

Εξώφυλλο



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ & ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ & ΧΡΗΜΑΤΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ
ΠΜΣ «ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Θάλεια Παπουτσή

Επιβλέπων: Κωνσταντίνος Καραμάνης, Αναπληρωτής Καθηγητής

Πρέβεζα, Αύγουστος 2021

**UNEMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN GREECE AND
THE TRANSITION FROM EDUCATION TO THE LABOR
MARKET**

Εγκρίθηκε από τριμελή εξεταστική επιτροπή

Πρέβεζα, 1/10/2021

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

1. Επιβλέπων καθηγητής
Κωνσταντίνος Καραμάνης,
Αναπληρωτής Καθηγητής
2. Μέλος επιτροπής
Γεώργιος Κόλλιας,
Επίκουρος Καθηγητής
3. Μέλος επιτροπής
Ειρήνη Τριάρχη,
Λέκτορας

© Παπουτσή, Θάλεια, 2021.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Δήλωση μη λογοκλοπής

Δηλώνω υπεύθυνα και γνωρίζοντας τις διατάξεις του Ν. 2121/1993 περί Πνευματικής Ιδιοκτησίας, ότι η παρούσα μεταπτυχιακή εργασία είναι εξ ολοκλήρου αποτέλεσμα δικής μου ερευνητικής εργασίας, δεν αποτελεί προϊόν αντιγραφής ούτε προέρχεται από ανάθεση σε τρίτους. Όλες οι πηγές που χρησιμοποιήθηκαν (κάθε είδους, μορφής και προέλευσης) για τη συγγραφή της περιλαμβάνονται στη βιβλιογραφία.

Παπουτσή Θάλεια

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Με την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας, ολοκληρώνεται ένας ιδιαίτερα σημαντικός και ευχάριστος κύκλος σπουδών. Πρωτίστως, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κύριο Κωνσταντίνο Καραμάνη για την πολύτιμη καθοδήγηση που μου προσέφερε καθ' όλη τη διάρκεια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας και για την εμπιστοσύνη που έδειξε στο πρόσωπό μου. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους τους καθηγητές του μεταπτυχιακού για τις ενδιαφέρουσες διαλέξεις που παρακολούθησα. Οφείλω επίσης να εκφράσω τις θερμές ευχαριστίες μου στο φιλικό μου περιβάλλον και ιδιαίτερα στη φίλη μου τη Λιάννα για την ενθάρρυνση που μου προσέφερε, καθώς επίσης και σε όσους-ες αφιέρωσαν χρόνο για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Τέλος, θέλω από τα βάθη της καρδιάς μου να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου Σπύρο και τα παιδιά μου, Άρτεμις και Βασίλη, για την ανεκτίμητη συμπαράστασή τους καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών μου, αλλά και τους γονείς μου και την αδερφή μου, για την αμέριστη στήριξή τους σε κάθε μου βήμα όλα αυτά τα χρόνια.

Στην οικογένειά μου

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην Ελλάδα, η οικονομική ύφεση οδήγησε στην ταχύτερη αύξηση της ανεργίας, από το 8,4% (2007), σε 27,5% το 2013, ενώ το 2020 ήταν περίπου 15,47%. Ο πληθυσμός των νέων επηρεάστηκε έντονα, όσον αφορά την απορρόφησή τους στην αγορά εργασίας, φέρνοντας νέα δεδομένα στον εργασιακό τομέα. Τα μεγάλα διαστήματα ανεργίας επηρεάζουν άμεσα τη μελλοντική απασχολησιμότητα, τον κίνδυνο φτώχειας αλλά και τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού. Η παρούσα εργασία έχει ως σκοπό να εξετάσει το φαινόμενο της ανεργίας των νέων μετά την ολοκλήρωση της εκπαιδευτικής τους δραστηριότητας, αλλά και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι νέοι προκειμένου να ενταχθούν ομαλά στην αγορά εργασίας. Σκοπός της έρευνας είναι ο έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως είναι το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης με την εργασία. Επίσης, ο έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της συνάφειας εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών. Στη συνέχεια γίνεται διερεύνηση των απόψεων των νέων ηλικίας (15-34) και (35+), αναφορικά με τις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση, αλλά και για την συμβολή των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων στην εύρεση εργασίας. Τέλος, γίνεται συσχέτιση του χρόνου εισόδου στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου και των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από την εκπαίδευση. Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν το ερωτηματολόγιο και το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν συνολικά 266 άτομα.

Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν πως παράγοντες όπως είναι το φύλο, επηρεάζει την άποψη των ατόμων, αναφορικά με τη συμβολή των προγραμμάτων εκπαίδευσης στην εύρεση εργασίας. Επίσης, η πρακτική άσκηση συσχετίζεται με την εξέλιξη των δεξιοτήτων, στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας. Επίσης, διαπιστώνεται συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της συνάφειας εργασίας με το αντικείμενο σπουδών. Τέλος, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στις απόψεις των νέων ηλικίας 15-34 και 35+, σχετικά με τη συμβολή των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων και των δεξιοτήτων που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση.

Λέξεις – κλειδιά: Ανεργία, Εκπαίδευση, Μετάβαση, Δεξιότητες, Επαγγελματική Αποκατάσταση.

ABSTRACT

In Greece, the economic crisis led to a rapid increase in unemployment, from 8.4% in 2007 to 27.5% in 2013, while in 2020 it was around 15.47%. The young population was strongly influenced in terms of their absorption in the labor market, bringing new data to the labor sector. Long periods of unemployment directly affect to future employability and also the risk of poverty and the social exclusion. The purpose of this study is to examine the phenomenon of youth unemployment after completing their educational activity and to point the difficulties that young people face, in order to integrate smoothly into the labor market. The purpose of the research is to check the independence between socio-demographic characteristics, such as gender and level of education through work. Also, the control of independence between the level of education and the relevance of employment with the object of undergraduate studies. Then the views of young people aged (15-34) and (35+) are explored, regarding the skills offered through education, but also about the contribution of adult education programs in finding a job. Finally, there is a correlation between the time of entry into the labor market after obtaining the degree and the skills acquired through education. The research tool used was the questionnaire and the research sample consisted of a total of 266 people.

The results of the research showed that factors such as gender, affect the view of individuals regarding the contribution of training programs to finding work. Also, the internship is related to the development of skills, in the context of the educational process. Also, there is a correlation between the level of education and the relevance of employment with the object of undergraduate studies. Finally, there is a statistically significant difference in the views of young people aged 15-34 and 35 plus, regarding the contribution of adult education programs and the skills offered through education.

Keywords: Unemployment, Education, Transition, Skills, Vocational rehabilitation.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ.....	5
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	6
ABSTRACT.....	7
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	8
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	11
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ.....	13
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	14
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	15
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	17
1.1 Ανεργία - Ορισμός.....	17
1.2. Είδη ανεργίας.....	18
1.3. Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη.....	20
1.3.1. Ποσοστά Ανεργίας του γενικού πληθυσμού στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	20
1.3.2. Ποσοστά ανεργίας των νέων στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης	21
1.3.3. Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα από το 1999-2021	23
1.4. Απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρώπη	25
1.4.1. Συνολική απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρώπη	25
1.4.2. Απασχόληση των νέων στην Ελλάδα και την Ευρώπη	27
1.5. Η ανεργία των νέων και οι αιτίες που την προκαλούν	29
1.6. Οι επιπτώσεις της ανεργίας.....	31
1.7. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση και οι επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας	33
1.8. Οι ευκαιρίες της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης.....	38
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ.....	40
2.1. Τα οφέλη της εκπαίδευσης	40

2.2 Οι δείκτες του ΟΟΣΑ, της EUROSTAT και της ΕΛ.ΣΤΑΤ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση.....	41
2.3. Ενθάρρυνση επιχειρηματικής παιδείας στο πανεπιστήμιο	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	44
3.1. Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία.....	44
3.2. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων	46
3.3 Η διαρροή των Ελλήνων νέων ερευνητών – φαινόμενο Brain-Drain	48
3.4 Οι απαιτήσεις των εργοδοτών και οι επαγγελματικές δεξιότητες των νέων	50
2.4. Νέοι και πολιτικές απασχόλησης.....	52
3.5 Σύνδεση αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης	53
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....	57
4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	57
4.2 Ερευνητική διαδικασία	57
4.3 Ερευνητικό εργαλείο.....	58
4.4 Στατιστική ανάλυση.....	58
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	60
5.1 Περιγραφική ανάλυση	60
5. 2 Έλεγχος εσωτερικής συνάφειας.....	83
5.3 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών «Φύλο» και «Αν εργάζεστε»	83
5.4 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών «4. Επίπεδο σπουδών» και «6. Αν εργάζεστε».....	87
5.5 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών «Επίπεδο σπουδών» και «Συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών».....	91
5.6 Αποτελέσματα συσχέτισης των μεταβλητών.....	94
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	99
6.1 Συμπεράσματα	99
6.2 Προτάσεις	103

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	105
Ελληνική Βιβλιογραφία	105
Ξένη Βιβλιογραφία	110
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	118

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 5.1 Κατανομή φύλου του δείγματος.....	60
Πίνακας 5.2 Κατανομή ηλικίας του δείγματος.....	60
Πίνακας 5.3 Κατανομή του τόπου καταγωγής.....	61
Πίνακας 5.4 Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης.....	62
Πίνακας 5.5 Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης της μητέρας.....	63
Πίνακας 5.6 Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης του πατέρα.....	64
Πίνακας 5.7 Κατανομή της εργασίας.....	65
Πίνακας 5.8 Συνάφεια σπουδών με το αντικείμενο εργασίας.....	66
Πίνακας 5.9 Πως χαρακτηρίζετε την οικονομική σας κατάσταση.....	77
Πίνακας 5.10 Πόσο ικανοποιημένος είστε από το επίπεδο των σπουδών σας;.....	67
Πίνακας 5.11 Πόσο επιμελής φοιτητής/τρια ήσασταν;.....	68
Πίνακας 5.12 Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις των μαθημάτων;.....	69
Πίνακας 5.13 Είχατε εργαστεί κατά την διάρκεια των σπουδών σας;.....	70
Πίνακας 5.14 Πόσο διήρκησε η φοίτησή σας;.....	71
Πίνακας 5.15 Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει.....	72
Πίνακας 5.16 Συμβολή του Πανεπιστημίου στην εύρεση εργασίας.....	73
Πίνακας 5.17 Παρακολουθήσατε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης;.....	74
Πίνακας 5.18 Διάστημα παραμονής στην επιχείρηση.....	74
Πίνακας 5.19 Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;.....	75
Πίνακας 5.20 Ποιο θεωρείτε οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας;.....	76
Πίνακας 5.21 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των δεξιοτήτων που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση.....	77
Πίνακας 5.22 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση της σύνδεσης δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης.....	80

Πίνακας 5.23 Ποσοστά ανεργίας του δείγματος ανά φύλο	82
Πίνακας 5.24 Ποσοστά ανεργίας του δείγματος ανά ηλικία	82
Πίνακας 5.25 Έλεγχος εσωτερικής συνέπειας	83
Πίνακας 5.26 Έλεγχος ανεξαρτησίας (Φύλου- Εργασίας)	85
Πίνακας 5.27 Έλεγχος ανεξαρτησίας (Επιπέδου εκπαίδευσης – Εργασίας)	88
Πίνακας 5.28 Έλεγχος ανεξαρτησίας (Επιπέδου εκπαίδευσης – Συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών)	95
Πίνακας 5.29 Αποτελέσματα συσχέτισης της μεταβλητής «φύλο» και «λόγοι παρακολούθησης προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων»	95
Πίνακας 5.30 Αποτελέσματα συσχέτισης της πρακτικής άσκησης και των δεξιοτήτων που προσφέρει η εκπαίδευση του δείγματος	95
Πίνακας 5.31 Αποτελέσματα t test της εργασίας με τη γνώση ξένων γλωσσών	96
Πίνακας 5.32 Αποτελέσματα t test της ηλικίας και της γνώσης ξένων γλωσσών, της αποφασιστικότητας, της διαπραγμάτευσης και της συναισθηματικής νοημοσύνης ...	96
Πίνακας 5.33 Αποτελέσματα t test της ηλικίας και της εύρεσης εργασίας από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων	97
Πίνακας 5.34 Αποτελέσματα συσχέτισης δεξιοτήτων και χρόνου εισόδου στην αγορά εργασίας	97

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 Ποσοστά ανεργίας του γενικού πληθυσμού στην Ε.Υ.και Ε.Α. (πηγή Eurostat).....	22
Εικόνα 2 Ποσοστά της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα σε σχέση τα κράτη μέλη της Ε.Ε. τον Ιούνιο 2020 (πηγή: Statista, 2021)	23
Εικόνα 3 Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα από το 1999-2020 (πηγή: Statista)	25
Εικόνα 4 Ποσοστό ανεργίας των απασχολούμενων, των ανέργων και των οικονομικά μη ενεργών από το 2015-2020 (πηγή ΕΛ.ΣΤΑΤ.).....	26
Εικόνα 5 Ποσοστά απασχόλησης (για το συνολικό πληθυσμό ηλικίας 20-64 ετών) στην Ε.Υ.27 και την Ελλάδα την περίοδο 2005-2019 (πηγή: Eurostat 2020).....	28
Εικόνα 6.1 Ποσοστά απασχόλησης των νέων ηλικίας 15-24 (Ελλάδας-ΕΥ24) την περίοδο 2005-2019 (πηγή: Eurostat)	30
Εικόνα 6.2 Ποσοστά απασχόλησης των νέων 15-24 (Ελλάδα- ΕΥ27- Ιταλία- Ισπανία- Κύπρο) την περίοδο 2005-2019 (πηγή: Eurostat).....	30
Εικόνα 7 Συνοπτική παρουσίαση δεικτών του ΟΟΣΑ, Eurostat και ΕΛΣΤΑΤ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση (πηγή: Ετήσια έκθεση ΑΔΙΠ, 2019).....	44

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1 Φύλο.....	60
Γράφημα 2 Ηλικία	61
Γράφημα 3 Τόπος καταγωγής.....	62
Γράφημα 4 Επίπεδο εκπαίδευσης	63
Γράφημα 5.1. Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	64
Γράφημα 5.2. Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα.....	65
Γράφημα 6 Πόσοι εργάζονται.....	65
Γράφημα 7 Συνάφεια εργασίας με αντικείμενο σπουδών	66
Γράφημα 8 Οικονομική κατάσταση	67
Γράφημα 9 Ικανοποίηση από το επίπεδο σπουδών	68
Γράφημα 10 Πόσο επιμελής φοιτητής/τρια ήσασταν	69
Γράφημα 11 Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις	70
Γράφημα 12 Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις;	71
Γράφημα 13 Πόσα έτη διήρκησε η φοίτησή σας;.....	72
Γράφημα 14 Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει.....	73
Γράφημα 15 Χρόνος που παραμείνατε στην επιχείρηση στην πρακτική άσκηση	75
Γράφημα 16 Χρονικό διάστημα από την απόκτηση πτυχίου έως την εύρεση πρώτης εργασίας.....	76
Γράφημα 17 Οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας	77

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανεργία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους μακροοικονομικούς δείκτες, ο οποίος επηρεάζει άμεσα την οικονομική, αλλά και κοινωνική εξέλιξη μιας χώρας. Αναφέρεται συχνά και ως δείκτης υστέρησης, ο οποίος αν και δεν θεωρείται κατάλληλος για την πρόβλεψη τάσεων, είναι αρκετά χρήσιμος για την επιβεβαίωσή τους.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου της ανεργίας των νέων κατά τη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στην έννοια της ανεργίας και θα παρατηρήσουμε τα ποσοστά της ανεργίας και της απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Επίσης, θα αναφερθούμε στις συνέπειες της ανεργίας οι οποίες έχουν αντίκτυπο αφενός σε ατομικό – οικογενειακό επίπεδο και αφετέρου σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, επηρεάζοντας αρνητικά τη σωματική και ψυχική υγεία του ατόμου που τη βιώνει. Η ταχύτητα με την οποία αλλάζει το τοπίο στην αγορά εργασίας εξαιτίας των δημογραφικών ανακατατάξεων και η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας μέσω της εμφάνισης της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, αποτελούν στοιχεία που επιβεβαιώνουν την αναγκαιότητα της προσαρμογής των νέων στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στα οφέλη της επένδυση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από την εκπαίδευση, όχι μόνο σε ατομικό επίπεδο, αλλά και στην εξέλιξη της οικονομίας και της κοινωνίας ενός κράτους. Η επένδυση σε γνώσεις και δεξιότητες, μπορεί να συμβάλλει θετικά στην αποφυγή της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, αλλά και στην αντιμετώπιση της ανεργίας.

Το τρίτο κεφάλαιο εξετάζει τη μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Η ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας έχει βρεθεί στο επίκεντρο αρκετών επιστημονικών κύκλων. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε πανελλαδικό επίπεδο σχετικά με την απορρόφηση των νέων πτυχιούχων στην αγορά εργασίας (Καραμεσίνη, 2008) διαπιστώθηκε, ότι οι νέοι ακόμα και 5-7 χρόνια από την αποφοίτησή τους, δυσκολεύονται να βρουν μια σταθερή δουλειά και έχουν μειωμένα εργασιακά δικαιώματα. Μάλιστα τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται αύξηση θέσεων προσωρινής απασχόλησης, συμβάσεων έργου και ετεροαπασχόλησης. Αυτό

έχει ως αποτέλεσμα τη διαρροή των Ελλήνων επιστημόνων (brain drain) στις πιο αναπτυγμένες χώρες και στον οικονομικό μαρασμό της χώρας που εγκαταλείφθηκε από αυτούς.

Στο τέταρτο κεφάλαιο, ακολουθεί περιγραφική και επαγωγική ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας που διεξήχθη. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να πραγματοποιηθεί η έρευνα είναι η ποσοτική, το ερευνητικό εργαλείο ήταν το ερωτηματολόγιο και το δείγμα αποτέλεσαν 266 άτομα. Σκοπός της έρευνας ήταν να μελετηθεί με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS-21, η ύπαρξη πιθανής σχέσης (εξάρτησης) των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως είναι το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης με την εργασία. Επίσης, γίνεται έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης και της συνάφειας εργασίας με το αντικείμενο σπουδών, αλλά και διερεύνηση των απόψεων των νέων σχετικά με τις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση, αλλά και τη συμβολή των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων στην εύρεση εργασίας. Τέλος, ερευνάται η συσχέτιση των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσα από την εκπαίδευση στην εύρεση εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα συμπεράσματα και οι προτάσεις που προέκυψαν από τα αποτελέσματα της έρευνας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

1.1 Ανεργία - Ορισμός

Η αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια, χαρακτηρίζεται από ραγδαίες εξελίξεις όχι μόνο σε ευρωπαϊκό, αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Η αύξηση της προσφοράς εργασίας, λόγω της εισροής των μεταναστών και της αυξημένης συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η γήρανση του πληθυσμού και η απελευθέρωση του παγκόσμιου εμπορίου, δημιουργούν πολλές πιέσεις στην αγορά εργασίας και αναδεικνύουν έντονα το πρόβλημα της ανεργίας.

Η ανεργία αποτελεί ένα από τα βασικότερα μεγέθη της μακροοικονομικής θεωρίας. Έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς πολλοί ορισμοί για την ανεργία. Ορίζουμε ως *άνεργους* τα άτομα εκείνα που είναι ικανά προς εργασία, επιθυμούν να εργασθούν στους ισχύοντες μισθούς, αλλά δεν βρίσκουν απασχόληση. Άτομα τα οποία δεν ανήκουν στο εργατικό δυναμικό, παρότι μπορούν να εργασθούν, δεν θεωρούνται ότι είναι άνεργα εάν δεν έχουν απασχόληση. Παραδείγματος χάριν, ένας συνταξιούχος εβδομήντα πέντε ετών μπορεί να είναι ικανός προς εργασία, αλλά δεν θεωρείται μέλος του εργατικού δυναμικού. Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) που πραγματοποιεί η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδας, άνεργοι καθορίζονται τα άτομα ηλικίας 15 -74 (Λιανός, Ψειρίδου, 2015:235).

Όμως, η ανεργία δεν συνιστά απαραίτητα να μην υπάρχει εργασία, αλλά να μην διατίθεται αμειβόμενη εργασία. Τα άτομα που θεωρούνται ως άνεργοι διαχωρίζονται σε δυο κατηγορίες : *τους εντός εργασίας* και *τους εκτός εργασίας*. Οι άνεργοι που ανήκουν στην πρώτη κατηγορία επιζητούν ενεργά εργασία, ενώ τα άτομα που ανήκουν στην δεύτερη κατηγορία, είτε δεν έχουν αναζητήσει ποτέ μια απασχόληση, είτε έχουν σταματήσει να αναζητούν θέση εργασίας (Πετρινώτη, 1989: 277).

Οπότε για να μπορεί κάποιος να χαρακτηριστεί άνεργος πρέπει να συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις: να είναι σε εργάσιμη ηλικία και ικανός για εργασία, να επιθυμεί να εργασθεί με τα οικονομικά δεδομένα που κυριαρχούν στην αγορά και να μην βρίσκει απασχόληση. Από τον παραπάνω ορισμό προκύπτει ότι το εργατικό δυναμικό είναι το άθροισμα των απασχολούμενων (E) και των ανέργων (U) (Λιανός, Ψειρίδου, 2015:235) δηλαδή, **Εργατικό Δυναμικό (L) = Απασχολούμενοι (E) + Άνεργοι (U)**

Συνήθως, η ανεργία μετριέται ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού, δηλαδή

$$U\% = U/L \times 100$$

Σύμφωνα με μελέτη της ΓΣΕΕ σχετικά με τις τοπικές αγορές εργασίας (2006), η αγορά εργασίας ως βασικός κοινωνικός θεσμός, παρέχει ταυτόχρονα τη δυνατότητα ταξινόμησης των ομάδων του πληθυσμού, ανάλογα με τις σχέσεις που αυτές διαμορφώνουν μαζί της. Αυτή η ταξινόμηση είναι εξαιρετικά χρήσιμη καθώς, μεταξύ άλλων, επιτρέπει τη διάκριση της έννοιας της αγοράς εργασίας από αυτές του εργατικού δυναμικού και της δομής της απασχόλησης. Στο πλαίσιο αυτής της ταξινόμησης, ένα πρώτο κριτήριο συνίσταται στο εάν οι διάφορες ομάδες του πληθυσμού εντοπίζονται μέσα στην αγορά εργασίας ή έξω από αυτήν ή με άλλα λόγια, εάν διαμορφώνουν μια εσωτερική ή εξωτερική σχέση με την αγορά εργασίας. (Ευστράτογλου, 2006:72)

Με βάση, λοιπόν, το κριτήριο αυτό είναι σαφές ότι, ο **μη οικονομικά ενεργός πληθυσμός** βρίσκεται ασφαλώς και εκτός αγοράς εργασίας, είτε επειδή οι δραστηριότητές τους δεν θεωρούνται ως εργασία με την οικονομική της έννοια (οικιακές εργασίες, κ.ά.), είτε δεν εργάζονται καθόλου (παιδιά, συνταξιούχοι, κ.ά.). Από την άλλη, το **οικονομικά ενεργό** τμήμα του πληθυσμού (το εργατικό δυναμικό), εντοπίζεται στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας, διαμορφώνοντας μια εσωτερική σχέση μαζί της, εφόσον διαθέτουν στην αγορά την εργατική τους δύναμη έναντι μισθού, όπως είναι οι μισθωτοί. Μια δεύτερη κατηγορία που εντάσσεται στο εργατικό δυναμικό συνιστούν οι άνεργοι, οι οποίοι διαθέτουν επίσης την εργατική τους δύναμη προς πώληση στην αγορά (επιθυμούν δηλαδή να εργασθούν), αλλά για μια σειρά λόγων δεν μπορούν να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Αντίθετα εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι και μη αμειβόμενα μέλη δεν εντοπίζονται μέσα στην αγορά εργασίας, καθώς δεν διαθέτουν προς πώληση την εργατική τους δύναμη, αλλά χρησιμοποιούν άλλους μηχανισμούς και διαδικασίες για την ενσωμάτωσή τους στην παραγωγική διαδικασία, διαμορφώνοντας έτσι μια εξωτερική σχέση με την αγορά εργασίας (INE, 2006).

1.2. Είδη ανεργίας

Υπάρχουν διάφορα είδη ανεργίας, καθένα από τα οποία προκαλείται από διαφορετικούς παράγοντες. Τα είδη αυτά είναι (Βαβούρας, 1990:265)

- **Η κυκλική ανεργία**
- **Η διαρθρωτική ανεργία**
- **Η ανεργία τριβής**
- **Η εποχιακή ανεργία**

Η *κυκλική ανεργία* οφείλεται στη μείωση της συνολικής ενεργού ζήτησης για αγαθά και υπηρεσίες, χαρακτηριστική συνέπεια του φαινομένου της οικονομικής ύφεσης. Συνέπεια της μείωσης της συνολικής ενεργού ζήτησης είναι η μείωση των παραγωγικών συντελεστών και ιδιαίτερα της εργασίας (Βαβούρας, 1990).

Η *διαρθρωτική ανεργία* οφείλεται στην δυσαρμονία μεταξύ της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας. Είναι ένα μακροχρόνιο φαινόμενο, το οποίο οφείλεται στην αδυναμία προσαρμογής των απαιτήσεων της εκπαίδευσης να συνδεθούν με τις υφιστάμενες κενές θέσεις εργασίας. Συνεπώς, η *διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων του εργατικού δυναμικού και των απαιτήσεων της εργασιακής διαδικασίας*. Επομένως, για τον περιορισμό της διαρθρωτικής ανεργίας απαιτείται η λήψη μέτρων, όπως η κατάρτιση και εξειδίκευση του εργατικού δυναμικού (Καραμεσίνη, 2006: 20).

Η *ανεργία τριβής* οφείλεται κυρίως στην εκούσια αλλαγή απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Είναι αναπόφευκτο υποπροϊόν της οικονομικής δραστηριότητας, το οποίο οφείλεται στην ατελή πληροφόρηση που υφίσταται στην αγορά εργασίας, καθώς και στην ατελή κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Η ανεργία τριβής, θεωρείται απολύτως φυσιολογική και δεν συνιστά σοβαρό πρόβλημα της οικονομικής πολιτικής. Παραδείγματος χάριν, ένας τελειόφοιτος βιώνει την ανεργία τριβής, μέχρι να πληροφορηθεί για τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας που υπάρχουν στην αγορά εργασίας (Βαβούρας, 1990).

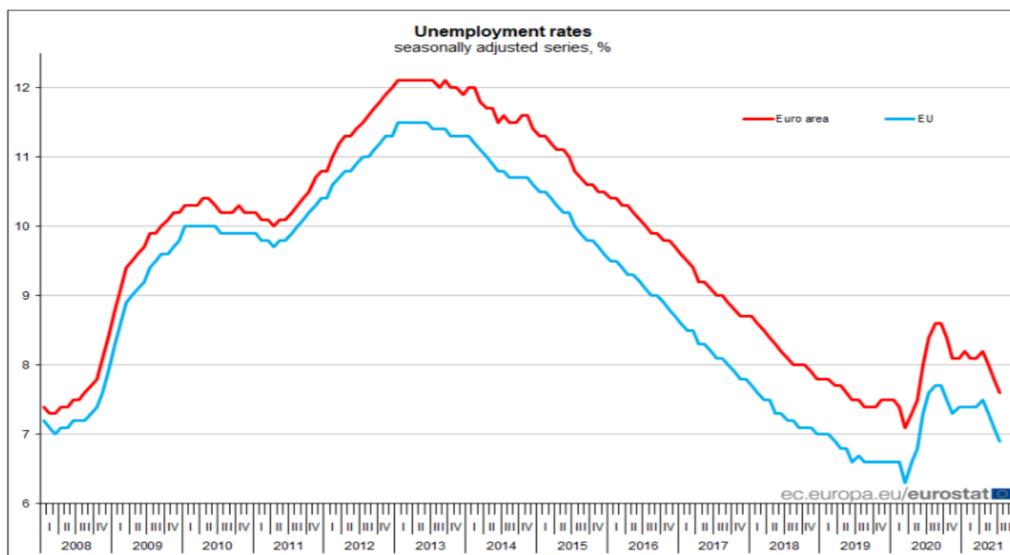
Η *εποχιακή ανεργία* οφείλεται στις εποχικές διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου. Αναφέρεται στα άτομα τα οποία είναι άνεργα εξαιτίας της εποχικότητας, όπως είναι τα άτομα που εργάζονται σε τουριστικά επαγγέλματα και πρόκειται για μια βραχυπρόθεσμη μορφή ανεργίας. Το εργατικό δυναμικό που πλήττεται συνήθως από αυτή τη μορφή ανεργίας, ανήκει στις οικονομικά ασθενέστερες τάξεις. (Βαβούρας, 1990).

1.3. Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη

1.3.1. Ποσοστά Ανεργίας του γενικού πληθυσμού στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Σύμφωνα με την Eurostat, τον Ιούλιο του 2021, το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας στη ζώνη του ευρώ ήταν 7,6%, (από 7,8% τον Ιούνιο του 2021 και από 8,4% τον Ιούλιο του 2020). Το ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ ήταν 6,9% τον Ιούλιο του 2021, (από 7,1% τον Ιούνιο του 2021 και από 7,6% τον Ιούλιο του 2020). Στην Ελλάδα τον Ιούλιο του 2021 το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας ήταν 14.6% (από 14,8% τον Ιούνιο το 2021 και απο 16,8% τον Ιούλιο του 2020) . Η Eurostat εκτιμά ότι 14,613 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες στην ΕΕ, εκ των οποίων 12,334 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ, ήταν άνεργοι τον Ιούλιο του 2021. Σε σύγκριση με τον Ιούνιο του 2021, ο αριθμός των ανέργων μειώθηκε κατά 430.000 άτομα στην ΕΕ και κατά 350 000 στη ζώνη του ευρώ. Σε σύγκριση με τον Ιούλιο του 2020, η ανεργία μειώθηκε κατά 1,521 εκατομμύρια στην ΕΕ και κατά 1,336 εκατομμύρια στη ζώνη του ευρώ (εικόνα 1) .

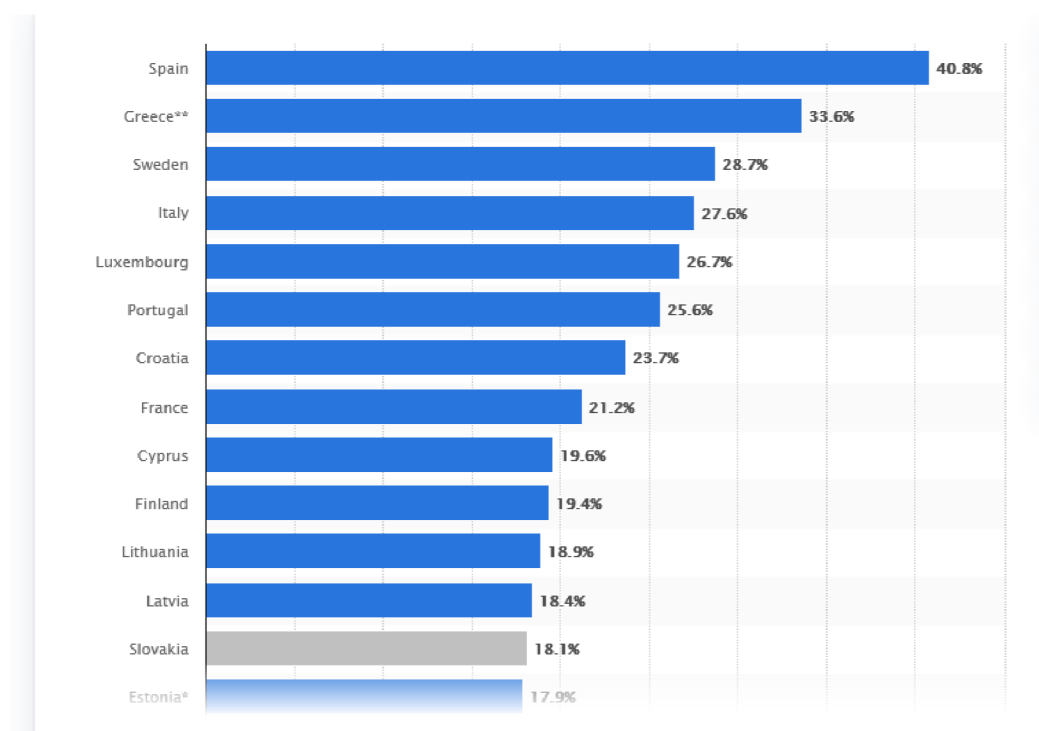
Σε αυτό το σημείο θα ήταν χρήσιμο να ορίσουμε το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας, ως μια στατιστική τεχνική για την απομάκρυνση της επίδρασης της εποχικότητας από μια χρονολογική σειρά, καθιστώντας έτσι περισσότερη ορατή την υποκείμενη τάση της μεταβολής ενός μεγέθους. (ΕΛ.ΣΤΑΤ, 2018)



Εικόνα 1 Ποσοστά ανεργίας του γενικού πληθυσμού στην Ε.Υ.και ΕΑ (πηγή Eurostat,2021)

1.3.2. Ποσοστά ανεργίας των νέων στις Χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Τον Νοέμβριο του 2020, σύμφωνα με την Eurostat (2021), 3.171 εκατομμύρια νέοι (ηλικίας κάτω των 25) ήταν άνεργοι στην ΕΕ¹, εκ των οποίων 2,629 εκατομμύρια ήταν στη ζώνη του ευρώ². Το Νοέμβριο του 2020, το ποσοστό ανεργίας των νέων ήταν 17,7% στην ΕΕ και 18,4% το 2004 ζώνη ευρώ, από 17,5% και 18,0% αντίστοιχα τον προηγούμενο μήνα. Σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2020, η ανεργία των νέων αυξήθηκε κατά 51.000 στην ΕΕ και κατά 64.000 στη ζώνη του ευρώ. Σε σύγκριση με το Νοέμβριο του 2019, η ανεργία των νέων αυξήθηκε κατά 456.000 στην ΕΕ και κατά 398.000 στη ζώνη του ευρώ.



Εικόνα 2 Ποσοστά της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα σε σχέση τα κράτη μέλη της Ε.Ε. τον Ιούνιο 2020 (Πηγή: Statista, 2021)

¹ Euro area (EA19): Belgium, Germany, Estonia, Ireland, **Greece**, Spain, France, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, the Netherlands, Austria, Portugal, Slovenia, Slovakia and Finland.

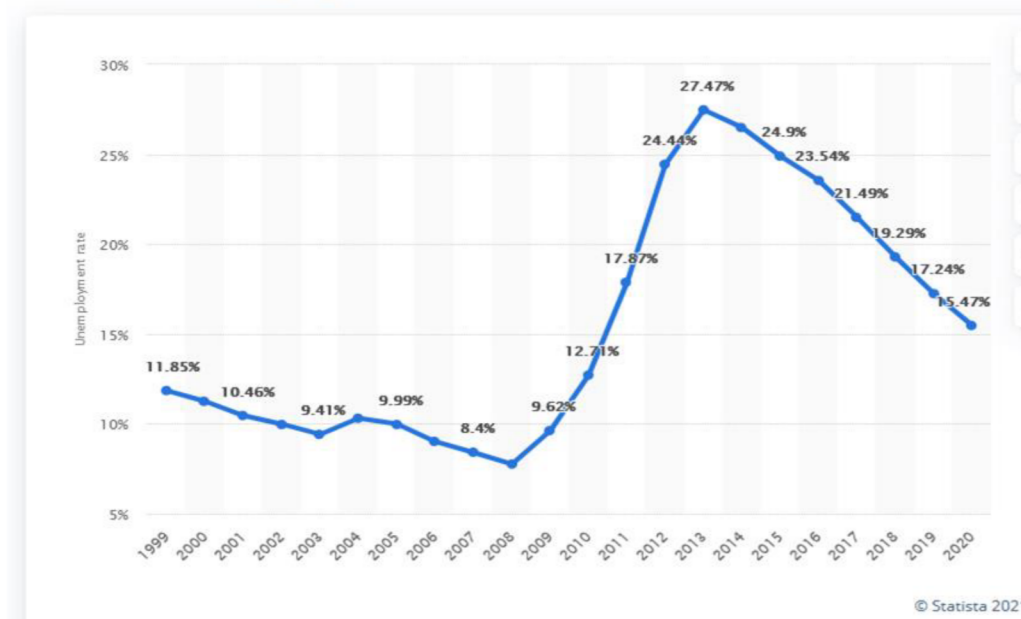
² European Union (EU27): Belgium, Bulgaria, Czechia, Denmark, Germany, Estonia, Ireland, **Greece**, Spain, France, Croatia, Italy, Cyprus, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Hungary, Malta, the Netherlands, Austria, Poland, Portugal, Romania, Slovenia, Slovakia, Finland and Sweden

Τον Ιούνιο του 2020, το ποσοστό της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα έφτασε το 33.6%, δύο φορές σχεδόν πάνω από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο (17,5%). Το ποσοστό αυτό είναι το δεύτερο μεγαλύτερο στην Ευρώπη, μετά από την Ισπανία (40%). Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας των νέων στα κράτη μέλη της ΕΕ από τον Ιούνιο του 2020 (εικόνα 2). Η πηγή ορίζει την ανεργία των νέων ως ανεργία εκείνων που ηλικιακά είναι κάτω των 25 ετών. Η ανεργία των νέων εξετάζεται συχνά ξεχωριστά επειδή τείνει να είναι υψηλότερη από την ανεργία σε ηλικιωμένες ομάδες και περιλαμβάνει τα ποσοστά ανεργίας του εργατικού δυναμικού μιας χώρας ηλικίας 15 έως 24 ετών. Συνήθως, οι έφηβοι και εκείνοι που αποφοιτούν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, δεν καταφέρνουν να βρουν δουλειά αμέσως, ειδικά εάν η οικονομία της χώρας αντιμετωπίζει δυσκολίες. Επιπλέον, το ποσοστό τείνει να είναι υψηλότερο στις αναδυόμενες αγορές από ό, τι στα βιομηχανικά έθνη. Σε παγκόσμιο επίπεδο, τα ποσοστά ανεργίας των νέων δεν έχουν αλλάξει σημαντικά την τελευταία δεκαετία, ούτε αναμένεται να βελτιωθούν τα επόμενα χρόνια. (ΕΛ.ΣΤΑΤ 2018)

Η είσοδος των νέων στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται δύσκολη ως και προβληματική και πριν την οικονομική κρίση του 2008, όπου το ποσοστό της ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 15-24 αυξήθηκε από 20% το 2008, σε 61% το 2013. Το πρόβλημα της ανεργίας των νέων είναι εντονότερο στις χώρες της Μεσογείου, οι οποίες παρουσιάζουν χαμηλούς ρυθμούς ανάπτυξης (Eichhorst, Neder, 2014). Αντιθέτως, σε χώρες όπως η Γερμανία και η Αυστρία τα ποσοστά της νεανικής ανεργίας είναι μικρότερα του 10%, εξαιτίας της ισχυρής οικονομίας που διαθέτουν και αφετέρου στις κοινωνικές πολιτικές που υιοθετούν με στόχο την ευημερία των νέων. Πιο συγκεκριμένα, το 60% των νέων συμμετέχει στο πρόγραμμα δυαδικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο περιλαμβάνει την ύπαρξη δυο τμημάτων εκπαίδευσης σε δυο ξεχωριστούς χώρους. Από τη μια ο εκπαιδευόμενος αποκτά τις θεωρητικές γνώσεις στη σχολή του και από την άλλη εργάζεται σε πρακτικό επίπεδο στην επιχείρηση. Στη Γερμανία, το 60% των νέων που συμμετέχουν στα προγράμματα αυτά προσλαμβάνονται μόνιμα από τις επιχειρήσεις μετά την ολοκλήρωσή τους, γεγονός που συμβάλλει σημαντικά στην ομαλή μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας (Ιστοσελίδα Greece in Figures, 2021)

1.3.3. Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα από το 1999-2021

Greece: Unemployment rate from 1999 to 2020



Εικόνα 3 Ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα από το 1999-2020 (Πηγή: Statista)

Η εικόνα 3 μας δείχνει το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα από το 1999 έως το 2020. Το 2013 το ποσοστό της ανεργίας ήταν περίπου στο 27,47%, ενώ το 2020, το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα ήταν περίπου στο 15,47%. (statista ,2021)

Το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα για τον Ιούλιο του 2021 διαμορφώθηκε στο 14,6% (από 14,8% τον Ιούνιο του 2021 και 16,8% τον Ιούλιο του 2020). Η Ελλάδα κατέχει για τον μήνα Ιούλιο το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας κλέβοντας την αρνητική πρωτιά από την Ισπανία που πλέον έρχεται δεύτερη με ποσοστό 14,3% (Eurostat ,2021)

Σύμφωνα με την Στατιστική Υπηρεσία το εποχικά διορθωμένο ποσοστό ανεργίας τον Σεπτέμβριο του 2020 ανήλθε σε 16,1% έναντι 16,9% τον Σεπτέμβριο του 2019 και του διορθωμένου προς τα κάτω 16,5% τον Αύγουστο του 2020. Το σύνολο των απασχολούμενων, κατά τον Σεπτέμβριο του 2020, εκτιμάται ότι ανήλθε σε 3.880.667 άτομα) (ΕΛ.ΣΤΑΤ,2020)

Οι άνεργοι ανήλθαν σε 746.951 άτομα ενώ ο οικονομικά μη ενεργός πληθυσμός ανήλθε σε 3.259.023 άτομα. Τα αντίστοιχα μεγέθη κατά τον Σεπτέμβριο των ετών 2015 έως και 2020 παρουσιάζονται στον ακόλουθο Πίνακα (ΕΛ.ΣΤΑΤ, 2020)

Πίνακας 1: Απασχολούμενοι, άνεργοι, οικονομικά μη ενεργοί και ποσοστό (%) ανεργίας, Σεπτέμβριος 2015 - 2020

	Σεπτέμβριος					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Απασχολούμενοι	3.608.687	3.720.535	3.768.290	3.848.916	3.917.405	3.880.667
Άνεργοι	1.191.332	1.114.215	999.110	893.465	797.473	746.951
Οικονομικά μη ενεργοί	3.277.287	3.204.546	3.237.586	3.223.917	3.206.425	3.259.023
Ποσοστό ανεργίας	24,8	23,0	21,0	18,8	16,9	16,1

Εικόνα 4 Ποσοστό ανεργίας των απασχολούμενων, των ανέργων και των οικονομικά μη ενεργών (2015-2020), (πηγή: ΕΛ.ΣΤΑΤ)

Οι απασχολούμενοι μειώθηκαν κατά 36.738 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2019(μείωση 0,9%) και αυξήθηκαν κατά 47.423 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2020(αύξηση 1,2%).Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού στα Κράτη-Μέλη, λόγω της πανδημίας COVID-19, τα άτομα που τίθενται σε αναστολή σύμβασης εξακολουθούν να θεωρούνται απασχολούμενοι, εφόσον η διάρκεια της αναστολής είναι μικρότερη από 3 μήνες ή αν λαμβάνουν περισσότερο από το 50% των αποδοχών τους. Οι άνεργοι μειώθηκαν κατά 50.522 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2019(μείωση 6,3%) και κατά 9.645 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2020 (μείωση1,3%) (ΕΛ.ΣΤΑΤ, 2020).

Οι οικονομικά μη ενεργοί, δηλαδή τα άτομα που δεν εργάζονται ούτε αναζητούν εργασία, αυξήθηκαν κατά 52.598 άτομα σε σχέση με τον Σεπτέμβριο του 2019 (αύξηση 1,6%) και μειώθηκαν κατά 40.226 άτομα σε σχέση με τον Αύγουστο του 2020 (μείωση1,2%).Επισημαίνεται ότι, εάν ένα άτομο που δεν εργάζεται, δεν αναζητά ενεργά εργασία και δεν είναι διαθέσιμο να αναλάβει άμεσα εργασία, δεν κατατάσσεται στους ανέργους αλλά στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό (ΕΛ.ΣΤΑΤ. 2020).

Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας των νέων στα κράτη μέλη της ΕΕ από τον Ιούνιο του 2020. (εικόνα 5). Η πηγή ορίζει την ανεργία των νέων ως ανεργία εκείνων που ηλικιακά είναι κάτω των 25 ετών. Τον Ιούνιο του 2020, το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας των νέων στην Ισπανία ήταν στο 40,8%, ενώ η Ελλάδα έρχεται δεύτερη με ποσοστό 33.6% Η ανεργία των νέων

εξετάζεται συχνά ξεχωριστά επειδή τείνει να είναι υψηλότερη από την ανεργία σε ηλικιωμένες ομάδες. Περιλαμβάνει τα ποσοστά ανεργίας του εργατικού δυναμικού μιας χώρας ηλικίας 15 έως 24 ετών. Συνήθως, οι έφηβοι και εκείνοι που αποφοιτούν τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, δεν καταφέρνουν να βρουν δουλειά αμέσως, ειδικά εάν η οικονομία της χώρας αντιμετωπίζει δυσκολίες, όπως φαίνεται παραπάνω. Επιπλέον, το ποσοστό τείνει να είναι υψηλότερο στις αναδυόμενες αγορές από ό, τι στα βιομηχανικά έθνη. Σε παγκόσμιο επίπεδο, τα ποσοστά ανεργίας των νέων δεν έχουν αλλάξει σημαντικά την τελευταία δεκαετία, ούτε αναμένεται να βελτιωθούν τα επόμενα χρόνια (ΕΛ.ΣΤΑΤ 2018).

Το 2008, στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στη ζώνη του ευρώ η οικονομική κρίση είχε ως αποτέλεσμα τη σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας, λιγότερες προσφορές εργασίας και κατά συνέπεια, αύξηση του ποσοστού ανεργίας.

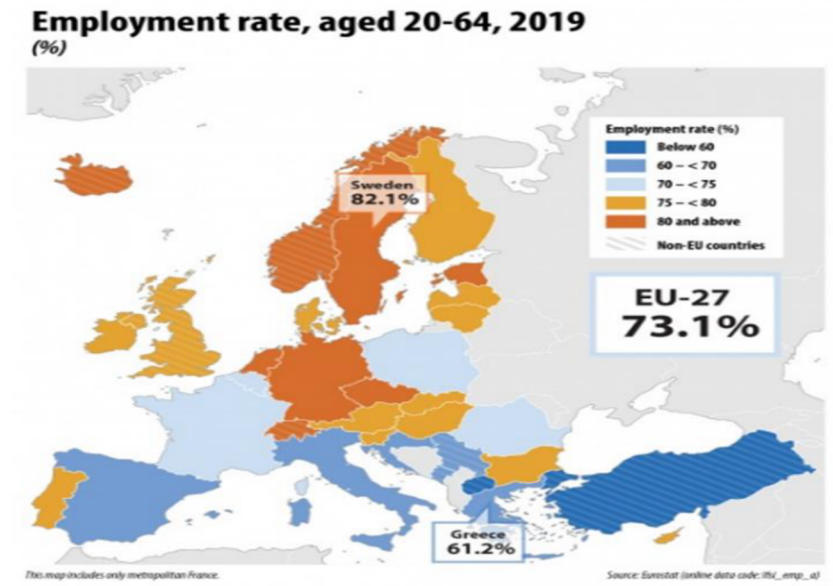
Σήμερα, οι άνεργοι ηλικίας άνω των 25 αγωνίζονται να βρουν νέες θέσεις εργασίας παρά την εμπειρία τους και οι υπόλοιποι (κάτω των 25) δυσκολεύονται να βρουν νέες θέσεις εργασίας, επειδή δεν έχουν καμία εμπειρία. Συνολικά, ο αριθμός των ανέργων σε όλο τον κόσμο αναμένεται να αυξηθεί και αυτό δεν εξαρτάται μόνο από την οικονομική κρίση, αλλά και τη βιομηχανική επανάσταση και την αύξηση του πληθυσμού. Ωστόσο είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε εδώ, ότι η μεγάλη πλειοψηφία των νέων δεν συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, επειδή συμμετέχουν σε διάφορα τμήματα του εκπαιδευτικού συστήματος και αυτό είναι ενθαρρυντικό. Συνεπώς, και τα αντίστοιχα μεγέθη της νεανικής ανεργίας δεν μπορεί να είναι στην πραγματικότητα τόσο αυξημένα (Statista, 2021).

1.4. Απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρώπη

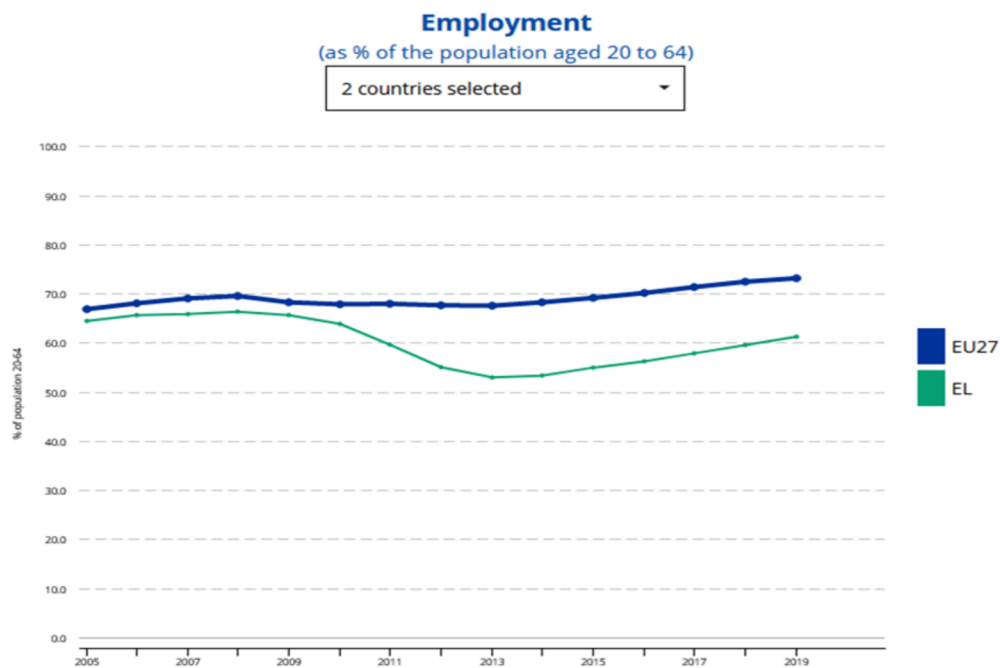
1.4.1. Συνολική απασχόληση στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Σύμφωνα με την έρευνα εργατικού δυναμικού(ΕΕΔ) της Eurostat, από το 2005-2019 το υψηλότερο ετήσιο μέσο ποσοστό απασχόλησης ατόμων ηλικίας 20 έως 64 στην Ε.Ε., ανέρχεται σε 73,1 % το 2019. Ωστόσο, παρατηρούνται μεγάλες διαφορές μεταξύ των χωρών στην αγορά εργασίας. Η Σουηδία εμφανίζει το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ 82.1 %, με την Ελλάδα να καταγράφει 61,2% το χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε κατά την προαναφερθείσα περίοδο σε όλες τις χώρες εκτός από την Ελλάδα (εικόνα 6).

Το 2010 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε τη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Ένας από τους κύριους στόχους της εν λόγω στρατηγικής σε επίπεδο ΕΕ ήταν η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 , σε ποσοστό τουλάχιστον 75 % έως το 2020 (Eurostat, 2020).



Χάρτης 1: Ποσοστό απασχόλησης, 20-64 ετών, 2019 (%)



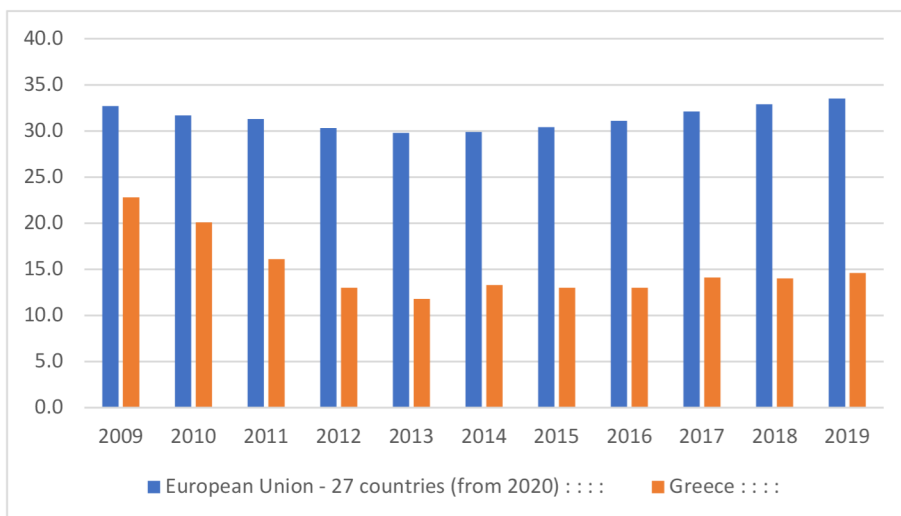
Εικόνα 5 Ποσοστά απασχόλησης (συνολική του γενικού πληθυσμού 20-64 ετών), στην Ε.Υ.27 και την Ελλάδα (2005-2019) Πηγή: Eurostat 2020

Αν και η ΕΕ-27 στο σύνολό της, δεν είχε ακόμη επιτύχει τον στόχο της το 2019, 17 κράτη μέλη της ΕΕ πέτυχαν ή και ξεπέρασαν τον στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Στις χώρες αυτές περιλαμβάνονται τρία σκανδιναβικά κράτη μέλη (Σουηδία, Δανία και Φινλανδία), τα τρία κράτη μέλη της Βαλτικής (Εσθονία, Λιθουανία και Λετονία), καθώς και οι Κάτω Χώρες, η Γερμανία, η Τσεχία, η Σλοβενία, η Πορτογαλία, η Κύπρος, η Ουγγαρία, η Μάλτα, η Ιρλανδία, η Αυστρία και η Βουλγαρία Το Ηνωμένο Βασίλειο, καθώς και η Ισλανδία, η Ελβετία και η Νορβηγία είχαν επίσης ποσοστά απασχόλησης άνω του 75 %. Στον αντίποδα, το ποσοστό απασχόλησης απέιχε πολύ από τον στόχο της ΕΕ, δηλαδή ήταν χαμηλότερο του 70 %, στην Κροατία, την Ιταλία, την Ισπανία και την Ελλάδα, με την Ελλάδα να καταγράφει το χαμηλότερο ποσοστό μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ (61,2 %). Οι χώρες όπως το Μαυροβούνιο, η Βόρεια Μακεδονία, η Σερβία και η Τουρκία κατέγραψαν ποσοστά απασχόλησης 65 % ή και χαμηλότερα (Eurostat, 2020).

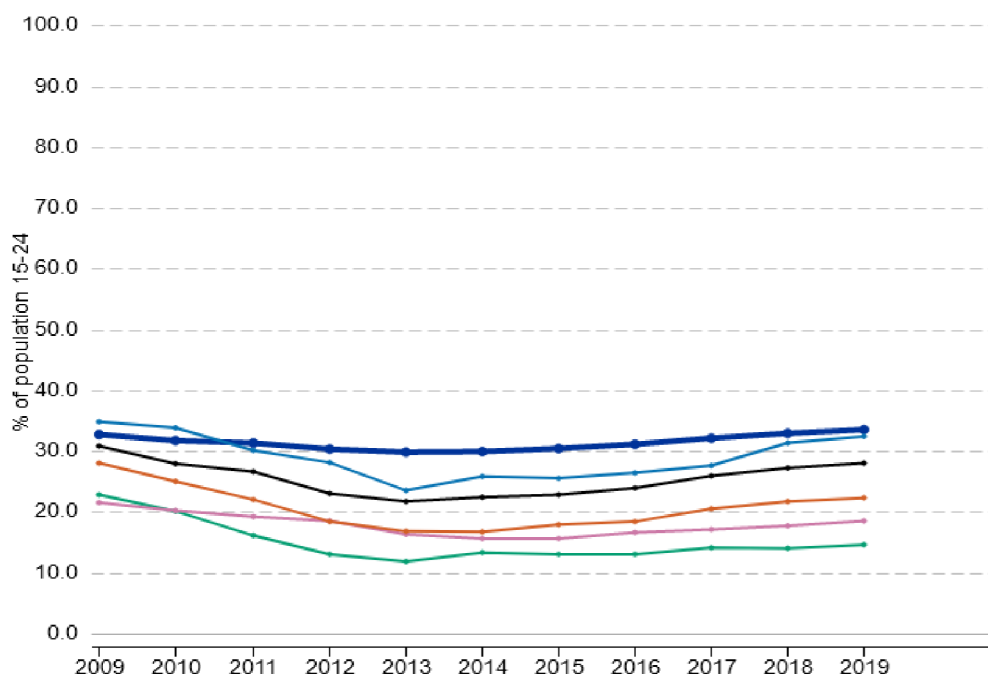
1.4.2. Απασχόληση των νέων στην Ελλάδα και την Ευρώπη

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat (2020), την περίοδο 2009-2019 το ποσοστό απασχόλησης των νέων ηλικίας 15-24 ήταν 22,8% για την Ελλάδα και 32,7% ΕΕ. Το 2013 παρατηρούμε τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και για την Ελλάδα (11,8%), αλλά και για την ΕΕ27 (29,8%), ενώ το 2019 η Ελλάδα καταγράφει ποσοστό 14,6% και η ΕΕ27 33,5% (εικόνα 6.1.)

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, η μείωση της απασχόλησης των νέων είναι ιδιαίτερα αισθητή στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Δανία, την Πορτογαλία, την Ιταλία και την Κύπρο. (εικόνα 6.2). Το ποσοστό απασχόλησης ηλικιωμένων (άτομα ηλικίας 55-64 ετών), από την άλλη πλευρά, αυξήθηκε συνολικά κατά την ίδια περίοδο, με τη Βουλγαρία, τη Γερμανία, τη Σλοβακία και τις Κάτω Χώρες να καταγράφουν τις μεγαλύτερες αυξήσεις στο ποσοστό απασχόλησης ηλικιωμένων (Eurostat, 2020).



Εικόνα 6.1. Ποσοστά απασχόλησης των νέων 2009-2019 (ηλικίας 15 έως 24 ετών) Ελλάδα-EU27 (Πηγή: Eurostat)



Εικόνα 6.2. Ποσοστά απασχόλησης των νέων 2005-2019 (ηλικίας 15 έως 24 ετών) μεταξύ των χωρών Ελλάδα – Ιταλία – Ισπανία – Κύπρος- EU27) Πηγή: Eurostat

1.5. Η ανεργία των νέων και οι αιτίες που την προκαλούν

Οι διάφορες αγορές εργασίας, σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, δεν παρουσιάζουν ομοιόμορφα χαρακτηριστικά ως προς τη διαδικασία ενσωμάτωσης των νέων σε αυτές, καθώς σε κάποιες οι νέοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην μετάβαση τους στην αγορά εργασίας, ενώ σε κάποιες άλλες η μετάβαση επιτυγχάνεται χωρίς ιδιαίτερη δυσκολία. Σημαντικός παράγοντας που προσδιορίζει αυτές τις διαφορές είναι σίγουρα η μακροοικονομική ευρωστία και η συνολική ζήτηση στην οικονομία. Η συστηματική διαφοροποίηση των δεικτών απασχόλησης των νέων, όπως και των γυναικών, από το γενικό πληθυσμό ιδιαίτερα στην Ελλάδα, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, υποδηλώνει ότι οι οικονομικές επιδόσεις επιδρούν με διαφορετικό τρόπο στις διαφορετικές χώρες. Και αυτό συμβαίνει, λόγω της διαμεσολάβησης που ασκούν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας, όσο και η αλληλεπίδρασή τους με άλλους οικονομικούς και κοινωνικούς θεσμούς και νόρμες, όπως η εκπαίδευση, η οικογένεια, τα συνδικάτα, το πολιτικό σύστημα, κ.λπ. (Δενδρινός, 2018: 3).

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ((ILO, International Labour Organization)) είναι η ειδικευμένη οργάνωση του ΟΗΕ που επιδιώκει την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων και εργασιακών δικαιωμάτων. Σύμφωνα με την I.L.O. περισσότεροι από 64 εκατομμύρια άνεργοι νέοι παγκοσμίως και 145 εκατομμύρια νέοι εργαζόμενοι ζουν σε συνθήκες φτώχειας. Συνεπώς, η απασχόληση των νέων παραμένει μια παγκόσμια πρόκληση και ένα κορυφαίο ζήτημα πολιτικής (I.L.O, 2016).

Σύμφωνα με την μελέτη του ΕΚΤ (Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης), που πραγματοποίησε το Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2008), όσο και αν οι ρίζες της ανεργίας εντοπίζονται στα διαρθρωτικά προβλήματα της οικονομίας, είναι φανερό ότι το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας αδυνατεί να ανταποκριθεί στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ελληνικής κοινωνίας-οικονομίας καθώς και στις απαιτήσεις ενός διεθνοποιημένου ανταγωνιστικού περιβάλλοντος (Κατσάνεβας, Λιβάνης, 2003) και να αντιμετωπίσει τις αιτίες που δημιουργούν τα υψηλά ποσοστά ανεργίας και ειδικότερα των πτυχιούχων ανώτατης εκπαίδευσης. Παρόλο που η ανεργία αποτελεί τη μια όψη του νομίσματος, η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η απασχόληση του ατόμου σε κάποιο επάγγελμα που δεν έχει συνάφεια με τις σπουδές του, είναι η άλλη όψη, που κυριαρχεί στους πτυχιούχους.

Βασικές αιτίες της διαχρονικά υψηλής ανεργίας των νέων, διακρίνεται αφενός η αναντιστοιχία των προσόντων που αποκτήθηκαν από το βασικό εκπαιδευτικό σύστημα και αφετέρου, η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας (Σκαγιάννης κ.ά., 2008:6).

Σαφώς, η έλλειψη διαθεσιμότητας θέσεων εργασίας στην Ευρώπη είναι μέρος του προβλήματος της ανεργίας των νέων, αλλά η έλλειψη αποδεδειγμένης εμπειρίας είναι κυρίως η αιτία που οι νέοι που δυσκολεύονται να βρουν εργασία. Σε πολλές χώρες, ο αριθμός των απασχολούμενων ατόμων παρέμεινε σταθερός ενώ, σε ορισμένες χώρες, αυξήθηκε από το 2005. Περισσότεροι ηλικιωμένοι και γυναίκες εργάζονται όλο και περισσότερο και αυτό σημαίνει περισσότερο ανταγωνισμό για τις ανοικτές θέσεις εργασίας που προκύπτουν. Αυτό επηρεάζει ιδιαίτερα τους νέους, οι οποίοι βρίσκονται σε μειονεκτική θέση λόγω έλλειψης αποδεδειγμένης εμπειρίας (Mc Kinsey, 2014).

Οι δράσεις του Επαγγελματικού Προσανατολισμού από την άλλη, δεν έχουν καταφέρει να επιφέρουν τα επιθυμητά αποτελέσματα ως προς την διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην απασχόληση, με αποτέλεσμα οι νέοι να στρέφονται σε επαγγέλματα, όχι με βάση τα αντικειμενικά δεδομένα των τρεχουσών αναγκών της αγοράς εργασίας καθώς και των προοπτικών της χώρας σε ένα διεθνοποιημένο περιβάλλον. Η συσσώρευση σπουδαστών σε σχολές και τμήματα που είναι ήδη κορεσμένα, τροφοδοτεί την ανεργία των νέων, αλλά και την ετεροαπασχόληση. Επίσης, η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση είναι σχετικά υποβαθμισμένη, τόσο ως προς την λειτουργία της, όσο και από την αποδοχή της από την ελληνική οικογένεια η οποία εξακολουθεί να την βλέπει υποδεέστερη, παρόλα τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των πτυχιούχων Α.Ε.Ι. (Σκαγιάννης κ.ά. 2008:6).

Η επαγγελματική ένταξη των νέων αποτελεί πεδίο συνάντησης προσεγγίσεων επιστημόνων διαφορετικών πεδίων (Rose, 1998). Οι οικονομολόγοι κυρίως ενδιαφέρονται για το πώς συσσωρεύεται και αξιοποιείται το ανθρώπινο κεφάλαιο και πώς η επαγγελματική ένταξη των νέων συνδέεται με τις διαδικασίες τμηματοποίησης της αγοράς εργασίας. Οι κοινωνιολόγοι από την άλλη, ενδιαφέρονται κυρίως για τη διαδικασία επαγγελματικής κοινωνικοποίησης, ενώ οι ερευνητές στις επιστήμες διοίκησης για το πώς γίνεται η διαχείριση των δεξιοτήτων και ποιες είναι οι δυνατότητες υποκατάστασης μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών εργατικού δυναμικού. (Καραμεσίνη ,2016 : 70)

1.6. Οι επιπτώσεις της ανεργίας

Η ανεργία και ειδικότερα η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να έχει συνέπειες σε ατομικό, οικογενειακό, κοινωνικό αλλά και οικονομικό επίπεδο.

Όταν τα άτομα είναι εκτός εργασίας, οι δεξιότητές τους μπορεί να «αλλοιωθούν» λόγω έλλειψης της χρήσης τους. Αυτή η αλλοίωση δυσχεραίνεται με την πάροδο του χρόνου και αυτό έχει ως αντίκτυπο να μειώνονται και οι πιθανότητες εύρεσης νέας εργασίας. Η ανεργία επίσης, μειώνει το δίκτυο των επαγγελματικών επαφών που διευκολύνουν την εύρεση νέων και καλών θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα όσο γίνεται πιο μακροχρόνια, να αντιμετωπίζεται όλο και δυσκολότερα. Η ανεργία, επηρεάζει άμεσα τη σωματική και ψυχική υγεία ενός ατόμου, λόγω της απώλειας του εισοδήματος και αυτόματα μειώνει την ποσότητα και την ποιότητα των αγαθών και υπηρεσιών που συμβάλλουν στην ευημερία του (Nichols, Mitchell, & Lindner, 2013).

Σε οικογενειακό επίπεδο, η αρνητική επίδραση της πατρικής κυρίως ανεργίας έχει ως αποτέλεσμα τις χαμηλές σχολικές επιδόσεις των παιδιών και οδηγεί πολλές φορές και σε διάλυση της συζυγικής στέγης, λόγω της ψυχολογικής δυσφορίας που βιώνει η οικογένεια (Rege, Telle & Votruba, 2011).

Η απώλεια θέσεων εργασίας σχετίζεται με αυξημένα ποσοστά προβλημάτων ψυχικής και σωματικής υγείας, αυξήσεις στα ποσοστά θνησιμότητας, και δρα αρνητικά στην ψυχολογική ευημερία της οικογένειας. Σε σύγκριση με τους απασχολούμενους, οι άνεργοι έχουν σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα ψυχικής και σωματικής υγείας, χαμηλότερη αυτοεκτίμηση και ικανοποίηση ζωής (McKee-Ryan, Song, Wanberg, & Kinicki, 2005).

Είναι γενικά αποδεδειγμένο ότι η ανεργία και ειδικότερα η μακροχρόνια, οδηγεί σε φαινόμενα κοινωνικού αποκλεισμού και φτώχειας. Σύμφωνα με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας του Paugam (2015), σε επτά κράτη μέλη της Ευρώπης μεταξύ τους και η Ελλάδα που αναφέρεται στο ρόλο της οικογενειακής αλληλεγγύης στους άνεργους, τα ευρήματα έχουν εξαιρετικό ενδιαφέρον. Παρατηρούμε εδώ, ότι η επίκληση της οικογενειακής αλληλεγγύης δεν εξαρτάται απλώς από τους διαθέσιμους πόρους της οικογένειας των ανέργων, αλλά και από τη νοοτροπία-αντιμετώπιση των πολιτών της κάθε χώρας. Πιο συγκεκριμένα, υπήρχε μια πολύ σαφής αντίθεση μεταξύ της στάσης των ανέργων Γαλλίας και Γερμανίας από τις στάσεις των ανέργων της Ελλάδας, της Ισπανίας και της Πορτογαλίας. Οι Γάλλοι και οι Γερμανοί άνεργοι

αρνούσαν να ζητήσουν αυτό το είδος βοήθειας από τις οικογένειές τους. Στη Γαλλία, οι άνεργοι ερωτηθέντες θεωρούσαν τους εαυτούς τους κυρίως ανεξάρτητα άτομα που δεν ήθελαν καθόλου να εξαρτηθούν με οποιοδήποτε τρόπο από τις οικογένειές τους. Αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι είχαν κακές σχέσεις με τους γονείς τους ή τα άλλα μέλη της οικογένειας, αλλά ότι είχαν ενσωματώσει αυτόν τον κανόνα ανεξαρτησίας που ήταν για αυτούς, ένα ζήτημα κοινωνικής τιμής. Αντίθετα, η οικογενειακή αλληλεγγύη είναι ο απόλυτος κανόνας στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ελλάδα. Πολλοί άνεργοι ερωτηθέντες επέστρεψαν για να ζήσουν με τους γονείς τους. Κάποιοι μάλιστα παραδέχτηκαν ότι επιβιώνουν λόγω των συντάξεων των γονιών τους, Δικαιολόγησαν μάλιστα αυτή τους την προσέγγιση, λέγοντας ότι η στέρηση τους ανάγκασε σε αυτή τη λύση και ένιωσαν επίσης ότι υπήρχε αμοιβαιότητα εντός της οικογένειας, λόγω της πολύτιμης βοήθειας που παρείχαν και οι ίδιοι στους ηλικιωμένους γονείς τους (Paugam S. 2015).

Οι αλυσιδωτές αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας στην οικονομία δεν μπορούν να αγνοηθούν. Πιο συγκεκριμένα, η καταβολή επιδομάτων ανεργίας αποτελεί ένα επιπλέον κόστος για την οικονομία μιας χώρας. Η αποδυνάμωση της αγοραστικής δύναμης του καταναλωτή, εκτός από την αρνητική κοινωνική της διάσταση επιφέρει και μεγαλύτερη ύφεση στην οικονομία δημιουργώντας ένα ζοφερό περιβάλλον στις επιχειρήσεις, οι οποίες ολοένα δυσκολεύονται να επιβιώσουν. Η ανεργία, ιδιαίτερα η μακροχρόνια, παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στη παραοικονομία. Η αδυναμία ενός ατόμου να βρει εργασία στον επίσημο τομέα της οικονομίας, το οδηγεί πολλές φορές στην παραοικονομία, όπου συνήθως απασχολείται με χειρότερους όρους εργασίας (π.χ. μη καταβολή ασφαλιστικών εισφορών). (Πετράκης, 2013). Η παραοικονομία σήμερα στην Ελλάδα αγγίζει το 30% του ΑΕΠ σύμφωνα με έκθεση του ΔΝΤ (2019).

Ακόμη και στην περίπτωση της ανάκαμψης της οικονομίας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, είναι πιθανό οι μακροχρόνια άνεργοι, να μην μπορούν να ανταποκριθούν στην αυξημένη ζήτηση εργασίας, λόγω της απαξίωσης των προσόντων και των δεξιοτήτων τους (Αγραπίδας, 2012).

1.7. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση και οι επιπτώσεις της στην αγορά εργασίας

Βρισκόμαστε στο χείλος μιας τεχνολογικής επανάστασης που θα αλλάξει ριζικά τον τρόπο που ζούμε, εργαζόμαστε και συσχετίζουμε ο ένας τον άλλο. Στην κλίμακα, το εύρος και την πολυπλοκότητά του, η μετάλλαξη του εργασιακού τοπίου θα είναι διαφορετική από οτιδήποτε έχει βιώσει η ανθρωπότητα στο παρελθόν. Δεν γνωρίζουμε ακόμη πώς θα εξελιχθεί, αλλά ένα πράγμα είναι σαφές: η απάντηση σε αυτό πρέπει να είναι ολοκληρωμένη και περιεκτική, με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων φορέων της παγκόσμιας πολιτικής, από τον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα έως την ακαδημαϊκή και την κοινωνία των πολιτών (Schwab, 2015).

Σύμφωνα με σχετική μελέτη του ΣΕΒ (2019) η ανάγκη αύξησης των επενδύσεων στην υψηλή τεχνολογία, (τεχνητή νοημοσύνη, ρομπότ, ανάλυση μεγάλου όγκου δεδομένων, επαυξημένη και εικονική πραγματικότητα, διαδίκτυο των μηχανών (IoT) κ.α.) τόσο από τον δημόσιο όσο και από τον ιδιωτικό τομέα, θα έχει ως αποτέλεσμα να οδηγήσει σε σημαντικά οφέλη την ελληνική οικονομία, όπως περισσότερος παραγωγικός χρόνος μηχανημάτων, μεγαλύτερη διαθεσιμότητα πρώτων υλών, λιγότερος χρόνος από το σχεδιασμό ως τη μαζική παραγωγή, καλύτερη ποιότητα προϊόντων, λιγότερες δαπάνες συντήρησης, λιγότερα αποθέματα, κ.α. (Reporter.gr,2019).

Η ταχύτητα και ο βαθμός των αλλαγών που προκύπτουν από την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση δεν θα πρέπει να αγνοηθούν. Αυτές οι αλλαγές πρόκειται να επιφέρουν μεταβολές στη δύναμη, αλλαγές στον πλούτο και τη γνώση. Μόνο με τη γνώση αυτών των αλλαγών και με την ταχύτητα που συμβαίνουν μπορούμε να διασφαλίσουμε ότι οι εξελίξεις στη γνώση και την τεχνολογία φτάνουν σε όλους και ωφελούν όλο το κοινωνικό σύνολο.

Πέρα από την ταχύτητα και το εύρος, η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση είναι μοναδική λόγω της αυξανόμενης εναρμόνισης και ολοκλήρωσης πολλών διαφορετικών κλάδων και καινοτομιών. Σε αυτό το στάδιο, οι νέες τεχνολογίες και οι εξελίξεις ενσωματώθηκαν στη ζωή μας, δηλαδή, 3D εκτυπωτές, εξειδικευμένα ρομπότ με τεχνητή νοημοσύνη, βιοτεχνολογία, διαδίκτυο πραγμάτων, μη θωρακισμένες οθόνες, τεχνητά πεδία, οχήματα χωρίς οδηγό, ψηφιακή ολοκλήρωση και υπηρεσίες βάσεις δεδομένων με βασικά δεδομένα, Hyperloop, Cyber-Physical Systems, εικονική

πραγματικότητα, τα οποία επηρεάζουν κριτικά την καθημερινή μας ζωή (Frey και Osborne, 2017).

Ο κόσμος έχει ξεπεράσει τις διαφορές του χρόνου και του χώρου με την ανάπτυξη της τεχνολογίας των πληροφοριών και των επικοινωνιών, η οποία έχει εξελιχθεί σε ένα ενιαίο οικονομικό σύστημα. Το σύστημα κοινωνικών δικτύων έχει ήδη αλλάξει τον τρόπο επικοινωνίας των ανθρώπων. Στο μέλλον, η λειτουργική τεχνολογία ή οι συσκευές του κυβερνο-φυσικού συστήματος θα παρακολουθούν, θα συντονίζουν και θα ενσωματώνουν πληροφορίες σε πραγματικό χρόνο. Η επιχειρησιακή τεχνολογία θα οδηγήσει σε μια κοινωνία υπερ-συνδετικότητας, με συνδέσεις ανθρώπου – μηχανής, μηχανής – μηχανής και ανθρώπου – ανθρώπου (Bloem et al., 2014).

Εάν η ανθρώπινη εργασία αντικατασταθεί από μηχανήματα, η αγορά εργασίας θα επηρεαστεί σημαντικά. Καθώς εξελίσσεται η τεχνολογία, αυξάνεται η παραγωγικότητα της εργασίας και δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας των ΗΠΑ, οι εργάτες της Αμερικής μειώθηκαν κατά τα δύο τρίτα από το 1960 έως το 2014, αλλά η παραγωγικότητα αυξήθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό. Επιπλέον, ο μέσος ωριαίος μισθός από το 1973 έως το 2014 αυξήθηκε κατά 85% και δημιουργήθηκαν νέες θέσεις εργασίας σε νέες βιομηχανίες. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση ενδέχεται να αλλάξει το είδος της εργασίας που πρέπει να εκτελεστεί, και όχι μόνο τον αριθμό των θέσεων εργασίας (Ahn και Lee, 2016).

Για παράδειγμα, ο ρόλος των εμπόρων αλλάζει λόγω της εμφάνισης νέων δεδομένων, η οποία αποτελεί βασική τεχνολογία στη βιομηχανία 4.0 (Erevelles et al., 2016). Αντί για έρευνα αγοράς που χρησιμοποιεί τρέχουσες μελέτες, η χρήση πληθώρας δεδομένων αυξάνεται (Beyer, 2012). Επομένως, είναι απαραίτητο να προσληφθεί επαγγελματικό προσωπικό για τη συλλογή, αποθήκευση, ανάλυση και διανομή των νέων δεδομένων (Dongmin et al., 2013). Συγκεκριμένα, οι δαπάνες για τα νέα δεδομένα στην αγορά τεχνολογίας πληροφοριών παγκοσμίως έχουν διπλασιαστεί από 27 δισεκατομμύρια δολάρια το 2011 σε 54 δισεκατομμύρια δολάρια το 2016 (Beyer, 2012).

Επικρατεί, πλέον, μια παγκόσμια τάση να αλλάζουν τα κυβερνητικά συστήματα σε ηλεκτρονική διακυβέρνηση, τα οποία αυτοματοποιούν διοικητικά καθήκοντα και καθιστούν δυνατή την παροχή υπηρεσιών στο διαδίκτυο. Για παράδειγμα, η Αυστριακή Υπηρεσία Διοίκησης παρέχει πληροφορίες μέσω του ιστότοπου

<https://www.oesterreich.gv.at/public.html> (Schellong, 2010). Αυτή η αλλαγή μπορεί να αυξήσει την παραγωγικότητα και να μειώσει τη ρύπανση του περιβάλλοντος αποφεύγοντας την περιττή τεκμηρίωση και τα επαγγελματικά ταξίδια (Yildiz, 2007).

Επιπλέον, τα επαγγέλματα που απολαμβάνουν επί του παρόντος σχετικά υψηλούς μισθούς και υψηλή σταθερότητα στην απασχόληση είναι πιθανό να αντικατασταθούν από τεχνητή νοημοσύνη και ρομπότ (Nelson και Simek, 2009). Η τεχνητή νοημοσύνη Watson και τα απομακρυσμένα ρομπότ τηλεχειρουργικής όπως το Da-Vinci θα αντικαταστήσουν τις ιατρικές πρακτικές του ανθρώπου.

Σήμερα, όπως επισημαίνει και ο Werner Eichhorst ερευνητής του Ινστιτούτου Οικονομικών Εργασίας IZA, η ψηφιοποίηση (εισαγωγή αυτόματων) δεν θα επιφέρει την σχεδόν εξάλειψη της ανθρώπινης εργασίας, αν και θα κινδυνεύσουν αρκετοί κλάδοι και επαγγέλματα, αλλά θα δοθεί η δυνατότητα δημιουργίας νέων επαγγελμάτων, τα οποία θα συμπληρώνουν την τεχνολογία αυτή. Βασικός πυρήνας της μετάβασης αυτής στην ψηφιακή εποχή, είναι ο καθορισμός των αλλαγών στην ανθρώπινη εργασία με βασικούς άξονες την ποιότητα και την ανθεκτικότητα και την ενεργοποίηση τους διαμέσου τεχνολογικών λύσεων (Καθημερινή, 2020).

Ο πιο περιορισμένος και πολύτιμος πόρος σε μια εποχή που βασίζεται στις ψηφιακές τεχνολογίες δεν θα είναι ούτε απλά η εργασία, ούτε απλά το κεφάλαιο. Είναι πολύ πιθανό να είναι εκείνοι οι άνθρωποι που μπορούν να δημιουργήσουν νέες ιδέες και καινοτομίες. Στο μέλλον, το ταλέντο, περισσότερο από το κεφάλαιο, θα αντιπροσωπεύει τον κρίσιμο παράγοντα στην παραγωγή. Άτομα με ιδέες, όχι εργαζόμενοι ή επενδυτές, θα είναι ο πιο σημαντικός πόρος (Brynjolfsson, McAfee και Spence 2014). Το 2017 στο Bloomberg Global Business Forum, ο Διευθύνων Σύμβουλος της Apple, Tim Cook, σχολίασε: «*Αν ήμουν ηγέτης της χώρας, στόχος μου θα ήταν να μονοπωλήσω το ταλέντο του κόσμου*» (Leswing, 2017). Η αναζήτηση ταλέντου θα δημιουργήσει μια μορφή στην αγορά εργασίας που θα μπορεί να διαχωρίζεται όλο και περισσότερο.

Εκτός από την απειλή της μαζικής απομάκρυνσης θέσεων εργασίας υπό την τρέχουσα τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, υπάρχουν διάφορες προκλήσεις, όπως η ασφάλεια στον κυβερνοχώρο, η πειρατεία, η αξιολόγηση του κινδύνου και άλλες (Lambert, 2017). Ένα υψηλότερο επίπεδο συνειδητοποίησης αυξάνεται όταν η ζωή μας συνδέεται εκτενώς με διάφορες συσκευές, από κινητά τηλέφωνα, αυτοκίνητα και διακόπτες

φωτός στις κάμερες ασφαλείας στο σπίτι μας και έξυπνα ηχεία. Μία από τις μεγαλύτερες τάσεις στο 2018 σύμφωνα με το Consumer Electronics Show είναι ότι όλα είναι συνδεδεμένα και δεν υπάρχει επιστροφή (Goode, 2018).

Έχοντας τα πάντα συνδεδεμένα με οτιδήποτε άλλο το IoT (Internet of things) θα αυξήσει τις ευπάθειες που υπάρχουν σε οποιοδήποτε δεδομένο δίκτυο. Με περισσότερα κουμπιά, συνδέσεις και βάρος σύνδεσης, τα συστήματα θα πρέπει να είναι πιο ασφαλή. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση, απαιτεί μεγαλύτερη ασφάλεια στον κυβερνοχώρο. Οι κίνδυνοι μπορεί να προέρχονται τόσο από εσκεμμένες όσο και από ακούσιες πηγές, όπως όταν Ρώσοι χάκερ έκλεψαν 10 εκατομμύρια δολάρια από λογαριασμούς πελατών της Citibank (τρομοκρατία στο Διαδίκτυο). Σε μια εποχή που περιλαμβάνει την τεχνητή νοημοσύνη, τον αυτοματισμό, τα ρομπότ και τη γενετική μηχανική, έχουμε νέες ηθικές ανησυχίες που αναδύονται.

Παρόλα αυτά, ο επιχειρηματικός κόσμος πρέπει να προσαρμοστεί γρήγορα στον νέο τρόπο παραγωγής και επιχειρηματικής δραστηριότητας. Δεν είναι πλέον δυνατό για τις επιχειρήσεις να παραμείνουν εκτός των ηλεκτρονικών δικτύων πληροφοριών, που συνδέουν ιδρύματα και οργανισμούς.

Η κατάρτιση του νέου πληθυσμού σε εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό ξεκινώντας από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση, τα επαγγελματικά γυμνάσια και τα πανεπιστήμια μέσω της παροχής εκπαίδευσης σε δεξιότητες που αφορούν την κωδικοποίηση, το λογισμικό, τη ρομποτική τεχνολογία θα διασφαλίσει την εξέλιξη του χώρου εργασίας (Ozkan et al., 2018).

Υπό αυτήν την έννοια, με τη νέα βιομηχανική επανάσταση, ορισμένα επαγγέλματα θα καταργηθούν και θα κάνουν την εμφάνισή τους νέα επαγγέλματα, που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση και τεχνογνωσία. Από τη μία πλευρά, η ανεργία αναμένεται να αυξηθεί, από την άλλη, η απασχόληση θα αυξηθεί στις νέες θέσεις εργασίας στα επαγγέλματα που θα προκύψουν. Σε αυτήν τη νέα εποχή, οι πρώτες χώρες που μπορούν να αναπτύξουν και να χρησιμοποιήσουν την τεχνολογία αναμένεται να μειώσουν παρά να αυξήσουν τη ανεργία, ενώ από την άλλη πλευρά, εκτιμάται ότι οι χώρες που δεν θα υιοθετήσουν την τεχνολογία αυτή και είναι υπό ανάπτυξη σε αυτόν τον τομέα, αναμένεται να αντιμετωπίσουν προβλήματα αύξησης της ανεργίας

Σύμφωνα με τη μελέτη της INE/ΓΣΕΕ (2020) σχετικά με τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων: *«Το κύριο πρόβλημα από τη δυναμική εισαγωγή νέων τεχνολογιών δεν είναι ο κίνδυνος φαινομένων υψηλής και μαζικής ανεργίας, πέραν αυτής που προκάλεσε η διαχείριση της ελληνικής κρίσης, αλλά οι μεταβολές οι οποίες θα επέλθουν στον τεχνικό και τον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας και η προετοιμασία και η θεσμική θωράκιση σχετικά με την επίδραση την οποία αυτές θα επιφέρουν στους όρους εργασίας, αναπαραγωγής και ζωής των εργαζομένων»* δηλ. η ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Η μελέτη εξετάζει τον βαθμό διακινδύνευσης θέσεων εργασίας από την «ψηφιοποίηση» δηλαδή την εισαγωγή αυτοποιημένων συστημάτων στις διαδικασίες παραγωγής. Οι κύριες επιπτώσεις που επισημαίνονται είναι αφενός η υποκατάσταση θέσεων εργασίας από αυτόματα, και αφετέρου η αλλαγή σύνθεσης καθηκόντων, παραδείγματος χάριν ο εργαζόμενος να λειτουργεί συμπληρωματικά. Συνεπώς, η ψηφιοποίηση επηρεάζει δυναμικά τόσο τον όγκο της απασχόλησης, όσο και τη σύνθεσή της (επαγγέλματα και ειδικότητες κλπ.) (Λαπατσιώρας, Μηλιός, Μιχαηλίδης, 2020).

Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις που προκύπτουν από τη χρήση των δεικτών με βάση τις τρεις ομάδες εισοδηματικών «χαμηλή», «μεσαία» και «ανώτερη», εμφανίζουν υψηλότερο βαθμό διακινδύνευσης τόσο η «χαμηλή», όσο και η «μεσαία» ομάδα εισοδηματικού στρώματος (INE 2020).

Οι θέσεις εργασίας με χαμηλή ειδίκευση θα αντικατασταθούν από υπολογιστές και ψηφιοποίηση. Οι υψηλότερες αμειβόμενες θέσεις εργασίας που απαιτούν περισσότερες δεξιότητες είναι λιγότερο πιθανό να αντικατασταθούν. Αυτός ο αυξημένος διχοτομισμός μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των κοινωνικών εντάσεων (Wolf, 2015: 125).

Για να επιτευχθεί τέλος, μια ομαλή και θετική μετάβαση στα «νέα καθήκοντα» προτείνεται από τους μελετητές, η συγκρότηση βάσεων δεδομένων, σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο καταμερίζονται σε καθήκοντα, έτσι ώστε η αναγκαία έρευνα να εντοπίσει ακριβέστερα τα σημεία των δυναμικών αλλαγών. Επίσης, είναι απαραίτητη η στήριξη των εργαζομένων που εμφανίζουν υψηλό βαθμό διακινδύνευσης, καθώς και των ανέργων, με προγράμματα εκπαίδευσης τα οποία θα πρέπει να είναι προσανατολισμένα στις νέες τεχνολογίες (όπως είναι τα δημόσια προγράμματα απασχόλησης). Τέλος, προτείνεται η ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου προστασίας των

εργαζομένων ως προς τους όρους εργασίας, τα δικαιώματα οργάνωσης και απαραβίαστου της προσωπικής ζωής, έτσι ώστε να μην διαρρηγνύονται τα όρια μεταξύ προσωπικής ζωής των εργαζομένων και εργασίας (INE 2020).

Στο δρόμο προς την Τέταρτη Βιομηχανική επανάσταση η πανδημία του Covid19, που έφερε τα πάνω κάτω στη ζωή μας με εκατομμύρια χαμένες ανθρώπινες ζωές, είναι κάτι που από τη μια θα μας θυμίζει πόσο ευάλωτοι είμαστε απέναντι σε έναν νέο κίνδυνο και ταυτόχρονα πως οι τεχνολογικές κι ερευνητικές μας δυνατότητες, μπορούν να ξεπεράσουν κάθε προσδοκία. (Ιστοσελίδα EMEA,2021)

1.8. Οι ευκαιρίες της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης

Κορυφαίοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση θα διαμορφώσει το μέλλον μέσω των επιπτώσεών της στην κυβέρνηση και τις επιχειρήσεις. Ωστόσο, μπορούμε να προβλέψουμε τις ευκαιρίες που έρχονται με την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση.

Πρώτον, ο Anderson (2012) προβλέπει ότι η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση είναι πιθανό να μειώσει τα εμπόδια μεταξύ των εφευρετών και των αγορών λόγω των νέων τεχνολογιών όπως η τρισδιάστατη εκτύπωση για τα πρωτότυπα. Ο επιχειρηματίας μπορεί να υλοποιήσει και να «παράγει» ένα προϊόν, να το κάνει δηλαδή «πραγματικότητα» με την χρήση της τρισδιάστατης εκτύπωσης, χωρίς τους παραδοσιακούς χρονικούς περιορισμούς που συναντώνται συχνά με τις παραδοσιακές μεθόδους πρωτοτύπων

Οι μισές από τις υπάρχουσες εργασιακές δραστηριότητες θα αυτοματοποιηθούν από τις υπάρχουσες τεχνολογίες, επιτρέποντας έτσι στις εταιρείες να εξοικονομήσουν δισεκατομμύρια δολάρια και να δημιουργήσουν νέους τύπους θέσεων εργασίας. Οπότε θα είναι πιο ενεργός ο ρόλος για την τεχνητή νοημοσύνη (AI) (Manyika et al., 2017).

Οι βασικές δυνάμεις διαφορετικών τεχνικών και τομέων (σύντηξη), θα συναντηθούν σε μια «συγχώνευση τεχνολογιών που θολώνει τις γραμμές μεταξύ φυσικών, ψηφιακών και βιολογικών σφαιρών» (Schwab, 2015). Αυτή η συγχώνευση των τεχνολογιών υπερβαίνει τον απλό συνδυασμό. Η σύντηξη είναι κάτι παραπάνω από μια συμπληρωματική τεχνολογία, επειδή δημιουργεί νέες αγορές και νέες ευκαιρίες ανάπτυξης για κάθε συμμετέχοντα στην καινοτομία. Συνδυάζει επαυξητικές

βελτιώσεις από πολλά (συχνά διαχωρισμένα στο παρελθόν) πεδία για τη δημιουργία ενός προϊόντος.

Τα προσαρμοσμένα ρομπότ (ρομποτική) θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας, θα βελτιώσουν την ποιότητα των υπαρχουσών θέσεων εργασίας και θα δώσουν στους ανθρώπους περισσότερο χρόνο να επικεντρωθούν σε αυτό που θέλουν να κάνουν.

Το διαδίκτυο των πραγμάτων (Internet of things) είναι η διαδικτυακή εργασία φυσικών συσκευών. Συνήθως, το IoT (Internet of things) αναμένεται να προσφέρει προηγμένη συνδεσιμότητα συσκευών, συστημάτων και υπηρεσιών που υπερβαίνει τις επικοινωνίες μεταξύ μηχανών (M2M) και καλύπτει μια ποικιλία πρωτοκόλλων, τομέων και εφαρμογών (Holler, et al., 2014).

Σύμφωνα με τους ειδικούς η πέμπτη βιομηχανική επανάσταση που είναι των πυλών δεν θα αντικαταστήσει την τέταρτη, αλλά θα την εξελίσει προσθέτοντας την ανθρώπινη πινελιά, γιατί όπως παραδέχτηκε και αρκετά στελέχη όπως ο Διευθύνων Σύμβουλος της Tesla Elon Musk: *«ο υπερβολικός αυτοματισμός στην εταιρεία του ήταν λάθος»* επισημαίνοντας ότι *«οι άνθρωποι είναι υποτιμημένοι»*.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

2.1. Τα οφέλη της εκπαίδευσης

Το ανθρώπινο κεφάλαιο ορίζεται ως «το σύνολο των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των εμπειριών που διαθέτει το άτομο» (Φώκιαλη,2011). Η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο μέσα από την εκπαίδευση, είναι πλέον αποδεκτό ότι συνιστά βασικό προσδιοριστικό παράγοντα επίτευξης επιτυχών ατομικών οικονομικών αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας, αλλά και γενικότερα στην οικονομική μεγέθυνση και ανάπτυξη μιας χώρας. Η εκπαίδευση, παρέχει οφέλη άμεσα και έμμεσα, όχι μόνο σε άτομα, νοικοκυριά και επιχειρήσεις (μικροοικονομική προσέγγιση), αλλά έχει θετική επίδραση στη λειτουργία και την προοπτική της οικονομίας, της κοινωνίας και του κράτους συνολικά (μακροοικονομική προσέγγιση). (Τσαμαδιάς, 2011).

Σύμφωνα με το κεντρική ιδέα της θεωρίας του ανθρώπινου κεφαλαίου (Human Capital Theory), η εκπαίδευση και η κατάρτιση συνιστούν για τα άτομα όχι μόνο επένδυση, αλλά και κατανάλωση. Αυτό συμβαίνει επειδή τα άτομα ανταλλάσσουν το κόστος της εκπαίδευσής τους έναντι του μελλοντικού οφέλους τους. (Λαμπρόπουλος Χ., 2019)

Από την οικονομική σκοπιά, η αύξηση της παραγωγικότητας του ατόμου οφείλεται στις γνώσεις και τις δεξιότητες που απέκτησε το άτομο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής του. Συνεπώς, το όφελος της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο ταυτίζεται με την (προσδοκώμενη) απόδοση που συνοδεύει την αύξηση της παραγωγικότητας του ατόμου κατά τον εργάσιμο βίο του. Επίσης, η εκπαίδευση καθιστά τα άτομα πιο ικανά στην υιοθέτηση νέων ιδεών και πιο ευέλικτα στην προσαρμογή τους σε νέα καθήκοντα. Ως εκ τούτου, ένας εργαζόμενος ο οποίος αναμένεται να είναι παραγωγικότερος ενός άλλου σε μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας θα ανταμειφθεί με υψηλότερες αμοιβές. Συνεπώς, η επένδυση κρίνεται σκόπιμη και επικερδής, όταν οι προσδοκώμενες μελλοντικές ροές των εισοδημάτων, υπερτερούν του αρχικού κόστους της εκπαίδευσης. Τα οφέλη όμως της εκπαίδευσης δεν ταυτίζονται μόνο με τις υψηλές αμοιβές, αλλά και με την απασχόληση. Για παράδειγμα, εάν η αξία του οριακού προϊόντος της εργασίας ενός εργαζόμενου με χαμηλό επίπεδο προσόντων και δεξιοτήτων ισούται ή είναι μικρότερη του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, τότε ο εργαζόμενος θα αναζητήσει κατά πάσα πιθανότητα αλλού εργασία. (κατάσταση ανέργου). Σε αυτήν την περίπτωση, η αύξηση

της ατομικής παραγωγικότητας που μπορεί να προέλθει από πρόσθετη επένδυση σε εκπαίδευση ή κατάρτιση μπορεί να καταστεί ο καταλύτης που θα οδηγήσει το άτομο σε μετάβαση από την ανεργία στην απασχόληση. Συμπερασματικά, η εκπαίδευση και η κατάρτιση μπορεί να διευκολύνει τα άτομα να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, Η επένδυση στη γνώση και τις δεξιότητες, μπορεί να συμβάλλει στην αποφυγή της ανεργίας και κατά συνέπεια της φτώχειας, όπως και στον περιορισμό του φαινομένου του κοινωνικού αποκλεισμού και των κοινωνικών ανισοτήτων. (Γιαννακόπουλος Ν., Ντεμούσης Μ. 2015)

Η μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, δεν εξαρτάται όμως μόνο από την απόκτηση ικανοτήτων και δεξιοτήτων, αλλά και από ένα σύνολο παραγόντων όπως είναι οι *ακαμψίες της αγοράς, η έλλειψη ανταγωνισμού, η ύπαρξη κοινωνικού κεφαλαίου, η ύπαρξη κατοχυρωμένων επαγγελματικών δικαιωμάτων, δίκτυο γνωριμιών* κ.α. (Μπουρίκος ,2006)

2.2 Οι δείκτες του ΟΟΣΑ, της EUROSTAT και της ΕΛ.ΣΤΑΤ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση της Αρχής για την Ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης (2019), στο σύνολο των χωρών του ΟΟΣΑ το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 25-34 που διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανέρχεται στο 44%, ενώ η Ελλάδα βρίσκεται πολύ κοντά με ποσοστό 43%. Σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, οι γυναίκες απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας (25-34) υπερτερούν των με ποσοστό 51% έναντι 41% των ανδρών. Την τελευταία δεκαετία σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, το ποσοστό του πληθυσμού με ανώτατη εκπαίδευση εξελίχθηκε ανοδικά με την Ελλάδα στο + 14%. Ωστόσο, στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού, ηλικίας 25-64, τα ποσοστά των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά χώρα, είναι συγκριτικά χαμηλότερα, με την Ελβετία να κατέχει το υψηλότερο ποσοστό 44% και η Ελλάδα με ποσοστό 30%.

Η Ελλάδα βρίσκεται στις τελευταίες θέσεις των χωρών του ΟΟΣΑ, τόσο στην απασχόληση των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ηλικίας 25-64 (74%), όσο και των νέων αποφοίτων ηλικίας 25-34 (70%) ,απέχοντας 14 ποσοστιαίες μονάδες από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Ωστόσο, η κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών αυξάνει τις πιθανότητες απασχόλησης κατά 11%, σε σύγκριση με τους αποφοίτους προπτυχιακών προγραμμάτων σπουδών, ενώ η κατοχή διδακτορικού τίτλου ακόμη

περισσότερο κατά 17%. Όσον αφορά στις αποδοχές των πτυχιούχων, η Ελλάδα βρίσκεται σε σχετικά χαμηλή θέση μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ απέχοντας 20 ποσοστιαίες μονάδες από τον μέσο όρο. Η ανεργία των πτυχιούχων στην Ελλάδα εξακολουθεί να βρίσκεται στο υψηλότερο επίπεδο των χωρών της ΕΕ, παρόλο που παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μείωση μεταξύ των ετών 2015-2019. Η ανεργία πτυχιούχων γυναικών στην Ελλάδα τείνει σε διπλάσιο ποσοστό απ' αυτό των ανδρών (εικόνα 7).

Δείκτες	ΕΛΛΑΔΑ	ΟΟΣΑ	ΕΕ 23	ΕΕ 28
Απασχόληση πτυχιούχων ΑΕΙ, επίπεδα 5-8 (ΟΟΣΑ)				
Απασχόληση πτυχιούχων ΑΕΙ, στην ηλικιακή ομάδα 25-34, (2018)	70%	84%	84%	-
Απασχόληση πτυχιούχων ΑΕΙ, στην ηλικιακή ομάδα 25-64, (2018)	74%	85%	86%	-
Απασχόληση κατόχων πρώτου πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης, στην ηλικιακή ομάδα 25-64, (2018)	73%	84%	84%	-
Απασχόληση κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην ηλικιακή ομάδα 25-64, (2018)	82%	88%	88%	-
Απασχόληση κατόχων διδακτορικού τίτλου σπουδών, στην ηλικιακή ομάδα 25-64 (2018)	90%	92%	93%	-
Αποδοχές πτυχιούχων ΑΕΙ, επίπεδα 5-8, σε σχέση με τις αποδοχές των αποφοίτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (αποδοχές εργαζομένων με επίπεδο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης=100) (ΟΟΣΑ)				
Σχετικές αποδοχές πτυχιούχων ΑΕΙ, στην ηλικιακή ομάδα 25-64, (2017)	137%	157%	152%	-
Αποδοχές εργαζομένων γυναικών με πτυχίο ΑΕΙ, επίπεδα 5-8, σε σχέση με τις αποδοχές των ανδρών (ΟΟΣΑ)				
Αποδοχές εργαζομένων γυναικών με πτυχίο ΑΕΙ σε σχέση με τις αποδοχές των ανδρών, στην ηλικιακή ομάδα 25-64 (2017)	79%	75%	76%	-
Ανεργία πτυχιούχων ΑΕΙ, επίπεδα 5-8 (EUROSTAT & ΕΛΣΤΑΤ)				
Ανεργία πτυχιούχων ΑΕΙ, στην ηλικιακή ομάδα 25-39 (2019)	16,8%	-	-	4,5%
Ανεργία πτυχιούχων ΑΕΙ, στην ηλικιακή ομάδα 25-64 (2019)	11,6%	-	-	3,7%
Ανεργία πτυχιούχων ΑΕΙ (2019) - άνδρες	35,35%	-	-	-
Ανεργία πτυχιούχων ΑΕΙ (2019) - γυναίκες	64,75%	-	-	-

Εικόνα 7 Συνοπτική παρουσίαση δεικτών του ΟΟΣΑ, Eurostat και ΕΛΣΤΑΤ για την τριτοβάθμια εκπαίδευση (πηγή: Ετήσια έκθεση ΑΔΠΠ, 2019)

Σύμφωνα με έρευνα την MC Kinsey (2014) το 42 % των νέων στην Ελλάδα, δεν είχαν την οικονομική δυνατότητα να εισαχθούν στη μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση παρόλο που τα δίδακτρα είναι δωρεάν, υπάρχουν λίγες επιχορηγήσεις ή δάνεια. (μόνο περίπου το 1 % των μαθητών λαμβάνουν επιχορήγηση έως και 1.500 ευρώ). Αυτό εμποδίζει τους μαθητές τη μετεγκατάσταση στις σχολές που επιθυμούν, ενώ το 68 % των Ελλήνων φοιτητών ζούσαν στο σπίτι κατά τη διάρκεια του πανεπιστημίου, ποσοστό πολύ υψηλότερο από το μέσο όρο που είναι 38% . Επίσης ένα ακόμη σημαντικό εύρημα

της μελέτης αυτής είναι ότι στην Ελλάδα, υπάρχει μια κραυγαλέα έλλειψη καθοδήγησης σταδιοδρομίας. Μόνο το 18 % των νέων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ανέφεραν ότι έλαβαν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με τους τομείς της μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αυτή η έλλειψη καθοδήγησης αποτυπώνεται στις αποφάσεις των νέων να απευθύνονται στις οικογένειές τους για τέτοιου είδους πληροφορίες. Οι νέοι δυστυχώς δεν περιορίζονται μόνο από τις γνώσεις τους αλλά και από τις συμπεριφορές τους. (MC Kinsey , 2014).

2.3. Ενθάρρυνση επιχειρηματικής παιδείας στο πανεπιστήμιο

Είναι γενικά αποδεκτό ότι, οι απόφοιτοι Σχολών και Πανεπιστημίων στην Ελλάδα κυρίως, προσανατολίζονται στην απόκτηση μιας μισθωτής σχέσης, είτε με τον ιδιωτικό, είτε με τον δημόσιο τομέα, αφήνοντας απέξω την ανάληψη μιας επιχειρηματικής πρωτοβουλίας. Σύμφωνα με τη *Μελέτη σύνδεσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας*, που πραγματοποίησαν ερευνητές του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας (2008), η εισαγωγή μαθημάτων που προωθούν την ιδέα της επιχειρηματικότητας συνεισφέρει στην ανάληψη επιχειρηματικής πρωτοβουλίας. Ένα παράδειγμα αποτελεί το πρόγραμμα EXIST που σχεδιάστηκε και χρηματοδοτήθηκε από το Υπουργείο Παιδείας και Έρευνας της Γερμανίας για την προώθηση νέων επιχειρήσεων μέσω της ενθάρρυνσης της επιχειρηματικότητας στα πανεπιστήμια. Πιο συγκεκριμένα, το πρόγραμμα αυτό είχε ως στόχο την δημιουργία της επιχειρηματικής κουλτούρας μέσω της διδασκαλίας και την επιδότηση νέων επιχειρήσεων (start up). Συνολικά 240 νέες επιχειρήσεις δημιουργήθηκαν μέσα από το πρόγραμμα EXIST στα τρία χρόνια εφαρμογής του ενώ παράλληλα στήθηκαν 294 δίκτυα συνεργασιών μεταξύ Πανεπιστημίων και βιομηχανιών. Όλα αυτά επιτεύχθηκαν με την εισαγωγή εξειδικευμένων προγραμμάτων διδασκαλίας που προάγουν την επιχειρηματική δράση και τη βιομηχανική εφαρμογή των τεχνολογικών καινοτομιών (Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, 2008).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1. Η μετάβαση από την εκπαίδευση στην εργασία

Οι έντονες οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές τις τελευταίες δεκαετίες είχαν σοβαρές επιπτώσεις τόσο στη σταθερότητα των εργαζομένων, όσο και στην ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας, καθιστώντας την πιο ευάλωτη και προβληματική.

Ενώ παλαιότερα, ο όρος μετάβαση, εξέφραζε την απευθείας μετακίνηση από το σχολείο στην εργασία, σήμερα είναι ευρύτερος και αναφέρεται στους διάφορους δρόμους που ακολουθούν οι νέοι μέσα στο εκπαιδευτικό σύστημα, την κατάρτιση και την αγορά εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ ο όρος «μετάβαση από την εκπαίδευση / αρχική κατάρτιση στην εργασία» αναφέρεται στη χρονική περίοδο κατά την οποία οι νέοι μετακινούνται από μια κατάσταση όπου κύρια δραστηριότητα είναι η σχολική φοίτηση (γενική / επαγγελματική εκπαίδευση) σε μια κατάσταση όπου κυριαρχεί η εργασία (OECD 1998).

Η σχετικά μεγάλη χρονική απόσταση που άρχισε να χωρίζει την έξοδο από την εκπαίδευση και την επαγγελματική ένταξη των νέων, γέννησε την έννοια της «μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία», ενώ το θεωρητικό και ερευνητικό ενδιαφέρον τόσο των οικονομολόγων όσο και των κοινωνιολόγων στράφηκε στην ανεργία και τις δυσκολίες σταθεροποίησης των νέων στην απασχόληση (Καραμεσίνη 2008).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1970 με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, οι χαμηλοί ρυθμοί αύξησης της απασχόλησης επιμήκυναν τη διάρκεια της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην εργασία. Η κατάσταση αυτή έπληξε και πλήττει περισσότερο συγκεκριμένες ομάδες πληθυσμού, όπως τις γυναίκες αλλά κυρίως τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας. Σε αυτή την εξέλιξη συνέβαλαν και άλλες δομικές αλλαγές όπως η άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου με τη παράταση του χρόνου εκπαίδευσης των νέων αφενός και αφετέρου η αυξανόμενη χρήση των διαφόρων ευέλικτων μορφών εργασίας, όπως η προσωρινή εργασία και η μερική απασχόληση οι οποίες δεν εγγυώνται την ποιότητα στην επαγγελματική τους ένταξη (Καραμεσίνη, 2016).

Οι Walther και Polh υποστηρίζουν ότι στην Ελλάδα καθώς και σε άλλες νότιες Ευρωπαϊκές χώρες, τα χαρακτηριστικά της εισόδου του νέου στην αγορά εργασίας από την εκπαίδευση αποτελούν ένα υποπροστατευτικό μοντέλο μετάβασης. Τα χαρακτηριστικά αυτά απαρτίζονται από συνεχόμενες παρατάσεις της μετάβασης και την έλλειψη κατάρτισης σε ένα ιδιόμορφο σύμπλεγμα, στο οποίο κυριαρχεί η επιρροή της οικογένειας και η άτυπη εργασία των νέων για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας (Walther & Plug, 2006). Η υποστήριξη των γονέων, αν και επηρεασμένη αρνητικά από την οικονομική κρίση, είναι πολύ σημαντική από τη στιγμή που η κοινωνική υποστήριξη είναι ελλιπής (Coquet 2014).

Σύμφωνα με τον Livano (2010), η απόκτηση πτυχίου από την τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι το κλειδί για την εισαγωγή των νέων στην εργασία στον δημόσιο τομέα, ο οποίος, σχετικά με τον ιδιωτικό, προτιμάται περισσότερο λόγω των υψηλών μισθών, του καλύτερου εργασιακού περιβάλλοντος αλλά την ασφάλιση που προσφέρει. Τα πλεονεκτήματα αυτά οδήγησαν στην ανάπτυξή του τη δεκαετία τους 1980, η οποία όμως στις αρχές του 1990 αρχίζει να μειώνεται. Οι νέοι θεωρούσαν την εργασία τους στον δημόσιο τομέα σχεδόν δεδομένη, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν προσδοκίες για την απόδοση επενδύσεων στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ανάμεσα σε αυτούς και τις οικογένειές τους, οι οποίες ήταν αδύνατο να πραγματοποιηθούν, οδηγώντας έτσι σε υπερπροσφορά εισαχθέντων στο Πανεπιστήμιο.

Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποιήθηκε σχετικά με την απορρόφηση των νέων πτυχιούχων ως εργατικό δυναμικό σε πανελλαδικό επίπεδο (Καραμεσίνη 2008), διαπιστώθηκε ότι ακόμα και μετά από 5-7 χρόνια από την αποφοίτησή τους, οι εργασίες που βρίσκουν οι νέοι δεν είναι σταθερές αλλά έχουν και μειωμένα εργασιακά δικαιώματα για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα. Μάλιστα τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρείται αύξηση των θέσεων εργασίας που αφορούν την προσωρινή απασχόληση, καθώς και αύξηση της ετεροαπασχόλησης και των συμβάσεων έργου.

Η σχέση ανάμεσα στην αγορά εργασίας και το εκπαιδευτικό σύστημα είναι αρκετά ελλιπής, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η εισαγωγή μαθητών σε σχολές κύρους, όπως είναι η ιατρική και η νομική, να υποβαθμίζεται η τεχνική και η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, ενώ μάλιστα εντείνεται ταυτόχρονα και η ανεργία των νέων. Πολλοί θεωρητικοί υποστηρίζουν πως η δωρεάν τριτοβάθμια εκπαίδευση που παρέχεται στους φοιτητές είναι ο λόγος για τον οποίο αυτοί δε την εγκαταλείπουν, παρά

τις χαμηλές τους επιδόσεις, αυξάνοντας έτσι τον αριθμό των εισακτέων στο Πανεπιστήμιο (Livanos , Mitrakos et.al, 2010).

Ωστόσο, πέραν των εκπαιδευτικών φορέων η μετάβαση αποτελεί αντικείμενο ενδιαφέροντος και άλλων φορέων, όπως το Υπουργείο Εργασίας, η Τοπική Αυτοδιοίκηση, διάφοροι Οργανισμοί, Ινστιτούτα, Ενώσεις Εργοδοτών και Εργαζομένων κλπ, οι οποίοι αποτελούν συνιστώσες του "συστήματος μετάβασης" μιας χώρας. Όλοι αυτοί οι φορείς, χρειάζονται έγκυρες πληροφορίες για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης και απασχόλησης που προσφέρονται, όπως και τις συνέπειες που συνεπάγονται οι διάφορες εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, για να μπορέσουν έτσι να συμβάλουν στη βελτίωση της μετάβασης. Τις πληροφορίες όμως αυτές τις χρειάζονται και οι ίδιοι οι μαθητές, για να αποφασίσουν με συνείδηση και ρεαλισμό το για το μέλλον τους, καθώς και οι καθηγητές και οι γονείς τους, για να τους στηρίξουν αποτελεσματικά στη λήψη των αποφάσεων τους. (Παρατηρητήριο Μετάβαση, 2008). Ο ΟΟΣΑ (2000) προτείνει ως βασικά συστατικά στοιχεία ενός αποτελεσματικού συστήματος μετάβασης:

- υγιή οικονομία
- σύνδεση αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας
- διευρυμένες δυνατότητες των εργαζομένων για εκπαίδευση και κατάρτιση
- δίκτυα ασφάλειας για τις ομάδες υψηλού κινδύνου (πχ. μαθητές που δεν ολοκληρώνουν την υποχρεωτική εκπαίδευση)
- ανεπτυγμένο δίκτυο υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικής πληροφόρησης

3.2. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων

Το Cedefop είναι το κέντρο αναφοράς της Ε.Ε. για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και έχει την έδρα του στην Ελλάδα από το 1995. Ερευνά και συλλέγει τα πιο πρόσφατα στοιχεία σχετικά με την ΕΕΚ και συμβάλλει στην ανάλυση και αξιοποίησή τους, μέσω των επιστημονικών του πρωτοβουλιών και της ενθάρρυνσης του διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020», που αποσκοπεί στην επίτευξη μιας οικονομικής ανάπτυξης έξυπνης, βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς που να βασίζεται στη γνώση και την καινοτομία, έθεσε ως στόχο την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης σε 75%. Η επιτυχία της πολιτικής αυτής εξαρτάται

από τις δεξιότητες του εργατικού δυναμικού της Ευρώπης. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται άτομα με δεξιότητες που επιτρέπουν την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών υψηλής ποιότητας, και συνεπώς προάγουν την ανταγωνιστικότητα. Όσοι διαθέτουν χαμηλά ή καθόλου προσόντα έχουν σχεδόν τριπλάσιες πιθανότητες να μείνουν άνεργοι σε σχέση με τα άτομα που διαθέτουν υψηλότερου επιπέδου προσόντα. Τα άτομα που ανήκουν στην πρώτη αυτή κατηγορία είναι περίπου το ένα τρίτο του ενεργού πληθυσμού της ΕΕ. Παράλληλα, πάρα πολλοί νέοι (περίπου 15%) εγκαταλείπουν το σχολείο πριν αποκτήσουν τυπικά προσόντα (CEDEFOP, 2019).

Σύμφωνα με τη μελέτη του ΣΕΒ (2019), ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων που διαθέτουν οι απασχολούμενοι και αυτών που απαιτούνται για την επαρκή κάλυψη των θέσεων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ένας στους τρεις Έλληνες εργάζεται σε δουλειά κατώτερη των προσόντων του. Όπως επισημαίνεται στην μελέτη *«το πρόβλημα της αναντιστοιχίας οφείλεται, κυρίως, στην απουσία σύνδεσης μεταξύ των εκροών των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των αναγκών της αγοράς εργασίας, με αποτέλεσμα ο αριθμός των αποφοίτων ανά γνωστικό πεδίο, αλλά και τα προσόντα ή δεξιότητές τους να μην ανταποκρίνονται στις ανάγκες των επιχειρήσεων»*.

Σύμφωνα με τη μελέτη του Cedefop (2010), η πρόκληση που καλούνται να αντιμετωπίσουν τα κράτη μέλη της Ε.Ε. δεν συνίσταται μόνο στη βελτίωση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, αλλά και στην αντιστοιχία των δεξιοτήτων τους με τις απαιτήσεις των διαθέσιμων θέσεων απασχόλησης. Στην μελέτη αυτή αποσαφηνίζεται και η σημασία των διαφόρων μορφών αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Η «κάθετη» αναντιστοιχία των δεξιοτήτων υφίσταται όταν κάποιο άτομο που διαθέτει υψηλά προσόντα εργάζεται σε μια θέση για την οποία απαιτείται κατώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (υπερεκπαίδευση), ή κάποιο άτομο διαθέτει λιγότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται (υποεκπαίδευση). Η «οριζόντια» αναντιστοιχία υφίσταται όταν τα προσόντα ανήκουν σε διαφορετικό γνωστικό επίπεδο από αυτά που απαιτούνται. Η έλλειψη δεξιοτήτων, υφίσταται όταν η ζήτηση για ορισμένες δεξιότητες υπερβαίνει την προσφορά τους και αυτό συνήθως μεταφράζεται στην δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι επιχειρήσεις να καλύψουν τις κενές θέσεις απασχόλησης.

Σύμφωνα με την έρευνα της Cedefop (2010) ο διεθνής ανταγωνισμός, η ραγδαία εξέλιξη της τεχνολογίας και οι θεσμικές αλλαγές στις εξελίξεις αυτές αμβλύνουν το

πρόβλημα της αναντιστοιχίας και δυσχεραίνουν την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης στις ανάγκες της αγοράς. Στο πρόβλημα αυτό, συμβάλλει επίσης η ελλιπής πληροφόρηση στην αγορά εργασίας και οι ανεπαρκείς επενδύσεις στη κατάρτιση. Συγκεκριμένα, μεταξύ των ετών 2008-2017, το ποσοστό της υπερεκπαιδευμένης απασχόλησης στην Ελλάδα αυξήθηκε από 20,8% σε 33,4%, ενώ τα μεγαλύτερα θύματά της είναι οι νέοι, καθώς η «υπερεκπαίδευση» συνδέεται με την έλλειψη εργασιακής πείρας. Επίσης, οι μελετητές τονίζουν ότι το πρόβλημα της αναντιστοιχίας προσόντων είναι εντονότερο στους τομείς εκείνους της ελληνικής οικονομίας που παράγουν διεθνώς μη-εμπορεύσιμα προϊόντα και υπηρεσίες, που δεν είναι έντασης γνώσης όπως η δημόσια διοίκηση, το χονδρικό και το λιανικό εμπόριο. Αντίθετα, στον τομέα της μεταποίησης, η αναντιστοιχία είναι λιγότερο διαδεδομένη και ιδιαίτερα σε κλάδους έντασης γνώσης όπως η παραγωγή φαρμακευτικών, ηλεκτρονικών προϊόντων, τεχνολογιών πληροφορικής και επικοινωνιών, κλπ. Συνεπώς, οι τομείς έντασης γνώσης προσφέρουν ευκαιρίες αποτελεσματικότερης αξιοποίησης του καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού της χώρας (Cedefop 2010).

3.3 Η διαρροή των Ελλήνων νέων ερευνητών – φαινόμενο Brain-Drain

Η διαρροή του επιστημονικού προσωπικού παρατηρείται από τα αρχαία χρόνια με την ίδρυση της Ακαδημίας του Πλάτωνα, όπου απορρίφθηκε ένα αρκετά μεγάλο μέρος επιστημών, καθώς επίσης και με την ανάδειξη της Αλεξάνδρειας της Αιγύπτου ως κέντρο μάθησης και έρευνας. Σήμερα, θα μπορούσε να θεωρηθεί και ως ένα είδος μετανάστευσης, το οποίο έχει σημαντικό ρόλο σε παγκόσμιο επίπεδο, κυρίως λόγω της οικονομικής κρίσης των κρατών, η οποία επιτρέπει τη μετακίνηση των πληθυσμών σε διαφορετικές χώρες. Οι ονομασίες που έχουν αποδοθεί στη διαρροή αυτή είναι κυρίως οι «brain drain», «εξαγωγή ευφυΐας», «διεθνής κυκλοφορία εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού», καθώς επίσης και άλλοι, χωρίς όμως να υπάρχει κάποιος ορισμός αποδεκτός από το σύνολο. Γενικά η διαρροή αυτή πρόκειται για τη μετακίνηση επιστημόνων σε χώρες οι οποίες είναι περισσότερο αναπτυγμένες, με αποτέλεσμα να υπάρχει «συσσώρευση εργατικού δυναμικού» (Κότσαρης, 2018).

Η μορφή του φαινομένου αυτού ποικίλει εξαιτίας την επίδρασης που δέχεται από κοινωνικοοικονομικούς τομείς και ως προς τη σύνθεσή του. Οι μετακινήσεις επιστημονικού δυναμικού τις σημερινές μέρες παρατηρείται κυρίως από τις λιγότερο στις περισσότερο αναπτυγμένες χώρες. Η ροή αυτή παρατηρείται έντονα και στην Ελλάδα, καθώς γίνονται μετακινήσεις προς τις βόρειες χώρες της Ευρώπης, ενώ

μάλιστα σημειώνονται αρκετές εισαγωγές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση από τις βαλκανικές χώρες (Φώκιαλη, 2011).

Πέρα από αυτή τη μονόδρομη ροή, παρατηρείται και μία αμφίδρομη ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες, οι οποίες ανταλλάζουν το επιστημονικό τους δυναμικό. Ωστόσο τα κράτη αυτά γνωρίζουν μεγάλα οφέλη στην οικονομία τους, καθώς το εξειδικευμένο προσωπικό συμβάλλει στην ανάπτυξή της. Αντίθετα, οι οικονομίες των χωρών οι οποίες εγκαταλείπονται από αυτό το εργατικό δυναμικό επηρεάζονται αρνητικά, γιατί τα άτομα τα οποία επιλέγουν να φύγουν είναι τα πλέον ικανά ώστε να δημιουργηθούν προϊόντα προστιθέμενης αξίας, τα οποία οδηγούν σε οικονομική ανάπτυξη, μεγαλώνοντας έτσι το χάσμα μεταξύ λιγότερο αναπτυγμένων χωρών και των περισσότερων (Καραμεσίνη, 2011). Έτσι τα μη αναπτυγμένα κράτη οδηγούνται σε οικονομικό μαρασμό, ο οποίος οφείλεται στην «άδικη τεχνολογική βοήθεια που προσφέρεται μέσω της συνεχούς παροχής επιστημόνων προς τα ανεπτυγμένα κράτη». Μάλιστα τα αναπτυγμένα κράτη στοχεύουν στη συνεργασία του εισερχόμενου ανθρώπινου δυναμικού με το γηγενές, ώστε να έχουν την καλύτερη δυνατή απόδοση, και τελικά την οικονομική εξέλιξη (Ιστοσελίδα Euro2day, 2015).

Η Ελλάδα αποτελεί ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα εγκατάλειψης του επιστημονικού της δυναμικού. Συγκεκριμένα, τη χρονική περίοδο 2008-2016 υπολογίζεται πως την εγκατέλειψαν περίπου 450.000 άτομα, κάτι το οποίο «κόστισε» στην ελληνική οικονομία περίπου 15 δισεκατομμύρια ευρώ. Το κόστος αυτό οφείλεται στις δαπάνες που έγιναν από τις οικογένειες των ατόμων και το κράτος για την εκπαίδευση των ατόμων αυτών, τα οποία τελικά προσφέρουν τις γνώσεις τους σε άλλες χώρες, αναπτύσσοντας την οικονομία των χωρών αυτών. Η Ελλάδα δηλαδή, ανήκει στις χώρες οι οποίες τροφοδοτούν τις αναπτυγμένες χώρες με εργατικό δυναμικό το οποίο η ίδια δε μπόρεσε να απορροφήσει λόγω της διάρθρωσής της (IOBE, 2018).

Σύμφωνα με μελέτη του ΣΕΒ (2020), το φαινόμενο αυτό αποτελεί σημαντικό πρόβλημα καθώς οι γνώσεις και δεξιότητες αποτελούν σημαντικό εφόδιο για τον παραγωγικό μετασχηματισμό και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Η εκροή του εξειδικευμένου προσωπικού εμποδίζει την αντιμετώπιση προκλήσεων όπως η προσαρμογή στην 4η βιομηχανική επανάσταση, επιβαρύνει το δημογραφικό πρόβλημα και δημιουργεί δημοσιονομική επιβάρυνση εξαιτίας της μη απόδοσης της επένδυσης για την εκπαίδευσή του. Ωστόσο, το brain drain δεν είναι

αποκλειστικά αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης, αλλά υποδηλώνει και τις ευρύτερες παραγωγικές και διαρθρωτικές αδυναμίες της οικονομίας, που δυσκολεύουν τη δημιουργία καλά αμειβόμενων και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Μια από αυτές είναι το ποσοστό των επαγγελματιών υψηλών δεξιοτήτων στην Ελλάδα είναι πολύ χαμηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ (31,2% έναντι 42,1%). Επίσης, το σχετικά χαμηλό επίπεδο των μισθών που έχουν οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, αποτελεί μια ακόμα αιτία. Συγκεκριμένα, μεταξύ 2008-2018, το καθαρό μέσο ετήσιο εισόδημα πτυχιούχων μειώθηκε κατά 36%. Παράλληλα οι μη ικανοποιητικές εργασιακές συνθήκες αναφέρονται ως βασικοί λόγοι φυγής σε σχετικές έρευνες άτομα που έχουν αποχωρήσει. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την τελευταία θέση στην ΕΕ όσον αφορά το δηλωθέν επίπεδο ικανοποίησης των πολιτών από τη ζωή τους, αλλά και από τη ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών. Η έλλειψη αξιοκρατίας, η διαφθορά, οι χαμηλής ποιότητας κοινωνικές παροχές και το κακό εργασιακό περιβάλλον σε αρκετές ελληνικές επιχειρήσεις είναι επιπλέον παράγοντες που δυσχεραίνουν την αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού (ΣΕΒ,2020).

3.4 Οι απαιτήσεις των εργοδοτών και οι επαγγελματικές δεξιότητες των νέων

Οι εργοδότες καλούνται να επαναπροσδιορίσουν τις δεξιότητες σύμφωνα με τις νέες τεχνολογίες και τεχνογνωσίες, προκειμένου να ενταχθούν στο εργασιακό καθεστώς. Όμως οι κοινωνικές ανισότητες καθώς επίσης και η αβεβαιότητα του εργασιακού μέλλοντος, αποτελούν σημαντικά προβλήματα για την ανάπτυξη ρυθμών και ευημερίας. Για την αντιμετώπιση αυτών, είναι απαραίτητη η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο το οποίο μπορεί να συμβάλλει, όχι μόνο στην ανάπτυξη του ΑΕΠ των εκάστοτε χωρών, αλλά και στην προσωπική ανάπτυξη του ατόμου. Η βάση τελικά κάθε πολιτικού και στρατηγικού σχεδιασμού των χωρών της Ευρωπαϊκής ένωσης οφείλει να είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων (Λογαράς, 2017).

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων σημαίνει ικανότητα των εργαζομένων να φέρουν εις πέρας τις απαιτήσεις της εργασίας τους και να αναλάβουν τα καθήκοντα αυτής (Harvey, 2001; Van der Heijden, 2001). Οι ικανότητες και οι δεξιότητες αποτελούν σημαντικό παράγοντα για την προσέλκυση επενδύσεων, τη δημιουργία θέσεων εργασίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας (IOBE, 2007). Οι ελλείψεις κατάλληλου εργατικού δυναμικού ή ελλείψεις δεξιοτήτων

σε εξειδικευμένους ρόλους παραγωγής έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην ικανότητά των επιχειρήσεων να επεκτείνουν τις λειτουργίες τους και να βελτιώσουν την παραγωγικότητά τους (Deloitte, 2011)

Σύμφωνα την έκθεση της McKinsey (2014) σε οκτώ χώρες της Ευρώπης, μέσα στις οποίες ανήκει και η Ελλάδα, το ένα τρίτο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων αντιμετωπίζουν προβλήματα κόστους, ποιότητας και χρόνου από την έλλειψη δεξιοτήτων. Σύμφωνα με την έρευνα της Manpower (2018), οι δεξιότητες που αναζητούν οι εργοδότες, γνωστές και ως προσωπικές δεξιότητες είναι η επικοινωνία, η κριτική σκέψη, η τήρηση των προθεσμιών, η καλή οργάνωση, η συνεργασία και η ικανότητα ανάλυσης και καινοτομίας. Όλα αυτά συνθέτουν ένα υψηλό επίπεδο συναισθηματικής και προσωπικής νοημοσύνης που συμβάλλει στην εξέλιξη του εργαζόμενου μέσα σε ένα εργασιακό περιβάλλον.

Αν και οι εκπαιδευτικοί φορείς θεωρούν πως οι απόφοιτοί τους έχουν αποκτήσει τις κατάλληλες δεξιότητες, οι εργοδότες διαφωνούν με αυτό μιας και δίνουν περισσότερη σημασία στις διαπροσωπικές ικανότητες ενός ατόμου (Soft Skills), όπως η αποτελεσματική επικοινωνία, η ομαδική εργασία και η ικανότητα επίλυσης προβλημάτων, παρά στις τεχνικές ικανότητες (hard skills), στις οποίες δίνουν βάση οι εκπαιδευτικοί, δηλαδή τα τυπικά προσόντα που πιστοποιούνται από τα αντίστοιχα πτυχία (York, 2004). Μάλιστα, σύμφωνα με έρευνες που έγιναν το 2015 από την NACE (Εθνική Ένωση των Κολεγίων και Εργοδοτών), κάποια από τα προσόντα που αναζητούν οι εργοδότες είναι η ηγετική στάση, η επικοινωνία και η ομαδικότητα.

Από την έρευνα της McKinsey (2013), η χώρα στην οποία παρατηρείται η μεγαλύτερη διαφορά στις απόψεις αυτές είναι η Ελλάδα, όπου οι φορείς της εκπαίδευσης αφενός είναι της άποψης ότι οι απόφοιτοι είναι έτοιμοι να αναλάβουν μια θέση εργασίας με ποσοστό 79%, ενώ το ποσοστό των εργοδοτών που συμφωνεί με την άποψη αυτή είναι μόλις το 23%.

Στην έρευνα που πραγματοποίησε ο ALBA (2013), υπάρχει σημαντική απόκλιση στις απόψεις μεταξύ νέων και εργοδοτών όσον αφορά στο ποιες δεξιότητες είναι σημαντικές στη σημερινή αγορά εργασίας. Η μεγαλύτερη απόκλιση απόψεων παρατηρείται σε δεξιότητες όπως η πρωτοβουλία, οι ηγετικές ικανότητες, η επιχειρηματική ηθική και η συναισθηματική νοημοσύνη τις οποίες οι νέοι βαθμολογούν χαμηλότερα. Η αντίφαση αυτή έχει επηρεάσει άμεσα τα ποσοστά

απασχόλησης των νέων, με τα ποσοστά ανεργίας τα τελευταία χρόνια να έχουν αυξηθεί, αφού οι εργοδότες αδυνατούν να βρουν το κατάλληλο εργατικό δυναμικό.

Η έρευνα της McKinsey (2013), συμπεραίνει ότι το χάσμα δεξιοτήτων παρατηρείται κυρίως σε χώρες με υψηλά ποσοστά ανεργίας νέων. Ο Clark (2013) ορίζει το χάσμα ανάμεσα στις απόψεις των εργοδοτών και των αποφοίτων, ως τη διαφορά ανάμεσα στις δεξιότητες που κατέχει ο υποψήφιος εργαζόμενος και τις απαιτούμενες από εκείνες που απαιτούνται για μια θέση εργασίας (skills gap). Η απασχόληση των νέων δεν προσεγγίζεται μόνο από τους ίδιους, αλλά και από την πλευρά του εργοδότη. Οι ραγδαίες αλλαγές στην αγορά εργασίας, οδηγούν τους εργοδότες στην αναζήτηση νέων με τις κατάλληλες δεξιότητες για τη στελέχωση των θέσεων εργασίας προκειμένου να ανταποκριθούν καλύτερα στις απαιτήσεις της αγοράς.

2.4. Νέοι και πολιτικές απασχόλησης

Οι πολιτικές απασχόλησης περιλαμβάνουν δράσεις όπως είναι η εκπαίδευση, η εξεύρεση εργασίας, η ασφάλεια κ.λπ. και είναι άμεσα συνδεδεμένες με την Ευρωπαϊκή στρατηγική για τη νεολαία και τις κατευθυντήριες οδηγίες με βάση την Ευρώπη 2020. Με βασικό επιχείρημα ότι για την καταπολέμηση της νεανικής ανεργίας, απαιτείται η διευκόλυνση της ένταξής τους στην αγορά εργασίας, πολλές χώρες έχουν θεσπίσει χαμηλότερους κατώτατους μισθούς για τους νέους, είτε αυτοί εργάζονται κανονικά, είτε εργάζονται υπό καθεστώς εκπαίδευσης ή κατάρτισης. (INE 2014). Σύμφωνα με την έκθεση της Eurofound (2014) σχετικά με την διαμόρφωση των μισθών, σε 13 κράτη μέλη (όπως, Ολλανδία, Λουξεμβούργο Γαλλία, Βέλγιο κ.α.) υφίσταται χαμηλότερος κατώτατος μισθός στους νέους, της τάξης του 60% - 90% από τον εθνικό κατώτατο. Εκτός από τη μισθολογική ευελιξία, η οποία μεταφράζεται σε χαμηλότερες αμοιβές, οι νέοι κατά κανόνα, προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, αναγκάζονται να εργάζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε σχέση με άλλες ηλικιακές κατηγορίες, με άτυπες, ευέλικτες και εξαιρετικά επισφαλείς μορφές εργασίας, όπως η προσωρινή και ωρομίσθια απασχόληση, αλλά και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Οι εξελίξεις αυτές σε συνδυασμό με την σημαντική αύξηση της ανεργίας, έχουν σοβαρές αρνητικές συνέπειες ως προς την ανεξαρτησία των νέων, τη μετάβαση τους στην ενήλικη ζωή, την ανασφάλεια και την ψυχική και πνευματική τους υγεία. Η Έκθεση της Eurofound (2014) επισημαίνει ότι κατά την περίοδο της κρίσης, σχεδόν το 50% των νέων στην ΕΕ ζουν σε νοικοκυριά που βιώνουν κάποια μορφή στέρησης ή φτώχειας, ενώ ο

αριθμός των νέων ανθρώπων που ζουν με τους γονείς τους, έχει αυξηθεί από 44% το 2007 σε 48% το 2011 (INE, 2014).

3.5 Σύνδεση αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση καλείται να διαδραματίσει ένα περισσότερο πολύπλοκο ρόλο, από εκείνον που απλά παρέχει στα άτομα τα εφόδια εκείνα που θα τους εξασφαλίσει μια θέση εργασίας. Καλείται επίσης να τους παρέχει τις κατάλληλες δεξιότητες, που σχετίζονται με την κοινωνικοποίηση αλλά και την προσωπικότητά τους (Hutchinson and Kettlewell, 2015: 116).

Η αδυναμία όμως ενσωμάτωσης των συστημάτων εκπαίδευσης στην αγορά εργασίας οδηγεί στον αποκλεισμό των νέων από αυτή. Τα προβλήματα που δημιουργούνται κατά την απορρόφηση των αγαθών κοινωνικού και δημοσίου τομέα, όπως είναι η εκπαίδευση και η υγειονομική περίθαλψη, έχει σαν αποτέλεσμα την περιθωριοποίηση των νέων και την οικονομική ανέχεια (Τσιάκαλος, 1998). Τα προβλήματα κατά τη μετάβαση των εκπαιδευομένων στην αγορά εργασίας δημιουργούνται κατά κύριο λόγο από την εκπαίδευση (Dibeh, Fakih & Marrouch, 2019). Συγκεκριμένα, υπάρχει αυξημένη ζήτηση σε σχολές της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, κάτι το οποίο εξηγεί και το γεγονός ότι οι απόφοιτοι αυτής δυσκολεύονται να βρουν εργασία (Salleh, Marjabil & Legino, 2019). Τα άτομα τα οποία εμφανίζονται να είναι πιο περιθωριοποιημένα και με μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, είναι συνήθως οι γυναίκες και τα άτομα διαφορετικής εθνικότητας και οικονομικού επιπέδου (O'Reilly et al., 2018; Vancea & Utzet, 2018; Rodriguez-Modroño, 2019).

Η εκπαίδευση που παρέχεται στους νέους έχει συγκεκριμένη κατεύθυνση και απευθύνεται σε συγκεκριμένη αγορά εργασίας, γεγονός το οποίο μπορεί να οδηγήσει στο φαινόμενο της ανεργίας, καθώς δε περιλαμβάνει ένα ευρύτερο φάσμα εργασιών. Λύση σε αυτό το πρόβλημα αποτελεί ο σχεδιασμός ενός εκπαιδευτικού συστήματος με περισσότερες διεξόδους και περισσότερο επαγγελματικό χαρακτήρα (Eichhorst & Rinne, 2018).

Η απασχολησιμότητα, σύμφωνα με τον Charner (1988) ταυτίζεται ολόενα με την διάσταση της αξίας που λαμβάνει ο εργαζόμενος μέσα στην αγορά εργασίας. Σχετίζεται δηλαδή, με την ποιότητα της εργασιακής του ζωής και την καταλληλότητα των προσόντων που διαθέτει ο εργαζόμενος αναφορικά με την εργασία του. Σύμφωνα με έρευνα του ALBA (2013) οι περισσότεροι ορισμοί που έχουν δοθεί για την

απασχολησιμότητα, αναφέρονται σε δύο παράγοντες. Πρώτον, στις ατομικές δεξιότητες-ικανότητες που μπορούν να προσδώσουν στο άτομο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα. Δεύτερον, στους εξωτερικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την αγορά εργασίας, όπως είναι για παράδειγμα η οικονομική κατάσταση που βιώνει η εκάστοτε χώρα.

Η απασχολησιμότητα των αποφοίτων των ιδρυμάτων υποδεικνύεται από τους πίνακες κατάταξης (rankings) και την κατάταξη του εκάστοτε ιδρύματος σύμφωνα με τα ποσοστά απορρόφησης των φοιτητών από την αγορά εργασίας (Harvey, 2001), ενώ παράλληλα συνιστά την πρωτοβουλία που δείχνουν οι νέοι για την απόκτηση νέων γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων όσο φοιτούν και τη μετέπειτα αξιοποίηση και εφαρμογή τους.

Τα οικονομικά οφέλη που έχουν οι επιχειρήσεις από την επένδυση στην εκπαίδευση είναι σημαντικά και μάλιστα συμπεραίνουμε ότι όσες χώρες επενδύουν στην εκπαίδευση είναι και αυτές οι οποίες είναι πιο ανταγωνιστικές, πιο καινοτόμες και έχουν επιτυχίες παγκόσμιας εμβέλειας (Desjardins, 2019). Συνεπώς οι χώρες όπου οι εργοδότες υποστηρίζονται περισσότερο, εμφανίζουν συνολικά και υψηλότερα επίπεδα εκπαιδευτικής δραστηριότητας.

Σύμφωνα με τον Smith, η παραγωγικότητα ενός ατόμου μπορεί να ενισχυθεί με την εκπαίδευση, αφού μπορεί να αναπτύξει τις δεξιότητές του μέσα από την εξειδίκευση (Cedefop, 2019). Για το λόγο αυτό κρίνεται απαραίτητη η δημιουργία ενός λειτουργικού θεσμικού περιβάλλοντος, ώστε να αναπτύσσονται οι δεξιότητες των ατόμων (Λιαργκόβας, 2019). Οι μεγάλες επιχειρήσεις ενθαρρύνουν τη συνεχή εκπαίδευση των εργαζομένων τους, αφού υιοθετούν και αυτοί με τη σειρά τους θετικά στοιχεία από τις υπηρεσίες που τους παρέχουν (Desjardins, 2019).

Παρατηρείται ωστόσο, αδιαφορία των Ελλήνων για τη δια βίου μάθηση, γεγονός το οποίο οφείλεται στην αντίληψή τους για αυτή και τη μειωμένη συλλογική τους κουλτούρα, στην κυριαρχία του δημόσιου τομέα και τη μειωμένη επένδυση των επιχειρήσεων στον ανθρώπινο δυναμικό (Kokkos, 2004), σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες όπου οι νέοι δραστηριοποιούνται περισσότερο με αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητα και η καινοτομία τους. Με αφορμή τα παραπάνω, το Ευρωπαϊκό Κέντρο προσχώρησε στην πρόταση για Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτιση, του συνδυασμού δηλαδή της εκπαίδευσης με την εργασία (Cedefop 2012).

Γενικότερα η εκπαίδευση συνδέεται με την αγορά εργασίας, αφού προσπαθεί να μειώσει το πρόβλημα της κοινωνικής ανισότητας μέσα από την κατάλληλη ανάπτυξη δεξιοτήτων (Karaniola & Panagiotopoulos, 2019). Οι μεγάλες κοινωνικές ανισότητες που παρατηρούνται επηρεάζουν σημαντικά τις επιδόσεις των ατόμων αυτών και συγκεκριμένα υπάρχουν ανισότητες σε θέσεις εργασίας που απαιτούν υψηλή εξειδίκευση και στο επίπεδο αμοιβών τους (Desjardins, 2019). Οι κοινωνίες λοιπόν, στις οποίες υπάρχουν μεγάλες ανισότητες είναι αυτές οι οποίες δεν επενδύουν στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. (Barron et al., 1997).

Με την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, αυξάνεται ταυτόχρονα και η απόδοσή τους, δηλαδή τα προϊόντα που παράγονται απαιτούν λιγότερο κόστος παραγωγής με αποτέλεσμα να αυξάνεται ο ανταγωνιστικός χαρακτήρας της εκάστοτε εταιρείας και το βιοτικό της επίπεδο, και τελικά να καινοτομεί σε διάφορους τομείς εργασίας (Brown et al., 2001).

Πολλές εταιρείες σε παγκόσμιο επίπεδο ανταγωνίζονται την τιμή των προϊόντων και υπηρεσιών και όχι την ποιότητά τους. Οι εταιρείες αυτές επενδύουν λιγότερο στην εκπαίδευση των εργαζομένων τους. Ωστόσο, η εκπαίδευσή τους μπορεί να πετύχει τον ανταγωνιστικό στόχο, είτε πρόκειται για την τιμή είτε για την ποιότητα. (Lloyd & Payne, 2006). Όταν οι εργοδότες δεν επενδύουν στην εκπαίδευση, ακόμα και αν καινοτομήσουν, θα έρθουν αντιμέτωποι με προβλήματα μειωμένων δεξιοτήτων των εργαζομένων (Froy et al. 2009). Η αξία της εκπαίδευσης που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι φαίνεται από τα προσόντα που αποκτούν και τον βαθμό στον οποίο αυτά αναγνωρίζονται στην αγορά εργασίας (Werquin, 2010). Είναι αρκετά συχνή η προσπάθεια πολλών χωρών να συνδυάσουν την τυπική εκπαίδευση (απόκτηση πτυχίου) και την επαγγελματική κατάρτιση η οποία εστιάζει στην άμεση ανταπόκριση στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας (Desjardins, 2017).

Οι νέοι που αποφοιτούν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση και βιώνουν την οικονομική κρίση, αποτελούν μία ξεχωριστή ομάδα καθώς αντιμετωπίζουν τις περισσότερες δυσκολίες στην απορρόφησή τους από την αγορά εργασίας. Ο αριθμός των απόφοιτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης γνώρισε απότομη αύξηση το 2000. Συγκεκριμένα στην Ελλάδα ο αριθμός των απόφοιτων σχεδόν διπλασιάστηκε το 2016 (Υφαντής, 2019). Τα ποσοστά ανεργίας στους νέους με εξειδίκευση πριν την οικονομική κρίση είναι χαμηλότερα από τα ποσοστά μετά από αυτή. Συγκεκριμένα αυξήθηκαν το 2008 όπου

μειώθηκαν και οι θέσεις εργασίας εξαιτίας της κρίσης. Η σύνδεση της οικονομικής κρίσης με τα αυξημένα ποσοστά άνεργων αποφοίτων, είχε ως αποτέλεσμα την ύπαρξη του φαινομένου brain drain, δηλαδή της διαρροής εξειδικευμένου προσωπικού σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Οι χώρες οι οποίες είχαν και τις περισσότερες αρνητικές επιπτώσεις, είναι όσες δεν μπόρεσαν να απορροφήσουν τον αριθμό των εξειδικευμένων απόφοιτων και επλήγησαν έντονα από αυτό. Επίσης δημιουργούνται κοινωνικές ομάδες οι οποίες περιθωριοποιούνται, όπως είναι τα άτομα τα οποία δε συμμετέχουν σε κάποια μορφή εκπαίδευσης, αλλά και στην αγορά εργασίας (NEETS, Not in Education, Employment or Training). Η Ελλάδα αποτελεί μία από τις χώρες στις οποίες δεν υπάρχουν αρκετές θέσεις εργασίας που αναζητούν προσωπικό υψηλής εξειδίκευσης και δε δημιουργούνται νέες, με αποτέλεσμα να εντείνεται το φαινόμενο μετανάστευσης και ο αριθμός των NEETS (Υφαντής, 2019). Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό πως είναι απαραίτητη η εκπαίδευση των ενηλίκων οποιασδήποτε ηλικίας, αλλά κυρίως των νέων, προκειμένου να ενημερώνονται σε θέματα που αφορούν την εργασία τους και να εξειδικεύονται περαιτέρω.

Στην έρευνα των Kluge et. Al (2016) που πραγματοποιήθηκε με στόχο την εξέταση των επιπτώσεων των προγραμμάτων απασχόλησης των νέων παγκοσμίως, οι ερευνητές κατέληξαν στο ότι στις χώρες με χαμηλό ή ακόμα και μεσαίο εισόδημα, τα προγράμματα απασχόλησης είχαν μεγαλύτερη επιτυχία, κυρίως εξαιτίας της χαμηλής ειδίκευσης του πληθυσμού. Οι παρεμβάσεις που έγιναν στα προγράμματα απασχόλησης, κυρίως όταν αυτές ενσωμάτωναν πολλαπλές υπηρεσίες συνέβαλαν περισσότερο στην επιτυχία αυτή. Ειδικότερα, τα προγράμματα τα οποία στοχεύουν στην ικανότητα των νέων να ανταποκρίνονται σε πολλαπλές ανάγκες, τείνουν να έχουν μεγαλύτερη επιτυχία. Επίσης, προγράμματα τα οποία βασίζονται στην εξατομικευμένη παρακολούθηση, δηλαδή ομαδοποιούν του εκπαιδευομένους ανάλογα με την υποστήριξη που χρειάζονται (ελάχιστη έως αρκετή), είναι πιο πιθανό να καταφέρουν να πετύχουν τους στόχους τους. Τα συμπεράσματα αυτά βοήθησαν στον εκ νέου σχεδιασμό των προγραμμάτων, ώστε να είναι αποτελεσματικά στην απασχόληση των νέων σε διαφορετικά πλαίσια.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

4.1 Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα ερευνητική εργασία έχει στόχο τη διερεύνηση του φαινόμενο της ανεργίας των νέων στην Ελλάδα μέσα από τη μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας και μελετά τις απόψεις των νέων, σχετικά με τις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση, αλλά και τη συμβολή των προγραμμάτων εκπαίδευσης στη μετέπειτα εύρεση εργασίας.

Για την πληρέστερη εκπλήρωση του σκοπού εκπόνησης της παρούσας εργασίας η ερευνήτρια επιδιώκει να απαντήσει τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Υπάρχει πιθανή σχέση (εξάρτηση) μεταξύ των κοινωνικοδημογραφικών χαρακτηριστικών, όπως είναι για παράδειγμα το φύλο και το επίπεδο εκπαίδευσης ως προς την εργασία;
2. Υπάρχει πιθανή σχέση (εξάρτηση) μεταξύ του επιπέδου εκπαίδευσης του εργαζομένου και της συνάφειας εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών;
3. Συμφωνούν οι απόψεις των νέων ηλικίας (15-34) και της ηλικίας των (35 και άνω), όσον αφορά τις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση, αλλά και για την συμβολή που έχουν τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων στην εύρεση εργασίας;
4. Πως συσχετίζεται ο χρόνος εισόδου στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου με την ανάπτυξη δεξιοτήτων που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση;

4.2 Ερευνητική διαδικασία

Η συγκεκριμένη μελέτη αποτελεί μέρος του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών» του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων. Η μέθοδος της έρευνας που εφαρμόστηκε στα πλαίσια αυτής, ήταν η ποσοτική έρευνα, μέσω της συλλογής ποσοτικών-αριθμητικών δεδομένων, καθώς η ανάλυση τέτοιων δεδομένων είναι πιο απλή και πιο άμεση και τα αποτελέσματα συγκριτικά με άλλες μεθόδους είναι πιο έγκυρα. Το εργαλείο συλλογής των δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε για τους σκοπούς της συγκεκριμένης έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο. Το δείγμα της έρευνας που ήταν τυχαίο, αποτέλεσαν 266 άτομα ανεξαρτήτου φύλου ή επαγγέλματος

4.3 Ερευνητικό εργαλείο

Το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στα πλαίσια της παρούσας μελέτης ήταν το ερωτηματολόγιο. Η δημιουργία του ερωτηματολογίου έγινε με την χρήση της υπηρεσίας της Google Drive (Forms). Πριν την διανομή του, ακολουθήθηκε πιλοτική εφαρμογή σε 5 τυχαία άτομα προκειμένου να διαπιστωθεί ότι οι ερωτήσεις ήταν σαφείς και κατανοητές. Η αποστολή του ερωτηματολογίου έγινε μέσα από τις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου (mail) και μέσω των εφαρμογών Facebook και Viber. Ο χρόνος που δόθηκε προκειμένου να απαντηθούν ήταν 10 μέρες.

Συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε περιλαμβάνει πέντε μέρη. Το πρώτο μέρος απαρτίζεται από το σύνολο των δημογραφικών χαρακτηριστικών του δείγματος όπως το φύλο, η ηλικία, ο τόπος καταγωγής, το επίπεδο μόρφωσης κ.α. Στο δεύτερο μέρος περιλαμβάνονται συνολικά 6 ερωτήσεις που σχετίζονται με την ικανοποίηση των φοιτητών από τις σπουδές τους και την αφοσίωσή τους κατά τη διάρκεια των σπουδών. Στο τρίτο μέρος περιλαμβάνονται 6 ερωτήσεις που περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο το πανεπιστήμιο συνδέεται με την αγορά εργασίας. Στο τέταρτο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνονται 24 ερωτήσεις τύπου Likert, οι οποίες αναφέρονται στις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση. Αυτό έχει αποτέλεσμα, να επιτρέπουν περισσότερη απόχρωση στην απάντηση, από μια απλή δυαδική απόκριση, όπως ναι ή όχι. Τέλος, στο πέμπτο μέρος που αποτελείται επίσης από 18 ερωτήσεις τύπου Likert, ερευνώνται οι λόγοι για τους οποίους τα άτομα παρακολουθούν τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. (Λαπατώνη, 2020). Οι κλίμακες Likert επιτρέπει στους ερωτηθέντες να επιλέξουν από ένα γραμμικό σύνολο απαντήσεων που αυξάνουν-μειώνουν την ένταση σε κλίμακα από το 1 έως το 5, με αποτέλεσμα να επιτρέπουν περισσότερη απόχρωση στην ανάλυση από μια απλή δυαδική απόκριση.

4.4 Στατιστική ανάλυση

Η στατιστική ανάλυση που θα ακολουθήσει προκειμένου να προκύψουν τα αποτελέσματα περιλαμβάνει περιγραφική και επαγωγική ανάλυση. Στην περιγραφική ανάλυση παρουσιάζονται τα στοιχεία του δείγματος καθώς και οι κυριότερες μεταβλητές της έρευνας, ενώ στην επαγωγική ανάλυση πραγματοποιούνται στατιστικοί έλεγχοι με σκοπό να αποδειχθεί η ύπαρξη ή μη σχέσης ανάμεσα στις μεταβλητές της έρευνας.

Για την ανάλυση των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο SPSS-21 και ως ελάχιστο επίπεδο σημαντικότητας ορίστηκε να είναι το 0.05. Κατά την διάρκεια της ανάλυσης όπου ήταν δυνατό χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος συσχέτισης Pearson, ενώ στις περιπτώσεις που δεν τηρούνταν οι προϋποθέσεις, ακολούθησαν μη παραμετρικοί έλεγχοι.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

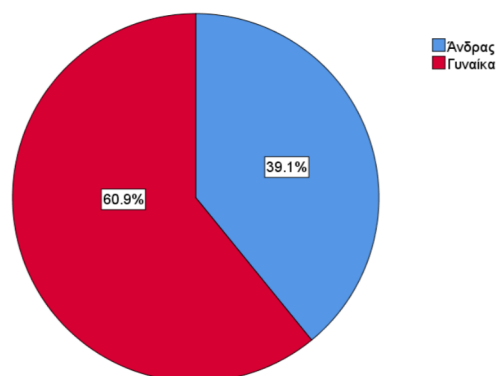
5.1 Περιγραφική ανάλυση

Φύλο:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	104	39,1	39,1	39,1
	Γυναίκα	162	60,9	60,9	100,0
	Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.1 Κατανομή του φύλου

Από τον πίνακα 5.1 βλέπουμε την κατανομή φύλου και ηλικίας του δείγματος. Εδώ φαίνεται πως το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 162 γυναίκες (60.9%) και 104 άντρες (39.1%).



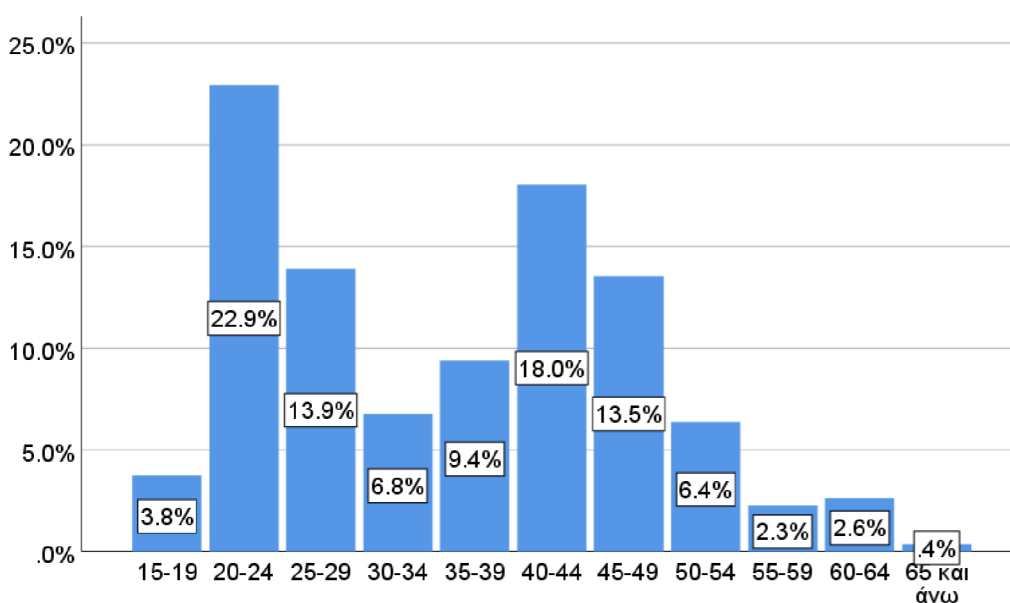
Γράφημα 1 Φύλο

Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-19	10	3,8	3,8	3,8
	20-24	61	22,9	22,9	26,7
	25-29	37	13,9	13,9	40,6
	30-34	18	6,8	6,8	47,4
	35-39	25	9,4	9,4	56,8
	40-44	48	18,0	18,0	74,8
	45-49	36	13,5	13,5	88,3
	50-54	17	6,4	6,4	94,7
	55-59	6	2,3	2,3	97,0
	60-64	7	2,6	2,6	99,6
	65 και άνω	1	,4	,4	100,0
	Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.2 Κατανομή της ηλικίας του δείγματος

Από τον πίνακα 5.2, αναφορικά με την ηλικία του δείγματος, 10 (3,8%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 15-19, 61 (22,9%) ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα 20-24, 37 (13,9%) στην ηλικιακή ομάδα 25-29, 18 (6,8%) στην ηλικιακή ομάδα 30-34, 48 (18%) στην ηλικιακή ομάδα 40-44, 36 (13,5%) στην ηλικιακή ομάδα 45-49, 17 (6,4%) στην ηλικιακή ομάδα 50-54, 6 (2,3%) στην ηλικιακή ομάδα 55-59, 7 (2,6%) στην ηλικιακή ομάδα 60-64 και 1 (0,4%) εκ των ερωτηθέντων είναι άνω των 65 ετών.



Γράφημα 2 Ηλικία

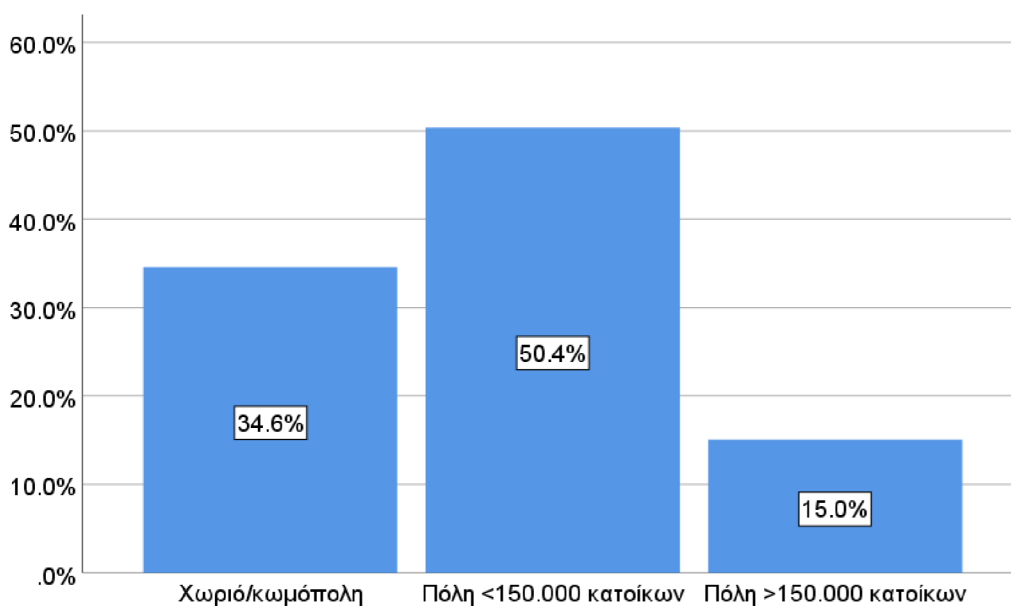
Τόπος καταγωγής:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Χωριό/κωμόπολη	92	34,6	34,6	34,6
Πόλη <150.000 κατοίκων	134	50,4	50,4	85,0
Πόλη >150.000 κατοίκων	40	15,0	15,0	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.3 Κατανομή του τόπου καταγωγής

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.3 και τον τόπο καταγωγής του δείγματος, 92 (34,6%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν πως κατοικούν σε χωριό-κωμόπολη, 134 (50,4%) εκ των

ερωτηθέντων απάντησαν πως κατοικούν σε πόλη μικρότερη των 150.000 κατοίκων και 40 (15%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν πως κατοικούν σε πόλη μεγαλύτερη των 150.000 κατοίκων.



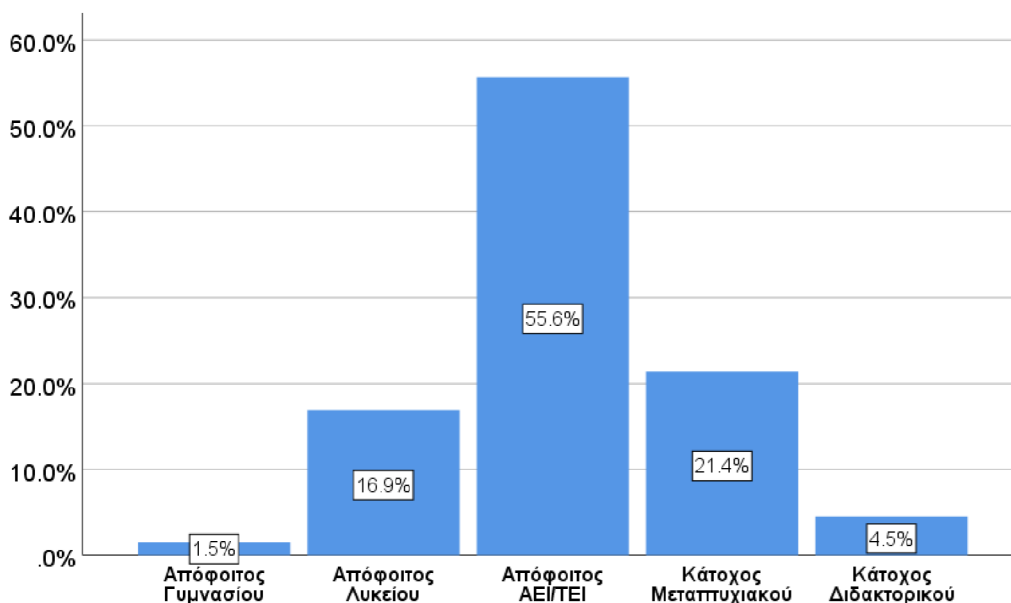
Γράφημα 3 Τόπος καταγωγής

. Επίπεδο εκπαίδευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Γυμνασίου	4	1,5	1,5	1,5
	Απόφοιτος Λυκείου	45	16,9	16,9	18,4
	Απόφοιτος ΑΕΙ	148	55,6	55,6	74,1
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	57	21,4	21,4	95,5
	Κάτοχος Διδακτορικού	12	4,5	4,5	100,0
	Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.4 Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης

Στην πίνακα 5.4 « Επίπεδο εκπαίδευσης» του δείγματος, 148 (55.6%) από τους ερωτηθέντες απάντησαν πως είναι απόφοιτοι ΑΕΙ ,4 (1.5%) απάντησαν πως είναι απόφοιτοι γυμνασίου, 45 (16,9%) είναι απόφοιτοι Λυκείου, 57 (21,4%) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού και 12 (4,5%) είναι κάτοχοι Διδακτορικού.



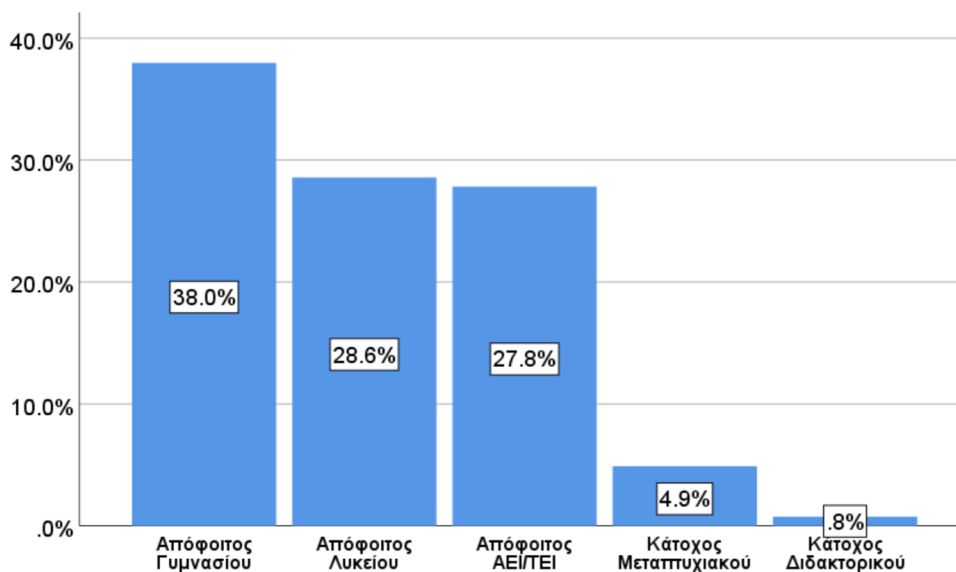
Γράφημα 4 Επίπεδο εκπαίδευσης

Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσης της μητέρας σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Απόφοιτος Γυμνασίου	101	38,0	38,0	38,0
	Απόφοιτος Λυκείου	76	28,6	28,6	66,5
	Απόφοιτος ΑΕΙ	74	27,8	27,8	94,4
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	13	4,9	4,9	99,2
	Κάτοχος Διδακτορικού	2	,8	,8	100,0
Total		266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.5 Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης της μητέρας

Στην πίνακα 5.5 « Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης της μητέρας σας;» 101 (38%) εκ των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι γυμνασίου, 76 (28.6%) είναι απόφοιτοι Λυκείου, 74 (27.8%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, 13 (4,9%) είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού και 2 (0.8%) είναι κάτοχοι διδακτορικού.



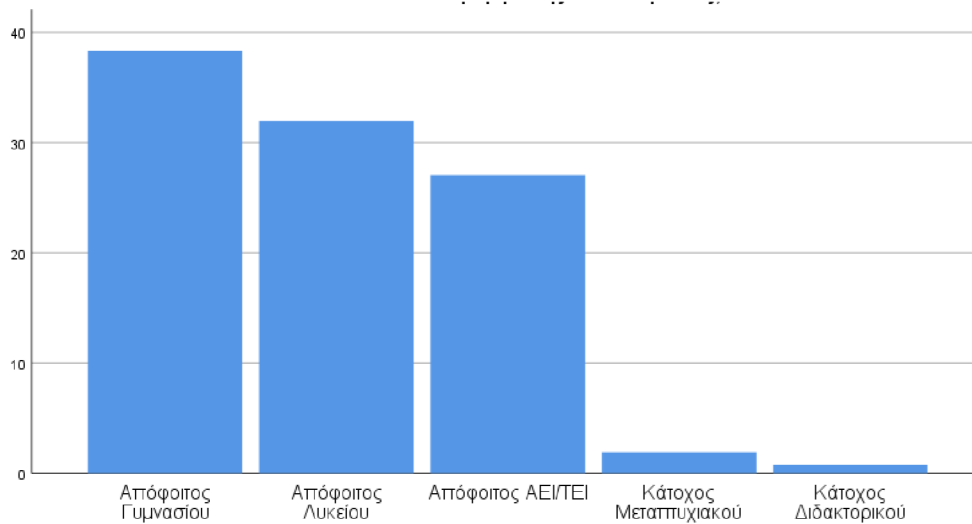
Γράφημα 5.1 Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας

Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσης του πατέρα σας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Απόφοιτος Γυμνασίου	102	38,3	38,3	38,3
Απόφοιτος Λυκείου	85	32,0	32,0	70,3
Απόφοιτος ΑΕΙ	72	27,1	27,1	97,4
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	5	1,9	1,9	99,2
Κάτοχος Διδακτορικού	2	,8	,8	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.6 Κατανομή του επιπέδου εκπαίδευσης του πατέρα

Στον πίνακα 5.6 «Ποιο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του πατέρα σας;» 102 (38.3%) εκ των συμμετεχόντων είναι απόφοιτοι γυμνασίου, 85 (32%) είναι απόφοιτοι Λυκείου, 72 (27,1%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ, 5 (1,9%) κάτοχοι Μεταπτυχιακού και 2 (0.8%) είναι κάτοχοι διδακτορικού.



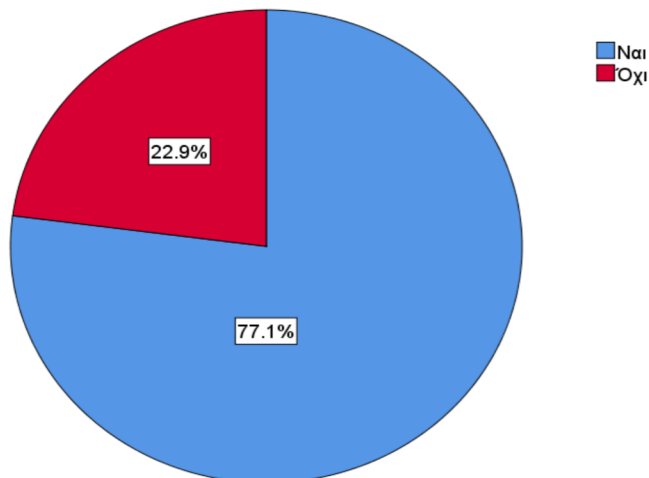
Γράφημα 5.2 Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα

Εργάζεστε;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	205	77,1	77,1	77,1
	Όχι	61	22,9	22,9	100,0
	Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.7 Κατανομή της εργασίας

Στον πίνακα 5.7 « Αν εργάζεστε;» 205 (77.1%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν θετικά και 61 (22.9%) έδωσαν αρνητική απάντηση.



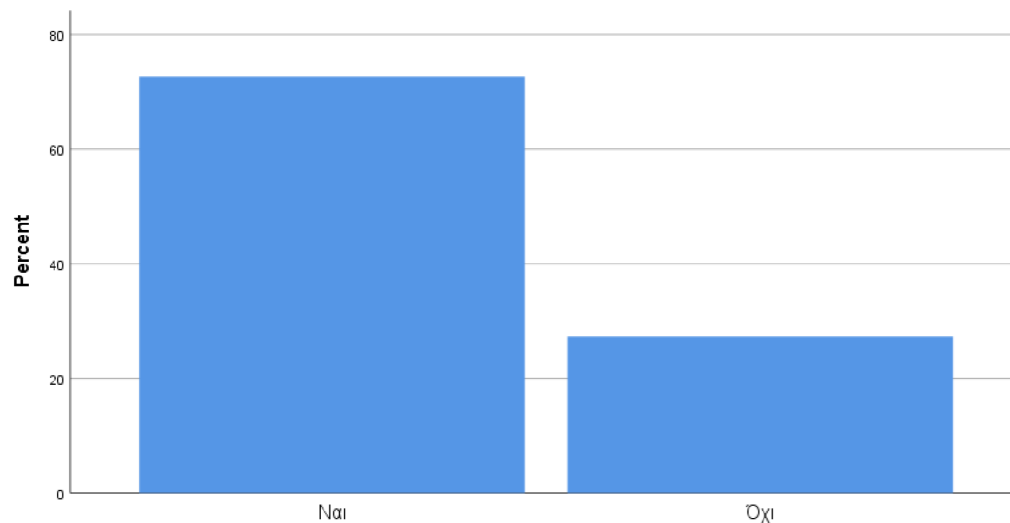
Γράφημα 6. Αν εργάζεστε;

Αν ναι, η εργασία σας έχει συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	149	56,0	72,7	72,7
	Όχι	56	21,1	27,3	100,0
	Total	205	77,1	100,0	
Missing	System	61	22,9		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.8 Συνάφεια σπουδών με το αντικείμενο εργασίας

Στον πίνακα 5.8 «Αν η εργασία σας έχει συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών σας;» 149 (56%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν θετικά και 56 (21,1%) έδωσαν αρνητική απάντηση.



Γράφημα 7. Συνάφεια εργασίας με αντικείμενο σπουδών

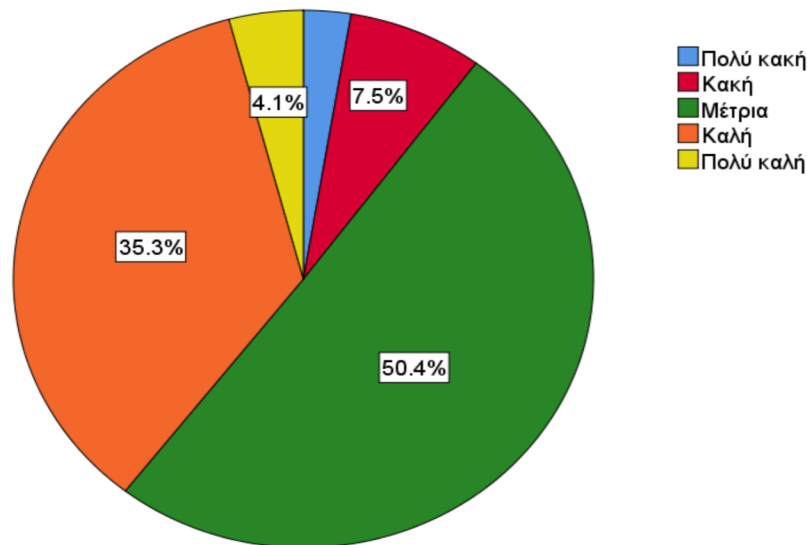
Πως χαρακτηρίζετε την οικονομική σας κατάσταση;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ κακή	7	2,6	2,6	2,6
	Κακή	20	7,5	7,5	10,2
	Μέτρια	134	50,4	50,4	60,5
	Καλή	94	35,3	35,3	95,9
	Πολύ καλή	11	4,1	4,1	100,0

Total	266	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Πίνακας 5.9. Πως χαρακτηρίζετε την οικονομική σας κατάσταση

Στην πίνακα 5.9 «Πως χαρακτηρίζετε την οικονομική σας κατάσταση;» 7 (2.6%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν «Πολύ κακή», 20 (7.5%) απάντησαν «Κακή», 134 (50.4%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν «Μέτρια», 94 (35.3%) απάντησαν «Καλή» και 11 (4,1%) απάντησαν πολύ καλή.



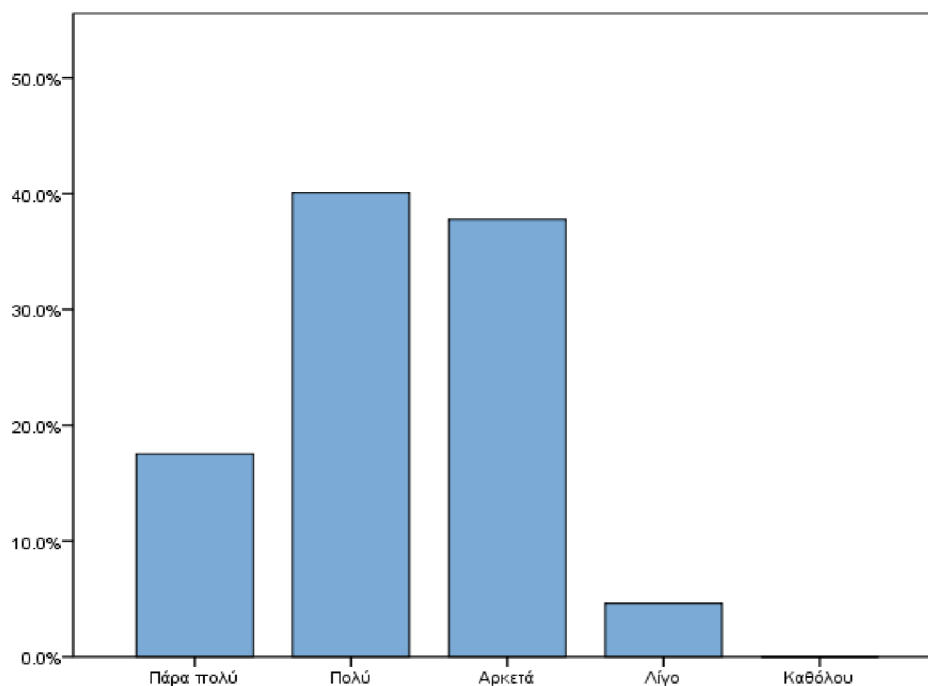
Γράφημα 8 Χαρακτηρισμός οικονομικής κατάστασης

Πόσο ικανοποιημένος είστε από το επίπεδο των σπουδών σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	38	14,3	17,6	17,6
	Πολύ	87	32,7	40,3	57,9
	Αρκετά	81	30,5	37,5	95,4
	Λίγο	10	3,8	4,6	100,0
	Total	216	81,2	100,0	
Missing	System	50	18,8		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.10 Βαθμός ικανοποίησης από το επίπεδο των σπουδών σας;

Από τον παραπάνω πίνακα, αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης από το επίπεδο σπουδών, 38 (14.3%) απάντησαν «πάρα πολύ», 87 (32.7%) απάντησαν «πολύ», 81 (30.5%) από τους συμμετέχοντες απάντησαν «αρκετά», 10 (3.8%) απάντησαν «λίγο» και «καθόλου» δεν απάντησε κανείς.



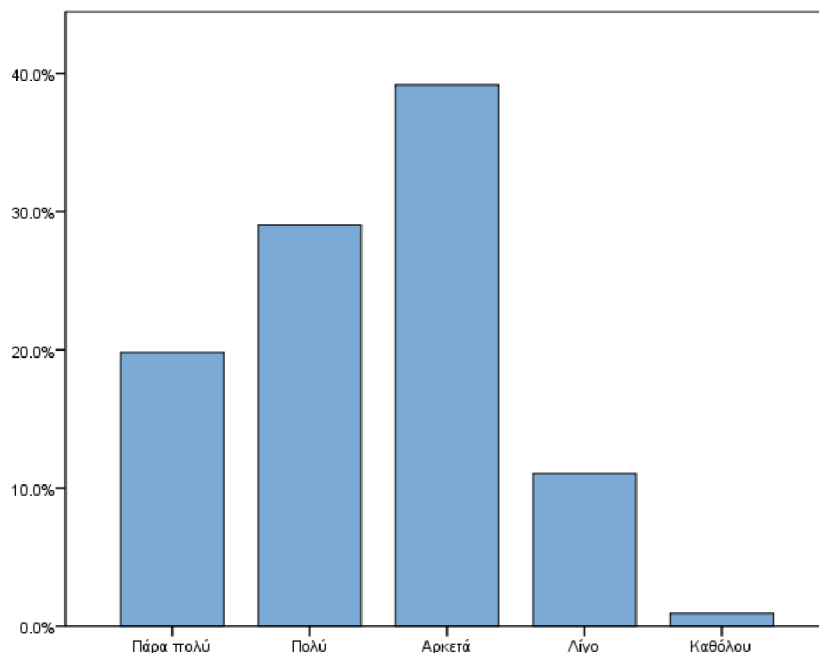
Γράφημα 9 Ικανοποίηση από επίπεδο σπουδών

Πόσο επιμελής φοιτητής/τρια ήσασταν;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	43	16,2	19,8	19,8
	Πολύ	63	23,7	29,0	48,8
	Αρκετά	85	32,0	39,2	88,0
	Λίγο	24	9,0	11,1	99,1
	Καθόλου	2	,8	,9	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.11 Πόσο επιμελής φοιτητής/τρια ήσασταν;

Στην πίνακα 5.11 «Πόσο επιμελής φοιτητής-τρια ήσασταν;», 43 (16.2%) απάντησαν «πάρα πολύ», 63 (23.7%) απάντησαν «πολύ», 85 (32%) απάντησαν «αρκετά», 24 (9%) απάντησαν «λίγο» και 2 (0.8%) απάντησαν «καθόλου».



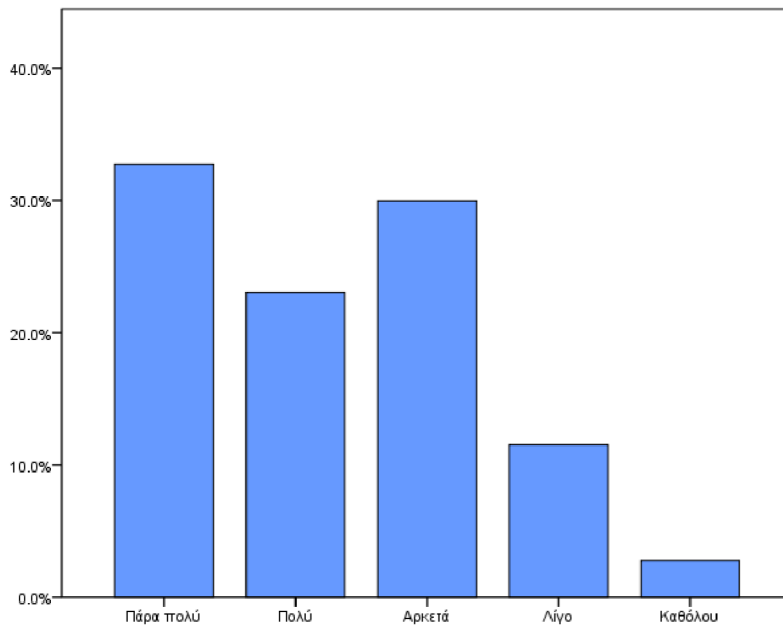
Γράφημα 10 Πόσο επιμελής φοιτητής/τρια ήσασταν;

Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις των μαθημάτων;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πάρα πολύ	71	26,7	32,7	32,7
	Πολύ	50	18,8	23,0	55,8
	Αρκετά	65	24,4	30,0	85,7
	Λίγο	25	9,4	11,5	97,2
	Καθόλου	6	2,3	2,8	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.12 Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις των μαθημάτων;

Στην ερώτηση «Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις των μαθημάτων;» 71 (26,7%) απάντησαν «πάρα πολύ», 50 (18,8%) απάντησαν «πολύ», 65 (24,4) απάντησαν «αρκετά», 25 (9.4%) απάντησαν «λίγο» και 6 (2.3%) απάντησαν «καθόλου».



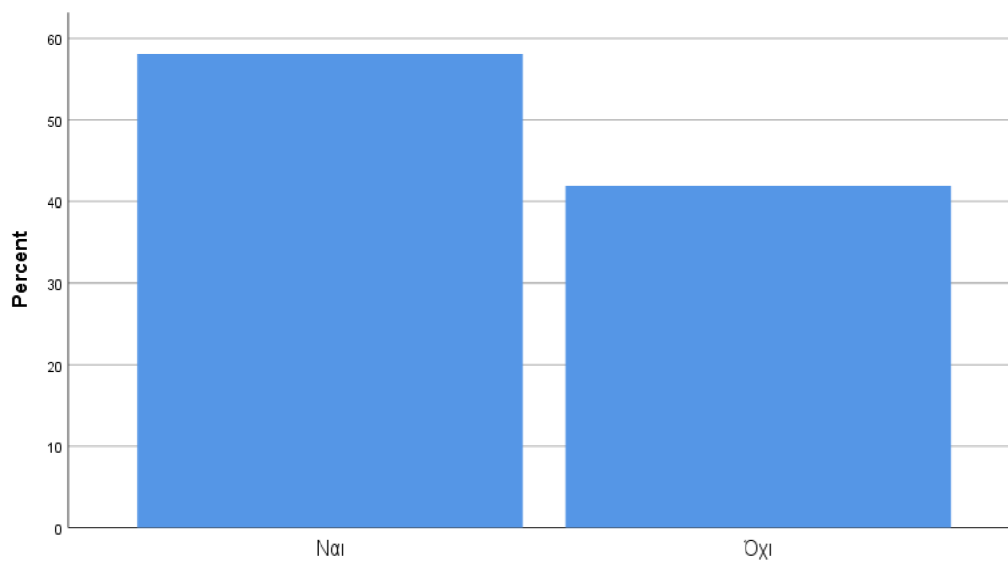
Γράφημα 11 Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις;

Είχατε εργαστεί κατά την διάρκεια των σπουδών σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	126	47,4	58,1	58,1
	Όχι	91	34,2	41,9	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.13 Είχατε εργαστεί κατά την διάρκεια των σπουδών σας;

Στην ερώτηση «Αν είχατε εργαστεί κατά τη διάρκεια των σπουδών σας;», 126 (47,4%) απάντησαν θετικά και 91 (34,2%) έδωσαν αρνητική απάντηση.



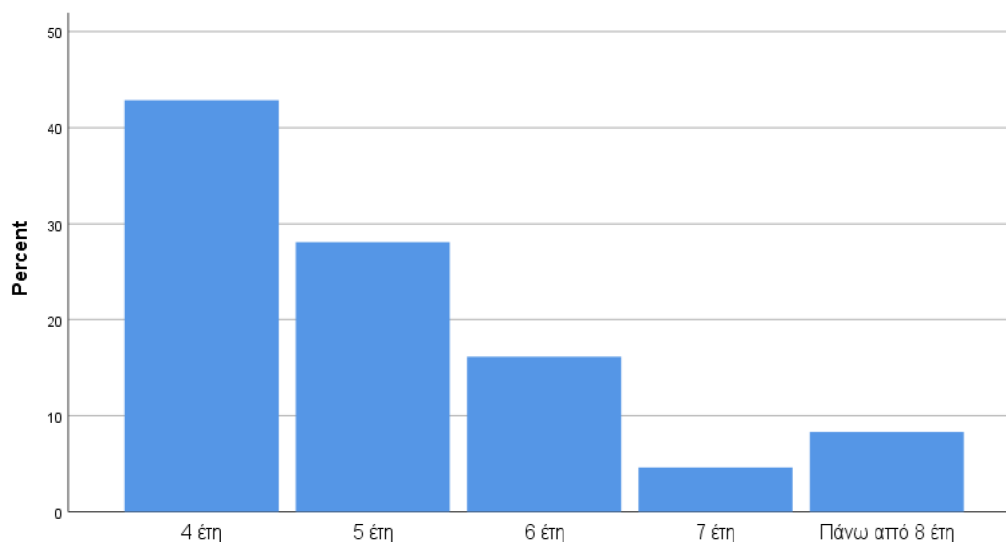
Γράφημα 12 Είχατε εργαστεί κατά την διάρκεια των σπουδών σας;

Πόσα έτη διήρκησε η φοίτησή σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 έτη	93	35,0	42,9	42,9
	5 έτη	61	22,9	28,1	71,0
	6 έτη	35	13,2	16,1	87,1
	7 έτη	10	3,8	4,6	91,7
	Πάνω από 8 έτη	18	6,8	8,3	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.14 Πόσα έτη διήρκησε η φοίτησή σας;

Στην ερώτηση «Πόσα έτη διήρκησε η φοίτησή σας;» 93 (35%) απάντησαν «4 έτη», 61 (22,9%) απάντησαν «5 έτη», 35 (13,2%) απάντησαν «6 έτη», 10 (3,8%) απάντησαν «7 έτη» και 18 (6,8%) απάντησαν «πάνω από 8 έτη».



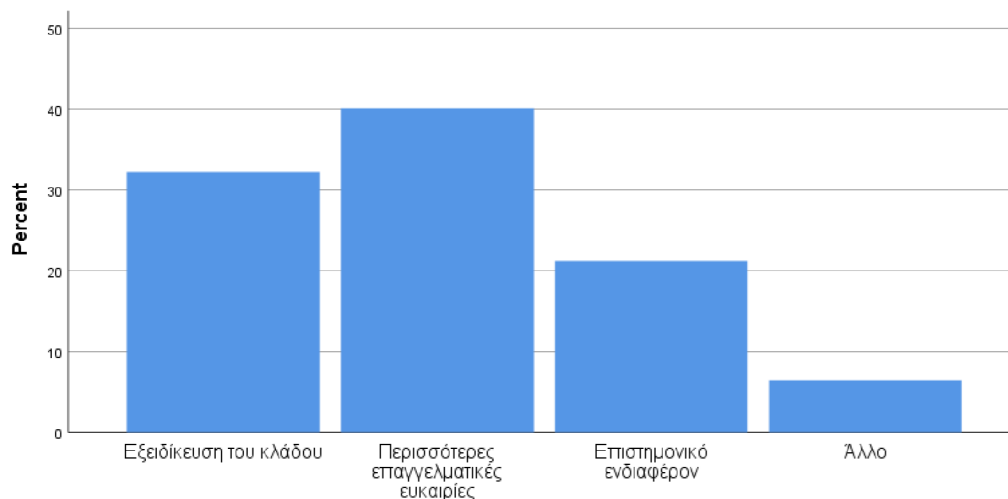
Γράφημα 13 Πόσα έτη διήρκησε η φοίτησή σας;

Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εξειδίκευση του κλάδου	70	26,3	32,3	32,3
	Περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες	87	32,7	40,1	72,4
	Επιστημονικό ενδιαφέρον	46	17,3	21,2	93,5
	Άλλο	14	5,3	6,5	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.15 Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει

Στην ερώτηση «Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει», 87 (32,7%) απάντησαν «Περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες», 70 (26,3%) απάντησαν για «εξειδίκευση του κλάδου», 46 (17,3%) απάντησαν «επιστημονικό ενδιαφέρον» και 14 (5,3%) για άλλους λόγους.



Γράφημα 14 Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει

Το Πανεπιστήμιο βοήθησε στην εύρεση εργασίας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	59	22,2	27,2	27,2
	Όχι	158	59,4	72,8	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.16 Συμβολή του Πανεπιστημίου στην εύρεση εργασίας;

Στην ερώτηση «Αν το Πανεπιστήμιο βοήθησε στην εύρεση εργασίας;» 158 (59,4%) απάντησαν αρνητικά, ενώ 59 (22,2%) απάντησε θετικά.

Να σημειώσουμε εδώ, ότι η ερώτηση 14 η οποία ήταν και συνέχεια της ερώτησης 13 «Αν ναι, με ποιους τρόπους σας βοήθησε το Πανεπιστήμιο» τα ευρήματα δεν κρίθηκαν σημαντικά, γι' αυτό και δεν αναφέρονται.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	121	45,5	55,8	55,8
	Όχι	96	36,1	44,2	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.17 Παρακολουθήσατε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης;

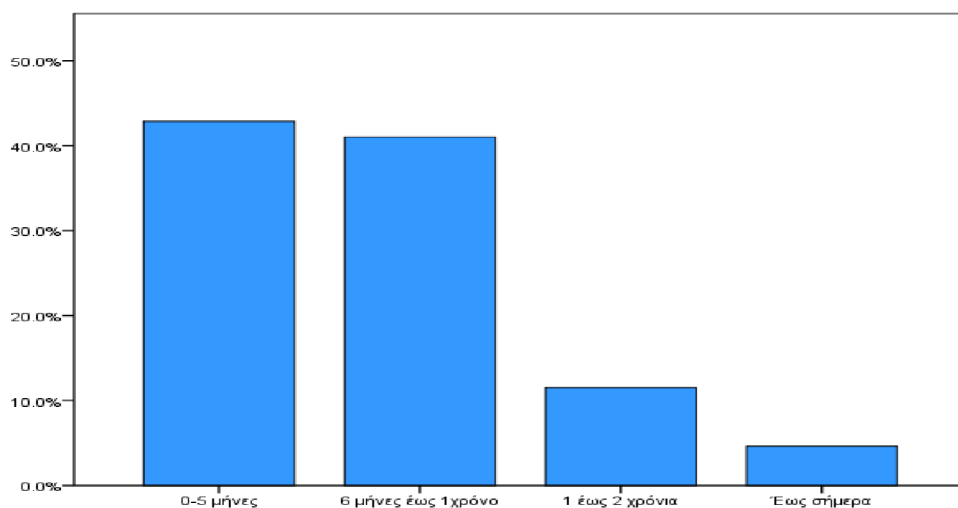
Στην ερώτηση « Παρακολουθήσατε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης;» 121 (45,5%) απάντησαν θετικά, 96 (36,1%) απάντησαν αρνητικά.

Αν ναι, για πόσο διάστημα μείνατε στην επιχείρηση:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 μήνες	48	18,0	39,7	39,7
	6 μήνες έως 1 χρόνο	54	20,3	44,6	84,3
	1 έως 2 χρόνια	12	4,5	9,9	94,2
	Έως σήμερα	7	2,6	5,8	100,0
	Total	121	45,5	100,0	
Missing	System	145	54,5		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.18 Αν ναι, για πόσο διάστημα μείνατε στην επιχείρηση:

Στην ερώτηση « Αν κάνατε πρακτική άσκηση και για πόσο διάστημα μείνατε στην επιχείρηση;» 48 (18%) απάντησαν «0-5 μήνες», 54 (20,3%) απάντησαν «6 μήνες έως 1 χρόνο», 12 (4,5%) απάντησαν «1 έως 2 χρόνια» και 7 (2,6%) απάντησαν έως σήμερα.



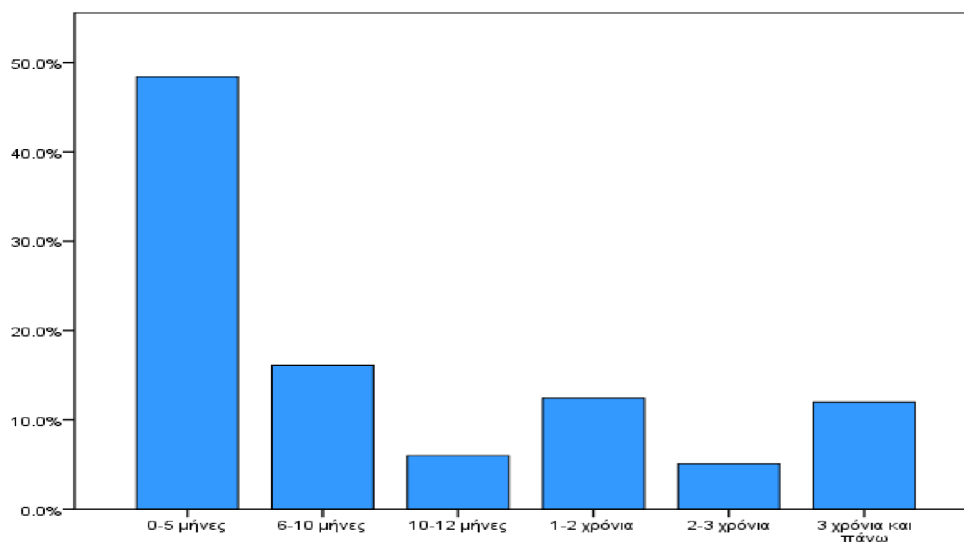
Γράφημα 15 Χρόνος που παραμείνεται στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια και μετά της πρακτικής άσκησης

Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-5 μήνες	105	39,5	48,4	48,4
	6-10 μήνες	35	13,2	16,1	64,5
	10-12 μήνες	13	4,9	6,0	70,5
	1-2 χρόνια	27	10,2	12,4	82,9
	2-3 χρόνια	11	4,1	5,1	88,0
	3 χρόνια και πάνω	26	9,8	12,0	100,0
	Total	217	81,6	100,0	
Missing	System	49	18,4		
Total		266	100,0		

Πίνακας 5.19 Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;

Στην ερώτηση «Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;» 105 (39,5%) εκ των ερωτηθέντων απάντησαν «0-5 μήνες» 27 (10,2%) απάντησαν «1-2 χρόνια», 11 (4,1%) απάντησαν «2-3 χρόνια», 26 (9,8%) απάντησαν 3 χρόνια και άνω, 35 (13,2%) απάντησαν «6-10 μήνες» και 13 (4,9%) απάντησαν «10-12 μήνες».



Γράφημα 16 Χρονικό διάστημα από την απόκτηση πτυχίου έως την εύρεση πρώτης εργασίας

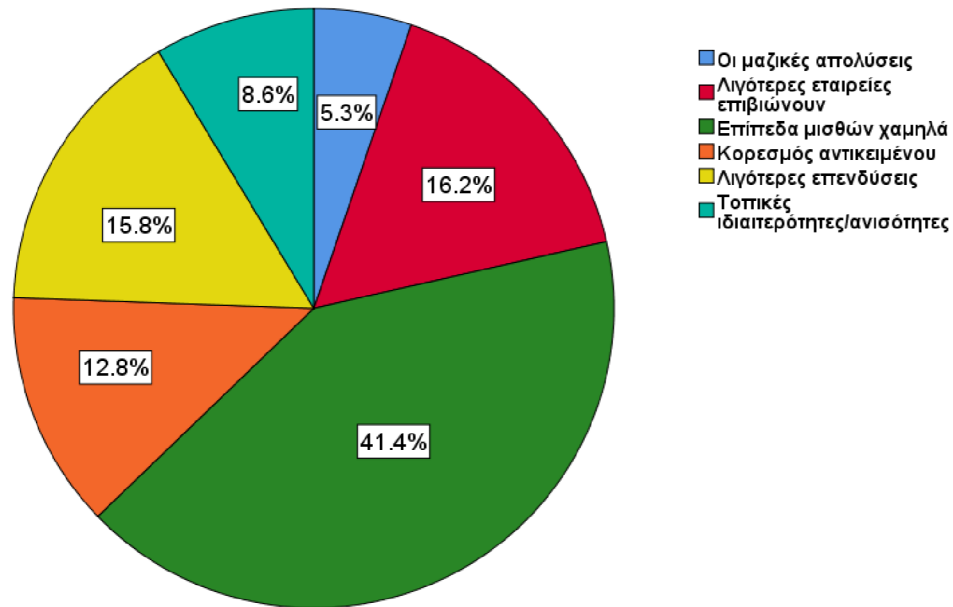
Ποιο θεωρείτε οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Οι μαζικές απολύσεις	14	5,3	5,3	5,3
Λιγότερες εταιρείες επιβιώνουν	43	16,2	16,2	21,4
Επίπεδα μισθών χαμηλά	110	41,4	41,4	62,8
Κορεσμός αντικειμένου	34	12,8	12,8	75,6
Λιγότερες επενδύσεις	42	15,8	15,8	91,4
Τοπικές ιδιαιτερότητες/ανισότητες	23	8,6	8,6	100,0
Total	266	100,0	100,0	

Πίνακας 5.20 Ποιο θεωρείτε οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας;

Στην ερώτηση «Ποιο θεωρείται οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας», 110 (41,4%) απάντησαν «Επίπεδα μισθών χαμηλά», 43 (16,2%) απάντησαν ότι

«Λιγότερες εταιρείες επιβιώνουν», 42 (15,8%) απάντησαν «λιγότερες επενδύσεις», 34 (12,8%) απάντησαν «Κορεσμός αντικείμενου», 23 (8,6%) απάντησαν «τοπικές ιδιαιτερότητες/ανισότητες» και 14 (5,3%) απάντησαν «Μαζικές απολύσεις».



Γράφημα 17 Οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας

Πίνακας 5.21 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση των δεξιοτήτων που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας	266	4	1	5	3.0	1.2
2. Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος	266	4	1	5	3.2	1.3
3. Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο	266	4	1	5	3.3	1.2
4. Γνώση ξένων γλωσσών	266	4	1	5	3,6	1,2
5. Συνεργασία και Ομαδικότητα	266	4	1	5	3,7	1,2
6. Επικοινωνία	266	4	1	5	3,8	1,2
7. Κριτική Σκέψη	266	4	1	5	3,8	1,1
8. Δημιουργικότητα	266	4	1	5	3,8	1

9. Καινοτομία	266	4	1	5	3,6	1,2
10. Προσαρμοστικότητα και Διαχείριση Αλλαγών	266	4	1	5	3,7	1
11. Αποφασιστικότητα	266	4	1	5	3,7	1,2
12. Διαπραγμάτευση	266	4	1	5	3,5	1,2
13. Συναισθηματική Νοημοσύνη	266	4	1	5	3,4	1,3
14. Αυτοέλεγχος	266	4	1	5	3,6	1,2
15. Διαχείριση και επίλυση προβλημάτων	266	4	1	5	3,7	1,2
16. Ικανότητα του ατόμου να εκτελεί την εργασία, η οποία περιλαμβάνει μία σειρά μεθόδων	266	4	1	5	3,8	1
17. Ικανότητα του ατόμου να εξωτερικεύεται και να αλληλοεπιδρά σε ομάδες	266	4	1	5	3,4	1,1
18. Ικανότητα του ατόμου να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους , να κατανοεί και να συμμετέχει στο δημόσιο λόγο.	266	4	1	5	3,6	1,1
19. Ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται την τεχνολογία με αποτελεσματικό τρόπο και για συγκεκριμένο σκοπό.	266	4	1	5	3,8	1,1
20. Δεξιότητες συμπεριφοράς, όπως η πρωτοβουλία, η προθυμία, η επιμονή.	266	4	1	5	3,7	1,2
21. Ηγεσία, δημιουργία και οργάνωση ομάδας	266	4	1	5	3,5	1,1
22. Καθορισμός στόχων και αποδοτική διαχείριση χρόνου	266	4	1	5	3,6	1,2
23. Ικανότητα παρουσίασης ενός θέματος	266	4	1	5	3,6	1,1
24. Διαχείριση άγχους	266	4	1	5	3,5	1,4
Valid N (listwise)	266					

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα 5.21 στην μεταβλητή «1. Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας» η μέση τιμή είναι 3 και η τυπική

απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «2. Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος» η μέση τιμή είναι 3.2 και η τυπική απόκλιση 1.3. Στη μεταβλητή «3. Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο» η μέση τιμή είναι 3.3 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «4. Γνώση ξένων γλωσσών» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «5. Συνεργασία και Ομαδικότητα» η μέση τιμή είναι 3.7 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «6. Επικοινωνία» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «7. Κριτική Σκέψη» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «8. Δημιουργικότητα» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1.1.

Στη μεταβλητή «9. Καινοτομία» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «10. Προσαρμοστικότητα και Διαχείριση Αλλαγών» η μέση τιμή είναι 3.7 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «11. Αποφασιστικότητα» η μέση τιμή είναι 3.7 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «12. Διαπραγματεύση» η μέση τιμή είναι 3.5 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «13. Συναισθηματική Νοημοσύνη» η μέση τιμή είναι 3.4 και η τυπική απόκλιση 1.3, ενώ στη μεταβλητή «14. Αυτοέλεγχος» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «15. Διαχείριση και επίλυση προβλημάτων» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «16. Ικανότητα του ατόμου να εκτελεί την εργασία, η οποία περιλαμβάνει μία σειρά μεθόδων» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «17. Ικανότητα του ατόμου να εξωτερικεύεται και να αλληλοεπιδρά σε ομάδες» η μέση τιμή είναι 3.4 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «18. Ικανότητα του ατόμου να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους, να κατανοεί και να συμμετέχει στο δημόσιο λόγο.» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «19. Ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται την τεχνολογία με αποτελεσματικό τρόπο και για συγκεκριμένο σκοπό.» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «20. Δεξιότητες συμπεριφοράς, όπως η πρωτοβουλία, η προθυμία, η επιμονή.» η μέση τιμή είναι 3.7 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «21. Ηγεσία, δημιουργία και οργάνωση ομάδας» η μέση τιμή είναι 3.5 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «22. Καθορισμός στόχων και αποδοτική διαχείριση χρόνου» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «23. Ικανότητα παρουσίασης ενός θέματος» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «24. Διαχείριση άγχους» η μέση τιμή είναι 3.5 και η τυπική απόκλιση 1.4.

Πίνακας 5.22 Μέση τιμή και τυπική απόκλιση της σύνδεσης δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. Για να βρω μια ιδανική εργασία	266	1	5	3,6	1
2. Για να βρω πιο εύκολα εργασία	266	1	5	3,6	1
3. Για να αποκτήσω δεξιότητες και γνώσεις ώστε να εξελιχθώ στην εργασία μου	266	1	5	3,9	1
4. Για να ζητήσω καλύτερο μισθό	266	1	5	3,4	1
5. Για να κοινωνικοποιηθώ	266	1	5	3,1	1
6. Για να επεκτείνω τις διαπροσωπικές σχέσεις.	266	1	5	3,1	1,1
7. Για να συνυπάρχω με διαφορετικούς ανθρώπους	266	1	5	3,2	1,1
8. Για να μη βαριέμαι	266	1	5	2,4	1,2
9. Για να ξεφύγω από την καθημερινότητα της εργασίας μου και της οικίας μου	266	1	5	2,6	1,1
10. Για να αποκτήσω αυτοπεποίθησή	266	1	5	3,0	1,1
11. Για να εξασφαλίσω ένα πιστοποιημένο τίτλο σπουδών.	266	1	5	3,5	1,1
12. Για να διευρύνω την πνευματική καλλιέργεια	266	1	5	3,6	1,1
13. Για να κατέχω εξειδικευμένες γνώσεις και προσόντα.	266	1	5	3,8	1,1
14. Για να αποκτήσω γενικές γνώσεις.	266	1	5	3,4	1,1
15. Η αδυναμία εισαγωγής μου σε Α.Ε.Ι.	266	1	5	2,4	1,1
16. Βολικό ωράριο λειτουργίας	266	1	5	2,7	1,1
17. Το ανύπαρκτο κόστος εκπαίδευσης.	266	1	5	2,9	1,2

18. Το πρόγραμμα σπουδών	266	1	5	3,2	1,1
Valid N (listwise)	266				

Σχετικά με τον πίνακα 5.22, αναφορικά με τους λόγους που επιλέγουν τα άτομα τα προγράμματα εκπαίδευσης, στη μεταβλητή «1. Για να βρω μια ιδανική εργασία» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1, «2. Για να βρω πιο εύκολα εργασία», η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1. Στη μεταβλητή «3. Για να αποκτήσω δεξιότητες και γνώσεις ώστε να εξελιχθώ στην εργασία μου» η μέση τιμή είναι 3.9 και η τυπική απόκλιση 1, ενώ στη μεταβλητή «4. Για να ζητήσω καλύτερο μισθό» η μέση τιμή είναι 3.4 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «5. Για να κοινωνικοποιηθώ» η μέση τιμή είναι 3.1 και η τυπική απόκλιση 1, ενώ στη μεταβλητή «6. Για να επεκτείνω τις διαπροσωπικές σχέσεις.» η μέση τιμή είναι 3.1 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «7. Για να συνυπάρχω με διαφορετικούς ανθρώπους» η μέση τιμή είναι 3.2 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «8. Για να μη βαριέμαι» η μέση τιμή είναι 2.4 και η τυπική απόκλιση 1.2. Στη μεταβλητή «9. Για να ξεφύγω από την καθημερινότητα της εργασίας μου και της οικίας μου» η μέση τιμή είναι 2.6 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «10. Για να αποκτήσω αυτοπεποίθησή» η μέση τιμή είναι 3 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «11. Για να εξασφαλίσω ένα πιστοποιημένο τίτλο σπουδών.» η μέση τιμή είναι 3.5 και η τυπική απόκλιση 1.1, ενώ στη μεταβλητή «12. Για να διευρύνω την πνευματική καλλιέργεια» η μέση τιμή είναι 3.6 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «13. Για να κατέχω εξειδικευμένες γνώσεις και προσόντα.» η μέση τιμή είναι 3.8 και η τυπική απόκλιση 1, ενώ στη μεταβλητή «14. Για να αποκτήσω γενικές γνώσεις.» η μέση τιμή είναι 3.4 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «15. Η αδυναμία εισαγωγής μου σε Α.Ε.Ι.» η μέση τιμή είναι 2.4 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «16. Βολικό ωράριο λειτουργίας» η μέση τιμή είναι 2.7 και η τυπική απόκλιση 1.1. Στη μεταβλητή «17. Το ανύπαρκτο κόστος εκπαίδευσης.» η μέση τιμή είναι 2.9 και η τυπική απόκλιση 1.2, ενώ στη μεταβλητή «18. Το πρόγραμμα σπουδών» η μέση τιμή είναι 3.2 και η τυπική απόκλιση 1.1.

Πίνακας 5.23 Ποσοστά ανεργίας του δείγματος ανά φύλο

6. Εργάζεστε;			
Ναι		Όχι	
N	%	N	%

Φύλο	Άνδρας	78	38.0%	26	42.6%
	Γυναίκα	127	62.0%	35	57.4%
		205		61	

Από το σύνολο των 205 ερωτηθέντων που δήλωσαν πως εργάζονται 78(38%) είναι άντρες και 127 (62%) είναι γυναίκες.

Από το σύνολο των 61 ερωτηθέντων που δήλωσαν πως δεν εργάζονται 26 (42.6%) είναι άντρες και 35 (57.4%) είναι γυναίκες, όπως φαίνεται και στον πίνακα 20.

Πίνακας 5.24 Ποσοστά ανεργίας του δείγματος ανά ηλικία

		6. Εργάζεστε;			
		Ναι		Όχι	
		N	%	N	%
Ηλικία	15-19	0	0.0%	10	100.0%
	20-24	36	59.0%	25	41.0%
	25-29	30	81.1%	7	18.9%
	30-34	15	83.3%	3	16.7%
	35-39	22	88.0%	3	12.0%
	40-44	41	85.4%	7	14.6%
	45-49	35	97.2%	1	2.8%
	50-54	15	88.2%	2	11.8%
	55-59	6	100.0%	0	0.0%
	60-64	5	71.4%	2	28.6%
	65 και άνω	0	0.0%	1	100.0%

Σύμφωνα με τον πίνακα 5.24 φαίνεται πως στην ηλικιακή κατηγορία 15-19 και οι 10 συμμετέχοντες της κατηγορίας είναι άνεργοι. Στην κατηγορία 20-24, 25 συμμετέχοντες από τους 61 (41%) δήλωσαν άνεργοι. Στην κατηγορία 25-29, από τους 37 συμμετέχοντες οι 7 (18.9%) δήλωσαν άνεργοι, ενώ στην ηλικιακή κατηγορία 30-34, 3 (16.7%) από τους 18 συμμετέχοντες της κατηγορίας είναι άνεργοι. Στην κατηγορία 35-39, από τους 25 συμμετέχοντες οι 3 (12%) δήλωσαν άνεργοι, ενώ στην ηλικιακή κατηγορία 40-44, 7 (14.6%) από τους 48 συμμετέχοντες της κατηγορίας είναι άνεργοι. Στην κατηγορία 45-49, από τους 36 συμμετέχοντες ο 1 (2.8%) δήλωσε άνεργος, ενώ στην ηλικιακή κατηγορία 50-54, 2 (11.8%) από τους 17 συμμετέχοντες της κατηγορίας είναι άνεργοι. Στην κατηγορία 55-59, από τους 6 συμμετέχοντες της κατηγορίας, κανείς δεν είναι άνεργος, ενώ στην ηλικιακή κατηγορία 60-64, 2 (28.6%) από τους 7

συμμετέχοντες της ηλικιακής κατηγορίας είναι άνεργοι. Τέλος, στην ηλικιακή κατηγορία 65 και άνω υπάρχει ένας μόνο συμμετέχοντας ο οποίος και δήλωσε άνεργος (100%).

5.2 Έλεγχος εσωτερικής συνέφειας

Πίνακας 5.25 Έλεγχος εσωτερικής συνέφειας

	Cronbach's Alpha	N of Items
Δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση	.978	24
Σύνδεση δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης	.927	18

Από τον πίνακα 5.25 και τον έλεγχο εσωτερικής συνέφειας που πραγματοποιήθηκε, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach Alpha προκειμένου να διαπιστωθεί αν επιτυγχάνεται εσωτερική συνέφεια, δηλαδή αν οι ερωτήσεις έχουν τον απαιτούμενο βαθμό αξιοπιστίας και δεν χρειάζεται να απορριφθούν. Για να επιτευχθεί αυτό θα πρέπει ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach να είναι μεγαλύτερος από 0,7, ώστε η μεταβλητή να είναι αξιόπιστη. Από τον παραπάνω πίνακα, διαπιστώνουμε ότι στις ερωτήσεις που αφορούν τις «Δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση» ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach είναι 0,978 οπότε οι ερωτήσεις μας έχουν αρκετά μεγάλο βαθμό αξιοπιστίας (μεγαλύτερος του 0,70) και στις ερωτήσεις που αφορούν την « Σύνδεση δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης» ο συντελεστής αξιοπιστίας Cronbach είναι 0,927 οπότε οι ερωτήσεις μας έχουν επίσης αρκετά μεγάλο βαθμό αξιοπιστίας, αφού ο δείκτης Cronbach's Alpha είναι 0,927, επίσης μεγαλύτερος του 0.7.

5.3 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών «Φύλο» και «Αν εργάζεστε»

Η εύρεση της πιθανής σχέσης μεταξύ δύο ποιοτικών μεταβλητών επιτυγχάνεται με το χ^2 στατιστικό τεστ. Επίσης, έχουμε πλήθος στατιστικών μέτρων ανάλογα με τη φύση των μεταβλητών για τον καθορισμό της έντασης της σχέσης μεταξύ των δύο ποιοτικών μεταβλητών (Μπατσιδής Α 2014).

Η μεθοδολογία που χρησιμοποιείται για μια τέτοια στατιστική ανάλυση επιτυγχάνεται μέσα από την δημιουργία του πίνακα συνάφειας (crosstabulation), ο οποίος είναι δισδιάστατος. Το παραπάνω τεστ εφαρμόζεται υπό τις προϋποθέσεις ότι το μέγεθος του δείγματος είναι τετραπλάσιο του πλήθους των κελιών και οι αναμενόμενες συχνότητες δεν είναι μικρότερες του 1 και το 25% αυτών δεν είναι μικρότερες του 5. Αν δεν πληρούνται αυτές οι δύο προϋποθέσεις τότε στην περίπτωση των 2 X 2 κελιών χρησιμοποιείται το ακριβές στατιστικό του Fisher. (Μπατσίδης Α 2014).

Εδώ, θα εξετάσουμε αν υπάρχει ή δεν υπάρχει ανεξαρτησία μεταξύ της μεταβλητής «1. Φύλο» και της μεταβλητής «6. Αν εργάζεστε» Ο έλεγχος της ύπαρξης ή όχι ανεξαρτησίας των παραπάνω δύο ποιοτικών μεταβλητών θα ερευνηθεί με το χ^2 στατιστικό τεστ. Το παραπάνω τεστ μπορεί να εφαρμοστεί γιατί το μέγεθος του δείγματος (266) είναι τουλάχιστον τετραπλάσιο του πλήθους των κελιών (4). Όπως φαίνεται από τον πίνακα Chi-Square Tests, οι αναμενόμενες συχνότητες δεν είναι μικρότερες του 1 και το 25% αυτών δεν είναι μικρότερες του 5, άρα τα αποτελέσματα είναι αξιόπιστα.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
1. Φύλο: * 6. Εργάζεστε;	266	100,0%	0	0,0%	266	100,0%

Από τον πίνακα 23 διασταύρωσης (Φύλο-Εργασία) προκύπτει ότι το 75% των ανδρών εργάζονται $[(78/104)*100\%]$ ενώ το 25% δεν εργάζονται. Το 38% των εργαζομένων (άντρες και γυναίκες που εργάζονται=205) είναι άντρες $[(78/205)*100\%]$ και το 42,6% των μη εργαζομένων (άντρες και γυναίκες που δεν εργάζονται=61) είναι άντρες

1. Φύλο: * 6. Εργάζεστε; Crosstabulation

		6. Εργάζεστε;		Total	
		Ναι	Όχι		
1. Φύλο:	Άνδρας	Count	78	26	104
		Expected Count	80,2	23,8	104,0
		% within 1. Φύλο:	75,0%	25,0%	100,0%
		% within 6. Εργάζεστε;	38,0%	42,6%	39,1%

	% of Total	29,3%	9,8%	39,1%
	Adjusted Residual	-,6	,6	
Γυναίκα	Count	127	35	162
	Expected Count	124,8	37,2	162,0
	% within 1. Φύλο:	78,4%	21,6%	100,0%
	% within 6. Εργάζεστε;	62,0%	57,4%	60,9%
	% of Total	47,7%	13,2%	60,9%
	Adjusted Residual	,6	-,6	
Total	Count	205	61	266
	Expected Count	205,0	61,0	266,0
	% within 1. Φύλο:	77,1%	22,9%	100,0%
	% within 6. Εργάζεστε;	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	77,1%	22,9%	100,0%

Πίνακας 5.26 Διασταύρωση μεταξύ των μεταβλητών Φύλο - Εργασία

Από τον παραπάνω πίνακα διασταύρωσης διαπιστώνουμε ότι από τους άντρες αυτοί που εργάζονται είναι 75% και εκείνοι που δεν εργάζονται είναι 25%. Επίσης, από τα άτομα που εργάζονται (άντρες-γυναίκες) οι άντρες που εργάζονται είναι 38%.

Όμοια και για τις γυναίκες, προκύπτει ότι το 78.4% εργάζονται, ενώ το 21.6% των γυναικών δεν εργάζονται. Επίσης, από τα άτομα που εργάζονται (άντρες-γυναίκες) οι γυναίκες που εργάζονται είναι 38%.. Δηλαδή από τα 205 άτομα που εργάζονται, 127 είναι γυναίκες και 78 άντρες.

Από το σύνολο (Total) προκύπτει ότι το 77,1% [(205/266)*100%] του συνόλου του δείγματος εργάζεται (άντρες και γυναίκες) ενώ το 22,9% δεν εργάζεται.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig (sided)
Pearson Chi-Square	,413 ^a	1	,520		
Continuity Correction ^b	,243	1	,622		
Likelihood Ratio	,410	1	,522		
Fisher's Exact Test				,552	
Linear-by-Linear Association	,412	1	,521		
N of Valid Cases	266				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,85.

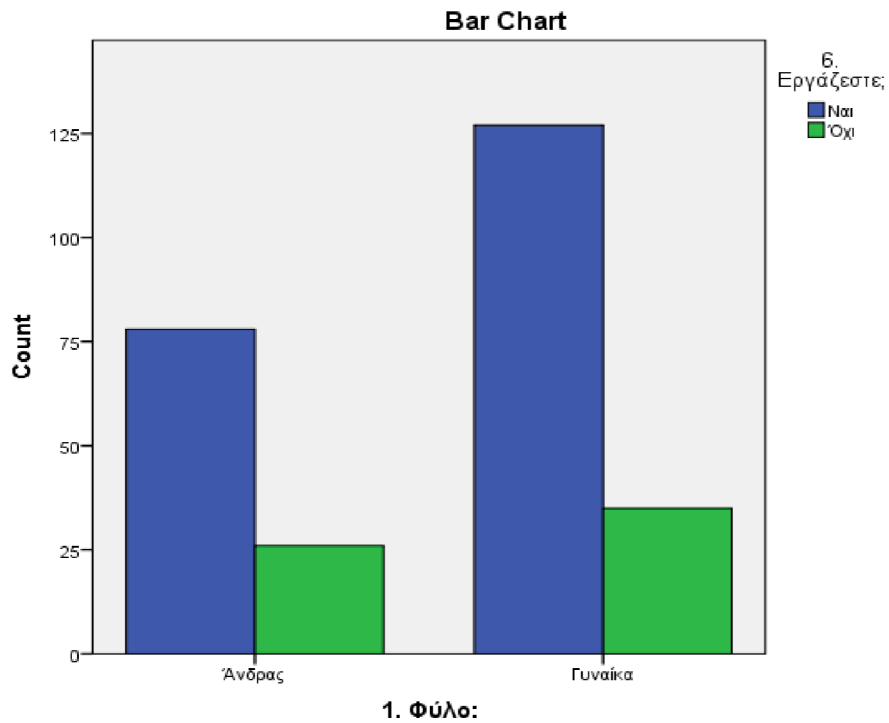
b. Computed only for a 2x2 table

Από τον πίνακα Chi-Square Tests παρατηρούμε ότι « a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23,85». Αυτό μας δηλώνει ότι κανένα κελί των αναμενόμενων κελιών (expected count) δεν είναι κάτω από 5 και η ελάχιστη τιμή είναι 23,85 άρα μπορούμε να συνεχίσουμε την ανάλυσή μας και τα συμπεράσματά μας θα είναι αξιόπιστα. Αν όμως έχω ένα ποσοστό κελιών με αναμενόμενες τιμές (expected count) μικρότερες από 5 και το ποσοστό αυτό είναι >20% τότε σταματάω την ανάλυσή μου γιατί είναι αναξιόπιστη.

Επίσης, από τον πίνακα Chi-Square Tests παρατηρούμε ότι το Pearson Chi-Square είναι 0,520 πολύ μεγαλύτερο από το 0,05 ή 5% οπότε η υπόθεσή μας δεν απορρίπτεται και οι (δύο ποιοτικές) μεταβλητές μας είναι ανεξάρτητες, δηλαδή δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών του φύλου και της εργασίας.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	-,039	,520
	Cramer's V	,039	,520
N of Valid Cases		266	



Γράφημα 16 Μεταβλητές (Φύλο- Εργασία)

5.4 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών «4. Επίπεδο σπουδών» και «6. Αν εργάζεστε»

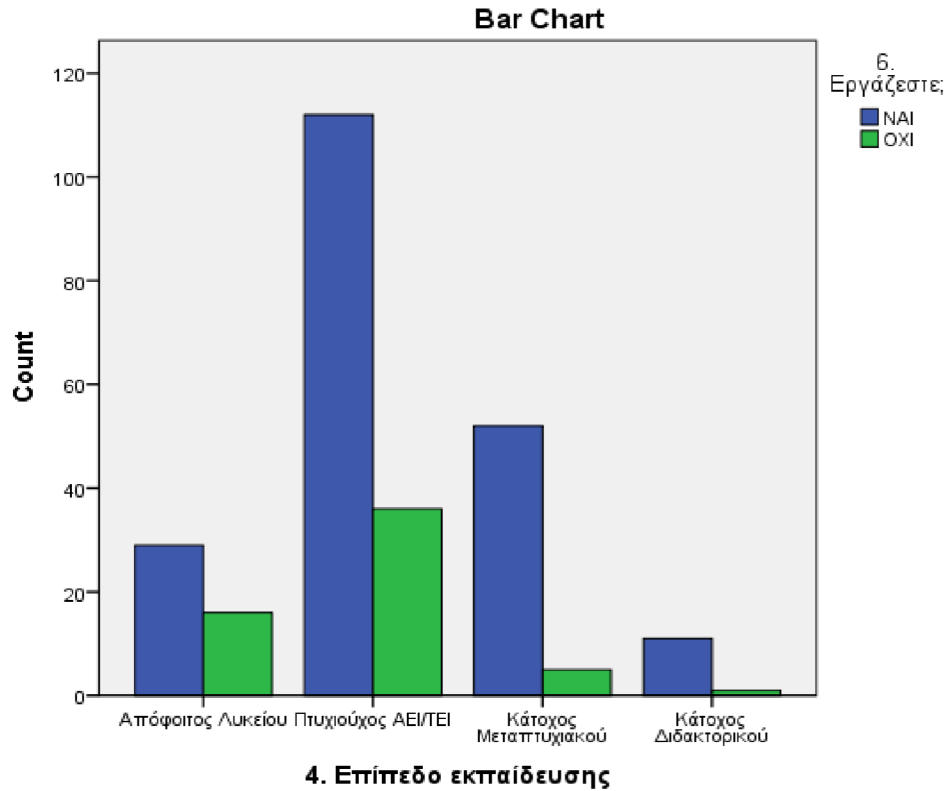
Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	4. Επίπεδο εκπαίδευσης * 6. Εργάζεστε;	262	100,0%	0	0,0%	262

4. Επίπεδο εκπαίδευσης * 6. Εργάζεστε; Crosstabulation

		6. Εργάζεστε;		Total	
		Ναι	Όχι		
4. Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος Λυκείου	Count	29	16	45
		Expected Count	35,0	10,0	45,0
		% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	64,4%	35,6%	100,0%
		% within 6. Εργάζεστε;	14,2%	27,6%	17,2%
		% of Total	11,1%	6,1%	17,2%
		Adjusted Residual	-2,4	2,4	
	Απόφοιτος ΑΕΙ	Count	112	36	148
		Expected Count	115,2	32,8	148,0
		% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	75,7%	24,3%	100,0%
		% within 6. Εργάζεστε;	54,9%	62,1%	56,5%
		% of Total	42,7%	13,7%	56,5%
		Adjusted Residual	-1,0	1,0	
	Κάτοχος Μεταπτυχιακού	Count	52	5	57
		Expected Count	44,4	12,6	57,0
		% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	91,2%	8,8%	100,0%
		% within 6. Εργάζεστε;	25,5%	8,6%	21,8%
		% of Total	19,8%	1,9%	21,8%
		Adjusted Residual	2,7	-2,7	
	Κάτοχος Διδακτορικού	Count	11	1	12
		Expected Count	9,3	2,7	12,0
% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης		91,7%	8,3%	100,0%	
% within 6. Εργάζεστε;		5,4%	1,7%	4,6%	
% of Total		4,2%	0,4%	4,6%	
Adjusted Residual		1,2	-1,2		
Total	Count	204	58	262	
	Expected Count	204,0	58,0	262,0	
	% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	77,9%	22,1%	100,0%	
	% within 6. Εργάζεστε;	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	77,9%	22,1%	100,0%	

Πίνακας 5.27 Διασταύρωση μεταξύ των μεταβλητών Επίπεδο εκπαίδευσης - Εργασία



Γράφημα 17 Μεταβλητές (Επίπεδο εκπαίδευσης- Εργασία)

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,345 ^a	3	,006
Likelihood Ratio	13,449	3	,004
Linear-by-Linear Association	11,473	1	,001
N of Valid Cases	262		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,66.

b. Computed only for a 2x2 table

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,217			,006
	Cramer's V	,217			,006
N of Valid Cases		262			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
- c. Based on normal approximation.

Από τον πίνακα διασταύρωσης 5.27 παρατηρούμε ότι, το 64,4% των αποφοίτων Λυκείου εργάζεται, ενώ το 35,6% των αποφοίτων Λυκείου δεν εργάζεται. Το 14,2% αυτών που εργάζονται είναι απόφοιτοι Λυκείου, ενώ το 27,6% αυτών που δεν εργάζονται, είναι απόφοιτοι Λυκείου.

Το ποσοστό των αποφοίτων Λυκείου στο δείγμα μας που εργάζεται είναι 11,1%, ενώ αυτών που δεν εργάζονται είναι 6,1%.

Το 75,7% των πτυχιούχων ΑΕΙ εργάζονται, ενώ το 24,3% δεν εργάζονται. Επίσης, το 54,9% αυτών εργάζονται είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ ενώ το 62,1% αυτών που δεν εργάζονται είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ.

Το ποσοστό των πτυχιούχων στο δείγμα μας που εργάζεται είναι 42,7%, ενώ αυτών που δεν εργάζεται είναι 13,7%.

Το 91,2% των κατόχων Μεταπτυχιακού εργάζεται, ενώ το 8,8% δεν εργάζεται. Το 25,5% αυτών που εργάζονται είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού, ενώ το 8,6% αυτών που δεν εργάζονται είναι κάτοχοι Μεταπτυχιακού.

Το ποσοστό των κατόχων Μεταπτυχιακού στο δείγμα μας που εργάζεται είναι 19,8%, ενώ αυτών που δεν εργάζονται είναι 1,9%

Το 91,7% των κατόχων Διδακτορικού εργάζεται, ενώ το 8,3% δεν εργάζεται. Επίσης, το 5,4% των εργαζομένων είναι κάτοχοι Διδακτορικού, ενώ το 1,7% αυτών που δεν εργάζονται είναι κάτοχοι Διδακτορικού.

Το ποσοστό των κατόχων Διδακτορικού στο δείγμα μας που εργάζεται είναι 4,2%, ενώ το 0,4% δεν εργάζεται. Αξίζει να παρατηρήσουμε εδώ, ότι ο κάτοχος Διδακτορικού δεν θεωρείται απαραίτητα άνεργος, καθώς είναι πιθανό να έχει συνταξιοδοτηθεί και να μην είναι διαθέσιμος για εργασία.

Από τον πίνακα Chi Square Tests προκύπτει ότι ο συντελεστής Pearson Chi Square είναι $0,06 > 0,05$, όποτε η υπόθεσή μας για ανεξαρτησία δεν απορρίπτεται και οι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες.

Όμως, επειδή δεν αποσαφηνίζεται η συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών, προχωράμε στο επόμενο ερευνητικό ερώτημά μας, για να συμπεράνουμε αν το επίπεδο εκπαίδευσης και η συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο σπουδών είναι ανεξάρτητες ή όχι (ποιοτική επαγγελματική ένταξη).

5.5 Έλεγχος ανεξαρτησίας μεταξύ των μεταβλητών «Επίπεδο σπουδών» και «Συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών»

Ομοίως, θα εξετάσουμε αν υπάρχει ή όχι, ανεξαρτησία μεταξύ της μεταβλητής «Επίπεδο σπουδών» και της μεταβλητής «Συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών». Ο έλεγχος της ύπαρξης ή όχι ανεξαρτησίας των παραπάνω δύο ποιοτικών μεταβλητών θα ερευνηθεί με το χ^2 στατιστικό τεστ. Εδώ να αναφέρουμε, πως αφαιρέθηκε η ηλικιακή ομάδα των αποφοίτων του Γυμνασίου για ευνόητους λόγους, οπότε και το δείγμα μας αποτελούν 262 άτομα.

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
4. Επίπεδο εκπαίδευσης * 6.1 Αν ναι, η εργασίας σας έχει συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών σας;	204	77,9%	58	22,1%	262	100,0%

4. Επίπεδο εκπαίδευσης * 6.1 Αν ναι, η εργασίας σας έχει συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών σας; Crosstabulation

		6.1 Συνάφεια εργασίας - σπουδών;			
			Ναι	Όχι	Total
Επίπεδο εκπαίδευσης	Απόφοιτος Λυκείου	Count	15	14	29
		Expected Count	21,2	7,8	29,0
		% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	51,7%	48,3%	100,0%
		% within 6.1 Συνάφεια εργασίας - σπουδών	10,1%	25,5%	14,2%
		% of Total	7,4%	6,9%	14,2%
		Adjusted Residual	-2,8	2,8	
Απόφοιτος ΑΕΙ		Count	80	32	112
		Expected Count	81,8	30,2	112,0
		% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	71,4%	28,6%	100,0%
		% within 6.1 Συνάφεια εργασίας - σπουδών;	53,7%	58,2%	54,9%

	% of Total	39,2%	15,7%	54,9%
	Adjusted Residual	-,6	,6	
Κάτοχος	Count	43	9	52
Μεταπτυχιακού	Expected Count	38,0	14,0	52,0
	% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	82,7%	17,3%	100,0%
	% within 6.1 Συνάφεια εργασίας - σπουδών;	28,9%	16,4%	25,5%
	% of Total	21,1%	4,4%	25,5%
	Adjusted Residual	1,8	-1,8	
Κάτοχος	Count	11	0	11
Διδακτορικού	Expected Count	8,0	3,0	11,0
	% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	100,0%	0,0%	100,0%
	% within 6.1 Συνάφεια εργασίας - σπουδών;	7,4%	0,0%	5,4%
	% of Total	5,4%	0,0%	5,4%
	Adjusted Residual	2,1	-2,1	
Total	Count	149	55	204
	Expected Count	149,0	55,0	204,0
	% within 4. Επίπεδο εκπαίδευσης	73,0%	27,0%	100,0%
	% within 6.1 Συνάφεια εργασίας - σπουδών	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	73,0%	27,0%	100,0%

Πίνακας 5.28 Διασταύρωση μεταξύ των μεταβλητών Επίπεδο εκπαίδευσης - Συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο σπουδών»

Από τον πίνακα διασταύρωσης 5.28 (Crosstabulation) προκύπτει ότι το 51,7% των Αποφοίτων Λυκείου η εργασία τους έχει συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών τους, ενώ το 48,3% δεν έχει. Το 10,1% αυτών που έχει συνάφεια εργασίας με τις σπουδές τους είναι απόφοιτοι Λυκείου, ενώ το 25,5% αυτών που δεν έχουν συνάφεια είναι απόφοιτοι Λυκείου.

Το ποσοστό των αποφοίτων Λυκείου στο δείγμα μας που έχει συνάφεια εργασίας με τις σπουδές τους είναι 7,4%, ενώ αυτών που δεν έχουν είναι 6,9%.

Το 71,4% των πτυχιούχων ΑΕΙ έχει συνάφεια εργασίας και σπουδών, ενώ το 28,6% των πτυχιούχων ΑΕΙ δεν έχει συνάφεια. Το 53,7% αυτών που έχουν συνάφεια είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ, ενώ το 58,2% αυτών που δεν έχουν συνάφεια είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ.

Το ποσοστό των πτυχιούχων ΑΕΙ στο δείγμα μας που έχει συνάφεια είναι 39,2%, ενώ αυτών που δεν έχουν συνάφεια είναι 15,7%.

Το 82,7% των κατόχων μεταπτυχιακού έχει συνάφεια εργασίας και σπουδών, ενώ το 17,3% δεν έχει συνάφεια. Το 28,9% αυτών που έχουν συνάφεια είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού, ενώ το 16,4% αυτών που δεν έχουν συνάφεια είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού.

Το ποσοστό των κατόχων μεταπτυχιακού στο δείγμα μας που έχουν συνάφεια είναι 21,1%, ενώ το 4,4% δεν έχουν συνάφεια.

Οι κάτοχοι διδακτορικού έχουν όλοι (100%) συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών τους. Το 7,4% αυτών που έχουν συνάφεια είναι κάτοχοι διδακτορικού.

Το ποσοστό των κατόχων διδακτορικού στο δείγμα μας που έχουν συνάφεια είναι 5,4%.

Τέλος, από το σύνολο (Total) προκύπτει ότι το 73,0% του συνόλου του δείγματος έχει συνάφεια, ενώ το 27,0% δεν έχει.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	17,220 ^a	3	,001
Likelihood Ratio	21,123	3	,000
Linear-by-Linear Association	16,960	1	,000
N of Valid Cases	262		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,26.

b. Computed only for a 2x2 table

Από τον πίνακα Chi-Square Tests παρατηρούμε ότι το «*a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,26*» άρα μπορούμε να συνεχίσουμε την ανάλυσή μας και τα συμπεράσματά μας θα είναι αξιόπιστα. Εδώ παρατηρούμε ότι το Pearson Chi-Square είναι 0,001 μικρότερο του 0,05 ή 5% οπότε η υπόθεσή μας ότι οι δυο ποιοτικές μεταβλητές είναι ανεξάρτητες απορρίπτεται, δηλαδή υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών «επίπεδο εκπαίδευσης» και «συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο σπουδών» Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της συσχέτισης των ποιοτικών μεταβλητών «επίπεδο εκπαίδευσης» και «συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο σπουδών» μας έδειξαν ότι όσο υψηλό είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μεγαλύτερο το ποσοστό συνάφειας εργασίας με το αντικείμενο των

σπουδών. Σύμφωνα και με την μελέτη που πραγματοποίησε ο IOBE (2018), μικρή συνάφεια με την εργασία αποτυπώνεται στα άτομα με χαμηλό ή μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο. Εξάιρεση στη μελέτη του IOBE αποτελούν οι απόφοιτοι Τεχνικών Επαγγελματικών Σχολών (ΤΕΣ), οι οποίοι απορροφούνται πιο εύκολα στην αγορά εργασίας σύμφωνα με την ειδικότητά τους.

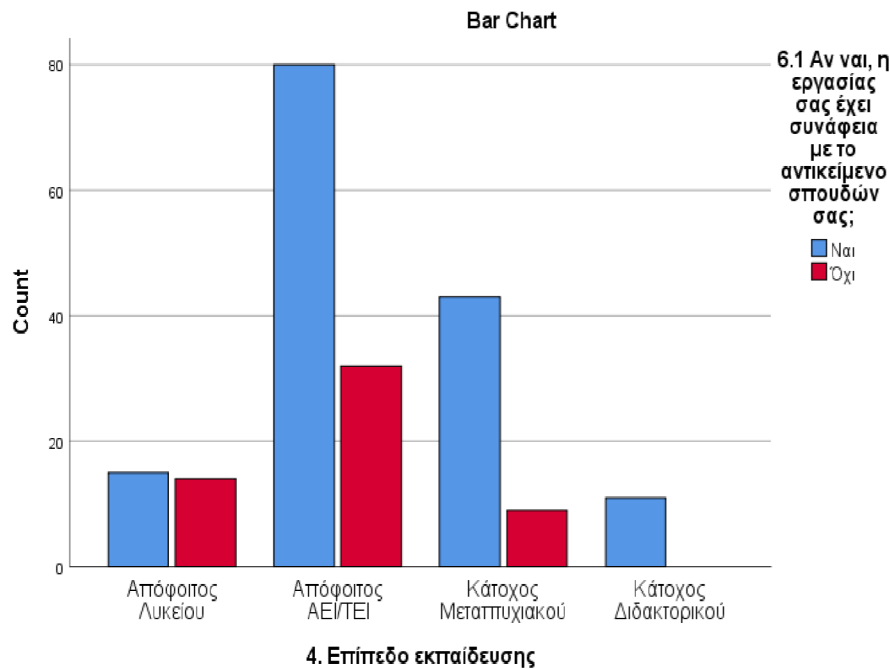
Symmetric Measures

		Value	Asymptotic Standard Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,256			,004
	Cramer's V	,256			,004
Interval by Interval	Pearson's R	-,252	,059	-3,701	,000 ^c
Ordinal by Ordinal	Spearman Correlation	-,246	,063	-3,608	,000 ^c
N of Valid Cases		204			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.



Γράφημα 18 Μεταβλητές (Επίπεδο εκπαίδευσης- Συνάφεια εργασίας)

5.6 Αποτελέσματα συσχέτισης των μεταβλητών

Πίνακας 5.29 Αποτελέσματα συσχέτισης του φύλου και της σύνδεσης δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης του δείγματος

1. Φύλο:		N	Mean	SD	t	df	Sig.
Σύνδεση δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης	Άνδρας	104	3.1	0.7			
	Γυναίκα	162	3.3	0.7	-2,289	264	.023

Σύμφωνα με τον παραπάνω έλεγχο συσχέτισης φαίνεται πως υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στο φύλο και τη μεταβλητή «Σύνδεση δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης» (Sig=0.023<0.05). Τη μεγαλύτερη μέση τιμή συγκεντρώνει ο πληθυσμός των γυναικών (3.3±0.7). Η μεταβλητή «Σύνδεση δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης» αναφέρεται στους λόγους για τους οποίους θεωρούν σημαντικά τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων οι ερωτηθέντες.

Πίνακας 5.30 Αποτελέσματα συσχέτισης της πρακτικής άσκησης και των δεξιοτήτων που προσφέρει η εκπαίδευση του δείγματος

15. Παρακολούθησατε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης;		N	Mean	SD	t	df	Sig.
Δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση	Ναι	145	3.7	0.9			
	Όχι	117	3.4	1.0	2,184	260	0.03

Αναφορικά με τον παραπάνω πίνακα φαίνεται πως υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στην παρακολούθηση προγράμματος πρακτικής άσκησης και στη μεταβλητή «Δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση» (Sig=0.003<0.05). Τη μεγαλύτερη μέση τιμή συγκεντρώνει ο πληθυσμός όσων παρακολούθησαν το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης (3.7±0.9).

Πίνακας 5.31 Αποτελέσματα t test της εργασίας με τη γνώση ξένων γλωσσών

Εργάζεστε;		N	Μέση τιμή	T.A	t	df	Sig. (2-tailed)
Γνώση ξένων γλωσσών	Ναι	175	3.7	1.2	2.297	215	0.023
	Όχι	42	3.2	1.2	2.259	61.035	0.027

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε πως υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά σε επίπεδο σημαντικότητας 0,05 στην μέση τιμή της γνώσης ξένων γλωσσών ανάμεσα

στα άτομα τα οποία εργάζονται και σε εκείνους που δεν εργάζονται. ($\text{sig}<0.05$). Τα άτομα που εργάζονται σημείωσαν μεγαλύτερη μέση τιμή στη γνώση ξένων γλωσσών (M.T=3.7) συγκριτικά με εκείνους που δεν εργάζονται (M.T=3.2).

Πίνακας 5.32 Αποτελέσματα t test της ηλικίας και της γνώσης ξένων γλωσσών, της αποφασιστικότητας, της διαπραγμάτευσης και της συναισθηματικής νοημοσύνης

Ηλικία	N	Μέση Τιμή	T.A	t	df	Sig. (2-tailed)
Γνώση ξένων γλωσσών	15-34	88	3.4	1.2	-1.998	215
	35+	129	3.7	1.2		
Αποφασιστικότητα	15-34	88	3.5	1.2	-2.087	215
	35+	129	3.8	1.2		
Διαπραγμάτευση	15-34	88	3.3	1.2	-2.224	215
	35+	129	3.7	1.1		
Συναισθηματική Νοημοσύνη	15-34	88	3.2	1.2	-2.158	215
	35+	129	3.5	1.3		

Σύμφωνα με τον παραπάνω πίνακα, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στη μέση τιμή της μεταβλητής «Γνώση ξένων γλωσσών», ανάμεσα στα άτομα τα οποία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 15-34 και σε εκείνους που είναι άνω των 35 ($\text{sig} = 0,047<0,05$). Τα άτομα τα οποία είναι άνω των 35 ετών, σημείωσαν την μεγαλύτερη μέση τιμή (M.T= 3.7). Επίσης, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στη μέση τιμή της μεταβλητής «Αποφασιστικότητα», ανάμεσα στα άτομα τα οποία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 15-34 και σε εκείνους που είναι άνω των 35 ($\text{sig} = 0,038<0,05$). Τα άτομα τα οποία είναι άνω των 35 ετών σημείωσαν την μεγαλύτερη μέση τιμή (M.T= 3.8). Επιπλέον, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στη μέση τιμή της μεταβλητής «Διαπραγμάτευση», ανάμεσα στα άτομα τα οποία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 15-34 και σε εκείνους που είναι άνω των 35 ($\text{sig}= 0,027<0,05$). Τα άτομα τα οποία είναι άνω των 35 ετών σημείωσαν την μεγαλύτερη μέση τιμή (M.T= 3.7). Τέλος, υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στη μέση τιμή της μεταβλητής «Συναισθηματική νοημοσύνης» ανάμεσα στα ανάμεσα στα άτομα τα οποία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 15-34 και σε εκείνους που είναι άνω των 35 ($\text{sig}<0,05$). Τα

άτομα τα οποία είναι άνω των 35 ετών, σημείωσαν την μεγαλύτερη μέση τιμή (M.T= 3.5).

Πίνακας 5.33 Αποτελέσματα t test της ηλικίας και της εύρεσης εργασίας από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων.

Ηλικία	N	Μέση Τιμή	T.A	t	df	Sig. (2-tailed)
15-34	88	3.4	1.0			
Για να βρω πιο εύκολα εργασία άνω 35+	129	3.7	0.9	2.559	215	0.011

Από τον παραπάνω πίνακα, γίνεται εμφανές ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στην άποψη των ερωτηθέντων ηλικίας 15-34 και 35 και άνω, σχετικά με τη μεταβλητή «2. Για να βρω πιο εύκολα εργασία», η οποία αναφέρεται για ποιο λόγο θεωρούν σημαντική την ανάπτυξη δεξιοτήτων, μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Έτσι παρατηρούμε ότι τα άτομα με ηλικία (35+), θεωρούν ότι μπορούν να βρουν πιο εύκολα εργασία μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, από ότι οι νέοι (15-34).

Πίνακας 5.34 Αποτελέσματα συσχέτισης δεξιοτήτων και χρόνου εισόδου στην αγορά εργασίας

	Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας	Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος	Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο	Διαπραγμάτευση	Ικανότητα του ατόμου να εξωτερικεύεται και να αλληλοεπιδρά σε ομάδες	
Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;	Correlation Coefficient	.203**	.209**	.168*	.177**	.160*
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.002	0.013	0.009	0.018
	N	217	217	217	217	217

Όπως παρατηρούμε στον πίνακα, υπάρχει στατιστικώς σημαντική συσχέτιση με θετική κατεύθυνση ανάμεσα στην μεταβλητή «17. Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;» και τις δεξιότητες «Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας» » ($r=0.203^{**}$,

Sig=0.003<0.05), «2.Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος» » ($r=0.209^{**}$, Sig=0.002<0.05), «3.Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο»($r=0.168^*$, Sig=0.013<0.05), «12.Διαπραγμάτευση» ($r=0.177^*$,Sig=0.009<0.05) «.17.Ικανότητα του ατόμου να εξωτερικεύεται και να αλληλοεπιδρά σε ομάδες» ($r=0.160^*$, Sig=0.018<0.05). Αυτό σημαίνει πως παρόλο που είναι αυξημένες οι άνω δεξιότητες αυξάνεται και το χρονικό διάστημα εύρεσης εργασίας μετά την απόκτηση του πτυχίου. Αυτό πιθανώς να σημαίνει ότι τα άτομα που θεωρούν ότι απόκτησαν σε μεγαλύτερο βαθμό τις συγκεκριμένες δεξιότητες, δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν εργασία αντίστοιχη των προσόντων τους σε εύλογο χρονικό διάστημα μετά την απόκτηση πτυχίου, ενώ εκείνοι με τις λιγότερες δεξιότητες να απασχολούνται σε θέσεις που να μην έχουν συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών τους (ετεροαπασχόληση). Όπως είχαμε αναφέρει και στο τρίτο κεφάλαιο, οι διαρθρωτικές αδυναμίες της οικονομίας, όπως είναι η αδυναμία δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας, είναι και μια από τις σημαντικές αιτίες του φαινομένου της διαρροής εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού (brain drain).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

6.1 Συμπεράσματα

Η ανεργία των νέων είναι ένα φαινόμενο που στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα έντονο τα τελευταία χρόνια, ιδίως μετά την οικονομική κρίση. Οι περισσότεροι νέοι μετά το πέρας των σπουδών τους δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας, ενώ πολλοί είναι εκείνοι που τελικά εργάζονται σε αντικείμενο ή τομέα διαφορετικό από εκείνο που σπούδασαν (ετεροαπασχόληση). Η παρούσα έρευνα έχει ως στόχο τη διερεύνηση του προβλήματος της ανεργίας, του ρόλου της εκπαίδευσης στην εξέλιξη των δεξιοτήτων, καθώς και τον τρόπο με τον οποίο αυτή επιδρά στην επαγγελματική αποκατάσταση των νέων. Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν συνολικά 266 άτομα εκ των οποίων οι περισσότερες ήταν γυναίκες (60.9%). Αναφορικά με την ηλικία του δείγματος το μεγαλύτερο ποσοστό είναι τα 20-24 έτη (22.9%), ενώ ο τόπος καταγωγής τους είναι η πόλη μικρότερη των 150.000 κατοίκων (50.4%). Το επίπεδο εκπαίδευσης των περισσότερων ερωτηθέντων είναι ΑΕΙ (55.6%), ενώ το επίπεδο εκπαίδευσης του πατέρα (38.3%) και της μητέρας (38%) είναι το γυμνάσιο. Η πλειοψηφία του δείγματος που εργάζεται είναι 77.1%, ενώ από αυτούς το 56% δήλωσε πως το αντικείμενο εργασίας τους έχει συνάφεια με το αντικείμενο των σπουδών του, ενώ το 21,1% δεν έχει. Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν πως η οικονομική τους κατάσταση είναι μέτρια (50.4%). Ακόμη, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσαν αρκετά ικανοποιημένοι από το επίπεδο σπουδών τους (39.8%), αρκετά επιμελείς φοιτητές (40.2%) και πήγαιναν συχνά στις παραδόσεις των μαθημάτων (77%).

Οι αυξημένες επαγγελματικές ευκαιρίες ήταν για τους περισσότερους φοιτητές το κίνητρο, ώστε να επιλέξουν τις μεταπτυχιακές σπουδές που θα ακολουθήσουν (32,7%). Ωστόσο, το μεγαλύτερο ποσοστό των υποψηφίων δεν θεωρεί πως το πανεπιστήμιο βοήθησε στην εύρεση εργασίας (59,4%), παρά το γεγονός πως οι περισσότεροι συμμετέχοντες έχουν παρακολουθήσει το πρόγραμμα πρακτικής άσκησης (45,5%). Από τους φοιτητές που πραγματοποίησαν την πρακτική τους άσκηση μέσω του πανεπιστημίου, οι περισσότεροι εργάστηκαν στην επιχείρηση για διάστημα 6 έως 12 μήνες (20,3%). Ακόμη, οι περισσότεροι φοιτητές δηλώνουν πως εργάστηκαν κατά τη διάρκεια των σπουδών τους (47,4%), ενώ η φοίτησή τους διήρκεσε 4 έτη (35%). Το

μεγαλύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας σύμφωνα με τους περισσότερους ερωτηθέντες είναι τα χαμηλά επίπεδα των μισθών (41,4%).

Όσον αφορά τις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση, οι δεξιότητες «Επικοινωνία», «Κριτική Σκέψη», «Δημιουργικότητα», «Ικανότητα του ατόμου να εκτελεί μια εργασία, η οποία περιλαμβάνει μία σειρά μεθόδων», «Ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται την τεχνολογία με αποτελεσματικό τρόπο», «Διαχείριση και επίλυση προβλημάτων», συγκέντρωσαν την μεγαλύτερη μέση τιμή (3,8) ενώ οι δεξιότητες, «Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας», «Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος», «Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο» και «Συναισθηματική Νοημοσύνη» και συγκέντρωσαν την χαμηλότερη μέση τιμή. Σύμφωνα με το ενημερωτικό δελτίο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2017) σχετικά με τις δεξιότητες που σχετίζονται με την αγορά εργασίας: *«Μολονότι οι εργοδότες εκτιμούν τους εργαζομένους με αίσθημα πρωτοβουλίας και την ικανότητα να προσαρμόζονται σε προκλήσεις και μεταβαλλόμενα περιβάλλοντα, το επίπεδο επιχειρηματικών δεξιοτήτων είναι ακόμη χαμηλό στον ευρωπαϊκό πληθυσμό. Λίγα είναι τα κράτη μέλη στα οποία πάνω από το ήμισυ του ενήλικου πληθυσμού πιστεύει ότι διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες και γνώσεις για να ξεκινήσει μια επιχείρηση»*.

Αναφορικά με τους λόγους που επιλέγουν τα άτομα τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, «Για να αποκτήσω δεξιότητες και γνώσεις ώστε να εξελιχθώ στην εργασία μου» (Μ.Τ.= 3,9) «Για να κατέχω εξειδικευμένες γνώσεις και προσόντα» (Μ.Τ.= 3,8) και «Για να βρω πιο εύκολα εργασία» (Μ.Τ.= 3,8) συγκέντρωσαν τη μεγαλύτερη μέση ενώ λόγοι όπως «Η αδυναμία εισαγωγής μου σε Α.Ε.Ι.» (Μ.Τ.=2,4), «Για να μη βαριέμαι» (Μ.Τ.=2,4), και «Για να ξεφύγω από την καθημερινότητα» (Μ.Τ.=2,6), συγκέντρωσαν τη χαμηλότερη μέση τιμή.

Στον έλεγχο που έγινε για την εύρεση πιθανής σχέσης εξάρτησης μεταξύ των μεταβλητών «φύλο» και «εργασίας», τα ευρήματα στην παρούσα έρευνα έδειξαν ότι οι δύο αυτές μεταβλητές δεν συσχετίζονται μεταξύ τους και είναι ανεξάρτητες. Παρόλα αυτά, αξίζει να σημειώσουμε εδώ, πως σύμφωνα με έρευνα του ILO (2017), σε όλο τον κόσμο η εύρεση εργασίας είναι πολύ πιο δύσκολη για τις γυναίκες παρά για τους άνδρες. Επίσης στην έρευνα επισημαίνεται πως, όταν οι γυναίκες απασχολούνται, τείνουν να εργάζονται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερης ειδίκευσης από τους άνδρες και ότι δεν προβλέπεται βελτίωση στο εγγύς μέλλον.

Στον έλεγχο για την εύρεση πιθανής σχέσης εξάρτησης μεταξύ των μεταβλητών «επίπεδο εκπαίδευσης» και «εργασίας», το συμπέρασμα εδώ ήταν οι δυο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δισδιάστατου πίνακα διασταύρωσης, παρατηρούμε ωστόσο ότι τα άτομα που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού διπλώματος, εμφανίζουν λιγότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι σε σχέση με τους απόφοιτους Λυκείου. Στο σημείο αυτό, κρίθηκε απαραίτητο να εξεταστεί η διασταύρωση των μεταβλητών «εργασία» και «συνάφεια της εργασίας με το αντικείμενο σπουδών», για να έχουμε μια πιο ολοκληρωμένη εικόνα για την σχέση-φύση εργασίας με το επίπεδο εκπαίδευσης.

Στον έλεγχο που έγινε για την εύρεση πιθανής σχέσης μεταξύ των μεταβλητών «συνάφεια εργασίας με το αντικείμενο σπουδών» και το «επίπεδο εκπαίδευσης», το συμπέρασμα εδώ, ήταν ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών. Πιο συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα της συσχέτισης των ποιοτικών μεταβλητών μας έδειξαν ότι όσο υψηλό είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μεγαλύτερο το ποσοστό συνάφειας εργασίας με το αντικείμενο των σπουδών. Σύμφωνα και με την μελέτη που πραγματοποίησε ο IOBE (2018), μικρή συνάφεια σπουδών με το αντικείμενο εργασίας αποτυπώνεται στα άτομα με χαμηλό ή μεσαίο εκπαιδευτικό επίπεδο, με εξαίρεση τους απόφοιτους τεχνικών επαγγελματικών σχολών, οι οποίοι απορροφούνται πιο εύκολα στην αγορά εργασίας.

Τα ευρήματα της έρευνας απέδειξαν επίσης, πως το φύλο είναι ένας παράγοντας που επηρεάζει τις απόψεις των ατόμων αναφορικά με τους λόγους παρακολούθησης προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων. Πιο συγκεκριμένα τη μεγαλύτερη μέση τιμή συγκεντρώνει ο πληθυσμός των γυναικών αναφορικά με τη σύνδεση δεξιοτήτων και επαγγελματικής αποκατάστασης μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων. Σύμφωνα και με έρευνα της ΕΛ.ΣΤΑΤ (2017) οι γυναίκες εγγεγραμμένες σε δημόσια-ιδιωτικά Ι.Ε.Κ. το έτος 2017-2018 ήταν περισσότερες (44.464) έναντι των ανδρών που ήταν 38.396.

Η έρευνα επίσης μας έδειξε πως υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά ανάμεσα στα άτομα που παρακολούθησαν προγράμματα πρακτικής άσκησης τα οποία απόκτησαν περισσότερες δεξιότητες σε σχέση με όσους δεν παρακολούθησαν. Σύμφωνα με την Παμπούρη Α. (2016), *«η επαφή με το επαγγελματικό πεδίο, η απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας πραγματοποιείται μέσω της εξοικείωσης με το εργασιακό περιβάλλον σε*

πραγματικές συνθήκες, κυρίως στον ιδιωτικό τομέα και την σταδιακή εκμάθηση της δεοντολογίας, όπως είναι η συνέπεια, η τήρηση ωραρίου και το εργασιακό κλίμα μέσα από τις συμπεριφορές και τις σχέσεις των εργαζομένων.»

Τα άτομα που εργάζονται σημείωσαν μεγαλύτερη μέση τιμή στη γνώση ξένων γλωσσών σε σχέση με αυτούς που δεν εργάζονται.

Επίσης παρατηρούμε ότι υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στη μέση τιμή των μεταβλητών «Γνώση ξένων γλωσσών», «Αποφασιστικότητα», «Διαπραγμάτευση», και «Συναισθηματικής νοημοσύνης» ανάμεσα στα άτομα τα οποία ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα των 15-34 και σε εκείνους που είναι άνω των 35. Τα άτομα τα οποία είναι άνω των 35 ετών, σημείωσαν την μεγαλύτερη μέση τιμή στις άνω μεταβλητές σε σχέση με τους 15-34. Τα άτομα ηλικίας (35+ άνω), θεωρούν ότι μπορούν να βρουν πιο εύκολα εργασία μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων, από ότι οι νέοι ηλικίας (15-34). Τέλος, υπάρχει στατιστικώς σημαντική συσχέτιση με θετική κατεύθυνση ανάμεσα στην μεταβλητή «Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;» και τις δεξιότητες «Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας», « Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος», «Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο», «12. Διαπραγμάτευση» και «Ικανότητα του ατόμου να εξωτερικεύει τα προσωπικά ενδιαφέροντα του, να αλληλοεπιδρά σε ομάδες και να προάγει τη συνεργατική επικοινωνία». Τα άτομα που αποκτούν περισσότερες δεξιότητες από την εκπαίδευση δυσκολεύονται περισσότερο να βρουν εργασία μετά το πέρας των σπουδών τους, είτε πιθανόν επειδή δυσκολεύονται να βρουν εργασία αντίστοιχη των προσόντων τους, είτε επειδή δεν ενδιαφέρονται να εργαστούν σε θέσεις που δεν έχουν συνάφεια με το αντικείμενο των σπουδών τους (ετεροαπασχόληση).

Σύμφωνα με τη μελέτη του IOBE (2018), για να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα του εκπαιδευτικού συστήματος αναφορικά με την ομαλή σύνδεσή του με την αγορά εργασίας, προτείνεται ο αναπροσανατολισμός της ανώτατης εκπαίδευσης αφενός στην απασχόληση πρωτίστως του ιδιωτικού τομέα και κυρίως σε τομείς με εξαγωγική δραστηριότητα και αφετέρου, ο αναπροσανατολισμός της μέσης εκπαίδευσης, από τη γενική στην τεχνική-επαγγελματική εκπαίδευση. Τέλος, προτείνεται η ανάπτυξη κατάλληλων προγραμμάτων δια βίου εκπαίδευσης στις νέες τεχνολογίες επικοινωνίας και αυτοματισμού, για την αντιμετώπιση της απαξίωσης των δεξιοτήτων των ανέργων

αποφοίτων και για την αποτελεσματικότερη επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.

6.2 Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα είχε ως σκοπό τη διερεύνηση του φαινομένου της ανεργίας, το ρόλο της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας μέσα από τις δεξιότητες που προσφέρονται μέσα από την εκπαίδευση, αλλά και το ρόλο των προγραμμάτων εκπαίδευσης ενηλίκων στην εύρεση εργασίας. Η ενθάρρυνση της επιχειρηματικής παιδείας στο Πανεπιστήμιο, κρίνεται απαραίτητη ώστε να καταφέρει ο νέος να αντιμετωπίσει την πολυπλοκότητα του σύγχρονου επιχειρηματικού κόσμου και να μπορέσει να εδραιωθεί επιχειρηματικά. Επίσης, προτείνεται η ενίσχυση και βελτίωση των γραφείων διασύνδεσης στα οποία παρατηρούνται αρκετές ελλείψεις και αδυναμίες, ώστε να καταστεί ομαλή η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας. Να δοθεί επίσης, έμφαση στην έρευνα και την καινοτομία στην ανώτατη εκπαίδευση (μέσω της χρηματοδότησης προγραμμάτων έρευνας, ώστε να διεξάγουν τα Πανεπιστήμια έρευνες αντίστοιχες με τον τομέα που εκπροσωπούν). Η ενίσχυση της εκπαίδευσης όχι μόνο σε βασικές δεξιότητες (πληροφορική, ξένες γλώσσες κ.α.), αλλά και σε δεξιότητες όπως η κριτική σκέψη, η ηγεσία και η συναισθηματική νοημοσύνη (soft skills), θα θωρακίσουν ένα ανταγωνιστικό και επαγγελματικό προφίλ. Τέλος, προτείνεται να δοθεί η ελευθερία στον εκπαιδευτικό να λειτουργήσει περισσότερο ως "μέντορας" επιλέγοντας τη δική του μέθοδο διδασκαλίας όπως γίνεται και στο εκπαιδευτικό σύστημα της Φινλανδίας το οποίο θεωρείται από τα πιο αποτελεσματικά εκπαιδευτικά συστήματα.

Ωστόσο κρίνεται εδώ απαραίτητο να αναφερθεί εδώ ότι η έρευνα υπόκειται σε κάποιους περιορισμούς. Σημαντικός περιορισμός θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι η διεξαγωγή της έρευνας έγινε εν μέσω της πανδημίας του Covid-19, γεγονός που μπορεί να επηρεάσει τη συναισθηματική κατάσταση του ερωτηθέντος.

Επίσης, αν και το δείγμα αποτέλεσαν 266 άτομα αριθμός ικανοποιητικός για τη διεξαγωγή έρευνας διπλωματικής εργασίας, στην περιοχή κυρίως της Ηπείρου αλλά και των νομών Αττικής και Θεσσαλονίκης, τα συμπεράσματα για να θεωρηθούν γενικεύσιμα θα πρέπει η έρευνα να απευθύνεται σε μεγαλύτερο δείγμα πληθυσμού και σε περισσότερες γεωγραφικές περιοχές.

Σε ένα εξαιρετικά ανταγωνιστικό περιβάλλον μέσα από το οποίο οι οικονομίες εξελίσσονται συνεχώς και υπάρχουν διαρκείς δημογραφικές ανακατατάξεις, αλλά και μεγάλα τεχνολογικά επιτεύγματα, οι εργαζόμενοι προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, είναι απαραίτητο να γίνουν πιο ευέλικτοι, αναπτύσσοντας νέες δεξιότητες, αλλά και αναβαθμίζοντας τις υπάρχουσες, για την αποφυγή του κινδύνου αλλοίωσης των δεξιοτήτων αλλά και για να καταστεί έτσι το επαγγελματικό τους μέλλον βιώσιμο και ανταγωνιστικό. Οι εκπαιδευόμενοι θα πρέπει να προετοιμάζονται για μια ευρύτερη αγορά εργασίας με διεθνή ανταγωνισμό και όχι να περιορίζονται μόνο στις απαιτήσεις των ελληνικών τοπικών αγορών. Η κρίση της πανδημίας του Covid 19, ανέδειξε πιο έντονα την ανάγκη αυτής της προσαρμογής στα νέα δεδομένα. Δεξιότητες όπως, η κριτική σκέψη, η ηγεσία, οι ψηφιακές δεξιότητες, η δημιουργικότητα και η ικανότητα ομαδικής συνεργασίας, είναι πολύ σημαντικές για μια βιώσιμη επαγγελματική σταδιοδρομία. Η εξέλιξη και η αξιοποίηση μιας προσωπικότητας, είναι εξίσου σημαντική με την εμβάθυνση των γνώσεων.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

- Βαβούρας Ι.(1990) Οικονομική πολιτική Αθήνα Εκδόσεις Παπαζήση σελ. 265-266
- Βρακατσέλης, Α. (2019). Απόψεις Εκπαιδευομένων για την συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και την αποτελεσματικότητα τους όσον αφορά στην απορρόφηση τους από την αγορά εργασίας. Διπλωματική εργασία. ΕΑΠ.
- Γεωργιάδου Π. (2014) Νέοι και πολιτικές απασχόλησης, τεύχος 217, ΙΝΕ ΓΣΕΕ <https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/07/ENHMEROSH-IOYNIOS-20141.pdf>
- Γιαννακόπουλος Ν, Ντεμούσης Μ (2015) Οικονομική της Εκπαίδευσης σ11 https://repository.kallipos.gr/pdfviewer/web/viewer.html?file=/bitstream/11419/3522/3/00_master_document.pdf
- Δενδρινός Ι., (2018_ Η ενίσχυση της απασχόλησης των νέων στην Ελλάδα. Θεσμικές και πολιτισμικές προϋποθέσεις (Boosting Youth Employment in Greece. Institutional and Cultural Prerequisites). *SSRN Electronic Journal*,.
- Εθνική Αρχή Ανώτατης Εκπαίδευσης (2019) Ετήσια Έκθεση για την Ποιότητα της Ανώτατης Εκπαίδευσης ανακτήθηκε από https://www.ethaae.gr/images/%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97_%CE%91%CE%94%CE%99%CE%A0_2019.pdf
- ΕΛ.ΣΤΑΤ. (2020) Στατιστικά στοιχεία ανάκτηση από <https://www.statistics.gr/documents/20181/722af185-8513-0c08-9b1a-e9232829696c>
- ΕΛ.ΣΤΑΤ.(2018) Στατιστικά στοιχεία ανάκτηση από <https://www.statistics.gr/documents/20181/d6710d34-c89a-4415-bd23-09906a909fd3>
- ΕΛ.ΣΤΑΤ.(2020) Στατιστικά στοιχεία ανάκτηση από Ιανουάριος-Μάρτιος2020 https://www.statistics.gr/documents/20181/1515741/GreeceInFigures_2020Q1_GR.pdf/fd8b6ddf-0ea2-9d56-e39f-b90671866336

- ΕΛ.ΣΤΑΤ.(2017) Στατιστικά στοιχεία ανάκτηση από
[https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED30/-](https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SED30/)
- Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) (2010) «Αναντιστοιχία δεξιοτήτων: τα φαινόμενα Απατούν»
https://www.cedefop.europa.eu/files/9087_el.pdf
- Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop) (2014) Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση στην Ελλάδα. Συνοπτική περιγραφή, Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης
https://www.cedefop.europa.eu/files/4130_el.pdf
- Ευστράτογλου Α., (2006): «Τοπικές Αγορές Εργασίας στην Ελλάδα». Αθήνα, ΙΝΕ ΓΣΕΕ. Ανακτήθηκε από
https://www.inegsee.gr/wpcontent/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, ΙΟΒΕ. (2018) Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας στην Ελλάδα : Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις, Αθήνα, εκδόσεις: Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο: https://www.esos.gr/sites/default/files/articles-legacy/res_05_f_09072018_rep.pdf ανακτήθηκε την 8/5/2019.
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, ΙΟΒΕ,(2007) «Η Απασχολησιμότητα των Αποφοίτων Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα», Τελική Έκθεση, Αθήνα.
- Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών, ΙΟΒΕ, (2018) « Εκπαίδευση και αγορά εργασίας στην Ελλάδα: Επιπτώσεις της κρίσης και προκλήσεις
http://iobe.gr/docs/research/RES_05_F_09072018_REP.pdf
- Ιστοσελίδα EMEA (2021) «Η 5η Βιομηχανική Επανάσταση είναι εδώ»
<https://emea.gr/business-plus/opinion/629454/i-5i-viomichaniki-epanastasi-einai-edo/>
- Ιστοσελίδα Euro2day (2015) Marketwatch: «Το brain drain η μεγαλύτερη πληγή της Ελλάδας», διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο:
<https://www.euro2day.gr/news/economy/article/1331218/marketwatch-to-brain-drain-h-megalyterh-plhgh-ths.html> ανακτήθηκε την 15/4/2019

- Ιστοσελίδα «Καθημερινή» (2020) <https://www.kathimerini.gr/economy/561198229/i-psifiopoiisi-metallassei-tin-agerasias/> 16/01/2020, 12:29
- Ιστοσελίδα «Καθημερινή» Αγραπίδας Κ. (2012) «Οι επιπτώσεις της μακροχρόνιας ανεργίας» ανάκτηση από <https://www.kathimerini.gr/opinion/730919/oi-epiptoseis-tis-makrochronias-anagerias/>
- Ιστοσελίδα « Πρώτο θέμα» Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας <https://www.protothema.gr/economy/article/965200/ine-gsee-oi-epiptoseis-tis-psifiopoiisis-stin-agera-ergasias-poia-epaggelmata-apeiloudai/>
- Ιστοσελίδα Reporter.gr (2019) ΣΕΒ: Πέντε προτάσεις για την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση <https://www.reporter.gr/Eidhseis/technologia/408538-SEB-Pente-protaseis-gia-thn-tetarth-biomhchanikh-epanastash>
- Καραμεσίνη Μ. (2006). Σημειώσεις στο Μάθημα: Ανεργία και Πολιτικές Απασχόλησης, Αθήνα.
- Καραμεσίνη, Μ. (2016). From education to paid employment: Empirical investigation of the labour market integration of youth in Greece. *Social Cohesion and Development*, 1(1), :70. Doi :<https://doi.org/10.12681/scad.9004>
- Καραμεσίνη Μ. (σε συνεργασία με τους Βιτωράτου Σ., Γκαζόν Ε. & Μουστάκη Ε.) (2007). Η Απορρόφηση των Αποφοίτων των Πανεπιστημίων στην Αγορά Εργασίας. Αθήνα: Υπουργείο Παιδείας.
- Καραμεσίνη, Μ. (2011) Η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στο Σακελλαρόπουλος. Θ (επιμέλεια) Η κοινωνική πολιτική της Ε.Ε (σελ.203-219) Αθήνα, εκδόσεις: Διόνικος.
- Κατσανέβας Θ. Λιβάνης Η. (2003) «Η πορεία και τα αίτια της ανεργίας στην Ελλάδα» Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων, τ.40, σσ 4-12
- Κότσαρης, Ν. (2018) Το brain-drain ως η μεγαλύτερη απειλή για την εγχώρια επιχειρηματικότητα, διαθέσιμο ηλεκτρονικά στο: <https://www.maxmag.gr/epichirimatikotita/brain-drain-os-megalyteri-apeilia-tin-egchoria-epicheirimatikotita/> ανακτήθηκε την 5/4/2019.

- Λαμπρόπουλος Χ. (2019), Θεωρήσεις για το Ανθρώπινο Κεφάλαιο και η Εκπαίδευση (Education & Human Capital), Πανεπιστήμιο Πατρών <https://eclass.upatras.gr/modules/document/file.php/PDE1637.pdf>
- Λαπατσιώρας Σ., Μηλιός Γ., Μιχαηλίδης Π., (2020) INE Γ.ΣΕΕ ανακτήθηκε από https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/01/46_MELETH_Final_E-Book.pdf 2020
- Λαπατώνη Σ. (2020) Διπλωματική Εργασία «Εκπαίδευση ενηλίκων, δεξιότητες και αγορά εργασίας. Μια έρευνα που αφορά ανέργους ηλικίας 18-24 που συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων»
- Λιαργκόβας, Π. (2019). Ανθρώπινο κεφάλαιο, έρευνα-καινοτομία και αειφόρος ανάπτυξη. Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία, 2, 45-48.
- Λιντζέρης, Π. (2017). Πολιτικές δεξιοτήτων: επισημάνσεις για το ρόλο των δεξιοτήτων στην οικονομία, την εργασία και την κατάρτιση. Στο: Χ. Γούλας, & Π. Λιντζέρης (Επιμ.), Δια βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία. Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις (σελ. 67-101). Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ - ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Λογαράς, Ι. (2017). Ανάπτυξη δεξιοτήτων και αγορά εργασίας. Αντιλήψεις και πεποιθήσεις μαθητών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Μελέτη περίπτωσης. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- Ματσούκα, Κ. (2015). Δεξιότητες που απαιτούνται από την αγορά εργασίας, ως κύριος παράγοντας της απασχολησιμότητας των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας: απόψεις αποφοίτων του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης και ελληνικών επιχειρήσεων. Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Μπατσιδής Α. (2014) Στατιστική Ανάλυση δεδομένων με το SPSS- Διδακτικές σημειώσεις <http://users.uoi.gr/abatsidis/SPSSClassNotes2014.pdf>
- Μπουρίκος Δ. (2006) «Μετάβαση των πτυχιούχων των Ελληνικών ΑΕΙ στην αγορά εργασίας» ΕΛΙΑΜΕΠ ανάκτηση http://www.eliamep.gr/wp-content/uploads/2008/07/aei_kai_agora_ergasias_june06.pdf

- Παμπούρη Α.(2016) «Η συμβολή της πρακτικής άσκησης στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση και η σύνδεσή της με την αγορά εργασίας: μια αξιολογική μελέτη περίπτωσης στο πεδίο της εκπαίδευσης των ενηλίκων» Πανεπιστήμιο Μακεδονίας, Διδακτορική διατριβή
- Παρατηρητήριο Μετάβαση (2008) «Μετάβαση των νέων από την εκπαίδευση/αρχική κατάρτιση στην αγορά εργασίας» ανάκτηση από ιστοσελίδα <http://www.pi-schools.gr/programs/par/p2.html>
- Παναγιωτόπουλος, Γ., & Παναγιωτοπούλου, Π. (2005). Κοινωνικές Δεξιότητες: η Σχέση τους με τον Χώρο της Αγοράς. 2ο Διεθνές συνέδριο Επιστημονικής Ένωσης Εκπαίδευσης Ενηλίκων, 113-124.
- Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας (2010) Μελέτη σύνδεσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας μέσω της προώθησης της επιχειρηματικότητας http://reader.ekt.gr/bookReader/show/index.php?lib=EDULLL&item=95&bits_tream=95_01#page/4/mode/2up σ.40-41
- Πετράκης Π.(2019) “Η παραοικονομία σήμερα στην Ελλάδα αγγίζει το 30% του ΑΕΠ σύμφωνα με έκθεση του ΔΝΤ το 2019 ανάκτηση από <http://www.indeepanalysis.gr/analyseis/arthra/h-paraoikonomia-sthn-ellada>
- Πετρινώτη Ξ. (1989) Αγορές εργασίας: Οικονομικές θεωρίες και έρευνες, Αθήνα, Εκδόσεις Παπαζήση, σελ. 277.
- ΣΕΒ (2020) « Μελέτη του ΣΕΒ για την αναντιστοιχία προσόντων» https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/51928/SR%20%CE%9C%CE%95%2028%20%202019%20_anantistoixia_prosonton.pdf (2021). Retrieved 4 February 2021,
- ΣΕΒ (2020) Μελέτη του ΣΕΒ «Πώς θα πάμε από το brain drain στο brain gain» https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52684/Final_SR_Brain_Drain.pdf
- Τσαμαδιάς Κ. (2011) The benefits from education: An overview from the perspective of economics (in greek) <https://www.researchgate.net/profile/Constantinos-Tsamadias/publication/272091420>

- Υφαντής, Δ. (2019). Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και μετάβαση στην αγορά εργασίας: σύγκριση ελληνικής και ευρωπαϊκής πραγματικότητας.
- Φώκιαλη, Π. (2011) Διαστάσεις Κοινωνικό-Οικονομικής Ανάπτυξης στην Εκπαίδευση. Θεωρητικές Αναζητήσεις, Αθήνα, εκδόσεις: Πεδίο.
- Ψειρίδου, Α., Λιανός, Θ., 2015. *Οικονομική ανάλυση & πολιτική - Μικροοικονομική*. [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών σ. 235

Ξένη Βιβλιογραφία

- Ahn, S.H., Lee, M-H. (2016). Fourth industrial revolution impact: how it changes jobs. *Korean Acad Soc Bus Adm Integr Conf* 8:2344e63
- Aittola, H., & Ursin, J. (2019). Finnish adult students' perspectives on short-cycle study programmes: motives and evaluations. *Higher Education Research & Development*, 38(2), 205-218.
- Anderson, C. (2012). *Makers: The New Industrial Revolution*. New York: Crown Publishing.
- Beyer, M.D. (2012). The importance of 'big data': a definition, vol. 21. Stamford: CT Gart; p. 2014e8
- Blanden, J., Buscha, F., Sturgis, P., & Urwin, P. (2012). Measuring the returns to lifelong learning. *Economics of Education Review*, 31(4), 501–514.
- Boffo, V. (2019). Employability and Higher Education: A category for the future. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2019(163), 11-23.
- Brynjolfsson, E., McAfee, A., Spence, M. (2014). New World Order: Labor, Capital, and Ideas in the Power Law Economy. Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/articles/united-states/2014-06-04/new-world-order>

- Caceres-Delpiano, J., & Alba, A. (2013). *The effects of children on mothers' employment and earnings: evidence from Spain* (No. we1313). Universidad Carlos III de Madrid. Departamento de Economía.
- Cedefop (2019). Programming Document 2019-2021. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Cedefop (2012). Learning and innovation in enterprises. *Research Paper No 27*, 173.
- Chesters, J. (2014). Learning to adapt: does returning to education improve labour market outcomes?. *International Journal of Lifelong Education*, 33(6), 755-769.
- Cinque, M. (2016). “Lost in translation”. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389-427.
- Clark, H. (2013). A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. *Employment Relations Today (Wiley)*, 40(3), 1–11. doi:10.1002/ert.21416
- Coquet, B. (2014). Policymaking Under Extremely Severe Economic Conditions. The Youth Guarantee Implementation Plan In Greece. Report for the Task Force for Greece.
- Deloitte, & The Manufacturing Institute. (2011). *Boiling point? The skills gap in US manufacturing*. Διαθέσιμο στο: <http://bit.ly/38F8tAq>, Ημερομηνία Πρόσβασης: 15/12/2020].
- Desjardins, R. (2017). *The political economy of adult learning: Alternative strategies, policies and coordination of constraints*. London: Bloomsbury.
- Desjardins, R. (2019). The labour market benefits of adult education from a global perspective. *International Review of Education*, 65(6), 955–973.
- Dibeh, G., Fakh, A. & Marrouch, W. (2019). Employment and skill mismatch among youth in Lebanon. *International Journal of Manpower*.
- Dongmin B, Hyun-soo P, Kihwan O. (2013). Focus: big data trends and policy implications. *Inf Commun Broadcast Policy* (555):37e74

- Eamonn P. Sweeney Glenn Hardaker (1994) The Importance of Organizational and National Culture σ 5-12 ανακτήθηκε από <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/09555349410068830/full/html>
- Eichhorst W. Neder F (2014) Youth Unemployment in Mediterranean Countries IZA Policy Paper No. 80
- Eichhorst, W., & Rinne, U. (2018). Promoting youth employment in Europe: Evidence-based policy lessons. In European Youth Labour Markets (pp. 189-204). Springer, Cham.
- Erevelles S, Fukawa N, Swayne L. (2016). Big data consumer analytics and the transformation of marketing. *J Bus Res* 69(2):897e904
- European Commission (2017) Labour markets and skills (https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-skills-for-labour-market_el.pdf)
- Eurostat (2021) ανακτήθηκε από https://ec.europa.eu/eurostat/documents/portlet_file_entry/2995521/3-08012021-AP-EN.pdf/fc360f72-ff0d-ecc0-df77-2bd9c7549825 08/01/2021
- Eurostat (2021) (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/el&oldid=496564)
- Eurostat (2021) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_-_annual_statistics/el
- Evans, J. D. (1996). Straightforward statistics for the behavioral sciences. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing.
- Frey, C.B., Osborne, M.A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? *Technol Forecast Soc chang* 114:254e80
- Griffiths, T., & Guile, D. (2004). Learning through work experience for the knowledge economy. *Issues for educational research and policy*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

- Goode, L. (2018). Everything Is Connected, And There's No Going Back. *The Verge*. Retrieved from <https://www.theverge.com/2018/1/17/16898728/ces-2018-tech-trade-shows-gadgets-iot>
- Gutiérrez, R. (2014). Welfare Performance in Southern Europe: Employment Crisis and Poverty Risk in Petmesidou, M., & Guillén, A. [guest-editors] (forthcoming, September 2014) Economic crisis and austerity in Southern Europe: threat of opportunity for a sustainable welfare state? Special Issue, *South European Society & Politics*, 19(3) 371-392. [Prepublication available online at <http://www.tandfonline.com/action/showAxaArticles?journalCode=fes20#.VAxy2WOc6So>].
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in higher education*, 7(2), 97-109.
- Höller, J., et al.. (2014). *From Machine-to-Machine to the Internet of Things: Introduction to a New Age of Intelligence* (1st ed.). Amsterdam: Elsevier.
- Ibarraran, P., & Rosas Shady, D. (2009). Evaluating the impact of job training programmes in Latin America: evidence from IDB funded operations. *Journal of Development Effectiveness*, 1(2), 195-216.
- ILO (2021) <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang--en/index.htm>
- ILO (2017) «The gender gap in employment what's holding women back? » https://www-ilo-org.translate.google.com/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=el&_x_tr_hl=el&_x_tr_pto=ajax,sc,elem
- Karanikola, Z, Panagiotopoulos, G. (2019). Coherence of adult learning policies in different levels and types. International Conference of the Impact of EU Structural Funds on Greece (1981-2019): Successes, Failures, Lessons learned and Comparisons with other EU members”, University of the Peloponnese, Corinth, Greece, 30-31 August, 2019 (υπό δημοσίευση στα πρακτικά του συνεδρίου).
- Kluve, J., Puerto, S., Robalino, D., Romero, J. M., Rother, F., Stöterau, J., ... & Witte, M. (2019). Do youth employment programs improve labor market outcomes? A quantitative review. *World Development*, 114, 237-253.

- Kokkos, A. (2004). Adult education in Europe and Greece. An opportunity for professional and personal development. EAEA News, 2004-01.
- Kyndt, E., Govaerts, N., Dochy, F., & Baert, H. (2011). The learning intention of low-qualified employees: a key for participation in lifelong learning and continuous training. *Vocations and Learning, 4*, 211–229.
- Lambert, L. (2017). The Four Challenges of the Fourth Industrial Revolution. *Market Mogul*. Retrieved from <https://themarketmogul.com/industry-4-0-challenges/?hvid=2Gt2CE>
- Leswing, K. (2017). Apple CEO Tim Cook: 'If I were a country leader, my goal would be to monopolize the world's talent'. *Business Insider*. Retrieved from <http://www.businessinsider.com/apple-ceo-tim-cook-if-i-were-world-leader-my-goal-monopolize-talent-2017-9>
- Livanos I. (2010). The relationship between higher education and labour market in Greece: the weakest link? Discussion Paper, University of Warwick.
- Lloyd, C., & Payne, J. (2006). Goodbye to all that? A critical re-evaluation of the role of the high performance work organization within the UK skills debate. *Work, employment and society, 20*(1), 151-165.
- McKee-Ryan, F., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>
- McKinsey Center for Government, (2014) Author: Mourshed, M.; Patel, J; Suder, K. Washington, District of Columbia ανάκτηση από http://www.mckinsey.com/insights/social_sector/converting_education_to_employment_in_europe
- Manpower Group. (2018), «Ποιες προσωπικές δεξιότητες ενδιαφέρουν περισσότερο τις εταιρίες;» ανάκτηση απο <https://www.manpowergroup.gr/poies-prosopikes-dexiotites- ενδιαferoyn-perissotero-tis-etairies/>
- Manpower Group. (2013). *Talent shortage survey: Research results* .Διαθέσιμο στο <http://www.manpowergroup.us/campaigns/talent-shortage->

[2012/pdf/2012_Talent_Shortage_Survey_Results_US_FINALFINAL.pdf](#)

ημερομηνία πρόσβασης: 23/12/2020

- Manyika, J., *et al.*. (2017, January). *Harnessing Automation for A Future That Works*. Report by McKinsey Global Retrieved from <http://www.mckinsey.com/global-themes/digital-disruption/harnessing-automation-for-a-future-that-works>
- Mitrakos, T. M., Tsakoglou, P., Cholezas I. (2010). Determinants of Youth Unemployment in Greece with an Emphasis on Tertiary Education Graduates. *Economic Bulletin*, 33, 21-62.
- Nelson, S.D., Simek, J.W. (2015). Future of the professions: how technology will transform the work of human experts. *The Res Gestae* 59(Issue 9):40e1.
- Nichols A. Mitchell J. & Lindner S. (2013) “Consequences of Long-Term Unemployment» Washington DC The Urban Institute available <https://www.urban.org/sites/default/files/publication/23921/412887-Consequences-of-Long-Term-Unemployment.PDF>
- OECD (1998), Thematic Review: The transition from initial education to working life, Interim comparative report, Paris, p. 8
- OECD (2000), Thematic Review: From initial education to working life: making transitions work, OECD, Paris
- O'Reilly, J., Leschke, J., Ortlieb, R., Seeleib-Kaiser, M., & Villa, P. (Eds.). (2018). *Youth Labor in Transition: Inequalities, Mobility, and Policies in Europe*. Oxford University Press.
- Paugam S. (2015) Poverty, Unemployment and Social Bonds in Europe available at https://www.armutskonferenz.at/files/paugam_poverty-unemployment-bonds_10armkon-2015.pdf
- Plecher H.(2020) Unemployment rate in Greece ανακτήθηκε στις 10/1/2021 <https://www.statista.com/statistics/263698/unemployment-rate-in-greece/>
Published , Oct 14, 2020
- Rege M.,Telle K., & Votruba M. 2011. “Parental Job Loss and Children’s School Performance.” *Review of Economic Studies* 78(4): 1462–89.

- Rodriguez-Modroño, P. (2019). Youth unemployment, NEETs and structural inequality in Spain. *International Journal of Manpower*, 40(3), 433-448.
- Salleh, N. M., Mapjabil, J., & Legino, R. (2019). Graduate Work-Readiness in Malaysia: Challenges, Skills and Opportunities. In *The Transition from Graduation to Work* (pp. 125-142). Springer, Singapore.
- Schellong, A.R.M. (2010). Benchmarking EU e-government at the crossroads: a framework for e-government benchmark design and improvement. *Transform Gov People, Process Policy* 4(4):365e85
- Schwab, K. (2015). The Fourth Industrial Revolution: What It Means and How to Respond. Retrieved from <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>
- Statista (2021) <https://www.statista.com/statistics/266228/youth-unemployment-rate-in-eu-countries/>
- Stuss, M. M., Szczepańska-Woszczyzna, K., & Makiela, Z. J. (2019). Competences of graduates of higher education business studies in labor market I (results of pilot cross-border research project in Poland and Slovakia). *Sustainability (Switzerland)*, 11(18).
- Tan, H. (2012). Sri Lanka: Education, training and labor market outcomes. Background paper for Sri Lanka Skills Development Report.
- Van der Heijden, B. (2001). Encouraging professional development in small and medium-sized firms. *The influence of career history and job content*. CareerDevelopment International.
- Vancea, M., & Utzet, M. (2018). School-to-work transition: The case of Spanish NEETs. *Journal of Youth Studies*, 21(7), 869-887.
- Walther, A. & Plug, W. (2006). Transitions from school to work in Europe: Destandardization and policy trends, *New Directions for Child and Adolescent Development*, 113: 77-90.
- Wolf, M. (2015, Jul./Aug.). Same as It Ever Was: Why the Techno-optimists Are Wrong. In *The Fourth Industrial Revolution*. Foreign Affairs

- Yildiz, M. (2007). E-government research: reviewing the literature, limitations, and ways forward. *Gov Inf Q* 24(3):646e65
- Yorke, M., (2004). Employability in higher education: what it is – what it is not, Learning and Employability, Series One, *The Higher Education Academy*

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στα πλαίσια της εκπόνησης της διπλωματικής μου εργασίας στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (2019-2020), «Διοίκηση Επιχειρήσεων και Οργανισμών» του τμήματος Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Ιωαννίνων, διεξάγω έρευνα σχετικά με το θέμα «Η ανεργία των νέων στην Ελλάδα και η μετάβαση από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας».

Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο, δε συλλέγει προσωπικά δεδομένα και προορίζεται για ερευνητική χρήση. Ο χρόνος για να απαντηθεί το ερωτηματολόγιο είναι σύντομος και η ειλικρίνεια στις απαντήσεις σας είναι πολύτιμη, διότι έτσι θα διασφαλιστεί η εγκυρότητα και η αξιοπιστία των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν. Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων θερμά για το χρόνο που αφιερώσατε στη συμπλήρωσή του.

Με εκτίμηση

Θάλεια Παπουτσή

**«Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ Η ΜΕΤΑΒΑΣΗ
ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

A. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. Φύλο:

Αντρας	Γυναίκα

2. Ηλικία

15-19	
20-24	
25-29	
30-34	
35-39	
40-44	
45-49	
50-54	
55-59	
60-64	
65 +	

3. Τόπος καταγωγής:

Χωριό/κωμόπολη	Πόλη <150.000 κατοίκων	Πόλη>150.000 κατοίκων

4. Επίπεδο εκπαίδευσης

Απόφοιτος Γυμνασίου	
Απόφοιτος Λυκείου	
Απόφοιτος ΑΕΙ	
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	
Κάτοχος Διδακτορικού	

5. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσης των γονιών σας;

	Μητέρα	Πατέρας
Απόφοιτος Γυμνασίου		
Απόφοιτος Λυκείου		

Απόφοιτος ΑΕΙ		
Κάτοχος Μεταπτυχιακού		
Κάτοχος Διδακτορικού		

6. Εργάζεστε;

Ναι	Όχι

6.1 Αν ναι, η εργασία σας έχει συνάφεια με το αντικείμενο σπουδών σας;

Ναι	Όχι

6.2 Πως χαρακτηρίζετε την οικονομική σας κατάσταση;

Πολύ κακή	Κακή	Μέτρια	Καλή	Πολύ καλή

B. ΣΠΟΥΔΕΣ

7. Πόσο ικανοποιημένος είστε από το επίπεδο των σπουδών σας;

Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου

8. Πόσο επιμελής φοιτητής/τρια ήσασταν;

Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου

9. Πόσο συχνά πηγαίνατε στις παραδόσεις των μαθημάτων;

Πάρα πολύ	Πολύ	Αρκετά	Λίγο	Καθόλου

10. Είχατε εργαστεί κατά την διάρκεια των σπουδών σας;

Ναι	
Όχι	

11. Πόσα έτη διήρκησε η φοίτησή σας;

4 έτη	5 έτη	6 έτη	7 έτη	Πάνω από 8 έτη

12. Ποιο ήταν το κίνητρό σας για την επιλογή των μεταπτυχιακών σπουδών σας, εάν έχετε παρακολουθήσει;

Εξειδίκευση του κλάδου	
Περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες	
Επιστημονικό ενδιαφέρον	
Άλλο	

Γ. ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

13. Το Πανεπιστήμιο βοήθησε στην εύρεση εργασίας;

Ναι	
Όχι	

14. Αν ναι, με ποιους τρόπους;

.....

15. Παρακολουθήσατε πρόγραμμα πρακτικής άσκησης;

Ναι	
Όχι	

16. Αν ναι, για πόσο διάστημα μείνατε στην επιχείρηση;

0 - 5 μήνες	
6 - 12 μήνες	
1 - 2 χρόνια	
εως σήμερα	

17. Σε πόσο διάστημα μετά την απόκτηση του πτυχίου σας βρήκατε την πρώτη σας δουλειά;

0-5 μήνες	
6-10 μήνες	
10-12 μήνες	
1-2 χρόνια	
2-3 χρόνια	
3 χρόνια και πάνω	

18. Ποιο θεωρείτε οξύτερο πρόβλημα στην αγορά εργασίας;

Οι μαζικές απολύσεις	
Λιγότερες εταιρείες επιβιώνουν	
Επίπεδα μισθών χαμηλά	
Κορεσμός αντικειμένου	
Λιγότερες επενδύσεις	
Τοπικές ιδιαιτερότητες/ανισότητες	

Δ. ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΠΡΟΣΦΕΡΟΝΤΑΙ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

Σε ποιον βαθμό θεωρείται ότι προσφέρονται οι κάτωθι δεξιότητες μέσα από την εκπαίδευση;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
1. Δεξιότητα αναζήτησης πληροφοριών για διαθέσιμες θέσεις εργασίας					
2. Δεξιότητα σύνταξης βιογραφικού σημειώματος					
3. Αναζήτηση δεδομένων στο διαδίκτυο					
4. Γνώση ξένων γλωσσών					
5. Συνεργασία και Ομαδικότητα					
6. Επικοινωνία					

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
7.Κριτική Σκέψη					
8.Δημιουργικότητα					
9.Καινοτομία					
10.Προσαρμοστικότητα και διαχείριση αλλαγών					
11.Αποφασιστικότητα					
12.Διαπραγμάτευση					
13.Συναισθηματική Νοημοσύνη					
14.Αυτοέλεγχος					
15.Διαχείριση και επίλυση προβλημάτων					
16.Ικανότητα του ατόμου να εκτελεί μια εργασία, η οποία περιλαμβάνει μια σειρά μεθόδων					
17.Ικανότητα του ατόμου να εξωτερικεύεται και να αλληλοεπιδρά σε ομάδες					
18.Ικανότητα του ατόμου να συναναστρέφεται με άλλους ανθρώπους, να κατανοεί και να συμμετέχει στο δημόσιο λόγο.					
19.Ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται την τεχνολογία με αποτελεσματικό τρόπο και για συγκεκριμένο σκοπό.					

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
20. Δεξιότητες συμπεριφοράς, όπως η πρωτοβουλία, η προθυμία, η επιμονή.					
21. Ηγεσία, δημιουργία και οργάνωση ομάδας					
22. Καθορισμός στόχων και αποδοτική διαχείριση χρόνου					
23. Ικανότητα παρουσίασης ενός θέματος					
24. Διαχείριση άγχους					

Ε. ΛΟΓΟΙ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΝΗΛΙΚΩΝ (Σύνδεση προγραμμάτων και επαγγελματικής αποκατάστασης)

Σε ποιο βαθμό θεωρείτε σημαντική την ανάπτυξη δεξιοτήτων μέσα από τα προγράμματα εκπαίδευσης ενηλίκων;

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Για να βρω μια ιδανική εργασία					
Για να βρω πιο εύκολα εργασία					
Για να αποκτήσω δεξιότητες και γνώσεις ώστε να εξελιχθώ στην εργασία μου					
Για να ζητήσω καλύτερο μισθό					

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ
Για να κοινωνικοποιηθώ					
Για να επεκτείνω τις διαπροσωπικές σχέσεις.					
Για να συνυπάρχω με διαφορετικούς ανθρώπους					
Για να μη βαριέμαι					
Για να ξεφύγω από τη καθημερινότητα της εργασίας και της οικίας μου					
Για να αποκτήσω αυτοπεποίθησή					
Για να εξασφαλίσω ένα πιστοποιημένο τίτλο σπουδών.					
Για να διευρύνω την πνευματική καλλιέργεια					
Για να κατέχω εξειδικευμένες γνώσεις και προσόντα.					
Για να αποκτήσω γενικές γνώσεις.					
Η αδυναμία εισαγωγής μου σε Α.Ε.Ι.					
Βολικό ωράριο λειτουργίας					
Το ανύπαρκτο κόστος εκπαίδευσης.					

Το πρόγραμμα σπουδών					
-------------------------	--	--	--	--	--