



**EUROPEAN UNION**  
**European Social Fund**  
**Article 6 Innovative**  
**Measures**



*(Ολοκληρωμένη Στρατηγική για την προώθηση της απασχόλησης  
στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας)*

**ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ No:**  
**DELIVERABLE No:**

**ΠΑΚΕΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: 6.3.**  
**WORK PACKAGE: 6.3.**

*“ Διερεύνηση και ανάλυση των υλοποιούμενων ενεργών πολιτικών στην  
Δυτική Ελλάδα”.*

**Υπεύθυνος φορέας: VFA- Βάλτερ Φισσάμπερ και Συνεργάτες Ε.Π.Ε**

**Στην υλοποίηση του παραδοτέου συμμετείχαν:**

1. Περιφερειακό Ταμείο Ανάπτυξης Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας
2. Παν/μιο Πατρών - Τμήμα Οικονομικών Επιστημών
3. Τριγωνίδα Αναπτυξιακή Α.Ε
4. Ηλειακή Αναπτυξιακή Α.Ε
5. Ν.Ε.Α. Αχαΐας
6. VFA- Βάλτερ Φισσάμπερ & Συν/τες ΕΠΕ
7. SIS Sozialforschngsstelle Dortmund

# **ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ**

## **EXECUTIVE SUMMARY**

### **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

### **2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

#### **2.1. Προγράμματα προώθησης της απασχόλησης Π.Ε.Ν.Ε.Ε – Π.Ε.Ν.Θ.Ε.**

##### **2.1.1. Πρόγραμμα επιδότησης νέων θέσεων εργασίας (Ν.Θ.Ε.)**

##### **2.1.2. Πρόγραμμα επιδότησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.).**

#### **2.2. Προγράμματα για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων (stage).**

#### **2.3. Κατάρτιση ανέργων σε Κ.Ε.Κ.**

##### **2.3.1. Έρευνες ζήτησης ειδικοτήτων.**

##### **2.3.2. Δειγματοληπτική τηλεφωνική έρευνα.**

##### **2.3.3. Ποιοτική έρευνα.**

##### **2.3.4. Έρευνα πεδίου με χρήση ομάδας ελέγχου για την εκτίμηση επιπτώσεων της συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων.**

##### **2.3.5. Συμπεράσματα για τη κατάρτιση ανέργων σε Κ.Ε.Κ.**

### **3. ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ Π.Ε.Π. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ, 2000 – 2006**

### **4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

### **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ – ΠΗΓΕΣ**

## **EXECUTIVE SUMMARY**

### **of W.P. 6.3**

#### **Exploring current ALMP policies**

**This deliverable focuses on the presentation and critical analysis of the main Active Labour Market policies which are being implemented during the last five years in the Western Greece Region. This deliverable aims, on one hand, to take advantage (in the planning of a regional strategy and local employment strategies) of the existing experience deriving from current policies and on the other hand to evaluate the current employment policies regarding their coherence with the approach of policies at local level.**

**The active labour market policies, as far as Greece is concerned, are, until now, being planned and implemented by national bodies (mainly by the Ministry of Employment and the National Employment Agency - OAED).**

**Four basic policies from all employment policies are being examined in this deliverable:**

- 1. Subsidies of new jobs by OAED.**
- 2. Subsidies of free professionals by OAED.**
- 3. Stage (financed by OAED).**
- 4. Continuing Vocational Training Programmes for Unemployed persons in Vocational Training Centers.**

**The above policies cover, basically, all active labour market policies which are intended for the total population of the unemployed.**

**At the level of Western Greece Region are being examined the employment policies that are being implemented in the framework of the Regional Operational Programme (ROP) for Western Greece.**

**The main sources used for the analysis and the evaluation of current employment policies in the Western Greece Region are the following:**

- **Evaluation reports of the Operational Programmes:**
  - a) **Continuing Vocational Training and Promotion of Employment (2<sup>nd</sup> CSF).**
  - b) **Employment and Vocational Training (3<sup>rd</sup> CSF).**
- **Research and studies concerning employment, training needs e.t.c which are referred to Western Greece.**
- **Outcomes of researches in the framework of WISE.**
- **Interviews with staff of responsible organizations and experts in the Western Greece Region.**

**Concluding the presentation and analysis of the main active labour market policies that are implemented in Western Greece Region, we come to several conclusions for the total of these policies.**

- As for the active labour market policies, despite the fact that quite enough efforts have been made so as the local characteristics, needs and abilities as far as employment is concerned, to be considered in the planning and implementation of these policies, the whole framework of these policies remain strongly centralized, designed and implemented in the same way for the whole country.**
- The framework in which employment policies are being implemented is not flexible at all. Even when employment policies are being implemented at local level, they still can not meet the real needs and potentials of each region.**
- At regional and local level, the essential structures which would be supportive so as to monitor and evaluate characteristics and trends of local labour markets, have not been promoted enough. This level has not been prepared to support the planning and implementation of employment policies at local level (e.g. monitoring of local labour market trends, development of know-how, creation of structures and networks for local employment e.t.c).**
- It appears that to a large extent, the employment policies, do not lead to the creation of “real new jobs”. The creation of new jobs is much more a “gross impact” and much less a “net impact” of the applied employment policies. Only the creation of new jobs as a “net impact” means that these jobs are actually a result of these policies and wouldn’t exist without them.**

## **1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Το παρόν παραδοτέο επικεντρώνεται στην παρουσίαση και κριτική ανάλυση των βασικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιούνται τη τελευταία 5ετία στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας. Στόχος του παραδοτέου αυτού είναι, αφ' ενός μεν να αξιοποιηθεί (στον σχεδιασμό περιφερειακής στρατηγικής και τοπικών στρατηγικών απασχόλησης) η υπάρχουσα εμπειρία από τις τρέχουσες πολιτικές και αφ' ετέρου να αξιολογηθούν οι τρέχουσες πολιτικές απασχόλησης ως προς τη συμβατότητα τους με την προσέγγιση πολιτικών σε τοπικό επίπεδο.

Οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης, μέχρι σήμερα, στην Ελλάδα σχεδιάζονται και υλοποιούνται από κεντρικούς φορείς (κυρίως από το Υπουργείο Απασχόλησης και από τον Ο.Α.Ε.Δ.).

Από το σύνολο των πολιτικών απασχόλησης αυτής της κατηγορίας στο παρόν παραδοτέο, εξετάζονται οι εξής τέσσερις βασικές πολιτικές:

1. **Επιδότηση Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.) του Ο.Α.Ε.Δ..**
2. **Επιδότηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) του Ο.Α.Ε.Δ..**
3. **Προγράμματα Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας – Stage του Ο.Α.Ε.Δ.**
4. **Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) ανέργων σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).**

Οι ανωτέρω πολιτικές καλύπτουν ουσιαστικά το σύνολο των ενεργών πολιτικών απασχόλησης, που αποτείνονται στο σύνολο του πληθυσμού των ανέργων.

Πέρα των ανωτέρω, υπάρχουν και άλλες πολιτικές απασχόλησης, όπως π.χ. τα προγράμματα κατάρτισης ανέργων ναυτικών ή νέων αγροτών ή προγράμματα που συνδυάζουν το Stage με κατάρτιση κ.λ.π., τα οποία εν τούτοις είτε είναι πολύ εξειδικευμένου χαρακτήρα είτε αποτελούν σύνθεση των ανωτέρω βασικών πολιτικών.

Σε επίπεδο Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας, εξετάζονται οι πολιτικές απασχόλησης που υλοποιούνται στα πλαίσια του Περιφερειακού Επιχειρησιακού Προγράμματος (Π.Ε.Π.) Δυτικής Ελλάδας.

Τα γραφεία του Ο.Α.Ε.Δ. στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, απλώς εφαρμόζουν τις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, γι' αυτό και το Π.Ε.Π. της περιοχής, είναι το βασικό πλαίσιο εφαρμογής πολιτικών απασχόλησης που είναι προσαρμοσμένες στις ανάγκες της Περιφέρειας.

Οι κύριες πηγές για την ανάλυση και τη κριτική των τρεχουσών πολιτικών απασχόλησης στη Περιφέρεια Δυτική Ελλάδα είναι οι ακόλουθες:

- Εκθέσεις αξιολόγησης των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων:
  - α) Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και Προώθησης στην Απασχόληση (Β' Κ.Π.Σ.).
  - β) Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση (Γ' Κ.Π.Σ.)
- Έρευνες και μελέτες στους τομείς της αγοράς εργασίας, των αναγκών κατάρτισης κ.λ.π., οι οποίες αναφέρονται στη Δυτική Ελλάδα.
- Αποτελέσματα ερευνών στα πλαίσια του παρόντος έργου WISE “Ολοκληρωμένη Στρατηγική για τη προώθηση της απασχόλησης στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας”.
- Συνεντεύξεις με στελέχη αρμοδίων φορέων και εμπειρογνώμονες στη Περιφέρειες Δυτικής Ελλάδας.

## **2. ΒΑΣΙΚΕΣ ΤΡΕΧΟΥΣΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Στις βασικές τρέχουσες πολιτικές απασχόλησης που υλοποιούνται στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας, από κεντρικούς φορείς, περιλαμβάνονται οι ακόλουθες πολιτικές:

- Πολιτικές προώθησης της απασχόλησης (Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας - Π.Ε.Ν.Θ.Ε.)
- Πολιτικές προώθησης της αυτοαπασχόλησης (Προγράμματα Επιδότησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών - Π.Ε.Ν.Ε.Ε.)
- Πολιτικές για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας ανέργων πτυχιούχων (Προγράμματα STAGE).
- Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης (Σ.Ε.Κ.) ανέργων σε Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.).

Τα Προγράμματα Π.Ε.Ν.Θ.Ε./Π.Ε.Ν.Ε.Ε. υλοποιούνται από τη Δ/ση Απασχόλησης του Ο.Α.Ε.Δ. και πρόκειται για «κλασικές» ενέργειες προώθησης της απασχόλησης.

Τα Προγράμματα STAGE σχεδιάστηκαν με στόχο τη διευκόλυνση της ένταξης ανέργων νέων στην αγορά εργασίας μέσα από την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Τα προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης ανέργων στα Κ.Ε.Κ. στοχεύουν στη βελτίωση των προσόντων των ανέργων, και ιδίως σε αντικείμενα με αυξημένη ζήτηση, με στόχο την απορρόφηση τους από την αγορά εργασίας.

Στην ανάλυση μας χρησιμοποιούμε στοιχεία για τις πολιτικές αυτές για το σύνολο της χώρας. Τα στοιχεία αυτά δεν έχουν μελετηθεί με τον ίδιο οριζόντιο τρόπο και στον ίδιο βαθμό σε επίπεδο Περιφερειών ή Νομών. Εντούτοις θεωρούμε ότι όλα τα στοιχεία που αναφέρονται στη παρούσα μελέτη ισχύουν και για τη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας καθώς το περιεχόμενο και οι προδιαγραφές των προγραμμάτων δεν διαφοροποιούνται από Περιφέρεια σε Περιφέρεια και τα όποια στοιχεία



αφορούν αποτελέσματα και εφαρμογές των προγραμμάτων αυτών σε Περιφερειακό επίπεδο δείχνουν ότι η Δυτική Ελλάδα δεν διαφοροποιείται έναντι των άλλων περιοχών.

Οι διαδικασίες, οι μέθοδοι, τα συμπεράσματα, τα αποτελέσματα και τα λοιπά στοιχεία που παρουσιάζονται στη παρούσα μελέτη, εφόσον δεν αναφέρεται κάτι διαφορετικό στο κείμενο, αναφέρονται στο σύνολο της χώρας και για όλη τη περίοδο εφαρμογής των συγκεκριμένων μέτρων πολιτικής.

Στη συνέχεια οι ως άνω πολιτικές εξετάζονται διεξοδικά.

## **2.1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **Π.Ε.Ν.Ε.Ε. – Π.Ε.Ν.Θ.Ε.**

Η παρούσα εισαγωγή στα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης σκοπό έχει να δώσει μία συνολική εικόνα των προγραμμάτων επιδότησης Π.Ε.Ν.Θ.Ε. και Π.Ε.Ν.Ε.Ε. ως προς το φυσικό και οικονομικό αντικείμενο και ως προς την επίτευξη των στόχων.

Τα προγράμματα επιδότησης της απασχόλησης «Νέες Θέσεις Εργασίας» και «Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες» έχουν ως φορέα διαχείρισης τον Ο.Α.Ε.Δ. με αρμοδιότητες προγραμματισμού, έγκρισης, παρακολούθησης, ελέγχου, και χρηματοδότησης. Ο Ο.Α.Ε.Δ. τηρεί ιδιαίτερο πληροφορικό σύστημα διαχείρισης και παρακολούθησης για τα προγράμματα Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε.. Το πληροφοριακό σύστημα περιέχει πληθώρα στοιχείων οικονομικού και φυσικού αντικειμένου.

Τα βασικά κοινά χαρακτηριστικά ως προς το σύστημα διαχείρισης των δύο προγραμμάτων είναι τα εξής:

- Ετήσια προκήρυξη ενεργειών, με ανοικτή ημερομηνία υποβολής αιτήσεων ένταξης.
- Οι κατά τόπους υπηρεσίες και γραφεία του Ο.Α.Ε.Δ. δέχονται τις σχετικές αιτήσεις τις οποίες εγκρίνουν ή απορρίπτουν.
- Τα κατά τόπους γραφεία και υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. είναι αρμόδια και για τον έλεγχο, παρακολούθηση και τις εκταμιεύσεις προς τους δικαιούχους.
- Τα στοιχεία εισρέουν στις κεντρικές υπηρεσίες του Ο.Α.Ε.Δ. από α) τα τοπικά γραφεία που δίνουν στοιχεία για τις εγκρίσεις και τα κονδύλια που τους αντιστοιχούν, β) από τις Περιφερειακές υπηρεσίες που δίνουν στοιχεία για τις πραγματοποιηθείσες δαπάνες και πληρωμές και το φυσικό αντικείμενο.

Ως προς το σύστημα διαχείρισης, αυτό προβλέπει διαδικασίες και όρους σχετικά με την ένταξη δικαιούχων στις ενέργειες, τη διασφάλιση

διαφάνειας ως προς την επιλογή δικαιούχων, την υλοποίηση ενεργειών και τη διαχείριση των πόρων των προγραμμάτων.

Έχουν επισημανθεί, μεταξύ άλλων, ως σημαντικά μειονεκτήματα των προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης το ότι α) δεν υπάρχει διαφοροποίηση σύμφωνη με τις κατά τόπους ιδιαιτερότητες και προβλήματα της αγοράς εργασίας, και β) ούτε προκαθορισμός ενός συγκεκριμένου ποσού-οροφής ανά περιφέρεια.

Ως προς το πρώτο σημείο θα πρέπει να λεχθεί ότι παραπέμπει πράγματι σε μία από τις σημαντικότερες αδυναμίες του περιβάλλοντος της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Ως προς το δεύτερο, από τη διαχρονική παρακολούθηση των δημιουργούμενων κατ' έτος νέων θέσεων απασχόλησης και επιδοτούμενων νέων ελεύθερων επαγγελματιών ανά περιφέρεια, προκύπτει ότι η κάθε περιφέρεια έχει μία λίγο έως πολύ συγκεκριμένη δυναμική η οποία δεν αλλάζει από έτος σε έτος. Υφίσταται, δηλαδή, ένα φαινόμενο αυτορρύθμισης που καθιστά λιγότερο προβληματικό το γεγονός ότι δεν υπάρχει συγκεκριμένο ανώτατο όριο εγκρίσεων ανά περιφέρεια. Είναι εξάλλου αμφίβολη η χρησιμότητα της θέσπισης ενός τέτοιου ορίου χωρίς μηχανισμό συνεχούς παρακολούθησης των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας.

Οι ανάγκες της αξιολόγησης των δύο προγραμμάτων καλύπτονται στοιχειωδώς από τα διαθέσιμα στοιχεία που παρέχονται από τις κεντρικές υπηρεσίες, με κυριότερο πρόβλημα τις σημειούμενες καθυστερήσεις στην ενημέρωση της κεντρικής βάσης δεδομένων παρακολούθησης που τηρείται από τον Ο.Α.Ε.Δ.. Επίσης, δεν είναι δυνατόν να ερευνηθεί η πορεία των ωφελουμένων ανέργων του προγράμματος Ν.Θ.Ε., τη στιγμή που όλες οι προβλεπόμενες διαδικασίες έχουν ως σημείο αναφοράς τον εργοδότη και όχι τον ωφελούμενο άνεργο για τον οποίο τα στοιχεία που τηρούνται σε τοπικό επίπεδο δυσκολεύουν την άμεση πρόσβαση σε αυτόν / ήν.

### **2.1.1. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Ν.Θ.Ε.).**

Τα Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Π.Ε.Ν.Θ.Ε.) έχουν μία σημαντική προϋστορία αφού ξεκίνησαν το 1982. Στη περίοδο μέχρι σήμερα, έλαβαν χώρα σωρεία τροποποιήσεων με στόχο τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων.

**Στόχοι των Π.Ε.Ν.Θ.Ε.:**

Οι κύριοι στόχοι των προγραμμάτων επιδότησης Π.Ε.Ν.Θ.Ε. συνοψίζονται στους εξής :

- Διευκόλυνση της εισόδου στην αγορά εργασίας.
- Υποστήριξη της κατάρτισης με μέτρα επιδοτούμενης απασχόλησης.
- Διευκόλυνση της επανένταξης γυναικών στην αγορά εργασίας.
- Διευκόλυνση της επανεισόδου των ανέργων μακράς διάρκειας στην αγορά εργασίας.
- Μείωση του χρόνου παραμονής στην ανεργία.
- Ενίσχυση θέσεων απασχόλησης σε κρίσιμες εργασιακά περιοχές.
- Σύνδεση των κινήτρων επιδότησης των επιχειρήσεων με τις εκροές τυπικής και άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ειδικά κίνητρα σε φθίνουσες περιοχές.

Τα περισσότερα από τα παραπάνω διατυπώνονται ως προτεραιότητες με διαφορετική κατά καιρούς έμφαση και βαρύτητα στις Υπουργικές Αποφάσεις που προηγούνται των ετήσιων προκηρύξεων.

Τα προγράμματα αφορούν σε «οριακές επιδοτήσεις θέσεων εργασίας», με την έννοια ότι παρέχονται κίνητρα σε εργοδότες να μειώσουν το οριακό κόστος απασχόλησης για τις νέες θέσεις απασχόλησης που δημιουργούν στην επιχείρησή τους. Θεωρητικά, από τη νέο-κλασική άποψη, αυτό οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης απασχόλησης. Τη στιγμή δε που στα πλαίσια των σχετικών Υ.Α. τίθενται συγκεκριμένοι στόχοι ως προς τις ομάδες-στόχους που έχουν προτεραιότητα έναντι άλλων, οι επιδοτήσεις αυτές χαρακτηρίζονται και ως «επιλεκτικές» ως προς τους

ανέργους. Σε σχέση με τους εργοδότες, ο αποκλεισμός ορισμένων τομέων επιχειρηματικής δραστηριότητας έχει γίνει για συγκεκριμένους λόγους.<sup>1</sup>

Η διάρκεια της επιχορήγησης για κάθε επιχείρηση που εντάσσεται στο πρόγραμμα είναι δώδεκα μήνες. Μετά τη λήξη της επιχορήγησης, η επιχείρηση δεσμεύεται να διατηρήσει το προσωπικό της (παλαιό ή επιχορηγούμενο) τουλάχιστον για έξι μήνες ακόμα.

Όσον αφορά τους στόχους, ως γενικότερος στόχος είναι η αύξηση της απασχόλησης και η καταπολέμηση της ανεργίας στα πλαίσια των ευάλωτων ομάδων-στόχων που επιλέγονται ως έχουσες προτεραιότητα. Άρα, η όποια αξιολόγηση των προγραμμάτων προσανατολίζεται σε αξιολογητικές παραμέτρους που αφορούν τα μεγέθη της ανεργίας, απασχόλησης κλπ., προσπαθώντας παράλληλα να διερευνήσει το βαθμό στον οποίο η πολιτική αυτή μπορεί να καταλήξει σε πολιτική αναδιανομής του χρόνου ανεργίας αυξάνοντας το ποσοστό ανακύκλωσης του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού των επιλεγμένων ομάδων.

Επίσης, στην περίπτωση που επιλέγεται να ωφεληθούν ομάδες με χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης και εκπαίδευσης / κατάρτισης, δημιουργούνται εύλογα ερωτήματα ως προς τον τύπο των επιχειρήσεων που ενδιαφέρονται να απασχολήσουν προσωπικό με αυτά τα χαρακτηριστικά. Τα ερωτήματα που κατ' αρχήν ανακύπτουν, δηλαδή, σχετίζονται με το τι προοπτικές απασχόλησης (μονιμότητα, προαγωγή, κλπ.) υπάρχουν για αυτό το συγκεκριμένο τύπο των επιδοτούμενων ανέργων και, δεύτερον, σχετικά με το προφίλ των επιχειρήσεων και τις μελλοντικές προοπτικές τους τη στιγμή που επιλέγουν να απασχολήσουν εργατικό δυναμικό χαμηλής ειδίκευσης σε

---

<sup>1</sup> Επιχειρήσεις εξαιρούνται είτε γιατί η επιδότησή τους θα αυξήσει το «νεκρό βάρος», είτε γιατί δεν είναι δυνατό να ασκείται έλεγχος στη λειτουργία τους (όπως π.χ. οι επιχειρήσεις που λειτουργούν τις νυχτερινές ώρες).

ένα περιβάλλον ιδιαίτερα ανταγωνιστικό που εστιάζεται στην εξειδίκευση και την ευελιξία.

#### Σχεδιασμός:

Εξετάζοντας το περιεχόμενο των Υπουργικών Αποφάσεων που προηγούνται των ετήσιων προκηρύξεων, το κυριότερο χαρακτηριστικό που διατρέχει όλα τα κείμενα της περιόδου αναφοράς είναι η κατ' έτος διαφοροποιημένη αντίληψη ως προς τις ευπαθείς ομάδες πληθυσμού και τις ηλικιακές ομάδες, καθώς και τα κριτήρια βάσει των οποίων γίνεται η εκάστοτε ομαδοποίηση για την αναγγελία στόχων. Αυτή η συνεχής αλλαγή προτεραιοτήτων δεν είναι δυνατό να αποδοθεί σε κάποιο σκεπτικό ορθολογικοποίησης της στοχοθεσίας των προγραμμάτων.

Επίσης πρέπει να σημειωθεί ότι αυτές οι διαφοροποιήσεις από έτος σε έτος κινούνται κυρίως προς δύο κατευθύνσεις. Πρόκειται για διαφοροποιήσεις που αφορούν είτε το ύψος είτε τη διάρκεια της επιδότησης είτε και τα δύο. Στα χρόνια εφαρμογής των πολιτικών αυτών που σχεδιάζονται σε κεντρικό επίπεδο, οι διαφοροποιήσεις που υπήρξαν ήταν στα δύο αυτά επίπεδα είτε για το σύνολο των προγραμμάτων σε όλη τη χώρα είτε για συγκεκριμένες περιφέρειες με βάση κάποιες αυξημένες τοπικές ανάγκες.

Η δομή των προγραμμάτων συνδέεται άμεσα με το σύστημα παρακολούθησης του προγράμματος. Δομή που άλλοτε είναι κατά φύλο και άλλοτε κατά ηλικία στα πλαίσια της ίδιας προκήρυξης ή θέτει θέμα γεωγραφικής διάστασης, συσκοτίζει -σε επίπεδο παρακολούθησης- σημαντικά πεδία όπως αυτό της ηλικίας, της διάρκειας ανεργίας ή ορισμένων κατηγοριών ανέργων όπως των αποφοίτων σχολών Ο.Α.Ε.Δ., των πτυχιούχων ΑΕΙ-ΤΕΙ και, κυρίως, των μακροχρόνια ανέργων, καθιστώντας τους τελικά «αόρατους».

Τα τελευταία χρόνια η κατάσταση είναι διαφορετική και σαφώς θετικότερη ως προς το ζήτημα αυτό.

## Εξέλιξη φυσικού και οικονομικού αντικειμένου:

Σε γενικές γραμμές παρατηρείται ότι τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι κατά πολύ υψηλότερα του ποσοστού συμμετοχής τους στους απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα και, ταυτόχρονα, χαμηλότερα του μέσου ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στο σύνολο των ανέργων (60%)<sup>2</sup>.

Όσον αφορά την κατανομή των νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν κατά ηλικία, έχει ήδη ειπωθεί ότι τα όρια ηλικίας αλλάζουν κατά περίπτωση με αποτέλεσμα και τα διαθέσιμα στοιχεία να μην είναι δυνατό να αξιοποιηθούν ως προς την παράμετρο αυτή.

Μία τρίτη κατηγορία ανέργων είναι αυτή των μακροχρόνια ανέργων. Δεν μπορούν να εξαχθούν όμως ουσιαστικά συμπεράσματα ως προς τον αριθμό των μακροχρόνια ανέργων που ωφελήθηκαν από τα προγράμματα. Η δομή των προγραμμάτων Ν.Θ.Ε. δεν επιτρέπει ούτε τον υπολογισμό των ποσοτικών στόχων ως προς αυτή την ομάδα, έστω και με κάποιες παραδοχές.

Αναφερόμενοι δε και γενικότερα στη διάρκεια της ανεργίας των ωφεληθέντων ανέργων δεν προκύπτουν στοιχεία, εξαιτίας των κατ' έτος διαφοροποιήσεων ως προς αυτό το μέγεθος και των ομαδοποιήσεων κάτω από κοινούς στόχους που αναφέρθηκαν παραπάνω.

Το αυτό ισχύει και ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των ωφελουμένων. Για κάποια έτη μπορούν να απομονωθούν και να μετρηθούν οι πτυχιούχοι ΑΕΙ-ΤΕΙ, όχι όμως για όλη την εξεταζόμενη περίοδο. Το αυτό ισχύει και για τους αποφοίτους προγραμμάτων αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης.

---

<sup>2</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).



Ως προς την περιφερειακή διάσταση, προκύπτει ότι αν και δεν υπάρχει «οροφή» εγκρίσεων ανά περιφέρεια, εντούτοις η παρακολούθηση των Ν.Θ.Ε. που δημιουργήθηκαν ανά περιφέρεια δείχνει ότι η κάθε περιφέρεια έχει μια συγκεκριμένη λίγο έως πολύ δυναμική δημιουργίας Ν.Θ.Ε. και επομένως και απορρόφησης πόρων. Το πρόγραμμα έχει έντονη περιφερειακή διάσταση. Πρέπει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή της Αττικής συν τω χρόνο μειώνεται, όπως και της Κεντρ. Μακεδονίας, προς όφελος των λοιπών περιφερειών. Αν, τώρα, συγκριθεί η δυνατότητα κάθε περιφέρειας να δημιουργεί θέσεις απασχόλησης με τα ποσοστά ανεργίας κατά περιφέρεια, φαίνεται ότι σε πολλές περιφέρειες τα προγράμματα είναι ιδιαίτερα αποτελεσματικά. Στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας αντιστοιχεί κατανομή των Ν.Θ.Ε. σε ποσοστό 6,3% με την ανεργία για την ίδια περίοδο να είναι στο 5,79%<sup>3</sup>. Σε νεότερα στοιχεία με βάση το έτος 2002 η κατανομή των Ν.Θ.Ε. για τη Δυτική Ελλάδα φτάνει το 7,6 %<sup>4</sup>. Η περιφερειακή διάσταση του προγράμματος συνδέεται και με τα προγράμματα για ανέργους σε θύλακες ανεργίας.

#### Διαρροές (drop out):

Στα προγράμματα Ν.Θ.Ε. θεωρείται ως «διαρροή» η διαφορά μεταξύ εγκεκριμένων και καλυφθεισών νέων θέσεων εργασίας. Και αυτό γιατί τα προγράμματα έχουν ως σημείο αναφοράς την επιχείρηση-εργοδότη και όχι τον / την άνεργο / η. Παρατηρείται, μεταξύ άλλων και στη Δυτική Ελλάδα, σημαντική απόκλιση μεταξύ νέων θέσεων εργασίας που εγκρίθηκαν και τελικά καλύφθηκαν. Τα σχετικά ποσοστά, αν και βελτιώνονται σταδιακά παραμένουν εντούτοις υψηλά. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε διάφορους λόγους: οι εργοδότες με κίνητρο τη χρηματοδότηση υπερβάλλουν ως προς τις δηλούμενες ανάγκες τους και στη συνέχεια, λαμβάνοντας γνώση των όρων υπαγωγής στα προγράμματα, αποθαρρύνονται. Ένας άλλος πιθανός λόγος είναι η

<sup>3</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β΄ Κ.Π.Σ.).

<sup>4</sup> Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης "Προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.)" (Ο.Α.Ε.Δ. 2002)

αδυναμία εύρεσης του κατάλληλου προσωπικού εντός του καθορισμένου διαστήματος από την έγκριση, οπότε και τίθεται θέμα σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης. Ένας τρίτος λόγος μπορεί να είναι ότι το σύστημα ελέγχων προλαμβάνει περιπτώσεις καταστρατήγησης των προγραμμάτων.

Αν οι εγκεκριμένες θέσεις ακυρώνονται επειδή δεν καλύπτονται στο διάστημα που ορίζουν οι όροι των Υ.Α. προκύπτει ένα μείζον ζήτημα αδυναμίας σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης. Αν οι θέσεις ανακαλούνται για τη μη τήρηση των όρων των προγραμμάτων, είναι ένα άλλο θέμα που θα πρέπει να προβληματίσει τον Ο.Α.Ε.Δ. ως προς την επιλεξιμότητα των επιχειρήσεων.

**Συμπεράσματα:**

- Η πραγματικότητα διαψεύδει τον προγραμματισμό και τίθεται καθαρά το θέμα της ανάπτυξης μηχανισμού παρακολούθησης των τοπικών αγορών εργασίας ώστε η στοχοθεσία του προγράμματος να συνάδει με τις τρέχουσες συνθήκες στην προσφορά και ζήτηση της αγοράς εργασίας.
- Ο συνολικός βαθμός διείσδυσης των προγραμμάτων Ν.Θ.Ε. τουλάχιστον για το έτος 2002, ανά περιφέρεια, ήταν ιδιαίτερα χαμηλός<sup>5</sup>.
- Τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι χαμηλότερα του ποσοστού συμμετοχής τους στο σύνολο των ανέργων, παρά την ύπαρξη και ειδικών προγραμμάτων για γυναίκες.
- Όσον αφορά την κατανομή των νέων θέσεων εργασίας που επιδοτήθηκαν κατά ηλικία, τα προγράμματα λειτούργησαν περισσότερο επιλεκτικά για τους νέους κάτω των 25 παρά για τους άνεργους άνω των 25 οι οποίοι, σε σχέση με το μέγεθός τους, ως πληθυσμός ωφελήθηκαν σε μικρότερο βαθμό.

---

<sup>5</sup> Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης “Προγράμματος Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.)” (Ο.Α.Ε.Δ. 2002)

- Οι μακροχρόνια άνεργοι και οι νεοεισερχόμενοι δεν είναι πάντα «ορατοί» ως ομάδες στόχοι στις εκάστοτε προκηρύξεις.
- Τα προγράμματα έχουν έντονη περιφερειακή διάσταση. Πρέπει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή της Αττικής συν τω χρόνο μειώνεται, όπως και της Κεντρ. Μακεδονίας, προς όφελος των λοιπών περιφερειών.
- Τα προγράμματα για ανέργους σε θύλακες ανεργίας για τα χρόνια που ήταν ενεργά, με διατυπωμένους ποσοτικούς στόχους και διαθέσιμα στοιχεία, είχαν πολύ καλά αποτελέσματα (26.705 ωφελούμενοι, κάλυψη στόχου: 157%)<sup>6</sup>.
- Ως προς την κλαδική κατανομή κατά φύλο υπάρχουν αρκετές διαφοροποιήσεις. Ο τομέας των υπηρεσιών δημιουργεί τις περισσότερες νέες θέσεις. Ο κλάδος του λιανικού εμπορίου δημιουργεί και για τα δύο φύλα τις περισσότερες θέσεις εργασίας. Οι γυναίκες σε μεγάλο ποσοστό απορροφώνται από τις επιχειρήσεις κατασκευής ενδυμάτων, ενώ οι άνδρες στους λοιπούς τομείς, πλην λιανικού εμπορίου, δεν παρουσιάζουν τόσο έντονες συγκεντρώσεις όσο οι γυναίκες. Οι τομείς δραστηριότητας διαφέρουν αναδεικνύοντας, παράλληλα, την εμμένουσα τάση προς παραδοσιακά κατά φύλο επαγγέλματα.
- Τα προγράμματα επιδότησαν την απασχόληση του 6,4% των ανέργων κατ' έτος. Ως προς το φύλο, επηρέασαν περισσότερο το πληθυσμό των ανέργων ανδρών έναντι των γυναικών. Ως προς την ηλικία τα προγράμματα λειτούργησαν θετικότερα για τους κάτω των 25 ετών<sup>7</sup>.
- Παρατηρείται σημαντική απόκλιση μεταξύ νέων θέσεων εργασίας που εγκρίνονται και αυτών που τελικά καλύπτονται. Τα ποσοστά, αν και μειώνονται σταθερά από έτος σε έτος, παραμένουν εντούτοις υψηλά. Αν οι εγκεκριμένες θέσεις ακυρώνονται επειδή δεν καλύπτονται στο διάστημα που ορίζουν οι όροι των Υ.Α. προκύπτει

<sup>6</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).

<sup>7</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).

ένα μείζον ζήτημα αδυναμίας σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης. Αν οι θέσεις ανακαλούνται για τη μη τήρηση των όρων των προγραμμάτων, είναι ένα άλλο θέμα που θα πρέπει να προβληματίσει τον Ο.Α.Ε.Δ. ως προς τον τρόπο καταρχήν επιλογής των επιχειρήσεων.

## **2.1.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΝΕΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ (Ν.Ε.Ε.).**

**Στόχοι και σχεδιασμός:**

Τα προγράμματα Νέοι Ελεύθεροι Επαγγελματίες έχουν και αυτά, όπως και οι «Νέες Θέσεις Εργασίας» σημαντική προϊστορία. Ξεκίνησαν το 1986 και έκτοτε προκηρύσσεται κανονικά ανά έτος. Σε αυτά τα προγράμματα όπως και σε αυτά της επιδότησης των νέων θέσεων εργασίας οι όποιες διαφοροποιήσεις παρουσιάζονται ανά έτος σε σχέση με το φύλο, την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την ενίσχυση ευάλωτων ομάδων κ.α., κινούνται κυρίως προς τη κατεύθυνση της διαφοροποίησης του ύψους και της διάρκειας της επιδότησης.

Σκοπός των προγραμμάτων είναι η ενθάρρυνση της ατομικής πρωτοβουλίας των ανέργων για τη δημιουργία μικρών επιχειρήσεων και γενικός στόχος η μείωση της ανεργίας. Ειδικότερα τα προγράμματα στοχεύουν στα ακόλουθα:

- Τη κάλυψη θέσεων εργασίας με τη δημιουργία επιχειρήσεων από ανέργους και στους τρεις τομείς (πρωτογενής – δευτερογενής - τριτογενής) και σε διάφορους κλάδους της οικονομίας σε όλη την επικράτεια.
- Την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στην παραγωγική διαδικασία, καθώς και στην παροχή υπηρεσιών.
- Την ενθάρρυνση λειτουργίας μικρών επιχειρήσεων σε περιοχές οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο ανεργίας και χαμηλό επίπεδο ανάπτυξης, με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας οι οποίες θα καλυφθούν, είτε με την πρόσληψη ανέργων, είτε θα απορροφήσουν άτομα του οικογενειακού περιβάλλοντος.
- Ότι ένα ποσοστό της τάξεως του 70%, περίπου, των επιχειρήσεων θα συνεχίσουν τη λειτουργία τους για διάστημα τουλάχιστον 3-4 ετών.
- Τη δημιουργία επιχειρήσεων στους τομείς της ενέργειας, του περιβάλλοντος, του πολιτισμού και των υπηρεσιών.

- Τη παροχή ευκαιριών για κατάρτιση σχετικά με την οργάνωση και λειτουργία της επιχείρησης.

**Πορεία υλοποίησης φυσικού και οικονομικού αντικειμένου:**

Στα κατά το φύλο στοιχεία παρατηρείται ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι κατά πολύ χαμηλότερο του ποσοστού συμμετοχής τους στο σύνολο των ανέργων.

Τα προγράμματα προώθησης επιχειρηματικότητας είναι περισσότερο ελκυστικά για τους άνδρες για λόγους πολιτισμικούς, κοινωνικούς, κλπ. Στα προγράμματα Ν.Ε.Ε. του παρελθόντος τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών κυμαίνονταν περί το 51,2%<sup>8</sup>.

Ως προς την ηλικία των ωφεληθέντων υπερσχύουν οι άνω των 25 ετών. Η εξέταση του φυσικού αντικειμένου υπό το πρίσμα του φύλου είναι ούτως ή άλλως προβληματική για το πρόγραμμα αυτό επειδή κατ' έτος διαφοροποιούνται τα όρια ηλικίας.

Στη διάρκεια των προγραμμάτων παρατηρείται μία αυξητική τάση συμμετοχής νέων ανέργων η οποία, όμως, δεν ξεπερνά το 29%<sup>9</sup>.

Η αναλογία ανδρών και γυναικών ανά ηλικιακή κατηγορία δεν διαφοροποιείται σημαντικά από τη συμμετοχή των δύο φύλων στο σύνολο των ωφεληθέντων.

Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των επιδοτηθέντων Ν.Ε.Ε., από το σύστημα παρακολούθησης των προγραμμάτων δεν είναι δυνατό να αντληθούν ιδιαίτερα σημαντικά στοιχεία.

Ως προς την περιφερειακή κατανομή των επιχειρηματιών που επιδοτήθηκαν, η μεγαλύτερη συγκέντρωση παρουσιάζεται στις περιφέρειες Αττικής και Κεντρικής Μακεδονίας, τα ποσοστά των οποίων όμως σταδιακά μειώνονται. Συγκρίνοντας την ποσοστιαία κατανομή με την αντίστοιχη κατανομή της ανεργίας, για τη Περιφέρεια της Δυτικής Ελλάδας παρατηρείται ότι η κατανομή των προγραμμάτων

---

<sup>8</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).

<sup>9</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).

Ν.Ε.Ε. είναι σε ποσοστό 6,43 % με την ανεργία για το ίδιο διάστημα να φτάνει στο 5,79%<sup>10</sup>. Για το έτος 2002 η κατανομή έφτασε το 7,2 %<sup>11</sup>.

**Διαρροές:**

Ως διαρροές ορίζονται στα πλαίσια των προγραμμάτων Ν.Ε.Ε. οι εγκρίσεις που δεν υλοποιούνται. Σε αντίθεση με τα προγράμματα επιδότησης Ν.Θ.Ε. τα ποσοστά διαρροών είναι πολύ χαμηλά.

**Επίτευξη στόχων :**

Ως προς την επίτευξη των ποσοτικών στόχων οι συγκρίσεις γίνονται με βάση τους στόχους που διατυπώνονται στις αντίστοιχες Υ.Α.

Οι στόχοι μόνο στις νεαρές ηλικίες σημειώνουν χαμηλό βαθμό επίτευξης. Σε όλες τις υπόλοιπες κατηγορίες σημειώνονται σημαντικές υπερβάσεις.

**Συμπεράσματα:**

- Τα ειδικά προγράμματα για τις γυναίκες δεν λειτούργησαν όπως αναμενόταν. Γενικά παρατηρείται ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι κατά πολύ χαμηλότερο του ποσοστού συμμετοχής τους στο σύνολο των ανέργων.
- Ως προς την ηλικία των ωφεληθέντων υπερισχύουν οι άνω των 25 ετών. Στη διάρκεια του προγράμματος παρατηρείται μία αυξητική τάση συμμετοχής νέων ανέργων που όμως δεν ξεπερνά σε καμιά περίπτωση το 29%<sup>12</sup>. Πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι οι κατ' έτος προκηρύξεις γίνονται σταδιακά επιλεκτικότερες ως προς τους νέους

---

<sup>10</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).

<sup>11</sup> Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης «Προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.)»(Ο.Α.Ε.Δ. 2002)

<sup>12</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).



σε ηλικία άνεργους και, παράλληλα, ότι αυξάνεται σταδιακά το όριο ηλικίας τους.

- Ως προς την κλαδική κατανομή των θέσεων που δημιουργήθηκαν τα προγράμματα λειτουργούν επιλεκτικά υπέρ του τριτογενούς τομέα. Το λιανικό εμπόριο εμφανίζεται ως η πρώτη επιλογή ανδρών και γυναικών για να ακολουθήσουν κλάδοι που παραδοσιακά συνδέονται με το φύλο.
- Ως προς το βαθμό διείσδυσης των προγραμμάτων, κατά μέσο όρο επιδοτήθηκε η αυτοαπασχόληση του 1,6% των ανέργων, του 2,1% των ανέργων ανδρών και το 1,2% των ανέργων γυναικών<sup>13</sup>. Με τα στοιχεία του 2002 ο μέσος όρος διείσδυσης των προγραμμάτων ήταν ακόμα χαμηλότερος (1,3%)<sup>14</sup>.
- Σε σχέση με την ηλικία, το πρόγραμμα προκύπτει επιλεκτικότερο ως προς τους άνω των 25 ετών, αν και ως προς τους στόχους ισχύει το αντίθετο.
- Ως «διαρροές» ορίζονται στα πλαίσια του προγράμματος Ν.Ε.Ε. οι εγκρίσεις που δεν υλοποιούνται. Σε αντίθεση με το πρόγραμμα επιδότησης Ν.Θ.Ε. τα ποσοστά είναι πολύ χαμηλά.
- Τέλος προτείνεται ως αναγκαία η παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών στους Ν.Ε.Ε., ιδιαίτερα με τη προτεραιότητα που δίνεται πλέον στους νέους άνεργους.

---

<sup>13</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β΄ Κ.Π.Σ.).

<sup>14</sup> Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης «Προγράμματος Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.)» (Ο.Α.Ε.Δ. 2002)

## **2.2. ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΠΟΚΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ** **ΑΝΕΡΓΩΝ (STAGE).**

Στη δεύτερη περίοδο του Β' Κ.Π.Σ. (1994 – 1999) ξεκίνησαν πιλοτικά, στα πλαίσια του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης”, τα πρώτα προγράμματα Stage με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών πρόσβασης και κατ' επέκταση τη διευκόλυνση της ένταξης των άνεργων νέων (μέχρι 30 ετών) στην αγορά εργασίας. Τα προγράμματα αυτά αποτελούν ενεργές πολιτικές απασχόλησης και συνεχίζουν να προκηρύσσονται μέχρι και σήμερα.

Η λογική των προγραμμάτων αυτών είναι να βοηθήσουν τους άνεργους νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Η ανάγκη για απόκτηση από τους άνεργους νέους εργασιακής εμπειρίας προέκυψε από προηγούμενη εμπειρία, έρευνες και μελέτες όπου διαπιστωνόταν ότι το προσόν της προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας αξιολογείται ως ιδιαίτερα σημαντικό από τους Έλληνες εργοδότες. Επομένως ως ένας από τους λόγους της υψηλής ανεργίας των νέων εμφανιζόταν η έλλειψη εργασιακής εμπειρίας και στη κάλυψη αυτού του κενού στοχεύουν τα προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για άνεργους νέους - Stage.

Οι κύριοι στόχοι των προγραμμάτων αυτών είναι:

- Η βελτίωση και ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων και δεξιοτήτων των άνεργων πτυχιούχων.
- Η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας των ανέργων προσαρμοσμένη στις ανάγκες της σύγχρονης αγοράς εργασίας.
- Η ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ανέργων νέων.

Από το πρώτο πιλοτικό πρόγραμμα που αποτεινόταν σε άνεργους πτυχιούχους Α.Ε.Ι. – Τ.Ε.Ι. όλων των ειδικοτήτων που εισέρχονταν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, έχουν υλοποιηθεί μέχρι σήμερα μια σειρά προγραμμάτων Stage για άνεργους νέους με διαφορετικές κάθε

φορά προδιαγραφές και στόχευση. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι έχουν υλοποιηθεί προγράμματα Stage για αποφοίτους Ι.Ε.Κ., αποφοίτους Λυκείου, άνεργους αποφοίτους Α.Ε.Ι. – Τ.Ε.Ι. με συγκεκριμένες ειδικότητες κ.λ.π..

Κατά τη διάρκεια υλοποίησης των προγραμμάτων Stage, ορισμένα από τα Stage που εκπονήθηκαν αφορούσαν την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας σε επιχειρήσεις που υλοποιούν έργα ενταγμένα στα Επιχειρησιακά Προγράμματα του Κ.Π.Σ..

Υπεύθυνος φορέας για την υλοποίηση, διαχείριση, παρακολούθηση, έλεγχο και αξιολόγηση των προγραμμάτων Stage είναι ο Ο.Α.Ε.Δ.. Στα προγράμματα αυτά συμμετέχουν άνεργοι νέοι που δεν έχουν εργαστεί στο παρελθόν και στους οποίους παρέχεται η δυνατότητα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας διάρκειας έως και 12 μήνες. Κατά τη διάρκεια αυτών των 12 μηνών του προγράμματος οι εργοδότες δεν επιβαρύνονται με κανένα μισθολογικό ή ασφαλιστικό κόστος καθώς αυτό καλύπτεται από τον Ο.Α.Ε.Δ. Δεν προβλέπεται κάποια υποχρέωση των εργοδοτών για να διατηρήσουν τους συμμετέχοντες στο πρόγραμμα στις θέσεις απασχόλησης τους μετά τη λήξη του προγράμματος. Οι επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες κατά τη διάρκεια του προγράμματος να μην απολύσουν μόνιμο προσωπικό χωρίς αντικατάσταση, διαφορετικά το πρόγραμμα διακόπτεται. Επιτρέπεται, όμως, η αντικατάσταση του ασκούμενου μέσα στο διάστημα των δύο πρώτων μηνών και ο ίδιος μετακινείται (εφόσον υπάρχει θέση) σε άλλη επιχείρηση για την ολοκλήρωση της άσκησης.

Κατά την αξιολόγηση των προγραμμάτων Stage ελέγχονται:

- Η πρόσληψη του ασκούμενου από το φορέα υλοποίησης που του προσέφερε επαγγελματική εμπειρία.
- Η πρόσληψη από άλλες επιχειρήσεις σε ομοειδείς ή μη ομοειδείς θέσεις εργασίας.

Σχολιασμός:

Ειδικές έρευνες για την αποτελεσματικότητα και τις επιπτώσεις των δράσεων των προγραμμάτων Stage δεν έχουν γίνει ώστε να εφικτή η

αξιολόγηση της πραγματικής συμβολής τους στην απασχόληση των νέων.

Εν τούτοις προκύπτουν κάποια βασικά σχόλια:

- Έχει προκύψει από έρευνες και μελέτες ότι η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία αξιολογείται ως ιδιαίτερα σημαντικό προσόν από τους Έλληνες εργοδότες κατά τη διάρκεια αναζήτησης νέων εργαζόμενων για τις επιχειρήσεις τους. Ως εκ τούτου τα προγράμματα Stage με τη παροχή εργασιακής εμπειρίας σε νέους ανέργους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, καλύπτουν ένα σημαντικό μειονέκτημα που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι νέοι και τους προσφέρουν μια σημαντική βοήθεια στη προσπάθεια τους για εύρεση εργασίας.
- Μέσα από τα προγράμματα αυτά δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες να αξιολογήσουν τους νέους που εργάζονται προσωρινά στις επιχειρήσεις τους και μετά τη λήξη του προγράμματος να προσφέρουν θέση απασχόλησης σε όσους θεωρούν χρήσιμους και ικανούς ώστε να εργαστούν στην επιχείρησή τους.
- Στους νέους ανέργους επίσης προσφέρεται η ευκαιρία να αποκτήσουν το σημαντικό προσόν της εργασιακής εμπειρίας αλλά και να αξιολογήσουν τη πρώτη τους επαφή με το εργασιακό περιβάλλον.
- Κατά τη διάρκεια υλοποίησης των προγραμμάτων Stage όπου υπήρξε στόχευση σε συγκεκριμένους τομείς και αντικείμενα που έχουν ζήτηση και προοπτικές στην αγορά εργασίας π.χ. νέες τεχνολογίες, τηλεπικοινωνίες κ.α., η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στους συγκεκριμένους τομείς είχε ένα μεγαλύτερο όφελος για τους εργαζόμενους από ένα απλό πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.
- Επειδή δεν υπάρχει λεπτομερής περιγραφή του περιεχομένου και των διαδικασιών του Stage, καθώς και ένα σύστημα πιστοποίησης των αποκτηθέντων ικανοτήτων των συμμετεχόντων, με αποτέλεσμα όσοι συμμετέχουν στα προγράμματα να μην έχουν τη δυνατότητα να

**αξιοποιήσουν πλήρως τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από τη συμμετοχή τους και που ήδη αναφέραμε.**

### 2.3. ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ Κ.Ε.Κ.

Μια εξ' ίσου σημαντική πολιτική απασχόλησης είναι η κατάρτιση ανέργων στα Κ.Ε.Κ. Εξετάζοντας τη πορεία υλοποίησης της συγκεκριμένης πολιτικής θα αναφερθούμε σε ορισμένα γενικά στοιχεία και τις έρευνες αφορούν τη ζήτηση ειδικοτήτων από τις επιχειρήσεις και θα παρουσιάσουμε συνοπτικά τα αποτελέσματα κάποιων προηγούμενων ερευνών για τη κατάρτιση ανέργων στα Κ.Ε.Κ. που έγιναν στα πλαίσια αξιολόγησης αυτών το πολιτικών. Για τη ζήτηση ειδικοτήτων από τις επιχειρήσεις αναφερόμαστε στη Τελική Έκθεση Ερευνητικού Προγράμματος Έρευνας Αγοράς και Μελέτης με θέμα “Σύνδεση εξειδικευμένης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων” που πραγματοποιήθηκε από τη VFA και τη METRON ANALYSIS για το Υπουργείο Εργασίας (2001), τη μελέτη του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε.(ΠΑΕΠ) “Αναπτυξιακές δυνατότητες, αγορά εργασίας και προοπτικές απασχόλησης στο Νομό Αχαΐας” (2003) και τη μελέτη του ΠΑΕΠ “Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας, αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις” (2004). Οι προηγούμενες έρευνες για τη κατάρτιση ανέργων σε Κ.Ε.Κ. οι οποίες παρουσιάζονται συνοπτικά είναι μια δειγματοληπτική τηλεφωνική έρευνα και μια ποιοτική έρευνα που έγιναν από τη κοινοπραξία “ΛΑΜΑΝΣ Ε.Π.Ε. Υπηρεσίες Μάνατζμεντ – ΒΑΛΤΕΡ ΦΙΣΣΑΜΠΕΡ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Π.Ε.” στα πλαίσια της αξιολόγησης του Ε.Π. “Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης 1994 – 99” (Μάιος 2000), και μια έρευνα πεδίου με χρήση ομάδας ελέγχου για την εκτίμηση επιπτώσεων της συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων, που πραγματοποιήθηκε από τη VFA – ΒΑΛΤΕΡ ΦΙΣΣΑΜΠΕΡ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Π.Ε. και τη METRON ANALYSIS Α.Ε. το Φεβρουάριο του 2002 στα πλαίσια της “Αξιολόγησης της Πολιτικής Αγοράς Εργασίας και Εκτίμησης της Συμβολής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση από του έτους 1997 – 2001”, για το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στο τέλος

παρουσιάζονται κάποια γενικά συμπεράσματα για το σύνολο της συγκεκριμένης πολιτικής.

## Πορεία υλοποίησης

Η κατανομή του Φ.Α. σε επίπεδο φύλου και ηλικίας εμφανίζεται ως εξής: Όπως γίνεται φανερό υπάρχει μια σαφής υπεροχή των γυναικών στα εν λόγω Προγράμματα κατάρτισης (67,53%) έναντι των ανδρών (32,47%), καθώς και μια αντίστοιχη υπεροχή των ηλικιών άνω των 25 ετών (56,80%) έναντι των κάτω των 25 ετών (43,20%)<sup>15</sup>.

Ως προς το οικονομικό αντικείμενο της ενέργειας η απορροφητικότητα είναι ικανοποιητική.

Βασικό θέμα της αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης είναι ο βαθμός στον οποίο καλύπτουν τις τοπικές / περιφερειακές ανάγκες κατάρτισης. Αν δεχτούμε ως ρεαλιστική υπόθεση εργασίας ότι οι ανάγκες κατάρτισης ταυτίζονται ποσοτικά με το μέγεθος του προβλήματος της ανεργίας κάθε περιφέρειας, τα διαθέσιμα στοιχεία μπορούν να αναλυθούν α) συγκρίνοντας τις κατανομές ανά περιφέρεια προγραμμάτων και ανεργίας ή β) βάσει του βαθμού διεύθυνσης των δράσεων κατάρτισης στους κατά τόπους πληθυσμούς ανέργων.

Σε γενικές γραμμές παρατηρούνται τα εξής:

1. Ασαφής αντιστοιχία μεταξύ ποσοστών ανεργίας της κάθε περιφέρειας και του προγραμματισμού των δράσεων κατάρτισης.
2. Αναλογικά μικρός αριθμός προγραμμάτων κατάρτισης στα δύο μεγάλα πολεοδομικά συγκροτήματα (Αττικής, Κεν. Μακεδονίας).
3. Συγκρίνοντας τη περιφερειακή κατανομή των προγραμμάτων προκύπτει μια σχετικά μεγαλύτερη συγκέντρωση των προγραμμάτων σε περιφέρειες με υψηλά ποσοστά ανεργίας. Συγκεκριμένα, υπάρχει αύξηση του ποσοστού συμμετοχής στην Αττική και την Ήπειρο, η οποία προκύπτει από αντισταθμίσεις μείωσης επί το ορθολογικότερο σε άλλες περιφέρειες της χώρας.

---

<sup>15</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).



Για τη Δυτική Ελλάδα προκύπτει ότι για τη διετία 1999 – 2000 η κατανομή των προγραμμάτων ήταν στο 6,11% και των καταρτισθέντων στο 6,15% με την ανεργία να βρίσκεται στο 5,79%<sup>16</sup>. Η εικόνα που παρουσιάζεται στη Δυτική Ελλάδα συμπίπτει με τις διαπιστώσεις για το σύνολο της χώρας.

Τα παραπάνω αποτελούν επί μέρους διαπιστώσεις μη οδηγώντας σε γενικότερα συμπεράσματα.

Αντίθετα υψηλός βαθμός συσχέτισης παρατηρείται στη σχέση μεταξύ της περιφερειακής κατανομής της ανεργίας και της περιφερειακής κατανομής των ωφελούμενων από προγράμματα κατάρτισης, χωρίς αυτό να συνεπάγεται, βέβαια, ότι δεν σημειώνονται και ορισμένες σημαντικές αποκλίσεις.

Οι εγκρίσεις εμφανίζουν, ως προς την κατανομή τους ανά θεματικό πεδίο, αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις. Η αυξημένη προτεραιότητα που δόθηκε στα θέματα του θεματικού πεδίου της «πληροφορικής» από το 1999 και μετά συμβαδίζει χρονικά με την απόφαση της ελληνικής κυβέρνησης να δοθεί έμφαση στην «κοινωνία της πληροφορίας, καθώς και με τις διεργασίες προετοιμασίας των προτεραιοτήτων που συζητήθηκαν στην τελευταία ειδική Σύνοδο Κορυφής για την απασχόληση. Τη μεγαλύτερη μείωση έχουν υποστεί τα αντικείμενα του θεματικού πεδίου «Αγροτικά». Με την εξέλιξη αυτή επιδιώκεται πιο έντονος προσανατολισμός των προγραμμάτων κατάρτισης στα σύγχρονα θεματικά αντικείμενα της πληροφορικής ως πρόσφορου πεδίου για τη μελλοντική απασχόληση των καταρτιζομένων, αλλά και τη διεύρυνση των επαγγελματικών τους δυνατοτήτων και της απασχολησιμότητάς τους.

Από Υπουργείο Εργασίας καταβάλλεται ιδιαίτερη προσπάθεια ώστε η κατανομή των θεματικών πεδίων να ανταποκρίνεται στις ανάγκες

---

<sup>16</sup> Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Ε.Π. «Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης» (Β' Κ.Π.Σ.).

κατάρτισης σε επίπεδο περιφέρειας. Η προσπάθεια αυτή, δεν είναι εύκολη διότι το Υπουργείο δεν έχει στη διάθεσή του στοιχεία για τις ανάγκες κατάρτισης σε επίπεδο περιφέρειας που να πληρούν όλες τις ακόλουθες προδιαγραφές:

1. Αναλυτικά στοιχεία αναγκών κατάρτισης και όχι στοιχεία ζήτησης ειδικοτήτων.
2. Τα στοιχεία να είναι απολύτως επίκαιρα.
3. Να έχει ληφθεί υπόψη η πραγματική ζήτηση από πλευράς επιχειρήσεων.

Το μόνο διαθέσιμο εργαλείο, δηλ. οι μελέτες του Π.Α.Ε.Π. βασίζονται κυρίως σε στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε., είναι προσανατολισμένες περισσότερο στην πλευρά της ζήτησης ειδικοτήτων και δεν περιλαμβάνουν κάποιες ολοκληρωμένες έρευνες για τις τοπικές αγορές εργασίας. Για την προετοιμασία των προκηρύξεων το Υπ. Εργασίας, σε σχέση με το θέμα της θεματικής κατανομής των προγραμμάτων κατάρτισης, λαμβάνει υπόψη του μια σειρά πηγών που θα μπορούσαν να είχαν μια χρησιμότητα για την ορθολογικότερη δυνατή προσέγγιση του θέματος:

1. Τις προτεραιότητες που προκύπτουν από τα στοιχεία του Π.Α.Ε.Π.
2. Το πιστοποιημένο δυναμικό ανά θεματικό πεδίο και περιφέρεια από το ΕΚΕΠΙΣ.
3. Απόψεις επιχειρήσεων, τοπικών παραγόντων, κοινωνικών εταίρων κλπ.

Είναι σαφές ότι πρέπει να αναπτυχθούν τα αναγκαία εργαλεία ώστε οι σχεδιαστές προγραμμάτων και οι λήπτες αποφάσεων να γνωρίζουν τη σκοπιμότητα και το αναγκαίο μέγεθος της κάθε παρέμβασης. Το Υπουργείο Εργασίας προσπαθεί να ανταποκριθεί στις κατά τόπους ανάγκες με ad hoc προσεγγίσεις που κάποτε όμως πρέπει να συστηματοποιηθούν. Βέβαια αυτό είναι ένα ζήτημα που άπτεται και

άλλων σημαντικών, όπως η απουσία περιγραφών επαγγελματιών (job profiles), θεμάτων.

Σε μια δεύτερη προσέγγιση χρήζει διερεύνησης το κατά πόσο διαφοροποιείται η κατανομή των προγραμμάτων ανά θεματικό πεδίο από περιφέρεια σε περιφέρεια υπολογίζοντας τους συντελεστές συσχέτισης μεταξύ των κατανομών των προγραμμάτων κατάρτισης ανά θεματικό πεδίο και περιφέρεια. Αν ληφθεί υπόψη ότι οι συντελεστές συσχέτισης μπορεί να έχουν εύρος από -1(αρνητική συσχέτιση) έως +1(θετική συσχέτιση), προκύπτει το συμπέρασμα ότι έχουμε υψηλό βαθμό συσχέτισης της κατανομής των θεματικών πεδίων μεταξύ των περιφερειών. Οι συντελεστές αυτοί σε πολλές περιπτώσεις είναι ιδιαίτερα υψηλοί, γεγονός που σημαίνει πως σε πολλές περιπτώσεις η κατανομή των προγραμμάτων κατάρτισης ανά θεματικό πεδίο δεν διαφοροποιείται σημαντικά από περιφέρεια σε περιφέρεια. Από τη διαπίστωση αυτή μπορεί να εξαχθεί, σε πρώτη ανάγνωση, το πιθανό συμπέρασμα μιας «υπερβολικά ομοιόμορφης κατανομής» που δεν λαμβάνει υπόψη τις ενδεχόμενες διαφορές ανάμεσα στις τοπικές αγορές εργασίας.

Εντούτοις, υπάρχουν επιφυλάξεις ως προς την υιοθέτηση αυτού του συμπεράσματος γιατί, αντικειμενικά, δεν υπάρχει η δυνατότητα να διερευνηθούν οι διαπεριφερειακές διαφορές και ομοιότητες ως προς τις ανάγκες κατάρτισης ώστε να υπάρχει συμφωνία ή όχι με την ακολουθούμενη πρακτική.

Στη συνέχεια και στη προσπάθεια παρουσίασης της πολιτικής της κατάρτισης ανέργων σε Κ.Ε.Κ. παρουσιάζουμε τα κυριότερα στοιχεία της δειγματοληπτικής τηλεφωνικής έρευνας και τη μεθοδολογία και τα συμπεράσματα της ποιοτικής έρευνας που πραγματοποιήθηκε από τη κοινοπραξία “ΛΑΜΑΝΣ Ε.Π.Ε. Υπηρεσίες Μάνατζμεντ – ΒΑΛΤΕΡ ΦΙΣΣΑΜΠΕΡ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Π.Ε.” στα πλαίσια της αξιολόγησης του Ε.Π. “Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση Ανέργων και Προώθηση

της Απασχόλησης 1994 - 1999” (Μάιος 1999). Επίσης παρουσιάζονται τα κυριότερα στοιχεία της έρευνας πεδίου με χρήση ομάδας ελέγχου για την εκτίμηση των επιπτώσεων της συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων που πραγματοποιήθηκε από τη VFA – ΒΑΛΤΕΡ ΦΙΣΣΑΜΠΕΡ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Π.Ε. και τη ΜΕΤΡΟΝ ΑΝΑΛΥΣΙΣ Α.Ε. το Φεβρουάριο του 2002, στα πλαίσια της “Αξιολόγησης της Πολιτικής Αγοράς Εργασίας και Εκτίμησης της Συμβολής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση από του έτους 1997 – 2001”, για το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

### **2.3.1. ΈΡΕΥΝΕΣ ΖΗΤΗΣΗΣ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ.**

Για τη καλύτερη δυνατή στόχευση των προγραμμάτων κατάρτισης, σύμφωνα με τη ζήτηση ειδικοτήτων από τις επιχειρήσεις, το Υπουργείο Εργασίας (είτε το ίδιο, είτε μέσω του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική Α.Ε.) έχει υλοποιήσει τρεις έρευνες πεδίου:

1. Τελική Έκθεση Ερευνητικού Προγράμματος Έρευνας Αγοράς και Μελέτης με θέμα “Σύνδεση εξειδικευμένης κατάρτισης ανέργων με τις ανάγκες των επιχειρήσεων” που πραγματοποιήθηκε από τη VFA και τη METRON ANALYSIS για το Υπουργείο Εργασίας (2001),
2. ”Αναπτυξιακές δυνατότητες, αγορά εργασίας και προοπτικές απασχόλησης στο Νομό Αχαΐας” ΠΑΕΠ - Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (2003).
3. ”Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας, αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις” ΠΑΕΠ - Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (2004).

Τα αποτελέσματα αυτών των ερευνών και η αξιοποίηση τους για τις ανάγκες του WISE, παρουσιάζονται αναλυτικά στο παραδοτέο 6.4. που αναφέρεται στο προσδιορισμό των αναγκών κατάρτισης των ανέργων και των τριών Νομών της Περιφέρειας της Δυτικής Ελλάδας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου με θέμα ”Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στην Ελληνική αγορά εργασίας, αποτελέσματα έρευνας στις ιδιωτικές επιχειρήσεις” του ΠΑΕΠ - Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. (2004), δεν έχουν δοθεί ακόμα πλήρως στη δημοσιότητα και κυρίως σε ότι αφορά τη ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων σε επίπεδο Περιφέρειας και Νομών.

### **2.3.2. ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΠΤΙΚΗ ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ**

Στα πλαίσια της προσπάθειας ποσοτικής αποτύπωσης των αποτελεσμάτων της κατάρτισης ανέργων στα Κ.Ε.Κ., διενεργήθηκε τηλεφωνική έρευνα σε δείγμα καταρτιζομένων σε Κ.Ε.Κ. το 1998. Η τηλεφωνική έρευνα διεξήχθη το διάστημα 12/15-10-1999 από έμπειρους ερευνητές με χρήση ερωτηματολογίου και κατά τις εργάσιμες ώρες τις ημέρας (09:00π.μ-14:00π.μ και 17:00μμ-20:00μμ). Τα αποτελέσματα της έρευνας έτυχαν επεξεργασίας, εκ των υστέρων, με λογισμικό τύπου MS-Excel και S.P.S.S. Η επιλογή της συγκεκριμένης χρονικής στιγμής έγινε με γνώμονα την παρέλευση ενός διαστήματος τουλάχιστον έξι μηνών μετά το πέρας της κατάρτισης προκειμένου, εν συνεχεία, να διερευνηθούν οι επιπτώσεις της στην απασχόληση.

**Μεθοδολογία δειγματοληψίας:**

Το συγκεκριμένο έτος οι εγκριθείσες θέσεις για κατάρτιση σε Κ.Ε.Κ. αφορούσαν 16.112 άτομα, εκ των οποίων το 30%, περίπου, ήταν άνδρες και το 40%, περίπου, κάτω των 25 ετών. Σε σχέση με την περιφερειακή διάσταση των Προγραμμάτων κατάρτισης, οι καταρτιζόμενοι στην περιφέρεια της Αττικής αποτελούσαν το 25,31% του συνόλου των καταρτιζομένων, στην Κεντρική Μακεδονία το 13,63%, στη Δυτική Ελλάδα το 9,17%, στην Ανατολική Μακεδονία-Θράκη το 8,94%, στη Θεσσαλία το 7,72%, στη Δυτική Μακεδονία το 6,95%, στη Στερεά Ελλάδα το 5,93%, στην Κρήτη το 5,44%, στην Πελοπόννησο το 5,02%, στην Ήπειρο το 4,75%, στο Ν. Αιγαίο το 2,90%, στα Ιόνια Νησιά το 2,27%, ενώ στο Βόρειο Αιγαίο το 1,97% των καταρτιζομένων.

Σε σχέση με τα θεματικά πεδία κατάρτισης, η πλειοψηφία των καταρτιζομένων καταρτίστηκε στο θεματικό πεδίο της «Οικονομίας & Διοίκησης» (ποσοστό 21,07%), το 18,99% στα «Τεχνικά & Μεταφορών», το 15,42% στον «Τουρισμό & παροχή υπηρεσιών», το 13,99% στην «Πληροφορική», το 12,57% στα «Αγροτικά», το 6,92% στον «Πολιτισμό

& αθλητισμό», το 5,71% στο «Περιβάλλον», το 2,82% στην «Υγεία-Πρόνοια» και το 2,51% στα «Παιδαγωγικά & εκπαίδευση εκπαιδευτών».

Για τον καθορισμό του δείγματος των ερωτώμενων και των παραμέτρων του ακολουθήθηκε η μέθοδος της *τυχαίας αναλογικής δειγματοληψίας*. Το δείγμα, δηλαδή, στρωματοποιήθηκε κατά τέτοιο τρόπο ώστε η σύνθεση του φυσικού αντικείμενου που περιελάμβανε να αντιστοιχεί, αναλογικά, με το φυσικό αντικείμενο του πραγματικού πληθυσμού. Συγκεκριμένα, οι άνδρες του δείγματος αποτελούσαν το 34,67%, ενώ οι κάτω των 25 ετών το 38,33%. Δύο πρόσθετα κριτήρια λήφθηκαν υπόψη στον καθορισμό του δείγματος. Πρώτον, η περιφερειακή διάσταση του καταρτιζόμενου πληθυσμού και, δεύτερον, τα θεματικά πεδία κατάρτισης.

Το δείγμα αφορούσε, τελικά, 300 άτομα, ήτοι το 1,86% του συνολικού πληθυσμού των καταρτισθέντων σε Κ.Ε.Κ το 1998, ενώ για την αναλογική εκπροσώπηση των βασικών στρωμάτων του πληθυσμού προσδιορίστηκαν, τελικά, πέντε γεωγραφικά στρώματα, δύο στρώματα φύλου, δύο στρώματα ηλικιών και εννέα στρώματα θεματικών πεδίων κατάρτισης. Για την Αθήνα, επιλέχθηκαν 28 στρώματα (7 θεματικά πεδία X δύο στρώματα ηλικιών X δύο στρώματα φύλου), για τη Θεσσαλονίκη 16 (4 θεματικά πεδία X 2 στρώματα ηλικιών X 2 στρώματα φύλου) ενώ για τις υπόλοιπες πόλεις 12 στρώματα. Για κάθε ένα από τα στρώματα αυτά, λήφθηκε με τυχαίο τρόπο ένας στατιστικά επαρκής αριθμός περιπτώσεων ο οποίος, συνολικά, ξεπερνούσε το 60% του συνόλου των περιπτώσεων του δείγματος. Συγκεκριμένα, από το εν λόγω δείγμα ερωτήθηκαν, τελικώς, διακόσια πενήντα (250) άτομα, ποσοστό εξήντα ένα, περίπου, τοις εκατό (61,27%) του δείγματος και, περίπου ενάμιση τοις εκατό (1,55%) των καταρτισθέντων σε Κ.Ε.Κ. στο σύνολο της χώρας.

Ο κάτωθι πίνακας συγκεκριμενοποιεί τα σχετικά στοιχεία του ερωτώμενου πληθυσμού σε σχέση με τη διάκριση του φύλου και της ηλικίας:

	Φύλο	Ηλικία
--	------	--------

Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	<25	>25
% επί του συνολικού δείγματος	32,80%	67,20%	40,40%	59,60%

Όπως βλέπουμε, σε επίπεδο φύλου, οι ερωτώμενοι άνδρες αποτελούν το 32,80%, ενώ οι γυναίκες το 67,29%, ποσοστά που τοποθετούνται «υπό τας γραμμάς» της κατανομής του συνολικού δείγματος (36,03% και 63,97% αντίστοιχα). Η ίδια κατανομή υιοθετείται αναφορικά με τη διάσταση της ηλικίας. Το 40,40% των ερωτώμενων είναι κάτω των είκοσι πέντε ετών (αντίστοιχο ποσοστό του συνολικού δείγματος 42,16%), ενώ το 59,60% είναι άνω των είκοσι πέντε ετών (αντίστοιχο ποσοστό του συνολικού δείγματος 57,84%).

Σε σχέση με την περιφερειακή διάσταση που συγκροτούσαν οι πόλεις που επιλέχθηκαν, οι ερωτώμενοι της Αθήνας αποτελούσαν το 37,60% του συνολικού αριθμού των ερωτώμενων, της Θεσσαλονίκης το 20,80%, της Πάτρας το 16,00%, του Ηρακλείου το 13,20% και της Λάρισας το 12,40%. Οι ερωτηθέντες στο θεματικό πεδίο της «Οικονομίας & Διοίκησης» το 13,2%, στα «Τεχνικά & Μεταφορών» το 16,0%, στον «Τουρισμό & παροχής υπηρεσιών» το 20,0%, στην «Πληροφορική» το 14,4%, στα «Αγροτικά» το 8,4%, στον «Πολιτισμό» το 5,6%, στο «Περιβάλλον» το 4,8%, στην «Υγεία-Πρόνοια» το 11,6% και στα «Παιδαγωγικά» το 6,0%.

#### Αποτελέσματα της έρευνας:

Από αυτούς που ερωτήθηκαν τη χρονική στιγμή της έρευνας απασχολούνταν οι ενενήντα οκτώ (98), ποσοστό της τάξεως του τριάντα εννέα, περίπου, τοις εκατό (39,20%), ενώ το εξήντα, περίπου, τοις εκατό (60,80%) των ερωτηθέντων, ήτοι εκατόν πενήντα δύο (152) άτομα, παρέμενε χωρίς απασχόληση ένα εξάμηνο μετά την κατάρτιση.

Σε σχέση με όσους βρέθηκαν απασχολούμενοι, η στατιστική εικόνα έχει ως εξής:



1. Οι εργαζόμενοι άνδρες είναι 41, ποσοστό 41,84%, ενώ οι γυναίκες 57, ποσοστό 58,16%.
2. Οι εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών είναι 39, ποσοστό 39,80%, ενώ οι άνω των 25 πενήντα εννέα (59), ποσοστό 60,29%.
3. Με βάση την περιφερειακή διάσταση που συγκροτούν οι επιλεγθείσες πόλεις, παρατηρούμε διαφοροποιήσεις ως προς την απασχόληση. Συγκεκριμένα, από τα άτομα που ερωτήθηκαν σε κάθε πόλη το μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης εμφανίζει η Θεσσαλονίκη (46,15%), ακολουθεί το Ηράκλειο (45,45%), τρίτη η Αθήνα (42,55%), τέταρτη η Λάρισα (32,26%), ενώ η πόλη της Πάτρας εμφανίζει σημαντική απόκλιση απασχόλησης, ήτοι της τάξεως του 22,50%, μόνο, σε σχέση με τους ερωτηθέντες.
4. Αξιοσημείωτα στοιχεία προκύπτουν με βάση τη διάκριση των θεματικών πεδίων κατάρτισης. Σε σχέση με τους ερωτηθέντες, το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης εμφανίζουν οι καταρτιζόμενοι στο αντικείμενο «Παιδαγωγικά & εκπαίδευση εκπαιδευτών» με ποσοστό 60,00%, ακολουθούν οι καταρτιζόμενοι στο αντικείμενο «Πολιτισμού & αθλητισμού» με ποσοστό 57,14%, οι καταρτιζόμενοι στην «Πληροφορική» με ποσοστό 55,56%, στην «Υγεία-Πρόνοια» με ποσοστό 44,83%, στα «Αγροτικά» το ποσοστό των εργαζόμενων ανέρχεται σε ποσοστό 42,86%, στα «Τεχνικά & Μεταφορών» 37,50%, στην «Οικονομία & Διοίκηση» το 27,27%, στον «Τουρισμό & παροχή υπηρεσιών» το 26,00%, ενώ στο θεματικό πεδίο του «Περιβάλλοντος» οι εργαζόμενοι αποτελούν ένα ποσοστό μόλις του 16,67%.
5. Από τους ενενήντα οκτώ εργαζόμενους, οι σαράντα επτά (47) (ποσοστό 47,96%) απασχολούνται σε σταθερή εργασία, ενώ 51 άτομα (ποσοστό 52,04%) σε προσωρινή, κατά την εκτίμησή τους, εργασία.
6. Δώδεκα (12) από τους εργαζόμενους (ποσοστό 12,24%) επιδοτούνται, ενώ οι υπόλοιποι 86 (ποσοστό 87,76%) όχι.

7. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι (56) είναι πλήρους απασχόλησης (ποσοστό 57,13%), οι μερικής απασχόλησης 28 (ποσοστό 28,57%), οι αυτοαπασχολούμενοι 10 (ποσοστό 10,2%), ενώ τέσσερα (4) άτομα είναι μέλη οικογενειακής επιχείρησης (ποσοστό 4,08%).
8. Η πλειοψηφία των εργαζομένων (62) απασχολείται σε εργασία συναφή με το επάγγελμά του (ποσοστό 63,27%), ενώ οι υπόλοιποι 36 σε εργασία μη συναφή με το επάγγελμά τους (ποσοστό 36,73%).
9. Οι σαράντα (40) από τους εργαζόμενους δήλωσαν πως η εργασία τους είναι συναφής με το αντικείμενο της κατάρτισης (ποσοστό 40,82%), ενώ η πλειοψηφία των εργαζομένων (58 άτομα) δήλωσαν μη συναφή με την κατάρτιση απασχόληση (ποσοστό 59,18%).
10. Από τους εργαζόμενους, οι σαράντα έξι (46) ήταν άνεργοι για λιγότερο από δώδεκα μήνες πριν βρουν τη συγκεκριμένη απασχόληση, ενώ οι πενήντα δυο (52) δήλωσαν μακροχρόνια άνεργοι (ποσοστό 53,06%).

Σε σχέση με τους μη απασχολούμενους, τα ποσοτικά μεγέθη μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

1. Από τα εκατόν πενήντα δύο (152) άτομα που παραμένουν άνεργα μετά το πέρας του εξαμήνου από την κατάρτιση οι σαράντα ένας (41) είναι άνδρες, ποσοστό 26,97%, ενώ οι εκατόν έντεκα (111), ποσοστό 73,03%, είναι γυναίκες.
2. Ηλικίας κάτω των είκοσι πέντε ετών είναι εξήντα δύο (62) άτομα, ποσοστό 40,79%, ενώ οι άνω των είκοσι πέντε ετών άνεργοι αριθμούν ενενήντα (90) άτομα, ποσοστό 59,21%.
3. Από τους άνεργους οι μη μακροχρόνια άνεργοι είναι σαράντα έξι (46) άτομα, ποσοστό 30,26%, ενώ οι μακροχρόνια άνεργοι είναι εκατόν έξι (106), ποσοστό 69,74%.
4. Από τους άνεργους, μόνο εννέα (9) άτομα άνδρες τελούσαν σε καθεστώς επιδότησης (ποσοστό 5,92%), ενώ οι 143 ήταν μη επιδοτούμενοι (ποσοστό 94,08%).

5. Από τους μη απασχολούμενους, σε διαδικασία κατάρτισης κατά τη στιγμή της τηλεφωνικής έρευνας ήταν μόνο τέσσερα (4) άτομα (ποσοστό 2,63%), ενώ οι άνεργοι για διάφορους λόγους (ατυχήματα, προσωπική επιλογή, εγκυμοσύνη κλπ) είναι μόνο ένα (1) άτομο (ποσοστό 0,66%).

**Συμπεράσματα από τα αποτελέσματα της έρευνας:**

Τα πορίσματα της έρευνας μπορούν να αποτελέσουν στο σημείο αυτό εφαλτήριο για τη διατύπωση ορισμένων γενικών συμπερασμάτων που σχετίζονται με τις επιπτώσεις που έχουν τα προγράμματα κατάρτισης των Κ.Ε.Κ. στην απασχόληση. Θα πρέπει να καταστεί σαφές, βέβαια, πως τα εν λόγω συμπεράσματα που προκύπτουν από τις καταγραφόμενες τάσεις της πραγματοποιηθείσας έρευνας συστήνουν εκτιμήσεις που προέρχονται από μια πρώτη εικόνα των σχετικών διαδικασιών κατάρτισης. Με την έννοια αυτή, τα όποια συμπεράσματα, ιδίως για τα επιμέρους μεγέθη όπως αυτά της γεωγραφικής διαφοροποίησης, των θεματικών ενοτήτων, του φύλου, της ηλικίας κλπ, είναι όχι μόνο επισφαλής αλλά, κυρίως, χρήζουν περαιτέρω εμβάθυνσης και έρευνας. Η διατύπωση ορισμένων συμπερασμάτων όμως που στηρίζονται σε μια πρώτη, έστω, έρευνα είναι ασφαλώς προτιμότερη από τη διατύπωση συμπερασμάτων που θα γινόταν δίχως τη συνδρομή της.

Υπ' αυτές τις προϋποθέσεις μπορούν να καταγραφούν τρία βασικά συμπεράσματα αναφορικά με τις επιπτώσεις στην απασχόληση που ενέχει η κατάρτιση στα Κ.Ε.Κ. Πρώτον, παρατηρείται ένας σχετικά υψηλός βαθμός θετικής επίπτωσης της συγκεκριμένης κατάρτισης στην απασχόληση και στην αύξηση της απασχολησιμότητας. Πράγματι, αν ληφθεί υπόψη ότι το 41%, περίπου, δήλωσε πως το αντικείμενο στο οποίο απασχολείται είναι συναφές με το αντικείμενο της κατάρτισης και ότι το 63%, περίπου, συναφές με το επάγγελμά του, καθίσταται ευκρινές ότι η «μεικτή» (gross) επίπτωση στην απασχόληση εμφανίζει υψηλά ποσοστά.

Δεύτερον, στην περίπτωση των Κ.Ε.Κ. διαπιστώνονται υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης εν συγκρίσει με την ταχύρυθμη κατάρτιση του Ο.Α.Ε.Δ..

Τρίτον, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτουν ενδείξεις για μεγαλύτερη δυσκολία επίτευξης θετικών αποτελεσμάτων στις γυναίκες, στους μακροχρόνια ανέργους και σε κατοίκους αποβιομηχανοποιημένων περιοχών ή θυλάκων ανεργίας (Πάτρα).

### 2.3.3. ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.

#### Μεθοδολογία

Η ποιοτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε βασίστηκε στη διεξαγωγή ανοικτών συνεντεύξεων. Οι ποιοτικές τεχνικές, σε αντίθεση με τις ποσοτικές μεθόδους αξιολόγησης, δεν απαιτούν τον προσδιορισμό ενός συγκεκριμένου στατιστικού δείγματος. Η επιλογή του ποιοτικού δείγματος σε αυτή την περίπτωση προσανατολίζεται περισσότερο στον εντοπισμό περιπτώσεων που παρουσιάζουν ένα πλούτο πληροφοριών (κορεσμό πληροφοριών) που μας ενδιαφέρουν. Οι περιπτώσεις αυτές ενδείκνυνται για την ανάλυση σε βάθος και την εκτεταμένη ερμηνεία των στοιχείων που περιέχουν.

Τα δείγματα στις ποιοτικές μεθόδους, σε αντίθεση με τα στατιστικά δείγματα, είναι στοχοθετημένα προκύπτουν δηλαδή από τους στόχους που έχουν τεθεί αλλά και από τις ομάδες που συμμετέχουν. Έτσι οι περιπτώσεις που επιλέγουμε βρίσκονται μέσα στην καρδιά των προβλημάτων που μας ενδιαφέρουν, αλλά και είναι σε θέση να μας δώσουν τις σχετικές πληροφορίες.

Σύμφωνα με τη μεθοδολογία που αναπτύχθηκε, στόχος της έρευνας είναι, μέσω των ανοικτών συνεντεύξεων που μας έδωσαν οι καταρτιζόμενοι, να αναγνωριστούν και να αξιολογηθούν ορισμένα σημαντικά χαρακτηριστικά των ίδιων των καταρτιζόμενων αλλά και του ίδιου του προγράμματος κατάρτισης.

Για την πραγματοποίηση αυτής της έρευνας ακολουθήθηκε η μεθοδολογία που αναπτύσσεται παρακάτω.

Διατυπώθηκε ένας οδηγός ερωτήσεων πάνω στον οποίο στηρίχτηκαν οι συνεντευκτές για να συνομιλήσουν με τους καταρτιζόμενους. Αυτός ο οδηγός ερωτήσεων περιέχει μια σειρά από σημαντικά προβλήματα και υποθέσεις, τα οποία αφορούν τους καταρτιζόμενους αλλά και την ίδια τη διαδικασία κατάρτισης.

Στη διάρκεια μεταξύ 5/1/1999 και 31/1/1999, καθώς και μεταξύ 12/11/1999 και 7/12/1999 πραγματοποιήθηκαν 28 και 20 αντίστοιχα ανοιχτές συνεντεύξεις με καταρτιζόμενους. Η κάθε μία συνέντευξη διήρκεσε 45΄ περίπου. Οι συνεντευκτές συμπλήρωσαν, μετά τη λήψη της συνέντευξης, μικρό σημείωμα με παρατηρήσεις που αφορούσε την περιγραφή της διαδικασίας και τα προβλήματα που συνάντησαν.

Η επιλογή αυτών των καταρτιζόμενων πραγματοποιήθηκε μέσα από το δείγμα των ατόμων που συμμετείχαν στις τηλεφωνικές έρευνες. Και για τις δύο περιόδους συνεντεύξεων χρησιμοποιήθηκαν για την επιλογή των συνεντευξιαζόμενων τα ίδια δείγματα που απετέλεσαν τη βάση διεξαγωγής των αντίστοιχων τηλεφωνικών ερευνών. Η επιλογή τους προσανατολίστηκε, επίσης, στα γενικά χαρακτηριστικά του δείγματος και κυρίως στα μεγέθη που αφορούν το φύλο, την ηλικία και τα προγράμματα κατάρτισης που συμμετείχαν. Με τον τρόπο αυτό θελήσαμε να επαναλάβουμε στο δείγμα των ανοιχτών συνεντεύξεων τις κατανομές των χαρακτηριστικών αυτών που παρατηρούμε και στον γενικό πληθυσμό των καταρτιζόμενων. Οι συνεντεύξεις αυτές στην συνέχεια απομαγνητοφωνήθηκαν και ταξινομήθηκαν σε ηλεκτρονικό αρχείο.

Το επόμενο βήμα ανάλυσης των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε μέσω της ανάγνωσης και της ανοιχτής κωδικοποίησης των συνεντεύξεων. Η ανάγνωση αυτή πραγματοποιήθηκε με δύο τρόπους. Πρώτα με σειριακό και, παράλληλα, μέσω της πραγματοποίησης σύνθετων αναζητήσεων -queries- με τη βοήθεια του προγράμματος ποιοτικής ανάλυσης «Helon». Για την πραγματοποίηση αυτών των σύνθετων αναζητήσεων διατυπώθηκε ένας κατάλογος εννοιών-λέξεων που περιέχονται στον αφηγηματικό λόγο των ατόμων που μας έδωσαν τις συνεντεύξεις.

Από τις σύνθετες αναζητήσεις που πραγματοποιήθηκαν προκύπτει ένα δευτερογενές ερευνητικό υλικό το οποίο αποτελεί τη βάση για τη διαμόρφωση ορισμένων τύπων καταρτιζόμενων. Η κατασκευή αυτών

τύπων οδηγεί την ανάλυση στη διαμόρφωση συγκεκριμένων σχημάτων κωδικοποίησης:

- i. Της ικανότητας των καταρτισθέντων να αποκτήσουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας,*
- ii. Σχετικά με τη βελτίωση της επαγγελματικής αυτοπεποίθησης των καταρτιζόμενων και,*
- iii. Του είδους και της ποιότητας των διαδικασιών κατάρτισης*

### Συμπεράσματα

1. Οι διδακτικές και επικοινωνιακές ικανότητες των εκπαιδευτών μαζί με τις ουσιαστικές γνώσεις που διαθέτουν εκτιμάται από τους καταρτιζόμενους ότι αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που εξασφαλίζουν την ποιότητα της κατάρτισης. Σημαντικός παράγοντας επιτυχίας των στόχων των μαθημάτων, είναι η ύπαρξη ουσιαστικών εμπειρικών γνώσεων του αντικειμένου από πλευράς εκπαιδευτικών, καθώς και οι ικανότητές τους στον χειρισμό των καταρτιζόμενων.
2. Η κατάρτιση θεωρείται αποτελεσματική εφόσον μέσω της πρακτικής άσκησης είναι δυνατή η απόκτησης άμεσων πρακτικών εμπειριών. Οι περισσότεροι καταρτιζόμενοι βλέπουν αρνητικά την θεωρητική κατάρτιση. Αυτό φαίνεται να έχει σχέση με δύο σημαντικούς παράγοντες. Πρώτον γιατί η θεωρία δεν είναι δυνατό να συνδεθεί άμεσα με την πρακτική άσκηση του σχετικού επαγγέλματος, δηλαδή οι καταρτιζόμενοι δεν κατανοούν τους τρόπους με τους οποίους θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν αυτή την θεωρητική γνώση για να βελτιώσουν τις επαγγελματικές τους ικανότητες. Τα προγράμματα που είχαν την δυνατότητα να οργανώσουν πρακτικές ασκήσεις, αξιολογούνται θετικά, κυρίως διότι κινητοποιούν περισσότερο τους καταρτιζόμενους να συμμετέχουν ενεργητικά στις εκπαιδευτικές του δραστηριότητες.
3. Η ποιότητα κατάρτισης αξιολογείται θετικά από τους καταρτιζόμενους εφόσον υπάρχει δυνατότητα επαφής με το

μελλοντικό περιβάλλον εργασίας. Στους περισσότερους καταρτιζόμενους υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον για την απόκτησης παραστάσεων για τους μελλοντικούς χώρους εργασίας. Αυτή η επαφή βοηθάει τον καταρτιζόμενο να αξιολογήσει τις πραγματικές του ικανότητες, αλλά και τις πραγματικές απαιτήσεις των εργοδοτών αλλά και του αντικειμένου της εργασίας. Ο καταρτιζόμενος που δεν βρίσκει την ευκαιρία να χρησιμοποιήσει τις γνώσεις που πήρε από την κατάρτιση στην επαγγελματική του δραστηριότητα δεν διατυπώνει επίσης περαιτέρω εκπαιδευτικούς στόχους.

4. Η κατάρτιση εκτιμάται ότι έχει αποτελεσματικότητα όταν στον σύνολο της ομάδας των καταρτιζόμενων επικρατεί ουσιαστικό ενδιαφέρον για την απόκτηση γνώσεων και εμπειριών αλλά και για τη δημιουργία επαφών και γνωριμιών.
5. Σημαντικό ρόλο παίζει στην καλή συμμετοχή των καταρτιζόμενων, ο τρόπος της επιλογής τους και η βεβαιότητα τους ότι η επιλογή αυτή έγινε επειδή ήταν οι πιο κατάλληλοι για αυτή την κατάρτιση. Η ποιότητα της κατάρτισης αξιολογείται ιδιαίτερα αρνητικά όταν υπάρχουν βάσιμες υπόνοιες ότι η επιλογή και η αξιολόγηση των καταρτιζόμενων έγινε χωρίς αξιοκρατικά κριτήρια. Αυτή η εντύπωση μειώνει την αυτοπεποίθηση των καταρτιζόμενων και εμποδίζει την επίτευξη μελλοντικών στόχων, ενώ ταυτόχρονα δυσκολεύει τους καταρτιζόμενους στην προσπάθεια τους να ενταχθούν στο πρόγραμμα.
6. Η διάρκεια της κατάρτισης και η ικανότητα των καταρτιζόμενων να εμπεδώσουν τις γνώσεις τους αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα για τη ποιότητα της κατάρτισης. Το πρόβλημα που παρατηρείται με την μικρή διάρκεια της κατάρτισης έχει αρνητικές επιπτώσεις και στην αποτελεσματικότητα της πρακτικής άσκησης.
7. Πολλοί από τους καταρτισθέντες φαίνεται να έχουν συνειδητοποιήσει ότι τα επιμέρους προγράμματα κατάρτισης στα οποία συμμετέχουν αποτελούν μέρος μιας συνεχούς διαδικασίας



**συνοδείας του εργασιακού βίου με την κατάρτιση, είναι δηλαδή μέσα στη λογική της δια βίου κατάρτισης.**

**2.3.3. ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ ΜΕ ΧΡΗΣΗ ΟΜΑΔΑΣ ΕΛΕΓΧΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ**  
**ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ ΤΗΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ**  
**ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ.**

Μεθοδολογία / ταυτότητα της έρευνας:

Στόχος της έρευνας είναι η αξιολόγηση των πολιτικών απασχόλησης και ιδιαίτερα εκείνων που σχετίζονται με την επαγγελματική κατάρτιση σε άνεργους νέους και ενήλικες. Η έρευνα ανατέθηκε από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων και πραγματοποιήθηκε τηλεφωνικά με χρήση δομημένου ερωτηματολογίου. Ως περιοχή έρευνας ορίστηκαν τα Πολεοδομικά Συγκροτήματα Αθηνών-Πειραιώς, Θεσσαλονίκης, Πάτρας, Ιωαννίνων και Ηρακλείου και ο Δήμος Λάρισας.

Ο ερευνητικός σχεδιασμός βασίστηκε στη μεθοδολογία Case-Control.

- Ως case ορίστηκαν τα άτομα που παρακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης στην περιοχή έρευνας και το οποίο ολοκληρώθηκε έως και το έτος 2001 (κατά μέσο όρο 10 μήνες πριν την έναρξη διεξαγωγής της έρευνας).
- Ως control ορίστηκαν τα άτομα που ενεγράφησαν στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ της περιοχής έρευνας από 1-1-2001 έως 31-5-2001 έτσι ώστε να μην έχουν ολοκληρώσει έως τη διεξαγωγή της έρευνας πεδίου 12μηνη περίοδο ανεργίας από την ένταξη τους στα μητρώα του ΟΑΕΔ (κατά μέσο όρο 9,5 μήνες πριν την έναρξη διεξαγωγής της έρευνας)

Για λόγους συγκρισιμότητας, τα άτομα του control group επιλέχθηκαν κατά τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να μην είχαν συμμετάσχει έως σήμερα σε κάποιο από τα προγράμματα που εντάσσονται στις ενέργειες της πολιτικής απασχόλησης και τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά (φύλο, ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο) να συνάδουν με εκείνα των καταρτισθέντων (του case).

Το συνολικό μέγεθος του δείγματος ανήλθε σε 800 άτομα (400 case & 400 control), τα οποία κατενεμήθησαν ανάλογα με την ηλικία (390 κάτω των 25 ετών και 410 άνω των 25 ετών).

Η επιλογή του δείγματος της κάθε ομάδας έγινε με τη χρήση τυχαίας δειγματοληψίας βάσει των δημογραφικών ποσοστώσεων (περιοχή, φύλο, ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο) του συνόλου των καταρτισθέντων της περιοχής έρευνας.

Η έρευνα διεξήχθη από 22/1-5/2/2002 και για την υλοποίηση της εργάστηκαν 2 επόπτες και 13 ερευνητές. Το ποσοστό απόκρισης κινήθηκε σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα της τάξης του 92% και 85% για case και control αντίστοιχα. Έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν σε ποσοστό 30% του συλλεχθέντος υλικού με τη μέθοδο της συνακρόασης και 100% με τη μέθοδο των λογικών ελέγχων.

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση των στατιστικών ελέγχων Chi-square σε επίπεδο σημαντικότητας  $\alpha=5\%$  και με τη χρήση του στατιστικού πακέτου SPSS.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα κυριότερα στοιχεία και τα συμπεράσματα της έρευνας.

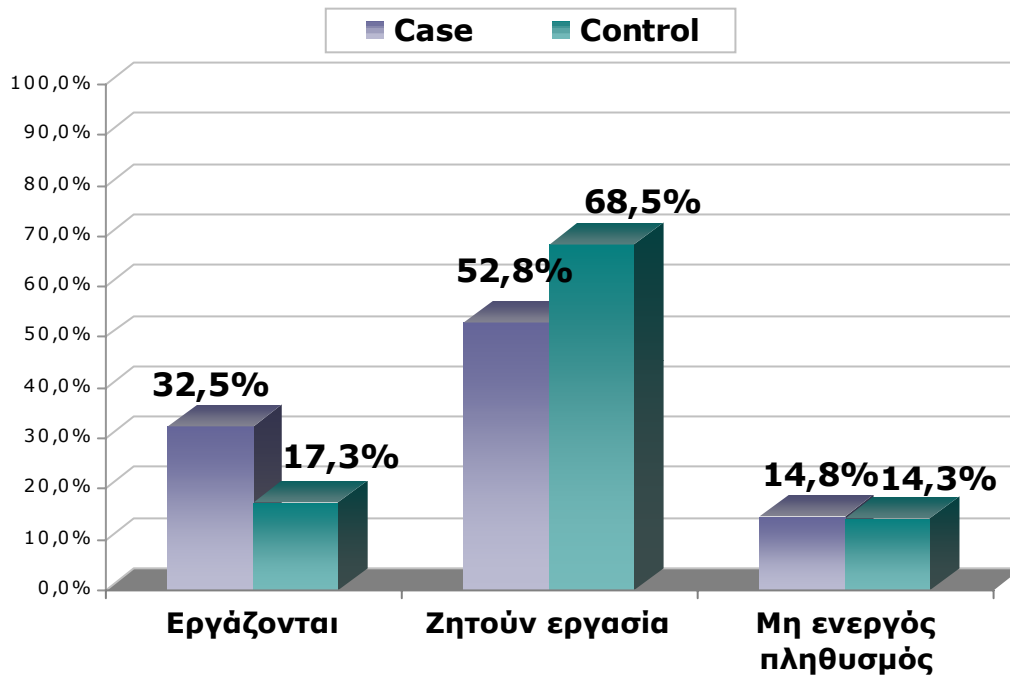
Παρούσα θέση στην απασχόληση:

Ένας βασικός δείκτης αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης θεωρήθηκε το ποσοστό των καταρτισθέντων που απασχολούνται τη χρονική περίοδο διεξαγωγής της έρευνας συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου. Βάσει της παρούσας απασχόλησης, παρατηρήθηκαν έντονες διαφοροποιήσεις μεταξύ καταρτισθέντων και μη καταρτισθέντων. Στην περίπτωση των καταρτισθέντων το ποσοστό των εργαζόμενων έφθασε το 32,5% έναντι 17,3% στην περίπτωση των ερωτώμενων της ομάδας ελέγχου. Παράλληλα, ποσοστό 68,5% των ερωτώμενων της ομάδας ελέγχου βρισκόταν κατά τη διάρκεια

διεξαγωγής της έρευνας σε κατάσταση ανεργίας (δεν είχαν και έψαχναν για εργασία) έναντι ποσοστού 52,8% για τους καταρτισθέντες.

Παράλληλα, περίπου 1 στους 7 ερωτώμενους από κάθε ομάδα δήλωσε ένταξη στο μη ενεργό πληθυσμό (φοιτητής, νοικοκυρά, κοκ).

### Δ.1. Παρούσα θέση στην απασχόληση\*



\*Στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ case-control σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ( $p\text{-value} < 0.001$ )

Το ποσοστό των καταρτισθέντων που εργάζονταν ήταν σημαντικά υψηλότερο σε όλες σχεδόν τις δημογραφικές υπο-ομάδες από το αντίστοιχο των ερωτώμενων της ομάδας ελέγχου. Ειδικότερα, σε όλες τις δημογραφικές υπο-ομάδες (εκτός των αποφοίτων ΙΕΚ), οι καταρτισθέντες εμφάνισαν υψηλότερα ποσοστά ένταξης στην παραγωγική διαδικασία από τους αντίστοιχους ερωτώμενους της ομάδας ελέγχου.

**Πίνακας 3. Ποσοστό εργαζομένων ανά Δημογραφική υποομάδα**

	<b>Case (v=400)</b>	<b>Control (v=400)</b>	<b>P-value</b>
Άνδρες	34,4%	22,5%	0.04
Γυναίκες	31,6%	15,0%	0.001
<25 ετών	33,5%	18,6%	0.001
>25 ετών	31,6%	15,9%	0.001
Απόφοιτοι Γυμνασίου / Λυκείου	24,8%	14,8%	0.02
Απόφοιτοι ΙΕΚ	27,3%	16,7%	0.10
Απόφοιτοι Α.Ε.Ι. / Τ.Ε.Ι.	42,6%	20,7%	0.001
Αθήνα	32,4%	18,1%	0.002
Λοιπές αστικές περιοχές	32,6%	16,6%	0.001

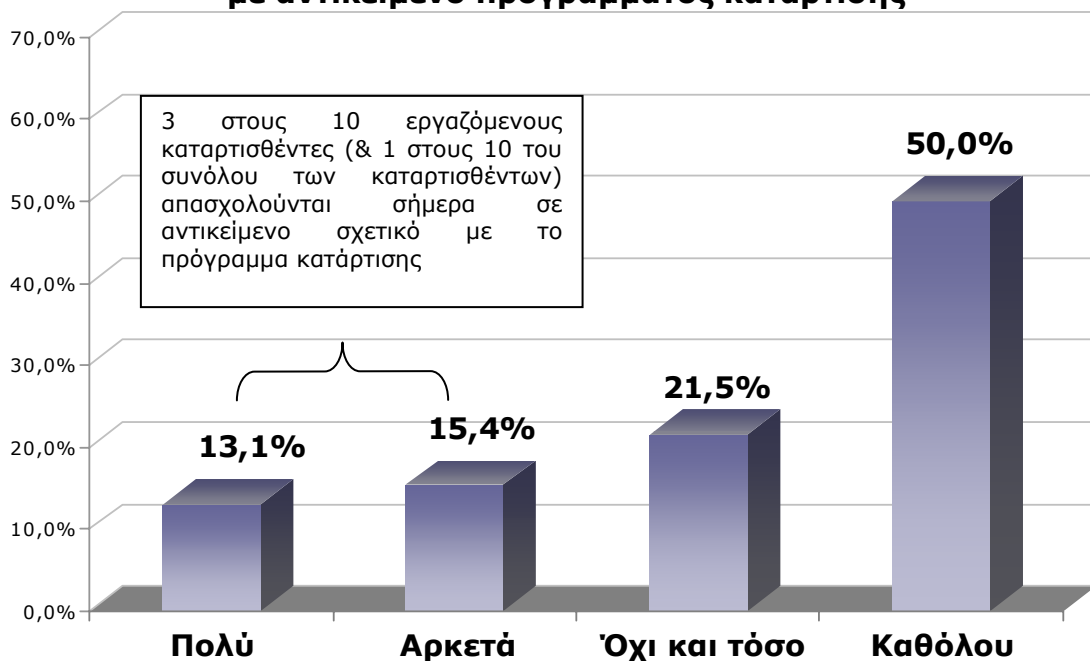
Ως αποτέλεσμα της διαφοροποίησης στην τρέχουσα θέση στην απασχόληση, το 35,8% των καταρτισθέντων δηλώνουν ότι το νοικοκυριό τους συντηρείται μεταξύ άλλων και από έσοδα από προσωπική εργασία (έναντι ποσοστού 16,5% για την ομάδα ελέγχου). Παράλληλα, για 12,0% των καταρτισθέντων τα έσοδα από προσωπική εργασία αποτελούν την κύρια πηγή εισοδήματος στο νοικοκυριό τους (έναντι ποσοστού μόλις 4,3% της ομάδας ελέγχου). Το παραπάνω ποσοστό φθάνει στο 18,7% για τους καταρτισθέντες άνω των 25 ετών (έναντι 7,5% της ομάδας ελέγχου). Σημειώνεται ότι και στις δύο ομάδες,

η πλειοψηφία των νοικοκυριών (περίπου 8 στα 10) συντηρείται κυρίως από έσοδα άλλων μελών του νοικοκυριού (γονείς ή συζύγους).

Το υψηλότερο ποσοστό παραγωγικής ένταξης της ομάδας των καταρτισθέντων συναρτάται κατά μεγάλο βαθμό με την παρακολούθηση των προγραμμάτων κατάρτισης. Στο ερώτημα, *πόσο συναφές είναι το αντικείμενο της εργασίας σας με το αντικείμενο του προγράμματος κατάρτισης που παρακολουθήσατε*, περίπου 3 στους 10 καταρτισθέντες εργαζόμενους δηλώνουν πολύ ή αρκετά συναφές.

Κατά συνέπεια, περίπου 1 στους 10 καταρτισθέντες εργάζεται την παρούσα χρονική περίοδο (περίπου 10 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης) σε απασχόληση σχετική με το αντικείμενο που καταρτίσθηκε.

#### Δ.2. Βαθμός συνάφειας αντικειμένου τρέχουσας εργασίας με αντικείμενο προγράμματος κατάρτισης



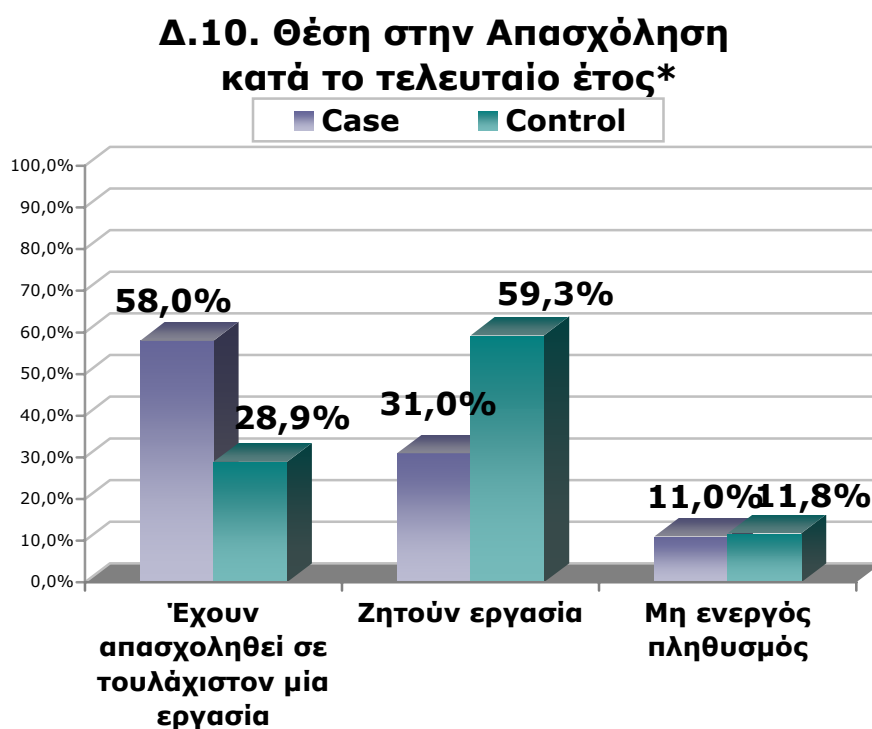




Ιστορικό απασχόλησης μετά το πρόγραμμα κατάρτισης (case) / εγγραφή στον Ο.Α.Ε.Δ.(control).

Ανεξάρτητα από την παρούσα θέση στην απασχόληση των ερωτώμενων καταγράφηκε το ιστορικό απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης και την εγγραφή στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ για τους καταρτισθέντες και ερωτώμενους της ομάδας ελέγχου, αντίστοιχα.

Στο σύνολο των καταρτισθέντων, το ποσοστό όσων εργάστηκαν σε τουλάχιστον μία εργασία από την χρονική στιγμή ολοκλήρωσης του προγράμματος κατάρτισης ήταν σημαντικά υψηλότερο από το αντίστοιχο της ομάδας ελέγχου (58,0% έναντι 28,9%). Αντίθετα, ποσοστό 59,3% του control group παραμένει σε κατάσταση ανεργίας καθ' όλη τη διάρκεια του τελευταίου χρόνου (έναντι 31,0% το αντίστοιχο ποσοστό για τους καταρτισθέντες), ενώ περίπου 11% κάθε ομάδας εντάχθηκε στο μη ενεργό πληθυσμό (φοιτητές, νοικοκυρές κοκ).



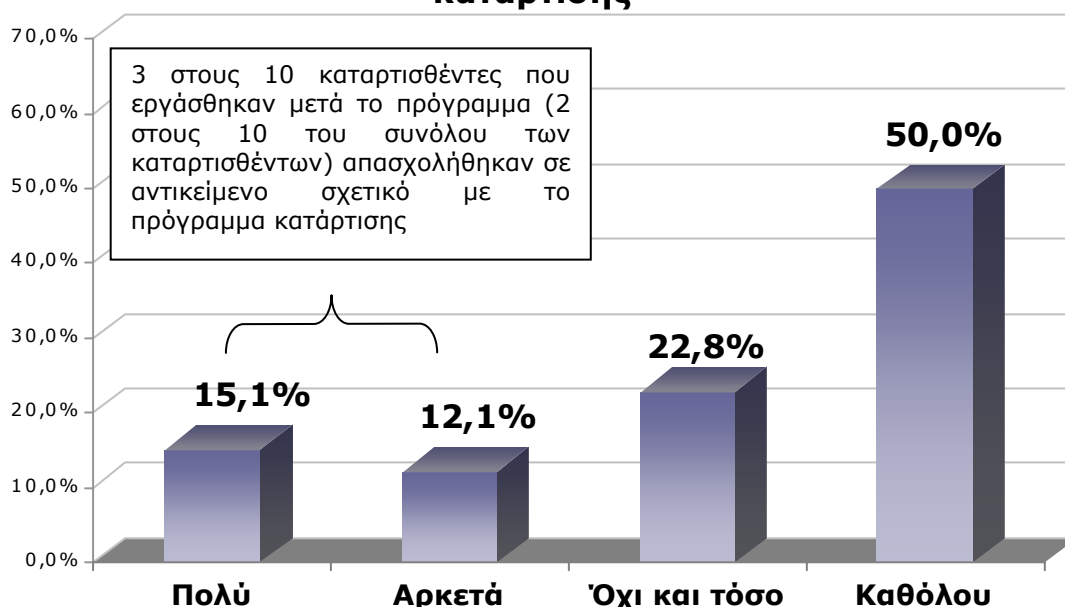
\*Στατιστικά σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ case-control σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (p-value<0.001)

Από τους καταρτισθέντες που απασχολήθηκαν τουλάχιστον σε μία εργασία, το 87,1% απασχολήθηκε μόνο σε μία κατά το τελευταίο έτος, το 10,3% σε δύο και το 2,5% σε περισσότερες από δύο (τα ποσοστά ήταν αντίστοιχα για την ομάδα ελέγχου).

Από τους καταρτισθέντες που εργάστηκαν το τελευταίο έτος, περίπου 3 στους 10 (ποσοστό 27,2%) απασχολήθηκαν σε αντικείμενο σχετικό με το αντικείμενο του προγράμματος κατάρτισης.

Στο σύνολο των καταρτισθέντων η παραπάνω αναλογία αντιστοιχεί σε περίπου 2 στους 10 καταρτισθέντες οι οποίοι με την ολοκλήρωση του προγράμματος βρήκαν κάποια απασχόληση η οποία είχε συναφές αντικείμενο με το αντικείμενο κατάρτισης.

#### Δ.13. Βαθμός συνάφειας αντικειμένου πρώτη απασχόλησης με αντικείμενο προγράμματος κατάρτισης\*



\*Βάση: όσοι καταρτισθέντες απασχολήθηκαν μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης (το 58,0%

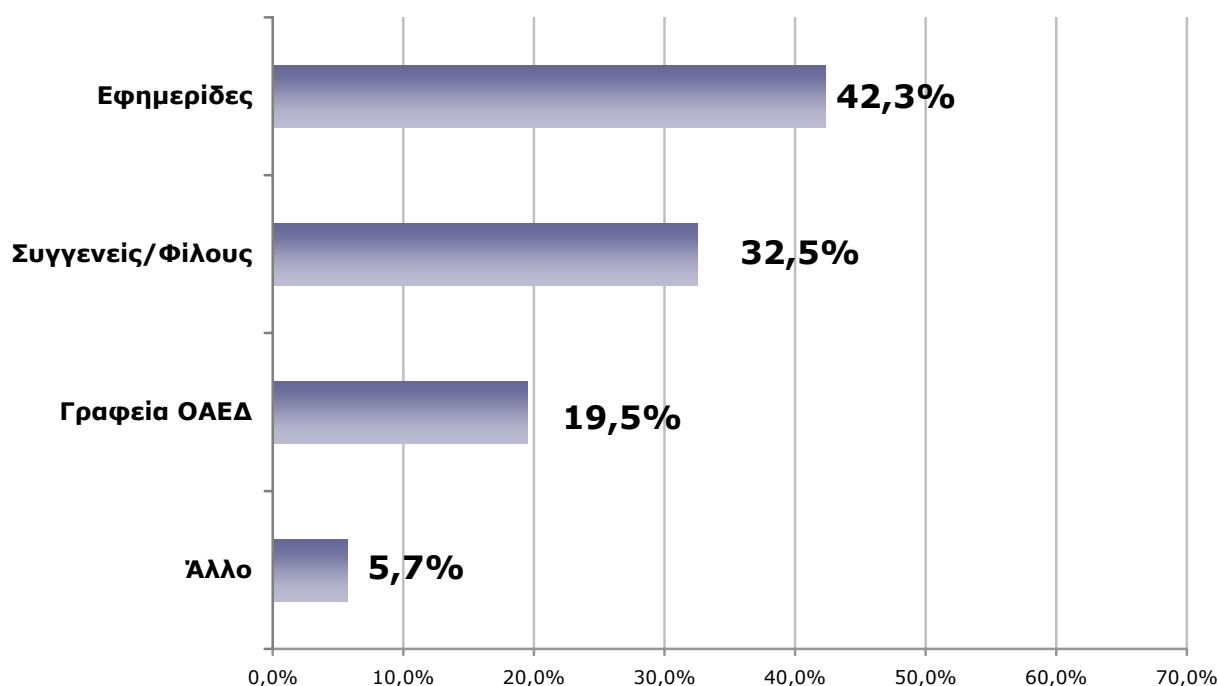


## Απόψεις σχετικά με τα Κ.Ε.Κ.

Οι απόψεις των καταρτισθέντων σχετικά με τα Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.) διερευνήθηκαν μέσω ερωτήσεων σχετικών με τις πηγές ενημέρωσης, το βαθμό ικανοποίησης και την αντιλαμβανόμενη χρηστικότητα και αποτελεσματικότητα των Κ.Ε.Κ.

4 στους 10 καταρτισθέντες ενημερώθηκαν για την ύπαρξη του προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης από ανακοινώσεις στις εφημερίδες, 3 στους 10 από συγγενείς και φίλους και 2 στους 10 από ανακοινώσεις / υπαλλήλους σε γραφεία του ΟΑΕΔ.

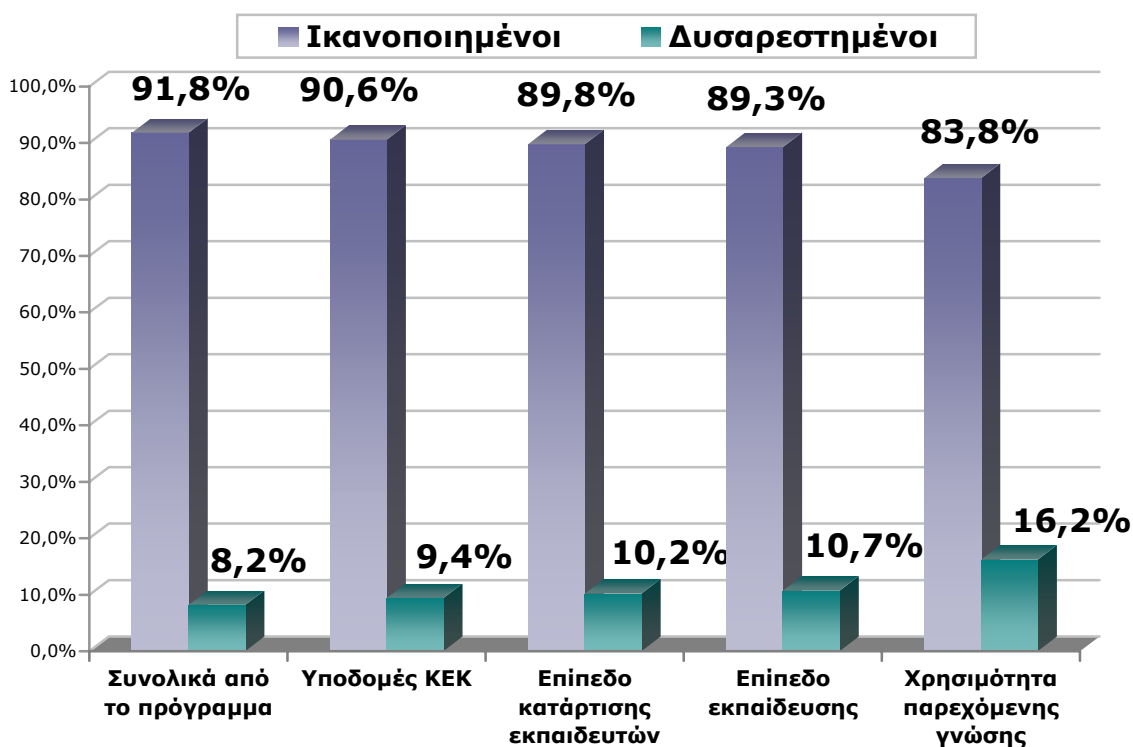
**Δ.16. Πηγές ενημέρωσης για προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης**



Ο βαθμός ικανοποίησης από τα προγράμματα κινήθηκε σε υψηλά επίπεδα. Στο σύνολο των καταρτισθέντων, το 90,6% δήλωσαν πολύ ή αρκετά ικανοποιημένοι από τις υποδομές των κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης, το 89,3% από το επίπεδο εκπαίδευσης, το 89,8% από το επίπεδο κατάρτισης των εκπαιδευτών και το 83,8% από τη χρησιμότητα της παρεχόμενης γνώσης.

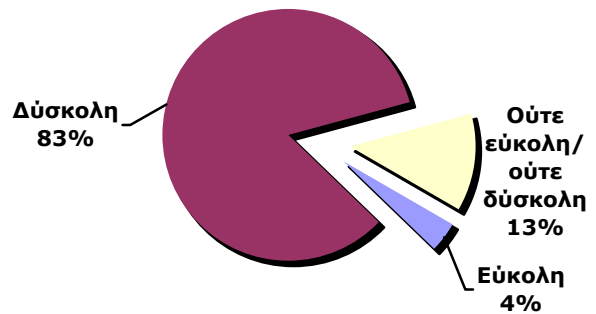
Ο συνολικός βαθμός ικανοποίησης από τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ξεπέρασε το 90% (91,8%) και παρέμεινε σε υψηλά επίπεδα σε όλες τις δημογραφικές ομάδες καταρτισθέντων.

#### Δ.17. Βαθμός ικανοποίησης από προγράμματα Κ.Ε.Κ.



Παρότι οι απόψεις της πλειοψηφίας των ερωτώμενων συγκλίνουν στο ό,τι η εξεύρεση εργασίας στην Ελλάδα παρουσιάζει σημαντικές δυσκολίες (8 στους 10 το θεωρούν πολύ ή αρκετά δύσκολο, ανεξάρτητα από το εάν έχουν ενταχθεί στην αγορά εργασίας ή όχι), οι γενικές απόψεις των ερωτώμενων απέναντι στα προγράμματα κατάρτισης είναι ιδιαίτερα θετικές.

**Δ.18. Γενικά, πόσο εύκολη ή δύσκολη θεωρείτε την εύρεση εργασίας στην Ελλάδα;**



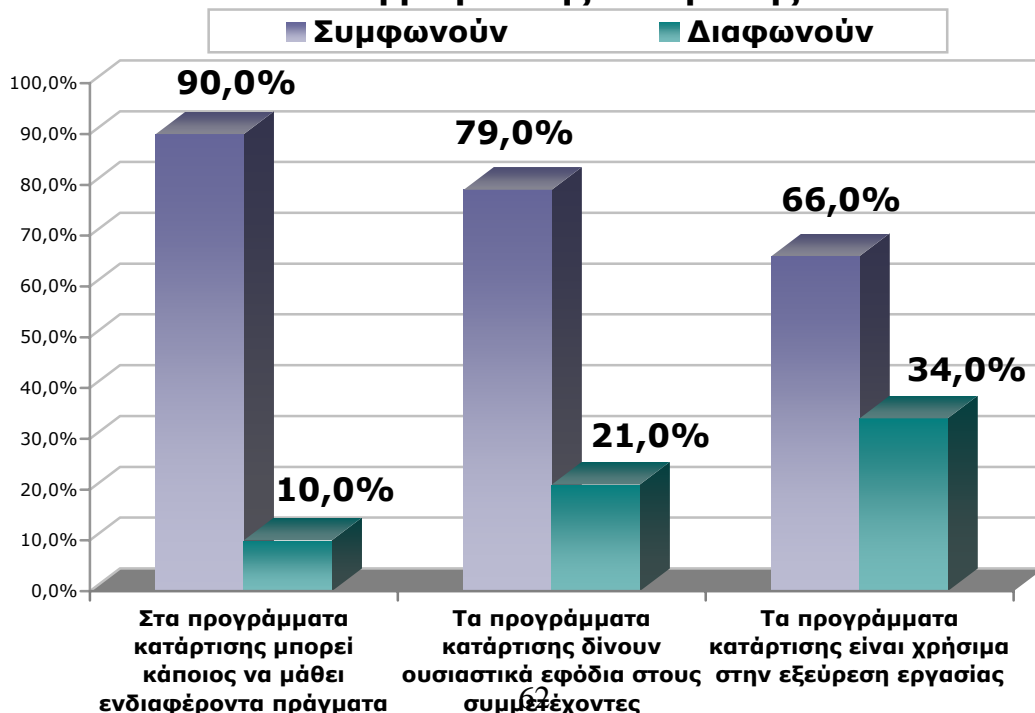
Ειδικότερα,

9 στους 10 θεωρούν ότι κάποιος μαθαίνει ενδιαφέροντα πράγματα από τα προγράμματα κατάρτισης

8 στους 10 θεωρούν ότι τα προγράμματα κατάρτισης προσφέρουν ουσιαστικά εφόδια στους συμμετέχοντες και

7 στους 10 συμφωνούν με την άποψη ότι τα προγράμματα κατάρτισης είναι χρήσιμα στην εξεύρεση εργασίας

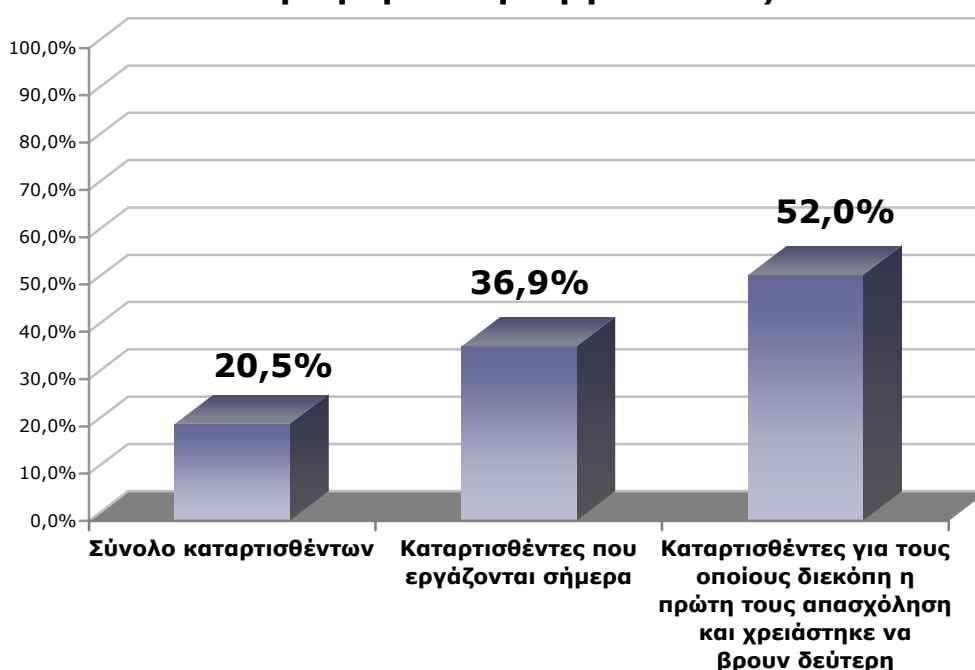
**Δ.19. Απόψεις σχετικά με τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης**



Αν και περίπου 1 στους 2 ερωτώμενους της ομάδας ελέγχου, δε γνωρίζουν την ύπαρξη των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης (ποσοστό 45,5%), όσοι είναι σχετικά ενήμεροι υιοθετούν επίσης θετικές απόψεις (74,1% τα θεωρούν χρήσιμα στην εύρεση εργασίας και 68,5% θεωρούν ότι προσφέρουν ουσιαστικά εφόδια στους καταρτισθέντες). Σημειώνεται ότι από αυτούς που γνωρίζουν τα σχετικά προγράμματα, η πλειοψηφία δεν έχει προσπαθήσει να παρακολουθήσει κάποιο τέτοιο πρόγραμμα (το 75,7%) και από αυτούς που έχουν προσπαθήσει, είτε δεν έγιναν δεκτοί γιατί δεν πληρούσαν τα κριτήρια (55,6%) είτε δε μπόρεσαν να παρακολουθήσουν για προσωπικούς λόγους (44,4%).

Παράλληλα, σε ό,τι αφορά τη συμβολή των συγκεκριμένων προγραμμάτων κατάρτισης που παρακολούθησαν οι ερωτώμενοι στην εξεύρεση εργασίας, περίπου 1 στους 5 ερωτώμενους δηλώνουν ότι το πρόγραμμα κατάρτισης τους βοήθησε στην εργασία τους (ποσοστό 20,5%). Η παραπάνω αναλογία φθάνει τον 1 στους 3 σε όσους απασχολούνται σήμερα σε κάποια εργασία (ποσοστό 36,9%) και 1 στους 2 σε όσους απασχολήθηκαν σε περισσότερες από μία εργασίες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης (ποσοστό 52,0%).

#### **Δ.18. Ποσοστό καταρτισθέντων που συμφωνούν με την άποψη ότι το πρόγραμμα κατάρτισης τους βοήθησε στην εργασία τους**



Η ικανοποίηση των ερωτώμενων από τα προγράμματα κατάρτισης αναδεικνύεται και από το γεγονός ότι το πλήθος των παρατηρήσεων σχετικά με τα προγράμματα είναι περιορισμένο (75% δεν έκαναν καμία παρατήρηση, όταν τους το ζητήθηκε), ενώ επικεντρώνονται κυρίως σε θέματα που αφορούν:

- την ανάγκη αφιέρωσης περισσότερου χρόνου σε πρακτική εξάσκηση (6,8%)
- την ανάγκη περισσότερο εξειδικευμένων προγραμμάτων (4,3%)
- την επιλογή περισσότερο ομοιογενών ομάδων συμμετεχόντων (3,3%)



## Σύνοψη Αποτελεσμάτων:

Βάσει του ερευνητικού σχεδιασμού case-control δόθηκε η δυνατότητα αξιολόγησης των προγραμμάτων κατάρτισης (case) συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου (control) των ανέργων που ενεγράφησαν στα μητρώα του ΟΑΕΔ την αντίστοιχη περίοδο με την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης.

Κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας, κατά μέσο όρο περίπου 10 μήνες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης,

- Η ομάδα των καταρτισθέντων εμφανίζει υψηλότερα ποσοστά τρέχουσας απασχόλησης από την ομάδα ελέγχου (32,5% έναντι 17,3%)
- Η παραπάνω διαφοροποίηση μεταξύ των δύο ομάδων διατηρείται σε όλες τις δημογραφικές υπο-ομάδες (βάσει φύλου, ηλικίας, εκπαιδευτικού επιπέδου και περιοχής κατοικίας)
- Παράλληλα, η ομάδα των καταρτισθέντων εμφανίζει υψηλότερη διάρκεια τρέχουσας απασχόλησης από την αντίστοιχη της ομάδας ελέγχου.

Μελετώντας το ιστορικό απασχόλησης από την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης (για την ομάδα ελέγχου, χρόνος εγγραφής στα μητρώα του ΟΑΕΔ) διαπιστώθηκε ότι

- Οι καταρτισθέντες απορροφήθηκαν από την αγορά εργασίας σε συγκριτικά υψηλότερο ποσοστό από την ομάδα ελέγχου (58,0% έναντι 28,9%)
- Εντάχθηκαν στην παραγωγή σε συγκριτικά συντομότερο χρονικό διάστημα (30,3% έναντι 18,6%)
- Η διάρκεια απασχόλησης τους στην πρώτη τους εργασία από την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης υπήρξε συγκριτικά μεγαλύτερη από την πρώτη εργασία της ομάδας ελέγχου (5 στους 10 άνω του εξαμήνου έναντι 3 στους 10 στην ομάδα ελέγχου).

Παρότι υψηλότερο ποσοστό καταρτισθέντων διέκοψε την εργασία του στην πρώτη απασχόληση που βρήκε μετά το πρόγραμμα κατάρτισης (κυρίως για λόγους ολοκλήρωσης της σχετικής σύμβασης), 1 στους 3 επανεπεντάχθηκε στην αγορά εργασίας εντός του τελευταίου έτους (έναντι 1 στους 5 στην ομάδα ελέγχου).

Ο βαθμός ικανοποίησης από τα προγράμματα κατάρτισης κινείται σε υψηλά επίπεδα (περίπου 9 στους 10 καταρτισθέντες δηλώνουν πολύ ή αρκετά ικανοποιημένοι από το πρόγραμμα που παρακολούθησαν), ενώ οι σχετικές απόψεις και στάσεις των καταρτισθέντων είναι ιδιαίτερα θετικές (η πλειοψηφία θεωρεί ότι δίνουν εφόδια στους καταρτισθέντες και αποτελούν χρήσιμα εργαλεία στην αναζήτηση εργασίας).

Συμπερασματικά, σε ό,τι αφορά την άμεση συνεισφορά των προγραμμάτων κατάρτισης στην εξεύρεση εργασίας,

- Περίπου 10% των καταρτισθέντων εργάζεται σήμερα σε συναφή με το αντικείμενο του προγράμματος απασχόληση
- Περίπου 20% των καταρτισθέντων αξιοποίησαν την παρακολούθηση του προγράμματος κατάρτισης προς εξεύρεση κάποιας εργασίας κατά το τελευταίο έτος
- Το 36,9% των καταρτισθέντων που απασχολούνται την τρέχουσα περίοδο δηλώνουν ότι το πρόγραμμα κατάρτισης συνέβαλε στην εξεύρεση εργασίας
- Το 50,2% όσων καταρτισθέντων επανεπεντάχθηκαν στην παραγωγή μετά τη διακοπή της πρώτης τους απασχόλησης από την ολοκλήρωση του προγράμματος, δηλώνουν ότι το πρόγραμμα κατάρτισης συνέβαλε στην επανένταξή τους.

#### **2.3.4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ Κ.Ε.Κ.**

1. Η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης από τα πιστοποιημένα Κ.Ε.Κ. εξελίσσεται σε γενικές γραμμές ομαλά από πλευράς υλοποιηθέντος Φ.Α και απορρόφησης χρηματοδοτικών πόρων.
2. Η ποιότητα των υλοποιούμενων προγραμμάτων κατάρτισης αξιολογείται ότι είναι καλή και σαφώς βελτιωμένη έναντι παρελθόντων περιόδων. Το συμπέρασμα αυτό βασίζεται, μεταξύ των άλλων, στα εξής:
  - Το Ε.Κ.Ε.Π.Ι.Σ. ανέλαβε και διεκπεραίωσε κατά γενική ομολογία επιτυχώς το έργο της πιστοποίησης των φορέων κατάρτισης (Κ.Ε.Κ.)
  - Το σύστημα αξιολόγησης των προτάσεων που υποβλήθηκαν από τα Κ.Ε.Κ. με τη συμμετοχή και των αξιολογητών του Ενιαίου Μητρώου Αξιολογητών (Ε.Μ.Α.) συνέβαλε στην αναφερθείσα βελτίωση.
  - Από την ποιοτική έρευνα βάσει συνεντεύξεων σε βάθος προέκυψαν θετικές εκτιμήσεις των καταρτισθέντων π.χ. για το επίπεδο των εκπαιδευτών τους, καθώς και για ορισμένες άλλες παραμέτρους που συμβάλλουν θετικά στην ποιότητα της παρεχόμενης κατάρτισης.

Η ανωτέρω θετική αξιολόγηση δεν σημαίνει ότι δεν υπάρχουν ακόμη αδυναμίες και περιθώρια βελτίωσης στο θέμα της ποιότητας της κατάρτισης, διότι και από την έρευνα βάσει συνεντεύξεων προέκυψαν σημεία κριτικής.

3. Διατυπώνεται έλλειψη πιστοποιημένων προγραμμάτων κατάρτισης.
4. Θετικά αξιολογείται και η προσπάθεια προσανατολισμού των προγραμμάτων κατάρτισης στις τοπικές ανάγκες κατάρτισης. Η εκτίμηση αυτή, βασίζεται στο γεγονός ότι για την κατανομή ανά περιφέρεια και θεματικό πεδίο συνυπολογίζονται πηγές πληροφόρησης που εκ προοιμίου πρέπει να έχουν γνώση της αγοράς εργασίας (μελέτες Ε.Π.Α., Π.Α.Ε.Π., επιχειρήσεις, κοινωνικοί εταίροι κλπ). Η προσπάθεια αυτή, εντούτοις, έχει τα όριά της διότι οι

αρμόδιες για τη διαχείριση των προγραμμάτων αυτών υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας δεν έχουν στη διάθεσή τους λεπτομερή και επίκαιρα στοιχεία για τις ανάγκες κατάρτισης. Στην καλύτερη περίπτωση η πληροφόρηση επικεντρώνεται στην εξέλιξη ή τις προοπτικές της ζήτησης ειδικοτήτων και λιγότερο στις ανάγκες κατάρτισης. Το γεγονός π.χ. ότι οι καταρτισθέντες σε θέματα περιβάλλοντος είχαν χαμηλά ποσοστά απασχόλησης στη συνέχεια μπορεί να είναι μια ένδειξη αυτής της αδυναμίας.

5. Από την τηλεφωνική δειγματοληπτική έρευνα που προαναφέρθηκε, προέκυψε ότι ένα ποσοστό της τάξεως του 40,82% των ερωτηθέντων απασχολούνταν σε θέσεις εργασίας με αντικείμενο σχετικό με το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησαν σε Κ.Ε.Κ. Αυτό αποτελεί μια σαφή ένδειξη ότι τα προγράμματα αυτά έχουν θετική επίπτωση στην απασχόληση των ωφελουμένων.
6. Παρόλο που στα καθήκοντα των Κ.Ε.Κ. είναι και η προώθηση των καταρτιζομένων στην αγορά εργασίας, η αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων αυτών, κατά την άποψή μας, θα βελτιωθεί σημαντικά αν συνδεθούν άμεσα με τη λειτουργία των Κ.Π.Α. (όταν αυτά λειτουργήσουν αποτελεσματικά).
7. Από πλευράς συμμετοχής των ομάδων στόχων που αποτελούν προτεραιότητα του Ε.Σ.Δ.Α., διαπιστώνεται υψηλή συμμετοχή των γυναικών και των νέων στα προγράμματα κατάρτισης.
8. Από πλευράς συστήματος διοίκησης των προγραμμάτων κατάρτισης υπάρχουν ακόμη περιθώρια βελτίωσης, όπως π.χ. η μετάβαση σε προκηρύξεις πολυετούς διάρκειας, κάτι που ξεκίνησε σε κάποιο βαθμό στο τρέχον Κ.Π.Σ..
9. Τα ανωτέρω αξιολογητικά συμπεράσματα αναφέρονται στο ισχύον πλαίσιο λειτουργίας των πιστοποιημένων Κ.Ε.Κ.. Το σύστημα αυτό θα πρέπει να θεωρηθεί ξεπερασμένο, διότι είναι ανελαστικό και δημιουργεί στρεβλώσεις στην αγορά της επαγγελματικής κατάρτισης. Μελλοντικά, θα μπορούσε να υπάρξει η δυνατότητα εισαγωγής μεγαλύτερης ευελιξίας, δίνοντας έμφαση στη πιστοποίηση του περιεχομένου των προγραμμάτων κατάρτισης.

### **3. ΜΕΤΡΑ ΤΟΥ Π.Ε.Π. ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ, 2000 - 2006**

Για την Περιφέρεια της Δυτ. Ελλάδας πέρα από τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις του Ο.Α.Ε.Δ. που σχετίζονται με τα προγράμματα Ν.Θ.Ε., Ν.Ε.Ε., STAGE και τη Κατάρτιση ανέργων που ήδη αξιολογήσαμε υπάρχουν και τα προγράμματα που αφορούν την απασχόληση και περιλαμβάνονται στο Περιφερειακό Επιχειρησιακό Πρόγραμμα (Π.Ε.Π.) της Δυτ. Ελλάδας. Στα πλαίσια του Π.Ε.Π. για τη Δυτ. Ελλάδα υπάρχουν προγράμματα που περιλαμβάνονται σε συγκεκριμένα μέτρα του Π.Ε.Π. και στοχεύουν στη τόνωση της απασχόλησης στη Περιφέρεια της Δυτ. Ελλάδας και τους τρεις Νομούς, Αχαΐας, Ηλείας και Αιτωλοακαρνανίας. Τα προγράμματα αυτά με βάση το Μέτρο του Π.Ε.Π. από το οποίο χρηματοδοτούνται αξιολογούνται στη συνέχεια.

**Μέτρο 4.6.: Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Αστικής Ανάπτυξης σε τοπικές ζώνες μικρής κλίμακας – Ε.Κ.Τ..**

Η λογική του Μέρους αυτού είναι να συμβάλει συμπληρωματικά ως προς την υλοποίηση έργων υποδομής που χρηματοδοτούνται από το αντίστοιχο Μέτρο 4.5. Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις Αστικής Ανάπτυξης σε τοπικές ζώνες μικρής κλίμακας του Ε.Τ.Π.Α., με την υποστήριξη ανθρωπίνου δυναμικού που χρηματοδοτείται στα πλαίσια του παρόντος Μέρους από το Ε.Κ.Τ.. Στα πλαίσια της υποστήριξης του ανθρωπίνου δυναμικού παρέχονται υπηρεσίες συμβουλευτικής, κατάρτισης και προώθησης στην απασχόληση κυρίως μέσω του Ο.Α.Ε.Δ..

Στο μέτρο αυτό υπάρχουν έξι προγράμματα που περιέχουν δράσεις που χρηματοδοτούνται και από το Ε.Τ.Π.Α. και από το Ε.Κ.Τ.. Αυτή τη περίοδο έχει γίνει ο επιχειρησιακός σχεδιασμός και ξεκινάει η υλοποίηση των δράσεων.

Από την εμπειρία εφαρμογής του Μέρους αυτού προέκυψε σχετικά μειωμένο ενδιαφέρον των τοπικών φορέων να ενστερνιστούν τη

φιλοσοφία της ολοκληρωμένης προσέγγισης. Ορισμένοι τοπικοί φορείς απλά δέχτηκαν να εντάξουν δαπάνες στο Μέτρο αυτό ώστε να υπάρχει η δυνατότητα να τους εγκριθεί ένα έργο υποδομής στο Μέτρο 4.5..

Ως προς την αποτελεσματικότητα του Μέρου αυτού για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης δεν μπορεί να υπάρξει αξιολόγηση μέχρι στιγμής. Το γεγονός αυτό οφείλεται αφ' ενός στο ότι το πρόγραμμα βρίσκεται ακόμα σε αρχικό στάδιο καθώς τώρα ξεκίνησε η υλοποίηση των πρώτων δράσεων και αφ' ετέρου στο ότι παραμένουν ακόμα ασαφείς ο μελλοντικός ρόλος και οι αρμοδιότητες της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στο τομέα αυτό, ώστε να αξιολογηθούν οι δυνατότητες βιωσιμότητας των συγκεκριμένων θέσεων απασχόλησης.

#### **Μέτρο 5.1.: Ενδυνάμωση και Ανάπτυξη Κοινωνικών Υπηρεσιών Υποστήριξης.**

Πρόκειται για επιδότηση απασχόλησης στο κοινωνικό τομέα. Γίνεται υποστήριξη δομών που παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες (κυρίως βοήθεια στο σπίτι). Τα προγράμματα αυτά υπηρετούν και το στόχο της ισότητας καθώς αφορούν φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες στο σπίτι προκειμένου να απαλλαγούν οι γυναίκες τις οικογένειας από το πρόσθετο βάρος αυτής της φροντίδας και να μπορέσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Επίσης ο στόχος της ισότητας υπηρετείται και από το γεγονός ότι τις υπηρεσίες αυτές τις προσφέρουν κυρίως γυναίκες (νοσηλεύτριες, κοινωνικοί λειτουργοί, οικογενειακοί βοηθοί), με συνέπεια οι θέσεις απασχόλησης που δημιουργούνται να αφορούν κυρίως γυναίκες.

Στα προγράμματα αυτά προσλαμβάνονται κυρίως άνεργοι και έχουν να κάνουν με την επιδότηση της εργασίας και μόνο (δεν προβλέπεται κατάρτιση). Πρόκειται για το Μέτρο με τη μεγαλύτερη χρηματοδότηση και σε αυτό συμμετέχουν σχεδόν όλοι οι Δήμοι της Περιφέρειας. Τα προγράμματα αυτά έχουν διάρκεια χρηματοδότησης από το Π.Ε.Π. τριών ετών, ενώ με τη λήξη τους οι θέσεις απασχόλησης που θα έχουν δημιουργηθεί θα πρέπει να διατηρηθούν για ακόμα δυο έτη.

Μέχρι σήμερα δεν υπάρχουν ουσιαστικές εκτιμήσεις των επιπτώσεων των προγραμμάτων αυτών στην απασχόληση δεδομένου ότι ακόμα βρίσκονται σε φάση υλοποίησης. Πρόκειται όμως για προγράμματα που δημιουργούν πραγματικές θέσεις εργασίας και μάλιστα τα 5 χρόνια διατήρησης τους αποτελούν ένα μακρύ χρονικό διάστημα ικανό να δημιουργήσει τις απαραίτητες συνθήκες για τη πλήρη διατήρηση αυτών των θέσεων απασχόλησης που δημιουργούνται μέσα από το πρόγραμμα.

Επίσης καθώς οι δραστηριότητες του Μέτρου αυτού και ειδικότερα η φροντίδα στο σπίτι, καλύπτουν μια σημαντική και με ανοδικές τάσεις ανάγκη της Ελληνικής κοινωνίας, η υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών ενδέχεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη και άλλων πρόσθετων θέσεων απασχόλησης.

#### **Μέτρο 5.2: Ανάπτυξη και βελτίωση των δεξιοτήτων του Ανθρωπίνου Δυναμικού.**

Το Μέτρο αυτό αφορά κατάρτιση, κυρίως ανέργων, σε γνωστικά αντικείμενα που καλύπτουν τις ανάγκες της Περιφέρειας Δυτ. Ελλάδας. Τα προγράμματα κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από το Π.Ε.Π. στηρίζονται στη φιλοσοφία και τις διαδικασίες που ορίζονται κεντρικά, ισχύουν για όλα τα προγράμματα κατάρτισης και αξιολογήσαμε σε προηγούμενη ενότητα. Η βασική διαφοροποίηση συνίσταται στην επιλογή των αντικειμένων κατάρτισης, η οποία πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες της Περιφέρειας και η οποία γίνεται από τη Διαχειριστική Αρχή του Π.Ε.Π. για κάθε Περιφέρεια. Για τη Περιφέρεια Δυτ. Ελλάδας και στο Μέτρο αυτό υπάρχουν δυο κύκλοι προγραμμάτων κατάρτισης και αυτή τη στιγμή έχει ολοκληρωθεί ο πρώτος κύκλος και ετοιμάζεται η προκήρυξη για τον δεύτερο.

Κατά τη διαδικασία επιλογής των προγραμμάτων κατάρτισης που χρηματοδοτήθηκαν από το Π.Ε.Π. σε αυτόν το πρώτο κύκλο, οι αρμόδιες υπηρεσίες του Π.Ε.Π. Δυτ. Ελλάδας βασίστηκαν στα ακόλουθα

για την επιλογή των αντικειμένων κατάρτισης και τη διαμόρφωση της προκήρυξης:

- Τα αντικείμενα κατάρτισης που προκηρύσσονται πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες κατάρτισης που προκύπτουν για την υλοποίηση των υπολοίπων μέτρων και έργων του Π.Ε.Π. Δυτ. Ελλάδας (κτιριακά, οδοποιία, πολιτισμός, περιβάλλον, αγροτική – γεωργική ανάπτυξη κ.α.).
- Σε προηγούμενες μελέτες που αναφέρονται στις ανάγκες κατάρτισης της Περιφέρειας ή συγκεκριμένων Νομών αυτής, όπως για παράδειγμα η τελική έκθεση ερευνητικού προγράμματος έρευνας αγοράς και μελέτης με θέμα: “Σύνδεση εξειδικευμένης συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων, με τις ανάγκες των επιχειρήσεων” που διεξήχθη από τη METRON ANALYSIS και τη VFA και δημοσιεύθηκε το Μάιο του 2001.
- Στα διερεύνηση του δυναμικού πιστοποιημένων δομών Κ.Ε.Κ. που υπήρχαν στη Περιφέρεια και τους τρεις Νομούς, Αχαΐας, Ηλείας και Αιτωλοακαρνανίας, ώστε να είναι δυνατή η υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης που προκηρύχθηκαν.
- Στη συνεργασία με το τοπικό Ο.Α.Ε.Δ. ώστε να ληφθούν υπόψη κατά την επιλογή των αντικειμένων κατάρτισης το προφίλ και οι ανάγκες κατάρτισης των ανέργων της περιοχής.
- Σε συζητήσεις με εμπειρογνώμονες και γνώστες σε βάθος των προβλημάτων και των αναγκών κατάρτισης της Περιφέρειας και των τριών Νομών.
- Μια πρώτη προσέγγιση των αντικειμένων κατάρτισης προς επιλογή στάλθηκε σε όλους τους σχετιζόμενους με το θέμα κοινωνικούς φορείς της Περιφέρειας και των τριών Νομών, προκειμένου να τοποθετηθούν και να συνεισφέρουν με την άποψη τους στη διαδικασία επιλογής.
- Λήφθηκαν υπόψη τα αντικείμενα κατάρτισης από άλλα προγράμματα κατάρτισης του Υπουργείου Εργασίας στη Περιφέρεια και τους τρεις



Νομούς ώστε στο μέτρο των δυνατοτήτων να αποφευχθούν επικαλύψεις.

Συνεκτιμώντας και συνυπολογίζοντας τα ανωτέρω, ετοιμάστηκε μια εισήγηση προκήρυξης που παρουσιάστηκε στο Περιφερειακό Συμβούλιο το οποίο είχε και την ευθύνη της τελικής έγκρισης.

Για τη προκήρυξη για το δεύτερο κύκλο των Προγραμμάτων Κατάρτισης ακολουθείται η ίδια λογική με κάποια πρόσθετα στοιχεία.

Στις μελέτες που χρησιμοποιήθηκαν προστέθηκαν πιο πρόσφατες, όπως οι έρευνες που έγιναν στα πλαίσια του έργου WISE “Ολοκληρωμένη Στρατηγική για τη Προώθηση της Απασχόλησης στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας” (Άρθρο 6 Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου) και η μελέτη του Παρατηρίου Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική Α.Ε. - Π.Α..Ε.Π. με θέμα “Αναπτυξιακές Δυνατότητες Αγοράς Εργασίας και Προοπτικές Απασχόλησης στο Νομό Αχαΐας” (Ιούνιος 2003). Επίσης έχει ανατεθεί από το Π.Ε.Π. Δυτ. Ελλάδας σε εξωτερικούς συνεργάτες μία έρευνα – μελέτη για τις ανάγκες κατάρτισης στη Περιφέρεια Δυτ. Ελλάδας, τα αποτελέσματα της οποίας αναμένεται να αξιοποιηθούν στη διαμόρφωση της προκήρυξης.

Το στοιχείο που κυρίως προστίθεται στη διαδικασία καθορισμού των αντικειμένων κατάρτισης κατά τη προκήρυξη αυτού του δεύτερου κύκλου των προγραμμάτων κατάρτισης που θα χρηματοδοτηθούν από το Π.Ε.Π., είναι η αξιοποίηση της εμπειρίας από την υλοποίηση του πρώτου κύκλου των προγραμμάτων κατάρτισης. Η εμπειρία αυτή προκύπτει κυρίως από τα παραδοτέα των Κ.Ε.Κ. που ανέλαβαν την υλοποίηση των προγραμμάτων και από τις συζητήσεις με τους επικεφαλής των Κ.Ε.Κ. αλλά και άλλων φορέων που έχουν σημαντική εμπειρία γύρω από το συγκεκριμένο θέμα.

Τη περίοδο αυτή έχει γίνει ένας πρώτος σχεδιασμός, σε συνεννόηση με τη ΔΙΣΑ (Διεύθυνση Σχεδιασμού και Ανάπτυξης) της Περιφέρειας Δυτ. Ελλάδας, και προχωράνε οι διαδικασίες για την ολοκλήρωση της εισηγητικής προκήρυξης που θα παρουσιαστεί για έγκριση στο Περιφερειακό Συμβούλιο.

### **Μέτρο 5.3.: Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης.**

Για τη Περιφέρεια Δυτ. Ελλάδας έχουν εγκριθεί 7 σχέδια για τοπικές πρωτοβουλίες απασχόλησης και το περιεχόμενό τους προβλέπει σε μεγάλο βαθμό “κλασσικές” δράσεις προώθησης της απασχόλησης μέσω Ο.Α.Ε.Δ. (Ν.Θ.Ε., Ν.Ε.Ε., STAGE).

Για τα προγράμματα αυτά υπάρχουν συγκεκριμένες προδιαγραφές και συγκεκριμένη μέθοδος αξιολόγησης. Στα τέλη Σεπτεμβρίου θα κατατεθούν τα τεχνικά δελτία για τις επιμέρους δράσεις.

Τα προγράμματα αυτά επικεντρώνονται σε:

- περιοχές,
- κλάδους,
- ομάδες,

που έχουν προβλήματα απασχόλησης, υψηλής ανεργίας.

Οι περισσότερες προτάσεις για τη Δυτ. Ελλάδα ήταν χωρικά επικεντρωμένες.

Στη παρούσα φάση δεν μπορεί να γίνει αξιολόγηση αυτών των προγραμμάτων, καθώς δεν έχει ξεκινήσει η υλοποίησή τους. Εντούτοις η βασική κριτική, που ισχύει και για άλλες πολιτικές παρεμβάσεις, είναι ότι τα προγράμματα αυτά κινούνται μέσα στο δεσμευτικό πλαίσιο των "κλασικών" παρεμβάσεων του Υπουργείου Εργασίας και του Ο.Α.Ε.Δ..

**Μέτρο 6.1.9.: Ενίσχυση του Ανθρώπινου Δυναμικού της Υπαίθρου.**

Στο Μέτρο 6.1.9. περιλαμβάνονται κονδύλια για κατάρτιση. Στο πρώτο κύκλο των προγραμμάτων κατάρτισης που έγιναν με χρηματοδότηση από το Π.Ε.Π. Δυτ. Ελλάδας περιλαμβάνονταν προγράμματα που αφορούσαν το μέτρο αυτό και είχαν ως αντικείμενα κατάρτισης αγροτικά θέματα. Σε αυτή τη περίπτωση όπως και στα προγράμματα κατάρτισης του Μέρους 5.2. οι διαδικασίες και η φιλοσοφία για την υλοποίηση των προγραμμάτων ακολούθησε τα όσα ορίζονται σε κεντρικό επίπεδο, η διαφοροποίηση και πάλι συνίσταται στη διαδικασία επιλογής των αντικειμένων κατάρτισης, η οποία βασίστηκε στις τοπικές ανάγκες.

Η προκήρυξη ήταν κοινή για τα προγράμματα κατάρτισης και των δύο μέτρων.

Για την επιλογή των αντικειμένων κατάρτισης, με στόχο την ανταπόκριση στις τοπικές ανάγκες της Περιφέρειας και των τριών Νομών, που θα περιλαμβάνονταν στη προκήρυξη και θα αφορούσαν το συγκεκριμένο Μέτρο, λήφθηκαν υπόψη τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τα αντικείμενα κατάρτισης που προκηρύσσονται πρέπει να ανταποκρίνονται στις ανάγκες κατάρτισης που προκύπτουν για την υλοποίηση των υπολοίπων σχετικών έργων του Π.Ε.Π. Δυτ. Ελλάδας.
- Στη διερεύνηση του δυναμικού πιστοποιημένων δομών Κ.Ε.Κ. που υπήρχαν στη Περιφέρεια και τους τρεις Νομούς, Αχαΐας, Ηλείας και Αιτωλοακαρνανίας, ώστε να είναι δυνατή η υλοποίηση των προγραμμάτων κατάρτισης που προκηρύχθηκαν.
- Στη συνεργασία με το τοπικό Ο.Α.Ε.Δ. ώστε να ληφθούν υπόψη κατά την επιλογή των αντικειμένων κατάρτισης το προφίλ και οι ανάγκες κατάρτισης των ανέργων της περιοχής.
- Σε συζητήσεις με εμπειρογνώμονες και γνώστες σε βάθος των προβλημάτων και των αναγκών κατάρτισης της Περιφέρειας και των τριών Νομών.
- Σε μια πρώτη προσέγγιση των αντικειμένων κατάρτισης προς επιλογή που στάλθηκε σε όλους τους σχετιζόμενους με το θέμα φορείς της Περιφέρειας και των τριών Νομών, προκειμένου να τοποθετηθούν και να συνεισφέρουν με την άποψη τους στη διαδικασία επιλογής.
- Λήφθηκαν υπόψη τα αντικείμενα κατάρτισης από άλλα προγράμματα κατάρτισης του Υπουργείου Εργασίας στη Περιφέρεια και τους τρεις Νομούς ώστε στο μέτρο του δυνατού να αποφευχθούν επικαλύψεις.

Συνεκτιμώντας και συνυπολογίζοντας τα ανωτέρω, ετοιμάστηκε μια εισήγηση προκήρυξης που παρουσιάστηκε στο Περιφερειακό Συμβούλιο το οποίο είχε και την ευθύνη της τελικής έγκρισης.

Στη δεύτερη προκήρυξη προγραμμάτων κατάρτισης που ετοιμάζεται για το Π.Ε.Π. Δυτ. Ελλάδας και την οποία αναφέραμε κατά την αξιολόγηση του Μέτρου 5.2. δεν θα περιλαμβάνονται προγράμματα κατάρτισης που να αφορούν το Μέτρο 6.1.9..

Τέλος στο Μέτρο 6.1.9. για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού της υπαίθρου υπάρχει ένα μικρό κονδύλι για παρεμβάσεις με προγράμματα

σε περιοχές ορεινών όγκων. Το κονδύλι αυτό δεν έχει αξιοποιηθεί προς το παρόν.

#### Συμπεράσματα:

Στα Μέτρα του Π.Ε.Π. για τη κατάρτιση ανέργων οι προδιαγραφές, η φιλοσοφία, ο τρόπος διαχείρισης, τα πιστοποιημένα θεματικά πεδία είναι τα ίδια με τα Προγράμματα κατάρτισης εθνικής εμβέλειας. Σε κάποιο βαθμό η προσπάθεια για επιλογή των αντικειμένων κατάρτισης με βάση τις τοπικές ανάγκες της Περιφέρειας και των τριών Νομών, αποτελεί ένα θετικό στοιχείο, αλλά δεν αναιρεί το καθοριστικό ρόλο του καθορισμού όλων των ανωτέρω σε εθνικό επίπεδο.

Για της ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, το γεγονός της ύπαρξης ολοκληρωμένων παρεμβάσεων σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο από μόνο του αποτελεί ένα ιδιαίτερο θετικό στοιχείο και μένει να δούμε τα αποτελέσματα αυτών των ενεργειών. Από την άλλη μεριά ο υποχρεωτικός περιορισμός στη χρησιμοποίηση των “γνωστών” πολιτικών Ν.Θ.Ε., Ν.Ε.Ε., Stage και κατάρτιση σε Κ.Ε.Κ., μειώνει το ανωτέρω θετικό στοιχείο.

Για τις δράσεις για την ενδυνάμωση και ανάπτυξη κοινωνικών υπηρεσιών υποστήριξης προβλέπεται ότι θα έχουν θετική επίπτωση στην απασχόληση, καθώς πρόκειται για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Πρόκειται για προγράμματα που δημιουργούν πραγματικές θέσεις εργασίας και μάλιστα τα 5 χρόνια διατήρησης τους αποτελούν ένα μακρύ χρονικό διάστημα ικανό να δημιουργήσει τις απαραίτητες συνθήκες για τη πλήρη διατήρηση αυτών των θέσεων απασχόλησης που δημιουργούνται μέσα από το πρόγραμμα. Επίσης καθώς οι δραστηριότητες του Μέτρου αυτού και ειδικότερα η φροντίδα στο σπίτι, που είναι η κύρια δράση που υποστηρίζεται από το πρόγραμμα, καλύπτουν μια σημαντική και με ανοδικές τάσεις ανάγκη της Ελληνικής κοινωνίας η υλοποίηση των προγραμμάτων αυτών ενδέχεται να συμβάλλει στην ανάπτυξη και άλλων πρόσθετων θέσεων απασχόλησης. Το μόνο αρνητικό σημείο εντοπίζεται στο γεγονός ότι το κύριο βάρος του προγράμματος έχει δοθεί στην ανάπτυξη μιας

συγκεκριμένης και ήδη αρκετά αναπτυγμένης δράσης, βοήθεια στο σπίτι, που δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως καινοτόμος και που δεν απαιτεί και ιδιαίτερα προσόντα και εξειδίκευση για τη πλειοψηφία των εργαζόμενων που καλύπτουν τις δημιουργούμενες θέσεις εργασίας.

#### **4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Ολοκληρώνοντας τη παρουσίαση και κριτική ανάλυση των βασικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης που υλοποιούνται στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας καταλήγουμε σε ορισμένα συμπεράσματα για το σύνολο των πολιτικών αυτών.

- Όσον αφορά τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι έχουν γίνει κάποιες προσπάθειες ώστε να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών αυτών οι τοπικές ιδιαιτερότητες, ανάγκες και δυνατότητες ως προς την απασχόληση, το όλο πλέγμα των πολιτικών αυτών παραμένει έντονα συγκεντρωτικό, σχεδιασμένο και υλοποιούμενο ενιαία για όλη τη χώρα.
- Το πλαίσιο μέσα στο οποίο υλοποιούνται οι πολιτικές απασχόλησης είναι ιδιαίτερα άκαμπτο με αποτέλεσμα και εκεί που υλοποιούνται πολιτικές απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο, να μην μπορούν αυτές να ανταποκριθούν στις πραγματικές ανάγκες και δυνατότητες της εκάστοτε περιοχής.
- Δεν έχουν προωθηθεί επαρκώς σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο οι απαραίτητες εκείνες δομές μέσα από τις οποίες ή και με την υποστήριξη των οποίων θα παρακολουθούνται τα χαρακτηριστικά και οι τάσεις των τοπικών αγορών εργασίας και θα αξιολογούνται. Δεν έχει προετοιμαστεί το επίπεδο αυτό για τη στήριξη του σχεδιασμού και της υλοποίησης πολιτικών απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο (π.χ. παρακολούθηση τάσεων τοπικών αγορών εργασίας, αξιοποίηση υπάρχουσας τεχνογνωσίας, σύσταση δομών και δικτύων για τη τοπική απασχόληση κ.α.).
- Το σύνολο των πολιτικών απασχόλησης από ότι προκύπτει και από τις αξιολογήσεις των επιμέρους πολιτικών φαίνεται ότι σε μεγάλο βαθμό δεν δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας. Δημιουργεί νέες θέσεις στη λογική των λεγόμενων “μεικτών επιπτώσεων” (gross impact) και πολύ λιγότερο στη λογική των “καθαρών επιπτώσεων”. Η

δημιουργία θέσεων εργασίας στη λογική των “καθαρών επιπτώσεων” θα σήμαινε πρακτικά ότι οι δημιουργούμενες από τις πολιτικές απασχόλησης θέσεις εργασίας δεν θα είχαν υπάρξει αν δεν υπήρχαν οι συγκεκριμένες πολιτικές απασχόλησης.

Για τις επιμέρους πολιτικές προέκυψαν τα εξής βασικά συμπεράσματα:

- Για τα Προγράμματα Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.) ο αρχικός προγραμματισμός δεν επιτυγχάνεται και τίθεται καθαρά το θέμα της ανάπτυξης μηχανισμού παρακολούθησης των τοπικών αγορών εργασίας ώστε η στοχοθεσία του προγράμματος να συνάδει με τις τρέχουσες συνθήκες στη προσφορά και ζήτηση της αγοράς εργασίας. Πέρα από την επίτευξη ή μη των επιμέρους στόχων των προγραμμάτων Ν.Θ.Ε. παρατηρείται και σημαντική απόκλιση μεταξύ νέων θέσεων εργασίας που εγκρίνονται και αυτών που τελικά καλύπτονται. Τα ποσοστά, αν και μειώνονται σταθερά από έτος σε έτος, παραμένουν εντούτοις υψηλά. Αν οι εγκεκριμένες θέσεις ακυρώνονται επειδή δεν καλύπτονται στο διάστημα που ορίζουν οι όροι των Υ.Α. προκύπτει ένα μείζον ζήτημα αδυναμίας σύνδεσης προσφοράς και ζήτησης. Αν οι θέσεις ανακαλούνται για τη μη τήρηση των όρων των προγραμμάτων, είναι ένα άλλο θέμα που θα πρέπει να προβληματίσει τον Ο.Α.Ε.Δ. ως προς τον τρόπο καταρχήν επιλογής των επιχειρήσεων.
- Για τα Προγράμματα Επιδότησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) παρατηρείται απόκλιση των αποτελεσμάτων από τον αρχικό προγραμματισμό, κυρίως ως προς τη γυναίκες για τις οποίες υπάρχουν και ειδικά προγράμματα, ενώ και ο βαθμός διείσδυσης των προγραμμάτων αυτών ήταν ιδιαίτερα χαμηλός. Σε αντίθεση με τα Προγράμματα Επιδότησης Ν.Θ.Ε. ο αριθμός των αιτήσεων που δεν υλοποιούνται είναι ιδιαίτερα χαμηλός.
- Τα Προγράμματα Stage προσπαθούν να καλύψουν ένα ιδιαίτερα σημαντικό κενό για τους άνεργους νέους που εισέρχονται για πρώτη



φορά στην αγορά εργασίας, αυτό της έλλειψης προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας. Η έλλειψη όμως λεπτομερούς περιγραφής του περιεχομένου και των διαδικασιών του Stage, καθώς και ενός συστήματος πιστοποίησης των αποκτηθέντων ικανοτήτων των συμμετεχόντων, δεν επιτρέπει στους συμμετέχοντες στα προγράμματα να αξιοποιήσουν πλήρως τα πλεονεκτήματα που προκύπτουν από τη συμμετοχή τους.

- Για τη Προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Ανέργων σε Κ.Ε.Κ. αξιοποιήσαμε τρεις προγενέστερες έρευνες:

1. Από τη Δειγματοληπτική Τηλεφωνική Έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τη κοινοπραξία “ΛΑΜΑΝΣ Ε.Π.Ε. Υπηρεσίες Μάνατζμεντ – ΒΑΛΤΕΡ ΦΙΣΣΑΜΠΕΡ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Π.Ε.” στα πλαίσια της αξιολόγησης του Ε.Π. “Συνεχιζόμενη Επαγγελματική Κατάρτιση Ανέργων και Προώθηση της Απασχόλησης 1994 – 1999” (Β’ Κ.Π.Σ.) προκύπτουν τρία βασικά συμπεράσματα. Πρώτον, παρατηρείται ένας σχετικά υψηλός βαθμός θετικής επίπτωσης της συγκεκριμένης κατάρτισης στην απασχόληση και στην αύξηση της απασχολησιμότητας. Δεύτερον, στην περίπτωση των Κ.Ε.Κ. διαπιστώνονται υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης εν συγκρίσει με την ταχύρυθμη κατάρτιση του Ο.Α.Ε.Δ.. Τρίτον, από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτουν ενδείξεις για μεγαλύτερη δυσκολία επίτευξης θετικών αποτελεσμάτων στις γυναίκες, στους μακροχρόνια ανέργους και σε κατοίκους αποβιομηχανοποιημένων περιοχών ή θυλάκων ανεργίας (Πάτρα).

2. Από τη σχετική Ποιοτική Έρευνα που πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια της ίδιας μελέτης προκύπτει ότι τα προγράμματα κατάρτισης ως προς τα ποιοτικά τους χαρακτηριστικά έχουν πολλά θετικά στοιχεία αλλά και

σημαντικά περιθώρια βελτίωσης π.χ. στο τρόπο επιλογής των καταρτισθέντων.

3. Επίσης παρουσιάζονται τα κυριότερα στοιχεία της έρευνας πεδίου με χρήση ομάδας ελέγχου για την εκτίμηση των επιπτώσεων της συνεχιζόμενης κατάρτισης ανέργων που πραγματοποιήθηκε από τη VFA – ΒΑΛΤΕΡ ΦΙΣΣΑΜΠΕΡ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ Ε.Π.Ε. και τη ΜΕΤΡΟΝ ΑΝΑΛΥΣΙΣ Α.Ε. το Φεβρουάριο του 2002, στα πλαίσια της “Αξιολόγησης της Πολιτικής Αγοράς Εργασίας και Εκτίμησης της Συμβολής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση από του έτους 1997 – 2001”, για το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Από την έρευνα αυτή προκύπτει ότι οι καταρτισθέντες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά και υψηλότερη διάρκεια τρέχουσας απασχόλησης από τους εγγεγραμμένους ανέργους στον Ο.Α.Ε.Δ. που δεν παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης. Επίσης οι καταρτισθέντες εμφανίζουν υψηλό επίπεδα ικανοποίησης και ιδιαίτερα θετικές στάσεις και απόψεις για τα προγράμματα κατάρτισης, κάνοντας συνολικά εμφανές το γεγονός ότι βοηθήθηκαν από αυτά στη προσπάθεια εύρεσης εργασίας.

Γενικά για τα προγράμματα κατάρτισης τα συμπεράσματα είναι σε θετική κατεύθυνση. Η υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης και η ποιότητα των υλοποιούμενων προγραμμάτων σε γενικές γραμμές αξιολογούνται θετικά και είναι σαφώς βελτιωμένες έναντι παρελθόντων περιόδων. Θετικά αξιολογείται και η προσπάθεια προσανατολισμού των αναγκών κατάρτισης στις τοπικές ανάγκες κατάρτισης, καθώς και υψηλή συμμετοχή ομάδων στόχων όπως οι άνεργοι και οι γυναίκες. Παρά τα θετικά σημεία υπάρχουν ακόμα αρκετά περιθώρια για βελτιώσεις. Οι προσπάθειες για βελτίωση θα πρέπει να αφορούν τη περαιτέρω βελτίωση της ποιότητας της κατάρτισης, την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε πιστοποιημένα προγράμματα κατάρτισης, τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας στη προώθηση των

καταρτισθέντων στην αγορά εργασίας, τη βελτίωση του συστήματος διοίκησης των προγραμμάτων κατάρτισης καθώς και την εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στα πλαίσια λειτουργίας των πιστοποιημένων Κ.Ε.Κ. με έμφαση στη πιστοποίηση του περιεχομένου των προγραμμάτων κατάρτισης.

- Για τα Μέτρα του Π.Ε.Π. αξιολογείται ως ιδιαίτερα θετική η προσπάθεια για τοπικές δράσεις με γνώμονα τις τοπικές ανάγκες και ιδιαιτερότητες. Ιδιαίτερα προγράμματα όπως αυτά της ενδυνάμωσης και ανάπτυξης κοινωνικών υπηρεσιών, κυρίως φροντίδα στο σπίτι, που δημιουργούν πραγματικές θέσεις εργασίας. Για τα υπόλοιπα προγράμματα, κατάρτιση και ολοκληρωμένες τοπικές δράσεις απασχόλησης, αρνητικό στοιχείο είναι το γεγονός ότι στηρίζονται είτε σε ότι αφορά τη δομή, τη διαχείριση και τη φιλοσοφία τους είτε σε ότι αφορά τα προγράμματα που υλοποιούνται (Ν.Θ.Ε., Ν.Ε.Ε., Stage) σε στοιχεία και δράσεις “κλασσικές”, κεντρικά σχεδιασμένες και υλοποιούμενες με αποτέλεσμα να απουσιάζουν τα στοιχεία της καινοτομίας και της μέγιστης δυνατής ανταπόκρισης στις τοπικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ – ΠΗΓΕΣ

1. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, V.F.A. – METRON ANALYSIS, “Αξιολόγηση της Πολιτικής Αγοράς Εργασίας και Εκτίμηση της Συμβολής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση από του έτους 1997 – 2001”, Τελική Έκθεση, Αθήνα 2002.
2. ΛΑΜΑΝΣ Ε.Π.Ε. - V.F.A., Τρίτη Έκθεση Αξιολόγησης Επιχειρησιακού Προγράμματος “Συνεχιζόμενη Κατάρτιση και Προώθηση της Απασχόλησης 1994 – 1999”, Αθήνα 2000.
3. METRON ANALYSIS – V.F.A., Τελική Έκθεση Ερευνητικού Προγράμματος Έρευνας Αγοράς και Μελέτης με Θέμα: “Σύνδεση Εξειδικευμένης Συνεχιζόμενης Κατάρτισης Ανέργων με τις Ανάγκες των Επιχειρήσεων”, Αθήνα 2001.
4. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική – Π.Α.Ε.Π., Διεύθυνση Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, “Αναπτυξιακές Δυνατότητες, Αγορά Εργασίας και Προοπτικές Απασχόλησης στο Νομό Αχαΐας”, Ιούνιος 2003.
5. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική – Π.Α.Ε.Π., Διεύθυνση Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, “Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης Προγράμματος Επιδότησης Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε.), Ο.Α.Ε.Δ. 2002”.
6. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική – Π.Α.Ε.Π., Διεύθυνση Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, “Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης Προγράμματος Επιδότησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.), Ο.Α.Ε.Δ. 2002”.
7. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική – Π.Α.Ε.Π., Διεύθυνση Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργητικών

Πολιτικών Απασχόλησης, “Έκθεση Σύνθεσης των Αποτελεσμάτων των Προγραμμάτων Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε. του Ο.Α.Ε.Δ. έτους 2002”.

8. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική Πληροφορική – Π.Α.Ε.Π., Διεύθυνση Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης, “Έκθεση Παρουσίασης και Αποτίμησης Αποτελεσμάτων Προγράμματος STAGE, Ο.Α.Ε.Δ. 2002”.
9. European Union, European Social Fund, Article 6 Innovative Measures, WISE “Ολοκληρωμένη Στρατηγική για τη προώθηση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας”, Πακέτο Εργασίας 6.2. “Παράγοντες Αποκλεισμού των Γυναικών από την Αγορά Εργασίας”, 2004.
10. European Union, European Social Fund, Article 6 Innovative Measures, WISE “Ολοκληρωμένη Στρατηγική για τη προώθηση της απασχόλησης στην Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας”, Πακέτο Εργασίας 6.4. “Προσδιορισμός αναγκών κατάρτισης στη Περιφέρεια Δυτικής Ελλάδας (Νομός Αιτωλοακαρνανίας, Νομός Αχαΐας, Νομός Ηλείας) βάσει των αποτελεσμάτων από τις έρευνες πεδίου του WISE καθώς και των αποτελεσμάτων άλλων πρόσφατων μελετών”, 2004.