πρώτη φορά εργατικό δυναμικό μέσω προγραμμάτων μαθητείας, ώστε να αποκτήσουν εμπειρία). Τέτοιου είδους παρεμβάσεις σχετίζονται κυρίως με τη βελτίωση της προσφοράς εργασίας, επικεντρώνονται δηλαδή στους εργαζόμενους και θεωρούν σαν κύριο πρόβλημα της ανεργίας τους ίδιους τους άνεργους (οι άνεργοι δε διαθέτουν τις απαιτούμενες δεξιότητες που αναζητά η αγορά εργασίας), γεγονός που ισχύει σε ορισμένες περιπτώσεις, η παρούσα πρόκληση, ωστόσο, οφείλεται κυρίως στην έλλειψη ζήτησης εργασίας (Antonopoulos, 2014).

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, είναι ξεκάθαρο ότι οι ΕΠΑ αποτελούν το όπλο των κυβερνήσεων ενάντια στην ανεργία. Το ερώτημα που γεννάται ωστόσο, είναι σε τι βαθμό οι εν λόγω πολιτικές εφαρμόζονται με τέτοιο τρόπο ώστε να αντιμετωπίζουν τη οικονομική μάστιγα της εποχής μας με επιτυχία. Τα ποσοστά ανεργίας στη χώρα μας παρ' όλες τις ενεργητικές παρεμβάσεις των τελευταίων ετών, παραμένουν σε υψηλά επίπεδα σε σύγκριση με τα αντίστοιχα των υπολοίπων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ενδιαφέρον αποτελεί το γεγονός ότι, μεγάλο ποσοστό των ανέργων είναι υψηλά καταρτισμένοι με ακαδημαϊκό υπόβαθρο.

Στην επίσημη ιστοσελίδα του οργανισμού ο διοικητής του ΟΑΕΔ, μεταξύ άλλων αναφέρει ότι «Βασικός στόχος του Οργανισμού οφείλει να είναι η καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού με τις ανάγκες της οικονομίας, μέσω της προσαρμογής στις τεχνολογικές, θεσμικές και οικονομικές μεταβολές που δημιουργούν ζήτηση για νέα προσόντα».

Ταυτόχρονα, στόχος των σύγχρονων ΚΠΑ είναι η εφαρμογή των ΕΠΑ και η στήριξη των ανέργων για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας μέσω εξατομικευμένων παρεμβάσεων, αντιμετωπίζοντας τη κάθε περίπτωση ανάλογα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά/προσόντα/δεξιότητες του ανέργου σε συνάρτηση πάντα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Τσιώλης, 2005).

Η σύζευξη λοιπόν, Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας με την υποστήριξη των εργασιακών συμβούλων του Ο.Α.Ε.Δ. αλλά και ηλεκτρονικά, μέσω της νέας διαδικτυακής πύλης (portal) του Οργανισμού στο www.oaed.gr, αποτελεί έναν από τους κύριους στόχους του οργανισμού. Προκειμένου να επιτευχθεί ο εν λόγω στόχος, ο ΟΑΕΔ με πρόσφατο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ προσέλαβε σημαντικό αριθμό πτυχιούχων εργασιακών συμβούλων και ενίσχυσε το εργατικό του δυναμικό. Παράλληλα τα προγράμματα απασχόλησης ΝΘΕ των τελευταίων ετών δίνουν έμφαση στους πτυχιούχους ΑΤΕΙ και ΑΕΙ.

Τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν από τους ερευνητικούς στόχους της έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

- i. Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην άμεση απασχόληση και στη μείωση των πτυχιούχων ανέργων. Σε τι βαθμό ωφελήθηκαν από αυτά;
- ii. Ποιες είναι οι απόψεις των συμμετεχόντων για τα προς διερεύνηση προγράμματα;
- iii. Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στη διατήρηση των εργαζομένων / ταλέντων και στην αναχαίτιση του brain drain.

3. Ενεργητικές Μορφές Απασχόλησης – Μελέτη περίπτωσης ΟΑΕΔ

3.1 Ιστορική Εξέλιξη του ΟΑΕΔ

Ο ΟΑΕΔ είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου(ΝΠΙΔΔ) με έδρα την Αθήνα, τελεί υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και αποτελεί τον κύριο φορέα εφαρμογής της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση.

Τα Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας (Γ.Ε.Ε) ιδρύθηκαν το 1922 και αποτέλεσαν τη πρώτη δομή του ΟΑΕΔ, χωρίς όμως να διέπονται από νομοθετικό πλαίσιο λειτουργίας και χωρίς εξασφαλισμένους πόρους. Το 1955 συστάθηκε, ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ) ως νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου που υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας (Ν.Δ. 2961/54). Το 1969, ο ΟΑΑΑ αντικαταστάθηκε από τον νεοσύστατο ΟΑΕΔ (Ν.Δ. 212/69), στον οποίο λειτούργησαν νέα Γραφεία Εργασίας, βάσει καινοτόμων για την εποχή προδιαγραφών (Β.Δ. 405/18.06.71). Ο ΟΑΕΔ ορίστηκε ως Εθνικός Φορέας Απασχόλησης το 1996(ν.2434/96).

Το 2001 εξαιτίας της δραματικής ανόδου της ανεργίας την δεκαετία του 1990, καθώς και την κοινή Ευρωπαϊκή πολιτική για την απασχόληση που όφειλαν τα κράτη-μέλη να ακολουθήσουν, ο ΟΑΕΔ αναδιαρθρώθηκε και έλαβε τη σύγχρονη μορφή του, συστήνοντας τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης ως καινοτόμες δομές τα οποία αντικατέστησαν τα Γραφεία ευρέσεως εργασίας (Τσιώλης, 2005).

Η εν λόγω αναδιάρθρωση άλλωστε ,αποτελέσε την πρόταση της Γ.Σ.Ε.Ε. για το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση. Συγκεκριμένα, στην ετήσια έκθεσή της, πρότεινε τον εκσυγχρονισμό και την αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ καθώς και όλων των φορέων σχεδιασμού, υλοποίησης, παρακολούθησης και αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης. Παράλληλα, πρότεινε την αύξηση και εξεύρεση νέων πόρων για την άσκηση πολιτικών (παθητικών και ενεργητικών) απασχόλησης (Ι.Ν.Ε.-Γ.Σ.Ε.Ε, 2000).

Την αναδιάρθρωση των ΚΠΑ ακολούθησε το θεσμικό πλαίσιο με την ψήφιση του Νόμου 2956/2001, το οποίο αποτέλεσε καινοτομία καθώς παρείχε στα ΚΠΑ τη δυνατότητα της

εξατομικευμένης παρέμβασης και στήριξης του εργατικού δυναμικού, αλλά και της αποτελεσματικότερης σύζευξης της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας (Τσιώλης, 2005).

Το 2003 συστάθηκε η Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ προκειμένου να συντονίσει την οργάνωση και λειτουργία των ΚΠΑ. (ν. 3144/2003), ενώ το 2006 τα ΚΠΑ μετονομάστηκαν σε ΚΠΑ2 (ν. 3518/2006), ώστε να μετεξελιχθούν σε one-stop shops (υπηρεσίες μίας στάσης για την προώθηση στην απασχόληση και τις επιδοματικές πολιτικές). Παράλληλα, στο πλαίσιο της διαχείρισης, του ελέγχου και της εφαρμογής αναπτυξιακών προγραμμάτων για την περίοδο 2007-2013 με χρηματοδότηση από το ΕΣΠΑ, οι υπηρεσίες του Οργανισμού πιστοποιούνται με το σύστημα διασφάλισης ποιότητας ISO 9001:2008.

Το 2011, η Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ αντικαταστάθηκε από τη Διεύθυνση Συντονισμού και Ανάπτυξης Δικτύου Υπηρεσιών Απασχόλησης, στο πλαίσιο της μετατροπής των ΚΠΑ2 σε υπηρεσίες εξυπηρέτησης μίας στάσης (ν. 3996/2011), ενώ το 2013 ο Ο.Α.Ε.Δ. καθίσταται καθολικός διάδοχος και υπεισέρχεται σε όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των από 14.2.2012 καταργηθέντων Ο.Ε.Ε. και Ο.Ε.Κ. (Ν.4144/2013).

Το 2012 σχεδιάστηκε το πρόγραμμα αναδιοργάνωσης/reorganization του ΟΑΕΔ το οποίο ορίστηκε ως «Επαναπροσδιορισμός του Επιχειρησιακού Μοντέλου του ΟΑΕΔ» (Reengineering) και υλοποιήθηκε το 2016-2018. Μέσω του προγράμματος στο οποίο συμμετείχαν και εκπρόσωποι της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και Ευρωπαϊκοί φορείς απασχόλησης, ο Οργανισμός στόχευσε στην αναβάθμιση του διαμεσολαβητικού του ρόλου στην αγορά εργασίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, καθώς και την αναβάθμισή του σε ψηφιακό και τεχνολογικό επίπεδο αναδιοργανώνοντας πλήρως όλα τα ΚΠΑ2 (ΟΑΕΔ).

Η αναδιοργάνωση των ΚΠΑ υλοποιήθηκε έπειτα από τη «Μελέτη Πλαισίου Λειτουργίας Προτύπου ΚΠΑ), η οποία υπέδειξε ότι τα έως τότε Γραφεία Εργασίας του ΟΑΕΔ, δεν ανταποκρίνονταν ικανοποιητικά στο ρόλο τους, εμφανίζοντας μεταξύ άλλων ανυπαρξία μηχανισμού ανίχνευσης και καταγραφής των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας (Τσιώλης, 2005).

3.2 Λειτουργία και Κοινωνική Προσφορά ΟΑΕΔ

Η δράση του ΟΑΕΔ μπορεί να διαχωριστεί σε τρεις επιμέρους άξονες:

- Την προώθηση της απασχόλησης,
- την ασφάλιση της ανεργίας και την κοινωνική προστασία της μητρότητας και της οικογένειας, και
- την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση.

Ο βασικός σκοπός του Οργανισμού, είναι η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς και την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας.

Ταυτόχρονα ο ΟΑΕΔ, έχει αναλάβει την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση, την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού, τη χορήγηση παροχών στεγαστικής προστασίας καθώς και τη συνδρομή στη συλλογική οργάνωση και δράση του, στοχεύοντας στη βελτίωση του βιοτικού του επιπέδου. Επιπρόσθετα συμμετέχει, στην εφαρμογή του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων καθώς υλοποιεί και συμμετέχει, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, σε προγράμματα που υπάγονται στο Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων (ΟΑΕΔ).

3.3 Δομή του ΟΑΕΔ

Η ισχύουσα οργανωτική δομή του ΟΑΕΔ συνίσταται στην Πολιτική Δομή (Διοικήτης, Διοικητικό Συμβούλιο, Αντιπρόεδροι) και στη Διοικητική Δομή.

Οι Υπηρεσίες του Οργανισμού διακρίνονται από:

- την Κεντρική Υπηρεσία (Διοίκηση),
- τις (7) Περιφερειακές Διευθύνσεις,
- το δίκτυο των 118 ΚΠΑ2,
- τις μονάδες εκπαίδευσης και κατάρτισης,
- τους 25 Βρεφονηπιακούς Σταθμούς .

Τέλος, λειτουργούν και έξι Γραφεία Εργασίας Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων, τα οποία έχουν ως στόχο την ένταξη στην αγορά εργασίας των ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό (ΟΑΕΔ).

4. Ερευνητική Μεθοδολογία

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην παρούσα εργασία, τόσο εννοιολογικά, όσο και πρακτικά. Προσδιορίζονται ο σκοπός και οι στόχοι της έρευνας καθώς και τα ερευνητικά ερωτήματα. Η μεθοδολογία αφορά στη ποιοτική έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες με τη χρήση ημι-δομημένης συνέντευξη στους συμμετέχοντες, οι οποίοι είναι ωφελούμενοι προγραμμάτων του ΟΑΕΔ, αναλύοντας τα αποτελέσματα με τη μέθοδο της θεματικής ανάλυσης. Παρουσιάζονται επίσης, το δείγμα της μελέτης, η διαδικασία συλλογής των δεδομένων, η δομή του ερωτηματολογίου καθώς επίσης και τα δεοντολογικά θέματα και η ηθική της έρευνας.

4.1 Σκοπός και Στόχοι

Ο βασικός στόχος της παρούσας εργασίας είναι να διερευνήσει τη σχέση ανάμεσα στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης (Active Labor Market Policies) και την ανεργία.

Ειδικότερα, η έρευνα αποσκοπεί στη διερεύνηση της επίδρασης των ενεργητικών μορφών απασχόλησης:

- α) στην άμεση απασχόληση
- β) στην ανεργία
- γ) στη διατήρηση των εργαζομένων / ταλέντων

4.2 Ερευνητικά Ερωτήματα

Τα ερευνητικά ερωτήματα που προκύπτουν από τους ερευνητικούς στόχους της έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

- i. Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην άμεση απασχόληση και στη μείωση των πτυχιούχων ανέργων. Σε τι βαθμό ωφελήθηκαν από αυτά;
- ii. Ποιες είναι οι απόψεις των συμμετεχόντων για τα προς διερεύνηση προγράμματα;

- iii. Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στη διατήρηση των εργαζομένων / ταλέντων και στην αναχαίτιση του brain drain.

4.3 Μεθοδολογία

Η παρούσα έρευνα είναι ποιοτική, η μεθοδολογία αφορά στη μελέτη περίπτωσης και ακολουθήθηκε η μέθοδος των ημι-δομημένων συνεντεύξεων. Η ποιοτική έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες, για την οποία παρουσιάζεται τα τελευταία χρόνια έντονο ενδιαφέρον, έχει εφαρμοστεί σε ολόκληρο το φάσμα των κοινωνικών επιστημών.

Η ποιοτική έρευνα είναι ένας τύπος κοινωνικής έρευνας που συλλέγει και λειτουργεί με μη-αριθμητικά δεδομένα και που επιδιώκει να ερμηνεύσει τα δεδομένα αυτά, που βοηθούν στην κατανόηση της κοινωνικής ζωής μέσω της μελέτης στοχευμένων πληθυσμών ή τόπων (Crossman, 2020).

Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της ποιοτικής μεθόδου είναι ότι έχει φυσιολογική ροή και κατά κύριο λόγο δεν είναι κατευθυνόμενες από τον ερευνητή. Σημειώνει χαρακτηριστικά ότι οι ποιοτικές μέθοδοι είναι φυσικές (Lincoln και Guba, 1985 στην Παρασκευοπούλου-Κόλια 2008) .

Κατά τη διάρκεια μίας έρευνας με τη χρήση μιας ποιοτική μεθόδου, ο ερευνητής καλείται να έρχεται σε προσωπική επαφή με τους συμμετέχοντες, να παίρνει συνεντεύξεις, να κρατά σημειώσεις και να καταγράφει να τα γεγονότα με ακρίβεια (Παρασκευοπούλου-Κόλια, 2008).

Είναι γεγονός ότι η επιλογή της μεθοδολογίας που θα ακολουθηθεί στην εκάστοτε έρευνα επηρεάζεται από μια σειρά παραγόντων όπως:

- ο χαρακτήρας και οι στόχοι της έρευνας
- τα χρονικά περιθώρια της διεξαγωγής της
- τα δεδομένα που πρέπει να συλλεχθούν και κάτω από ποιες συνθήκες
- η εξοικείωση των ερευνητών (Παπαγεωργίου, 2004)

Στην παρούσα εργασία κρίνεται κατάλληλη η ποιοτική έρευνα, καθώς στόχος είναι να αναδειχθεί η θεωρία μέσα από τα δεδομένα και όχι να ελεγχθεί η θεωρία.

“Η ανάπτυξη και η αποσαφήνιση της θεωρίας ταιριάζουν καλύτερα με την εφαρμογή της ποιοτικής μεθόδου(όπως συνεντεύξεις βάθους ή συμμετοχική παρατήρηση), που επιδέχονται τη διαμόρφωση και τη συγκεκριμενοποίηση των θεμάτων καθώς εξελίσσεται η έρευνα” (Κυριαζή, 2011|51).

Για το σκοπό αυτό κρίνεται καταλληλότερο το ανοιχτό, μη τυποποιημένο σχήμα της συνέντευξης κυρίως λόγω ευελιξίας, καθώς δίνεται έτσι η δυνατότητα αλλαγής των ερωτημάτων αλλά και αλλαγής του τρόπου συλλογής των δεδομένων (Κυριαζή, 2011).

Η Παρασκευοπούλου-Κόλια Ε. (μνημονεύοντας τους Cohen & Manion, 1992: 307-308) υποστηρίζει ότι η συνέντευξη αποτελεί ένα από τα βασικότερα εργαλεία μιας ποιοτικής μεθόδου έρευνας. Πρόκειται για την αλληλεπίδραση, την επικοινωνία μεταξύ προσώπων, που καθοδηγείται από τον ερευνητή ή ερωτώντα με στόχο την απόσπαση πληροφοριών σχετιζομένων με το αντικείμενο της έρευνας. Αφορά μια συνομιλία μεταξύ δύο ή περισσότερων ανθρώπων η οποία ανάλογα με το είδος της συνέντευξης που θα επιλεγεί από τον ερευνητή σε μεγάλο ποσοστό κατευθύνεται από τον ίδιο.

Η ποιοτική συνέντευξη μπορεί να οριστεί ως μια συζήτηση που έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- προκαλείται από τον ερευνητή.
- οι ερωτώμενοι επιλέγονται με βάση ένα σχέδιο συλλογής δεδομένων
- η συνέντευξη αποτελείται από έναν σημαντικό αριθμό θεμάτων
- έχει γνωστικό στόχο
- καθοδηγείται από τον ερευνητή
- βασίζεται σε ένα ευέλικτο, μη τυποποιημένο πρότυπο συνέντευξης (Corbetta, 2003).

Οι Ίσαρη Φ. και Πούρκος Μ. (όπως παραπέμπουν στον Robson 2007) θεωρούν ότι ο στόχος της χρήσης των εν λόγω συνεντεύξεων από τον ερευνητή, είναι να δώσουν την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να εκφράσουν ανοιχτά τις αντιλήψεις και τις σκέψεις τους και ταυτόχρονα να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους ελεύθερα και σε βάθος.

Οι συνεντεύξεις διακρίνονται ανάλογα με τον βαθμό δόμησης ή τυποποίησης του. Έτσι μπορεί να γίνει διάκριση σε πλήρως δομημένη, ημιδομημένη και μη δομημένη ποιοτική συνέντευξη (Ίσαρη & Πούρκος, 2005).

Ο τύπος συνέντευξης που επιλέχθηκε για την παρούσα εργασία είναι η ημιδομημένη συνέντευξη.

Ο τύπος αυτός αποτελείται από ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων. Η χρήση της από νέους ερευνητές είναι συχνή, καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να έχουν έναν οδηγό για θέματα που θεωρούν ότι είναι σημαντικά και στοχεύουν να καλύψουν στη συνέντευξη. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι υπάρχει ευελιξία στη χρήση της ημιδομημένης συνέντευξης, ως προς τη διαμόρφωση των ερωτήσεων, προσαρμόζοντας κατάλληλα ανάλογα με τον ερωτώμενο και ως προς την εμβάθυνση σε θέματα που κάθε φορά ο ερευνητής κρίνει ανάλογα επίσης με τον ερωτώμενο. Παράλληλα ευελιξία υπάρχει ως προς την σειρά των ερωτήσεων αλλά και ως προς την προσθαφαίρεση ερωτήσεων ή θεματικών ενοτήτων (Ισαρη & Πούρκος, 2005).

Οι συνεντεύξεις καταγράφηκαν μέσω μαγνητοφώνησης προκειμένου η διαδραστική αυτή επικοινωνία να μετατραπεί σε κείμενο και να αποτυπωθούν τα ερευνητικά δεδομένα. Στις περιπτώσεις βέβαια μη συναίνεσης σε μαγνητοφώνηση, ο συνεντευκτής έχει τη δυνατότητα να καταγράφει τα δεδομένα, κρατώντας σαφείς και εμπεριστατωμένες σημειώσεις. Ο βαθμός καταγραφής των λεπτομερειών της απομαγνητοφώνησης εξαρτάται τόσο από τα ερευνητικά ερωτήματα όσο και από τη μέθοδο ανάλυσης που επιλέγει ο ερευνητής (Ισαρη & Πούρκος, 2005).

4.4 Δείγμα της μελέτης

Το δείγμα της έρευνας αυτής είναι δείγμα σκοπιμότητας (Purposive sample). Αυτό σημαίνει ότι επιλέχθηκε βάση συγκεκριμένων κριτηρίων τα οποία δίνουν τη δυνατότητα για λεπτομερή εξερεύνηση και κατανόηση των κεντρικών θεμάτων που διερευνά η παρούσα εργασία. (Maruster, & Gijenber, 2012).

Οι συμμετέχοντες είναι ωφελούμενοι από τα προγράμματα του ΟΑΕΔ. Συγκεκριμένα αποτελούνται από τρεις κατηγορίες:

- i. απασχολήθηκαν ή συνεχίζουν να απασχολούνται σε επιχειρήσεις οι οποίες ωφελήθηκαν από επιδοτούμενα προγράμματα του Ο.Α.Ε.Δ., κυρίως μικρές ή

μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που ασκούν τακτική οικονομική δραστηριότητα στην Ελλάδα και λειτουργούν όλο το χρόνο και όχι εποχιακά (Προγράμματα Ν.Θ.Ε.).

- ii. Απασχολήθηκαν σε φορείς του δημοσίου τομέα (Ειδικό Πρόγραμμα Πτυχιούχων).
- iii. Δημιούργησαν τη δική τους επιχείρηση με προγράμματα του ΟΑΕΔ (Προγράμματα Ν.Ε.Ε.).

Οι συμμετέχοντες επιλέχθηκαν με βάση τα εξής κριτήρια:

- i. Ωφελοούμενοι από Πρόγραμμα: Προϋπόθεση επιλογής των συμμετεχόντων στην έρευνα υπήρξε η συμμετοχής του σε προγράμματα απασχόλησης του ΟΑΕΔ.
- ii. Επίπεδο Εκπαίδευσης: Τέθηκε ως κριτήριο οι συμμετέχοντες να αποτελούνται από Πτυχιούχους Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, καθώς από τη βιβλιογραφία προέκυψε ότι ο αριθμός των ανέργων πτυχιούχων στη χώρα μας παραμένει υψηλός παρά τις αυξημένες τους δεξιότητες.
- iii. Ηλικιακή ομάδα: Επιλέχθηκε η ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών, καθώς αποτελούσε την ομάδα-στόχο της Ευρωπαϊκής Ένωσης για το 2020. Ο στόχος που τέθηκε ήταν το ποσοστό απασχόλησης της ομάδας αυτής να ξεπερνά το 75%, κάτι που η Ελλάδα δεν κατάφερε.
- iv. Γεωγραφικό κριτήριο: Οι συμμετέχοντες διαμένουν ή/και Εργάζονται σε επιχειρήσεις της Περιφέρειας Αττικής, καθώς είναι η μόνιμη κατοικία της ερευνήτριας και υπήρχε ευκολότερη πρόσβαση στο δείγμα.

Το σύνολο του δείγματος αποτέλεσαν δεκαπέντε (15) συνολικά άτομα και συγκεκριμένα πέντε (5) απασχολούμενοι με το Ειδικό πρόγραμμα των πτυχιούχων σε φορείς του δημοσίου, πέντε (7) απασχολούμενοι με προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας (ΝΘΕ) και τρεις (3) ελεύθεροι επαγγελματίες οι οποίοι επιδοτήθηκαν από τον ΟΑΕΔ για την έναρξη της επιχείρησής τους.

Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας. Ο πρώτος συμμετέχων αποτελεί προσωπική επαφή της ερευνήτριας. Ο πρώτος συμμετέχων αποτέλεσε το σπόρο της έρευνας (seed) και υπέδειξε το δεύτερο, ο δεύτερος τον τρίτο κ.ο.κ. Έτσι προέκυψε η γνωριμία με το υπόλοιπο δείγμα και η πρόσβαση σε νέους κύκλους συμμετεχόντων.

Ένα χαρακτηριστικό μειονέκτημα αυτής της μεθόδου είναι ο σχηματισμός ολόκληρου του δείγματος από την αρχική επαφή και ο αποκλεισμός της πρόσβασης σε άλλες ομάδες ανθρώπων.

Ένα άλλο μειονέκτημα είναι ο κίνδυνος δημιουργίας ενός δείγματος προκαταλήψεων το οποίο παρέχει πρόσβαση σε ερωτηθέντες που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά με τον αρχικό ερωτώμενο.

Ο κίνδυνος της δημιουργίας ενός αμερόληπτου δείγματος, μετριάζεται από τα θετικά της μεθόδου, το σημαντικότερο από τα οποία είναι η ευκολία της πρόσβασης σε κρυμμένο πληθυσμό που αποτελεί αντικείμενο της μελέτης. Η δημιουργία της αλυσίδας των συμμετεχόντων ελέγχεται από τον ερευνητή και διασφαλίζεται ανά πάσα στιγμή ότι, τα κριτήρια που έχουν τεθεί για το δείγμα πληρούνται (Etican, 2015).

4.5 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Αρχικά καθορίστηκαν και καταγράφηκαν οι τρόποι αντιμετώπισης τυχόν ζητημάτων ηθικής και δεοντολογίας, όπως είναι η τήρηση των κανόνων του GDPR και η συγκατάθεση και η διασφάλιση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων. Ακολούθησε η διαδικασία της δημιουργίας ενός οδηγού συνέντευξης ή αλλιώς πρωτοκόλλου συνέντευξης, το οποίο επισυνάπτεται επίσης στο παράρτημα Α.

Τα απαιτούμενα δεδομένα για την ανάλυση της σχέσης ενεργητικές μορφές απασχόλησης και ανεργία συλλέχτηκαν μέσω ημιδομημένων συνεντεύξεων. Οι συνεντεύξεις είχαν την προκαθορισμένη χρονική διάρκεια των 40-45 λεπτών και διεξήχθησαν χρονικά, από τον Απρίλιο 2020 έως τον Ιούνιο 2020. Λόγω της συγκυρίας της πανδημίας του covid-19, ενώ είχαν προγραμματιστεί να πραγματοποιηθούν δια ζώσης, εν τέλει πραγματοποιήθηκαν με τηλεδιάσκεψη και όπου δεν υπήρχε τέτοια δυνατότητα, τηλεφωνικά. Με τη συναίνεση των συμμετεχόντων το περιεχόμενο των συνεντεύξεων ηχογραφήθηκε.

Για το σκοπό αυτό κρίνεται καταλληλότερο το ανοιχτό, μη τυποποιημένο σχήμα της συνέντευξης κυρίως λόγω ευελιξίας, καθώς δίνεται έτσι η δυνατότητα αλλαγής των ερωτημάτων αλλά και αλλαγής του τρόπου συλλογής των δεδομένων (Κυριαζή, 2011).

Η Παρασκευοπούλου-Κόλια Ε. (μνημονεύοντας τους Cohen & Manion, 1992: 307-308) υποστηρίζει ότι η συνέντευξη αποτελεί ένα από τα βασικότερα εργαλεία μιας ποιοτικής μεθόδου έρευνας. Πρόκειται για την αλληλεπίδραση, την επικοινωνία μεταξύ προσώπων, που καθοδηγείται από τον ερευνητή ή ερωτώντα με στόχο την απόσπαση πληροφοριών

σχετιζομένων με το αντικείμενο της έρευνας. Αφορά μια συνομιλία μεταξύ δύο η περισσότερων ανθρώπων η οποία ανάλογα με το είδος της συνέντευξης που θα επιλεγεί από τον ερευνητή σε μεγάλο ποσοστό κατευθύνεται από τον ίδιο.

Η ποιοτική συνέντευξη μπορεί να οριστεί ως μια συζήτηση που έχει τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- προκαλείται από τον ερευνητή.
- οι ερωτώμενοι επιλέγονται με βάση ένα σχέδιο συλλογής δεδομένων
- η συνέντευξη αποτελείται από έναν σημαντικό αριθμό θεμάτων
- έχει γνωστικό στόχο
- καθοδηγείται από τον ερευνητή
- βασίζεται σε ένα ευέλικτο, μη τυποποιημένο πρότυπο συνέντευξης. (P.Corbetta, 2003)

Οι Ίσαρη Φ. και Πούρκος Μ. (όπως παραπέμπουν στον Robson 2007) θεωρούν ότι ο στόχος της χρήσης των εν λόγω συνεντεύξεων από τον ερευνητή, είναι να δώσουν την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να εκφράσουν ανοιχτά τις αντιλήψεις και τις σκέψεις τους και ταυτόχρονα να μιλήσουν για τις εμπειρίες τους ελεύθερα και σε βάθος.

Οι συνεντεύξεις διακρίνονται ανάλογα με τον βαθμό δόμησης ή τυποποίησης του. Έτσι μπορεί να γίνει διάκριση σε πλήρως δομημένη, ημιδομημένη και μη δομημένη ποιοτική συνέντευξη (Ίσαρη Φ.& Πούρκος Μ.,2005).

Ο τύπος συνέντευξης που επιλέχθηκε στην παρούσα εργασία είναι η ημιδομημένη συνέντευξη.

Ο τύπος αυτός αποτελείται από ένα σύνολο προκαθορισμένων ερωτήσεων. Η χρήση της από νέους ερευνητές είναι συχνή, καθώς τους δίνει τη δυνατότητα να έχουν έναν οδηγό για θέματα που θεωρούν ότι είναι σημαντικά και στοχεύουν να καλύψουν στη συνέντευξη. Αξίζει βέβαια να σημειωθεί ότι υπάρχει ευελιξία στη χρήση της ημιδομημένης συνέντευξης, ως προς τη διαμόρφωση των ερωτήσεων, προσαρμόζοντας κατάλληλα ανάλογα με τον ερωτώμενο και ως προς την εμβάθυνση σε θέματα που κάθε φορά ο ερευνητής κρίνει ανάλογα επίσης με τον ερωτώμενο. Παράλληλα ευελιξία υπάρχει ως προς την σειρά των ερωτήσεων αλλά και ως προς την προσθαφαίρεση ερωτήσεων ή θεματικών ενοτήτων (Ίσαρη Φ.& Πούρκος Μ.,2005).

Οι συνεντεύξεις καταγράφηκαν μέσω μαγνητοφώνησης προκειμένου η διαδραστική αυτή επικοινωνία να μετατραπεί σε κείμενο και να αποτυπωθούν τα ερευνητικά δεδομένα. Στις περιπτώσεις βέβαια μη συναίνεσης σε μαγνητοφώνηση, ο συνεντευκτής έχει τη δυνατότητα να καταγράφει τα δεδομένα, κρατώντας σαφείς και εμπεριστατωμένες σημειώσεις. Ο βαθμός καταγραφής των λεπτομερειών της απομαγνητοφώνησης εξαρτάται τόσο από τα ερευνητικά ερωτήματα όσο και από τη μέθοδο ανάλυσης που επιλέγει ο ερευνητής (Ισαρη Φ.& Πούρκος Μ.,2005).

Οι συνεντεύξεις ολοκληρώθηκαν όταν υπήρξε πλέον κορεσμός στις απαντήσεις των συνεντευζιζόμενων και παρατηρήθηκε η επανάληψη στις απαντήσεις τους.

4.6 Δομή του ερωτηματολογίου

Το ερωτηματολόγιο απευθύνεται στους ωφελούμενους από προγράμματα ενεργητικής απασχόλησης του ΟΑΕΔ. Το ερωτηματολόγιο έχει ημι-δομημένη μορφή και αποτελείται από είκοσι (20) ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις προέκυψαν από τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας εργασίας και κινήθηκαν στους άξονες αυτούς, ώστε να διερευνηθεί ο τρόπος εφαρμογής των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, η επίδρασή τους στην ανεργία των πτυχιούχων, οι απόψεις των συμμετεχόντων για τα εν λόγω προγράμματα, καθώς και η διατήρηση των θέσεων απασχόλησης μετά τη λήξη των προγραμμάτων. Επίσης διερευνήθηκε μέσω των ερωτήσεων η συμβολή των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στη σύζευξη των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας και ο ρόλος τους στην αναχαίτιση του brain drain.

4.7 Δεοντολογικά θέματα και ηθική της έρευνας

Η διαδικασία μιας ποιοτικής έρευνας, λόγω της συνέντευξης έχει αναμφισβήτητα προσωπικό χαρακτήρα, γεγονός που μπορεί να προκαλέσει διάφορα ζητήματα και ενδεχομένως δυσφορία στους συμμετέχοντες. Προκειμένου να αποφευχθούν τέτοιου είδους θέματα κρίνεται σκόπιμο να υπάρχει εκ των προτέρων αμοιβαία ενημέρωση και συμφωνία για το

δικαίωμα των συμμετεχόντων να μην απαντήσουν σε ερωτήσεις, να μην αναφέρουν πληροφορίες χωρίς τη θέλησή τους ή ακόμα και να αποχωρήσουν από τη διαδικασία. Σημαντικό είναι επίσης να διασφαλιστεί η ανωνυμία των συμμετεχόντων και η προστασία των προσωπικών τους δεδομένων.

Παράλληλα θα πρέπει να υπάρχει σχεδιασμός και πρόβλεψη για την ελαχιστοποίηση και την αντιμετώπιση της ενδεχόμενης δυσανασχέτησης από πλευράς συμμετεχόντων. Ένας τέτοιος σχεδιασμός περιλαμβάνει κυρίως την ενημέρωση των συμμετεχόντων για το περιεχόμενο της έρευνας και τον σκοπό της έρευνας και να ληφθεί εγγράφως η άδεια συμμετοχής (Ισαρη Φ.& Πούρκος Μ., 2005).

Όπως αναφέρει η Ν.Κυριαζή (2011), εκτός από τα πρακτικά και τα τεχνικά ζητήματα για την ορθή διεκπεραίωση της διαδικασίας κατά το στάδιο της διαμόρφωσης του ερευνητικού σχεδιασμού και της συλλογής στοιχείων και στο στάδιο της ανάλυσης και της παρουσίασης των αποτελεσμάτων, είναι απαραίτητο να λάβουμε υπόψη ζητήματα που άπτονται της επαγγελματικής δεοντολογίας.

Η επαγγελματική δεοντολογία αφορά στο σύνολο των κανόνων που καθορίζουν τη συμπεριφορά του ερευνητή καθώς και τις μεθόδους που είναι επιτρεπτό και αποδεκτό να εφαρμόσει (Κυριαζή Ν.: 2011, 333). Οι κανόνες αυτοί ουσιαστικά απορρέουν από τους γενικότερους κανόνες που ισχύουν σε μια κοινωνία.

4.7.1 Συνειδητή συγκατάθεση και διασφάλιση ανωνυμίας συμμετεχόντων Διαδικασία συλλογής δεδομένων

Η συγκατάθεση των συμμετεχόντων κατόπιν ενημέρωσης, αποτελεί βασική προϋπόθεση ώστε να τηρηθεί η σημαντικότερη αρχή της δεοντολογίας στην ερευνητική διαδικασία (Κυριαζή Ν., 2011).

Στη παρούσα έρευνα έγινε χρήση συνοδευτικής επιστολής, η οποία δόθηκε σε όλους του συμμετέχοντες και με την οποία διασφαλίστηκε η συγκατάθεσή τους. Η εν λόγω συνοδευτική επιστολή, η οποία επισυνάπτεται στο παράρτημα Α, ενημερώνει τους συμμετέχοντες για τους σκοπούς της έρευνας για τη διάρκεια της, τη διαδικασία της μαγνητοφώνησης και απομαγνητοφώνησης και το κυριότερο για το γεγονός ότι η συμμετοχή

τους είναι καθαρά εθελοντική και έχουν το δικαίωμα να μην απαντήσουν, να αποχωρήσουν ή ακόμα και να αποσύρουν τη συμμετοχή τους.

4.8 Ανάλυση Δεδομένων

Τα δεδομένα που προέκυψαν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων, αφού πρώτα απομαγνητοφωνήθηκαν, ταξινομήθηκαν και οργανώθηκαν, ακολούθησε η ανάλυσή τους με τη μορφή γραπτού κειμένου.

Στην ποιοτική έρευνα υπάρχουν δύο μορφές οργάνωσης οι οποίες χρησιμοποιούνται ευρέως. Η διατμηματική (cross – sectional) ή κατηγορική (categorical) και η μη διατμηματική. (Ισαρη Φ.& Πούρκος Μ., 2005). Εδώ χρησιμοποιήθηκε η πρώτη μορφή οργάνωσης.

Ο στόχος της χρήσης αυτής της διατμηματικής ή κατηγορικής μορφής οργάνωσης, είναι η δημιουργία ενός πλαισίου, το οποίο έχει αναλυθεί σε τέτοιο βαθμό που να επιτρέπει τη διασύνδεση και την ερμηνεία των δεδομένων που έχουν συλλεχθεί (Κυριαζή Ν., 2011). Όπως αναλύουν οι Ισαρη Φ. και Πούρκος Μ. (όπως παραπέμπεται στον Ιωσηφίδη, 2008), με τη μορφή αυτή οργάνωσης ακολουθείται μια διαδικασία κωδικοποίησης ή αλλιώς δημιουργίας κατηγοριών, η οποία αποτελείται από “λεπτομερή και συνήθως την κατά σειρά (line by line) απόδοση νοήματος ή ιδιοτήτων στο ερευνητικό υλικό με στόχο τη σταδιακή κωδικοποίησή του.” (Ισαρη Φ.& Πούρκος Μ., 2005 |116)

Η μέθοδος ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία είναι η θεματική, η οποία είναι μια εύχρηστη μέθοδος και χρησιμοποιείται ευρέως στην ποιοτική έρευνα. Βασικό χαρακτηριστικό της εν λόγω μεθόδου είναι η θεωρητική ελευθερία και η ευελιξία, καθώς η επιλογή της δεν δεσμεύει τον ερευνητή με συγκεκριμένες επιστημολογικές και οντολογικές θέσεις, γεγονός που συμβαίνει στην περίπτωση άλλων μεθόδων, όπως π.χ. η ερμηνευτική φαινομενολογική ανάλυση η οποία δεσμεύεται με φαινομενολογικό προσανατολισμό. Αυτό ωστόσο που απαιτείται σε μια θεματική ανάλυση είναι η σαφήνεια σχετικά με τους στόχους της έρευνας καθώς και τι αντιπροσωπεύουν τα θέματα που εντοπίστηκαν κατά τη διαδικασία της ανάλυσης (Ισαρη Φ.& Πούρκος Μ., 2005).

Όπως αναφέρουν οι Ισαρη Φ. και Πούρκος Μ., (όπως παραπέμπουν στους Braun & Clarke, 2006), τα στάδια που ακολουθούνται στη θεματική ανάλυση είναι τα εξής:

- Εξοικείωση με τα δεδομένα των συνεντεύξεων

- Κωδικοποίηση, δηλαδή σε κάθε απόσπασμα του κειμένου δίνεται ένας κωδικός, ο οποίος εκφράζει το νόημα και την ερμηνεία που δόθηκε στο συγκεκριμένο τμήμα των δεδομένων.
- Αναζήτηση θεμάτων. Σε αυτό το στάδιο αναζητήθηκαν πιθανά υποθέματα που προέκυψαν από τα δεδομένα.
- Επανεξέταση θεμάτων. Εδώ εξετάστηκε το ενδεχόμενο κάποια θέματα να μην πληρούν τα κριτήρια προκειμένου να συμπεριληφθούν.
- Ορισμός και ονομασία των θεμάτων. Σε αυτό το στάδιο και αφού διαμορφώθηκε ο θεματικός χάρτης, προσδιορίστηκε η ουσία του κάθε θέματος καθώς και η διάσταση των δεδομένων που περιλαμβάνει.
- Έκθεση των δεδομένων και συγγραφή των ευρημάτων. Στο έκτο και τελευταίο στάδιο και αφού έχει συγκεντρωθεί το σύνολο των πλήρως επεξεργασμένων θεμάτων, λαμβάνει χώρα η συγγραφή των ευρημάτων καθώς επίσης η τελική τους ανάλυση. Ο στόχος που τέθηκε σε αυτό το στάδιο ήταν ο αναγνώστης να πείθεται για την αξία και την εγκυρότητα της έρευνας.

Τα παραπάνω στάδια βέβαια, δεν είναι στατικά. Χαρακτηρίζονται από συστηματικότητα, ταυτόχρονα όμως και από ευελιξία και είναι αλληλοεξαρτώμενα με όλα τα υπόλοιπα στάδια και διαδικασίες του σχεδιασμού της έρευνας.

Η κωδικοποίηση των ευρημάτων της παρούσας έρευνας παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα και ακολουθεί ανάλυση και συζήτηση στο επόμενο κεφάλαιο.

Πίνακας 4.1 ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ																
	Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	Σ11	Σ12	Σ13	Σ14	Σ15	Αποτελέσματα
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	ΝΘΕ	ΝΘΕ	ΝΘΕ	ΝΕΕ	ΕΙΔΙΚΟ	ΝΘΕ	ΝΘΕ	ΕΙΔΙΚΟ	ΝΕΕ	ΕΙΔΙΚΟ	ΝΕΕ	ΕΙΔΙΚΟ	ΝΘΕ	ΝΘΕ	ΕΙΔΙΚΟ	
Χρόνος Ανεργίας πριν την ένταξη στο Πρόγραμμα σε μήνες	24	5	6	12	5	29	12	2	14	7	8	4	6	13	4	Ο Μ.Ο. της ανεργίας πριν την ένταξη στο Πρόγραμμα είναι 10 μήνες
Δυσκολία στην εξεύρεση εργασίας λόγω μη ύπαρξης προϋπηρεσίας	✓	✓			✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	Οι 10 από τους 15 (67%) δήλωσαν ότι δυσκολεύτηκαν να βρουν εργασία λόγω της έλλειψης προϋπάρχουσας εμπειρίας

«Παγιατάκη Ασπασία», «Εμπειρική διερεύνηση της επίδρασης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην ανεργία των πτυχιούχων στην Ελλάδα»

Απασχόληση σε διαφορετικό από τον τομέα σπουδών πριν την ένταξη στο πρόγραμμα	✓	✓	✓		✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	Οι 11 από του 15 (73%) πριν την ένταξή τους στο πρόγραμμα αναγκάστηκαν να απασχοληθούν σε τομείς πέραν της ειδικότητάς τους
Ανέφεραν στα οφέλη από τη συμμετοχή την απόκτηση εμπειρίας	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	Οι 12 στους 15 (80%) δήλωσαν ως σημαντικότερο όφελος από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας σχετική με το επιστημονικό τους πεδίο
Διατήρηση θέσης εργασίας μετά το πρόγραμμα (για τους απασχολούμενους)	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓	✓		10 από τις 15 θέσεις διατηρήθηκαν μετά τη λήξη του προγράμματος (67%)
Πιστεύουν ότι μεγαλύτερη διάρκεια των στα προγράμματα θα βοηθούσε περισσότερο	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Όλοι οι συμμετέχοντες προτείνουν μεγαλύτερη διάρκεια προγραμμάτων
Δήλωσαν κακή επικοινωνία των προγραμμάτων/ έμαθαν για το πρόγραμμα από γνωστούς/φίλους κτλ και όχι από τον ΟΑΕΔ	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	Οι 13 από τους 15(87%) δήλωσαν κακή επικοινωνία των προγραμμάτων από τον ΟΑΕΔ
Πιστεύουν ότι στην Ελλάδα υπάρχει κακή διασύνδεση των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Όλοι οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι στην Ελλάδα υπάρχει κακή διασύνδεση των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας
Πιστεύουν ότι οι ΕΠΑ βοηθούν στη διατήρηση των ταλέντων και στην καταπολέμηση του Brain drain;	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	OXI	Όλοι οι συμμετέχοντες πιστεύουν ότι οι ΕΠΑ ΔΕΝ βοηθούν στη διατήρηση των ταλέντων και στην καταπολέμηση του Brain drain;

5. Παρουσίαση των αποτελεσμάτων και συζήτηση

Τα προγράμματα που εξετάστηκαν στην παρούσα μελέτη βοήθησαν την πρόσβαση των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας σε γνωστικό πεδίο σχετικό με τις σπουδές τους. Ωστόσο οι θέσεις που αρχικά δημιουργήθηκαν δε διατηρήθηκαν σε όλες τις περιπτώσεις και οι πτυχιούχοι ωφελούμενοι επέστρεψαν σε καθεστώς ανεργίας και αναζήτηση εργασίας.

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν οι συμμετέχοντες να αποτελούνται από πτυχιούχους ανέργους που ωφελήθηκαν από προγράμματα τα οποία υλοποιήθηκαν από τον ΟΑΕΔ, τα έτη 2016 έως και τη διεξαγωγή της έρευνας, 20 έως 64 ετών. Το ηλικιακό εύρος του δείγματος τελικά διαμορφώθηκε από 29 έως 43 ετών.

Στον κάτωθι πίνακα απεικονίζεται το εύρος του δείγματος κατά φύλο, οικογενειακή κατάσταση και ηλικία:

Πίνακας 5.1 Σύνολο Συμμετεχόντων στην έρευνα Φύλο, Ηλικία & Οικογενειακή Κατάσταση Συμμετεχόντων															
	Σ1	Σ2	Σ3	Σ4	Σ5	Σ6	Σ7	Σ8	Σ9	Σ10	Σ11	Σ12	Σ13	Σ14	Σ15
Φύλο	Θ	Α	Θ	Α	Θ	Α	Α	Α	Θ	Θ	Α	Θ	Α	Θ	Α
Ηλικία	33	30	29	41	27	36	40	29	36	30	38	27	40	28	26
Οικ. Κατάσταση	ΑΓ	ΑΓ	ΕΓΓ	ΕΓΓ	ΕΓΓ	ΑΓ	ΑΓ	ΑΓ	ΕΓΓ	ΑΓ	ΕΓΓ	ΑΓ	ΕΓΓ	ΕΓΓ	ΑΓ

Στον παρακάτω πίνακα απεικονίζονται ο αριθμός των συμμετεχόντων ανά Πρόγραμμα:

Πίνακας 5.2 Σύνολο Συμμετεχόντων στην έρευνα ανά επιδοτούμενο Πρόγραμμα	
Πρόγραμμα	Αριθμός Συμμετεχόντων στην Έρευνα
I. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 15.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών	4 άτομα (Σ1,Σ6,Σ7,Σ13)
II. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 18-29 ετών με έμφαση στους πτυχιούχους ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα	3 άτομα (Σ2,Σ3,Σ14)

III.	Ειδικό Πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 άνεργους πτυχιούχους Ανώτατων Εκπαιδευτικών και Τεχνολογικών Ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς	5 άτομα (Σ5,Σ8,Σ10,Σ12,Σ15)
IV.	Πρόγραμμα προώθησης στην αυτοαπασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών 10.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών	3 άτομα (Σ4,Σ9,Σ11)

Ειδικότερα εκτός από τη θετική επίδραση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην άμεση ανεργία, κάθε πρόγραμμα είχε ξεχωριστά οφέλη για τους συμμετέχοντες.

Τα δύο προγράμματα Νέων Θέσεων εργασίας (ΝΘΕ) που εξετάστηκαν, αφορούσαν δύο ηλικιακές ομάδες (18-29&30-49) και το δείγμα αποτέλεσαν άτομα, για τα οποία μετά τη λήξη του προγράμματος διατηρήθηκαν και οι 7 θέσεις εργασίας. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι τρεις από αυτούς, καθώς κατά την περίοδο που διενεργήθηκε η έρευνα, απασχολούνταν στις επιχειρήσεις με το καθεστώς της δέσμευσης, η θετική απάντηση τους σχετικά με τη διατήρηση της θέσης, αφορά σε δική τους εκτίμηση, σύμφωνα με αυτά που έχουν συζητήσει με τον εργοδότη.

Όσον αφορά το Ειδικό Πρόγραμμα, το δείγμα αποτέλεσαν 5 άτομα και τα θετικά στοιχεία που προκύπτουν είναι η άμεση απασχόληση τους σε φορείς του δημοσίου, η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και οι ικανοποιητικές για τα Ελληνικά δεδομένα αποδοχές. Ωστόσο, μετά τη λήξη του προγράμματος το οποίο είχε διάρκεια ένα έτος και οι 5 πτυχιούχοι επέστρεψαν σε καθεστώς ανεργίας, λαμβάνοντας αντίστοιχο επίδομα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ.

Το τέταρτο πρόγραμμα που εξετάστηκε στην παρούσα μελέτη, αφορά σε πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών(ΝΕΕ) και στην έρευνα συμμετείχαν 3 άτομα, τα οποία σύμφωνα με αυτά που δήλωσαν, το πρόγραμμα αποτέλεσε σημαντική βοήθεια την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και αποτέλεσε μεγάλη διευκόλυνση στα πρώτα έξοδα που απαιτούνται σε μια start up επιχείρηση. Σε έναν πρώτο μικρό απολογισμό ως προς τη βιωσιμότητα της επιχείρησής τους, δήλωσαν ότι μπορεί να μη έχουν αρκετά έσοδα, ωστόσο τα έξοδα καλύπτονται και είναι ικανοποιημένοι και αισιόδοξοι για το μέλλον.

Για κάθε ερευνητικό ερώτημα αντιστοιχήθηκαν χαρακτηριστικά αποσπάσματα των απαντήσεων των συμμετεχόντων, βάση των οποίων προκύπτει η παραδοχή της βασικής υπόθεσης: Τα προγράμματα ενεργητικής με έμφαση στους πτυχιούχους συνέβαλαν στην άμεση απασχόλησή τους. Ωστόσο, δεν προκύπτει ξεκάθαρα η συμβολή των ΕΠΑ στην διατήρηση των εργαζομένων, στη δημιουργία βιώσιμων θέσεων απασχόλησης και στην αναχαίτιση του brain drain. Επίσης η αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ στους παραπάνω τομείς διαφέρει μεταξύ των τύπων των προγραμμάτων.

Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στην άμεση απασχόληση και στη μείωση των πτυχιούχων ανέργων. Σε τι βαθμό ωφελήθηκαν από αυτά;

Από τους 10 συμμετέχοντες(Σ1,Σ2,Σ5,Σ7,Σ8,Σ9,Σ10,Σ11,Σ13,Σ15) αναφέρθηκε η Δυσκολία στην εξεύρεση εργασίας λόγω μη ύπαρξης προϋπηρεσίας. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες επισήμαναν την ευκαιρία που τους δόθηκε μέσω των προγραμμάτων για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας στο γνωστικό τους πεδίο, η πολυπόθητη εμπειρία που αποκόμισαν, καθώς αυτή αποτελούσε το κύριο εμπόδιο που τους κρατούσε στην ανεργία και στην τελευταία βαθμίδα τοποθέτησαν τις οικονομικές απολαβές, οι οποίες δεν ήταν ικανοποιητικές, με εξαίρεση το ειδικό πρόγραμμα των πτυχιούχων.

Χαρακτηριστικά η Σ1, πτυχιούχος οικονομικών σπουδών, είπε:

«Έψαχνα εργασία αλλά όλοι ζητούσαν προϋπηρεσία για τα προσόντα που έχω, την οποία δεν είχα..ήταν ο μόνος τρόπος να ξεκινήσω από κάπου, να αποκτήσω την προϋπηρεσία πάνω στο αντικείμενο των σπουδών μου και να ξεφύγω από την ανεργία».

Ο Σ2 είπε σχετικά:

«Πρέπει να υπάρχουν τέτοια προγράμματα γιατί οι νέοι πτυχιούχοι δυσκολεύονται να ξεκινήσουν από κάπου. Όλοι ζητούν προϋπηρεσία. Πολλές φορές σου ζητάνε να εργαστείς χωρίς να πληρώνεσαι γιατί εκμεταλλεύονται αυτή την κατάσταση... εργάστηκα σε διάφορους τομείς..στον τομέα των μεταφορών και του τουρισμού. Υπάλληλος υποδοχής σε ξενοδοχεία και σε τουριστικά θέρετρα. Μετά για 1 χρόνο οδηγός στα αστικά λεωφορεία. Ήθελα να βγάλω τα έξοδά μου και να ζω. Αφού υπήρχε δυσκολία στον τομέα που σπούδασα ασχολήθηκα με κάτι άλλο.»

Η Σ5, απόφοιτος Πολιτικών Επιστημών η οποία απασχολήθηκε μέσω του Ειδικού Προγράμματος σε φορέα του Δημοσίου Τομέα δηλώνει:

«Είχα απασχοληθεί σε θέσεις άσχετες με το αντικείμενό μου σαν πωλήτρια σε καταστήματα, σέρβις σε καφετέριες και εστιατόρια, υπεύθυνη ταμείου σε φούρνο και κάποιες φορές χωρίς ένσημα».. «Μέσω του προγράμματος ήρθα σε επαφή με ένα αντικείμενο που ευελπιστώ στο μέλλον να ξανά ασχοληθώ και να ενταχθώ στο δημόσιο. Απέκτησα εμπειρία, γνώρισα κόσμο και κόλλησα πλήρη ένσημα. Γενικά οικειοποιήθηκα με το δημόσιο τομέα και τη λειτουργία του».. «Γενικά πρέπει να ενισχυθεί το θέμα των προκηρύξεων στην Ελλάδα και να χρηματοδοτηθεί, διότι εάν δεν ενταχθούν οι νέοι ακόμη και σε ολιγόμηνα προγράμματα απασχόλησης, πως θα αποκτήσουν εμπειρία.»

Ενώ η Σ9 η οποία είναι γυμνάστρια και μέσω του προγράμματος είναι πλέον αυτοαπασχολούμενη αναφέρει:

« Όλοι ζητούσαν εμπειρία και εγώ έψαχνα από κάπου να ξεκινήσω. Επειδή υπάρχει κορεσμός στο επάγγελμα υπάρχει και μεγάλη εκμετάλλευση. Είχα βρει δουλειά σε γυμναστήριο με 3[€]/ώρα ή μαύρη εργασία».. «Μέσω του προγράμματος χωρίς τη βοήθεια του οποίου δε θα μπορούσα να ξεκινήσω κάτι δικό μου ξέφυγα από την ανεργία. Μπορεί να μη κερδίζω πολλά, σίγουρα όμως βγάζω τα έξοδά μου και ελπίζω η κατάσταση στο μέλλον να βελτιωθεί.»

Ποιες είναι οι απόψεις των συμμετεχόντων για τα προς διερεύνηση προγράμματα.

Στις απαντήσεις των συμμετεχόντων που απασχολήθηκαν ως μισθωτοί σε επιχειρήσεις, παρατηρήθηκε ότι επανέλαβαν δύο βασικά ζητήματα. Το πρώτο σχετίζεται με τη διάρκεια των προγραμμάτων. Όλοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η μεγαλύτερη διάρκεια στα προγράμματα, είτε στο επιδοτούμενο χρονικό διάστημα, είτε στο χρονικό διάστημα για το οποίο δεσμεύεται η επιχείρηση μετά τη λήξη του προγράμματος θα βοηθούσε περισσότερο.

Χαρακτηριστικά η Σ1 παρατήρησε:

«Θα μπορούσε να υπάρχει και θα ευνοούσε πάρα πολύ όλες τις πλευρές, μια επιδότηση και στο μετέπειτα ορίζοντα, με παραπάνω διατήρηση ή επιχορήγηση ή και τα δύο. Κάτι τέτοιο θα ήταν ακόμα καλύτερο κίνητρο για συμμετοχή».

Η Σ3, απόφοιτος νοσηλευτικής επισημαίνει:

«Θα βοηθούσε αν η επιχείρηση δεν μπορεί να με κρατήσει να βοηθούσε το πρόγραμμα να με ξαναπάρει. Η ίδια η επιχείρηση όμως. Να πάρει παράταση ή να ανανεώνεται.»

Ο Σ7 υπογραμμίζει:

«Απαιτείται μεγαλύτερη διάρκεια μετά τη λήξη των προγραμμάτων ή μεγαλύτερο διάστημα επιδότησης για την επιχείρηση, προκειμένου να βοηθηθεί η επιχείρηση και να μπορέσει να κρατήσει τον απασχολούμενο»

Το δεύτερο που παρατήρησαν είναι η ελλιπής επικοινωνία του ΟΑΕΔ με τους ανέργους. Πολλοί συμμετέχοντες δήλωσαν ότι ενημερώθηκαν για το πρόγραμμα που συμμετείχαν από άλλες πηγές. Συγκεκριμένα η Σ1 δήλωσε ότι ενημερώθηκε τυχαία, ο Σ2 από το facebook, η Σ3 από τον λογιστή της, από γνωστούς/φίλους/συγγενείς το έμαθαν οι Σ6,Σ8,Σ9,Σ12,Σ14, μόνον τους από το διαδίκτυο οι Σ7, Σ11, Σ13, Σ15, ενώ μόνο οι Σ4, Σ5 και Σ10 από την επίσημη ιστοσελίδα του ΟΑΕΔ. Τέλος, κανένας από τους συμμετέχοντες δεν ενημερώθηκε προσωπικά από τους εργασιακούς συμβούλους του ΟΑΕΔ.

Η Σ3, αναφέρει χαρακτηριστικά:

«Θα μπορούσε ο ΟΑΕΔ να βοηθάει περισσότερο με καλύτερη ενημέρωση/διαφήμιση και να βρίσκει δουλειές στους ανέργους στο αντικείμενό τους. Εγώ το βρήκα από γνωστό μου και όχι από τον ΟΑΕΔ.»

Σε γενικότερη ερώτηση που τέθηκε στους συμμετέχοντες για το βαθμό ικανοποίησης τους από τον ΟΑΕΔ και από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα αξίζει να σημειωθεί ότι παρατηρήθηκαν κοινά χαρακτηριστικά στις απόψεις των ερωτηθέντων ανάλογα με το πρόγραμμα στο οποίο συμμετείχαν. Έτσι οι συμμετέχοντες των προγραμμάτων ΝΘΕ (Σ1,Σ2,Σ3,Σ6,Σ7,Σ13,Σ14)δήλωσαν όλοι ικανοποιημένοι τόσο από τη συμμετοχή τους στο πρόγραμμα όσο και από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Οι συμμετέχοντες των προγραμμάτων ΝΕΕ (Σ4,Σ9,Σ11) δήλωσαν επίσης ικανοποιημένοι, ωστόσο όλοι υπογράμμισαν τη μεγάλη γραφειοκρατία κατά τη διαδικασία της λήψης της επιχορήγησης. Οι συμμετέχοντες τέλος του Ειδικού προγράμματος (Σ5,Σ8,Σ10,Σ12,Σ15) που απασχολήθηκαν σε φορείς του δημοσίου, δήλωσαν όλοι τη δυσαρέσκεια τους για το πρόγραμμα, προτάσσοντας κυρίως τη μικρή διάρκειά του, την έλλειψη προοπτικής μετά τη λήξη του προγράμματος και την επιστροφή τους στην ανεργία.

Η Σ5 δηλώνει κατηγορηματικά:

«Οχι δεν είμαι ευχαριστημένη από το πρόγραμμα, διότι σταμάτησε στον ένα χρόνο. Βλέπουμε νέους πτυχιούχους να εργάζονται σε θέσεις όπως σέρβις, πωλήσεις απλά για να καλύπτουν τα προς το ζην τους και να μην ασχολούνται με το αντικείμενο του πτυχίου τους διότι δεν υπάρχουν θέσεις ώστε να τους καλύψουν».

Χαρακτηριστικά η Σ10 αναφέρει:

«Ο κύριος λόγος για τον οποίο έκανα αίτηση στο συγκεκριμένο πρόγραμμα ήταν η προϋπηρεσία στο δημόσιο τομέα. Αλλά, ως προς το αντικείμενο εργασίας, δε θεωρώ διότι μου προσέφερε γνώσεις...». «Το πρόγραμμα αυτό θα το χαρακτήριζα πολύ προσωρινή λύση λόγω της πολύ μικρής διάρκειας του και επειδή δεν αξιοποιεί τις γνώσεις μας ούτε μας προσφέρει εμπειρία, η οποία είναι χρήσιμη στην αγορά εργασίας...». «Ο ΟΑΕΔ δεν επιτυγχάνει τον ρόλο του ο οποίος είναι η εύρεση εργασίας στους νέους πτυχιούχους νέους...»

Ποια είναι η επίδραση των ενεργητικών μορφών απασχόλησης στη διατήρηση των εργαζομένων / ταλέντων και στην αναχαίτιση του brain drain.

Ο Σ4 ο οποίος είναι Μηχανολόγος Μηχανικός χαρακτηριστικά είπε:

«Η αυτοαπασχόληση ήταν η μόνη λύση. Δε θα μπορούσα να απασχοληθώ ως μισθωτός με πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, καθώς οι αμοιβές είναι τόσο χαμηλές που απορείς γιατί σπούδασες τελικά. Αν η αυτοαπασχόληση δεν πετύχει, η λύση είναι το εξωτερικό. Τα προγράμματα του ΟΑΕΔ έτσι όπως λειτουργούν μέχρι σήμερα είναι αδύνατο να σταματήσουν ένα νέο πτυχιούχο από το να φύγει από την Ελλάδα»

Η Σ5 δηλώνει σχετικά:

«Όταν ένας νέος έχει κοπιάσει να δώσει πανελλήνιες, να μάθει ξένες γλώσσες, να πάρει πτυχίο, να αποκτήσει γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών και όλος αυτός ο κόπος καταλήγει στον καιάδα, τότε σαφώς θα αναζητήσει μια διέξοδο σε άλλη χώρα που θα γίνουν αποδεκτές όλες αυτές οι γνώσεις και θα αξιοποιηθούν με τον καλύτερο τρόπο.»

Ο Σ6 επισήμανε:

«Η χώρα μας δεν αξιοποιεί σωστά το εργατικό της δυναμικό, η αμοιβές είναι πάρα πολύ χαμηλές»,

ενώ ο Σ7 που είναι οικονομολόγος, παρατήρησε:

«Η ζήτηση από πλευράς επιχειρήσεων εξειδικευμένου και καταρτισμένου προσωπικού είναι ιδιαίτερα χαμηλή και αυτός είναι ο λόγος που ο κόσμος φεύγει. Τα προγράμματα δεν προσφέρουν μόνιμη λύση».

Η Σ9 επισημαίνει το θέμα της φορολογίας στην Ελλάδα:

«Η Ελλάδα τρώει τα παιδιά της. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες με το ζόρι επιβιώνουν εξαιτίας της απίστευτης φορολογίας, ενώ οι μισθωτοί πληρώνονται με πενιχρούς μισθούς.»

Η Σ10 με μεταπτυχιακές σπουδές υπογραμμίζει:

« Η μη εύρεση εργασίας συναφή με το αντικείμενο το σπουδών, οι χαμηλοί μισθοί, η μη δυνατότητα εξέλιξης και το ασταθές επαγγελματικό περιβάλλον είναι οι κύριοι λόγοι που οι νέοι αναγκάζονται να φύγουν. Τα προγράμματα του ΟΑΕΔ προσφέρουν ευκαιριακή και προσωρινή λύση.»

Ο Σ13, πτυχιούχος Ηλεκτρολόγος Μηχανικός αναφέρει:

«Θεωρώ ότι οι άθλιες εργασιακές συνθήκες, το ασφαλιστικό σύστημα στη χώρα μας και οι χαμηλοί μισθοί οδηγούν τους νέους στη φυγή στο εξωτερικό»

Ο Σ15, οικονομολόγος με μεταπτυχιακές σπουδές, θεωρεί ότι η λόγοι φυγής εγκεφάλων από τη χώρα μας είναι:

«Οι χαμηλοί μισθοί, άθλιες συνθήκες εργασίας, έλλειψη προοπτικής για εξέλιξη, μη εύρεση εργασίας στον κλάδο ειδικότητας, έλλειψη αξιοκρατίας, υψηλές τιμές ενοικίων και προϊόντων γενικότερα σε σχέση με το κατά κεφαλήν εισόδημα.»

Αξίζει καταλήγοντας να σημειωθεί ότι. στην ερώτηση που τέθηκε στους συμμετέχοντες σχετικά με τη γνώμη τους για τη διασύνδεση των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας, όλοι τους είχαν αρνητική άποψη.

6. Συμπεράσματα

Το βασικότερο συμπέρασμα που προκύπτει από την παρούσα έρευνα είναι, η συμβολή των επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης στην αποκλιμάκωση της ανεργίας. Η συμβολή τους ωστόσο, στη δημιουργία βιώσιμων θέσεων απασχόλησης και στην αναχαίτιση του brain drain παραμένει αμφίβολη.

Η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων διαφαίνεται άλλοτε βραχυπρόθεσμα άλλοτε μακροπρόθεσμα. Με την Ελλάδα να κατέχει αρνητικές πρωτιές στα ποσοστά ανεργίας, συμπεραίνει κανείς ότι, οι ΕΠΑ δεν αποδίδουν πάντοτε τα αναμενόμενα.

6.1 Θεωρητικές Εφαρμογές της Έρευνας

Από τη βιβλιογραφική ανασκόπηση προέκυψε ότι, οι επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση αποτελούν βασικό εργαλείο κατά της ανεργίας. Ωστόσο, ενδιαφέρον αποτελεί το γεγονός ότι η ανεργία των πτυχιούχων στην Ελλάδα παραμένει σε πολύ υψηλά ποσοστά.

Όπως προέκυψε από την παρούσα μελέτη, αιτία για τα υψηλά ποσοστά των νεοεισερχομένων στην αγορά εργασίας πτυχιούχων, αποτελεί η έλλειψη προϋπάρχουσας εμπειρίας στο αντικείμενο των σπουδών τους.

Στην προσπάθεια αντιμετώπισης αυτού του φαινομένου, ο ΟΑΕΔ φαίνεται να επικεντρώνεται σε προγράμματα ενεργητικής απασχόλησης που δίνουν έμφαση στους νέους πτυχιούχους προκειμένου να απασχοληθούν στον τομέα των σπουδών τους και να αναχαιτίσει το φαινόμενο του brain drain.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, το 100% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύουν ότι οι ΕΠΑ δεν βοηθούν στη διατήρηση των ταλέντων και στην καταπολέμηση της εκροής των νέων πτυχιούχων από τη χώρα.

Από την βιβλιογραφία επίσης προέκυψε ότι, οι μελέτες αξιολόγησης των ΕΠΑ δε δίνουν προτεραιότητα στη συμβολή των ΕΠΑ στην ενίσχυση της σύζευξης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, αλλά στην αύξηση της απασχόλησης των συμμετεχόντων, έστω και προσωρινά ή ακόμα και σε θέσεις κατώτερες των προσόντων που διαθέτουν.

Η ερευνήτρια θέτοντας αντίστοιχη ερώτηση στους συμμετέχοντες, συμπέρανε ότι όλοι οι συμμετέχοντες πιστεύουν στην ύπαρξη κακής διασύνδεσης των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Ταυτόχρονα, βάσει βιβλιογραφίας, οι μελέτες αξιολόγησης των ΕΠΑ επικεντρώνονται στις βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις και δεν προκύπτει ξεκάθαρα η επίδρασή τους στη μείωση της ανεργίας και στην αύξηση της απασχόλησης, αλλά ούτε και ποια κατηγορία προγραμμάτων είναι περισσότερο αποτελεσματική. Γενικότερα οι ΕΠΑ κρίνονται επιτυχημένες, μεταξύ των τύπων προγραμμάτων όμως προκύπτουν ανισότητες.

Επομένως διαφαίνεται η υπόθεση ότι, τα προγράμματα ενεργητικής απασχόλησης με έμφαση στους πτυχιούχους συνέβαλαν στην άμεση απασχόλησή τους. Ωστόσο, δεν προκύπτει ξεκάθαρα από τη βιβλιογραφία η συμβολή των ΕΠΑ στην διατήρηση των εργαζομένων, στη δημιουργία βιώσιμων θέσεων απασχόλησης και στην αναχαίτιση του brain drain.

Η παρούσα μελέτη ασχολήθηκε με τα κάτωθι προγράμματα:

- 1) Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 30-49 ετών. Το πρόγραμμα αυτό επαναλήφθηκε το επόμενο έτος για επιπλέον 15.000 ανέργους.(ΟΑΕΔ 2016, 2017)
- 2) Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 18-29 ετών με έμφαση στους πτυχιούχους ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα. (ΟΑΕΔ, 2018)
Τα δύο παραπάνω προγράμματα αφορούσαν σε δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας(ΝΘΕ) πλήρους απασχόλησης, σε ιδιωτικές επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το έτος, και επιδοτούσαν μέρος του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους.
- 3) Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 ανέργους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101) και οι οποίοι δεν ασκούν οικονομική δραστηριότητα (ΟΑΕΔ, 2018).
- 4) «Πρόγραμμα προώθησης στην αυτοαπασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών 10.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών».
Το εν λόγω πρόγραμμα αφορά Νέους Ελεύθερους επαγγελματίες (ΝΕΕ) και από τις 10.000 θέσεις, οι 2.000 αφορούν σε ανέργους νέους ηλικίας 18-29 ετών και οι 8.000

σε ανέργους ηλικίας 30-66 ετών. Η διάρκεια της επιχορήγησης είναι 12 μήνες, ενώ το ποσό της επιχορήγησης έφτανε από 9.000 έως 12.000 Ευρώ ανάλογα με το είδος της επιχειρήσεως. Τα επιχορηγούμενα ποσά καταβλήθηκαν στους δικαιούχους σε τρεις δόσεις. Μια από τις βασικές προϋποθέσεις ένταξης στο πρόγραμμα αποτελούσε η κατάθεση επιχειρηματικού σχεδίου, στο οποίο εξετάζονταν τα κριτήρια της καινοτομίας και της βιωσιμότητας. (ΟΑΕΔ, 2019)

Η ερευνήτρια επιβεβαιώνει το συμπέρασμα που προέκυψε από τη βιβλιογραφία. Τα προγράμματα που εξετάστηκαν συνέβαλαν στην άμεση απασχόληση των πτυχιούχων και μεταξύ των προγραμμάτων υπήρξαν ανισότητες.

Συγκεκριμένα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα που απασχολήθηκαν στα προγράμματα ΝΘΕ και ΝΕΕ, κρίνοντας από τη διατήρηση της θέσης των ΝΘΕ και την εκτίμηση για τη βιωσιμότητα της επιχείρησης των ΝΕΕ, καθώς και από το βαθμό ικανοποίησης τους, φαίνεται να ωφελήθηκαν περισσότερο σε σύγκριση με τους συμμετέχοντες στο Ειδικό Πρόγραμμα, οι οποίοι κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας βρίσκονταν όλοι σε κατάσταση ανεργίας.

6.2 Πρακτικές Εφαρμογές της Έρευνας

Το ερευνητικό ενδιαφέρον που προέκυψε από την αναζήτηση στην υπάρχουσα βιβλιογραφία είναι η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων απασχόλησης που αναφέρονται στους ανέργους πτυχιούχους και η επίδρασή τους στην ανεργία.

Τα ευρήματα της παρούσας μελέτης θα μπορούσαν να βρουν πρακτική εφαρμογή σε μελλοντική αναδιάρθρωση των ΕΠΑ.

Συγκεκριμένα, διαφαίνεται η ανάγκη για συνεχή αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των ΕΠΑ μακροπρόθεσμα και τη βιωσιμότητα των θέσεων απασχόλησης που δημιουργούνται.

Ειδικότερα, για τα προγράμματα ΝΘΕ προέκυψε η ζήτηση για μεγαλύτερη διάρκεια καθώς όλοι οι συμμετέχοντες της έρευνας δήλωσαν ότι, μια μεγαλύτερη διάρκεια των προγραμμάτων θα βοηθούσε τόσο τους μισθωτούς στην απόκτηση μεγαλύτερης εμπειρίας

όσο και τους εργοδότες στη μείωση του μισθολογικού ή μη-μισθολογικού κόστους. Οι ΝΕΕ που συμμετείχαν κατέδειξαν την ανάγκη για μεγαλύτερη χρηματοδότηση.

Επίσης, στην έρευνα επισημάνθηκε από τους συμμετέχοντες η ανάγκη για καλύτερη επικοινωνία των προγραμμάτων. Αυτή η παράμετρος θα μπορούσε να εξεταστεί από τον ΟΑΕΔ με διαφήμιση ενδεχομένως των προγραμμάτων στο διαδίκτυο, στα μέσα Ενημέρωσης και στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ή με προσωπική επαφή των συμβούλων εργασίας με τους άνεργους.

Παράλληλα, λαμβάνοντας υπόψη τις αρνητικές απόψεις των συμμετεχόντων του Ειδικού προγράμματος, πρακτικά προκύπτει η ανάγκη επανεξέτασης της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου.

Όσον αφορά του πτυχιούχους άνεργους η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας θα μπορούσε να καλυφθεί από την ύπαρξη προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Η αναχαίτιση του brain drain αποτελεί σαφώς ένα περισσότερο πολύπλοκο ζήτημα, το οποίο επηρεάζεται από τη γενικότερη οικονομική κατάσταση στην Ελλάδα, ωστόσο η συμβολή των ΕΠΑ θα μπορούσε να είναι καθοριστική με προγράμματα απασχόλησης των ταλέντων και υψηλότερες αμοιβές, καθώς το οικονομικό ζήτημα στην αντίστοιχη ερώτηση που έθεσε η ερευνήτρια ήταν αυτό που κατέδειξαν μεταξύ άλλων όλοι οι συμμετέχοντες ως τον κύριο λόγο της «φυγής των εγκεφάλων» από τη χώρα.

6.3 Περιορισμοί της Έρευνας και Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα εξέτασε την επίδραση των προγραμμάτων απασχόλησης του ΟΑΕΔ με έμφαση στους πτυχιούχους 18-66 ετών, των τελευταίων τριών ετών. Κάποιοι από τους συμμετέχοντες κατά τη διεξαγωγή της έρευνας δεν είχαν ακόμα ολοκληρώσει το πρόγραμμα, επομένως οι απόψεις τους σχετικά με τη διατήρηση της θέσης τους μετά τη λήξη του προγράμματος, αφορά σε δική τους εκτίμηση. Αντικείμενο μελλοντικής έρευνας είναι η επανεξέταση των εν λόγω προγραμμάτων καθώς και άλλων προγραμμάτων απασχόλησης.

Όσον αφορά το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, το ενδιαφέρον της παρούσας μελέτης περιορίστηκε στους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αφήνοντας εκτός όλες τις υπόλοιπες βαθμίδες εκπαίδευσης για επόμενη έρευνα.

Η ηλικιακή ομάδα που επιλέχτηκε περιέχει ένα μόνο μέρος του εργατικού δυναμικού, ωστόσο δεν περιλαμβάνει την ηλικιακή ομάδα άνω των 50 ετών, η ανεργία των οποίων είναι επίσης σε υψηλά επίπεδα και η επανένταξή τους στην αγορά εργασίας είναι ιδιαίτερος δύσκολη. Ενδεικτικά προτείνεται η αξιολόγηση των παρακάτω προγραμμάτων του ΟΑΕΔ που αφορά την εν λόγω ηλικιακή ομάδα:

1. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων με προσωπικό άνω των είκοσι θέσεων πλήρους απασχόλησης, για την πρόσληψη 5.000 ανέργων που βρίσκονται σε μειονεκτική και ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, ηλικίας άνω των 50 ετών.
2. Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων, φορέων και οργανισμών του Δημοσίου Τομέα και επιχειρήσεων Δήμων και Περιφερειών, για την απασχόληση μακροχρόνια ανέργων, ηλικίας 55-67 ετών.

Ένας επιπλέον περιορισμός προκύπτει από το γεωγραφικό κριτήριο με το οποίο έγινε η επιλογή των συμμετεχόντων. Έτσι, είναι σημαντικό να υπάρξουν αντίστοιχες μελέτες και σε άλλες γεωγραφικές περιοχές, όπως αυτή της Δυτικής Μακεδονίας που παραδοσιακά κατέχει τη δυσάρεστη πρωτιά της ανεργίας στην Ελλάδα (ΕΛΣΤΑΤ, ΔΤ, 9 Απρ.2020).

Από τα κριτήρια με τα οποία επιλέχθηκαν οι συμμετέχοντες προέκυψε ένα συγκεκριμένο αλλά περιορισμένο δείγμα, επομένως θα μπορούσε κάλλιστα να υπάρξει επόμενη μελέτη με μεγαλύτερο δείγμα.

Η παρούσα έρευνα είναι ποιοτική, συνεπώς τα δεδομένα της παρούσας μπορεί να γίνουν αντικείμενο επόμενης ποσοτικής μελέτης.

Καθώς η παρούσα μελέτη εξετάζει το βαθμό αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων από την πλευρά των απασχολούμενων, πεδίο μελλοντικής έρευνας αποτελεί η αποτελεσματικότητα των ΕΠΑ από την πλευρά των επιχειρήσεων και η επίδρασή τους στην επιχειρηματική και την οικονομική τους απόδοση, καθώς επίσης στη μείωση του εργασιακού τους κόστους.

Καταλήγοντας, καθώς αντικείμενο της έρευνας αποτέλεσε μεταξύ άλλων το Ειδικό Πρόγραμμα των Πτυχιούχων με το οποίο οι συμμετέχοντες απασχολήθηκαν σε θέσεις του

δημοσίου φορέα, ενδιαφέρον για επόμενη εργασία αποτελεί, σε τι βαθμό ωφελήθηκε το δημόσιο ως προς τη βελτίωση της απόδοσης του από το εν λόγω πρόγραμμα.

Λαμβάνοντας υπόψη τις απόψεις των συμμετεχόντων και την έρευνα στην υπάρχουσα βιβλιογραφία, οι προτάσεις της ερευνήτριας για τα επιδοτούμενα προγράμματα συνοψίζονται ως εξής:

- Μεγαλύτερη διάρκεια των προγραμμάτων
- Αύξηση του χρονικού διαστήματος της διατήρησης των απασχολούμενων μετά τη λήξη των προγραμμάτων (περίοδο διατήρησης)
- Καλύτερη διασύνδεση των πτυχίων με τις επιδοτούμενες θέσεις εργασίας.
- Προώθηση ευέλικτων μορφών απασχόλησης.
- Επιδοτούμενα προγράμματα ευέλικτης απασχόλησης εναρμονισμένα με την οικογενειακή ζωή για νέες μητέρες με ανήλικα τέκνα. Πχ μερική απασχόληση ή εξ αποστάσεως εργασία.
- Στήριξη των ανέργων γυναικών, προκειμένου να συγκλίνει η ψαλίδα των ποσοστών απασχόλησης μεταξύ των δυο φύλων, στόχος άλλωστε που έχει θέσει και η Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο ΟΑΕΔ πρόσφατα δημιούργησε πρόγραμμα προς αυτή την κατεύθυνση, στηρίζοντας τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.
- Σε έναν επιχειρηματικό κόσμο που αλλάζει με γοργούς ρυθμούς και την τεχνολογία να εξελίσσεται συνεχώς, απαιτείται διαρκής επαγρύπνηση και δια βίου μάθηση προκειμένου να επιβιώσει ο άνεργος σε ένα άκρως ανταγωνιστικό περιβάλλον. Η συμβολή του ΟΑΕΔ θα μπορούσε να είναι τεράστια, με προγράμματα κατάρτισης στοχευμένα, μετά από μελέτη και χαρτογράφηση των αναγκών της αγοράς εργασίας.
- Λόγω της συγκυρίας του κορωνοϊού και της πληττόμενης τουριστικής βιομηχανίας, επέκταση των προγραμμάτων στον τουριστικό κλάδο και στις επιχειρήσεις που λειτουργούν εποχικά.
- Καλύτερη επικοινωνία του ΟΑΕΔ με τους άνεργους, διαφήμιση των προγραμμάτων.

Η πανδημία του κορωνοϊού έθεσε δυστυχώς νέες προτεραιότητες στην Ελληνική αγορά εργασίας. Η χώρα μας, βασισμένη στην τουριστική της βιομηχανία, πλήττεται και χιλιάδες επιχειρήσεις και εργαζόμενοι απειλούνται από την ανεργία. Κατά τη διάρκεια του lock down ο ΟΑΕΔ στήριξε χιλιάδες άνεργους με επιδόματα. Ωστόσο η τακτική των παθητικών πολιτικών μόνο ευκαιριακά μπορεί να βοηθήσει. Ο ΟΑΕΔ και οι ενεργητικές πολιτικές

απασχόλησης μπορούν σε μεγάλο βαθμό να στηρίξουν τις επιχειρήσεις με προγράμματα και επιδοτήσεις, ώστε να στηριχθεί η εργασία και όχι η ανεργία.

Η εκτίμηση του Ο.Ο.Σ.Α. στην πρόσφατη έκθεση του για την Ελλάδα, εκτιμά ότι οι οικονομικές επιπτώσεις λόγω του κορωνοϊού, με την προϋπόθεση ότι δε θα υπάρξει δεύτερο κύμα lock down, θα είναι λιγότερο σοβαρές σε σύγκριση με την πρόσφατη οικονομική κρίση του 2009-2016 και το πλήγμα στην φετινή τουριστική οικονομία αποτελεί μια αναβολή της μακροχρόνιας ανάκαμψης της ελληνικής οικονομίας (OECD, 2020).

Καθώς βιώνουμε πρωτόγνωρες καταστάσεις και το οικονομικό μέλλον της χώρας μας αλλά και παγκοσμίως μόνο αβέβαιο μπορεί να χαρακτηριστεί, το μόνο που απομένει είναι η αισιόδοξη σκέψη ότι η χώρα μας θα βιώσει τη δυσκολία αυτή ανώδυνα και δε θα αναβιώσουν μνήμες νωπές ακόμα, από την πρόσφατη οικονομική κρίση.

Βιβλιογραφία

ΑΔΙΠ, (2018). *Εκθεση Ποιότητας της Ανώτατης Εκπαίδευσης*. Σεπτέμβριος 2018, Αθήνα: Αρχή Διασφάλισης και Πιστοποίηση της Ποιότητας στην Ανώτατη Εκπαίδευση.

Γκιάλης, Σ., & Herod, A. (2015). *Γεωγραφία της εργασίας*. Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από τη βάση δεδομένων kallipos.

Δημουλάς, Κ. (2010), *Οι Ενεργητικές μορφές Απασχόλησης στην Ελλάδα* Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από:
<http://socialpolicy.gr/2014/06/%ce%b9%ce%b5%ce%bd%ce%b5%cf%81%ce%b3%ce%b7%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ad%cf%82%cf%80%ce%bf%ce%bb%ce%b9%cf%84%ce%b9%ce%ba%ce%ad%cf%82%ce%b1%cf%80%ce%b1%cf%83%cf%87%cf%8c%ce%bb%ce%b7%cf%83%ce%b7.html>

Δημουλάς, Κ. Μιχαλοπούλου, Κ. (2008). *Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδος*. Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από: http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_28.pdf.

ΕΛΣΤΑΤ, (2019). *Δείκτης Τιμών Καταναλωτή* (Δελτίο Τύπου 14 Φεβρουαρίου 2019). Πειραιάς: Ελληνική Στατιστική Αρχή.

ΕΛΣΤΑΤ, (2020). *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού* (Δελτίο Τύπου 9 Απριλίου 2020). Πειραιάς: Ελληνική Στατιστική Αρχή.

Ε.Β.Ε.Π, (2019). *Ο Διοικητής του ΟΑΕΔ στη συνεδρίαση του Δ.Σ. του Ε.Β.Ε.Π* (ΔΤ από τη συνεδρίαση του Δ.Σ. του Ε.Β.Ε.Π, 25 Σεπτεμβρίου 2019) Πειραιάς: Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Πειραιώς.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018, Νοέμβριος, 22). *Νέο Μοντέλο Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης Το πιλοτικό πρόγραμμα της Ελευσίνας* Ανακτήθηκε 02 Μαΐου 2020 από:
https://ec.europa.eu/greece/news_el

ΙΝΕ-Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ. (2000, Ιούνιος). *ΕΘΝΙΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥ 2000* (60) Ανακτήθηκε 02 Φεβρουαρίου 2020, από https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/60-ΙΟΥΝΙΟΣ_2000.pdf

Ισάρη, Φ. & Πουρκός, Μ. (2005). *Ποιοτική Μεθοδολογία Έρευνας*, Ανακτήθηκε 15 Ιανουαρίου 2020, τη βάση δεδομένων kallipos.

Καραμεσίνη, Μ. (2014). *‘Η Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση αντιμέτωπη με την οικονομική κρίση’*. Κοινωνική Πολιτική 2(2), 7-23. Ανακτήθηκε 23 Ιανουαρίου 2020 από: <http://eekp.gr/page/2/>

Καραμεσίνη, Μ. 1999, *‘Άτυπη απασχόληση και ο ρόλος του κράτους στην ελληνική αγορά εργασίας’*. Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών 100(100), 3-32.

DOI: <https://doi.org/10.12681/grsr.750>

Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής Γ.Σ.Ε.Ε. (2019, Σεπτέμβριος 6). *‘Πρωταθλήτρια η Ελλάδα σε άνεργους αποφοίτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην ΕΕ-28’*. Ανακτήθηκε 02 Ιουνίου 2020, από: https://www.kanep-gsee.gr/wp-content/uploads/2019/09/DT_KANEP-GSEE_6.9.2019.pdf

Κυριαζή, Ν.(2011). *Η κοινωνιολογική έρευνα-κριτική επισκόπηση των μεθόδων και τεχνικών*. Αθήνα: Πεδίο.

Κωστούλας, Β. (2019, Φεβρουάριος 22). *‘Πώς μειώνεται η ανεργία στην Ελλάδα’*. naftemporiki. Ανακτήθηκε 19 Ιουνίου 2020, από <https://m.naftemporiki.gr>

Λαλιώτη, Β. (2019). *Διασύνδεση Εκπαίδευσης και Αγοράς Εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Εμπειρία & η Ελληνική Περίπτωση*. (Σειρά: Διάγνωση Αναγκών Νο.2) Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού.

Λευκό Βιβλίο (1994). *Η Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική: Η πορεία προς το μέλλον για την Ένωση*. Εκδόσεις Ευρωπαϊκής Ένωσης.

ΟΑΕΔ (2020, Ιούνιος). *‘Εξαμηνιαίο Ενημερωτικό e-magazine Ιαν-Ιουν 2020’*. ΟΑΕΔ, 1, 3-4. Ανακτήθηκε 30 Ιουνίου 2020, από <http://www.oaed.gr/e-magazine>

ΟΑΕΔ (2016, Δεκέμβριος). *Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων, ηλικίας 30-49 ετών*. (Δημόσια Πρόσκληση Νο12/2016). Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από <http://www.oaed.gr/pros-epexergasia-programmata>

ΟΑΕΔ (2018, Νοέμβριος). *Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης για 5.500 άνεργους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών και τεχνολογικών ιδρυμάτων, ηλικίας 22-29 ετών, σε Υπουργεία και εποπτευόμενους δημόσιους φορείς, όπως αυτοί ορίζονται στο άρθρο 51 του ν. 1892/1990 (Α’ 101) και οι οποίοι δεν ασκούν οικονομική δραστηριότητα*. (Δημόσια Πρόσκληση για Νο11/2018). Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από <http://www.oaed.gr/pros-epexergasia-programmata>

ΟΑΕΔ (2019, Ιούλιος). *Πρόγραμμα προώθησης στην αυτοαπασχόληση μέσω της οικονομικής ενίσχυσης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών 10.000 ανέργων, ηλικίας 18-66 ετών*.

(Δημόσια Πρόσκληση για Νο9/2019) Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από <http://www.oaed.gr/pros-epexergasia-programmata>

ΟΑΕΔ (2018, Ιούνιος). *Πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση 10.000 ανέργων ηλικίας 18-29 ετών με έμφαση στους πτυχιούχους ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα* (Δημόσια Πρόσκληση για Νο6/2018) Ανακτήθηκε 19 Ιανουαρίου 2020, από <http://www.oaed.gr/pros-epexergasia-programmata>

ΟΑΕΔ (χ.η.). *Διοικητική Οργάνωση & Διάρθρωση του ΟΑΕΔ*. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου 2020, από <http://www.oaed.gr/dioiketike-organose-diarthrose-tou-oaed>

ΟΑΕΔ (χ.η.). *Το έργο μας*. Ανακτήθηκε 20 Ιανουαρίου 2020, από <http://www.oaed.gr/to-ergo-mas>

Παπαβασιλείου, Χ. (2000). *Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση*. ΙΝΕ-ΓΣΕΕ Ανακτήθηκε 20 Δεκεμβρίου 2019, από: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/60-IOYNIOS_2000.pdf

Παπαγεωργίου, Γ. (2004). *Μέθοδοι στην κοινωνιολογική έρευνα*. Αθήνα: Τυπωθήτω.

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), 2-7. Ανακτήθηκε 23 Δεκεμβρίου 2019, από <https://ejournals.epublishing.ekt.gr>

Στεργιόπουλος, Γ. (2020, Φεβρουάριος 26). ‘ΟΑΕΔ: Πρόγραμμα απασχόλησης 5.000 πτυχιούχων ανέργων’. *Έθνος*. Ανακτήθηκε 23 Ιουνίου 2020, από <https://www.ethnos.gr/>

Τσιώλης, Γ. (2005). *Προς μια νέα ηθική της εργασίας*. (Μια Ποιοτική Διερεύνηση Φορέων Συμβουλευτικής για την Ένταξη στην Απασχόληση). Αθήνα: Ινστιτούτο Απασχόλησης ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (2018). *Στρατηγικό Πλαίσιο για τον Ανασχεδιασμό των Ενεργητικών Πολιτικών*. (Σελ.3) Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Ξενόγλωσση:

Antonopoulos, R., Adam, S. Kim, K. Masterson, T. & Papadimitriou, D. (2014) ‘*Responding to the unemployment challenge: A job guarantee proposal for Greece*’. Annandale-on Hudson, N.Y.: Levy Economics Institute of Bard College. Ανακτήθηκε 6 Ιουνίου 2020, από <http://www.levyinstitute.org/>

Corbetta, P. (2003). *SOCIAL RESEARCH Theory, Methods and Techniques*. SAGE Publications.

Crossman, A. (2020, Φεβρουάριος 11) ‘*An Overview of Qualitative Research Methods*.’

ThoughtCo. Ανακτήθηκε 6 Απριλίου 2020, από: <https://www.thoughtco.com/>

Etikan, I. Alkassim, R. & Abubaka, S. (2016. Ιανουάριος, 2). *Comparision of snowball sampling and sequential sampling technique*. Biom Biostat. 3(1):6-7. DOI: [10.15406/bbij.2016.03.00055](https://doi.org/10.15406/bbij.2016.03.00055)

European Commission (2017). *Active Labor market Policies*. (European Semester Thematic Factsheet) Ανακτήθηκε 29 Μαρτίου 2020, από https://ec.europa.eu/info/index_en

Eurostat, (2020, Απρίλιος), *Employment rates and Europe 2020 national targets*. Ανακτήθηκε 22 Μαΐου 2020, από https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_rates_and_Europe_2020_national_targets#Persistent_increase_of_the_employment_rate_at_EU_level%20

Eurostat, (2018, Αύγουστος). *Part-time employment rate*. Ανακτήθηκε 22 Μαΐου 2020, από: https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tese_m100&plugin=1

Hughes, J.& Perlman, R. (1984). *The Economics of Unemployment: A Comparative Analysis of Britain and the United States*. Cambridge University Press.

Klueve, J. (2006, Μάρτιος). ‘*The effectiveness of European Active Labor Market Policy*’. (Discussion Paper No.2018) Germany:IZA-Institute of Labor Economics. Ανακτήθηκε 13 Μαρτίου 2020, από <https://www.iza.org/publications/dp>

Leyen, U. *My agenda for Europe* (POLITICAL GUIDELINES FOR THE NEXT EUROPEAN COMMISSION 2019-2024). European Commission

Maruster, L. Gijenbergh, J. M. (2012). *Qualitative Research methods*. SAGE Publications.

Melvin, V. Haelermans, C. Groot, W. & Maassen, H. van den Brink (2019, February 19). *THE EFFECTIVENESS OF ACTIVE LABOR MARKET POLICIES: A META-ANALYSIS*”. 33(1) Journal of Economic Surveys. Ανακτήθηκε 06 Μαΐου 2020, από <https://onlinelibrary.wiley.com/>

OECD (2020, Ιούνιος). *Economic Forecast Summary*. Ανακτήθηκε 26 Ιουνίου 2020, από: <http://www.oecd.org/economy/greece-economic-snapshot/>

OECD. *Glossary of Statistical Terms*, Ανακτήθηκε 26 Ιουνίου 2020, από: <https://stats.oecd.org/glossary/>

Παράρτημα Α «Εργαλεία συλλογής δεδομένων»

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΣΤΟΥΣ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ
1. Ηλικία
2. Οικογενειακή κατάσταση
3. Εκπαιδευτικό επίπεδο
4. Σε ποιο Πρόγραμμα συμμετείχατε;
5. Εμπειρίες απασχόλησης πριν το πρόγραμμα.
6. Διάστημα ανεργίας πριν τη συμμετοχή στο πρόγραμμα απασχόλησης;
7. Με ποιους τρόπους αναζητούσατε εργασία;
8. Ποιοι πιστεύεται ότι είναι οι κύριοι λόγοι που παραμένετε στην ανεργία;
9. Σημερινή κατάσταση απασχόλησης; Διάρκεια;
10. Με ποιο τρόπο ενημερωθήκατε για το πρόγραμμα;
11. Ποιοι ήταν οι Λόγοι που ενταχθήκατε στο πρόγραμμα
12. Πως χαρακτηρίζετε/αξιολογείτε τη διαδικασία της υλοποίησης των προγραμμάτων απασχόλησης για τους πτυχιούχους;
13. Είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ;
14. Είστε ικανοποιημένος/η από τη συμμετοχή σας στο εν λόγω πρόγραμμα;
15. Ποια είναι τα βασικά οφέλη που αποκομίσατε;
16. Είχε άμεση σχέση η απασχόλησή σας μέσω του προγράμματος με το πεδίο των σπουδών σας;
17. Μετά το τέλος του προγράμματος διατηρήθηκε η θέση εργασίας;
18. Υπάρχει πιστεύετε διασύνδεση των δεξιοτήτων των ανέργων με την αγορά εργασίας;
19. Πιστεύετε ότι οι ΕΠΑ βοηθούν στη διατήρηση των ταλέντων και στην καταπολέμηση του Brain drain;
20. Ποιος πιστεύετε είναι ο λόγος της “φυγής εγκεφάλων” από τη χώρα μας;

ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ

Η εν λόγω συνέντευξη πραγματοποιείται για τις ανάγκες της διπλωματικής μου εργασίας η εκπόνηση της οποίας απαιτείται για την επιτυχή ολοκλήρωση του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών «MBA-Λογιστική» το οποίο παρακολουθώ.

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στις ενεργητικές μορφές απασχόλησης και την ανεργία των πτυχιούχων.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή είναι εθελοντική. Η συμμετοχή σας αφορά αποκλειστικά και μόνον στη δική σας κρίση και έχετε το δικαίωμα να αποσυρθείτε κατά τη διάρκεια της

συνέντευξης, οποιαδήποτε χρονική στιγμή το επιθυμείτε ή το κρίνετε απαραίτητο και αναγκαίο. Επίσης, έχετε το δικαίωμα να αποσύρετε την αρχική σας συγκατάθεση για συμμετοχή στην έρευνα αυτή, οποιαδήποτε χρονική στιγμή το επιθυμείτε ή το κρίνετε απαραίτητο και αναγκαίο.

Σχετικά με τη διαδικασία διεξαγωγής της συνέντευξης θα ήθελα να σας ενημερώσω ότι όλες οι συνεντεύξεις θα πραγματοποιηθούν στο χώρο της επιχείρησης και η χρονική τους διάρκεια θα είναι αυστηρά από 45 μέχρι 50 λεπτά και προκειμένου να επιτευχθεί αξιοπιστία στα δεδομένα θα ηχογραφηθούν. Για το λόγο αυτό θα ήθελα να ζητήσω τη συγκατάθεσή σας να χρησιμοποιήσω την αντίστοιχη τεχνολογία για την ηχογράφηση των συνεντεύξεων. Οι ηχογραφήσεις θα παραμείνουν στη συσκευή που θα χρησιμοποιηθεί στη διάρκεια της συνέντευξης μέχρι να απομαγνητοφωνηθούν. Πρόσβαση στις ηχογραφήσεις αυτές θα έχω αποκλειστικά και μόνον εγώ. Οι ηχογραφήσεις θα καταστραφούν μετά την απομαγνητοφώνησή τους. Αντίγραφο το απομαγνητοφωνημένου κειμένου της συνέντευξής σας θα είναι διαθέσιμο προς εσάς ανά πάσα στιγμή.

Οι απαντήσεις σας στις ερωτήσεις θα πρέπει να ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα, να εκφράζουν τη γνώμη σας και τις δικές σας απόψεις αναφορικά με τα θέματα που διερευνώνται. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση ή άποψη,. Στο πλαίσιο της επιστημονικής έρευνας που διεξάγω ενδιαφέρομαι αποκλειστικά και μόνον για την προσωπική σας εκτίμηση.

Οι πληροφορίες που θα συγκεντρωθούν θα υποστούν ποιοτική επεξεργασία και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνον για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας.

Η συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή είναι πάρα πολύ σημαντική για την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας και θα σας παρακαλούσα να αφιερώσετε λίγα λεπτά από το χρόνο σας ώστε να συμμετέχετε στην έρευνα αυτή.

Σας ευχαριστώ θερμά, εκ των προτέρων, για τη δήλωση της συγκατάθεσής σας στην έρευνα αυτή και την προθυμία σας να συμβάλλετε στην εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας.

Με εκτίμηση

Η ερευνήτρια

Δήλωση Συγκατάθεσης

Ο/Η Συμμετέχων/ ούσα

Υπεύθυνη Δήλωση Συγγραφέα:

Δηλώνω ρητά ότι, σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1599/1986 και τα άρθρα 2,4,6 παρ. 3 του Ν. 1256/1982, η παρούσα εργασία αποτελεί αποκλειστικά προϊόν προσωπικής εργασίας και δεν προσβάλλει κάθε μορφής πνευματικά δικαιώματα τρίτων και δεν είναι προϊόν μερικής ή ολικής αντιγραφής, οι πηγές δε που χρησιμοποιήθηκαν περιορίζονται στις βιβλιογραφικές αναφορές και μόνον.