

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Οι αντιλήψεις των τελειοφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τις προοπτικές απασχόλησης και τις πηγές πληροφόρησης για την εργασία».

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:

ΓΕΩΡΓΟΥΛΑ Κ. ΜΑΡΙΑΝΘΗ
ΜΙΧΕΛΑΚΗ ΜΑΡΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

ΒΑΝΤΣΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	σελ 6
-----------------------	-------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Εργασία και απασχόληση.....	σελ 8
1.1.1 Εθελοντική εργασία.....	σελ 9
1.1.2 Απασχόληση.....	σελ 10
1.2 Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας.....	σελ 10
1.2.1 Σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.....	σελ 10
1.2.2 Σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.....	σελ 11
1.2.3 Σχέση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης (ημι- απασχόληση).....	σελ 11
1.3 Εννοιολογικός προσδιορισμός του Επαγγέλματος.....	σελ 12
1.4 Εννοιολογικός προσδιορισμός της αγοράς εργασίας.....	σελ 14
1.4.1 Συμμετοχή στην Αγορά εργασίας στην Ελλάδα.....	σελ 15
1.5 Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα (δημόσια οικονομική μονάδα).....	σελ 16
1.6 Ιδιωτικός τομέας.....	σελ 17
1.7 Διαφορές μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.....	σελ 17
1.8 Η εργασία ως δημιουργική εκδήλωση της προσωπικότητας και θεμέλιο του οικονομικού πλούτου.....	σελ 19
1.9 Επιπτώσεις ανεργίας στον άνθρωπο και την κοινωνία.....	σελ 21
1.10 Η απασχόληση των νέων στην Ελλάδα.....	σελ 22

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

2.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	σελ 27
2.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΚΑΙ ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ	σελ 31
2.3 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΣΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΟΥΣ.....	σελ 32
2.3.1 Δια βίου μάθηση και εκπαίδευση	σελ 33
2.3.2 Ευελιξία στην αγορά εργασίας.....	σελ 34
2.3.3 Ανάπτυξη μοντέλων πρόβλεψης για την αγορά εργασίας και την απασχόληση.....	σελ 36

2.4	ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	σελ 39
2.4.1	Προώθηση της απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ.....	σελ 40
2.4.2	Εθνικό στρατηγικό πλαίσιο αναφοράς 2007-2013 (ΕΣΠΑ).....	σελ 42
	Επίλογος.....	σελ 45

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1	ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ	σελ 46
3.1.1	Σημασία της πληροφόρησης και της ενημέρωσης γύρω από την απασχόληση και την αγορά εργασίας.....	σελ 47
3.2	ΜΕΣΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΩΝ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ 49
3.2.1	Ηλεκτρονική αναζήτηση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας.....	σελ 49
3.2.2	Έντυπα μέσα παροχής πληροφοριών (εφημερίδες – περιοδικά ειδικού ενδιαφέροντος).....	σελ 51
3.2.3	Παροχή πληροφόρησης από την τηλεόραση.....	σελ 52
3.3	ΔΗΜΟΣΙΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΑΙ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	σελ 53
3.3.1	Κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών (ΚΕΠ).....	σελ 54
3.3.2	Δίκτυο πληροφόρησης των νέων Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ).....	σελ 54
3.3.3	Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α).....	σελ 55
3.3.4	Κέντρα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας δήμων.....	σελ 55
3.3.5	Γραφεία διασύνδεσης πανεπιστημίων.....	σελ 56
3.3.6	Ευρωπαϊκό δίκτυο EURES (EUropean Employment Services).....	σελ 56
3.4	ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	σελ 57
	Επίλογος.....	σελ 58

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1	Σκοπός μελέτης.....	σελ 61
4.2	Ερευνητικές υποθέσεις.....	σελ 61
4.3	Επιλογή δείγματος-πληθυσμού.....	σελ 61
4.4	Τεχνικές συλλογής στοιχείων.....	σελ 62
4.5	Ερωτηματολόγιο.....	σελ 63

4.5.1	Πιλοτική έρευνα.....	σελ 64
4.6	Δυσκολίες κατά τη πραγματοποίηση της μελέτης.....	σελ 64

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

5.1	Γενικά στοιχεία ερωτηθέντων	σελ 65
5.1.1	Τμήματα σπουδών.....	σελ 66
5.2	ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ	
5.2.1	Εργασιακές προσδοκίες και μελλοντική εργασία τελειοφοίτων	σελ 68
5.2.2	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 71
5.3	Άγχος νέων για ανεργία.....	σελ 72
5.3.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 72
5.4	Δυσκολία εύρεσης εργασίας.....	σελ 73
5.4.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 73
5.5	Συσχέτιση Εκπαιδευτικό ίδρυμα με δυσκολία εύρεσης εργασίας.....	σελ 73
5.5.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 74
5.6	Συσχέτιση Τμήμα/ σχολή φοίτησης με δυσκολία εύρεσης εργασίας.....	σελ 75
5.6.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 76
5.7	Λόγοι δυσκολίας εύρεσης εργασίας.....	σελ 77
5.8	Πρόθεση για εργασία στο εξωτερικό.....	σελ 79
5.9	ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
5.9.1	Προτιμώμενος τομέας εργασίας.....	σελ 80
5.9.2	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 81
5.10	Συσχέτιση προτιμώμενου τομέα εργασίας με τμήμα- σχολή- κλάδο φοίτησης.....	σελ 81
5.10.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 82
5.11	Ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης.....	σελ 83
5.11.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 83
5.12	Τομείς που καλύπτουν οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης.....	σελ 84
5.13	Μελλοντικά σχέδια μετά την αποφοίτηση.....	σελ 85
5.13.1	Συσχέτιση Τμήμα/ σχολή φοίτησης με σχέδια μετά την αποφοίτηση.....	σελ 87
5.14	ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	
5.14.1	Επαρκής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας.....	σελ 89

5.14.2	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 90
5.15	Συσχέτιση Επαρκής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας με ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης.....	σελ 90
5.16	Προτιμώμενες πηγές πληροφόρησης για διαθέσιμες θέσεις εργασίας.....	σελ 91
5.16.1	Ερευνητική υπόθεση.....	σελ 93
5.17	Ποιότητα παρεχόμενης πληροφόρησης από διαδίκτυο και δημόσια κέντρα/ υπηρεσίες.....	σελ 93
5.18	Γνώση δημόσιων υπηρεσιών/ κέντρων πληροφόρησης για θέματα εργασίας.....	σελ 94
5.19	Ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.....	σελ 95

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

6.1	Εργασιακές προσδοκίες.....	σελ 97
6.2	Άγχος ανεργίας/ δυσκολία εύρεσης εργασίας.....	σελ 98
6.3	Δυσκολία εύρεσης εργασίας ανά κλάδο σπουδών.....	σελ 99
6.4	Λόγοι δυσκολίας εύρεσης εργασίας και μελλοντικά σχέδια μετά την αποφοίτηση.....	σελ 100
6.5	Μελλοντικά σχέδια.....	σελ 101
6.6	Πρόθεση για εργασία στο εξωτερικό.....	σελ 103
6.7	Προτιμώμενος τομέας εργασίας	σελ 104
6.8	Ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης/ τομείς που καλύπτουν οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης.....	σελ 106
6.9	Πληροφόρηση γύρω από την αγορά εργασίας.....	σελ 106
	Επίλογος.....	σελ 108

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	σελ 111
--------------------------	----------------

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	σελ 121
-------------------------	----------------

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Μέσα στα πλαίσια της κοινωνίας, ο άνθρωπος επιδιώκει να θέσει κάποιους στόχους με σκοπό να εξασφαλίσει τον βιοπορισμό του και έπειτα να ολοκληρωθεί απέναντι στον εαυτό του και απέναντι στους άλλους. Η απόκτηση μιας εργασίας αποτελεί έναν από τους στόχους αυτούς. Έχοντας μια εργασία ο άνθρωπος από την μια πλευρά εξασφαλίζει τα απαραίτητα οικονομικά μέσα ώστε να διασφαλίσει μια άνετη ζωή και αυτονομία, και από την άλλη έχει τη δυνατότητα να δημιουργεί, να προσφέρει με τον τρόπο του στη κοινωνία και να ολοκληρωθεί τόσο απέναντι στον εαυτό του όσο και απέναντι στους άλλους.

Στη σύγχρονη κοινωνία παρόλα αυτά η εξασφάλιση μιας εργασίας και μιας ικανοποιητικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας που θα προσφέρει όλα τα παραπάνω φαίνεται να είναι αβέβαιη -τουλάχιστον για την ώρα- δημιουργώντας πολλά συναισθήματα ανασφάλειας κυρίως στους νέους που προσπαθούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα στη χώρα μας οι δείκτες ανεργίας των νέων συνεχώς ανεβαίνουν με πλήθος παραγόντων να διαμορφώνουν την κατάσταση αυτή. Ακόμα πιο θλιβερά είναι τα στοιχεία εκείνα που δείχνουν τους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να μαστίζονται από την ανεργία περισσότερο από όσο θα περίμενε κανείς. Βέβαια, ακόμα και αν η ανεργία -με την έννοια της πλήρους ανυπαρξίας εργασίας-, φαίνεται να μην απειλεί το ίδιο τους πτυχιούχους συγκριτικά με άλλους που δεν έχουν αποφοιτήσει από κάποιο από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα, σχετικές έρευνες φανερώνουν ότι τελικά οι πτυχιούχοι δεν απολαμβάνουν την επαγγελματική σταδιοδρομία που ονειρευόταν. Αντ' αυτού οι περισσότεροι από αυτούς υποαπασχολούνται σε κάποια εργασία ή οποία πολλές φορές ίσως και να μην είναι και τόσο σχετική με το αντικείμενο σπουδών τους. Τα στοιχεία αυτά βεβαίως μπορεί να τα αντιληφθεί κάποιος είτε μελετώντας τις σχετικές δημοσιευμένες έρευνες είτε παρατηρώντας το ευρύτερο κοινωνικό του περιβάλλον.

Σε γενικές γραμμές, το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας υπαγορεύεται ως το πιο «ενοχλητικό» και επίμονο πρόβλημα σε όλες σχεδόν τις αναπτυγμένες και αναπτυσσόμενες κοινωνίες. Οι αναπτυγμένες οικονομίες αντιμετωπίζουν την δύσκολη πρόκληση της αύξησης της παραγωγικότητας και της βελτίωσης της αγοράς εργασίας ώστε να βελτιώσουν το βιοτικό τους επίπεδο και την ανταγωνιστικότητα

ενώ ταυτόχρονα θα απορροφούν τον αυξανόμενο αριθμό των εισερχομένων στην αγορά εργασίας. (Διεθνές Ερευνητικό Κέντρο Ανάπτυξης¹, 1997).

Οι στόχοι για την αντιμετώπιση της ανεργίας, την επίτευξη της κοινωνικής ευημερίας και την αύξηση της παραγωγικότητας υλοποιούνται μέσα ενέργειες των πολιτικών για την απασχόληση οι οποίες βέβαια είναι άρτια συνδεδεμένες με τον ευρύτερο τομέα άσκησης οικονομικής πολιτικής. Οι βασικοί στόχοι των πολιτικών για την απασχόληση σχετίζονται άμεσα με την οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους μέσω της προώθησης της απασχόλησης και της ανάπτυξη ανθρώπινων πόρων. Απώτερος στόχος είναι η διασφάλιση μόνιμων υψηλών επιπέδων απασχόλησης καθώς και την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης, την κοινωνική προστασία των εργαζομένων και την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας.

Τα παραπάνω αποτέλεσαν και τον βασικό μας προβληματισμό για την διεξαγωγή της παρούσας μελέτης. Οι αρνητικές προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η ενδεχόμενη έως σίγουρη (κατά τους αναλυτές) αύξηση της ανεργίας στην χώρα μας -ιδιαίτερα των νεοεισερχόμενων σε αυτήν- αποτελούν επίκαιρο θέμα συζήτησης και προβληματισμού στην τρέχουσα περίοδο. Τα πρόσφατα οικονομικά και εργασιακά μέτρα που εξήγγειλε η ελληνική κυβέρνηση για την μείωση του δημόσιου χρέους της, επιβάλλουν αν μη τι άλλο το πάγωμα των προσλήψεων και την αύξηση των απολύσεων ` γεγονός που οδηγεί σε αναπόφευκτη αύξηση των ποσοστών ανεργίας στο άμεσο μέλλον. Με βάση αυτό το σκεπτικό, σκοπός της παρούσας μελέτης είναι η διερεύνηση των στάσεων και αντιλήψεων των τελειοφίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης γύρω από τις προοπτικές εργασίας τους στο αντικείμενο σπουδών τους και διερεύνηση της προτίμησης των μέσων που χρησιμοποιούν για να πληροφορηθούν γύρω από διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

Σε σχέση με την πληροφόρηση η οποία εμπερικλείεται στον σκοπό της έρευνας μας, θεωρούμε ότι η αναζήτηση μιας θέσης εργασίας που να οδηγεί σε μια επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς την συλλογή των απαραίτητων πληροφοριών γύρω από αυτήν. Οι πληροφορίες που σχετίζονται με τις προοπτικές των επαγγελμάτων, τις ευκαιρίες απασχόλησης, τις εξελίξεις στο παγκόσμιο και εθνικό πολιτικό σκηνικό που αφορούν και την εργασία, δεν μπορούν να μεταδοθούν με διαφορετικό τρόπο πέρα από τη χρήση των μέσων

¹ international development research centre

μαζικής ενημέρωσης, του διαδικτύου και των δημοσίων κέντρων/ υπηρεσιών πληροφόρησης.

Θεωρούμε με άλλα λόγια ότι κανείς δεν μπορεί να λάβει τις σωστότερες αποφάσεις για τον ίδιο και το επαγγελματικό του μέλλον του εάν δεν είναι επαρκώς πληροφορημένος γύρω από τα οφέλη και τις ζημίες των αποφάσεων που πρόκειται να πάρει σε σχέση με αυτό. Με αυτό τον τρόπο συνδέεται η πληροφόρηση με τις αντιλήψεις των νέων για τις προοπτικές απορρόφησής τους στην αγορά εργασίας σε αυτήν τη μελέτη.

Το θεωρητικό μέρος αυτής της προσπάθειας είναι χωρισμένο σε 3 κεφάλαια. Το **πρώτο κεφάλαιο** προσδιορίζει εννοιολογικά την εργασία και το επάγγελμα και αναφέρει τις συχνότερες σχέσεις εξαρτημένης εργασίας στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Επίσης παρουσιάζει τις προοπτικές απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα λαμβάνοντας υπόψη τις πιο πρόσφατες στατιστικές αναλύσεις και συμπεράσματα σε σχέση με το εν λόγω θέμα. Το **δεύτερο κεφάλαιο** προσδιορίζει την «φιλοσοφία» της οικονομικής πολιτικής εφόσον από αυτήν απορρέουν οι σύγχρονες τάσεις και προοπτικές της αγοράς εργασίας. Οι βασικοί στόχοι των **πολιτικών** απασχόλησης αναφέρονται αμέσως μετά όπως και οι ενεργητικές παρεμβάσεις για την προώθηση της απασχόλησης μέσω προγραμμάτων που προέρχονται από τον ΟΑΕΔ και το συγχρηματοδοτούμενο με την ευρωπαϊκή ένωση Δ' κοινοτικό πλαίσιο στήριξης ή ΕΣΠΑ (2007-2013). Το **τρίτο κεφάλαιο** αναφέρεται στην σημασία της πληροφόρησης, στα μέσα μαζικής ενημέρωσης και το διαδίκτυο προσδιορίζοντας τον τρόπο με τον οποίο μπορεί κάποιος να αντλήσει πληροφορίες που σχετίζονται με την εύρεση εργασίας. Παρατίθεται επίσης η αναφορά μας γύρω από τα πιο γνωστά και άλλα κέντρα και υπηρεσίες παροχής πληροφόρησης όπως αυτή του ΚΕΠ κ.λπ.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1.1 Εργασία και απασχόληση

«*Εργασία* είναι κάθε είδους δραστηριότητα (πνευματική ή σωματική) που παρέχεται στον εργοδότη για την εξυπηρέτηση ορισμένου σκοπού». Μπορεί να είναι **σωματική** ή **πνευματική** ανάλογα με το αν επικρατεί το χειρωνακτικό ή το διανοητικό στοιχείο σε αυτήν. Σύμφωνα με τη νομοθεσία που ισχύει από το 1920 (ν.2112/1920, ΒΔ 16/18-7-1920), οι εργαζόμενοι διακρίνονται ανάλογα με τη φύση της εργασίας τους, το αν είναι πνευματική ή σωματική, σε υπάλληλους κι εργάτες. Υπάλληλος θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο πνευματική εργασία ενώ εργάτης (ή εργατοτεχνίτης) θεωρείται ο μισθωτός που παρέχει κατά κύριο λόγο σωματική εργασία (ΚΕΠΕΑ 2010). «Ένα επάγγελμα ή μια δουλειά, είναι μια εργασία που παρέχεται με αντάλλαγμα ένα σταθερό μεροκάματο ή μισθό» (Γκίντενς 2002: 419). Επομένως με τον όρο *μισθωτοί*, προσδιορίζουμε μια κατηγορία ανθρώπων, που το εισόδημά τους το αποκτούν με τη μορφή μισθού, μεροκάματος, ωρομισθίου μέσα από την εργασία τους.

«Η εργασία ως συντελεστής στη διαδικασία παραγωγής διακρίνεται σε διευθύνουσα εργασία, εργασία επιμόρφωσης και εκτελούσα εργασία» (Κιόχου, 1996:388). Διευθύνουσα εργασία είναι η εργασία του επιχειρηματία και κάθε ενός που διευθύνει την επιχείρηση. Σ' αυτήν ανήκει η σύλληψη και η κατάστρωση του σχεδίου, η συγκέντρωση και ο σχεδιασμός των συντελεστών της παραγωγής και η κατεύθυνση και ο έλεγχος αυτών. «Η εργασία επιμόρφωσης αναφέρεται στην κατασκευή ενός νέου αγαθού, στην εφεύρεση νέας μεθόδου η οποία τελειοποιεί τη διαδικασία της παραγωγής, της κυκλοφορίας ή της διανομής αγαθών. Σ' αυτήν οφείλεται η πρόοδος στην τεχνική και οικονομική παραγωγή». Τέλος, «η εκτελούσα εργασία διακρίνεται σε σωματική και πνευματική και σε ειδικευμένη και ανειδίκευτη. Η ειδικευμένη εργασία, εκτός των γνώσεων απαιτεί και ειδικές γνώσεις σε συγκεκριμένο έργο. Αντίθετα η ανειδίκευτη δεν προϋποθέτει ειδικές γνώσεις ή εμπειρία επί ενός έργου». (Κιόχου, 1996:388).

Άλλη μια διάκριση της εργασίας είναι αυτή της ανεξάρτητης και εξαρτημένης εργασίας. «*Ανεξάρτητη εργασία* έχουμε όταν ο εργαζόμενος διατηρεί την ελευθερία και την πρωτοβουλία να καθορίζει ο ίδιος τις συνθήκες εργασίας του, χωρίς να

υπόκειται στον έλεγχο του εργοδότη, ο εργαζόμενος σε αυτή τη περίπτωση ονομάζεται και ελεύθερος επαγγελματίας. *Εξαρτημένη* εργασία έχουμε όταν ο εργαζόμενος εργάζεται έναντι μισθού για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα στον εργοδότη του (που καθορίζει το χρόνο και τις λοιπές συνθήκες εργασίας) υπό τη διεύθυνση και την εποπτεία του» (Γεωργίου 1998:18).

1.1.1 Εθελοντική εργασία

Μια άλλη μορφή εργασίας είναι η εθελοντική εργασία. Με τον όρο εθελοντική εργασία εννοούμε την προαιρετική και μη αμειβόμενη εργασία. Εκείνος που αποφασίζει αυτοβούλως να προσφέρει τις αφιλοκερδείς υπηρεσίες προς όφελος μιας συγκεκριμένης κοινωνικής ομάδας ή μιας οργάνωσης ονομάζεται εθελοντής. Ο εθελοντισμός έχει ταυτιστεί ιστορικά με τη φιλανθρωπία, κυρίως επειδή τα κίνητρα που ωθούν τους ανθρώπους στην εθελοντική δράση είναι ηθικού περιεχομένου. Ο εθελοντισμός και η εθελοντική εργασία παρολαυτά δεν είναι δύο όροι και τόσο ταυτόσημοι παρόλο που χαρακτηρίζουν το ίδιο πράγμα σε γενικές γραμμές. Πιο συγκεκριμένα, ο εθελοντισμός αναφέρεται στα κίνητρα που ωθούν τους ανθρώπους στην εθελοντική δράση ενώ η εθελοντική εργασία συνιστά -και ανεξάρτητα από τα κίνητρα των εθελοντών- κοινωνική εργασία (Αλεξίου, 2007).

Εκτός από την εθελοντική εργασία που απαντά στις αρχές και τις αξίες του εθελοντισμού υπάρχει και η *υποχρεωτική –μη αμειβόμενη- εθελοντική εργασία* όπου τα άτομα δύσκολα μπορούν να αρνηθούν να συμμετάσχουν σε αυτή. Για παράδειγμα, οι μαθητές ή σπουδαστές πολλές φορές ίσως κληθούν να συμμετάσχουν σε κάποιου είδους εθελοντική εργασία εφόσον αυτή θα τους βοηθήσει να συγκεντρώσουν περισσότερους βαθμούς ή να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Επίσης μπορούμε να εντοπίσουμε την υποχρεωτική εθελοντική εργασία και σε περιπτώσεις μακροχρόνιων ανέργων οι οποίοι εργάζονται εθελοντικά σε διάφορες εργασίες με απώτερο σκοπό την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η εθελοντική μη αμειβόμενη κοινωνική εργασία σε διάφορες οργανώσεις και υπηρεσίες συναντάται επίσης και σε περιπτώσεις -κυρίως σε χώρες της Ευρώπης και της Αμερικής και όχι στην Ελλάδα- όπου οι πλημμεληματικές πράξεις μπορούν να εξαγοραστούν με εθελοντική κοινωνική εργασία προκειμένου να αποφευχθεί η επιβολή χρηματικού προστίμου ή φυλάκισης. Ωστόσο, τα γενικά κίνητρα για να κάνει κάποιος μια εργασία εθελοντικά διαφέρουν από άτομο σε άτομο και εξαρτώνται από τους λόγους που προτίθεται κάποιος να συμμετάσχει σε αυτού του είδους την εργασία. Το κοινό χαρακτηριστικό

είτε πρόκειται για εθελοντική εργασία σύμφωνη με τις αρχές τους εθελοντισμού είτε για υποχρεωτική εθελοντική εργασία είναι η μη ύπαρξη αμοιβής για τις παρεχόμενες υπηρεσίες (Dekker & Halman, 2003).

1.1.2 Απασχόληση

«Στην ταχέως εξελισσόμενη αγορά εργασίας η απασχολησιμότητα μπορεί να ορισθεί συνοπτικά ως χαρακτηριστικό που έχει συγκεκριμένα γνωρίσματα συμπεριφοράς, απαιτεί πνευματική ευστροφία, αλλά και συναισθηματική «ευφυΐα», ορθολογισμό και εσωτερική ευελιξία. Συγκεκριμένα, είναι ένα μείγμα από προσωπικά χαρακτηριστικά που βοηθούν αρχικά στην εξεύρεση εργασίας, επικοινωνιακές ικανότητες που βοηθούν στη συνεργασία με άλλους μέσα σε ένα μεταβαλλόμενο περιβάλλον, πρακτικές, δεξιότητες που βοηθούν στη διαχείριση των αλλαγών, προσεκτική αυτοδιαχείριση που ενδυναμώνει το άτομο να ηγείται της αλλαγής» (Παπάνης 2009:32).

Ουσιαστικά η απασχόληση είναι η επίσημη ονομασία της μισθωτής εργασίας. Αποτελεί δηλαδή σύμβαση μεταξύ δύο μερών, του εργοδότη και του εργαζόμενου. Οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, τα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, οι κανόνες υγιεινής και ασφαλείας, το καθεστώς συνδικαλιστικών οργανώσεων και ελευθεριών τους, και γενικά οι κανόνες που εφαρμόζονται στην παροχή εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο. Εκτός από τον κλάδο του δικαίου η έννοια της απασχόλησης μελετάται επίσης από την οικονομική επιστήμη. Για παράδειγμα εξετάζονται οι συνθήκες που ευνοούν την αύξηση ή μείωση της απασχόλησης και μείωση ή αύξηση, αντίστοιχα, της ανεργίας. Το ποσοστό απασχόλησης τέλος, εκφράζει και τον αριθμό των απασχολούμενων διαιρούμενος με το σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας (Βικιπαίδεια, 2010).

1.2 Σχέσεις εξαρτημένης εργασίας.

Ανάμεσα στον εργαζόμενο και τον εργοδότη συνάπτεται *σχέση εργασίας* η οποία περιλαμβάνει το σύνολο των προϋποθέσεων που αναλαμβάνει ο εργαζόμενος να εκτελεί στην εργασία. Αυτή δημιουργείται από την πραγματική απασχόληση του μισθωτού, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης (συμφωνία συναλασσόμενων προσώπων). Η σχέση εργασίας, επιπλέον, επιτάσσει τον εργαζόμενο και τον εργοδότη να αναλάβουν τις ανάλογες προς αυτήν τη σχέση υποχρεώσεις τους. Οι υποχρεώσεις αυτές που προκύπτουν, ορίζουν στον εργαζόμενο να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο

χρόνο την εργασία του και να μην προσβάλλει τα δικαιώματα του εργοδότη του και από την πλευρά του εργοδότη να καταβάλλει στον εργαζόμενο το συμφωνημένο μισθό και να φροντίζει για τις συνθήκες εργασίας του και τις νόμιμες άδειες. (Γεωργίου, 1998).

Με την έννοια σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, εννοούμε την «συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχο του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού» (άρθρο.2, Π.Δ. 156/94).

1.2.1 Σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου

Στο άρθρο 3 του Π.Δ 81/2003, ως εργαζόμενος αορίστου χρόνου ορίζεται «κάθε φυσικό πρόσωπο έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου σε μια εκμετάλλευση λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του». Η βασική διαφορά μεταξύ της σύμβασης αορίστου χρόνου και της σύμβασης ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης είναι ότι η λήξη της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου δεν προσδιορίζεται χρονικά από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο.

1.2.2 Σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου.

Όπως αναφέρεται στο Προεδρικό Διάταγμα 81/2003 (ΦΕΚ 77Α'/27.3.2003) «Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου» στο άρθρο 3, σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου υπάρχει όταν ο εργαζόμενος υποχρεούται να εργαστεί για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα για την εκτέλεση ενός συγκεκριμένου έργου. Όταν ένας συμβασιούχος έχει υπογράψει σύμβαση ορισμένου χρόνου, πρέπει να παράσχει τις υπηρεσίες του μέχρι τρεις μήνες, όπως αναφέρεται στο Π.Δ 164/2004 στο άρθρο 5 ενώ, μετά το πέρας του αυτού του συγκεκριμένου διαστήματος, ο εργαζόμενος μπορεί να ανανεώσει την σύμβασή του` αυτή η ανανέωση συμβάσεων αναφέρεται ως «διαδοχική ανανέωση σύμβασης».

1.2.3 Σχέση εξαρτημένης εργασίας μερικής απασχόλησης (ημι-απασχόληση).

Μερική απασχόληση υπάρχει όταν συμφωνείται παροχή εργασίας μικρότερης διάρκειας από την πλήρη/κανονική, με μικρότερη αντίστοιχα αμοιβή. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 1 του Ν. 2639/1998 κατά τη σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκειά της, ο εργοδότης και ο μισθωτός μπορεί με

έγγραφο σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική για το λόγο αυτό και ορίζεται ως μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές, όπως:

- Καθημερινή απασχόληση με μειωμένο ωράριο (μέχρι 4 ώρες).
- Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με μειωμένο ωράριο (μέχρι 4 ώρες).
- Απασχόληση για λιγότερες από 5 ή 6 ημέρες την εβδομάδα με πλήρες ωράριο (μέχρι 8 ώρες). (ΕΓ.Σ.Ε.Ε, 2008)

Εκτός από τις παραπάνω νόμιμες σχέσεις εργασίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη υπάρχει η περίπτωση το άτομο να ασκεί εργασία η οποία δεν έχει επισήμως καταγραφεί και το προϊόν (ως εκ τούτου και τα εισοδήματα από την αμοιβή) της οποίας είναι αδήλωτα. Σε αυτή την περίπτωση, το εν λόγω άτομο ασκεί μαύρη εργασία και δεν καταγράφεται επισήμως ως απασχολούμενο (Γεωργίου, 1998).

Ο Κουζής (2008) αναφέρει πως «η μαύρη εργασία αποτελεί ένα χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας. Η ανασφάλεια των εργαζομένων εντείνει την προσφορά μαύρης εργασίας όταν αναγκάζονται να συναινέσουν στην παραβίαση των δικαιωμάτων τους για να βρουν μια θέση εργασίας. Η μαύρη εργασία που αναφέρεται στην αδήλωτη απασχόληση σύμφωνα με τα στοιχεία της επιθεώρησης εργασίας το 22% των απασχολούμενων στην Ελλάδα δουλεύει χωρίς ασφάλιση» (ΣΕΠΕ, 2004 στον Κουζή, 2008: 163).

Τέλος, όπως προτείνουν οι Mingione & Magatti (1994), «η παγκόσμια οικονομική αναδιοργάνωση έχει αναπτύξει μια νέα μορφή εργασίας με κύρια χαρακτηριστικά την παράνομη εργασία, την υποαπασχόληση, τη δημιουργία πολλαπλών απασχολήσεων, και την πρόσληψη εργατικού δυναμικού χωρίς κοινωνικά δικαιώματα. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται «θηλυκοποίηση» (feminisation) της εργασίας και ορίζεται ως η «διαδικασία εκείνη που προσαρμόζει το εργατικό δυναμικό προς όλο και πιο προσωρινό και ασταθό (όσον αφορά τα κοινωνικά δικαιώματα) εργασιακό καθεστώς» (Mingione & Magatti στον Κουζής, 2008 :151).

1.3 Εννοιολογικός προσδιορισμός του Επαγγέλματος

Το αυστραλιανό συμβούλιο των επαγγελματιών προσδιορίζει εννοιολογικά τους επαγγελματίες ως εκείνη την ομάδα ατόμων τα οποία συμμορφώνονται και τηρούν υψηλά πρότυπα ηθικής, εκπροσωπούν ειδικές γνώσεις και δεξιότητες ενός

ευρέως και οργανωμένου τομέα γνώσεων προερχόμενων από τη διαδικασία της υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και της εξάσκησης τους. Με αυτό τον τρόπο τα άτομα προσδιορίζονται επαγγελματικά μέσα στη κοινωνία απολαμβάνοντας και την αντίστοιχη κοινωνική αποδοχή. Τα άτομα που έχουν περάσει από αυτή τη διαδικασία είναι έτοιμα να εξασκήσουν αυτές τις γνώσεις και δεξιότητές τους προς όφελος των άλλων (Southwick, 1997).

Ο Plaut (2009) αναφέρει 3 βασικά χαρακτηριστικά του επαγγέλματος: α) την ειδίκευση προς ένα συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο, β) μια σειρά από δεξιότητες και φυσικά γ) την επαγγελματική δεοντολογία η οποία καθορίζει την συμπεριφορά του επαγγελματία και τον τρόπο άσκησης του επαγγέλματός του. Οι κανόνες και ο τρόπος άσκησης ενός επαγγέλματος απορρέουν κυρίως από 3 βασικές πηγές: το ήθος του επαγγελματία, τους νόμους του κράτους και τις πολιτικές των οργανώσεων. (Plaut, 2009)

Σύμφωνα με τον Boone (2001) τα επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από επιστημονικά και φιλοσοφικά στοιχεία τα οποία έχουν αποκτηθεί διαμέσου της ακαδημαϊκής φοίτησης. Τα άτομα που ασκούν ένα επάγγελμα κατανοούν ότι η εργασία τους προσφέρει μια συγκεκριμένη δημόσια –με την ευρύτερη έννοια- υπηρεσία η οποία διακατέχεται από επιστημονικές και φιλοσοφικές αρχές αποκτηθέντες μέσω της προηγούμενης και συνεχιζόμενης εκπαίδευσής τους (Boone, 2001). Άλλωστε οι επαγγελματίες χαρακτηρίζονται από ειδικές δεξιότητες, απαραίτητες για την προσφορά των υπηρεσιών τους στο ευρύτερο κοινωνικό περιβάλλον που εργάζονται.

Βεβαίως η άσκηση ενός επαγγέλματος, ή ο προσδιορισμός κάποιου ατόμου ως επαγγελματία δεν απαιτεί οπωσδήποτε και σε όλες τις περιπτώσεις την ύπαρξη προηγούμενης ακαδημαϊκής εκπαίδευσης (π.χ υδραυλικός, έμπορος, αγρότης κ.λπ). Σε κάθε περίπτωση όμως απαιτούνται οι ανάλογες και απαραίτητες επαγγελματικές γνώσεις καθώς και η συνεχής εξάσκηση του επαγγελματία πάνω στην δουλειά του. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσει να είναι αποτελεσματικός και επαρκής στις απαιτήσεις της δουλειάς του παρέχοντας ποιοτικότερες υπηρεσίες στο κοινό που τον χρειάζεται.

1.4 Εννοιολογικός προσδιορισμός της αγοράς εργασίας

Οι πρώτες προσπάθειες διαμόρφωσης της έννοιας της αγοράς ήταν του Γάλλου μαθηματικού Augustin Cournot (1801- 1877), ο οποίος θεώρησε ότι η αγορά είναι η περιοχή εκείνη της Οικονομικής Επιστήμης, όπου τα διάφορα συναλλασσόμενα μέρη συνδέονται με σχέσεις ελεύθερου εμπορίου. «Η συναλλαγή δεν αφορά μόνο στην αγορά προϊόντων, αλλά και στην αγορά όλων των αγαθών, παραγωγικών υπηρεσιών, αλλά και χρήματος» (Κιόχου, 1996: 95).

Με τον όρο αγορά εργασίας εννοούμε το χώρο όπου σε κάθε άλλη αγορά, συναντώνται οι πωλητές με τους αγοραστές για την αγοραπωλησία του εμπορεύματος. Στην περίπτωση της αγοράς εργασίας, οι αγοραστές του εμπορεύματος είναι οι επιχειρήσεις (εργοδότες), ενώ οι πωλητές εν προκειμένω είναι τα νοικοκυριά (εργαζόμενοι). «Το εμπόρευμα που στη συγκεκριμένη περίπτωση ανταλλάσσεται είναι άυλο και είναι στην ουσία η ικανότητα του ανθρώπου για εργασία». Συνεπώς, αυτό που στην ουσία ανταλλάσσεται είναι μια υπόσχεση στο νοικοκυριό, δηλαδή το άτομο που επιθυμεί να εργαστεί και στην επιχείρηση, δηλαδή στον εργοδότη που επιθυμεί να απασχολήσει το άτομο στην επιχείρησή του. «Το νοικοκυριό υπόσχεται να εργαστεί για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και η επιχείρηση υπόσχεται να καταβάλλει το αντίστοιχο χρηματικό αντίτιμο όταν η εργασία ολοκληρωθεί μετά από την παρέλευση του συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος» Ο απώτερος στόχος των επιχειρήσεων είναι η μεγιστοποίηση του κέρδους τους που επιτυγχάνεται μέσα από την παραγωγή και πώληση των αγαθών και των υπηρεσιών» (Παλυβός & Χλέτσος, 2006: 20).

Η αγορά εργασίας αναλύεται και επεξηγείται μέσα από κανόνες και δείκτες της οικονομικής θεωρίας (μικρο/ μακρο- οικονομικό επίπεδο) ή των οικονομικών της εργασίας (labour economics). Για την οικονομική θεωρία, η αγορά είναι ένας τομέας άμεσα σχετιζόμενος με την εργασία που παρέχεται από τους ανθρώπους (ανθρώπινο κεφάλαιο, εργατικό δυναμικό) και με άλλους παράγοντες όπως είναι η γεωγραφία μιας περιοχής (φυσικό κεφάλαιο) και το διαθέσιμο οικονομικό κεφάλαιο που διαθέτει μια χώρα ή μια οργάνωση. Για τον Smith (1994) η χρήση του όρου «αγορά εργασίας» «δεν θα πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο για να προσδιορίσουμε την αυτοτελή και ολοκληρωμένη προσφορά υπηρεσιών που απορρέουν από την εργασία του ανθρώπου, -δηλαδή από το ανθρώπινο κεφάλαιο-». Στη πραγματικότητα κατά τον Smith (1994) συμβαίνει σχεδόν το αντίστροφο. «Η αγορά εργασίας οριοθετείται και υποδιαιρείται μέσα από έναν αριθμό κριτηρίων, όπου η γεωγραφική περιοχή και η

απασχόληση είναι συνήθως τα πιο εμφανή στοιχεία προσδιορισμού και ανάλυσης της αγοράς εργασίας». (Smith, 1994: 2)

«Αναλύοντας και αναζητώντας την κατανόηση της αγοράς εργασίας ίσως χρειαστεί να αποσπάσουμε τα κρίσιμα στοιχεία της συμπεριφοράς των οικονομικών παραγόντων (φυσικού και οικονομικού κεφαλαίου) και να χρησιμοποιήσουμε τις οικονομικές θεωρίες ως μέσω απλοποίησης εκείνων των παραγόντων που σχετίζονται με το ανθρώπινο κεφάλαιο και το εργατικό δυναμικό στην αγορά εργασίας. Η πιο κοινή θεωρία της αγοράς εργασίας που κινείται στα πλαίσια της παραπάνω άποψης είναι η νεοκλασική θεωρία που σχετίζεται με το πώς η προσφορά και η ζήτηση εργασίας αλληλεπιδρούν μεταξύ τους και καθορίζουν τον βέλτιστο συνδυασμό μεταξύ της προσφερόμενης εργασίας και των μισθών». (Smith, 1994: 2)

1.4.1 Συμμετοχή στην Αγορά εργασίας στην Ελλάδα

«Σε σχέση με το βαθμό συμμετοχής στην αγορά εργασίας καθώς και την κατάσταση των συμμετεχόντων, διακρίνονται τρεις κατηγορίες για τον πληθυσμό εργάσιμης ηλικίας: απασχολούμενοι, άνεργοι και μη οικονομικά ενεργοί. «Ο πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας προσδιορίζεται υποχρεωτικά ως προς το κατώτατο όριο της ηλικίας των 15 ετών και ορισμένες φορές ως προς το ανώτατο ηλικιακό όριο, άλλοτε των 65 ετών και άλλοτε υψηλότερα όρια». (Γαβρόγλου, Σ & συν, 2005 :38).

Η διάκριση των τριών κατηγοριών του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας δυσχεραίνει την ακριβή παρουσίαση της κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας για διάφορους λόγους. Για παράδειγμα, «ο ορισμός του ανέργου προϋποθέτει όχι μόνο την επιθυμία του ατόμου να βρει απασχόληση αλλά και την άμεση διαθεσιμότητά του καθώς και τη βεβαίωση ότι το άτομο κάνει συγκεκριμένες ενέργειες για την εξεύρεση απασχόλησης. Συνεπώς άτομα τα οποία έχουν για διάφορους λόγους απογοητευθεί από την αναζήτηση απασχόλησης και παρότι επιθυμούν να εργαστούν δεν αναζητούν ενεργά απασχόληση, κατατάσσονται στον μη οικονομικά ενεργό πληθυσμό και όχι στους άνεργους. Επίσης, άτομα που απασχολούνται έστω και για μια ώρα την εβδομάδα αλλά θα επιθυμούσαν να εργαστούν περισσότερο, κατατάσσονται στους απασχολούμενους και όχι στους άνεργους». (Γαβρόγλου, Σ & συν 2005: 39)

«Ο βαθμός συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό επηρεάζεται από σειρά παραγόντων, ατομικών και κοινωνικοοικονομικών που επηρεάζουν τη διαθεσιμότητα

και επιθυμία ατόμων- ομάδων να εργαστούν και να αναζητήσουν απασχόληση». Η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το εκπαιδευτικό επίπεδο, η εθνικότητα, το οικογενειακό εισόδημα, η κατάσταση της υγείας αποτελούν ορισμένους παράγοντες που επιδρούν σε ατομικό επίπεδο. Πολιτισμικοί και κοινωνικοί παράγοντες επηρεάζουν επίσης τη διαθεσιμότητα του πληθυσμού να ενταχθεί στην αγορά εργασίας επιδρώντας τόσο άμεσα στην επιθυμία για ένταξη στην αγορά εργασίας όσο και επιδρώντας έμμεσα άλλων παραγόντων όπως η εκπαίδευση. Τέλος, η ύπαρξη κενών θέσεων από τις επιχειρήσεις και η ποιότητα των θέσεων αυτών επιδρά στη διαθεσιμότητα του πληθυσμού να αναζητήσει απασχόληση. «Σε περιόδους υπερπροσφοράς εργασίας και έλλειψης θέσεων, ορισμένοι άνεργοι γίνονται άεργοι λόγω της δυσκολίας εξεύρεσης απασχόλησης και της απογοήτευσης που προκαλεί η μακρόχρονη αναζήτηση απασχόλησης» (Γαβρόγλου, Σ & συν 2005:39).

1.5 Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα (δημόσια οικονομική μονάδα)

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ΠΔ 164/2004 που αφορά τις ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα ως «Δημόσιος Τομέας» οριοθετείται ο στενός και ο ευρύτερος δημόσιος τομέας και οι δημοτικές επιχειρήσεις, εξαιρουμένων ρητά από αυτόν, των ανωνύμων εταιριών που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών.

Ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα περιλαμβάνει την κεντρική και περιφερειακή δημόσια διοίκηση, τη νομαρχιακή και τοπική αυτοδιοίκηση, τους κλάδους της δημόσιας υγείας και εκπαίδευσης, τα νομικά πρόσωπα δικαίου κ.α. Ιδιαίτερο μπορεί να χαρακτηριστεί το καθεστώς των Δημοσίων Επιχειρήσεων Κοινής Ωφελείας (ΔΕΚΟ), υπό την έννοια ότι αυτές νοούνται ως επιχειρήσεις του ευρύτερου δημοσίου τομέα» (εφορία, ΕΡΤ, ΔΕΚΟ, Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Αθήνας (ΟΑΣΑ)) (INE/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008).

Με τον όρο «δημόσια διοίκηση» εννοούμε το όργανο εκείνο το οποίο έχει σαν βασικό σκοπό του τη λύση των προβλημάτων που αφορούν μια χώρα και τους πολίτες της, μέσα από ένα σύστημα διαδικασιών, κανόνων, τεχνικών και μεθόδων που εξελίσσονται συνεχώς, αφού έχουν να αντιμετωπίσουν ανάγκες διαρκώς διαφοροποιούμενες και εξελισσόμενες» (Κοντής, 2001:28). Πιο συγκεκριμένα, ως κεντρική δημόσια διοίκηση στην Ελλάδα νοούνται οι δημόσιες υπηρεσίες (Υπουργεία, Δικαστήρια, Ένοπλες Δυνάμεις, Αστυνομία, Δημόσια Εκπαίδευση, Δημόσια Υγεία κ.α) (INE/ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2008).

Μεταξύ των θετικών χαρακτηριστικών του δημόσιου τομέα περιλαμβάνονται: Μονιμότητα θέσης εργασίας, Απουσία άγχους απόλυσης, Λιγότερη πίεση λόγω ευελιξίας και παρέκκλισης από τις επιταγές του προϊσταμένου, Αδυναμία του προϊσταμένου να αξιώσει προσφορά υπερωριακής εργασίας αμισθί, Ευκαιρίες συνέχισης σπουδών, με εκπαιδευτική αμειβόμενη άδεια, Ασφάλιση στο δημόσιο ταμείο. Τα παραπάνω και άλλα θετικά που προσφέρει η εργασία στο δημόσιο τομέα τον έχει καταστήσει πρώτο στις προτιμήσεις των ανθρώπων στην χώρα μας για εργασία. Παρόλα αυτά εδώ και χρόνια, αλλά πιο πολύ το τελευταίο διάστημα, η έννοια του δημόσιου υπαλλήλου στη χώρα μας είναι συνυφασμένη με την αδιαφορία, τη χαλαρότητα, τη νωθρότητα, την ανευθυνότητα, την αναποτελεσματικότητα και ενίοτε τη διαφθορά (Κιούσης, 2010).

1.6 Ιδιωτικός τομέας

Με τον όρο ιδιωτικό τομέα νοούμε όταν το κεφάλαιο συνεισφέρεται στην επιχείρηση από τον ίδιο τον επιχειρηματία, όταν η επιχείρηση είναι ατομική ή από τους μετόχου όταν η επιχείρηση είναι εταιρική. «Το ίδιο κεφάλαιο της επιχείρησης είναι εκείνο το κεφάλαιο στο οποίο στηρίζεται η σύσταση της επιχείρησης και δίνει στην επιχείρηση τη δυνατότητα να αρχίσει η επιχειρηματική δραστηριότητα». (Κιόχου, 1996: 30). «Ο φορέας του ιδιωτικού τομέα είναι πρόσωπο νομικό ή φυσικό ιδιωτικού δικαίου (πχ. Ιδιωτική επιχείρηση) και αυτός ο τομέας διακρίνεται για τη δυνατότητα γρήγορης προσαρμογής στις εκάστοτε συνθήκες και λειτουργούν με βάση τις αρχές του ιδιωτικού δικαίου» (Κιόχου, 1996:18).

Μεταξύ των θετικών του ιδιωτικού τομέα συμπεριλαμβάνονται: Υψηλότεροι μισθοί (ανάλογα με τις δυνατότητες και τις προθέσεις του εργοδότη και της επιχείρησης), δυνατότητα γρήγορης ανέλιξης, αναγνώριση του καταβληθέντος κόπου- ανταμοιβή των ικανών, ύπαρξη, έστω και στοιχειωδώς, ορθολογικής διοίκησης, περισσότερη ποικιλία επιλογών, αυξημένο αίσθημα παραγωγικότητας, βελτίωση επαγγελματικών δεξιοτήτων, δυνατότητα πραγματοποίησης επαγγελματικών φιλοδοξιών κ.α (Κιούσης, 2010).

1.7 Διαφορές μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Υπάρχουν διαφορές ανάμεσα στο εργασιακό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων και των απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα. «Οι διαφορές αφορούν τόσο στο καθεστώς απασχόλησης και τα εργασιακά δικαιώματα (πρόσβαση στην

απασχόληση, μισθολόγιο, προσδιορισμός ωραρίου, κλπ.) όσο και τα συνδικαλιστικά τους δικαιώματα (συλλογική διαπραγμάτευση, απεργία, κλπ.). Υπάρχουν όμως και εσωτερικές διαφοροποιήσεις. Μια διάκριση πρέπει να γίνει μεταξύ των «αμιγώς» δημοσίων υπαλλήλων και των εργαζόμενων με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο τομέα. Μια δεύτερη διάκριση μπορεί να γίνει στο εσωτερικό της κατηγορίας των δημοσίων υπαλλήλων ανάλογα με την ειδίκευση και το περιεχόμενο της εργασίας τους (λ.χ. ιατροί εκπαιδευτικοί των διαφόρων βαθμίδων, δικαστικοί)» (Κοντής 2001:306).

Επίσης, ανάλογα με το περιεχόμενο της δράσης, οι οικονομικές μονάδες (δημόσιες, ιδιωτικές) διακρίνονται σε οικονομικές μονάδες κοινωφελούς χαρακτήρα και μονάδες κερδοσκοπικού χαρακτήρα. Οι πρώτες επιδιώκουν την ικανοποίηση των ανθρώπινων αναγκών μέσω της παραγωγής οικονομικών αγαθών, ενώ οι κερδοσκοπικές επιδιώκουν με την παραγωγή οικονομικών αναγκών, την πραγματοποίηση κέρδους που περιέχεται στον ιδιοκτήτη της οικονομικής μονάδας. Στην κατηγορία αυτήν των οικονομικών μονάδων που αποβλέπουν στην απόκτηση κέρδους, ανήκουν οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού κεφαλαίου, ενώ οι δημόσιες είναι μη κερδοσκοπικές. Ωστόσο υπάρχουν κι αυτές στις οποίες μετέχουν το κράτος, ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου όσο και ιδιώτες προς την εξυπηρέτηση γενικού συμφέροντος (Κιόχου, 1996).

Ωστόσο διαφέρουν και ως προς το νομικό και το κοινωνικό πλαίσιο. Στο νομικό πλαίσιο καθώς η δημόσια διοίκηση λειτουργεί κάτω από αυστηρό νομικό καθεστώς που συνιστούν οι αυστηροί νόμοι και διατάξεις που δεν επιτρέπουν πολλές ευελιξίες, αφού θέτουν διαδικασίες προκαθορισμένες στη λειτουργία της. Όσον αφορά το κοινωνικό πλαίσιο διαφέρει ως προς την πίεση που ασκεί η εκάστοτε διοίκηση –ιδιωτική ή δημόσια. «Το κοινωνικό περιβάλλον ασκεί πίεση προς τη δημόσια διοίκηση στην προσπάθειά του να τη θέσει στην υπηρεσία του. Η πίεση αυτή είναι συνεχής και εκδηλώνεται με μία σειρά μέσων όπως είναι ο ελεύθερος τύπος, οι ομάδες πίεσης και η ελεύθερη διεξαγωγή των εκλογών» (Κοντής, 2001: 60).

Τέλος, η σταθερότητα στον ευρύτερο τομέα (ΔΕΚΟ), πηγάζει από τους κανονισμούς εργασίας. «Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι επί της ουσίας, δεν πρόκειται περί μονιμότητας, με την προαναφερόμενη έννοια, αλλά περί μιας σχέσης εργασίας περισσότερο προστατευμένης σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Η προστασία αυτή βέβαια, μπορεί να αρθεί σε περιπτώσεις αποδεδειγμένης υπηρεσιακής

ανεπάρκειας, ποινικών αδικημάτων και πειθαρχικών παραπτώματων» (Κουζής, 2005: 307).

1.8 Η εργασία ως δημιουργική εκδήλωση της προσωπικότητας και θεμέλιο του οικονομικού πλούτου

Η μεγάλη σημασία της εργασίας τόσο για την προσωπική ολοκλήρωση του ατόμου, όσο και για την ομαλή κοινωνική του ενσωμάτωση, αποτελεί κοινή παραδοχή. Όπως αναφέρεται από τους Οικονόμου και Φέρωνα (2006), ο Μπέκ (2005) υποστηρίζει αυτό που ίσως καθολικά ισχύει σήμερα σε σχέση με την εργασία: «...η αγορά εργασίας κατανέμει ουσιαστικές ευκαιρίες ζωής, που διακλαδώνονται σε όλη τη κοινωνία. Η εργασία δεν είναι απλώς εργασία. Η εργασία είναι κάτι που μας ενσωματώνει στην κοινωνία. Μας δίνει μια επαγγελματική θέση και μια ταξική θέση. Καθορίζει μεγάλο μέρος των καταναλωτικών επιλογών μας: πως ντυνόμαστε, πως ενεργούμε, τι ψηφίζουμε. Οι δουλειές μας και τα επαγγέλματά μας καθορίζουν τις δυνατότητές μας για ασφάλεια και συμμετοχή ή την έλλειψή τους. Το πώς ζούμε εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το τι κάνουμε για να κερδίσουμε τα προς το ζην» (Μπέκ 2005: 192, στο Οικονόμου και Φέρωνας 2006: 268).

Η θέση που κατέχει η εργασία στη ζωή των περισσότερων ανθρώπων είναι σημαντική «καθώς εισέρχονται στο επάγγελμα αναμένοντας να αντλήσουν διάφορα οφέλη από αυτό, και κυρίως ικανοποίηση». Η εργασία παρόλαυτά δεν είναι απλώς αντικείμενο συναλλαγής, αλλά αποτελεί δημιουργική εκδήλωση της ανθρώπινης προσωπικότητας και η προστασία της είναι παράλληλα και προστασία της προσωπικότητας. Στον εργασιακό χώρο, προσφέρεται η δυνατότητα για σύναψη κοινωνικών σχέσεων και τελικά η επιτέλεση των επαγγελματικών καθηκόντων ενδυναμώνει την αυτοπεποίθηση και αυξάνει το ατομικό κύρος (Χρυσάφια, 2006).

Πράγματι, η εργασία εμπερικλείει πολλά κοινωνικά νοήματα. Όταν εργάζονται οι άνθρωποι αποκτούν μια θέση συμβολής στην κοινωνία. Το γεγονός ότι αμείβονται για τη δουλειά τους υποδηλώνει ότι αυτό που κάνουν είναι απαραίτητο για κάποιους άλλους ανθρώπους, άρα οι ίδιοι αποτελούν ένα αναγκαίο κομμάτι του κοινωνικού ιστού. «Η εργασία, με τον τρόπο αυτό, επιτελεί μείζονα κοινωνικό μηχανισμό για την τοποθέτηση των ανθρώπων στην ευρύτερη κοινωνική δομή για την απόκτηση ταυτοτήτων. Επιπλέον, επηρεάζει την ατομική και οικογενειακή ζωή του ατόμου με πολλούς τρόπους. Οι θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από το στοιχείο της αυτονομίας-που ενθαρρύνουν δηλαδή, την πρωτοβουλία και την

ανεξάρτητη σκέψη και κρίση του εργαζόμενου- καλλιεργούν την πνευματική ευελιξία του ατόμου. Τα άτομα που εργάζονται σε τέτοιες θέσεις είναι πιο ανοικτόμυαλα στην προσέγγιση και την αξιολόγηση των κοινωνικών και οικονομικών γεγονότων και εξελίξεων» (Ιωσηφίδης, 2007: 490).

Σε σχέση με αυτό, ο Κατσανέβας (2004) αναφέρει ότι «ο ολοκληρωμένος επαγγελματίας είναι εκείνος που κατέχει καλά τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να ασκήσει σωστά το επάγγελμά του, αλλά παράλληλα διαθέτει πλατιά ενδιαφέροντα και βαθιά μόρφωση. Η πλούσια μόρφωση μπορεί να συμβάλει, εκτός από την επιτυχή επαγγελματική σταδιοδρομία, στην κοινωνική καταξίωση και πνευματική εξύψωση ενός ατόμου. Ολοκληρωμένος άνθρωπος, κατά μία ευρεία έννοια, είναι εκείνος που κοπιάζει για την αναζήτηση της γνώσης. Η εκπαίδευση αποτελεί αυτοσκοπό, γιατί διευρύνει τους πνευματικούς ορίζοντες του ανθρώπου, του προσφέρει γνώσεις, του μαθαίνει πώς να μαθαίνει. Παράλληλα όμως, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή, η γνώση, η κατάλληλη εκπαίδευση, αποτελεί βασικό μέσο για τη διασφάλιση του επαγγελματικού μέλλοντος ενός ατόμου» (Κατσανέβας, 2004).

Οι τοποθετήσεις σχετικά με το ρόλο της εργασίας ποικίλουν και συχνά αμφιδρομούν. Ορισμένες, θέλουν την εργασία ως θεμελιώδη έννοια της ύπαρξης, άλλες την προσμετρούν ως μέσο για την κατάκτηση της γνώσης και για την ισορροπημένη ψυχική ανάπτυξη της προσωπικότητας, ενώ συναντώνται και κάποιες που τη θεωρούν προϋπόθεση για τη συσσώρευση πλούτου, είτε μέσο καταναγκασμού ή πηγή αλλοτρίωσης -όπως οι απόψεις του Μάρξ- . (Οικονόμου και Φέρωνας, 2006).

Ο Μαρξ θεωρεί σχετικά με την εργασία και τον καταμερισμό εργασίας ότι ο άνθρωπος μέσα από αυτήν αλλοτριώνεται. Ο Φίσερ (1975) αναφέρει πως ο Μαρξ στο «Κεφάλαιο» επιχειρεί να αναδείξει -εκτός των άλλων- ότι η εργασία έχει καταστεί ψυχικός καταναγκασμός για τον άνθρωπο, μολονότι θα έπρεπε να αποκτάται ανάλογα με την αυτοδιάθεση του ατόμου, ώστε να επιτευχθεί η άμβλυνση του χάσματος ανάμεσα σε δημιουργικότητα και υποχρέωση (Φίσερ 1975).

Τέλος, σε γενικές γραμμές, οι άνθρωποι εργάζονται για πολλούς λόγους. Η εργασία επηρεάζει το άτομο και το άτομο επηρεάζει την εργασία, σε μια αμοιβαία σχέση που διαρκεί σ' όλη του τη ζωή. Η εργασία μας είναι μια σημαντική εμπειρία που επηρεάζει την ταυτότητά μας. Σε όλες τις κοινωνίες ένα από τα βασικότερα κίνητρα που κάνουν τον άνθρωπο να εργάζεται είναι το «ιδιοτελές συμφέρον» με την ευρύτερη δυνατή έννοια του όρου, που περιλαμβάνει τα συμφέροντα της οικογένειας και των φίλων του. Στα πλαίσια της οικονομικής επιστήμης η εργασία αποτελεί έναν

παραγωγικό συντελεστή ο οποίος συντελεί στην δημιουργία οικονομικού πλούτου προς όφελος του κοινωνικού συνόλου. Επιπλέον, η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών και όρων εργασίας για τους εργαζόμενους συμβάλλει στην ισορροπία της κοινωνικής ζωής και του οικονομικού συστήματος. (Ιωσηφίδης, 2007).

1.9 Επιπτώσεις ανεργίας στον άνθρωπο και την κοινωνία

Η ανεργία, πλήττει έντονα την ελληνική κοινωνία την τελευταία δεκαετία και ειδικότερα την τοπική μας κοινωνία. Από ψυχολογικής άποψης η ανεργία είναι ένας σοβαρός ψυχοκοινωνικός παράγοντας στρες. Οι άνεργοι έχουν χαμηλότερη αυτοπεποίθηση, νιώθουν απορριπτέοι από την κοινωνία και με τη σειρά τους αναπτύσσουν αισθήματα εχθρότητας για αυτή, βιώνουν χρόνια πικρία κι απογοήτευση και παρουσιάζουν συμπτώματα κατάθλιψης (Καναβιτσάς, 2005).

Σχετικά με τους ανέργους απόφοιτους δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης που δυσκολεύονται να βρουν δουλειά μετά την αποφοίτησή τους, ο Καναβιτσάς (2005) αναφέρει ότι συχνά παρατηρείται μια καθήλωση στην ιδιότητα του μαθητή ή του φοιτητή αντίστοιχα, σε συνάρτηση με τον τρόπο ζωής, τις αξίες, την αυτοεικόνα τους και τις προσδοκίες τους από τον εαυτό τους. Επίσης, τα χαρακτηριστικά προβλήματα των ανέργων έχουν επιπτώσεις και στην οικογένεια τους. Ιδιαίτερα στις περιπτώσεις ανέργων γονιών, η απογοήτευση, η πικρία, η αίσθηση ανικανότητας συντήρησης του εαυτού και της οικογένειας δημιουργούν αμφιθυμικά συναισθήματα του ανέργου σε σχέση με την οικογένειά του, που μπορεί να εκφραστούν μέσα από συνεχή ευερεθιστότητα, συγκρούσεις, σεξουαλικές δυσλειτουργίες και τάσεις φυγής (Καναβιτσάς, 2005).

Ο Κουζής (2008) αναφέρει σε σχέση με τις επιπτώσεις της ανεργίας ότι «Μια κοινωνία με τόσο μεγάλο ποσοστό ανθρώπων, που θέλει να εργασθεί αλλά νιώθει ότι είναι αποκλεισμένο από την αγορά εργασίας, δεν μπορεί παρά να είναι άρρωστη, δεν μπορεί να είναι παραγωγική με την ευρεία έννοια του όρου, όταν οι πιο δυναμικές και παραγωγικές ηλικίες παρουσιάζουν υψηλή ανεργία» (Κουζής, 2008: 155).

Συμπερασματικά, είναι προφανές ότι όταν ένα άτομο είτε είναι άνεργο είτε δεν μπορεί να εξασφαλίσει μία σταθερή επαγγελματική απασχόληση δεν μπορεί να «απολαύσει» μία υψηλή ποιότητα ζωής και μπορεί να «παγιδευτεί» με μεγαλύτερη ευκολία σε φαινόμενα φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Το ενδεχόμενο να περιπέσει το άτομο σε μια τέτοια κατάσταση σημαίνει ότι σαν μπουόμεραγκ αποστερείται το δικαίωμα να έχουν πρόσβαση σε βασικούς πόρους και υπηρεσίες

εφόσον δεν διαθέτουν τα απαραίτητα οικονομικά μέσα. Επίσης όπως τονίζει η Αρμπούρ (2006)², «φτώχεια δεν σημαίνει μόνο ανεπαρκή εισοδήματα και υλικά αγαθά, αλλά και έλλειψη πόρων, ευκαιριών και συνθηκών ασφάλειας, έλλειψη που υπονομεύει την αξιοπρέπεια και κάνει τους φτωχούς ακόμη πιο ευάλωτους» (Αρμπούρ, 2006: 1).

1.10 Η απασχόληση των νέων στην Ελλάδα

Όλοι μας γνωρίζουμε ότι οι νέοι άνθρωποι στην Ευρώπη και σε όλο τον κόσμο καλούνται καθημερινά να αντιμετωπίσουν σωρεία σοβαρών και δυσεπίλυτων προβλημάτων όσον αφορά την εργασία. Παρόμοια, όπως είναι φυσικό, είναι και η κατάσταση που παρατηρείται σήμερα στην Ελλάδα. Πρώτο και κυρίαρχο πρόβλημα για τους νέους ανθρώπους στην Ελλάδα είναι η ανεργία.

Η ανεργία πλήττει, κατά κύριο λόγο, τη νεολαία, ενώ η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η εργασία που είναι άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα του εργαζόμενου αποτελούν τις βασικές μορφές απορρόφησης των νέων. Επίσης, γίνεται φανερό πως οι άνεργοι νέοι δεν αποτελούν μια ξεχωριστή κατηγορία από τους υπόλοιπους άνεργους (Κατσορίδας, 2000).

Η ανεργία των νέων, συνεπώς, καθορίζεται από τους ίδιους παράγοντες και τους ίδιους μηχανισμούς που προκαλούν τη συνολική ανεργία. Η μόνη διαφορά είναι ότι στους «νέους» επιμερίζεται ένα μεγαλύτερο τμήμα της ανεργίας, δυσανάλογο για το μερίδιό τους στον πληθυσμό και στο εργατικό δυναμικό. Η ανεργία, είτε παρατεταμένη είτε διακοπτόμενη από σύντομες περιόδους επισφαλών εργασιών, έχει συνέπειες για το εργασιακό μέλλον των νέων. Τους εγκλωβίζει σε θέσεις επισφαλείς, με ισχνές προοπτικές σταδιοδρομίας, συνήθως κακοπληρωμένες (Δεδουσόπουλος, 2008).

Επισημώς οι άνεργοι, σύμφωνα με την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, φθάνουν τα 434.149 άτομα. Περίπου 67.000 εργαζόμενοι (66.945 άτομα) βγήκαν στην ανεργία μόνο κατά τους πρώτους δύο μήνες της κρίσης, ενώ κατά 1,5 εκατοστιαία μονάδα εκτινάχθηκε το ποσοστό της ανεργίας στη χώρα από τον περασμένο Οκτώβριο έως το τέλος του 2009. Η ΕΣΥΕ διαπιστώνει ακόμη πως τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας πλήττουν γεωγραφικά τη Δυτική Μακεδονία (13,4%), την Ήπειρο (12,2%) και το Νότιο Αιγαίο (11,8%). (ΕΣΥΕ, 2009)

²Υπατης αρμοστού του ΟΗΕ για τα ανθρώπινα δικαιώματα

Η ανεργία στους νέους έως 24 ετών φθάνει το 26,3% και με βάση το φύλο τις γυναίκες σε ποσοστό 12,2% έναντι 6,5% των ανδρών. Στους επισήμους άνεργους προστίθενται άλλοι 367.000 που βρίσκονται σε "λανθάνουσα" ανεργία, καθώς:

- Ένα 3,5% οικονομικά ενεργών έχουν περιέλθει σε κατάσταση ανεργίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη «λανθάνουσα ανεργία», που αφορά άτομα κυρίως άνω των 45 ετών, μακροχρόνια άνεργους οι οποίοι απογοητευμένοι δηλώνουν ότι "δεν αναζητούν εργασία".
- Επίσης σε 2,0% των οικονομικά ενεργών υπολογίζονται όσοι είναι τοποθετημένοι σε προγράμματα STAGE. Πρόκειται για άνεργους οι οποίοι για καθαρά στατιστικούς λόγους τοποθετούνται σε περιορισμένης χρονικής διάρκειας και συνήθως μερικής απασχόλησης εργασία.
- Στην έρευνα της ΕΣΥΕ δεν υπολογίζονται ως άνεργοι το 2,0%, οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της δήλωσαν ότι την προηγούμενη εβδομάδα «εργάστηκαν έστω και μία ώρα»! (ΕΣΥΕ, 2009)

Αθροιστικά οι παραπάνω κατηγορίες αντιστοιχούν στο 7,5% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού και ανέρχονται περίπου σε 367.000 άτομα (με εργατικό δυναμικό 4,8 εκατομμύρια) εκτοξεύοντας τον συνολικό αριθμό των ανέργων σε 801.000. (ΕΣΥΕ, 2009)

Σε έρευνα της EUROSTAT τον Νοέμβριο του 2009 το ποσοστό των νέων που είναι άνεργοι στην Ελλάδα είναι από το υψηλότερα στην Ευρώπη και ανέρχονται στο 24,6%.³ Μάλιστα παρατηρήθηκε ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα της ευρωπαϊκής ένωσης όπου τα ποσοστά ανεργίας δεν μειώνονται ανάλογα με την απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων και σε γενικές γραμμές δεν διαφοροποιούνται σημαντικά. Αν σκεφτούμε ότι κάθε χρόνο από τα ελληνικά εκπαιδευτικά ιδρύματα αποφοιτούν περίπου 14.000 νέοι υπολογίζεται ότι από τους 81.800 άνεργους πτυχιούχους του 1993 έχουμε ξεπεράσει τους 100.000 το 2009. Την ίδια στιγμή δεκάδες χιλιάδες απασχολούνται σε εργασίες που έχουν ελάχιστη ή και καθόλου σχέση με τις σπουδές τους ή υποαπασχολούνται σε κρατικά προγράμματα (ΟΑΕΔ) με πολύ χαμηλές απολαβές (Καββαδίας, 2009).

Οι Gallie & Paugam (2000) θεωρούν ότι το γεγονός ότι το μεγάλο ποσοστό ανεργίας σε νέους μεταξύ των νέων ηλικίας 25- 24 ετών σε χώρες όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ισπανία και η Πορτογαλία σε αντίθεση με άλλες χώρες όπως η Βρετανία και

³ Βλ. παράρτημα 1 και 2

η Δανία υπογραμμίζουν την ανάγκη να εξεταστεί το φαινόμενο της ανεργίας των νέων «όχι σαν κάτι ομογενοποιημένο αλλά σαν ένα φαινόμενο το οποίο λαμβάνει χώρα ανάμεσα σε συγκεκριμένες οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές δομές οι οποίες μπορεί έχουν διαφορετική δυναμική εξαιτίας της κάθε ξεχωριστής και διαφορετική εθνικής κουλτούρας μεταξύ των κρατών αυτών». (Gallie & Paugam 2000: 3).

Σε σχέση με την ανεργία των νέων αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ενδιαφέροντα είναι και τα αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας το 2007 που διεξήχθη από όλα τα γραφεία διασύνδεσης των ελληνικών πανεπιστημίων και αφορούσε την απορρόφηση των αποφοίτων των πανεπιστημίων των ετών 1998-2000 στην αγορά εργασίας 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα αυτά, πέντε έως επτά έτη μετά την αποφοίτηση, παρά το γεγονός ότι ένα πολύ υψηλό ποσοστό πτυχιούχων (84%) απασχολούνται, ένα σχετικά μικρό ποσοστό ήταν άνεργοι (6,4%), πέντε χρόνια μετά την αποφοίτηση το 35% αυτών που ήταν μισθωτοί δεν είχαν σταθερή απασχόληση. Ένα χρόνο μετά το ίδιο ποσοστό μειώνεται μόλις 3 ποσοστιαίες μονάδες στο 32%. Όμως ακόμα και επτά χρόνια μετά την αποφοίτηση, ένας στους τέσσερις εργαζόμενους απόφοιτους δεν έχει σταθερή δουλειά. Η αλλαγή δουλειάς δεν συνεπάγεται οπωσδήποτε πέρασμα από την ανεργία. Είναι χαρακτηριστικό ότι 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση, 10% έχουν μόνο μία εμπειρία εργασίας, 60% έχουν αλλάξει δύο με τρεις δουλειές, ενώ 26% τέσσερις δουλειές και πάνω (Κιούσης, 2007).

Η έλλειψη θέσεων εργασίας στην ειδικότητά τους είναι ο λόγος ανεργίας που επικαλούνται 73% των άνεργων αποφοίτων, αν και ταυτόχρονα 39% δηλώνουν ότι η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, κατάρτισης και δεξιοτήτων αποτελεί μειονέκτημα στην πρόσληψη έναντι άλλων υποψηφίων. Ένα 28% των πτυχιούχων πανεπιστημίων ετεροαπασχολείται 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση, δεδομένου ότι δηλώνει ότι το αντικείμενο εργασίας αντιστοιχεί καθόλου ή λίγο στο αντικείμενο σπουδών. (Κιούσης, 2007)

Ακόμη, μια άλλη έρευνα του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE) για την απασχολησιμότητα των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι πανεπιστημιακές σπουδές δεν εξασφαλίζουν την ομαλή ένταξη των πτυχιούχων στην αγορά εργασίας. Αν και σαφώς συνυπολογίζεται κατά την πρόσληψη, το πτυχίο από κάποιο ΑΕΙ ή ΤΕΙ μάλλον αντιμετωπίζεται ως προαπαιτούμενο από τις επιχειρήσεις, οι οποίες δίνουν μεγαλύτερη βαρύτητα στην

προσωπικότητα, στις ικανότητες αλλά και στην προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία των υποψηφίων. Πιο συγκεκριμένα ένας στους τέσσερις πτυχιούχους δηλώνει ότι οι σπουδές του δεν ήταν ιδιαίτερα χρήσιμες για την ανταπόκριση στις εργασιακές του υποχρεώσεις, προδίδοντας έτσι την ελλιπή προετοιμασία του για την αγορά εργασίας από το εκπαιδευτικό σύστημα. Ο IOBE επισημαίνει ότι η ελληνική οικονομία, με το χαμηλό ποσοστό δημιουργίας προϊόντων υψηλής προστιθέμενης αξίας (χαμηλή βιομηχανική ανάπτυξη της Ελλάδας, πχ δεν υπάρχουν αυτοκινητοβιομηχανίες κ.α), δεν προσφέρει πολλές αξιόλογες θέσεις εργασίας, γεγονός που ευθύνεται για το υψηλό ποσοστό ανεργίας των πτυχιούχων στην Ελλάδα, το οποίο είναι το υψηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επιπλέον, όσοι από τους πτυχιούχους έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας συχνά ετεροαπασχολούνται σε θέσεις που απαιτούν κατώτερα προσόντα. Όσο για τις περιορισμένες «καλές δουλειές», αυτές φαίνεται ότι προορίζονται για όσους έχουν την τύχη να έχουν μορφωμένους γονείς, η κοινωνική θέση των οποίων συμβάλλει στο να αποκτήσουν δύο εφόδια που από τις ίδιες τις επιχειρήσεις θεωρούνται πιο χρήσιμα από το πτυχίο: τις κατάλληλες συστάσεις και προηγούμενη εργασιακή εμπειρία (Σώκου, 2008).

Ο Καββαδίας (2009) βλέπει τη παραπάνω κατάσταση της ανεργίας των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ως χαρακτηριστικό της διάρθρωσης της οικονομίας της χώρας ότι, σε αντίθεση με όλες τις άλλες χώρες, η μακροχρόνια ανεργία πλήττει, κυρίως, τους άνεργους επιστήμονες και εν γένει πτυχιούχους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Τα παραπάνω αποτυπώνονται ακόμα και σε έκθεση της Διεθνούς Τράπεζας με τίτλο «Doing Business 2008». Σύμφωνα με αυτή η χώρα μας κατατάσσεται στην 166η μεταξύ 177 χωρών με κριτήριο το πόσο εύκολη είναι η ανεύρεση εργασίας. «Δεν είναι, βέβαια, το Πανεπιστήμιο ή γενικότερα η εκπαίδευση ο «μεγάλος ένοχος», γιατί δεν υπάρχει «εκπαιδευτική ανεργία» Η ανεργία είναι κοινωνικό πρόβλημα!» (Καββαδίας, Γ. 2009:1).

Στο επόμενο κεφάλαιο θα έχουμε τη δυνατότητα να μελετήσουμε αναλυτικότερα τους στόχους και τις λειτουργίες της οικονομικής πολιτικής σε μια προσπάθεια να διερευνήσουμε τους λόγους που μπορεί να οδηγούν σε μια κατάσταση όπως η παραπάνω. Επιπλέον θα έχουμε την ευκαιρία να δούμε και με ποια μέσα και στόχους οι πολιτικές απασχόλησης προσπαθούν να ανατρέψουν την κατάσταση και να προωθήσουν και να αναβαθμίσουν την απασχόληση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η κοινωνικό-οικονομική ανάπτυξη ενός κράτους μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την εξέλιξη και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Μέσα από τις κατευθυντήριες γραμμές της Συνθήκης της Λισσαβόνας και της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) επισημαίνεται η ανάπτυξη ποιοτικού ανθρώπινου δυναμικού που συμβάλλει στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και θα προάγει τη βιώσιμη ανάπτυξη σε ολόκληρη την Ευρώπη (συνθήκη της Λισσαβόνας, 2007). Ακολουθώντας τις «υποδείξεις» της συνθήκης της Λισσαβόνας, οι ελληνικές κυβερνήσεις χαράζουν τις εθνικές πολιτικές για την οικονομία και την απασχόληση στοχεύοντας στη «διεύρυνση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων της χώρας, την επιτάχυνση του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης και την αύξηση της παραγωγικότητας σε επίπεδα υψηλότερα του μέσου κοινοτικού όρου, για την επίτευξη της πραγματικής σύγκλισης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής όλων των πολιτών χωρίς αποκλεισμούς». (Στρατηγική έκθεση παρακολούθησης ΕΣΠΑ 2007-2013: 3)

Το ζήτημα της ανάπτυξης -κυρίως οικονομικής- και του προβλήματος της ανεργίας λαμβάνει τεράστιες διαστάσεις στο εθνικό και διεθνές πολιτικο-κοινωνικο-οικονομικό περίγυρο και επισημαίνει την ανάγκη διαμόρφωσης ενός εναλλακτικού πλαισίου πολιτικής για την οικονομική ανάπτυξη, την απασχόληση και την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων και των ανέργων. «Οι πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης θα πρέπει να είναι άρτια συνδεδεμένες και με την οικονομική, επενδυτική και βιομηχανική πολιτική καθώς και με την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις ανάγκες των διαδικασιών ανάπτυξης και αναδιάρθρωσης της οικονομίας. Διαφορετικά, ο μονομερής προσανατολισμός των εφαρμοζόμενων πολιτικών σε βάρος της εργασίας περιπλέκει και οξύνει τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα της χώρας μας και ειδικότερα τα προβλήματα απασχόλησης και της ανεργίας». (Ρομπόλης, Κουζής και συν, 2010:33).

Σε αυτό το κεφάλαιο θα εξετάσουμε τα παραπάνω σε μια προσπάθεια μας να κάνουμε κατανοητό το πώς η ανάπτυξη της αγοράς εργασίας, συντελεί στην ανάπτυξη της οικονομίας η οποία με τη σειρά της ευνοεί την δημιουργία περισσότερων θέσεων απασχόλησης συντελώντας έτσι στη βελτίωση ή διατήρηση

της κοινωνικής ευημερίας. Παρακάτω θα αναφερθούμε τη γενική φιλοσοφία της οικονομικής πολιτικής θέλοντας να δημιουργήσουμε στους αναγνώστες μας το γενικό πλαίσιο το οποίο αποτελεί τη βασική επιδίωξη των πολιτικών -σε εθνικό επίπεδο- για την απασχόληση. Η πραγματοποίηση των σκοπών -μεταξύ των οποίων και η προώθηση της απασχόλησης μέσω της ανάπτυξης της αγοράς εργασίας- εξασφαλίζει την μεγιστοποίηση της οικονομικής ευημερίας της κοινωνίας. Στη συνέχεια, θα δούμε με ποιους τρόπους μπορεί να αναπτυχθεί μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας που θα οδηγήσει στην επίτευξη των παραπάνω.

Επιπλέον, θα παρουσιάσουμε στους αναγνώστες μας, τις παρεμβάσεις -μέσω προγραμμάτων- ως ενεργητικές πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης, (σε αντίθεση με τις παθητικές πολιτικές για την απασχόληση(επιδοματική πολιτική)), που συμβαίνουν στην ελληνική κοινωνία, μέσα από τον αυτοχρηματοδοτούμενο οργανισμό του ΟΑΕΔ και των συγχρηματοδοτούμενων επιχειρησιακών προγραμμάτων του ΕΣΠΑ με στόχο την ανάπτυξη την προώθηση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας.

2.1 ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ - ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.

Κατά τον Mahbub ul Haq (1995) βασικός στόχος της ανάπτυξης είναι να μεγαλώσουν οι επιλογές των ανθρώπων. Θεωρεί ότι «οι άνθρωποι συχνά δίνουν αξία σε κατορθώματα τα οποία δεν εμφανίζονται καθόλου ή άμεσα σε σχέση με το εισόδημα ή τα αναπτυξιακά πρότυπα: καλύτερη πρόσβαση στη γνώση, καλύτερες υπηρεσίες υγείας και υγειονομικές, ασφαλέστερη ζωτικότητα, ασφάλεια απέναντι στη βία και τη σωματική ακεραιότητα, ικανοποίηση της ελεύθερης ώρας, πολιτική και πολιτιστική ελευθερία και αίσθηση της συμμετοχής σε κοινωνικές δραστηριότητες. Το αντικείμενο της ανάπτυξης είναι να δημιουργηθεί ένα περιβάλλον ικανό για τους ανθρώπους, να τους προσφέρει μακρά, υγιή και δημιουργική ζωή». (Mahbub ul Haq 1995: 14).

Η οικονομική πολιτική κατά τον Κανελλόπουλο (χ.χ) ή κοινωνική οικονομική ή οικονομική της αναπτύξεως έχει ως αντικείμενο την διερεύνηση των δυνατοτήτων λήψης μέτρων και την αποτελεσματικότητα αυτών, επιδιώκοντας την ανάπτυξη και την ευημερία μιας κοινωνίας. Οι οικονομικές πολιτικές, πιθανό να επαναπροσδιορίζονται κάθε φορά από τον κάθε φορέα άσκησης εξουσίας εκλεγμένο

του εκλογικού σώματος. (Κανελλόπουλος, χ.χ) και αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της γενικής ιστορίας του κόσμου, έχοντας διαμορφωθεί μέσα από πολιτικά γεγονότα, εσωτερικές αναταραχές, εξωτερικών συγκρούσεων και των ιδεολογικών ρευμάτων στο πέρασμα των χρόνων τα οποία επηρέασαν -και επηρεάζουν- την τύχη της ανθρωπότητας (Μαρματάκης, 1986).

Η οικονομική ανάπτυξη αποτελεί το κύριο σκοπό των αναπτυγμένων και των λιγότερο αναπτυγμένων χωρών αφού μια αναπτυγμένη οικονομία προάγει το βιοτικό επίπεδο ενός λαού -το οποίο αποδεικνύεται από τον τρόπο ζωής των ανθρώπων και από τα αγαθά που απολαμβάνουν είτε υλικά είτε ως υπηρεσίες-, και γενικά επιτυγχάνεται η επιθυμητή οικονομικοκοινωνική ανάπτυξη και ευημερία ενός λαού. (Κανελλόπουλος, χ.χ).

Τα μέτρα που λαμβάνει η οικονομική πολιτική επιδιώκουν -είτε μακροπρόθεσμα είτε βραχυπρόθεσμα- την κοινωνικοοικονομική ευημερία και ανάπτυξη. Οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της οικονομικής πολιτικής εφόσον στοχεύουν στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην περαιτέρω ελαχιστοποίηση διαφόρων κοινωνικών προβλημάτων όπως η ανεργία, φτώχεια κ.λπ.

Ο Παπαδήμος (2007), Αντιπρόεδρος της ΕΚΤ, ανέφερε πως για να παραμείνει δυναμική η οικονομική επέκταση της Ευρώπης, θα πρέπει να διατηρήσει -ή και να αναπτύξει- μια ανταγωνιστική -παγκοσμιοποιημένη- οικονομία. Αυτό θα μπορούσε να γίνει δυνατό με την ενίσχυση των παραγόντων εκείνων που συντελούν στην μακροπρόθεσμη ανάπτυξη όπως: τη χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού, επηρεάζοντας τους υποκειμενικούς παράγοντες που καθορίζουν την ικανότητα της (ευρωπαϊκής) οικονομίας να επιτυγχάνει την αύξηση της αποτελεσματικότητας και να δημιουργεί περισσότερες θέσεις εργασίας. Η ανάκαμψη της οικονομίας και της παραγωγικότητας μιας κοινωνίας, δημιουργεί θετικές προοπτικές στην απασχόληση αφού δίνει την ευκαιρία στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Επιπλέον επιδρά στην επίτευξη υψηλότερου ρυθμού μακροπρόθεσμης ανάπτυξης και μάλιστα σε διατηρήσιμη βάση (Παπαδήμου, 2007).

Από την άλλη, σύμφωνα με την άποψη του Μαρματάκη (1986) «η οικονομική πολιτική εκτός από τον σκοπό της για αύξηση της παραγωγικότητας έχει και μια άλλη κατηγορία σκοπών που πρέπει να ικανοποιηθούν με την άσκηση οικονομικής πολιτικής. Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει αξίες όπως η ανάπτυξη της προσωπικότητας, η ισότητα ενώπιον του νόμου, η ατομική ελευθερία που αναφέρεται

ως παράγον της κοινωνικής ευημερίας, η ισότητα των δημοκρατικών σχέσεων των πολιτών, η ενίσχυση της ενότητας μεταξύ των εργαζομένων πολιτών, ο περιορισμός των κοινωνικοοικονομικών διαφορών, η συνεργασία στην απασχόληση και κοινωνική ζωή κ.λπ» (Μαρματάκης, 1986 : 147).

Ο ρόλος του κράτους ή του παρεμβατικού κράτους ,στην ανάπτυξη και τη διατήρηση της ανάπτυξης είναι σημαντικός. Ο Καράγιωργας (1979) θεωρεί πως η ανταγωνιστική αγορά, η ελεύθερη επιχειρηματική δράση, δεν μπορεί από μόνη της να επιτύχει άριστη κατανομή των μέσων παραγωγής, σταθερή λειτουργία της οικονομίας κοινωνικά επιθυμητή ανάπτυξη και διανομή. Με άλλα λόγια δεν μπορεί να πετύχει από μόνη της την μεγιστοποίηση της κοινωνικής ευημερίας και σε αυτό το σημείο καλείται να παίξει το ρόλο του το κράτος. Το κράτος χωρίς να αφαιρεί λειτουργίες από την αγορά και την ελεύθερη επιχείρηση, παρεμβαίνει με διάφορα μέσα πολιτικής στην οικονομία για να επηρεάσει και να συντονίσει τις οικονομικές αποφάσεις και τη δράση ιδιωτών, επιχειρηματιών και καταναλωτών προς την κατεύθυνση της κοινωνικής ευημερίας. Ο ρόλος του παρεμβατικού κράτους είναι να αναπληρώνει τις αδυναμίες της αγοράς και να διορθώνει τις ατέλειές της (Καράγιωργας, 1979).

Τα μέσα πολιτικής στην οικονομία που χρησιμοποιεί ένα κράτος για να διατηρήσει την ισορροπία μεταξύ των επιχειρήσεων και των καταναλωτών και να ελαχιστοποιήσει τον κίνδυνο άνισης διανομής του πλούτου μέσα στη κοινωνία -που οδηγεί σε χαμηλά ποσοστά βιοτικής ανάπτυξης της- ταξινομούνται στα:

- Μέσα δημοσιονομικής πολιτικής τα οποία περιλαμβάνουν όλα τα μέσα πολιτικής που σχετίζονται με τα έξοδα και τα έσοδα του κράτους και των οργανισμών του (δήμοι, ασφαλιστικά ταμεία κ.λπ), όπως οι δημόσιες δαπάνες, η φορολογία κ. λπ
- Μέσα εξωτερικής οικονομικής πολιτικής τα οποία επηρεάζουν τις εισαγωγές και εξαγωγές αγαθών, τη κίνηση κεφαλαίων και τη μετανάστευση κ.λπ. Ο ρόλος του παρεμβατικού κράτους εδώ θα μπορούσε να είναι για παράδειγμα ο ποσοτικός περιορισμός των εισαγωγών και εξαγωγών ή ο περιορισμός ή διευκόλυνση της μετανάστευσης κ.λπ.
- Αλλαγές στους θεσμούς όπως μεταρρυθμίσεις του φορολογικού, μεταβολές στους θεσμούς της ιδιοκτησίας, αγροτικές μεταρρυθμίσεις, έλεγχος μονοπωλίων, μεταρρυθμίσεις στις συνθήκες ανταγωνισμού, σύσταση δημόσιων επιχειρήσεων κ.λπ
- Μέσα άμεσου ελέγχου όπως τα μέσα ελέγχου τιμών και εισοδημάτων (έλεγχος του πληθωρισμού), έλεγχος τιμών και υπηρεσιών, έλεγχος μισθών και

ημερομισθίων (π.χ καθορισμός κατώτατων ορίων μισθών), μέσα ελέγχου προσφοράς και ζήτησης αγαθών κ.λπ (Καράγιωργας, 1979).

Ο Παπαδήμος (2007) χρησιμοποιώντας τα λόγια του Ιταλού φιλόσοφου Νικολό Μακιαβέλι «Τίποτα δεν είναι δυσκολότερο, πιο αμφίβολο και πιο επικίνδυνο από τη δημιουργία μιας νέας τάξης πραγμάτων» τονίζει την ανάγκη διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για να επιτευχθεί η οικονομική ανάπτυξη και η κοινωνική ευημερία των χωρών που παρουσιάζουν χαμηλά ποσοστά ανάπτυξης μέσα στην ευρωπαϊκή ένωση. Τα τελευταία 50 χρόνια και δη τα τελευταία 25, η νέα τάξη πραγμάτων για την Ελλάδα, ξεκινάει από τη πορεία της για ένταξη (1959-1975) και τελικά την ένταξή της (1981) στην ευρωπαϊκή οικονομική κοινότητα, τη μετέπειτα ευρωπαϊκή ένωση. «Η συμμετοχή της χώρας μας στις οικονομικές, νομισματικές και κοινωνικές προεκτάσεις της ΕΕ, απαιτεί την μεταρρύθμιση θεσμών και μέσων άσκησης της οικονομικής πολιτικής του ελληνικού κράτους με σκοπό τη σύγκλιση του με τα κράτη που θεωρούνται πιο αναπτυγμένα στην ΕΕ» (Παπαδήμος, 2007:1).

Η ανάπτυξη της Ελλάδας στους περισσότερους τομείς που θεωρούνται σημαντικοί για να θεωρηθεί ένα κράτος αναπτυγμένο σε σχέση με άλλα κράτη της Ευρώπης παρουσιάζει σημαντική διαφορά φέρνοντας την Ελλάδα στις τελευταίες θέσεις ανάπτυξης. Ο Μπιτζένης (2009) θεωρεί πως για να συγκλίνει η Ελλάδα με τα αναπτυγμένα κράτη της Ευρώπης και να μπορεί να χρησιμοποιήσει τις ευκαιρίες για ανάπτυξη όχι «κατ'ανάγκη», θα έπρεπε να έχει υψηλά ποσοστά οικονομικής ανάπτυξης, χαμηλά επίπεδα ανεργίας και μισθούς αντίστοιχους αυτών της ΕΕ , χαρακτηριστικά τα οποία συνεπάγονται συνεχή βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης. Η Ελλάδα απέχει πολύ από το να φτάσει το επίπεδο του κατά κεφαλήν ΑΕΠ των προηγμένων χωρών της Δυτικής Ευρώπης, αναφέρει χαρακτηριστικά. Η επιτάχυνση του ρυθμού αύξησης του ελληνικού ΑΕΠ θα βοηθούσε τη χώρα μας στο να πλησιάσει τα οικονομικά αναπτυγμένα κράτη σε τουλάχιστον 10 χρόνια. Όμως «η κρίση η οποία διανύουμε τη περίοδο αυτή φαίνεται να μας απομακρύνει ακόμα περισσότερο από αυτό το αισιόδοξο σενάριο» (Μπιτζένης 2009 :1).

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω «οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής, προκειμένου να επιτύχουν την επιθυμητή ανάπτυξη -οικονομική και κοινωνική ευημερία- θα πρέπει να προβούν σε μεταρρυθμίσεις που θα αφορούν :

- την ενίσχυση του ανταγωνισμού στις αγορές αγαθών και, κυρίως, υπηρεσιών,
- την αύξηση της ευελιξίας και της προσαρμοστικότητας των αγορών εργασίας,

- τη βελτίωση της εκπαίδευσης (συμπεριλαμβανομένων των προγραμμάτων κατάρτισης στην εργασία και της δια βίου μάθησης), ενίσχυση της έρευνας και ανάπτυξης, προώθηση της καινοτομίας και διευκόλυνση της διάδοσης της τεχνολογικής προόδου, ούτως ώστε να αξιοποιηθούν πλήρως οι δυνατότητες που προσφέρει μια οικονομία η οποία βασίζεται ολοένα και περισσότερο στη γνώση,
 - πολιτικές και θεσμικές μεταρρυθμίσεις για τη δημιουργία ευνοϊκότερου επιχειρηματικού κλίματος,
 - την ενίσχυση της ενοποίησης, του ανταγωνισμού και της καινοτομίας στις χρηματοπιστωτικές αγορές της Ευρώπης, με ιδιαίτερη έμφαση στα επιχειρηματικά κεφάλαια και,
 - την ενίσχυση της ποιότητας και της αποδοτικότητας των δημόσιων δαπανών, καθώς και των φορολογικών συστημάτων και συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης».
- (Παπαδήμος, 2007:1).

2.2 ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΗΜΕΡΙΑ ΚΑΙ ΒΙΟΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ (Standard of Living)

Ο όρος ευημερία μπορεί να ερμηνευτεί με πολλούς τρόπους και δείκτες. Ο Κανελλόπουλος αναφέρει δύο ειδών ευημερίας που προκύπτουν μέσα από την οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική ευημερία και την υλική ευημερία. Η κοινωνική ευημερία, η οποία επιδιώκεται μέσα από την οικονομική ανάπτυξη, σκοπεύει να κάνει τα άτομα να αισθάνονται ευτυχισμένα. Η ευτυχία κατά το συγγραφέα είναι το σύνολο των ικανοποιήσεων που απολαμβάνει το άτομο μέσα από τη ζωή του, αναλόγως των ιδεολογιών του και της φιλοσοφίας του για την ζωή. Τη διαχωρίζει από την υλική ευημερία η οποία δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να αποκτήσουν περισσότερα υλικά αγαθά συμβάλλοντας στην ανάπτυξη του πλούτου. Η υλική ευημερία όμως, κατά τον συγγραφέα, δεν θα πρέπει να συγχέεται με την οικονομική ευημερία που επιδιώκεται μέσα από την οικονομική πολιτική, αφού η τελευταία αποβλέπει στην μεγιστοποίηση της ικανοποίησης του μέγιστου αριθμού ατόμων και τη μεγιστοποίηση των ωφελειών προς αυτά με όσο δυνατό λιγότερες θυσίες από μέρους τους (Κανελλόπουλος, χ.χ).

Με τον όρο βιοτικό επίπεδο αναφερόμαστε στην ποιότητα και την ποσότητα αγαθών και υπηρεσιών διαθέσιμων στους ανθρώπους, και τον τρόπο που αυτά τα αγαθά και οι υπηρεσίες διανέμονται μέσα σε έναν πληθυσμό. «Το βιοτικό επίπεδο θα μπορούσε να αναφερθεί επίσης και ως ποιότητα της ζωής το οποίο λαμβάνει υπόψη

όχι μόνο το υλικό βιοτικό επίπεδο, αλλά και τις πιο άυλες πτυχές που επηρεάζουν την ανθρώπινη ζωή όπως ο ελεύθερος χρόνος, η ασφάλεια, οι πολιτιστικοί πόροι η κοινωνική ζωή, η ελευθερία του λόγου, η ελευθερία για συμμετοχή στη πολιτική ζωή της χώρας, περιβαλλοντικά ποιοτικά ζητήματα κ.λπ». (Nardinelli, 2008:1). Η καταστρατήγηση των παραπάνω δικαιωμάτων σημαίνει για τον Amartya (1999) «καταστρατήγηση των πολιτικών και αστικών ελευθεριών των ατόμων μέσω πρακτικών που επιβάλλονται από αυταρχικά καθεστώτα, απειλώντας την ελευθερία των ατόμων να συμμετέχουν στην πολιτική, οικονομική και κοινωνική ζωή της κοινότητας» (Amartya, 1999: 4).

Το βιοτικό επίπεδο μιας κοινωνίας μετριέται μέσα από δείκτες όπως η οικονομική ανισότητα, τα ποσοστά του πληθωρισμού, το πραγματικό εισόδημα ανα άτομο, το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) κ.λπ Άλλοι δείκτες μέτρησης της βιοτικής ανάπτυξης είναι αυτά της υγείας, η πρόσβαση σε ορισμένα αγαθά, η ποιότητα της υγειονομικής περίθαλψης, των εκπαιδευτικών προτύπων και των κοινωνικών δικαιωμάτων. Οι δείκτες αυτοί για τη μέτρηση της βιοτικής ανάπτυξης μιας κοινωνίας υπολογίζονται κατά τη διάρκεια ενός έτους. (Nardinelli, 2008:1).

Στην Ελλάδα, η βιοτική ανάπτυξη για το 2010 σύμφωνα με την άποψη του Μπέλλου, θα είναι σε ύφεση εφόσον μετά τα διαρθρωτικά μέτρα της κυβέρνησης για την οικονομία με σκοπό τη μείωση του δημόσιου χρέους, οδήγησαν στην μείωση των εισοδημάτων των ελλήνων κάτι που θα οδηγήσει στην αύξηση του πληθωρισμού κ.λπ. Επίσης αναμένεται και η αύξηση του ποσοστού της ανεργίας κάτι επίσης δεν προμηνύει αύξηση ή διατήρηση του ποσοστού βιοτικής ανάπτυξης της χώρας μας. (Μπέλλος, 2010).

2.3 ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. ΣΤΟΧΟΙ ΚΑΙ ΜΕΣΑ ΕΠΙΤΕΥΞΗΣ ΤΟΥΣ.

Ο διάλογος γύρω από τις πολιτικές απασχόλησης διεξάγεται τόσο σε πολιτικό όσο και σε επιστημονικό πλαίσιο και συνδέεται τόσο με τις αντιλήψεις για την οικονομία όσο και με αυτές για τη διαχείριση των κοινωνικών και πολιτικών ζητημάτων που απασχολούν τις σύγχρονες κοινωνίες. Άλλωστε οι πολιτικές απασχόλησης αποτελούν ιδιαίτερο αντικείμενο των γενικότερων κρατικών πολιτικών και διατελούν ρόλο σημαντικό στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας. (Δημούλης & Μιχαλοπούλου, 2008)

2.3.1 Ανάπτυξη επιχειρηματικότητας.

Οι όροι ανάπτυξη επιχειρηματικότητας, ανταγωνιστικότητα, παροχή κινήτρων για επενδύσεις κ.λπ ακούγονται έντονα όταν μιλάμε για ένα κράτος το οποίο προσδοκά μια ανταγωνιστική και αναπτυγμένη οικονομία, με χαμηλά ποσοστά ανεργίας, υψηλό κατά κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ). Επίσης αυτά τα χαρακτηριστικά των κρατών με αναπτυγμένη οικονομία και κοινωνικές υποδομές, που αποτελούν πρότυπα για τα λιγότερα αναπτυγμένα.. Στην κεντρική ιστοσελίδα του Ινστιτούτου Ανάπτυξης της Επιχειρηματικότητας (2008) αναφέρεται πως «οι σημαντικές προϋποθέσεις για την ανάπτυξη μιας πολιτικής που στοχεύει στην οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας θα έπρεπε να περιλαμβάνει δράσεις όπως :

- η υποστήριξη καινοτόμων επιχειρηματικών ιδεών,
 - η υποβοήθηση της ολοκληρωμένης ανάπτυξης της επιχειρηματικής δραστηριότητας και της ποσοτικής αύξησης της ανταπόκρισης των επιχειρήσεων στις εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς πολιτικές καθώς και προγράμματα και δράσεις που τις αφορούν,
 - ανάπτυξη δράσεων σε όλους του τομείς της οικονομίας και των επιχειρήσεων καθώς και,
 - ανάπτυξη και προώθηση κάθε είδους επιχειρηματικών συνεργασιών».
- (Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας, 2008:1).

Όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις για την ανάπτυξη της παραγωγικότητας -οι οποίες αναφέρθηκαν συνοπτικά παραπάνω- μολονότι ενθαρρυντικές, φαίνεται πως ακόμα βρίσκονται σε αρχικό στάδιο στην χώρα μας. Όπως αναφέρει ο Χοντρογιάννης (2004) -σε έρευνα 34 χωρών- παρατηρήθηκε, ότι στις πρώτες θέσεις των χωρών, με τη μεγαλύτερη ποσοστιαία αναλογία του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα, υπήρχαν χώρες είτε με πολύ υψηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ, είτε με πολύ χαμηλό (Χοντρογιάννης 2004).

Η Ελλάδα ανήκει στις χώρες με το μικρότερο κατά κεφαλήν ΑΕΠ στην Ευρώπη αφού όπως παρατηρεί ο Μπιτζένης, «η Ελλάδα απέχει αρκετά από την οικονομική ανάπτυξη άλλων ευρωπαϊκών χωρών καθώς ο ελάχιστος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα και μάλιστα σε τιμές αγοραστικής δύναμης είναι περίπου στο 70% του μέσου όρου των πλέον αναπτυγμένων οικονομικά κρατών-μελών της Ε.Ε (π.χ. Γερμανίας, Γαλλίας, Ηνωμένου Βασιλείου, Ιρλανδίας, Βελγίου και Ολλανδίας)» (Μπιτζένης 2009:1).

Συνεχίζοντας την άποψη του Χοντρογιάννη (2004) για τα αποτελέσματα της τότε έρευνας για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, ενδιαφέρουσα είναι η εξήγηση που δίνεται για την «ακραία» ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας. Χαρακτηριστικά λέει ότι για να ερμηνευθεί το αποτέλεσμα της έρευνας «θα πρέπει να αναζητηθεί στη μορφή της επιχειρηματικής δραστηριότητας ή μάλλον στο κίνητρο υιοθέτησης μιας επιχειρηματικής πρωτοβουλίας των χωρών με χαμηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ και των με υψηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ....στις χώρες χαμηλού κατά κεφαλήν εισοδήματος, το κίνητρο για την ανάπτυξη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας είναι η ανάγκη («επιχειρηματικότητα ανάγκης»). Οι πολίτες των χωρών αυτών επειδή δεν έχουν άλλη διέξοδο απασχόλησης –θέσεις εργασίας στο δημόσιο τομέα ή στον ιδιωτικό- και απόκτησης εισοδήματος, εξ ανάγκης επιλέγουν την αυτοαπασχόληση και αναπτύσσουν επιχειρηματικές δραστηριότητες. Αντίθετα, στις χώρες υψηλού κατά κεφαλήν εισοδήματος, κυριαρχεί η «επιχειρηματικότητα ευκαιρίας», δηλαδή η επιχειρηματικότητα είναι η ευκαιρία, η δραστηριότητα που επιτρέπει την επίτευξη υψηλότερων εισοδημάτων. Στη χώρα μας το 30% της επιχειρηματικής δραστηριότητας αφορά «επιχειρηματικότητα ανάγκης», γεγονός που την κατατάσσει σε σχετικά χαμηλό επίπεδο σε σύγκριση με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, όπου εμφανίζονται υψηλότερα ποσοστά «επιχειρηματικότητας ευκαιρίας». (Χοντρογιάννης 2004:1).

2.3.2 Δια Βίου Μάθηση και Εκπαίδευση.

Η προώθηση της απασχόλησης δεν συντελείται μόνο μέσα από την ανάπτυξη της οικονομίας και της επιχειρηματικότητας, και γενικά την προσφορά περισσότερων θέσεων εργασίας. Όλα αυτά για να λειτουργήσουν σωστά και να έχουν συνεχή ανάπτυξη και διάρκεια, προϋποθέτουν μια συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού. Στην ανάλυση του ΚΕΘΙ (2005) για τις «νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες», αναφέρεται η σημασία της ανάπτυξη της συνεχιζόμενης «δια βίου μάθησης». Η ανάπτυξη της «δια βίου μάθησης» (ΔΒΜ) αποτελεί έναν από τους στρατηγικούς στόχους της συνθήκης της Λισσαβόνας ο οποίος αποσκοπεί στην προώθηση και την βελτιστοποίηση της απασχόλησης, στην οικονομική ανάπτυξη, την κοινωνική συνοχή και στην βελτίωση του εκπαιδευτικού συστήματος των ευρωπαϊκών χωρών. Μέσω της συνεχιζόμενης κατάρτισης παρέχονται όλα τα απαραίτητα εφόδια για την ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού τα οποία βοηθούν ακόμα και τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας

να μπορούν να ανταποκριθούν στην αυξημένη ανταγωνιστικότητα και στην προσαρμογή τους στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας μέσω των προσόντων που θα αποκτήσουν και θα αναπτύξουν (ΚΕΘΙ, 2005).

Σε άρθρο του ο Γουγουλάκης (2010), αναφέρει πως στη συζήτηση γύρω από τη δια βίου μάθηση τίθενται τα εξής διλήμματα: πρόκειται για μάθηση ως αυτοπραγμάτωση του εκπαιδευόμενου ή για την ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων για καλύτερη ανταγωνιστικότητα και αποδοτικότητα; πρόκειται για στρατηγική μείωσης των εκπαιδευτικών ανισοτήτων ή για εκπαίδευση επίλεκτων και ειδικά όσους απασχολεί ή χρειάζεται ή αγορά εργασίας; Κατά τη γνώμη του Γουγουλάκη,» η ΔΒΜ εσωκλείει μια ουμανιστική και μια οικονομική και επαγγελματική διάσταση. Το κάθε κράτος, πιστεύει, ότι είναι ικανό να καθορίσει σε ποιες από αυτές τις δύο διαστάσεις θα δώσει μεγαλύτερη βάση, έχοντας υπόψη τις αρχές και τις πεποιθήσεις για την παιδεία, τη γνώση, το άτομο και την κοινωνία». (Γουγουλάκης, 2010:1).

Θεωρούμε πως οι στόχοι του συγχρηματοδοτούμενου επιχειρησιακού προγράμματος του ΕΣΠΑ «εκπαίδευση και δια βίου μάθηση», απαντούν -εν μέρει- στα παραπάνω διλήμματα που έθεσε ο Γουγουλάκης (2010), και φανερώνει κατά τη γνώμη μας, που δίνει μεγαλύτερη βάση το κράτος της Ελλάδας σε σχέση με τη προώθηση της δια βίου μάθησης. Σύμφωνα με τους στόχους του προγράμματος για την αναβάθμιση της ποιότητας της εκπαίδευσης, η προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης, η σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, η ενίσχυση του ανθρώπινου κεφαλαίου για την προαγωγή της έρευνας και της καινοτομίας και οι μεταρρυθμίσεις στο εκπαιδευτικό σύστημα φανερώνει την θέληση της Ελλάδας για την προώθηση των στόχων της δια βίου εκπαίδευσης και μάθησης. (ΕΣΠΑ 2007).

Άλλωστε, η ευρωβουλευτής Μ. Παναγιωτοπούλου (2004) ανέφερε ότι «η δια βίου μάθηση αποτελεί «βασικό συστατικό» του ευρωπαϊκού προτύπου κοινωνικής πολιτικής... περικλείει όλες τις δραστηριότητες μάθησης που επιτελεί ένα άτομο κατά τη διάρκεια της ζωής του, με σκοπό να βελτιωθούν οι γνώσεις, δεξιότητες και οι ικανότητές του σε προσωπικό, πολιτικό, κοινωνικό ή εργασιακό επίπεδο. Κάθε πολίτης, σε όλο τον κύκλο της ζωής, είναι αναγκαίο να δέχεται και να παράγει μάθηση στους τομείς της εργασίας του, της κοινωνικής ασφάλισης, των οικονομικών επιδόσεων και της ανταγωνιστικότητας» (Παναγιωτοπούλου, 2004:1).

2.3.3 Ευελιξία στην αγορά εργασίας

«Η έννοια της «ευελιξίας» (flexibility) στην αγορά εργασίας άρχισε να εμφανίζεται στα τέλη της δεκαετίας του 1970 και ιδιαίτερα στην δεκαετία του 1980, όταν τα προβλήματα που παρουσιάστηκαν στην απόδοση των ευρωπαϊκών οικονομιών, ιδιαίτερα η άνοδος της ανεργίας και η χαμηλή παραγωγικότητα αποδόθηκαν στις ακαμψίες της αγοράς εργασίας» (Sarfati H. & C. Kobrin, 1988, Brodsky M.M., 1994. στον Θεοχαράκη, 2002: 1).

Ο όρος «ευελιξία» έχει έντονη πολιτική-ιδεολογική φόρτιση. Η ίδια η λέξη είναι θετικά φορτισμένη και για το λόγο αυτό κανείς δεν χρησιμοποιεί την λέξη «δυσκαμψία» αντι της μη ύπαρξης ευελιξίας. Στην πράξη, ο όρος χρησιμοποιείται για να περιγράψει ένα σύνολο θεσμών στην αγορά εργασίας και, αποτελεί μια αρνητική τοποθέτηση απέναντι στους θεσμούς εκείνους που επιδιώκουν την προστασία της απασχόλησης, την προστασία των ανέργων και τον καθορισμό των μισθών με μηχανισμούς διαφορετικούς από εκείνους της αγοράς. Η επίτευξη μεγαλύτερης ευελιξίας θεωρείται από αρκετούς επιστήμονες και πολιτικούς ως η βασική προϋπόθεση για την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας (Θεοχαράκης, 2002) παρόλο που «η ευελιξία από μόνη της δεν είναι ικανή να μειώσει την ανεργία. Θεωρεί πως για να συμβεί αυτό απαιτείται ένα άθροισμα μεταρρυθμίσεων, οι οποίες θα μας οδηγήσουν σε χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας και θα επιταχύνουν την οικονομική ανάπτυξη της χώρας». (Μυλωνάς, 2007:1).

Σε γενικές γραμμές οι προσδιοριστικοί παράγοντες για την ευελιξία θα μπορούσαν να είναι μεταξύ άλλων η ευελιξία της απασχόλησης –με τη χρήση προσωρινής εργασίας, μερικής απασχόληση, part time εργασία, κ.λπ-, η ευελιξία των μισθών, η ακύρωση του νόμου περί απαγόρευσης απολύσεων, η κατοχή πολλαπλών δεξιοτήτων από μέρους των εργαζομένων ώστε να καλύπτουν διαφορετικές θέσεις απασχόλησης –επομένως απαιτείται υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και δια βίου κατάρτιση. Όλα αυτά είναι συνδεδεμένα με την έννοια του κράτους πρόνοιας και την κοινωνική προστασία γιατί η ευελιξία μπορεί να συνυπάρχει με ένα σύστημα κοινωνικής προστασίας μπορεί όμως να συνυπάρχει και με ένα σύστημα μειωμένης κοινωνικής προστασίας. Η σχέση ευελιξίας και κοινωνικής προστασίας διαφοροποιείται ανάλογα με τη μορφή του κράτους πρόνοιας. Οι Gallie και Paugam (2000) ταξινόμησαν τα κράτη πρόνοιας στη βάση τριών κριτηρίων που σχετίζονται με την ανεργία (welfare regimes) : α) γενναιοδωρία του συστήματος προστασίας από

την ανεργία, β) γενναιοδωρία του συστήματος ως προς τις παροχές, γ) ενεργητικές πολιτικές προώθησης της απασχόλησης (Gallie & Paugam, 2000).

Ο Μουζέλης (2006) αναφέρει τις ΗΠΑ ως χαρακτηριστικό παραδείγματα της ευελιξίας σε ένα σύστημα μειωμένης κοινωνικής προστασίας όπου η προστασία των εργαζομένων είναι ελάχιστη, οι ενεργητικές πολιτικές ελάχιστα αναπτυγμένες καθώς και οι παροχές του. Εκεί η ευελιξία της εργασίας όντως οδήγησε σε σχετικά υψηλή ανάπτυξη και χαμηλή ανεργία, αλλά με τίμημα τη γενικευμένη ανασφάλεια, τις κακές συνθήκες εργασίας και τους μισθούς πείνας σε αυτούς που βρίσκονται στη βάση της κοινωνικής πυραμίδας. Αυτό οδήγησε στη ραγδαία ανάπτυξη, στη σημαντική μείωση της ανεργίας και σε ένα πλαίσιο όπου το κράτος πρόνοιας άμβλυσε σημαντικά τις αρνητικές επιπτώσεις της «ευελιξίας». Αλλά και σε αυτήν ακόμη την περίπτωση έχουμε την αύξηση ανισοτήτων και την περιθωριοποίηση ενός σημαντικού μέρους του πληθυσμού. (Μουζέλης, 2006, Gallie & Paugam, 2000).

Στον αντίποδα βρίσκεται το παράδειγμα των σκανδιναβικών χωρών όπου η ευελιξία συνυπάρχει με ένα σύστημα κοινωνικής προστασίας. Εκεί αυτοί που βρίσκονται εκτός εργασίας εξαιτίας της ευελιξίας, προστατεύονται ουσιαστικά. Οι παροχές είναι γενναιοδωρες, και οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση πολύ αναπτυγμένες. Η Ελλάδα ανήκει στη κατηγορία εκείνη που η ευελιξία είναι μεν το ζητούμενο αλλά οι παροχές του προς αυτούς που βρίσκονται ή θα βρεθούν εκτός αγοράς εργασίας είναι περιοριστικές και οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση είναι εξίσου ελλειμματικές. (Μουζέλης, 2006, Gallie & Paugam, 2000).

Η επίτευξη της ευελιξίας είναι ένα θέμα που επηρεάζει και αρνητικά και θετικά την ανεργία και την απασχόληση. Ανάμεσα στις επιπτώσεις της ευελιξίας συναντούμε την ανασφάλεια των εργαζομένων πρώτα και κατά κύριο λόγο για το πού θα βρεθούν αύριο (αφού στη συζήτηση για την ευελιξία αναφέρουμε την απελευθέρωση των απολύσεων) και, μέσω αυτής, καταστρατήγηση ωραρίων εργασίας και τη συρρίκνωση του ελεύθερου χρόνου προκειμένου να χωρέσουν στο ημερήσιο πρόγραμμά των εργαζομένων και κάποιες ώρες κατάρτισης, οι οποίες όπως πιστεύουν στο μέλλον θα τους προσφέρουν ευελιξία στις αυξανόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας παρόλο που τα πιο προηγμένα συστήματα της εξ αποστάσεως κατάρτισης προβλέπουν την παρακολούθηση από το σπίτι, π.χ., κατά τη διάρκεια του Σαββατοκύριακου, προγράμματος κατάρτισης που εκπέμπεται μέσω διαδικτύου για τους εργαζόμενους της επιχείρησης (Βουράζερης, 2002).

2.3.4 Μοντέλα πρόβλεψης για την αγορά εργασίας και την απασχόληση

Για να επιτευχθεί διαφάνεια και έλεγχος των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας απαιτείται λεπτομερής αξιολόγηση των πολιτικών τόσο στο στάδιο του σχεδιασμού όσο και στο στάδιο της εφαρμογής. Για να σχεδιαστούν και να τεκμηριωθούν οι παρεμβάσεις των πολιτικών απασχόλησης στην αγορά εργασίας απαιτείται ένα ολοκληρωμένο σύστημα συλλογής και επεξεργασίας στατιστικών στοιχείων που να επιτρέπει την έγκυρη πληροφόρηση για τα μεγέθη και τις λειτουργίες της αγοράς εργασίας (Κιούλου, 2008).

Τα μοντέλα παρακολούθησης των προοπτικών γύρω από την αγορά εργασίας και άρα των προοπτικών απασχόλησης και την αντιμετώπιση κοινωνικών προβλημάτων όπως η ανεργία, τα τελευταία χρόνια τείνουν να αναπτύσσονται και να χρησιμοποιούνται ολοένα και περισσότερο. Οι ραγδαίες αλλαγές που συμβαίνουν στο επιχειρησιακό περιβάλλον και οι οποίες οφείλονται κυρίως στην παγκοσμιοποίηση επιτάσσουν τον προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος αλλά και ως αρωγού στη συνολική στρατηγική ενός οργανισμού (κράτος, κοινωνία). Ο προγραμματισμός αυτός αλλά και η ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου μοντέλου πρόβλεψης των προοπτικών της αγοράς εργασίας μάλλον αναλαμβάνει ουσιαστικό ρόλο και αυτό γιατί θα συμβάλλει στην αποφυγή προβλημάτων όπως η έλλειψη ή ο πλεονασμός προσωπικού για συγκεκριμένες θέσεις-κλειδιά χρησιμοποιώντας μία σειρά από τεχνικές πρόβλεψης της προσφοράς και της ζήτησης ανθρώπινων πόρων (Κιούλου, 2008).

Ο υπολογισμός της πορείας της αγοράς εργασίας και η πρόβλεψη των προοπτικών της υπολογίζονται από τους οικονομολόγους μέσα από μια σειρά ποσοτικών τεχνικών και μετρήσεων αναφερόμενες από την γενική οικονομική θεωρία ως «οικονομομετρική». Η οικονομομετρική έχει το έργο να εντοπίσει τις εξελικτικές τάσεις των μεγεθών μεταξύ των οικονομικών φαινομένων (πχ τιμή του πετρελαίου, μεταβολές των μισθών, πληθωρισμός κ.λπ), αλλά και να προσδιορίσει τη ποσοτική συσχέτιση των φαινομένων αυτών επι της ικανότητας του παραγωγικού μηχανισμού, το ύψος του πληθυσμού, του εισοδήματος, των τιμών ανεργίας κ.λπ. Βεβαίως, τα μεγέθη αυτά παίρνουν μαθηματικές τιμές και η ανάλυσή τους γίνεται μέσα από ειδικές μαθηματικές συναρτήσεις (Κανελλόπουλος, χ.χ).

Από την άλλη, η ανάπτυξη ενός μοντέλου το οποίο θα προβλέπει τις προοπτικές της απασχόλησης και θα αναδεικνύει τα «επαγγέλματα του μέλλοντος» ίσως να οδηγήσει στην μείωση του ποσοστού ανεργίας στους νέους στο μέλλον. Ο Κατσανέβας για την

ζήτηση των επαγγελματιών στην αγορά εργασίας αναφέρεται στο «μοντέλο ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγελματιών» το οποίο με σχετική τεχνογνωσία παρουσιάζει συγκρίσιμες προβλέψεις των προοπτικών επαγγελματιών στις αγορές εργασίας στην Ελλάδα, την Κύπρο, την Τουρκία και την Μεγάλη Βρετανία. Για τις προβλέψεις της έρευνας του ισοζυγίου επαγγελματιών, παίρνονται υπόψη διάφοροι παράγοντες, όπως η γενική και κατά κλάδο ανάπτυξη μιας χώρας, καθώς και ο αριθμός των αποφοίτων των διάφορων σχολών που αντιστοιχούν σε διάφορα επαγγέλματα και εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Συνεκτιμώνται επίσης τα επίπεδα της ανεργίας, οι τεχνολογικές εξελίξεις και καινοτομίες, οι δείκτες –όπου υπάρχουν σχετικά στοιχεία- του αριθμού των απασχολούμενων σε ένα επάγγελμα σε σχέση με τον πληθυσμό κάθε χώρας, το σχήμα της δημογραφικής πυραμίδας, ή αλλιώς ο βαθμός της δημογραφικής γήρανσης μιας χώρας, η εσωτερική και η εξωτερική μετανάστευση, τα μέτρα κρατικής πολιτικής που επηρεάζουν την επαγγελματική απορροφητικότητα, οι οικονομικές τάσεις και οι επενδύσεις ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, επιμέρους ιδιαιτερότητες και δεδομένα, σε συνδυασμό με κυλιόμενες και επαναλαμβανόμενες δειγματοληπτικές έρευνες προβλέψεων ανά επάγγελμα (Κατσανέβας, 2008).

Ο Κατσανέβας θεωρεί πως στη σημερινή εποχή όπου τα που αλλάζει με ραγδαία ταχύτητα, οι προβλέψεις για το «τι μέλλει γενέσθαι» στην αγορά εργασίας και τις προοπτικές των επαγγελματιών, αποτελούν κεντρικό ζήτημα προβληματισμού και επιστημονικής ενασχόλησης γεγονός που ενδιαφέρει ιδιαίτερα τονίζει τη σημασία ύπαρξης επαγγελματικού προσανατολισμού παρόλο που η εκπαίδευση πρέπει να αποσυνδέεται από την επαγγελματική σταδιοδρομία και ότι οι ανώτερες σπουδές είναι αυτοσκοπός (Κατσανέβας, 2008).

2.4 ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ. (Παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την ενίσχυση της αγοράς εργασίας μέσω προγραμμάτων).

«Η εφαρμογή προγραμμάτων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην Ελλάδα, εμφανίστηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1980 με την προτροπή και τη χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Αυτές οι πολιτικές σχετίζονται με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ανέργων και

εργαζομένων, σε προγράμματα επιδότησης των εργοδοτών για την απασχόληση ανέργων και στην επιδότηση ανέργων για να δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση. Σκοπός των παρεμβάσεων αυτών είναι ο περιορισμός των πολιτικών κοινωνικής προστασίας (επιδόματα ανεργίας) οι οποίες αναφέρονται και ως παθητικές πολιτικές». (Δημουλάς, & Μιχαλοπούλου, 2008: 11)

Η προσπάθεια για την επίτευξη των στόχων των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση γίνεται μέσω των παρεμβατικών πολιτικών του ελληνικού κράτους οι οποίες μέσω προγραμμάτων στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης και ως επί το πλείστον στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Ορισμένα προγράμματα του ΟΑΕΔ καθώς και ορισμένα -συγχρηματοδοτούμενα από την ΕΕ- Επιχειρησιακά Προγράμματα του ΕΣΠΑ 2007-2013 θα αναφερθούν παρακάτω, συμεριζόμενες την άποψη των Κιουλάφα και Ζάραγκα (1990) ότι τα ειδικά προγράμματα για την απασχόληση που εφαρμόζονται στην Ελλάδα για την ενίσχυση της απασχόλησης αποβλέπουν στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και είναι δυνατό να θεωρηθούν ως κύριος μοχλός της κρατικής παρεμβατικής πολιτικής (μέσω ΟΑΕΔ, Ευρωπαϊκών Επιχειρησιακών Προγραμμάτων) στην αγορά εργασίας για την αντιμετώπιση της ανεργίας (Κιουλάφας και Ζάραγκας, 1990).

Στην Ελλάδα, ο ΟΑΕΔ είναι ο κυριότερος φορέας εφαρμογής της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης στα πλαίσια του προγράμματος οικονομικής ανάπτυξης της χώρας καθώς εξασφαλίζει τις αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης εργασίας (ΟΑΕΔ 2008). Από την άλλη ο Μπιτζένης (2009) θεωρεί πως η ανάπτυξη της Ελλάδας τα τελευταία χρόνια οφειλόταν κυρίως, και μεταξύ άλλων, στα ευρωπαϊκά προγράμματα ανάπτυξης υποδομών και στα τρία κοινοτικά πλαίσια στήριξης (Μπιτζένης 2009). Παρακάτω θα έχουμε την ευκαιρία να παρουσιάσουμε ορισμένα από αυτά τα προγράμματα τα οποία στοχεύουν σε ότι έχουμε πει μέχρι τώρα για την προώθηση της απασχόλησης.

2.4.1 Προώθηση της απασχόλησης από τον ΟΑΕΔ.

Ο Οργανισμός του ΟΑΕΔ είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ο

ΟΑΕΔ φροντίζει, για τον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού της χώρας και ερευνά την αγορά εργασίας με ειδικές μελέτες όπου σταθμίζονται οι τάσεις και οι προοπτικές του κόσμου των επαγγελμάτων και στη συνέχεια καταρτίζει πίνακες για τα αναπτυσσόμενα και φθίνοντα επαγγέλματα. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός εφαρμόζεται από τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ, με την παροχή επαγγελματικής συμβουλής, με την επιλογή υποψηφίων για επαγγελματική εκπαίδευση και τοποθέτηση σε εργασία, με την πληροφόρηση γύρω από τα επαγγέλματα σε άτομα που μπαίνουν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας (ΟΑΕΔ 2008).

Οι παραπάνω στόχοι υλοποιούνται μέσα από ένα μεγάλο αριθμό προγραμμάτων και δράσεων που αφορούν όλες τις κοινωνικές ομάδες όπως τα άτομα με αναπηρία, τα κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα, τους απολυθέντες από επιχειρήσεις, μη καταρτισμένα άτομα κ.λπ. (ΟΑΕΔ 2008).

Τα προγράμματα ετεροαπασχόλησης -νέων θέσεων εργασίας- στοχεύουν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μέσω της μετατροπής των παθητικών - επιδοματικών πολιτικών σε ενεργητικές πολιτικές για τους άνεργους. Η πρόσληψη ή τοποθέτηση επιδοτούμενου άνεργου μειώνει το συνολικό μισθολογικό κόστος για τον εργοδότη κατά το ποσό του ύψους του επιδόματος που δικαιούται ο άνεργος. Δικαιούχοι είναι όλοι οι επιδοτούμενοι άνεργοι. Το ανώτατο όριο της επιδοτούμενης εργασίας είναι 12 μήνες (ΟΑΕΔ 2008).

Οι θέσεις εργασίας μπορεί να είναι μερικής ή πλήρους απασχόλησης σε οποιονδήποτε εργοδότη. Ο άνεργος με την εφαρμογή του μέτρου λαμβάνει εκτός του ποσού του επιδόματος ανεργίας (από τον ΟΑΕΔ.) και τη διαφορά των αποδοχών της θέσης (όπως προκύπτει από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. οι οποίες και αναφέρονται πιο πάνω) στην οποία τοποθετείται από τον εργοδότη και ασφαλίζεται κανονικά ως εργαζόμενος (ΟΑΕΔ 2008).

Παρόλαυτα με πρότασή της η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε για τον ΟΑΕΔ, η οποία αναφέρεται στο άρθρο 11 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε 2008-2009, αναφέρει την ανάγκη εκσυγχρονισμού και αναβάθμισης της λειτουργίας του Ο.Α.Ε.Δ, με στόχο την αποτελεσματικότερη λειτουργία του και την εξοικονόμηση πόρων του Οργανισμού. Στο πλαίσιο αυτό κατά την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε κρίνονται αναγκαία:

- «Η αναβάθμιση του επίπεδου εξυπηρέτησης των πολιτών και η δημιουργία συστήματος μέτρησης της ικανοποίησης αυτής σε διαρκή βάση.

- Η δημιουργία συστήματος διαρκούς αποτύπωσης των αναγκών της ζήτησης της αγοράς εργασίας με άμεση λειτουργία ενιαίου, ολοκληρωμένου και ασφαλούς πληροφοριακού συστήματος καταγραφής ανέργων και δυνατότητα σύνδεσης online με ενδιαφερόμενες επιχειρήσεις ή/και φορείς για την επίτευξη της σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

- Ο προγραμματισμός κατάρτισης άμεσα συνδεδεμένης με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

- Η υιοθέτηση συστημάτων και διαδικασιών που συμβάλλουν στη οργάνωση των υπηρεσιών με διαφάνεια και αποτελεσματικότητα» (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, 2008: 1).

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η προώθηση και η εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση μέσω της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και κατάρτισης και φυσικά μέσω της προσφοράς περισσότερων θέσεων εργασίας έχουν μεγαλύτερη σημασία, μακροπρόθεσμα αποτελέσματα και λιγότερο κόστος για το κράτος, από τις παθητικές πολιτικές –μέσω επιδομάτων- τα οποία μπορούν να διευκολύνουν προσωρινά τον άνεργο. (Δεδουσόπουλος, 2005 στο Οικονόμου-Φέρωνος 2006: 270).

2.4.2 Εθνικό στρατηγικό πλαίσιο αναφοράς 2007-2013 (ΕΣΠΑ)

Οι στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας αποτελούν σημαντικό στοιχείο για τη πολιτική της συνοχής μετά το 2007. Βάσει των στρατηγικών κατευθυντήριων γραμμών τα κράτη μέλη καθορίζουν τις προτεραιότητές τους όσον αφορά την πολιτική της συνοχής. Οι κατευθυντήριες γραμμές συμβάλλουν στην υλοποίηση άλλων κοινοτικών προτεραιοτήτων, ιδίως αυτών που απορρέουν από τη στρατηγική της Λισσαβόνας και τις ενιαίες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Αφορούν ιδίως τις επενδύσεις, την απασχόληση, τη γνώση και την καινοτομία, την εδαφική συνοχή και τη συνεργασία (ΕΣΠΑ 2007).

Το ΕΣΠΑ (Δ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης) 2007-2013 της Ελλάδας περιγράφει τη «συνολική στρατηγική προσέγγιση» της χώρας, η οποία αντανακλάται στη «διεύρυνση των αναπτυξιακών δυνατοτήτων της χώρας, την επιτάχυνση του ρυθμού οικονομικής μεγέθυνσης και την αύξηση της παραγωγικότητας σε επίπεδα υψηλότερα του μέσου κοινοτικού όρου, για την επίτευξη της πραγματικής σύγκλισης και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής όλων των πολιτών χωρίς αποκλεισμούς». Το Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς 2007-2013 αποτελεί την αναπτυξιακή στρατηγική της Ελλάδας για το διάστημα 2007-2013 με βασικότατο στόχο την

βέλτιστη αξιοποίηση των πόρων προς όφελος της ισόρροπης περιφερειακής ανάπτυξης της χώρας (ΕΣΠΑ 2007).

Οι πολιτικές αυτές έχουν ως πεδίο αναφοράς τις τοπικές αγορές εργασίας, ενώ ιδιαίτερη μέριμνα θα ληφθεί για κατηγορίες πολιτών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και για την επίλυση προβλημάτων που εμφανίζονται στις περιφερειακές αγορές εργασίας, με την εκπόνηση και την υλοποίηση ολοκληρωμένων σχεδίων και πρωτοβουλιών απασχόλησης με τη συμμετοχή του συνόλου των δυνητικά εμπλεκόμενων τοπικών φορέων. (ΕΣΠΑ 2007).

Για την υλοποίηση του αναπτυξιακού σχεδιασμού της χώρας κατά την προγραμματική περίοδο 2007-2013, η Ελλάδα χωρίστηκε σε πέντε (5) χωρικές ενότητες, στις οποίες αντιστοιχούν πέντε Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π), ως εξής:

1. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Μακεδονίας- Θράκης
2. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Δυτικής Ελλάδας- Πελοποννήσου και Ιόνιων Νησιών
3. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Θεσσαλίας, Στερεάς Ελλάδας και Ηπείρου
4. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Αττικής

Τα Π.Ε.Π θα συμβάλουν στην κάλυψη των εθνικών στρατηγικών στόχων συμπληρωματικά με τα τομεακά προγράμματα, με έμφαση στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και στις ανάγκες κάθε χωρικής Περιφέρειας. Σε κάθε περίπτωση, τα Π.Ε.Π για όλες τις Περιφέρειες θα καλύψουν ένα κοινό κορμό παρεμβάσεων ως εξής:

- Κοινωνικές υποδομές,
- Υγεία και κοινωνική αλληλεγγύη (υποδομές νοσοκομείων και δομών κοινωνικής φροντίδας, ειδικών μονάδων, κέντρων υγείας και ανοιχτής φροντίδας, εξειδικευμένος εξοπλισμός, μέτρα ανάπτυξης και προστασίας της Δημόσιας Υγείας),
- Έργα προσπελασιμότητας και περιβάλλοντος τοπικής κλίμακας,
- Πολιτικές βιώσιμης αστικής ανάπτυξης,
- Πολιτισμός (ενίσχυση των βασικών πολιτιστικών υποδομών, προστασία και ανάδειξη της πολιτιστικής κληρονομιάς),
- Πολιτικές ενίσχυσης ορεινών, μειονεκτικών, νησιωτικών περιοχών. (ΕΣΠΑ 2007).

Τα εννιά (9) Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Τ.Ε.Π), που αναφέρθηκαν πιο πάνω ως συμπληρωματικά των Π.Ε.Π, της προγραμματικής περιόδου 2007-2013, όπως αυτά εγκρίθηκαν επίσημα από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το διάστημα Οκτωβρίου- Νοεμβρίου 2007, είναι συνοπτικά τα εξής παρακάτω:

1. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «περιβάλλον και αειφόρος ανάπτυξη»,
2. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ενίσχυση της προσπελασιμότητας»,
3. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ανταγωνιστικότητα και επιχειρηματικότητα»,
4. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ψηφιακή σύγκλιση»,
5. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού»,
6. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «εκπαίδευση και δια βίου μάθηση»,
7. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «διοικητική μεταρρύθμιση»,
8. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «τεχνική υποστήριξη»,
9. Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «εθνικό αποθεματικό απροβλέπτων» (ΕΣΠΑ 2007)

Το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα που εστιάζει περισσότερο στον τομέα της απασχόλησης είναι το «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» ενώ το πρόγραμμα της «εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης» αφορά πιο πολύ στην συνεχιζόμενη εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.

Όπως γίνεται κατανοητό μέχρι τώρα η αναπτυξιακή στρατηγική διαμορφώθηκε λαμβάνοντας υπ' όψη τις εθνικές πολιτικές που διατυπώνονται σε στρατηγικά έγγραφα όπως η Εθνική Έκθεση Στρατηγικής για την Κοινωνική Προστασία και την Κοινωνική Ένταξη 2006-2008, η Ψηφιακή Στρατηγική 2006-2013, το «Σχέδιο Ανάπτυξης Μεταφορών 2007-2013 και εικοσαετίας», Εθνική Λιμενική Πολιτική, το Εθνικό Σχέδιο Στρατηγικής Αγροτικής Ανάπτυξης της Ελλάδας 2007-2013 κλπ. (Αναγνωστοπούλου & συν, 2007:14)

Όσον αφορά τη χρηματοδότηση των δεκατριών επιχειρησιακών προγραμμάτων τα οποία συμφωνήθηκαν μεταξύ της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα δέκα από αυτά χρηματοδοτούνται από:

- ✓ το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (Ε.Τ.Π.Α) και,
- ✓ το Ταμείο Συνοχής.

Τα υπόλοιπα τρία προγράμματα «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού», «Διοικητική Μεταρρύθμιση», «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση», χρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο με ποσό ύψους 4,5 δισεκατομμυρίων ευρώ. Στόχος τους είναι να προωθήσουν την οικονομία της γνώσης,

να βελτιώσουν την ευελιξία του εργατικού δυναμικού της χώρας και να αναπτύξουν μια αποτελεσματικότερη δημόσια διοίκηση. (europa 2007)

Επίλογος

Η ανάγκη της προώθησης της απασχόλησης και της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης κρίνεται απαραίτητη για την χώρα μας αφού το κοινωνικό πρόβλημα της ανεργίας με οικονομικές και αναπτυξιακές διαστάσεις, πάντα έφερνε την Ελλάδα στις πρώτες θέσεις συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και όπως φαίνεται μας απειλεί στο άμεσο μέλλον ακόμα περισσότερο. Οι μεγαλεπήβολοι- κατά τη γνώμη μας- στόχοι των προγραμμάτων των πολιτικών προώθησης της απασχόλησης και την ανάπτυξη της οικονομίας και της κοινωνικής ευημερίας, απλώς ανταπαντούν σε κατευθυντήριες γραμμές της ευρωπαϊκής ένωσης δείχνοντάς μας απλώς τον δρόμο για την ανάπτυξη.

«Το οποιοδήποτε κοινωνικό πρόβλημα πρέπει να αντιμετωπίζεται με διάθεση και ευαισθησία από εκείνους που χαράσσουν πολιτικές σε εθνικό επίπεδο ώστε να το αναγνωρίσουν και να το αντιμετωπίσουν. Για τον προσδιορισμό του προβλήματος της ανεργίας είναι αναγκαίο να εντοπιστούν τα αίτια που το προκαλούν και μόνο τότε η κοινωνική παρέμβαση θα είναι επιτυχής» (Κασιμάτη, 2003: 84). Γνωρίζοντας καλύτερα τα αίτια που το δημιουργούν, κατανοούμε καλύτερα την έκταση και την υφή του και από την άλλη πλευρά ο σχεδιασμός -για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας και την ανάπτυξη της απασχόλησης- θα αντιμετωπίσει το πρόβλημα στη ρίζα του και όχι επιφανειακά – όπως φαίνεται να γίνεται μέχρι στιγμής-.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Ορισμός της Πληροφόρησης

Βρισκόμαστε σε μία εποχή όπου για να μπορέσει κάποιος να βρει μια νέα θέση εργασίας συναντά μεγάλο ανταγωνισμό. Σε ορισμένους μάλιστα κλάδους χρειάζονται πολλές, επίμονες και συχνά επίπονες προσπάθειες για να επιτευχθεί μια συνάντηση ή μια συνέντευξη με έναν εργοδότη, ιδιαίτερα αν ο υποψήφιος ανήκει σε ορισμένες κοινωνικές ομάδες που πλήττονται από διακρίσεις, όπως οι γυναίκες, οι νέοι πτυχιούχοι, τα άτομα με αναπηρία κλπ. Με αυτά τα δεδομένα, για να ανακαλύψει και κυρίως για να βρει κανείς εργασία στον κλάδο και τη θέση που επιθυμεί, πρέπει να ασχοληθεί «επαγγελματικά» με την αναζήτηση απασχόλησης (Εταιρία Έρευνας και Επικοινωνίας, 2009).

Τι εννοούμε με τον όρο πληροφόρηση σύμφωνα με τον Μπαμπινιώτη, ως πληροφόρηση ορίζεται η παροχή και η πρόσληψη πληροφοριών μια η πράξη, ή ενέργεια του να παρέχει ή να παίρνει κανείς πληροφορίες, να ενημερώνει ή να ενημερώνεται για ένα θέμα» (Μπαμπινιώτης 2008: 1424).

Πολλοί άνθρωποι, και ιδίως αυτοί που πρωτοπαίρνουν στην αγορά εργασίας, αγνοούν ότι οι περισσότερες κενές θέσεις εργασίας δεν γίνονται γνωστές στο ευρύτερο κοινό. Αγνοούν ότι δίπλα από τις θέσεις εργασίας οι οποίες κοινοποιούνται από τους ίδιους τους εργοδότες στο ευρύ κοινό και συνήθως δημοσιεύονται ή ανακοινώνονται, υπάρχουν και αυτές οι οποίες δεν βλέπουν το φως της δημοσιότητας για διάφορους λόγους - για παράδειγμα, ο εργοδότης δεν έχει ακόμα δημοσιεύσει την αγγελία επειδή ψάχνει τον κατάλληλο υποψήφιο μέσω γνωριμιών κλπ. Στις μη κοινοποιημένες θέσεις συμπεριλαμβάνονται και αυτές που δημιουργούνται μετά από τεκμηριωμένη πρόταση για την αναγκαιότητα ύπαρξής τους εκ μέρους ενός υποψηφίου προς τον εργοδότη. Στην περίπτωση αυτή, ο υποψήφιος ψάχνει μόνος του να ανακαλύψει ή και να προκαλέσει ακόμα τη δημιουργία της θέσης εργασίας που επιθυμεί (Εταιρία Έρευνας και Επικοινωνίας, 2009).

Για να μπορέσει κανείς να ανταποκριθεί άμεσα και αποδοτικά στην προσπάθειά του για εύρεση εργασίας, είναι σημαντικό να χρησιμοποιηθούν όσο το δυνατόν περισσότερες πηγές πληροφόρησης. Παρακάτω θα παρουσιάσουμε τις βασικότερες, κατά τη γνώμη μας, πηγές πληροφόρησης που μπορούν όλοι να χρησιμοποιήσουν,

σε μια προσπάθειά μας η πληροφόρηση όλων των τελειοφοίτων να ξεκινήσει – τουλάχιστον ενδεικτικά- από αυτή την εργασία. Επίσης θα αναφέρουμε και ορισμένες τεχνικές αναζήτησης εργασίας ώστε να ολοκληρώσουμε την προσπάθειά μας για παροχή πληροφόρησης στους τελειόφοιτους και τις παραθέτουμε συμπληρωματικά.

3.1.1 Σημασία της πληροφόρησης και της ενημέρωσης γύρω από την απασχόληση και την αγορά εργασίας

Η πληροφόρηση είναι ένα συνταγματικά κατοχυρωμένο δημοκρατικό δικαίωμα του κάθε ενεργού πολίτη, ανεξαρτήτως ηλικίας. Σύμφωνα με το άρθρο 5α του Συντάγματος της Ελλάδας (2001) «Καθένας έχει δικαίωμα στην πληροφόρηση και δικαίωμα συμμετοχής στην κοινωνία της πληροφορίας...η διευκόλυνση της πρόσβασης στις πληροφορίες που διακινούνται ηλεκτρονικά, καθώς και της παραγωγής, ανταλλαγής και διάδοσής τους αποτελεί υποχρέωση του κράτους». (Σύνταγμα της Ελλάδος, 2001).

Η δυνατότητα πρόσβασης στην πληροφόρηση είναι θέμα ισότητας ευκαιριών. Ειδικά για τους νέους, που αποτελούν όχι μόνο το παρόν αλλά και το μέλλον της κοινωνίας, η δυνατότητα ελεύθερης, άμεσης και έγκυρης πληροφόρησης για τα θέματα που τους απασχολούν και τους αφορούν, αποτελεί θέμα προτεραιότητας, γιατί:

- ✓ Διευρύνει τις επιλογές τους και τους στηρίζει στη λήψη καθοριστικών αποφάσεων, τόσο σε προσωπικό όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο.
- ✓ Προάγει την ενεργό συμμετοχή τους στην κοινωνία και την εξέλιξή της, σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.
- ✓ Η ελεύθερη πρόσβαση σε ένα φάσμα πληροφοριών που αφορούν τους νέους αποτελεί καθήκον της Πολιτείας και διασφαλίζει ένα σημαντικό δημοκρατικό τους δικαίωμα, σύμφωνα με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη Αρχή της Ισότητας (Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, 2010: 1).

Ένας σωστά ενημερωμένος πολίτης μπορεί να αποφασίζει για τα θέματα που τον αφορούν καλύτερα από οποιονδήποτε άλλο -μη ενημερωμένο-. Αυτό είναι κάτι που υποστηρίζει σε άρθρο του και ο Christian Wicke (2009), δηλαδή πως η δημόσια πληροφόρηση (π.χ internet, τύπος, δημόσιες υπηρεσίες (ΚΕΠ) κλπ) είναι διαφορετική από την ιδιωτική («από στόμα σε στόμα...») καθώς είναι ανοιχτή κι προσιτή σε όλους και ορισμένοι μάλιστα βασίζονται περισσότερο σε αυτή. Κάποιος που

φροντίζει να ενημερώνεται από τα διαθέσιμα μέσα για τα θέματα που τον αφορούν, σωστά και ολοκληρωμένα, είναι σε θέση να χρησιμοποιήσει αυτές τις πληροφορίες προς όφελός του και να τύχει της καταλληλότερης απόφασης (Wicke 2009).

Η ιδιωτική πληροφόρηση όπως αναφέρθηκε από τον Wicke (2009) παραπάνω, αποτελεί για τον Robert Health (2005) μια «ανεπίσημη μορφή επικοινωνίας – πληροφόρησης». Θεωρεί πως αυτή η μορφή επικοινωνίας-πληροφόρησης προέρχεται από τις συνεχείς επαφές μεταξύ των ανθρώπων ` από τις οικογένειες και τις φιλικές ομάδες ως τους συναδέλφους μέσα και έξω από έναν οργανισμό. Η πληροφόρηση αυτή είναι χρήσιμη, κατά τον Health (2005), καθώς «η ανταλλαγή πληροφοριών επιτυγχάνεται πιο γρήγορα, και η μετάδοση και λήψη των πληροφοριών είναι πιθανόν πιο ακριβείς». Health (2005:116). Πιστεύει επίσης ότι «οποιοδήποτε λάθος μπορεί πιο εύκολα να διερευνηθεί και να διορθωθεί σε σχέση με την πληροφορία που προέρχεται από μια επίσημη μορφή επικοινωνίας (τηλεόραση, οργανισμούς, διαδίκτυο). Σε μια επίσημη μορφή επικοινωνίας ή αλλιώς στην δημόσια πληροφόρηση, τα μηνύματα-πληροφορίες χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να ανταλλαχθούν και το περιεχόμενο του μηνύματος μπορεί να είναι αόριστο, αναξιόπιστο και παραποιημένο» (Health 2005 :119).

Από την άλλη ο Health (2005) τονίζει και την σημασία της οργάνωσης της παρεχόμενης πληροφόρησης θεωρώντας ότι «η επικοινωνία είναι το πιο σημαντικό εργαλείο της διαχείρισης των κρίσεων» Health (2005: 114). Αν και στην εργασία του που σχετίζεται με την «διαχείριση των κρίσεων» δεν αναφέρει ρητά την ανεργία ως κρίση προς διαχείριση, θα μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε την άποψή του προς όφελος της δικής μας περίπτωσης (ανεργίας) αφού τονίζει την σημασία της οργάνωσης των υπηρεσιών πληροφόρησης (για την εργασία) θεωρώντας πως «η ύπαρξη μιας κρίσης και τα αποτελέσματά της δεν μπορούν να μετρηθούν και να υπολογιστούν αν δεν υπάρχει επικοινωνία μεταξύ των ατόμων που ζήσανε την κρίσιμη κατάσταση και μεταξύ αυτών που συντονίζουν τη διαχείριση τους. Η διαχείριση της κρίσης επομένως εξαρτάται από την ανταλλαγή των πληροφοριών και από την ικανότητα των υπευθύνων των οργανισμών (που ασχολούνται με την απασχόληση) να χρησιμοποιούν τις συγκεντρωμένες πληροφορίες για την λήψη αποτελεσματικών αποφάσεων» (Health 2005:116).

3.2 Μέσα παροχής πληροφοριών γύρω από την αγορά εργασίας

Η παροχή πληροφόρησης και υποστήριξης των νέων σε τομείς που τους ενδιαφέρουν άμεσα είναι από τα πιο σημαντικά ζητήματα όσον αφορά την αγορά εργασίας. Στην συγκεκριμένη υποενότητα της παρούσας πτυχιακής εργασίας πρόκειται να αναφερθούν οι βασικότεροι τρόποι μαζικής πληροφόρησης τους οποίους αν κάποιος χρησιμοποιήσει σωστά μπορεί να έχει πληροφορίες για θέματα που αφορούν την αγορά και την εξεύρεση εργασίας.

3.2.1 Ηλεκτρονική αναζήτηση για διαθέσιμες θέσεις εργασίας

Η εύρεση εργασίας μέσω του διαδικτύου στην Ελλάδα, έστω και καθυστερημένα, κερδίζει συνεχώς έδαφος. Όλο και περισσότερες εταιρείες αναζητούν προσωπικό online, επειδή έχουν την δυνατότητα να παρουσιάσουν αναλυτικά και άμεσα τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας. Ο Γαλάνης (2010) αναφέρει πως «οι ημέρες που η τηλεόραση, οι εφημερίδες, τα περιοδικά και το ραδιόφωνο κυριαρχούσαν στο τοπίο της ενημέρωσης έχουν περάσει. Τα τελευταία χρόνια το διαδίκτυο αποτελεί όλο και περισσότερο τον πρωταρχικό προορισμό για όσους θέλουν να ενημερωθούν για την επικαιρότητα και να πληροφορηθούν όσα συμβαίνουν στον κόσμο, κυρίως ανάμεσα στους νέους» (Γαλάνης 2010:1).

Τα αποτελέσματα της πανελλήνιας έρευνας που διεξήχθη το 2009 από την εταιρία Focus Bari η οποία δραστηριοποιείται στον τομέα ερευνών για τα ΜΜΕ και στον κλάδο της έρευνας αγοράς, έδειξαν ότι 97,1% των ερωτηθέντων χρησιμοποιούν το διαδίκτυο για να αναζητήσουν πληροφορίες ακολουθώντας με ποσοστό 62,4% για αποστολή μηνυμάτων ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και 42,3% για κοινωνική δικτύωση. Τα είδη των πληροφοριών που αναζητούν οι χρήστες του διαδικτύου είναι για ψυχαγωγία και διασκέδαση (59,2%), για επαγγελματικά θέματα (35,5%) ενώ στη τέταρτη θέση έρχεται με ποσοστό 24,8% η αναζήτηση πληροφοριών σχετικά με τις αγγελίες εύρεσης εργασίας και θέματα σπουδών (Focus Bari 2009).

Οι αλλαγές που έχει επιφέρει στο τοπίο της ενημέρωσης το διαδίκτυο είναι κοσμογονικές. Οι δυνατότητες που παρέχει στους χρήστες για πληρέστερη πληροφόρηση από διαφορετικές πηγές, για συμμετοχή στην τελική διαμόρφωση της είδησης και για συνεχή επαφή με την επικαιρότητα, κάνουν την ενημέρωση μέσω αυτού μια διαδικασία ιδιαίτερα ελκυστική για τη νεότερη γενιά. Η Τσακαρέστου, επισημαίνει: «Αυτό που διαπιστώνουμε, και κυρίως για τους νεότερους ανθρώπους, ηλικίας 18 ως 30 ετών, αλλά και για μεγαλύτερες ηλικίες (35 ως 45), είναι ότι

υιοθετείται όλο και περισσότερο η χρήση του διαδικτύου για την ενημέρωση-πληροφόρηση μέσα από ενημερωτικά σάιτ ,ηλεκτρονικές εκδόσεις εφημερίδων και περιοδικών, αλλά και μπλόγκ, φόρουμ, κτλ.». Το διαδίκτυο συνεχίζει, «δίνει τη δυνατότητα στον χρήστη να συμμετέχει στη διαδικασία της ενημέρωσης. Τον κάνει ενεργητικό στη διαδικασία συλλογής και διανομής ειδήσεων. Εκεί η ύλη δεν «κλείνει» ποτέ, αντιθέτως παραμένει συνεχώς υπό διαμόρφωση και εμπλουτισμό, με νέα στοιχεία 24 ώρες το 24ωρο» (Τσακαρέστου, 2010:1).

Ο Χρούσος (2008) ανέφερε πως «από τα πιο ωφέλιμα στοιχεία του internet για τον άνθρωπο είναι το γεγονός ότι επιτρέπει τη διασπορά της γνώσης και της πληροφορίας, βοηθά στην εξάπλωση της δημοκρατίας και παρέχει διασκέδαση». (Χρούσος, 2008:1). Πραγματικά, το διαδίκτυο μπορεί να αποβεί ευεργετικό ως ένα επιπλέον μέσο εύρεσης εργασίας συμβάλλοντας στην ανίχνευση νέων θέσεων εργασίας, στην μείωση χρόνου και κόπου, στην συλλογική εικόνα των πληροφοριών που αφορούν και προέρχονται από όλο τον κόσμο για όλο τον κόσμο. (Χρούσος 2008)

Οι τρόποι παροχής πληροφοριών για εύρεση εργασίας είναι λίγο πολύ σε όλους μας λίγο πολύ γνωστές. Ο χρήστης του διαδικτύου μπορεί να βρει κενές θέσεις εργασίας που υπάρχουν σε ολόκληρη την Ελλάδα αλλά και σε όλο τον κόσμο αρκεί να πληκτρολογήσει σε οποιαδήποτε μηχανή αναζήτησης λέξεις κλειδιά που σχετίζονται με την εργασία (π.χ εύρεση εργασίας, θέσεις εργασίας, προκηρύξεις κλπ) ή με το να πληκτρολογήσει την διεύθυνση μιας σχετικής ιστοσελίδας αν τυχόν τη γνωρίζει (πχ www.espa.gr). Μπορεί επίσης να βρει σεμινάρια, ημερίδες που να τον βοηθήσουν για περαιτέρω εξειδίκευση ή για θέσεις εργασίας για το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα με καθορισμό κριτηρίων κλπ. Ακόμα μπορεί να ζητήσει τη βοήθεια τρίτων για καθοδήγηση μέσα στον κυβερνοχώρο αρκεί να επισκεφτεί κάποιο blog κοινού ενδιαφέροντος με άλλους χρήστες του internet.

Ο χρήστης τις περισσότερες φορές θα πρέπει να κάνει σωστή χρήση των πληροφοριών το διαδίκτυο ώστε αυτό να μπορεί να αποβεί ευεργετικό ως ένα επιπλέον μέσο επικοινωνίας με πολλαπλούς γιατί η αξιοπιστία των πληροφοριών που λαμβάνουμε από το Διαδίκτυο ποικίλλει πολύ, από πολύ σωστές και χρήσιμες έως τελείως λανθασμένες και επικίνδυνες αναφέρει ο Χρούσος (2008) «ακόμη κι αν οι πληροφορίες που παίρνουμε από το Διαδίκτυο είναι σωστές, οι πιο πολλοί από εμάς τείνουμε να τις ερμηνεύουμε κατά το χειρότερο δυνατό σενάριο για εμάς ή τους δικούς μας τρόπους». Αυτό κατά τη γνώμη του μπορεί να οδηγήσει σε αδικαιολόγητο

άγχος, οπότε η καλύτερη κίνηση του χρήστη θα ήταν να προβαίνει πάντα σε έρευνα για να διαπιστώσει την ποιότητα των πληροφοριών που διαβάζει. (Χρούσος, 2008:1).

3.2.2 Έντυπα μέσα παροχής πληροφοριών (εφημερίδες – περιοδικά ειδικού ενδιαφέροντος)

Οι εφημερίδες παρέχουν τη δυνατότητα μετάδοσης συγκεκριμένης, λεπτομερούς πληροφορίας και αποτελούν ιδανικό μέσο για τον ενδιαφερόμενο για εύρεση εργασίας. Μια πολύ ενδιαφέρουσα οπτική γωνία για τη πληροφόρηση μέσα από τις εφημερίδες, έρχεται από τη πλευρά των διαφημιστών. Ο Στάμκος (2009) στην επιλογή των εφημερίδων ως διαφημιστικό μέσο βασίζεται στην άποψη: «Βασικά πλεονεκτήματα των εφημερίδων είναι η μεγάλη γεωγραφική κάλυψη του κοινού (π.χ. σε τοπική, εθνική ή και διεθνή ακόμη εμβέλεια), το χαμηλό τους κόστος, η μεγάλη συχνότητα κυκλοφορίας, άρα και η πολλαπλή έκθεση στο μήνυμα που παρουσιάζεται, καθώς και η αξιοπιστία των πληροφοριών» (Στάμκος, 2009:1).

Από την άλλη ενδιαφέρουσα είναι η έρευνα που διεξήχθη από το από το εγκυρότατο ερευνητικό κέντρο Pew Research Center της Αμερικής για τον τρόπο ενημέρωσης των αμερικανών πολιτών, η οποία έδειξε ότι οι τακτικοί αναγνώστες των εφημερίδων, τοπικών ή εθνικών, έχουν μειωθεί κατά 50%. Οι εφημερίδες και στις δύο πλευρές του Ατλαντικού διανύουν μία από τις δυσκολότερες περιόδους τους οδηγώντας πολλές από αυτές να εξετάσουν τις προοπτικές χρέωσης του περιεχομένου που δημοσιεύουν στις ιστοσελίδες τους. αυτό είναι αποτέλεσμα της εξάπλωσης του διαδικτύου αφού από όπως προέκυψε από τα αποτελέσματα της ίδιας έρευνας, το 61% των ερωτηθέντων ενημερώνονται από διαδικτυακές πηγές σε καθημερινή βάση. Ωστόσο προηγείται η τηλεόραση ως πηγή ειδήσεων, με δεύτερο το Διαδίκτυο και τρίτα πλέον τα έντυπα. (το Βήμα, 02/03/2010).

Παρόλα αυτά στην χώρα μας, πολλοί είναι αυτοί που επιλέγουν τις τοπικές εφημερίδες, καθώς οι θέσεις εργασίας απευθύνονται στην περιοχή στην οποία διαμένουν και είναι πιο εύκολο να συλλέξουν τις απαραίτητες πληροφορίες για την επιχείρηση. Όλα τα παραπάνω αποτελούν τα βασικά κίνητρα για κάποιον που σκέφτεται να αγοράσει μια εφημερίδα για να ενημερωθεί για διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

Όλες οι εφημερίδες ανεξάρτητα από το μέγεθος φύλλου, την ύλη, τον τρόπο διανομής και τον χώρο διάδοσης, συμπεριλαμβάνουν αγγελίες. Τις περισσότερες φορές οι εργοδότες πληρώνουν ένα συγκεκριμένο ποσό, ώστε να διαφημιστεί η «θέση

εργασίας», αναφέροντας τα προσόντα τα οποία επιθυμούν, στοιχεία επικοινωνίας κλπ. Επίσης, οι εφημερίδες αναφέρουν και τις θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα, αναφέροντας την πλήρη προκήρυξη (Γκίντενς, 2002).

Όπως ισχύει και με το διαδίκτυο, έτσι και στην περίπτωση των εφημερίδων ο αναγνώστης-αναζητητής εργασίας, θα πρέπει να διαβάζει με προσοχή της αγγελίες και να είναι προσεκτικός πολλές φορές οι αγγελίες μπορεί να έχουν παραπλανητικό περιεχόμενο, αφού υπόσχονται αμοιβές και συνθήκες εργασίας οι οποίες δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.

3.2.3 Παροχή πληροφόρησης από την τηλεόραση

Η τηλεόραση ως Μέσο Μαζικής Ενημέρωσης -γνωστή και ως «Πέμπτη Εξουσία»- έχει τη δύναμη αυτή να διαμορφώνει αντιλήψεις για τα θέματα που προβάλλει, καθώς χρησιμοποιεί ήχο και εικόνα ώστε να αγγίζει λεκτικά, αλλά και συναισθηματικά το δέκτη.

Το θέμα της αγοράς εργασίας και δη της ανεργίας ως κοινωνικό-οικονομικό πρόβλημα με πολιτικές διαστάσεις προβάλλονται από την τηλεόραση ακόμη πιο έντονα μέσα από τα τηλεοπτικά δελτία ειδήσεων, τις ενημερωτικές εκπομπές και πολιτικές συζητήσεις. Ο λόγος που γίνεται αυτό είναι γιατί τα εργασιακά θέματα αφενός αφορούν ένα μεγάλο ποσοστό των τηλεθεατών αφετέρου αποτελεί και ένα ελκυστικό θέμα κρίσης και κριτικής (από δημοσιογράφους και τηλεθεατές) των εκάστοτε κυβερνήσεων σε σχέση με τις πολιτικές που ακολουθεί για την προώθηση και την προστασία της εργασίας.

Η άποψη του Δημόπουλου (1999) σχετικά με τα μέσα μαζικής ενημέρωσης στην παρουσίαση των κοινωνικών προβλημάτων είναι πως όταν ένα αίτημα ή κατάσταση προβάλλεται από τα ΜΜΕ στοχεύει στην ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης και στην άσκηση πίεσης προς την πολιτεία. Τα ΜΜΕ παρουσιάζουν τις πληροφορίες και όποιο άλλο υλικό για τα διάφορα θέματα, με αντικειμενικό και αμερόληπτο τρόπο, ώστε να ενημερώνεται η κοινή γνώμη όσο το δυνατό πλησιέστερα. Παραδέχεται παρόλαυτα ότι η αντικειμενική παρουσίαση δεν επιτυγχάνεται πάντα. (Δημόπουλος, 1999).

Ενδιαφέρουσα είναι η άποψη του Γερμανού φιλοσόφου Γιούργκεν Χάμπερμας (1989) ο οποίος θεωρεί πως «ενώ με το δημόσιο διάλογο μπορούν να συζητηθούν θέματα γενικού ενδιαφέροντος και να διαμορφωθούν γνώμες, με την εμφάνιση των ΜΜΕ η «κοινή γνώμη» δεν διαμορφώνεται μέσα από ανοιχτές, λογικές συζητήσεις

μέσα σε έναν χώρο δημόσιας συζήτησης όπου τα άτομα συναντιούνται –πχ καφενεία-, αλλά με τη χειραγώγηση και τον έλεγχό της -πχ με τις διαφημίσεις- ». (Χάμπερμας, 1989 στον Γκίντενς 2002:503).

Ο Μποντριγιάρ επίσης θεωρεί ότι «η τηλεόραση δεν «αναπαριστά» τον κόσμο σε εμάς άλλα καθορίζει ολοένα και πιο πολύ τι πραγματικά είναι ο κόσμος στον οποίο ζούμε. Με τις ζωντανές τηλεοπτικές μεταδόσεις ένα γεγονός αποκτά πλέον εικόνα και ήχο με αποτέλεσμα να αποτελεί μια πραγματικότητα και όχι μια αναπαράσταση ενός γεγονότος» (Γκίντενς, 2002:502).

Σε σχέση με την παροχή πληροφόρησης γύρω από την αγορά εργασίας και διαθέσιμες θέσεις εργασίας δύσκολα κάποιος απευθύνεται στο τηλεοπτικό μέσο για εύρεση εργασίας, καθώς η πληροφόρηση είναι σαφώς περιορισμένη εξαιτίας του τηλεοπτικού χρόνου. Παρολαυτά, μέσα από τη τηλεόραση κάποιος μπορεί να λάβει βασική πληροφόρηση (από δελτία ειδήσεων) ή να παρακολουθήσει πολιτικές συζητήσεις εργασιακών θεμάτων. Οι συζητήσεις αυτές μπορεί να προσεγγίσουν το θέμα της αγοράς εργασίας από κοινωνικο-οικονομικο-ψυχολογικής, πλευράς αναζητώντας τις αιτίες και τις επιπτώσεις μιας επιτυχημένης ή μη, εργασιακής πολιτικής σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο. Επομένως, ο τηλεθεατής-αναζητητής εργασίας είναι απλά παρατηρητής και κριτής των λεγομένων χωρίς να παρεμβαίνει ενεργά. Η διασταύρωση των πληροφοριών και αναζήτηση λεπτομερέστερης πληροφόρησης από άλλα μέσα ενημέρωσης συχνά κρίνεται απαραίτητη.

3.3 Δημόσιοι φορείς στήριξης και ενημέρωσης της απασχόλησης

Στην χώρα μας υπάρχουν υπηρεσίες διαφόρων κρατικών, ιδιωτικών και ευρωπαϊκών φορέων που είναι έτοιμες να προσφέρουν κάθε είδους πληροφόρηση, που μπορεί να ανοίξει τις πόρτες για επαγγελματική αποκατάσταση. Από τη διάρκεια ακόμη των σπουδών, μέσω των γραφείων των Πανεπιστημίων, μέχρι την προσπάθεια να δημιουργήσει κάποιος την επιχείρηση, υπάρχουν οι κατάλληλοι άνθρωποι για σωστή καθοδήγηση. Τα Κέντρα Πληροφόρησης δημιουργήθηκαν το 2000 από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) με τη συνεργασία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και λειτουργούν σε Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πάτρα, Ηράκλειο και Βόλο. Τα Κέντρα διευκολύνουν την ένταξη και επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, και προωθούν την επιχειρηματική δράση τους (Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς 2009).

3.3.1 Κέντρα εξυπηρέτησης πολιτών

Το ΚΕΠ είναι φορέας που πραγματοποιεί περίπου 500 διαφορετικές δραστηριότητες σχετικές με Υπουργεία, Δήμους, Νομαρχιακές Αυτοδιοικήσεις, Ασφαλιστικούς Οργανισμούς, στρατολογικά γραφεία, ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΔΙΚΑΤΣΑ, Ο.Α.Ε.Δ, Πρωτοδικεία κ.τ.λ. Η αποστολή των ΚΕΠ είναι η παροχή διοικητικών πληροφοριών, καθώς το Κ.Ε.Π. ενημερώνει τους πολίτες για το σύνολο των ζητημάτων που αφορούν τη δημόσια διοίκηση, χρησιμοποιώντας την κεντρική βάση πληροφοριακών δεδομένων του Υπουργείου Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α) (ΚΕΠ, 2008).

Η διεκπεραίωση των υποθέσεων των πολιτών από την υποβολή της αίτησης μέχρι την έκδοση της τελικής πράξης σε συνεργασία με τις αρμόδιες υπηρεσίες. Η άμεση διεκπεραίωση απλών υποθέσεων πολιτών και η επιτόπου παράδοση σε αυτούς, βασικών πιστοποιητικών, βεβαιώσεων και άλλων διοικητικών εγγράφων. Η λειτουργία των ΚΕΠ συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (Ε.Τ.Π.Α.) και εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Κοινωνία της Πληροφορίας». Στα ΚΕΠ όλης της χώρας οι πολίτες μπορούν να ενημερωθούν για θέσεις εργασίας, να επικυρώσουν έγγραφα, να ρωτήσουν πληροφορίες που αφορούν τις ειδικότητες τους και πολλά άλλα (ΚΕΠ 2008).

3.3.2 Δίκτυο πληροφόρησης των νέων Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς

Η Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς, αναπτύσσει μια ολοκληρωμένη δέσμη πρωτοβουλιών και μέτρων για την ελεύθερη πρόσβαση των νέων στην πληροφόρηση. Το κυριότερο έργο στον άξονα της Πληροφόρησης είναι η δημιουργία και ανάπτυξη των Κέντρων Πληροφόρησης Νέων σε όλη την Ελλάδα. Τα Κέντρα Πληροφόρησης Νέων (ΚΠΝ) αποτελούν δομές που λειτουργούν με ευθύνη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και έχουν ως κύριο στόχο να φέρουν τους νέους σε επαφή με τις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και Επικοινωνίας, και την παροχή έγκυρης και έγκαιρης ενημέρωσης σε τομείς ενδιαφέροντος των νέων (εκπαίδευση, Ευρωπαϊκά προγράμματα, επαγγελματική κατάρτιση, ελεύθερος χρόνος κ.λπ.) (Γ.Γ.Ν.Ε 2009).

3.3.3 Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων (ΚΕ.Π.Ε.Α)

Ο κάθε πολίτης μπορεί να καλέσει το 1966 από όλη την Ελλάδα ή στο 210-5288000 και οι άνθρωποι του Κέντρου Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων της ΓΣΕΕ θα είναι πρόθυμοι να σας εξυπηρετήσουν. Το Κέντρο έχει στόχο:

- Την ενημέρωση των ανέργων σχετικά με τις θέσεις εργασίας στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, τη συμμετοχή τους σε σεμινάρια, καθώς και τις δυνατότητες χρηματοδότησης για τη δημιουργία νέων επιχειρήσεων μέσω προγραμμάτων ΟΑΕΔ.

- ✓ Την ενημέρωση των επιχειρήσεων σχετικά με προγράμματα χρηματοδότησης για την πρόσληψη ανέργων και την εκπαίδευση και κατάρτιση του απασχολούμενου προσωπικού τους.

- ✓ Την πραγματοποίηση συνεντεύξεων με ανέργους, με σκοπό την ανίχνευση και καταγραφή των προσόντων τους, καθώς επίσης και την προώθησή τους σε σεμινάρια και προγράμματα του ΟΑΕΔ και άλλων φορέων.

- ✓ Την έκδοση ειδικών εντύπων που σε τακτά χρονικά διαστήματα πληροφορούν τους ενδιαφερόμενους για νέα προγράμματα, σεμινάρια και θέσεις εργασίας.

Στα πλαίσια λειτουργίας του ΚΕ.Π.Ε.Α λειτουργεί και το Γραφείο Εύρεσης Εργασίας όπου οι άνεργοι μπορούν να απευθυνθούν και να καταθέσουν το βιογραφικό τους, να αναζητήσουν εργασία και να ενημερωθούν για προγράμματα απασχόλησης και σεμινάρια κατάρτισης (ΚΕ.Π.Ε.Α 2010)

3.3.4 Κέντρα απασχόλησης και επιχειρηματικότητας δήμων

Ο κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να τα βρει σε όλους σχεδόν τους μεγάλους δήμους της χώρας και να τα χρησιμοποιήσει ώστε να λάβει συμβουλές για την αγορά εργασίας στην περιοχή. Στα πλαίσια της δημοτικής αυτής υπηρεσίας περιλαμβάνονται τεχνικές εξεύρεσης εργασίας, ενημέρωση των ανέργων σχετικά με προσφερόμενες θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ενημέρωση σχετικά με επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης και επιδοτούμενα προγράμματα απασχόλησης, ενημέρωση επιχειρήσεων για προγράμματα χρηματοδότησης για πρόσληψη ανθρωπίνου δυναμικού και έκδοση ειδικών εντύπων που πληροφορούν κάθε ενδιαφερόμενο, έγκυρα και έγκαιρα πάνω σε θέματα απασχόλησης. (Δήμος Αθηναίων 2008).

3.3.5 Γραφεία διασύνδεσης πανεπιστημίων

Ένας θεσμός που συμβάλλει στην επαγγελματική αποκατάσταση είναι τα Γραφεία Διασύνδεσης των Πανεπιστημίων. Στα Γραφεία Διασύνδεσης μπορεί κανείς να βρει θέματα που αφορούν σπουδές όπως μεταπτυχιακά προγράμματα, προϋποθέσεις εισαγωγής σε ελληνικά ή ξένα πανεπιστήμια, χρηματικές ενισχύσεις ή πληροφορίες που αφορούν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, εκπαιδευτικά σεμινάρια και συνέδρια, ενώ παράλληλα στα γραφεία μέσω ειδικών συμβούλων οι νέοι μπορούν να κατευθυνθούν στην προσπάθεια εξεύρεσης απασχόλησης. (Εταιρία Έρευνας και Επικοινωνίας, 2009).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι το γραφείο διασύνδεσης του Τ.Ε.Ι Κρήτης το οποίο κάθε πτυχιούχος ή τελειόφοιτος μπορεί να επισκεφτεί και να ενημερωθεί για διαθέσιμες θέσεις εργασίας ή για την πρακτική του εξάσκηση. Επίσης μέσα από το πληροφοριακό σύστημα του γραφείου διασύνδεσης του ΤΕΙ Κρήτης (web) οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να δημιουργήσουν on-line έναν δικό τους λογαριασμό ο οποίος τους επιτρέπει να:

- ✓ να διαχειρίζεται το βιογραφικό του σημείωμα,
- ✓ να ενημερώνεται ποιες εταιρίες προσφέρουν νέες θέσεις εργασίας ή πρακτικής άσκησης για άτομα με τα δικά του προσόντα,
- ✓ να αποστέλλει το βιογραφικό του στις εταιρίες αυτές
- ✓ να παρακολουθεί τη εξέλιξη των αιτήσεων του σε αυτές τις εταιρίες
- ✓ να ενημερώνεται μέσω e-mail για προσεχής εκδηλώσεις του Γραφείου Διασύνδεσης. (Γραφείο Διασύνδεσης ΤΕΙ Κρήτης, 2009).

3.3.6 Ευρωπαϊκό δίκτυο EURES (EUROpean Employment Services)

Η υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξεύρεση εργασίας παρέχει πληροφορίες για όλες τις θέσεις εργασίας που υπάρχουν στις χώρες μέλη της, συμβουλές για την επαγγελματική αποκατάσταση και τη βελτίωση των γνώσεων των ενδιαφερομένων, καθώς και πληροφορίες για την αγορά εργασίας και τις συνθήκες εργασίας σε άλλη χώρα. Όλες αυτές τις πληροφορίες μπορεί κανείς να τις αναζητήσει και στην ηλεκτρονική διεύθυνση της υπηρεσίας. Σκοπός της πύλης EURES είναι η παροχή πληροφοριών, συμβουλών και υπηρεσιών πρόσληψης/τοποθέτησης σε κατάλληλες θέσεις εργασίας σε 31 χώρες. Προσφέρει υπηρεσίες στους εργαζόμενους, στους αιτούντες εργασίας, στους εργοδότες καθώς και σε κάθε πολίτη που επιθυμεί

να επωφεληθεί από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων στην ΕΕ. (EURES, 2010)

3.4 Τεχνικές αναζήτησης εργασίας

Για τη διαδικασία αναζήτησης εργασίας, το άτομο είναι σημαντικό να πιστέψει ότι στην ουσία καλείται να προβάλλει και να προωθήσει τις υπηρεσίες που μπορεί να προσφέρει. Αυτό, δεν είναι δυνατό να γίνει μέσα από τυχαίες ενέργειες ` απαιτείται χρόνος, πλήρης οργάνωση και προετοιμασία.

✓ **Επαγγελματικός φάκελος:**

Χρησιμοποιώντας την έκφραση «επαγγελματικός φάκελος» εννοούμε την συγκέντρωση και τακτοποίηση όλων των απαραίτητων πρωτότυπων εγγράφων και δικαιολογητικών τα οποία τεκμηριώνουν τα προσόντα ατόμου όπως: Πτυχίο, μεταπτυχιακά, διδακτορικό και οποιουδήποτε τίτλους σπουδών κατέχει ο ενδιαφερόμενος και ανταποκρίνεται σε αυτό που ζητείται από τον εργοδότη, άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, αποδεικτικά γνώσης ξένων γλωσσών και γνώσεων χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή, βεβαιώσεις παρακολούθησης σεμιναρίων κατάρτισης και επιμόρφωσης κ.λπ

Αυτό που πρέπει γνωρίζει κάποιος είναι ότι πάντα πρέπει να κρατάει αντίγραφα των παραπάνω και των συνοδευτικών επιστολών που αποστέλλει. Τα αντίγραφα αυτά θα πρέπει να είναι επικυρωμένα φωτοαντίγραφα και όχι απλώς φωτοτυπημένα, εκτός από ελάχιστες εξαιρέσεις που ζητείται απλά η προσκόμισή τους. Επίσης καλό είναι να κρατάει αρχείο με τις αιτήσεις και επαγγελματικές επαφές που έχει κάνει. (Αναγνωστοπούλου & συν, 2007).

✓ **Βιογραφικό σημείωμα. (Curriculum vitae (C.V))⁴ :**

Ένα καλό βιογραφικό σημείωμα βοηθά το άτομο να παρουσιάσει τον εαυτό του με τον καλύτερο τρόπο, είτε πρόκειται για εξασφάλιση θέσης σε κάποιο πρόγραμμα που σας ενδιαφέρει είτε για εξασφάλιση εργασίας . Το βιογραφικό σημείωμα καθιστά τον πιο εύκολο και γρήγορο τρόπο να συγκεντρώσουν πληροφορίες για τους υποψήφιους υπαλλήλους τους πριν ακόμα τους δουν από κοντά.

⁴ Βλ. παράρτημα 3. Υπόδειγμα βιογραφικού σημειώματος/

Πέρα από αυτό μέσα από το βιογραφικό δίνεται η δυνατότητα στον εργοδότη, εκτός των άλλων, να μάθει αν ο υποψήφιος έχει τα προσόντα για να παρουσιάζει σωστά τον εαυτό του και να χειρίζεται σωστά τον γραπτό λόγο, είναι για τον εργοδότη μια πρώτη ένδειξη για στοιχεία του χαρακτήρα του ατόμου που το σύνταξε (κοινωνικότητα, ευχέρεια λόγου, τάξη) στοιχεία που έχουν βαρύτητα για πολλούς εργοδότες. Με άλλα λόγια Το βιογραφικό σημείωμα διευκολύνει αυτόν που το διαβάζει να διαπιστώσει γρήγορα και με σαφήνεια, εάν το άτομο διαθέτει τις βασικές προϋποθέσεις για την ανάληψη των διαθέσιμων εργασιακών καθηκόντων. (Γραφείο διασύνδεσης σπουδών και σταδιοδρομίας ΑΠΘ, 2009)

✓ **Συνοδευτική επιστολή**

Η συνοδευτική επιστολή αποτελεί μέσο αρχικής προσέγγισης του πιθανού εργοδότη και προώθησης του υποψηφίου σε μια επιχείρηση, ανεξάρτητα εάν υπάρχει προσφερόμενη θέση εργασίας ή όχι. Κεντρικός στόχος της συνοδευτικής αποστολής είναι να προκαλέσει το ενδιαφέρον του παραλήπτη για το λόγο αυτό συνήθως απευθύνεται σε συγκεκριμένο άτομο. Η συνοδευτική επιστολή έχει ιδιαίτερη βαρύτητα ειδικότερα στις περιπτώσεις αυθόρμητης ζήτησης εργασίας σε κάποιο φορέα, πλαίσιο ή επιχείρηση. (Αναγνωστοπούλου & συν, 2007).

✓ **Συνέντευξη με εργοδότη**

Η συνέντευξη με τον εργοδότη είναι το τελευταίο δυνατό χαρτί του υποψηφίου. Με αυτό τρόπο δίνεται στο άτομο η ευκαιρία να δείξει στον εργοδότη με άμεσο αυτή τη τρόπο κάποια στοιχεία του χαρακτήρα του μέσω του τρόπου- λεκτικού ,μη λεκτικού- που εκφράζεται. Επίσης, το ίδιο το άτομο μπορεί μέσω της διαδικασίας αυτής να αποκτήσει μια πλησιέστερη εικόνα για τον τόπο και τη θέση στην οποία ίσως εργαστεί, καθώς και να ενημερωθεί για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις του στη συγκεκριμένη εργασία. Βασικό στοιχείο στην τέλεση μιας καλής συνέντευξης είναι η ψυχολογία του ατόμου που δίνει τη συνέντευξη. Για το λόγο αυτό θα πρέπει πάνω απ' όλα να τονώσει την αυτοπεποίθησή του και να ελέγξει το άγχος του. (Αναγνωστοπούλου & συν, 2007)

Επίλογος

Τόσο οι τηλεπικοινωνίες όσο και υπηρεσίες εξυπηρέτησης πολιτών με σκοπό την πληροφόρηση για οποιοδήποτε θέμα που σχετίζεται με την αγορά εργασίας (κατάρτιση, επαγγελματικό προσανατολισμό κ.λπ), έχουν χαρακτηρισθεί «ως ατμομηχανή της οικονομικής ανάπτυξης της εποχής μας. Έχει τεράστια σημασία λοιπόν να διαμορφωθεί μια στρατηγική για τις τηλεπικοινωνίες και τα κέντρα παροχής πληροφοριών σε αρμονία με τις ευρύτερες αναπτυξιακές ανάγκες της χώρας, τις επί μέρους ανάγκες της Βιομηχανίας, τις ανάγκες κάθε Περιφέρειας και το δικαίωμα κάθε πολίτη για εργασία, επικοινωνία και πρόσβαση και συμμετοχή στην κοινωνία των πληροφοριών. Ιδιαίτερα πρέπει να δίνει προοπτική στις ανάγκες της νέας γενιάς, που κυρίως πλήττεται από την ανεργία, δημιουργώντας νέες ευκαιρίες και νέες διαδικασίες μάθησης για ανάπτυξη ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων».

(Καπετανάς 1998:1).

Οι πηγές πληροφόρησης που παρουσιάστηκαν στο κεφάλαιο αυτό υπάρχουν ακριβώς για να πραγματοποιήσουν τους παραπάνω στόχους. Ο Γκρόσπεργκ (2006) θεωρεί πως οι δημόσιες πηγές πληροφόρησης αντιπροσωπεύουν τη δημόσια πραγματικότητα παρέχοντας πληροφορίες για τις ανάγκες της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας σε πραγματικό χρόνο (Γκρόσπεργκ, 2006). Για παράδειγμα η ανάγκη για εξειδίκευση και συνεχή κατάρτιση των εργαζομένων αντικατοπτρίζει την αναγκαιότητα της εξέλιξης του εργατικού δυναμικού απέναντι στις ραγδαίες εξελίξεις της τεχνολογίας και τις απαιτήσεις της κοινωνίας. Οι παραπάνω υπηρεσίες δεν προσφέρουν επομένως πληροφόρηση μόνο για διαθέσιμες θέσεις εργασίας αλλά δίνει την ευκαιρία στον πολίτη να χρησιμοποιήσει και άλλα προγράμματα ή υπηρεσίες κατάρτισης με σκοπό να τον καταστήσουν ανταγωνιστικότερο στην εύρεση εργασίας.

Ωστόσο, ο αναγνώστης ή χρήστης οποιουδήποτε μέσου πληροφόρησης θα πρέπει να είναι προσεκτικός και να έχει στο πίσω μέρος του μυαλού του ότι ανάμεσα στις αμέτρητες υπηρεσίες, ιστοσελίδες, εφημερίδες, δελτία ειδήσεων και πολιτικών εκπομπών, υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές στο τρόπο με τον προσεγγίζουν την δημόσια πραγματικότητα. Ο Γκρόσπεργκ (2006) θεωρεί ότι « η διαφήμιση και οι δημόσιες σχέσεις αυτών που συμμετέχουν στη διαδικασία της παροχής πληροφόρησης –ως διαμόρφωσης της κοινής γνώμης και της δημόσιας πραγματικότητας- μπορεί να θέλουν να συγκεντρώσουν το ενδιαφέρον των χρηστών, αναγνωστών, τηλεθεατών, ακροατών –χειραγωγώντας τους- σε τομείς που μάλλον συμφέρουν τους ίδιους (κυβερνήσεις, επιχειρήσεις κ.λπ) παρά αυτούς στους οποίους

πραγματικά απευθύνονται (ανέργους, αποφοίτους, κ.λπ.)» (Γκρόσπεργκ, 2006: 339).

Αυτό που έχει σημασία είναι η σημασία του ενημερωμένου πολίτη. Η ενημέρωση και η πρόσβαση στη πληροφόρηση είναι ένα συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα όλων των πολιτών. Είναι ένα δικαίωμα που δίνει τη δυνατότητα να εμπλέκονται τα άτομα και να συμμετέχουν ενεργά στην δημόσια πραγματικότητα εθνικής και παγκόσμιας εμβέλειας. Ο κάθε άνθρωπος είναι ελεύθερος να χρησιμοποιεί την οποιαδήποτε πληροφορία προς όφελός του αρκεί να την αξιολογεί, να τη φιλτράρει και να τη διασταυρώνει.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

4.1 Σκοπός μελέτης

Ο βασικός σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της αντίληψης των τελειοφίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αναφορικά με τις προοπτικές εργασίας τους γύρω από το αντικείμενο σπουδών τους .

4.2 Ερευνητικές υποθέσεις

1. Οι περισσότεροι τελειόφοιτοι αισθάνονται απογοητευμένοι από τις προοπτικές εργασίας τους στο αντικείμενο σπουδών τους
2. Οι τελειόφοιτοι των ΤΕΙ πιστεύουν ότι θα τους είναι πιο εύκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους σε σχέση με τους τελειόφοιτους των ΑΕΙ.
3. Η δυσκολία εύρεσης εργασίας στο αντικείμενο σπουδών σχετίζεται με το τμήμα σπουδών των ερωτηθέντων.
4. Οι περισσότεροι τελειόφοιτοι αγχώνονται από τις στατιστικές που παρουσιάζουν τους νέους ως του πιο επιρρεπείς στην ανεργία.
5. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η μελλοντική τους εργασία θα καλύπτει σε μικρό βαθμό (λίγο) τις εργασιακές τους προσδοκίες.
6. Τα περισσότερα άτομα προτιμούν να εργαστούν στον δημόσιο τομέα ως δημόσιοι υπάλληλοι.
7. Η προτίμηση για εργασία στον δημόσιο τομέα σχετίζεται με τους κλάδους σπουδών.
8. Τα περισσότερα άτομα είναι δυσαρεστημένα από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης στην Ελλάδα.
9. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δεν αισθάνονται αρκετά ενημερωμένοι γύρω από την αγορά εργασίας
10. Οι περισσότεροι ερωτηθέντες προτιμούν το διαδίκτυο για την ενημέρωσή τους παρά οποιοδήποτε άλλο μέσω επικοινωνίας και υπηρεσία

4.3 Επιλογή δείγματος-πληθυσμού.

Η έρευνα απευθύνθηκε σε τελειόφοιτους νέους και νέες που επρόκειτο να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους στον επόμενο χρόνο και συγκεκριμένα στο

ακαδημαϊκό έτος 2009-2010. Οι φοιτητές που αποτέλεσαν τον πληθυσμό μας βρίσκονταν κατά κύριο λόγο στο Ζ' και Η' εξάμηνο σπουδών τους, ενώ δεν αποκλείσαμε και εκείνους των μεγαλύτερων εξαμήνων που όμως πρόκειται να αποφοιτήσουν μέσα στο παραπάνω έτος. Ως ηλικιακή ομάδα αυτών υπολογίσαμε - κατά προσέγγιση- την 22-26 έτη. Ο περιορισμός μας σε αυτά τα άτομα βασίστηκε στο γεγονός ότι αυτή η μερίδα των ατόμων -ή το μεγαλύτερο μέρος της- θα επιδιώξει σε άμεσο χρόνο την εισαγωγή τους στο χώρο της αγοράς εργασίας.

Η βαθμίδα εκπαίδευσής του υπό έρευνα πληθυσμού ήταν αυτή της Τριτοβάθμιας (ΑΕΙ και ΤΕΙ) και προέρχονταν από τους γεωγραφικούς χώρους του Ηρακλείου και του Βόλου. Συγκεκριμένα, τα τμήματα φοίτησης των προσεγγισθέντων τελειοφοίτων είναι:

➤ **ΑΕΙ - Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (Βόλος):** Παιδαγωγικό τμήμα δημοτικής εκπαίδευσης, Παιδαγωγικό τμήμα προσχολικής εκπαίδευσης, Παιδαγωγικό τμήμα ειδικής αγωγής, Τμήμα ιστορίας, αρχαιολογίας και κοινωνικής ανθρωπολογίας, Τμήμα μηχανικών ηλεκτρονικών υπολογιστών, τηλεπικοινωνιών και δικτύων, Τμήμα μηχανικών χωροταξίας, πολεοδομίας και περιφερειακής ανάπτυξης, Τμήμα οικονομικών επιστημών, Σχολή γεωπονικών επιστημών, Τμήμα μηχανολόγων μηχανικών, Τμήμα αρχιτεκτόνων.

➤ **ΑΕΙ - Πανεπιστήμιο Κρήτης :** Τμήμα βιολογίας, Τμήμα μαθηματικών, Τμήμα φυσικής, Τμήμα χημείας, Τμήμα κοινωνιολογίας (Ρέθυμνο), Τμήμα φιλολογίας (Ρέθυμνο).

➤ **ΤΕΙ- Ηράκλειο Κρήτης:** Τμήμα εφαρμοσμένης πληροφορικής και πολυμέσων, Τμήμα ηλεκτρολογίας, Τμήμα πολιτικών δομικών έργων, Τμήμα φυτικής παραγωγής, Τμήμα μηχανολογίας, Τμήμα κοινωνικής εργασίας, Τμήμα νοσηλευτικής, Τμήμα λογιστικής, Τμήμα διοίκησης επιχειρήσεων, Τμήμα τουριστικών επιχειρήσεων, Τμήμα εμπορίας και διαφήμισης (Άγιος Νικόλαος).

Μέσα από τον επιλεχθέν πληθυσμό- σκοπός μας ήταν να καλύψουμε ένα σημαντικό κομμάτι νέων, «εν δυνάμει εργαζόμενων», αλλά και ένα σημαντικό γεωγραφικό τμήμα της Ελλάδας, προκειμένου να γίνουμε πιο αντικειμενικοί στην έρευνα της μελέτης μας.

4.4 Τεχνικές συλλογής στοιχείων

Για την επιλογή του αντιπροσωπευτικού δείγματος από το προαναφερθέν δειγματοληπτικό πλαίσιο της συγκεκριμένης μελέτης, χρησιμοποιήθηκε η τεχνική της

απλής τυχαίας δειγματοληψίας. Το αντιπροσωπευτικό δείγμα της μελέτης αυτής αποτελούνταν από 150 τελειόφοιτους/-τες διαφόρων σχολών της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ανά τους νομούς που προαναφέρθηκαν.

Τα στοιχεία της μελέτης προέκυψαν μέσα από τη συμπλήρωση 150 τυποποιημένων ερωτηματολογίων τα οποία και μοιράστηκαν στον υπό έρευνα πληθυσμό, ισομερώς καταναμημένα ανά φύλο, και εκπαιδευτικά ιδρύματα (ΑΕΙ και ΤΕΙ) όχι όμως ανα γεωγραφική περιοχή και μεταξύ των σχολών και των τμημάτων ΑΕΙ και ΤΕΙ. Η συμπλήρωση ήταν προαιρετική και ανώνυμη και έλαβε χώρα κυρίως στο χώρο εκπαίδευσης των ατόμων και κατ' ιδίαν. Τέλος, η έρευνα βασίστηκε στην ποσοτική ανάλυση των δεδομένων μέσω του στατιστικού λογισμικού SPSS.

4.5 Ερωτηματολόγιο

Οι ερωτήσεις που περιλάμβανε το ερωτηματολόγιο ήταν κλειστού τύπου και συνθετότερες με τη χρησιμοποίηση κλιμάκων Likert. Το ερωτηματολόγιο ήταν -βάση των ερωτήσεων- χωρισμένο σε τέσσερα μέρη. Οι ερωτήσεις που περιλάμβανε ήταν στο σύνολό τους 19 από τις οποίες:

Οι 4 πρώτες αφορούσαν το πρώτο σκέλος του ερωτηματολογίου σχετικό με τα «γενικά στοιχεία»του ερωτώμενου. Οι ανεξάρτητες αυτές μεταβλητές ζητούσαν το φύλο, το τμήμα φοίτησης, το έτος σπουδών και το έτος γέννησης των ερωτηθέντων.

Το δεύτερο σκέλος του ερωτηματολογίου αφορούσε τις «αντιλήψεις των ερωτηθέντων σχετικά με το επαγγελματικό τους μέλλον». Οι ερωτήσεις 5 έως 9 αναφέρονταν στην θεώρηση των τελειοφοίτων για τη μελλοντική τους εργασία -βάση του αντικειμένου σπουδών τους- σχετικά με κάποιες από τις κοινά παραδεκτές εργασιακές προσδοκίες όπως (κοινωνική καταξίωση, ελεύθερος χρόνος, εργασιακό άγχος κ.λπ), το άγχος τους για την ανεργία, την άποψή τους για την επαγγελματική τους αποκατάσταση, στους λόγους που μπορεί να δυσκολεύουν τους νέους να βρουν άμεσα εργασία, και στη πρόθεσή τους να εργαστούν στο εξωτερικό.

Το 3ο σκέλος του ερωτηματολογίου αφορούσε τις «αντιλήψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τις προοπτικές και πολιτικές προώθησης της απασχόλησης». Οι ερωτήσεις 10 έως 13 αναφέρονταν στην άποψη των ερωτηθέντων σχετικά με τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης και το αν τελικά αυτές δημιουργούν προοπτικές απασχόλησης και με ποιο τρόπο, με το προτιμώμενο τομέα εργασίας (ιδιωτικό, δημόσιο κ.λπ) καθώς και με τα μελλοντικά σχέδια τους για εργασία αποφοιτώντας από τις σχολές τους.

Το 4ο σκέλος του ερωτηματολογίου αφορούσε την «αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με την παρεχόμενη πληροφόρηση, από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, και άλλους φορείς παροχής πληροφόρησης γύρω από την αγορά και τις θέσεις εργασίας». Οι ερωτήσεις 14 έως 19 συνέκριναν τα ΜΜΕ, τα δημόσια κέντρα και υπηρεσίες παροχής πληροφόρησης και την περίπτωση των συγγενών και φίλων ως προς την προτίμηση των ερωτηθέντων για πληροφόρηση και ενημέρωση καθώς και ως προς την σαφήνεια, τη διαστρέβλωση και την αξιοπιστία των παρεχόμενων πληροφοριών γύρω από τις θέσεις εργασίας.

4.5.1 Πιλοτική έρευνα

Η πιλοτική έρευνα πραγματοποιήθηκε με τη διανομή 10 ερωτηματολογίων προκειμένου να διαπιστωθούν τυχόν ασάφειες και δυσκολίες των ερωτήσεων. Οι ερωτώμενοι, στα πλαίσια της πιλοτικής μας έρευνας, βρήκαν το ερωτηματολόγιο ενδιαφέρον και επίκαιρο (όπως χαρακτηριστικά είπαν κάποιοι από αυτούς) ενώ δεν σημείωσαν κάποια σπουδαία παρατήρηση. Αναφέρθηκαν ωστόσο στο οι ερωτήσεις που περιείχαν πίνακες και ζητούσαν συγκρίσεις μεταξύ των μεταβλητών να κούραζαν τους ερωτηθέντες ή να τους μπερδευαν. Θεωρήσαμε πως εάν «σπάζαμε» τους πίνακες απαντήσεων θα έπρεπε να φτιάξουμε περισσότερες ερωτήσεις κάτι που θα έκανε το ερωτηματολόγιο μεγαλύτερο σε όγκο. Φοβηθήκαμε ότι κάτι τέτοιο θα κούραζε ακόμα περισσότερο τους ερωτηθέντες, ίσως κάποιοι από αυτούς βλέποντας τον αριθμό των ερωτήσεων να μην προσφέρονταν να απαντήσουν, και ίσως κάποιες από τις ερωτήσεις -κυρίως προς το τέλος- να έμεναν αναπάντητες. Επομένως δεν κάναμε κάποια σπουδαία αλλαγή εκτός από το αφαιρέσουμε ορισμένες ενδεικτικές απαντήσεις ώστε να μικρύνουμε τον όγκο των πινάκων.

4.6 Δυσκολίες κατά τη πραγματοποίηση της μελέτης

Οι δυσκολίες που συναντήσαμε κατά τη διεξαγωγή της έρευνας αφορούσαν κυρίως τη διανομή και τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Η κυριότερη δυσκολία που συναντήσαμε ήταν η απροθυμία πολλών από αυτών να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

5.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Το δείγμα της έρευνας αυτής αποτελείται από 150 άτομα. Τα ερωτηματολόγια μοιράστηκαν ισομερώς ως προς το φύλο και το εκπαιδευτικό ίδρυμα. Επομένως το 50% είναι αγόρια και το 50% κορίτσια. Από την άλλη το 50% αποτελείται από τελειόφοιτους των ΑΕΙ και το υπόλοιπο 50% από τελειοφοίτους των ΤΕΙ.

Σε σχέση με το έτος σπουδών αυτών το 45% βρίσκονται στο τελευταίο έτος, - δηλαδή στο Ζ' ή Η' εξάμηνο για σχολές όπου η υποχρεωτική εκπαίδευση περιλαμβάνει 4 έτη, και Θ' ή Ι' εξάμηνο για σχολές όπου η υποχρεωτική τους εκπαίδευση περιλαμβάνει 5 έτη (πολυτεχνικές σχολές). Το 31% των ερωτηθέντων έχει υπερβεί τα υποχρεωτικά έτη σπουδών. Στη συγκεκριμένη περίπτωση θεωρήσαμε πως έχουν υπερβεί την υποχρεωτική εκπαίδευση περίπου 1 ή 2 έτη ή 2-4 εξάμηνα, πρόκειται όμως να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους τον επόμενο χρόνο τουλάχιστον. Το 24% των ερωτηθέντων βρίσκονται στο προτελευταίο έτος σπουδών τους δηλαδή 3^ο έτος ή Ε' - ΣΤ' εξάμηνο για τις περισσότερες σχολές και 4^ο ή Ζ' - Η' εξάμηνο για τις σχολές όπου η υποχρεωτική προπτυχιακή εκπαίδευση περιλαμβάνει 5 έτη. [πίνακας 1]

Πίνακας 1

ΕΤΟΣ ΣΠΟΥΔΩΝ	N	%
Προτελευταίο έτος	36	24,0
Τελευταίο έτος	68	45,3
Υπέρβαση των προβλεπόμενων υποχρεωτικών ετών σπουδών	46	30,7
Σύνολο	150	100,0

Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κυμαίνονταν – με βάση τη χρονολογία γέννησής τους- από 19 έως 26 ετών` έχουν γεννηθεί δηλαδή μεταξύ του 1983 και του 1991. Κατόπιν κατηγοριοποιήσαμε τα άτομα σε 3 ομάδες` αυτή του 1983- 1985 (25- 27 ετών), 1986-1988 (22- 24 ετών) και 1989- 1991 (19-21 ετών).

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματός μας (47,3%) έχει ηλικία μεταξύ 22 και 24, ακολουθώντας με σχετικά μικρή διαφορά (33%) αυτοί που έχουν ηλικία 20- 21 ενώ οι υπόλοιποι ερωτηθέντες είναι ηλικιακά μεταξύ 25 και 27 ετών σε ποσοστό (19,3%).

Πίνακας 2

ΗΛΙΚΙΑ	N	%
19-21	29	19,3
22- 24	71	47,3
25- 27	50	33,3
Σύνολο	150	100,0

5.1.1 Τμήματα σπουδών

Οι σχολές και τα τμήματα σπουδών των ερωτηθέντων που προσεγγίσαμε στα ΑΕΙ και τα ΤΕΙ ήταν ποικίλα καλύπτοντας έναν μεγάλο αριθμό μελλοντικών επαγγελματιών και δεν ήταν ισομερώς κατανομημένα. Τα τμήματα σπουδών (ανεξάρτητα αν ήταν ΑΕΙ ή ΤΕΙ) ομαδοποιήθηκαν σε 5 κατηγορίες ανάλογα με το αντικείμενο σπουδών και τις επαγγελματικές τους κατευθύνσεις. Έτσι:

- ο η πρώτη κατηγορία αφορά τα **τμήματα θεωρητικών επιστημών και επιστημών του ανθρώπου**: παιδαγωγικά τμήματα δημοτικής εκπαίδευσης, προσχολικής αγωγής και ειδικής αγωγής, κοινωνιολογίας, ιστορίας αρχαιολογίας και φιλολογίας,

- ο η δεύτερη κατηγορία αφορά τα **τμήματα θετικών σπουδών**: μαθηματικό, φυσικό τμήμα, τμήμα χημείας και βιολογίας,

- ο η τρίτη κατηγορία αφορά τα **τμήματα τεχνολογικών εφαρμογών**: ηλεκτρολογίας, μηχανολογίας, επιστήμης υπολογιστών, δομικών έργων, φυτικής παραγωγής των ΤΕΙ, σχολή γεωπονικών επιστημών, τμήμα μηχανολόγων -

μηχανικών, τμήμα αρχιτεκτόνων, τμήμα μηχανικών ηλεκτρονικών υπολογιστών- τηλεπικοινωνιών και δικτύων, τμήμα μηχανικών χωροταξίας- πολεοδομίας και περιφερειακής ανάπτυξης των ΑΕΙ.

ο η τέταρτη κατηγορία αφορά τα **τμήματα υγείας και πρόνοιας**: τμήμα κοινωνικής εργασίας, τμήμα νοσηλευτικής και,

ο η πέμπτη κατηγορία αφορά τα **τμήματα διοίκησης και οικονομίας**: τμήμα οικονομικών επιστημών (ΑΕΙ) τμήμα λογιστικής, τμήμα διοίκησης επιχειρήσεων, τμήμα τουριστικών επιχειρήσεων του ΤΕΙ.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες άνηκαν στα τμήματα τεχνολογικών εφαρμογών σε ποσοστό 30% ενώ ακολούθησαν αυτοί των θετικών επιστημών με ποσοστό 21,3%, των θεωρητικών επιστημών (17,3%), τμημάτων υγείας και πρόνοιας (16,7%) και διοίκησης και οικονομίας (14,7%). [πίνακας 3]

Πίνακας 3

ΤΜΗΜΑ/ ΣΧΟΛΗ ΦΟΙΤΗΣΗΣ	N	%
Τμήματα θεωρητικών επιστημών, επιστήμων του ανθρώπου	26	17,3
Τμήματα θετικών επιστημών	32	21,3
Τμήματα τεχνολογικών εφαρμογών	45	30,0
Τμήματα υγείας και πρόνοιας	25	16,7
Τμήματα διοίκησης και οικονομίας	22	14,7
Σύνολο	150	100,0

5.2 ΑΝΤΙΑΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΘΕΝΤΩΝ

5.2.1 Εργασιακές προσδοκίες και μελλοντική εργασία τελειοφοίτων⁵

Η ερώτηση ζητούσε από τους ερωτηθέντες να φανταστούν την μελλοντική τους εργασία σύμφωνα με το αντικείμενο σπουδών τους και να απαντήσουν σε 13 προτεινόμενες εργασιακές προσδοκίες, χρησιμοποιώντας διαβαθμισμένες απαντήσεις 3 βαθμών της κλίμακας Likert δοσμένες ως: 1=λίγο, 2=αρκετά, 3=πολύ.

Ο πίνακας 4 εμφανίζει τις σκέψεις των ερωτηθέντων σχετικά με ορισμένες κοινά παραδεκτές εργασιακές προσδοκίες.

Πίνακας 4

Ικανοποίηση εργασιακών προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία				
	1 ΛΙΓΟ %	2 ΑΡΚΕΤΑ %	3 ΠΟΛΥ %	M.O* (mean)
1. Μελλοντική εργασία που να μου προσφέρει αρκετή προσωπική αυτονομία	30,7	46,7	22,7	1,92
2. Η μελλοντική μου εργασία θα έχει ευέλικτο ωράριο εργασίας	44,0	40,0	16,0	1.72
3. Η μελλοντική μου εργασία θα μου προσφέρει ικανοποιητικές οικονομικές αποδοχές	26,7	52,7	20,7	1.94
4. Η μελλοντική μου εργασία θα μου προσφέρει κοινωνική καταξίωση	22,7	59,3	18,0	1,95

⁵ βλ. και παράρτημα 3 τους στατιστικούς ελέγχους των συσχετίσεων του βαθμού ικανοποίησης των προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία σε σχέση με το εκπαιδευτικό ίδρυμα και το τμήμα σπουδών των ερωτηθέντων. Λόγω όγκου και δυσκολίας κατανόησης των πινάκων παρατίθενται στο εν λόγω παράρτημα οι στατιστικοί έλεγχοι των παραπάνω συσχετίσεων.

5. θα έχω αρκετό ελεύθερο χρόνο	40,7	42,0	17,3	1,77
6. επαγγελματική καταξίωση μέσα από τη μελλοντική μου εργασία	17,3	55,3	27,3	2,10
7. επαγγελματικές υποχρεώσεις μελλοντικής εργασίας	6,7	47,3	46,0	2,39
8. μελλοντική εργασία και εργασιακό άγχος	16,7	32,0	51,3	2,35
9. πνευματική εξέλιξη μέσα από τη μελλοντική μου εργασία	24,7	47,3	28,0	2,03
10. κοινωνική προσφορά μέσω της μελλοντικής μου εργασίας	24,7	42,0	33,3	2,09
11. η μελλοντική μου εργασία θα μου προσφέρει εργασιακή μονιμότητα	32,0	32,0	36,0	2,04
12. η μελλοντική μου εργασία θα είναι μια εργασία με προκλήσεις	31,3	40,7	28,0	1,97
13. η μελλοντική μου εργασία θα είναι μονότονη	44,7	34,7	20,7	1,76
ΣΥΝΟΛΟ				2,00

* Ο Μ.Ο εκφράζεται σε κλίμακα 3 βαθμών Likert. (1= λίγο, 2= αρκετά, 3= πολύ) (min= 1 max= 3).

Ο μέσος όρος των απαντήσεων 1, 2, 3, 4, 5, 12, 13 φαίνεται να είναι μεταξύ του *λίγο* και του *αρκετά* -όπως διαπιστώνεται και στο παρακάτω πίνακα- πλησιάζοντας πιο πολύ στη κλίμακα 2=αρκετά.

Πιο συγκεκριμένα για αυτές τις απαντήσεις, **το μεγαλύτερο ποσοστό** των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η μελλοντική τους εργασία θα τους προσφέρει:

- αρκετή προσωπική αυτονομία με ποσοστό 46,7%, ακολουθώντας η λίγη προσωπική αυτονομία με ποσοστό 30,7%,
- ευέλικτο ωράριο εργασίας σε μικρό βαθμό (λίγο) με ποσοστό 44%, ακολουθώντας το ευέλικτο ωράριο εργασίας σε αρκετό βαθμό (αρκετά) με ποσοστό 40%,
- ικανοποιητικές οικονομικές αποδοχές σε αρκετό βαθμό (αρκετά) με ποσοστό 53%, ακολουθώντας με αρκετά μεγάλη ποσοστιαία διαφορά, οι ικανοποιητικές οικονομικές αποδοχές σε μικρό βαθμό (λίγο) με ποσοστό 27%,
- αρκετή κοινωνική καταξίωση μέσα από την μελλοντική εργασία των ερωτηθέντων με ποσοστό 59%. Ακολουθεί με μεγάλη ποσοστιαία διαφορά η *λίγη* κοινωνική καταξίωση μέσα από τη μελλοντική εργασία με ποσοστό 23% και *πολύ* με ποσοστό 18%,
- αρκετό ελεύθερο χρόνο με ποσοστό 42%, ακολουθώντας με μικρή ποσοστιαία διαφορά ο λίγος ελεύθερος χρόνος και με ποσοστό 41%,
- αρκετές εργασιακές προκλήσεις με ποσοστό 41% ακολουθώντας οι λίγες εργασιακές προκλήσεις με ποσοστό 31,3%
- λίγη εργασιακή μονοτονία με ποσοστό 45% ακολουθώντας η αρκετή εργασιακή μονοτονία με ποσοστό 35%.

Ο μέσος όρος των απαντήσεων 6, 7, 8, 9, 10, 11, βρίσκεται μεταξύ του *αρκετά* και του *πολύ* πλησιάζοντας και αυτή τη φορά πιο κοντά στη κλίμακα του 2=αρκετά.

Πιο συγκεκριμένα για αυτές τις απαντήσεις, **το μεγαλύτερο ποσοστό** των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η μελλοντική τους εργασία θα τους προσφέρει:

- σε αρκετό βαθμό επαγγελματική καταξίωση και επαγγελματικές υποχρεώσεις με αντίστοιχα ποσοστά 55,3% και 47,3%, ακολουθώντας η επαγγελματική καταξίωση και οι επαγγελματικές υποχρεώσεις σε μεγάλο βαθμό (πολύ) με αντίστοιχα ποσοστά 27,3% και 46%.
- *πολύ* εργασιακό άγχος αλλά και εργασιακή μονιμότητα σε μεγάλο βαθμό (πολύ) με αντίστοιχα ποσοστά 51,3% και 36%. Ακολουθεί το *αρκετό*

εργασιακό άγχος και αρκετή εργασιακή μονιμότητα με αντίστοιχα ποσοστά 32% έκαστο.

- *αρκετή* κοινωνική προσφορά με ποσοστό 42% ακολουθώντας η πολύ κοινωνική προσφορά με ποσοστό 33,3%

Σε γενικές γραμμές από το παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι κατά μέσο όρο οι ερωτηθέντες θεωρούν ότι οι εν λόγω εργασιακές προσδοκίες **θα καλύπτονται σε αρκετό βαθμό** (2.00) μέσα από τη μελλοντική τους εργασία. Εξαιρούμε τις απαντήσεις με αριθμό 2 (ευέλικτο ωράριο εργασίας), 13 (μονότονη μελλοντική εργασία) που το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ότι θα καλύπτονται λίγο και οι απαντήσεις με αριθμό 8(εργασιακό άγχος), 11(εργασιακή μονιμότητα) όπου το μεγαλύτερο ποσοστό θεωρεί ότι θα προσφέρεται σε μεγάλο βαθμό μέσα από την μελλοντική τους εργασία.

5.2.2 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση:** *Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η μελλοντική τους εργασία θα καλύπτει σε μικρό βαθμό (λίγο) τις εργασιακές τους προσδοκίες.*

Στατιστικός έλεγχος: Ο βαθμός προσδοκίας μετρήθηκε από το άθροισμα των ερωτήσεων 1 έως 13, και εκφράστηκε για κάθε άτομο ως μέσος όρος στις ερωτήσεις 1 έως 13 σε κλίμακα Likert 1 έως 3 (min=1, max= 3), (1=λίγο, 2=αρκετά, 3= πολύ).

Ο μέσος όρος που προκύπτει από τις ερωτήσεις 1 έως 13 είναι 2,00 = αρκετά (min= 1,95 max= 2,05).

Βάση αυτού του αποτελέσματος **η ερευνητική μας υπόθεση δεν επιβεβαιώνεται** εφόσον οι ερωτηθέντες κατά μέσο όρο θεωρούν ότι οι εργασιακές τους προσδοκίες θα καλύπτονται σε **αρκετό βαθμό** μέσα από τη μελλοντική τους εργασία **αντί του μικρού βαθμού** όπως αρχικά υποθέταμε.

5.3 Άγχος νέων για ανεργία

Στην ερώτηση για τον αν οι ερωτηθέντες αγχώνονται από τις στατιστικές που παρουσιάζουν τους νέους ως του πιο επιρρεπείς στην ανεργία, το **84% αυτών αγχώνονται** ενώ το 16% όχι. [πίνακας 5]

Πίνακας 5

Άγχος νέων για στατιστικές που εμφανίζουν τους νέους πιο επιρρεπείς στην ανεργία			
	N	%	VALID %
ΝΑΙ	125	83,9	83,9
ΟΧΙ	24	16,1	16,1
Missing	1	0,7	
Total	150	100,0	100,0

5.3.1 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση:** *Οι περισσότεροι τελειόφοιτοι αγχώνονται από τις στατιστικές που παρουσιάζουν τους νέους ως του πιο επιρρεπείς στην ανεργία.*

Στατιστικός έλεγχος: binominal test, $p = 0,000 < p = 0,001$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά.

Επομένως, **η αρχική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται**. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων αγχώνεται από τις στατιστικές που εμφανίζουν τους νέους ως πιο επιρρεπείς στην ανεργία (83,9% έναντι 16,1%).

5.4 Δυσκολία εύρεσης εργασίας

Στη συνέχεια, το **59%** θεωρεί ότι θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους και το 41% θεωρεί το αντίθετο. Ωστόσο, η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ των δυο πιθανών απαντήσεων είναι μόλις 2% υπέρ της πρώτης στο σύνολο του δείγματός μας. [πίνακας 6].

Πίνακας 6

Δυσκολία εύρεσης εργασίας στο αντικείμενο σπουδών		
	N	%
ΝΑΙ	89	59,3
ΟΧΙ	61	40,7
Σύνολο	150	100,0

5.4.1 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση :** Οι περισσότεροι τελειόφοιτοι αισθάνονται απογοητευμένοι από τις προοπτικές εργασίας τους στο αντικείμενο σπουδών τους

Στατιστικός έλεγχος: Binominal test, $p=0,027 < 0,05$. Στατιστικά σημαντική διαφορά.

Η ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται καθώς το 59% του δείγματος το οποίο αγχώνεται από τις στατιστικές που εμφανίζουν τους νέους πιο επιρρεπείς στην ανεργία είναι στατιστικά μεγαλύτερο από 50% και παρουσιάζει στατιστικά σημαντική διαφορά (59,3% έναντι 40,7%).

5.5 Συσχέτιση Εκπαιδευτικό ίδρυμα με δυσκολία εύρεσης εργασίας

Ο πίνακας 9 παρουσιάζει το βαθμό συσχέτισης του εκπαιδευτικού ιδρύματος με το άγχος εύρεσης εργασίας στο αντικείμενο σπουδών τους.

Με βάση το παρακάτω πίνακα θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι οι τελειόφοιτοι των ΤΕΙ πιστεύουν ότι θα τους είναι πιο εύκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους συσχετιζόμενοι με των ΑΕΙ.

Πιο συγκεκριμένα, μεταξύ των τελειοφοίτων των ΑΕΙ και των ΤΕΙ, το **45%** των ΤΕΙ θεωρεί ότι δεν θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους έναντι **36%** των ΑΕΙ που θεωρούν το ίδιο.

Παρόλاناτα, μεταξύ των αποφοίτων των ΤΕΙ, το **μεγαλύτερο ποσοστό (55%)** θεωρεί ότι θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους όπως και με τους περισσότερους τελειοφοίτους των ΑΕΙ (**64%**) οι οποίοι θεωρούν το ίδιο. Αξιοσημείωτο είναι ωστόσο ότι και εδώ, το ποσοστό των ερωτηθέντων των ΑΕΙ που θεωρεί ότι θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους είναι και πάλι μεγαλύτερο συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό των τελειοφοίτων των ΤΕΙ. [βλ. πίνακα 7]

Πίνακας 7

Εκπαιδευτικό ίδρυμα * δυσκολία εύρεσης εργασίας

Εκπαιδευτικό ίδρυμα	Δυσκολία εύρεσης εργασίας	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΑΕΙ	64,0%	36,0%
ΤΕΙ	54,7%	45,3%

5.5.1 Ερευνητική υπόθεση

✓ **Ερευνητική υπόθεση :** Οι τελειόφοιτοι των ΤΕΙ πιστεύουν ότι θα τους είναι πιο εύκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους σε σχέση με τους τελειόφοιτους των ΑΕΙ.

Στατιστικός έλεγχος: Chi Square Test: $X^2(1) = 1,354$, $p = 0,245$. $p > 0,05$.

Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στα ποσοστά συσχέτισης της δυσκολίας εύρεσης εργασίας μεταξύ των τελειοφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ, (64% έναντι 55%).

Οι τελειόφοιτοι τόσο των ΑΕΙ όσο και των ΤΕΙ θεωρούν ότι θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους. Επομένως **η ερευνητική υπόθεση δεν επιβεβαιώνεται.**

5.6 Συσχέτιση Τμήμα με σχολή φοίτησης με δυσκολία εύρεσης εργασίας

Ο πίνακας 8 παρουσιάζει σε ποια τμήματα οι τελειόφοιτοι αισθάνονται περισσότερο απογοητευμένοι από τις προοπτικές εργασίας τους στο αντικείμενο σπουδών τους.

Πίνακας 8

Τμήμα/ σχολή φοίτησης * δυσκολία εύρεσης εργασίας

Τμήμα/ σχολή φοίτησης	Δυσκολία εύρεσης εργασίας	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Τμήματα θεωρητικών επιστημών, επιστήμων του ανθρώπου	65,4%	34,6%
Τμήματα θετικών επιστημών	68,8%	31,3%
Τμήματα τεχνολογικών εφαρμογών	57,8%	42,2%
Τμήματα υγείας και πρόνοιας	32,0%	68,0%
Τμήματα διοίκησης και οικονομίας	72,7%	27,3%

Από τα αποτελέσματα του προηγούμενου πίνακα συσχέτισης του κλάδου σπουδών και της δυσκολίας εύρεσης εργασίας προκύπτει:

- **το μεγαλύτερο ποσοστό των τελειοφίτων που θεωρούν ότι δεν θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους είναι αυτοί των τμημάτων υγείας και πρόνοιας με ποσοστό 68%.** Σε σύγκριση με τους υπόλοιπους κλάδους σπουδών, αυτή η μερίδα των ερωτηθέντων εμφανίζεται η πιο αισιόδοξη σε σχέση με το εν λόγω ερώτημα.

Στον αντίποδα, **οι περισσότεροι τελειόφοιτοι των υπόλοιπων κλάδων σπουδών θεωρούν ότι θα δυσκολευτούν να βρουν εργασία πάνω στο αντικείμενό τους** με 1^{ος} τους τελειοφίτους των θετικών τμημάτων διοίκησης και οικονομίας (73%), 2^{ος} τους τελειοφίτους των θετικών τμημάτων (69%) και ακολουθούν οι των θεωρητικών (65,4%) τεχνολογικών επιστημών (57,8%).

5.6.1 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση:** *Η δυσκολία εύρεσης εργασίας στο αντικείμενο σπουδών σχετίζεται με το τμήμα σπουδών των ερωτηθέντων.*

Στατιστικός έλεγχος: Chi Square Test: $X^2(4) = 10,992$, $p = 0,027$, $p < 0,05$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά στα ποσοστά της δυσκολίας εύρεσης εργασίας μεταξύ των σχολών/ τμημάτων ή κλάδων φοίτησης.

Επομένως η άποψη για το αν θα είναι δύσκολο να βρεθεί εργασία στο αντικείμενο σπουδών σχετίζεται με τον κλάδο σπουδών των τελειοφίτων **επιβεβαιώνοντας την ερευνητική μας υπόθεση.**

5.7 Λόγοι δυσκολίας εύρεσης εργασίας

Η επόμενη ερώτηση ζητούσε από τους ερωτώμενους να σημειώσουν *ποιοι κατά τη γνώμη τους είναι οι σημαντικότεροι λόγοι που δυσκολεύουν έναν απόφοιτο να βρουν εργασία σήμερα*. Ο παρακάτω πίνακας παρουσιάζει τα στατιστικά αποτελέσματα και τις στατιστικές διαφορές των απαντήσεων που έδωσαν οι ερωτηθέντες στη συγκεκριμένη ερώτηση.

Πίνακας 9

Λόγοι δυσκολίας εύρεσης εργασίας

	1 ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΒΑΣΙΚΟΣ ΛΟΓΟΣ %	2 ΒΑΣΙΚΟΣ ΛΟΓΟΣ %	3 ΠΟΛΥ ΒΑΣΙΚΟΣ ΛΟΓΟΣ %	M.O (mean)
1. Υπάρχουν πολλοί απόφοιτοι κορεσμένων επαγγελμάτων	8,7%	49,3%	42,0%	2,33
2. Πρέπει να έχεις όσο το δυνατό περισσότερα προσόντα για να ανταπεξέλθεις στον ανταγωνισμό.	8,0%	38%	54%	2,46
3. Το ότι σε μερικές δουλειές σου ζητείται εργασιακή εμπειρία	9,3%	54%	36,7%	2,27
4. Ανεπαρκής εκπαίδευση και κατάρτιση από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα	26%	44%	30%	2,04
5. Η ανισότητα μεταξύ των αποφοίτων ΤΕΙ και ΑΕΙ	31%	45,3%	23,3%	1,92
6. Οι οικονομικές κρίσεις οδηγούν στην έλλειψη θέσεων εργασίας	10%	38%	52%	2,42
7. Η αναξιοκρατία που προκύπτει από τη διαδεδομένη λογική του «μέσου»	12%	36%	52%	2,40
8. Ελλιπής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας	15,3%	45,3%	38,7%	2,25
9. Έλλειψη υπομονής και όρεξης από τους νέους να ψάξουν για εργασία.	26,0%	40%	34,0%	2,08
ΣΥΝΟΛΟ				2,24

Οι μέσοι όροι που προκύπτουν από τις δοθείσες απαντήσεις και παρουσιάζονται στον παραπάνω πίνακα, αποκαλύπτουν ότι οι απαντήσεις με αριθμό 2, 6, 7 είναι **μεταξύ του βασικός λόγος και πολύ βασικός λόγος** συγκλίνοντας περισσότερο προς το **πολύ βασικός λόγος**.

Συγκεκριμένα, το **μεγαλύτερο ποσοστό** των ερωτηθέντων που θεωρούν ως **πολύ βασικούς λόγους** στην δυσκολία εύρεσης εργασίας:

- το 54% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι πρέπει να έχεις αρκετά επιπλέον προσόντα πέραν των βασικών κατευθύνσεων των προπτυχιακών σπουδών (π.χ μεταπτυχιακό, ξένες γλώσσες, γνώση υπολογιστών κ.λπ).
- το 52% θεωρεί ότι ένας πολύ βασικός λόγος που συντελεί στην αργή εργασιακή τους απορρόφηση είναι οι οικονομικές κρίσεις οι οποίες οδηγούν στην αναμφίβολη έλλειψη θέσεων εργασίας (έναντι 10% που θεωρούν ότι δεν είναι βασικός λόγος).
- το 52% θεωρεί επίσης ότι η αναξιοκρατία που προκύπτει στην κατανομή των θέσεων μεταξύ των υποψήφιων εργαζομένων και οφείλεται κυρίως σε αυτό που ονομάζουμε λαϊκιστή «μέσο» ή «διαμεσολάβηση τρίτων» αποτελεί πολύ βασικό λόγο για πολλούς που βρίσκονται ή θα βρεθούν εκτός αγοράς εργασίας.

Οι μέσοι όροι που προκύπτουν από τις απαντήσεις με αριθμό 1, 3, 4, 8, 9 βρίσκονται **μεταξύ του βασικός λόγος και πολύ βασικός λόγος** συγκλίνοντας περισσότερο προς **τον βασικό λόγο**.

Πιο συγκεκριμένα, το **μεγαλύτερο ποσοστό** των ερωτηθέντων θεωρούν ως **βασικό λόγο** στην δυσκολία τους για εύρεση εργασίας:

- το γεγονός ότι υπάρχουν πολλοί απόφοιτοι κορεσμένων επαγγελματών με ποσοστό 49%
- το γεγονός ότι σε πολλές εργασίες τους ζητείται εργασιακή εμπειρία με ποσοστό 54%
- το γεγονός ότι η παρεχόμενη εκπαίδευση από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα είναι ανεπαρκής με ποσοστό 44%
- το γεγονός ότι υπάρχει ανεπαρκή ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας και τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας με ποσοστό 45%
- το γεγονός ότι οι νέοι δεν έχουν όρεξη και υπομονή να ψάξουν για εργασία με ποσοστό 40%.

Τέλος, η απάντηση με αριθμό 5 έχει μέσο όρο 1,92 και βρίσκεται **μεταξύ του δεν είναι βασικός λόγος και βασικός λόγος, συγκλίνοντας περισσότερο προς τον βασικό λόγο**. Πιο συγκεκριμένα, η ανισότητα μεταξύ των αποφοίτων των ΑΕΙ και των ΤΕΙ (ως προς την προτίμηση των εργοδοτών για πρόσληψή τους και ως προς τα εργασιακά τους δικαιώματα) φαίνεται να είναι για τους ερωτηθέντες βασικός λόγος με ποσοστό 45,3% , το 31% δεν θεωρεί αυτό το λόγο βασικό και το 23,3% τον θεωρεί πολύ βασικό λόγο.

Συμπέρασμα:

Ο συνολικός Μ.Ο των απαντήσεων για τους λόγους που δυσκολεύουν στην εύρεση εργασίας για τις ερωτήσεις 1 έως 9, μετρήθηκε και εκφράστηκε για κάθε άτομο ως ΜΟ στις ερωτήσεις 1 έως 3 σε κλίμακα 1 έως 3 (όπου 1=λίγο, 2=αρκετά, 3=πολύ).

Συνολικός Μ. Ο (mean) των απαντήσεων 1-13 είναι 2,24 = αρκετά (min= 2,19, max= 2,29).

5.8 Πρόθεση για εργασία στο εξωτερικό

Η ερώτηση που ακολουθούσε ζητούσε από τους ερωτηθέντες να σκεφτούν το ενδεχόμενο να εργαστούν στο εξωτερικό. Τα στατιστικά αποτελέσματα που προέκυψαν από τις δοθείσες απαντήσεις εμφανίζονται στον ακόλουθο πίνακα 10.

Πίνακας 10

Θα εργαζόσουν στο εξωτερικό?		
	N	%
1. Ναι γιατί έξω θα χαίρω μεγαλύτερης εκτίμησης και θα κερδίζω περισσότερα χρήματα	55	36,7%
2. Όχι, γιατί θεωρώ ότι αν θέλεις κάτι μπορείς να το πετύχεις και στη χώρα σου	27	18,0%
3. Όχι γιατί φοβάμαι να ζήσω σε ένα ξένο κράτος	18	12,0%

4. Δεν ξέρω. Αν είχαν εξαντληθεί όλες μου οι δυνάμεις ίσως και να το σκεφτόμουν.	50	33,3%
ΣΥΝΟΛΟ	150	100,0%

Το μεγαλύτερο ποσοστό των τελειοφίτων (37%) θεωρεί ότι θα εργαζόταν στο εξωτερικό γιατί εκεί θα χαίρει μεγαλύτερη εκτίμηση και θα κερδίζει περισσότερα χρήματα. Ακολουθεί με μικρή ποσοστιαία διαφορά (4%) πάλι το ενδεχόμενο να εργαζόταν στο εξωτερικό αλλά αυτή τη φορά *θα το σκεφτόταν εάν είχαν εξαντληθεί οι δυνάμεις τους για εύρεση εργασίας στην Ελλάδα*, με ποσοστό 33%.

Στατιστικός έλεγχος: Chi Square Test: $X^2(3) = 25,413$ $p = 0,000 < 0,001$. στατιστικά σημαντικές διαφορές.

5.9 ΑΝΤΙΛΗΨΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

5.9.1 Προτιμώμενος τομέας εργασίας

Το 63% των ερωτηθέντων, ήτοι και το μεγαλύτερο ποσοστό του παρακάτω πίνακα, θα προτιμούσε να εργαστεί στον δημόσιο τομέα ως δημόσιος υπάλληλος. Το 27% θα προτιμούσε να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας και το 10% του δείγματός μας ως ιδιωτικός υπάλληλος. [πίνακας 11]

Πίνακας 11

Τομέας εργασίας	N	%
Δημόσιος υπάλληλος	94	62,7
Ιδιωτικός υπάλληλος	15	10,0
Ελεύθερος	41	27,3

επαγγελματίας		
Σύνολο	150	100,0

5.9.2 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση:** Τα περισσότερα άτομα προτιμούν να εργαστούν στον δημόσιο τομέα ως δημόσιοι υπάλληλοι.

Στατιστικός έλεγχος: Chi Square Test: $X^2 (2) = 64,840$, $p = 0,000$, $p < 0,01$. Παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά. Επομένως η ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται. Οι τελειόφοιτοι στη συντριπτική τους πλειοψηφία επιθυμούν να εργαστούν στον δημόσιο τομέα (63% έναντι 10% & 27%)

5.10 Συσχέτιση προτιμώμενου τομέα εργασίας με τμήμα- σχολή- κλάδο φοίτησης.

Σε σχέση με τους κλάδους σπουδών και τη προτίμηση εργασίας στους εν λόγω τομείς εργασίας, όπως βλέπουμε και στο παραπάνω πίνακα *οι ερωτηθέντες των περισσότερων τομέων σπουδών προτιμούν να εργαστούν στον δημόσιο τομέα* με ποσοστά min:54,5% (τμήματα διοίκησης και οικονομίας) max: 88% των (τμήματα υγείας και πρόνοιας).

Εξαιρέση μεταξύ των τμημάτων σπουδών, *αποτελεί ο κλάδος των τεχνολογικών εφαρμογών* όπου το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων που ανήκουν σε αυτό το τομέα προτιμά να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας (55,6%).

Πίνακας 12

Κλάδος/ τμήμα σπουδών * προτιμώμενος τομέας εργασίας

Κλάδος/ τομέας σπουδών	Προτιμώμενος τομέας εργασίας			Μ.Ο*
	1. Δημόσιος υπάλληλος	2. Ιδιωτικός υπάλληλος	3. Ελεύθερος επαγγελματίας	
1. Τμήματα θεωρητικών				1,38

σπουδών- ανθρωπιστικών σπουδών	76,9%	7,7%	15,4%	
2. Τμήματα θετικών σπουδών	75%	9,4%	15,6%	1,41
3. Τμήματα τεχνολογικών εφαρμογών	35,6%	8,9%	55,6%	2,20
4. Τμήματα υγείας και πρόνοιας	88%	8%	4%	1,16
5. Τμήματα διοίκησης και οικονομίας	54,5%	18,2%	27,3%	1,73
TOTAL	62,7%	10%	27,3%	1,65

*Ο προτιμώμενος τομέας εργασίας μεταξύ των τμημάτων σπουδών μετρήθηκε και εκφράστηκε για κάθε άτομο από το άθροισμα των απαντήσεων 1= δημόσιος τομέας, 2= ιδιωτικός τομέας, 3= ελεύθερος επαγγελματίας και εκφράστηκε για κάθε άτομο ως ΜΟ στις απαντήσεις 1 έως 3.

5.10.1 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση:** Η προτίμηση για εργασία στον δημόσιο τομέα σχετίζεται με τους κλάδους σπουδών.

Στατιστικοί έλεγχοι: Chi Square Test: $X^2(8) = 32,525$, $p = 0,000$, $p < 0,001$.

ANOVA, $p = 0,000 < 0,001$.

Παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ του προτιμώμενου τομέα εργασίας και των κλάδων σπουδών των ερωτηθέντων

Φαίνεται πως η προτίμηση για εργασία στο δημόσιο τομέα σχετίζεται με τον κλάδο σπουδών των ερωτηθέντων. Άρα η ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται. Συγκεκριμένα οι περισσότεροι των τμημάτων τεχνολογικών εφαρμογών επιθυμούν να εργαστούν ως ελεύθεροι επαγγελματίες και οι των υγείας και πρόνοιας στην πλειοψηφία τους (υπερβαίνοντας ποσοστιαία κατά πολύ τους υπόλοιπους δύο κλάδους), επιθυμούν να εργαστούν στον δημόσιο τομέα.

5.11 Ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης

Στην ερώτηση σχετική με το αν οι ερωτηθέντες αισθάνονται ικανοποιημένοι από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης **το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (85%) δεν αισθάνονται ικανοποιημένοι**. Από την άλλη πλευρά μόνο το 14% αυτών αισθάνονται ικανοποίηση από τις προσπάθειες του ελληνικού κράτους για την προώθηση της απασχόλησης. [πίνακας 13]

Πίνακας 13

Ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης			
	N	%	Valid %
ΝΑΙ	21	14,0	14,2
ΟΧΙ	127	84,7	85,8
Missing	2	1,3	
Σύνολο	150	100,0	100,0

5.11.1 Ερευνητική υπόθεση

- ✓ **Ερευνητική υπόθεση:** *Τα περισσότερα άτομα είναι δυσαρεστημένα από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης στην Ελλάδα.*

Στατιστικός έλεγχος: Binominal test : $p= 0,000 < 0,001$). Στατιστικά σημαντική διαφορά.

Με βάση τα στοιχεία του παραπάνω πίνακα, **η αρχική μας ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται**. Οι τελειόφοιτοι, στην συντριπτική τους πλειοψηφία είναι δυσαρεστημένα από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης. (85,8% έναντι 14,2%).

5.12 Τομείς που καλύπτουν οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης.

Στην επόμενη ερώτηση, ζητούσαμε από τους ερωτηθέντες να σημειώσουν ποιοι τομείς καλύπτονται απ' τις πολιτικές προώθησης και σε ποιο βαθμό (καθόλου, λίγο και πολύ). Ο πίνακας 14 φανερώνει τα στατιστικά αποτελέσματα των 7 πιθανών απαντήσεων της εν λόγω ερώτησης.

Πίνακας 14

Τομείς που καλύπτουν οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης

	1 ΚΑΘΟΛΟΥ	2 ΛΙΓΟ- ΑΡΚΕΤΑ	3 ΠΟΛΥ	M.O* (mean)
1. τη βελτίωση της ποιότητας στην αγορά εργασίας	25,3%	69,3%	5,3%	1,80
2. την προώθηση ίσων ευκαιριών εργασίας για όλους	46,7%	43,3%	10%	1,63
3. την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας	22,7%	55,3%	22%	1,99
4. την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού	19,3%	62%	18,7%	1,99
5. Τη βελτίωση της ποιότητας στην αγορά εργασίας	38%	49,3%	12,7%	1,75
6. στη μείωση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε	28,7%	52%	19,3%	1,91

θέματα εργασίας				
7. την επαγγελματική κατάρτιση του εργατικού δυναμικού	20%	62%	18%	1,98
TOTAL				1,86

* Ο Μ.Ο εκφράζεται σε κλίμακα 3 βαθμών Likert. (1= λίγο, 2= αρκετά, 3= πολύ). Μετρήθηκε και εκφράστηκε ως Μ.Ο των απαντήσεων 1- 7.

Συνολικός Μ.Ο 1,86 (min= 1,80 max= 1,93).

Από τους μέσους όρους του παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι **οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης καλύπτουν τους παραπάνω τομείς σε γενικές γραμμές λίγο ή αρκετά.**

Από το παραπάνω πίνακα προκύπτει ότι:

Το **μεγαλύτερο ποσοστό** θεωρεί ότι οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης δεν καλύπτουν **καθόλου**

- την προώθηση ίσων ευκαιριών εργασίας για όλους με ποσοστό 47% .

Το **μεγαλύτερο ποσοστό** θεωρεί ότι **Λίγο- αρκετά** καλύπτονται οι τομείς που αφορούν:

- την βελτίωση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας,
- την ανάπτυξη γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων του εργατικού δυναμικού,
- την επαγγελματική κατάρτιση,
- την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας και,
- τη μείωση διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας με ποσοστά 69%, 62%, 62%, 55% και 52% αντίστοιχα.

5.13 Μελλοντικά σχέδια μετά την αποφοίτηση

Στον πίνακα 15 μπορούμε να διακρίνουμε πως **το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων σκοπεύει να εργαστεί σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία για να**

αποκτήσει εργασιακή εμπειρία σε ποσοστό 37%. Ακολουθεί η πρόθεση των ατόμων να κάνουν κάποιο μεταπτυχιακό ώστε να αποκτήσουν εξειδικευμένη γνώση πάνω στο αντικείμενο σπουδών τους σε ποσοστό 30% και έπειτα -με σχετικά μικρή ποσοστιαία διαφορά περίπου 3%-, να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια για περισσότερες γνώσεις και επαγγελματικά εφόδια με ποσοστό 27%. Μόλις το 7% των ερωτηθέντων σκέφτονται το ενδεχόμενο να ψάξουν για εργασία και τελικά να εργαστούν στο εξωτερικό.

Πίνακας 15

Τι σκέφτεσαι να κάνεις για να ενταχθείς ευκολότερα στην αγορά εργασίας μετά την αποφοίτησή σου?		
	N	%
1. Μεταπτυχιακό για απόκτηση εξειδικευμένης γνώσης πάνω στο επάγγελμά μου	45	30,0
2. Να παρακολουθήσω επιμορφωτικά σεμινάρια για απόκτηση περισσότερων γνώσεων και επαγγελματικά εφόδια	40	26,7
3. Να εργαστώ σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία για να αποκτήσω εργασιακή εμπειρία	55	36,7
4. Να εργαστώ στο εξωτερικό	10	6,7
Σύνολο	150	100,0

Στατιστικός έλεγχος: Chi Square Test: $X^2(3) = 30,000$ $p = 0,000 < 0,001$.

Στατιστικά σημαντικές διαφορές.

5.13.1 Συσχέτιση Τμήμα/ σχολή φοίτησης με σχέδια μετά την αποφοίτηση

Ο πίνακας 16 παρουσιάζει τα μελλοντικά σχέδια των τελειοφοίτων μετά την αποφοίτηση σε σχέση με τους κλάδους σπουδών.

Πίνακας 16

Τμήμα/ σχολή φοίτησης * σχέδια μετά την αποφοίτηση

Τμήμα/ σχολή φοίτησης	Σχέδια μετά την αποφοίτηση				Μ. Ο * (mean)
	1. Μεταπτυχιακό για απόκτηση εξειδικευμένης γνώσης πάνω στο επάγγελμά μου	2. Να παρακολουθήσω επιμορφωτικά σεμινάρια για απόκτηση γνώσεων και επαγγελματικών εφοδίων	3. Να εργαστώ σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία για να αποκτήσω εργασιακή εμπειρία	4. Να εργαστώ στο εξωτερικό	
1. Τμήματα θεωρητικών σπουδών-ανθρωπιστικών σπουδών	46,2%	15,4%	38,5%	0%	1,92
2. Τμήματα θετικών σπουδών	15,6%	40,6%	32,3%	12,5%	2,41
3. Τμήματα τεχνολογικών εφαρμογών	26,7%	20%	46,7%	6,7%	2,33
4. Τμήματα υγείας και πρόνοιας	32%	24%	36%	8%	2,20
5. Τμήματα διοίκησης και οικονομίας	36,4%	36,4%	22,7%	4,5%	1,95
TOTAL	30%	26,7%	36,7%	6,7%	2,20

* Ο Μ.Ο εκφράζεται σε 3βαθμη κλίμακα Likert από το 1 έως 3 όπου, 1= λίγο, 2= αρκετά, 3= πολύ

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία του πίνακα προκύπτει :

- ***Το μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ των τελειοφοίτων των τμημάτων θεωρητικών σπουδών- ανθρωπιστικών επιστημών σκέφτεται να κάνει κάποιο μεταπτυχιακό με ποσοστό 46,2%***. Ακολουθεί με ποσοστό 38,5% η άποψη του να εργαστούν σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία ενώ κανένας από αυτούς – με βάση τα συγκεκριμένα αποτελέσματα- δεν σημείωσε την επιθυμία να εργαστούν στο εξωτερικό.

- ***Το μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ των τελειοφοίτων των τμημάτων θετικών σπουδών με ποσοστό 40,6% φαίνεται να σκοπεύει να παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια και προγράμματα πάνω στο αντικείμενο σπουδών τους***. Ακολουθεί με ποσοστό 31,3% η πρόθεση να εργαστούν σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία, το 15,6% να κάνουν κάποιο μεταπτυχιακό ενώ και εδώ η πρόθεση να εργαστούν στο εξωτερικό είναι μικρή με ποσοστό 12,5% (μεγαλύτερη παρόλαυτα σε σχέση με τους υπόλοιπους επαγγελματικούς κλάδους)

- ***Το μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ των τελειοφοίτων των τμημάτων τεχνολογικών εφαρμογών φαίνεται να σκέφτεται να εργαστεί σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία με ποσοστό 47%***. Ακολουθεί με ποσοστό 26,7% η θέληση να κάνουν κάποιο μεταπτυχιακό και με ποσοστό 20% να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά προγράμματα και σεμινάρια.

- Σε σχέση με τους ***τελειοφοίτους των τμημάτων υγείας και πρόνοιας το μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ αυτών σκέφτεται να εργαστεί σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία***. Ακολουθεί με ποσοστό 32 % η θέληση να κάνουν κάποιο μεταπτυχιακό και 24% να παρακολουθήσουν επιμορφωτικά προγράμματα και σεμινάρια.

- Τέλος, ***οι περισσότεροι τελειόφοιτοι των τμημάτων διοίκησης και οικονομίας φαίνεται να προτίθενται να κάνουν κάποιο μεταπτυχιακό και να***

παρακολουθήσουν επιμορφωτικά σεμινάρια και προγράμματα με ποσοστό 36,4 % και 36,4% έκαστο. Το 22,7% σκέφτεται να εργαστεί σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία θα και μόλις το 6,7% να εργαστούν στο εξωτερικό.

Στατιστικοί έλεγχοι: $\chi^2 (12) = 16,391, p = 0,174, p > 0,005.$

ANOVA, $p = 0,192, p > 0,005.$

Δεν παρατηρήθηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των σχεδίων μετά την αποφοίτηση και το τμήμα, κλάδο σπουδών. Τα μελλοντικά σχέδια μετά την αποφοίτηση δεν σχετίζονται με τον κλάδο σπουδών των τελειοφοίτων.

5.14 ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

5.14.1 Επαρκής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας

Στον πίνακα 17 παρατηρούμε ότι **οι περισσότεροι τελειόφοιτοι δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι γύρω απ' την αγορά εργασίας.** Συγκεκριμένα το ποσοστό των μη επαρκώς ενημερωμένων αγγίζει το 71,8% σε αντίθεση με το μόλις 28% των ατόμων που θεωρούν το αντίθετο.

Πίνακας 17

επαρκής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας			
	N	%	VALID %
ΝΑΙ	42	28	28,2
ΟΧΙ	107	71,3	71,8
Missing	1	0,7	
Σύνολο	150	100,0	100,0

5.14.2 Ερευνητική υπόθεση

- **Ερευνητική υπόθεση:** Οι περισσότεροι ερωτηθέντες δεν αισθάνονται αρκετά ενημερωμένοι γύρω από την αγορά εργασίας.

Στατιστικός έλεγχος: Binominal test, $p= 0,000 < 0,001$. Στατιστικά σημαντική διαφορά.

Οι περισσότεροι τελειόφοιτοι δεν αισθάνονται αρκετά ενημερωμένοι γύρω από την αγορά εργασίας. **Η ερευνητική μας υπόθεση επιβεβαιώνεται.**

5.15 Συσχέτιση επαρκούς ενημέρωσης γύρω από την αγορά εργασίας με ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης

Στον παρακάτω πίνακα 18 επιθυμούμε να δούμε κατά πόσο οι τελειόφοιτοι που είναι ικανοποιημένοι ή όχι ως προς τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης είναι παράλληλα ενημερωμένοι ή όχι γύρω απ' την αγορά εργασίας.

Πίνακας 18

Επαρκής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας * ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης

Ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης	Επαρκής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
ΝΑΙ	42,9%	57,1%
ΟΧΙ	25,4%	74,6%
Σύνολο	27,9%	72,1%

* missing: 3, N=147

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία του πίνακα διαπιστώνουμε ότι συγκριτικά με τα άτομα που είναι ικανοποιημένα γύρω απ' τις πολιτικές προώθησης (σύμφωνα με τα αποτελέσματα του 15^{ου} πίνακα- 14%), τα άτομα που είναι ενημερωμένα γύρω από την αγορά εργασίας αγγίζουν το 42,9% , ενώ το υπόλοιπο ποσοστό των ατόμων που δεν είναι ενημερωμένοι αγγίζει το 57,1%. Ταυτόχρονα, παρατηρούμε ότι από τους μη ικανοποιημένους απ' τις πολιτικές προώθησης (84,7% σύμφωνα με τα αποτελέσματα του 15^{ου} πίνακα) το 25,4% είναι ενημερωμένα γύρω απ' την αγορά εργασίας ενώ το 74,6% δεν είναι.

Έτσι, διαπιστώνουμε ότι και στις δύο περιπτώσεις (των ατόμων που είναι ικανοποιημένα και αυτών που δεν είναι) οι τελειόφοιτοι δεν αισθάνονται επαρκώς ενημερωμένοι γύρω από την αγορά εργασίας και μάλιστα το ποσοστό αυτών που δεν είναι ταυτόχρονα ικανοποιημένοι με τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης ξεπερνάει σε σημαντικό βαθμό το ποσοστό εκείνων που είναι ικανοποιημένοι και δεν είναι ενημερωμένοι (74,6% έναντι 57,1%). Με άλλα λόγια, αυτοί που δεν αισθάνονται αρκετά ικανοποιημένοι από τις πολιτικές απασχόλησης ίσως να μη είναι και αρκετά ενημερωμένοι γύρω από αυτές.

Στατιστικός έλεγχος: $X^2(1) = 2,728, p = 0,099, p > 0,005$.

Δεν παρατηρήθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της επαρκούς ενημέρωσης γύρω από την αγορά εργασίας και την ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης.

Μάλλον, το γεγονός ότι οι τελειόφοιτοι που δεν είναι ικανοποιημένοι από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης δεν σχετίζεται με το γεγονός ότι δεν είναι ενημερωμένοι γύρω από την αγορά εργασίας. Οι τελειόφοιτοι και στις δύο περιπτώσεις δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι.

5.16 Προτιμώμενες πηγές πληροφόρησης για διαθέσιμες θέσεις εργασίας

Στον παρακάτω πίνακα (19) φαίνεται ότι οι περισσότεροι τελειόφοιτοι επιθυμούν να χρησιμοποιούν για την ενημέρωσή τους το Ίντερνετ ως μέσο πληροφόρησης γύρω απ' τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας με ποσοστό που αγγίζει το 84%. Ακολουθούν οι Δημόσιες Υπηρεσίες- Κέντρα Παροχής Πληροφόρησης (ΟΑΕΔ, ΚΕΠ) και οι εφημερίδες με ποσοστό ενδιαφέροντος 68,7% και 52%

αντίστοιχα. Αντίθετα η τηλεόραση και το ραδιόφωνο φαίνεται να χρησιμοποιείται μηδαμινά (καθόλου) από τους περισσότερους τελειόφοιτους, εφόσον αυτοί θα τα χρησιμοποιούσαν πολύ φτάνουν το 15,3% και 9,3% των ερωτηθέντων αντίστοιχα. Οι συγγενείς/ φίλοι, τέλος, προτιμώνται ως μέσο πληροφόρησης από τους φοιτητές σε μικρό βαθμό (λίγο) 48,7%.

Πίνακας 19

Προτιμώμενες πηγές πληροφόρησης για διαθέσιμες θέσεις εργασίας				
	1 ΚΑΘΟΛΟΥ	2 ΛΙΓΟ	3 ΠΟΛΥ	M.O Mean
Τηλεόραση	44%	40,7%	15,3%	1,71
Ραδιόφωνο	49,3%	41,3%	9,3%	1,60
Ίντερνετ	1,3%	14,7%	84%	2,83
Εφημερίδες	8%	40%	52%	2,44
Δημόσιες Υπηρεσίες- Κέντρα Παροχής Πληροφόρηση ς (ΚΕΠ, ΟΑΕΔ κλπ.)	4,7%	26,7%	68,7%	2,64
Συγγενείς, φίλοι	26,7%	48,7%	24,7%	1,98

* Ο Μ.Ο εκφράζεται σε 3 βαθμη κλίμακα Likert από το 1 έως 3 όπου, 1= λίγο, 2= αρκετά, 3= πολύ

Έτσι, ιεραρχικά ως προς την προτίμηση των φοιτητών για την πληροφόρησή τους έχουμε το διαδίκτυο ως το επικρατέστερο μέσο, τις Δημόσιες Υπηρεσίες και τα Κέντρα παροχής Πληροφόρησης στη συνέχεια, τις εφημερίδες με αρκετά σημαντικό ποσοστό και αμέσως μετά τους συγγενείς/φίλους. Η τηλεόραση και το ραδιόφωνο είναι τα μέσα εκείνα που δεν προτιμώνται από τους τελειόφοιτους για την ενημέρωσή

τους σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις αγοράς εργασίας και βρίσκονται στο τελευταίο μέρος της ιεραρχίας.

5.16.1 Ερευνητική υπόθεση

- **Ερευνητική υπόθεση:** *Οι περισσότεροι ερωτηθέντες προτιμούν το διαδίκτυο για την ενημέρωσή τους παρά οποιοδήποτε άλλο μέσω επικοινωνίας και υπηρεσία*

Επιβεβαίωση ερευνητικής υπόθεσης?

Η ερευνητική μας υπόθεση μάλλον επιβεβαιώνεται εφόσον παρατηρούμε ότι οι τελειόφοιτοι στη πλειοψηφία τους (84%) θα χρησιμοποιούσαν το διαδίκτυο για να ενημερωθούν και να ψάξουν για διαθέσιμες θέσεις εργασίας.

5.17 Ποιότητα παρεχόμενης πληροφόρησης από διαδίκτυο και δημόσια κέντρα/ υπηρεσίες

Στον πίνακα 20, παρατηρούμε ότι για τους περισσότερους τελειόφοιτους το διαδίκτυο είναι ένα αξιόπιστο και με σαφήνεια μέσο σε σχέση με αυτό των Δημόσιων Υπηρεσιών. Συγκεκριμένα, οι επιλογές τους αναδεικνύουν το διαδίκτυο ως προς τη σαφήνεια και την αξιοπιστία του διαδικτύου σε μεγαλύτερο βαθμό, καθώς όπως βλέπουμε στις Δημόσιες Υπηρεσίες το ποσοστό των απαντήσεων που έδωσαν οι ίδιοι βρίσκεται στην επιλογή «λίγο» στις κατηγορίες της σαφήνειας και της αξιοπιστίας.

Πίνακας 20 *

Ποιότητα παρεχόμενης πληροφόρησης από διαδίκτυο και δημόσιες υπηρεσίες				
	1 ΛΙΓΟ	2 ΑΡΚΕΤΑ	3 ΠΟΛΥ	M.O (mean)
1. Σαφήνεια πληροφοριών από Internet	6%	39,3%	54,7%	2,49

2. Διαστρέβλωση πληροφοριών από internet	52%	37,3%	10,7	1,59
3. Αξιοπιστία πληροφοριών από internet	13,3%	40%	46,7%	2,33
4. Σαφήνεια πληροφοριών από Δημόσιες Υπηρεσίες	13,3%	47,3%	39,4%	2,26
5. Διαστρέβλωση πληροφοριών από Δημόσιες Υπηρεσίες	49,3%	43,3%	39,3%	1,58
6. Αξιοπιστία πληροφοριών από Δημόσιες Υπηρεσίες	14,7%	44%	41,3%	2,27

* να σημειώσουμε ότι στο ερωτηματολόγιο γινόταν η ίδια σύγκριση και μεταξύ της τηλεόρασης, του ραδιοφώνου, και των φίλων και συγγενών. Το ερευνητικό μας ερώτημα ωστόσο επεδίωκε τη σύγκριση μεταξύ του διαδικτύου και των δημοσίων κέντρων- υπηρεσιών πληροφόρησης. Για το λόγο αυτό παρατίθενται τα εν λόγω στον παραπάνω πίνακα.

5.18 Γνώση δημοσίων υπηρεσιών/ κέντρων πληροφόρησης για θέματα εργασίας

Στην ακόλουθη διατύπωση (πίνακας 21) διερευνούμε το κατά πόσο οι τελειόφοιτοι γνωρίζουν τις δημόσιες υπηρεσίες παροχής πληροφοριών για θέματα εργασίας και ποιες είναι αυτές που τελικά είναι οικείες προς τους ίδιους. Παρατηρούμε, έτσι, ότι οι περισσότεροι από αυτούς γνωρίζουν περισσότερο τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ με ποσοστό **79,3%**, ενώ ακολουθούν οι Υπηρεσίες των ΚΕΠ με ποσοστό **73,3%** των ερωτηθέντων.

Μεγαλύτερη άγνοια φαίνεται να έχουν οι τελειόφοιτοι για τις Υπηρεσίες του Εθνικού Κέντρου Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ), του Δικτύου Κέντρων Πληροφόρησης Νέων, Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ) και των Γραφείων Διασύνδεσης των πανεπιστημίων. Τα ποσοστά που το υποστηρίζουν αγγίζουν το 85,3%, 86%, 74,7% αντίστοιχα.

Πίνακας 21

Γνώση δημοσίων υπηρεσιών παροχής πληροφόρησης για θέματα εργασίας		
	ΝΑΙ	ΟΧΙ
1. Υπηρεσίες ΟΑΕΔ	79,3%	20%
2. Υπηρεσίες ΚΕΠ	73,3%	26,7%
3. Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π)	14,7%	85,3%
4. Δίκτυο Κέντρων Πληροφόρησης Νέων, Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ)	14%	86%
5. Γραφεία Διασύνδεσης Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων	25,3%	74,7%

5.19 Ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα

Ο πίνακας 22 παρουσιάζει το αν οι ερωτηθέντες αισθάνονται ότι ενημερώνονται επαρκώς γύρω από την αγορά εργασίας από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα.

Πίνακας 22

Επαρκή ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα		
	N	%
ΝΑΙ	29	19,3
ΟΧΙ	121	80,7
Σύνολο	150	100,0

Το 80,7% των τελειοφοίτων, σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα, θεωρεί ότι τα εκπαιδευτικά ιδρύματα δεν τους ενημερώνουν επαρκώς σχετικά με την αγορά εργασίας, ενώ μόλις το 19,3% υποστηρίζει το αντίθετο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας παρουσιάζονται παρακάτω.

6.1 Εργασιακές προσδοκίες

Σε σχέση με τις εργασιακές προσδοκίες οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν ότι η μελλοντική τους εργασία θα τους προσφέρει λίγη έως αρκετή προσωπική αυτονομία, κοινωνική και επαγγελματική καταξίωση και εργασιακές προκλήσεις, εργασιακή μονοτονία, οικονομικές αποδοχές, ελεύθερο χρόνο και εργασιακή μονιμότητα όπως προέκυψε και από τα αποτελέσματα της έρευνας ενώ το εργασιακό άγχος φαίνεται να είναι μεγάλο για αυτούς στο μέλλον. Πράγματι, το εργασιακό άγχος επηρεάζει περίπου το 1/3 των εργαζομένων του αναπτυγμένου βιομηχανικά κόσμου, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (2007). Ωστόσο, «το άγχος γενικά των νέων ατόμων δεν πηγάζει αποκλειστικά και μόνο από το άγχος στην εργασία, αλλά και από το γεγονός ότι ο σύγχρονος άνθρωπος πρέπει να κάνει πολλά πράγματα και ο χρόνος «δεν φθάνει ποτέ» για να τα προλάβει όλα» (Λάουρανς, 2007:1).

Με την έννοια «εργασιακές προσδοκίες» -βάσει των δοσμένων, στο ερωτηματολόγιο, απαντήσεων- εννοήσαμε τις ανταποδόσεις που περιμένουν να έχουν οι μελλοντικοί εργαζόμενοι μέσα από τη δουλειά τους σε οικονομικό, ψυχολογικό και κοινωνικό επίπεδο καλύπτοντας έτσι τις ευρύτερες προσωπικές τους ανάγκες. Ο Μάσλοου (1954) τοποθετεί την ανάγκη για κοινωνική αποδοχή στη δεύτερη βαθμίδα της πυραμίδας των αναγκών του ανθρώπου. Κατά τον Μάσλοου, «όλα τα άτομα στην κοινωνία μας έχουν την ανάγκη του αυτοσεβασμού, της αυτοεκτίμησης και της εκτίμησης από τους άλλους...όταν το άτομο καταφέρει να εκτιμήσει τον εαυτό του θα καλλιεργήσει την αυτοπεποίθησή του, θα αισθάνεται χρήσιμος, δυνατός, επαρκής, χρήσιμος και απαραίτητος στην κοινωνία» (Μάσλοου, 1954:30). Η εργασία μπορεί να τοποθετηθεί μέσα σε αυτή τη βαθμίδα.

Συμπερασματικά, μπορούμε να πούμε ότι οι ανάγκες που τα άτομα κατά τη διάρκεια της ζωής τους προσπαθούν να καλύψουν για να αισθάνονται καλά τόσο με τον εαυτό τους όσο και με τους γύρω τους, και σχετίζονται εκτός των άλλων και με

τις ανταποδόσεις που προσδοκούν μέσα από τη δουλειά τους, θα καλύπτονται σε λίγο - αρκετό βαθμό μέσα από αυτήν, βάση των αποτελεσμάτων της έρευνάς μας.

6.2 Άγχος ανεργίας και δυσκολία εύρεσης εργασίας

Σε σχέση με το αν αγχώνονται οι ερωτηθέντες από τις στατιστικές που εμφανίζουν τους νέους ως του πιο επιρρεπείς στην ανεργία, η συντριπτική πλειοψηφία αγχώνεται (84%). Ίσως κάτι τέτοιο να είναι αναμενόμενο, εάν λάβουμε υπόψη τα αποτελέσματα της έρευνας της ΕΣΥΕ για το Δ' τρίμηνο του 2009 η οποία παρουσίασε ότι από το σύνολο των ανέργων (514.501) ανέργους το 20,4% περίπου είναι νέοι ηλικίας 15- 29 ετών (ΕΣΥΕ, 2009). Απο την άλλη, και ο ΟΑΕΔ στην έκθεσή του για τα στοιχεία των ανέργων και των επιδοτούμενων τον Μάρτιο του 2010, αναφέρει πως από το σύνολο των ανέργων με κριτήριο την αναζήτηση εργασίας (601.739) οι 183.455 είναι μακροχρόνια άνεργοι (εγγεγραμμένοι στα μητρώα του ΟΑΕΔ για χρονικό διάστημα \geq ενός έτους), 418.284 (69,51%) είναι εγγεγραμμένοι ήδη 1 έτος, και 17.809 άτομα ενεγράφησαν στα μητρώα του ΟΑΕΔ μόνο το μήνα Μάρτιο (ΟΑΕΔ, 2010).

Οι περισσότεροι τελειόφοιτοι επίσης θεωρούν ότι θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους, ενώ το ποσοστό είναι μεγαλύτερο για τους τελειοφοίτους των ΑΕΙ συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό των ΤΕΙ (64% έναντι 55%). Η ΕΣΥΕ στην έρευνά της για το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα το Δ' τρίμηνο του 2009, παρουσίασε ότι από το σύνολο των ανέργων ανάμεσα στις ηλικίες 15-29, το 6,5% ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 12,1% πτυχιούχοι ανωτέρων τεχνολογικών - επαγγελματικών σχολών και το 7,6% πτυχιούχοι με μεταπτυχιακό και διδακτορικό τίτλο (ΕΣΥΕ, 2009). Επίσης, πάνω από 100.000 πτυχιούχοι βρίσκονται στις λίστες της ανεργίας στην Ελλάδα, κάνοντάς την να κατέχει πανευρωπαϊκό ρεκόρ στην ανεργία των πτυχιούχων και παράλληλα κατατάσσεται στη δεύτερη θέση στην ετεροαπασχόληση. Οι δυσκολίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας και τα εμπόδια στη διαδικασία οικονομικής ένταξης αποτυπώνονται με ιδιαίτερη ένταση και στην περίπτωση των νέων πτυχιούχων, οι οποίοι αποτελούν, ήδη, πάνω από το 20% του συνόλου των καταγεγραμμένων ανέργων στη χώρα μας (Κάτσικας, 2010). Τέλος, τα συμπεράσματα για την πορεία της απασχόλησης στην Ελλάδα κατά τη διάρκεια της επόμενης δεκαετίας (2010-2020) στα οποία καταλήγει έρευνα του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη Επαγγελματικής Κατάρτισης, προβλέπουν ότι μέχρι το 2020 θα έχουν δημιουργηθεί

όχι περισσότερες από 100.000 νέες θέσεις εργασίας. Βεβαίως, ο αριθμός αυτός είναι ελάχιστος αν αναλογιστεί κανείς ότι κάθε χρόνο αποφοιτούν από τα πανεπιστήμια και τις σχολές της Ελλάδας προς αναζήτηση μιας θέσης εργασίας, περίπου 70-80.000 άτομα (Τσίρος, 2010).

6.3 Δυσκολία εύρεσης εργασίας ανά κλάδο σπουδών

Η άποψη για δυσκολία εύρεσης εργασίας φαίνεται να διαφέρει ποσοστιαία ανάμεσα στα τμήματα σπουδών των ερωτηθέντων. Αν και στα περισσότερα από αυτά οι τελειόφοιτοι δηλώνουν στην συντριπτική τους πλειοψηφία ότι θα δυσκολευτούν (με πρώτους αυτούς των τμημάτων διοίκησης και οικονομίας, ακολουθώντας αυτοί των θετικών σπουδών, των θεωρητικών σπουδών και των τεχνολογικών εφαρμογών) το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων που ανήκει στα τμήματα υγείας και πρόνοιας φαίνεται να μην ανησυχούν όσο οι άλλοι στην εύρεση εργασίας στο αντικείμενο σπουδών τους. Ο Τσίρος (2010) αναφέρει –λαμβάνοντας υπ όψη τα αποτελέσματα της έρευνας του Ευρωπαϊκού κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης-, ότι περισσότερες ελπίδες για να βρει κανείς μια θέση εργασίας υπάρχουν στο τομέα των υπηρεσιών καθώς εκτιμάται ότι μέχρι το 2020 θα δημιουργηθούν περίπου 300-320.000 νέες θέσεις εργασίας (Τσίρος, 2010). Σε σχέση με την απορρόφηση του εργατικού δυναμικού διαφόρων ειδικοτήτων στην αγορά εργασίας, ο Κατσανέβας και η επιστημονική του ομάδα παρουσίασε, ύστερα από έρευνα για τις τάσεις της αγοράς την περίοδο Σεπτεμβρίου 2007 – Μαΐου 2008, τα νέα δεδομένα και στοιχεία για τις προοπτικές των επαγγελμάτων στα επόμενα 5-10 χρόνια. Σύμφωνα με τα συμπεράσματά τους, τα επαγγέλματα με πολύ αρνητικές προοπτικές εργασίας είναι μεταξύ άλλων ο βιολόγος, ο χημικός, μαθηματικός, φυσικός, φιλόλογος, ανθρωπολόγος, αρχαιολόγος, γιατρός, δικηγόρος, πολιτικός επιστήμονας κ.λπ. Από την άλλη πλευρά, μεταξύ των επαγγελμάτων που παρουσιάζουν θετικές και πολύ θετικές προοπτικές εμφανίζονται αυτά του πληροφορικού, μηχανολόγου-μηχανικού, αρχιτέκτονα, κοινωνικού λειτουργού, νοσηλεύτη, τεχνολόγου τροφίμων, ηλεκτρολόγου και ηλεκτρονικού, γεωπόνου φυτικής και ζωικής παραγωγής, διαιτολόγου κ.λπ. (Σαλούρου, 2008).

Ο Κατσανέβας θεωρεί ότι στη σημερινή εποχή που αλλάζει με ραγδαία ταχύτητα, οι προβλέψεις για τις τάσεις στην αγορά εργασίας και τις προοπτικές των επαγγελμάτων πρέπει να αφορούν μεσο-μακροπρόθεσμες τάσεις σε ορίζοντα πενταετίας, δεκαετίας ή και μακρύτερο ακόμη διάστημα. Για παράδειγμα, το γεγονός

ότι η πληροφορική αποτελεί τη μεγάλη οικονομική και εργασιακή λεωφόρο του αύριο, δεν μπορεί να αναιρεθεί από περιόδους κάμψης της απορροφητικότητας στην αγορά εργασίας του κλάδου, λόγω έκτακτων οικονομικών ή άλλων γεγονότων. Από την άλλη, όταν στην Ελλάδα, έγιναν μαζικές προσλήψεις εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης στο δημόσιο για τη λειτουργία του ολοήμερου σχολείου - πριν από 7 περίπου χρόνια-, μέσω των οποίων εκτονώθηκε η υπερπροσφορά και οι ελλείψεις θέσεων εργασίας στον κλάδο. Εκτιμάται ότι κι αυτή η εξέλιξη δεν μπορεί παρά να είναι προσωρινή και προβλέπεται να αναστραφεί στο μέλλον, αφού συνεχίζουν να υφίστανται οι βασικές αιτίες που τροφοδοτούν το πρόβλημα, όπως ο μεγάλος αριθμός αποφοίτων από παιδαγωγικά τμήματα ΑΕΙ, καθώς και η υπογεννητικότητα του πληθυσμού, με τη συνακόλουθη δραματική συρρίκνωση του αριθμού των μαθητών. (Κατσανέβας, 2004).

Τέλος, πολύ λόγος γίνεται τα τελευταία χρόνια για τα «πράσινα» επαγγέλματα τα οποία ουσιαστικά δεν αποτελούν νέες ειδικότητες -αν και αναμένεται να προκύψουν ορισμένα καινούργια επαγγέλματα, όπως π. χ. αυτό του «εμπόρου ρύπων»- αλλά απαιτούν την προσαρμογή των περισσότερων σημερινών επαγγελμάτων στην «πράσινη» οικονομία» (π. χ. στον κατασκευαστικό τομέα, όπου στα καθιερωμένα προστέθηκαν η βιοκλιματική και «πράσινη» αρχιτεκτονική, καθώς και τα «έξυπνα» κτίρια). Σύμφωνα με τους ειδικούς, ενδεχομένως κάποιοι να χρειαστεί να αποκτήσουν νέες δεξιότητες, αλλά παράλληλα θα υπάρξει και αύξηση των θέσεων εργασίας της τάξης του 1,5%, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις. (Κουταλιανού, 2009). Αυτό επίσης επισημαίνει την απαραίτητη και συνεχιζόμενη «δια βίου εκπαίδευση και κατάρτιση» των επαγγελματιών.

6.4 Λόγοι δυσκολίας εύρεσης εργασίας/ μελλοντικά σχέδια μετά την αποφοίτηση

Οι ερωτηθέντες στην πλειοψηφία τους, όπως είπαμε παραπάνω, θεωρούν ότι θα τους είναι δύσκολο να βρουν εργασία στο αντικείμενο σπουδών τους. Η ύπαρξη πολλών αποφοίτων κορεσμένων επαγγελμάτων, η ανεπαρκής εκπαίδευση από εκπαιδευτικά ιδρύματα, η ανισότητα μεταξύ των αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ ως προς την ζήτηση των εκάστοτε επαγγελμάτων των εν λόγω ιδρυμάτων, η ελλιπής ενημέρωση γύρω από την αγορά εργασίας αλλά και από την άλλη η έλλειψη όρεξης και υπομονής από τους νέους να ψάξουν για την κατάλληλη εργασία και να παρακολουθούν τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, αποτελούν για τους τελειοφοίτους **βασικούς λόγους**

με ποσοστά που ξεπερνούν το 40%. Οι οικονομικές κρίσεις, η άνιση κατανομή θέσεων εργασίας μεταξύ των επαγγελματιών που οδηγούν σε ελλείψεις σε προσωπικό (κυρίως στους τομείς παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, υπηρεσιών υγείας κ.α), η αναξιοκρατική επιλογή ορισμένων επαγγελματιών έναντι άλλων -κυρίως στον ιδιωτικό τομέα- καθώς και η υποχρέωση των εν δύναμη εργαζομένων να έχουν όσο το δυνατό περισσότερα προσόντα, αποτελούν **πολύ βασικούς λόγους** με ποσοστά που ξεπερνούν το 50% . Η ανεργία των νέων και δη των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελεί πολύ βασικό θέμα συζήτησης, δεδομένου της οικονομικής κρίσης που βιώνει η χώρα μας, η οποία οδηγεί και σε μείωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας. Ο Σερασκέρης στην Παπακώστα (2009), αναφέρει ότι «μέσα στην οικονομική κρίση παρατηρείται η μείωση του ενδιαφέροντος των εργοδοτών να στρατολογήσουν νέους εργαζομένους. Αυτό έχει ως συνέπεια όλο και περισσότερο εξειδικευμένοι να μένουν άνεργοι επομένως και διαθέσιμοι». Στην κρίση, θεωρεί ότι ακριβώς «επειδή στην αγορά εργασίας υπάρχει μεγάλος αριθμός εξειδικευμένου προσωπικού ο ανταγωνισμός μεταξύ τους είναι όλο και μεγαλύτερος αφού τελικά θα προτιμηθούν για τις λιγιστές θέσεις εργασίας αυτοί που διαθέτουν περισσότερα επαγγελματικά εφόδια από τους άλλους». (Σερασκέρης 2009 στην Παπακώστα, 2009:1). Από την άλλη μεριά, σε σχέση με την εργασιακή εμπειρία, τα τυπικά προσόντα, και τα επαγγελματικά εφόδια, παρατηρείται η εξής αντιφατική συμπεριφορά των εργοδοτών απέναντι στους υποψήφιους εργαζομένους: πολλοί από αυτούς στην προσπάθειά τους να μειώσουν το εργατικό κόστος της επιχείρησής τους, προσλαμβάνουν ανειδίκευτα άτομα και χωρίς προϋπηρεσία, απορρίπτοντας τους υπόλοιπους υποψηφίους με περισσότερα επαγγελματικά προσόντα ως «overqualified». Όταν κάποιος απορρίπτεται από μια θέση εργασίας με αυτή την αιτιολογία σημαίνει -για τον εργοδότη- ότι τα εργασιακά του προσόντα αξίζουν μισθολογικά παραπάνω από αυτό που οι εργοδότες προτίθενται να διαθέσουν για αυτή τη θέση εργασίας.

6.5 Μελλοντικά σχέδια

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες σκέφτονται να εργαστούν σε οποιοδήποτε πρόγραμμα ή εργασία για να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. Αυτό σημαίνει ότι οι τελειόφοιτοι αναγνωρίζουν μάλλον ότι εάν δεν έχουν εργασιακή εμπειρία δεν μπορούν να απορροφηθούν εύκολα και γρήγορα από την αγορά εργασίας. Το σκεπτικό αυτό των ερωτηθέντων μας επιβεβαιώνει και τα όσα

αναφέρθηκαν παραπάνω στα συμπεράσματα για τους λόγους που δυσκολεύουν έναν απόφοιτο να βρει εργασία σήμερα. Από την άλλη ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό σκέφτεται να κάνει κάποιο μεταπτυχιακό για να αποκτήσει εξειδικευμένη γνώση πάνω στο επάγγελμά τους, και να παρακολουθήσει επιμορφωτικά σεμινάρια και προγράμματα. Οι τελειόφοιτοι αναγνωρίζουν την ύπαρξη του μεγάλου ανταγωνισμού μεταξύ των τελειοφοίτων και την –πλέον- προτίμηση για εργασία αυτών που έχουν περισσότερα επαγγελματικά εφόδια γεγονός. Σχετικά με την πρόθεση για συνέχιση των σπουδών οι νέοι αποφασίζουν να συνεχίσουν τις σπουδές τους είτε γιατί αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες στην εύρεση εργασίας είτε επειδή θεωρούν ότι με αυτό τον τρόπο θα ισχυροποιήσουν το βιογραφικό τους και θα γίνουν ανταγωνιστικοί. (Σερασκέρης, 2009 στην Παπακώστα, 2009). Απο την άλλη, η Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία, (Eurostat), επισημαίνει ότι η Ελλάδα είναι η μόνη χώρα ανάμεσα στις 27 της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου τα ποσοστά ανεργίας δεν μειώνονται ανάλογα με την απόκτηση περισσότερων τυπικών προσόντων και, συνολικά, δεν διαφοροποιούνται σημαντικά (Κάτσικας, 2010).

Συμπερασματικά, οι νέοι αντιλαμβάνονται ότι η οικονομική κρίση οδηγεί σε ελλείψεις θέσεων εργασίας και ελαχιστοποίηση της ζήτησης εργαζομένων για απασχόληση. Οι αναλυτές πλέον αναφέρουν τους νέους εισερχόμενους στην αγορά εργασίας όχι ως η «γενιά των 700 ευρώ» όπως πριν από λίγους μήνες, αλλά ως «η γενιά της κρίσης». Η κατάσταση αυτή οδηγεί στην συσσώρευση αποφοίτων κορεσμένων επαγγελμάτων οι οποίοι θα βρουν εργασία μόνο εάν είναι ανταγωνιστικοί μεταξύ των άλλων. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να διαθέτουν όσο το δυνατόν περισσότερα επαγγελματικά προσόντα για να είναι ανταγωνιστικοί. Συμφωνούν επίσης ότι εάν δεν έχουν εργασιακή εμπειρία δεν τους καθιστά το ίδιο ανταγωνιστικούς με άλλους συναδέλφους τους που την έχουν και παραδέχονται ότι εάν κάποιος δεν έχει όρεξη και υπομονή να «ψαχτεί» γύρω από την αγορά εργασίας, θα δυσκολευτεί ακόμα πιο πολύ να ενταχθεί σε αυτή. Από όλα τα παραπάνω μπορούμε να κλείσουμε το παρόν συμπέρασμα για τα μελλοντικά σχέδια των τελειοφοίτων με την άποψη του κ. Σερασκέρη (2010) η οποία επιβεβαιώνει το αποτέλεσμα της έρευνάς μας σχετικά με τα μελλοντικά σχέδια των τελειοφοίτων, ο οποίος σημειώνει: «Πάντα το "καλό" πτυχίο έπαιζε σημαντικό ρόλο. Στην κρίση, μάλλον θα παίζει σημαντικότερο...πρέπει να προσέξουν πολύ διότι οι επιχειρήσεις, εκτός από πτυχία επιδιώκουν και προϋπηρεσία. Η κρίση δεν πρέπει να αποτελέσει αιτία στροφής των υποψηφίων στις σπουδές, αλλά πρέπει να συνεχίσουν να ψάχνουν

παράλληλα για μια δουλειά η οποία θα τους εξασφαλίσει τα αναγκαία έτη και τις εμπειρίες προϋπηρεσίας». (Σεράσκηρης, 2010 στην Παπακώστα, 2010:1)

6.6 Πρόθεση για εργασία στο εξωτερικό

Σε σχέση με την πρόθεση, των ερωτηθέντων, για εργασία στο εξωτερικό οι περισσότεροι από αυτούς θεωρούν ότι θα εργάζονταν σε κάποια άλλη χώρα γιατί εκεί θα έχαιραν μεγαλύτερης εκτίμησης και θα κέρδιζαν περισσότερα χρήματα ή θα το σκεφτόταν πολύ σοβαρά να μεταναστεύσουν σε περίπτωση που εξαντλούσαν οι δυνάμεις τους για εύρεση –ικανοποιητικής - εργασίας στην Ελλάδα. Η συγκεκριμένη πρόθεση των ερωτηθέντων για μετανάστευση επιβεβαιώνεται και από σχετικές έρευνες που αφορούν στην μελέτη των κυμάτων μετανάστευσης από και προς τη χώρα. Συγκεκριμένα, σε άρθρο της η Γιάνναρου (2010) αναφέρει πως ένα νέο κύμα μετανάστευσης από την Ελλάδα προς το εξωτερικό έχει αρχίσει να σχηματίζεται όχι μόνο από φοιτητές που ήδη σπουδάζουν εκεί και αποφασίζουν να μείνουν «έξω», αλλά και από επαγγελματίες όλων των κλάδων που βλέπουν την παραμονή στη χώρα σαν δρόμο που οδηγεί σε αδιέξοδο. Η διαρροή δυναμικού που παρατηρούνταν τα τελευταία χρόνια λόγω της εγχώριας ανεργίας και των εργασιακών συνθηκών επιδεινώνεται σήμερα εξαιτίας της οικονομικής κρίσης σε ένα γενικό « φύγε για να σωθείς...». Η εκτίμηση για τους Έλληνες μετανάστες κατά την τελευταία δεκαετία είναι πως περισσότεροι από 550.00 Έλληνες έχουν φύγει από την Ελλάδα για να εργαστούν «έξω» ή έχουν παραμείνει εκεί μετά το πέρας των σπουδών τους (χωρίς να σημαίνει ότι όλοι βρίσκονται ακόμα εκεί) (Γιάνναρου, 2010).

Σήμερα, η δυσμενής οικονομική κατάσταση αναμένεται να οδηγήσει ακόμα πιο πολλούς στην έξοδο. Αυτή τη στιγμή, στα εικονικά «συρτάρια» της ευρωπαϊκής πύλης για την επαγγελματική κινητικότητα Eures, όπου καθημερινά αναρτώνται οι νέες θέσεις εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, βρίσκονται 7.849 «ελληνικά» βιογραφικά, γεγονός που φέρνει την Ελλάδα στη 14η θέση στην παγκόσμια λίστα των κρατών με τη μεγαλύτερη ζήτηση για εργασία στην Ε.Ε (πρώτη στη κατάταξη είναι η Ισπανία και δεύτερη η Ιταλία). Ταυτόχρονα, από έρευνα της εταιρείας ανθρωπίνου δυναμικού Manpower προκύπτει ότι 9 στους 10 Έλληνες (87,7%) έχουν σκεφθεί να μεταναστεύσουν για να βρουν δουλειά. Μάλιστα, 4 στους 10 έχουν ήδη αλλάξει τόπο κατοικίας εντός συνόρων, για λόγους εργασίας και απ' αυτούς περίπου το 30% επέλεξε το εξωτερικό. Από την ίδια έρευνα προκύπτει επίσης ότι περίπου 4 στους 10 προτίθενται να μετακινηθούν στο μέλλον για διάστημα από 1 έως 3 χρόνια.

(Γιάνναρου, 2010). Τα εν λόγω επιβεβαιώνονται και από τα αποτελέσματα της δικιάς μας έρευνας, αφού το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων έχει σκεφτεί να εργαστεί στο εξωτερικό, ενώ λιγότεροι θεωρούν ότι μπορούν να πετύχουν αυτό που θέλουν και στην Ελλάδα (70% έναντι 18%).

6.7 Προτιμώμενος τομέας εργασίας

Από την έρευνα προέκυψε ότι οι περισσότεροι ερωτηθέντες στη συντριπτική τους πλειοψηφία θα ήθελαν να εργαστούν ως δημόσιοι υπάλληλοι στον δημόσιο τομέα (62,7%). Από την συσχέτιση των τομέων εργασίας –δημόσιο, ιδιωτικό, ελεύθερος επαγγελματίας- με τους κλάδους σπουδών των ερωτηθέντων, προέκυψε ότι οι τελειόφοιτοι που ανήκουν στους 4 από τους 5 κλάδους σπουδών, θέλουν να εργαστούν στο δημόσιο τομέα με το μεγαλύτερο ποσοστό να παρουσιάζεται σε αυτούς των τμημάτων υγείας και πρόνοιας (≈88%) και με μικρότερο, των τμημάτων διοίκησης και οικονομίας (54,5%). Εξαίρεση μεταξύ των τμημάτων σπουδών, αποτελεί ο κλάδος των τεχνολογικών εφαρμογών όπου το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων που ανήκουν σε αυτό το τομέα προτιμά να εργαστεί ως ελεύθερος επαγγελματίας (≈55%). Η πλειοψηφία των ερωτηθέντων σχετικά με τον προτιμώμενο τομέα εργασίας που είναι ο δημόσιος, επιβεβαιώνεται επίσης και από μια πανελλαδική έρευνα που διεξήχθη το 2007 από όλα τα γραφεία διασύνδεσης των ελληνικών πανεπιστημίων⁶, η οποία φανέρωσε ότι (μεταξύ αποφοίτων αυτή τη φορά) «η σταθεροποίηση στην απασχόληση είναι το μείζον πρόβλημα για την πλειονότητα των αποφοίτων ΑΕΙ και ΤΕΙ. Ένας στους τρεις πτυχιούχους αναζητούν σταθερή εργασία ενώ το 61% προτιμά την απασχόληση στο Δημόσιο, το μόλις 12% των αποφοίτων δείχνουν προτίμηση στον ιδιωτικό τομέα, ενώ ένα σχετικά μεγάλο ποσοστό (27,5%) δηλώνουν προτίμηση να έχουν δική τους επιχείρηση» (Κιούσης, 2007: 1).

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι ο πιο σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει θετικά την προτίμηση εργασίας προς τον δημόσιο τομέα, είναι η ασφάλεια που εξασφαλίζει η θέση απασχόλησης. Ακολουθούν κατά σειρά οι καλές αποδοχές, η συμβατότητα της εργασίας με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, η δυνατότητα αυτονομίας στην εργασία και οι θετικές προοπτικές εξέλιξης. Η πολύ χαμηλή προτίμηση για την εργασία στον ιδιωτικό τομέα δείχνει ότι οι συνθήκες απασχόλησης

⁶σχετικά με την απορρόφηση των αποφοίτων των πανεπιστημίων των ετών 1998-2000 στην αγορά εργασίας 5-7 έτη μετά την αποφοίτηση.

και οι όροι εργασίας δεν είναι καθόλου ελκτικοί για τους αποφοίτους των πανεπιστημίων» (Κιούσης, 2007:1). Από την άλλη η προτίμηση αυτή ίσως και να επιβεβαιώνει το κατά άλλα κατακριτέο «όνειρο του σύγχρονου «νεοέλληνα» -όπως οι θεωρητικοί μας αποκαλούν- «του καλοπληρωμένου, « «βρέξει χιονίσει» δημοσίου υπαλλήλου» » (Καλλίρη, 2010 :1). Παρόλο που οι επιλογή των δημοσίων υπαλλήλων γίνεται με αξιοκρατικά κριτήρια μέσω του ΑΣΕΠ, ο μεγάλος αριθμός των δημοσίων υπαλλήλων ή αυτών που εργάζονται για το δημόσιο με διάφορες μορφές εργασίας και σε όλες τις βαθμίδες διοίκησης της χώρας μας (επιδιώκοντας στο μέλλον να γίνουν μόνιμοι), έχει μπει στο μικροσκόπιο στο παρόν χρονικό διάστημα και ύστερα από μέτρα που η κυβέρνηση εξήγγειλε για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης και την μείωση του δημόσιου χρέους της χώρας μας. Χαρακτηριστικά, τα στοιχεία για το δημόσιο τομέα που δημοσίευσε το Κέντρο Μελετών και Ερευνών του ΕΒΕΑ τον Απρίλιο του 2010, οι δημόσιοι υπάλληλοι σήμερα στην Ελλάδα, φθάνουν τους 1.100.000. Πιο συγκεκριμένα «οι μόνιμοι υπάλληλοι πλησιάζουν τις 512.000 (συμπεριλαμβανομένου και του στρατιωτικού προσωπικού) ενώ οι υπόλοιποι προσλήφθηκαν με διάφορες δικαιολογίες και απασχολούνται σήμερα στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, με διάφορες μορφές εργασίας ` 83.529 υπάλληλοι απασχολούνται σήμερα στους ΟΤΑ όλης της χώρας. Ο αριθμός του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων στο Δημόσιο σε σχέση με τον πληθυσμό και τον αριθμό των δημοσίων υπάλληλων άλλων μεγαλύτερων και πλουσιότερων χωρών⁷, προκαλεί ίλιγγο και δικαιολογεί τη δεινή θέση που έχει περιέλθει η οικονομία της χώρας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΒΕΑ, οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι αποτελούν το 40% του συνόλου, ενώ οι συμβασιούχοι ορισμένου χρόνου ξεπερνούν το 50% (Ξανάλατος, 2010:1).

Τέλος, το σπάταλο Δημόσιο-εργοδότης είναι «βάρος» για την κυβέρνηση και το υπουργείο Εσωτερικών το οποίο σχεδιάζει, υπό το βάρος της ασφυκτικής πίεσης του μηχανισμού στήριξης, τη δημιουργία ενός μικρότερου και πιο ευέλικτου κράτους, με πάγωμα μισθών και προσλήψεων, αλλά και μείωση του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων (μέσω διαθρωτικών αλλαγών μεταξύ των οποίων βρίσκονται και οι

⁷ Σουηδία: 220.00 δημόσιοι υπάλληλοι. Ιταλία: 3,6 εκατομμύρια στην (σημ. στην Ιταλία οι δημόσιοι υπάλληλοι είχαν ανέκαθεν κακή φήμη και κατηγορούνται ταυτόχρονα πως ήταν τεμπέληδες και πολυάριθμοι). Ηνωμένο Βασίλειο: 5,86 εκατομμύρια δημόσιοι υπάλληλοι. Γερμανία: 4.6 εκατομμύρια μισθωτοί στον δημόσιο τομέα το 2006, εκ των οποίων μόνο 1.7 εκατομμύριο είναι *δημόσιοι υπάλληλοι με τη στενή έννοια*. (Ολιβιέ Τρικ και συν. 2007, *le monde*).
http://www.ppol.gr/cm/index.php?cata_id=8&catb_id=9&Datain=3753&LID=1

ιδιωτικοποιήσεις δημοτικών και δημοσίων υπηρεσιών –ΔΕΚΟ, ταχυδρομεία, τηλεπικοινωνίες κ.λπ). (Καλλίρη, 2010).

6.8 Ικανοποίηση από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης/ τομείς που καλύπτουν οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης

Από τα αποτελέσματα της έρευνας συμπεραίνουμε ότι οι τελειόφοιτοι και εν δυνάμει εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τις πολιτικές προώθησης της απασχόλησης και οι τομείς που στοχεύουν να καλύψουν αυτές καλύπτονται κατά μέσο όρο λίγο- αρκετά, σύμφωνα με την άποψη των ερωτηθέντων. Σε μία κοινωνία όπου το ζήτημα της ανάπτυξης –κυρίως οικονομικής- και του προβλήματος της ανεργίας λαμβάνει τεράστιες διαστάσεις στο εθνικό και διεθνές πολιτικο-κοινωνικο-οικονομικό περίγυρο, το να καλύπτουν οι προσπάθειες για μείωση αυτών των προβλημάτων λίγο έως αρκετά, σίγουρα σημαίνει μια κάποια βελτίωση στον τομέα της απασχόλησης και της ανάπτυξης, δεν καθιστά όμως αυτές τις πολιτικές επαρκείς για την κάλυψη των ευρέων και συνεχώς αυξανόμενων αναγκών μιας κοινωνίας. Με βάση το σκεπτικό αυτό επισημαίνεται ίσως η ανάγκη διαμόρφωσης ενός «εναλλακτικού πλαισίου πολιτικής για την οικονομική ανάπτυξη, την απασχόληση και την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης των εργαζομένων και των ανέργων. Παράλληλα με τα αυτά, οι πολιτικές για την προώθηση της απασχόλησης θα πρέπει να είναι άρτια συνδεδεμένες και με την οικονομική, επενδυτική και βιομηχανική πολιτική καθώς και με την προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις ανάγκες των διαδικασιών ανάπτυξης και αναδιάρθρωσης της οικονομίας. Διαφορετικά, ο μονομερής προσανατολισμός των εφαρμοζόμενων πολιτικών σε βάρος της εργασίας περιπλέκει και οξύνει τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα της χώρας μας και ειδικότερα τα προβλήματα απασχόλησης και της ανεργίας» (Ρομπόλης και συν. 2010: 33).

6.9 Πληροφόρηση γύρω από την αγορά εργασίας

Από τα αποτελέσματα της έρευνας συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι τελειόφοιτοι δεν είναι επαρκώς ενημερωμένοι γύρω απ' το χώρο αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των τελειοφοίτων που δεν αισθάνονται ενημερωμένοι ξεπερνά το 70% περίπου ενώ μόλις το 30% από αυτούς θεωρεί το αντίθετο. Οι τελειόφοιτοι για να ενημερωθούν γύρω από τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, φαίνεται ότι προτιμούν και χρησιμοποιούν το διαδίκτυο ως μέσο πληροφόρησης συγκριτικά με

άλλες πηγές –τηλεόραση, ραδιόφωνο, δημόσιες υπηρεσίες. Πράγματι, τα τελευταία χρόνια το διαδίκτυο αποτελεί όλο και περισσότερο τον πρωταρχικό προορισμό για όσους θέλουν να ενημερωθούν για την επικαιρότητα και να πληροφορηθούν όσα συμβαίνουν στον κόσμο, κυρίως ανάμεσα στους νέους. Οι ημέρες που η τηλεόραση, οι εφημερίδες, τα περιοδικά και το ραδιόφωνο κυριαρχούσαν στο τοπίο της ενημέρωσης έχουν περάσει. Οι δυνατότητες που παρέχει το διαδίκτυο στους χρήστες για πληρέστερη πληροφόρηση από διαφορετικές πηγές, για συμμετοχή στην τελική διαμόρφωση της είδησης και για συνεχή επαφή με την επικαιρότητα, κάνουν την ενημέρωση μέσω αυτού μια διαδικασία ιδιαίτερα ελκυστική για τη νεότερη γενιά (Γαλάνης, 2010). Η άποψη αυτή υποστηρίζεται και μέσα από την έρευνά μας, καθώς οι τελειόφοιτοι δείχνουν ότι προτιμούν τη χρήση του διαδικτύου μιας και αυτό αναδεικνύεται (σε επόμενα αποτελέσματα της έρευνας) ως το πιο αξιόπιστο και με σαφήνεια μέσο με ποσοστιαία διαφορά 46,7% και 54,7% (με βαθμό επιλογής της κλίμακας «πολύ») αντίστοιχα (με την ποιότητα παρεχόμενης πληροφόρησης «αξιόπιστία»-«σαφήνεια»), σε σχέση με τις Δημόσιες Υπηρεσίες που καταλαμβάνουν το 47,3% και 44% των ερωτηθέντων (στην κλίμακα «αρκετά»).

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες -Κέντρα Παροχής Πληροφόρησης (ΚΕΠ, ΟΑΕΔ κ.λπ) βρίσκονται στη δεύτερη θέση προτίμησης των τελειοφοίτων ως πηγή πληροφόρησης (68,7%), με αρκετά σημαντική παράλλατα ποσοστιαία διαφορά ενδιαφέροντος από το διαδίκτυο. Η εφημερίδα, επίσης, θεωρείται ως ένα συχνά χρησιμοποιούμενο και επιθυμητό μέσο πληροφόρησης, με αρκετά μεγάλη ποσοστιαία διαφορά από τα δύο πρώτα (52% των ερωτηθέντων). Αντίθετα η τηλεόραση και το ραδιόφωνο φαίνεται να χρησιμοποιούνται πολύ λιγότερο από τους περισσότερους τελειόφοιτους όπως και οι συγγενείς και φίλοι.

Σε σχέση με το αν οι τελειόφοιτοι γνωρίζουν τις Δημόσιες Υπηρεσίες παροχής πληροφόρησης για θέματα εργασίας, συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι από αυτούς γνωρίζουν τις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ και τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πελατών με ποσοστά 79,3% και 73,3% αντίστοιχα. Από την άλλη, φαίνεται να γνωρίζουν πολύ λιγότερο τα Γραφεία Διασύνδεσης Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π) και το Δίκτυο Κέντρων Πληροφόρησης Νέων, Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς (Γ.Γ.Ν.Γ). Η άγνοια των περισσότερων ερωτηθέντων για τις υπηρεσίες των γραφείων διασύνδεσης των ελληνικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων σχετίζεται θετικά με την άποψή τους ότι τα εκπαιδευτικά δεν παρέχουν επαρκή πληροφόρηση γύρω από την αγορά εργασίας μιας

και το μεγαλύτερο ποσοστό συμερίζονται την άποψη αυτή στην συντριπτική τους πλειοψηφία.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όντας οι ερευνήτριες αυτής της εργασίας, αισθανθήκαμε τα ανάμεικτα συναισθήματα των τελειοφίτων ερωτηθέντων σε σχέση με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία και το μέλλον τους. Συμπερασματικά, από όσα προέκυψαν από την παραπάνω ανάλυση, θεωρούμε πως είναι λογικό οι νέοι να αισθάνονται αβεβαιότητα για το μέλλον που διαγράφεται μπροστά τους. Τα αισθήματα ανασφάλειας γύρω από την επαγγελματική τους σταδιοδρομία μπορούν να διαπιστωθούν κοιτώντας τα παραπάνω αποτελέσματα στο σύνολό τους.

Οι αλλαγές που συμβαίνουν στην χώρα μας το παρόν χρονικό διάστημα στο τομέα της απασχόλησης (μείωση αποδοχών των υπαλλήλων στον δημόσιο τομέα, περαιτέρω ελαχιστοποίηση του βασικού μισθού στον ιδιωτικό τομέα, αύξηση απολύσεων και πάγωμα προσλήψεων και στους δύο τομείς, αδρανοποίηση των επιχειρηματικών πρωτοβουλιών, αύξηση ανεργίας, κ.λπ) αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της προσπάθειας για οικονομική αναδιάρθρωση της Ελλάδας με σκοπό την έξοδό της από την οικονομική κρίση. Οι συνέπειες των αλλαγών αυτών προβλέπεται να είναι επώδυνες για τους ήδη εργαζόμενους αλλά και για τους νέους που επιχειρούν/- ήσουν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Οι τελειόφοιτοι και απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καλούνται τώρα να αντιμετωπίσουν δύσκολες εργασιακές και οικονομικές προκλήσεις και να προσαρμόσουν τις επιλογές τους λαμβάνοντας υπόψη τις αλλαγές που συμβαίνουν και θα συμβούν στην κοινωνία μας.

Παρόλαυτα, παρά τις όποιες δυσκολίες μπορεί να αντιμετωπίσουμε στο μέλλον, **η αισιοδοξία θα μας βοηθήσει να αντιδράσουμε στις αντιξοότητες και θα μας ωθήσει στο να βρούμε λύση ώστε να ξεπεράσουμε τα εμπόδια.** *«Να είσαι ικανοποιημένος με τη παρούσα κατάστασή σου, χωρίς να απογοητεύεσαι ή να δυσανασχετείς, να επιδιώκεις δε ταυτοχρόνως τη βελτίωση της θέσεώς σου»* (Ισοκράτης, 436 π.Χ-338 π.Χ) μας προτρέπει ο Ισοκράτης, εκφράζοντας με αυτό το γλυκόπικρο γνωμικό του, την αισιοδοξία που πρέπει να έχουμε ώστε να αντιμετωπίζουμε τις όποιες δυσκολίες μας. Το *να είσαι ικανοποιημένος με την παρούσα κατάστασή σου* σημαίνει για εμάς να έχεις πλήρη γνώση της κατάστασής σου, των αιτιών που την δημιουργούν, των αλλαγών που συμβαίνουν γύρω σου και της πραγματικής αλήθειας γύρω από το πρόβλημά σου. Σε καμία περίπτωση δεν

πρέπει κάποιος να μένει απαθής απέναντι στις εξελίξεις που τον αφορούν ούτε να οδηγείται σε βίαιες ή όποιες συμπεριφορές εις βάρος των άλλων.

Η βελτίωση της κατάστασης των νέων που σχετίζεται με τις δυσκολίες ένταξης τους στην αγορά εργασίας και την πιθανότητα -για πολλούς- να βρεθούν αντιμέτωποι με την ανεργία και τις επιπτώσεις της -συνοψίζοντας τα όσα ελέγχθησαν και αναλύθηκαν σε αυτή την πτυχιακή εργασία-, μπορεί, αναλόγως, να επιδιωχθεί κατά τη γνώμη μας με δύο τρόπους: Με την εντατική ενημέρωσή τους γύρω από τις ευκαιρίες απασχόλησης και τα επαγγελματικά τους δικαιώματα. Αυτό απαιτεί την χρησιμοποίηση όλων των διαθέσιμων μέσων και υπηρεσιών που παρέχουν χρήσιμες συμβουλές και πληροφορίες για ευκαιρίες απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης, προοπτικές της αγοράς εργασίας, εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία σε σχέση με τα επαγγελματικά δικαιώματα κ.λπ.

Από την άλλη, διαπιστώνουμε, ότι όσο πιο «ευέλικτος» είναι ο εργαζόμενος τόσο περισσότερες ευκαιρίες έχει για ένταξη στην αγορά εργασίας. Κατά τους αναλυτές των προοπτικών της αγοράς εργασίας, ένας εργαζόμενος είναι ευέλικτος όταν κατέχει όσο το δυνατόν περισσότερα επαγγελματικά προσόντα και γνώσεις και μπορεί να ανταποκριθεί επαρκώς σε περισσότερες από μία επαγγελματικές επιλογές. Με άλλα λόγια, η γνώση, η κατάλληλη εκπαίδευση, αποτελεί βασικό μέσο για τη διασφάλιση του επαγγελματικού μέλλοντος ενός ατόμου.

Ωστόσο, η ευελιξία μπορεί να συσχετιστεί και με τη δια βίου μάθηση. Για εμάς η ευελιξία δεν νοείται ως μια καταναγκαστική διαδικασία στην οποία οι τελειόφοιτοι πρέπει να υποβληθούν ώστε να είναι «ετοιμοπόλεμοι» απέναντι στα «νέα» δεδομένα της κοινωνικής, οικονομικής και εργασιακής πραγματικότητας. Η ευελιξία στο μυαλό μας μπορεί να σημαίνει περαιτέρω εκπαίδευση και ευκαιρία για απόκτηση περισσότερης γνώσης ` περισσότερη γνώση γύρω από το επικαλούμενο επάγγελμα του καθενός. Με άλλα λόγια σημαίνει συνειδητοποίηση της ευθύνης του επαγγελματία για παροχή σωστών και επαρκών υπηρεσιών απέναντι στο κοινωνικό σύνολο. Υπό μια ευρύτερη έννοια, η εκπαίδευση να αποτελεί αυτοσκοπό για την ολοκλήρωση του ατόμου, διευρύνοντας τους πνευματικούς ορίζοντες του ανθρώπου εφόσον του προσφέρει γνώσεις και του μαθαίνει πώς να μαθαίνει. (Κατσανέβας, 2004). Ασπαζόμαστε της αρχές της δια βίου μάθησης και εκπαίδευσης μέχρι το βαθμό που αυτές δεν αλλοιώνονται από τις καταναγκαστικές αρχές του καπιταλιστικού συστήματος.

Ίσως τελικά, η «διπλωματική» προσέγγιση της δια βίου μάθησης και της ευελιξίας να οδηγεί ταυτοχρόνως, στην ικανοποίηση των πνευματικών αναγκών του ανθρώπου και, στην αντιμετώπιση των δυσκολιών που σχετίζονται με την εργασία. Δηλαδή, η εκπαίδευση και η κατάκτηση της γνώσης μπορεί να αποτελεί αυτοσκοπό και να οδηγεί στην ολοκλήρωση της ανθρώπινης προσωπικότητας ενώ παράλληλα συνδυάζεται και με τις καλύτερες δυνατές επαγγελματικές προοπτικές, που σχετίζονται με την σημερινή, διαρκώς μεταβαλλόμενη, πραγματικότητα της αγοράς εργασίας και των προοπτικών της.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Κανελλοπούλου, Α. Π. (χ.χ) *Η οικονομική της αναπτύξεως. Ανάλυση και πολιτική*, τόμος 1, Αθήνα: Καραμπερόπουλος.
2. Καράγιωργας. Δ. Π, (1979) *Δημόσια οικονομική Ι. Οικονομικές λειτουργίες του κράτους*, Αθήνα: Παπαζήση
3. Κασιμάτη Κ. (2003) *Κοινωνικός σχεδιασμός και αξιολόγηση*, Αθήνα: Gutenberg.
4. Κατσανέβας, Θ. (2004) *Επαγγέλματα του Μέλλοντος και του Παρελθόντος: Προοπτικές επαγγελματών στην Ελλάδα και στις 13 περιφέρειες της και επαγγελματικός προσανατολισμός*, Αθήνα: Πατάκη
5. Μαρματάκης. Γ. Ν. (1986) *Ανάλυση της οικονομικής πολιτικής*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Παρατηρητής
6. Μπαμπινιώτης Γ. (2008), *Λεξικό Νέας Ελληνικής Γλώσσας*, Γ' Έκδοση, Αθήνα: Κέντρο Λεξικολογίας
7. Οικονόμου. Χ., Φερόνας, Α. (2006) *Οι εκτός των τειχών, Φτώχεια και Κοινωνικός Αποκλεισμός στις σύγχρονες κοινωνίες*, Αθήνα: Διόνικος.
8. Φισερ Ερνστ (1975), *Τι είπε πραγματικά ο Μαρξ*, Αθήνα: Γλάρος
9. Giddens Anthony. (2002) *Κοινωνιολογία* , Αθήνα: Gutenberg
10. Health R. (2004) *Διαχείριση Κρίσεων*, Αθήνα: Γκιούρδας
11. Γεωργίου Σ. Α. (1998) *Εισαγωγή στο Δίκαιο και τους πολιτικούς θεσμούς*, Αθήνα: Σαββάλας
12. Κιόχου, Π. Α. (1996) *Ιδιωτική Οικονομία*, Αθήνα: Σταμούλης.

13. Κόντης, Θ. (2001) *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, Αθήνα: Σύγχρονη εκδοτική ΕΠΕ.

ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ

14. ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ (2008) «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, ετήσια έκθεση 2008», σελ 306- 311, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ

15. Αναγνωστοπούλου & συν (2007) , «Οδηγός συμβουλευτικής στήριξης της απασχόλησης», σελ 54- 57, Ηράκλειο Κρήτης: ΚΕΘΙ

16. Παλυβός Θ., Χλέτσος Μ. (2006) «Πολιτικές απασχόλησης και ανεργία», 13: 20- 39, Αθήνα: Π Α Ε Π.

17. Δημουλάς, Κ. , Μιχαλοπούλου, Κ (2008) «Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Η περίπτωση των ολοκληρωμένων παρεμβάσεων στους Νομούς Άρτας, Θεσπρωτίας, Πρεβέζης, Λαρίσης και Φθιώτιδας» σελ: 11-16, Αθήνα: ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ

18. Γαβρόγλου, Σ & συν (2005) «Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας 2005», σελ 36- 39, Αθήνα: ΠΑΕΠ.

19. Κουζής, Γ. (2008) «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα», Ενημέρωση, 156, Αθήνα : ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ

ΑΡΘΡΑ ΕΦΗΜΕΡΙΔΩΝ

20. Κιούσης, Γ. (2010) «Δημόσιοι υπάλληλοι. Βαρίδια ή εύκολος στόχος;», Σαββατιάτικη Ελευθεροτυπία, 15 Μαΐου, σελ 21

21. Τσίρος, Θ. (2010) «Μαύρες προβλέψεις για ανεργία πάνω από 20%», Οικονομία στην Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία, 25 Απριλίου, σελ 6.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΑ ΒΙΒΛΙΑ

22. Grossberg L. (2006) Media making. Mass media in a popular culture, 2nd edition, California: SAGE publications. www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 5 Απριλίου 2010]
23. Maslow H. A. (1954) Motivación y Personalidad , 3^a edición, Madrid: ediciones diaz de santos S.A. . www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 25 Απριλίου 2010]
24. Smith .W. Stephen (1994) Labor Economics, London: Routledge www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 17 Μάιου 2010]
25. Dekker Paul & Halman Loek, (2003) “The values of volunteering. Cross-cultural prospectives.” New York: Kluwer Academic/ Plenum Publishers. www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 2 Μαΐου 2010]
26. International development research centre (1997) “An assault on poverty. Basic human needs, science and technology. Panel on integrated land management, united nations commission on science and technology development”. Ottawa: International development research. www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 30 Απριλίου 2010]
27. Gallie D, Paugam, S (2000) “Welfare regimes and the experience of unemployment” New York: Oxford University Press www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 15 Μαΐου 2010]
28. Amartya Sen (1999) “ Development as freedom” New York : Oxford University Press www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 15 Μαΐου 2010]
29. Mahbub ul Haq (1995) “Reflections of human development” New York : Oxford University Press. www.googlebooks.com [πρόσβαση στις 20 Μαΐου 2010]

30. Ρομπόλης, Σ. , Κουζής, Ι και συν. (2010) «34ο συνέδριο ΓΣΕΕ, πρόγραμμα δράσης- ψήφισμα», Ενημέρωση, 171 :33 Αθήνα : ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ www.inegsee.gr [πρόσβαση στις 5 Απριλίου 2010]
31. Καπετανάς Δ. (1998), «Νέο θεσμικό πλαίσιο τηλεπικοινωνιών», Ενημέρωση, 37, Αθήνα : ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-37-doc1.htm#top> [πρόσβαση στις 05 Μαρτίου 2010]
32. Κατσορίδας, Δ. (2000) «Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα», Ενημέρωση, 59, Αθήνα. <http://www.inegsee.gr/enimerwsi-59-doc5.htm> [πρόσβαση στις 22 Φεβρουαρίου 2010]
33. Κουζής, Γ. (2008) «Αγορά εργασίας: Μήτρα της ανθρώπινης οδύνης», στο Παναγιωτόπουλος, Ν (επιμ.) (2008) Η Απομάγευση του κόσμου, Αθήνα: Πολύτροπο/ ΕΚΚΕ. σελ. 151-157 , στο <http://criticalpsygreece.files.wordpress.com/2008/05/panagiotopoulos-kouzis.pdf> [πρόσβαση στις 5 Μαΐου 2010]
34. Θεοχαράκης Ν. (2002) «Ευελιξία στην αγορά εργασίας και ανεργία», Δημοσιεύτηκε στο Π. Γετίμης κ.α. (επιμ.) (2002) ΕΡΓΑΣΙΑ 2002. Αθήνα: Ινστιτούτο Αστικού Περιβάλλοντος και Ανθρώπινου Δυναμικού, Πάντειο Πανεπιστήμιο. σελ:1-12 στο <http://www.het.gr> [πρόσβαση στις 28 Μαρτίου 2010]

ΑΡΘΡΑ ΑΠΟ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

35. Αλεξίου, Θ. (2007) «Το ιδεολογικό πλαίσιο του εθελοντισμού και της εθελοντικής εργασίας», *Παρέμβαση αναπήρων πολιτών*, σελ:1 <http://www.panap.gr/node/45> [πρόσβαση στις 06/03/10].

36. Βουραζερης Σ. (2002) «Στα γρανάζια της κατάρτισης», *Πολιτικό καφενείο*, σελ 1, <http://www.politikokafeneio.com/pedia/granazia-katartisis.htm>
[Πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2010]
37. Γαλάνης Δ , 2010 «Οι νέοι σερφάρουν στις ειδήσεις», *Το Βήμα*, σελ 1
<http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&ct=4&artid=315242&dt=14/02/2010>
[πρόσβαση στις 05 Μαρτίου 2010]
38. Γιάνναρου, Λ. (2010) «Ένα νέο κύμα μετανάστευσης προς το εξωτερικό , από φοιτητές αλλά και επαγγελματίες όλων των κλάδων», *Καθημερινή*, σελ 1,
http://www.ekathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_100002_02/05/2010_399566
[πρόσβαση στις 3 Μαΐου 2010]
39. Γουγουλάκης Π.(2010) «Δια βίου μάθηση. Δηλαδή;», *Ελευθεροτυπία*, σελ 1,
<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=145326> [πρόσβαση στις 30 Μαρτίου 2010]
40. Δεδουσόπουλος Α. (2000) «Πολλαπλές οι συνέπειες της ανεργίας»,
Ελευθεροτυπία, σελ 1,
http://archive.enet.gr/online/online_obj?pid=184&tp=T&id=52112000
[πρόσβαση στις 5 Μαΐου 2010]
41. Καββαδίας, Κ. Γ. (2009) «Στον «Καιάδα» της ανεργίας 1 στους 4 νέους»,
Εθνος, σελ 1
<http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=11460&subid=2&pubid=9444952#>
[πρόσβαση στις 15 Μαΐου 2010]
42. Καλλίρη, Φ. (2008) «Μικρότερο και πιο ευέλικτο κράτος», *Εγκριτος*, σελ: 1
<http://www.egritos.gr/ApopseisShow.aspx?Id=1880> [πρόσβαση στις 5 Μαΐου 2010]

43. Καναβιτσάς, Ε. (2005) «Οι ψυχολογικές επιπτώσεις της ανεργίας», *e-psychology*, σελ:1, <http://www.e-psychology.gr/work-psychology/135-consequences-of-unemployment> [πρόσβαση στις 27/03/10].
44. Κατσανέβας, Θ. (2008) «Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών, η ταξινόμηση επαγγελμάτων και το Career Gate Test Κ.17», σελ: 1-9 <https://www.careergatetest.com> [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2010]
45. Κιούλου Ε. (2008) «Ο προγραμματισμός ανθρώπινων πόρων ως στρατηγικό εργαλείο στην ανάπτυξη οργανισμών», *Artemis. ntua. ece*, σελ:1, <http://artemis.cslab.ntua.gr:80/Dienst/UI/1.0/Display/artemis.ntua.ece/DT2008-0048> [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2010]
46. Κιούσης, Γ.(2007) «Πρώτος στόχος η σίγουρη δουλειά», *Ελευθεροτυπία*, σελ:1, http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112,dt=05.11.2007,id=78938568,86972232 [πρόσβαση στις 15 Μαΐου 2010]
47. Κουταλιανού Ζώγια (2009) «Πράσινα επαγγέλματα, το μέλλον της αγοράς εργασίας», *Καθημερινή*, σελ:1 http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_ell_2_21/08/2009_326380 [πρόσβαση στις 10 Μαΐου 2010]
48. Μουζέλης Ν. (2006), «Τρία μοντέλα για μείωση της ανεργίας», *Το Βήμα*, σελ:1 <http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&artid=173943&ct=114&dt=18/06/2006#ixzz0kmtxN1bF> [πρόσβαση στις 11 Απριλίου 2010]
49. Μπέλλος, Η. (2010) «Επιστροφή το 2015 στο βιοτικό επίπεδο 2008», *Ισοτιμία*, σελ:1 <http://www.isotimia.gr/default.asp?pid=24&ct=6&artid=82498> [πρόσβαση στις 9 Μαΐου 2010]
50. Μπιτζένης Α. (2009) «Χίμαιρα η οικονομική σύγκλιση με τη δυτική Ευρώπη», *Δημοσιογραφικό συγκρότημα Μακεδονία*, σελ:1 <http://www.makthes.gr/index.php?name=News&file=article&sid=48054> [πρόσβαση στις 30 Μαρτίου 2010]
51. Μυλωνάς Γιάννης (2007), «Ικανοποιητικές οι αμοιβές στη βιομηχανία», τις ερωτήσεις έθεσε: Μαρούλα Πλήκα, *Δημοσιογραφικό συγκρότημα Μακεδονία*, σελ:1 <http://www.makthes.gr/news/politics/2247/> [πρόσβαση στις 11 Απριλίου 2010]

52. Ξανάλατος, Ν (2008) «Ελλάδα, η χώρα των δημοσίων υπαλλήλων», *The best*, σελ:1 <http://www.thebest.gr/news/index/viewStory/13412> [πρόσβαση στις 15 Μαΐου 2010]
53. Παναγιωτοπούλου Κασιώτου Μ, (2004) «Δια βίου μάθηση», *Τα νέα της Χίου*, σελ:1 <http://www.chiosnews.com/cn1130200444925PM0.asp> [πρόσβαση στις 01 Απριλίου 2010]
54. Παπαδήμου, Λουκάς (2007) «Το Ευρωπαϊκό Πολιτικό Ιδεώδες: Πολιτιστικές Καταβολές και Μελλοντικές Προκλήσεις», ομιλία στο πλαίσιο διημερίδας, ευρωπαϊκή κεντρική τράπεζα, σελ:1 <http://www.ecb.int/press/key/date/2007/html/sp070723.el.html> [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2010]
55. Παπακώστα, Κ. (2009) «Η ανεργία στους νέους χτυπάει κόκκινο, ενώ χιλιάδες θα αποφοιτήσουν από τα ΑΕΙ την πιο δύσκολη στιγμή», *edugate*, σελ:1, <http://www.edugate.gr/ek-ty/11-03-09-17> [πρόσβαση στις 15 Μαρτίου 2010]
56. Παπάνης, Ε. (2009) «Νέοι και αγορά εργασίας», embrosnet, σελ:1 <http://www.emprosnet.gr/Opinions/articles/?EntityID=37dce81f-f2e3-4077-ab5f-924fc31cdb81> [πρόσβαση στις 06/03/10]
57. Σαλούρου Ρ. (2008) «Οι δουλειές του μέλλοντος και τα επαγγέλματα της ανεργίας», *capital.gr*, σελ:1 <http://www.capital.gr/news.asp?Details=531435> [πρόσβαση στις 10 Απριλίου 2010]
58. Στάμκος, (2009) «Marketing management- media planning. Η στρατηγική σχεδιασμού ενός διαφημιστικού προγράμματος και η επιλογή μεταξύ των διαφόρων διαφημιστικών μέσων», *Καριέρα*, σελ:1, www.kariera.gr [πρόσβαση στις 03/03/2010]
59. Σώκου, Κ. (2008) «Δύσκολη για τους πτυχιούχους η ένταξη στην αγορά εργασίας», *το Βήμα*, σελ:1 <http://www.tovima.gr> [πρόσβαση στις 03/10/2009]
60. Τσακαρέστου Μ. (2010) στο «Οι νέοι σερφάρουν στις ειδήσεις» του Δημήτρη Γαλάνη, *Το Βήμα*, σελ:1, <http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&ct=4&artid=315242&dt=14/02/2010#ixzz0kGU25PKG> [πρόσβαση στις 12 Μαρτίου 2010]
61. Χοντρογιάννης Γ. (2004) «Ενθάρρυνση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών», *Καλλιθέα*, σελ:1, http://kallithea.hua.gr/epixeirein/dihmerida1/Hondroyiannis_17.03.2005.pdf [πρόσβαση στις 30 Μαρτίου 2010]

62. Χρυσάφκη, Κ. (2006) «Η σημασία του εργασιακού περιβάλλοντος στη ζωή του ανθρώπου- εκπαιδευτική και διδακτήρια, λειτουργία συμβατότητας», *Αυτόνομη παρέμβαση*, σελ: 1-3.
<http://www.autonomiparemvasi.gr/file/kei/Hraysafaki.rtf> [πρόσβαση στις 02/04/10]
63. Χρούσος (2008) « Η υπερβολική χρήση του ίντερνετ οδηγεί στην απομόνωση», τις ερωτήσεις έθεσε: Ολυμπία Λιάτσου. *Ελευθεροτυπία*, σελ:1
http://archive.enet.gr/online/online_text/c=112,id=74905300 [πρόσβαση στις 12 Μαρτίου 2010]
64. Wicke, C, (2009) «Δημόσια πληροφόρηση, εμπιστοσύνη και συμμετοχή στην Ευρωπαϊκή ένωση: Λόμπινγκ, ένα νέο είδος πολιτοφοροσύνης», *re-public*, σελ:1
<http://www.re-public.gr/?p=390> [πρόσβαση στις 05 Οκτωβρίου 2009]
65. Έρευνα της Pew Research Center «Ίντερνετ – εφημερίδες σημειώσατε 1» (2010), *Το Βήμα*, 02/03/2010, σελ:1
<http://www.tovima.gr/default.asp?pid=2&ct=2&artid=317776&dt=02/03/2010#ixzz0kK86Bhid> [πρόσβαση στις 10 Μαρτίου 2010]
66. Louise Arbour (2006) «Ανθρώπινα δικαιώματα, φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός», *Καθημερινή*, σελ:1
http://news.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_world_77754_09/12/2006_208353
 [πρόσβαση στις 20 Απριλίου 2010]

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

67. Southwick, J. (1997) “Definition of a profession. Australian council of profession view during proceedings of a joint conference on competition law and professions”, *Australian competition & consumer commission*, σελ:1
www.accc.gov.au [πρόσβαση στις 15 Απριλίου 2010]
68. Plaut Michael “what does it mean to be a member of a profession”, *University of Maryland*,
http://medschool.umaryland.edu/professionalism/professionalism_dmrt.pdf
 [πρόσβαση στις 7 Μαΐου 2010]
69. Boone, T., 2001, “Constructing a Profession” *Professionalization of Exercise Physiologyonline: An international electronic journal for exercise*

physiologists”. <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/profession.htm> [πρόσβαση στις 5 Μαΐου 2010]

70. Nardinelli Clark (2008) “Industrial Revolution and the Standard of Living”, *economical library*, στο <http://www.econlib.org/library/Enc/IndustrialRevolutionandtheStandardofLiving.html> [πρόσβαση στις 30 Απριλίου 2010) , μεταφρασμένο ως «βιοτικό επίπεδο» στο http://www.worldlingo.com/ma/enwiki/el/Standard_of_living [πρόσβαση στις 30 Απριλίου 2010)

ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

71. Οργανισμός απασχόλησης εργατικού δυναμικού ΟΑΕΔ (2009) www.oaed.gr [πρόσβαση στις 18 Φεβρουαρίου 2010]
72. Διαδικτυακός τόπος εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ΕΓΣΣΕ, www.egsse.gr [πρόσβαση στις 18 Φεβρουαρίου 2010]
73. ΕΣΠΑ 2007-2013 «Τομεακά και επιχειρησιακά προγράμματα του ΕΣΠΑ» στο <http://www.espa.gr/el/Pages/default.aspx> [πρόσβαση στις 18 Φεβρουαρίου 2010]
74. Διαδικτυακός τόπος της ευρωπαϊκής ένωσης, www.europa.gr [πρόσβαση στις 18-02-2010]
75. Δίκτυο αναζήτησης εργασίας (2009) «Τεχνικές προσέγγισης της αγοράς εργασίας» <http://www.jobclub.gr/a2.html> [πρόσβαση στις 03 Μαρτίου 2010]
76. Γενική γραμματεία νέας γενιάς ΓΓΝΓ (2009) «Εύρεση εργασίας» <http://www.neagenia.gr/frontoffice/portal.asp?cpage=RESOURCE&resrc=205&cnode=55> [πρόσβαση 03 Μαρτίου 2010]
77. Κέντρο εξυπηρέτησης πολιτών ΚΕΠ (2008) <http://www.kep.gov.gr/portal/page/portal/kep/> [πρόσβαση στις 05 Μαρτίου 2010]
78. Κέντρο πληροφόρησης εργαζομένων και ανέργων ΚΕ.Π.Ε.Α (2010) www.kepea.gr [πρόσβαση στις 05 Μαρτίου 2010]
79. Διαδικτυακή πύλη Δήμου Αθηναίων (2008) www.kae.gr [πρόσβαση στις 07 Μαρτίου 2010]
80. Γραφείο Διασύνδεσης ΤΕΙ Κρήτης, 2009 <http://www.career.teiher.gr/> [πρόσβαση στις 07 Μαρτίου 2010]
81. Ευρωπαϊκό δίκτυο EURES www.eures.europa.eu [πρόσβαση στις 07 Μαρτίου 2010]

- 82.** Γραφείο διασύνδεσης σπουδών και σταδιοδρομίας Αριστοτελείου πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης, (2009) «Τεχνικές αναζήτησης εργασίας» <http://www.cso.auth.gr/Greek/CVitaie.gr.htm> [πρόσβαση στις 10 Μαρτίου 2010]
- 83.** Focus Bari 2009 «Αποτελέσματα έρευνας Web id για τη χρήση του internet» <http://www.focus.gr/default.asp?id=300160021&lcid=1032> [πρόσβαση στις 9 Απριλίου 2010]
- 84.** Ινστιτούτο Ανάπτυξης Επιχειρηματικότητας. (2008) <http://www.eurocharity.gr> [πρόσβαση στις 30 Μαρτίου 2010]
- 85.** Κέντρο ερευνών για θέματα ισότητας ΚΕΘΙ «Νέες ευκαιρίες απασχόλησης» http://www.kethi.gr/attachments/124_NEES_EYKAIRIES_APASXOLHSHS%20.pdf [πρόσβαση στις 25 Μαρτίου 2010]
- 86.** Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, IOBE (2009), «παρατηρητήριο απασχόλησης αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης», http://www.iobe.gr/index.asp?a_id=229, [πρόσβαση στις 30/09/2009]
- 87.** Εθνική Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος, ΕΣΥΕ (2009), «Έρευνα εργατικού δυναμικού, β' τρίμηνο 2009», <http://www.statistics.gr> [πρόσβαση στις 30/09/2009]
- 88.** Βικιπαίδεια,(2010)«Απασχόληση», www.el.wikipedia.org [πρόσβαση στις 02/03/10]
- 89.** Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων Γενική Συνομοσπονδιακή εργατών Ελλάδος (2010) «Ορισμός υπαλλήλου», www.kepea.gr/article.php [πρόσβαση στις 06/03/10]

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1

Ανεργία στην ευρωπαϊκή ένωση τον Νοέμβριο του 2009	
	Συνολική ανεργία
Ε.Ε των 27	9,9%
Βέλγιο	8,0%
Βουλγαρία	8,3%
Τσέχικη δημοκρατία	7,4%
Δανία	7,3%
Γερμανία	7,4%
Εσθονία (4)	15,5%
Ιρλανδία (6)	12,9%
Ελλάδα (8)	10,2%
Ισπανία (2)	18,9%
Γαλλία	9,9%
Ιταλία	8,4%
Κύπρος	6,2%
Λετονία (1)	20,4%
Λιθουανία (3)	15,8%
Λουξεμβούργο	5,5%
Ουγγαρία (7)	10,7%
Μάλτα	7,1%
Ολλανδία	4,0%
Αυστρία	4,8%
Πολωνία	8,8%
Πορτογαλία (8)	10,2%
Ρουμανία	7,6%
Σλοβενία	6,3%
Σλοβακία (5)	14,2%

Φιλανδία	8,8%
Σουηδία	8,9%
Ηνωμένο βασίλειο	7,7%
Κροατία	9,2%

ΠΗΓΗ: eurostat

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2

ΔΕΙΚΤΕΣ ΑΝΕΡΓΙΕΣ ΑΝΑ ΦΥΛΟ ΚΑΙ ΗΛΙΚΙΑ

	Male		Female		< 25 years	25-74 years
	2004	2009	2004	2009	2009	2009
EU-27	8.5	9.0	9.8	8.9	19.7	7.6
Euro area	8.1	9.2	10.1	9.6	19.5	8.2
Belgium	7.5	7.7	9.5	8.2	21.6	6.6
Bulgaria	12.6	6.9	11.5	6.6	16.0	5.9
Czech Republic	7.1	6.0	9.9	7.8	16.7	5.9
Denmark	5.1	6.6	6.0	5.3	11.0	5.0
Germany	10.3	8.0	9.1	6.9	10.3	7.1
Estonia	10.4	16.7	8.9	11.4	28.5	12.1
Ireland	4.9	14.8	4.1	8.0	24.6	10.0
Greece (1)	6.6	5.1	16.2	11.4	22.1	6.6
Spain	8.0	17.7	14.3	18.4	37.8	15.9
France	8.4	9.1	10.3	9.8	23.8	7.7
Italy (1)	6.4	5.5	10.5	8.5	21.2	5.6
Cyprus	3.6	5.1	6.0	5.5	13.8	4.4
Latvia	10.6	20.6	10.2	14.4	34.3	15.3
Lithuania	11.0	17.4	11.8	10.5	32.1	12.0
Luxembourg	3.6	5.3	6.8	6.2	17.8	4.6
Hungary	6.1	10.3	6.1	9.7	26.5	8.8
Malta	6.6	6.6	9.0	7.7	14.2	5.4
Netherlands	4.3	3.4	4.8	3.5	6.7	2.8
Austria	4.5	5.2	5.4	4.7	10.6	4.0
Poland	18.2	7.8	20.0	8.7	21.1	6.8
Portugal	5.9	9.0	7.7	10.3	19.3	8.7
Romania (1)	9.1	6.7	6.9	4.7	18.6	4.4
Slovenia	5.9	6.1	6.9	5.9	14.1	5.1
Slovakia	17.4	11.2	19.2	12.6	27.4	10.2
Finland	8.7	8.9	8.9	7.6	21.5	6.4
Sweden	7.9	8.6	7.5	8.0	25.2	5.9
United Kingdom (1)	5.1	6.1	4.2	5.1	15.0	3.9
Croatia	12.1	8.7	15.7	10.6	25.5	7.8
Turkey (1)	:	9.7	:	10.0	18.5	7.8
Norway (1)	4.6	2.7	3.9	2.3	7.2	1.7
Japan (1)	4.9	4.1	4.4	3.8	7.3	3.7
United States	5.6	10.3	5.4	8.1	17.6	7.9

Source: Eurostat (tsiem110 and une_rt_a)

(1) 2008 instead of 2009.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3

Στατιστικός έλεγχος συσχετίσεων:

- Βαθμός ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία σε σχέση με το εκπαιδευτικό ίδρυμα.
- Βαθμός ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία (κατά μέσο όρο) σε σχέση με το τμήμα σπουδών των ερωτηθέντων.

(οι πίνακες των παραπάνω συσχετίσεων δεν είναι δυνατό να παρατεθούν λόγω όγκου και δυσκολίας κατανόησης.)

Ο Μ.Ο εκφράζεται σε κλίμακα 3 βαθμών Likert. (1= λίγο, 2= αρκετά, 3= πολύ)
(min= 1 max= 3).

1) Βαθμός ικανοποίησης προσδοκιών (κατα μέσο όρο) από τη μελλοντική εργασία σε σχέση με το εκπαιδευτικό ίδρυμα στο οποίο ανήκουν οι ερωτηθέντες

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία μεταξύ των τελειοφοίτων των ΑΕΙ = 2,08

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία μεταξύ των τελειοφοίτων των ΤΕΙ = 1,98

Στατιστικός έλεγχος: (T- Test, $p = 0,360 > p = 0,05$) Όχι στατιστικά σημαντικές διαφορές. Οι τελειόφοιτοι τόσο των ΑΕΙ όσο και των ΤΕΙ θεωρούν ότι οι μελλοντικές τους ανάγκες θα καλύπτονται σε αρκετό βαθμό μέσα από τη μελλοντική τους εργασία.

2) Βαθμός ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία (κατά μέσο όρο) σε σχέση με το τμήμα σπουδών των ερωτηθέντων.

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία μεταξύ των τμημάτων θεωρητικών επιστημών, επιστημών του ανθρώπου = 1,96

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία μεταξύ των τμημάτων θετικών επιστημών = 1,98

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία **μεταξύ των τμημάτων τεχνολογικών εφαρμογών = 1,97**

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία **μεταξύ των τμημάτων υγείας και πρόνοιας = 2,12**

Μ.Ο ικανοποίησης προσδοκιών από τη μελλοντική εργασία **μεταξύ των τμημάτων διοίκησης οικονομίας = 2,02**

Στατιστικός έλεγχος: ANOVA, $p = 0,297 > p = 0,05$. Όχι στατιστικά σημαντικές διαφορές. Φαίνεται πως οι προσδοκίες από τη μελλοντική εργασία δεν σχετίζονται με τα τμήματα σπουδών των ερωτηθέντων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4

ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ

Όνομα.....

Διεύθυνση κατοικίας:.....

Τηλέφωνα επικοινωνίας:

E-mail:

ΣΤΟΧΟΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Διεκδίκηση θέσης στο τμήμα οικονομικής διαχείρισης ή πωλήσεων της επιχείρησης.

ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

1996 - 2000 Πτυχίο Οικονομικών Επιστημών, Σχολή Νομικών, Οικονομικών & Πολιτικών Επιστημών, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης. Βαθμός πτυχίου: 8,4 / 10.

1993 - 1996 Λύκειο Θεσσαλονίκης, Βαθμός απολυτηρίου: 18 και 8/11.

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

3/2000 – 6/2000 Τμήμα πωλήσεων, Εταιρεία «Πυξίς». Πρακτική άσκηση.
• Συμμετοχή στην καταγραφή και παράδοση προϊόντων.
• Εξυπηρέτηση πελατών.

1/1999 - 12/1999 Εταιρία δημοσκοπήσεων «Research». Ερευνήτρια αγοράς.
• Συμπλήρωση ερωτηματολογίων για τις στάσεις του κοινού απέναντι σε διάφορα προϊόντα (εποχιακή απασχόληση).

1/7/98 - 30/9/98 Βιβλιοπωλείο - Εκδόσεις «Θέτις». Υπάλληλος βιβλιοπωλείου.
• Πώληση, διανομή και προώθηση βιβλίων σε κεντρικά βιβλιοπωλεία των Αθηνών.

ΣΥΝΕΧΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

- 5/2000 Ημερίδα: «Διεθνής αγορά και παγκόσμιες εξελίξεις», Σύλλογος Οικονομολόγων Θεσσαλονίκης, Βελλίδειο Ίδρυμα, Θεσσαλονίκη.
- 11/1999 Συνέδριο: «Η ευρωπαϊκή πολιτική στην προώθηση προϊόντων διακρατικά», Υπουργείο Οικονομικών, Ναύπλιο.
- 10/1997 - 1/1998 Σεμινάριο: «Η ελληνική μουσική κατά τη βυζαντινή περίοδο και η εξέλιξή της σε δημοτική», Υπουργείο Πολιτισμού, Θεσσαλονίκη.
• Ιστορική παρουσίαση και πρακτική εξάσκηση σε βυζαντινά και παραδοσιακά μουσικά όργανα.

ΞΕΝΕΣ ΓΛΩΣΣΕΣ

- Αγγλικά Άριστο επίπεδο, πτυχίο: Certificate of Proficiency in English, University of Cambridge.
- Γαλλικά Ικανοποιητικό επίπεδο, πτυχίο: Certificat de Langue Francaise, L' Institut Francais.

ΆΛΛΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

- Γνώση και χρήση Η/Υ σε περιβάλλον MS Windows 9x/2000/XP/Vista, προγράμματα: Word, Excel, Access.
- Γνώση και χρήση διαδικτύου και ηλεκτρονικής αλληλογραφίας.
- Γνώση στατιστικού πακέτου SPSS.
- Γραφομηχανή, τέλεξ.
- Δίπλωμα οδήγησης αυτοκινήτου.

ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

1997 - 1998 Υποτροφία Ι.Κ.Υ. για άριστη επίδοση στο 2ο έτος σπουδών.

ΠΡΟΣΩΠΙΚΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ

- Οχτώ χρόνια μαθήματα κλασικής κιθάρας.
- Συμμετοχή σε συγκρότημα μοντέρνας ελληνικής μουσικής.
- Καταδύσεις.
- Συμμετοχή σε ερασιτεχνική ομάδα βόλεϊ.

ΣΥΣΤΑΣΕΙΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΓΙΑ ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- www.ekep.gr (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού)
- www.Kepea.gr (Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων και Ανέργων)
- www.asep.gr/ (Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού)
- www.kethi.gr/ (Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας)
- www.oaed.gr/Pages/SN_8pg (Βάση δεδομένων του ΟΑΕΔ για Προσφορά και Ζήτηση Εργασίας)
- www.oEEK.gr/ (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης)
- www.career.teiher.gr/ (Γραφείο Διασύνδεσης του ΤΕΙ Κρήτης)
- www.career.aua.gr (Γραφείο Διασύνδεσης πανεπιστημίου Αθηνών)
- www.proslipsis.gr/ (Εφημερίδα για τις ευκαιρίες στην εργασία και στην εκπαίδευση)
- www.diorismos.gr/ (Πληροφορίες για διορισμούς)
- www.e-ergasia.gr/ (Πληροφορίες για προσφορά και ζήτηση εργασίας)
- www.skywalker.gr/ (Πληροφορίες για προσφορά και ζήτηση εργασίας)
- www.jomarket.gr/ (Πληροφορίες για προσφορά και ζήτηση εργασίας)
- www.justlobs.gr/ (Πληροφορίες για προσφορά και ζήτηση εργασίας)
- www.kariera.gr/ (Πληροφορίες για προσφορά και ζήτηση εργασίας)
- www.bestpeople.gr/ (Πληροφορίες για προσφορά και ζήτηση εργασίας για ανώτατα στελέχη επιχειρήσεων)
- www.ethnos.gr/ (Μικρές αγγελίες της εφημερίδας «ΕΘΝΟΣ»)
- <http://europa.eu.int/eures/index.jsp> (Προσφορά και ζήτηση εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση)

ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΚΕΝΤΡΩΝ- ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

- www.euro-info.gr (Πληροφόρηση για τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα)
- www.isotita.gr (Γενική Γραμματεία Ισότητας)
- www.neagenia.gr (Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς)
- www.paratiritirio.gr (Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας)
- www.kep.gov.gr (Κέντρο Εξυπηρέτησης Πολιτών)

www.iaea.org

(Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού)

www.gsee.gr/

(Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας)

www.adedy.gr/

(Ανώτατη Διοικητική Ένωση Δημοσίων Υπαλλήλων)