



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ

**ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ, ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΚΑΙ ΤΕΧΝΩΝ**

Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

**«Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας, Επιχειρηματικότητας,
Εκπαίδευσης και Πολιτισμού»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση των επαγγελματικών
προσόντων των νέων και της μετάβασής τους στην αγορά εργασίας. Ο θεσμός
της μαθητείας»**

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Ευθυμιάδου Ανθή – Α.Μ: Μ714

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Μπουτσιούκη Σοφία, Επίκουρη Καθηγήτρια

Ιανουάριος, 2021



Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

**«Ευρωπαϊκές Πολιτικές Νεολαίας, Επιχειρηματικότητας,
Εκπαίδευσης και Πολιτισμού»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων των νέων και της μετάβασής τους στην αγορά εργασίας. Ο θεσμός της μαθητείας»

Μεταπτυχιακή φοιτήτρια: Ευθυμιάδου Ανθή – **A.M:** M714

Επιβλέπουσα Καθηγήτρια: Μπουτσιούκη Σοφία, Επίκουρη Καθηγήτρια

Εξεταστική Επιτροπή

Κουσκουβέλης Ηλίας, Καθηγητής

Μπουτσιούκη Σοφία, Επίκουρη Καθηγήτρια

Ιανουάριος, 2021

«Δηλώνω υπευθύνως ότι όλα τα στοιχεία σε αυτήν την εργασία τα απέκτησα, τα επεξεργάστηκα και τα παρουσιάζω σύμφωνα με τους κανόνες και τις αρχές της ακαδημαϊκής δεοντολογίας, καθώς και τους νόμους που διέπουν την έρευνα και την πνευματική ιδιοκτησία. Δηλώνω επίσης υπευθύνως ότι, όπως απαιτείται από αυτούς τους κανόνες, αναφέρομαι και παραπέμπω στις πηγές όλων των στοιχείων που χρησιμοποιώ και τα οποία δεν συνιστούν πρωτότυπη δημιουργία μου.»

.....

Ευθυμιάδου Ανθή

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Abstract	6
Εισαγωγή	7
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η απασχόληση και η ανάπτυξη προσόντων	10
1.1 Η ανεργία των νέων στην περίοδο της οικονομικής κρίσης: Δεδομένα & Προοπτικές	10
1.2 Νέοι είναι τελικά άμεσα θύματα, χαμένες γενιές;.....	14
1.3 «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης» & «Παρεχόμενες υπηρεσίες προς αναζητούντες εργασία»	15
1.4 Ευρωπαϊκή κινητικότητα, το καλύτερο εργαλείο στήριξης της απασχολησιμότητας	23
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Πολιτικές Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων	25
2.1 Πολιτικές για την ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων των νέων και της μετάβασής τους στην αγορά εργασίας	25
2.2 Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (YouthEmploymentInitiative) .	28
2.3 Εγγύηση για τη Νεολαία (YouthGuarantee)	29
2.3.1 Τι έχει επιτευχθεί μέχρι τώρα;	30
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο θεσμός της μαθητείας.	30
Επίλογος/ Συμπεράσματα	62
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	64

Περίληψη

Τη σημερινή εποχή, μία από τις σημαντικές συνέπειες μίας κρίσης και πιο πολύ οικονομικής αφορά τον τομέα της εργασίας. Στην τελευταία σημαντική κρίση που άρχισε το 2007 και το 2008 η ανεργία αυξήθηκε σε επικίνδυνα σημεία επιφέροντας πολύ σοβαρές συνέπειες όχι μόνο στους ενήλικες εργαζόμενους αλλά και τους νέους αυξάνοντας τα ποσοστά του κινδύνου φτώχειας για τις νέες ηλικιακές ομάδες. Η όλη αυτή κατάσταση έχρηζε ιδιαίτερης αντιμετώπισης, ώστε να αποφευχθούν τα χειρότερα. Και ενώ η κατάσταση ξεκίνησε να εξομαλύνεται, η παγκόσμια πανδημία έφερε μία νέα τάξη πραγμάτων.

Σκοπός, συνεπώς, της παρούσας εργασίας είναι να αναλύσει τις πολιτικές, οι οποίες προωθούνται στην Ε.Ε και αποσκοπούν στον επανασχεδιασμό και την αποτελεσματικότερη ενεργοποίηση του συστήματος ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό θα αναλυθούν οι πρωτοβουλίες που ενισχύουν τη μετάβαση των νέων από διάφορες μαθησιακές δραστηριότητες στην αγορά εργασίας. Επίσης, θα παρουσιαστούν κριτικά οι πρωτοβουλίες και οι μηχανισμοί για τη διασφάλιση και την αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων. Ιδιαίτερη εστίαση θα γίνει στο θεσμό της μαθητείας, ο οποίος αποτελεί βασικό παράγοντα στις πολιτικές βελτίωσης της μετάβασης από το εκπαιδευτικό σύστημα στην αγορά εργασίας και συγκεντρώνει τα τελευταία χρόνια την προσοχή των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων και των κοινωνικών εταίρων. Επιπλέον, συγκεκριμένη αναφορά θα γίνει στη λειτουργία του θεσμού στην Ελλάδα και στη μετεξέλιξη του θεσμικού και λειτουργικού πλαισίου για την επέκταση της εφαρμογής του σε ευρύτερο πεδίο του εκπαιδευτικού συστήματος. Στο πλαίσιο της προσέγγισης του θεσμού της μαθητείας στην Ε.Ε, θα εξεταστούν βασικές παράμετροι σε επίπεδο οργάνωσης, λειτουργικής στήριξης και χρηματοδότησης, ενώ ειδική μνεία θα γίνει στον ουσιαστικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων.

Abstract

Nowadays, one of the most crucial consequences of a crisis and mostly an economic one involves employment. The last crisis that took place in 2007 and 2008 led to unemployment increase in such a degree that brought severe consequences not only to adult employees but to young people and rose the rates of risk of poverty for the younger age groups. The whole situation needed special attention so that the worst scenario come true. While the situation started to improve in a sense, the worldwide pandemic resulted in a new crisis and new problems for the employment.

As a result, the purpose of this paper is to analyze the politics that are promoted by the European Union whose goal is to redesign the effective activation of the system that will incorporate young people in employment. In this framework, there would be analyzed the initiatives taken that contribute to the transition of young people from different areas of knowledge to the marketplace. Also, there would be presented critically the initiatives and the mechanisms taken for the assurance and integration of the professional skills among young people. Special emphasis will be put in apprenticeships, which constitutes the basic factor in these politics regarding the improvement of the transfer from the educational system to the one in marketplace and attracts the active attendance of European social partners. Additionally, there would be special reference to how apprenticeships are applied in Greece and the change of the framework for better enhancement in the application. The approach of apprenticeships will be based in parameters such as organization, operational support and funding while special emphasis will be put in the role social partners play.

Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια η δραματική αύξηση της ανεργίας σε όλη την Ευρώπη και ιδιαίτερα εκείνης των νέων θέτει σε δοκιμασία όχι μόνο το οικονομικό περιβάλλον, αλλά και τις κοινωνικές ισορροπίες. Υπό την επίδραση των νέων συνθηκών στην Ε.Ε άρχισε να διαφαίνεται η αναγκαιότητα επαναπροσδιορισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών και η ανάγκη νέων στοχευμένων πρωτοβουλιών. Κατέστη, λοιπόν, επιτακτικός πλέον ο στόχος της αναδιοργάνωσης του τοπίου της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, ώστε να δημιουργηθούν σε αυτό αυξημένες επαγγελματικές ευκαιρίες και επομένως προοπτικές σταδιακής αποκλιμάκωσης των ποσοστών της ανεργίας και ενίσχυσης της απασχόλησης.

Ο κίνδυνος “να χαθεί μια γενιά” (Καραμεσίνη, 2013) κινητοποίησε τους ευρωπαίους εταίρους για την άμεση λήψη μέτρων και πρωτοβουλιών με στόχο τη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση της απασχόλησης. Προς την κατεύθυνση αυτή, λοιπόν, σχεδιάστηκαν-και εξακολουθούν να σχεδιάζονται- εξειδικευμένες πολιτικές με στόχο να καταπολεμηθούν τα βαθύτερα αίτια της δυσκολίας στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ειδικά των νέων ηλικίας έως 30 ετών, αλλά και να δημιουργηθούν οι προϋποθέσεις για την αύξηση των προσφερόμενων ευκαιριών. Ο περιορισμένος αριθμός θέσεων εργασίας στην Ε.Ε, ο οποίος μειώθηκε ακόμη περισσότερο λόγω της κρίσης, κινητοποιεί καταρχάς την Ε.Ε να δημιουργήσει νέες θέσεις στην αγορά εργασίας, ενώ ασκεί παράλληλα αντίστοιχες πιέσεις στα κράτη μέλη. Η αναντιστοιχία μεταξύ των προσόντων των υποψηφίων και αυτών που ζητούνται στην αγορά εργασίας επιδεικνύει τις δυσκολίες εισόδου σε αυτήν. Επιπλέον, σημαντικό είναι πως πολλές εταιρίες δεν προσλαμβάνουν εργαζόμενους, όταν αυτοί δε διαθέτουν την κατάλληλη εργασιακή εμπειρία.

Κεντρικό ρόλο στις σχετικές ευρωπαϊκές πολιτικές για την ενίσχυση της απασχόλησης έχει η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, καθώς θεωρείται ότι είναι σε θέση να διασφαλίσει την καλύτερη ανταπόκριση των ατόμων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και επομένως να διευκολύνει την είσοδό τους στο εργασιακό περιβάλλον. Παράλληλα, η Ε.Ε διατυπώνει κατευθυντήριες γραμμές βάσει των οποίων τα κράτη-μέλη καλούνται να εξελίξουν τα συστήματα εκπαίδευσης/κατάρτισης και απασχόλησης, να αποκαταστήσουν μια οργανική δομή

και επικοινωνία μεταξύ τους και να αναλάβουν ουσιαστικές πρωτοβουλίες εφαρμογής των παρεμβάσεων που θεωρούνται κατάλληλες για το κάθε εθνικό περιβάλλον. Κεντρικό ρόλο κατέχει, επίσης, η ενίσχυση των δεξιοτήτων, γνώσεων και ικανοτήτων των ατόμων, η οποία συμβάλλει στη βελτίωση των επαγγελματικών προοπτικών. Σε μια περίοδο που η ανεργία και ειδικότερα των νέων καταγράφει ιστορικά υψηλά ποσοστά και η πρόσβαση τους στην απασχόληση εμφανίζει ιδιαίτερες δυσκολίες, η μαθητεία ως επιτυχημένο μοντέλο μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, δοκιμασμένο με επιτυχία κυρίως στις γερμανόφωνες και σκανδιναβικές χώρες, επανέρχεται δυναμικά ως μία ισχυρή παράμετρος και καλείται να διαδραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο στις πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση της νεανικής ανεργίας.

Αν και η «μαθητεία» είναι μια πρακτική «μάθηση στην εργασία» (on-the-jobtraining) που έχει τις ρίζες της στο παρελθόν, την τελευταία δεκαετία απέκτησε νέα αίγλη λόγω του σημαντικού ρόλου που καλείται να παίξει η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στις πολιτικές απασχόλησης, στην απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων για την εργασία του σήμερα και του αύριο. Στη βάση αυτής της 'νέας' προσέγγισης, βρίσκεται η πρόκληση της αποτελεσματικής μετάβασης από το σχολείο/εκπαίδευση στην απασχόληση, σε ένα ταχείας μεταβολής, υψηλής αστάθειας και εξάρτησης από την τεχνολογία εργασιακό περιβάλλον. Μέσω του θεσμού της μαθητείας είναι δυνατό να διαμορφωθούν οι μελλοντικοί εργαζόμενοι, τουλάχιστον μεσαίας εξειδίκευσης, και να εξοπλιστούν με γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες που έχει πραγματικά ανάγκη ο παραγωγικός ιστός.

Μία από τις βασικές παραμέτρους της επιτυχίας του θεσμού της μαθητείας είναι η αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, δηλαδή του κράτους, των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όλων των επιπέδων, των εργοδοτών, των εργαζομένων, αλλά και των περιφερειακών κοινωνιών και αρχών. Στις χώρες με μακρά εμπειρία στη μαθητεία η συνεργασία αυτή χρειάστηκε αρκετό χρόνο για να επιτευχθεί. Στο σύγχρονο λοιπόν ευρωπαϊκό περιβάλλον καλούνται τα κράτη-μέλη να διαμορφώσουν τις κατάλληλες συνθήκες που θα επιτρέψουν την ενεργό συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων και επομένως την αποτελεσματικότερη οργάνωση και λειτουργία του θεσμού. Οι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνονται να συμμετάσχουν στην αναδιαμόρφωση του συστήματος επαγγελματικής εκπαίδευσης

και κατάρτισης, στον καθορισμό των ζητούμενων δεξιοτήτων και προσόντων και στην ουσιαστική αξιοποίηση του θεσμού της μαθητείας.

Συμπερασματικά, η σύνδεση της εκπαίδευσης των νέων, γενικής και επαγγελματικής, με τις παραγωγικές συνθήκες και ανάγκες των χωρών αλλά και της Ε.Ε γενικότερα δεν είναι στόχος εύκολος, αυτονόητος ή ακόμη και αποδεκτός από όλους. Η συνάντηση δύο διαφορετικών πεδίων, αυτού της μάθησης και εκείνου της εργασίας, δημιουργεί όχι μόνο ιδεολογικά αλλά και πρακτικά ζητήματα, καθώς συχνά αμφισβητείται η αναγκαιότητα σύνδεσης της εκπαίδευσης με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες της αγοράς. Ωστόσο, με αφορμή, ένα κρίσιμο θέμα με ευρωπαϊκές και εθνικές διαστάσεις η ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων και συνακόλουθα η διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην αγορά εργασίας αναδεικνύεται πιο επίκαιρη από ποτέ. Η συζήτηση αυτή αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον και νέα προοπτική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η απασχόληση και η ανάπτυξη προσόντων

Στη σημερινή εποχή η πλειοψηφία των νέων επιθυμούν να σπουδάσουν. Συγκριτικά με παλαιότερα είναι πολύ πιο εύκολο να σπουδάσουν λόγω πληθώρας μέσων που είναι αρωγοί στην προσπάθεια αυτή, τόσο για την προσωπική τους καλλιέργεια όσο και να κατακτήσουν μία καλή θέση στην αγορά εργασίας που θα τους εξασφαλίζει τα προς το ζην με τις καλύτερες δυνατές προϋποθέσεις και συνάμα θα τους ολοκληρώνει ως προσωπικότητες από τη στιγμή που θα εργάζονται στο αντικείμενο σπουδών που υποτίθεται είναι και το αντικείμενο της αρεσκείας τους. Ωστόσο, η πολύχρονη οικονομική κρίση προκάλεσε τεράστια ποσοστά ανεργίας. Επιπλέον, σε όσους εργάζονται είναι επιτακτική η ανάγκη για διαρκή εκπαίδευση προκειμένου να είναι ενημερωμένοι με τις σύγχρονες τακτικές και τάσεις. Όσο περισσότερο εκπαιδεύονται μετά το πέρας των σπουδών, τόσο καλύτεροι γίνονται. Είναι σημαντική, λοιπόν, η επικράτηση του θεσμού της μαθητείας όπως και η θεσμοθέτηση πολιτικών από τη μεριά της Ευρωπαϊκής Ένωσης που θα βοηθήσουν τους νέους να διευρύνουν τα προσόντα τους με σκοπό την βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης.

1.1 Η ανεργία των νέων στην περίοδο της οικονομικής κρίσης: Δεδομένα & Προοπτικές

Οι νέοι στην Ελλάδα επηρεάστηκαν με αρνητικό τρόπο περισσότερο από τους νέους σε άλλες χώρες σε όλους τους παράγοντες που αφορούν την απασχόληση, την ανεργία, τη μακροχρόνια ανεργία, ως νέοι με τον κίνδυνο φτώχειας. Οι επονομαζόμενες προγραμματισμένες χώρες όπως η Ιρλανδία, η Πορτογαλία, η Κύπρος και η Ισπανία έλαβαν πιο ελαφριάς μορφής οικονομική βοήθεια υπό προϋποθέσεις. Η απασχόληση των νέων στην Ελλάδα μειώθηκε στο 11,8% το 2013 που είναι μακράν το χαμηλότερο ποσοστό στην Ευρωπαϊκή Ένωση συμπεριλαμβανομένων και χωρών που επηρεάστηκαν ιδιαίτερα από την κρίση. Πιο συγκεκριμένα ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν 33,2%, της Ιρλανδίας 29%, της Κύπρου 23,5%, της Πορτογαλίας 21,7 %, της Ισπανίας 16,8%). Στην Ελλάδα, ο αριθμός των απασχολούμενων νέων μειώθηκε τρεις φορές περισσότερο από ότι των ενηλίκων με 55,2% συγκριτικά με το 18,5% (Kraatz, 2015).

Γενικά, οι νέοι στη σημερινή εποχή τείνουν να είναι σε μειονεκτική θέση όταν εισάγονται στην αγορά εργασίας λόγω της περιορισμένης ή καθόλου εργασιακής εμπειρίας, μίας αναντιστοιχίας ανάμεσα σε δεξιότητες που οι νέοι έχουν και σε αυτές που απαιτούνται από την αγορά εργασίας, έλλειψη διαχείρισης καριέρας, δεξιότητες αναζήτησης εργασίας ή πρόσβαση σε επαγγελματικά δίκτυα, όπως και υψηλότερο μερίδιο σε προσωρινά συμβόλαια. Αυτό το φαινόμενο τείνει να είναι πιο έντονο σε περιόδους ύφεσης. Στο υψηλότερο σημείο, η Ελλάδα βίωσε μία ανησυχητική νεανική ανεργία με ποσοστό 59,5% το πρώτο τέταρτο του 2013. Από τότε και μετά οι νέοι επωφελήθηκαν περισσότερο από τους ενήλικες από μία βελτιωμένη κατάσταση στην αγορά εργασίας παρόλο που η νεανική ανεργία ακόμα έχει διπλάσιο ποσοστό από αυτό που υπήρχε πριν την κρίση, τον Ιανουάριο του 2015 η νεανική ανεργία έπεσε στο 50,1% δηλαδή 149.000 νέοι, συγκριτικά με το 21% το δεύτερο τέταρτο του 2008. Η συνολική ανεργία αυξήθηκε από το 7,7% το 2008 σε 27,3% το 2013, έπεσε σε 25,3% τον Ιανουάριο του 2015, με άλλα λόγια οι άνεργοι ανήλθαν στο 1,2 εκατομμύρια (Kraatz, 2015).

Σε όλες τις επιλεγμένες χώρες, η νεανική ανεργία είναι στο υψηλότερο επίπεδο από ότι πριν από την κρίση και η ανακολουθία είναι μεγαλύτερη από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όμως, στην Ελλάδα και την Ισπανία οι νέοι αποτέλεσαν την πιο πληγείσα ομάδα. Προκειμένου να επεξηγηθεί η αυξανόμενη νεανική ανεργία στην Ελλάδα και σε άλλες χώρες κάτω από τη διαδικασία της οικονομικής προσαρμογής, έχουν υπογραμμιστεί οι επιδράσεις, για παράδειγμα οι επιδράσεις από τις περικοπές στις δημόσιες δαπάνες, στις ιδιωτικοποιήσεις, στις μειώσεις των μισθών, μερική στενότητα της κοινωνικής προστασίας, απελευθέρωση των προσωρινών συμβολαίων και των κανονισμών μερικής απασχόλησης και μείωση της ασφάλειας απασχόλησης (Kraatz, 2015).

Τα δεδομένα επιλεγμένων χωρών δείχνουν σοβαρή επίδραση της κρίσης του 2008 ενώ η συσχέτιση με τις οικονομικές προσαρμογές είναι πιο σύνθετες και περίεργες. Η ανεργία ξεκίνησε να αυξάνεται αμέσως μετά την κρίση τον Αύγουστο 2008 ή ακόμα πριν (από το δεύτερο ή τρίτο τέταρτο του 2008, από το 2007 ήδη στην Ισπανία) και άρχισε να μειώνεται το 2013 ενώ η οικονομική προσαρμογή συνεχιζόταν, στην Ιρλανδία ακόμα από το δεύτερο τέταρτο του 2012. Μετά την έναρξη προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, στην Ελλάδα και ειδικά στην Πορτογαλία το ποσοστό της νεανικής ανεργίας αυξήθηκε σε υψηλότερο ρυθμό, ενώ στην Ισπανία, στην Κύπρο

και στην Ιρλανδία το μεγαλύτερο ποσοστό αύξησης συνέβη στον ιδιωτικό τομέα πριν να αρχίσουν οι δομικές μεταρρυθμίσεις (Kraatz, 2015).

Η αυξανόμενη μακροχρόνια ανεργία που συνιστά, μία μεγάλη πρόκληση δεδομένης και της βαθιάς κρίσης ήταν ένα φαινόμενο που πολλές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήρθαν αντιμέτωπες ανεργία. Ένας στους τρεις νέους άνεργους στην Ελλάδα ήταν άνεργοι για περισσότερο από ένα χρόνο. Σε όλες τις επιλεγμένες χώρες, η μακροχρόνια νεανική εργασία αυξήθηκε σημαντικά και ξεπερνούσε μακράν το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εκτός από την Ιρλανδία όπου συνολικά η νεανική ανεργία άρχισε να πέφτει από το 2012 (Kraatz, 2015).

Η μακροχρόνια ανεργία έχει σοβαρές συνέπειες. Καθώς μειώνεται η απασχόληση η αναβάθμιση γίνεται πιο κοστοβόρα και αποτελεί μεγάλη πρόκληση. Υπάρχουν ενδείξεις ότι μεγαλύτερης διάρκειας ανεργία για τους νέους έχει τρομακτικές επιδράσεις για την εργασία. Το ποσοστό των ατόμων νεαρής ηλικίας (συνήθως κάτω των 30 ετών) που βρίσκονται σε κατάσταση NEET (Neither in Employment, Education, Training) με άλλα λόγια εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στην Ελλάδα και είναι το υψηλότερο στην ΕΕ εδώ και πολλά χρόνια. Επιπλέον, σε όλες τις χώρες που αναλύθηκαν τα ποσοστά της νεολαίας NEET που συμπεριλαμβάνουν ακούσια ανενεργούς, αποθαρρυσμένους και άνεργους νέους αυξήθηκε (Kraatz, 2015).

Στην Ελλάδα, ως αποτέλεσμα της κρίσης, το ποσοστό της NEET νεολαίας σχεδόν διπλασιάστηκε από το 2007 όταν ήταν σχεδόν κοντά στον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ανέβηκε από το 11% σε περισσότερο από 20% το 2013. Αυτό είναι διπλάσια υψηλό σε σχέση με το στόχο που τέθηκε για την Ευρώπη της τάξης του 10%. Στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Κύπρο, το ποσοστό είναι κατά πολύ υψηλότερο σε σχέση με αυτό που ίσχυε πριν την κρίση. Πάλι, το ποσοστό έπεσε στην Ιρλανδία μόνο όπου η οικονομία ανάκαμψε γρηγορότερο και οι πηγές αυξήθηκαν ως αντίδραση στην κρίση. Ένας στους δύο νέους στην Ελλάδα κινδύνευαν με φτώχεια ήδη το 2012. Τα διαθέσιμα εισοδήματα των νοικοκυριών μειώθηκαν σε ποσοστό παραπάνω από 30% το 2009 με 2013, και η φτώχεια στην Ελλάδα μετακινήθηκε από τους γηραιότερους στα νεότερα άτομα με παιδιά και σε νέους εργάτες. Ενώ το 2007, ένας στους τρεις νέους Έλληνες ηλικίας 15-24 κινδύνευε με φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό (33,6% συγκριτικά με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης που ήταν

28,7%), το 2012 σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat το ποσοστό ανέβηκε σε έναν στους δύο (45,5% στην Ελλάδα έναντι 31,4% που ήταν ο μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Η φτώχεια ανάμεσα στους νέους (ηλικίας 15-24) αυξήθηκε σε όλες τις χώρες που αναλύθηκαν σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα διαθέσιμα δεδομένα: Η δεύτερη υψηλότερη στην Ιρλανδία (42,5% το 2012), μετά η Ισπανία (237,4% το 2013), η Κύπρος (32,4% το 2013) και η Πορτογαλία (32,2% το 2012). Ακόμα και αν η νεανική ανεργία μειώθηκε από το 2013, δεν θα έπρεπε να ληφθεί ως δεδομένο το μειωμένο ρίσκο της φτώχειας καθώς παράγοντες που επηρέαζαν την κατάσταση έπαιρναν την αντίθετη κατεύθυνση. Η θετική επίδραση της μειωμένης ανεργίας αντισταθμίστηκε με τους μειωμένους μισθούς, αντιφατικές επιδράσεις των μεταρρυθμίσεων και την υποαπαχόληση. Σε συμμόρφωση με το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής, το 2012 στην Ελλάδα οι μισθοί μειώθηκαν στο 22% από 751 ευρώ σε 586 ευρώ, με επιπλέον μείωση για τους νέους κάτω των 25 ετών. Ο πιο χαμηλός μισθός για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα ήταν 511 ευρώ. Όμως, παρά τη μείωση, η Ελλάδα ανήκει ακόμα στην μεσαία τάξη ανάμεσα στις Ευρωπαϊκές χώρες έχοντας θέσει το χαμηλότερο μισθό ανάμεσα στα 500 και τα 800 ευρώ. Η πρακτική των χαμηλών μισθών για τους νέους σε χαμηλότερο επίπεδο από ότι το επίπεδο που εφαρμόζεται σε πολλές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και έχει προκαλέσει διάλογο για τους χαμηλούς μισθούς των νέων από ηθικής άποψης και επιδράσεις για την απασχόληση. Η δυνητική επίδραση από τις μεταρρυθμίσεις των οφελών της ανεργίας ήταν αντιφατική. Οι σημειώσεις που προετοιμάστηκαν από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο δείχνουν ότι οι δημόσιες κοινωνικές μεταφορές ήταν συγκριτικά χαμηλότερες στην Ελλάδα ήδη προ της κρίσης. Ως αντίδραση στην μείωση των χαμηλότερων μισθών, το μηνιαίο επίδομα ανεργίας μειώθηκε από 454 ευρώ σε 360 ευρώ για όλους τους υπαλλήλους ανεξαρτήτου ηλικίας. Από την άλλη πλευρά, οι νέοι που ωφελούνται από την επέκταση της κάλυψης. Από το 2014 οι νέοι που δικαιούνται επίδομα από 20-66 αντί 45 που ήταν πριν. Επιπλέον, ένα ειδικό ταμείο για αυτοαπασχολούμενους ιδρύθηκε και ένα νέο σχήμα χαμηλού εισοδήματος ξεκίνησε. Η υποαπασχόληση έχει αυξηθεί, αυξάνοντας και τον κίνδυνο της φτώχειας, το μερίδιο της ακούσιας εργασίας μερικής απασχόλησης διπλασιάστηκε από 5% σε 11% (Kraatz, 2015).

1.2 Νέοι είναι τελικά άμεσα θύματα, χαμένες γενιές;

Σύμφωνα με την Καραμεσίνη (2013), προτού ξεκινήσει η κρίση, το ποσοστό των νέων που απασχολούνταν 5 μέχρι 7 χρόνια από το πέρας των σπουδών τους ήταν 84% εκ των οποίων το 45% εργάζονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου, έργου ή μερικής απασχόλησης. Με την έναρξη της κρίσης ωστόσο πραγματοποιήθηκαν θεσμικές αλλαγές στα εργασιακά δικαιώματα. Πιο συγκεκριμένα, επιβλήθηκε ειδικός κατώτατος μισθός/ ημερομίσθιο για τους νέους μέχρι 24 χρονών όπως και τους μαθητευόμενους που ήταν μειωμένος κατά 32% από τον κατώτατο μισθό που όριζε η ΕΓΣΣΕ που ίσχυε την 1.1.2012. Περαιτέρω θεσμοθετήθηκε δοκιμαστική περίοδος για τους νέους προσληφθέντες από δύο μήνες σε δώδεκα μήνες σε μία ειδική σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου όπως και η παροχή εργαζομένων από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, μερικής απασχόλησης και εκ περιτροπής εργασίας παρείχε διευκόλυνση στους εργοδότες με σκοπό τη μείωση του κόστους (Καραμεσίνη, 2013).

Οι ισχυρισμοί ότι οι νέοι που προσλαμβάνονται έχουν χαμηλή παραγωγικότητα όπως και με την πρόσληψη νέων μειώνεται η ανεργία είναι αναληθείς. Η ύφεση στην οικονομία λόγω της κρίσης μεγαλώνει τα ποσοστά ανεργίας ενώ οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας γίνονται πιο ευάλωτοι στις αναγκαστικές μεταβολές ζήτησης και παραγωγής. Σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης, οι νέοι θεωρούνται μία προνομιούχα ομάδα. Επομένως, οι νέοι αποτελούν το στόχο τρόπον τινά όλων των ενεργητικών προγραμμάτων δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Μερικά από τα ενεργητικά αυτά προγράμματα αποτελούν οι επιχορηγήσεις των ιδιωτικών επιχειρήσεων που όμως λόγω κρίσης παρατηρούνται φαινόμενα εκτόπισης, την κοινωφελή εργασία και την κατάρτιση μέσω voucher κατά την οποία η απασχόληση των καταρτιζόμενων είναι βασισμένη στην καλή θέληση των επιχειρήσεων. Με την χρήση voucher υποκαθίστανται οι προσλήψεις μόνιμου προσωπικού και παρατηρείται μεταφορά πόρων σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και ΚΕΚ. Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως αναφορικά με την επιχειρηματικότητα παρατηρείται μικρή βιωσιμότητα επιχειρήσεων εξαιτίας της μειωμένης ζήτησης και επιπλέον λόγω προβλημάτων στη ρευστότητα. Πολλές φορές επίσης παρατηρείται και μαθητεία στο εξωτερικό που

αποτελεί και ένα πρώτο βήμα μεταναστευτικής κίνησης με τη μορφή επιδοτούμενου braindrain από δημόσιους πόρους που έχουν εγκριθεί από το ΕΚΤ (Καραμεσίνη, 2013).

Είναι αξιοσημείωτο ότι πλέον η γενιά των νέων αποτελεί μία χαμένη γενιά ειδικά για τους νέους που δεν θέλουν ή δεν έχουν την δυνατότητα να μεταναστεύσουν. Το υψηλό ποσοστό ανεργίας δημιουργεί γενικευμένη επισφάλεια όχι μόνο για το τώρα αλλά και για τις επόμενες δεκαετίες. Επιπροσθέτως, σημειώνονται και άλλα ζητήματα όπως η ηλικία προτίμησης για προσλήψεις, η έλλειψη αυτονομίας από γονείς, η παντελής αδυναμία απόκτησης παιδιών, οι πενιχρές συντάξεις αποτελούν μερικά από τα πολύ βασικά ζητήματα της κρίσης (Καραμεσίνη, 2013).

Σε πολλές περιπτώσεις, η μετανάστευση αποτελεί επιλογή καθώς οι νέοι δεν βρίσκουν εργασία πάνω στο αντικείμενο των σπουδών τους όμως σε πολλές περιπτώσεις και η μετανάστευση αποτελεί εμπόδιο καθώς πολλές χώρες υποδοχής δεν τους καλοδέχονται, αν και ως εργαζόμενοι τους παρέχεται ασφάλιση, μπορούν να ξεφύγουν από την καταθλιπτική κατάσταση που δημιούργησε η κρίση στην Ελλάδα και να ελπίζουν σε κάτι καλύτερο για το μέλλον. Η υπάρχουσα κατάσταση θα συνεχιστεί ανάλογα με το πόσο θα διαρκέσει η κρίση όπως και με πιο ρυθμό και τι τρόπο θα αρχίσει η ανάπτυξη, με βάση το χαμηλό κόστος εργασίας που κατά συνέπεια θα ωθήσει την μείωση των εισακτέων φοιτητών αλλά και αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης απαλλάσσοντας τρόπον τινά το εργατικό δυναμικό από ανθρώπους με προσόντα (Καραμεσίνη, 2013).

1.3 «Ενεργητικές Πολιτικές Απασχόλησης» & «Παρεχόμενες υπηρεσίες προς αναζητούντες εργασία»

Έχοντας ως βάση το Ευρωπαϊκό σχέδιο ανάκαμψης της οικονομίας, έχουν ληφθεί μέτρα, που στοχεύουν να υποστηρίξουν την αγορά εργασίας και έτσι να ελαττωθούν οι αρνητικές συνέπειες της περιόδου της ύφεσης. Σε μελέτη που διενεργήθηκε στα πλαίσια της ομάδας στόχου δόθηκε βαρύτητα στην ανάδειξη του προβλήματος της ανεργίας των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα νεότερα στοιχεία παρουσιάζουν την επιδείνωση του προβλήματος κατά την περίοδο της κρίσης, και δείχνουν ότι 5,6

εκατομμύρια νέοι είναι άνεργοι και το ποσοστό της ανεργίας να είναι 22,3% (EEOGroup, 2011).

Προωθείται επίσης ο εξέχουσας σημασίας ρόλος των Ενεργητικών Πολιτικών Απασχόλησης (ΕΠΑ) καθ' όλη την περίοδο της κρίσης και δίνονται οι κατευθυντήριες γραμμές που θα πρέπει να ακολουθηθούν σχετικά με τους νέους όπως τίθεται από την Ευρωπαϊκή στρατηγική «Ευρώπη 2020» αλλά και τις πρόσφατες συστάσεις από το Συμβούλιο προς τα κράτη μέλη. Τέλος, γίνεται παρουσίαση των δημοσίων δαπανών για τις ΕΠΑ στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως και το ενισχυμένο ενδιαφέρον ώστε να αξιοποιηθούν οι ΕΠΑ σαν πολιτικό μέτρο που θα καταπολεμήσει την ανεργία και που εκφράζεται σε αυτές τις δαπάνες (EEOGroup, 2011).

Η παρουσίαση των αγορών εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι εξέχουσας σημασίας. Η πρωτοφανής χρηματοπιστωτική κρίση που προέκυψε, σημείωσε επιδείνωση κατά το φθινόπωρο του 2008 και αποδείχτηκε χειρότερη μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο καθώς είχε τεράστια επίδραση στην οικονομία των χωρών ανά τον κόσμο και συνεπώς και στις αγορές εργασίας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EEOGroup, 2011).

Η κρίση αυτή εξουδετέρωσε πολύ σύντομα μεγάλο μέρος από την πρόοδο που είχε πραγματοποιηθεί σε σχέση με τους όρους οικονομικής ανάπτυξης και ελάττωση του ποσοστού ανεργίας τα τελευταία χρόνια. Αυτό συντέλεσε σε 23,7 εκατομμύρια άτομα ή περίπου το 10% του οικονομικά ενεργού μέρους του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης να είναι σήμερα άνεργα. Παρόλο τον επηρεασμό που συντελέστηκε στις αγορές εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης λόγω της κρίσης, συνολικά οι θέσεις εργασίας που απωλέσθηκαν πιθανότατα μετριάστηκε από τα μέτρα ενίσχυσης που πάρθηκαν ώστε να προωθηθεί η ευελιξία της αγοράς και περιλάμβαναν ευέλικτες ρυθμίσεις αναφορικά με το χρόνο εργασίας, λιγότερες ώρες ή προσωρινή μερική ανεργία. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι περιορίστηκαν και οι ονομαστικές αποδοχές στα περισσότερα κράτη μέλη. Η αρνητική επιρροή της κρίσης στον τομέα της αγοράς εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης ήταν σχετικά ελαττωμένη για το 2008, ωστόσο έγινε πολύ πιο έντονος το 2009 και συντέλεσε στην τεράστια απώλεια θέσεων απασχόλησης και σύμφωνα με ότι καταγράφηκε ο ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης ήταν -1,8%. Όμως, αυτή η συρρίκνωση της απασχόλησης

ελαχιστοποιήθηκε από τα μέσα του 2009 και παρέμεινε σταθερή στα δύο επόμενα έτη στο -0,5%. Αντίστοιχη ήταν και η εξέλιξη του ποσοστού της ανεργίας που καταγράφηκε στις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έφτασε το ποσοστό του 10%, έναντι 7,1%, 9,0% και 9,7% για τα έτη 2008, 2009 και 2010, αντίστοιχα. Για το 2019, έχοντας υπόψη τα διαθέσιμα στοιχεία διαφαίνεται ότι το ποσοστό της ανεργίας παραμένει υψηλό στην Ευρωπαϊκή Ένωση με ποσοστό 9,8% και στη ζώνη του ευρώ με ποσοστό 10,3%, παρόλο που η κατάσταση της αγοράς εργασίας παρουσίαζε σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις χώρες των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με το ποσοστό ανεργίας να κυμαίνεται από 4,0% στην Αυστρία έως 22,9% στην Ισπανία. Πιο συγκεκριμένα, η Eurostat εκτιμά ότι 23.674.000 άνδρες και γυναίκες στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν άνεργοι τον Νοέμβριο του 2011 (EEOGroup, 2011).

Επισημαίνεται επίσης ότι τον Νοέμβριο του 2011 5,6 εκατομμύρια νέοι κάτω από την ηλικία των 25 ετών ήταν άνεργοι στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ το συνολικό ποσοστό ανεργίας των νέων έφτασε το 22,3%. Η αναμενόμενη σημαίνουσα επιβράδυνση στο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ στην Ευρωζώνη είχε επίδραση στην αγορά εργασίας προκαλώντας δυσχέρεια στην ανάκαμψη της απασχόλησης και ενισχύοντας την ανεργία ακόμα περισσότερο (EEOGroup, 2011).

Θα πρέπει να σημειωθεί οι άνδρες, οι νέοι, οι μετανάστες, όπως και τα άτομα χαμηλής εξειδίκευσης αλλά και όσοι εργάζονται με συμβάσεις σύντομου χρόνου, είναι αυτοί που έχουν πληγεί το περισσότερο. Βέβαια, εκτός από τους άνδρες, όλες οι άλλες πληθυσμιακές ομάδες θεωρούνται παραδοσιακά ευπαθείς σε σχέση με το εργασιακό τοπίο. Η ύφεση έχει επιδεινώσει σε δραματικό επίπεδο τη σχετική τους κατάσταση, και οδήγησε την αύξηση του κινδύνου της μακροχρόνιας ανεργίας όπως και την αποστασιοποίησή τους από την απασχόληση και την μόνιμη εργασία (EEOGroup, 2011).

Τα μέτρα που λήφθηκαν ήταν τα ακόλουθα. Με την απαρχή της οικονομικής ύφεσης, σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση εφαρμόζονται διάφορα μέτρα πολιτικής που στόχευαν να μετριάσουν τις αρνητικές δευτερογενείς επιδράσεις στην αγορά εργασίας. Στο ευρωπαϊκό σχέδιο ανάκαμψης της οικονομίας (2010-2020) (Andor, 2010) είχαν συμπεριληφθεί διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που αποσκοπούσαν να παρέχουν στήριξη της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Για το συγκεκριμένο σχέδιο

υπήρξε ευρεία συμφωνία ότι τα μέτρα που θα πρέπει να εφαρμοστούν θα είναι προσωρινά, όμως θα είναι έγκαιρα, στοχευμένα, δίκαια και η εφαρμογή τους θα γίνει με συντονισμένο τρόπο ώστε να είναι ανάλογη με τις αρχές της ευελιξίας της ασφάλειας. Πιο συγκεκριμένα, τα διάφορα μέτρα που έχουν εισαχθεί στοχεύουν στη διατήρηση της απασχόλησης των εργαζομένων, ενώ συμπεριλαμβάνουν ρυθμίσεις περιορισμού του χρόνου εργασίας, πιο ελαστικών σχέσεων εργασίας, επιδοτήσεις μισθών, μείωση του μη μισθολογικού κόστους, επέκταση της απασχόλησης στο δημόσιο και ώθηση της αυτοαπασχόλησης. Τα μέτρα αυτά με την εφαρμογή τους αποσκοπούσαν τον περιορισμό της συνολικής ελάττωσης της απασχόλησης και συνεισέφεραν την πιο δίκαιη προσαρμογή (EEOGroup, 2011).

Τότε, οι όποιες εκτιμήσεις υπήρχαν σχετικά με τη διατήρηση της απασχόλησης βασίζονταν στο γεγονός ότι θα εξακολουθούσαν να υφίστανται και μετά την κρίση. Επίσης, οι προσομοιώσεις έδειξαν ότι η δημόσια επιδότηση για προσωρινό διάστημα που αποσκοπούσε την παραμονή στην εργασία θεωρείται ιδιαίτερα αποτελεσματική αναφορικά με την απασχόληση ειδικότερα στην περίπτωση των νέων (EEOGroup, 2011).

Μέτρα όπως η ρύθμιση του χρόνου εργασίας θεωρούνται πιο αποτελεσματικά στην αρχική φάση της ύφεσης ενώ άλλα μέτρα όπως για παράδειγμα οι επιδοτήσεις για προσωρινό διάστημα νέων θέσεων εργασίας είναι πιο αποτελεσματικές όταν πρόκειται για ανάκαμψη. Ωστόσο, ωθώντας τη διατήρηση αυτών των ρυθμίσεων για υπερβολικά μεγάλο χρονικό διάστημα συντρέχει ο κίνδυνος καθυστέρησης των αναγκαίων αναδιαρθρώσεων. Επίσης, θα μπορούσε να συντελέσει οι επιχειρήσεις να παραμείνουν απασχολώντας περισσότερο προσωπικό, οι εργαζόμενοι να μην νιώθουν ότι έχουν κίνητρο και να επιθυμούν να αναβαθμίσουν τις δεξιότητές τους, και τα κονδύλια να μην προωθούνται σε άλλους σκοπούς που θεωρούνται εξέχουσας σημασίας όπως είναι η εκπαίδευση (EEOGroup, 2011).

Σημαντικό ρόλο παίζουν και οι πολιτικές επιδότησης της απασχόλησης ως μια επιμέρους διατύπωση των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι εξέχουσας σημασίας ανεξάρτητα από τα πρακτικά αποτελέσματα έχουν ως αποτέλεσμα αυτές. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι ακόλουθες περιπτώσεις:

(α) Η επιδότηση των επιχειρήσεων προκειμένου να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας. Η επιδότηση αυτή έχει στόχο την αποφυγή απολύσεων και την διάσωση

απειλούμενων θέσεων εργασίας είναι καταγεγραμμένη σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Μέσα στο πλαίσιο της επιδότησης των επιχειρήσεων ανήκουν (EEOGroup, 2011).

- Η επιδότηση κλάδων ή συγκεκριμένων κατηγοριών επιχειρήσεων. Αυτό το πλαίσιο αφορά μέτρα στήριξης της αυτοκινητοβιομηχανίας της Ισπανίας, με την προϋπόθεση να μην λάβουν χώρα απολύσεις, ενώ παρόμοια μέτρα λαμβάνονται και στην Ουγγαρία για τις μικρές επιχειρήσεις που δηλώνουν εξαγωγική δραστηριότητα (EEOGroup, 2011).
- Εγκρίνονται σε γενικότερο πλαίσιο μέτρα που βασίζονται στην επιδότηση συνδυαστικά με την ελάττωση του χρόνου εργασίας και των αποδοχών. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν χώρες όπως η Σλοβακία που επιδοτεί 60 ευρώ ανά εργαζόμενο προκειμένου να μειωθεί η 40ωρη εργασία σε 36ωρη. Κατά τον ίδιο τρόπο επιδοτείται και η Βουλγαρία. Στην Ισπανία επιβάλλονται 4ημέρα και 3ημέρα προκειμένου να διασφαλίζονται οι θέσεις εργασίας μία κατάσταση που ακολουθείται από την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών προς τις επιχειρήσεις (EEOGroup, 2011).

(β) Ωθείται η μείωση του κόστους που αφορούν τις προσλήψεις έτσι ώστε να αυξηθεί η απασχόληση. Η μείωση του κόστους και, ως επί το πλείστο η επιδότηση των προσλήψεων θεωρούνται οι πιο συνηθισμένες πολιτικές στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που αποβλέπουν την ενίσχυση της απασχόλησης. Αυτή η τακτική εφαρμόστηκε κατά την περίοδο της κρίσης και η μείωση του κόστους των προσλήψεων πραγματοποιήθηκε μέσα από τις ακόλουθες πρακτικές. Αρχικά, επιδοτήθηκε το σύνολο ή μέρος των ασφαλιστικών εισφορών. Αυτό συνέβη στην Ουγγαρία και είχε σκοπό την επαναπρόσληψη ατόμων που είχαν απολυθεί πρόσφατα. Αντίστοιχα στο Βέλγιο, η διακλαδική συλλογική σύμβαση μεταξύ άλλων προέβλεπε την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών ώστε να προσληφθούν οι μακροχρόνια άνεργοι, οι αλλοδαποί, οι ανειδίκευτοι νέοι και τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Στην Ισπανία η επιδότηση των προσλήψεων στόχευε τους άνεργους ατόμου είχαν λάβει την σύμβαση ορισμένου χρόνου και για τη χώρα αυτή αναλογούσαν στο 1/3 της συνολικής απασχόλησης (EEOGroup, 2011).

Επιπλέον, επιδοτήθηκε το κόστος της πρόσληψης εφόσον είχε αναληφθεί ένα μέρος του εργατικού κόστους από το κράτος προκειμένου να προσληφθούν άνεργοι όπως με το παράδειγμα της Εσθονίας όπου καλύφθηκε το κόστος κατά 50%, αλλά και της

Ελλάδας όπου καλύπτεται το 100% των ασφαλιστικών εισφορών όταν υπογράφονται ετήσιες συμβάσεις μαθητείας και στην περίπτωση που το 30% αυτών μετατραπούν σε ετήσιες συμβάσεις εργασίας (EEOGroup, 2011).

Τέλος, μειώθηκαν οι εργοδοτικές εισφορές με σκοπό την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων, όπως αποτέλεσε το παράδειγμα της Σουηδίας. Σε αρκετά κράτη μέλη της Ένωσης, η συνολική ζήτηση και η κοινωνική συνοχή είναι παράγοντες που έλαβαν στήριξη εφόσον ενισχύθηκαν προσωρινά οι άμεσες μεταβιβάσεις εισοδήματος, και συμπεριλάμβαναν μια χαλάρωση των κανόνων επιλογής των δικαιούχων όπως και αύξηση του επιδόματος ανεργίας. Όμως, ενώ οι αυξήσεις στις μεταβιβάσεις εισοδήματος είναι δυνατόν να λειτουργήσουν αποθαρρυντικά για την προσφορά εργασίας, θα πρέπει να υπάρχει σταδιακή τους μείωση όσο θα βελτιώνεται η πορεία της οικονομίας και να συμπληρώνονται από μέτρα που ενισχύουν την αναζήτηση εργασίας. Η αρνητική διαμόρφωση κεφαλαίου ως απόρροια της οικονομικής ύφεσης μειώνει τη δυνατότητα ανακατανομής της εργασίας προς μια πιο έξυπνη, βιώσιμη και άνευ αποκλεισμών οικονομία. Αυτό διατύπωσε την ανάγκη να εντατικοποιηθεί η κατάρτιση όχι μόνο των απασχολούμενων αλλά και των ανέργων έτσι ώστε να αποκτηθούν νέες δεξιότητες. Μέτρα για τη βελτίωση της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας ήταν επίσης σε εφαρμογή από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης σε πολλά κράτη μέλη ώστε να παρέχουν συστηματική βοήθεια στην αναζήτηση απασχόλησης κυρίως από ομάδες όπως είναι οι νέοι, οι μετανάστες, τα άτομα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή άτομα που δεν έχουν πρόσβαση σε καμία μορφή βοήθειας (EEOGroup, 2011).

Προκειμένου να καταργηθούν σταδιακά τα μέτρα της κρίσης θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η συγκεκριμένη κατάσταση όπως και οι περιορισμοί όλων των κρατών μελών και να είναι καθολική η εφαρμογή διαρθρωτικών μέτρων που στοχεύουν στο να ελαττωθεί η διαρθρωτική ανεργία, να αυξηθεί η συμμετοχή στην αγορά εργασίας, να ενδυναμωθεί το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό και να προωθηθεί η κοινωνική ένταξη υποστηρίζοντας συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες όπως οι νέοι, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι γυναίκες, οι μετανάστες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, κλπ (EEOGroup, 2011).

Περαιτέρω, με την ένταση των υγειονομικών περιορισμών, έχει γίνει ακόμη πιο επιβεβλημένη η ανάγκη να βελτιωθούν οι σχέσεις κόστους και αποτελεσματικότητας

των μέτρων που αφορούν την αγορά εργασίας. Έτσι, έχοντας υπόψη την κοινωνικοοικονομική πολυπλοκότητα αυτού του ζητήματος, η ανταλλαγή ορθών πρακτικών σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και ο αποτελεσματικός διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους αποτελούσαν τη βάση για τη σταδιακή έξοδο από την κρίση και την εφαρμογή των απαραίτητων διαρθρωτικών μέτρων (EEOGroup, 2011).

Χρόνια πριν οι νομοθετικές μεταρρυθμίσεις που προστάτευαν την απασχόληση που θεσπίστηκαν σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες οδήγησαν στον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας. Οι μεταρρυθμίσεις αυτές ώθησαν την τεράστια διεύρυνση της προσωρινής απασχόλησης και μετέτρεψαν την αγορά σε αγορά «δύο ταχυτήτων», όπου στη μία περίπτωση αφορούσε το μόνιμο προσωπικό ‘insiders’ που είχαν σταθερή απασχόληση χαρακτηρισμένη από καλή σταδιοδρομία και προοπτικές, και μία για την προσωρινή εργασία τους επονομαζόμενους ‘outsiders’ που συνεπαγόταν άτομα σε προσωρινές θέσεις εργασίας χαρακτηρισμένες από επισφαλή σύνδεση με την αγορά εργασίας. Αυτό αποτελεί το παράδειγμα της Ισπανίας όπου οι προσωρινές θέσεις εργασίας εκπροσωπούσαν το 40% της εξαρτημένης εργασίας συνολικά μεταξύ των νέων εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση έναντι 13% του συνολικού πληθυσμού που βρίσκεται σε εργάσιμη ηλικία και περίπου οι μισοί ή περισσότεροι εργαζόμενοι που εργάζονται με βραχυχρόνιες συμβάσεις έχουν μια προσωρινή θέση εργασίας σε πολλά κράτη μέλη της Ένωσης όπως είναι η Ισπανία, η Πολωνία, η Γαλλία και η Ιταλία. Αξίζει να επισημανθεί ότι οι προσωρινές θέσεις εργασίας ίσως και αποτελέσουν ένα τρόπο να πραγματωθούν πιο σταθερές και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ενώ από την άλλη πλευρά οι προσωρινές συμβάσεις μπορεί απλά να αποτελεί ένδειξη φθηνότερης εργασίας και παραγωγής συγκριτικά με την μόνιμη εργασία, που ρυθμίζει την απασχόληση όταν η ζήτηση για εργατικό δυναμικό αντιμετωπίζει ζητήματα. Τα χαμηλά ποσοστά που αφορούν τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε μόνιμες θέσεις εργασίας έχουν αποδείξει ότι σε κατακερματισμένες αγορές εργασίας η προσωρινή εργασία παίζει σημαντικό ρόλο. Μία σημαντική παράμετρος στη διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης που ασκούνται στον Ευρωπαϊκό χώρο, αποτελεί η επέκταση της ευελιξίας. Η ανάπτυξη αυτών των πολιτικών τα τελευταία 20 χρόνια εντείνουν την παρουσία τους, και συνιστούν σημαντική επιλογή. Έτσι οι παρακάτω εξελίξεις θεωρούνται ενδεικτικές (EEOGroup, 2011).

Αρχικά, στην Ολλανδία το 45% των εργαζομένων έχουν σύμβαση μερικής απασχόλησης. Από αυτούς το 75% είναι γυναίκες. Η αύξηση της ευελιξίας στην Ολλανδία συνδέεται και από τη σημαντική ενίσχυση της προσωρινής απασχόλησης των νέων. Στην Αυστρία, κατά την περίοδο 2000-10 σημειώθηκε αύξηση κατά περίπου 50% της μερικής απασχόλησης, κατά 80% της αυτοαπασχόλησης που υποδηλώνει εξαρτημένη εργασία. Επίσης αυξήθηκε και κατά 130% ο δανεισμός των εργαζομένων μέσω από γραφεία εξεύρεσης προσωρινής απασχόλησης. Στο Λουξεμβούργο πραγματοποιείται προώθηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου κατόπιν συνεργασίας των δημόσιων οργανισμών προώθησης της απασχόλησης με ιδιωτικά γραφεία με σκοπό τις προσλήψεις που θα βασίζονται σε σύμβαση προσωρινής απασχόλησης που θα έχει διάρκεια πάνω από 12 μήνες. Στην Πορτογαλία ενδυναμώνεται η επιλογή της μερικής απασχόλησης για όσα άτομα είναι γονείς με παιδιά έως 12 ετών. Τέλος, στο Ηνωμένο Βασίλειο η ευελιξία της απασχόλησης αφορά την ενθάρρυνση της επιλογής για γονείς με ανήλικα παιδιά μέχρι 16 ετών (EEOGroup, 2011).

Οι προσωρινά απασχολούμενοι και ειδικότερα οι νέοι έχουν να αντιμετωπίσουν ιδιαίτερο βάρος από την προκύπτουσα κατάσταση. Σε κατακερματισμένες αγορές εργασίας όπως είναι της Ισπανίας, η οποιαδήποτε ρύθμιση των επιπέδων απασχόλησης στον οικονομικό κύκλο προκαλεί περισσότερη επιβάρυνση στους απασχολούμενους για ένα προσωρινό διάστημα κάτι που δεν υφίσταται στη Γερμανία ή το Ηνωμένο Βασίλειο. Συνεπώς, η αυξομείωση της απασχόλησης μέσα στον οικονομικό κύκλο θεωρείται υψηλότερη σε χώρες που εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης. Όσοι απασχολούνται προσωρινά τείνουν να έχουν λιγότερη πρόσβαση σε κατάρτιση που λαμβάνει χώρα ενδοεπιχειρησιακά κατάρτιση, καθώς ο περιορισμένος χρόνος που διαρκεί η σχέση εργασία είναι αποθαρρυντικός για τις εταιρείες και τους εργαζομένους σε σχέση με τη συμμετοχή τους σε τέτοιου είδους προγράμματα. Επίσης και το χαμηλό ποσοστό που μετατρέπονται οι προσωρινές συμβάσεις σε μόνιμες εργασιακές θέσεις θεωρείται επίσης αποθαρρυντικό για όσους απασχολούνται προσωρινά και δεν είναι σε θέση να συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης κατά την διάρκεια της εργασίας. Σύμφωνα με στοιχεία, στην Ισπανία, η ελαττωμένη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης κατά την εργασία έχει ως αποτέλεσμα την επιβράδυνση της παραγωγικότητας σε χώρες που έχουν μεγάλο μερίδιο προσωρινής εργασίας. Επιπροσθέτως, η κατάρτιση

στην αγορά εργασίας επιδρά στη μισθολογική διαμόρφωση εις βάρος των προσωρινά απασχολούμενων καθώς είναι δυνατόν να οδηγήσει σε μεγαλύτερη άνοδο των μισθών για τους εργαζόμενους που εργάζονται με συμβάσεις αορίστου χρόνου και που η διαπραγματευτική τους ισχύς ενδυναμώνεται από την παρουσία όσων εργάζονται προσωρινά και συντρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο απόλυσης (EEOGroup, 2011).

1.4 Ευρωπαϊκή κινητικότητα, το καλύτερο εργαλείο στήριξης της απασχολησιμότητας

Το 1997 ξεκίνησε η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) ως μία έκφραση θέλησης από την πλευρά των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τη θέσπιση ενός συνόλου κοινών στόχων αναφορικά με την πολιτική απασχόλησης. Ο βασικός στόχος αυτής της θέσπισης αφορούσε τη δημιουργία μεγαλύτερης ποικιλίας αλλά και πιο ποιοτικών εργασιακών θέσεων σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, χ.χ.).

Στη σημερινή εποχή η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) αποτελεί ένα σημαντικό μέρος της αναπτυξιακής στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και τίθεται σε εφαρμογή μέσω του «Ευρωπαϊκού Εξαμήνου» που είναι μία ετήσια διαδικασία που συνεισφέρει στο να συντονιστούν με πιο αποτελεσματικό τρόπο οι πολιτικές των κρατών μελών αλλά και των θεσμικών οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (*Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, χ.χ.*).

Μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν τη δυνατότητα συζήτησης του οικονομικού και δημοσιονομικού σχεδιασμού όπως και την παρακολούθηση της προόδου σε δεδομένες χρονικές στιγμές καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι μέχρι το τέλος του 2020, η συμφωνία αποχώρησης του Ηνωμένου Βασιλείου από την Ευρωπαϊκή Ένωση θα αποτελέσει αντικείμενο ανάλυσης για το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο (*Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, χ.χ.*).

Αναφορικά με την πραγμάτωση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) που έχει την υποστήριξη της Επιτροπής απασχόλησης πραγματοποιείται μέσα από τα τέσσερα στάδια του Ευρωπαϊκού εξαμήνου που αφορούν τα παρακάτω.

Αρχικά, αναφέρονται οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση ως κοινές προτεραιότητες και στόχους σχετικά με τις πολιτικές απασχόλησης που προτείνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η συμφωνία τους πραγματοποιείται από τα κράτη μέλη και η έγκρισή τους από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, η κοινή έκθεση για την απασχόληση (ΚΕΑ) είναι βασισμένη σε τρεις άξονες. Πρώτον, στην αξιολόγηση της κατάστασης της απασχόλησης στην Ευρώπη. Δεύτερον στην εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών που έχουν τεθεί από την απασχόληση και τρίτον στην ανάλυση και αξιολόγηση του πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και των κοινωνικών δεικτών. Η δημοσίευση της έκθεσης πραγματοποιείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και η έγκρισή της δίνεται από το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Περαιτέρω, το τρίτο στάδιο του Ευρωπαϊκού εξαμήνου αφορά τα εθνικά προγράμματα Μεταρρυθμίσεων (ΕΠΜ). Η υποβολή των εθνικών προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων πραγματοποιείται από τα κράτη μέλη και αξιολογούνται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχοντας ως κριτήριο το πόσο συμπορεύονται από τη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Αφότου αξιολογηθούν, τα Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων, η Επιτροπή εκδίδει τις εκθέσεις που αφορούν την κάθε χώρα ξεχωριστά, παρέχουν ανάλυση της οικονομικής πολιτικής του κάθε κράτους μέλους όπως και τη διατύπωση συστάσεων της κάθε χώρας ξεχωριστά(*Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο, χ.χ.*).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Πολιτικές Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων

2.1 Πολιτικές για την ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων των νέων και της μετάβασής τους στην αγορά εργασίας

Οι εκπαιδευόμενοι έχουν δηλώσει ότι το πρώτο κύριο χαρακτηριστικό της απασχόλησης για αυτούς αποτελεί η κοινωνική ασφάλιση σχετικά με την εύρεση δυνητικά μιας εργασίας. Η επαγγελματική κατάρτιση εδώ και χρόνια (αρχική και συνεχιζόμενη) λειτουργεί στο εκπαιδευτικό μας σύστημα ως ένα διακριτό πεδίο στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, διαδραματίζοντας έναν ορατό ρόλο στην παροχή και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού (Φωτόπουλος, 2014).

Ωστόσο στη χώρα μας ο σχεδιασμός, η οργάνωση, η υλοποίηση και εν τέλει η πραγματοποίηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης δεν διαφαίνεται να αποδίδουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα και αυτό προκαλεί προβλήματα στο σύστημα που συνδέουν ελάχιστα την απασχόληση, έχουν χαμηλό βαθμό συγκράτησης της εργασίας, χαμηλό βαθμό συνοχής μεταξύ της εργασίας και του γνωστικού αντικειμένου κατάρτισης. Η παρουσίαση των συμπερασμάτων εμφανίζονται σε μία έρευνα που διεξάχθηκε από το Κέντρο Ανάπτυξη Εκπαιδευτική Πολιτική (ΚΑΝΕΠ/ΓΣΕΕ) και ανέδειξαν τη διαχρονική έλλειψη αποτελεσματικότητας των συστημάτων τόσο εναρκτήρια αλλά συνεχιζόμενης κατάρτισης στη χώρα μας, σε μία χρονική περίοδο που η ανεργία των νέων καταγράφει δυσθεώρητα ποσοστά (Φωτόπουλος, 2014).

Σε άλλη έρευνα που διεξάχθηκε σε 2.400 αποφοίτους προγραμμάτων κατάρτισης, εκτός από την πληθωρική ποσοτική και ποιοτική ανάλυση των δεδομένων καταγράφηκαν και αναλύθηκαν «εκροές» σχετιζόμενες με την επαγγελματική κατάρτιση από τα Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΙΕΚ) και τα κέντρα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης και επέδειξαν την πορεία αλλά και τη μετάβαση των αποφοίτων στον τομέα της απασχόλησης. Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν τα ακόλουθα (Φωτόπουλος, 2014).

Αρχικά, διαφάνηκε ότι υπάρχει χαμηλή σύνδεση με τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης, τόσο στην εναρκτήρια όσο και τη συνεχιζόμενη απασχόληση εφόσον το 15,7% των αποφοίτων της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, και το 21,85% της αρχικής προσλήφθηκαν σε θέσεις εργασίας κατά τη διάρκεια του πρώτου εξαμήνου της αποφοίτησής τους. Επίσης φάνηκε ο χαμηλός βαθμός συγκράτησης όσων βρήκαν εργασία που σε 18 μήνες το 81,5% και το 81,2% της συνεχιζόμενης και αρχικής απασχόλησης αντίστοιχα έμειναν χωρίς εργασία (Φωτόπουλος, 2014).

Η έρευνα έδειξε δε, ότι υπήρχε χαμηλή σχέση αλλά και συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα ή την εξειδίκευση της εργασίας αυτών που τελικά κατάφεραν να βρουν δουλειά (27% για τη συνεχιζόμενη και 31% για την αρχική κατάρτιση). Το 37,7% όσων είχαν αποφοιτήσει από την αρχική κατάρτιση και ήταν συμμετέχοντες στην έρευνα κατάφεραν να πιστοποιηθούν από τα ΙΕΚ (Φωτόπουλος, 2014).

Μέσω της έρευνας εκφράστηκε η γενικότερη απογοήτευση των εκπαιδευόμενων από τη φανερή ελαττωματική δομή και έλλειψη αποδοτικότητας του συστήματος να αποδοθεί στέρεα πρόσβαση στην εργασία όπως και χαμηλό επίπεδο αξιοποίησης των γνώσεων που λήφθηκαν κατά τη διάρκεια της κατάρτισης προς την εργασία τους. Ωστόσο, οι καταρτιζόμενοι θεωρούνται πιο ικανοποιημένοι από το αναμενόμενο από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα, επιδεικνύοντας εμπιστοσύνη και προσδοκία για πραγματοποίηση πολλών περισσότερων πραγμάτων στο πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης και πιο συγκεκριμένα της επαγγελματικής κατάρτισης (Φωτόπουλος, 2014).

Όπως προειπώθηκε, η κοινωνική ασφάλιση θεωρείται το πρώτο χαρακτηριστικό για την εξεύρεση εργασίας των εκπαιδευόμενων, ενώ την ίδια στιγμή για 8 στους 10 γίνεται αποδεκτό να εργαστούν ακόμα και με την απουσία επιθυμητών χαρακτηριστικών όπως είναι η ασφάλιση, οι επαρκείς αποδοχές, η πλήρης απασχόληση και οι αποτελεσματικές εργασιακές σχέσεις. Επίσης, μέσω της έρευνας διαφάνηκε χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των αποφοίτων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε μορφές συλλογικής έκφρασης και εκπροσώπησης όπως τα συνδικάτα, οι εθελοντικές οργανώσεις, οι ΜΚΟ, τα πολιτικά κόμματα (Φωτόπουλος, 2014).

Όπως φαίνονται από τα αποτελέσματα της έρευνας φαίνεται πως εκτός από το συνεχές ζητούμενο να αναβαθμιστούν ποιοτικά τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης στη χώρα μας, είναι απαραίτητες ενεργητικές πολιτικές που θα αποσκοπούν στην τόνωση της απασχόλησης και οι οποίες θα έχουν άμεση σύνδεση με το αναγκαίο ζητούμενο να ανασυγκροτηθεί διαρθρωτικά ο παραγωγικός ιστός της χώρας (Φωτόπουλος, 2014).

Έχοντας υπολογιστεί ποιοτικά η έρευνα εξάγεται η επιβεβαίωση του συμπεράσματος πως η επαγγελματική κατάρτιση από μόνη της δεν είναι εφικτό να επιλύσει το μεγάλο πρόβλημα της ανεργίας και αυτό απαντά στην δοξασία ότι είναι αντίδοτο της οικονομικής κρίσης. Όμως, θα πρέπει να συνεχίζεται να δίνεται δημόσια πολιτική ενίσχυση, να ενδυναμώνεται η εξειδίκευση και να εκσυγχρονίζονται οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού μέσω ενός μοντέλου ανάπτυξης που θα έχει από στρατηγικής άποψης ζωτική σημασία και ταυτόχρονα θα συνιστά στην δημιουργία θέσεων εργασίας χωρίς όμως να προκαλεί πλήγμα στην οικονομία που θα συντελεί στην ύφεση και τον παραγωγικό μαρασμό (Φωτόπουλος, 2014).

Το ζήτημα της ανεργίας όπως και ο ρόλος που παίζει η κατάρτιση στον επαγγελματικό τομέα δεν είναι ένα ζήτημα που αποτελεί ένα δυσεπίλυτο θέμα μόνο για την Ελλάδα. Ένα σημαντικό παράδειγμα αφορά τη μείωση των μισθών, την ανεπίσημη ή αλλιώς μαύρη και απλήρωτη εργασία, το γεγονός ότι μεθοδευμένα καταργούνται θέσεις εργασίας και δημιουργούνται θέσεις «εικονικής μαθητείας», κάτι που συντελεί στην παθογένεια που εκτός από το ότι συνεισφέρει στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι τελούν υπό εκμετάλλευση των εργαζομένων και έτσι αναπαράγεται και ενδυναμώνεται η ανεργία, η υποαπασχόληση για τους νέους. Με αυτό τον τρόπο ελαττώνεται η κοινωνική εμπιστοσύνη σε οποιοδήποτε μέτρο ή πολιτική αντιμετώπιση της ανεργίας και να προτείνεται. Συνεπώς καλλιεργείται ένα κλίμα αναξιοπιστίας που συνιστά στην ενδυνάμωση του εργασιακού και κοινωνικού χάους. Είναι απαραίτητο να αναδειχθούν και να αξιοποιηθούν καλές πρακτικές σε διεθνές επίπεδο έπειτα από πολιτικές βουλήσεις, ευρείς κοινωνικές συμφωνίες, θεσμικό και νομικό πλαίσιο αυστηρά οριοθετημένο και κυρίως να σχεδιαστούν πιλοτικές και μεταβατικές περίοδοι κατά τις οποίες θα τεθούν σε εφαρμογή σχέδια σε κλαδικό και γεωγραφικό επίπεδο που θα προϋποθέτουν την θεσμικά ακλόνητη συμμετοχή από

τους κοινωνικούς εταίρους αλλά και την εκπαιδευτική κοινότητα (Φωτόπουλος, 2014).

Πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι στη σημερινή εποχή κρίνεται περισσότερο απαραίτητο από ποτέ να διαμορφωθεί μία εθνική στρατηγική αναφορικά με τη διά βίου μάθηση, με τέτοιο τρόπο που η επαγγελματική κατάρτιση θα αποτελεί μέρος μιας δημόσιας πολιτικής που θα είναι αξιόπιστη από κοινωνικής άποψης δεν θα αποτελεί μια ευκαιριακή υπόθεση με σκοπό να απορροφήσει κοινοτικούς και εθνικούς πόρους ή να στοχεύει την κερδοφορία μεμονωμένων ιδιωτών που τείνουν να εκμεταλλεύονται ότι ελπίζουν και ονειρεύονται χιλιάδες νέοι άνθρωποι για μία καλύτερη ζωή. Ειδικότερα, θα πρέπει να παίζει επαρκώς το ρόλο που της αναλογεί έτσι ώστε να αποτελεί ένα αξιόπιστο πλαίσιο του εκπαιδευτικού συστήματος, και με αυτό τον τρόπο να συμβάλλει αποφασιστικά στην ενδυνάμωση και επέκταση της τεχνογνωσίας του εργατικού δυναμικού της χώρας (Φωτόπουλος, 2014).

Ταυτόχρονα, είναι απαραίτητο να συνδεθεί η λειτουργία της με τις απαραίτητες προσπάθειες ώστε να ανασυγκροτηθεί παραγωγικά η ελληνική οικονομία, εστιάζοντας στο πως θα πρέπει να υποστηριχθούν οι άνεργοι, οι εργαζόμενοι που έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και επαγγελματικών προσόντων, και τους νέους που έχουν το δικαίωμα στη αξιοπρεπή ζωή και την δημιουργία στον τόπο τους αλλά και στην πραγμάτωση των ονείρων τους για το αύριο (Φωτόπουλος, 2014).

Την ίδια στιγμή είναι απαραίτητη η λειτουργία της να συνδεθεί με την αναγκαία προσπάθεια για την παραγωγική ανασυγκρότηση της ελληνικής οικονομίας με έμφαση τη στήριξη των ανέργων, των εργαζομένων με χαμηλά εκπαιδευτικά και επαγγελματικά προσόντα, των νέων που δικαιούνται να ζουν και να δημιουργούν στον τόπο τους με αξιοπρέπεια και όνειρα για το αύριο (Φωτόπουλος, 2014).

2.2 Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (Youth Employment Initiative)

Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων (YEI) συνιστά έναν από τους κύριους οικονομικούς πόρους της ΕΕ προκειμένου να στηριχθεί η εφαρμογή των συστημάτων εγγύησης νεολαίας μέχρι το 2023. Η ΕΕ ξεκίνησε το 2012 να παράσχει υποστήριξη στους νέους που ζουν σε περιφέρειες όπου η ανεργία των νέων ήταν μεγαλύτερη από 25%. Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων υποστηρίζει αποκλειστικά τους

νέους που δεν ανήκουν στην εκπαίδευση, την απασχόληση ή την κατάρτιση (NEET), συμπεριλαμβανομένων των μακροχρόνια ανέργων ή εκείνων που δεν έχουν καταχωριστεί ως αναζητούντες εργασία. Εξασφαλίζει ότι σε μέρη της Ευρώπης, όπου οι προκλήσεις είναι πιο έντονες, οι νέοι μπορούν να λάβουν στοχοθετημένη υποστήριξη. Συνήθως, το YEI χρηματοδοτεί την παροχή:

- Μαθητείας
- πρακτικής άσκησης
- Θέσεων εργασίας
- περαιτέρω εκπαίδευση που οδηγεί σε ένα προσόν

Το YEI υποστηρίζει την εφαρμογή της εγγύησης της νεολαίας. Σύμφωνα με την εγγύηση για τη νεολαία, τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι νέοι μέχρι την ηλικία των 25 ετών θα λάβουν μια καλή προσφορά εργασίας, τη συνεχιζόμενη εκπαίδευση, τη μαθητεία ή μια πρακτική άσκηση εντός 4 μηνών από την εγκατάλειψη του σχολείου ή να γίνουν άνεργοι. Η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων είναι συμπληρωματική με άλλες δράσεις που αναλαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο, που υποστηρίζονται ιδίως από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), ο σκοπός αυτός αποσκοπεί στην εφαρμογή συστημάτων εγγύησης για τη νεολαία. Το ΕΚΤ μπορεί να φτάσει πέρα από την άμεση στήριξη σε άτομα, βοηθώντας τη μεταρρύθμιση της απασχόλησης, της εκπαίδευσης, της κατάρτισης και συνάμα των κοινωνικών συστημάτων και των υπηρεσιών (*Youth employment initiative, x.x.*).

2.3 Εγγύηση για τη Νεολαία (Youth Guarantee)

Η ενισχυμένη εγγύηση για τη νεολαία αποτελεί δέσμευση όλων των κρατών μελών να διασφαλίσουν ότι όλοι οι νέοι ηλικίας κάτω των 30 χρόνων θα λάβουν μια καλή προσφορά

- ποιοτικής εργασίας
- συνεχιζόμενης εκπαίδευσης
- μαθητείας
- πρακτικής άσκησης

εντός μίας χρονικής περιόδου τεσσάρων μηνών ώστε να είναι άνεργοι ή να εγκαταλείψουν την εκπαίδευση. Όλες οι χώρες της ΕΕ έχουν δεσμευθεί να εφαρμοστεί η ενισχυμένη εγγύηση για τη νεολαία. Η σύσταση βασίζεται σε πρόταση της Επιτροπής, μέρος του πακέτου υποστήριξης της απασχόλησης για τη νεολαία (*TheReinforcedyouthguarantee, χ.χ.*).

2.3.1 Τι έχει επιτευχθεί μέχρι τώρα;

Η εγγύηση για τη νεολαία δημιούργησε ευκαιρίες για τους νέους και ενήργησε ως ισχυρός οδηγός για τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και την καινοτομία. Ως αποτέλεσμα, η πλειοψηφία των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (PES) βελτίωσε και επεκτείνει τις υπηρεσίες τους για τους νέους. Σε περίπου επτά χρόνια, λίγο πριν το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19, υπήρχαν περίπου 1,7 εκατομμύρια λιγότεροι νέοι που δεν απασχολούνται ούτε στην απασχόληση ούτε στην εκπαίδευση ή κατάρτιση (NEET) σε ολόκληρη την ΕΕ. Η ανεργία των νέων είχε μειωθεί σε ρεκόρ χαμηλού ύψους 14,9% μέχρι το Φεβρουάριο του 2020, απλές εβδομάδες πριν από την τοποθέτηση σε πανδημία που σχετίζονται με την πανδημία σε όλη την ΕΕ. Αν και μία βελτίωση του μακροοικονομικού πλαισίου διαδραμάτισε σίγουρα ένα ρόλο, τα στοιχεία δείχνουν ότι η εγγύηση των νέων είχε σημαντική μετασχηματιστική επίδραση. Πάνω από 24 εκατομμύρια νέοι που μόλις εντάσσονται σε συστήματα εγγύησης νεολαίας ξεκινούν να λαμβάνουν μια προσφορά απασχόλησης, συνεχιζόμενη εκπαίδευση, μαθητεία και πρακτική άσκηση (*ThereinforcedyouthGuarantee, x.x.*).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Ο θεσμός της μαθητείας.

Η μαθητεία ορίζεται ως «μία εργασία που συνοδεύεται από προγράμματα ανάπτυξης που έχουν σχεδιαστεί από τους εργοδότες μέσα σε ένα τομέα». Οι μαθητείες επιτρέπουν σε ατομικό επίπεδο να αποκτηθεί τεχνική γνώση και πρακτική εμπειρία στον εργασιακό χώρο σε πραγματικό χρόνο όπως επίσης και να καλλιεργηθούν και

άλλες λειτουργικές και προσωπικές δεξιότητες που είναι αναγκαίες όχι μόνο για τις παρούσες εργασίες των μαθητευόμενων αλλά και για τις μελλοντικές τους καριέρες (NAS,2012).

Στο τέλος ενός προγράμματος μαθητείας, ο μαθητευόμενος θα πρέπει να μπορεί να αναλάβει ένα ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων που απαιτούνται από την εργασία του με εμπιστευτικό τρόπο και με την απαραίτητη γνώση που έχει προκαθοριστεί από την βιομηχανία (NAS,2012).

Οι απαιτήσεις για ένα μοντέλο διεξαγωγής υψηλής ποιότητας απαρτίζονται:

- Από μία μαθητεία που στόχο έχει να εξοπλίσει το άτομο με νέες δεξιότητες και μάθηση.
- Οι μαθητευόμενοι θα πρέπει να απασχολούνται σε ένα εργασιακό ρόλο με παραγωγικό σκοπό. Δεν είναι επαρκές μόνο ένα εργασιακό συμβόλαιο.
- Ένας μαθητευόμενος θα πρέπει να απασχολείται τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα εκτός από συγκεκριμένες περιπτώσεις όπου το ελάχιστο είναι 16 ώρες την εβδομάδα.
- Το πλαίσιο της Μαθητείας είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με συγκεκριμένους εργασιακούς ρόλους ή επαγγέλματα.
- Η διάρκεια της μαθητείας θα πρέπει να αντιπροσωπεύει το συγκεκριμένο πλαίσιο για το οποίο πραγματοποιείται. Για άτομα 16 μέχρι 18 χρονών, η μικρότερη διάρκεια είναι 12 μήνες ενώ για μαθητευόμενους με ηλικία 19 χρονών και πάνω η μαθητεία θα πρέπει να είναι λιγότερη από 12 μήνες αν και μόνο αν υπάρχει σχετική πρότερη γνώση. Η διάρκεια δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να είναι λιγότερη από έξι μήνες.
- Μία συμφωνία μαθητείας είναι απαραίτητη ανάμεσα στον εργοδότη και το μαθητευόμενο για οποιοδήποτε πρόγραμμα
- Η ευκαιρία για πρόοδο προς το επίπεδο 3 στα Αγγλικά και τα μαθηματικά θα πρέπει να δίνεται σε όλους τους μαθητευόμενους που δεν την έχουν λάβει.
- Οι εργοδότες απαιτούνται να πληρώσουν το λιγότερο το απαραίτητο ποσοστό στους μαθητευόμενους όπως αυτό έχει οριστεί ως ελάχιστος μισθός.
- Το πλαίσιο αντιπροσωπεύει τις απαιτήσεις που έχουν τεθεί και οι πάροχοι θα πρέπει να εξασφαλίσουν ότι τα μοντέλα διεξαγωγής τους πληρούν και παρέχουν τις συγκεκριμένες απαιτήσεις.

- Οι μαθητείες απαιτούν την ανάμειξη των εργοδοτών και θα πρέπει να επικεντρώνονται στην παροχή μόνιμων εργασιών για τους μαθητευόμενους (είτε κατά τη διάρκεια της μαθητείας είτε μετά την εκπαίδευση).

Οι πάροχοι είναι υπεύθυνοι για την εξασφάλιση των επιπέδων μαθητείας που έχουν τεθεί, θα πρέπει να εκπληρώνονται είτε προκαλούν προκλήσεις είτε όχι και που θα δεσμεύουν τους εργοδότες που δεν είναι πρόθυμοι να συμμορφωθούν. Οι πάροχοι είναι επίσης υπεύθυνοι για την εξασφάλιση ότι ο οποιοσδήποτε αναλάβει τη μαθητεία θα πρέπει να πληροί σωστά τη διεξαγωγή της και να τηρεί τα επίπεδα ποιότητας (NAS,2012).

Είναι σημαντικό να τονιστεί πως ο εκπαιδευόμενος υπογράφει Σύμβαση μαθητείας με τον εργοδότη τους, αμείβεται ή λαμβάνει επιδόματα ανάλογα με ότι προστάζει κάτι φορά η νομοθεσία που ισχύει και έτσι έχουν ασφάλιση. Η μαθητεία μπορεί να βασιστεί σε προγράμματα εκμάθησης που διαχωρίζονται στο χώρο εργασίας και την εκπαιδευτική δομή (Ραβασόπουλος, χ.χ).

Η εκπαίδευση θα πρέπει να λαμβάνει χώρα κατόπιν παροχής από τον εργοδότη στο χώρο εργασίας, όπως ορίζει το πρόγραμμα που συνδυαστικά με το πρόγραμμα εκμάθησης που πραγματοποιείται στο χώρο της εκπαιδευτικής δομής, πιστοποιεί και τις αποκτηθείσες γνώσεις και δεξιότητες του εκπαιδευόμενου και έχει ως αποτέλεσμα να αποκτά συγκεκριμένη ειδικότητα (Ραβασόπουλος, χ.χ).

Η μαθητεία αφορά ενήλικες και στοχεύει στο να αφομοιωθούν οι αναγκαίες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες. Επιπλέον, καλλιεργείται η ετοιμότητα ανταπόκρισης σχετικά με τις αξιώσεις της συγκεκριμένης μορφής μάθησης. Η διεξαγωγή της μαθητείας είναι βασισμένη σε συγκεκριμένο Πρόγραμμα Σπουδών που αποσκοπεί στην επιτυχία συγκεκριμένων μαθησιακών αποτελεσμάτων. Περαιτέρω, στηρίζεται στην επιτυχία μαθητευόμενου και εργοδότη κάτι που παρέχει ασφάλεια για την εποικοδομητική εφαρμογή της διαδικασίας και στο σχολικό περιβάλλον αλλά και στο εργασιακό(Ραβασόπουλος, χ.χ).

Η μαθητεία προβλέπει ημερήσια αμοιβή και ασφάλιση ώστε να εξομαλυνθεί η μετάβαση των αποφοίτων Επαγγελματικών Λυκείων από την εκπαίδευση στο επάγγελμα και ταυτόχρονα να εξοικειωθεί με τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργαζόμενων. Αυτό συμβάλλει και στην δέσμευση από πλευρά των εργοδοτών ώστε οι εκπαιδευόμενοι να εκπαιδευτούν(Ραβασόπουλος, χ.χ).

Αναβαθμίζοντας και διευρύνοντας το θεσμό της μαθητείας θεωρείται μία στρατηγική κατεύθυνση του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου προκειμένου να αναβαθμιστεί και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και η Κατάρτιση και η μαθητεία όπως και να γίνει και πιο ελκυστική. Επιπλέον, η μαθητεία θεωρείται ένας εναλλακτικός τρόπος για τους αποφοίτους ΕΕΚ προκειμένου να αναβαθμίσουν τα επαγγελματικά τους προσόντα. Στην Ελλάδα, εφαρμόζοντας το «Μεταλυκειακό έτος – τάξη Μαθητεία» που έχει ήδη τεθεί σε εφαρμογή το δυϊκό σύστημα εκπαίδευσης (μαθητείας) που θα διαρκεί συνολικά εννέα μήνες και θα συμπεριλαμβάνει τα εξής: Πρώτον, μαθητεία με εκπαίδευση στον εργασιακό χώρο και δεύτερον μαθήματα Ειδικότητας στη σχολική μονάδα, αντίστοιχα. Πιο συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι κατά τη διάρκεια του «Μεταλυκειακού Έτους-Τάξης Μαθητείας» θα πραγματοποιηθούν τα ακόλουθα προγράμματα(Ραβασόπουλος, χ.χ).

Α. Το «Πρόγραμμα εργαστηριακών μαθημάτων της ειδικότητας» που συνολικά θα έχει διάρκεια διακοσίων τριών (203) ωρών, και η πραγματοποίησή τους κρίνεται απαραίτητη. Σύμφωνα με το πρόγραμμα, η διδασκαλία θα είναι για μία ημέρα την εβδομάδα, θα διαρκεί επτά διδακτικές ώρες και θα συντελείται από εκπαιδευτικό προσωπικό ορισμένο από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, σε σχολικές μονάδες είτε των Επαγγελματικών Λυκείων είτε σε Εργαστηριακά Κέντρα (ΕΚ)(Ραβασόπουλος, χ.χ).

Β. «Πρόγραμμα εκπαίδευσης στον εργασιακό χώρο», που να έχει διάρκεια είκοσι οκτώ ωρών την εβδομάδα χωρισμένο σε τέσσερις ημέρες με διάρκεια εννέα μηνών, εκτός από τις εβδομάδες που συμπεριλαμβάνουν επίσημες αργίες ή το χρονικό διάστημα που ο εργοδότης έχει αποφασίσει ότι θα παραμείνει κλειστός(Ραβασόπουλος, χ.χ).

Διάφορες μελέτες έχουν διεξαχθεί με σκοπό την παροχή γνώσης αναφορικά με το θεσμό της μαθητείας και τη σπουδαιότητά του για τους εκπαιδευόμενους που μπορεί να είναι νέοι άνεργοι ή ήδη εργαζόμενοι και τους εργοδότες τους.

Έτσι, σύμφωνα με τους Vivian et al. (2012) οι ατομικές μαθητείες είναι ελκυστικές καθώς συμβάλλουν στην παροχή απολαβών, κινήτρων, εμπειρίας και φόρων. Το Νοέμβριο και το Δεκέμβριο του 2011, συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν δεδομένα από 5000 μαθητευόμενους μαθητείας. Η έρευνα που διεξάχθηκε βασίστηκε σε μαθητείες που ήταν σε εξέλιξη ή είχαν ολοκληρωθεί τους τελευταίους 12 μήνες(Vivian et al, 2012).

Χαρακτηριστικά της μαθητείας: Σύμφωνα με τα ευρήματα υπήρχε ίσος καταμερισμός στην ηλικιακή ομάδα. Σχετικά περισσότεροι από τους παρόντες συμμετέχοντες στη μαθητεία (39%) ήταν 25χρονοι και μεγαλύτεροι συγκριτικά με 21% αυτών που τις είχαν ολοκληρώσει. Υπήρχε σχετικά ίσος καταμερισμός ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες ανάμεσα στους πρόσφατους που ολοκλήρωσαν τις μαθητείες ενώ υπήρχε ανισορροπία μεταξύ των γυναικών κατά 54%. Οι μαθητείες αφορούσαν ως επί το πλείστο λευκούς ενώ μόνο 9% ήταν διαφορετικοί από λευκούς. Οι μαθητείες ήταν πιο πιθανό να αφορούσαν χαμηλότερα κοινωνικο-οικονομικά προσκλήνια από ότι βρέθηκαν στον ενήλικο πληθυσμό συνολικά (Vivian e tal, 2012).

Η ισορροπία ανάμεσα στα επίπεδα 2 και 3 παρουσίαζαν ποικιλία ανά πλαίσιο, για παράδειγμα το λιανικό εμπόριο είχε ένα υψηλότερο ποσοστό στο επίπεδο 2 (84%) από ότι στο επίπεδο 3 όπου η παροχή στον τομέα της κατασκευής ήταν κυρίως στο επίπεδο 3 (55%). Αναφορικά με το επίπεδο 2 πρόκειται για μεσαίο επίπεδο μαθητείας που είναι ισότιμο με 5 GCSE. Αποτελεί το πιο χαμηλό επίπεδο μαθητείας και δεν υφίσταται κριτήρια δικαιώματος για υποβολή αιτήσεων ωστόσο είναι απαραίτητο ο εκπαιδευόμενος να μπορεί να συμπληρώσει το επίπεδο όντως πάνω από 16 χρονών (*What do the different apprentice levels mean, x.x.*).

Όσον αφορά το επίπεδο μαθητείας 3, είναι γνωστό και ως αναβαθμισμένο πρόγραμμα μαθητείας και είναι απαραίτητα 5 A- levels. Το επίπεδο μαθητείας 3 έχει ως προαπαιτούμενο την ολοκλήρωση του επιπέδου 2 όπως επίσης και η εργασιακή εμπειρία στον τομέα της βιομηχανίας (*What do the different apprentice levels mean, x.x.*).

Το ηλικιακό προφίλ των μαθητευόμενων επίσης παρουσίαζε εύρος ανάμεσα στα διάφορα πλαίσια με τους κάτω από 19 να αποτελούν ένα σχετικά χαμηλό μερίδιο όσων ήταν στην Υγεία, στις Δημόσιες Υπηρεσίες και την Φροντίδα (18%) για παράδειγμα, συγκριτικά με την πλειοψηφία των μαθητευόμενων στον κατασκευαστικό τομέα (59%). Περίπου το 1/3 των μαθητευόμενων στην έρευνα ανέφεραν ότι προσλήφθηκαν ειδικά σαν μαθητευόμενοι ενώ οι υπόλοιποι εργάζονταν ήδη για τους εργοδότες του πριν να αρχίσουν την μαθητεία. Αυτό εμφάνιζε και πάλι ποικιλία, με τους μαθητευόμενους πιο συχνά να είναι νέο-προσληφθέντες για τις μαθητείες στη Μηχανολογία και τις Κατασκευαστικές Τεχνολογίες, τις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών και την Κατασκευή, το σχεδιασμό και το περιβάλλον οικοδομής. Το γεγονός αυτό είναι συγκρίσιμο με τις μαθητείες στην Υγεία, το Δημόσιο Τομέα και την Φροντίδα, το Λιανικό εμπόριο και τις Εμπορικές

επιχειρήσεις, τη Διοίκηση και το νόμο να έχει ήδη εργαζόμενους σε αυτούς τους τομείς στην αρχή της μαθητείας τους.

Κίνητρα και πληροφόρηση. Το βασικό κίνητρο που αναφέρθηκε από τους μαθητευόμενους για να αρχίσουν την μαθητεία αφορούσε την πρόοδο στις καριέρες τους (αναφέρθηκε από το 48%). Ένα επιπλέον 35% ενδιαφέρονταν κυρίως στο να πετύχουν να λάβουν προσόντα ενώ μόνο το 13% είχαν κίνητρο από την ευκαιρία να πληρωθούν όσο μάθαιναν. Το 40% των μαθητευόμενων που ήταν υπάρχοντες εργοδότες είχαν κίνητρο από την θέλησή τους να λάβουν πιστοποίηση και αυτό ήταν συγκρινόμενο με νέο-προσληφθέντες που ανέφεραν ότι ενδιαφέρονταν για πιστοποίηση (27%). Για τους υπαλλήλους, οι περισσότεροι (περίπου τα 2/3) δήλωσαν ότι αποφάσισαν να αρχίσουν τη μαθητεία ενώ το 11% δήλωσαν ότι ήταν υποχρεωτική απαίτηση από τους εργοδότες και το 20% ανέφεραν ότι ο εργοδότης πολύ δυναμικά πρότεινε την αρχή της μαθητείας (Vivian et al, 2012).

Είναι σημαντικό να τονιστεί πως οι μαθητευόμενοι ανέφεραν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης με τα προγράμματα συνολικά. Το 89% δήλωσαν ευχαριστημένοι (έχοντας βαθμολογήσει τη συνολική ικανοποίηση με έξι ή περισσότερο σε μία κλίμακα από το 1 έως το 10). Ανάμεσα στα άτομα που την είχαν ολοκληρώσει, το 92% ήταν ευχαριστημένοι από τη μαθητεία. Το υψηλότερο επίπεδο βρέθηκε σε μαθητείες στον κατασκευαστικό τομέα (77% δήλωσαν πολύ ικανοποιημένοι) ενώ όσοι ήταν στην Υγεία, τις Δημόσιες Υπηρεσίες και την Φροντίδα (67%), τη Διασκέδαση, τα ταξίδια και τον τουρισμό (65%) και τις Τεχνολογίες της Πληροφορίας και της Επικοινωνίας (60%) δήλωσαν σχετικά χαμηλότερα επίπεδα ικανοποίησης. Χαμηλότερα μέσα επίπεδα ικανοποίησης βρέθηκαν να σχετίζονται και με περιπτώσεις όπου οι μαθητευόμενοι είχαν απαιτήσει από τους εργοδότες να αρχίσουν μαθητεία και το πρόγραμμα θα είχε μικρή διάρκεια (λιγότερο από 6 μήνες). Για όσους ολοκλήρωσαν το πρόγραμμα, υπήρχε μία σύνδεση μεταξύ των αποτελεσμάτων εργασίας και της ικανοποίησης όπου σημειώθηκε αύξηση των μισθών με την ολοκλήρωση, όπου παρατηρήθηκε μέσο επίπεδο ικανοποίησης μεγαλύτερο από όταν οι μισθοί δεν αυξήθηκαν. Κάτι παρόμοιο ίσχυσε και για την προαγωγή (Vivian et al, 2012).

Οι περισσότεροι μαθητευόμενοι θα πρότειναν ένα πρόγραμμα μαθητείας στους άλλους ή το έχουν κάνει ήδη. Μόνο το 5% δήλωσε ότι δεν ήταν απαραίτητο. Οι μαθητείες ήταν γενικά θετικές όσον αφορά την ποιότητα της εκπαίδευσης και άλλων ιδιαίτερων ζητημάτων της εκπαίδευσης που έλαβαν. Ήταν ικανοποιημένη με την

αξιολόγηση και την ανατροφοδότηση από τον πάροχο. Το 91% των μαθητευόμενων ανέφερε ότι έλαβαν επίσημη ή ανεπίσημη εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της μαθητείας. Το 76% έλαβε επίσημη εκπαίδευση και το 15% έλαβε ανεπίσημη εκπαίδευση πάνω στη δουλειά (χωρίς καμία επίσημη εκπαίδευση). 9 % δεν ανέφεραν να έχουν λάβει κανένα είδος εκπαίδευσης. Οι περισσότεροι μαθητευόμενοι (το 80%) ήταν ικανοποιημένοι με το μέγεθος της εκπαίδευσης που έλαβαν ενώ το 83% ήταν ικανοποιημένοι με την ισορροπία ανάμεσα στην εκπαίδευση και την εργασία. Οι μαθητευόμενοι στον κατασκευαστικό τομέα και στα πλαίσια της μηχανολογίας ήταν πιο πιθανόν να είναι ικανοποιημένοι. Λιγότεροι από τους μισούς ανέφεραν ότι το πρόγραμμά τους διήρκεσε λιγότερο από ένα χρόνο και το 7% ανέφεραν ότι διήρκεσε λιγότερο από 6 μήνες. Το ¼ δήλωσε ότι η μαθητεία τους διήρκεσε ανάμεσα σε ένα και δύο χρόνια και το 22 % ανέφεραν ότι η μαθητείες διήρκεσαν πάνω από δύο χρόνια. Η πλειοψηφία των μαθητειών πίστευαν ότι η διάρκεια της μαθητείας τους ήταν όσο χρειαζόταν με μόνο το 4% να δηλώνει πως διήρκεσε λίγο. Ανάμεσα σε όσους η μαθητεία τους διήρκεσε λιγότερο από έξι μήνες, το 11% ανέφερε ότι ήταν πολύ λίγο (Vivian et al, 2012).

Υπήρχαν μεγαλύτερα επίπεδα δυσαρέσκειας σε σχέση με το ρόλο του εργοδότη (το 82% ήταν ικανοποιημένο με την στήριξη του εργοδότη και το 75% με την ανάμειξη του εργοδότη στη δομή, τη διεξαγωγή και το περιεχόμενο). Λιγότερη στήριξη παρασχέθηκε στους μαθητευόμενους που είχαν ήδη εργασθεί για τους εργοδότες πριν να αρχίσουν να εκπαιδεύονται και σε εκείνες τις περιπτώσεις οι εργοδότες δεν αναμειγνύονταν τόσο συχνά στη δομή, τη διεξαγωγή και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Η έρευνα έδειξε μία μικρή ομάδα μαθητευόμενων που είχαν ζητήσει από τον εργοδότη να αρχίσει πρόγραμμα μαθητείας και εκείνος παρείχε ελάχιστη στήριξη ή είχε συνεισφορά στο πρόγραμμα (Vivian et al, 2012).

Συνολικά, οι μαθητευόμενοι έδειξαν ότι η μαθητεία είχε θετική επίδραση στις δεξιότητές και τις ικανότητές τους. Μόνο το 4% απάντησαν ότι δεν βελτίωσαν τις δεξιότητές τους. Εκείνοι οι μαθητευόμενοι που πιθανόν ήταν όπως όσοι είχαν ολοκληρώσει την μαθητεία για να αναφερθούν σε βελτίωση. Οι Νεότεροι μαθητευόμενοι ήταν πιο πιθανόν να αναφέρουν βελτιώσεις στις ικανότητες και δεξιότητες από ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά μαθητευόμενοι. Οι μικρές σε διάρκεια μαθητείες θεωρήθηκαν να έχουν χαμηλότερη επίδραση στις ικανότητες και τις καριέρες των μελλοντικών μαθητευόμενων- τα δύο – τρίτα των μαθητευόμενων σε τάξεις που διαρκούσαν λιγότερο από 6 μήνες ένιωσαν ότι είχαν (ή ότι θα)

αποκτήσουν δεξιότητες ή γνώσεις στον τομέα τους συγκριτικά με το 90% εκείνων που συμμετείχαν στις τάξεις που διαρκούσαν περισσότερο από ένα χρόνο (Vivian et al, 2012).

Το ποσοστό ανεργίας ήταν υψηλό για τους νεοπροσληφθέντες μαθητευόμενους από ότι για τους ήδη απασχολούμενους. Για όσους ολοκλήρωσαν τη μαθητεία και ακόμα εργάζονταν, τα $\frac{3}{4}$ ελάμβαναν περισσότερες αρμοδιότητες και το 71% βελτίωσε την ικανοποίηση στην εργασία. Περισσότεροι από τους μισούς που ολοκλήρωσαν την μαθητεία τους και ήταν ακόμα απασχολούμενοι ένιωσαν ότι είχαν καλύτερες προοπτικές πληρωμής και προαγωγής στο μέλλον και ένιωθαν μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια. Περισσότεροι από το $\frac{1}{3}$ προάχθηκαν αφότου ολοκλήρωσαν την μαθητεία τους (Vivian et al, 2012).

Αναφορικά με όλα τα πλαίσια, το 83% όσων είχαν βελτιωθεί στην εργασία τους ένιωθαν ότι αυτό οφειλόταν εν μέρει στην μαθητεία τους αλλά μόνο το 15% είπε ότι ήταν απευθείας αποτέλεσμα του προγράμματος. Τα θετικά εργασιακά αποτελέσματα αναφέρονταν πιο συχνά από τους μαθητευόμενους που είχαν την είχαν ολοκληρώσει στους τομείς των κατασκευών και της Μηχανολογίας. Εκείνοι έτειναν να αποδίδουν τα αποτελέσματα απευθείας στην μαθητεία (Vivian et al, 2012).

Μόλις κάτω από το 44% όλων των συμμετεχόντων που είχαν ολοκληρώσει τη μαθητεία έλαβαν αύξηση μισθού με την ολοκλήρωση κάτι που είχε υψηλό ποσοστό στους τομείς των κατασκευών και της μηχανολογίας (το 77% και το 71% αντίστοιχα) ενώ ήταν λιγότερο κοινό στο λιανικό εμπόριο, την Διοίκηση Επιχειρήσεων, τα Νομικά και τις τεχνολογίες των Πληροφοριών και της Επικοινωνίας (26%, 33% και 31%, αντίστοιχα).

Οι Αυξήσεις στους μισθούς ήταν πιο κοινές όταν οι μαθητευόμενοι ήταν νεοπροσληφθέντες και είχαν συμπληρώσει το επίπεδο 3 της μαθητείας, όντας εκπαιδευόμενοι σε μεγαλύτερης διάρκειας μαθητεία. Το 84% των μαθητευόμενων σκέφτηκαν ότι η μαθητεία τους θα μπορούσε να αυξήσει τα κέρδη τους δυνητικά. Από όσους είχαν ολοκληρώσει το τρίτο επίπεδο μαθητείας, το 5% συνέχισε στο 4^ο και το 33% το σκεφτόταν για το μέλλον. Η πλειοψηφία όσων ήταν ακόμα σε μαθητεία ενδιαφέρονταν να συνεχίσουν τη μάθηση (Vivian et al, 2012).

Τέλος, οι ερευνητές που διεξήγαγαν την έρευνα αναγνώρισαν αρκετά ζητήματα που ήταν σημαντικά να αναφερθούν ώστε να βελτιώσουν την εμπειρία της και να εξασφαλίσουν τη μεγαλύτερη απολαβή στην επένδυση στο πρόγραμμα. Τα ζητήματα αυτά ήταν τα ακόλουθα:

- 1) Υπήρχαν λίγες περιπτώσεις όπου οι εργοδότες χρησιμοποιούσαν το πρόγραμμα της μαθητείας για την πιστοποίηση υπαρχόντων δεξιοτήτων των υπαλλήλων τους και ότι ο εργοδότης είχε λίγη ανάμειξη ή δέσμευση σχετικά με τη μαθητεία.
- 2) Οι μαθητευόμενοι είναι λιγότερο πιθανό να αποκτήσουν νέες δεξιότητες και να προοδεύουν στις καριέρες τους όπου τα προγράμματα είναι λιγότερο από έξι μήνες. Η επίδραση της μαθητείας στην ικανότητα να κάνει κάποιος τη δουλειά τους όπου δεν υπάρχει επίσημη ή ανεπίσημη εκπαίδευση πάνω στη δουλειά.
- 3) Στην περίπτωση που ο μαθητευόμενος ήταν απασχολούμενος με συμβόλαιο συγκεκριμένου χρόνου κατά τη διάρκεια της μαθητείας υπήρχε λιγότερη πιθανότητα να εργαστεί αφότου ολοκληρώσει τη μαθητεία συγκριτικά με εκείνους που είχε μεγαλύτερης διάρκειας ή μόνιμα συμβόλαια. Σχεδόν το 1/5 αυτών των μαθητευόμενων ήταν άνεργοι όταν διεξάχθηκε η έρευνα.

Υπάρχουν ήδη πολιτικές και δράσεις που λαμβάνουν χώρα ή λειτουργούν και ονοματίζουν τα συγκεκριμένα ζητήματα. Οι έρευνες δείχνουν ότι οι μαθητείες ικανοποιούν τους μαθητευόμενους ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν θεωρούνται ιδανικές, (για παράδειγμα έχουν μικρή διάρκεια) εκείνοι έχουν ακόμα θετική αντίληψη για το πρόγραμμα.

Οι Gunderson&Krashinsky (2012) θέλοντας να δουν το θέμα σε διεθνές επίπεδο όπως επίσης και να συνειδητοποιήσουν τις ατομικές απολαβές χρησιμοποίησαν δεδομένα από τη δημογραφική υπηρεσία του Καναδά το 2006 για να συγκρίνουν τις απολαβές της μαθητείας συγκριτικά με άτομα που ήθελαν να ακολουθήσουν διαφορετικές εκπαιδευτικές διαδρομές όπως την ολοκλήρωση του λυκείου, άλλες εμπορικές και κοινοτικές σχολές. Η δημογραφική υπηρεσία θεωρείται ως η υπηρεσία που μπορεί να παρέχει αντιπροσωπευτικά δεδομένα συμπεριλαμβανομένων και των πιστοποιητικών μαθητείας (Gunderson&Krashinsky, 2012).

Βρέθηκαν στοιχεία για καλύτερους μισθούς που σχετίζονται με τις μαθητείες για τους άντρες ως επί το πλείστο και όχι για τις γυναίκες. Ο καλύτερος μισθός υπολογίστηκε για άντρες σε χαμηλότερα ποσοστά της μισθολογικής διανομής. Οι άρρενες μαθητευόμενοι βρέθηκαν να κερδίζουν 24% περισσότερο από εκείνους που το υψηλότερο ποσοστό εκπαίδευσης αποτελούσε ένα απολυτήριο λυκείου, 15% περισσότεροι από άντρες άλλων (όχι- μαθητευόμενοι) εμπορικών σχολών και 2%

περισσότερο περισσότεροι από αποφοίτους των κοινοτικών κολλεγίων. Υπογραμμίζεται δε ότι οι συνδυασμένες μαθητείες με άλλους που δεν ήταν μαθητευόμενοι εμπορικών σχολών στις προηγούμενες εργασίες τους είχαν υποτιμηθεί οι απολαβές της μαθητείας (Gunderson&Krashinsky, 2012).

Για τις γυναίκες, η μαθητεία αποδείχθηκε να έχει ως αποτέλεσμα τις απολαβές σε χαμηλότερους μισθούς από εκείνες που είχαν μόνο ολοκληρώσει το λύκειο ή ήταν απόφοιτες κοινοτικών κολλεγίων. Οι Gunderson&Krashinsky (2012) προτείνουν ότι αυτό είναι πιθανόν λόγω του ότι οι μαθητείες που αφορούν γυναίκες σχετίζονται με τομείς όπως η βιομηχανία των τροφίμων και των υπηρεσιών (Gunderson&Krashinsky, 2012).

Νευραλγικό μέρος στο ζήτημα της μαθητείας αφορά τους εργοδότες σχετικά με τη δέσμευση, τα κίνητρα, τα εμπόδια που έχουν να αντιμετωπίσουν, τις προσλήψεις, την εμπειρία, το κόστος για αυτούς. Συλλέχθηκαν και αναλύθηκαν δεδομένα από 4.075 εργοδότες που απασχολούν προσωπικό που έχει ολοκληρώσει μαθητεία τους τελευταίους 18 μήνες. Αυτή η μελέτη ήταν μέρος μίας ευρύτερης αξιολόγησης της μαθητείας που περιλάμβανε έρευνα για τους μαθητευόμενους και τα οφέλη της εκπαίδευσης. Η έρευνα διεξάχθηκε χρησιμοποιώντας την τηλεφωνική συνέντευξη και τον εξατομικευμένο κατάλογο μαθητευόμενων ως εργαλείο για την επιλογή του δείγματος. Η διαδικασία της δειγματοληψίας είχε σχέση και με το επίπεδο και με το πλαίσιο της μαθητείας που πρόσφεραν οι εργοδότες. Τα δεδομένα υπολογίστηκαν με τέτοιο τρόπο ώστε να υπάρχει αντιπροσωπευτικότητα. Τα βασικά ευρήματα της έρευνας των εργοδοτών περιλαμβάνουν διάφορες απόψεις όπως τα χαρακτηριστικά των εργοδοτών, τις μεθόδους προσλήψεις, την ανάμειξη των εργοδοτών στην διεξαγωγή των προγραμμάτων, την απόφαση για εκπαίδευση, τις επιδράσεις για τη μαθητεία στις επιχειρήσεις και την ικανοποίηση των εργοδοτών με τα προγράμματα μαθητείας (Winterbotham et al, 2012). Τα βασικά ευρήματα παρουσιάζονται ως ακολούθως.

Αρχικά, τα χαρακτηριστικά των μαθητειών των εργοδοτών:

- τα 3/5 των εργοδοτών στην έρευνα λειτουργούσαν στους ακόλουθους τομείς: της υγείας, της κοινωνικής εργασίας και της παιδικής φροντίδας, του λιανικού και του χονδρικού εμπορίου, των κατασκευών και της ομορφιάς. Ένα μεγάλο ποσοστό είχαν λιγότερους από 25 υπαλλήλους (Winterbotham et al, 2012).

- Κάποιοι τομείς όπως αυτός της κομμωτικής και της ομορφιάς και των κατασκευών ήταν τομείς που διαχρονικά χαρακτηρίζονταν από την επιτέλεση μαθητιών με περίπου τους μισούς υπαλλήλους να αναμειγνύονται σε αυτό το είδος εκπαίδευσης για περισσότερο από 10 χρόνια (Winterbotham et al, 2012).
- Μαθητείες του επιπέδου 2 ήταν πιο κοινές από αυτές του επιπέδου 3 (το 85% πρόσφερε μαθητείες του επιπέδου 2 ενώ το 59% πρόσφερε επιπέδου 3) ωστόσο οι μισοί εργοδότες που ερωτήθηκαν πρόσφεραν μαθητείες και στα δύο επίπεδα. Οι εργοδότες έτειναν να προσφέρουν εκπαίδευση σε 16-18 χρονών (76%) συγκριτικά με τα άτομα που ήταν 19 ετών ή παραπάνω (54%). Οι μεγάλες επιχειρήσεις που είχαν πάνω από 100 εργοδότες ήταν περισσότερο πιθανό να προσφέρουν μαθητείες σε μεγαλύτερους ηλικιακά υπαλλήλους από ότι οι μικρότερες επιχειρήσεις (Winterbotham et al, 2012).

Προσλήψεις:

- Ανάμεσα σε εργοδότες που ερευνήθηκαν ήταν κοινό ότι είχαν προσλάβει μαθητευόμενους από ότι πρόσφεραν θέσεις εργασίας σε υπάρχον προσωπικό τους (το 76% των εργοδοτών εναντίον 31%) και δεν ήταν κοινό για τους εργοδότες να εκπαιδεύσουν τόσο τους νέο προσληφθέντες και τους υπάρχοντες υπαλλήλους μέσω προγραμμάτων μαθητείας. Οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις (με 250 ή παραπάνω προσωπικό) ήταν πιο πιθανό να προβούν σε προγράμματα κατάρτισης των υπάρχοντων υπαλλήλων τους (44% έναντι 26%) (Winterbotham et al, 2012).
- Μόλις οι μισοί εργοδότες που είχαν προσλάβει μαθητευόμενους το έπραξαν με συμβόλαια ορισμένου χρόνου. Αυτή η προσέγγιση ήταν οι πιο παρατηρημένοι στο δημόσιο τομέα και τα συμβόλαια χρησιμοποιούνταν πιο συχνά στις Τεχνολογίες της Πληροφορικής και των Επικοινωνιών, της υγείας, των δημόσιων υπηρεσιών και της φροντίδας και του λιανικού εμπορίου (Winterbotham et al, 2012).
- Οι εργοδότες διαφήμιζαν τις μαθητείες που διοργάνωναν μαζί με τον εκπαιδευτικό πάροχο (32%). Ενώ λιγότεροι (περίπου το 6%) ανέφεραν ότι είχαν χρησιμοποιήσει το σύστημα των Διαθέσιμων θέσεων μέσω μαθητείας οι ίδιοι, πιο πιθανό ήταν ότι το σύστημα χρησιμοποιήθηκε από τον εκπαιδευτικό πάροχο εκ μέρους του εργοδότη (Winterbotham et al, 2012).

Αναφορικά με τις πληροφορίες, την υποστήριξη και την καθοδήγηση, ενώ πολλοί εργοδότες ένιωθαν ότι υπήρχαν επαρκής πληροφορίες, υποστήριξη και καθοδήγηση διαθέσιμη σχετικά με την ανάμειξή τους στις μαθητείες, κάποιοι πίστευαν ότι δεν

υπήρχε αρκετή υποστήριξη. Εργοδότες μικρότερων εταιρειών ήταν πιο πιθανόν να έχουν κριτική άποψη σχετικά με τις πληροφορίες, τη στήριξη και την καθοδήγηση από ότι εργοδότες μεγαλύτερων επιχειρήσεων (Winterbotham et al, 2012).

Περίπου το ένα τέταρτο των εργοδοτών είχαν χρησιμοποιήσει πληροφορίες, στήριξη και καθοδήγηση τα τελευταία τρία χρόνια. Εργοδότες μεγαλύτερων επιχειρήσεων, εργοδότες στο δημόσιο τομέα και στις φιλανθρωπίες και όσοι απασχολούνταν στον εθελοντικό τομέα όπως και εργοδότες με μαθητευόμενους στην εκπαίδευση και την δημόσια διοίκηση ήταν πιο πιθανό να χρησιμοποιούσαν το σύστημα μαθητείας. Όπου χρησιμοποιήθηκε υπήρχαν γενικά θετικές απόψεις της χρησιμότητας των πληροφοριών και της στήριξης που παρεχόταν από το σύστημα (Winterbotham et al, 2012).

Η ανάμειξη των εργοδοτών στην διεξαγωγή και την αξιολόγηση:

- Η πλειοψηφία των εργοδοτών επέδειξαν ότι οι μαθητευόμενοι έλαβαν εκπαίδευση από εξωτερικούς παρόχους αλλά τα $\frac{3}{4}$ των εργοδοτών δήλωσαν ότι παρείχαν επίσημη εκπαίδευση οι ίδιοι. Μόνο το 22% έδειξε ότι μόνο οι εκπαιδευτικοί πάροχοι διεξήγαγαν την μαθητεία και 4% επέδειξε ότι οι εργοδότες ήταν αυτοί που οργάνωναν εκπαίδευση (Winterbotham et al, 2012).
- Οι εργοδότες βασίζονταν περισσότερο στους εξωτερικούς εκπαιδευτές για την αξιολόγηση από ότι για την εκπαίδευση με μόνο 1% των περιπτώσεων των εργοδοτών να αξιολογούν μόνοι τους, τους μαθητευόμενους (Winterbotham et al, 2012).
- Περίπου οι μισοί από τους εργοδότες είχαν αναμειχθεί και μπορούσαν να επηρεάσουν τις αποφάσεις σχετικά με τη δομή, τα περιεχόμενα, τη διεξαγωγή και τη διάρκεια της εκπαίδευσης πριν να αρχίσει η μαθητεία αλλά 60% είχαν κάποια επιρροή στην διεξαγωγή και το περιεχόμενο κατά τη διάρκεια της μαθητείας. Αυτό ωστόσο παρουσίαζαν ποικιλία ανάλογα με το πλαίσιο (Winterbotham et al, 2012).

Οι εργοδότες προσφέρουν μαθητείες στον τομέα της κατασκευής ήταν λιγότερο πιθανόν να επηρεάσουν τις αποφάσεις εκπαίδευσης σε οποιοδήποτε στάδιο με αυτούς που προσφέρουν τις Τεχνολογίες των Πληροφοριών και των Επικοινωνιών και τη Διοίκηση επιχειρήσεων και το νομοθετικό πλαίσιο (Winterbotham et al, 2012).

Ικανοποίηση:

- Οι εργοδότες γενικά δηλώνουν ευχαριστημένοι με τα επίπεδα της ανάμειξης τους και της ικανότητάς τους να επιλέξουν το πλαίσιο της μαθητείας που ήταν σχετικές με τις ανάγκες (77% ήταν ικανοποιημένοι). Η πλειοψηφία ήταν ικανοποιημένοι με την ποιότητα των αιτούντων για μαθητείες παρόλο του σημαντικού ποσοστού των 8% ήταν δυσαρεστημένοι (Winterbotham et al, 2012).

- Η ικανοποίηση με την ποιότητα των εκπαιδευτικών παροχών ήταν υψηλή ανάμεσα σε ερωτηθέντες (το 66% ήταν πολύ ικανοποιημένοι) αλλά οι εργοδότες σε μικρότερες επιχειρήσεις με λιγότερους από 25 υπαλλήλους ήταν λιγότεροι ικανοποιημένοι από το μέσο όρο. Σχεδόν σε όλα τα μέτρα που αφορούν την ικανοποίηση, οι εργοδότες που προσφέρουν μαθητείες στον κατασκευαστικό τομέα ήταν λιγότερο ικανοποιημένοι από το μέσο όρο (Winterbotham et al, 2012).

- Σχεδόν οι μισοί από τους εργαζόμενους που ερωτήθηκαν είχαν ήδη προτείνει μαθητείες σε άλλους υπαλλήλους. Οι άλλοι έδειξαν ότι προτείνουν ανεπιφύλακτα το πρόγραμμα σε άλλους εργοδότες στο δικό τους τομέα (το 22%) ή ότι θα το πρότειναν με κάποιες αναστολές (15%) (Winterbotham et al, 2012).

Το 2% είτε είχαν συμβουλευσει άλλους εργοδότες να μην μπουν στην διαδικασία της προσφοράς μαθητείας ή πρότειναν τα προγράμματα όταν τους γινόταν το ερώτημα (Winterbotham et al, 2012).

Η αξία του προγράμματος αφορούσε τα εξής:

- Οι εργοδότες ερωτώμενοι για την αξία των διαφόρων χαρακτηριστικών των προγραμμάτων μαθητείας απάντησαν ότι τα βασικά συστατικά τους (η ποιότητα, η γνώση υπό την έννοια της πιστοποίησης, οι δεξιότητες, τα δικαιώματα των εργοδοτών και οι αρμοδιότητές τους) είχαν τεράστια αξία. Το στοιχείο της γνώσης είχε βαθμολογηθεί ως το πιο σημαντικό ενώ οι δεξιότητες λογίζονταν ως μεταθέσιμες (είτε ως βασικές είτε ως λειτουργικές) που όμως αναφέρθηκε ότι ήταν λιγότερο πολύτιμες (παρά το γεγονός ότι το 60% επέδειξε ότι ήταν ιδιαίτερα πολύτιμες) (Winterbotham et al, 2012)

- Όταν ερωτήθηκαν για τα οφέλη που αποκόμισαν για την επιχείρησή τους, οι εργοδότες ήταν θετικοί για τις μαθητείες ως επί το πλείστο. Σχεδόν όλοι οι εργοδότες (το 96%) ανέφεραν τουλάχιστον ένα από τα πιθανά οφέλη που τους παρουσιάστηκαν. Το πιο σύνηθες όφελος αφορούσε την βελτίωση της παραγωγικότητας (72%) ακολουθούμενο από βελτιωμένο ηθικό για το προσωπικό, βελτιωμένα προϊόντα ή υπηρεσίες, μία θετική εικόνα για τον τομέα,

βελτιωμένη απορροφητικότητα του προσωπικού και εισαγωγή νέων ιδεών (Winterbotham et al, 2012).

- Μόνο το 36% των εργοδοτών επέδειξαν ότι η εκπαίδευση των μαθητευόμενων είχε ως αποτέλεσμα να πληρωθούν με χαμηλότερους ρυθμούς κάτι που σήμαινε ότι οι μαθητείες δεν θεωρούνται όταν αξιοποιούνται ως φθηνή μορφή απασχόλησης καθώς οι εργοδότες θα πρέπει να πληρώσουν τους μαθητευόμενους με χαμηλότερους μισθούς από άλλους υπαλλήλους (Winterbotham et al, 2012).

Αναφορικά με τις συνδρομές

- Το 11% των εργοδοτών πλήρωσαν κάποιες συνδρομές στους παρόχους. Αυτό παρουσίαζε ποικιλία από 21% στη μηχανολογία σε 6% στα πλαίσια του λιανικού εμπορίου. Κατά μέσο όρο οι πληρωμένες ήταν υψηλότερες για τους μαθητευόμενους ηλικίας 16 με 18 χρονών παρά την αρχή ότι η εκπαίδευση για αυτή τη νεότερη ηλικιακή ομάδα είναι ολοκληρωτικά επιδοτούμενη (Winterbotham et al, 2012).
- Η έρευνα επίσης έδειξε ότι πιθανόν να αντιδράσουν οι εργοδότες σε αλλαγές στην δημόσια χρηματοδότηση για τους μαθητευόμενους από 19 χρονών και πάνω και αυτό συνετέλεσε να υπάρχουν αλλαγές στις συνδρομές που πληρώνονται από τους εργοδότες. Επίσης ερωτήθηκαν για τις αντιδράσεις τους αν το κράτος απέσυρε εντελώς τη χρηματοδότηση ή/ και αν τη μείωνε κατά 50%. Το 17% των εργοδοτών που είχαν μαθητευόμενους στην ηλικία των 19 χρόνων και παραπάνω δήλωσαν ότι θα προσλάμβανε μαθητευόμενους με συνολικές συνδρομές (στην περίπτωση που η χρηματοδότηση από το κράτος αποσυρόταν) ή είχαν ήδη πληρώσει ίσο ποσό με τις συνδρομές. Στην περίπτωση της καταβολής της μισής πληρωμής (στην περίπτωση που το κράτος μείωσε κατά 50%), το 29% έδειξε ότι θα μπορούσε να συνεχίσει την εκπαίδευση των μαθητευόμενων (Winterbotham et al, 2012).
- Εξετάστηκαν επίσης και οι συνέπειες της εκπαίδευσης λιγότερων μαθητευόμενων (ως ένδειξη των υψηλών συνδρομών). Το 43% των εργοδοτών έδειξαν ότι η εκπαίδευση λιγότερων μαθητευόμενων δεν θα είχε επίδραση στην επιχείρησή τους. Οι περισσότεροι ανέφεραν ότι η επίδραση της εκπαίδευσης λιγότερων μαθητευόμενων αφορούσε την έλλειψη δεξιοτήτων στο μέλλον (αυτό αναφέρθηκε από το 20% των εργοδοτών) (Winterbotham et al, 2012).
- Άλλες επιδράσεις αυτής της κατάστασης αφορούσε τη μείωση της ποιότητας των προϊόντων και των υπηρεσιών, ελλείψεις στο προσωπικό, αυξημένα κόστη

προσλήψεων και τελική επίδραση απασχόληση μεγαλύτερων ηλικιακά ατόμων που συνεπαγόταν πιο γηραιότερου εργατικού δυναμικού. Κάθε μία από αυτές τις επιδράσεις αναφέρθηκαν από ποσοστό λιγότερο από το 10% των εργοδοτών. Οι εργοδότες που πρόσφεραν μαθητείες στον τομέα της μηχανολογίας ήταν πιο πιθανό να αναφέρουν ότι είχαν επηρεαστεί από τη μείωση του αριθμού των μαθητευόμενων που εκπαίδευαν (Winterbotham et al, 2012).

Όσον αφορά την μελλοντική ανάμειξη των εργοδοτών, η πλειοψηφία τους (το 80%) αποδείχτηκε ότι ήταν δεσμευμένοι στο πρόγραμμα και σχεδίαζαν να συνεχίσουν να προσφέρουν μαθητείες. Οι εργοδότες ήταν πιο πιθανό να μην σχεδίαζαν να εξακολουθήσουν να αναμειγνύονται όσον αφορά τη μαθητεία. Από αυτούς οι εργοδότες μικρότερων επιχειρήσεων (με λιγότερους από 25 υπαλλήλους) είχαν αναμειχθεί με τη μαθητεία για λιγότερα από τρία χρόνια και πρόσφεραν μαθητείες ειδικά στον τομέα των κατασκευών (πιθανόν λόγω του γεγονότος της επικρατούσαν αβεβαιότητας για το μέλλον της συγκεκριμένης εργασίας όπως αυτό διαμορφώθηκε από το πρόσφατο οικονομικό κλίμα) (Winterbotham et al, 2012).

Οι λόγοι που αναφέρθηκαν και αφορούσαν το μη σχεδιασμό της συνέχισης της δέσμευσης αφορούσε ότι όλο το προσωπικό είχε δεξιότητες έτσι δεν υπήρχε ανάγκη να εκπαιδευτούν είτε οι υπάρχοντες είτε οι νέοι υπάλληλοι, το αντιλαμβανόμενο υψηλό κόστος για μία τέτοια εκπαίδευση, η αρνητική προηγούμενη εμπειρία ή το συναίσθημα ότι το προηγούμενο πρόγραμμα μαθητείας δεν πήγε καλά (Winterbotham et al, 2012).

Ότι αφορά τον εργοδότη απασχόλησε αρκετά τη βιβλιογραφία. Κατά συνέπεια είναι σημαντικό να γίνει περαιτέρω αναφορά στη δέσμευση των εργοδοτών και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν αναφορικά με τη μαθητεία, τα κίνητρα, τους εργοδότες σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς παρόχους, τα επιχειρηματικά οφέλη και τα κόστη (Hogart et al, 2012).

Παρακάτω παρουσιάζονται τρεις αναφορές σχετικά με μία έρευνα που διεξάχθηκε. Αυτές οι αναφορές δείχνουν τα αποτελέσματα που συγκεντρώθηκαν από 80 μελέτες περίπτωσης εργοδοτών που διενεργούσαν προγράμματα μαθητείας και/ ή άλλου είδους εργασιακή μάθηση που να οδηγεί σε επίσημη πιστοποίηση επιπέδου 2 και / ή επιπέδου Οι εργοδότες που ήταν εξαπλωμένοι σε οκτώ τομείς της βιομηχανίας: την μηχανολογία, τον κατασκευαστικό τομέα, την φιλοξενία, τις μεταφορές και τα logistics; τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, την διοίκηση επιχειρήσεων (κυρίως με

την τοπική κυβέρνηση) και τον τομέα της υγείας και της φροντίδας (Hogart et al, 2012).

Οι στόχοι αυτής της μελέτης αφορούσαν τα κόστη και τα οφέλη που είχαν οι εργοδότες και από τους δύο τύπους εκπαίδευσης. Η μεθοδολογία που εφαρμόστηκε είχε χρησιμοποιηθεί και πάλι σε προηγούμενες έρευνες που αφορούσαν το καθαρό κόστος των μελετών εκπαίδευσης με επέκταση άλλου είδους εκπαίδευσης εκτός από τη μαθητεία έτσι ώστε να μπορέσουν να υπάρξουν συγκρίσεις ανάμεσα στα σχετικά κόστη και τα οφέλη των διαφορετικών επιλογών που αντιπροσωπεύουν το ίδιο επίπεδο προσόντων (Hogart, 2012).

Στις συνεντεύξεις με τους εργοδότες, ζητήθηκε η παροχή πληροφοριών για τα άμεσα και τα έμμεσα κόστη της παροχής εκπαίδευσης (και μαθητείας και άλλου είδους εκπαίδευση πάνω στην εργασία) στους υπαλλήλους όπως επίσης και πιο ποιοτικές πληροφορίες σχετικά με τα οφέλη που πιστεύουν ότι προκύπτουν από το κάθε είδος εκπαίδευσης, τους λόγους για τους οποίους δεσμεύονται στα συγκεκριμένα προγράμματα και τη δομή και τις διαδικασίες (για παράδειγμα τις προσλήψεις, την εποπτεία κλπ) που χρησιμοποίησαν για να διεξάγουν το πρόγραμμα στους εκπαιδευόμενους/ μαθητευόμενους (Hogart, 2012).

Οι εργοδότες ωθήθηκαν να επιδείξουν τις αντιδράσεις τους αναφορικά με τα κόστη της εκπαίδευσης αν επρόκειτο να αυξηθούν στην περίπτωση που υπήρχε μείωση της δημόσιας χρηματοδότησης για συγκεκριμένες μαθητείες στο μέλλον (Hogart, 2012).

Η απόφαση ενός εργοδότη να προβεί στην εκπαίδευση του προσωπικού περιγράφεται ως εξής.

- Στις περιπτώσεις όπου η εκπαίδευση είχε παρασχεθεί σε νεοπροσληφθέντες (και έτσι αποτέλεσε επαγγελματική εκπαίδευση) οι εργοδότες δήλωσαν ότι παρείχαν εργασιακά προγράμματα εκμάθησης ή μαθητείας προκειμένου να παρέχουν στους υπαλλήλους τους δεξιότητες που είναι απαιτούμενες για την εργασία σε συγκεκριμένα επαγγέλματα. Σε μερικούς τομείς, κυρίως σε αυτούς της μηχανολογίας και τον κατασκευαστικό, η μαθητεία θεωρήθηκε μία δεδομένη αδειοδότηση για πρακτική χωρίς την οποία θα ήταν αδύνατο να εργαστεί ο υπάλληλος στον συγκεκριμένο φορέα.

- Άλλοι λόγοι για την παροχή εργασιακών προγραμμάτων εκμάθησης ή μαθητείας σε νεοπροσληφθέντες περιλάμβανε την είσοδο νέων ανθρώπων στην επιχείρηση. Πολλές επιχειρήσεις έχουν ιστορικό πρόσληψης μαθητευόμενων που τους βοηθούσαν μέσω της εκπαίδευσης να εναρμονιστούν με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και να

εκπαιδεύσουν υπαλλήλους ανάλογα με την κουλτούρα και τον τρόπο εργασίας των συγκεκριμένων επιχειρήσεων. Με αυτό τον τρόπο ήταν εφικτό να εκπληρωθεί και η εταιρική κοινωνική ευθύνη (Hogart et al, 2012).

- Στις περιπτώσεις που οι εργοδότες παρείχαν εργασιακά προγράμματα εκπαίδευσης ή μαθητείες σε υπάρχοντες υπαλλήλους (ως μία μορφή δια βίου επαγγελματικής εκπαίδευσης), οι κύριοι λόγοι για μία τέτοια δέσμευση αφορούσαν κατά πολύ την παροχή κινήτρων, αποζημίωσης και αναγνώρισης των υπαλλήλων με ένα στόχο (στις περισσότερες των περιπτώσεων) που αφορούσε την αύξηση της διατήρησης του προσωπικού. Σε έναν αριθμό περιπτώσεων, ειδικά στο τομέα της υγείας και της φροντίδας, οι υπάλληλοι προσλαμβάνονταν από τους εργοδότες για μία περίοδο δοκιμαστική προτού τοποθετηθούν σε ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης έτσι ώστε να είναι εφικτό να τους παρασχεθούν οι δεξιότητες που ήταν απαραίτητες για την δουλειά (Hogart et al, 2012).

Άλλοι λόγοι παροχής μέσω μαθητείας ή άλλων εργασιακών προγραμμάτων εκπαίδευσης στόχευαν στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων υπάρχοντων υπαλλήλων για να τους προετοιμάσουν να αναλάβουν εργασίες ή ρόλους σε υψηλότερα επίπεδα μέσα σε μία επιχείρηση και να παρέχουν πιστοποιημένα προσόντα στους υπαλλήλους που μπορεί αλλιώς να έχαναν μία τέτοια ευκαιρία ανάπτυξης (Hogart et al, 2012).

Το κόστος των εργασιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και της μαθητείας. Συνολικά το κόστος για τους εργοδότες για παροχή μαθητειών βρέθηκε να είναι ουσιαστικά μεγαλύτερο από το κόστος των εργασιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων στο ίδιο επίπεδο και τον ίδιο τομέα. Αυτή η διαφορά είναι τουλάχιστον κατά μέρος λόγω της μεγαλύτερης συχνότητας μαθητείας που προσφέρεται στους νεοπροσληφθέντες και άλλων εργασιακών επαγγελματικών προγραμμάτων που προσφέρονται στο ήδη υπάρχον προσωπικό. Το υπάρχον προσωπικό συνεχίζει να συνεισφέρει παραγωγικά στην επιχείρηση ενώ οι νέοι μαθητευόμενοι ξεκινούν με πολύ χαμηλότερη παραγωγικότητα. Αυτή η παρατήρηση γίνεται επίσης μέσα στο είδος της εκπαίδευσης με το κόστος να είναι υψηλότερο για τους νέο προσληφθέντες από ότι για τους υπάρχοντες υπαλλήλους που εκπαιδεύονται (Hogart et al, 2012).

Το κόστος εκπαίδευσης στο επίπεδο 2 μέσω μαθητείας βρέθηκε να ποικίλει από £3,000 στο λιανικό εμπόριο σε £7,250 στις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες (παρόλο που σε καμία μαθητεία επιπέδου 2 στην μηχανολογία και τον κατασκευαστικό τομέα

δεν παρατηρήθηκε στο δείγμα των εργοδοτών. Ένα συνδυασμένο επίπεδο μαθητείας 2 και επίπεδο 3 βρέθηκε να επιφέρει στους εργοδότες κόστος £26,000 στον κατασκευαστικό τομέα και σχεδόν £40,000 στην μηχανολογία- αυτά τα προγράμματα παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα εποπτείας και ήταν αξιοσημείωτα μεγαλύτερα σε διάρκεια από ότι οι μαθητείες στους περισσότερους φορείς (Hogart et al, 2012).

Τα εργασιακά εκπαιδευτικά προγράμματα επιπέδου 2 βρέθηκαν να κοστίζουν στους εργοδότες ανάμεσα σε £1,250 στην κοινωνική φροντίδα και £2,500 στις μεταφορές και τα logistics. Μία μαθητεία επιπέδου 2 στην κοινωνική φροντίδα ήταν κατά πολύ μεγαλύτερη στα £3,800 συγκριτικά με ένα εργασιακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα επιπέδου 2 £1,250 (Hogart et al, 2012).

- Οι μελέτες περιπτώσεων παρέχουν ενδεικτικούς από ότι καθοριστικούς υπολογισμούς στα κόστη των μαθητειών και των εργασιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων αλλά οι υπολογισμοί παρέχουν αποδείξεις ότι υπάρχει ποικιλία ανάμεσα στους τομείς και τα πλαίσια όπως και τα επίπεδα εκπαίδευσης. Η ποικιλία του κόστους που παρουσιάζεται μέσα στον ίδιο τομέα στα κόστη των μαθητειών βρέθηκε να είναι μεγαλύτερο από ότι σε προηγούμενες μελέτες για Καθαρά οφέλη της εκπαίδευσης για τον εργοδότη και αποκάλυψαν διαφορές στους τρόπους που η εκπαίδευση παρέχεται από εργοδότη σε εργοδότη (Hogart et al, 2012).

Χρησιμοποιώντας τις πληροφορίες που παρέχονται από τους εργοδότες που προσφέρουν μαθητείες, η συγκεκριμένη μελέτη που παρουσιάζεται από τους Hogart et al, (2012) υπολογίζει πόσο καιρό θα πάρει στους εργοδότες σε κάθε τομέα να ανακτήσει το κόστος της εκπαίδευσης υποθέτοντας ότι προσλαμβάνουν τους μαθητευόμενους αφότου ολοκληρωθεί το πρόγραμμα. Η περίοδος αποπληρωμής βρέθηκε να είναι λιγότερη από ένα χρόνο για τη μαθητεία επιπέδου 2 στις μεταφορές (HGVMechanic, 6 μήνες), για τη διοίκηση επιχειρήσεων (9 μήνες) και για τον τομέα της φιλοξενίας (10 μήνες). Η περίοδος αποπληρωμής ίσχυε για δύο ή τρία χρόνια για μαθητείες επιπέδου 2 +3 στον κατασκευαστικό τομέα (2 χρόνια, 3 μήνες), Επιπέδου 2 στο λιανικό εμπόριο (2 χρόνια, 3 μήνες), και επιπέδου 3 στον χρηματοοικονομικό τομέα (δύο χρόνια, 6 μήνες) (Hogart et al, 2012).

Όταν ερωτήθηκαν ποιες είναι οι πιθανές αποκρίσεις σε αυξημένα κόστη εκπαίδευσης (που προκύπτουν από τη μειωμένη δημόσια χρηματοδότηση), οι εργοδότες θεώρησαν έναν αριθμό επιλογών που έδειξε ότι θα μπορούν να αποσυρθούν από τις μαθητείες όπως και άλλα εργασιακά εκπαιδευτικά προγράμματα. Πιθανές επιλογές

περιλαμβάνουν τον μειωμένο αριθμό μαθητευόμενων που εκπαιδεύτηκαν, μείωση της διάρκειας της εκπαίδευσης (παρόλο που δεν θεωρήθηκε βιώσιμο για τους τομείς όπως ο κατασκευαστικός και η μηχανική όπου οι εργοδότες θεώρησαν ότι μικρότερης διάρκειας εκπαιδευτικές περιόδους θα ήταν επιζήμιες) και περνώντας μερικά ή όλα τα κόστη στον εκπαιδευτικό πάροχο (Hogart et al, 2012).

Όπου οι εργοδότες χρησιμοποιούσαν τα εκπαιδευτικά προγράμματα για την παροχή σημαντικών δεξιοτήτων επέδειξαν ότι θα συνεχίσουν να λειτουργούν όπως το κάνουν καθώς δεν υπήρχε η κατάλληλη εναλλακτική για αυτούς. Η εκπαίδευση ήταν πιο επιρρεπής να μειωθεί ή να μην συμβεί καθόλου στην περίπτωση που προτεινόταν σε υπάρχοντες υπαλλήλους και χρησιμοποιείται περισσότερο έτσι ώστε να ενισχυθούν υπάρχουσες δεξιότητες και να δοθεί κίνητρο και επιβράβευση στους υπαλλήλους (Hogart et al, 2012).

Η σημασία να επωμιστούν κάποια από τα κόστη της εκπαίδευσης οι εκπαιδευόμενοι αντιμετωπίστηκε με αντίδραση από τους εργοδότες και σε πολλές περιπτώσεις, με σύγχυση για το πως θα μπορούσε αυτό να επιτευχθεί. Οι εργοδότες ενδιαφέρονταν για το πως περιμένοντας να πληρώσουν οι υπάλληλοι για την εκπαίδευση μέσω δανείων θα επηρέαζε τη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενο. Παρόλο που υπήρχε μία γενικότερη αρνητική αντίδραση στην ιδέα των δανείων/ συνδρομών από την πλευρά των μαθητευόμενων, πολύ εργοδότες (ειδικά εκείνοι με πιο ουσιαστικά εκπαιδευτικά προγράμματα από άποψη διάρκειας και κόστους είχαν ήδη εισάγει αυτόματες περικοπές στα εργασιακά συμβόλαια για να εξασφαλίσουν ότι θα μπορούν ανακάμψουν για τα κόστη στην περίπτωση που οι μαθητευόμενοι θα έφευγαν πριν ή μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης μαθητείας (Hogart et al, 2012).

Σημαντική παράμετρος σε μία διαφορετική μελέτη περί μαθητείας αποτελούν και οι εκπαιδευτικοί πάροχοι, οι καλές πρακτικές, και οι εργασιακές σχέσεις με τους εργοδότες (Ofsted, 2012).

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με μελέτη που διεξάχθηκε για εποπτικές επισκέψεις σε 15 παρόχους, αναγνωρίζει τα βασικά χαρακτηριστικά της παροχής μίας επιτυχημένης μαθητείας. Οι πάροχοι που μελετήθηκαν κρίθηκαν ως καλοί ή εξαιρετικοί σχετικά με την αποτελεσματικότητά τους και είχαν ανάμειξη στις μαθητείες για νέους (Ofsted, 2012).

Οι επισκέψεις στους παρόχους περιλάμβαναν συζητήσεις με ανώτατους διευθυντές, ανασκόπηση εγγράφων και διεξαγωγή συνεντεύξεων με 105 μαθητευόμενους, 41

υπαλλήλους και 6 μέντορες. Μέσα από τη μελέτη εξηγείται πως οι πάροχοι ήταν επιτυχημένοι στις προσλήψεις νέων ανθρώπων ως μαθητευόμενων και πως τους εισήγαγαν στην εργασιακή ζωή, υποστηρίζοντάς τους να αναπτύξουν επαγγελματικές δεξιότητες και να συμπληρώσουν τη μαθητεία και τους υποστήριξαν στην εργασία και στις επιπλέον μελέτες (Ofsted, 2012).

Μερικά από τα ευρήματα περιλαμβάνουν:

Τι σωστές στάσεις και τη δέσμευση στην απασχόληση και από τους εργοδότες και από τους παρόχους να αποτελούν τις πιο σημαντικές συνεισφορές δυνητικά, και τις περισσότερες φορές θεωρούνται περισσότερο σημαντικές από τα ακαδημαϊκά προσόντα. Η εργασιακή εμπειρία θεωρήθηκε να παρέχει καλή ένδειξη της ηθικής εργασίας των νέων ανθρώπων. Οι πάροχοι βρέθηκαν να χρησιμοποιούν αποτελεσματικά της αρχική αξιολόγηση όχι μόνο για να αναγνωρίσουν τις ανάγκες για εκπαιδευτική στήριξη αλλά και για την υποστήριξη της καλύτερης αντιστοίχισης ανάμεσα σε εκπαιδευόμενο και εργοδότη. Η επαγωγή στις απαιτήσεις της μαθητείας βρέθηκε να είναι ολοκληρωτική και συχνά διεξήχθη σε μία παρατεταμένη περίοδο. Λαμβάνοντας καθοδήγηση από προηγούμενους μαθητευόμενους ως μέρος της επαγωγής θεωρήθηκε πολύτιμο από νεότερους μαθητευόμενους (Ofsted, 2012).

Η καλή υποστήριξη από τους εργοδότες ήταν ένας παράγοντας κλειδί στο να δεσμεύει επιτυχώς τους νέους ανθρώπους στο πρόγραμμα. Αποτελεσματικές μέθοδοι διδασκαλίας και αξιολόγησης συμπεριλάμβαναν τη διδασκαλία μικρών ομάδων μαθητευόμενων, παρέχοντας μία άμεση ευκαιρία για εφαρμογή των θεωρητικών μοντέλων στην πρακτική και μηνιαίες αξιολογήσεις προόδου. Οι διαδικτυακές πηγές ενθάρρυναν την επιπλέον μελέτη και επέτρεπαν στους εκπαιδευόμενους να ανακτήσουν κάτι σε περίπτωση που έχαναν κάποια εκπαίδευση. Οι δάσκαλοι παρατηρούνταν επίσης να έχουν καλή γνώση της σύγχρονης επαγγελματικής εργασιακής πρακτικής και επέδειχναν πρακτικές δεξιότητες σε υψηλό επίπεδο που βοηθούσε την ενίσχυση της ιδέας ότι οι δεξιότητες αναπτύχθηκαν μέσω δέσμευσης και πρακτικής (Ofsted, 2012).

Τακτικές προκαθορισμένες επισκέψεις αξιολόγησης στο εργασιακό περιβάλλον βρέθηκαν να βοηθούν το να πετυχαίνονται οι στόχοι. Οι μαθητευόμενοι τυπικά είχαν έναν βασικό αξιολογητή κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης. Αυτό θεωρούνταν βοηθητικό στην δημιουργία μίας παραγωγικής σχέσης με τους εργοδότες. Τακτικές και συχνές ανασκοπήσεις βρέθηκε ότι ήταν σημαντικές στην εξασφάλιση ότι η

επιπλέον υποστήριξη θα μπορούσε να παρέχεται στους μαθητευόμενους όπως ήταν αναγκαίο.

Έμπειροι εκπαιδευτές παρατηρήθηκαν να δίνουν νόημα στα συμφραζόμενα βασικών και λειτουργικών δεξιοτήτων που σχετίζονται με την εργασία (Ofsted, 2012).

Τόσο οι εκπαιδευτικοί πάροχοι όσο και οι εργοδότες ενθάρρυναν την πρόοδο επιπλέον εκπαίδευσης και απασχόλησης. Οι περισσότεροι από τους νέους στους οποίους πάρθηκε συνέντευξη τους δόθηκε κίνητρο να αποκτήσουν πιο αναβαθμισμένα προσόντα. Σημειώνεται ωστόσο ότι υπήρχαν περιορισμένοι διαθέσιμοι τρόποι πέρα από τις αναβαθμισμένες μαθητείες (επιπέδου 3) και ενός αναγνωρισμένου επιπέδου 4 που δεν θα ήταν διαθέσιμο σε όλους τους εκπαιδευόμενους (Ofsted, 2012).

Αναφορικά με τις καλές πρακτικές δόθηκαν κάποιες συστάσεις για σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και παρόχους μαθητείας που περιλαμβάνουν τα ακόλουθα. Θα πρέπει να βελτιωθεί η εθνική διαθεσιμότητα στην καθοδήγηση για καριέρα, να συλλεχθούν δεδομένα για ανεπιτυχή αιτούντες σε μαθητείες, να ενθαρρυνθεί η ανάπτυξη πιο αναγνωρισμένη πρόοδος ανάμεσα σε αναβαθμισμένες μαθητείες και πτυχία και να προωθηθούν ξεκάθαροι δρόμοι για τους νέους που δεν είναι δεσμευμένοι σε εργασιακή σχέση ή εκπαίδευση που οδηγεί σε μαθητεία (Ofsted, 2012).

Τα σχολεία της δευτεροβάθμιας θα πρέπει να βελτιώσουν τον τοπικό συντονισμό της εργασιακής εμπειρίας, να βελτιώσουν την πληροφόρηση για τους μαθητευόμενους με μαθησιακές δυσκολίες και να εξασφαλίσουν το σχεδιασμό ώστε να εκπληρωθούν οι ανάγκες τους όταν θα εισαχθούν σε ένα εργασιακό εκπαιδευτικό πρόγραμμα, να παρέχουν εκπαίδευση και καθοδήγηση έτσι ώστε να λάβουν οι μαθητές υποστήριξη για να συμπληρώνουν τις αιτήσεις τους (Ofsted, 2012).

Οι πάροχοι μαθητείας θα πρέπει να αναπτύσσουν προγράμματα προτού ξεκινήσουν τα κανονικά προγράμματα μαθητείας ειδικά για όσους διατρέχουν τον κίνδυνο της δέσμευσης στην εκπαίδευση ή την απασχόληση, να εξακολουθούν να βελτιώνουν την προώθηση των προγραμμάτων σε ομάδες που δεν αντιπροσωπεύονται σθεναρά, να εφαρμόζουν καλές πρακτικές διδασκαλίας και αξιολόγησης και να ενθαρρύνουν τις μηνιαίες ανασκοπήσεις στο εργασιακό περιβάλλον (Ofsted, 2012).

Το συνολικό οικονομικό όφελος των μαθητειών είναι κρίσιμο και άξιο μελέτης. Παρατίθεται μία ανασκόπηση της επίδρασης επενδύσεως σε άυλες κινητοποιήσεις στις παράπλευρες συνέπειες της παραγωγικότητας. Η συγκεκριμένη ανασκόπηση

αφορά τα ευρήματα έρευνας που διεξάχθηκε από το φορέα London Economics που ζητήθηκε από το φορέα για τις επιχειρήσεις, την καινοτομία και τις δεξιότητες (Conlon et al, 2012).

Προκειμένου συνεπώς να σταθούν αρωγοί σε μελλοντικές έρευνες και αναλύσεις οι Conlon et al. (2012) περιλαμβάνουν μαθητείες ανάμεσα σε είδη εκπαίδευσης (και επενδύσεις) που θα μπορούσαν να είναι χρήσιμες να θεωρηθούν (Conlon et al, 2012).

Προτείνουν περισσότερη ανάπτυξη υπαρχόντων προγραμμάτων και μελετών που αφορούν τα καθαρά οφέλη στην εκπαίδευση σε εργοδότες, έτσι ώστε να κατανοηθεί η επένδυση ως κίνητρο από τις επιχειρήσεις. Μακροπρόθεσμα, προτείνεται η ανάλυση αντιστοίχισης εργοδότη με υπάλληλο ώστε να αναλυθούν διάφορα θέματα όπως το αν οι παράπλευρες συνέπειες προκύπτουν από τις μαθητείες και άλλες μορφές επαγγελματικής εκπαίδευσης σε τέτοιο βαθμό ώστε να αποδίδεται στην ανώτερη εκπαίδευση και το ποιος επωφελείται περισσότερο από τις επενδύσεις σε διαφορετικά επίπεδο και μορφές εκπαίδευσης. Με σκοπό να αναλυθεί το μέγεθος των παράπλευρων συνεπειών που προκύπτουν από τα διάφορα είδη προσόντων, υπογραμμίζεται η πιθανότητα της ανάλυσης ανά τομέα, είδος εκπαιδευόμενου και μέγεθος της εταιρείας

Η βελτίωση της παρούσας αξιολόγησης της απώλειας του φορτίου (και της προσθετικότητας) που σχετίζεται με την επιπλέον εκπαίδευση και της δεξιότητες αποτέλεσε η προσπάθεια του Conlon et al. (2012) με στόχο την αναγνώριση των συνολικών οικονομικών απολαβών για τη μαθητεία, και την δημόσια επένδυση. Ο σκοπός και οι στόχοι της μελέτης αυτής αφορούσε την ανάπτυξη ενός θεωρητικού πλαισίου μέσα από το οποίο θα επερχόταν η συνειδητοποίηση του πως χάνεται το φορτίο, η αξιολόγηση προηγούμενων δεδομένων για να αναγνωριστούν οι χαμένοι τομείς στις μαθητείες και άλλους τομείς της μελλοντικής εκπαίδευσης. Επιπλέον σκοπεύει σε υπάρχοντα σετ δεδομένων σχετικά με τη χρησιμότητα τέτοιων αναλύσεων, παρέχοντας υπολογισμούς και αναγνωρίζοντας κενά για μελλοντικές μελέτες (Conlon et al, 2012).

Χρησιμοποιώντας δεδομένα δίνεται η δυνατότητα υπολογισμών ποσοτικά για την προσθετικότητα της μαθητείας και την εκπαίδευση. Για τους υπολογισμούς χρησιμοποιήθηκε τουλάχιστον ένας μαθητευόμενος οποιασδήποτε ηλικίας. Έπειτα έγιναν συγκρίσεις ώστε να εξαχθούν οι τελικοί υπολογισμοί. Το ποσοστό σύνδεσης της απώλειας με τη μαθητεία είναι 28% των μαθητευόμενων που έχουν λάβει εκπαίδευση όπως και να έχει. Για εταιρείες που εκπαιδεύει 16 με 18 χρονών μόνο, η

απώλεια υπολογίζεται στο 16% ενώ για εταιρείες που προσφέρουν μαθητείες μόνο για όσους είναι από ηλικίας 19 έως 24 χρονών, το ποσοστό υπολογίζεται σε 27%. Η απώλεια υπολογίστηκε περισσότερο από 44% ανάμεσα σε μαθητευόμενους ηλικίας 25 χρονών και μεγαλύτερους. Σημειώνεται δε, ότι οι υπολογισμοί ήταν χαμηλότεροι από αυτούς άλλων μελετών (Anderson and Metcalf, 2003) όπου το ποσοστό ποικίλε ανάμεσα σε 44% και 53%. Οι υπολογισμοί αυτοί δεν θεωρούνται ποσοτικές προσθετικότητες (για παράδειγμα στο βαθμό που οι υπάλληλοι έλαβαν καλύτερη εκπαίδευση ως αποτέλεσμα των προγραμμάτων μαθητείας) (Anderson&Metcalf, 2003).

Δίνεται μία σημείωση ενός αριθμού περιοχών όπου είναι απαραίτητη η επιπλέον ανάλυση σχετικά με την απώλεια και την προσθετικότητα που σχετίζεται με την μαθητεία και άλλες δημόσια χρηματοδοτούμενες εκπαιδεύσεις. Τα δύο κύρια προβλήματα που αντιμετωπίστηκαν στην προσέγγιση ήταν η ποιότητα και η επεκτατικότητα των απαιτούμενων δεδομένων όπως και η αναγνώριση των κατάλληλων αντιπαραδειγμάτων. Περαιτέρω, ακολουθούνται δύο προσεγγίσεις 1) να επιβεβαιωθεί ότι οποιαδήποτε δεδομένα που συλλέγονται μέσω μίας εδραιωμένης διαδικασίας θα πρέπει να αφορά τους περιορισμούς που αντιμετωπίζονται στην ανάλυσή τους και 2) τα νέα δεδομένα θα μπορούσαν να συλλεχθούν κάτι που είναι σχεδιασμένο ειδικά για την απώλεια και επεκτατικότητα. Υπογραμμίζεται ότι τα υπάρχοντα δεδομένα θα πρέπει να χρησιμοποιούνται με έναν τρόπο ώστε να αυξηθούν στο μέγιστο τα οφέλη και αυτό θα αφορά το περισσότερο δυνατό την βελτίωση της παρούσας συλλογής δεδομένων. Αυτό μπορεί επίσης να περιλαμβάνει την ενσωμάτωση νέων, πιο σχετικών ερευνητικών ερωτημάτων που θα επέτρεπαν την εμβάθυνση στον υπολογισμό της επεκτατικότητας και της απώλειας του φορτίου (Conlon et al, 2012).

Προτείνεται επίσης ότι η αντιστοιχία δεδομένων που αφορούν τον εργοδότη και τον εργαζόμενο είναι απαραίτητη ώστε να υπολογιστούν διάφορα στοιχεία της απώλειας και της προσθετικότητας που σχετίζονται με τη μαθητεία(Conlon et al, 2012).

Το 2011 μία έρευνα σχετιζόμενη με την πληρωμή των μαθητευόμενων έδειξε ότι περισσότεροι από 11.000 μαθητευόμενοι στο Ηνωμένο Βασίλειο. Αυτή ήταν η Τρίτη έρευνα που σχετιζόταν με την πληρωμή των μαθητευόμενων στην Αγγλία αλλά η πρώτη που κάλυπτε το σύνολο του Ηνωμένου Βασιλείου. Το 2011 η έρευνα διεξήχθη μετά την είσοδο στον Εθνικό χαμηλότερο μισθό για τη μαθητεία τον

Οκτώβριο του 2010. Η ερευνητική μέθοδος διέφερε ανάμεσα στην Μεγάλη Βρετανία και την Βόρεια Ιρλανδία – στην Μεγάλη Βρετανία χρησιμοποιήθηκε η συνέντευξη η υποβοηθούμενη από ηλεκτρονικό υπολογιστή και ήταν δυσανάλογη, με ένα δείγμα που επιλέχθηκε τυχαία καλύπτοντας 11 πλαίσια μαθητειών ενώ το ερωτηματολόγιο αποστάλθηκε με το ταχυδρομείο σε όλους τους μαθητευόμενους στην Βόρεια Ιρλανδία. Ως αποτέλεσμα των διαφορών στις μεθόδους έρευνας, τα αποτελέσματα για το Ηνωμένο Βασίλειο είναι περιορισμένα και στην αναφορά, περισσότερη συζήτηση παρουσιάζεται για την Μεγάλη Βρετανία και για τα ατομικά έθνη. Από τα θέματα που καλύφθηκαν από την έρευνα (κυρίως για την Μεγάλη Βρετανία), τα αποτελέσματα διαφέρουν ανά πλαίσιο, παρατηρώντας έναν διαχωρισμό στις περισσότερες περιπτώσεις ανάμεσα στα πλαίσια που παρέχουν τεχνικές και πρακτικές χειρωνακτικές δεξιότητες όπως η μηχανολογία, η ηλεκτροτεχνική και ο κατασκευαστικός τομέας και εκείνες στον τομέα των υπηρεσιών που προσφέρουν μεταφέρσιμες δεξιότητες όπως η διοίκηση επιχειρήσεων, η εξυπηρέτηση πελατών, η ηγεσία των ομάδων και η διοίκηση (Higton et al, 2012).

Στο σύνολο, η έρευνα προτείνει ότι πολύ εργοδότες δεν είναι ξεκάθαροι ή δεν έχουν επίγνωση των απαιτούμενων επιπέδων πληρωμών για τους μαθητευόμενους και πόσο οι πληρωμές μπορούν να ποικίλουν ανάλογα με την ηλικία των μαθητευόμενων και τη διάρκεια του προγράμματος (π. χ υπήρχε ένας αριθμός περιπτώσεων όπου οι μαθητευόμενοι στο δεύτερο έτος της εκπαίδευσης ή σε ένα συγκεκριμένο ηλικιακό φάσμα έλαβαν το ποσό που είχε προκαθοριστεί για την πρώτη χρονιά ή για μία άλλη ηλικιακή ομάδα) (Higton et al, 2012).

Χαμηλότεροι από το μέσο όρο μισθοί αναφέρθηκαν για μαθητευόμενους στην κομμωτική και τη φροντίδα των παιδιών. Πιθανόν σε απάντηση της χαμηλής πληρωμής, οι μαθητευόμενοι που ανήκαν στα πλαίσια της χαμηλής πληρωμής, όπως η φροντίδα των παιδιών ήταν πιο πιθανόν να αναφέρουν ότι ανέλαβαν μία άλλη (μερικής-απασχόλησης) πληρωμένη εργασία, παρόλο που αφορούσε το 6% των μαθητευόμενων.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο το 79% των μαθητευόμενων είχαν συμβόλαιο εργασίας για εργασία 30 ή παραπάνω ωρών την εβδομάδα. Ο μέσος όρος των εργασιών με συμβόλαιο ήταν 34,5 με μέσο όρο την υψηλότερη στην Σκωτία. Συνολικά το 5% των μαθητευόμενων είχαν συμβόλαιο εργασίας λιγότερων από 16 ώρες την εβδομάδα. Αυτή ήταν χαμηλότερη από την ελάχιστη επιτρεπόμενη εργασία που είχε τεθεί από

τον φορέα SASE (Specification of Apprenticeship Standards for England). Περίπου 54% των μαθητευομένων ανέφεραν ότι εργάζονταν υπερωρίες (Higton et al, 2012).

Όσον αφορά την απόδειξη της εκπαίδευσης αναφέρθηκε από τους μαθητευόμενους, ότι το 46% έδειξε ότι έλαβαν εκπαίδευση εκτός από την εργασία ενώ το 69% επέδειξε ότι έλαβαν εκπαίδευση πάνω στη δουλειά (το 35% έλαβαν εκπαίδευση και για εκτός από τη δουλειά και για πάνω στη δουλειά). Περίπου το 20% σε ανησυχητικό επίπεδο ανέφεραν ότι δεν είχαν λάβει καμία ούτε εκτός- ούτε πάνω στη δουλειά εκπαίδευση. Όσοι ανέφεραν ότι δεν είχαν λάβει κανένα είδος εκπαίδευσης ήταν πιο πιθανό να είναι μαθητεύομενοι στον τομέα των υπηρεσιών. Ο χρόνος εκπαίδευσης ήταν μεγαλύτερος στην Σκωτία από ότι στην Αγγλία. Όταν γινόταν αναφορά, η διάρκεια της εκπαίδευσης πάνω στη δουλειά ήταν κατά μέσο όρο δύο φορές παραπάνω από την εκπαίδευση εκτός εργασίας. Η πλειοψηφία των μαθητευόμενων (το 70%) εργάζονταν για τους εργοδότες τους πριν ξεκινήσουν την μαθητεία – όπου το μεγαλύτερο ποσοστό σημειώθηκε στην Ουαλία (75%) και μερικώς επεξηγείται το γιατί η πληρωμή ήταν υψηλότερη από ότι σε άλλα αποκεντρωμένα έθνη. Οι περισσότεροι εργοδότες τότε βρέθηκαν να ερευνούν τους υπάρχοντες υπαλλήλους από ότι να προσλαμβάνουν νέους υπαλλήλους για τις μαθητείες. Οι μαθητεύομενοι στους τεχνικούς/πρακτικούς τομείς ήταν λιγότερο πιθανό να είναι υπάρχοντες υπάλληλοι συγκριτικά με αυτούς στον τομέα των υπηρεσιών/ ή σε τομείς με μεταφέρσιμες δεξιότητες. Οι γυναίκες ήταν πιο πιθανόν να ανήκουν στο υπάρχον προσωπικό σε σχέση με τους άντρες πριν από τη μαθητεία τους (Higton et al, 2012).

Όπου υπάρχοντες υπάλληλοι ξεκινούσαν μία μαθητεία, η πλειοψηφία (το 79%) ανέφερε ότι δεν συνειδητοποιούσαν αλλαγή στην πληρωμή τους όταν άρχιζαν την εκπαίδευση της μαθητείας. Το 18% είχε αύξηση στην πληρωμή και μόνο το 2% (4% στην κομμωτική) είχαν μείωση στην πληρωμή όταν ξεκίνησαν τη μαθητεία. Όταν οι μαθητευόμενοι ήταν νέο-προσληφθέντες, το 56% παρακολουθούσαν σχολές/ κολλέγια πριν την αρχή της μαθητείας. Περίπου το 30% εργαζόταν για διαφορετικό εργοδότη και το 14% ήταν άνεργοι προτού ξεκινήσουν τη μαθητεία. Αυτοί που ξεκινούσαν τη μαθητεία στον τομέα της εξυπηρέτησης πελατών και της διοίκησης επιχειρήσεων ήταν πιο πιθανό να ήταν άνεργοι. Το βασικό κίνητρο για την έναρξη μίας μαθητείας φαίνεται να έχει σχέση με την εργασία από ότι να θεωρηθεί ως εφελτήριο για άλλου είδους εκπαίδευση. Τα 2/3 των μαθητευόμενων σχεδίαζαν να μείνουν με τους παρόντες εργοδότες αφότου ολοκλήρωναν την μαθητεία τους. Αυτή η ποσότητα ήταν η υψηλότερη στην Αγγλία και ήταν υψηλότερη για την ομάδα των

ηγετών και της διοίκησης όπως και τους μαθητευόμενους στην εξυπηρέτηση πελατών συγκριτικά με εκείνους σε άλλα πλαίσια. Το 18% των μαθητευόμενων σχεδίασαν να μείνουν στον τομέα, παρόλο που το πιο πιθανό ήταν με διαφορετικό εργοδότη από ότι με αυτόν για τον οποίο εργάζονταν την παρούσα στιγμή. Αυτό διαφαινόταν πιο συχνά από εκείνους που ήταν σε ηλεκτροτεχνικά, κατασκευαστικά και πλαίσια φροντίδας του παιδιού από ότι οι άλλοι (Higton et al, 2012).

Το 7% των μαθητευόμενων σχεδίαζαν να πάνε σε μία τελείως διαφορετική περιοχή της εργασίας. Οι Μαθητευόμενοι ανέφεραν ότι ήταν πιο πιθανό να αλλάξουν τομείς και οι εργοδότες ήταν πιο συχνό να ξεκινήσουν μία μαθητεία που είχε σχέση με πιο μεταφέρσιμες δεξιότητες όπως η φιλοξενία, η εξυπηρέτηση πελατών και η διοίκηση επιχειρήσεων. Ένα επιπλέον 7% των μαθητευόμενων σχεδίαζαν να συνεχίσουν την εκπαίδευσή τους (με το μεγαλύτερο ποσοστό να αναφέρονται στο πλαίσιο της φροντίδας του παιδιού). Από αυτά, περισσότεροι από τους μισούς (το 51%) σχεδίαζε να ξεκινήσει υψηλότερου βαθμού μαθητεία (και αυτό ήταν πιο σύνηθες στην Αγγλία από ότι στα άλλα κράτη), 23% σχεδίαζαν να ξεκινήσουν ένα πτυχίο στο πανεπιστήμιο και το 17% σχεδίαζε να κάνει κάποια μαθήματα στο κολλέγιο. Higton et al. (2012) παρέχει μία ολοκληρωμένη παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας για την πληρωμή των μαθητευόμενων με πολλές διασπάσεις ανά πλαίσιο, ηλικία, και εισόδο. Η αναφορά παρέχει μία ανασκόπηση των αποτελεσμάτων. Έτσι ώστε να εξαχθούν σημαντικά συμπεράσματα και να γίνει εμβάθυνση στις αιτιολογικές σχέσεις και σε πιο σημαντικές συσχετίσεις, τα δεδομένα θα πρέπει να αξιοποιηθούν χρησιμοποιώντας το πολυποίκιλο μοντέλο λογιστικής παλινδρόμησης και άλλες προσεγγίσεις για να ελέγξουν τους διαφορετικούς παράγοντες. Στο μέλλον, διεξάγοντας την έρευνα στο Ηνωμένο Βασίλειο θα επιτρέψει για επιπρόσθετες συγκρίσεις που δεν θα μπορούσαν να γίνουν ανάμεσα στην έκδοση της έρευνας αξιοποιήθηκε η πολυπαραγοντική ανάλυση μέσω του μοντέλου λογιστικής παλινδρόμησης και την πρότερη έρευνα που είχε διεξαχθεί στην Αγγλία (Higton et al, 2012).

Τα ζητήματα προς την πρόοδο και ότι σχετίζεται με αυτήν και τα πιθανά εμπόδια είναι κρίσιμα. Πιο αναλυτικά, εξερευνήθηκε το ζήτημα του πως η πρόοδος σε ένα επίπεδο ανώτερης εκπαίδευσης ταιριάζει με τους σκοπούς των δικτύων της δια βίου μάθησης που στήνονται προκειμένου να βοηθήσουν την πρόοδο των εκπαιδευόμενων στην επαγγελματική εκπαίδευση και να δημιουργήσουν ευκαιρίες για

εκπαιδευόμενους στην επαγγελματική εκπαίδευσης να ενισχύσουν την πρότερη γνώση τους.

Οι Thomas et al. (2012) επισημαίνει επίσης ότι οι εργοδότες έχουν σημαντική επίδραση στις στάσεις των μαθητευόμενων προς την πρόοδο όπως και το ίδιο το συμβάν της προόδου. Βασισμένος σε δύο μέρη της έρευνας για την δια βίου εκπαίδευση, εξάχθηκε το συμπέρασμα ότι ο βαθμός εξάρτησης στους εργοδότες για πληροφορίες που αφορούν τη διαθέσιμη πρόοδο όπως και από άποψη πρόσβασης στη ανώτερη εκπαίδευση. Σε μία έρευνα μαθητευόμενων (n=87), βρέθηκε σχετικά χαμηλός βαθμός επίγνωσης της ευκαιρίας τέτοιας προόδου, και αυτό παρουσίαζε ποικιλία ανά τομέα (περισσότερη επίγνωση στην κοινωνική φροντίδα. Λίγοι μαθητευόμενοι σχεδίασαν να συνεχίσουν σε σπουδές ανώτερης εκπαίδευσης (1 στους 3) και 38 % ήταν αβέβαιοι για το αν οι εργοδότες θα μπορούσαν να τους υποστηρίξουν στο να αποκτήσουν ανώτερη εκπαίδευση (Thomas et al, 2012). Επίσης, είναι αξιοσημείωτο πως και η επιχειρησιακή κουλτούρα και οι στάσεις προς την ανώτερη εκπαίδευση και της επιχειρησιακής περίπτωσης είναι σημαντικοί παράγοντες στην προώθηση της προόδου(Thomas et al, 2012).

Μία από τις έρευνες που διενεργήθηκαν είχε τρία μέρη και αναφερόταν στα παιδαγωγικά και την διδασκαλία και παρέχει

- 1) μία ανασκόπηση του εναλλακτικού μοντέλου εκπαίδευσης (Geay, 1998);
- 2) μία ανασκόπηση του γαλλικού συστήματος μαθητείας, και
- 3) θεώρηση της επίδρασης ενός πειραματικού εργαλείου για την μαθησιακή διαδικασία για τους μαθητευόμενους (Hahn, 2012).

Το εναλλακτικό μοντέλο εκπαίδευσης μπορεί να οριστεί ως αυτό που συνδυάζει κάποιες χρονικές περιόδους σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα ή εκπαιδευτικό κέντρο και ταυτόχρονα χρόνο στο εργασιακό περιβάλλον. Η εναλλαγή αποτελεί ένα σύστημα διασύνδεσης που ενώνει τα σχολεία και τις επιχειρήσεις και αποτελείται από τρεις διαστάσεις:

- 1) τις οργανικές διαστάσεις – αναφορικά με τους οργανισμούς εκπαίδευσης ανάμεσα σε μία εταιρεία και ένα σχολείο
- 2) τις προσωπικές διαστάσεις – που αφορά τη διαμόρφωση της προσωπικής και επαγγελματικής ταυτότητας

3) την παιδαγωγική διάσταση – που επικεντρώνεται σε εργαλεία που επιτρέπουν στους μαθητευόμενους να συνδέσουν την ακαδημαϊκή τους γνώση με την επαγγελματική εμπειρία (Hahn, 2012).

Το Γαλλικό σύστημα μαθητείας.

Στην Γαλλία, ένας μαθητευόμενος δικαιούται να εργαστεί κάτω από ό,τι ορίζει το νομοθετικό πλαίσιο για την εργασία και σε αυτές τις συμβάσεις ειδικά στον τομέα που λειτουργεί η επιχείρηση. Οι μαθητευόμενοι παίρνουν μισθό και παλαιότητα όταν ακόμα είναι στο σχολείο. Έτσι προσδιορίζεται ιστορικά μία σχέση σχολείου και μαθητείας στην ανώτερη εκπαίδευση. Το πρόγραμμα είχε ποικίλες μορφές επιτυχίας στο παρελθόν. Στη δεκαετία του 1970, η μαθητεία είχε ειπωθεί ως ένα σύστημα για χαμηλού επιπέδου μαθητές που δεν ήταν ικανοί να πετύχουν στο σχολείο. Επάνω σε αυτό το ζήτημα υπήρξε βελτίωση το 1980 όταν η μαθητεία αποτέλεσε ένα δομημένο εκπαιδευτικό σύστημα που επέτρεπε στους μαθητευόμενους να προετοιμάζονται για οποιοδήποτε επαγγελματικό πτυχίο. Επιπλέον, η ανάπτυξη μαθητειών στην ανώτερη εκπαίδευση βελτίωσε την εικόνα του προγράμματος. Το 1987, η μαθητεία ξεκίνησε να προσφέρεται στην Ανώτερη Εκπαίδευση. Επί του παρόντος, περίπου 5% των φοιτητών ανώτερης εκπαίδευσης είναι μαθητευόμενοι. Η αύξηση στον αριθμό των μαθητευόμενων στη Γαλλία πρόσφατα είναι εξαιτίας της αύξησης στην συμμετοχή στην ανώτερη εκπαίδευση (Hahn, 2012).

Οι επιδράσεις ενός πειραματικού εργαλείου στην διαδικασία εκμάθησης των μαθητευόμενων. Το εργαλείο αφορούσε την τοποθέτηση μαθητευόμενων σε ένα επιχειρησιακό μεταπτυχιακό πρόγραμμα για να γράφουν και να αναπτύσσουν μελέτες περίπτωσης που βασίζονται στην προσωπική τους εμπειρία που θα μπορούσε να αναμένεται να βοηθηθούν από την εφαρμογή θεωρητικής γνώσης στο εργασιακό περιβάλλον και στην διαδικασία επίλυσης προβλημάτων. Βρέθηκε ότι οι ομάδες μαθητευόμενων αναπτύσσουν γενικά προβλήματα από τις δικές τους εμπειρίες και προσπαθούν να τα συνδέσουν στο δικό τους ακαδημαϊκό περιβάλλον. Υπήρχε επίσης και μία αναπάντεχη επίδραση στους μέντορες και τους εκπαιδευτικούς που οι παρουσιάσεις τους από τους μαθητευόμενους ενίσχυσε την επίγνωση είτε χρησιμοποιούσαν είτε όχι τις θεωρίες που εφάρμοσαν στην τάξη (Hahn, 2012).

Ο Patel (2012) παρέχει μία ανασκόπηση ζητημάτων και χαρακτηριστικών της επαγγελματικής εκπαίδευσης στο Ηνωμένο Βασίλειο κάνοντας αναφορά στο πρόσφατο Wolf Review (2011) και πως οι προτάσεις στην συγκεκριμένη

ανασκόπηση θα ωθήσουν σε ελλιπή αποτελέσματα εκτός αν δεν συνδυάζονται με άλλες προκλήσεις όπως ο ισχυρισμός ανάμεσα στην προώθηση της ποσότητας ενάντια στην ποιότητα, την εθελοντική ανάμειξη των εργοδοτών και την τιμή του ανταγωνισμού. Δεν παρατίθενται νέες αποδείξεις ενώ επιχειρηματολογείται ότι δεν συνίσταται ανάγκη υψηλής ποιότητας επαγγελματική εκπαίδευση να αποτελεί ορόσημο έναντι στην ακαδημαϊκή εκπαίδευση καθώς είναι διαφορετικές μορφές εκπαίδευσης και η ποιότητα θα πρέπει να είναι ένα θέμα που να αφορά και την επαγγελματική εκπαίδευση και την ακαδημαϊκή. Ο Patel (2012) επισημαίνει επίσης το πως οι μαθητείες συνιστούν την εκπαίδευση με την ικανότητα να αντιμετωπίσουν το πρόβλημα, να δημιουργήσουν μία υψηλά δεξιολογική τάξη και να προσφέρουν μία εναλλακτική λύση έναντι του πανεπιστημίου. Επιπλέον στηρίζει ο Patel (2012) ότι οι παρούσα έλλειψη σε εργασίες, η επίδραση των προγραμμάτων για την ανεργία θα μπορούσαν να περιορίζονται και το αποτέλεσμα της επένδυσης θα μπορούσε να είναι σε σημαντικά επίπεδα μεγάλο βάρος. Κατόπιν επιχειρηματολογείται ότι η εθνική διοίκηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης που στοχεύει από πάνω προς τα κάτω στην ιεραρχία δεν είναι αποδοτική. Υπάρχει η ανάγκη για τους εργοδότες να αναλάβουν την ιδιοκτησία και ενώ υπάρχουν κίνητρα για βελτίωση πάνω σε αυτό το θέμα ωστόσο ακόμα υπάρχουν προβληματισμοί. Για την επαγγελματική εκπαίδευση χρειάζεται να προσφερθεί καλύτερη πρόοδος και υπάρχει ανάγκη για μελέτες επιπέδου βαθμού να είναι διαθέσιμες σε άτομα των 18 χρονών. Ο Patel (2012) συμπεραίνει ότι η παρούσα ανασκόπηση θα μπορούσε να ειπωθεί στην καλύτερη των περιπτώσεων ως μία μερική προσπάθεια μεταρρύθμισης. Ενώ δεν προσφέρεται μία ιδέα για το πως θα γίνει η μεταρρύθμιση και θα ξεπεραστούν οι παρούσες προκλήσεις που αντιμετωπίζονται, δίνεται έμφαση σε έναν αριθμό στρατηγικών θεμάτων όπως το πως να ενισχυθούν οι υπευθυνότητες και η λογοδοσία, πως να αναβαθμιστεί η μαθητεία σε είδος πολυτελείας και τέλος να υπογραμμιστεί η ανάγκη για εκπαίδευση, κάτι που είναι αναγκαίο να αποδοθεί η απαραίτητη προσοχή.

Στην παρούσα αναφορά γίνεται λόγος για το ρόλο των συνδικάτων σε σχέση με τη μαθητεία και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν.

Αναφορικά με τη Μαθητεία, μαζί με άλλα ζητήματα που αφορούν την απόκτηση δεξιοτήτων και τη χρήση τους ο ρόλος των συνδικάτων είναι σημαντικός όπως και η ανάμειξή τους που σημειώνεται αυξημένη. Ένας συγκεκριμένος φορέας έχει το ρόλο να προστατεύσει και να υποστηρίξει τη μαθητεία στο εργασιακό περιβάλλον, να διαπραγματευτεί μία μεγαλύτερη ανάληψη μαθητειών και να πιέσει την κυβέρνηση

να αντιμετωπίσει βασικά ζητήματα πολιτικών όπως ζητήματα που αφορούν την ποιότητα της εκπαίδευσης και αύξηση της ζήτησης των εργοδοτών για τις μεσαίες δεξιότητες.

Τα προγράμματα μαθητείας ενισχύουν την επίγνωση των οφελών των μαθητειών και παρέχουν συμβουλές για το πώς να δεσμευθούν οι εργοδότες και να προστατευθούν οι πληρωμές και οι συνθήκες και να διασφαλιστεί η υγεία και η ασφάλεια των μαθητευόμενων όπως επίσης και να ελέγχεται η ποιότητα της εκπαίδευσης και της βοήθειας των αντιπροσώπων να παρέχουν υποστήριξη σε επίπεδο μέντορα (Patel, 2012).

Ενώ δεν υπάρχει η επικέντρωση μόνο στη μαθητεία, θα πρέπει να σημειωθούν οι κυβερνητικές προσεγγίσεις στη μαθητεία, άλλες μορφές εκπαίδευσης και άλλα ενεργά προγράμματα της αγοράς εργασίας από την απαρχή της οικονομικής ύφεσης. Μέτρα επαγγελματικής εκπαίδευσης πάρθηκαν από τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πολλά υπάρχοντα προγράμματα εκπαίδευσης εξαπλώθηκαν ενώ εισήχθησαν και άλλα. Είναι σημαντικές οι περιπτώσεις του Ηνωμένου Βασιλείου, της Ιρλανδίας και της Γερμανίας και αποδεικνύεται η διαφορά προσεγγίσεων μεταξύ «πρώτα εκπαίδευση» και «πρώτα εργασία» ώστε να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της απασχόλησης (Heyes, 2012).

Το σύστημα VET στο Ηνωμένο Βασίλειο θεωρείται οδηγούμενο από την αγορά ή εθελοντικό συγκριτικά με το σύστημα της Γερμανίας που περιγράφεται ως επιχειρησιακό. Το σύστημα του Ηνωμένου Βασιλείου αφορά ένα σύστημα στο οποίο επιδείχθηκε χαμηλή δέσμευση των εργοδοτών στις πρωτοβουλίες πολιτικών εκπαίδευσης. Η Γερμανία κατάφερε να διατηρήσει τη βάση δεξιοτήτων μέσω εκτεταμένης χρήσης των μικρής διάρκειας μέτρων και επιπλέον υποστήριξης για την εκπαίδευση αλλά υπάρχει ενίσχυση των κινήτρων για εργασία. Στην Ιρλανδία αυξήθηκε η οικονομική στήριξη για την εκπαίδευση ανέργων αλλά το μεγαλύτερο μέρος της εκπαίδευσης αποτελείτο από μικρής διάρκειας μαθήματα και υπήρξε διάβρωση των δικαιωμάτων επιδόματος ανεργίας (Heyes, 2012).

Πολλά από τα μέτρα που λήφθηκαν από την κυβέρνηση του Ηνωμένου Βασιλείου σε απάντηση της ύφεσης και της ανεργίας επικεντρώθηκαν στους νεότερους ανθρώπους ωστόσο η συμμαχία της κυβέρνησης προκάλεσε νέα εμπόδιο στην εκπαίδευση με την παράβλεψη του Επιδόματος για Συντήρηση της Εκπαίδευσης ή και σταμάτημα, αύξηση του κόστους για επιπλέον εκπαιδευτικές τάξεις, και εγκατάλειψη των σχεδίων

για επέκταση του δικαιώματος των υπαλλήλων να ζητήσουν άδεια ώστε να εκπαιδευτούν. Το Ηνωμένο Βασίλειο ενίσχυσε την προσέγγιση «πρώτα εργασία» από το «πρώτα εκπαίδευση» και τα μέτρα εκπαίδευσης έπαιξαν σχετικά μικρό ρόλο συγκριτικά με την κρίση στις εργασίες που είναι καθοδηγούμενες από το τι προτάσσει η αγορά και ανήκουν στα συστήματα VET όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο (Heyes, 2012).

Ο συγκεκριμένος οργανισμός παρουσιάζει μία ιδιωτική έρευνα που βρήκε ότι το 57% των εργοδοτών σε βιομηχανίες είχαν προβληματιστεί για τη ζημιά της φήμης της μαθητείας. Ο οργανισμός υποστήριξε τα σχέδια της κυβέρνησης να βελτιώσει την ποιότητα ορισμένων προγραμμάτων (EAL Website, 2012).

Δόθηκε έμφαση στα προγράμματα μαθητείας με μικρή διάρκεια που παρέχουν σχετική ελάχιστη απόκτηση δεξιοτήτων και ελάχιστες προοπτικές για απασχόληση στους μαθητευόμενους. Στην έρευνα οι εργοδότες επέδειξαν την ανάγκη για τη λιγότερη διάρκεια μαθητείας δηλώνοντας ωστόσο την ανάγκη για ευελιξία να αντιστοιχιστεί ώστε να ταιριάζει σε συγκεκριμένες βιομηχανίες (EAL Website, 2012).

Στο συγκεκριμένο άρθρο γίνεται παρουσίαση υπό το πρίσμα της σπουδαιότητας της υψηλής ποιότητας μαθητείας για την ανάπτυξη υψηλού επιπέδου δεξιοτήτων και για την απόκτηση εμπειρίας και γνώσης που είναι απαραίτητη στον εργασιακό χώρο.

Αναφέρεται ότι σε μία ιδιωτική έρευνα που διεξάχθηκε βρέθηκε ότι πάνω από το 70% των εργοδοτών σε βιομηχανίες θεωρούν ότι οι μαθητεία είναι το λιγότερο ισάξια με πανεπιστημιακό πτυχίο και συνιστά στο να βοηθήσει του εργαζόμενους να προετοιμαστούν για τον εργασιακό χώρο και να προοδεύσουν στις καριέρες τους. Περισσότεροι από το ένα τέταρτο των εργοδοτών που ερωτήθηκαν την γνώμη τους για τη μαθητεία ήταν πιο σχετικοί με τα πανεπιστημιακά πτυχία. Υπογραμμίστηκε δε ότι ενώ η ανώτερη εκπαίδευση έχει πλεονεκτήματα, κατά τη διάρκεια περιόδων που χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά ανεργίας η επαγγελματική εκπαίδευση μπορεί να προσφέρει πολλά καθώς είναι πολύτιμη και απαραίτητη σαν εναλλακτική (EAL Website, 2012).

Το συγκεκριμένο άρθρο κάνει αναφορά σε μία ιδιωτική έρευνα που βρήκε ότι οι η πρόσληψη μαθητευόμενων σε μικρές επιχειρήσεις που απαρτίζονται από ένα έως 10 υπαλλήλους δυσκολότερα επλήγησαν από την οικονομική κρίση από ότι οι

μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Αυτή η έρευνα παρουσίασε τις απαντήσεις 500 διευθυντών και όσων είναι υπεύθυνοι στο τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και Εκπαίδευσης στην μηχανολογία και τον κατασκευαστικό τομέα, στις υπηρεσίες, στα logistics και στην ενέργεια και τις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας. Τονίστηκε ότι ενώ υπάρχει η κυβερνητική πρωτοβουλία, παρέχονται κίνητρα για τις μικρές επιχειρήσεις να χρησιμοποιήσουν σε ένα πιο ευρύ φάσμα τη μαθητεία, ωστόσο συναντούνται εμπόδια και είναι απαραίτητη περισσότερη υποστήριξη. Τα οφέλη της μαθητείας είναι αναγκαίο να παρουσιάζονται καλύτερα σε αυτούς τους εργοδότες. Επιπλέον, υπογραμμίστηκε ότι οι μικρές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν δυσκολίες στο να προσλαμβάνουν μαθητευόμενους συμπεριλαμβανομένου και του επιπέδου των επενδύσεων για να το πραγματοποιήσουν που απαιτεί το ανάλογο μέγεθος επιχείρησης όπως και το επιπλέον εργασιακό φόρτο που επιβάλλεται σε μικρό αριθμό υπαλλήλων (EAL Website, 2012).

Επίλογος/ Συμπεράσματα

Όπως παρατηρήθηκε από όλη τη μελέτη η ύπαρξη μίας κρίσης και δη οικονομικής είναι δυνατόν να προκαλέσει σοβαρές συνέπειες σε πολλούς τομείς της οικονομίας. Η χειρότερη όμως συνέπεια ίσως αφορά την απασχόληση γενικά και πιο πολύ των νέων ανθρώπων.

Σε μία εποχή που η τεχνολογική επανάσταση επιτάσσει την επικράτηση της ανώτερης εκπαίδευσης και κατ' επέκταση την πνευματική καλλιέργεια του ανθρώπου, η δυσμενής οικονομική κατάσταση που επήλθε λόγω της οικονομικής κρίσης στέκεται τροχοπέδη να πραγματοποιηθούν όνειρα για μία καλύτερη ζωή μέσω της μόρφωσης αλλά και της εργασίας.

Λόγω της κατάστασης που έχει επέλθει έχουν επιδεινωθεί οι επαγγελματικές προοπτικές των νέων ως επί το πλείστο ατόμων και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να ενταθεί η ανάγκη για άμεση λήψη διαχειριστικών μέτρων από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης που όμως ίσως δεν επαρκούν ώστε να βρεθεί πανάκεια στην δυσάρεστη κατάσταση της ανεργίας.

Η λύση της μαθητείας αποτελεί μία βοήθεια, δεν μπορεί ωστόσο να αντικαταστήσει την ακαδημαϊκή εκπαίδευση ενώ συνιστάται καθώς στοχεύει στην απόκτηση προσόντων επί του πρακτικού μέρους της εργασίας. Πολλοί παράγοντες επηρεάζουν το θεσμό της μαθητείας και αναλύθηκαν μέσα από μία σειρά μελετών.

Και πάλι, πόσο βοηθητική μπορεί να είναι η μαθητεία όταν τα επίπεδα της ανεργίας είναι ακόμα υψηλά σε κάποιες χώρες. Υφίσταται έντονη η δυσκολία των εργοδοτών να προσλαμβάνουν υπαλλήλους και να τους πληρώνουν ή να τους εντάσσουν σε προγράμματα μαθητείας αλλά μετά να μην μπορούν να τους προσλάβουν αλλά και λοιποί παράγοντες δείχνουν ότι ακόμα και ενώ διαφαίνεται να υπάρχουν κίνητρα άλλοι παράγοντες δεν αποτελούν αρωγοί. Θα χαθεί λοιπόν η νέα γενιά που έχει θέληση να καλλιεργήσει το πνεύμα της και να ονειρεύεται ένα καλύτερο αύριο σε μία εργασία μέσα από την οποία θα γνωρίσει την καταξίωση λόγω των δυσμενών συνθηκών;

Είναι δύσκολο να απαντηθεί αυτό και οι περιορισμοί είναι τεράστιοι ειδικά στη σημερινή εποχή που το απαύγασμα της μίας κρίσης, που επέφερε προσπάθειες τόσο

ξεχωριστά από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, επισφραγίστηκε από μία νέα ίσως χειρότερης μορφής κρίση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (χ.χ.) Διαθέσιμο στο:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=el>

Καραμεσίνη Μ., (2013), «Νέοι, δικαιώματα και πολιτικές της κρίσης: άμεσα θύματα, χαμένες γενιές;», εισήγηση στην ανοιχτή συζήτηση του ΕΙΕΑΔ με θέμα: «Η ανεργία των νέων στην περίοδο της οικονομικής κρίσης: δεδομένα και προοπτικές», ΕΙΕΑΔ, Αθήνα. Διαθέσιμο στο:

<http://www.eiead.gr/publications/docs/anoikth%20syzhthsh%20gia%20anergia%20newn%20EIAED%20-%20Karamessini%2010.12.2013.pdf>

ΕΕΟGroup, (2011) Μελέτη ανασχεδιασμού των δράσεων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και σχεδιασμός και προσδιορισμός του τρόπου διαδικασιών εφαρμογής σε εσωτερικού συστήματος/ μηχανισμού αξιολόγησης στον ΟΑΕΔ, των δράσεων αυτών. Διαθέσιμο στο: http://www.mindev.gov.gr/wp-content/uploads/2018/04/P2_final.pdf

Ραβασόπουλος, Γ. (χ.χ.) Ο Θεσμός της Μαθητείας. Διαθέσιμο στο:

https://eesp.gr/images/pdf/themos_mathiteias.pdf

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο (χ.χ.) Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_el

Φωτόπουλος, Ν. (2014). Νέοι και επαγγελματική κατάρτιση. *Κυριακάτικη Ελευθεροτυπία*. Διαθέσιμο στο:

<http://www.enet.gr/?i=news.el.article&id=407849>

Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

- Andor, L. (2010) Employment in Europe. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/employment_social/eie/executive_summarys_en.html
- Clough, B. (2012). *The role and impact of unions on learning and skills policy and practice: a review of the research*. London: Unionlearn, TUC.
- Conlon, G. P. L. A., & Litchfield, L. (2012). Assessing the deadweight loss associated with public investment in further education and skills (BIS Research paper No. 71). London: BIS Department for Business. *Innovation and Skills*.
- Conlon, G., Patrignani, P., Flytkjaer, R., & Halterbeck, M. (2012). The impact of investment in intangible assets on productivity spillovers. *BIS Research paper, 74*.
- Davies, P. (2012). Apprentice approval. *Engineer(London)*.
- EAL (2012) Website News and Events. Διαθέσιμο στο: <https://eal.org.uk/>
- Gambin, L., Hogarth, T., & Brown, A. (2012). Review of Apprenticeships Research.
- Geay, A., & L'école de l'alternance, L. (1998). Harmattan.
- Gunderson, M., & Krashinsky, H. (2012). Returns to Apprenticeship: Analysis Based on the 2006 Census: CLSRN Working Paper 99. *Ottawa: Canadian Labour Market and Skills Training Centre*.
- Hahn, C. (2012). Apprenticeship in higher education in France: an experimental device to help apprentices to link academic knowledge and work experience. *Journal of Vocational Education & Training, 64(1), 75-85*.
- Heyes, J. (2013). Vocational training, employability and the post-2008 jobs crisis: Responses in the European Union. *Economic and industrial democracy, 34(2), 291-311*.
- Hird, D. (2012) Straightening out crossed wires. Published online in ECN Electrical Contracting News, Volume 32, No. 5.
- Higton, J., Kaur-Ballagan, K., Shah, J. N., & Medien, K. (2012). Apprenticeship pay survey 2011.

- Hogarth, T., Gambin, L., & Hasluck, C. (2012). Apprenticeships in England: what next?. *Journal of Vocational Education & Training*, 64(1), 41-55.
- Indorf, C., & Leemann, R. J. (2012). New models of apprenticeship and equal employment opportunity. Do training networks enhance fair hiring practices?. *Journal of vocational education & training*, 64(1), 57-74.
- Kraatz, S. (2015). Youth unemployment in Greece: Situation before the government change. *Policy Department A: Economy and Scientific Policy, European Parliament*.
- NAS (2012) "Statement on Apprenticeship Quality 2012," Coventry: National Apprenticeship Service.
- Ofsted (2012) "Apprenticeships for young people: A good practice report," Report Reference no 110177. Manchester: Ofsted. Διαθέσιμο στο: <http://www.ofsted.gov.uk/resources/Apprenticeships-for-young-people>
- Patel, R. (2012). Are we there yet? Vocational education at crossroads. *Local Economy*, 27(3), 227-231.
- Thomas, E., Cox, J., & Gallagher, P. (2012). Progression to higher education: the voice of the apprentice. *Research in Post-Compulsory Education*, 17(1), 93-113.
- TNS-BMRB (Firm). (2012). Attitudes to further education loans.
- The reinforced Youth Guarantee (χ.χ) Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en>
- Vivian, D., Winterbotham, M., Godwin, L., Morris, S., Hogarth, T., & Gambin, L. (2012). Evaluation of Apprenticeships: Learners. *BIS Research Paper*, (76).
- Winterbotham, M., Vivian, D., Huckle, C., James, A. S., Hogarth, T., Gambin, L., & Hasluck, C. (2012). Evaluation of apprenticeships: employers. *BIS Research Paper*, (77).
- Youth Employment Initiative (YEI) (χ.χ.) Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176>