

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

Π.Μ.Σ. «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΘΕΜΑ :

**«Νεανική ανεργία : πολιτικές απασχόλησης και
αντιμετώπισής της – η περίπτωση της Περιφέρειας
Κεντρικής Μακεδονίας»**

“Youth unemployment: employment policies and dealing
with it – the case of the region of central Macedonia”

Αλέξανδρος Κ. Τέτουλας (Α.Μ. mtb 0041)

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια : Μελίνα Δριτσάκη

Καστοριά, Φεβρουάριος 2024

Δήλωση Συγγραφέα Μεταπτυχιακής Εργασίας

Ο κάτωθι υπογεγραμμένος Αλέξανδρος Τέτουλας του Κωνσταντίνου και της Βικτωρίας με αριθμό μητρώου mtb0041, φοιτητής του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση» του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από εμένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι τις 29.02.2024 και έπειτα από αίτησή μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντος καθηγητή.

Ο Δηλών

Αλέξανδρος Κ. Τέτουλας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η νεανική ανεργία είναι μείζον ζήτημα σε αρκετές χώρες, ιδίως στις χώρες της Μεσογείου. Ακόμα πιο μεγάλες διαστάσεις λαμβάνει στην Ελλάδα, όπου συνδυάζεται με σημαντικές περιφερειακές ανισότητες, με την Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας να χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά (μακροχρόνιας) ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα των 20-35 ετών. Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η νεανική ανεργία και οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης των νέων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, μέσω ερωτηματολογίου που εξετάζει τις απόψεις των ιδίων των νέων (N=120) και των φορέων απασχόλησης (N=150). Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εντάσσονται στην Εθνική Στρατηγική για την περίοδο 2022-2030 δε βρέθηκε να ικανοποιούν όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα και μάλιστα σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό. Από την έρευνα διαπιστώθηκε η σημασία της έμφασης στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της τοπικής κοινωνίας και της τοπικής αγοράς εργασίας, καθώς και η αναγκαιότητα της εστίασης σε συνδυαστικές πολιτικές (εκπαίδευσης, επαγγελματικών δεξιοτήτων και κατάρτισης) για μακροχρόνια ανέργους. Επίσης, οι φορείς απασχόλησης δεν είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από τις υφιστάμενες δομές και πρακτικές. Συνολικά θα πρέπει να υπάρξουν ακόμα σημαντικές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στο υφιστάμενο πλαίσιο παροχής ευκαιριών πρακτικής άσκησης, διαφάνειας και ποιότητας των πληροφοριών σχετικά με τα προγράμματα και τις δυνατότητες μαθητείας, ενίσχυσης του ρόλου και της συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών προώθησης της νεανικής απασχόλησης.

Λέξεις-κλειδιά: νεανική ανεργία, απασχόληση, ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, Εθνική Στρατηγική για την περίοδο 2020 – 2030, φορείς απασχόλησης,

ABSTRACT

Youth unemployment is a major issue in several countries, especially in the Mediterranean countries. It has even greater dimension in Greece, where it is combined with significant regional inequalities, where the Region of Central Macedonia characterized by high rates of (long-term) unemployment in the 20-35 age group. Taking into account the above, the aim of this research is to examine youth unemployment and youth employment promotion policies in the Region of Central Macedonia, through a questionnaire that examines the opinions of young people themselves (N=120) and employees in employment agencies (N=150). The active employment policies that are included in the National Strategy for the period 2022-2030 were not found to satisfy all the participants in the research and especially to a very high degree. The results indicated the importance of placing emphasis on the needs and characteristics of the local society and the local labor market, as well as the necessity of focusing on combined policies (education, vocational skills and training) for the long-term unemployed. Moreover, employees in employment agencies are largely dissatisfied with existing structures and practices. Overall, there is a need for significant structural reforms to the existing framework for providing internship opportunities, transparency and quality of information about apprenticeship programs and opportunities, strengthening the role and cooperation of social partners and civil society in the design, implementation, the monitoring, and evaluation of youth employment promotion policies.

Keywords: youth unemployment, employment, active employment policies, Region of Central Macedonia, National Strategy for the period 2022 – 2030, employess

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	8
1.1 Ανεργία: Ορισμός και αίτια	8
1.1.1 Βασικοί ορισμοί.....	8
1.1.2 Τύποι ανεργίας.....	9
1.1.3 Αίτια ανεργίας	13
1.2 Νεανική ανεργία: Ορισμός και αίτια.....	17
1.3 Νεανική ανεργία και απασχόληση στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας	25
1.4 Υφιστάμενη κατάσταση αγοράς εργασίας: ευκαιρίες και προκλήσεις	30
1.5 Καλές πρακτικές πολιτικών απασχόλησης νέων	39
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	47
2.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα.....	47
2.2 Μεθοδολογικά στοιχεία	47
2.3 Συμμετέχοντες.....	49
2.4 Ανάλυση δεδομένων	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	53
3.1 Ανάλυση δεδομένων ανέργων.....	53
3.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	53
3.1.2 Στοιχεία απασχόλησης.....	53
3.1.3 Απόψεις ανέργων για πολιτικές απασχόλησης.....	58
3.2 Ανάλυση δεδομένων φορέων απασχόλησης.....	65

3.2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά	65
3.2.2 Απόψεις φορέων για πολιτικές απασχόλησης	66
3.3 Σύγκριση απόψεων ανέργων και φορέων απασχόλησης	79
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ	88
4.1 Ευρήματα	88
4.2 Συζήτηση ευρημάτων	92
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	95
5.1 Συμπεράσματα	95
5.2 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής.....	95
5.3 Περιορισμοί και προτάσεις περαιτέρω έρευνας.....	99
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ.....	108
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΦΟΡΕΙΣ	115

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τοποθέτηση του προβλήματος

Η ανεργία των νέων, που αναφέρεται στην ανεργία ατόμων 15-24 ετών, υπήρξε στο επίκεντρο της ευρωπαϊκής πολιτικής ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 2010, κάτι το οποίο οδήγησε το 2012 σε προτάσεις πολιτικής για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, με την υιοθέτηση της Εγγύησης για τη Νεολαία ως το κεντρικό κομμάτι της ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Η υιοθέτηση αυτής της ατζέντας καθοδηγήθηκε από τη σημαντική και απότομη μείωση της απασχόλησης μετά την κρίση του χρηματοπιστωτικού συστήματος και του δημοσίου χρέους των ετών 2008-2010, με σημαντική επίπτωση στην απασχόληση των νέων, ιδίως στις χώρες της Νότιας Μεσογείου. Ωστόσο, οι προσδοκίες που δημιουργήθηκαν ήταν πολύ υψηλότερες δεδομένης της ύπαρξης σοβαρών περιορισμών στη ζήτηση στις διάφορες οικονομίες. Αν και συνολικά η ανεργία έχει κόστος για το άτομο και την κοινωνία και η ανεργία των νέων δεν είναι ένα αυτόνομο κοινωνικό πρόβλημα, παρ' όλα αυτά είναι ιδιαίτερα σημαντικό και ως εκ τούτου δεν θα πρέπει να παραβλέπεται (Barslund & Gros, 2017).

Ιδιαίτερα σε ορισμένες χώρες, όπως της Νότιας Μεσογείου, η ανεργία των νέων συνιστά ένα σημαντικό πρόβλημα (Eichhorst & Neder, 2014; Albinyana & Martinez, 2022). Ακόμα πιο μεγάλες διαστάσεις λαμβάνει στην Ελλάδα (Bell & Blanchflower, 2015; Barslund & Gros, 2017; EUROpean Employment Services, 2023; Tsigris, 2023), με σημαντικές περιφερειακές ανισότητες (EUROpean Employment Services, 2023; Tsigris, 2023). Μία μείωση της οικονομικής δραστηριότητας επηρεάζει τους νέους περισσότερο από τις κοόρτες μεγαλύτερης ηλικίας, κάτι που καταδείχθηκε σε μεγάλο βαθμό στην χρηματοπιστωτική κρίση του 2008 (Barslund & Gros, 2017; Bekker et al., 2020).

Η προηγούμενη οικονομική κρίση του 2008 κατέδειξε ότι η αυξανόμενη ανεργία των νέων συμπίπτει με την πτώση της ζήτησης εργασίας και τις μειωμένες πιθανότητες για πρακτική άσκηση. Επιπλέον, η ανεργία των νέων μπορεί να είναι ένα αρκετά διαρκές πρόβλημα με

σοβαρές προσωπικές, κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες. Ως εκ τούτου, τα διδάγματα από την προηγούμενη κρίση μπορούν να έχουν μεγάλη αξία κατά την ανάπτυξη πολιτικών για την αγορά εργασίας για την υποστήριξη των νέων στα βήματά τους προς την εργασία (Bekker et al., 2020). Η πανδημία Covid-19 επιδείνωσε περαιτέρω αυτό το πρόβλημα (Bekker et al., 2020; Albinyana & Martinez, 2022; Littleton & Campbell, 2022).

Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να εξεταστεί το ζήτημα της νεανικής ανεργίας μέσα από τις απόψεις νέων και στελεχών φορέων απασχόλησης, στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας. Οι επί μέρους στόχοι της έρευνας είναι: α) να μελετηθεί το προφίλ απασχολησιμότητας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, β) να εξεταστούν οι απόψεις αυτών των δύο ενδιαφερομένων μερών όσον αφορά σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Αξία της έρευνας

Το ενδιαφέρον για τη διεξαγωγή αυτής της έρευνας έγκειται στο ότι η ανεργία των νέων στην Ελλάδα κυμαίνεται κατά μέσο όρο σε ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μεταξύ της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Λόγω πολλών παραγόντων όπως η ευαισθησία στην εποχική ανεργία, η έλλειψη τεχνογνωσίας και τα κοινωνικοοικονομικά εμπόδια που επηρεάζουν την είσοδο στην αγορά εργασίας, η ανεργία των νέων είναι γενικά υψηλότερη από την κανονική ανεργία, ενώ κοινωνικά πρότυπα ή δομικά χαρακτηριστικά επίσης επεξηγούν τη νεανική ανεργία στην Ελλάδα (Papadakis et al., 2020; Tsigris, 2023; Politou & Nikolakaki, 2023). Επιπλέον, η Ελλάδα προχώρησε στον σχεδιασμό μίας Εθνικής Στρατηγικής για την απασχόληση μέσω ενεργητικών πολιτικών και επομένως έχει ενδιαφέρον να μελετηθούν οι απόψεις των ενδιαφερομένων μερών για αυτές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1. ΑΝΕΡΓΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΕΝΙΣΧΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1.1 Ανεργία: Ορισμός και αίτια

1.1.1 Βασικοί ορισμοί

Η ανεργία «αποτελεί μια ιστορικά διακριτή μορφή υποαπασχόλησης, που εμφανίστηκε με την εκβιομηχάνιση και την επέκταση της μισθωτής εργασίας στο πλαίσιο του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και είναι σύμφυτη με τις διαλυτικές συνέπειες του τελευταίου σε άλλους τρόπους και μορφές παραγωγής, τις οικονομικές διακυμάνσεις και τις περιοδικές κρίσεις του [...] Για την οικονομική θεωρία, η ανεργία αποτελεί μία από τις τρεις εργασιακές καταστάσεις του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, ενώ η απασχόληση και η οικονομική αδράνεια είναι οι άλλες δύο» (Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023, σελ. 22).

Αν και οι πρώτες προσπάθειες για τη θέσπιση διεθνών στατιστικών προτύπων για τη μέτρηση της ανεργίας χρονολογούνται από το 1895, ο ορισμός της ανεργίας που προτείνεται από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) έχει τις ρίζες του σε ένα ψήφισμα της Όγδοης Διεθνούς Διάσκεψης Στατιστικών Εργασίας (ICLS), που συγκλήθηκε από τον ILO στη Γενεύη το 1954. Η προσέγγιση του ILO για τον ορισμό της ανεργίας βασίζεται σε αυτό που μπορεί να ονομαστεί ως «πλαίσιο εργατικού δυναμικού», το οποίο ανά πάσα στιγμή ταξινομεί τον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας σε τρεις κατηγορίες: μισθωτοί, άνεργοι και εκτός εργατικού δυναμικού - όπου οι δύο πρώτες κατηγορίες αποτελούν το εργατικό δυναμικό, δηλαδή ουσιαστικά αποτελούν ένα μέτρο της προσφοράς εργασίας σε κάθε δεδομένη στιγμή (Byrne & Strobl, 2001).

Άτομα που ανήκουν στον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας (που συνήθως ορίζεται ως 15 ετών και άνω) ομαδοποιούνται σε α) απασχολούμενοι (περιλαμβάνει άτομα που βρίσκονται σε αμειβόμενη εργασία για μία ώρα ή περισσότερο την εβδομάδα), β) άνεργοι (περιλαμβάνει άτομα που δεν είναι σε αμειβόμενη εργασία, αλλά αναζητούν ενεργά εργασία), γ) άτομα που δεν είναι στο εργατικό δυναμικό (περιλαμβάνει άτομα που δεν έχουν αμειβόμενη

εργασία και δεν αναζητούν εργασία). Αφού εκτιμηθεί ο αριθμός των ατόμων σε καθεμία από αυτές τις κατηγορίες, μπορούν να υπολογιστούν οι ακόλουθοι δείκτες της αγοράς εργασίας: α) Εργατικό δυναμικό (το άθροισμα των απασχολουμένων και των ανέργων), β) Ποσοστό συμμετοχής (το ποσοστό των ατόμων στον πληθυσμό σε ηλικία εργασίας που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό), γ) Ποσοστό ανεργίας (το ποσοστό των ατόμων στο εργατικό δυναμικό που είναι άνεργα) (Reserve Bank Of Australia, χ.χ.; Oner, χ.χ.; Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023).

Η συνθήκη «χωρίς εργασία» χρησιμεύει για τη διάκριση μεταξύ των εργαζομένων και των ανέργων, και επομένως εγγυάται ότι πρόκειται για αμοιβαία αποκλειστικές κατηγορίες του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας. Ο σκοπός της διαθεσιμότητας για συνθήκες εργασίας είναι να αποκλείσει εκείνα τα άτομα που αναζητούν εργασία για να ξεκινήσουν αργότερα, και επομένως αποτελεί τεστ της τρέχουσας ετοιμότητας. Η πρόθεση του κριτηρίου αναζήτησης εργασίας είναι να διασφαλίσει ότι ένα άτομο θα έχει λάβει ορισμένα «ενεργά» βήματα για να χαρακτηριστεί ως άνεργο. Ο ILO σημειώνει ότι το πλαίσιο εργατικού δυναμικού που χρησιμοποιείται για τον ορισμό της ανεργίας ταιριάζει καλύτερα σε περιστάσεις όπου ο κυρίαρχος τύπος απασχόλησης είναι η κανονική πλήρους απασχόλησης αμειβόμενη απασχόληση. Επιπλέον, ψήφισμα του ICLS παρείχε μια σειρά από συστάσεις σχετικά με τη μέτρηση της ανεργίας. Αυτό που παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον είναι συστάσεις που επιτρέπουν τη χαλάρωση των κριτηρίων αναζήτησης εργασίας, η οποία αναφέρει ότι σε περιπτώσεις όπου τα συμβατικά μέσα αναζήτησης εργασίας είναι περιορισμένης εμβέλειας, όπου η απορρόφηση εργασίας είναι, εκείνη τη στιγμή, ανεπαρκής ή όπου το εργατικό δυναμικό είναι σε μεγάλο βαθμό αυτοαπασχολούμενο, ο τυπικός ορισμός της ανεργίας μπορεί να εφαρμοστεί χαλαρώνοντας το κριτήριο της αναζήτησης εργασίας (Byrne & Strobl, 2001).

1.1.2 Τύποι ανεργίας

Η ανεργία περιγράφει την κατάσταση εκείνη όπου κάποιος είναι πρόθυμος και ικανός να εργαστεί αλλά δεν έχει αμειβόμενη εργασία. Υπάρχουν τρεις κύριοι τύποι ανεργίας: η κυκλική, η διαρθρωτική και η ανεργία τριβής. Αυτά τα τρία είδη ανεργίας δεν είναι

ανεξάρτητα μεταξύ τους. Για παράδειγμα, μια περίοδος υψηλής κυκλικής ανεργίας μπορεί να άρει τη διαρθρωτική ανεργία. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί όταν οι άνθρωποι είναι άνεργοι για τόσο μεγάλο χρονικό διάστημα που οι δεξιότητες και η παραγωγικότητά τους επιδεινώνονται και θεωρούνται λιγότερο απασχολήσιμοι, μειώνοντας την πιθανότητα να προσληφθούν στο μέλλον. Βάσει της διεθνούς βιβλιογραφίας (Reserve Bank Of Australia, χ.χ.; Corporate Finance Institute, χ.χ.; Parker, 2010; Goodwin et al., 2020; Καραμεσίνη & Ιωαννίδης, 2023), οι τρεις αυτές βασικές μορφές ανεργίας επεξηγούνται αμέσως παρακάτω.

Κυκλική ανεργία

Η κυκλική ανεργία εμφανίζεται με αλλαγές στην οικονομική δραστηριότητα κατά τη διάρκεια του επιχειρηματικού κύκλου. Κατά τη διάρκεια μιας οικονομικής ύφεσης, η έλλειψη ζήτησης για αγαθά και υπηρεσίες έχει ως αποτέλεσμα την έλλειψη θέσεων εργασίας για όσους θέλουν να εργαστούν. Οι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν χαμηλότερη ζήτηση ενδέχεται να μειώσουν τον αριθμό των ατόμων που απασχολούν απολύοντας υπάρχοντες εργαζομένους ή προσλαμβάνοντας λιγότερους νέους εργαζομένους. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα που αναζητούν εργασία θα δυσκολεύονται επίσης να απασχοληθούν. Η αντίθετη κατάσταση συμβαίνει όταν η ζήτηση ενισχύεται. Η κυκλική ανεργία συχνά περιγράφεται ως μεσοπρόθεσμης φύσης (1 έως 12 μήνες). Παραδείγματα μπορούν να φανούν στην απότομη άνοδο του ποσοστού ανεργίας με την ύφεση των αρχών της δεκαετίας του 1990, μειώνοντας σε χαμηλά επίπεδα μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 2000 πριν αυξηθεί ξανά την εποχή της παγκόσμιας χρηματοπιστωτικής κρίσης. Μια αύξηση της κυκλικής ανεργίας μπορεί να υποδηλώνει ότι η οικονομία λειτουργεί κάτω από τις δυνατότητές της. Με περισσότερους ανθρώπους να ανταγωνίζονται για θέσεις εργασίας, οι επιχειρήσεις ενδέχεται να προσφέρουν χαμηλότερες αυξήσεις μισθών, γεγονός που θα συνέβαλε σε χαμηλότερο πληθωρισμό. Πολιτικές που τονώνουν τη συνολική ζήτηση, όπως η επεκτατική νομισματική πολιτική, μπορούν να συμβάλουν στη μείωση αυτού του είδους της ανεργίας (επειδή οι επιχειρήσεις

που αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη ζήτηση είναι πιθανό να απασχολήσουν περισσότερους ανθρώπους).

Διαρθρωτική Ανεργία

Η διαρθρωτική ανεργία εμφανίζεται όταν υπάρχει αναντιστοιχία μεταξύ των διαθέσιμων θέσεων εργασίας και των ατόμων που αναζητούν εργασία. Αυτή η αναντιστοιχία θα μπορούσε να οφείλεται στο ότι τα άτομα που αναζητούν εργασία δεν έχουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για να κάνουν τις διαθέσιμες εργασίες ή επειδή οι διαθέσιμες θέσεις εργασίας απέχουν πολύ από εκείνους που αναζητούν εργασία (π.χ. σε επίπεδο προσόντων). Οι εργαζόμενοι μπορεί να μείνουν άνεργοι εάν εργάζονται σε βιομηχανίες που μειώνονται σε μέγεθος ή έχουν δεξιότητες που θα μπορούσαν να αυτοματοποιηθούν ως αποτέλεσμα μεγάλης κλίμακας τεχνολογικής προόδου. Μπορεί να είναι δύσκολο για αυτούς να βρουν δουλειά σε άλλο κλάδο και μπορεί να χρειαστεί να αναπτύξουν νέες δεξιότητες ή να μετακομίσουν σε μια περιοχή που έχει περισσότερες ευκαιρίες. Για παράδειγμα, έχει σημειωθεί μια αξιοσημείωτη μείωση στο ποσοστό των ατόμων που απασχολούνται σε συνήθεις χειρωνακτικές εργασίες τις τελευταίες δεκαετίες με ορισμένες από αυτές τις θέσεις εργασίας να αυτοματοποιούνται λόγω της προόδου της τεχνολογίας. Η μεταποιητική βιομηχανία είναι ένα παράδειγμα βιομηχανίας που έχει υψηλό μερίδιο των συνηθισμένων χειρωνακτικών εργασιών και το μέγεθός της στις περισσότερες οικονομίες έχει μειωθεί (τόσο όσον αφορά την παραγωγή όσο και την απασχόληση). Η διαρθρωτική ανεργία τείνει να είναι μεγαλύτερης διάρκειας από άλλα είδη ανεργίας. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μπορεί να χρειαστούν αρκετά χρόνια για να αναπτύξουν οι εργαζόμενοι νέες δεξιότητες ή να μετακομίσουν σε διαφορετική περιοχή για να βρουν μια δουλειά που να ταιριάζει με τις δεξιότητές τους. Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι που είναι άνεργοι λόγω διαρθρωτικών παραγόντων είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίσουν μακροχρόνια ανεργία (για περισσότερους από 12 μήνες). Σε αντίθεση με την κυκλική ανεργία, η διαρθρωτική ανεργία υπάρχει ακόμη και όταν οι οικονομικές συνθήκες είναι καλές. Θεωρητικά, αυτό το είδος ανεργίας δεν πρέπει να επηρεάζει άμεσα τους μισθούς ή τον πληθωρισμό και

αντιμετωπίζεται καλύτερα μέσω πολιτικών που εστιάζουν στις δεξιότητες και την προσφορά εργασίας.

Ανεργία τριβής

Η ανεργία τριβής εμφανίζεται όταν οι άνθρωποι μετακινούνται μεταξύ θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας, καθώς και όταν οι άνθρωποι μεταβαίνουν μέσα και έξω από το εργατικό δυναμικό. Η μετακίνηση των εργαζομένων είναι απαραίτητη για μια ευέλικτη αγορά εργασίας και συμβάλλει στην επίτευξη αποτελεσματικής κατανομής της εργασίας σε ολόκληρη την οικονομία. Ωστόσο, οι άνθρωποι μπορεί να μην βρουν δουλειά αμέσως και πρέπει να επενδύσουν χρόνο και προσπάθεια στην αναζήτηση της σωστής θέσης εργασίας. Οι επιχειρήσεις αφιερώνουν επίσης χρόνο στην αναζήτηση κατάλληλων υποψηφίων για να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα που αναζητούν εργασία δεν αντιστοιχίζονται αμέσως με κενές θέσεις και μπορεί να βιώσουν μια περίοδο προσωρινής ανεργίας. Αυτό το είδος ανεργίας είναι γενικά πιο βραχυπρόθεσμα (λιγότερο από ένα μήνα). Η ανεργία τριβής είναι πιθανό να εμφανιστεί σε όλα τα σημεία του επιχειρηματικού κύκλου και, όπως η διαρθρωτική ανεργία, μπορεί να μην επηρεάσει τους μισθούς ή τον πληθωρισμό.

Άλλα είδη ανεργίας

Υπάρχουν ορισμένοι άλλοι τύποι ανεργίας που είναι επίσης σημαντικό να ληφθούν υπόψη που περιγράφονται αμέσως παρακάτω (Reserve Bank Of Australia, χ.χ.). Ειδικότερα, το ποσοστό υποαπασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ως συμπληρωματικός δείκτης του ποσοστού ανεργίας όταν γίνεται ανάλυση των συνθηκών στην αγορά εργασίας.

α) Υποαπασχόληση: η υποαπασχόληση εμφανίζεται όταν άτομα απασχολούνται, αλλά επιθυμούν και είναι διαθέσιμα να εργαστούν περισσότερες ώρες. Υπάρχουν δύο κατηγορίες υποαπασχολούμενων. Πρώτον, εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης που θα προτιμούσαν να εργάζονται επιπλέον ώρες. Δεύτερον, άτομα που συνήθως εργάζονται με πλήρη απασχόληση, αλλά επί του παρόντος εργάζονται με μερική απασχόληση. Τα ποσοστά υποαπασχόλησης είναι γενικά υψηλότερα μεταξύ των ομάδων που έχουν

μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση, όπως γυναίκες, νεότεροι εργαζόμενοι και εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας.

β) Κρυφή ανεργία: η κρυφή ανεργία εμφανίζεται όταν οι άνθρωποι δεν υπολογίζονται ως άνεργοι στα επίσημα στατιστικά στοιχεία της αγοράς εργασίας, αλλά πιθανότατα θα λειτουργούσαν αν είχαν την ευκαιρία. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να έψαχνε για δουλειά για μεγάλο χρονικό διάστημα, να έχει χάσει την ελπίδα του και να σταματήσει να ψάχνει, αλλά εξακολουθεί να επιθυμεί να εργαστεί. Αυτοί οι άνθρωποι μερικές φορές αναφέρονται ως «αποθαρρυσμένοι εργαζόμενοι».

γ) Εποχική ανεργία: η εποχική ανεργία εμφανίζεται σε διαφορετικά σημεία κατά τη διάρκεια του έτους λόγω των εποχιακών προτύπων που επηρεάζουν τις θέσεις εργασίας.

1.1.3 Αίτια ανεργίας

Το ποσοστό ανεργίας επηρεάζεται από αλλαγές στον αριθμό των ανέργων, που μπορεί να προκύψουν από κυκλικούς παράγοντες, όπως ο αριθμός των ατόμων που μένουν άνεργοι λόγω οικονομικής ύφεσης ή περισσότερους διαρθρωτικούς παράγοντες στην οικονομία. Η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό συνήθως κινείται με βάση τον επιχειρηματικό κύκλο. Όταν οι επιχειρήσεις προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζομένους και προσφέρουν υψηλότερους μισθούς, τα κίνητρα είναι μεγαλύτερα για να αναζητήσουν ενεργά εργασία. Αντίθετα, όταν οι επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν και δεν προσφέρουν μικρότερες αυξήσεις μισθών, υπάρχει μικρότερο κίνητρο για τους ανθρώπους να αναζητήσουν εργασία. Το ποσοστό ανεργίας επηρεάζεται επίσης από τις αλλαγές στο μέγεθος του εργατικού δυναμικού. Υπάρχουν επίσης διαρθρωτικές επιρροές που επηρεάζουν τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό που είναι ανεξάρτητες από τον επιχειρηματικό κύκλο. Μερικά παραδείγματα περιλαμβάνουν: περισσότερες ευκαιρίες για μερική απασχόληση, αύξηση του αριθμού των γυναικών που αναζητούν εργασία, καθώς και άτομα που εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα καθώς καθυστερούν τη συνταξιοδότησή τους (Reserve Bank Of Australia, χ.χ.).

Ζητήματα ανισορροπίας ζήτησης και προσφοράς στην αγορά εργασίας, τεχνολογικές εξελίξεις και κυβερνητικές πολιτικές για τον πληθωρισμό και την ίδια την ανεργία οδηγούν σε διαφορετικά είδη ανεργίας. Ορισμένοι εργαζόμενοι, ιδιαίτερα ειδικευμένοι, μπορεί να έχουν μισθούς με κράτηση κάτω από τους οποίους δεν είναι διατεθειμένοι να εργαστούν, αλλά είναι υψηλότεροι από εκείνους που είναι διατεθειμένοι να πληρώσουν οι εργοδότες. Εναλλακτικά, ο μισθός που είναι διατεθειμένος να πληρώσει ένας εργοδότης μπορεί να είναι χαμηλότερος από τον νόμιμο κατώτατο μισθό που ορίζουν οι κυβερνήσεις για να διασφαλίσουν ότι οι μισθοί μπορούν να συντηρήσουν τα προς το ζην (διαρθρωτική ανεργία και όσοι είναι δομικά άνεργοι τείνουν να έχουν μεγαλύτερες περιόδους ανεργίας, κατά μέσο όρο). Όμως η ακαμψία των μισθών δεν εξηγεί πλήρως την πολυετή φύση της ανεργίας. Κάποιο επίπεδο ανεργίας θα υπάρχει πάντα, καθώς πάντα θα υπάρχουν μερικοί άνθρωποι που βρίσκονται ανάμεσα σε θέσεις εργασίας ή μόλις ξεκινούν τη σταδιοδρομία τους. Αυτοί οι άνθρωποι είναι άνεργοι όχι επειδή υπάρχει έλλειψη θέσεων εργασίας στην αγορά, αλλά επειδή η εύρεση εργασίας απαιτεί χρόνο (ανεργία τριβής) (Oner, χ.χ.).

Η ανεργία τριβής, όπως αναφέρθηκε, προκαλείται από την αναντιστοιχία μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία και των διαθέσιμων θέσεων εργασίας στην αγορά. Το θέμα μπορεί να επηρεάσει ιδιαίτερα τους νεοεισερχόμενους ή τους επανεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Αυτό οφείλεται γενικά στη φυσική εξέλιξη της σταδιοδρομίας για έναν εργαζόμενο και στη φυσική του μετάβαση σε μια νέα δουλειά, βιομηχανία ή ρόλο. Εκτός από αυτό, η έλλειψη ικανοποίησης των εργαζομένων από μία θέση εργασίας, το άγχος των εργαζομένων για τους μισθούς, τα επιδόματα, την τοποθεσία εργασίας, τις εργασιακές ευθύνες κ.λπ., μπορεί να τους αναγκάσει να εγκαταλείψουν την τρέχουσα εργασία τους και να αναζητήσουν κάτι που να ανταποκρίνεται καλύτερα στις προσδοκίες τους. Συνεπώς, η δυσαρέσκεια των εργαζομένων αποτελεί έναν ακόμα λόγο για την ανεργία τριβής (Corporate Finance Institute, χ.χ.).

Ο συνδυασμός των προαναφερθέντων παραγόντων οδηγεί σε έναν μακροπρόθεσμο μέσο όρο γύρω από τον οποίο το ποσοστό ανεργίας τείνει να κυμαίνεται, που ονομάζεται φυσικό ποσοστό ανεργίας (NRU). Ο όρος «φυσικό» δεν σημαίνει ότι είναι μια σταθερά που δεν

μπορεί να αλλάξει. Αντίθετα, συνεπάγεται ότι τα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας, τα οποία καθορίζονται κυρίως από πολιτικές, την καθορίζουν. Για παράδειγμα, το σχετικά υψηλό ποσοστό ανεργίας στην Ευρώπη σε σύγκριση με τις Ηνωμένες Πολιτείες αποδίδεται εν μέρει στα ισχυρότερα συνδικάτα της Ευρώπης και στους αυστηρότερους εργασιακούς κανονισμούς. Αυτοί οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορεί να προσφέρουν στους ευρωπαίους εργαζόμενους καλύτερη διαπραγματευτική θέση, αλλά μπορούν επίσης να καταστήσουν τους εργαζόμενους πολύ ακριβούς για τους εργοδότες. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο συνδικαλισμός είναι χαμηλότερο και οι αγορές εργασίας είναι πιο ευέλικτες, κάτι το οποίο σημαίνει ότι η απόλυση εργαζομένων είναι ευκολότερη, αλλά οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν παραδοσιακά υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης από τους ευρωπαίους ομολόγους τους (Oner, χ.χ.).

Το φυσικό ποσοστό ανεργίας ονομάζεται μερικές φορές μη επιταχυνόμενος ρυθμός πληθωρισμού της ανεργίας (NAIRU), επειδή είναι συνεπής με μια οικονομία που αναπτύσσεται στο μακροπρόθεσμο δυναμικό της, οπότε δεν υπάρχει ανοδική ή καθοδική πίεση στον πληθωρισμό. Η άλλη πλευρά αυτού του επιχειρήματος υποδηλώνει ότι κάθε φορά που η ανεργία αποκλίνει προσωρινά από το NAIRU, ο πληθωρισμός θα επηρεάζεται. Σε μια περίοδο χαμηλής οικονομικής δραστηριότητας με χαμηλότερη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες, οι επιχειρήσεις θα άρχιζαν να απολύουν εργαζομένους και την ίδια στιγμή δεν θα αύξαναν τις τιμές τους. Έτσι, θα παρατηρούσε κανείς μια αύξηση της ανεργίας και μια πτώση του πληθωρισμού κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Αυτή η αντιστάθμιση μεταξύ ανεργίας και πληθωρισμού - που περιγράφεται από την καμπύλη Phillips - είναι μόνο προσωρινή. Μόλις οι τιμές προσαρμοστούν σε μια νέα ισορροπία που εκκαθαρίζει την αγορά αγαθών και υπηρεσιών, οι επιχειρήσεις επιστρέφουν στην παραγωγή με πλήρη δυναμικότητα και η ανεργία μειώνεται στο επίπεδο NAIRU. Η κατανόηση του τι κρύβεται πίσω από το μακροπρόθεσμο ποσοστό ισορροπίας της ανεργίας βοηθά τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να κατανοήσουν πώς μπορούν και πώς δεν μπορούν να το αλλάξουν. Για παράδειγμα, οι πολιτικές που προσπαθούν να μειώσουν την ανεργία ενισχύοντας τη ζήτηση των καταναλωτών (αυξάνοντας έτσι την παραγωγή) μπορούν να το κάνουν μόνο προσωρινά και με κόστος υψηλότερου πληθωρισμού αργότερα. Ωστόσο, οι πολιτικές που

είναι προσανατολισμένες στη χαλάρωση της ανεργίας τριβής ή της διαρθρωτικής ανεργίας μπορούν να ενισχύσουν την απασχόληση χωρίς απαραίτητα να επηρεάσουν τον πληθωρισμό. Αλλά το NAIRU μπορεί επίσης να αλλάξει με την πάροδο του χρόνου χωρίς καμία ρητή πολιτική δράση: οι διαρθρωτικές αλλαγές όπως οι τεχνολογικές εξελίξεις ή οι δημογραφικές αλλαγές μπορούν να έχουν μακροχρόνιες επιπτώσεις στις τάσεις της ανεργίας. Για παράδειγμα, πολλοί οικονομολόγοι συμφωνούν ότι η τεχνολογική έκρηξη της δεκαετίας του 1990 αύξησε την παραγωγικότητα της εργασίας, καθιστώντας κάθε εργαζόμενο πιο «επιθυμητό» στους εργοδότες, και ως εκ τούτου μείωσε το NAIRU - αν και υπήρξε ένα αρχικό υψηλό ποσοστό ανεργίας καθώς οι εργαζόμενοι που δεν είχαν εκπαιδευτεί στη χρήση των τεχνολογιών ήταν εκτοπισμένοι. Ένας ταχέως γηράσκων πληθυσμός είναι ένας άλλος σημαντικός παράγοντας για τη μείωση του αριθμού των ατόμων στην αγορά εργασίας και τη μείωση της ανεργίας (Oner, χ.χ.).

Πράγματι, οι τεχνολογικές εξελίξεις μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά μια οικονομία. Η εισαγωγή νέων τεχνολογιών μπορεί να καταστήσει ορισμένες από τις υπάρχουσες θέσεις εργασίας απαρχαιωμένες, αφήνοντας πολλούς ανθρώπους άνεργους. Επίσης, οι νέες τεχνολογίες μπορούν να αυξήσουν σημαντικά την παραγωγικότητα, επιτρέποντας στις εταιρείες να μειώσουν το εργατικό δυναμικό τους χωρίς να βλάψουν τη συνολική τους παραγωγή. Σε ένα τέτοιο σενάριο, πολλοί εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν την απώλεια των θέσεων εργασίας τους και θα προκύψει διαρθρωτική ανεργία. Αυτός ο τύπος ανεργίας, ωστόσο, μπορεί να προκληθεί και από τον ανταγωνισμό. Για παράδειγμα, η παγκοσμιοποίηση είναι μια από τις κινητήριες δυνάμεις πίσω από τον αυξημένο ανταγωνισμό σε όλο τον κόσμο. Οι αναπτυσσόμενες χώρες παρέχουν γενικά φθηνό εργατικό δυναμικό. Πολλές εταιρείες από ανεπτυγμένες χώρες μεταφέρουν τις εγκαταστάσεις παραγωγής τους σε αναπτυσσόμενες χώρες και ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι σε μία χώρα μπορεί να μείνουν άνεργοι. Αν και η γεωγραφική έλλειψη κινητικότητας ενός πληθυσμού δεν αποτελεί άμεση αιτία διαρθρωτικής ανεργίας, μπορεί να επιδεινώσει σοβαρά τις επιπτώσεις της. Για παράδειγμα, εάν ένας πληθυσμός σε μια περιοχή με υψηλή ανεργία δεν είναι διατεθειμένος να μετεγκατασταθεί εκεί όπου οι θέσεις εργασίας είναι άφθονες, η υψηλή ανεργία θα συνεχιστεί (Corporate Finance Institute, χ.χ.).

1.2 Νεανική ανεργία: Ορισμός και αίτια

Τα Ηνωμένα Έθνη ορίζουν τη νεολαία ως την ηλικιακή ομάδα μεταξύ 15 και 24 ετών. Η διαφοροποίηση στους ορισμούς των επίσημων στατιστικών στοιχείων των επιμέρους χωρών δυσχεραίνει τις συγκρίσεις μεταξύ των χωρών όσον αφορά στην ανεργία των νέων. Σε ορισμένες αναλύσεις, οι νέοι χωρίζονται περαιτέρω σε εφήβους (15-19 ετών) και νεαρούς ενήλικες (20–24 ετών). Ορισμένοι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι αριθμοί ανεργίας για αυτές τις δύο ομάδες και οι προκλήσεις που αντιμετωπίζουν ποικίλλουν σημαντικά και επομένως απαιτούν ξεχωριστές προσεγγίσεις. Σε αυτό θα πρέπει να προστεθεί και το ότι ο ορισμός της νεανικής ανεργίας μπορεί επίσης να διαφέρει από χώρα σε χώρα. Σε ορισμένες χώρες, οι φοιτητές που αναζητούν ενεργά εργασία υπολογίζονται ως μέρος του εργατικού δυναμικού, ενώ σε άλλες όχι. Ο αριθμός των ανενεργών νέων, δηλαδή εκείνων που δεν αναζητούν ενεργά εργασία και δεν βρίσκονται στο εργατικό δυναμικό ή στην εκπαίδευση, μπορεί επίσης να παρουσιάζει μεγάλη διακύμανση μεταξύ των χωρών, αλλά παράλληλα μπορεί να είναι πιο ουσιαστικό καθώς δίνει μια σαφέστερη ιδέα για το πραγματικό μέγεθος του προβλήματος της νεανικής ανεργίας (Görllich, Stepanok & Al-Hussami, 2013).

Σε μία γενική προσέγγιση, η νεανική ανεργία μειώθηκε από το 2014 και εξής και μάλιστα σε σχεδόν παγκόσμιο επίπεδο, με την άμβλυνση των σοβαρότερων επιπτώσεων της χρηματοπιστωτικής κρίσης, δεν παρατηρήθηκε η ίδια τάση και στις χώρες της Μεσογείου (Albinyana & Martinez, 2022). Οι οικονομικές επιπτώσεις από το καθεστώς λιτότητας στην Ελλάδα λόγω των μνημονίων συνεργασίας ήταν σημαντικές, αν ληφθεί υπόψη τη σημαντική αύξηση της ανεργίας μέχρι το 2012, καθώς ο ιδιωτικός τομέας είχε χάσει τη συντριπτική πλειοψηφία των θέσεων εργασίας (1,23 εκατ. ανέργους). Το επίπεδο αποεπένδυσης στην ελληνική οικονομία εκδηλώνεται με τη ραγδαία επιδείνωση του ετήσιου ακαθάριστου σχηματισμού παγίου κεφαλαίου (GFCF) στον μη χρηματοπιστωτικό ιδιωτικό τομέα, ο οποίος μειώθηκε από περίπου 17 δισεκατομμύρια ευρώ το 2008 σε 7,5 δισεκατομμύρια ευρώ το 2013 (Anastasiou et al., 2013). Επιπρόσθετα, αν και η ανεργία είναι κατά κύριο λόγο το αποτέλεσμα της έλλειψης ζήτησης εργασίας, ιδίως για τους νέους,

αυτό θα πρέπει να συνδυαστεί με τη «διαρροή εγκεφάλων» (brain drain) που έχει παρατηρηθεί τα τελευταία χρόνια λόγω της κρίσης στην Ελλάδα. Επίσης, οι επιδοτήσεις σε επιχειρήσεις μπορεί να έχουν κάποιο αντίκτυπο, αλλά μόνο σε περιορισμένο βαθμό, επειδή οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν επίσης έλλειψη ζήτησης. Η προώθηση της επιχειρηματικότητας είναι επίσης σημαντική, ωστόσο το πρόβλημα για τους υφιστάμενους και τους επίδοξους επιχειρηματίες έγκειται στη δυσκολία πρόσβασης σε χρηματοδότηση (Antonopoulos, 2015).

Η πανδημία Covid-19 επιδείνωσε περαιτέρω την κατάσταση απασχόλησης σε αυτές τις χώρες (Albinyana & Martinez, 2022; Littleton & Campbell, 2022). Πράγματι, η πανδημία ξεκίνησε ως κρίση υγείας αλλά μετατράπηκε γρήγορα σε οικονομική και κοινωνική κρίση. Οι νέοι καθώς και τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση ήταν από τις πρώτες ομάδες που ήρθαν αντιμέτωποι με την απώλεια θέσεων εργασίας και την ανεργία (Bekker et al., 2020).

Η κακή μακροοικονομική απόδοση και η έλλειψη ανάπτυξης επηρεάζει περισσότερο τους νέους επειδή η ανεργία των νέων τείνει να είναι υπερκυκλική. Οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν την υψηλότερη κυκλική αστάθεια είναι αρκετοί: οι νέοι εργαζόμενοι συνήθως έχουν χαμηλότερη προστασία εργασίας, είναι πολύ πιθανό να έχουν αποκτήσει λιγότερη πείρα για συγκεκριμένη εργασία, οι εταιρείες έχουν επενδύσει λιγότερα στην εκπαίδευσή τους και επομένως χάνουν λιγότερα όταν τους απολύουν σε σχέση με έναν ενήλικα έμπειρο εργαζόμενο, η αποζημίωση απόλυσης τείνει να αυξάνεται με τη θητεία, καθιστώντας λιγότερο δαπανηρή την απόλυση ενός νεαρού εργαζόμενου. Οι νέοι μπορεί επίσης να έχουν περισσότερες πιθανότητες από τους ενήλικες εργαζόμενους να παραιτηθούν οικειοθελώς, επειδή είναι πιο πιθανό να είναι πρόθυμοι να εξερευνήσουν διαφορετικές ευκαιρίες πριν οδηγηθούν σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας και αυτό ισχύει επίσης σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Επιπλέον, σε μια ύφεση, πριν αρχίσουν να απολύουν άτομα, οι επιχειρήσεις σταματούν πρώτα να προσλαμβάνουν. Δεδομένου ότι οι νέοι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται δυσανάλογα στη δεξαμενή των ατόμων που αναζητούν, θα επηρεαστούν δυσανάλογα από μια τέτοια επιβράδυνση στις προσλήψεις (O'Higgins, 2001; Görlich et al., 2013).

Εκτός των ανωτέρω, οι νέοι αντιμετωπίζουν χαμηλότερο κόστος ευκαιρίας στην περίπτωση της παραίτησης, είναι λιγότερο πιθανό να έχουν εξαρτώμενα άτομα που πρέπει να υποστηρίξουν και η στροφή στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μια πιο φυσική και βιώσιμη επιλογή για αυτούς από ό,τι για τους ενήλικες. Επιπλέον, η έλλειψη πρόσβασης σε επιχειρηματικά δίκτυα καθιστά πιο δύσκολο για αυτούς να επενδύσουν στην επιχειρηματικότητα (Coenjaerts et al., 2009). Επιπρόσθετα, η αναντιστοιχία μεταξύ ζήτησης και προσφοράς δεξιοτήτων που κατέχουν οι νέοι εργαζόμενοι έχει αναφερθεί ότι συμβάλλει σε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων (Coenjaerts et al. 2009), κάτι που ισχύει ακόμα περισσότερο για τις αναπτυσσόμενες χώρες (Assaad & Roudi-Fahimi 2007).

Ο Möller (2017) εστιάζει και αυτός με τη σειρά του στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των νέων που εν μέρει εξηγούν τα υψηλά ποσοστά ανέργων στους νέους. Για παράδειγμα, η εργασιακή κινητικότητα γενικά είναι υψηλότερη για τους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας. Οι νεότεροι εργαζόμενοι δεν είναι ακόμη στενά συνδεδεμένοι με έναν συγκεκριμένο χώρο εργασίας ή επάγγελμα. Συχνά αναζητούν καλύτερες εναλλακτικές λύσεις και είναι περισσότερο διατεθειμένοι να δοκιμάσουν κάτι νέο. Ως αποτέλεσμα αυτών των ειδικών προτύπων κινητικότητας, οι περίοδοι απασχόλησης είναι μικρότερες και η ανεργία τριβής είναι υψηλότερη. Ωστόσο, η ανεργία των νέων στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες δεν μπορεί να εξηγηθεί μόνο από αυτούς τους ιδιόρρυθμους παράγοντες συμπεριφοράς. Γενικά για τους νέους εργαζομένους, μια προβληματική κατάσταση προκύπτει από έναν συνδυασμό χαλάρωσης της αγοράς εργασίας και δυσμενούς αγοράς εργασίας και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Ακόμα χειρότερη είναι η απασχόληση των νέων σε περιόδους μακροοικονομικής κρίσης ή ανεπαρκούς ζήτησης εργασίας, δεδομένου ότι βρίσκονται σε ασθενέστερη θέση σε σχέση με τους έμπειρους εργαζομένους, επειδή δεν έχουν ακόμη μπορέσει να συγκεντρώσουν αρκετό γενικό και ειδικό ανθρώπινο κεφάλαιο για τις επιχειρήσεις. Ως εκ τούτου, θεωρούνται ως λιγότερο παραγωγικοί από τους εργοδότες. Αν και οι νέοι εργαζόμενοι αμείβονται επίσης με χαμηλότερους μισθούς, η διαφορά στις αμοιβές μπορεί να μην αντισταθμίσει πλήρως το χάσμα παραγωγικότητας, ειδικά εάν υπάρχει υψηλό κόστος κατάρτισης στη δουλειά. Ο εργοδότης μπορεί απλώς να μην είναι διατεθειμένος να πραγματοποιήσει την αντίστοιχη επένδυση σε περιόδους

χαλάρωσης της αγοράς εργασίας. Αυτή η έλλειψη προθυμίας είναι ιδιαίτερα σημαντική εάν οι αποκτηθείσες δεξιότητες του νέου εργαζομένου δεν ταιριάζουν στις πρακτικές ανάγκες της επιχείρησης ή εάν ο εργοδότης δεν έχει ολοκληρωμένες πληροφορίες για τα προσόντα και τα χαρακτηριστικά του νεαρού εργαζομένου και επομένως η πρόσληψή του θα συνιστούσε μία πρόκληση.

Ένας άλλος σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην αύξηση της ανεργίας των νέων είναι ο αυξανόμενος πληθυσμός των νέων σε αναπτυσσόμενες χώρες που δεν αντισταθμίζεται αποτελεσματικά από μια σταθερή οικονομική ανάπτυξη (O'Higgins 2001; Biavaschi et al. 2012). Στις ανεπτυγμένες κοινωνίες με γηράσκων πληθυσμό, ωστόσο, η νεανική ανεργία τείνει και πάλι να είναι υψηλότερη, κυρίως λόγω της εφαρμογής μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας που διευκολύνουν τη μερική απασχόληση που προτιμάται ακόμα και σε περιόδους οικονομικής ανάκαμψης, όπως συνέβη σε αρκετές χώρες της Ευρώπης ήδη από τα τέλη του 20ου αιώνα (Boeri, Cahuc & Bentolila, 2010). Κατά τη διάρκεια υφέσεων των τελευταίων δεκαετιών πολλές από τις προσωρινές θέσεις εργασίας ήταν οι πρώτες που απορρίφθηκαν, δημιουργώντας έτσι ανεργία στους νέους (Boeri, 2009), όπου οι προσωρινές συμβάσεις έχουν γίνει ο κυρίαρχος τύπος απασχόλησης για νεοσύστατες συμβάσεις νέων (O'Higgins, 2012). Σε αυτό το πλαίσιο επιπρόσθετος παράγοντας που ενδέχεται να διαδραματίζει ρόλο συνδυαστικά με άλλους παράγοντες (π.χ. πολιτισμικούς, γενικό επίπεδο οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης) είναι η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης και το επίπεδο του κατώτατου μισθού (Coenjaerts et al., 2009; Görlich et al., 2013; Eichhorst & Rinne, 2016).

Άλλοι λόγοι που αναφέρονται για τη νεανική ανεργία είναι η μη δημιουργία του κατάλληλου περιβάλλοντος από τον δημόσιο τομέα συνδυαστικά με την έλλειψη ικανότητας του ιδιωτικού τομέα να δημιουργήσει έναν επαρκή αριθμό ευκαιριών εργασίας και ένα γόνιμο, φιλικό προς τις επιχειρήσεις περιβάλλον για νέους, το μη υγιές και βιώσιμο σύστημα δημόσιων οικονομικών, οι οικονομικές δομές και οι δημογραφικές πιέσεις, καθώς και το γεγονός πως η εκπαίδευση δεν εγγυάται την άμεση απασχόληση με αποτέλεσμα να υπάρχει αρκετά μεγάλος χρόνος μετάβασης από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα

στην αγορά εργασίας. Κατά συνέπεια, υπάρχει αυξημένη μεταναστευτική ροή από ορισμένες χώρες σε άλλες με καλύτερες προοπτικές εργασίας. Το μικρό ποσοστό ατόμων, ιδίως γυναικών, που βρίσκονται στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση (NEETs) αποτελεί επιβαρυντικό παράγοντα (Albinyana & Martinez, 2022).

Τέλος, θα πρέπει να τονιστεί και το γεγονός ότι, οι άνεργοι ανήκουν συχνά σε συγκεκριμένες ευπαθείς ομάδες του πληθυσμού (εθνοτικές μειονότητες, άτομα που εγκαταλείπουν το σχολείο, κάτοικοι φτωχότερων περιοχών) και η νεανική ανεργία σε αυτές τις κατηγορίες είναι συνήθως υψηλότερη σε σύγκριση με την ανεργία των ενηλίκων (Görllich et al., 2013). Άτομα που ανήκουν σε χαμηλά οικονομικά στρώματα του πληθυσμού και ιδίως όσοι διαβιούν κάτω από το όριο της φτώχειας, θεωρούνται ως ευπαθείς ομάδες και σύμφωνα με αρκετούς μελετητές διέπονται από υψηλά επίπεδα ανεργίας (Atitsogbe et al., 2019; Wang et al., 2022). Σε ένα δείγμα Ισπανών ανέργων στην έρευνα των Fernández-Valera et al. (2020) βρέθηκε ότι υψηλά επίπεδα ψυχολογικού κεφαλαίου (εσωτερικοί πόροι διαθέσιμοι για τη διαχείριση δύσκολων καταστάσεων) συνδέονται με την αντιληπτή απασχολησιμότητα. Σε έρευνα που διεξήχθη σε φοιτητές και σε άτομα που αναζητούν εργασία στη Δυτική Αφρική που είναι μία αναπτυσσόμενη οικονομία με χαμηλό βιοτικό επίπεδο και υψηλό επίπεδο ανεργίας, η αντιληπτή απασχολησιμότητα συσχετίστηκε θετικά με την επιχειρηματική πρόθεση (Atitsogbe et al., 2019).

Οι μετανάστες / πρόσφυγες αποτελούν μια ακόμα ευπαθή ομάδα του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν σημαντικά προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (Farashah et al., 2022; Mayuto et al., 2023). Μάλιστα, η αντιληπτή απασχολησιμότητα αυτής της ομάδας έχει βρεθεί ότι συνδέεται με συμπεριφορές αναζήτησης εργασίας, δικτύων, πληροφοριών, αλλά και το πώς αντιλαμβάνονται ατομικούς παράγοντες, όπως το ανθρώπινο κεφάλαιό τους (σύνολο γνώσεων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειρίας) (Farashah et al., 2022). Επίσης, ψυχολογικοί παράγοντες (π.χ. το πώς αξιολογούν το ρίσκο) βρέθηκαν να επηρεάζουν την επιχειρηματική πρόθεση μεταναστών στον Καναδά στη μελέτη των Mayuto et al. (2023).

Μία ομάδα του πληθυσμού που ανήκουν στην ευρύτερη κατηγορία των ευπαθών ομάδων είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τα οποία επί το πλείστον αποκλείονται από την αγορά εργασίας ακριβώς εξαιτίας της αναπηρίας τους (Maalaoui et al., 2023). Σύμφωνα με τον ΟΗΕ, όπως αναφέρεται στο άρθρο 1 της Σύμβασης των Δικαιωμάτων των Ατόμων με Αναπηρία, τα άτομα αυτά ορίζονται ως εκείνα που έχουν μακροχρόνιες σωματικές, διανοητικές, διανοητικές ή αισθητηριακές αναπηρίες που σε αλληλεπίδραση με διάφορα εμπόδια μπορεί να εμποδίσουν την πλήρη και αποτελεσματική συμμετοχή τους στην κοινωνία σε ίση βάση με τους άλλους (United Nations, 2023).

Εκτός των ανωτέρω, γυναίκες που έχουν υποστεί κακοποίηση αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Η κακοποίηση όπως η ενδοοικογενειακή βία επηρεάζουν αρνητικά την αυτοαποτελεσματικότητα των γυναικών και τις προσδοκίες τους για την ανεύρεση εργασίας (Showalter, 2016). Η άσκηση βίας έναντι γυναικών μειώνει επίσης την αυτοπεποίθησή τους και την αντιληπτή απασχολησιμότητα, ενώ παράλληλα μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας (Moe & Bell, 2004). Τέλος, στη μελέτη των Henning και Akoob (2017) αναφέρεται πως η άσκηση βίας στις γυναίκες μειώνει την επιχειρηματικότητα από μέρους τους.

Με τη σειρά τους οι Bell και Blanchflower (2015) αναφέρουν διάφορους λόγους για τους οποίους τα ποσοστά ανεργίας των νέων στην Ελλάδα τείνουν να είναι υψηλότερα από τα ποσοστά των ενηλίκων. Στην εσωτερική αγορά εργασίας, οι νέοι θα έχουν γενικά λιγότερο συγκεκριμένο ανθρώπινο κεφάλαιο σχετικό με τη συγκεκριμένη επιχείρηση για την οποία εργάζονται και επίσης λιγότερες γενικές εργασιακές δεξιότητες. Ακόμη και χωρίς επίσημη πολιτική τελευταίας εισόδου (LIFO), οι επιχειρήσεις ενδέχεται να θεωρήσουν ότι το μελλοντικό όφελος από περαιτέρω επενδύσεις σε νέους εργαζόμενους αντισταθμίζεται από το τρέχον κόστος. Επιπλέον, οι ανησυχίες σχετικά με τη ρευστότητα αναγκάζουν τις επιχειρήσεις να αναζητούν απολύσεις μεταξύ των νεότερων εργαζομένων πρώτα, ιδιαίτερα όταν οι νόμιμες πληρωμές απολύσεων σταθμίζονται ως προς την αρχαιότητα, όπως συμβαίνει στις περισσότερες χώρες. Στην εξωτερική αγορά εργασίας, οι νέοι εργαζόμενοι μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματικοί σε δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας από

τους ενήλικες. Οι νεότεροι εργαζόμενοι είναι πιθανό να έχουν λιγότερες επαφές και λιγότερη εμπειρία στην εύρεση εργασίας, με αποτέλεσμα να βρίσκονται σε σχετικά μειονεκτική θέση σε σύγκριση με τους ενήλικες. Μπορεί επίσης να βρεθούν στη λεγόμενη «παγίδα εμπειρίας», όπου οι εργοδότες επιλέγουν εργαζομένους με πείρα, και ως εκ τούτου, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας δεν προσλαμβάνονται και δεν μπορούν να αυξήσουν τη δική τους εμπειρία. Από την πλευρά της προσφοράς, οι νέοι είναι λιγότερο πιθανό να έχουν σημαντικές οικονομικές δεσμεύσεις από τους μεγαλύτερους και οι γονείς τους μπορεί να είναι πρόθυμοι να τους στηρίξουν οικονομικά εάν δεν βρουν δουλειά. Τέτοιοι παράγοντες μπορεί να δημιουργήσουν κίνητρο για τον περιορισμό της δραστηριότητας αναζήτησης εργασίας, οδηγώντας σε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας. Είτε η αιτία είναι από την πλευρά της ζήτησης είτε από την πλευρά της προσφοράς, το αποτέλεσμα είναι ότι οι νέοι αντιμετωπίζουν σημαντικά υψηλότερα ποσοστά ανεργίας από τους ενήλικες.

Με ειδική αναφορά στην Ελλάδα, οι Papadakis et al. (2020) βρήκαν στη μελέτη τους ότι το εργασιακό καθεστώς επηρεάζεται ουσιαστικά από το εκπαιδευτικό κεφάλαιο και το οικογενειακό υπόβαθρο που με τη σειρά του (σε συνδυασμό με το ατομικό εκπαιδευτικό κεφάλαιο και το οικογενειακό εισόδημα) επηρεάζει τις στρατηγικές και προτεραιότητες επιβίωσης και στη συνέχεια το βασικές επιλογές για τη ζωή των νέων. Η διαγενεακή μετάδοση της φτώχειας είναι μια από τις κύριες συνέπειες της ύφεσης στην Ελλάδα και σαφώς περιορίζει τις προοπτικές απασχόλησης και τις ευκαιρίες ζωής των λιγότερο προνομιούχων νέων. Πιο συγκεκριμένα, η κοινωνική ευπάθεια των νέων συσχετίζεται με το οικογενειακό οικονομικό υπόβαθρο: όσο λιγότερο προνομιούχος είναι η οικογένεια, τόσο πιο πιθανό είναι ένας νεαρός να ανήκει σε μια κοινωνικά ευάλωτη ομάδα, ενώ όσο χαμηλότερο είναι το μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα, τόσο μεγαλύτερος είναι ο κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού. Το εκπαιδευτικό κεφάλαιο φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο εργασιακό καθεστώς και ακόμη και στην κοινωνική ευπάθεια, ενώ επηρεάζει τις προτεραιότητες και τις στρατηγικές επιβίωσης των νέων. Τα άτομα με χαμηλή και μεσαία ειδίκευση έχουν σαφώς λιγότερες ευκαιρίες απασχόλησης. Παρά τις καλύτερες προοπτικές απασχόλησής τους, οι νέοι με υψηλή ειδίκευση δίνουν

προτεραιότητα στη μετανάστευση ως μία από τις βασικές στρατηγικές επιβίωσής τους (εξηγώντας τη συνεχιζόμενη διαρροή εγκεφάλων στην Ελλάδα), ενώ όσο πιο εξειδικευμένος είναι κάποιος, τόσο περισσότερες είναι οι πιθανότητες να αναζητήσει δουλειά ακόμη και εκτός του /το πεδίο εξειδίκευσής της. Αυτά τα ευρήματα τεκμηριώνουν τη συνεχιζόμενη αποδέσμευση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης από την αγορά εργασίας. Επιπλέον, η οικογένεια φαίνεται να λειτουργεί ως εξατομικευμένο υποκατάστατο πολιτικής, δεδομένης της αποδόμησης του κράτους πρόνοιας, αποτρέποντας την πλήρη διάσπαση των πιο ευάλωτων κοινωνικών ομάδων μεταξύ των νέων.

Με τη σειρά τους οι Politou και Nikolakaki (2023) αναφέρουν πως η οικονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας είχε ως βασική επίπτωση τη ραγδαία αύξηση της ανεργίας και ειδικότερα της ανεργίας των νέων, με αποκορύφωμα την εμφάνιση του φαινομένου NEETs, του πληθυσμού των νέων που βρίσκονται εκτός εργασίας, εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Οι νέοι επηρεάστηκαν περισσότερο κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, διαμορφώνοντας τις προσδοκίες και την αυτοαντίληψη τους απέναντι στον κίνδυνο της ανεργίας, της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Οι νέοι έχουν υψηλά εργασιακά κίνητρα και επιθυμούν την πλήρη απασχόληση, καθώς και τη συνέχιση της εκπαίδευσής τους σε προγράμματα που όμως συνδέονται με την αγορά εργασίας, ενώ η μείωση των προσδοκιών τους και η συμμετοχή τους στο brain drain γίνεται κυρίως για βιοποριστικούς λόγους και ελλείπει άλλων εναλλακτικών. Η μείωση της αισιοδοξίας τους βασίζεται κυρίως στο φόβο της μακροχρόνιας ανεργίας, στο χαμηλό επίπεδο εισοδήματος, αλλά και στην αδυναμία αξιοποίησης των υψηλών προσόντων τους, ενώ παρά την αισιοδοξία τους, οι νέοι εμφανίζουν αυξημένα επίπεδα άγχους και κατάθλιψης, λόγω στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν.

1.3 Νεανική ανεργία και απασχόληση στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Γενική επισκόπηση σε εθνικό επίπεδο

Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας καταγράφεται στις γυναίκες, στα άτομα ηλικίας 15 έως 24 ετών, σε όσους διαμένουν στην Περιφέρεια Θεσσαλίας και στα άτομα που έχουν παρακολουθήσει μόνο λίγα χρόνια δημοτικού. Τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης καταγράφονται στους άνδρες, ηλικίας 30 έως 44 ετών, στην Περιφέρεια Αττικής, μεταξύ ατόμων που έχουν ολοκληρώσει τη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση και μεταξύ αλλοδαπών. Με αναφορά στους μη Έλληνες υπηκόους των οποίων ο αριθμός αυξήθηκε την προηγούμενη δεκαετία λόγω της προσφυγικής / μεταναστευτικής κρίσης, υπολογίζεται ότι υπήρχαν πάνω από ένα εκατομμύριο αλλοδαποί μετανάστες που εργαζόνταν στην Ελλάδα πριν την οικονομική κρίση. Ωστόσο, μετά από λίγα χρόνια, οι ξένοι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους άρχισαν να εγκαταλείπουν τη χώρα λόγω της ύφεσης στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στον οικοδομικό κλάδο. Τα τελευταία επίσημα στοιχεία δείχνουν ότι κατά την πενταετή ύφεση (2009-2013), υπήρξε απώλεια του 33% των θέσεων εργασίας που κατείχαν αλλοδαποί (EURocean Employment Services, 2023).

Εκτός των ανωτέρω, η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα είναι περιορισμένη σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Αυτό οφείλεται στο εξαιρετικά υψηλό ποσοστό ιδιοκτησίας κατοικίας (80%) και σε κοινωνικούς και πολιτιστικούς παράγοντες στους οποίους οι άμεσες και ευρύτερες οικογενειακές διασυνδέσεις διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο και συνιστούν ένα άτυπο αλλά εξαιρετικά ισχυρό δίκτυο κοινωνικής προστασίας. Οφείλεται επίσης στο γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο στους αλλοδαπούς που ζουν στην Ελλάδα από ότι στους Έλληνες υπηκόους. Οι περισσότερες επιχειρήσεις (πάνω από 80%) είναι μικρές ως προς τον κύκλο εργασιών (έως 150.000 ευρώ). Ο αριθμός για τον μέσο αριθμό θέσεων εργασίας που παρέχονται ανά επιχείρηση δείχνει επίσης την κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων: πάνω από το 85% των επιχειρήσεων δεν έχουν περισσότερους από πέντε υπαλλήλους (EURocean Employment Services, 2023).

Επισκόπηση της κατάστασης στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας

Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας αποτελείται από τις Περιφερειακές Ενότητες Ημαθίας, Θεσσαλονίκης, Κιλκίς, Πέλλας, Πιερίας, Σερρών και Χαλκιδικής. Το τέταρτο τρίμηνο του 2020 η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας αντιπροσώπευε το 18,97% του συνόλου των ανέργων στην Ελλάδα, κυρίως συγκεντρωμένος στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης με μερίδιο 63,75% (ποσοστό του εγγεγραμμένου κατοίκου πληθυσμού ως άνεργο). Το τέταρτο τρίμηνο του 2022, η ανεργία στην περιφέρεια διαμορφώθηκε στο 14,9%, ποσοστό ελαφρώς υψηλότερο από το αντίστοιχο τρίμηνο του προηγούμενου έτους (14,7%) (EURocean Employment Services, 2023).

Η Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής έχει ανεπτυγμένο ξενοδοχειακό και εστιατόριο εστίασης και οι Περιφερειακές Ενότητες Κιλκίς και Θεσσαλονίκης έχουν σχετικά μεγάλους τομείς μεταποίησης (μεγαλύτερους από τον εθνικό μέσο όρο). Η Περιφερειακή Ενότητα Σερρών έχει μακρόχρονη, ισχυρή παρουσία στη μεταποίηση βιομηχανικών προϊόντων και τόσο οι Σέρρες όσο και η Περιφερειακή Ενότητα Πέλλας διαθέτουν συγκριτικά μεγάλους αγροτικούς τομείς. Οι περισσότερες επιχειρήσεις βρίσκονται στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης. Οι εμπορικές επιχειρήσεις αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό και ακολουθούν οι μεταποιητικές βιομηχανίες. Σύμφωνα με τα στοιχεία των εγγεγραμμένων κενών θέσεων, οι εργοδότες στην Κεντρική Μακεδονία προσφέρουν τις ακόλουθες θέσεις ανά Περιφερειακή Ενότητα (EURocean Employment Services, 2023):

- Στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης οι περισσότερες κενές θέσεις αφορούν υπαλλήλους γραφείου, προσωπικού service, πωλητές και συναφείς εργάτες, εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών, ειδικοί πωλήσεων, χρηματιστές, κτηματομεσίτες, άτομα που απασχολούνται στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων γενικά, οδηγοί και χειριστές κινητών εγκαταστάσεων, εκπαιδευτικοί, ταξιδιώτες πωλητές, οικιακές βοηθοί, πράκτορες εξυπηρέτησης πελατών και συναφείς εργαζόμενοι κ.λπ.

- Στην Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής, οι κενές θέσεις αφορούν κυρίως υπαλλήλους γραφείου, προσωπικού εξυπηρέτησης, πωλητών και συναφών εργαζομένων, εργαζομένων σε ορυχεία, κατασκευές, μεταποίηση και μεταφορές, οδηγούς και χειριστές κινητών εγκαταστάσεων, τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς στις επιστήμες της βιολογίας και της υγείας. Πράκτορες εξυπηρέτησης πελατών και συναφείς εργαζόμενοι κ.λπ. Τους καλοκαιρινούς μήνες υπάρχει μεγάλη ζήτηση για επαγγέλματα που σχετίζονται με τον τουρισμό και την εστίαση.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Κιλκίς υπάρχουν κενές θέσεις για εργάτες μεταλλείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών, εργάτες προσωπικών σέρβις, ταξιδιώτες πωλητές, οδηγούς και χειριστές κινητών εργοστασίων, εργαζόμενους γραφείου κ.λπ.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Πέλλας υπάρχουν κενές θέσεις για υπαλλήλους γραφείου, προσωπικού εξυπηρέτησης, πωλητών και συναφών επαγγελματιών, εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών, τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς βιολογίας και επιστημών υγείας κ.λπ.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Ημαθίας, οι περισσότερες κενές θέσεις αφορούν εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών, εργάτες προσωπικού σέρβις, πωλητές και συναφείς εργαζόμενους, εργαζόμενους γραφείου κ.λπ.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Πιερίας, οι περισσότερες κενές θέσεις αφορούν υπαλλήλους γραφείου, προσωπικού σέρβις, πωλητές και συναφείς εργαζόμενους, ταξιδιώτες πωλητές, οικιακό προσωπικό, οδηγούς μεταφορών και χειριστές κινητού εξοπλισμού κ.λπ.
- Τέλος, στην Περιφερειακή Ενότητα Σερρών, οι περισσότερες κενές θέσεις αφορούν υπαλλήλους γραφείου, προσωπικού εξυπηρέτησης, τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς βιολογίας και επιστημών υγείας, πωλητές και συναφείς εργαζόμενους, οδηγούς και χειριστές κινητών εγκαταστάσεων κ.λπ.

Η φύση της απασχόλησης στην Κεντρική Μακεδονία περιγράφεται παρακάτω για κάθε περιφερειακή ενότητα (EUROpean Employment Services, 2023):

- Στην Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης η ανεργία είναι υψηλότερη στους ανειδίκευτους εργάτες και τους χειρώνακτες, ακολουθούμενοι από υπαλλήλους υπηρεσιών, πωλητές καταστημάτων και πάγκων εκτός αγοράς, οικοδόμους, υπαλλήλους γραφείου, οικιακούς καθαριστές, καθαριστές γραφείων, ξενοδοχεία και άλλες εγκαταστάσεις, και εργαζόμενοι σε προσωπικές υπηρεσίες (υπηρεσίες ξενοδοχείων, κομμωτές, αισθητικοί, μάγειρες, σερβιτόροι, οικονόμοι κ.λπ.).
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής υπάρχουν πολλοί διαθέσιμοι οικοδομικοί εργάτες, ενώ περισσότερα είναι τα άτομα που απασχολούνται στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών (κομμωτές, μάγειρες, σερβιτόροι κ.λπ.). Υπάρχει επίσης μεγάλος αριθμός καθαριστών γραφείων, ξενοδοχείων και άλλων χώρων, καμαριέρες σε ξενοδοχεία και σπίτια, υπάλληλοι γραφείου και καθαριστές πιάτων.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Κιλκίς υπάρχουν περισσότεροι ανειδίκευτοι εργάτες από μεταποιητικές βιομηχανίες, άλλοι υπάλληλοι γραφείου, οικοδόμοι και καταστηματάρχες.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Πέλλας οι περισσότεροι διαθέσιμοι εργαζόμενοι είναι κονσερβοποιίες φρούτων και λαχανικών και ανειδίκευτοι εργάτες σε μεταποιητικές βιομηχανίες. Ακολουθούν άλλοι υπάλληλοι γραφείου, βοηθοί καταστημάτων, σερβιτόροι και οικοδόμοι/εργάτες κατασκευών.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Ημαθίας, οι περισσότεροι διαθέσιμοι εργαζόμενοι είναι ανειδίκευτοι εργάτες σε μεταποιητικές βιομηχανίες, καθαρίστριες γραφείων, ξενοδοχείων και άλλων χώρων και ακολουθούν άλλοι υπάλληλοι γραφείου, καταστηματάρχες και συσκευαστές σταφίδων, σύκων και φρούτων.
- Στην Περιφερειακή Ενότητα Πιερίας η πλειονότητα των διαθέσιμων εργαζομένων είναι ανειδίκευτοι και χειρώνακτες εργάτες και μικροχειριστές, ανειδίκευτοι εργαζόμενοι σε εργοστάσια επεξεργασίας, άλλοι υπάλληλοι γραφείου, σερβιτόροι και βοηθοί σερβιτόροι, καθώς και καθαριστές γραφείων, ξενοδοχείων και άλλων χώρων.
- Τέλος, στην Περιφερειακή Ενότητα Σερρών, οι περισσότεροι άνεργοι είναι υπάλληλοι γραφείου, καταστηματάρχες, ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και

μικροχειριστές, ανειδίκευτοι εργάτες σε μεταποιητικές βιομηχανίες, προσωπικό γενικών καθηκόντων, καταστηματάρχες, οικοδόμοι και μάγειρες.

Ο Γκιάλης (2022, σελ. 7) αναφέρεται στα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Κεντρική Μακεδονία και την έλλειψη ανθεκτικότητάς της κατά τη διάρκεια περιόδων κρίσεων:

- «Η Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας συγκεντρώνει σημαντικό μέρος του εθνικού εργατικού δυναμικού στη βιομηχανία και στον πρωτογενή τομέα. Παρ' όλα αυτά, στο εσωτερικό της κυριαρχούν οι εργαζόμενοι στο εμπόριο, ενώ ακολουθούν οι δύο προαναφερθέντες κλάδοι.
- Αντιμετωπίζει χρόνια προβλήματα ανεργίας, τα οποία προϋπήρχαν της περιόδου 2009-2020. Κατέχει διαχρονικά ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανέργων στη χώρα και φαίνεται να αντιμετωπίζει φανερή αδυναμία αναπροσαρμογής προς μια κατεύθυνση ανακοπής των απωλειών θέσεων εργασίας.
- Παρουσιάζει διαχρονικά αναιμική επενδυτική δραστηριότητα και χαμηλό αριθμό επιχειρήσεων συγκριτικά με τον πληθυσμό της.
- Παρά την ευμεγέθη αγορά εργασίας της και τη σημασία του αστικού κέντρου της Θεσσαλονίκης, η Κεντρική Μακεδονία δεν κατατάσσεται ανάμεσα στις ελληνικές περιφέρειες με υψηλό κατά κεφαλήν ΑΕΠ. Αντιθέτως, βρίσκεται περίπου στο 80% του εθνικού ΑΕΠ και στο 50% του μέσου περιφερειακού ΑΕΠ της ΕΕ το 2019.
- Η Κεντρική Μακεδονία δέχτηκε ισχυρότατο πλήγμα με την έναρξη της οικονομικής κρίσης του 2008/2009. Αττική και Πολεοδομικό Συγκρότημα Αθηνών εμφανίζουν σημαντικά μεγαλύτερη ανθεκτικότητα στις αγορές εργασίας τους συγκριτικά με την Κεντρική Μακεδονία και το Πολεοδομικό Συγκρότημα Θεσσαλονίκης. Αυτό αποτυπώνεται τόσο στην εκτίναξη των ποσοστών ανεργίας, όσο και στην απώλεια μεγάλου μέρους του ΑΕΠ. Σε αυτά τα μεγέθη, η Κεντρική Μακεδονία παρουσιάζει ρυθμούς μεταβολής εντονότερους των αντίστοιχων εθνικών μέσων.

- Η κρίση φαίνεται να επιδρά δυσανάλογα περισσότερο στους σημαντικότερους κλάδους της Κεντρικής Μακεδονίας (εμπόριο, βιομηχανία, πρωτογενής τομέας). Παράλληλα, η κατάρρευση στις κατασκευές, η οποία καταγράφεται σε όλες τις ελληνικές περιφέρειες, παίρνει εκεί εντονότερο χαρακτήρα».

Εκτός των ανωτέρω, αυξάνεται ο αριθμός των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ειδικότερα η μερική απασχόληση, κάτι που διαπιστώθηκε σε μεγάλο βαθμό την περίοδο 2014-2019, δηλαδή τη φάση ανάκαμψης έπειτα από την κρίση του 2008 και πριν την έλευση της πανδημίας. Οι μισθολογικές απολαβές όσων εργάζονται σε πλήρη και μόνιμη απασχόληση είναι πιο κάτω όχι μόνο σε σχέση με την Αττική, αλλά και σε σχέση με άλλες περιφέρειες, οδηγώντας σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού της Κεντρικής Μακεδονίας στα όρια της φτώχειας. «Είναι χαρακτηριστικό πως στους κλάδους της Κεντρικής Μακεδονίας με καλές απολαβές πλήρους απασχόλησης, όπως η βιομηχανία και ο δημόσιος τομέας, οι αμοιβές για τη μερική απασχόληση βρίσκονται στον αντίποδα. Έτσι, παρατηρείται μια πώλωση του εργατικού δυναμικού μεταξύ ενός κεντρικού πυρήνα απασχολουμένων και μιας δεξαμενής - κακοπληρωμένου - ευέλικτου ή / και περιστασιακού προσωπικού. Ως εκ τούτου, δεν αποτελεί έκπληξη πως η πλειονότητα των ευέλικτα απασχολούμενων, ειδικά όσοι εργάζονται ως προσωρινό προσωπικό, δηλώνουν πως θα επιθυμούσαν πιο σταθερή / πλήρη απασχόληση. Η δυσφορία του κόσμου της εργασίας ως προς την κακής ποιότητας εργασιακή ευελιξία είναι πιο διαδεδομένη στην Κεντρική Μακεδονία σε σχέση με την Αττική και την υπόλοιπη χώρα» (Γκιάλης, 2022, σελ. 9).

1.4 Υφιστάμενη κατάσταση αγοράς εργασίας: ευκαιρίες και προκλήσεις

Με τον νόμο υπ' αριθ. 4921/2022 (ΦΕΚ Α 75/18.4.2022) ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού μετασχηματίζεται σε Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.). Η Δ.ΥΠ.Α. έχει στόχο την ταχύτερη και αποτελεσματικότερη επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας, την επιβράβευση όσων αναζητούν ενεργά εργασία. Επίσης, την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου κεφαλαίου της χώρας, την μεταρρύθμιση, τον συντονισμό και την διασύνδεση της κατάρτισης με την οικονομία, την αξιοποίηση

ευρωπαϊκών πόρων για την ποιοτική κατάρτιση ανέργων και εργαζομένων, την ενίσχυση της αντιστοιχίας δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και αγοράς εργασίας και την κάλυψη των διαθέσιμων θέσεων εργασίας.

Σκοποί της Δ.ΥΠ.Α. είναι η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς και η συμβολή στη διαμόρφωση της πολιτικής αυτής, η μέριμνα για τους ανέργους, και ιδίως όσους εξ αυτών ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, μέσω πολιτικών όπως η ασφάλιση κατά της ανεργίας, η συνδρομή στην αναζήτηση θέσεων εργασίας, η διευκόλυνση για την ένταξη ή επανένταξη στην αγορά εργασίας και η κατάρτισή τους. Επίσης, η μέριμνα για εργαζόμενους και ιδίως για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων που προβλέπονται κάθε φορά από τον νόμο, μέσω επιδομάτων ή άλλων παροχών και προγραμμάτων, η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, καθώς και η διασύνδεσή της με την αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας και η διασύνδεση με τις επιχειρήσεις, η εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για το εργατικό δυναμικό και τις οικογένειές του, καθώς και για τους νέους της χώρας εν γένει ή άλλες ειδικότερες κατηγορίες που προβλέπονται κάθε φορά από τον νόμο, αναφορικά με τη στεγαστική τους συνδρομή και προστασία και τις λοιπές μορφές ενίσχυσης αυτών όπως χορήγηση επιδομάτων, επιδοτήσεων, χρηματοδοτήσεων ή άλλων παροχών και προγραμμάτων. Επιπλέον, η ανάπτυξη κοινωνικών, τουριστικών και πολιτιστικών δράσεων προς όφελος του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών αυτού, η συνδρομή στη συλλογική οργάνωση και δράση του εργατικού δυναμικού και η συμμετοχή στον σχεδιασμό και την υλοποίηση του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων σχετικά με πολιτικές αρμοδιότητας της Δ.ΥΠ.Α.

Εκτός της εξέλιξης των φορέων που ασχολούνται με την απασχόληση και την ανεργία, σημαντική είναι και η εξέλιξη σε επίπεδο πολιτικών. Ως απάντηση στις σημαντικές αυξήσεις της ανεργίας των νέων κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990, σημειώθηκε σημαντική αύξηση των πρωτοβουλιών πολιτικής που στόχευαν στην ανεργία των νέων. Σε μελέτη του ΟΟΣΑ το 1994 υποστηρίχθηκε ότι οι

πολιτικές για τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας ήταν κρίσιμες για τη μείωση των υψηλών επιπέδων ανεργίας των νέων. προσδιορίστηκε ότι απαιτείται μια σταδιακή μετατόπιση πόρων από την παθητική εισοδηματική στήριξη σε ενεργητικά μέτρα. Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας βελτιώνουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και τις θέσεις εργασίας, βοηθούν τα άτομα να αναπτύξουν δεξιότητες που σχετίζονται με την εργασία και προωθούν πιο αποτελεσματικές αγορές εργασίας. Με την ενθάρρυνση του ΟΟΣΑ, πολλές χώρες μέλη εισήγαγαν μια σειρά ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Αυτά αξιολογήθηκαν εκτενώς για να προσδιοριστούν οι επιπτώσεις τους στην αγορά εργασίας. Τέτοιες αξιολογήσεις μπορούν να περιγραφούν ως μερική ισορροπία με την έννοια ότι επικεντρώνονται σε ένα στενό εύρος αποτελεσμάτων (π.χ. διαφορά στην πιθανότητα εύρεσης πλήρους απασχόλησης) σε διακριτούς υποπληθυσμούς του εργατικού δυναμικού (Bell & Blanchflower, 2015).

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βοηθούν στην κινητοποίηση των ατόμων που αναζητούν εργασία στην απασχόληση και στην αποφυγή της εξάρτησης από τα επιδόματα ανεργίας. Χώρες που διαθέτουν ένα καλά ανεπτυγμένο σύστημα εισοδηματικής στήριξης για τους ανέργους μπορούν να επωφεληθούν από ένα ισχυρό σύστημα ενεργοποίησης που εστιάζει στην απασχόληση, το οποίο περιλαμβάνει αναζήτηση εργασίας και αντιστοίχιση βοήθειας, μείωση των φραγμών στην απασχόληση και επιβολή κυρώσεων όταν οι αποδέκτες δεν συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις (Eichhorst & Rinne, 2016).

Συνεπώς, οι στρατηγικές με τη μορφή ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας αποτελούν μία παραδοσιακή απάντηση της δημόσιας πολιτικής στην πρόκληση της ανεργίας των νέων. Αυτού του είδους οι πολιτικές επιδιώκουν να προωθήσουν την αύξηση της προσφοράς εργασίας. Η εστίασή τους είναι στην αύξηση των προοπτικών απασχόλησης των νέων μέσω: α) βελτίωσης της απασχολησιμότητας τους μέσω σύντομων μαθημάτων κατάρτισης για την καλύτερη αντιστοίχιση των δεξιοτήτων τους με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, β) παροχής αρχικής εργασιακής εμπειρίας παρέχοντας κίνητρα στις επιχειρήσεις μέσω επιδοτήσεων μισθών να τους προσλάβουν ως νεοεισερχόμενοι και γ)

ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας μέσω μικρών επιχορηγήσεων και υπηρεσιών παροχής συμβουλών/επέκτασης (Antonopoulos, 2015).

Σε αυτό το πλαίσιο η Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξέδωσε το 2022 ένα έγγραφο στρατηγικού χαρακτήρα για την ανάπτυξη και υλοποίηση στην Ελλάδα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης την περίοδο 2022-2030. Οι εν λόγω πολιτικές εντάσσονται στο πλαίσιο των αρχών του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και της νέας Διακήρυξης του Πόρτο και ενσωματώνουν τους τρεις πρωταρχικούς στόχους για το 2030 που έχουν τεθεί από την Ελλάδα στο πλαίσιο του Σχεδίου Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης, 2022):

α) Τουλάχιστον το 71,1 % του πληθυσμού ηλικίας 20 έως 64 ετών θα πρέπει να εργάζεται το 2030 (σε σχέση με 61,1% το 2020).

β) Τουλάχιστον το 40% όλων των ενηλίκων θα πρέπει να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και μάθησης κάθε χρόνο το 2030 (σε σχέση με 16% το 2016).

γ) Ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού θα πρέπει να μειωθεί έως το 2030 κατά τουλάχιστον 7,3% (από 29% το 2019 σε 21,7% το 2030).

Σε αυτό το πλαίσιο η Εθνική Στρατηγική αναγνωρίζει τέσσερις βασικούς άξονες πολιτικής (Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης, 2022):

Στρατηγικός Άξονας 1: Ενίσχυση της απασχόλησης και αντιμετώπιση της ανεργίας και της μακροχρόνιας ανεργία.

Στρατηγικός Άξονας 2: Ενίσχυση της νεανικής απασχόλησης και διευκόλυνση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασία.

Στρατηγικός Άξονας 3: Ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και ενίσχυση της απασχολησιμότητάς του.

Στρατηγικός Άξονας 4: Αγορά Εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Οι ανωτέρω Στρατηγικοί Άξονες υποστηρίζονται περαιτέρω από τους εξής δύο Οριζόντιους Άξονες: α) Συστημικές και Θεσμικές Παρεμβάσεις για την αναβάθμιση του πλαισίου άσκησης πολιτικών απασχόλησης και β) Διακυβέρνηση της Εθνικής Στρατηγικής για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Στη βάση των **ανωτέρω πολιτικές απασχόλησης** που έχουν θεσπιστεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030 είναι οι κάτωθι (Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης, 2022):

- Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους
- Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των ανέργων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους
- Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους
- Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας)
- Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας)
- Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους ωφελούμενους
- Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης

- Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας
- Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών
- Προγράμματα παροχής μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας
- Προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης για τους νέους επιχειρηματίες και ελεύθερους επαγγελματίες, με στόχο την άσκηση από αυτούς επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας
- Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους
- Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας
- Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας
- Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους
- Δημιουργία δομών, μηχανισμών και κόμβων προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών
- Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων
- Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας
- Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους
- Εμπεριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης

- Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων
- Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων
- «Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος
- Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο
- Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων
- Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων
- Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία

Στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων σημαντικοί παράγοντες που έχουν προσδιοριστεί είναι (Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης, 2022):

- Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας
- Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης

- Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού
- Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης

Αυτό που θα πρέπει να τονιστεί είναι πως τα ενεργά μέτρα για την αγορά εργασίας δεν είναι κατάλληλα και επαρκή όταν επικεντρώνονται αποκλειστικά στη βελτίωση της απασχολησιμότητας μέσω ανάπτυξης δεξιοτήτων και κατάρτισης, όταν όμως το κύριο πρόβλημα της οικονομίας είναι η έλλειψη ζήτησης εργασίας και όχι η ποιότητα της προσφοράς, όπως αποδεικνύεται και από το φαινόμενο brain drain. Η παροχή επιδοτήσεων μισθών σε ιδιωτικές εταιρείες για την πρόσληψη περισσότερων εργαζομένων εν μέσω ανεπαρκούς ζήτησης είναι επίσης αναποτελεσματική και θέτει τον μεγάλο κίνδυνο να μετατραπούν οι τρέχουσες θέσεις πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης ή να αντικατασταθούν εντελώς από εργαζομένους με επιδοτήσεις κόστους. Επίσης δεν μπορεί να θεωρηθεί ως κατάλληλο μέτρο η ενίσχυση της «επιχειρηματικότητας» όταν η Ελλάδα έχει υψηλότερο μέγεθος από τις κατά κεφαλήν μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε σύγκριση με τον ευρωπαϊκό μέσο όρο και όταν αυτή η επιχειρηματικότητα είναι ως επί το πλείστον επιχειρηματικότητα ανάγκης. Συνεπώς, οι παραδοσιακές απαντήσεις διορθωτικών πολιτικών, που επικεντρώνονται μόνο στη συμβατική συμβουλευτική, την επαγγελματική κατάρτιση και τις επιδοτήσεις μισθών, θα πρέπει να επανεξεταστούν (Anastasiou et al., 2016).

Παράλληλα, τα μοντέλα που έχουν μια ευρύτερη μακροοικονομική προοπτική τείνουν να είναι ανεπαρκώς ομαδοποιημένα για να αποτυπώσουν τις γενικές επιπτώσεις ισορροπίας των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Ακόμη και αυτές οι αξιολογήσεις μερικής ισορροπίας δεν έχουν αποδείξει ότι ήταν εν τέλει όλες οι περιπτώσεις επιτυχημένες, όπως έχουν επισημάνει οι Bell και Blanchflower (2015). Σε θεωρητικό επίπεδο, η ανάλυση των επιπτώσεων των δημόσιων πολιτικών απασχόλησης στην απασχολησιμότητα των νέων έχει αναπτυχθεί γύρω από τρεις προσεγγίσεις (Lekouka & Mokombi, 2021): Η πρώτη

προσέγγιση παρουσιάζει τις δημόσιες πολιτικές απασχόλησης ως μέσο για τη βελτίωση της ικανότητας των αιτούντων να βρουν. Η δεύτερη προσέγγιση, η οποία βασίζεται στη θεωρία της επαγγελματικής εισαγωγής, εξηγεί αυτή τη σχέση προκαλώντας την ιδέα ότι οι δημόσιες πολιτικές απασχόλησης που αναπτύσσονται σε συνεργασία με εταιρείες συμβάλλουν στη μείωση της διάρκειας της ανεργίας για τους νέους. Η τελευταία προσέγγιση περιστρέφεται γύρω από την υπόθεση ότι οι δημόσιες πολιτικές απασχόλησης προωθούν την κατασκευή κοινωνικών δικτύων μεταξύ των αιτούντων και των εργοδοτών.

Τα επιτυχημένα προγράμματα ενεργητικών πολιτικών ενσωματώνουν κάποιο συνδυασμό των ακόλουθων χαρακτηριστικών, βάσει των όσων αναφέρουν οι Bell και Blanchflower (2015): α) Στενοί δεσμοί με την τοπική αγορά εργασίας, με στόχο θέσεις εργασίας με σχετικά υψηλούς μισθούς, ισχυρή αύξηση της απασχόλησης και ευκαιρίες για ανέλιξη, β) Ένας συνδυασμός ακαδημαϊκής εκπαίδευσης, επαγγελματικών δεξιοτήτων και κατάρτισης στην εργασία., γ) Ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση, για περαιτέρω ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, δ) Υπηρεσίες υποστήριξης εστιασμένες στις ανάγκες των πελατών και των οικογενειών τους. και δ) Συνεχής επανασχεδιασμός των προγραμμάτων για διδασχά από την προηγούμενη εμπειρία.

Επίσης, τα μικρότερα στοχευμένα προγράμματα που στοχεύουν σε μειονεκτούσες ομάδες είναι πιο αποτελεσματικά στην αύξηση της απασχόλησης από τα προγράμματα ευρείας βάσης κατάρτισης, ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιούνται σε συνδυασμό με παρεμβάσεις αναζήτησης εργασίας. Τα επιτυχημένα προγράμματα τείνουν να είναι δαπανηρά και μπορεί να είναι δύσκολο να επεκταθούν ευρέως. Ιδιαίτερη αναφορά αξίζει να γίνει και για τον ρόλο των υπηρεσιών απασχόλησης. Σε πολλές χώρες της Ευρώπης τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας διαδραματίζουν αυξανόμενο ρόλο παράλληλα με τη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Όμως, ανάλογα με τα κίνητρα που αντιμετωπίζουν, οι φορείς του ιδιωτικού τομέα είναι πιθανό να επικεντρωθούν σε περιπτώσεις εύκολες (π.χ. που είναι σχετικά εύκολο να τοποθετηθούν τα άτομα σε μία θέση εργασίας), αφήνοντας τους δημόσιους φορείς με τις πιο δύσκολες περιπτώσεις, οι οποίες συχνά χαρακτηρίζονται από κοινωνικά προβλήματα και προβλήματα υγείας. Η επιτυχία με τέτοιες ομάδες θα εξαρτηθεί από τον

επαγγελματισμό και την κατάρτιση του προσωπικού των υπηρεσιών απασχόλησης. Ιδίως οι ιδιωτικές και δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης στις χώρες της Νότιας Ευρώπης είναι πολύ αδύναμες από της Βόρειας Ευρώπης και της Σκανδιναβίας και αυτό θέτει σε κίνδυνο τις πιθανότητες επιτυχίας σχετικών προγραμμάτων (Kluge, 2010; Bell & Blanchflower, 2015).

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, γίνεται αντιληπτό ότι θα πρέπει να υιοθετηθεί μία πιο ολιστική στρατηγική αντιμετώπισης της ανεργίας, ιδίως της μακροχρόνιας, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε αγοράς εργασίας. Αυτό δεν οδηγεί στην πολιτική της άκριτης αντιγραφής μέτρων που έχουν υιοθετηθεί σε άλλες χώρες που χαρακτηρίζονται από διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης, τάσεις της ανεργίας και δομή και οργάνωση της αγοράς εργασίας. Οδηγεί, όμως, στη μελέτη καλών πρακτικών, που με τη σειρά τους μπορούν να έχουν ως αποτέλεσμα την εφαρμογή συνδυασμού πολιτικών που θα είναι στοχευμένες στην ανεργία των νέων, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τις δικές τους και των εργοδοτών, αλλά και το ευρύτερο πλαίσιο της αγοράς εργασίας.

1.5 Καλές πρακτικές πολιτικών απασχόλησης νέων

Οι πολιτικές που προωθούν την απασχόληση των νέων, ιδίως σε μια οικονομία με ύφεση, μπορεί να είναι εις βάρος της απασχόλησης άλλων ηλικιακών ομάδων, ακόμη και αν η ομάδα των νέων αποτελεί μόνο μια μικρή πλειοψηφία των ανέργων. Από την άλλη πλευρά, ωστόσο, υπάρχει το φαινόμενο της «ουλής» ('scarring'), σύμφωνα με το οποίο η πρώτη εμπειρία στην αγορά εργασίας είναι ζωτικής σημασίας για τη μετέπειτα συμμετοχή και τις αποδοχές στην αγορά εργασίας. Στη βάση αυτή, ο φόβος μήπως οι νέοι γίνουν μια χαμένη γενιά - μόνιμα «σημαδευμένοι» ('scarred') από πρώιμες εμπειρίες ανεργίας - είναι ένα σημαντικό επιχείρημα υπέρ της προώθησης μέτρων πολιτικής που στοχεύουν συγκεκριμένα στην ανεργία των νέων (Barslund & Gros, 2017).

Οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των αγορών εργασίας στις χώρες κυρίως της ΕΕ καταδεικνύουν ότι ορισμένες έχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλή ζήτηση εργασίας, ενώ άλλες έχουν περισσότερες θέσεις εργασίας διαθέσιμες στους ανέργους. Από

τη μία πλευρά, αυτό σημαίνει ότι υπάρχει επίσης μια ποικιλία τρόπων με τους οποίους οι χώρες αντιμετωπίζουν την ανεργία των νέων. Ορισμένες χώρες εστιάζουν περισσότερο στις αναντιστοιχίες δεξιοτήτων, ενώ άλλες δίνουν προτεραιότητα στην κατανομή των θέσεων εργασίας. Από την άλλη πλευρά, οι πολιτικές για τη νεολαία επικεντρώνονται συχνά στην πλευρά της προσφοράς εργασίας, για παράδειγμα στην αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου. Έτσι, ορισμένες χώρες τείνουν να αυξάνουν τις ικανότητες των νέων αντί να εστιάζουν στην αύξηση του αριθμού των θέσεων εργασίας. Ωστόσο, η ενθάρρυνση των εργοδοτών να προσφέρουν περισσότερες θέσεις εργασίας στους νέους, συμπεριλαμβανομένων των νέων που βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας, θα μπορούσε να έχει προστιθέμενη αξία. Τα ανωτέρω καταδεικνύουν την ανάγκη για έναν συνδυασμό πολιτικών που να επικεντρώνονται σε διάφορες αιτίες και συνέπειες της ανεργίας των νέων (Bekker et al., 2020).

Περαιτέρω, υποστηρίζεται για τις χώρες της Μεσογείου πως, η θεσμική σταθερότητα, η προβλεψιμότητα και η ασφάλεια είναι βασικοί παράγοντες για τη διασφάλιση βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης, η οποία μπορεί στη συνέχεια να μεταφραστεί σε χωρίς αποκλεισμούς, δυναμικές, ανοιχτές και ευέλικτες αγορές εργασίας, ικανές να δημιουργήσουν βιώσιμες και αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας για νέους, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλων κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών. Ορισμένες πολιτικές και διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που μπορούν να ενισχύσουν την κοινωνικοοικονομική ανάπτυξη και ως εκ τούτου να ενθαρρύνουν αγορές εργασίας που θα είναι ευέλικτες και χωρίς αποκλεισμό, με δυνατότητα δημιουργίας βιώσιμων και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για νέους είναι οι κάτωθι (Albinyana & Martinez, 2022):

- Ενίσχυση του ρόλου του δημόσιου τομέα με τη βελτίωση της παροχής δημόσιων και κοινωνικών αγαθών όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οι στεγαστικές πολιτικές που ευνοούν τη χειραφέτηση των νέων, ο σχεδιασμός νέων υποδομών που μειώνει το χάσμα μεταξύ αγροτικών και αστικών κοινοτήτων, ο έλεγχος του πληθωρισμού.

- Κατάργηση των υφιστάμενων περιορισμών στην πλευρά της ζήτησης των αγορών εργασίας που δεν υποστηρίζουν την επιχειρηματική ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας, αναβάθμιση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος για τη στήριξη της ανάπτυξης που καθοδηγείται από τον ιδιωτικό τομέα, απλοποίηση των διοικητικών διαδικασιών για τις νέες επιχειρήσεις, οικοσύστημα που προάγει την ανάπτυξη και την επιχειρηματικότητα των ΜΜΕ διευκολύνοντας την πρόσβαση στη χρηματοδότηση και παρέχοντας τη δυνατότητα στις οικονομίες να έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε ξένες αγορές και ΑΞΕ.
- Οι αρχές πρέπει να δώσουν πλήρη προσοχή και προτεραιότητα στις νέες γυναίκες, προκειμένου να καταπολεμηθεί ο αποκλεισμός τους από τη δημόσια ζωή, τη βία λόγω φύλου και τις διακρίσεις στην εκπαίδευση και στις αγορές εργασίας. Οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις ενδεχομένως να μην επαρκούν πάντοτε και για αυτό θα πρέπει να συνοδεύονται από υγιή μέτρα πολιτικής για την αύξηση της συνεισφοράς των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, την αύξηση της πρόσβασής τους στην επαγγελματική κατάρτιση και την προσφορά καλύτερων επιλογών για την εξισορρόπηση της εργασίας με την οικογενειακή / προσωπική τους ζωή. Θα πρέπει επίσης να θεσπίζονται προγράμματα άδειας μητρότητας και πατρότητας, καθώς και ένα πιο ευέλικτο σύστημα απασχόλησης που θα επιτρέπει στις γυναίκες να αποκτούν θέσεις μερικής απασχόλησης. Τέλος, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στις γυναίκες που έχουν υποστεί βία λόγω φύλου, ευθυγραμμίζοντας όλες τις δημόσιες υπηρεσίες (δικαστικές, αστυνομικές και κοινωνικές).
- Ανάπτυξη ολοκληρωμένων προγραμμάτων για την υποστήριξη των νέων σε μετάβαση - από την εκπαίδευση στην εργασία και από την εφηβεία στην ενηλικίωση - τα οποία λαμβάνουν υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες που έχουν οι νέοι όσον αφορά στη στέγαση, την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την απασχόληση, τη δημιουργία οικογένειας και τη συμμετοχή στα κοινά. Αυτές θα πρέπει να περιλαμβάνουν νομοθετικές και οικονομικές μεταρρυθμίσεις που διευρύνουν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και παρεμβαίνουν στην αγορά ακινήτων, μειώνοντας το κόστος στέγασης (τόσο για ενοικίαση όσο και για αγορά) για τους νέους και δημιουργούν προγράμματα οικονομικής βοήθειας που

υποστηρίζουν τις πιο μειονεκτούσες και ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές.

- Βελτίωση της αποτελεσματικότητας των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας και αντιμετώπιση της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Οι εν λόγω πολιτικές θα πρέπει να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη διευκόλυνση της (επαν)ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Για το σκοπό αυτό, ο σχεδιασμός πολιτικών και προγραμμάτων θα πρέπει να βασίζεται στον διάλογο και τη συνεργασία μεταξύ των δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης, με τη συμμετοχή όλων των σχετικών φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταίρων, των παρόχων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των οργανώσεων νεολαίας. Αυτό θα δημιουργήσει μια ολιστική προσέγγιση από την πλευρά της προσφοράς και της ζήτησης. Από τη μία πλευρά, υπάρχει ανάγκη παροχής κατάλληλου επαγγελματικού προσανατολισμού, με υπηρεσίες που στοχεύουν τη νεολαία, και ιδιαίτερα τις γυναίκες, καθώς και υπηρεσίες εστιασμένες στην παροχή ψηφιακών και πράσινων δεξιοτήτων. Από την άλλη, αυτές οι πολιτικές θα πρέπει να συμβαδίζουν με την προαναφερθείσα βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος ώστε να δημιουργηθούν περισσότερες (και πιο αξιοπρεπείς) θέσεις εργασίας.

- Ενίσχυση της περιφερειακής συνεργασίας σε ευρωμεσογειακό επίπεδο, λαμβάνοντας υπόψη ότι όλες οι πρωτοβουλίες που αναλαμβάνονται σε επίπεδο Ένωσης για τη Μεσόγειο θα πρέπει όχι μόνο να ενισχυθούν αλλά και να κλιμακωθούν, να πολλαπλασιαστούν και να αναπαραχθούν. Είναι σημαντική η δημιουργία μίας πλατφόρμας (και η αξιοποίηση των υφιστάμενων) όχι μόνο για αμοιβαία μάθηση και ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, αλλά και τη λήψη αποφάσεων που ευνοούν την προοδευτική ενοποίηση των αγορών εργασίας και την προοδευτική εναρμόνιση της εργατικής νομοθεσίας. Επιπλέον, η προοδευτική ενσωμάτωση σε πολλούς οικονομικούς τομείς θα ήταν καταλύτης για τη δημιουργία βιώσιμης απασχόλησης των νέων στις χώρες της Μεσογείου.

Οι Bekker et al. (2020) αναφέρονται σε ένα γενικό πλαίσιο ενίσχυσης της απασχόλησης των νέων που βασίζεται σε πέντε στοιχεία: Πρόληψη - έγκαιρη παρέμβαση, Εξατομικευμένη υποστήριξη, Ολοκληρωμένη προσέγγιση, Δημιουργία καλύτερων

ευκαιριών, Δημιουργία ασφαλών αγορών εργασίας και εισοδήματος. Αναλυτικά τα πέντε αυτά στοιχεία παρουσιάζονται αμέσως παρακάτω:

1. Πρόληψη - έγκαιρη παρέμβαση: Παράγοντες επιτυχίας των παρεμβάσεων για την απασχόληση των νέων περιλαμβάνουν την αποτροπή των νέων να εγκαταλείψουν το σχολείο και να καταστούν NEET¹. Ένας υποστηρικτικός παράγοντας για μια καλή μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία είναι η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) με μαθητεία ή οποιαδήποτε άλλη πρωτοβουλία που ενισχύει τη σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης, κατάρτισης και εργασίας. Μέσω της EEK και της μαθητείας, οι μελλοντικοί εργαζόμενοι αποκτούν εμπειρία σε «πραγματικές» θέσεις εργασίας και με «πραγματικούς» εργοδότες, ενώ βρίσκονται ακόμα στην εκπαίδευση. Αυτό τους παρέχει σημαντικές δεξιότητες, όπως σωστές αντιλήψεις, στάσεις και συμπεριφορά σχετικά με την εργασία. Επιπλέον, δίνει στους νέους πρόσβαση σε ένα μικρό αλλά πολύ σημαντικό επαγγελματικό δίκτυο, ακόμη και πριν την αποφοίτησή τους, για παράδειγμα μέσω συμβούλων σταδιοδρομίας που μπορούν να λειτουργήσουν ως πρότυπα. Επιπλέον, ο πρώιμος επαγγελματικός προσανατολισμός σε συνδυασμό με τη βοήθεια αναζήτησης εργασίας συχνά βελτιώνει τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, ειδικά για τους νέους που βρίσκονται σε μειονεκτικές ομάδες του πληθυσμού.

2. Εξατομικευμένη υποστήριξη: Η ομάδα των νέων NEET είναι αρκετά ετερογενής, με διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο, στον χρόνο ανεργίας, στο οικογενειακό υπόβαθρο, στην εθνικότητα, στην εθνικότητα, στο φύλο ή στην κατάσταση της υγείας τους (σωματική και ψυχική), αλλά και σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους (π.χ. στο επίπεδο κινήτρων, αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησής τους). Επομένως, είναι σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη το κοινωνικό πλαίσιο του εκάστοτε νέου στην προσπάθεια κατανόησης της μη επιτυχημένης μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία και συνεπώς δημιουργίας πολιτικών που θα στοχεύουν στις ιδιαιτερότητες και ανάγκες συγκριμένων ομάδων του πληθυσμού. Αυτό με τη σειρά του απαιτεί αποτελεσματικά και

¹ NEET (Not in Education, Employment or Training – εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης και κατάρτισης (European Commission 2008 – International Labour Eurofound – Europa.eu)

συγκεκριμένα διαγνωστικά κριτήρια, αλλά και προσωποκεντρικές παρεμβάσεις χαρακτηριζόμενες από ευελιξία, συμβουλευτική, καθοδήγηση, συνεχή υποστήριξη, μεντορική, αλλά και συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών, προκειμένου να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά οι περίπλοκες και πολλαπλές ανάγκες τους.

3. Ολοκληρωμένη προσέγγιση μέσα από συμπράξεις σε τοπικό επίπεδο: Οι ενδιαφερόμενοι φορείς κυρίως σε τοπικό αλλά και περιφερειακό επίπεδο (π.χ. δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, δήμοι, εκπαιδευτικά ιδρύματα, κοινωνικές υπηρεσίες, υπηρεσίες υγείας, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΜΚΟ και οργανώσεις νεολαίας) θα πρέπει να συνεργάζονται προκειμένου να υπάρχει αποτελεσματική βοήθεια και κατάλληλα προγράμματα για τη νεολαία. Η συνεργασία αποτρέπει τυχόν απώλειες μεταξύ διαφορετικών τομέων πολιτικής και τον κατακερματισμό των υπηρεσιών. Η διαμοίραση πληροφοριών μεταξύ των φορέων, ο εντοπισμός νέων που βρίσκονται σε ομάδες υψηλού κινδύνου και που δεν είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα μέσα από ενημέρωση, η συμμετοχή εμπειρογνομόνων με εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες στον τρόπο συνεργασίας με «δύσκολους» νέους, η επάρκεια πόρων (οικονομικών και ανθρώπινων) κρίνονται απαραίτητα στοιχεία.

4. Δημιουργία καλύτερων ευκαιριών: Τα παρεχόμενα προγράμματα θα πρέπει να διέπονται από ορισμένα χαρακτηριστικά όπως σωστή καθοδήγηση, αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας, αξιοπρεπές επίπεδο αμοιβής, ενθάρρυνση εργοδοτών για πρόσληψη νέων, υποστήριξη μετάβασης από την αποφοίτηση στην αγορά εργασίας αλλά και κατά τα πρώτα στάδια της επαγγελματικής ζωής των νέων, παροχή δια βίου μάθησης εκπαιδευτικών προγραμμάτων που στοχεύουν στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και στην επένδυση σε βασικές και ήπιες δεξιότητες, συμβουλευτική και καθοδήγηση για την ανάπτυξη της αυτοπεποίθησης και της αυτοεκτίμησης των νέων, παροχή κινήτρων μέσα από πρακτικές / επαγγελματικές παροχές, εξατομικευμένη υποστήριξη και ατομικά σχέδια δράσης σε όλη τη διαδικασία (επαν)ένταξης, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης πολύ μετά το τέλος της παρέμβασης.

5. Δημιουργία ασφαλών αγορών εργασίας και εισοδήματος: Η εύρεση σταθερής εργασίας μπορεί να είναι μια μακροχρόνια και πολύπλοκη διαδικασία, η οποία μπορεί να περιλαμβάνει πρακτική άσκηση, αυτοαπασχόληση και περιόδους βραχυπρόθεσμης απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη τις συνεχείς αλλαγές στην αγορά εργασίας. Η στροφή σε ενεργητικά μέτρα για την αγορά εργασίας που έχουν ακολουθήσει ορισμένες χώρες συνεπάγεται αναδιάρθρωση των επιδομάτων ανεργίας, επιβολή κυρώσεων για άρνηση αποδοχής συγκεκριμένης θέσης εργασίας ή μείωση άλλων συνιστωσών των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, ενώ λαμβάνονται μέτρα λιτότητας. Ωστόσο, εν μέρει αυτές οι πολιτικές έχουν κριθεί ως μη αποτελεσματικές, οδηγώντας πολλές φορές στην αύξηση της υποαπασχόλησης ή θέσεων εργασίας με χαμηλή ποιότητα, χαμηλή ειδίκευση, χαμηλή αμοιβή, ακούσια μερική απασχόληση και επισφαλής απασχόληση, δεδομένου ότι οι παράγοντες επιτυχίας των πολιτικών για την απασχόληση των νέων απαιτούν έγκαιρη παρέμβαση, εξατομικευμένη και προσαρμοσμένη υποστήριξη και όχι καταναγκασμό, ολοκληρωμένες προσεγγίσεις, εστίαση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και προσφορά καλύτερων ευκαιριών. Επιπλέον, οι κυβερνήσεις πρέπει να επενδύσουν στη σωστή εκπαίδευση, δεδομένου ότι οι παρεμβάσεις για την απασχόληση των νέων δεν μπορούν να αντισταθμίσουν τα χαμηλής ποιότητας εκπαιδευτικά συστήματα και την έλλειψη επαρκών κοινωνικών επενδύσεων. Επιπλέον, σε περιόδους υψηλής ανεργίας, τα μέτρα από την πλευρά της προσφοράς δεν είναι συνήθως τα καταλληλότερα, εάν δεν υποστηρίζονται από μέτρα από την πλευρά της ζήτησης.

Τέλος, ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στους νέους που δε βρίσκονται σε καθεστώς εκπαίδευσης ούτε απασχόλησης (NEETs). Στην περίπτωση αυτή απαιτείται ένα μείγμα προληπτικών στρατηγικών, στρατηγικών ανταποκρίσεων και στρατηγικών επανένταξης (Maguire, 2013; Bekker et al., 2020). Πρώτον, οι προληπτικές στρατηγικές είναι πρώιμες παρεμβάσεις, που εμποδίζουν ένα νέο άτομο να γίνει NEET αργότερα στη ζωή του. Δεύτερον, οι απαντήσεις σε στρατηγικό επίπεδο είναι οι πρώιμες απαντήσεις μέσω πολιτικών για την αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας, προγραμμάτων δημιουργίας θέσεων εργασίας ή πολιτικών τόνωσης της ζήτησης εργασίας. Αυτό απαιτεί μια ευρεία άποψη για την αγορά εργασίας και τη σχέση

της με το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, η οποία περιλαμβάνει τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία, τη μετάβαση στην προσωρινή εργασία και τη μετάβαση από την αδράνεια στην εργασία. Ο πρόσφατος αντίκτυπος της κρίσης της πανδημίας καταδεικνύει αυτήν την ανάγκη για συστημικές απόψεις: πολλοί εργαζόμενοι με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και μόνοι αυτοαπασχολούμενοι έχουν χάσει τη δουλειά τους και έχουν απόλυτη ανάγκη εισοδηματικής στήριξης ή γενικά υποστήριξης για την εύρεση νέας εργασίας. Τέτοια περιεκτική και άμεση υποστήριξη συχνά δεν είναι διαθέσιμη. Τρίτον, οι στρατηγικές επανένταξης στοχεύουν στην επαναφορά των NEET στην εργασία ή την εκπαίδευση. Με βάση τα ανωτέρω διαπιστώνεται ότι οι παράγοντες επιτυχίας για τις πολιτικές για τη νεολαία δεν εστιάζουν μόνο στην περίοδο κατά την οποία οι νέοι βρίσκονται σε καθεστώς NEET, αλλά καλύπτουν επίσης την περίοδο κατά την οποία είναι ακόμη στην εκπαίδευση καθώς και την περίοδο κατά την οποία μεταβαίνουν στην πρώτη τους (προσωρινή) εργασία. Επομένως, είναι απαραίτητη τόσο η προληπτική δράση όσο και η παροχή βοήθειας στους νέους ώστε να παραμείνουν απασχολούμενοι. Τέτοιες προσπάθειες απαιτούν κάτι περισσότερο από τη συμβολή των τοπικών παραγόντων για την υποστήριξη των νέων στην εύρεση εργασίας· απαιτούν την ύπαρξη γενικών πολιτικών από τις εθνικές κυβερνήσεις για τη βελτίωση της κατάστασης της συνολικής αγοράς εργασίας, καθώς και την υποστήριξη των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων για τη διατήρηση της συμμετοχής των νέων (π.χ. συνεχής εκπαίδευση, μαθητεία ή πρακτική άσκηση).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2. ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

2.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Σκοπός της έρευνας είναι να διερευνηθεί η νεανική ανεργία και οι πολιτικές προώθησης της απασχόλησης των νέων στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, μέσω των απόψεων των ιδίων των νέων και των φορέων απασχόλησης. Τα ερευνητικά ερωτήματα που διαμορφώνονται είναι:

1. Ποια είναι τα χαρακτηριστικά των νέων στην Περιφέρεια σε επίπεδο ανεργίας / απασχόλησης;
2. Ποιες είναι οι απόψεις των νέων σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα;
3. Ποιες είναι οι απόψεις των φορέων απασχόλησης σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα;
4. Πώς διαφοροποιούνται οι απόψεις των νέων και των φορέων απασχόλησης σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα;

2.2 Μεθοδολογικά στοιχεία

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ως επί το πλείστον το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο. Η συχνή χρήση των ερευνών στο διαδίκτυο μπορεί να εξηγηθεί από την ευκολία με την οποία οι έρευνες αυτού του τύπου μπορούν να κατασκευαστούν, να διεξαχθούν και να αξιολογηθούν (Reips, 2006). Ο Sepp (2012) επίσης υποστηρίζει ότι οι δυνατότητες συλλογής ηλεκτρονικών δεδομένων έχουν βελτιώσει τη διεξαγωγή ερευνών μέσω διαδικτυακού ερωτηματολογίου. Σύμφωνα με τους Meckel et al. (2005) το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο έχει μηδενικό κόστος εκτύπωσης και αποστολής όπως μέσω ταχυδρομείου, μειώνει τον απαιτούμενο χρόνο για την εκπόνηση της έρευνας, μπορεί να συλλέξει δεδομένα από ένα ευρύ φάσμα συμμετεχόντων χωρίς χωροχρονικούς περιορισμούς, ενώ παράλληλα επιτρέπει την αυτόματη συλλογή των αποτελεσμάτων στην

ίδια την πλατφόρμα (π.χ. σε υπολογιστικό φύλο). Σύμφωνα με τους Regmi et al. (2016) το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο ενέχει και πλεονεκτήματα για τους συμμετέχοντες, οι οποίοι μπορούν να απαντήσουν στον δικό τους χρόνο. Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκαν δύο ερωτηματολόγια που σχεδιάστηκαν από τον ερευνητή στη βάση υφιστάμενων μελετών / εκθέσεων, τα οποία αναλύονται αμέσως παρακάτω:

Ερωτηματολόγιο για νέους: Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 21 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις 1-19 στοχεύουν να απαντήσουν στο πρώτο ερευνητικό ερώτημα, καθώς εξετάζουν το δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα και τα στοιχεία απασχόλησής τους. Οι ερωτήσεις 20-21 στοχεύουν να απαντήσουν στο δεύτερο ερευνητικό ερώτημα, καθώς διερευνούν τις απόψεις των νέων για τις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα. Για τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου ο ερευνητής βασίστηκε στις εξής τρεις πηγές:

Πηγή	Ερωτήσεις
ΕΛΣΤΑΤ (2023)	1-13
ILO (2009)	14-19
Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης (2022)	20-21

Ερωτηματολόγιο για φορείς απασχόλησης: Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 20 ερωτήσεις. Οι ερωτήσεις 1-4 εξετάζουν το δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα, ενώ οι ερωτήσεις 5-20 στοχεύουν να απαντήσουν στο τρίτο ερευνητικό ερώτημα, καθώς διερευνούν τις απόψεις των στελεχών φορέων απασχόλησης για τις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα. Για τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου ο ερευνητής βασίστηκε στις εξής τρεις πηγές:

Πηγή	Ερωτήσεις
European Economic and Social Committee (2014)	5-18
Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης (2022)	19-20

2.3 Συμμετέχοντες

Στην έρευνα συμμετείχαν 120 άνεργοι, διαμέσου της συλλογής στοιχείων από χρήστες του Κέντρου Προώθησης της Απασχόλησης της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α) (ΚΠΑ2 Δωδεκανήσου 10^Α και Ταντάλου) και διενέργεια ενημερωτικών επαφών με τους χρήστες των παρεχόμενων υπηρεσιών τους κατά την έξοδό τους από τις κτηριακές της εγκαταστάσεις. Οι επαφές διεξήχθησαν για μία περίοδο τριών μηνών, δύο φορές την εβδομάδα κατά τις πρωινές ώρες. Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων εκτός από ηλεκτρονική σε ορισμένες περιπτώσεις έγινε χειρόγραφα, είτε μέσω της αποστολής του ερωτηματολογίου με μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου.

Επίσης στην έρευνα συμμετείχαν και 150 στελέχη φορέων απασχόλησης. Το ερωτηματολόγιο απεστάλη σε φορείς ΟΤΑ α' και β' βαθμού (Δήμοι και Περιφερειακές Ενότητες) καθώς και στα Επιμελητήρια των εκάστοτε Περιφερειακών Ενοτήτων.

Αναλυτικά απεστάλη :

1. Σε όλα τα μέλη της Περιφερειακής Ένωσης Δήμων Κεντρικής Μακεδονίας (Π.Ε.Δ.Κ.Μ.), ήτοι (ανά Περιφερειακή Ενότητα) :

Α. Περιφερειακή Ενότητα Θεσσαλονίκης (σύνολο 14)

- Δήμος Αμπελοκήπων – Μενεμένης
- Δήμος Βόλβης
- Δήμος Δέλτα
- Δήμος Θερμαϊκού
- Δήμος Θέρμης
- Δήμος Θεσσαλονίκης

- Δήμος Καλαμαριάς
- Δήμος Κορδελιού – Ευόσμου
- Δήμος Παύλου Μελά
- Δήμος Πυλαίας – Χορτιάτη
- Δήμος Λαγκαδά
- Δήμος Νεάπολης – Συκεών
- Δήμος Χαλκηδόνος
- Δήμος Ωραιοκάστρου

Β. Περιφερειακή Ενότητα Ημαθίας (σύνολο 3)

- Δήμος Αλεξάνδρειας
- Δήμος Βέροιας
- Δήμος Νάουσας

Γ. Περιφερειακή Ενότητα Κιλκίς (σύνολο 2)

- Δήμος Κιλκίς
- Δήμος Παιονίας

Δ. Περιφερειακή Ενότητα Πέλλας (σύνολο 4)

- Δήμος Αλμωπίας
- Δήμος Έδεσσας
- Δήμος Πέλλας

- Δήμος Σκύδρας

Ε. Περιφερειακή Ενότητα Πιερίας (σύνολο 3)

- Δήμος Δίου – Ολύμπου
- Δήμος Κατερίνης
- Δήμος Πύδνας – Κολινδρού

ΣΤ). Περιφερειακή Ενότητα Σερρών (σύνολο 7)

- Δήμος Αμφίπολης
- Δήμος Βισαλτίας
- Δήμος Ηράκλειας
- Δήμος Εμμανουήλ Παππά
- Δήμος Νέας Ζίχνης
- Δήμος Σερρών
- Δήμος Σιντικής

Ζ). Περιφερειακή Ενότητα Χαλκιδικής (σύνολο 5)

- Δήμος Αριστοτέλη
- Δήμος Κασσάνδρας
- Δήμος Νέας Προποντίδας
- Δήμος Πολυγύρου
- Δήμος Σιθωνίας

2. Στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας (Π.Κ.Μ.) καθώς και τις Περιφερειακές της Ενότητες (Π.Ε.).
3. Στα Επιμελητήρια των εκάστοτε Περιφερειακών Ενοτήτων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.

Ειδικότερα, το διαδικτυακό ερωτηματολόγιο εστάλη προς συμπλήρωση:

- ✚ Στους / στις αιρετούς Δημάρχους (Γραφείο Δημάρχου) και στους αρμόδιους / ες Αντιδημάρχους
- ✚ Στις αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού και Διοικητικού των ΟΤΑ Α' και Β' Βαθμού (Προϊστάμενοι Διευθύνσεων, Προϊστάμενοι Τμημάτων και λοιπό υπηρετούν στελεχιακό ανθρώπινο δυναμικό)
- ✚ Στις αρμόδιες Διευθύνσεις Προσωπικού των Περιφερειακών Ενοτήτων της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας.
- ✚ Στα αιρετά μέλη των Επιμελητηρίων καθώς και στο στελεχιακό ανθρώπινο δυναμικό που υπηρετεί σε ανάλογες υπηρεσιακές μονάδες των Επιμελητηρίων.

2.4 Ανάλυση δεδομένων

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πρόγραμμα Statistical Package for Social Sciences (SPSS) έκδοση 26. Το SPSS επιλέχθηκε λόγω της ευχρηστίας του και της ευελιξίας τους, καθώς επιτρέπει πολλούς διαφορετικούς τύπους ανάλυσης και μετασχηματισμούς δεδομένων. Το SPSS επιτρέπει την παραγωγή δεδομένων μέσω της περιγραφικής και επαγωγικής στατιστικής που χρησιμοποιήθηκαν σε αυτήν την εργασία, καθώς και την οπτικοποίηση αυτών μέσω πινάκων και γραφημάτων (Blessing & Chakrabarti, 2009; Argurous, 2011).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

3.1 Ανάλυση δεδομένων ανέργων

3.1.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Από το σύνολο των ανέργων το 54,2% είναι γυναίκες, ηλικίας 26-35 ετών (57,5%), απόφοιτοι ΑΕΙ (36,7%).

Πίνακας 3.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά ανέργων

		Συχνότητα	Ποσοστό
Φύλο	Άντρας	55	45.8
	Γυναίκα	65	54.2
Ηλικία	20-25	51	42.5
	26-35	69	57.5
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1	.8
	Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	37	30.8
	ΤΕΙ	1	.8
	ΑΕΙ	44	36.7
	Μεταπτυχιακό	37	30.8

3.1.2 Στοιχεία απασχόλησης

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα σε ποσοστό 60,8% δεν εργάζονται την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας.

Πίνακας 2.3 Ποσοστό ερωτηθέντων που εργάζονται

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό
Ναι	47	39.2	39.2	39.2
Όχι	73	60.8	60.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Από το σύνολο των συμμετεχόντων που εργάζονται, το 23,3% απάντησε πως εργάζεται με μερική απασχόληση με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών. Το 2,5% μόνο των ερωτηθέντων εργάζεται σε περισσότερες από μία δουλειές. Το 22,5% των εργαζομένων δήλωσε πως εργάζεται 25-39 ώρες την εβδομάδα και οι περισσότεροι σε ποσοστό 38,3% εργάζονται όπως προβλέπει η σύμβασή τους.

Πίνακας 3.3 Καθεστώς εργασίας ερωτηθέντων που εργάζονται

	Συχνότητα	Ποσοστό
Μερική απασχόληση με λιγότερο από 4 ώρες με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	9	7.5
Μερική απασχόληση με μερική ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	5	4.2
Μερική απασχόληση με λιγότερο από 4 ώρες με μερική ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	1	0.8
Μερική απασχόληση με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	28	23.3
Πλήρη απασχόληση με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	4	3.3
Total	47	39.2

Πίνακας 3.4 Ποσοστό ερωτηθέντων που εργάζεται σε περισσότερες από μία δουλειές

Συχνότητα	Ποσοστό
-----------	---------

Ναι	3	2.5
Όχι	44	36.7
Total	47	39.2

Πίνακας 3.5 Ώρες εργασίας ερωτηθέντων ανά εβδομάδα

	Συχνότητα	Ποσοστό
15-24	14	11.7
25-39	27	22.5
40-47	4	3.3
48 και πάνω	2	1.7
Total	47	39.2

Πίνακας 3.6 Εργασία ερωτηθέντων με βάση της σύμβασή τους

	Συχνότητα	Ποσοστό
Περισσότερο από ότι προβλέπει η σύμβασής σας	1	.8
Όπως προβλέπει η σύμβασής σας	46	38.3
Total	47	39.2

Από όσους δεν εργάζονται τη στιγμή διεξαγωγής της έρευνας, το 59,2% έχει εργαστεί στο παρελθόν. Οι περισσότεροι σε ποσοστό 26,7% είναι άνεργοι 6-11 μήνες και σε ποσοστό 25,8% είναι άνεργοι 12-17 μήνες. Επίσης οι περισσότεροι σε ποσοστό 34,2% δεν είναι εγγεγραμμένοι σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης. Όλοι δηλώνουν πως εάν υπήρχε η ευκαιρία για εργασία (τις τελευταίες 7 ημέρες) θα μπορούσαν να ξεκινήσουν. Το 60% θέλουν να εργαστούν, το 60% αναζητούν εργασία και είναι άμεσα διαθέσιμο, το 44,2% είναι διαθέσιμο για εργασία και αναζητά ενεργά δουλειά για 3-6 μήνες και το 25,8% είναι διατεθειμένο να αποδεχθεί οποιαδήποτε δουλειά, υπό την προϋπόθεση ότι είναι κατάλληλη για το επίπεδο των προσόντων τους.

Πίνακας 3.7 Ποσοστό ερωτηθέντων που έχει εργαστεί στο παρελθόν

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	71	59.2
Όχι	2	1.7
Total	73	60.8

Πίνακας 3.8 Διάρκεια ανεργίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
3-5 μήνες	1	.8
6-11 μήνες	32	26.7
12-17 μήνες	31	25.8
18 - 23 μήνες	8	6.7
24 - 47 μήνες	1	.8
Total	73	60.8

Πίνακας 3.9 Εγγραφή σε υπηρεσία απασχόλησης

	Συχνότητα	Ποσοστό
Είμαι εγγεγραμμένος σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης και λαμβάνω επίδομα / βοήθεια	2	1.7
Είμαι εγγεγραμμένος σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης αλλά δεν λαμβάνω επίδομα / βοήθεια	30	25.0
Δεν είμαι εγγεγραμμένος σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης	41	34.2
Total	73	60.8

Πίνακας 3.10 Πρόθεση εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Θέλω να εργαστώ	72	60.0
Θέλω να εργαστώ σε δική μου επιχείρηση	1	.8

Total	73	60.8
-------	----	------

Πίνακας 3.11 Αναζήτηση εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Προσπαθώ να ανοίξω τη δική μου επιχείρηση	1	.8
Αναζητώ εργασία και είμαι άμεσα διαθέσιμος	72	60.0
Total	73	60.8

Όλοι οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατά τον τελευταίο μήνα έκαναν κάποια βήματα για να βρουν εργασία / να ανοίξουν τη δική τους επιχείρηση. Τα βήματα αυτά ήταν πρωτίστως συμμετοχή σε εκθέσεις / ημέρες καριέρας (56,6%), απάντηση σε αγγελίες (51,7%), απευθείας αίτηση σε εργοδότες (50%), μέσω ιδρύματος εκπαίδευσης/ κατάρτισης (49,2%).

Πίνακας 3.12 Βήματα ανέργων για αναζήτηση εργασίας / έναρξης δική τους επιχείρησης

	Συχνότητα	Ποσοστό
Μέσω ιδρύματος εκπαίδευσης/κατάρτισης	59	49,2
Συμμετοχή σε εκθέσεις / ημέρες καριέρας	68	56,6
Εγγραφή σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης	39	32,5
Εγγραφή σε ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας	27	22,5
Απευθείας αίτηση σε εργοδότες	60	50,0
Τοποθέτηση αγγελιών	54	45,0
Απάντηση σε αγγελίες	62	51,7
Αναζήτηση βοήθειας από συγγενείς, φίλους, σωματεία κλπ	22	24,9
Μέριμνα για οικονομικούς πόρους	15	12,4
Μέριμνα για εξοπλισμό	13	10,8

Όσον αφορά στα εμπόδια στην εύρεση μιας καλής δουλειάς, οι περισσότεροι ανέφεραν την έλλειψη κατάλληλου επιπέδου επαγγελματικής εκπαίδευσης (90,9%), τους χαμηλούς μισθούς σε διαθέσιμες θέσεις εργασίας (89,9%), τις κακές συνθήκες εργασίας στις

διαθέσιμες θέσεις εργασίας (87,4%) και την έλλειψη κατάλληλου επιπέδου γενικής εκπαίδευσης (84,2%).

Πίνακας 3.13 Εμπόδια εύρεσης μίας καλής θέσης εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό
Έλλειψη κατάλληλου επιπέδου γενικής εκπαίδευσης	101	84,2
Έλλειψη κατάλληλου επιπέδου επαγγελματικής εκπαίδευσης	109	90.9
Δεν υπάρχουν κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης	88	73.3
Έλλειψη εργασιακής εμπειρίας	99	82.6
Δεν υπάρχουν αρκετές διαθέσιμες θέσεις εργασίας	51	54.1
Ηλικία	27	22.5
Φύλο	18	15,0
Προκαταλήψεις που εισάγουν διακρίσεις (για παράδειγμα, αναπηρία, θρησκεία, φυλή, εμφάνιση κ.λπ.)	26	21.6
Χαμηλοί μισθοί σε διαθέσιμες θέσεις εργασίας	108	89.9
Κακές συνθήκες εργασίας στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας	105	87.4

3.1.3 Απόψεις ανέργων για πολιτικές απασχόλησης

Στον πιο κάτω πίνακα παρατίθενται τα περιγραφικά μέτρα των απόψεων των ερωτηθέντων αναφορικά και το πώς κρίνουν πως πολιτικές απασχόλησης που έχουν θεσπιστεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030 συμβάλουν στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης. Χαμηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στην πολιτική «Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους» (M=4,04, TA=0,201). Αντίθετα, υψηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στις εξής πολιτικές:

- Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων (M=4,58, TA=0,496)
- Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων (M=4,43, TA=0,560)
- «Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος (M=4,42, TA=0,495)
- Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο (M=4,38, TA=0,551)
- Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία (M=4,33, TA=0,473)
- Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους (M=4,32, TA=0,467)
- Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης (M=4,24, TA=0,430)
- Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους (M=4,23, TA=0,458)

- Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους (M=4,23, TA=0,444)
- Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας) (M=4,23, TA=0,439)
- Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας) (M=4,21, TA=0,428)

Πίνακας 3.14 Περιγραφικά μέτρα απόψεων ερωτηθέντων για τη συμβολή πολιτικών της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης 2022-2030 στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους	120	4.04	.201
Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των ανέργων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους	120	4.17	.374

Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους	120	4.23	.444
Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας)	120	4.23	.439
Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας)	120	4.21	.428
Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους ωφελούμενους	120	4.20	.402
Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης	120	4.24	.430
Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας	120	4.17	.374
Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών	120	4.13	.379

Προγράμματα παροχής μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας	120	4.14	.416
Προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης για τους νέους επιχειρηματίες και ελεύθερους επαγγελματίες, με στόχο την άσκηση από αυτούς επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας	120	4.18	.430
Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους	120	4.23	.458
Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας	120	4.16	.410
Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας	120	4.16	.367
Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους	120	4.15	.381
Δημιουργία δομών, μηχανισμών και κόμβων προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών	120	4.15	.381
Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων	120	4.13	.365
Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας	120	4.17	.436

Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους	120	4.32	.467
Εμπεριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης	120	4.14	.350
Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων	120	4.13	.332
Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων	120	4.12	.322
«Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος	120	4.42	.495
Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο	120	4.38	.551
Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων	120	4.58	.496

Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων	120	4.43	.560
Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία	120	4.33	.473

Τέλος, στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζονται τα περιγραφικά μέτρα των απόψεων των ερωτηθέντων όσον αφορά στους παράγοντες που είναι σημαντικοί στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων. Σε όλους τους παράγοντες οι απαντήσεις των συμμετεχόντων τείνουν στο να συμφωνούν. Πιο σημαντικός κρίνεται ο παράγοντας της ενίσχυσης της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης (M=3,80, TA=0,669), ενώ ως λιγότερο σημαντικός ο πιο ενεργός ρόλος του ιδιωτικού τομέα (M=3,28, TA=0,582).

Πίνακας 3.15 Σημασία παραγόντων στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας	120	3.73	.590

Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης	120	3.73	.608
Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού	120	3.80	.669
Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης	120	3.28	.582

3.2 Ανάλυση δεδομένων φορέων απασχόλησης

3.2.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Από το σύνολο των φορέων απασχόλησης λίγο περισσότεροι από τους μισούς είναι γυναίκες (53,3%) και κάτοχοι μεταπτυχιακού (50,7%). Οι περισσότεροι είναι 51 ετών και άνω (66%), με 16 και άνω έτη προϋπηρεσίας (78%).

Πίνακας 3.16 Δημογραφικά χαρακτηριστικά φορέων απασχόλησης

		Συχνότητα	Ποσοστό
Φύλο	Άντρας	70	46.7
	Γυναίκα	80	53.3
Ηλικία	18-30	3	2.0
	31-40	6	4.0
	41-50	42	28.0
	51 και άνω	99	66.0
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση		4	2.7

Εκπαιδευτικό επίπεδο	Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	2	1.3
	ΤΕΙ	7	4.7
	ΑΕΙ	47	31.3
	Μεταπτυχιακό	76	50.7
	Διδακτορικό	14	9.3
Έτη προϋπηρεσίας	0-5	6	4.0
	6-10	6	4.0
	11-15	21	14.0
	16 και άνω	117	78.0

3.2.2 Απόψεις φορέων για πολιτικές απασχόλησης

Το 52% των ερωτηθέντων πιστεύει σε αρκετά / πολύ μεγάλο βαθμό πως το σύστημα (κράτος πρόνοιας – επιδόματα ανεργίας, κοινωνική βοήθεια, επαρκής παροχή παιδικής μέριμνας, καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας κ.λπ.) ενθαρρύνει τους νέους να εισέλθουν / επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, σε αντίθεση με το 47,3% που απάντησε καθόλου / λίγο.

Πίνακας 3.17 Το σύστημα ενθαρρύνει τους νέους να εισέλθουν / επανενταχθούν στην αγορά εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	9	6.0	6.0	6.0
Λίγο	62	41.3	41.6	47.7
Αρκετά	65	43.3	43.6	91.3
Πολύ	13	8.7	8.7	100.0
ΔΑ	1	.7	100.0	
Total	150	100.0		

Σε αρκετά μεγάλο βαθμό δηλώνει ικανοποιημένο το 50% των ερωτηθέντων από τις κινήσεις για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων / οργανισμών να προσφέρουν περιόδους πρακτικής άσκησης παρέχοντας καλής ποιότητας μαθησιακό περιεχόμενο και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σε νέους, ενώ το 41,3% απάντησε καθόλου / λίγο.

Πίνακας 3.18 Ικανοποίηση ερωτηθέντων από τις κινήσεις για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων / οργανισμών να προσφέρουν περιόδους πρακτικής άσκησης παρέχοντας καλής ποιότητας μαθησιακό περιεχόμενο και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σε νέους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	5	3.3	3.3	3.3
Λίγο	57	38.0	38.0	41.3
Αρκετά	75	50.0	50.0	91.3
Πολύ	13	8.7	8.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 52,% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε αρκετά μεγάλο βαθμό ικανοποιημένο από τα υπάρχοντα κίνητρα στους νέους να λάβουν θέση πρακτικής άσκησης. Το 40,6% δηλώνει καθόλου / λίγο, ενώ το 6,7% δηλώνει πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.19 Ικανοποίηση από τα υπάρχοντα κίνητρα στους νέους να λάβουν θέση πρακτικής άσκησης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	8	5.3	5.3	5.3
Λίγο	53	35.3	35.3	40.7
Αρκετά	79	52.7	52.7	93.3
Πολύ	9	6.0	6.0	99.3

Πάρα πολύ	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 50,7% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε αρκετά μεγάλο βαθμό ικανοποιημένο από το επίπεδο διαφάνειας και ποιότητας των πληροφοριών σχετικά με τα προγράμματα και τις δυνατότητες μαθητείας που παρέχονται στους νέους. Το 38% δηλώνει καθόλου / λίγο, ενώ το 11,3% δηλώνει πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.20 Ικανοποίηση από το επίπεδο διαφάνειας και ποιότητας των πληροφοριών σχετικά με τα προγράμματα και τις δυνατότητες μαθητείας που παρέχονται στους νέους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	8	5.3	5.3	5.3
Λίγο	49	32.7	32.7	38.0
Αρκετά	76	50.7	50.7	88.7
Πολύ	15	10.0	10.0	98.7
Πάρα πολύ	2	1.3	1.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 44% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε μικρό βαθμό ικανοποιημένο από τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης σε επίπεδο κάλυψης τομέων (περιορίζεται στους παραδοσιακούς τομείς / ανοιχτοί στους πιο καινοτόμους τομείς). Το 42% δηλώνει αρκετά, ενώ μόνο το 9,3% δηλώνει πολύ.

Πίνακας 3.21 Ικανοποίηση από τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης σε επίπεδο κάλυψης τομέων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	-----------	---------	-------------------	-----------------------

Καθόλου	7	4.7	4.7	4.7
Λίγο	66	44.0	44.0	48.7
Αρκετά	63	42.0	42.0	90.7
Πολύ	14	9.3	9.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 42% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε μικρό βαθμό ικανοποιημένο από τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών προώθησης της νεανικής απασχόλησης. Το 38,7% δηλώνει αρκετά, ενώ μόνο το 11,3% δηλώνει πολύ.

Πίνακας 3.22 Ικανοποίηση από τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών προώθησης της νεανικής απασχόλησης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	12	8.0	8.0	8.0
Λίγο	63	42.0	42.0	50.0
Αρκετά	58	38.7	38.7	88.7
Πολύ	17	11.3	11.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Σε αρκετά μεγάλο βαθμό πιστεύει το 44% των συμμετεχόντων στην έρευνα ότι θα υπήρχαν δυνατότητες για ενισχυμένες μορφές συνεργασίας μεταξύ της Ελλάδας και άλλων κρατών μελών προκειμένου να τονωθεί η απασχολησιμότητα των νέων.

Πίνακας 3.23 Δυνατότητες για ενισχυμένες μορφές συνεργασίας μεταξύ της Ελλάδας και άλλων κρατών μελών προκειμένου να τονωθεί η απασχολησιμότητα των νέων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	3	2.0	2.0	2.0
Λίγο	28	18.7	18.7	20.7
Αρκετά	66	44.0	44.0	64.7
Πολύ	52	34.7	34.7	99.3
Πάρα πολύ	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 44% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε μικρό βαθμό ικανοποιημένο από τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού / συμβουλευτικής σε νέους. Το 37,6% δηλώνει αρκετά, ενώ μόνο το 8% δηλώνει πολύ.

Πίνακας 3.24 Ικανοποίηση από τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού / συμβουλευτικής σε νέους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	16	10.7	10.7	10.7
Λίγο	66	44.0	44.0	54.7
Αρκετά	56	37.3	37.3	92.0
Πολύ	12	8.0	8.0	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 44% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε μικρό βαθμό ικανοποιημένο από τα τρέχοντα μέτρα που στοχεύουν να ενθαρρύνουν τους νέους να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση. Το 37,6% δηλώνει αρκετά, ενώ μόνο το 10% δηλώνει πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.25 Ικανοποίηση από τα τρέχοντα μέτρα που στοχεύουν να ενθαρρύνουν τους νέους να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	14	9.3	9.3	9.3
Λίγο	66	44.0	44.0	53.3
Αρκετά	55	36.7	36.7	90.0
Πολύ	14	9.3	9.3	99.3
Πάρα πολύ	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 43,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα δηλώνει πως είναι σε μικρό βαθμό ικανοποιημένο από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών σχετικά με την απασχόληση των νέων. Το 32% δηλώνει αρκετά, ενώ μόνο το 9,3% δηλώνει πολύ.

Πίνακας 3.26 Ικανοποίηση από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών σχετικά με την απασχόληση των νέων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	23	15.3	15.3	15.3
Λίγο	65	43.3	43.3	58.7
Αρκετά	48	32.0	32.0	90.7
Πολύ	14	9.3	9.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 51,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα πιστεύει πως καθόλου / σε μικρό βαθμό υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων (π.χ. για τη συλλογή ανατροφοδότησης από τους νέους σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των υπηρεσιών και μέτρα που στοχεύουν στην υποστήριξή τους). Το 38,7% των ερωτηθέντων απάντησε αρκετά και το 10% απάντησε πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.27 Σύστημα αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	24	16.0	16.0	16.0
Λίγο	53	35.3	35.3	51.3
Αρκετά	58	38.7	38.7	90.0
Πολύ	14	9.3	9.3	99.3
Πάρα πολύ	1	.7	.7	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 45,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι σε αρκετά μεγάλο βαθμό ικανοποιημένο από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται όσον αφορά στην ενίσχυση των θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης, ενώ το 37,3% απάντησε καθόλου / σε μικρό βαθμό και το 17,3% απάντησε πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.28 Ικανοποίηση από τον οργανισμό όσον αφορά στην ενίσχυση των θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	6	4.0	4.0	4.0
Λίγο	50	33.3	33.3	37.3
Αρκετά	68	45.3	45.3	82.7
Πολύ	24	16.0	16.0	98.7
Πάρα πολύ	2	1.3	1.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Το 45,3% των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι σε αρκετά μεγάλο βαθμό ικανοποιημένο από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται όσον αφορά στην παροχή πληροφοριών /

ενημέρωσης στους νέους για θέσεις απασχόλησης, ενώ το 40% απάντησε καθόλου / σε μικρό βαθμό και το 14% απάντησε πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.29 Ικανοποίηση από τον οργανισμό όσον αφορά στην παροχή πληροφοριών/ενημέρωσης στους νέους για θέσεις απασχόλησης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	10	6.7	6.7	6.7
Λίγο	50	33.3	33.6	40.3
Αρκετά	68	45.3	45.6	85.9
Πολύ	18	12.0	12.1	98.0
Πάρα πολύ	3	2.0	2.0	100.0
ΔΑ	1	.7	100.0	
Total	150	100.0		

Το 46% των συμμετεχόντων στην έρευνα είναι καθόλου / σε μικρό βαθμό ικανοποιημένο από τον οργανισμό στον οποίο εργάζεται όσον αφορά στη συμβουλευτική σε νέους για την προώθηση της απασχόλησης, ενώ το 40,7% απάντησε αρκετά και το 13,3% απάντησε πολύ / πάρα πολύ.

Πίνακας 3.30 Ικανοποίηση από τον οργανισμό όσον αφορά στη συμβουλευτική σε νέους για την προώθηση της απασχόλησης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Καθόλου	14	9.3	9.3	9.3
Λίγο	55	36.7	36.7	46.0
Αρκετά	61	40.7	40.7	86.7
Πολύ	18	12.0	12.0	98.7
Πάρα πολύ	2	1.3	1.3	100.0

Total	150	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------

Στον πιο κάτω πίνακα παρατίθενται τα περιγραφικά μέτρα των απόψεων των ερωτηθέντων αναφορικά και το πώς κρίνουν πως πολιτικές απασχόλησης που έχουν θεσπιστεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030 συμβάλουν στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης. Χαμηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στην πολιτική «Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους» (M=3,95, TA=0,683). Αντίθετα, υψηλότερος μέσος όρος καταγράφηκε στις εξής πολιτικές:

- Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων (M=4,25, TA=0,695)
- Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας (M=4,23, TA=0,604)
- Προγράμματα απασχόλησης νέων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης (M=4,21, TA=0,619)
- Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας) (M=4,19, TA=0,606)

Πίνακας 3.31 Περιγραφικά μέτρα απόψεων ερωτηθέντων για τη συμβολή πολιτικών της Εθνικής Στρατηγικής για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης 2022-2030 στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
--	---	---------------	--------------------

Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους	150	4.04	.517
Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των ανέργων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους	150	4.09	.579
Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους	150	4.15	.572
Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας)	150	4.19	.606
Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας)	149	4.13	.600
Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους ωφελούμενους	149	4.14	.707

Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης	150	4.21	.619
Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας	150	4.23	.604
Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών	150	4.17	.663
Προγράμματα παροχής μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας	150	4.11	.619
Προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης για τους νέους επιχειρηματίες και ελεύθερους επαγγελματίες, με στόχο την άσκηση από αυτούς επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας	150	4.15	.572
Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους	150	4.15	.610
Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας	150	4.10	.610

Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας	150	4.03	.623
Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους	150	3.95	.683
Δημιουργία δομών, μηχανισμών και κόμβων προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών	149	4.05	.567
Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων	150	4.08	.574
Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας	149	4.12	.592
Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους	150	4.13	.598
Εμπεριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης	150	4.04	.578
Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων	150	4.11	.581
Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων	150	4.16	.557
«Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος	150	4.23	.636

Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο	150	4.16	.752
Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων	150	4.25	.695
Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων	150	4.13	.692
Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία	150	4.18	.676

Τέλος, στον πιο κάτω πίνακα απεικονίζονται τα περιγραφικά μέτρα των απόψεων των ερωτηθέντων όσον αφορά στους παράγοντες που είναι σημαντικοί στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων. Σε όλους τους παράγοντες οι απαντήσεις των συμμετεχόντων τείνουν στο να συμφωνούν. Πιο σημαντικός κρίνεται ο παράγοντας της ενίσχυσης της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης (M=3,80, TA=0,811), ενώ ως λιγότερο σημαντικός ο πιο ενεργός ρόλος του ιδιωτικού τομέα (M=3,63, TA=0,980).

Πίνακας 3.32 Σημασία παραγόντων στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων

	N	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας	150	3.73	.843
Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης	150	3.77	.770
Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού	150	3.80	.811
Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης	150	3.63	.980

3.3 Σύγκριση απόψεων ανέργων και φορέων απασχόλησης

Στην ενότητα αυτή εξετάζεται η ύπαρξη τυχόν διαφοροποιήσεων στις απόψεις των ανέργων και των στελεχών των φορέων απασχόλησης όσον αφορά α) στο πώς κρίνουν πως πολιτικές απασχόλησης που έχουν θεσπιστεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030 συμβάλουν στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης, β) στους παράγοντες που είναι σημαντικοί στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων. Προκειμένου να προσδιοριστεί το είδος των ελέγχων εξετάστηκε η κανονικότητα των

δεδομένων με το τεστ Kolmogorov-Smirnov. Διαπιστώθηκε από τον έλεγχο πως τα δεδομένα δεν ακολουθούν την κανονική κατανομή ($p < 0.05$). Για τον λόγο αυτό για τον έλεγχο της διαφοράς των μέσων όρων των απόψεων των συμμετεχόντων μεταξύ αυτών των δύο κατηγοριών χρησιμοποιήθηκε το τεστ Kruskal-Wallis.

Τα αποτελέσματα του ελέγχου παρουσιάζονται στον πιο κάτω πίνακα. Παρατηρείται πως υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές στους μέσους όρους των δύο κατηγοριών όσον αφορά στο ότι οι εξής πολιτικές συμβάλουν στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης:

- Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους ($p < 0.05$), με τους ανέργους να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τα στελέχη φορέων απασχόλησης
- Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους ($p < 0.05$), με τους ανέργους να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τα στελέχη φορέων απασχόλησης
- «Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος ($p < 0.05$), με τους ανέργους να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τα στελέχη φορέων απασχόλησης
- Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο ($p < 0.05$), με τους ανέργους να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τα στελέχη φορέων απασχόλησης
- Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων ($p < 0.05$), με τους ανέργους να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τα στελέχη φορέων απασχόλησης

- Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων ($p < 0.05$), με τους ανέργους να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τα στελέχη φορέων απασχόλησης

Επίσης, διαπιστώνεται στατιστικά σημαντική διαφορά των μέσων όρων των απόψεων των δύο κατηγοριών όσον αφορά στο ότι είναι σημαντικός ο πιο ενεργός ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης ($p < 0.05$), με τα στελέχη φορέων απασχόλησης να σημειώνουν υψηλότερο mean rank από τους ανέργους.

Πίνακας 3.33 Σύγκριση απόψεων ανέργων και στελεχών φορέων απασχόλησης

	Κατηγορία	N	Mean Rank	p-value
Πολιτικές στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030				
Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους	Άνεργος	120	134.81	0,837
	Φορέας	150	136.05	
	Total	270		
Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των	Άνεργος	120	139.25	0,344
	Φορέας	150	132.50	

προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των ανέργων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους	Total	270		
Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους	Άνεργος	120	139.83	0,300
	Φορέας	150	132.04	
	Total	270		
Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας)	Άνεργος	120	136.16	0,878
	Φορέας	150	134.97	
	Total	270		
Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας)	Άνεργος	120	139.05	0,403
	Φορέας	150	132.66	
	Total	270		
Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους ωφελούμενους	Άνεργος	120	135.80	0,944
	Φορέας	150	135.26	
	Total	270		
Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι	Άνεργος	120	134.92	0,892
	Φορέας	150	135.97	

οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης	Total	270		
Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας	Άνεργος	120	129.50	0,155
	Φορέας	150	140.30	
	Total	270		
Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών	Άνεργος	120	129.64	0,168
	Φορέας	150	140.19	
	Total	270		
Προγράμματα παροχής μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας	Άνεργος	120	135.68	0,965
	Φορέας	150	135.35	
	Total	270		
Προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης για τους νέους επιχειρηματίες και ελεύθερους επαγγελματίες, με στόχο την άσκηση από αυτούς επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας	Άνεργος	120	137.06	0,711
	Φορέας	150	134.25	
	Total	270		
Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους	Άνεργος	120	138.78	0,451
	Φορέας	150	132.87	
	Total	270		
	Άνεργος	120	137.36	0,649

Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας	Φορέας Total	150 270	134.01	
Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	143.24 129.31	0,066
Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	146.43 126.76	0,010
Δημιουργία δομών, μηχανισμών και κόμβων προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	141.70 130.54	0,126
Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	137.93 133.56	0,541
Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	137.82 133.64	0,582
Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	146.22 126.93	0,015

Εμπεριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης	Άνεργος	120	141.57	0,130
	Φορέας	150	130.65	
	Total	270		
Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων	Άνεργος	120	134.63	0,818
	Φορέας	150	136.20	
	Total	270		
Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων	Άνεργος	120	130.73	0,208
	Φορέας	150	139.32	
	Total	270		
«Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος	Άνεργος	120	146.04	0,022
	Φορέας	150	127.07	
	Total	270		
Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΙΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο	Άνεργος	120	145.83	0,030
	Φορέας	150	127.24	
	Total	270		
Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων	Άνεργος	120	153.88	0,000
	Φορέας	150	120.80	
	Total	270		
	Άνεργος	120	152.30	0,000

Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΙΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων	Φορέας Total	150 270	122.06	
Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	142.83 129.63	0,110
Στοιχεία σημαντικά στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων				
Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	134.25 136.50	0,795
Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	132.22 138.12	0,497
Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές	Άνεργος Φορέας	120 150	134.21 136.53	0,792

και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού	Total	270		
Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης	Άνεργος Φορέας Total	120 150 270	119.53 148.28	0,001

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4. ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

4.1 Ευρήματα

Πρώτο ερευνητικό ερώτημα: Ποια είναι τα χαρακτηριστικά των νέων στην Περιφέρεια σε επίπεδο ανεργίας / απασχόλησης;

Βάσει των αποτελεσμάτων της παρούσας έρευνας διαπιστώθηκε πως η πλειοψηφία των νέων είναι άνεργοι 6-11 μήνες, που δεν είναι εγγεγραμμένοι σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης, που θέλουν να εργαστούν, αναζητούν εργασία και είναι άμεσα διαθέσιμοι. Μάλιστα, μεγάλο ποσοστό αυτών είναι διαθέσιμο για εργασία και αναζητά ενεργά δουλειά για 3-6 μήνες. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατά τον τελευταίο μήνα έκαναν κάποια βήματα για να βρουν εργασία, μέσα από τη συμμετοχή τους σε εκθέσεις / ημέρες καριέρας, την απάντηση σε αγγελίες, την απευθείας αίτηση σε εργοδότες και μέσω ιδρύματος εκπαίδευσης / κατάρτισης. Από όσους απάντησαν ότι εργάζονται, οι περισσότεροι εργάζονται με μερική απασχόληση με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών, 25-39 ώρες την εβδομάδα και όπως προβλέπει η σύμβασή τους.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζουν και τα στοιχεία που αφορούν στα εμπόδια στην εύρεση μιας καλής δουλειάς. Με φθίνουσα σειρά αυτά τα εμπόδια είναι: έλλειψη κατάλληλου επιπέδου επαγγελματικής εκπαίδευσης, χαμηλοί μισθοί σε διαθέσιμες θέσεις εργασίας, κακές συνθήκες εργασίας στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, έλλειψη κατάλληλου επιπέδου γενικής εκπαίδευσης.

Δεύτερο ερευνητικό ερώτημα: Ποιες είναι οι απόψεις των νέων σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα;

Οι συμμετέχοντες δε φαίνεται να θεωρούν ως αποτελεσματικά τα Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους. Ωστόσο, ήταν

θετικοί σε Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των ανέργων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους.

Αντίθετα, θεωρούν ως πιο αποτελεσματικές τις εξής πολιτικές: Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων, Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων, Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους. Άλλωστε, κρίθηκε ως πιο σημαντικός για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων ο παράγοντας της ενίσχυσης της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης.

Επίσης, έμφαση δόθηκε και σε πολιτικές που στοχεύουν στην αντιμετώπιση της μακροχρόνιας ανεργίας και συγκεκριμένα στις κάτωθι: «Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος, Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο, Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία.

Τέλος, σημαντικές κρίνουν τις πολιτικές που στοχεύουν σε Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές και Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και

κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών.

Τρίτο ερευνητικό ερώτημα: Ποιες είναι οι απόψεις των φορέων απασχόλησης σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα;

Σχεδόν το ήμισυ των συμμετεχόντων στην έρευνα κρίνει σε αρκετά ή/και πολύ μεγάλο βαθμό πως το σύστημα ενθαρρύνει τους νέους να εισέλθουν / επανενταχθούν στην αγορά εργασίας, ενώ λιγότεροι πιστεύουν πως υπάρχουν δυνατότητες για ενισχυμένες μορφές συνεργασίας μεταξύ της Ελλάδας και άλλων κρατών μελών προκειμένου να τονωθεί η απασχολησιμότητα των νέων. Σε ακόμα πιο μικρό βαθμό πιστεύουν λίγο παραπάνω από τους μισούς ότι υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων.

Επίσης περίπου οι μισοί δηλώνουν σε αρκετά μεγάλο βαθμό ικανοποίηση από τις κινήσεις για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων / οργανισμών να προσφέρουν περιόδους πρακτικής άσκησης παρέχοντας καλής ποιότητας μαθησιακό περιεχόμενο και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σε νέους, από τα υπάρχοντα κίνητρα στους νέους να λάβουν θέση πρακτικής άσκησης, από το επίπεδο διαφάνειας και ποιότητας των πληροφοριών σχετικά με τα προγράμματα και τις δυνατότητες μαθητείας που παρέχονται στους νέους, από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται όσον αφορά στην ενίσχυση των θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης και την παροχή πληροφοριών / ενημέρωσης στους νέους για θέσεις απασχόλησης. Αντίθετα, δε βρέθηκε υψηλός βαθμός ικανοποίησης από τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης σε επίπεδο κάλυψης τομέων, από τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών προώθησης της νεανικής απασχόλησης, από τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού / συμβουλευτικής σε νέους, από τα τρέχοντα μέτρα που στοχεύουν να ενθαρρύνουν τους νέους να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση, από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών σχετικά με την

απασχόληση των νέων, από τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται όσον αφορά στη συμβουλευτική σε νέους για την προώθηση της απασχόλησης.

Αναφορικά με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, θετικά και σε μεγαλύτερο βαθμό κρίθηκαν οι κάτωθι: Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων, Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας, Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης, Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές.

Όπως και στην περίπτωση των νέων, έτσι και στην περίπτωση των στελεχών φορέων απασχόλησης κρίθηκε ως πιο σημαντικός για τον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων ο παράγοντας της ενίσχυσης της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης.

Τέταρτο ερευνητικό ερώτημα: Πώς διαφοροποιούνται οι απόψεις των νέων και των φορέων απασχόλησης σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα;

Από τη στατιστική ανάλυση που διεξήχθη διαπιστώθηκε πως υπάρχει διαφοροποίηση των απόψεων των νέων και των στελεχών φορέων απασχόλησης σχετικά με τις πολιτικές προώθησης απασχόλησης των νέων που έχουν θεσπιστεί στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώθηκε πως οι νέοι θεωρούν σε μεγαλύτερο βαθμό από τα στελέχη ότι η δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους συμβάλει στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης. Εκτός από αυτό, οι άνεργοι θεωρούν περισσότερο από τα στελέχη των φορέων απασχόλησης ότι σημαντικές και πιο αποτελεσματικές πολιτικές είναι εκείνες που

στοχεύουν στις ανάγκες της τοπικής οικονομίας και κοινωνίας (Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων, Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΙΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων, Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους) και στους μακροχρόνια ανέργους («Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος, Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΙΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο).

4.2 Συζήτηση ευρημάτων

Στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας διαπιστώθηκε ένα υψηλό ποσοστό ανεργίας, σύμφωνα με τα όσα έχουν αναφερθεί και σε άλλες μελέτες (Γκιάλης, 2022; EUROpean Employment Services, 2023). Όσον αφορά στα εμπόδια ανεύρεσης μίας καλής θέσης εργασίας, τα ευρήματα αυτής της έρευνας συνάδουν με τα εμπόδια που αναφέρθηκαν σε σχετική έκθεση του ILO (2009). Το μειωμένο επίπεδο μισθολογικών απολαβών έχει αναφερθεί και από τον Γκιάλη (2022) ως ένα χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας της Κεντρικής Μακεδονίας, ενώ το επίπεδο του κατώτατου μισθού ως προσδιοριστικός παράγοντας της ανεργίας έχει αναφερθεί και από άλλους μελετητές (Coenjaerts et al., 2009; Görlich et al., 2013; Eichhorst & Neder, 2014; Eichhorst & Rinne, 2016).

Το γεγονός πως οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εντάσσονται στην Εθνική Στρατηγική για την περίοδο 2022-2030 δε βρέθηκε να ικανοποιούν όλους τους

συμμετέχοντες στην έρευνα και μάλιστα σε πάρα πολύ υψηλό βαθμό, εν μέρει επιβεβαιώνει τον ισχυρισμό των Bell και Blanchflower (2015) πως αυτές οι πολιτικές δεν είναι πάντοτε επιτυχημένες, όπως έχει προσδιοριστεί από την εκ των υστέρων αξιολόγησή τους. Άλλωστε, οι διαφορές στις απόψεις στελεχών φορέων απασχόλησης και νέων εν μέρει καταδεικνύουν τη διαφορετική προσέγγιση αυτών των δύο ενδιαφερομένων μερών όσον αφορά στην απασχόληση, ή ακόμα και τις διαφορετικές τους ανάγκες.

Ειδικότερα, από την έρευνα διαπιστώθηκε η σημασία ενεργητικών πολιτικών που στοχεύουν σε προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών. Σε έκθεση της European Employment Services (2023), αλλά και στη μελέτη του Γκιάλη (2022) τονίστηκαν οι διαφορές που υπάρχουν μεταξύ των κλάδων της οικονομίας στην Περιφέρεια Κεντρικής Μακεδονίας, με τον τελευταίο ειδικότερα να δίνει έμφαση και στην αναδιάρθρωση του υφιστάμενου παραγωγικού μοντέλου. Επίσης, το γεγονός ότι γενικά προγράμματα εκπαίδευσης δε φαίνεται να θεωρούνται τόσο αποτελεσματικά συνάδουν με τα όσα έχουν ισχυριστεί οι Anastasiou et al. (2016) στο παρελθόν. Αντίθετα με τους συγγραφείς, όμως, οι μισθολογικές επιδοτήσεις φάνηκε να είναι προτιμητέες από τους συμμετέχοντες στην έρευνα. Πάντως, η επαγγελματική εκπαίδευση θα πρέπει να βελτιωθεί για να οδηγεί άμεσα προς την απασχόληση, κάτι στο οποίο θα βοηθούσε και η διεύρυνση θέσεων πρακτικής άσκησης / μαθητείας, καθώς και η καλύτερη ανταπόκριση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στις συνεχώς εξελισσόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας μέσω της ύπαρξης ευελιξίας (Jones & Beom, 2022).

Ιδιαίτερα σημαντικό ήταν το εύρημα πως ως σημαντικές ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βρέθηκε να είναι εκείνες που στοχεύουν σε μακροχρόνια ανέργους, που εστιάζουν σε συνδυαστικά προγράμματα εκπαίδευσης, επαγγελματικών δεξιοτήτων και κατάρτισης, που σχετίζονται με τις τοπικές ανάγκες και την τοπική αγορά εργασίας. Οι Bell και Blanchflower (2015) και οι Chelangat et al. (2021) έχουν αναφέρει τη σημασία της σύνδεσης με τα χαρακτηριστικά της τοπικής κοινωνίας και τα συνδυασμένα χαρακτηριστικά που έχουν οι επιτυχημένες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Οι

Bekker et al. (2020) και οι Albinyana και Martinez (2022) παρομοίως τονίζουν την αναγκαιότητα εφαρμογής συνδυαστικών πολιτικών που αντιμετωπίζουν διάφορα αίτια της ανεργίας, όπως το ελλειπές επίπεδο δεξιοτήτων και εκπαίδευσης, οι μειωμένες θέσεις εργασίας, η μη ικανοποίηση των εργαζομένων από τις μισθολογικές απολαβές (Corporate Finance Institute, χ.χ.). Άλλωστε, ένα εύρημα αυτής της έρευνας ήταν ο μικρός βαθμός ικανοποίησης των στελεχών φορέων απασχόλησης από τα προγράμματα μαθητείας, που όμως μπορεί να είναι ιδιαίτερα σημαντικά στην προώθηση της απασχόλησης, ιδίως συνδυαστικά με προγράμματα εκπαίδευσης και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (Crowley et al., 2013).

Επίσης, το γεγονός πως οι φορείς απασχόλησης δε φάνηκαν να είναι σε μεγάλο βαθμό ικανοποιημένοι από τις υφιστάμενες δομές και πρακτικές εν μέρει επιβεβαιώνει τον ισχυρισμό του Klune (2010) για τις αδυναμίες των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης στις χώρες της Νότιας Ευρώπης. Ενδεχομένως μία πιο ενεργός συνεργασία διαφόρων ενδιαφερομένων μερών και ιδίως των νέων, όπως σημειώνουν οι Crowley et al. (2013) και οι Chelangat et al. (2021) σε επίπεδο σχεδιασμού και υλοποίησης δράσεων για την απασχόληση να είναι περισσότερο αποτελεσματική σε σύγκριση με μία προσέγγιση από πάνω προς τα κάτω. Όπως έχουν αναφέρει και οι Lekouka και Mokombi (2021), στην οικονομική βιβλιογραφία, οι επιπτώσεις των δημοσίων πολιτικών απασχόλησης στην απασχολησιμότητα των νέων είναι αμφιλεγόμενες.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

5.1 Συμπεράσματα

Από την έρευνα που διεξήχθη διαπιστώθηκε πως θα πρέπει να υπάρξουν ακόμα σημαντικές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στο υφιστάμενο πλαίσιο παροχής ευκαιριών πρακτικής άσκησης, διαφάνειας και ποιότητας των πληροφοριών σχετικά με τα προγράμματα και τις δυνατότητες μαθητείας, ενίσχυσης του ρόλου και της συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών προώθησης της νεανικής απασχόλησης. Διαπιστώθηκε ακόμα η σημασία της έμφασης στις ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της τοπικής κοινωνίας και της τοπικής αγοράς εργασίας, καθώς και η αναγκαιότητα της εστίασης σε συνδυαστικές πολιτικές για μακροχρόνια ανέργους.

5.2 Προτάσεις πρακτικής εφαρμογής

Το ζήτημα της μείωσης της ανεργίας και ιδίως της μακροχρόνιας ανεργίας συνιστά μία ιδιαίτερη και σημαντική πρόκληση, καθώς διαφορετικοί τύποι ανεργίας προκαλούνται από διαφορετικά αίτια ή ακόμα και από έναν συνδυασμό παραγόντων. Συνεπώς, θα πρέπει να εξεταστούν τόσο μεμονωμένα όσο και συνδυαστικά αυτοί οι παράγοντες, ώστε να εφαρμοστούν στοχευμένες πολιτικές ενθάρρυνσης της απασχόλησης και αντίστοιχα μείωσης των κινήτρων των ατόμων να μην αναζητούν ενεργά μία θέση εργασίας, πάντοτε στη βάση των τοπικών αναγκών και ιδιαιτεροτήτων. Ορισμένες βασικές και πρωταρχικές πολιτικές θα πρέπει να στοχεύουν στα κάτωθι:

1. Επαγγελματική εκπαίδευση, κατάρτιση, μαθητεία: οι κυβερνήσεις σε συνεργασία με αρμόδιους φορείς θα πρέπει να παρέχουν υποστήριξη με τη μορφή εκπαίδευσης ή κατάρτισης στους ανέργους για να αυξήσουν τις δεξιότητές τους για την εύρεση εργασίας στη βάση των αλλαγών που συντελούνται στο ευρύτερο περιβάλλον, αλλά και τη δημιουργία θέσεων πρακτικής άσκησης / μαθητείας.

2. Επιδοτήσεις μετεγκατάστασης: οι κυβερνήσεις μπορούν να επιχορηγήσουν τη μετεγκατάσταση ανέργων από περιοχές με υψηλή διαρθρωτική ανεργία σε άλλες περιφέρειες. Επιπλέον, μπορούν να παρέχουν επιδοτήσεις ή κίνητρα σε εταιρείες για τη δημιουργία ευκαιριών εργασίας σε περιοχές με ύφεση.

3. Μείωση ή κατάργηση των επιδομάτων ανεργίας: οι κυβερνήσεις μπορούν να επιλέξουν να αλλάξουν τα κριτήρια και τις προϋποθέσεις χορήγησης επιδομάτων ανεργίας ώστε να παράσχουν κίνητρα στους ανέργους να βρουν δουλειά το συντομότερο δυνατό.

4. Αύξηση της μετάδοσης πληροφοριών μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία και των εργοδοτών: η χαμηλή παροχή πληροφοριών είναι ο πρωταρχικός λόγος για την αύξηση της ανεργίας τριβής. Η εφαρμογή μέσων (όπως τα κοινωνικά δίκτυα, οι διαδικτυακοί πίνακες εργασίας) που επιτρέπουν ταχύτερη ανταλλαγή πληροφοριών θα μειώσει τον χρόνο αντιστοίχισης μεταξύ των ατόμων που αναζητούν εργασία και των εργοδοτών και στη συνέχεια μπορεί να μειώσει την ανεργία.

5. Άρση των εμποδίων (επαν-)ένταξης ατόμων στην αγορά εργασίας: οι ρυθμιστικές αρχές θα πρέπει να αντιστέκονται στις υπάρχουσες προκαταλήψεις αυξάνοντας την ελκυστικότητα ορισμένων εργαζομένων, θέσεων εργασίας ή τοποθεσιών. Παράλληλα, οι εργοδότες - και οι εργαζόμενοι σε δεύτερο χρόνο - θα πρέπει να μειώσουν τυχόν στερεοτυπικές αντιλήψεις για τις ικανότητες ορισμένων συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού (π.χ. άτομα με ειδικές ανάγκες) να εργαστούν και να αποτελέσουν ενεργά μέλη του εργατικού δυναμικού.

6. Βελτίωση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας: οι ρυθμιστικές αρχές θα πρέπει να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία στους υποψήφιους υπαλλήλους μέσα από το να καταστήσουν τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας πιο ελκυστικές για όσους αναζητούν εργασία. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η τηλεργασία, όπου αρκετοί εργαζόμενοι έχουν την επιθυμία να εργαστούν εξ αποστάσεως. Αυτό αυξάνει τη «δεξαμενή πιθανών υποψηφίων» και συνεπώς τις πιθανότητες αντιστοίχισης

εργαζομένων και θέσεων εργασίας. Ένα άλλο παράδειγμα αποτελούν συγκεκριμένες ομάδες του πληθυσμού (π.χ. άτομα με κινητικά προβλήματα, νέες μητέρες).

Σε έκθεση του APEC Human Resource Development Working Group (2018) αναφέρεται πως πρώτον είναι ζωτικής σημασίας να καταστεί δυνατή η δημιουργία θέσεων εργασίας με τη διατήρηση μιας σταθερής μακροοικονομίας και τη μεταρρύθμιση των κανονισμών και των συστημάτων που εμποδίζουν τη δημιουργία θέσεων εργασίας. Δεύτερον, η απασχόληση των νέων πρέπει να προσεγγιστεί υπό δύο προοπτικές: αύξηση του αριθμού των θέσεων εργασίας για τους νέους και βελτίωση της συνολικής ποιότητας των θέσεων εργασίας. Τρίτον, η ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία είναι ζωτικής σημασίας για την πρόληψη της ανεργίας των νέων. Τέταρτον, τα talέντα υψηλής ποιότητας πρέπει να καλλιεργηθούν μέσω της καινοτόμου εκπαίδευσης και κατάρτισης, και η απασχολησιμότητα και η προσαρμοστικότητα πρέπει να ενισχυθούν με ισχυρότερη διαβίου επαγγελματική κατάρτιση. Πέμπτον, είναι σημαντικό να ενθαρρυνθεί η καλύτερη αντιστοίχιση θέσεων εργασίας στην αγορά εργασίας με τη συνεχή καινοτομία των μηχανισμών παροχής υπηρεσιών απασχόλησης και πληροφοριών για την αγορά εργασίας. Έκτον, οι NEETs έχουν πολύ περίπλοκα εμπόδια στην εύρεση εργασίας, επομένως πρέπει να παρέχονται προσαρμοσμένες υπηρεσίες απασχόλησης για τη συγκεκριμένη ομάδα. Έβδομο, τα μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και των πολιτικών απασχόλησης πρέπει να αναπτυχθούν και να συνεχιστούν σύμφωνα με τη φάση της οικονομικής ανάπτυξης και το πολιτικό, κοινωνικοοικονομικό και πολιτιστικό περιβάλλον κάθε μεμονωμένης οικονομίας. Τέλος, είναι σημαντικό να δημιουργηθεί ένα δευτερεύον δίκτυο κοινωνικής ασφάλισης για πολλούς νέους. Ως εκ τούτου, υπάρχει ανάγκη να εφαρμοστούν πακέτα πολιτικής που αντιμετωπίζουν τις θεμελιώδεις αιτίες της ανεργίας συγκεκριμένα των νέων. Σε αυτό το πλαίσιο είναι σημαντικός ο ρόλος της ηγεσίας που μπορεί να συνδυάσει την κατανόηση και τη συνεργασία των κοινωνικών εταίρων διαμορφώνοντας μια κοινωνική συναίνεση για την ανεργία των νέων. Καθώς οι νέοι είναι αυτοί που επηρεάζονται πρώτοι σε κάθε κρίση απασχόλησης, είναι απαραίτητη μια κοινωνική συμφωνία για την ελαχιστοποίηση του άμεσου αντίκτυπου στην απασχόληση των νέων. Ως εκ τούτου, είναι σημαντική η κοινή χρήση των διαφόρων πολιτικών και

προγραμμάτων για την αντιμετώπιση των ζητημάτων ανεργίας των νέων μέσα από τη συγκριτική αξιολόγηση των βέλτιστων πρακτικών σε άλλες χώρες.

Επιπρόσθετα, καταδείχθηκε η σημασία ενός συνδυασμού ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (Crowley et al., 2013; Bekker et al., 2020; Albinyana & Martinez, 2022), που θα έχουν διαμορφωθεί μέσα από τη συνεργασία διαφόρων εμπλεκόμενων φορέων συμπεριλαμβανομένων των ιδίων των νέων (Crowley et al., 2013; Chelangat et al. (2021), στη βάση των τοπικών αναγκών, χαρακτηριστικών και ιδιαιτεροτήτων (Bell & Blanchflower, 2015; Chelangat et al., 2021). Σε αυτό το πλαίσιο είναι σημαντικό να ληφθεί υπόψη πως οι νέοι δεν είναι μια ομοιογενής ομάδα και χρειάζονται προσαρμοσμένες παρεμβάσεις πολιτικής που να αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες ανάγκες και συγκεκριμένα στάδια της ζωής ενός νέου ατόμου (Hawley, Hall & Weber, 2013).

Εκτός των ανωτέρω, η μελέτη του Γκιάλι (2022, σελ. 79) «αναδεικνύει το προβληματικό παραγωγικό πρότυπο της Περιφέρειας Κεντρικής Μακεδονίας παρά την πλεονεκτική της γεωγραφική θέση, που της επιτρέπει τη σημαντική κινητικότητα αγαθών και την ανάπτυξη διεθνών εμπορικών σχέσεων, καθώς και την παρουσία του μητροπολιτικού κέντρου της Θεσσαλονίκης, το οποίο αποτελεί κόμβο οικονομικής δραστηριότητας και τη δεύτερη μεγαλύτερη αστική συγκέντρωση στη χώρα». Στη βάση αυτή επισημαίνει την αναγκαιότητα στοχευμένων παρεμβάσεων για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. όσους απασχολούνται με ευέλικτες μορφές εργασίας, όσους απασχολούνται σε λιγότερο ανθεκτικούς κλάδους, νέους, γυναίκες και μετανάστες, που χρήζουν ενισχυμένης στήριξης) και ένταξη κρίσιμων δραστηριοτήτων της παραγωγικής βάσης της περιοχής σε διεθνείς παραγωγικές αλυσίδες. Ο περιορισμός της εργασιακής ευελιξίας που έχει ως αποτέλεσμα την επισφάλεια, η αναδιάρθρωση του παραγωγικού μοντέλου, συνδυαστικά με φιλεργατικές πολιτικές, υποστηρίζεται πως μπορούν να βοηθήσουν στη μείωση της ανεργίας των νέων στην Κεντρική Μακεδονία.

Τέλος, είναι σημαντικό να διαμορφωθεί και ένα πλαίσιο αξιολόγησης των πολιτικών για την ενθάρρυνση και ενίσχυση της απασχόλησης και αντίστοιχα μείωσης της ανεργίας (Hawley et al., 2013). Υπό αυτό το πρίσμα κρίνεται αναγκαία η δημιουργία μίας

κουλτούρας αξιολόγησης, η θέσπιση μετρήσιμων στόχων απόδοσης σχετικά με το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά και η αξιολόγηση των πολιτικών μέσα από διάφορες πηγές. Αυτή η αξιολόγηση θα επιτρέψει τον προσδιορισμό του επιπέδου επιτυχίας ή μη των πολιτικών, αλλά και τον εντοπισμό παραγόντων που οδήγησαν σε μη αποτελεσματικότητα αυτών, με απώτερο στόχο την άρση τυχόν εμποδίων και την αύξηση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας αυτών των πολιτικών.

5.3 Περιορισμοί και προτάσεις περαιτέρω έρευνας

Ο πληθυσμός αυτής της έρευνας, ιδίως ως προς τους νέους, δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτικός του ευρύτερου πληθυσμού και συνεπώς τα αποτελέσματα δεν είναι σε μεγάλο βαθμό γενικεύσιμα. Επομένως, μίας μεγαλύτερης κλίμακας έρευνα κρίνεται απαραίτητη. Αυτή η έρευνα με τη σειρά της θα μπορούσε να επεκταθεί και σε άλλες Περιφέρειες, οδηγώντας και σε σύγκριση μεταξύ αυτών, κάτι που θα διευκόλυνε και την ανάδειξη περιφερειακών ανισοτήτων.

Επιπλέον, σε αυτήν την έρευνα ο μεθοδολογικός σχεδιασμός και ιδίως το εργαλείο συλλογής δεδομένων δεν επέτρεψε την κατάθεση προτάσεων από τα ίδια τα ενδιαφερόμενα μέρη. Κατά συνέπεια, σε μελλοντικό χρόνο θα μπορούσε αυτή η έρευνα να εμπλουτιστεί και από μία μελέτη που θα διεξαγόταν (και) με την ποιοτική μέθοδο έρευνας, ούτως ώστε να είναι δυνατή η δημιουργία νέας γνώσης μέσα από της εις βάθος διερεύνηση των ελεύθερα εκφρασμένων απόψεων των συμμετεχόντων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

Albinyana, R., & Martinez, E. R. (2022). Youth, Women and Employment in the Mediterranean Region: Continuity and Change. *Panorama*, 295-300.

Anastasiou, S., Siasiakos, K., Tountas, K., Filippidis, K. (2016). Labor Market and Employment during the Economic Crisis in Greece. *Education, Lifelong Learning, Research and Technological Development, Innovation and Economy*, 1, 398-408.

Antonopoulos, R. (2015). Responding to the unemployment challenge: A job guarantee proposal for Greece. Observatory of Economic and Social Developments, Labour Institute, Greek General Confederation of Labour.
https://www.levyinstitute.org/pubs/rpr_may_15.pdf

APEC Human Resource Development Working Group (2018). Best Practices of Youth Employment Policies in Selected APEC Economies. https://www.apec.org/docs/default-source/Publications/2019/1/Best-Practices-of-Youth-Employment-Policies-in-Selected-APEC-Economies/219_HRD_Best-Practices-of-Youth-Employment-Policies-in-Selected-APEC-Economies.pdf

Argurous, G. (2011). *Statistics for research: with a guide to SPSS*. London: Sage.

Assaad, R., & Roudi-Fahimi, F. (2007). Youth in the Middle East and North Africa: Demographic Opportunity or Challenge? MENA Policy Brief.
<https://www.prb.org/resources/youth-in-the-middle-east-and-north-africa-demographic-opportunity-or-challenge/>.

Atitsogbe, K. A., Mama, N. P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived Employability and Entrepreneurial Intentions Across University Students and Job Seekers in Togo: The Effect of Career Adaptability and Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00180>.

Barslund, M., & Gros, D. (2017). Declining Youth Unemployment in Europe: The Effect of the Business Cycle or the European Youth Guarantee?. *CESifo Forum*, 18(2), 39-46.

Bekker, S., Wesseling, W., Wilthagen, T., & Balau, N. (2020). Key lessons for supporting youth in their steps to work. Discussion paper for the Interreg North-West Europe project “Empowering Youth through Entrepreneurial Skills (EYES)”. <https://vb.nweurope.eu/media/11439/eyes-chances-and-challenges-youth-employment-report.pdf>

Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2015). Youth unemployment in Greece: measuring the challenge. *IZA Journal of European Labor Studies*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/2193-9012-4-1>.

Biavaschi, C., Eichhorst, W., Giulietti, C., Kendzia, M. J., Muravyev, A., Pieters, J., Rodríguez-Planas, N., Schmidl, R., & Zimmermann, K. F. (2012). Youth Unemployment and Vocational Training. <https://docs.iza.org/dp6890.pdf>.

Blessing, L.T.M., & Chakrabarti, A. (2009). *DRM, a design research methodology*. Luxembourg: Springer.

Boeri, T. (2009). Saving Europe’s last generation of workers. <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/70102/1/735082359.pdf>

Boeri, T., Cahuc, P., & Bentolila, S. (2010). Ending the scourge of dual labour markets in Europe. <https://cepr.org/voxeu/columns/ending-scurge-dual-labour-markets-europe>

Byrne, D., & Strobl, E. (2001). Defining unemployment in developing countries: The case of Trinidad and Tobago. CREDIT Research Paper, No. 01/09, The University of Nottingham, Centre for Research in Economic Development and International Trade (CREDIT).

Γενική Γραμματεία Ενίσχυσης της Απασχόλησης (2022). Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης. <https://ypergasias.gov.gr/wp->

content/uploads/2022/09/%CE%95%CE%B8%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%A3%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%B9%CF%82-%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%91%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82_2022.pdf

Γκιάλης, Σ. (2022). *Εργαζόμενοι και εργασία στην Κεντρική Μακεδονία. Ανθεκτικότητα, επισφάλεια και επαγγέλματα στη μετα-πανδημική εποχή*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Chelangat, C., Ibrahim, K., Kassa, B., Linssen, R., Meeske, M., van Moorten, R., & van Veen, S. (2021). Government youth employment policies and programmes that advance inclusive growth in Africa. <https://includeplatform.net/wp-content/uploads/2021/08/Government-Youth-Employment-Policies-and-Programmes-that-Advance-Inclusive-Growth-in-Africa-.pdf>

Coenjaerts, C., Ernst, C., Fortunny, M., Rei, D., & Pilgrim, M. (2009). Youth Unemployment. Στο: *Promoting Pro-Poor Growth: Employment*, Organization for Economic Cooperation and Development (σελ. 119-131). Paris: OECD.

Corporate Finance Institute (χ.χ.). Unemployment. <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/economics/unemployment/>

Crowley, L., Jones, K., Cominetti, N., & Gulliford, J. (2013). *International Lessons: Youth unemployment in the global context*. The Work Foundation. <https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2014/06/International-Lessons-Youth-unemployment-in-the-global-context.pdf>

Eichhorst, W., & Rinne, U. (2016). *Promoting Youth Employment in Europe: Evidence-based Policy Lessons*. IZA Policy Paper, 119. <https://docs.iza.org/pp119.pdf>

Eichhorst, W., & Neder, F. (2014). Youth Unemployment in Mediterranean Countries. *IZA Policy Paper*, 80. <https://docs.iza.org/pp80.pdf>

European Economic and Social Committee (2014). Pilot study on the implementation, at national level, of EU policies for youth employment: a civil society perspective. <https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/resources/docs/eesc-2014-00038-00-00-tcd-tra-en.pdf>

EUROpean Employment Services (2023). Labour market information: Greece. https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information/labour-market-information-greece_en

Farashah, A., Blomquist, T., Al Ariss, A., & Guo, G. C. (2022). Perceived employability of skilled migrants: a systematic review and future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2099226>.

Fernández-Valera, M. M., Meseguer de Pedro, M., De Cuyper, N., García-Izquierdo, M., & Soler Sanchez, M. I. (2020). Explaining Job Search Behavior in Unemployed Youngsters Beyond Perceived Employability: The Role of Psychological Capital. *Frontiers in psychology*, 11, 1698. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01698>.

Goodwin, J. H., Nelson, J., Roach, B., & Torras, M. (2020). *Principles of Economics in Context*. New York: Routledge.

Görlich, D., Stepanok, I., & Al-Hussami, F. (2013). Youth unemployment in Europe and the world: Causes, consequences and solutions. Kiel Policy Brief, No. 59, Kiel Institute for the World Economy (IfW).

Hawley, J., Hall (Nevala), A-M., & Weber, T. (2013). Effectiveness of policy measures to increase the employment participation of young people. Eurofound.

http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2013/08/Eurofound_Effectivness-of-policy-measure.pdf

HELSTAT (2023). Labour Force Survey: 2nd quarter 2023. https://www.statistics.gr/en/statistics?p_p_id=documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN&p_p_lifecycle=2&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_cacheability=cacheLevelPage&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=4&p_p_col_pos=1&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_javax.faces.resource=document&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_in=downloadResources&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_documentID=505126&documents_WAR_publicationsportlet_INSTANCE_qDQ8fBKKo4IN_locale=en

Henning, S., & Akoob, K. (2017). Motivational factors affecting informal women entrepreneurs in North West Province. *Southern African Journal of Entrepreneurship and Small Business Management*, 9(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajesbm.v9i1.91>.

ILO (2009). ILO school-to-work transition survey: A methodological guide. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_140858.pdf

Jones, R. S., & Beom, J. (2022). Policies to increase youth employment in Korea. OECD Economics Department Working Papers No. 1740. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/fe10936d-en.pdf?expires=1697286947&id=id&accname=guest&checksum=7F9DA91CEB188A932A7BAA5BAC5EA75D>

Καραμεσίνη, Μ., & Ιωαννίδης, Γ. (2023). Ανεργία και Πολιτική Απασχόλησης. Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.

Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918.

Lekouka, F., & Mokombi, R. (2021). Effects of Youth Employment Policies on Employability in the Congo. *Modern Economy*, 12, 1929-1948. doi: 10.4236/me.2021.1212101.

Littleton, E., & Campbell, R. (2022). Youth unemployment and the pandemic. The Australia Institute. <https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2022/04/P1143-Youth-unemployment-and-pandemic-Australia-Web.pdf>

Maalaoui, A., Rejeb, N., Razgallah, M., Perano M., & Strologo, A. D. (2023). Perceived health as human capital in entrepreneurial intention among people with disability. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 19, 1367–1394. <https://doi.org/10.1007/s11365-023-00870-5>.

Maguire, S. (2013). What Measures Can Be Taken to Address the Specific Problem of Young People Who Are NEET?. *Intereconomics*, 48(4), 196-201.

Mayuto, R., Su, Z., Mohiuddin, M., & Fahinde, C. (2023). Antecedents of immigrants' entrepreneurial intention formation process: an empirical study of immigrant entrepreneurs in Canada. *Frontiers in psychology*, 14, 1153142. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1153142>.

Meckel, M., Walters, D., & Baugh, P. (2005). Mixed-mode Surveys Using Mail and Web Questionnaires. *The Electronic Journal of Business Research Methodology*, 3(1), 69-80.

Moe, A. M., & Bell, M. P. (2004). Abject Economics: The Effects of Battering and Violence on Women's Work and Employability. *Sociology Faculty Publications*, 5. https://scholarworks.wmich.edu/sociology_pubs/5.

Möller, J. (2017). Youth Unemployment in Europe from a Regional Perspective. *CESifo Forum*, 18(2), 11-18.

O'Higgins, N. (2012). This Time It's Different? Youth Labour Markets During 'The Great Recession'. <https://docs.iza.org/dp6434.pdf>.

O'Higgins, N. (2001). Youth unemployment and employment policy: a global perspective. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3019316

Oner, C. (χ.χ.). Unemployment: The Curse of Joblessness. https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/basics/pdf/oner_unemploy.pdf

Papadakis, N., Amanaki, E., Drakaki, M., & Saridaki, S. (2020). Employment/unemployment, education and poverty in the Greek Youth, within the EU context. *International Journal of Educational Research*, 99, <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101503>.

Parker, J. (2010). Models of unemployment. <https://www.reed.edu/economics/parker/s11/314/book/Ch14.pdf>

Politou, A., & Nikolakaki, M. (2023). The Effects of the Economic Crisis on Greek Society and the Youth Unemployment: Self-Perception and Expectations of the Young NEETs. *European Journal of Humanities and Social Sciences*, 3(1), 51–65. <https://doi.org/10.24018/ejsocial.2023.3.1.387>.

Regmi, P. R., Waithaka, E., Paudyal, A., Simkhada, P., & van Teijlingen, E. (2016). Guide to the design and application of online questionnaire surveys. *Nepal Journal of Epidemiology*, 6(4), 640-644.

Reips, U.-D. (2006). Web-based methods. Στο: M. Eid & E. Diener (Eds.), *Handbook of multimethod measurement in psychology* (σελ. 73-85). Washington, DC: American Psychological Association.

Reserve Bank Of Australia (χ.χ.). Unemployment: Its Measurement and Types. <https://www.rba.gov.au/education/resources/explainers/pdf/unemployment-its-measurement-and-types.pdf>

Sepp, A. (2012). Online versus postal questionnaires: a comparison between two data collection methods. *Actas do VIII Colóquio de Farmácia / Proceedings from 8th Pharmacy Academic Conference*, 101-112.

Showalter, K. (2016). Women's employment and domestic violence: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, 31, 37-47.

Tsigris, A. (2023). Youth Unemployment in Greece and the integration of NGEU funds into the new National Strategy. <https://esthinktank.com/2023/04/07/youth-unemployment-in-greece-and-the-integration-of-ngeu-funds-into-the-new-national-strategy/>

United Nations (2023). Convention On The Rights Of Persons With Disabilities (CRPD). <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>

Wang, D., Guo, D., Song, C., Hao, L., & Qiao, Z. (2022). General Self-Efficacy and Employability Among Financially Underprivileged Chinese College Students: The Mediating Role of Achievement Motivation and Career Aspirations. *Frontiers in psychology*, 12, 719771. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.719771>.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΝΕΟΥΣ

Ενότητα Ι. Δημογραφικά στοιχεία και στοιχεία απασχόλησης

1. Φύλο

Άντρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

20-25	
26-35	

3. Ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο

Πρωτοβάθμια εκπαίδευση	
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	
Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	
ΤΕΙ	
ΑΕΙ	
Μεταπτυχιακό	

4. Εργάζεστε αυτήν την περίοδο;

Ναι	
Όχι	

(Αν απαντήσατε όχι, μεταβείτε στην ερώτηση 9).

5. Αν ναι, εργάζεστε με:

Μερική απασχόληση με λιγότερο από 4 ώρες με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	
Μερική απασχόληση με μερική ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	
Μερική απασχόληση με λιγότερο από 4 ώρες με μερική ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	

Μερική απασχόληση με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	
Πλήρη απασχόληση με πλήρη ασφαλιστική κάλυψη των ωρών	

6. Εργάζεστε σε περισσότερες από μία δουλειές;

Ναι	
Όχι	

7. Πόσες ώρες εργάζεστε την εβδομάδα;

15-24	
25-39	
40-47	
48 και πάνω	

8. Συνήθως εργάζεστε:

Περισσότερο από ότι προβλέπει η σύμβασής σας	
Όπως προβλέπει η σύμβασής σας	

9. Αν δεν εργάζεστε τώρα, έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

Ναι	
Όχι	

10. Πόσο καιρό είστε άνεργος;

Λιγότερο από 1 μήνα	
1-2 μήνες	
3-5 μήνες	
6-11 μήνες	
12-17 μήνες	
18 - 23 μήνες	
24 - 47 μήνες	
4 έτη και πάνω	

11. Εγγραφή σε υπηρεσία απασχόλησης

Είμαι εγγεγραμμένος σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης και λαμβάνω επίδομα / βοήθεια	
Είμαι εγγεγραμμένος σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης αλλά δεν λαμβάνω επίδομα / βοήθεια	
Δεν είμαι εγγεγραμμένος σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης	

12. Πρόθεση εργασίας

Θέλω να εργαστώ	
Δε θέλω να εργαστώ	
Θέλω να εργαστώ σε δική μου επιχείρηση	

13. Αναζήτηση εργασίας

Προσπαθώ να ανοίξω τη δική μου επιχείρηση	
Αναζητώ εργασία και είμαι άμεσα διαθέσιμος	
Αναζητώ εργασία αλλά δεν είμαι άμεσα διαθέσιμος	
Είμαι άμεσα διαθέσιμος αλλά δεν αναζητώ εργασία	

14. Εάν υπήρχε η ευκαιρία για εργασία (τις τελευταίες 7 ημέρες) θα μπορούσατε να ξεκινήσετε;

Ναι	
Όχι	

15. Πόσο καιρό είστε διαθέσιμοι για εργασία και αναζητάτε ενεργά δουλειά;

Λιγότερο από 1 εβδομάδα	
1-4 εβδομάδες	
1-2 μήνες	
3-6 μήνες	
7-12 μήνες	
12 μήνες και άνω	

16. Θα ήσασταν διαθέσιμοι να:

Αποδεχτείτε οποιαδήποτε δουλειά, όποιες κι αν είναι οι συνθήκες	
Αποδεχτείτε οποιαδήποτε δουλειά, με την προϋπόθεση ότι ήταν σταθερή	
Αποδεχτείτε οποιαδήποτε δουλειά, με την προϋπόθεση ότι ήταν καλά αμειβόμενη	

Αποδεχτείτε οποιαδήποτε δουλειά, υπό την προϋπόθεση ότι είναι κατάλληλη για το επίπεδο των προσόντων σας	
Αποδεχτείτε οποιαδήποτε δουλειά, υπό την προϋπόθεση ότι είναι κατάλληλη για το επίπεδο των προσόντων σας, σταθερή και καλά αμειβόμενη	

17. Κατά τον τελευταίο μήνα κάνατε κάποια βήματα για να βρείτε εργασία / να ανοίξετε τη δική σας επιχείρηση;

Ναι	
Όχι	

18. Τι βήματα κάνατε για να αναζητήσετε εργασία τον τελευταίο μήνα;

Μέσω ιδρύματος εκπαίδευσης/κατάρτισης	
Συμμετοχή σε εκθέσεις / ημέρες καριέρας	
Εγγραφή σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης	
Εγγραφή σε ιδιωτικό γραφείο ευρέσεως εργασίας	
Απευθείας αίτηση σε εργοδότες	
Τοποθέτηση αγγελιών	
Απάντηση σε αγγελίες	
Αναζήτηση βοήθειας από συγγενείς, φίλους, σωματεία κλπ	
Μέριμνα για οικονομικούς πόρους	
Μέριμνα για εξοπλισμό	
Αιτήσεις για άδειες	
Κανένα	
Άλλο	

19. Ποιο είναι το κύριο εμπόδιο στην εύρεση μιας καλής δουλειάς;

Έλλειψη κατάλληλου επιπέδου γενικής εκπαίδευσης	
Έλλειψη κατάλληλου επιπέδου επαγγελματικής εκπαίδευσης	
Δεν υπάρχουν κατάλληλες ευκαιρίες κατάρτισης	
Έλλειψη εργασιακής εμπειρίας	
Δεν υπάρχουν αρκετές διαθέσιμες θέσεις εργασίας	
Ηλικία	
Φύλο	
Προκαταλήψεις που εισάγουν διακρίσεις (για παράδειγμα, αναπηρία, θρησκεία, φυλή, εμφάνιση κ.λπ.)	
Χαμηλοί μισθοί σε διαθέσιμες θέσεις εργασίας	
Κακές συνθήκες εργασίας στις διαθέσιμες θέσεις εργασίας	

Ενότητα II. Απόψεις για πολιτικές απασχόλησης

20. Αμέσως παρακάτω παρατίθενται πολιτικές απασχόλησης που έχουν θεσπιστεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό στον οποίον συμφωνείτε / διαφωνείτε με τη συνεισφορά τους στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης, με βάση την εξής κλίμακα: 1=Διαφωνώ πολύ, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ πολύ.

	1	2	3	4	5
Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους					
Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των νέων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους					
Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους					
Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας)					
Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας)					
Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους ωφελούμενους					
Προγράμματα απασχόλησης νέων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης					
Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας					
Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών					

Προγράμματα παροχής μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας					
Προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης για τους νέους επιχειρηματίες και ελεύθερους επαγγελματίες, με στόχο την άσκηση από αυτούς επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας					
Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους					
Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας					
Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας					
Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους					
Δημιουργία δομών, μηχανισμών και κόμβων προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών					
Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων					
Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας					
Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους					
Εμπειριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης					
Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων					
Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων					
«Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος					
Πρωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο					

Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων					
Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων					
Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία					

21. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικά τα παρακάτω, στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων, με βάση την εξής κλίμακα: 1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ.

	1	2	3	4	5
Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας					
Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης					
Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού					
Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης					

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΓΙΑ ΦΟΡΕΙΣ

Ενότητα Ι. Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο

Άντρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία

Έως 30	
31-40	
41-50	
51 και άνω	

3. Ολοκληρωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	
Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	
ΤΕΙ	
ΑΕΙ	
Μεταπτυχιακό	
Διδακτορικό	

4. Έτη προϋπηρεσίας σε φορέα απασχόλησης

0-5	
6-10	
11-15	
16 και άνω	

Ενότητα ΙΙ. Πολιτικές απασχόλησης

5. Σε ποιο βαθμό το σύστημα (κράτος πρόνοιας – επιδόματα ανεργίας, κοινωνική βοήθεια, επαρκής παροχή παιδικής μέριμνας, καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας κ.λπ.) ενθαρρύνει τους νέους να εισέλθουν / επανενταχθούν στην αγορά εργασίας;

--	--	--	--	--

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

6. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τις κινήσεις για την ενθάρρυνση των επιχειρήσεων / οργανισμών να προσφέρουν περιόδους πρακτικής άσκησης παρέχοντας καλής ποιότητας μαθησιακό περιεχόμενο και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας σε νέους;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

7. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τα υπάρχοντα κίνητρα στους νέους να λάβουν θέση πρακτικής άσκησης;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

8. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από το επίπεδο διαφάνειας και ποιότητας των πληροφοριών σχετικά με τα προγράμματα και τις δυνατότητες μαθητείας που παρέχονται στους νέους;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

9. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης σε επίπεδο κάλυψης τομέων (περιορίζεται στους παραδοσιακούς τομείς / ανοιχτοί στους πιο καινοτόμους τομείς);

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

10. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση πολιτικών προώθησης της νεανικής απασχόλησης;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

11. Σε ποιο βαθμό πιστεύετε ότι θα υπήρχαν δυνατότητες για ενισχυμένες μορφές συνεργασίας μεταξύ της χώρας σας και άλλων κρατών μελών προκειμένου να τονωθεί η απασχολησιμότητα των νέων;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

12. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τις υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού/συμβουλευτικής σε νέους;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

13. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τα τρέχοντα μέτρα που στοχεύουν να ενθαρρύνουν τους νέους να ξεκινήσουν τη δική τους επιχείρηση;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

14. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τη συνεργασία μεταξύ εργοδοτικών οργανώσεων, συνδικαλιστικών οργανώσεων και οργανωμένης κοινωνίας των πολιτών σχετικά με την απασχόληση των νέων;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

15. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι υπάρχει ένα σύστημα αξιολόγησης των μέτρων που λαμβάνονται για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων (π.χ. για τη συλλογή ανατροφοδότησης από τους νέους σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας των υπηρεσιών και μέτρα που στοχεύουν στην υποστήριξή τους);

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ

16. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον οργανισμό σας όσον αφορά στην ενίσχυση των θέσεων μαθητείας / πρακτικής άσκησης;

--	--	--	--	--

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

17. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον οργανισμό σας όσον αφορά στην παροχή πληροφοριών/ενημέρωσης στους νέους για θέσεις απασχόλησης;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

18. Σε ποιο βαθμό είστε ικανοποιημένος/η από τον οργανισμό σας όσον αφορά στη συμβουλευτική σε νέους για την προώθηση της απασχόλησης;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
---------	------	--------	------	-----------

19. Αμέσως παρακάτω παρατίθενται πολιτικές απασχόλησης που έχουν θεσπιστεί στην Εθνική Στρατηγική για τις Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης για την περίοδο 2022-2030. Παρακαλώ σημειώστε τον βαθμό στον οποίον συμφωνείτε / διαφωνείτε με τη συνεισφορά τους στην προώθηση της νεανικής απασχόλησης, με βάση την εξής κλίμακα: 1=Διαφωνώ πολύ, 2=Διαφωνώ, 3=Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ, 4=Συμφωνώ, 5=Συμφωνώ πολύ.

	1	2	3	4	5
Προγράμματα απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας για αποφοίτους όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης και συμμετέχοντες σε προγράμματα και δράσεις επαγγελματικής εκπαίδευσης σε επιχειρήσεις και θέσεις συναφείς με το αντικείμενο των σπουδών τους					
Προγράμματα συμβουλευτικών υπηρεσιών με σκοπό την ανάπτυξη των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ήπιων και μεταφέρσιμων δεξιοτήτων των νέων και την αναβάθμιση της απασχολησιμότητάς τους					
Προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των νέων και των εργαζομένων για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και την επανειδίκευσή τους					
Προγράμματα επιχορήγησης μισθολογικού ή μη μισθολογικού κόστους για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και την πραγματοποίηση προσλήψεων σε αυτές (Προγράμματα Νέων Θέσεων Εργασίας)					
Προγράμματα στήριξης επιχειρήσεων και κλάδων που βρίσκονται σε διαδικασίες αναδιάρθρωσης, διαρθρωτικής					

προσαρμογής και διαχείρισης αλλαγών (Προγράμματα Διατήρησης Θέσεων Εργασίας)					
Προγράμματα κοινωφελούς εργασίας ή ειδικά προγράμματα απασχόλησης σε φορείς του δημοσίου τομέα, για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας από τους ωφελούμενους					
Προγράμματα απασχόλησης ανέργων υψηλών εκπαιδευτικών προσόντων, οι οποίοι βρίσκονται για συγκυριακούς λόγους εκτός απασχόλησης					
Προγράμματα υποστήριξης της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία, καθώς και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας					
Προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών					
Προγράμματα παροχής μικροχρηματοδότησης (micro-financing) για ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας					
Προγράμματα συμβουλευτικής υποστήριξης για τους νέους επιχειρηματίες και ελεύθερους επαγγελματίες, με στόχο την άσκηση από αυτούς επιχειρηματικής ή επαγγελματικής δραστηριότητας					
Κόμβοι νεοφυούς επιχειρηματικότητας για τη στήριξη της υλοποίησης νέων επιχειρηματικών ιδεών και την εκκίνηση νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με ειδική έμφαση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους					
Πρόγραμμα ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας και της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, με έμφαση στην ψηφιακή, πράσινη και γαλάζια οικονομία και σε τομείς αιχμής και κλάδους υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής της Ελληνικής Οικονομίας					
Θέσπιση και λειτουργία του πρώτου Εθνικού Κέντρου Ικανοτήτων Κοινωνικής Καινοτομίας					
Δημιουργία πολιτιστικών κόμβων (hubs) από ανέργους					
Δημιουργία δομών, μηχανισμών και κόμβων προώθησης των κοινωνικών καινοτομιών					
Θερμοκοιτίδες στήριξης κοινωνικών επιχειρήσεων					
Περιφερειακοί μηχανισμοί στήριξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας					
Εφαρμογή του μοντέλου Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης «ανοικτού πλαισίου» με βάση τα χαρακτηριστικά των τοπικών αγορών εργασίας και τις ανάγκες και δυναμικές των τοπικών οικονομιών, με έμφαση τους μακροχρόνια ανέργους					

Εμπεριστατωμένη ατομική αξιολόγηση, μέσω του Ατομικού Σχεδίου Δράσης					
Διάγνωση αναγκών και ενίσχυση δεξιοτήτων μακροχρόνια ανέργων					
Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης για την εργασιακή ένταξη ή επανένταξη των μακροχρόνια ανέργων					
«Ανοικτά» προγράμματα για μακροχρόνια ανέργους, με δράσεις συμβουλευτικής, κατάρτισης και πιστοποίησης, και ένταξης σε επιδοτούμενη θέση απασχόλησης ή επιδότησης της δημιουργίας επιχείρησης ή άσκησης επαγγέλματος					
Προωθητικές ενέργειες της ΔΥΠΑ, των υπηρεσιών και των δυνατοτήτων που παρέχει, με ειδική στόχευση σε ανέργους και μακροχρόνια ανέργους που δεν έχουν εγγραφεί στο Μητρώο					
Διοργάνωση «Ημέρων Καριέρας» με κατάλληλο σχεδιασμό και διαμόρφωση περιεχομένου και συμμετεχόντων βάσει των τοπικών αναγκών της αγοράς εργασίας και των ειδικών αναπτυξιακών δεδομένων και προκλήσεων					
Ειδικές δράσεις σε τοπικό επίπεδο, σε συνεργασία με τοπικούς φορείς, για την ανάδειξη των δυνατοτήτων που παρέχει η εγγραφή στο Μητρώο της ΔΥΠΑ και η παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, με στόχο την προσέλκυση μη-εγγεγραμμένων ανέργων					
Ειδικές δράσεις για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε τομείς της ψηφιακής, πράσινης και γαλάζιας οικονομίας, καθώς και σε τομείς αιχμής και υψηλής αναπτυξιακής προοπτικής για την Ελληνική Οικονομία					

20. Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντικά τα παρακάτω, στο πλαίσιο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών προώθησης της απασχόλησης νέων, με βάση την εξής κλίμακα: 1=Καθόλου, 2=Λίγο, 3=Αρκετά, 4=Πολύ, 5=Πάρα πολύ.

	1	2	3	4	5
Ανάπτυξη κεντρικού μηχανισμού για το συντονισμό, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας					
Ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης					
Ενίσχυση της περιφερειακής, τοπικής και τομεακής διάστασης στις πολιτικές και τα προγράμματα στήριξης της απασχόλησης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού					
Ενεργότερος ρόλος του ιδιωτικού τομέα και των επιχειρήσεων στην υλοποίηση πολιτικών απασχόλησης					