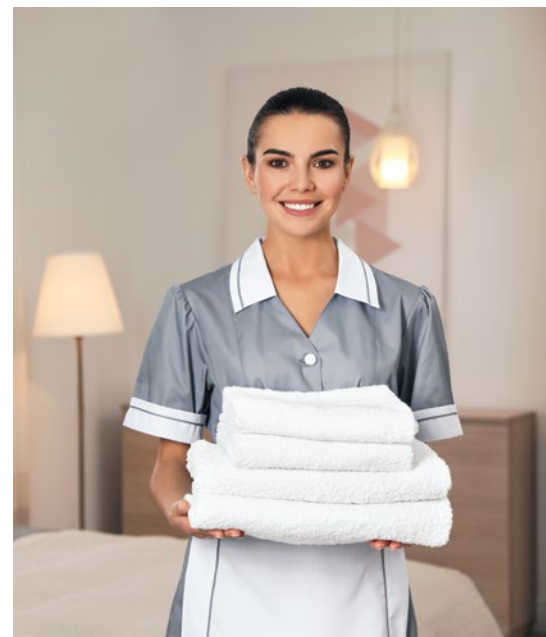


Αξιολόγηση των επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων (2018-2019)



**ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΡΑΣΕΩΝ
ΤΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΑΝΕΡΓΩΝ (2018–2019)**



ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΙΣΜΟΥ

ΑΡΧΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2022

Υπεύθυνος Λειτουργός

Γιάννα Κορέλλη, *Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού 1^{ης} Τάξης*

Συνεισφορά στη μελέτη

Μαρία Βρυώνη, *Συνεργάτης*

Συντονισμός

Κωνσταντίνα Κυριάκου-Λιβέρη, *Ανώτερη Λειτουργός Ανθρώπινου Δυναμικού*

Εποπτεία

Σπύρος Σπύρου, *Διευθυντής Έρευνας και Προγραμματισμού*

Γενική Ευθύνη

Γιάννης Μουρουζίδης, *Γενικός Διευθυντής*

Πρόλογος

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) έχει θέσει ως στρατηγική επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τη δραστηριοποίηση και τις παρεμβάσεις της. Για τον λόγο αυτό, η ΑνΑΔ έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα για αξιολόγηση των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της στην κυπριακή οικονομία. Το σύστημα αποτελεί το βασικότερο εργαλείο στο πλαίσιο της συνεχούς προσπάθειας της ΑνΑΔ για τεκμηρίωση της συμβολής της καθώς και αποτίμηση της επίδρασης των παρεμβάσεών της στις συμμετέχουσες επιχειρήσεις και στα συμμετέχοντα άτομα.

Στο σύστημα αυτό, στο πλαίσιο του οποίου διενεργήθηκαν ήδη αρκετές έρευνες/μελέτες αξιολόγησης των επιδράσεων των δραστηριοτήτων της ΑνΑΔ, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη «Αξιολόγηση των επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων», η οποία αφορά στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο «Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων» (στο εξής «Σχέδιο») την περίοδο 2018-2019.

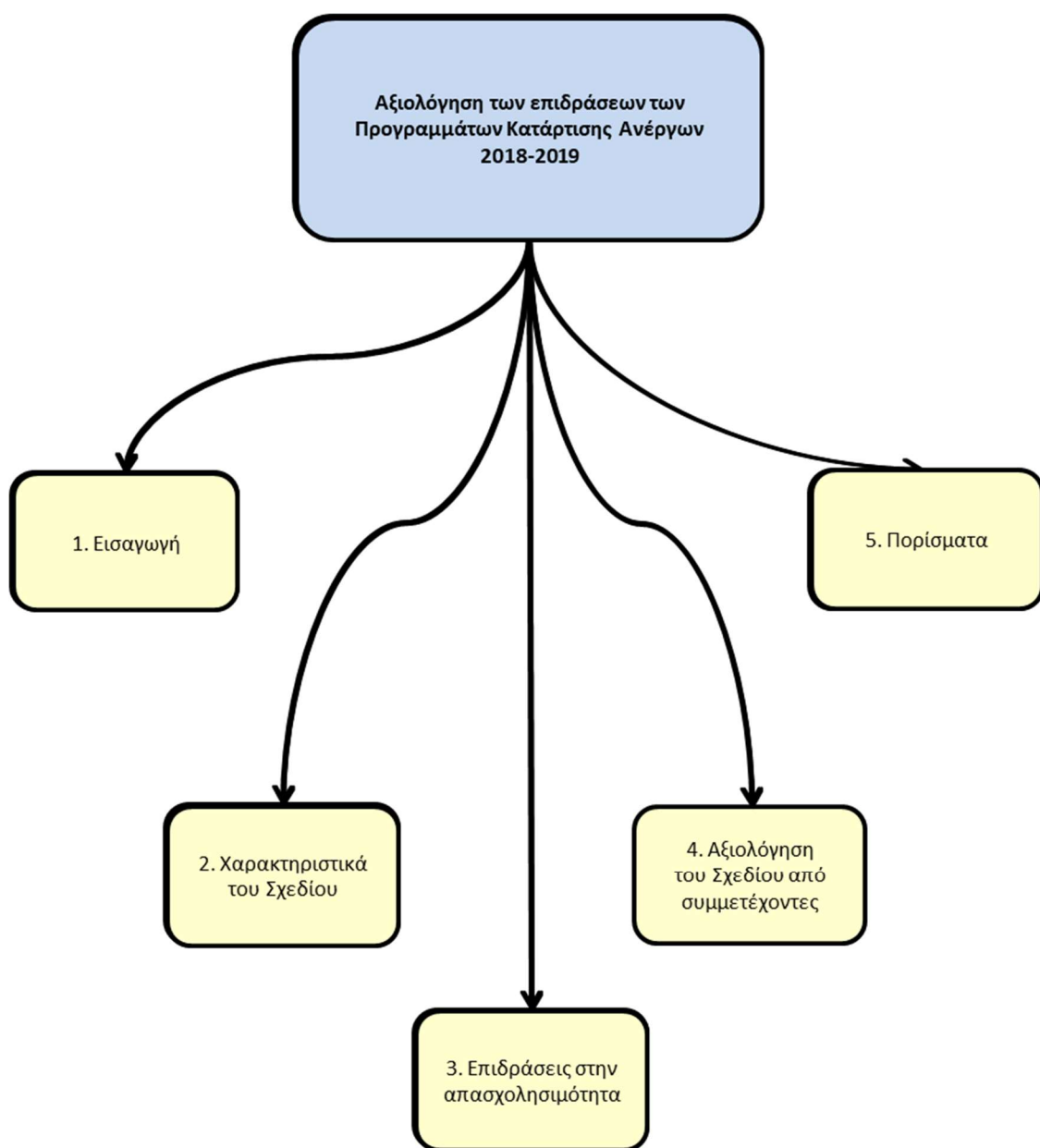
Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους άνεργους για απόκτηση, εμπλουτισμό ή/και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, για διεύρυνση των προοπτικών για επανένταξη και την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση, καθώς και για ικανοποίηση των προσδοκιών τους για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία.

Η διάθεση από την ΑνΑΔ σημαντικών ανθρώπινων και οικονομικών πόρων για τη συμμετοχή των ανέργων στο Σχέδιο, καθιστούν απαραίτητη την αξιολόγηση της συμμετοχής τους με σκοπό την αντικειμενική εκτίμηση των επιδράσεων σε αυτούς, καθώς και της συμβολής του Σχεδίου στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου.

Η μελέτη για αξιολόγηση του Σχεδίου γίνεται τόσο μέσα από τη συμπλήρωση σύντομου ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες αμέσως μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο όσο και με τη διενέργεια έρευνας πεδίου με τη συμπλήρωση ερωτηματολογίου αναφορικά με την κατάσταση απασχόλησης των ατόμων περίπου 7 μήνες μετά από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Παράλληλα, υιοθετούνται κατάλληλες τεχνικές ανάλυσης δεδομένων, έτσι ώστε η αποτίμηση των επιδράσεων στους συμμετέχοντες και ο βαθμός ικανοποίησής τους να γίνει με τον πλέον αποτελεσματικό και αποδοτικό τρόπο.

Η συνεισφορά των συμμετεχόντων, με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, την παροχή στοιχείων και πληροφοριών και την ειλικρινή παράθεση εκτιμήσεων και απόψεων ήταν πολύ σημαντική για την επιτυχή ολοκλήρωση της μελέτης, και η ΑνΑΔ τούς εκφράζει δημόσια τις ευχαριστίες της.

Γιάννης Μουρουζίδης
Γενικός Διευθυντής



Περιεχόμενα

Πρόλογος	iii
Επιτελική σύνοψη	vii
1. Εισαγωγή	1
1.1. Σκοπός της μελέτης	1
1.2. Έκταση της μελέτης	2
1.3. Μεθοδολογία	2
1.4. Περίγραμμα της μελέτης	5
2. Χαρακτηριστικά του Σχεδίου	6
2.1. Περιγραφή του Σχεδίου	6
2.2. Συμμετοχές και δαπάνες	9
2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων	10
2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων στις οποίες τοποθετήθηκαν συμμετέχοντες για απόκτηση εργασιακής πείρας	11
2.5. Τρόποι ενημέρωσης των συμμετεχόντων για το Σχέδιο	12
3. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα	14
3.1. Εργαζόμενοι	15
3.2. Άνεργοι/Αδρανείς	26
4. Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες	31
4.1. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες	31
4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων	34
5. Πορίσματα	46
5.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα	46
5.2. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες	50
5.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων	50
5.4. Καταληκτικές επισημάνσεις	53
Παράρτημα 1 Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης	57

Παράρτημα 2 Ακρωνύμια	63
Παράρτημα 3 Βιβλιογραφία	67

Επιτελική σύνοψη

Η αξιολόγηση των κοινωνικών παρεμβάσεων, περιλαμβανομένων των δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, αποτελεί για την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) δραστηριότητα υψηλής προτεραιότητας. Η ΑνΑΔ έχει ως πάγια επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τις επιδράσεις των παρεμβάσεων της στο ανθρώπινο δυναμικό, στις επιχειρήσεις, αλλά και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία της Κύπρου. Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσεται και η παρούσα μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2018-2019.

Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους άνεργους για απόκτηση, εμπλουτισμό ή/και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, για διεύρυνση των προοπτικών για επανένταξη και την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση, καθώς και για ικανοποίηση των προσδοκιών τους για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία.

Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων στα επωφελούμενα άτομα από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2019. Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση δύο κατάλληλα διαμορφωμένων ερωτηματολογίων. Η συμπλήρωση του πρώτου ερωτηματολογίου, το οποίο σχεδιάστηκε από την ΑνΑΔ, αναμενόταν να υποβληθεί από όλους τους 428 συμμετέχοντες μέχρι 30 μέρες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 402 άτομα. Η συλλογή των στοιχείων για το δεύτερο ερωτηματολόγιο έγινε με τη διεξαγωγή τηλεφωνικής έρευνας πεδίου με επανειλημμένες προσπάθειες συλλογής στοιχείων από όλο τον πληθυσμό της έρευνας. Η συμπλήρωση έγινε κατορθωτή για 290 άτομα.

Χαρακτηριστικά συμμετεχόντων

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 68,5%, είναι γυναίκες. Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-39 χρονών (49,2%) και σχεδόν 4 στους 10 συμμετέχοντες είναι απόφοιτοι λυκείου (36,9%). Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (50,0%).

Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων στις οποίες τοποθετήθηκαν συμμετέχοντες για απόκτηση εργασιακής πείρας

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων τοποθετήθηκε στην επαρχία Λευκωσίας (52,6%) και η πλειονότητά τους τοποθετήθηκαν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (39,0%).

Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας πεδίου, περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους, σχεδόν 1 στους 4 (24,2%) συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι, ενώ 7 στους 10 (72,5%) παρέμειναν στην ανεργία και το 3,3% ήταν αδρανείς.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (67,2%) ασκούσαν διαφορετικό επάγγελμα από αυτό που είχαν καταρτιστεί. Όλοι οι συμμετέχοντες που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του υπαλλήλου υποδοχής, οι οποίοι ήταν δικαιούχοι του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος (ΕΕΕ) και της καμαριέρας ΕΕΕ, εργάζονταν σε διαφορετικό επάγγελμα. Οι κυριότεροι λόγοι που αναφέρθηκαν είναι οι «μη ικανοποιητικοί μισθοί» (27,5%), η «μη ύπαρξη θέσεων

εργασίας στο επάγγελμα της κατάρτισης» (27,2%) και η «μη ύπαρξη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των ατόμων» (21,8%). Η περιορισμένη επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα φαίνεται και από το μικρό ποσοστό των εργαζόμενων συμμετεχόντων που απασχολούνταν στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (14,8%).

Η πλειονότητα των απασχολούμενων συμμετεχόντων (54,7%) εργάζονταν με καθεστώς πλήρους και μόνιμης απασχόλησης. Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων ήταν €745. Σχεδόν 4 στους 10 συμμετέχοντες (39,7%) θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια συμμετοχής τους στο Σχέδιο ήταν πολύ καλός ή καλός.

Αρκετά περιορισμένη, επίσης, ήταν η επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα στα άτομα που ήταν είτε άνεργοι ή αδρανείς. Μόνο το 14,4% των ανέργων/αδρανών συμμετεχόντων εξασφάλισαν εργασία για κάποια χρονική περίοδο μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Οι κυριότεροι λόγοι που οι συμμετέχοντες παρέμειναν άνεργοι είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας» (33,3%) και η ηλικία (19,8%). Ο λόγος αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που είναι αδρανείς (14 άτομα), αφορά σχεδόν αποκλειστικά «προσωπικούς λόγους» (13 άτομα).

Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 ανέφεραν ως κύρια οφέλη τη «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (62,4%) και τη «βελτίωση προσωπικής ανάπτυξης» (61,1%).

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (70,5%) θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Συνολικά, πάνω από 7 στους 10 συμμετέχοντες (73,9%) ήταν είτε πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

Σημαντικό στοιχείο, ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες, αποτελεί το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες, στη μεγάλη τους πλειονότητα (80,7%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Η θετική αντιμετώπιση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες έμειναν ικανοποιημένοι τόσο από το Σχέδιο στο σύνολό του όσο και από τις επιμέρους πτυχές του.

Καταληκτικές επισημάνσεις/πορίσματα

Καταληκτικά, η στόχευση της ΑνΑΔ για επανένταξη όσο το δυνατό περισσότερων ανέργων στην απασχόληση σε επαγγέλματα σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, δεν κατέστη δυνατό να επιτευχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Βασικός στόχος παραμένει η αύξηση της απασχόλησης των ατόμων στα επαγγέλματα στα οποία καταρτίστηκαν και αυτό θα επιτευχθεί μέσα από την καλύτερη επιλογή των ανέργων, με σκοπό να τους παρέχει το πρόγραμμα κατάρτισης τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, έτσι ώστε να καταφέρουν να απασχοληθούν ικανοποιώντας τις ανάγκες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας.

1. Εισαγωγή

Η αξιολόγηση των κοινωνικών παρεμβάσεων, περιλαμβανομένων των δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, είναι δραστηριότητα υψηλής προτεραιότητας. Η αξιολόγηση αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των αρχών διακυβέρνησης και συνεισφέρει στην κοινωνική λογοδοσία για την αποτελεσματικότητα των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (ΑνΑΔ) έχει ως πάγια επιδίωξη τον απολογισμό, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια αναφορικά με τις επιδράσεις των παρεμβάσεων της στο ανθρώπινο δυναμικό, στις επιχειρήσεις, αλλά και γενικότερα στην οικονομία και την κοινωνία της Κύπρου.

Με στόχο την αξιολόγηση των επιδράσεων των διάφορων δραστηριοτήτων κατάρτισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, η ΑνΑΔ λειτουργεί ολοκληρωμένο σύστημα αξιολόγησης των επιδράσεων της στην κυπριακή οικονομία.

Επίκεντρο του συστήματος είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων της ΑνΑΔ στα ακόλουθα αλληλοσχετιζόμενα πεδία:

- Απασχολησιμότητα και προσαρμοστικότητα του ανθρώπινου δυναμικού της Κύπρου.
- Αναβάθμιση των κυπριακών επιχειρήσεων.
- Ενίσχυση των υποδομών και συστημάτων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.
- Αύξηση της παραγωγικότητας, ανταγωνιστικότητας και ανθεκτικότητας της κυπριακής οικονομίας.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η παρούσα μελέτη, η οποία αφορά στην αξιολόγηση των επιδράσεων από τη συμμετοχή ατόμων στα Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων (στο εξής «Σχέδιο») στα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους την περίοδο 2018-2019.

1.1. Σκοπός της μελέτης

Ο βασικός σκοπός της μελέτης είναι η αξιολόγηση των επιδράσεων στα επωφελούμενα άτομα από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2019. Το Σχέδιο στοχεύει στην παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους άνεργους για απόκτηση, εμπλουτισμό ή/και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, για διεύρυνση των προοπτικών για επανένταξη και την καλύτερη δυνατή ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση, καθώς και για ικανοποίηση των προσδοκιών τους για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία.

Οι επιμέρους στόχοι της μελέτης επικεντρώνονται στα πιο κάτω:

- Αξιολόγηση της επίτευξης των στόχων της συμμετοχής ανέργων στο Σχέδιο.
- Αξιολόγηση των μηχανισμών υλοποίησης για τη συμμετοχή ανέργων στο Σχέδιο.

- Αξιολόγηση της συμβολής της συμμετοχής ανέργων στο Σχέδιο στην οικονομία και την αγορά εργασίας της Κύπρου.
- Καταγραφή των βασικών χαρακτηριστικών των επωφελούμενων ατόμων που συμμετείχαν στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση των επιδράσεων του Σχεδίου στα άτομα που συμμετείχαν στο Σχέδιο.
- Εκτίμηση του βαθμού ικανοποίησης των ατόμων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

1.2. Έκταση της μελέτης

Στη μελέτη παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης αναφορικά με τα 428 άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο την περίοδο 2018-2019. Συγκεκριμένα, αφορούν στις ειδικότητες του τραπεζοκόμου, υπάλληλου υποδοχής, καμαριέρας για το 2018 και τις ειδικότητες του φροντιστή για παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών φροντίδας προς δικαιούχους φροντίδας στο πλαίσιο του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος (ΕΕΕ) και του πωλητή για το 2018 και 2019. Σημειώνεται ότι, τα προγράμματα κατάρτισης που οργανώθηκαν το 2018 για την ξενοδοχειακή/επισιτιστική βιομηχανία και τα προγράμματα κατάρτισης που έγιναν το 2018 και το 2019 για την ειδικότητα του πωλητή, απευθύνονταν σε άνεργους δικαιούχους ΕΕΕ, ενώ τα προγράμματα κατάρτισης που έγιναν το 2018 και το 2019 για την ειδικότητα του φροντιστή, απευθύνονταν σε όλους τους άνεργους.

Η επιτυχής ολοκλήρωση της συμμετοχής σημαίνει ότι τα άτομα συμμετείχαν στο Σχέδιο τουλάχιστον για το 85% της συνολικής χρονικής διάρκειας του σχετικού προγράμματος κατάρτισης. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τόσο ιδρυματικό όσο και ενδοεπιχειρησιακό μέρος, και το πιο πάνω ποσοστό πρέπει να τηρείται και στα δύο μέρη.

1.3. Μεθοδολογία

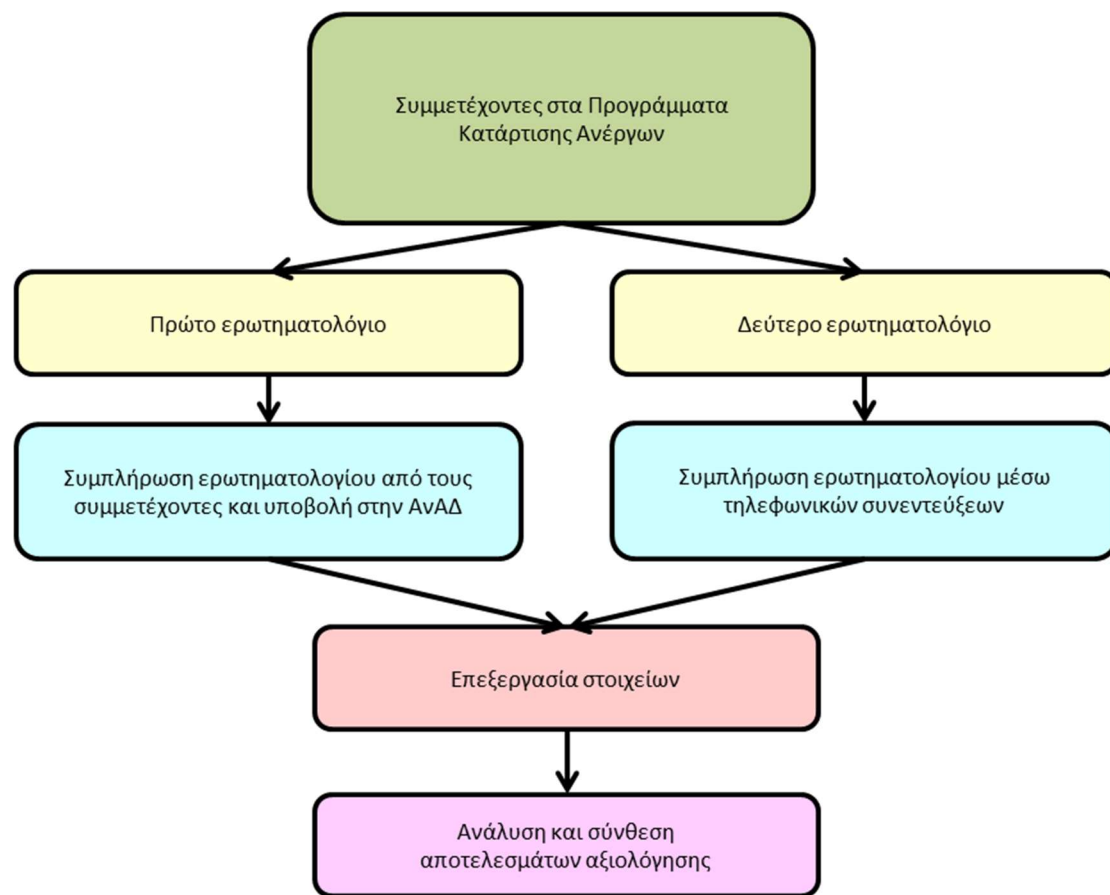
Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για ολοκλήρωση της μελέτης περιλαμβάνει τα στάδια που απεικονίζονται στο πιο κάτω διάγραμμα.

Αρχικά έγινε καθορισμός του πληθυσμού της έρευνας που ήταν οι άνεργοι οι οποίοι ολοκλήρωσαν με επιτυχία τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2019 στις ειδικότητες οι οποίες αναφέρονται στο υποκεφάλαιο 1.2 «Έκταση της μελέτης». Παράλληλα, έγινε διαχωρισμός του πληθυσμού με βάση την ειδικότητα στην οποία έγινε κατάρτιση των ατόμων, με στόχο να εξεταστούν τυχόν διαφορές στον βαθμό ικανοποίησής τους και στις επιδράσεις του Σχεδίου.

Η συλλογή των στοιχείων πραγματοποιήθηκε με τη χρήση δύο κατάλληλα διαμορφωμένων ερωτηματολογίων.

Η συμπλήρωση του πρώτου ερωτηματολογίου, το οποίο σχεδιάστηκε από την ΑνΑΔ, αναμενόταν να υποβληθεί από όλους τους συμμετέχοντες μέχρι 30 μέρες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Περιλάμβανε στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη συμμετοχής και τον βαθμό ικανοποίησης των επωφελούμενων ατόμων. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώθηκε από 402 άτομα (93,9%).

Η συλλογή των στοιχείων για το δεύτερο ερωτηματολόγιο έγινε με τη διεξαγωγή τηλεφωνικής έρευνας πεδίου με επανειλημμένες προσπάθειες συλλογής στοιχείων από όλο τον πληθυσμό της έρευνας, δηλαδή τα 428 άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο. Το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε από την ΑνΑΔ σε συνεργασία με ανάδοχο, ο οποίος επιλέγηκε μέσω διαδικασίας σύναψης δημόσιας σύμβασης για την «Παροχή Υπηρεσιών Έρευνας Πεδίου αναφορικά με την Αξιολόγηση των Επιδράσεων των Σχεδίων της ΑνΑΔ στο Ανθρώπινο Δυναμικό και στις Επιχειρήσεις της Κύπρου». Ανάδοχος της σύμβασης είναι η εταιρεία Enoros Consulting Ltd, η οποία ανέλαβε τη διεκπεραίωση των τηλεφωνικών συνεντεύξεων της έρευνας πεδίου κατά την περίοδο Μαΐου 2019 – Αυγούστου 2020. Το ερωτηματολόγιο επικεντρωνόταν στις επιδράσεις του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα και η συμπλήρωσή του έγινε κατορθωτή για 290 άτομα (67,8%).



Με στόχο τη διακρίβωση της αξιοπιστίας των στοιχείων, έγινε υπολογισμός του στατιστικού λάθους για κάθε ειδικότητα κατάρτισης, χρησιμοποιώντας τον μαθηματικό τύπο:

$$\varepsilon = \frac{Z_{\alpha/2}}{2 \times \sqrt{n}} \times \sqrt{\frac{N - n}{N - 1}}$$

όπου:

ε = Στατιστικό λάθος

N = Μέγεθος του πληθυσμού

n = Μέγεθος του δείγματος

$Z_{\alpha/2}$ = Άνω $\alpha/2$ σημείο της $N(0,1)$

Το μέγεθος του πληθυσμού έρευνας, του αντίστοιχου δείγματος, το ποσοστό κάλυψης και το στατιστικό λάθος κατά ερωτηματολόγιο και ειδικότητα κατάρτισης φαίνονται στον Πίνακα 1. Σημειώνεται το σημαντικό στατιστικό λάθος που εντοπίζεται στους υπαλλήλους υποδοχής ΕΕΕ και στις καμαριέρες ΕΕΕ στο δεύτερο ερωτηματολόγιο, λόγω του χαμηλού αριθμού συμμετεχόντων για αυτές τις ειδικότητες κατάρτισης και της μη συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από όλους τους συμμετέχοντες.

Πίνακας 1
Μέγεθος πληθυσμού έρευνας και δείγματος κατά ειδικότητα κατάρτισης

Ειδικότητα κατάρτισης	Έτος ολοκλήρωσης	Πληθυσμός έρευνας	Δείγμα	Ποσοστό κάλυψης	Στατιστικό λάθος
Πρώτο ερωτηματολόγιο					
Τραπεζοκόμος (ΕΕΕ)	2018	38	38	100,0%	0,0%
Υπάλληλος υποδοχής (ΕΕΕ)	2018	14	14	100,0%	0,0%
Καμαριέρα (ΕΕΕ)	2018	20	20	100,0%	0,0%
Φροντιστής	2018-2019	71	66	93,0%	2,7%
Πωλητής (ΕΕΕ)	2018-2019	285	264	92,6%	1,4%
Σύνολο		428	402	93,9%	1,0%
Δεύτερο ερωτηματολόγιο					
Τραπεζοκόμος (ΕΕΕ)	2018	38	26	68,4%	9,2%
Υπάλληλος υποδοχής (ΕΕΕ)	2018	14	10	71,4%	14,4%
Καμαριέρα (ΕΕΕ)	2018	20	13	65,0%	13,8%
Φροντιστής	2018-2019	71	39	54,9%	8,9%
Πωλητής (ΕΕΕ)	2018-2019	285	202	70,9%	3,1%
Σύνολο		428	290	67,8%	2,7%

Για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων, έγινε αναγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας για το σύνολο των συμμετεχόντων, πολλαπλασιάζοντας τα αποτελέσματα με τους συντελεστές αναγωγής. Οι συντελεστές αναγωγής υπολογίστηκαν με τη διαίρεση του πληθυσμού έρευνας με το δείγμα κατά ερωτηματολόγιο και ειδικότητα κατάρτισης. Με τον τρόπο αυτό, τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται αναφέρονται στον πληθυσμό (428 άτομα) και όχι στο δείγμα (402 άτομα για το πρώτο ερωτηματολόγιο και 290 άτομα για το δεύτερο ερωτηματολόγιο) που καλύφθηκε στο πλαίσιο της έρευνας.

Ακολούθως έγινε διαγραμματική απεικόνιση των αποτελεσμάτων, ανάλυση των στοιχείων και εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με την αξιολόγηση των επιδράσεων που είχε το Σχέδιο στους ανέργους.

1.4. Περίγραμμα της μελέτης

Στο πρώτο κεφάλαιο περιέχεται ο σκοπός και η έκταση της μελέτης καθώς και η μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε για τη διενέργεια της αξιολόγησης του Σχεδίου.

Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται βασικά χαρακτηριστικά του Σχεδίου. Παρουσιάζεται συνοπτική περιγραφή του Σχεδίου και ανάλυση των συμμετοχών των ανέργων και των σχετικών δαπανών. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, τα οποία αφορούν φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής. Επίσης, καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες τοποθετήθηκαν οι άνεργοι για απόκτηση εργασιακής πείρας, ανεξάρτητα εάν οι συμμετέχοντες έχουν συμπληρώσει ή όχι το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης του Σχεδίου και τα οποία αφορούν επαρχία και μέγεθος επιχείρησης. Πρόσθετα, αναλύονται οι τρόποι με τους οποίους ενημερώθηκαν για το Σχέδιο, όπως προέκυψαν μέσω της τηλεφωνικής επικοινωνίας μαζί τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιδράσεων που είχε το Σχέδιο στους ανέργους σε σχέση με την απασχολησιμότητά τους. Σημειώνεται ότι, η ανάλυση των στοιχείων προκύπτει από την επεξεργασία του δεύτερου ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε μέσω της τηλεφωνικής έρευνας πεδίου. Γίνεται, επίσης, διαχωρισμός της κατάστασης απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά ειδικότητα κατάρτισης.

Στο τέταρτο κεφάλαιο περιγράφονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης του Σχεδίου κατά ειδικότητα κατάρτισης, όπως αυτά προέκυψαν από τη συμπλήρωση του πρώτου ερωτηματολογίου από τους ίδιους τους συμμετέχοντες και του δεύτερου ερωτηματολογίου που συμπληρώθηκε μέσω της τηλεφωνικής έρευνας πεδίου. Συγκεκριμένα, δίνονται στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες και τον βαθμό ικανοποίησής τους από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο.

Στο πέμπτο κεφάλαιο καταγράφονται οι κυριότερες διαπιστώσεις και τα πορίσματα που προέκυψαν από την ανάλυση και εξέταση των επιδράσεων του Σχεδίου στους συμμετέχοντες.



2. Χαρακτηριστικά του Σχεδίου

Σε αυτό το κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη περιγραφή των κύριων χαρακτηριστικών του Σχεδίου όπως αυτό λειτούργησε την περίοδο 2018-2019 στα προγράμματα κατάρτισης που αξιολογούνται στη μελέτη, και δίνονται στοιχεία αναφορικά με τον αριθμό των συμμετοχών στο Σχέδιο και τις σχετικές δαπάνες. Παράλληλα, αναλύονται τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων και καταγράφονται τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες τοποθετήθηκαν για απόκτηση εργασιακής πείρας. Επίσης, αναλύονται οι τρόποι με τους οποίους οι συμμετέχοντες ενημερώθηκαν για το Σχέδιο, όπως αναφέρθηκαν μέσω της τηλεφωνικής επικοινωνίας μαζί τους.

2.1. Περιγραφή του Σχεδίου

Το Σχέδιο τέθηκε σε εφαρμογή την 1^η Φεβρουαρίου 2015 σε αντικατάσταση του Σχεδίου της ΑνΑΔ με την ονομασία «Πολυεπιχειρησιακά Προγράμματα Αρχικής Κατάρτισης - Ταχύρρυθμα». Τα προγράμματα καλύπτουν ευρύ φάσμα θεμάτων σε διάφορα επαγγέλματα/ειδικότητες, σε όλες τις λειτουργίες των επιχειρήσεων/οργανισμών και καθορίζονται στη βάση των αναγκών που προκύπτουν μέσα από μελέτες/έρευνες που διεξάγονται από την ΑνΑΔ, αξιοποιώντας στοιχεία και δεδομένα για την αγορά εργασίας που παρέχονται σε τακτική βάση από αρμόδιες κυβερνητικές υπηρεσίες, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, επαγγελματικούς συνδέσμους και άλλους φορείς.

Στόχος του Σχεδίου είναι η παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους ανέργους για απόκτηση, εμπλουτισμό ή/και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, για διεύρυνση των προοπτικών για επανένταξη και την καλύτερη ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση, καθώς και για ικανοποίηση των προσδοκιών τους για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία.

Επιμέρους στόχοι του Σχεδίου αφορούν στα ακόλουθα:

- Ικανοποίηση των αναγκών της οικονομίας για άρτια καταρτισμένο προσωπικό και συμβολή στην αύξηση της παραγωγικότητας και βελτίωση της ποιότητας των παραγόμενων προϊόντων και προσφερόμενων υπηρεσιών, μέσα από τη στελέχωση των επιχειρήσεων/οργανισμών με ειδικευμένο προσωπικό.
- Σύνδεση των Προτύπων Επαγγελματικών Προσόντων (ΠΕΠ) που ορίζει η ΑνΑΔ με την εφαρμογή κατάλληλων προγραμμάτων, τα οποία διευκολύνουν την πιστοποίηση των επαγγελματικών προσόντων των καταρτιζομένων από το Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων (ΣΕΠ) της ΑνΑΔ, και η ενεργοποίηση και σωστή αξιοποίηση διαθέσιμων υποδομών των Κέντρων Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ) και των επιχειρήσεων/οργανισμών, όπου εφαρμόζει.
- Ενθάρρυνση των ανέργων για κατάρτιση σε συγκεκριμένο θέμα/ειδικότητα με σκοπό την ένταξη/επανένταξή τους στην απασχόληση. Η συμμετοχή τους στα προγράμματα αναμένεται ότι θα βελτιώσει σημαντικά την απασχολησιμότητά τους.

Δικαίωμα υποβολής αίτησης για συμμετοχή στο Σχέδιο έχουν άνεργοι που είναι εγγεγραμμένοι στα μητρώα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ), διαμένουν μόνιμα

στην Κύπρο και έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας χωρίς περιορισμούς και πληρούν τα κριτήρια και προϋποθέσεις όπως αυτά καθορίζονται από την ΑνΑΔ.

Σε περίπτωση που συντρέχουν λόγοι για ειδικές ομάδες πληθυσμού όπως οι δικαιούχοι ΕΕΕ, η ΑνΑΔ δύναται να καθορίσει διαφορετικά κριτήρια και διαδικασίες επιλογής υποψηφίων, τα οποία ανακοινώνονται στην εκάστοτε προκήρυξη. Ειδικές ομάδες ενδέχεται να έχουν προτεραιότητα για συμμετοχή στο πρόγραμμα ή πιθανόν να υλοποιηθούν συγκεκριμένα προγράμματα αποκλειστικά για αυτές τις ομάδες. Ανάλογα με τις ανάγκες και το αντικείμενο του κάθε προγράμματος, η ΑνΑΔ δύναται να καθορίσει πρόσθετες απαιτήσεις για τους δικαιούχους για συμμετοχή στα προγράμματα.

Στο Σχέδιο έχουν συμβολή και επιχειρήσεις/οργανισμοί που ικανοποιούν προϋποθέσεις που καθορίζονται από την ΑνΑΔ για την παροχή εργασιακής εμπειρίας και πρακτικής κατάρτισης στους καταρτιζομένους που συμμετέχουν σε προγράμματα που περιλαμβάνουν και ενδοεπιχειρησιακό μέρος, έτσι ώστε να δίδεται η δυνατότητα μεταφοράς της θεωρίας σε πράξη μέσα από πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Στο πλαίσιο του Σχεδίου καταβάλλεται αμοιβή στο ΚΕΚ για την παροχή υπηρεσιών, μετά από ανάθεση δημόσιας σύμβασης, για την εφαρμογή του προγράμματος. Σε περίπτωση προγράμματος που περιλαμβάνει και ενδοεπιχειρησιακό μέρος, η αμοιβή καλύπτει και την εποπτεία/παρακολούθηση της εφαρμογής του ενδοεπιχειρησιακού μέρους.

Πρόσθετα, καταβάλλεται μηνιαίο επίδομα στους καταρτιζομένους για την περίοδο κατάρτισης. Καταρτιζόμενοι που συμμετέχουν σε προγράμματα που υλοποιούνται αποκλειστικά για ειδικές ομάδες πληθυσμού, όπως οι δικαιούχοι ΕΕΕ, ενδέχεται να μη λαμβάνουν επίδομα κατάρτισης από την ΑνΑΔ για τη συμμετοχή τους. Καταβάλλονται, επίσης, από την ΑνΑΔ εισφορές στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στο Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής και στο ΓεΣΥ, σύμφωνα με τις πρόνοιες της σχετικής νομοθεσίας. Πρόσθετα, παρέχεται ασφάλιση καταρτιζομένων σε προγράμματα που περιέχουν πρακτική κατάρτιση ή/και τοποθέτηση σε επιχειρήσεις/οργανισμούς για απόκτηση εργασιακής πείρας, έναντι ευθύνης εργοδότη, σύμφωνα με τον περί Υποχρεωτικής Ασφάλισης Ευθύνης των Εργοδοτών Νόμο του 1996.

Η διαδικασία που ακολουθείται για την οργάνωση και εφαρμογή των προγραμμάτων κατάρτισης είναι προκαθορισμένη και διαλαμβάνει τα ακόλουθα πέντε στάδια:

- **Πρώτο Στάδιο:** Προκήρυξη και σύναψη δημόσιας σύμβασης με ΚΕΚ: Διαλαμβάνει την προκήρυξη και σύναψη δημόσιας σύμβασης με ΚΕΚ για την εφαρμογή των προγραμμάτων, σύμφωνα με τις πρόνοιες της νομοθεσίας για τη σύναψη δημόσιων συμβάσεων. Η σύμβαση αφορά αριθμό προγραμμάτων σε θέματα/ειδικότητες που καθορίζονται. Σημειώνεται ότι, το Σχέδιο ορίζει βασικές προϋποθέσεις που πρέπει να πληροί το ΚΕΚ καθώς και υποχρεώσεις σε σχέση με την εφαρμογή των προγραμμάτων.
- **Δεύτερο Στάδιο:** Εξεύρεση και επιλογή συμμετεχόντων: Αφορά στην εξεύρεση ατόμων για συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης μέσω σχετικής πρόσκλησης που δημοσιεύει η ΑνΑΔ. Η ΑνΑΔ προβαίνει στην έκδοση ενημερωτικού υλικού, το οποίο αποστέλλει στο ΚΕΚ και σε άλλους αρμόδιους φορείς και διεξάγει διαφημιστική

εκστρατεία από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, όπου κρίνεται αναγκαίο. Τα άτομα που ενδιαφέρονται συμπληρώνουν αίτηση και την υποβάλλουν στο ΚΕΚ. Το ΚΕΚ ακολουθεί συγκεκριμένη διαδικασία επιλογής υποψηφίων και αποστέλλει έγκαιρα τα σχετικά στοιχεία για έλεγχο και λήψη τελικής απόφασης από την ΑνΑΔ. Η επιλογή των συμμετεχόντων γίνεται σύμφωνα με προϋποθέσεις και κριτήρια που καθορίζει η ΑνΑΔ.

- Τρίτο Στάδιο: Εφαρμογή των προγραμμάτων: Αφορά στην υλοποίηση του προγράμματος από το ΚΕΚ σύμφωνα με κατευθυντήριες γραμμές/υποχρεώσεις που καθορίζει η ΑνΑΔ.
- Τέταρτο Στάδιο: Εξεύρεση και επιλογή επιχειρήσεων/οργανισμών για εφαρμογή του ενδοεπιχειρησιακού μέρους (όπου εφαρμόζει): Το ΚΕΚ έχει υποχρέωση για εξεύρεση και επιλογή κατάλληλων επιχειρήσεων/οργανισμών για τοποθέτηση των καταρτιζομένων για την υλοποίηση του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος. Οι επιχειρήσεις/οργανισμοί πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις και να τηρούν τις υποχρεώσεις που καθορίζει η ΑνΑΔ για συμμετοχή στο Σχέδιο.
- Πέμπτο Στάδιο: Πιστοποίηση κατάρτισης: Στους καταρτιζομένους που συμπληρώνουν με επιτυχία το πρόγραμμα απονέμεται από την ΑνΑΔ πιστοποιητικό κατάρτισης.

Στο πλαίσιο του Σχεδίου, η πρώτη προκήρυξη για συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης έγινε τον Απρίλιο 2016 και αφορούσε ειδικότητες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας. Συγκεκριμένα, η προκήρυξη αφορούσε στις ειδικότητες του τραπεζοκόμου, μπάρμαν, καμαριέρας και υπάλληλου υποδοχής. Το κάθε πρόγραμμα που υλοποιήθηκε περιλάμβανε ιδρυματική κατάρτιση (120 ώρες για την ειδικότητα του τραπεζοκόμου, 100 ώρες για τις ειδικότητες του μπάρμαν και υπάλληλου υποδοχής και 50 ώρες για την ειδικότητα της καμαριέρας) και πρακτική κατάρτιση για απόκτηση εργασιακής πείρας (4 εβδομάδες). Το ύψος του επιδόματος κατάρτισης το οποίο καταβαλλόταν στον κάθε καταρτιζόμενο ανερχόταν στα €125 εβδομαδιαία.

Τον Νοέμβριο 2016, έγινε προκήρυξη για συμμετοχή ανέργων δικαιούχων ΕΕΕ σε προγράμματα κατάρτισης στις ίδιες ειδικότητες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας με την πρώτη προκήρυξη. Το κάθε πρόγραμμα που υλοποιήθηκε περιλάμβανε ιδρυματική κατάρτιση και πρακτική κατάρτιση για απόκτηση εργασιακής πείρας (4 εβδομάδες). Οι καταρτιζόμενοι δεν λάμβαναν επίδομα κατάρτισης από την ΑνΑΔ για τη συμμετοχή τους σε πρόγραμμα, αλλά συνέχιζαν να λαμβάνουν το ΕΕΕ από την Υπηρεσία Διαχείρισης Επιδομάτων Πρόνοιας (ΥΔΕΠ) του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΕΠΚΑ).

Επίσης, τον Νοέμβριο 2016 και Ιούλιο 2017, έγιναν προκηρύξεις για συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης για την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών φροντίδας προς άτομα με τετραπληγία/παραπληγία και προς δικαιούχους φροντίδας στο πλαίσιο του ΕΕΕ. Το κάθε πρόγραμμα που υλοποιήθηκε περιλάμβανε ιδρυματική κατάρτιση (75 ώρες) και πρακτική κατάρτιση (1 εβδομάδα). Το ύψος του επιδόματος κατάρτισης προς τον κάθε καταρτιζόμενο ανερχόταν στα €125 εβδομαδιαία.

Πρόσθετα, τον Ιανουάριο και Οκτώβριο 2018, όπως και τον Απρίλιο 2019, έγιναν προκηρύξεις για συμμετοχή ανέργων σε προγράμματα κατάρτισης για την παροχή υποστηρικτικών

υπηρεσιών φροντίδας προς δικαιούχους φροντίδας στο πλαίσιο του ΕΕΕ. Το κάθε πρόγραμμα που υλοποιήθηκε περιλάμβανε ιδρυματική κατάρτιση (75 ώρες) και πρακτική κατάρτιση (1 εβδομάδα). Το ύψος του επιδόματος κατάρτισης προς τον κάθε καταρτιζόμενο ανερχόταν στα €125 εβδομαδιαία.

Κατά το 2018 και 2019, υλοποιήθηκαν προγράμματα κατάρτισης σε άνεργους δικαιούχους ΕΕΕ οι οποίοι παραπέμπονταν από την ΥΔΕΠ, στις ειδικότητες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας (τραπεζοκόμος, υπάλληλος υποδοχής και καμαριέρα) και για πωλητές λιανικών πωλήσεων. Υλοποιήθηκαν, επίσης, προγράμματα κατάρτισης σε άνεργους για την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών φροντίδας προς άτομα με τετραπληγία/ παραπληγία και προς δικαιούχους φροντίδας στο πλαίσιο του ΕΕΕ.

2.2. Συμμετοχές και δαπάνες

Τα άτομα που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο κατά το 2018-2019, είναι 428 άνεργοι και οι συνολικές πραγματικές δαπάνες των προγραμμάτων ανέρχονται στις €264.988. Στον Πίνακα 2 φαίνονται οι δαπάνες κατά ειδικότητα. Η μέση δαπάνη ανά συμμετέχοντα που ολοκλήρωσε με επιτυχία το πρόγραμμα ανέρχεται στα €619, ενώ η μέση δαπάνη ανά ώρα κατάρτισης ανέρχεται στα €4,9. Σημειώνεται ότι, οι δικαιούχοι του ΕΕΕ δε λαμβάνουν επίδομα κατάρτισης από την ΑνΑΔ για τη συμμετοχή τους και επομένως η δαπάνη ανά συμμετέχοντα είναι συγκριτικά χαμηλότερη από τους φροντιστές στους οποίους εντοπίζεται το μεγαλύτερο ύψος δαπάνης ανά συμμετέχοντα (€967) καθώς και η μεγαλύτερη δαπάνη ανά ώρα κατάρτισης (€9,7), δεδομένης της λήψης του επιδόματος κατάρτισης.

Πίνακας 2
Δαπάνες κατά ειδικότητα

Ειδικότητα	Έτος ολοκλήρωσης	Πληθυσμός έρευνας	Συνολική δαπάνη ¹ (€)	Δαπάνη ανά συμμετέχοντα (€)	Δαπάνη ανά ώρα κατάρτισης (€) ²
Τραπεζοκόμος ΕΕΕ	2018	38	23.510	619	4,9
Υπάλληλος υποδοχής ΕΕΕ	2018	14	6.095	435	4,4
Καμαριέρα ΕΕΕ	2018	20	7.150	358	7,1
Φροντιστής	2018-2019	71	68.670	967	9,7
Πωλητής ΕΕΕ	2018-2019	285	159.563	560	5,6
Σύνολο		428	264.988	619	4,9

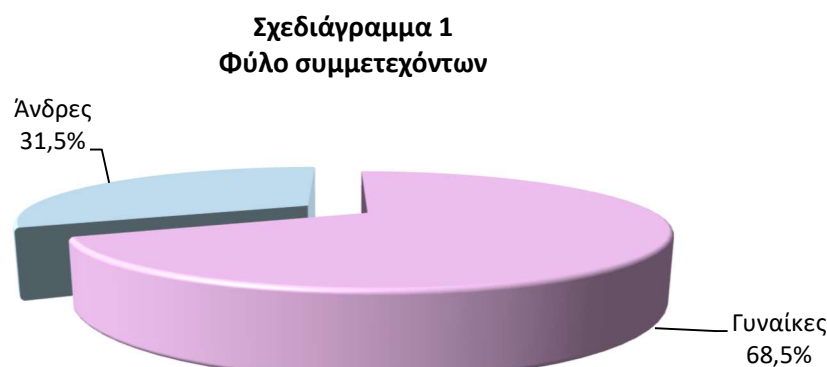
¹ Περιλαμβάνει αμοιβή για τις υπηρεσίες του ΚΕΚ, επιδόματα κατάρτισης, εισφορές εργοδότη στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων, στο Ταμείο Κοινωνικής Συνοχής και στο ΓεΣΥ και ασφάλιση καταρτιζομένων.

² Στην ειδικότητα των φροντιστών, οι ώρες κατάρτισης περιλαμβάνουν και το ενδοεπιχειρησιακό μέρος 25 ωρών, κατά τη διάρκεια του οποίου οι καταρτιζόμενοι λάμβαναν επίδομα κατάρτισης.

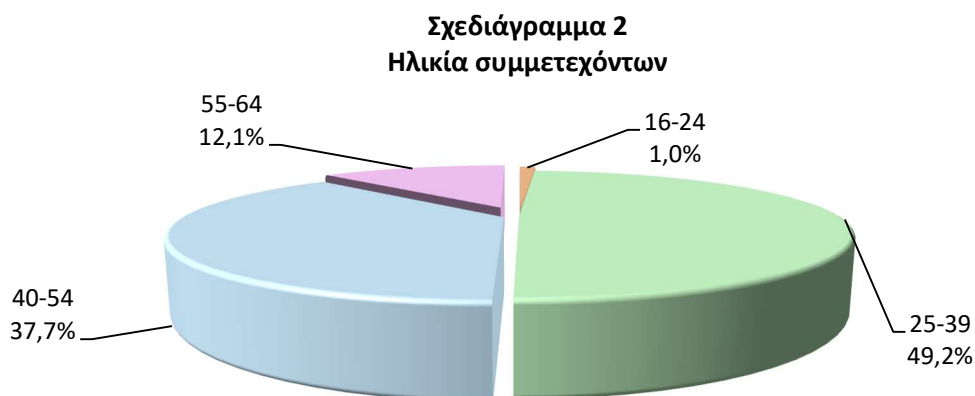
2.3. Δημογραφικά στοιχεία συμμετεχόντων

Η ανάλυση των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων (φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και επαρχία μόνιμης διαμονής), αφορά στα 428 άτομα τα οποία ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο.

Στο Σχεδιάγραμμα 1 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά φύλο. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων, με ποσοστό 68,5%, είναι γυναίκες. Με βάση στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου (ΣΥΚ)³, οι γυναίκες κατά το 2018-2019 αποτελούσαν το 55,4% του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων.



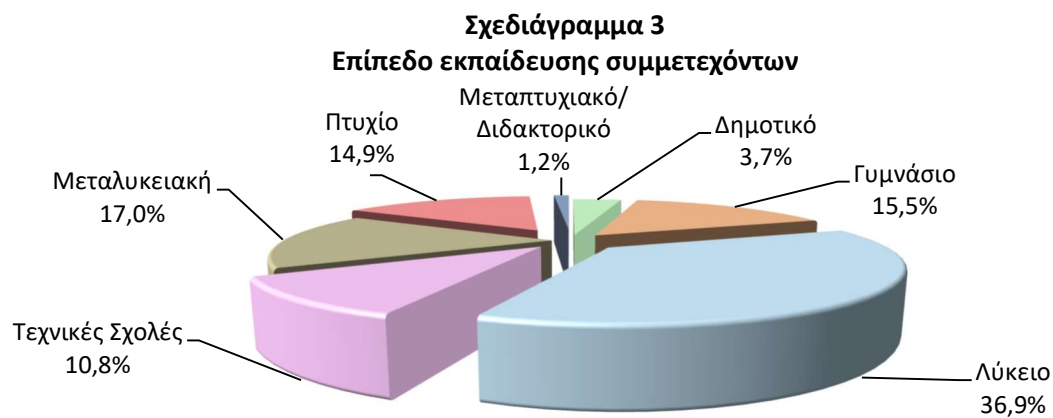
Στο Σχεδιάγραμμα 2 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων στο Σχέδιο κατά ομάδα ηλικίας. Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες είναι ηλικίας 25-39 χρονών (49,2%), ενώ σύμφωνα με στοιχεία της ΣΥΚ, 4 στους 10 εγγεγραμμένους άνεργους (40,0%) κατά το 2018-2019 ανήκαν σε αυτή την ηλικιακή ομάδα.



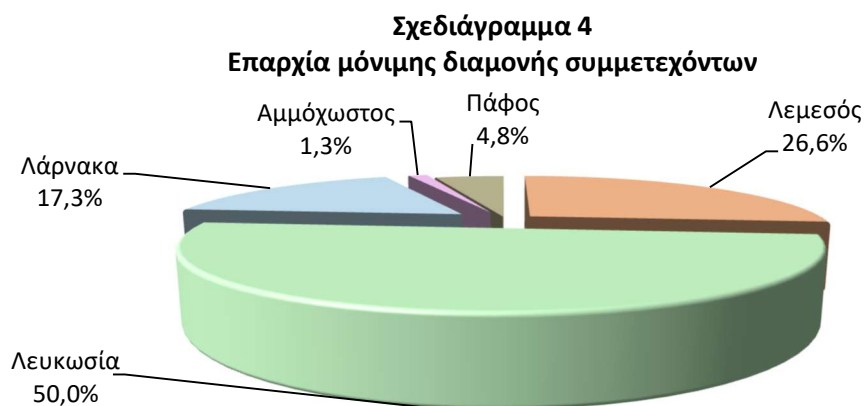
Στο Σχεδιάγραμμα 3 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης που έχουν ολοκληρώσει. Σχεδόν 4 στους 10 συμμετέχοντες είναι απόφοιτοι λυκείου (36,9%). Ακολουθούν με πολύ μικρότερα ποσοστά οι απόφοιτοι μεταλυκειακής εκπαίδευσης (17,0%), οι απόφοιτοι γυμνασίου (15,5%) και οι κάτοχοι πτυχίου

³ https://cystatdb.cystat.gov.cy/pxweb/el/8.CYSTAT-DB/8.CYSTAT-DB_Labour%20Market

(14,9%). Σύμφωνα με τα στοιχεία των εγγεγραμμένων ανέργων, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων (39,9%) είναι απόφοιτοι μέσης γενικής εκπαίδευσης και ακολουθεί το ποσοστό αυτών με ανώτερη εκπαίδευση (29,9%).



Στο Σχεδιάγραμμα 4 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά επαρχία μόνιμης διαμονής. Το μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στη Λευκωσία (50,0%) και ακολουθούν η Λεμεσός (26,6%) και η Λάρνακα (17,3%). Η χαμηλότερη συμμετοχή καταρτιζομένων στο Σχέδιο εντοπίζεται στην Αμμόχωστο (1,3%) και στην Πάφο (4,8%). Αξιοσημείωτο είναι το μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων που διαμένουν στη Λευκωσία συγκριτικά με το αντίστοιχο ποσοστό των εγγεγραμμένων ανέργων την περίοδο 2018-2019, σύμφωνα με στοιχεία της ΣΥΚ, το οποίο είναι σημαντικά μικρότερο (32,1%), ενώ τα ποσοστά των εγγεγραμμένων ανέργων που διαμένουν στην Αμμόχωστο (11,8%) και στην Πάφο (13,2%) είναι πολύ μεγαλύτερα.

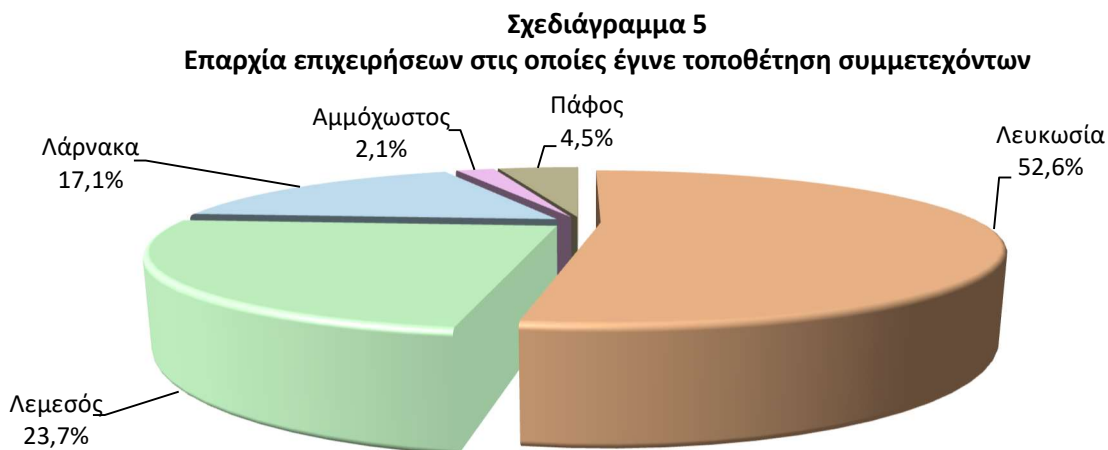


2.4. Χαρακτηριστικά επιχειρήσεων στις οποίες τοποθετήθηκαν συμμετέχοντες για απόκτηση εργασιακής πείρας

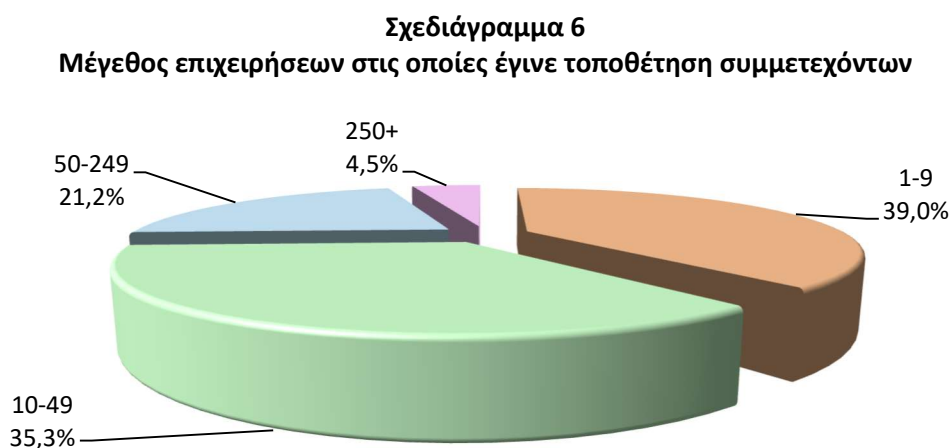
Σε αυτό το υποκεφάλαιο αναλύονται η επαρχία και το μέγεθος των επιχειρήσεων στις οποίες έγινε η τοποθέτηση των συμμετεχόντων για σκοπούς απόκτησης εργασιακής πείρας.

Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 5, το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων τοποθετήθηκε στην επαρχία Λευκωσίας (52,6%), ενώ ακολουθεί η Λεμεσός (23,7%) και η Λάρνακα (17,1%). Τα χαμηλότερα ποσοστά ανήκουν στην Αμμόχωστο (2,1%) και στην Πάφο (4,5%).

Συγκρίνοντας την επαρχία μόνιμης διαμονής των επωφελούμενων ατόμων με την επαρχία στην οποία τοποθετήθηκαν σε επιχειρήσεις, οι μεγαλύτερες μετακινήσεις εντοπίζονται από την επαρχία Αμμοχώστου προς Λάρνακα (20,0%), από την επαρχία Λεμεσού προς Λευκωσία (14,3%), καθώς και από την επαρχία Λάρνακας προς Λευκωσία (7,4%).



Στο Σχεδιάγραμμα 6 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων, σύμφωνα με το μέγεθος απασχόλησης των επιχειρήσεων στις οποίες τοποθετήθηκαν οι άνεργοι. Η πλειονότητά τους τοποθετήθηκαν σε πολύ μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 1-9 άτομα (39,0%). Ακολουθεί το ποσοστό αυτών που τοποθετήθηκαν σε μικρές επιχειρήσεις με απασχόληση 10-49 άτομα (35,3%) και σε μεσαίες επιχειρήσεις με απασχόληση 50-249 άτομα (21,2%).



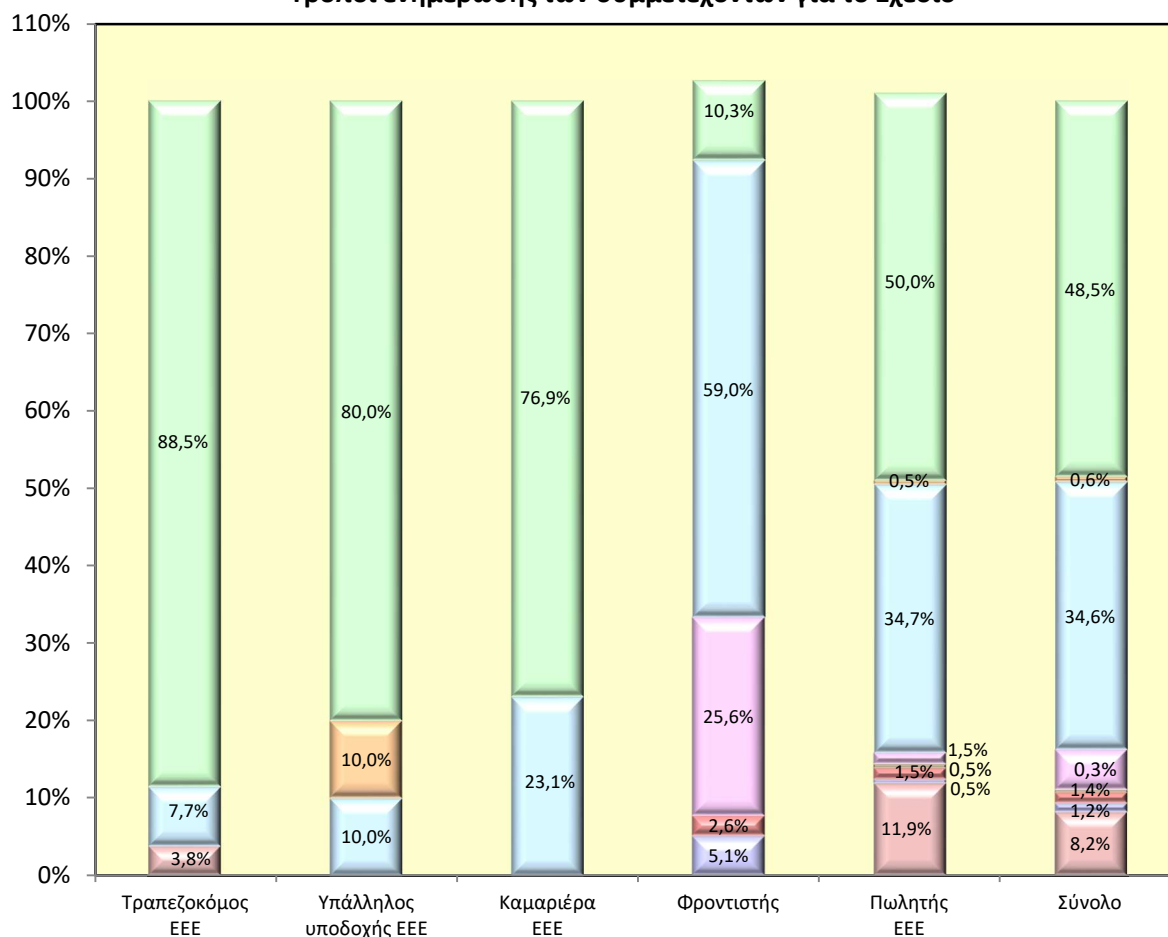
2.5. Τρόποι ενημέρωσης των συμμετεχόντων για το Σχέδιο

Στο υποκεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα στοιχεία σε σχέση με τους τρόπους ενημέρωσης των ανέργων για συμμετοχή στο Σχέδιο όπως αναφέρθηκαν κατά την τηλεφωνική έρευνα.

Στο Σχεδιάγραμμα 7 παρουσιάζονται οι τρόποι μέσω των οποίων οι άνεργοι ενημερώθηκαν για τη δυνατότητα συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων (48,5%)

ενημερώθηκαν απευθείας από την ΑνΑΔ, με το ποσοστό αυτό να είναι συγκριτικά πολύ μεγαλύτερο στις ειδικότητες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας με 88,5% στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ, 80,0% στους υπάλληλους υποδοχής ΕΕΕ και 76,9% στις καμαριέρες ΕΕΕ. Ακολουθεί η ενημέρωση από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ), με ποσοστό 34,6%. Το ποσοστό αυτό είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στους φροντιστές (59,0%).

Σχεδιάγραμμα 7
Τρόποι ενημέρωσης των συμμετεχόντων για το Σχέδιο



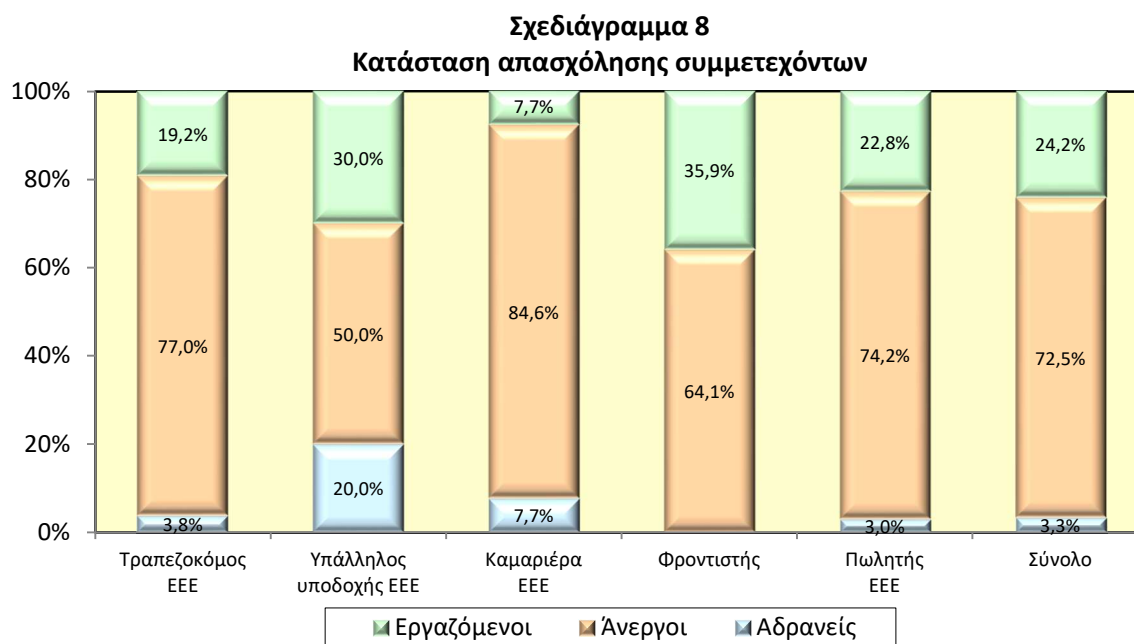
- Απευθείας ενημέρωση από την ΑνΑΔ
- Από τα ΚΕΚ
- Από τη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (ΔΥΑ)
- Συγγενείς και φίλοι
- Επαγγελματικοί συνδέσμοι/φορείς
- Από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης
- Από το διαδίκτυο
- Από τις Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΥΚΑ)

3. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αξιολόγησης των επιδράσεων του Σχεδίου, όπως αυτά προέκυψαν από την τηλεφωνική έρευνα. Τα αποτελέσματα αναλύονται τόσο για το σύνολο των συμμετεχόντων όσο και κατά ειδικότητα.

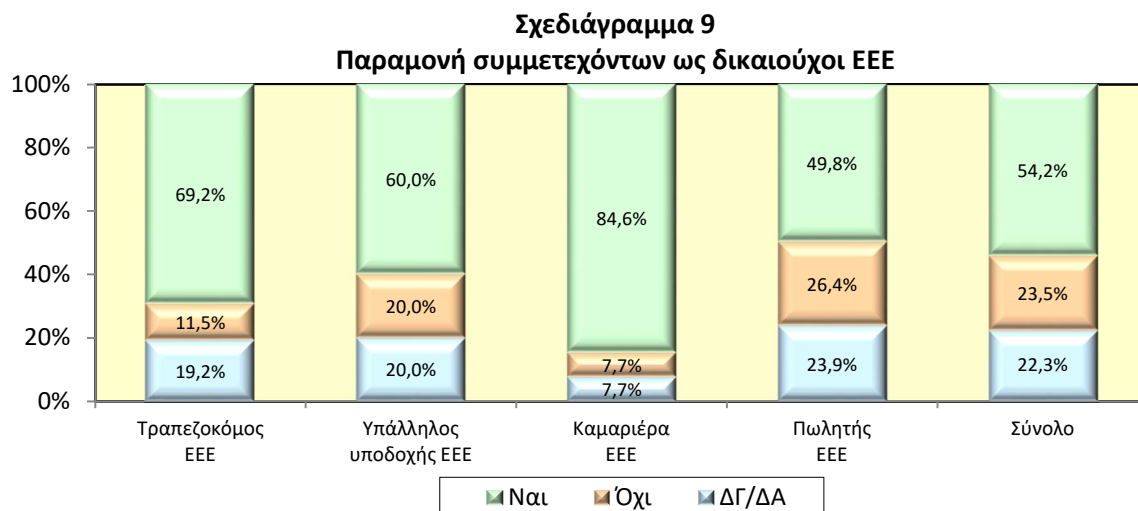
Στο Σχεδιάγραμμα 8 παρουσιάζεται η κατάσταση απασχόλησης των συμμετεχόντων κατά ειδικότητα περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται τα ποσοστά των συμμετεχόντων οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν εργαζόμενοι, άνεργοι (δεν εργάζονταν αλλά αναζητούσαν εργασία) ή αδρανείς (δεν εργάζονταν και δεν αναζητούσαν εργασία).

Σχεδόν 1 στους 4 (24,2%)⁴ συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι, ενώ 7 στους 10 (72,5%) παρέμειναν στην ανεργία και το 3,3% ήταν αδρανείς. Οι φροντιστές (35,9%) και οι υπάλληλοι υποδοχής ΕΕΕ (30,0%) βρήκαν εργασία σε μεγαλύτερο ποσοστό, ενώ το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης παρουσιάζεται στις καμαριέρες ΕΕΕ (7,7%).



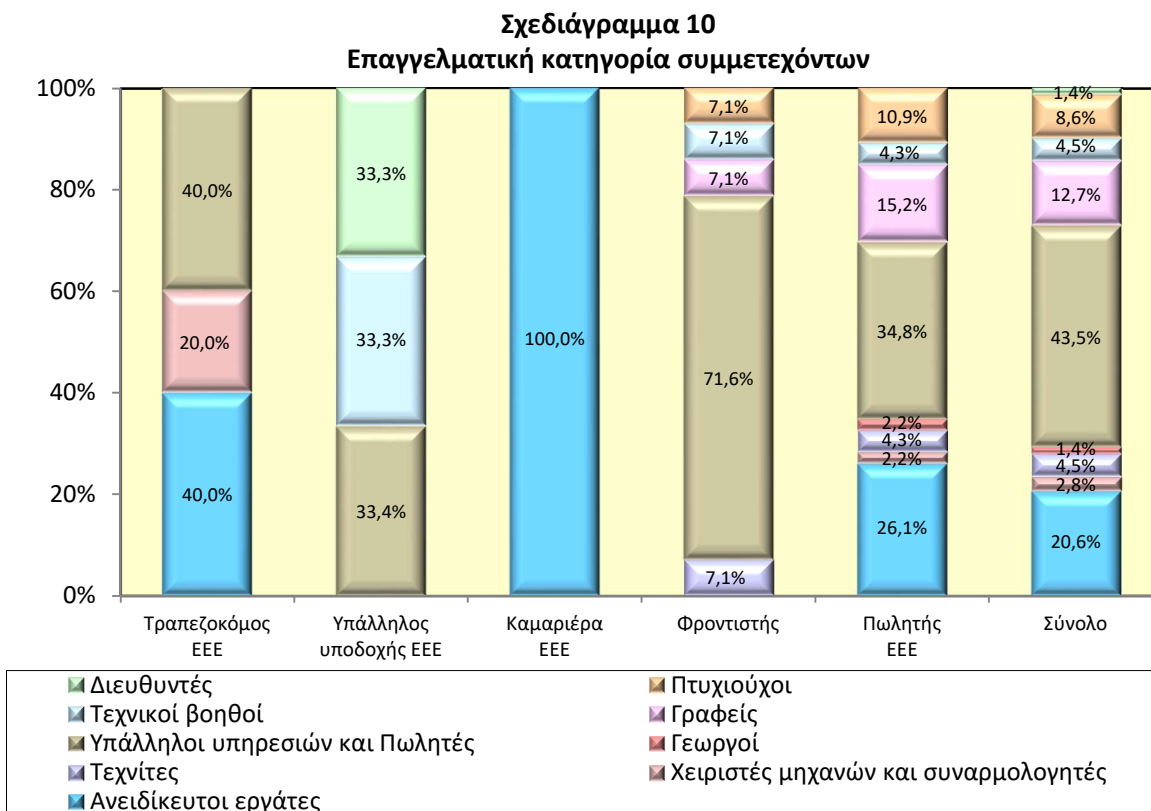
Στο Σχεδιάγραμμα 9 παρουσιάζεται το ποσοστό συμμετεχόντων που εξακολουθούσαν να είναι δικαιούχοι ΕΕΕ, από τους συμμετέχοντες των προγραμμάτων που απευθύνονταν σε άνεργους δικαιούχους ΕΕΕ και τα οποία αφορούν στις ειδικότητες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας και του πωλητή. Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (54,2%) οι οποίοι ήταν δικαιούχοι ΕΕΕ πριν τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, εξακολουθούσαν να είναι δικαιούχοι ΕΕΕ, περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ σημαντικό είναι το ποσοστό των συμμετεχόντων (22,3%) που δεν απάντησαν τη συγκεκριμένη ερώτηση. Σημειώνεται το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό που παραμένουν δικαιούχοι ΕΕΕ, στις καμαριέρες ΕΕΕ (84,6%) και στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ (69,2%).

⁴ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (21,4%, 27,0%), Τραπεζοκόμος ΕΕΕ (10,6%, 27,9%), Υπάλληλος υποδοχής ΕΕΕ (14,2%, 45,8%), Καμαριέρα ΕΕΕ (0%, 16,5%), Φροντιστής (25,7%, 46,1%), Πωλητής ΕΕΕ (19,6%, 25,9%).



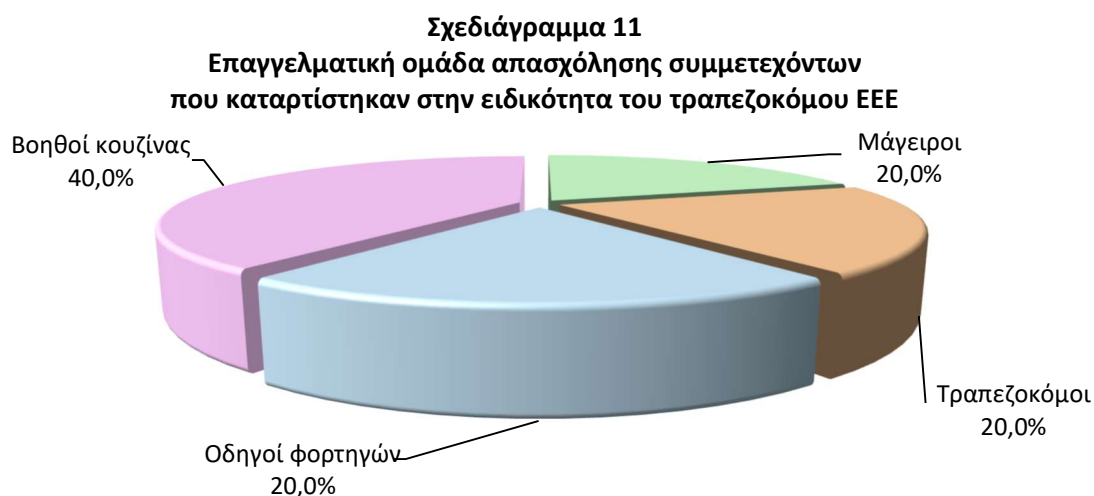
3.1. Εργαζόμενοι

Στο Σχεδιάγραμμα 10 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονταν κατά επαγγελματική κατηγορία. Πάνω από 6 στους 10 συμμετέχοντες (64,9%), απασχολούνταν σε επαγγέλματα μέσου επιπέδου (Γραφείς, Υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλητές, Τεχνίτες και Χειριστές μηχανών και συναρμολογητές). Το ποσοστό των συμμετεχόντων που απασχολούνταν σε επαγγέλματα ανώτερου επιπέδου (Διευθυντές, Πτυχιούχοι και Τεχνικοί βοηθοί) ήταν περιορισμένο (14,5%), ενώ σχετικά υψηλό (20,6%) ήταν το ποσοστό των συμμετεχόντων που απασχολούνταν σε επαγγέλματα κατώτερου επιπέδου (Ανειδίκευτοι εργάτες).

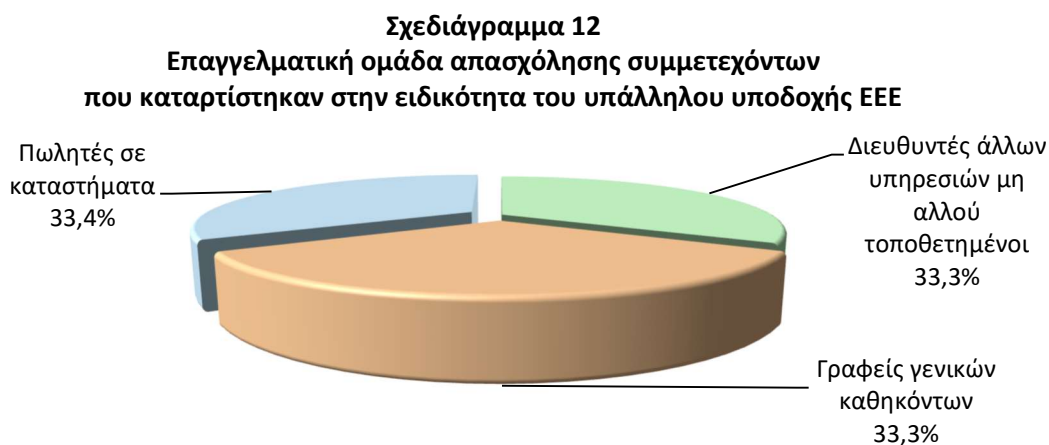


Στα Σχεδιαγράμματα 11-14 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των εργαζόμενων συμμετεχόντων ανά ειδικότητα που καταρτίστηκαν κατά κύρια επαγγελματική ομάδα στην οποία απασχολούνταν κατά τη διεξαγωγή της τηλεφωνικής έρευνας. Ειδικότερα, αφορά στις ειδικότητες του τραπεζοκόμου ΕΕΕ (7 άτομα), του υπάλληλου υποδοχής ΕΕΕ (4 άτομα), του φροντιστή (25 άτομα) και του πωλητή ΕΕΕ (65 άτομα). Σημειώνεται ότι, η συντριπτική πλειονότητα των συνεντεύξεων σε συμμετέχοντες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας πραγματοποιήθηκαν την καλοκαιρινή περίοδο Μαΐου – Σεπτεμβρίου 2019.

Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 11, από τα 7 άτομα που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του τραπεζοκόμου ΕΕΕ, το 40,0% εργάζονταν ως Βοηθοί κουζίνας. Μόνο 1 στους 5 εργάζονταν ως Τραπεζοκόμοι (20,0%), με το ίδιο ποσοστό να εργάζονταν ως Μάγειροι (20,0%) και ως Οδηγοί φορτηγών (20,0%).

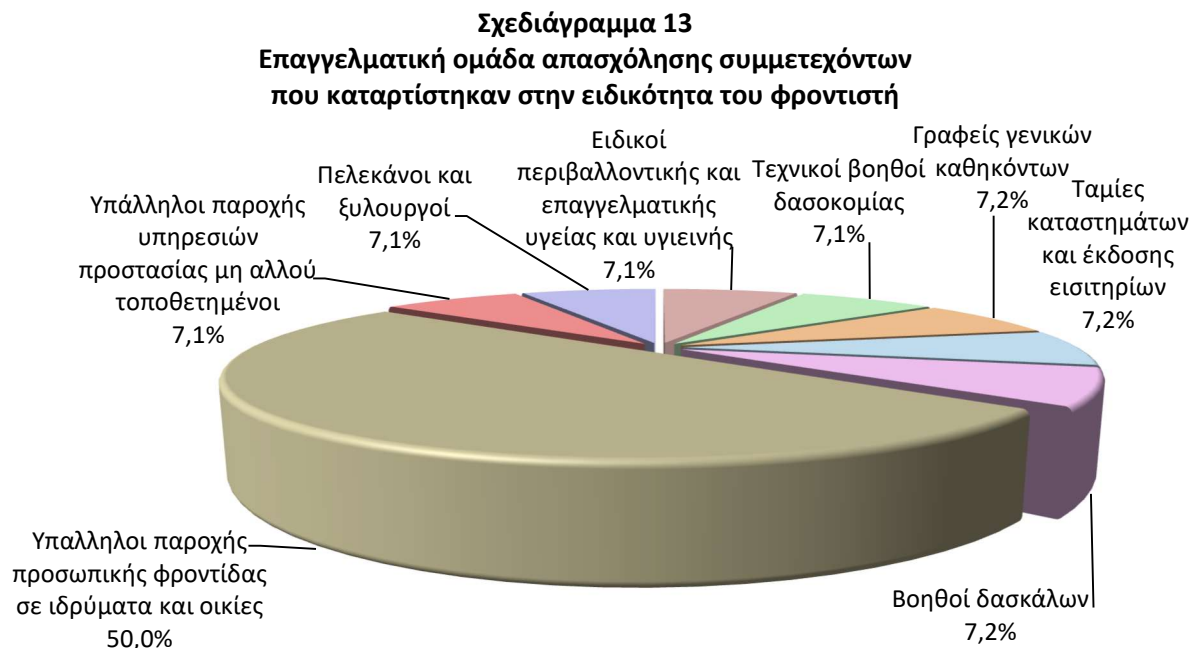


Από το Σχεδιάγραμμα 12 φαίνεται ότι δεν υπήρξε συμμετέχοντας από τα 4 άτομα που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του υπάλληλου υποδοχής ΕΕΕ που να εργάζονταν στο ίδιο επάγγελμα. Εντοπίστηκαν να εργάζονται ως Διευθυντές υπηρεσιών (33,3%), Γραφείς γενικών καθηκόντων (33,3%) και Πωλητές σε καταστήματα (33,4%).



Η μία εργαζόμενη που καταρτίστηκε στην ειδικότητα της καμαριέρας ΕΕΕ, εργάζονταν ως Εργάτρια μεταποίησης.

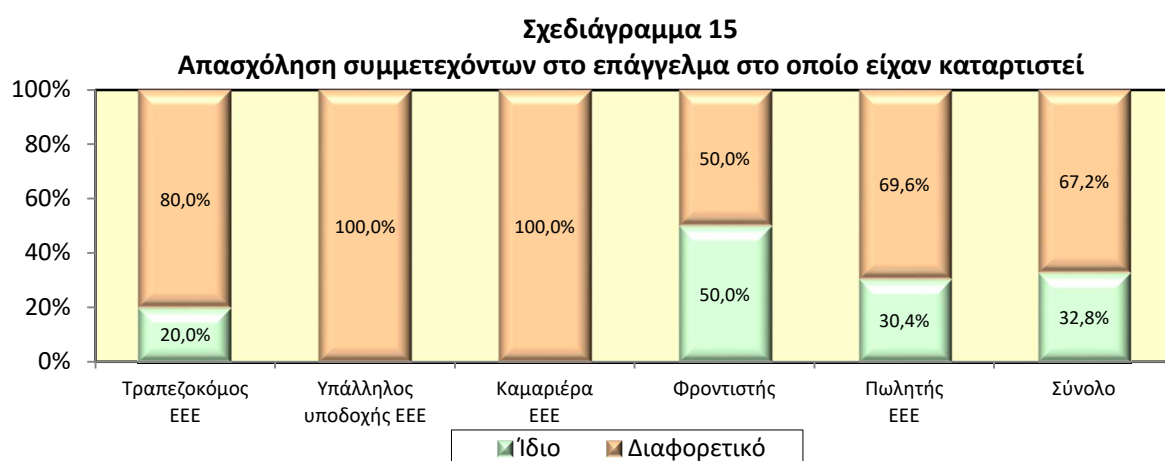
Από το Σχεδιάγραμμα 13 φαίνεται ότι οι μισοί εργαζόμενοι συμμετέχοντες (50,0%) που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του φροντιστή, εργάζονταν ως Υπάλληλοι παροχής προσωπικής φροντίδας σε ιδρύματα και οικίες.



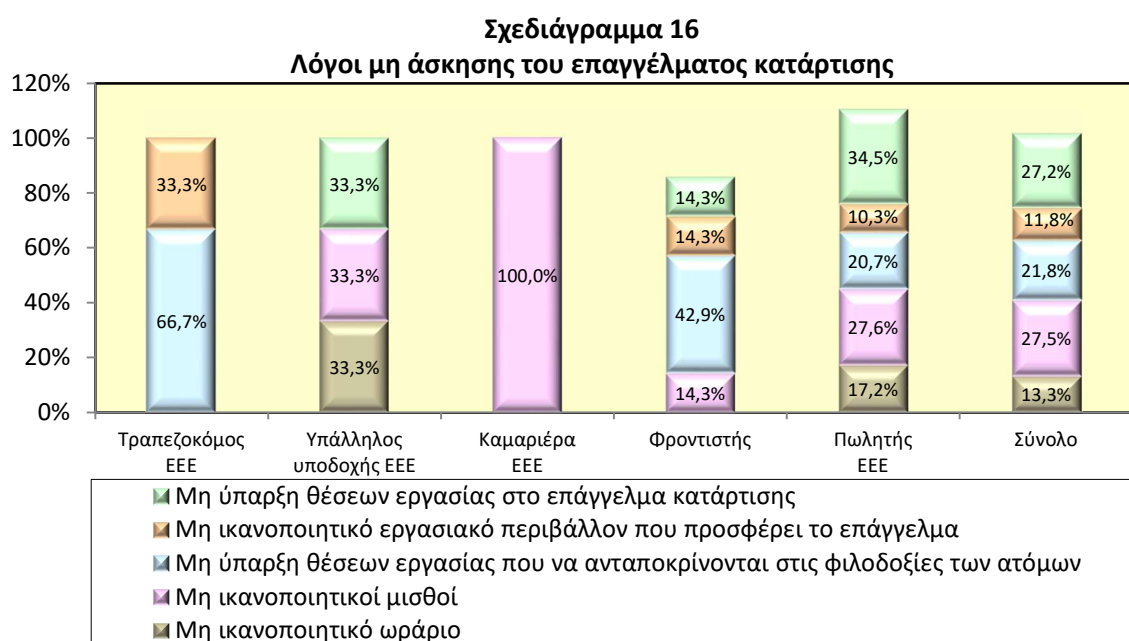
Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 14, το 23,9% των εργαζόμενων συμμετεχόντων που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του πωλητή ΕΕΕ, εργάζονταν ως Καταστηματάρχες και πωλητές. Ακολουθούν οι Εργάτες αποκομιδής απορριμμάτων και διανομείς (10,9%) και οι Γραφείς γενικών καθηκόντων, ιδιαίτερες γραμματείες και δακτυλογράφοι (8,7%).



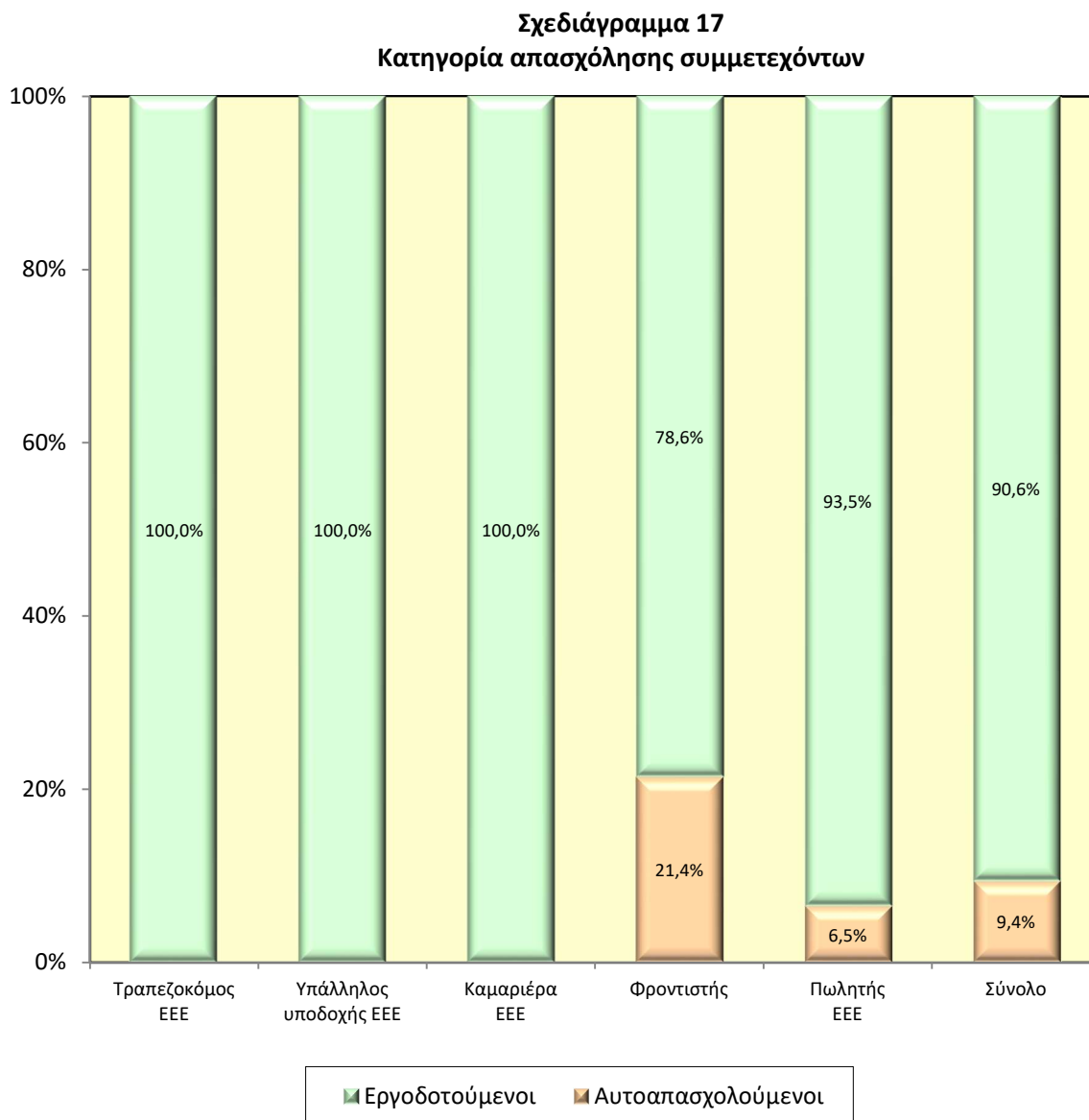
Αν και στόχος της παρακολούθησης των προγραμμάτων κατάρτισης σε συγκεκριμένες ειδικότητες ήταν η επανένταξη των ανέργων στην απασχόληση σε επαγγέλματα στα οποία θα καταρτίζονταν, αυτό δε φαίνεται να έχει επιτευχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Με εξαίρεση τα προγράμματα κατάρτισης για φροντιστές, όπου οι μισοί απασχολούνταν ως Υπάλληλοι παροχής προσωπικής φροντίδας σε ιδρύματα και οικίες, η πλειονότητα των συμμετεχόντων απασχολούνταν σε άλλα επαγγέλματα από αυτά στα οποία καταρτίστηκαν. Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 15, σχεδόν 7 στους 10 συμμετέχοντες (67,2%) ασκούσαν διαφορετικό επάγγελμα από αυτό που έχουν καταρτιστεί. Όλοι οι συμμετέχοντες που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του υπαλλήλου υποδοχής ΕΕΕ και της καμαριέρας ΕΕΕ, εργάζονταν σε διαφορετικό επάγγελμα.



Στο Σχεδιάγραμμα 16 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες δεν ασκούσαν το επάγγελμα στο οποίο είχαν καταρτιστεί. Οι κυριότεροι λόγοι που αναφέρθηκαν είναι οι «μη ικανοποιητικοί μισθοί» (27,5%) και η «μη ύπαρξη θέσεων εργασίας στο επάγγελμα της κατάρτισης» (27,2%). Ακολουθεί, με μικρότερο ποσοστό, η «μη ύπαρξη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των ατόμων» (21,8%).



Όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 17, η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων που απασχολούνταν ήταν εργοδοτούμενοι (90,6%). Το περιορισμένο ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων (9,4%) εντοπίζεται στους φροντιστές (21,4%) και στους πωλητές ΕΕΕ (6,5%).

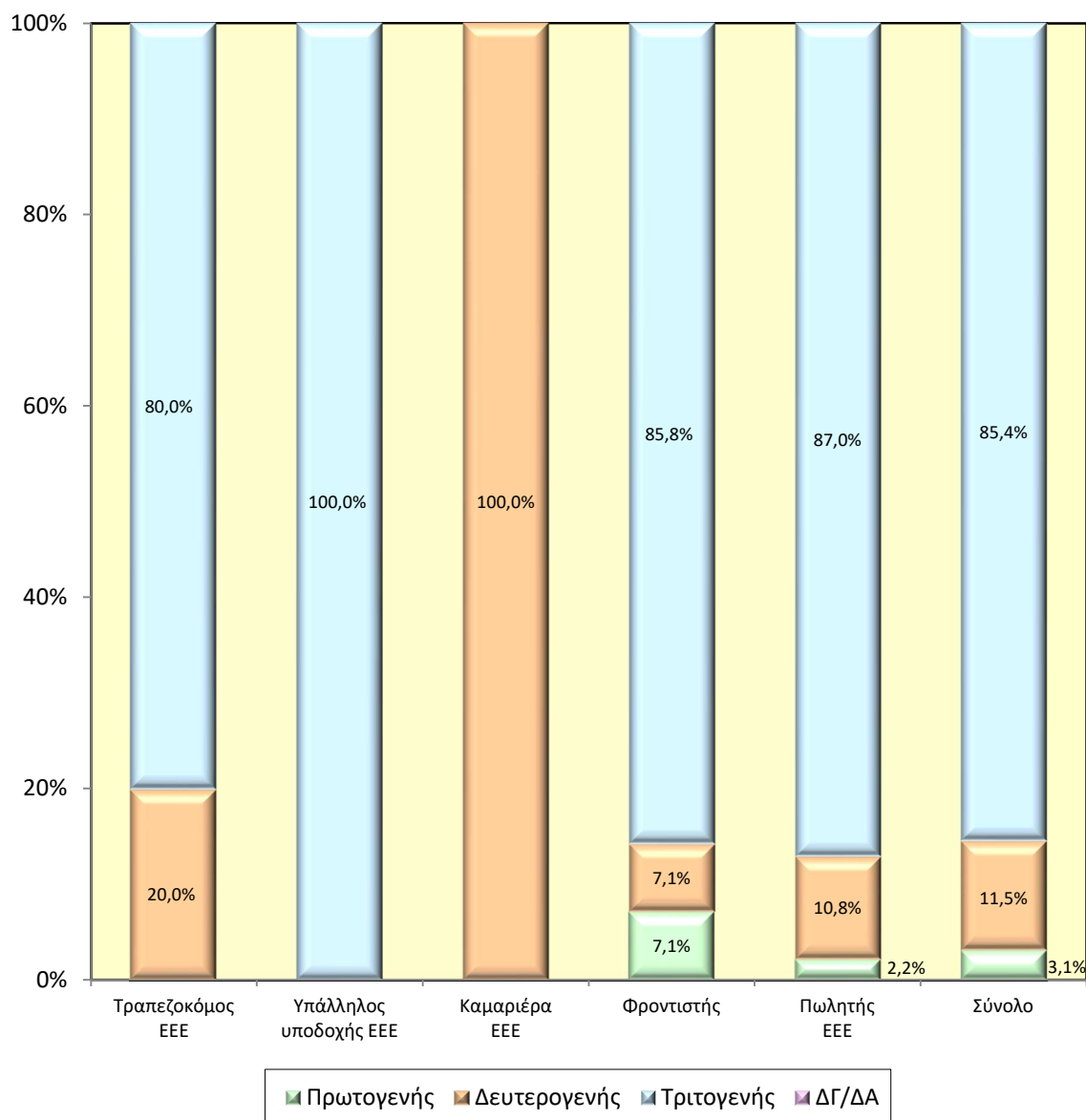


Στο Σχεδιάγραμμα 18 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά ευρύ τομέα οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο απασχολούνταν. Η πλειονότητά τους (85,4%) εργάζονταν σε επιχειρήσεις του τριτογενούς τομέα⁵. Το 11,5% εργάζονταν σε επιχειρήσεις

⁵ Ο τριτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς του Εμπορίου και επισκευής αυτοκινήτων, της Μεταφοράς και αποθήκευσης, των Ξενοδοχείων και εστιατορίων, της Ενημέρωσης και επικοινωνίας, των Χρηματοπιστωτικών οργανισμών, της Διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, των Επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, των Διοικητικών και υποστηρικτικών δραστηριοτήτων, της Δημόσιας διοίκησης και άμυνας, της Εκπαίδευσης, της Υγείας και κοινωνικής μέριμνας, των Τεχνών, διασκέδασης και ψυχαγωγίας, των Άλλων δραστηριοτήτων υπηρεσιών, των Ιδιωτικών νοικοκυριών και των Ετερόδικων οργανισμών και φορέων.

του δευτερογενούς τομέα⁶ και το 3,1% εργάζονταν στον πρωτογενή τομέα⁷. Σημειώνεται ότι, όλοι οι υπάλληλοι υποδοχής ΕΕΕ εργάζονταν στον τριτογενή τομέα και η μία καμαριέρα ΕΕΕ εργαζόταν στον δευτερογενή τομέα.

Σχεδιάγραμμα 18
Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων

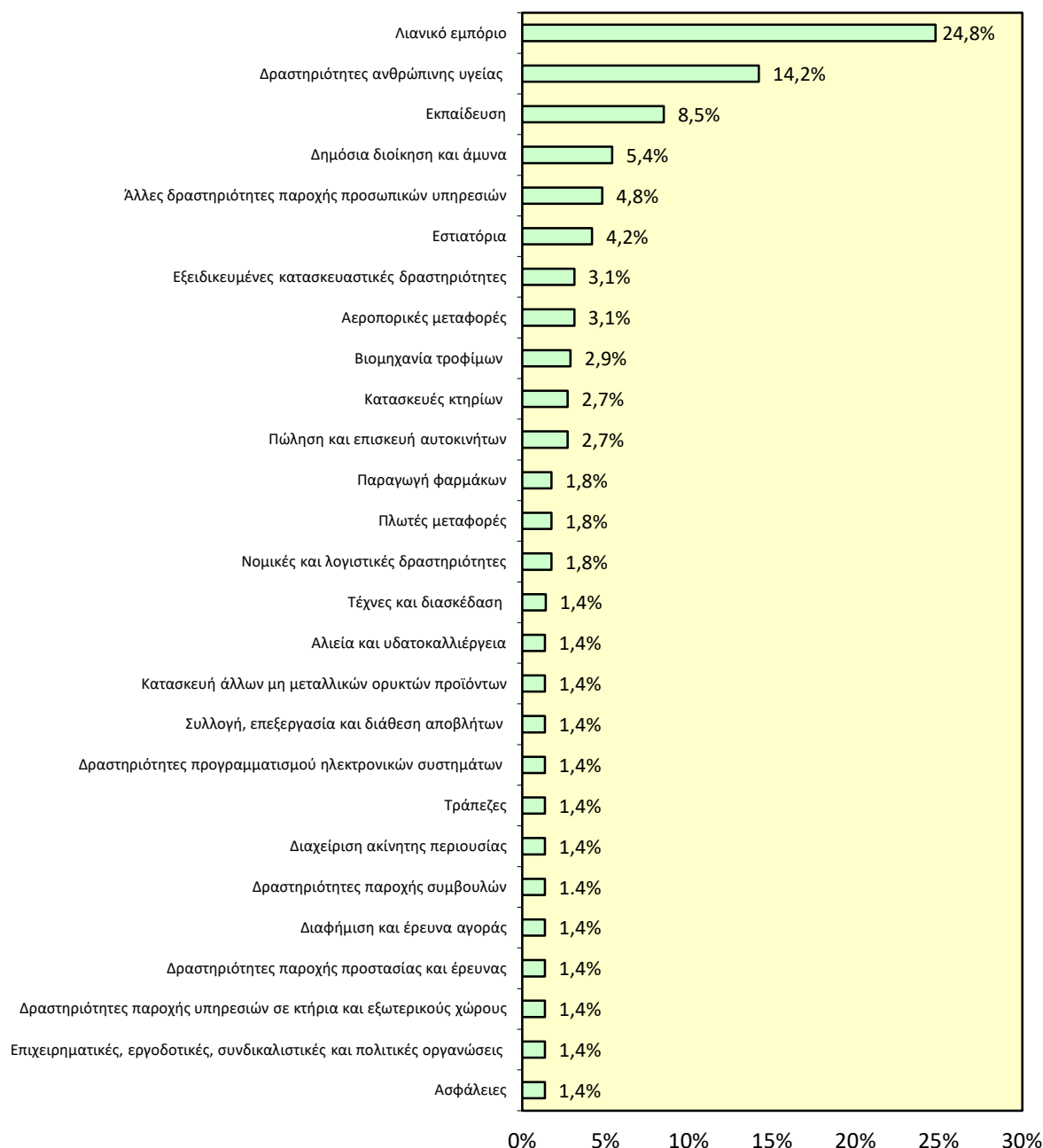


Στο Σχεδιάγραμμα 19 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων κατά τομέα οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησής τους. Πάνω από 2 στους 10 εργάζονταν σε επιχειρήσεις στον τομέα του Λιανικού εμπορίου (24,8%). Ακολουθεί ο τομέας των Δραστηριοτήτων ανθρώπινης υγείας (14,2%) και της Εκπαίδευσης (8,5%).

⁶ Ο δευτερογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Μεταποίησης, της Παροχής ηλεκτρικού ρεύματος και φυσικού αερίου, της Παροχής νερού, επεξεργασίας λυμάτων και διαχείρισης αποβλήτων και των Κατασκευών.

⁷ Ο πρωτογενής τομέας περιλαμβάνει τους τομείς της Γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας και των Ορυχείων και λατομείων.

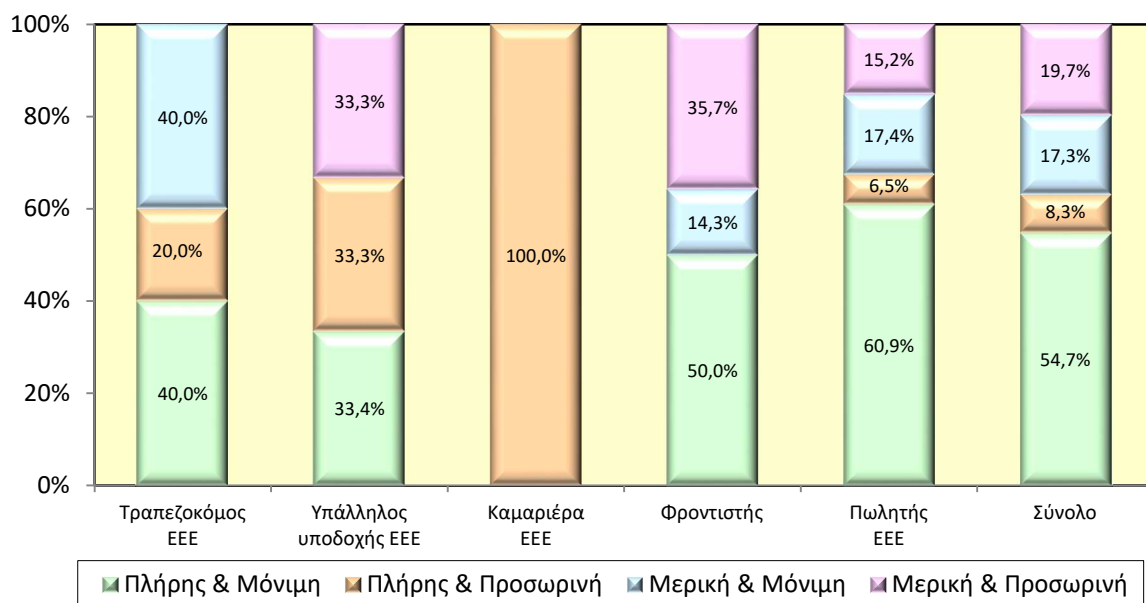
Σχεδιάγραμμα 19
Τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων



Στο Σχεδιάγραμμα 20 παρουσιάζεται η ποσοστιαία κατανομή των συμμετεχόντων που εργάζονται κατά καθεστώς απασχόλησης. Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (54,7%) εργάζονται με καθεστώς πλήρους⁸ και μόνιμης απασχόλησης, με το ποσοστό να είναι μεγαλύτερο στους πωλητές ΕΕΕ (60,9%) και στους φροντιστές (50,0%).

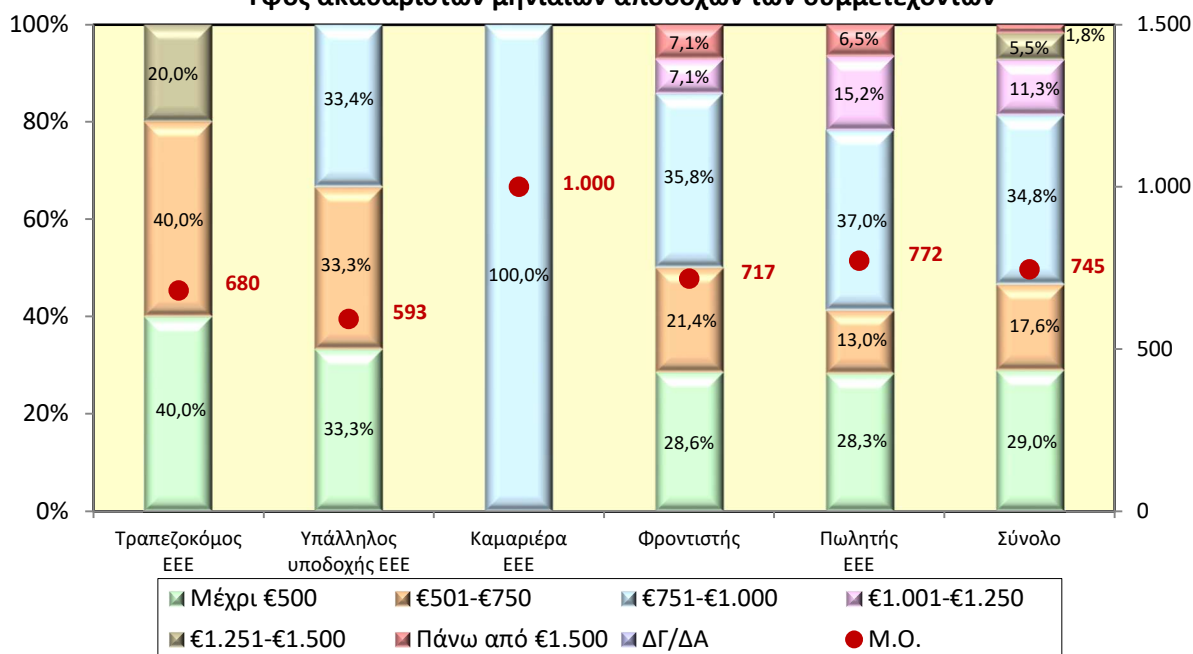
⁸ Πλήρης απασχόληση ορίζεται η εργασία 35 ωρών και άνω την εβδομάδα. Μερική απασχόληση ορίζεται η εργασία κάτω των 30 ωρών την εβδομάδα. Για εργασία μεταξύ 30-34 ωρών, ο ορισμός της πλήρους και μερικής απασχόλησης εξαρτάται από τις ώρες εργασίας της κάθε επιχείρησης. Για παράδειγμα, εάν οι συνήθεις ώρες εργασίας της επιχείρησης είναι 34 ώρες και ο εργαζόμενος εργάζεται 32 ώρες, τότε θεωρείται μερική απασχόληση, ενώ εάν εργάζεται και τις 34 ώρες, θεωρείται πλήρης απασχόληση.

Σχεδιάγραμμα 20
Καθεστώς απασχόλησης συμμετεχόντων



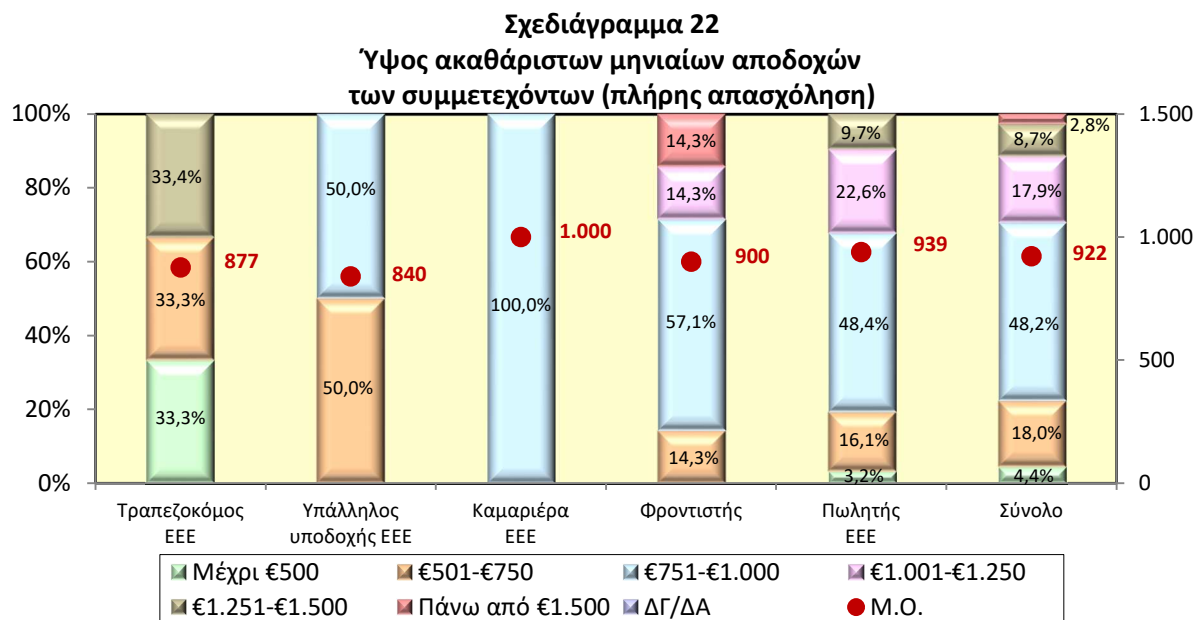
Στο Σχεδιάγραμμα 21 παρουσιάζεται το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που βρήκαν εργασία. Πάνω από 3 στους 10 συμμετέχοντες που απασχολούνταν είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €751-€1.000 (34,8%) και σχεδόν 3 στους 10 είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μέχρι €500 (29,0%). Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων ήταν €745⁹, με τις χαμηλότερες μηνιαίες αποδοχές να εντοπίζονται στους υπαλλήλους υποδοχής ΕΕΕ (€593). Η μία εργαζόμενη καμαριέρα ΕΕΕ είχε ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές €1.000.

Σχεδιάγραμμα 21
Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων

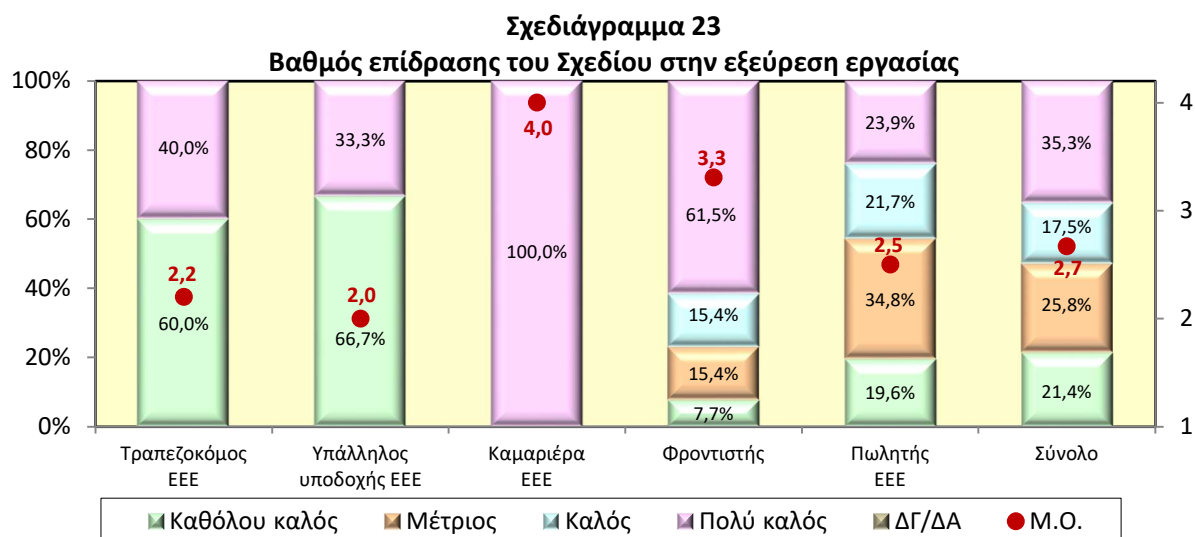


⁹ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (€711, €779), Τραπεζοκόμος ΕΕΕ (€489, €871), Υπάλληλος υποδοχής ΕΕΕ (€314, €872), Φροντιστής (€650, €784), Πωλητής ΕΕΕ (€733, €811).

Στο Σχεδιάγραμμα 22 παρουσιάζεται το ύψος των ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων που εργάζονταν με πλήρη απασχόληση. Σχεδόν οι μισοί συμμετέχοντες με πλήρη απασχόληση είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €751-€1.000 (48,2%), σχεδόν 2 στους 10 είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές €501-€750 (18,0%) και €1.001-€1.250 (17,9%). Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων ήταν €922¹⁰.



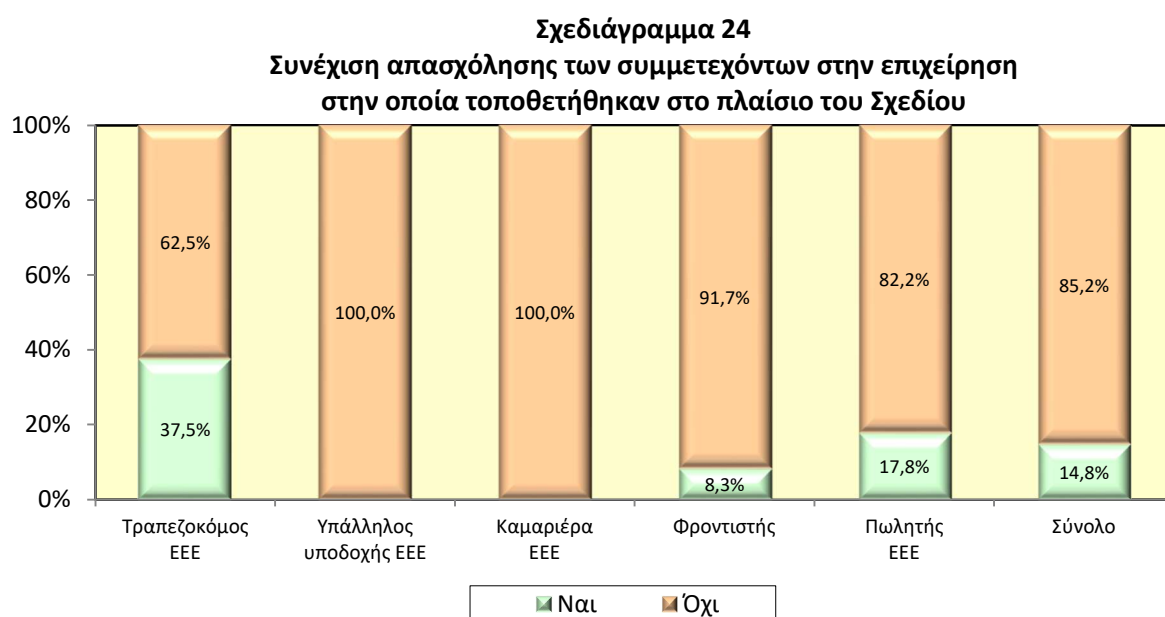
Στο Σχεδιάγραμμα 23 παρουσιάζεται η αξιολόγηση των συμμετεχόντων που απασχολούνταν αναφορικά με τον βαθμό επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας¹¹. Πάνω από 5 στους 10 συμμετέχοντες ανέφεραν ότι ο βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας ήταν είτε πολύ καλός ή καλός (52,8%), ενώ συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στους φροντιστές (76,9%).



¹⁰ Διάστημα εμπιστοσύνης 95%: Σύνολο (€898, €946), Τραπεζοκόμος ΕΕΕ (€665, €1.089), Υπάλληλος υποδοχής ΕΕΕ (€717, €963), Φροντιστής (€856, €944), Πωλητής ΕΕΕ (€914, €964).

¹¹ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

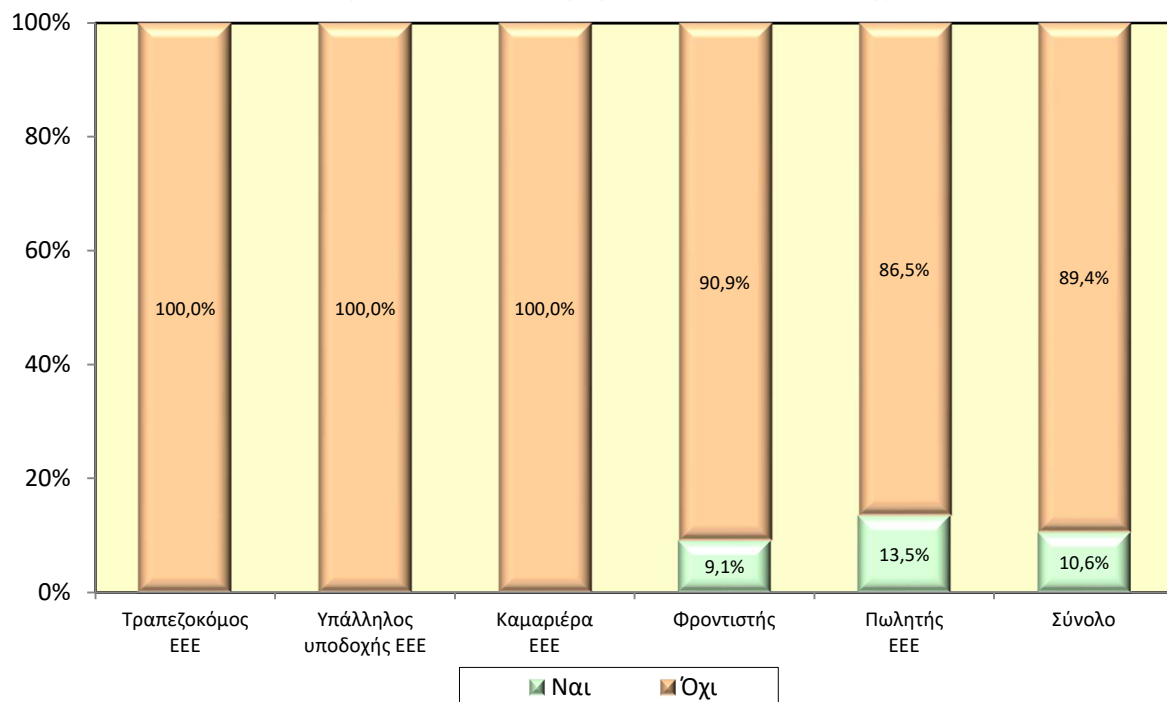
Στο Σχεδιάγραμμα 24 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων που ήταν εργαζόμενοι και οι οποίοι εξακολουθούσαν να βρίσκονται στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Η μεγάλη πλειονότητα των συμμετεχόντων (85,2%) δεν εργάζονταν κατά τη διάρκεια της τηλεφωνικής έρευνας στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου. Το μεγαλύτερο ποσοστό παραμονής στην επιχείρηση εντοπίζεται στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ (37,5%), ενώ στην ειδικότητα του υπάλληλου υποδοχής ΕΕΕ και της καμαριέρας ΕΕΕ δεν εντοπίστηκαν συμμετέχοντες που να εργάζονταν στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.



Στο Σχεδιάγραμμα 25 παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι απασχολούνταν σε διαφορετική επιχείρηση και εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα, μετά τη λήξη της συμμετοχής τους, στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Μόνο 1 στους 10 συμμετέχοντες (10,6%) εργάστηκε στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκε για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της συμμετοχής του. Μεγαλύτερο ποσοστό εντοπίζεται στους πωλητές ΕΕΕ (13,5%) και ακολουθούν οι φροντιστές με ποσοστό 9,1%. Οι συμμετέχοντες στην ειδικότητα των τραπεζοκόμων ΕΕΕ, υπαλλήλων υποδοχής ΕΕΕ και καμαριέρων ΕΕΕ, οι οποίοι απασχολούνταν σε διαφορετική επιχείρηση, δεν εργάστηκαν στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής του στο Σχέδιο.

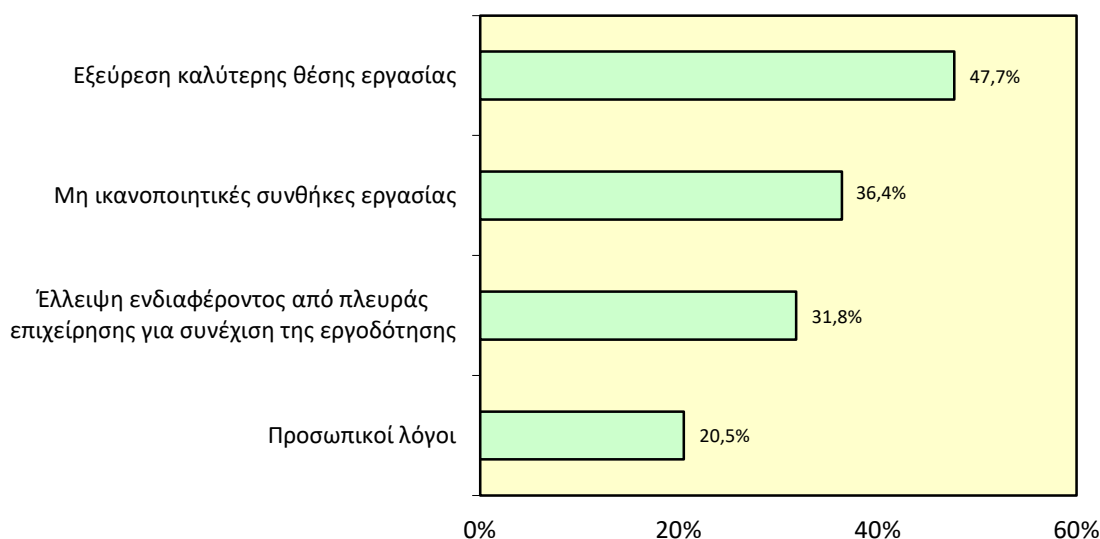
Οι συμμετέχοντες που δεν απασχολούνταν στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν αλλά παρέμειναν εκεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, παρέμειναν για διάστημα περίπου 1,3 μηνών κατά μέσο όρο. Το μεγαλύτερο χρονικό διάστημα παραμονής στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν είχαν οι πωλητές ΕΕΕ με 1,4 μήνες, ενώ το μικρότερο χρονικό διάστημα είχαν οι φροντιστές οι οποίοι παρέμειναν στην επιχείρηση για 1,0 μήνα.

Σχεδιάγραμμα 25
Απασχόληση συμμετεχόντων στην επιχείρηση
στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου

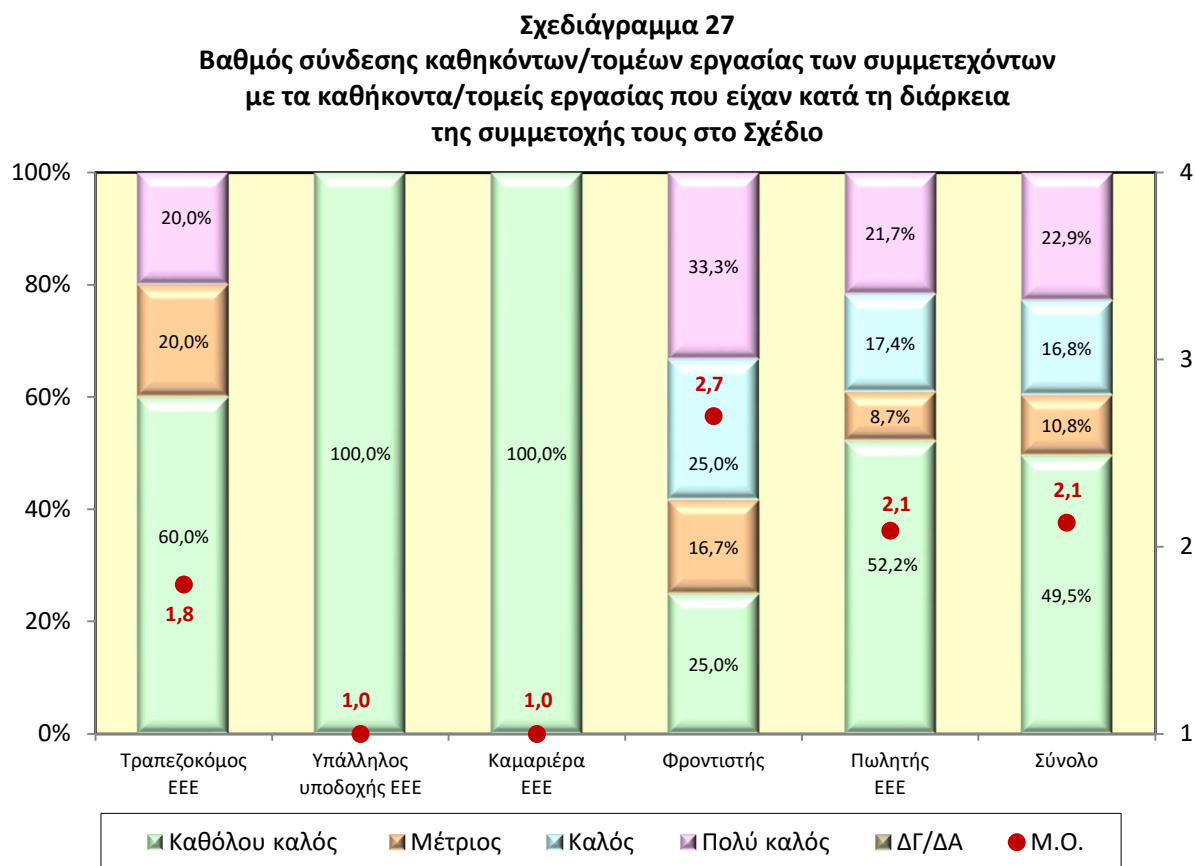


Στο Σχεδιάγραμμα 26 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι συμμετέχοντες αποχώρησαν από την επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Ο κυριότερος λόγος αποχώρησής τους είναι η «εξεύρεση καλύτερης θέσης εργασίας» (47,7%). Ακολουθούν οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας» (36,4%), η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης» (31,8%) και οι «προσωπικοί λόγοι» (20,5%).

Σχεδιάγραμμα 26
Λόγοι αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση
στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου



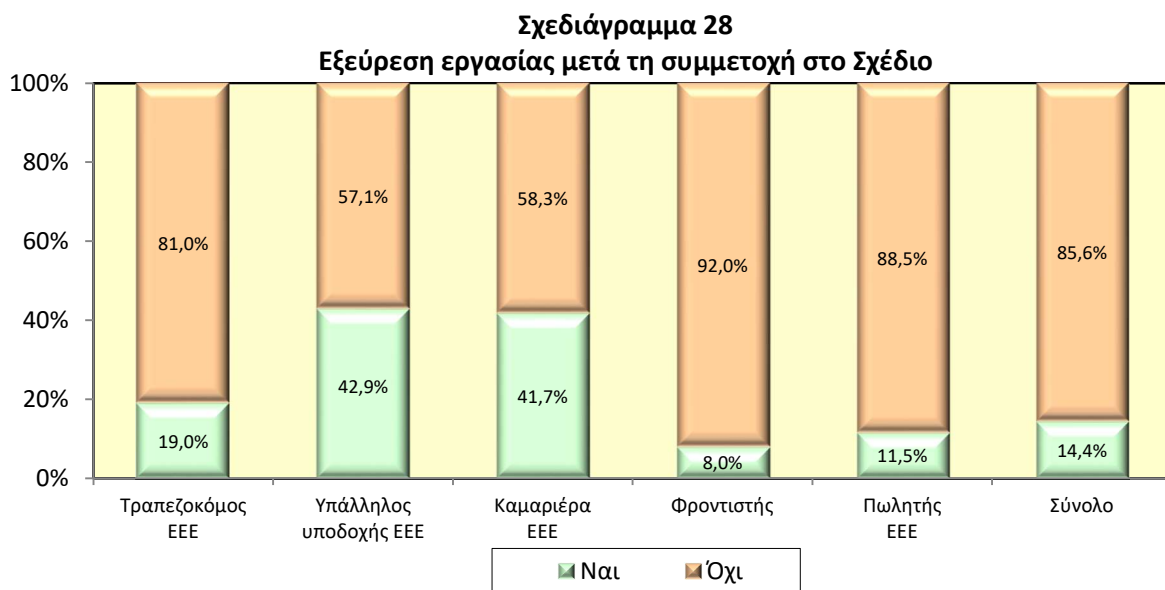
Στο Σχεδιάγραμμα 27 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 4 στους 10 συμμετέχοντες (39,7%) θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο ήταν πολύ καλός ή καλός. Μεγαλύτερα ποσοστά πολύ καλού ή καλού βαθμού σύνδεσης αναφέρθηκαν από τους φροντιστές (58,3%) και τους πωλητές ΕΕΕ (39,1%).



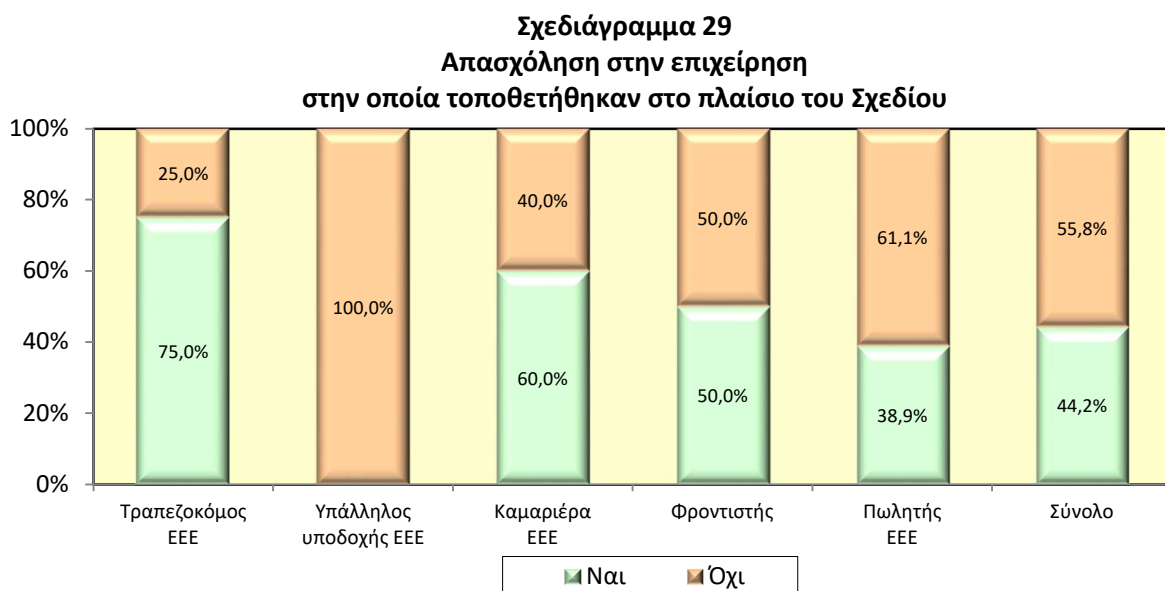
3.2. Άνεργοι/Αδρανείς

Η ανάλυση των στοιχείων σε αυτό το υποκεφάλαιο αφορά στους συμμετέχοντες του Σχεδίου, οι οποίοι κατά τη διεξαγωγή της έρευνας ήταν άνεργοι ή αδρανείς, δηλαδή αφορά στο 75,8% του συνόλου των συμμετεχόντων.

Στο Σχεδιάγραμμα 28 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με το ποσοστό των συμμετεχόντων οι οποίοι ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και που εξασφάλισαν εργασία μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Το 14,4% των συμμετεχόντων οι οποίοι ήταν άνεργοι/αδρανείς εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, με το ποσοστό αυτό να είναι κατά πολύ μεγαλύτερο στους υπαλλήλους υποδοχής ΕΕΕ (42,9%) και στις καμαριέρες ΕΕΕ (41,7%).

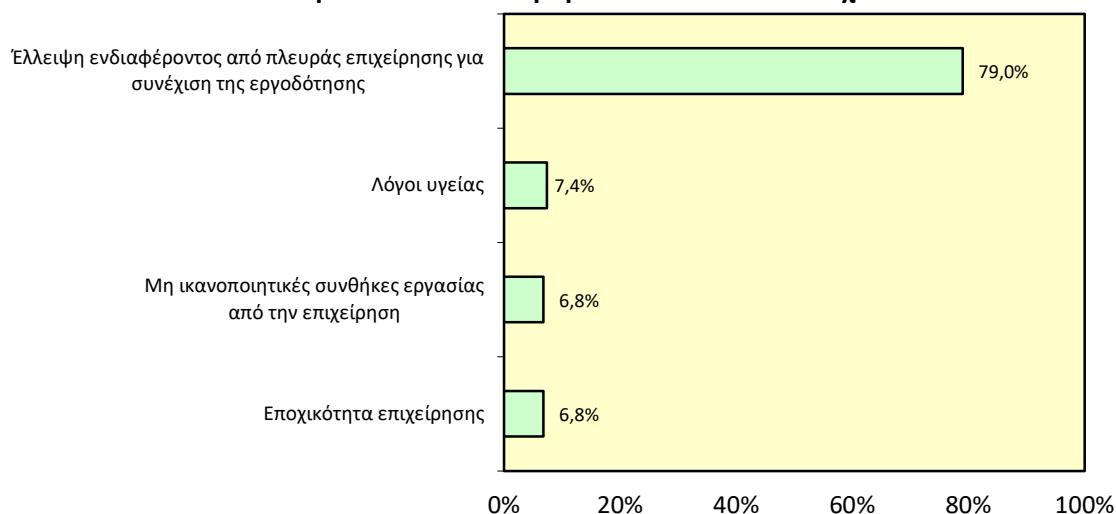


Στο Σχεδιάγραμμα 29 παρουσιάζεται το ποσοστό των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων από αυτούς που εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα, οι οποίοι απασχολήθηκαν στην επιχείρηση στην οποία είχαν τοποθετηθεί στο πλαίσιο του Σχεδίου. Πάνω από 4 στους 10 (44,2%) άνεργους/αδρανείς που είχαν εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, παρέμειναν στην επιχείρηση τοποθέτησής τους, με το ποσοστό να είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ (75,0%), στις καμαριέρες ΕΕΕ (60,0%) και στους φροντιστές (50,0%). Ο μέσος όρος παραμονής στην επιχείρηση τοποθέτησής τους ανέρχεται στους 1,6 μήνες.



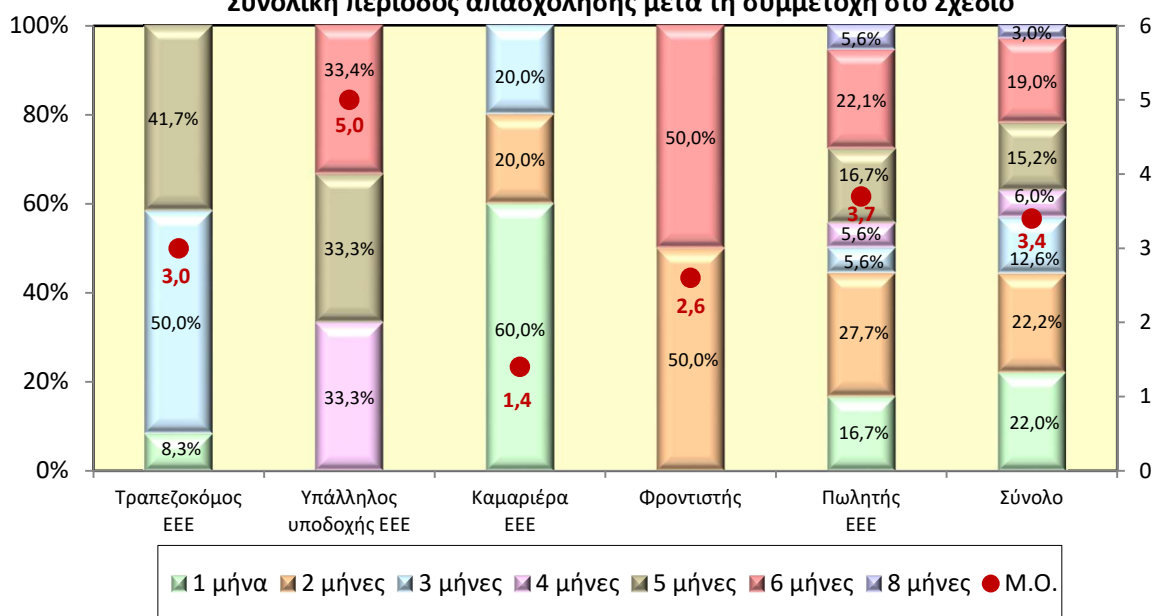
Στο Σχεδιάγραμμα 30 παρουσιάζονται οι λόγοι αποχώρησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων που εργάστηκαν για κάποια περίοδο στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 8 στους 10 αποχώρησαν λόγω «έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς επιχείρησης για συνέχιση της εργοδότησης» (79,0%). Ακολουθούν οι «λόγοι υγείας» (7,4%), οι «μη ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας από την επιχείρηση» (6,8%) και η «εποχικότητα επιχείρησης» (6,8%).

Σχεδιάγραμμα 30
Λόγοι αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση
στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου



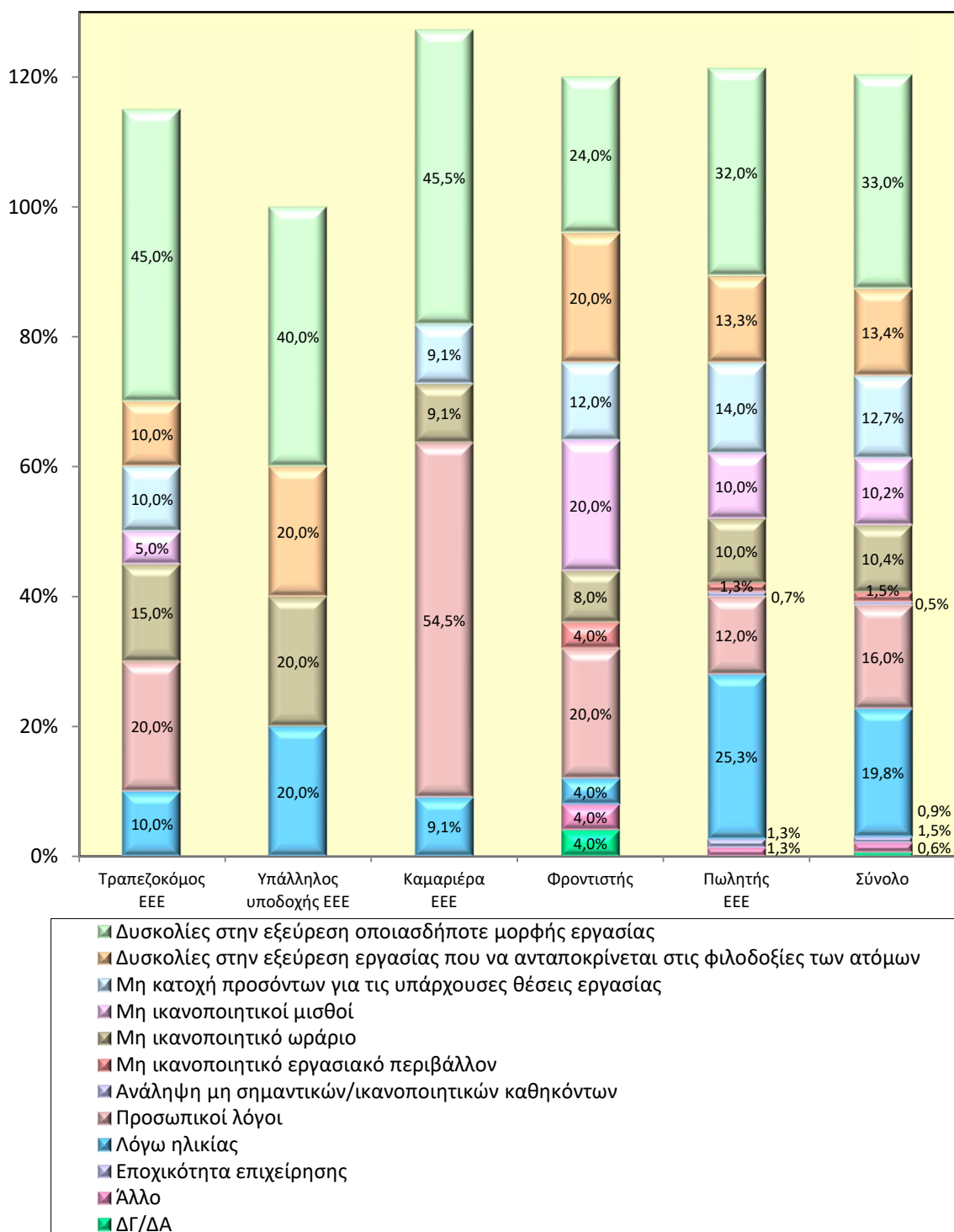
Στο Σχεδιάγραμμα 31 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τη συνολική περίοδο απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής στο Σχέδιο. Τα στοιχεία αυτά αφορούν στους συμμετέχοντες που ήταν άνεργοι/αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας αλλά είχαν εργαστεί για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση του Σχεδίου. Πάνω από 4 στους 10 άνεργους/αδρανείς συμμετέχοντες είχαν εργαστεί για 2 μήνες (22,2%) ή 1 μήνα (22,0%). Το 19,0% των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων είχαν εργαστεί για 6 μήνες. Ο μέσος όρος της συνολικής περιόδου απασχόλησης των άνεργων/αδρανών συμμετεχόντων μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, είναι 3,4 μήνες. Η περίοδος απασχόλησης είναι σημαντικά μεγαλύτερη στους υπαλλήλους υποδοχής ΕΕΕ (5,0 μήνες) και μικρότερη στις καμαριέρες ΕΕΕ (1,4 μήνες).

Σχεδιάγραμμα 31
Συνολική περίοδος απασχόλησης μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο



Στο Σχεδιάγραμμα 32 παρουσιάζονται οι λόγοι για τους οποίους οι άνεργοι συμμετέχοντες παρέμειναν στην ανεργία. Ο κυριότερος λόγος παραμονής στην ανεργία είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας» (33,3%). Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία φαίνεται να είναι η «ηλικία» (19,8%). Ακολουθούν με μικρότερα ποσοστά οι «προσωπικοί λόγοι» (16,0%) και οι «δυσκολίες στην εξεύρεση εργασίας που να ανταποκρίνεται στις προσωπικές φιλοδοξίες των ατόμων» (13,4%).

Σχεδιάγραμμα 32
Λόγοι παραμονής στην ανεργία



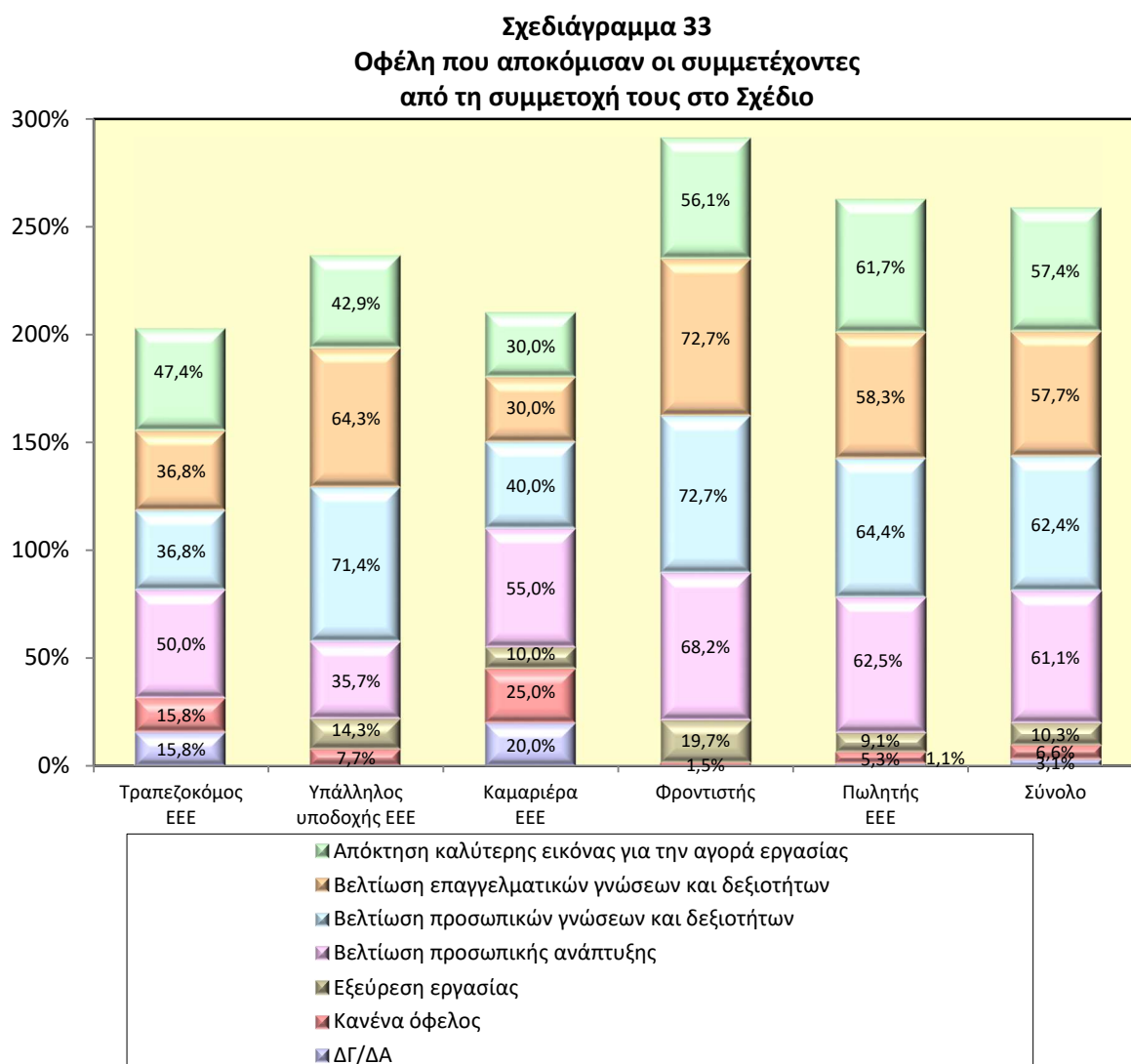
Σε σχέση με τους λόγους αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που ήταν αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας (14 άτομα), αυτοί αφορούν σχεδόν αποκλειστικά «προσωπικούς λόγους» (13 άτομα), ενώ από ένα άτομο αναφέρθηκαν επίσης οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας».

4. Αξιολόγηση του Σχεδίου από συμμετέχοντες

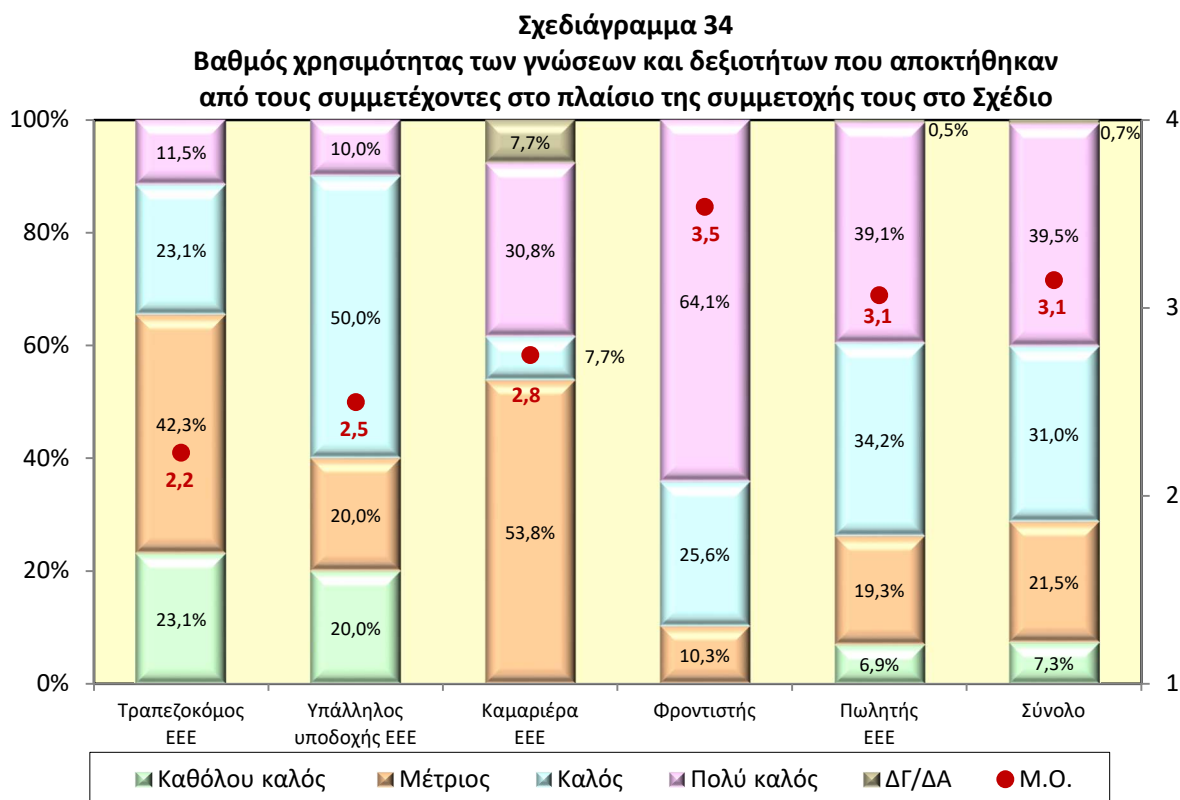
Σε αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης αναφορικά με τα οφέλη συμμετοχής και τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο κατά ειδικότητα, όπως αυτά προέκυψαν τόσο από τη συμπλήρωση του πρώτου ερωτηματολογίου από τους συμμετέχοντες με τη λήξη της συμμετοχής τους στο Σχέδιο όσο και από την τηλεφωνική έρευνα στους συμμετέχοντες περίπου 7 μήνες αργότερα.

4.1. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες

Στο Σχεδιάγραμμα 33 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τα οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 συμμετέχοντες θεωρούν τη «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (62,4%) και τη «βελτίωση επαγγελματικής ανάπτυξης» (61,1%) ως τα κύρια οφέλη. Ακολουθεί η «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (57,7%) και η «απόκτηση καλύτερης εικόνας για την αγορά εργασίας» (57,4%). Αξιοσημείωτο είναι το συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ και στις καμαριέρες ΕΕΕ που ανέφεραν ως όφελος τη «βελτίωση των επαγγελματικών και προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων».

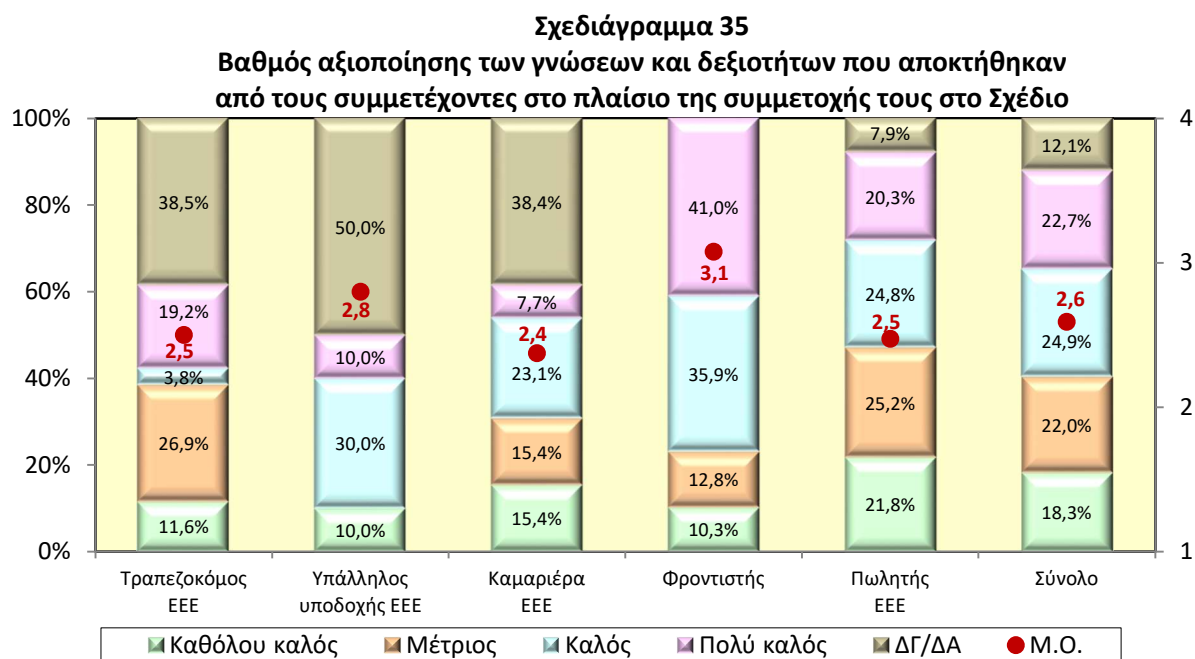


Στο Σχεδιάγραμμα 34 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο¹². Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (70,5%), ανέφεραν ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες (39,5%) μέχρι χρήσιμες (31,0%) τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Μεγαλύτερα ποσοστά πολύ καλού ή καλού βαθμού χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν, εντοπίζονται στους φροντιστές (89,7%) και στους πωλητές ΕΕΕ (73,3%). Ο μέσος όρος του βαθμού χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο ανέρχεται στο 3,1.

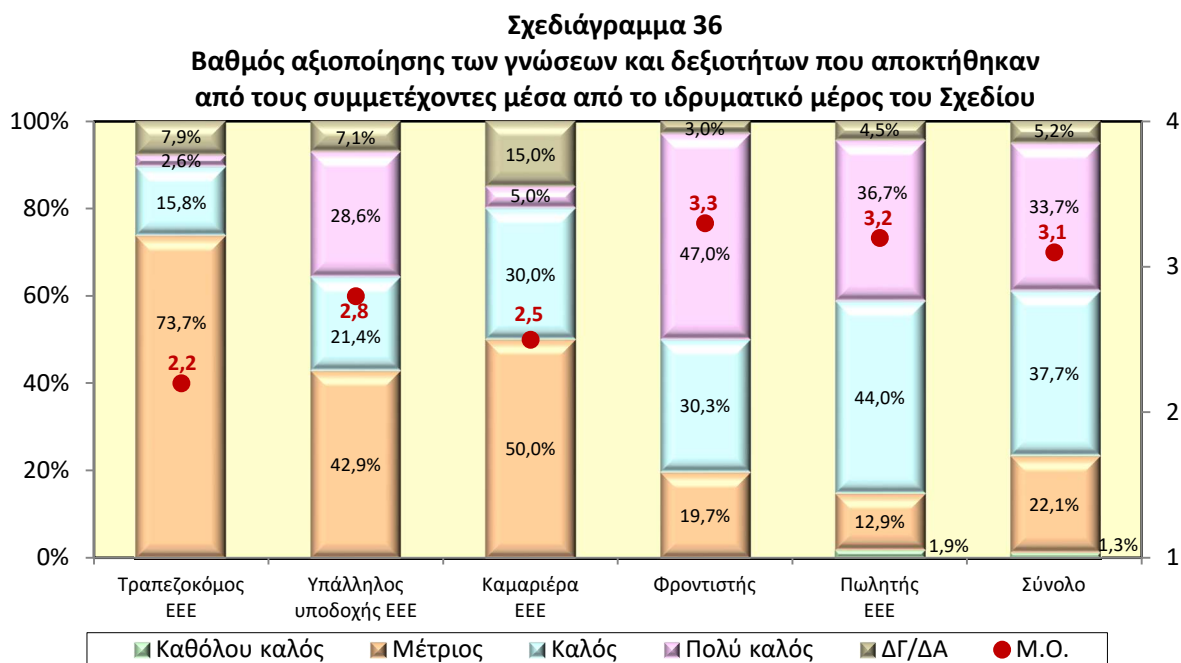


Στο Σχεδιάγραμμα 35 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Σχεδόν οι μισοί (47,6%) αξιολογούν από πολύ καλό (22,7%) ως καλό (24,9%) τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Μέτριος βαθμός αξιοποίησης εκφράστηκε από το 22,0% των συμμετεχόντων, ενώ το 18,3% ανέφεραν ότι δεν αξιοποίησαν καθόλου τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Αξιοσημείωτο είναι το συγκριτικά μεγαλύτερο ποσοστό στους φροντιστές που αξιοποίησαν σε πολύ καλό ή καλό βαθμό τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο (76,9%) και το μικρότερο ποσοστό στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ (23,0%). Ο μέσος όρος του βαθμού αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τη συμμετοχή στο Σχέδιο ανέρχεται στο 2,6.

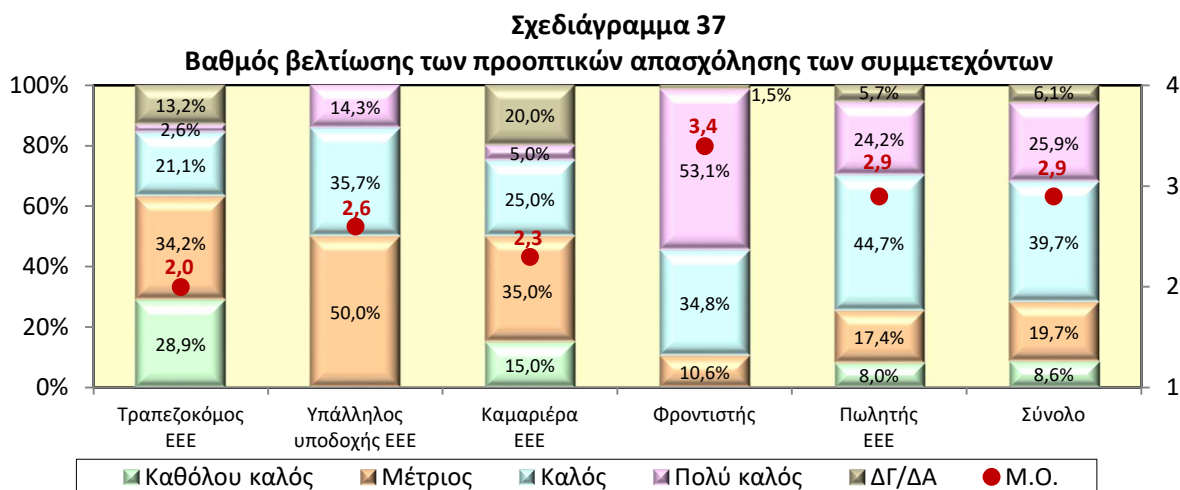
¹² Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.



Στο Σχεδιάγραμμα 36 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσα από το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου στη διεκπεραίωση των καθηκόντων της θέσης εργασίας. Πάνω από 7 στους 10 συμμετέχοντες (71,4%) αξιολογούν από πολύ καλό ως καλό τον βαθμό αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν (33,7% και 37,7%, αντίστοιχα). Συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό πολύ καλού ή καλού βαθμού εκφράστηκε από τους τραπεζοκόμους ΕΕΕ (18,4%) και τις καμαριέρες ΕΕΕ (35,0%), ενώ συγκριτικά μεγαλύτερο εκφράστηκε από τους πωλητές ΕΕΕ (80,7%). Ο μέσος όρος του βαθμού αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσα από το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου ανέρχεται στο 3,1.

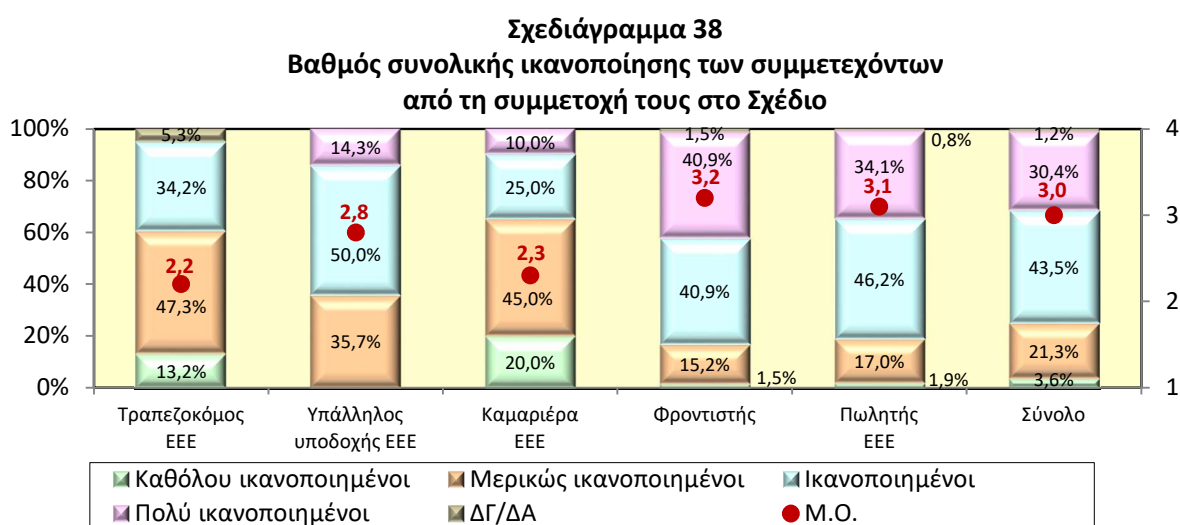


Στο Σχεδιάγραμμα 37 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Σχεδόν 4 στους 6 συμμετέχοντες (65,6%) ανέφεραν ότι οι προοπτικές απασχόλησής τους βελτιώθηκαν σε πολύ καλό ή καλό βαθμό από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Το ποσοστό αυτό είναι μεγαλύτερο για τους συμμετέχοντες που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του φροντιστή (87,9%) και του πωλητή ΕΕΕ (68,9%). Ο μέσος όρος του βαθμού βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης ανέρχεται στο 2,9.



4.2. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

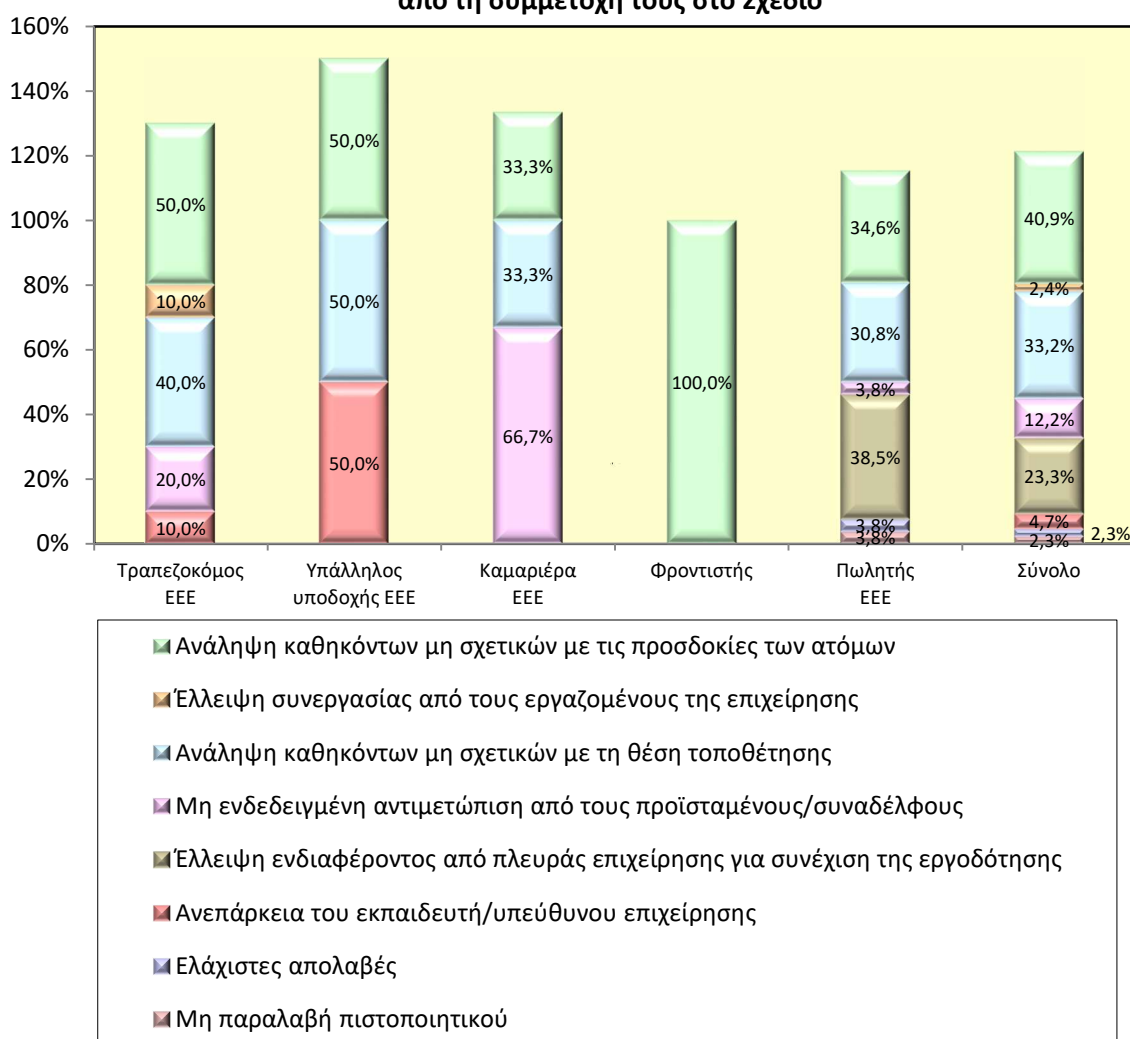
Στο Σχεδιάγραμμα 38 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό συνολικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο¹³. Συνολικά, πάνω από 7 στους 10 συμμετέχοντες (73,9%) ήταν είτε πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, ενώ το 24,9% των συμμετεχόντων έμειναν μερικώς ή καθόλου ικανοποιημένοι από το Σχέδιο. Μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε από τους πωλητές ΕΕΕ (80,3%). Ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,0.



¹³ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα για όλα τα σχεδιαγράμματα που αφορούν βαθμό ικανοποίησης: 1: Καθόλου ικανοποιημένοι 2: Μερικώς ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ ικανοποιημένοι.

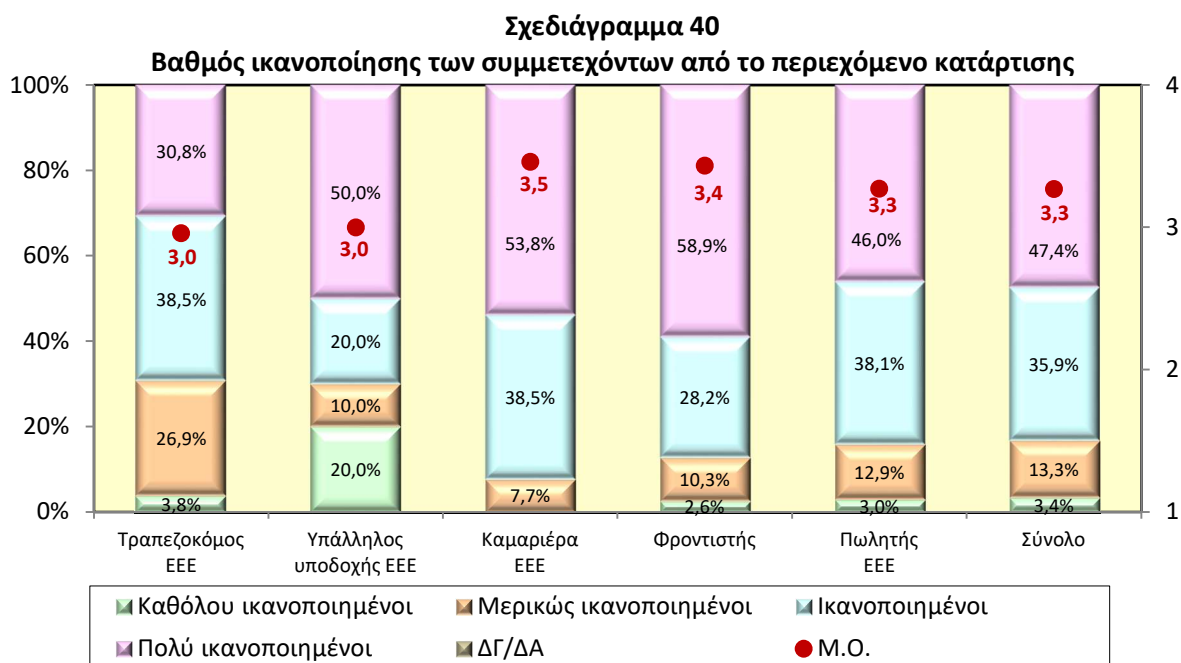
Στο Σχεδιάγραμμα 39 παρουσιάζονται οι λόγοι μη ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Ο κυριότερος λόγος μη ικανοποίησης είναι η «ανάληψη καθηκόντων μη σχετικών με τις προσδοκίες των ατόμων» (40,9%). Ακολουθεί η «ανάληψη καθηκόντων μη σχετικών με τη θέση τοποθέτησης» (33,2%) και η «έλλειψη ενδιαφέροντος από πλευράς επιχείρησης για εργοδότηση των ατόμων» (23,3%).

Σχεδιάγραμμα 39
Λόγοι μη ικανοποίησης των συμμετεχόντων
από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο

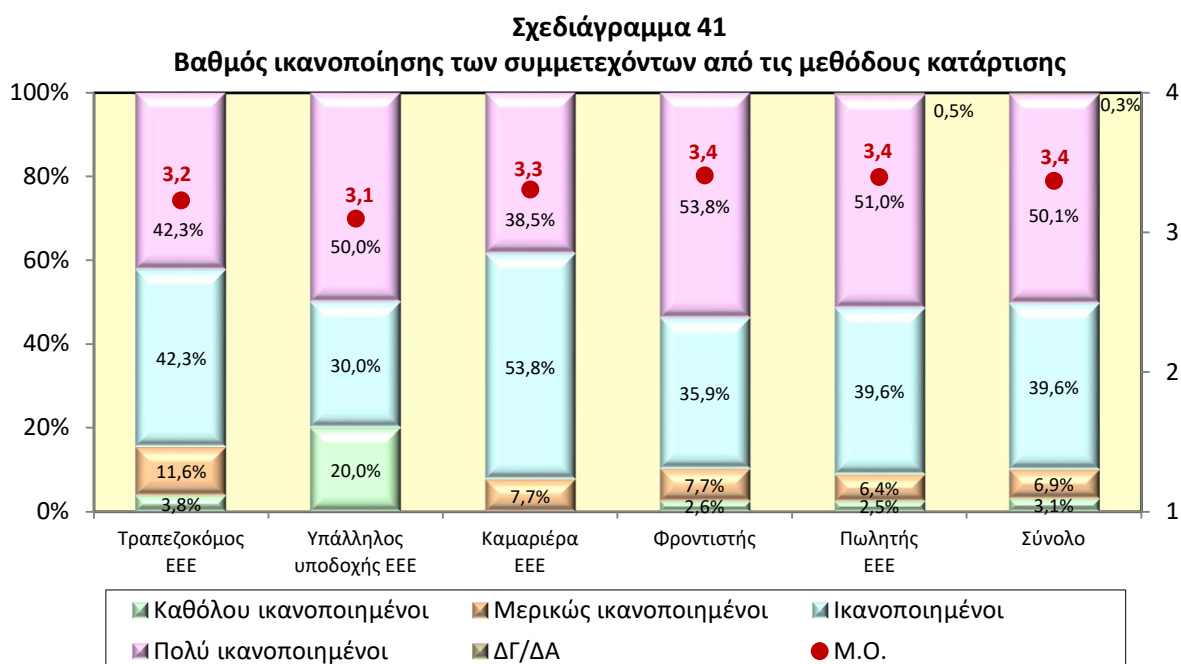


Στα Σχεδιαγράμματα 40-54 παρουσιάζονται τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από διάφορες πτυχές τόσο του ιδρυματικού όσο και του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του Σχεδίου. Συγκεκριμένα, σε σχέση με το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου αξιολογούνται το περιεχόμενο και οι μέθοδοι κατάρτισης, οι εκπαιδευτές, η μάθηση, οι παρεχόμενες διευκολύνσεις, το ωράριο και η διάρκεια κατάρτισης. Όσον αφορά το ενδοεπιχειρησιακό μέρος του προγράμματος, η αξιολόγηση γίνεται για τον βαθμό ικανοποίησης από την επιχείρηση, τους καθοδηγητές, το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας, τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα, τον χώρο εργασίας, το ωράριο της επιχείρησης και τη διάρκεια τοποθέτησης. Οι συμμετέχοντες εκφράζουν, επίσης, τον βαθμό ικανοποίησής τους αναφορικά με το ύψος του επιδόματος κατάρτισης που τους καταβαλλόταν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

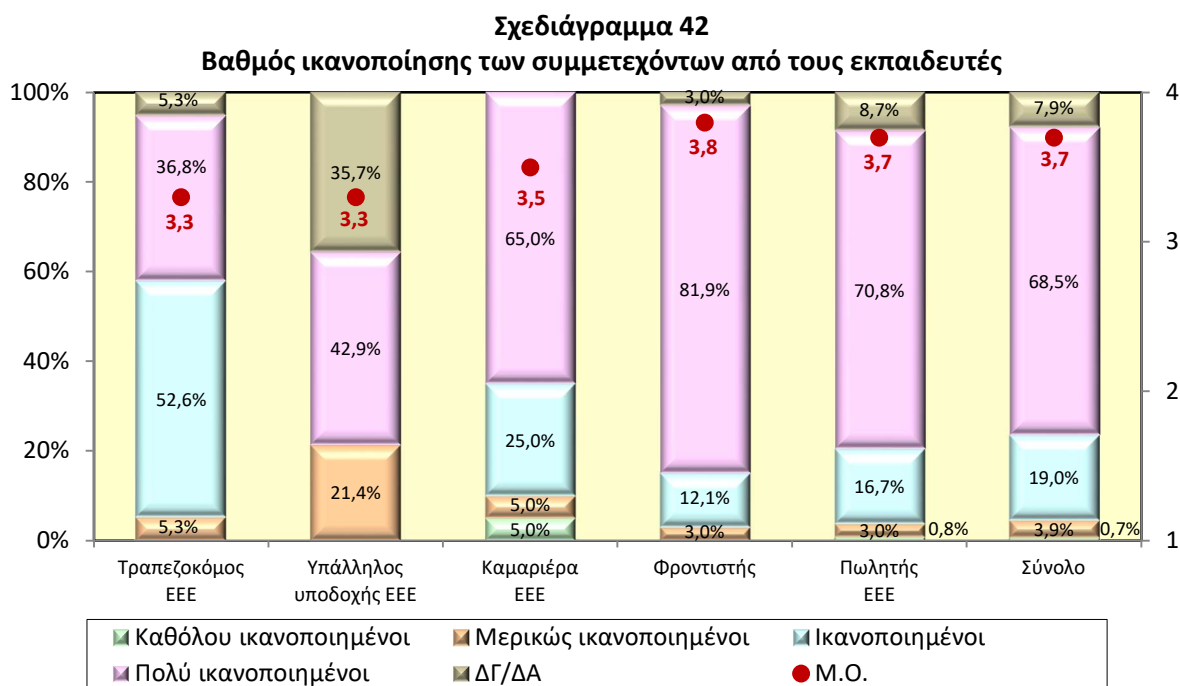
Το Σχεδιάγραμμα 40 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από το περιεχόμενο του προγράμματος κατάρτισης. Προκύπτει ότι οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (83,3%), έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το περιεχόμενο κατάρτισης ανέρχεται στο 3,3.



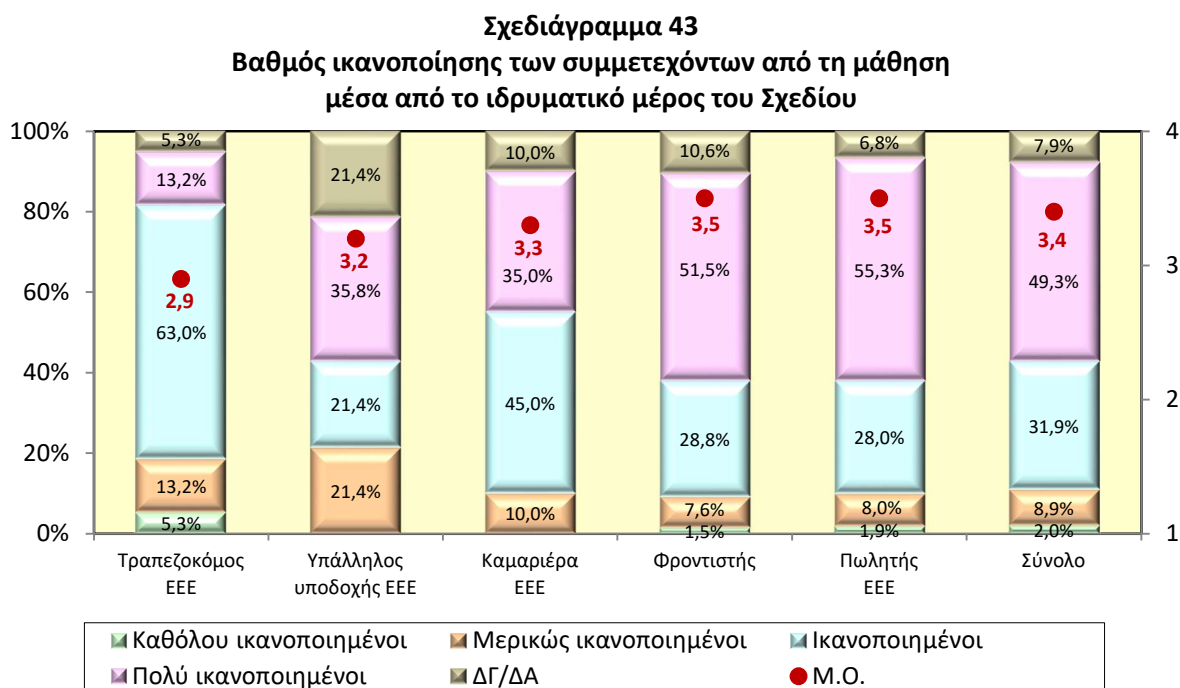
Αναφορικά με τις μεθόδους κατάρτισης που είχαν χρησιμοποιηθεί στο πρόγραμμα, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 41, οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα, έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι με ποσοστό 89,7%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τις μεθόδους κατάρτισης ανέρχεται στο 3,4.



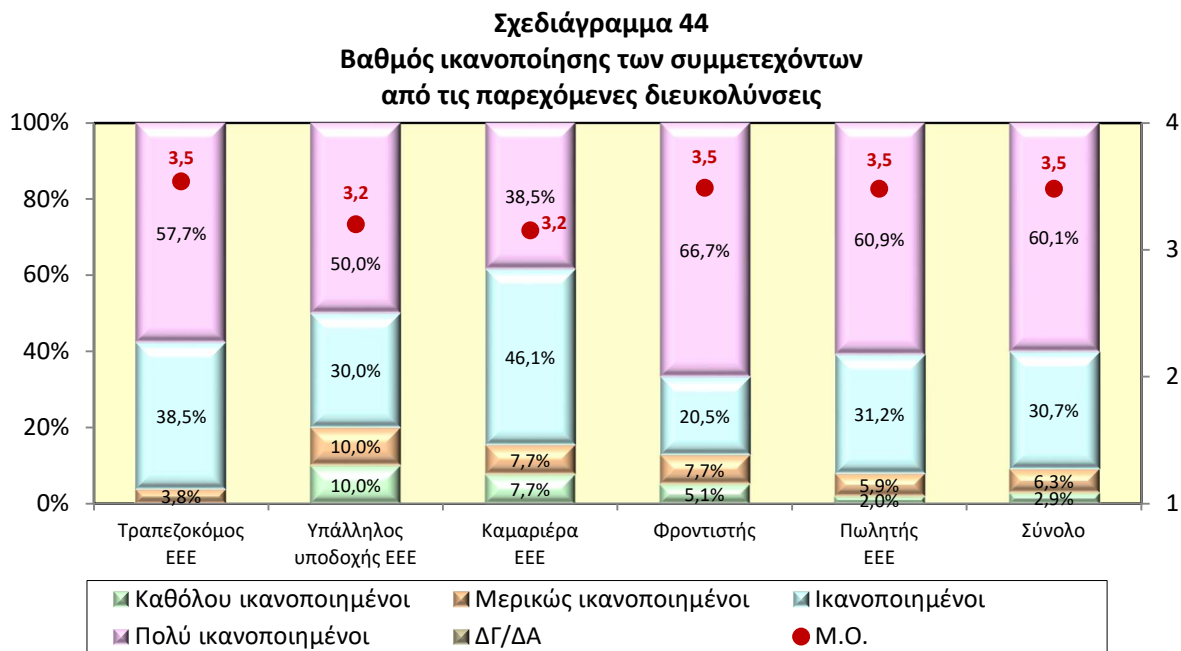
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 42, σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (87,5%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τους εκπαιδευτές (68,5% και 19,0%, αντίστοιχα). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους εκπαιδευτές ανέρχεται στο 3,7.



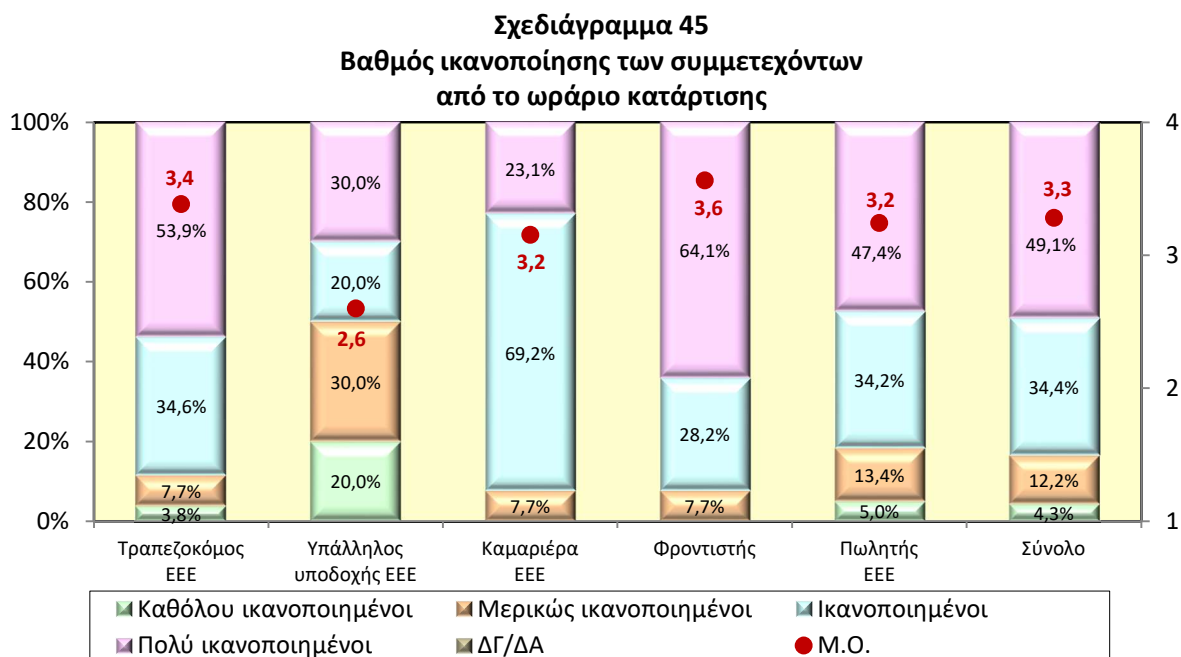
Στο Σχεδιάγραμμα 43 παρουσιάζονται τα στοιχεία αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη μάθηση μέσα από το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (81,2%), έμειναν είτε πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη μάθηση μέσα από το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,4.



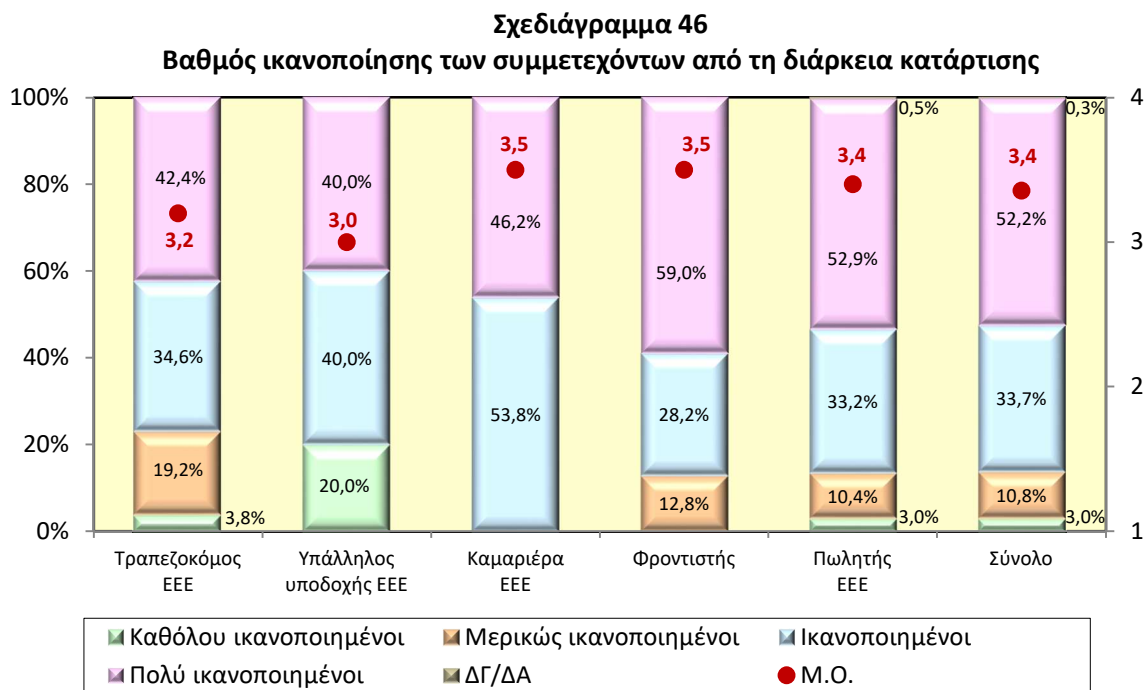
Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 44, προκύπτει ότι πάνω από 9 στους 10 συμμετέχοντες (90,8%) ήταν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις (υποδομή και εξοπλισμό). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις ανέρχεται στο 3,5.



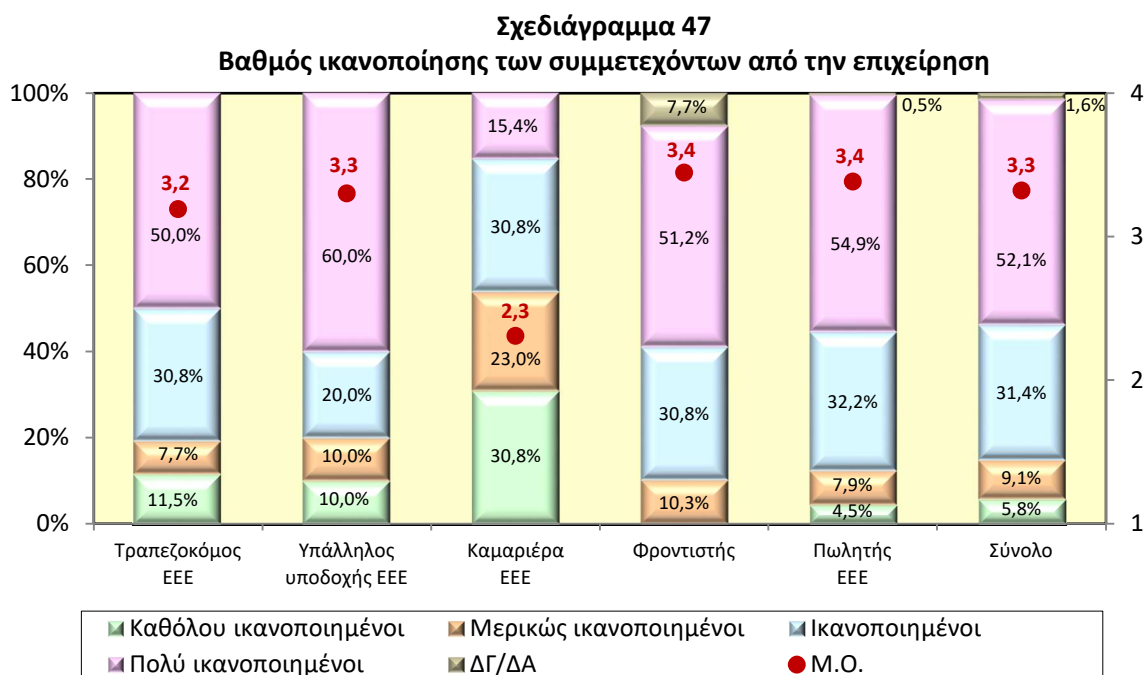
Το Σχεδιάγραμμα 45 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το ωράριο κατάρτισης. Προκύπτει ότι πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες (83,5%) ήταν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με το αντίστοιχο ποσοστό στους φροντιστές και στις καμαριέρες ΕΕΕ να φτάνει το 92,3%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο κατάρτισης ανέρχεται στο 3,3.



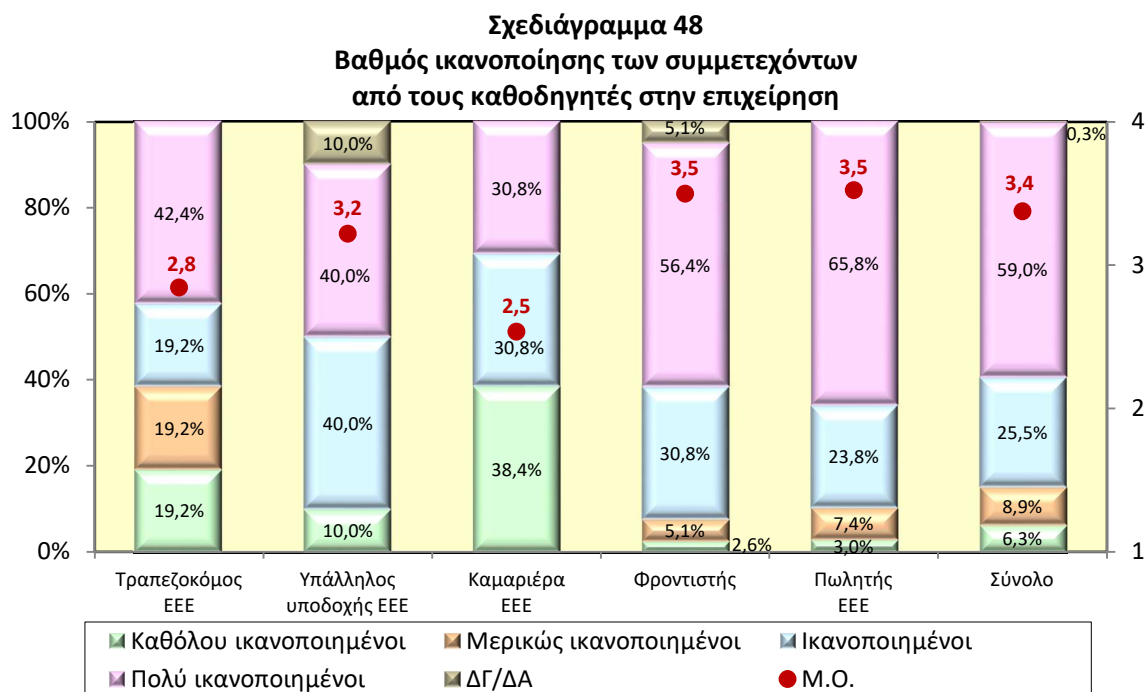
Το Σχεδιάγραμμα 46 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη διάρκεια κατάρτισης. Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα, έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με ποσοστό 85,9%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια κατάρτισης ανέρχεται στο 3,4.



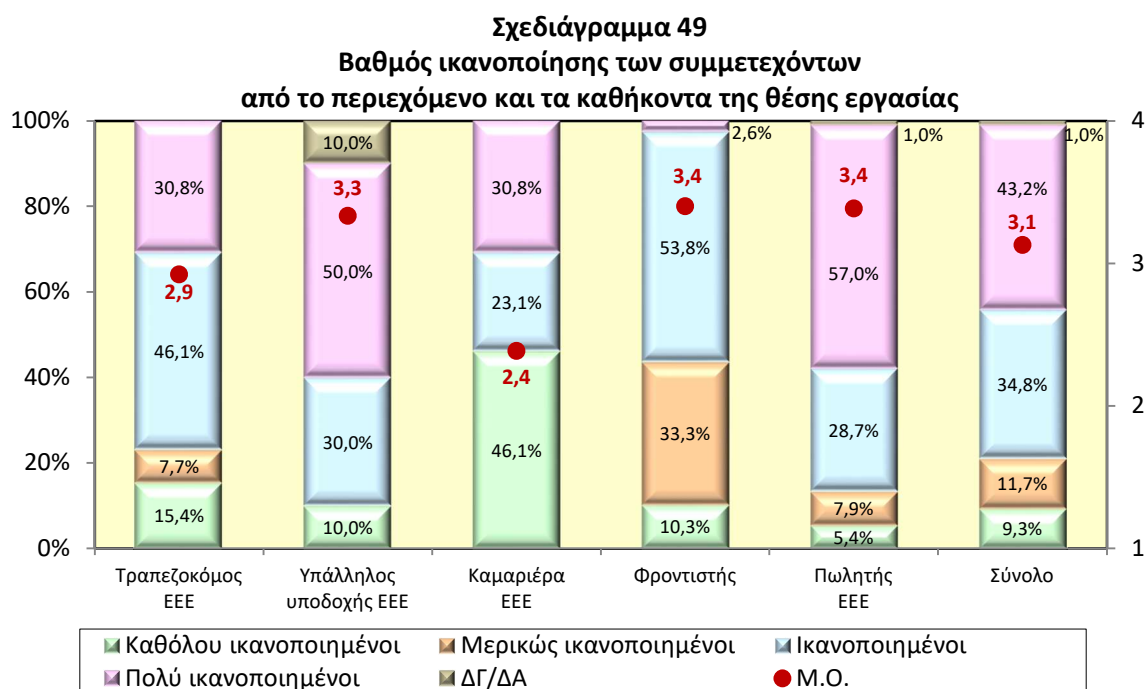
Το Σχεδιάγραμμα 47 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης από την επιχείρηση στην οποία είχαν τοποθετηθεί για απόκτηση εργασιακής πείρας. Προκύπτει ότι πάνω από 8 στους 10 συμμετέχοντες έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι, με ποσοστό 83,5%. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από την επιχείρηση ανέρχεται στο 3,3.



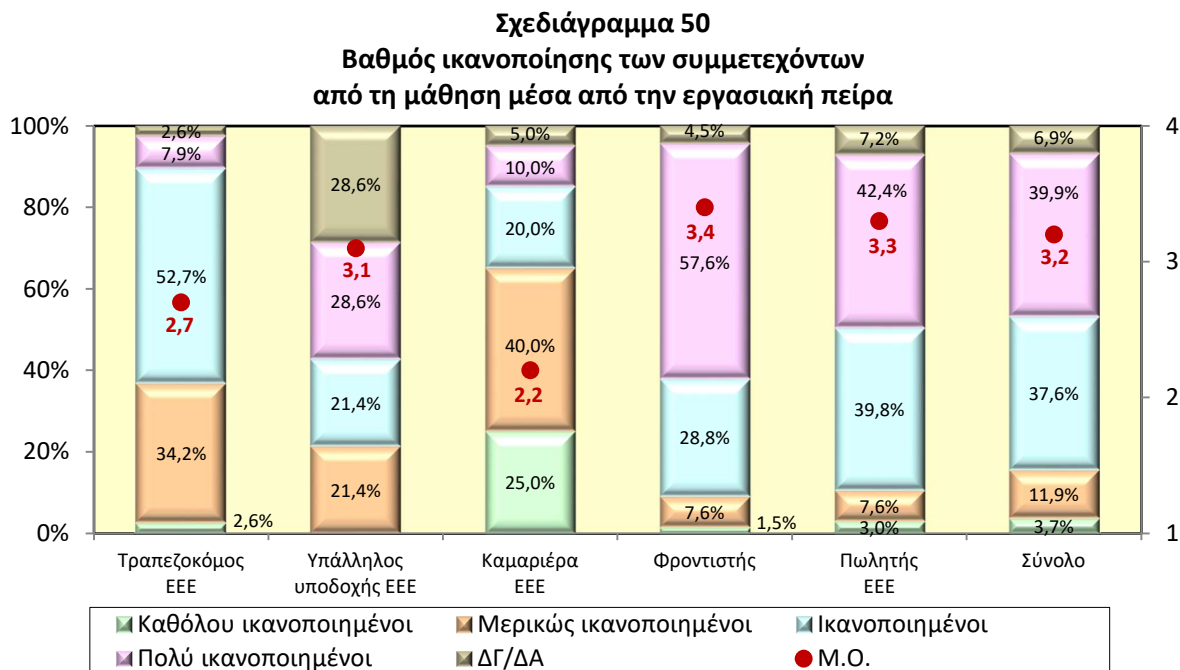
Από την ανάλυση των στοιχείων του Σχεδιαγράμματος 48, προκύπτει ότι η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων (84,5%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση ανέρχεται στο 3,4.



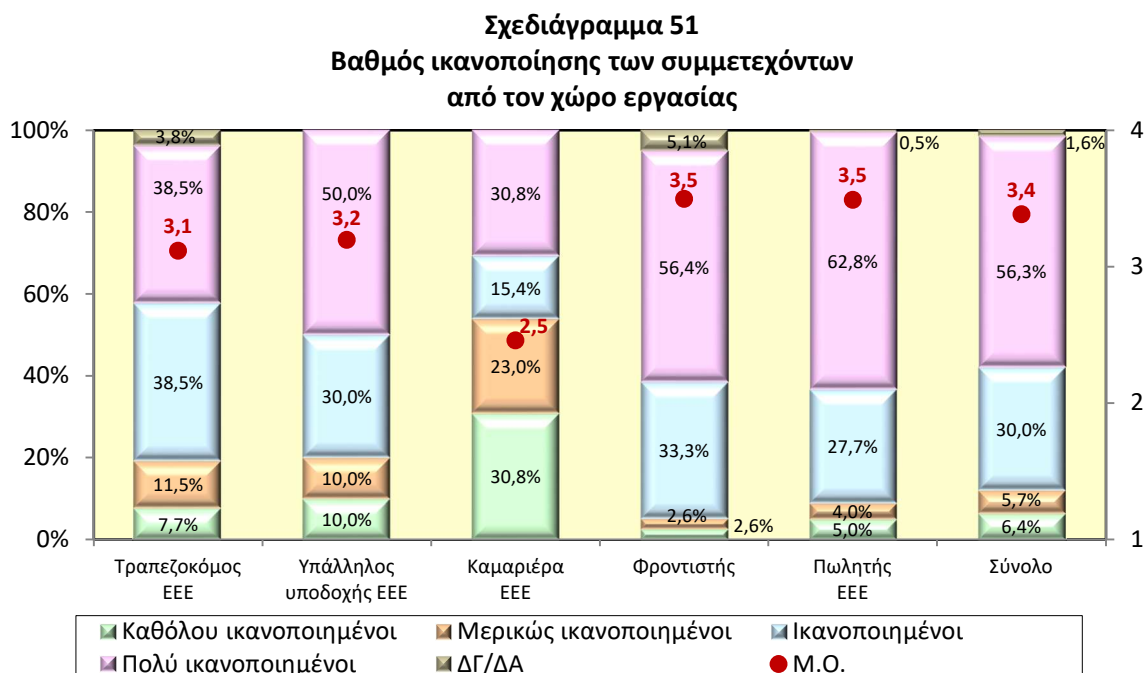
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 49, η συντριπτική πλειονότητα των συμμετεχόντων (78,0%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας ανέρχεται στο 3,1.



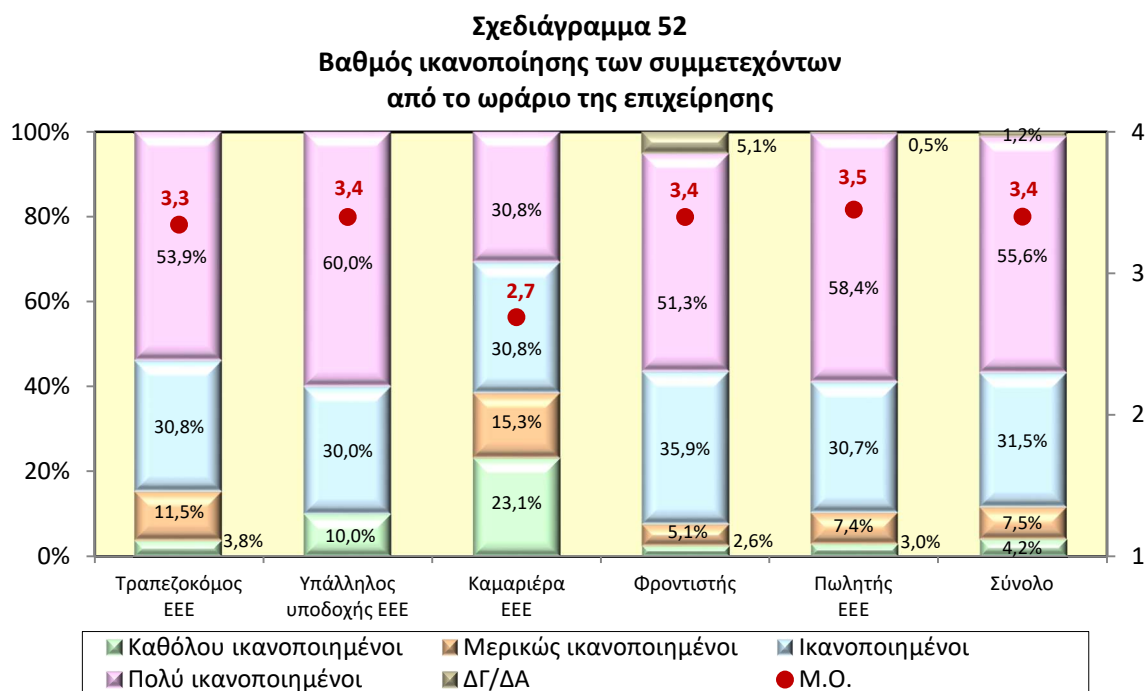
Από τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Σχεδιάγραμμα 50, προκύπτει ότι σχεδόν 8 στους 10 συμμετέχοντες (77,5%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε στο πλαίσιο του Σχεδίου (39,9% και 37,6%, αντίστοιχα). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα ανέρχεται στο 3,2.



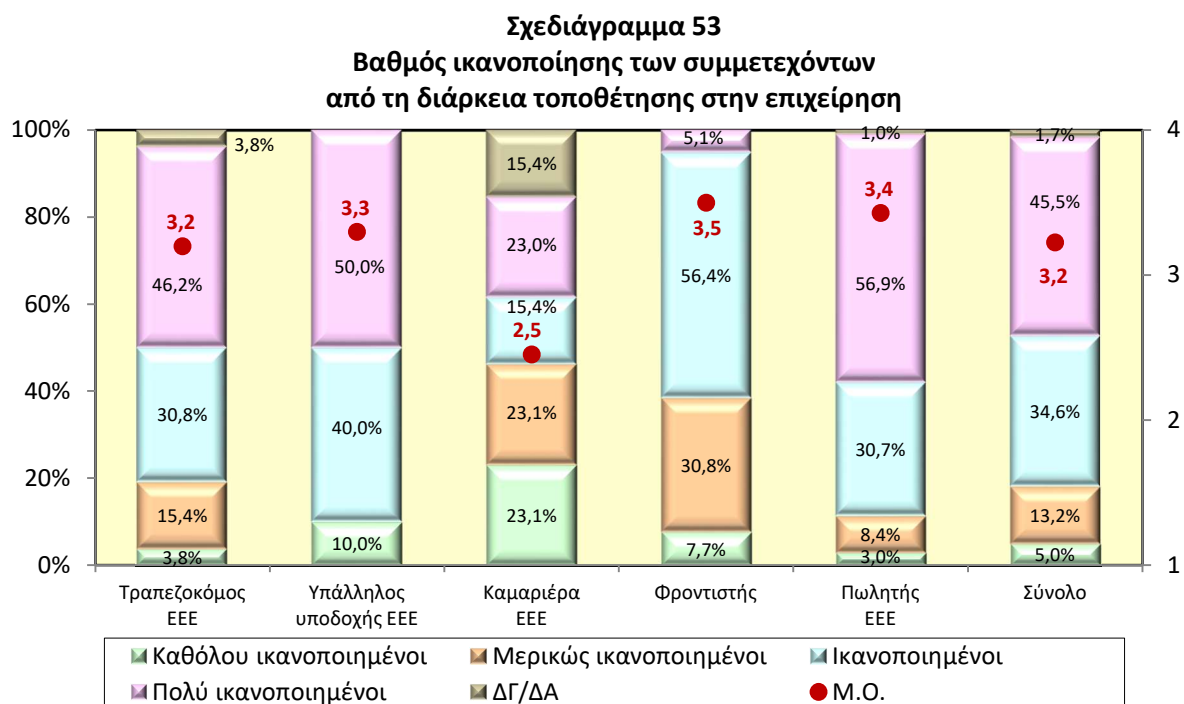
Το Σχεδιάγραμμα 51 παρουσιάζει τα στοιχεία για τον βαθμό ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τον χώρο εργασίας. Προκύπτει ότι σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (86,3%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τον χώρο εργασίας. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τον χώρο εργασίας ανέρχεται στο 3,4.



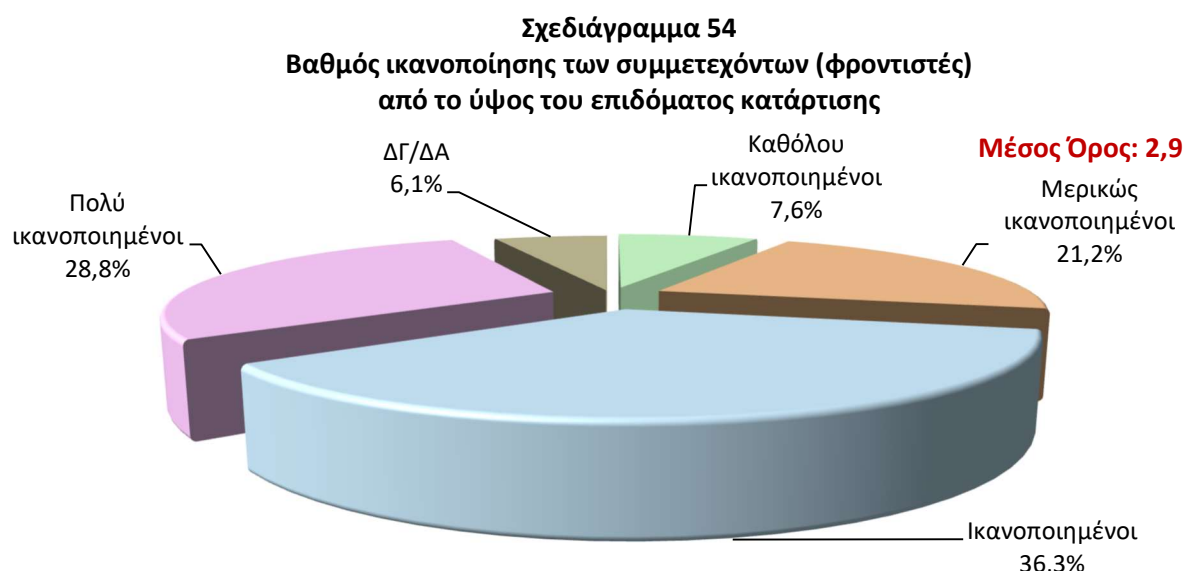
Από εξέταση του Σχεδιαγράμματος 52, προκύπτει ότι σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (87,1%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το ωράριο της επιχείρησης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ωράριο της επιχείρησης ανέρχεται στο 3,4.



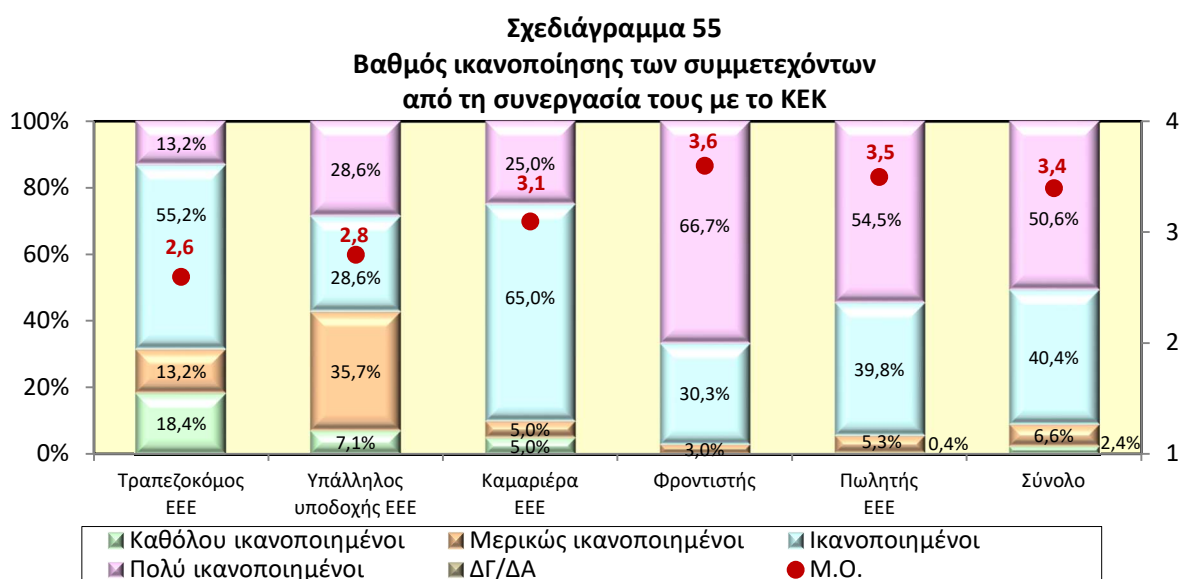
Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 53, 8 στους 10 συμμετέχοντες (80,1%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη διάρκεια τοποθέτησης στην επιχείρηση. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη διάρκεια τοποθέτησης ανέρχεται στο 3,2.



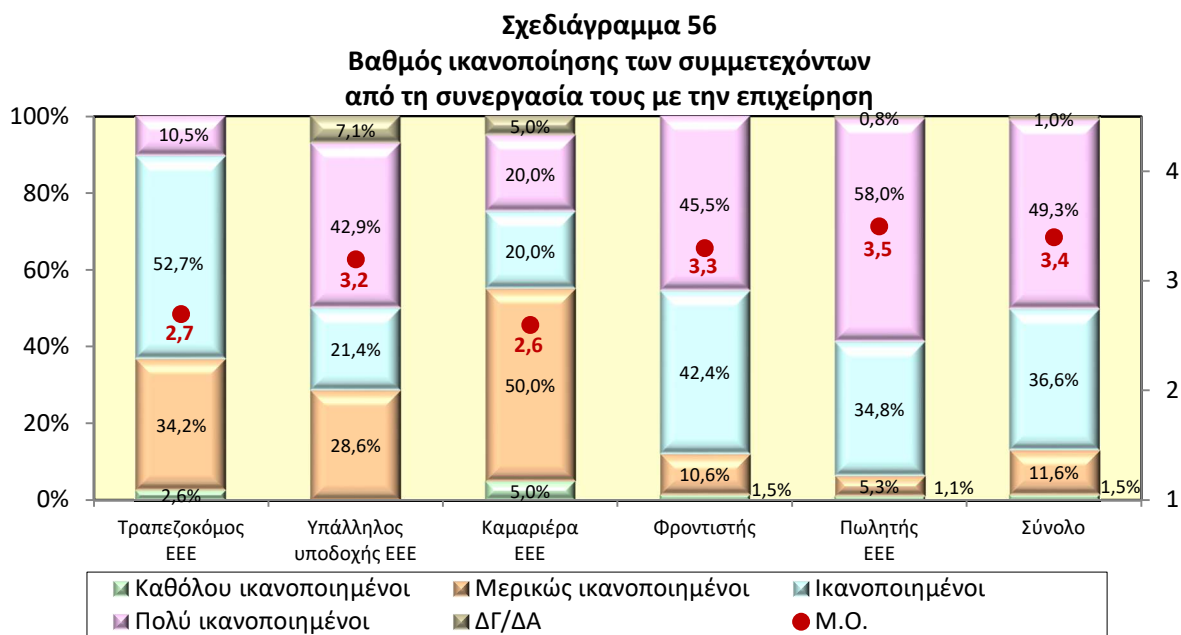
Στο Σχεδιάγραμμα 54 παρουσιάζεται ο βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το ύψος του επιδόματος κατάρτισης. Το ύψος του επιδόματος κατάρτισης το οποίο καταβαλλόταν στον κάθε καταρτιζόμενο ανερχόταν στα €125 εβδομαδιαία. Σημειώνεται ότι, οι δικαιούχοι ΕΕΕ δε λάμβαναν επίδομα κατάρτισης, δεδομένου ότι λάμβαναν ΕΕΕ από την ΥΔΕΠ. Συνεπώς, μόνο οι φροντιστές λάμβαναν επίδομα κατάρτισης. Πάνω από 6 στους 10 φροντιστές (65,1%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από το ύψος του επιδόματος κατάρτισης. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από το ύψος του επιδόματος κατάρτισης ανέρχεται στο 2,9.



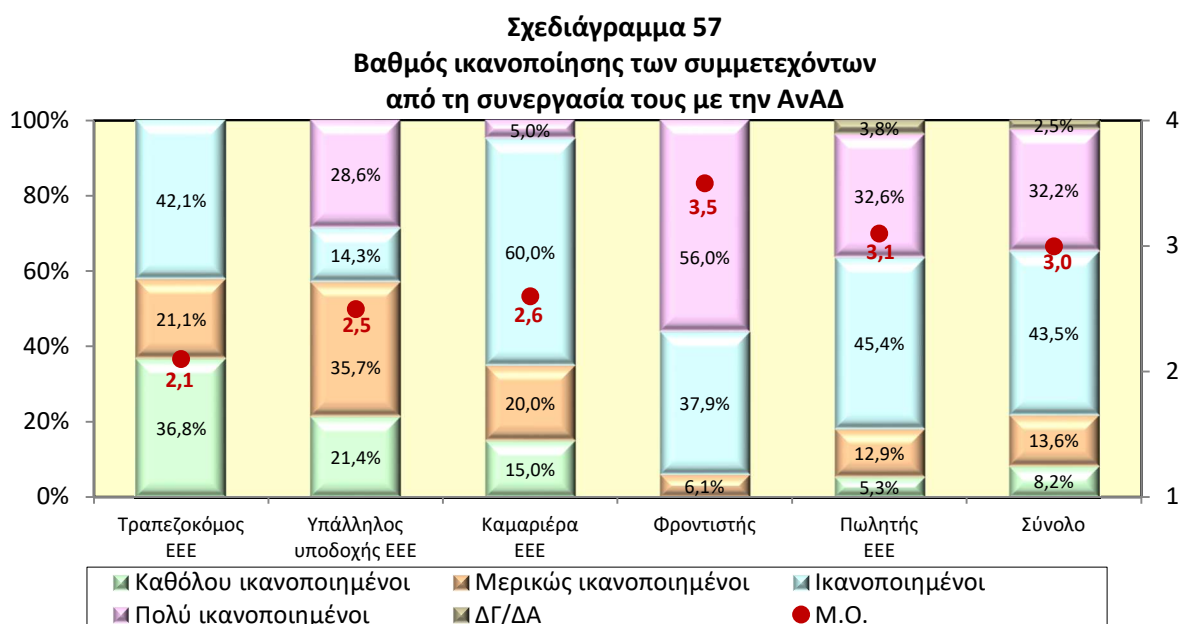
Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης από τη συνεργασία που είχαν οι συμμετέχοντες με το ΚΕΚ στο πλαίσιο του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος, όπως φαίνεται στο Σχεδιάγραμμα 55, πάνω από 9 στους 10 συμμετέχοντες (91,0%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι. Τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετεχόντων που έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με το ΚΕΚ, εντοπίζονται στους φροντιστές (97,0%) και στους πωλητές ΕΕΕ (94,3%). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με το ΚΕΚ ανέρχεται στο 3,4.



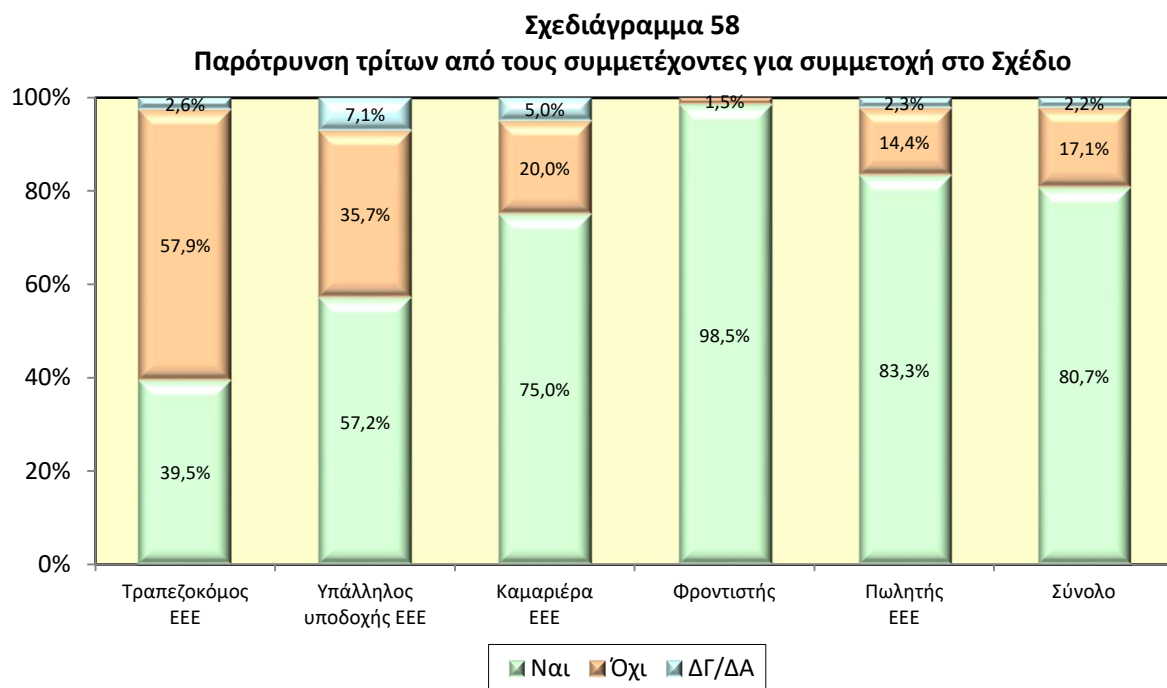
Από το Σχεδιάγραμμα 56 προκύπτει ότι σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες (85,9%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία που είχαν με την επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος. Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,4. Αξιοσημείωτο είναι ότι η συντριπτική πλειονότητα των πωλητών ΕΕΕ (92,8%) και των φροντιστών (87,9%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία που είχαν με την επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος.



Σύμφωνα με το Σχεδιάγραμμα 57, πάνω από 7 στους 10 συμμετέχοντες (75,7%) έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ. Συγκριτικά πολύ μεγαλύτερο ήταν το ποσοστό των φροντιστών που έμειναν πολύ ικανοποιημένοι ή ικανοποιημένοι από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ (93,9%). Ο μέσος όρος του βαθμού ικανοποίησης από τη συνεργασία με την ΑνΑΔ ανέρχεται στο 3,0.



Στο Σχεδιάγραμμα 58 παρουσιάζονται στοιχεία για το ποσοστό των συμμετεχόντων που ανέφεραν ότι θα παρότρυναν άλλα άτομα (π.χ. γνωστούς, φίλους και συγγενείς) να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Από την εξέταση των στοιχείων, προκύπτει ότι 8 στους 10 συμμετέχοντες (80,7%) θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο, με τους φροντιστές να κατέχουν το μεγαλύτερο ποσοστό (98,5%).

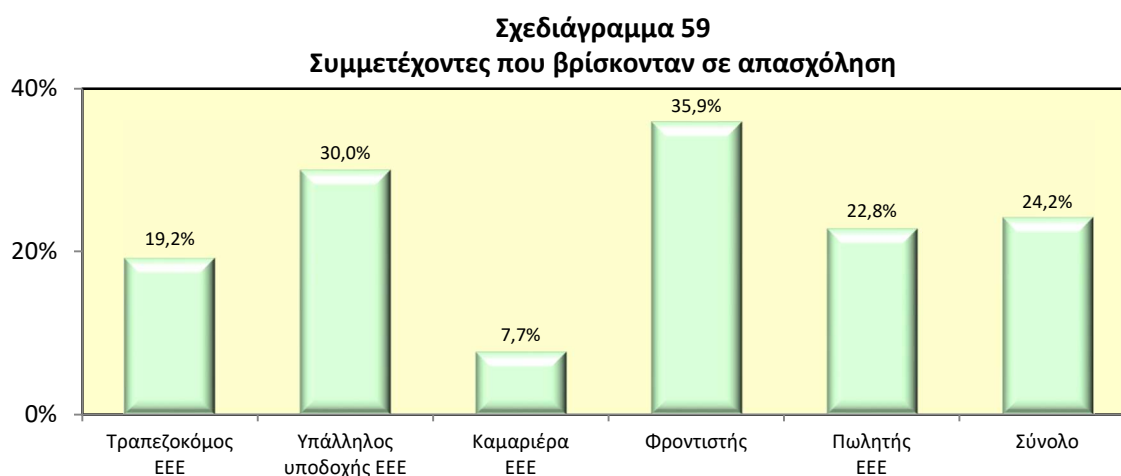


5. Πορίσματα

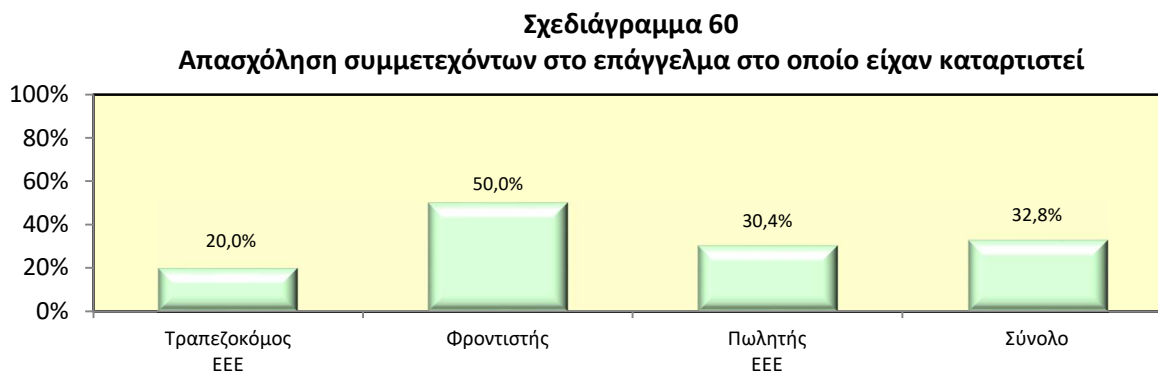
Στο κεφάλαιο αυτό καταγράφονται τα βασικότερα πορίσματα που έχουν προκύψει από την ανάλυση και εξέταση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης του Σχεδίου.

5.1. Επιδράσεις στην απασχολησιμότητα

Το Σχέδιο φαίνεται να επηρέασε σε περιορισμένο βαθμό την απασχολησιμότητα των ανέργων, αφού σχεδόν 1 στους 4 (24,2%) συμμετέχοντες ήταν εργαζόμενοι, ενώ 7 στους 10 (72,5%) παρέμειναν στην ανεργία και το 3,3% ήταν αδρανείς. Οι φροντιστές (35,9%) βρήκαν εργασία σε μεγαλύτερο ποσοστό. Το ποσοστό απασχόλησης των συμμετεχόντων που καταρτίστηκαν στην ξενοδοχειακή/επισιτιστική βιομηχανία, είναι πολύ χαμηλό (18,1%) και κυμαίνεται από 7,7% στις καμαριέρες ΕΕΕ μέχρι 30,0% στους υπαλλήλους υποδοχής ΕΕΕ.

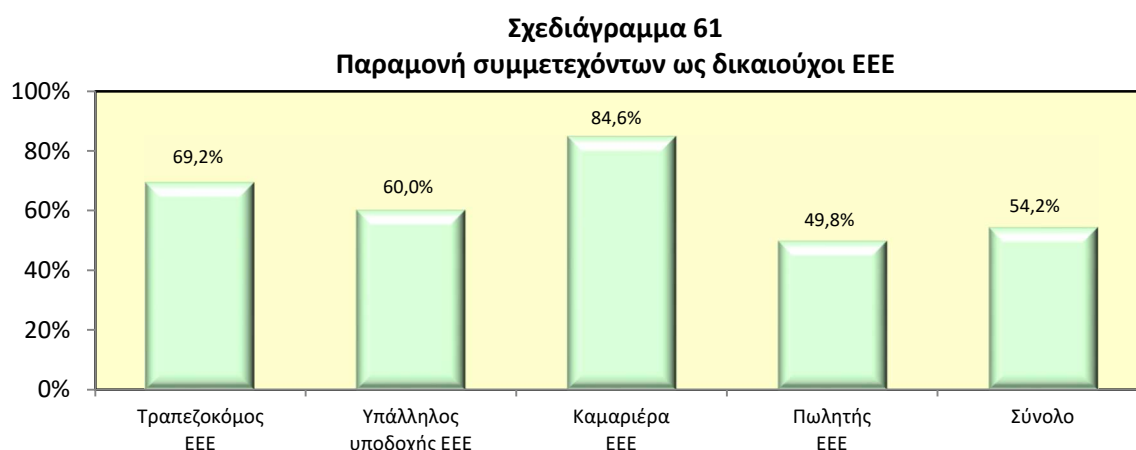


Το Σχέδιο δε φαίνεται να έχει επιτύχει σε ικανοποιητικό βαθμό την επανένταξη των ανέργων στην απασχόληση σε επαγγέλματα για τα οποία καταρτίστηκαν, αφού με εξαίρεση τους φροντιστές, όπου οι μισοί απασχολούνταν ως Υπάλληλοι παροχής προσωπικής φροντίδας σε ιδρύματα και οικίες, η πλειονότητα των συμμετεχόντων απασχολούνταν σε άλλα επαγγέλματα από αυτά που καταρτίστηκαν. Σχεδόν 7 στους 10 συμμετέχοντες (67,2%) ασκούσαν διαφορετικό επάγγελμα από αυτό που είχαν καταρτιστεί. Όλοι οι συμμετέχοντες που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του υπαλλήλου υποδοχής ΕΕΕ και της καμαριέρας ΕΕΕ, εργάζονταν σε διαφορετικό επάγγελμα.

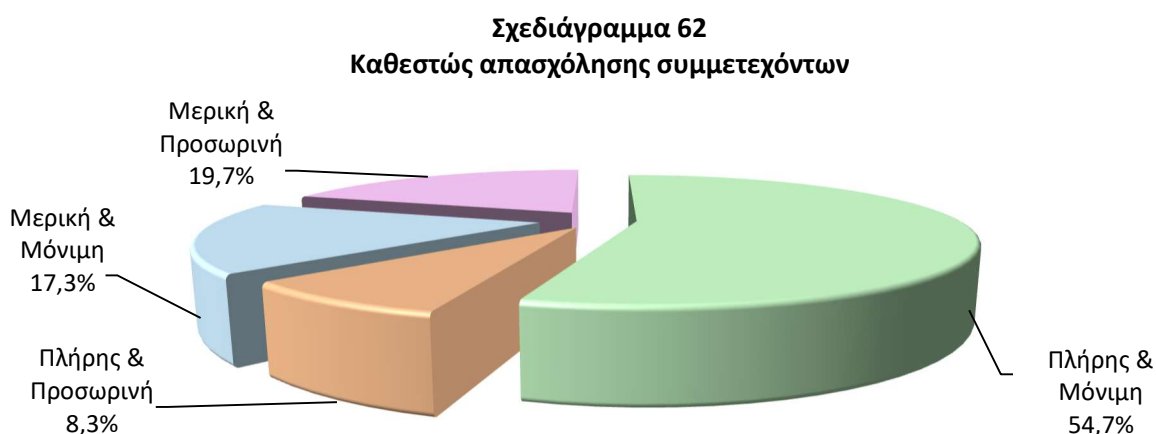


Όσον αφορά τους λόγους για τους οποίους οι συμμετέχοντες δεν ασκούσαν το επάγγελμα στο οποίο είχαν καταρτιστεί, οι κυριότεροι λόγοι που αναφέρθηκαν είναι οι «μη ικανοποιητικοί μισθοί» (27,5%) και η «μη ύπαρξη θέσεων εργασίας στο επάγγελμα της κατάρτισης» (27,2%). Ακολουθεί, με μικρότερο ποσοστό, η «μη ύπαρξη θέσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις φιλοδοξίες των ατόμων» (21,8%).

Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (54,2%) οι οποίοι ήταν δικαιούχοι ΕΕΕ πριν τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο, παρέμειναν δικαιούχοι ΕΕΕ, περίπου 7 μήνες μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ σημαντικό ποσοστό (22,3%) δεν απάντησαν τη συγκεκριμένη ερώτηση.



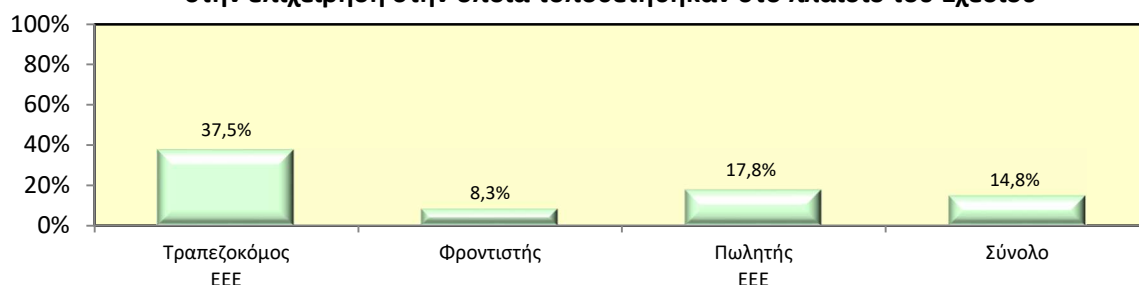
Πάνω από τους μισούς συμμετέχοντες (54,7%) εργάζονταν με καθεστώς πλήρους και μόνιμης απασχόλησης. Παράλληλα, ενθαρρυντική είναι και η εκτίμηση πάνω των μισών συμμετεχόντων (52,8%) ότι το Σχέδιο είχε πολύ καλή ή καλή επίδραση στην εξεύρεση εργασίας.



Πάνω από 3 στους 10 συμμετέχοντες που απασχολούνταν είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μεταξύ €751-€1.000 (34,8%) και σχεδόν 3 στους 10 είχαν ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές μέχρι €500 (29,0%). Κατά μέσο όρο οι ακαθάριστες μηνιαίες αποδοχές των απασχολούμενων συμμετεχόντων ήταν €745.

Η περιορισμένη επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα φαίνεται και από το μικρό ποσοστό των συμμετεχόντων που απασχολούνταν και βρίσκονταν στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (14,8%). Το μεγαλύτερο ποσοστό παραμονής στην επιχείρηση εντοπίζεται στους τραπεζοκόμους ΕΕΕ (37,5%), ενώ κανένας συμμετέχοντας που καταρτίστηκε είτε στην ειδικότητα του υπάλληλου υποδοχής ΕΕΕ, είτε της καμαριέρας ΕΕΕ, εργαζόταν στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκε στο πλαίσιο της συμμετοχής του στο Σχέδιο.

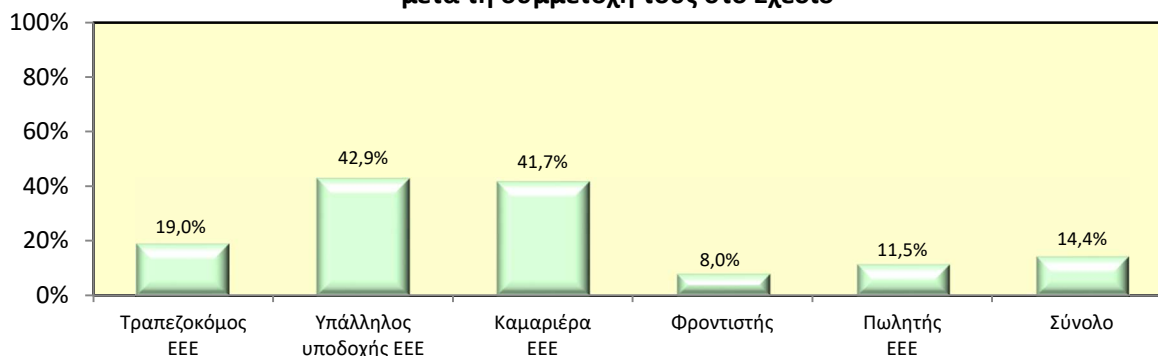
Σχεδιάγραμμα 63
Συνέχιση απασχόλησης των συμμετεχόντων
στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου



Σχεδόν 4 στους 10 συμμετέχοντες (39,7%) θεωρούν ότι ο βαθμός σύνδεσης των καθηκόντων/τομέων εργασίας τους με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο ήταν πολύ καλός ή καλός. Μεγαλύτερα ποσοστά πολύ καλού ή καλού βαθμού σύνδεσης αναφέρθηκαν από τους φροντιστές (58,3%) και τους πωλητές ΕΕΕ (39,1%).

Αρκετά περιορισμένη, επίσης, ήταν η επίδραση του Σχεδίου στην απασχολησιμότητα των ατόμων που ήταν είτε άνεργοι ή αδρανείς κατά τη διεξαγωγή της έρευνας πεδίου. Μόνο το 14,4% των ανέργων/αδρανών συμμετεχόντων εξασφάλισαν εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα μετά την ολοκλήρωση της συμμετοχής τους στο Σχέδιο.

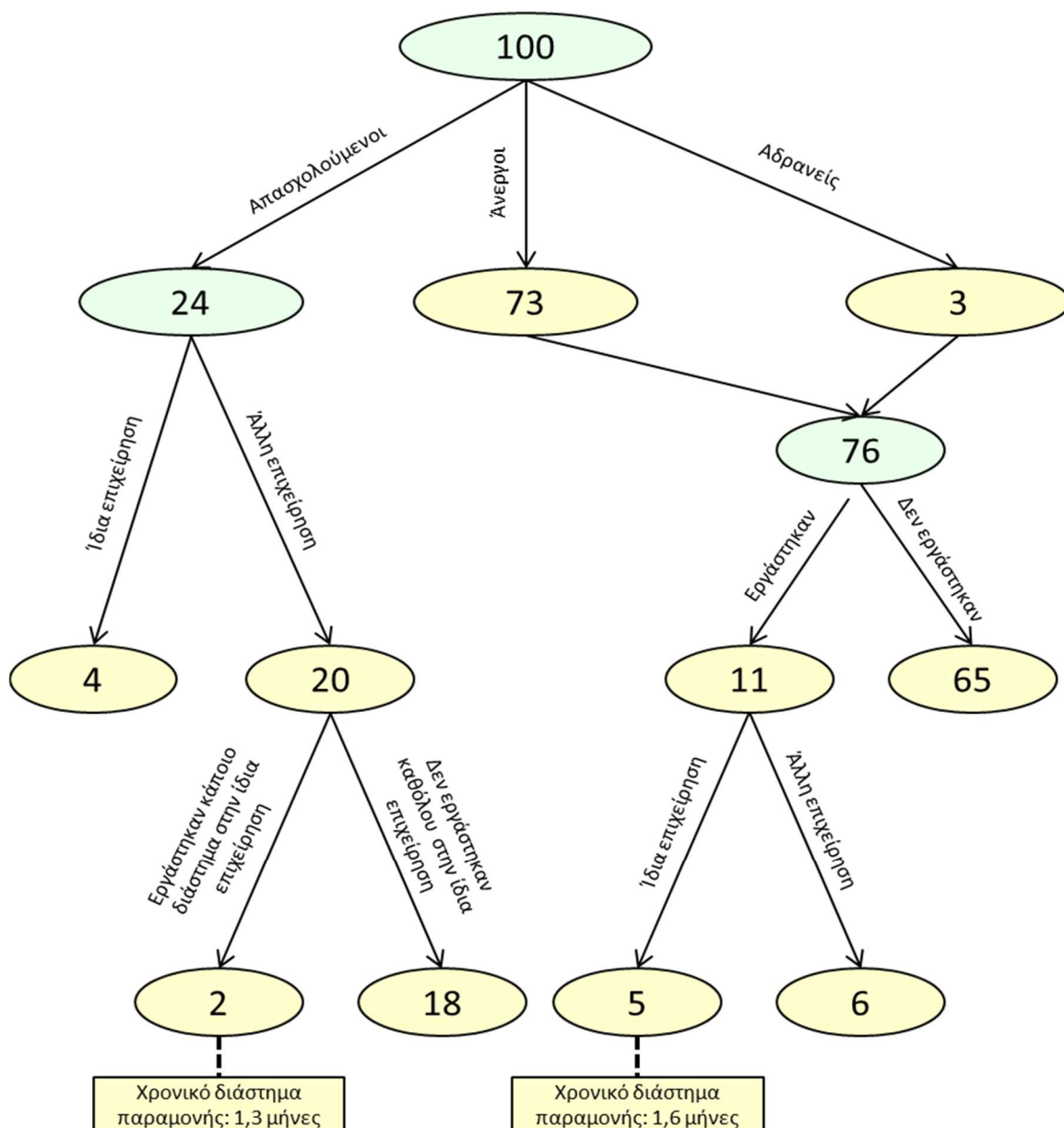
Σχεδιάγραμμα 64
Εξεύρεση εργασίας από ανέργους/αδρανείς
μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο



Ο κυριότερος λόγος που οι συγκεκριμένοι συμμετέχοντες παρέμειναν στην ανεργία είναι οι «δυσκολίες στην εξεύρεση οποιασδήποτε μορφής εργασίας» (33,3%). Ο δεύτερος πιο σημαντικός λόγος παραμονής στην ανεργία φαίνεται να είναι η «ηλικία» (19,8%).

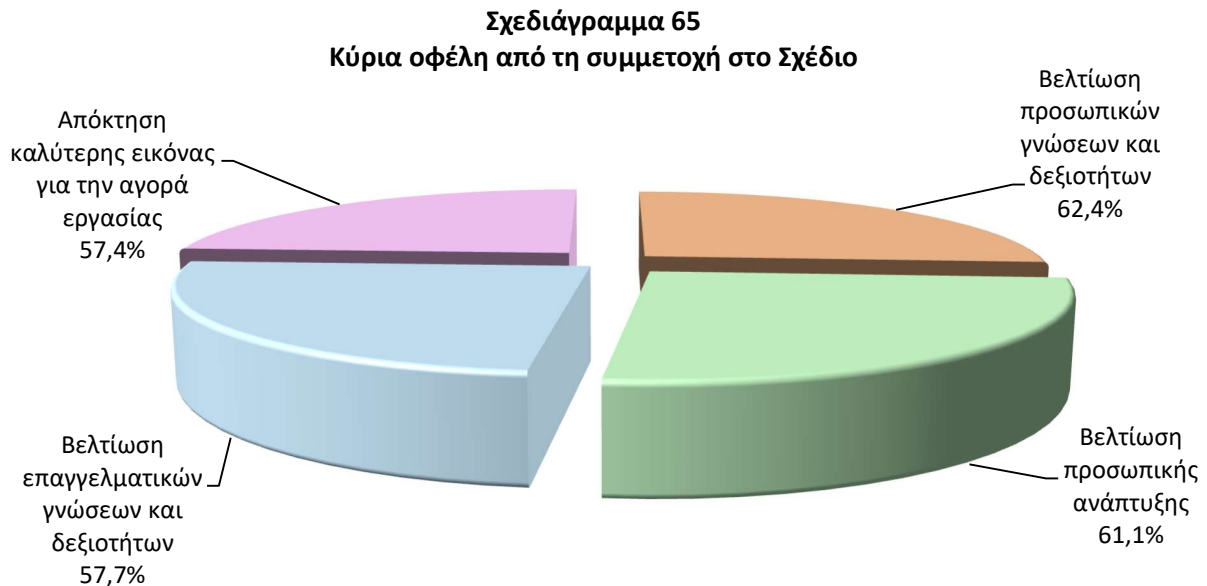
Ο λόγος αποχώρησης από την αγορά εργασίας του μικρού αριθμού συμμετεχόντων που ήταν αδρανείς (14 άτομα), αφορά σχεδόν αποκλειστικά «προσωπικούς λόγους» (13 άτομα).

Στο διάγραμμα που ακολουθεί φαίνεται περιληπτικά η επίδραση που είχε το Σχέδιο στην απασχολησιμότητα για κάθε 100 άτομα που συμμετείχαν. Το Σχέδιο φαίνεται να επηρέασε σε περιορισμένο βαθμό την απασχολησιμότητα των συμμετεχόντων, δεδομένου ότι για κάθε 100 συμμετέχοντες, οι 24, δηλαδή σχεδόν 1 στους 4, ήταν απασχολούμενοι περίπου 7 μήνες μετά τη λήξη της συμμετοχής τους στο Σχέδιο, ενώ οι 4 από αυτούς συνέχιζαν να εργάζονται στην επιχείρηση στην οποία είχαν τοποθετηθεί στο πλαίσιο του Σχεδίου. Το χρονικό διάστημα παραμονής τους στην επιχείρηση ήταν κατά μέσο όρο 1,3 μήνες. Από τους υπόλοιπους συμμετέχοντες που βρίσκονταν σε ανεργία/αδράνεια, φαίνεται ότι μόνο οι 11 από αυτούς εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα, με τους 5 από αυτούς να εργάστηκαν για κάποιο χρονικό διάστημα στην επιχείρηση στην οποία είχαν τοποθετηθεί στο πλαίσιο του Σχεδίου. Το χρονικό διάστημα παραμονής τους στην επιχείρηση ανέρχεται σε 1,6 μήνες κατά μέσο όρο.



5.2. Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πολύ σημαντικά οφέλη από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο. Πάνω από 6 στους 10 ανέφεραν ως κύρια οφέλη τη «βελτίωση προσωπικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (62,4%) και τη «βελτίωση προσωπικής ανάπτυξης» (61,1%). Ακολουθεί η «βελτίωση επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων» (57,7%) και η «απόκτηση καλύτερης εικόνας για την αγορά εργασίας» (57,4%).



Οι συμμετέχοντες εκτιμούν ότι ο βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο (2,6) καθώς και ο βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησής τους είναι καλός (2,9)¹⁴.

Οι συμμετέχοντες, στη συντριπτική τους πλειονότητα (70,5%), ανέφεραν ότι θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που αποκτήθηκαν στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο. Μεγαλύτερα ποσοστά πολύ καλού ή καλού βαθμού χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν, εντοπίζονται στους φροντιστές (89,7%) και στους πωλητές ΕΕΕ (73,3%).

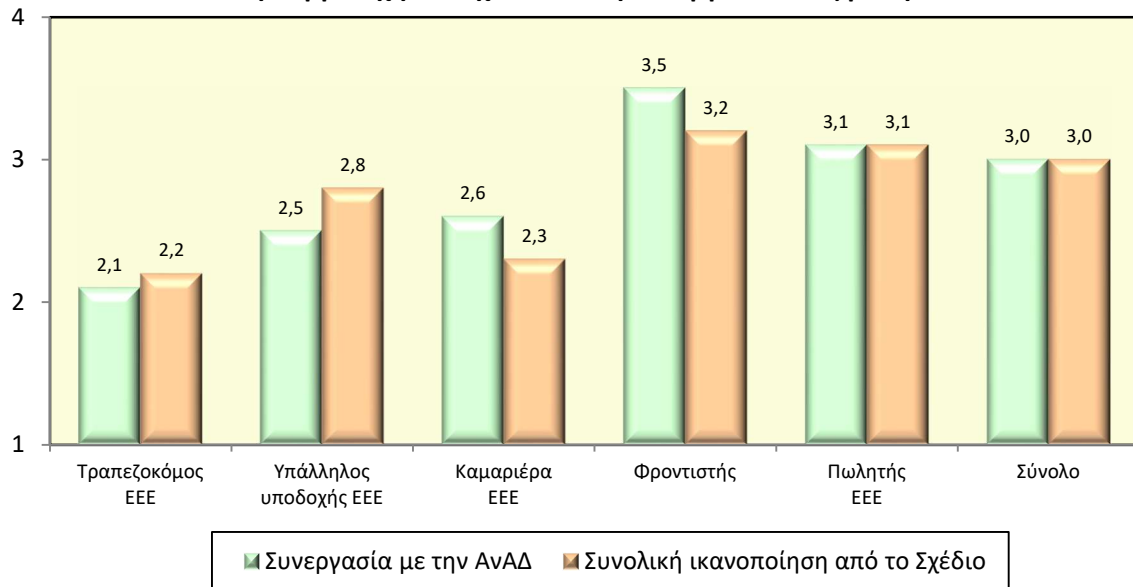
5.3. Ικανοποίηση συμμετεχόντων

Ο μέσος όρος του βαθμού συνολικής ικανοποίησης για το σύνολο των συμμετεχόντων καθώς και ο μέσος όρος βαθμολογίας που δόθηκε από τους συμμετέχοντες σε σχέση με τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ, είναι ικανοποιητικός και ανέρχεται στο 3,0¹⁵.

¹⁴ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου καλός 2: Μέτριος 3: Καλός και 4: Πολύ καλός.

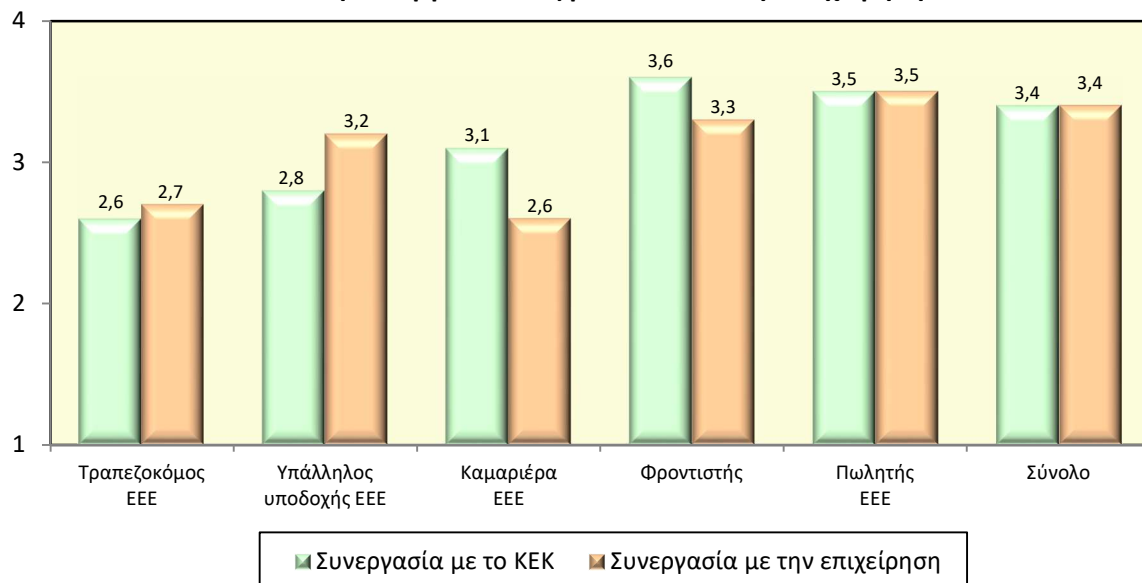
¹⁵ Χρησιμοποιήθηκε η ακόλουθη βαθμολογική κλίμακα: 1: Καθόλου ικανοποιημένοι 2: Μερικώς ικανοποιημένοι 3: Ικανοποιημένοι και 4: Πολύ ικανοποιημένοι.

Σχεδιάγραμμα 66
Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων
από τη συμμετοχή στο Σχέδιο και τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ



Συγκριτικά μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε από τους συμμετέχοντες σε σχέση με τη συνεργασία που είχαν με τα ΚΕΚ στο πλαίσιο του ιδρυματικού μέρους του προγράμματος (3,4) και με τη συνεργασία που είχαν με την επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του προγράμματος (3,4)¹⁰.

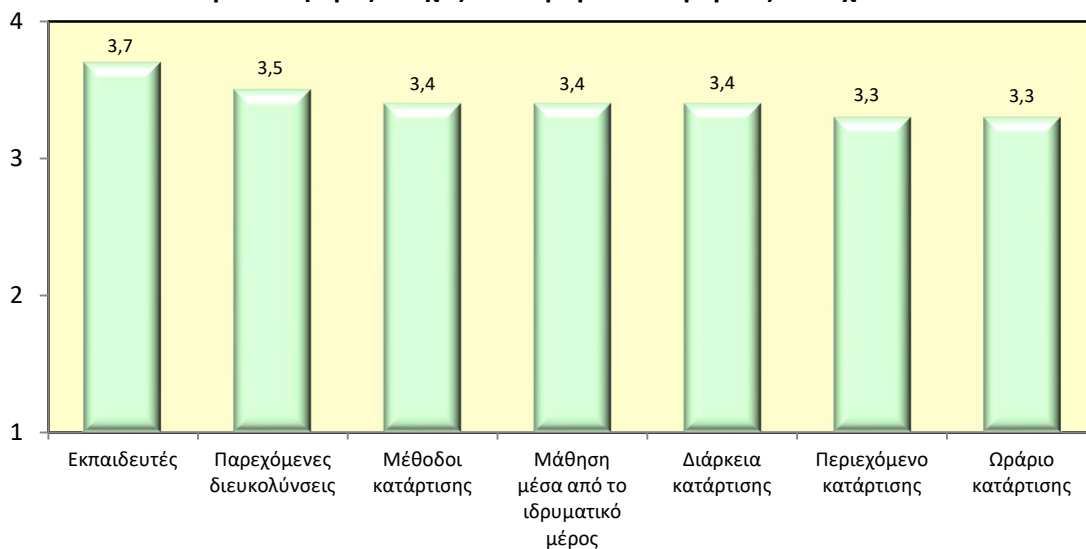
Σχεδιάγραμμα 67
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων
από τη συνεργασία τους με το ΚΕΚ και την επιχείρηση



Αναφορικά με τον βαθμό ικανοποίησης σε σχέση με διάφορες πτυχές του Σχεδίου, φαίνεται ότι οι συμμετέχοντες έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι σε όλες. Μεγαλύτερος βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε, ωστόσο, για πτυχές του ιδρυματικού μέρους του Σχεδίου παρά του ενδοεπιχειρησιακού.

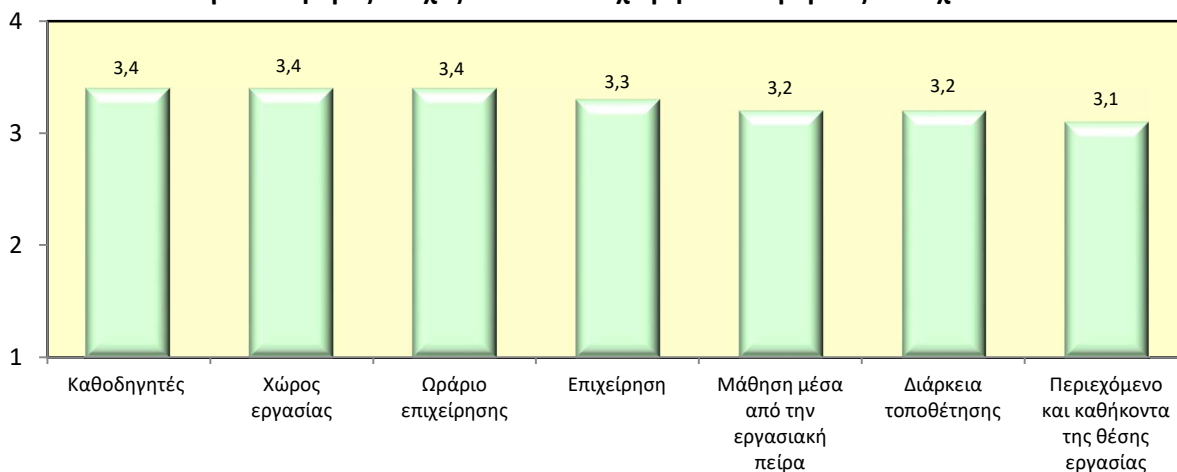
Σε σχέση με το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου, οι συμμετέχοντες έμειναν περισσότερο ικανοποιημένοι με τους εκπαιδευτές, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,7. Ακολουθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις (3,5), τις μεθόδους κατάρτισης, τη μάθηση μέσα από το ιδρυματικό μέρος και τη διάρκεια κατάρτισης (3,4). Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης (αφορά μόνο τους φροντιστές) εκφράστηκε για το ύψος του επιδόματος κατάρτισης (2,9).

Σχεδιάγραμμα 68
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων
για διάφορες πτυχές του ιδρυματικού μέρους του Σχεδίου



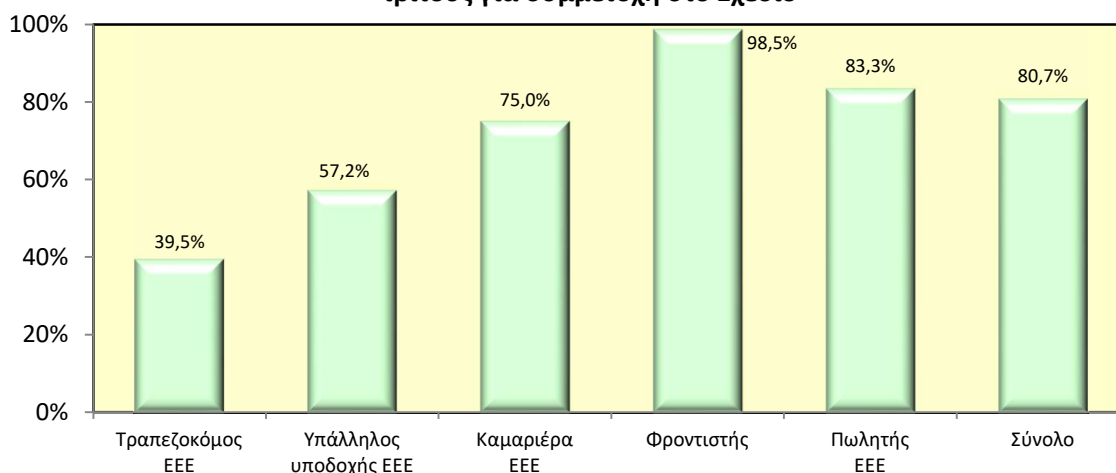
Σε σχέση με το ενδοεπιχειρησιακό μέρος του Σχεδίου, οι συμμετέχοντες έμειναν περισσότερο ικανοποιημένοι με τους καθοδηγητές, τον χώρο εργασίας και το ωράριο της επιχείρησης, αφού ο μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης ανέρχεται στο 3,4. Ακολουθεί ο βαθμός ικανοποίησής τους από την επιχείρηση (3,3), τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα και τη διάρκεια τοποθέτησης (3,2). Ο μικρότερος συγκριτικά βαθμός ικανοποίησης εκφράστηκε για το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας (3,1).

Σχεδιάγραμμα 69
Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων
για διάφορες πτυχές του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του Σχεδίου



Σημαντικό στοιχείο ενδεικτικό της θετικής επίδρασης του Σχεδίου στους συμμετέχοντες, αποτελεί το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες, στη μεγάλη τους πλειονότητα (80,7%), θα παρότρυναν γνωστούς, φίλους και συγγενείς να συμμετάσχουν στο Σχέδιο. Η θετική αντιμετώπιση του Σχεδίου από τους συμμετέχοντες μπορεί να αποδοθεί στο γεγονός ότι οι συμμετέχοντες έμειναν ικανοποιημένοι τόσο από το Σχέδιο στο σύνολό του όσο και από τις επιμέρους πτυχές του.

Σχεδιάγραμμα 70
Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν
τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο



5.4. Καταληκτικές επισημάνσεις

Βασική επιδίωξη του Σχεδίου είναι η παροχή ευκαιριών κατάρτισης στους ανέργους για απόκτηση, εμπλουτισμό ή/και αναβάθμιση των γνώσεων και δεξιοτήτων τους, σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, για διεύρυνση των προοπτικών για επανένταξη και την καλύτερη ενσωμάτωσή τους στην απασχόληση, καθώς και για ικανοποίηση των προσδοκιών τους για μια νέα επαγγελματική σταδιοδρομία.

Με βάση το 100, από τους συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το Σχέδιο το 2018-2019, οι 24, δηλαδή σχεδόν 1 στους 4, ήταν εργαζόμενοι. Αυτό δείχνει ότι το Σχέδιο είχε περιορισμένη επίδραση στην ένταξη των ανέργων στην απασχόληση και στην έξοδό τους από τους καταλόγους των ανέργων. Προβληματισμό προκαλεί το ότι μόνο 1 στους 3 (32,8%) απασχολούμενους βρίσκονταν στο επάγγελμα για το οποίο καταρτίστηκαν, ενώ μόνο το 14,8% συνέχισαν να εργάζονται στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου.

Παρά το ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων θεωρούν ότι το Σχέδιο βελτίωσε σε πολύ καλό ή καλό βαθμό τις προοπτικές απασχόλησής τους (65,6%), εντούτοις το ποσοστό αυτών που απασχολούνταν είναι περιορισμένο (24,2%).

Οι συμμετέχοντες έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι από τις διάφορες πτυχές του Σχεδίου και θεωρούν από πολύ χρήσιμες μέχρι χρήσιμες τις γνώσεις και δεξιότητες που απέκτησαν από το Σχέδιο (70,5%).

Στον Πίνακα 3 γίνεται σύγκριση των αποτελεσμάτων αξιολόγησης στα άνεργα άτομα που ολοκλήρωσαν το Σχέδιο την περίοδο 2018-2019 και των αντίστοιχων που ολοκλήρωσαν την περίοδο 2016-2018¹⁶. Τα αποτελέσματα δεν είναι ικανοποιητικά, καθώς το ποσοστό των συμμετεχόντων που είναι απασχολούμενοι και το συνολικό ποσοστό που παρέμειναν στο επάγγελμα που καταρτίστηκαν μέσω του Σχεδίου, παρουσιάζονται μειωμένα σε σύγκριση με αυτά της περιόδου 2016-2018.

Πίνακας 3

Σύγκριση ποσοστών απασχόλησης και παραμονής στο ίδιο επάγγελμα συμμετεχόντων στο Σχέδιο την περίοδο 2016-2018 και συμμετεχόντων στο Σχέδιο την περίοδο 2018-2019 κατά ειδικότητα

Ειδικότητα	Έτος ολοκλήρωσης	Πληθυσμός έρευνας	Ποσοστό απασχόλησης (%)	Ποσοστό στο επάγγελμα (%)
Συμμετέχοντες 2016-2018				
Υπάλληλος υποδοχής	2016	32	37,9	54,5
Τραπεζοκόμος	2016	17	35,7	40,0
Μπάρμαν	2016	6	33,3	-
Καμαριέρα	2016	12	50,0	50,0
Καμαριέρα (ΕΕΕ)	2017	37	31,1	22,2
Τραπεζοκόμος (ΕΕΕ)	2017	73	30,4	29,3
Μπάρμαν (ΕΕΕ)	2017	11	57,1	-
Φροντιστής	2017-2018	99	77,4	77,0
Σύνολο		287	49,7	56,1
Συμμετέχοντες 2018-2019				
Τραπεζοκόμος ΕΕΕ	2018	38	19,2	20,0
Υπάλληλος υποδοχής ΕΕΕ	2018	14	30,0	-
Καμαριέρα ΕΕΕ	2018	20	7,7	-
Φροντιστής	2018-2019	71	35,9	50,0
Πωλητής ΕΕΕ	2018-2019	285	22,8	30,4
Σύνολο		428	24,2	32,8

Σημειώνεται, ωστόσο, ότι τα προγράμματα της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας που υλοποιήθηκαν το 2016, απευθύνονταν σε όλους τους ανέργους και όχι μόνο στους δικαιούχους ΕΕΕ, όπως ήταν τα προγράμματα της περιόδου 2018-2019, γεγονός που δικαιολογεί σε κάποιο βαθμό τις διαφορές που υπάρχουν συγκριτικά στα στοιχεία μεταξύ των δύο αυτών περιόδων.

¹⁶ Αξιολόγηση των Επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων (2016-2018) (Ιούλιος 2019): <https://bit.ly/3nsrr73>.

Κατά την περίοδο 2018-2019, τα ποσοστά στους φροντιστές ήταν μειωμένα, παρά τη συγκριτικά καλύτερη εικόνα που παρουσιάζουν σε σχέση με τις υπόλοιπες ειδικότητες της περιόδου 2018-2019. Σημειώνεται ότι, η ειδικότητα των φροντιστών της περιόδου 2017-2018 αφορούσε προγράμματα κατάρτισης σε ανέργους για την παροχή υποστηρικτικών υπηρεσιών φροντίδας προς άτομα με τετραπληγία/παραπληγία, ενώ της περιόδου 2018-2019 ήταν προγράμματα κατάρτισης προς δικαιούχους φροντίδας στο πλαίσιο του ΕΕΕ. Καθοριστική συμβολή στην απασχολησιμότητα των φροντιστών προς άτομα με τετραπληγία/παραπληγία για το 2017 και το 2018, είχε το έργο με τίτλο «Εργοδότηση και κατάρτιση ανέργων για παροχή υπηρεσιών φροντίδας κατ' οίκον σε παραπληγικά και τετραπληγικά άτομα», αφού η πλειονότητα των ατόμων που ολοκλήρωσαν με επιτυχία το πρόγραμμα κατάρτισης, εντάχθηκαν στο έργο που αφορούσε στην εργοδότησή τους στο συγκεκριμένο επάγγελμα.

Τα προγράμματα κατάρτισης τα οποία οργανώθηκαν για πωλητές ΕΕΕ, δε φαίνεται να έχουν συμβάλει σε ικανοποιητικό βαθμό στην ένταξή τους στην απασχόληση, παρά το ότι το 68,9% θεωρούν ότι το Σχέδιο βελτίωσε σε πολύ καλό ή καλό βαθμό τις προοπτικές απασχόλησής τους.

Συγκριτικά χαμηλότερα είναι τα αποτελέσματα στις ειδικότητες της ξενοδοχειακής/επισιτιστικής βιομηχανίας για τους συμμετέχοντες που ήταν δικαιούχοι ΕΕΕ και συμμετείχαν στο Σχέδιο το 2018. Το Σχέδιο δε φαίνεται να έχει συμβάλει σε ικανοποιητικό βαθμό στην ένταξή τους στην απασχόληση, αν και σημειώνονται οι μικροί αριθμοί συμμετεχόντων, ειδικότερα στους υπαλλήλους υποδοχής ΕΕΕ και στις καμαριέρες ΕΕΕ. Τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και παραμονής στο επάγγελμα που καταρτίστηκαν δημιουργούν προβληματισμό, λαμβάνοντας υπόψη ότι η περίοδος που έγιναν οι τηλεφωνικές συνεντεύξεις ήταν στη μεγάλη τους πλειονότητα μεταξύ Μαΐου-Σεπτεμβρίου 2019, περίοδος η οποία είναι κατ' εξοχήν τουριστική και επομένως με μεγάλη πιθανότητα εργοδότησης των ατόμων στην ξενοδοχειακή/επισιτιστική βιομηχανία.

Σημαντικός παράγοντας για τα χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των συμμετεχόντων που ήταν δικαιούχοι ΕΕΕ, φαίνεται να είναι το γεγονός ότι τα άτομα αυτά, στη μεγάλη πλειονότητά τους, δεν παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης με δική τους πρωτοβουλία, αλλά με παρότρυνση του ΥΕΠΚΑ, δεδομένου ότι στην περίπτωση μη συμμετοχής τους υπήρχε πιθανότητα τερματισμού της καταβολής του ΕΕΕ. Έτσι, τα άτομα αυτά πιθανό να μην επέδειξαν ικανοποιητικό ενδιαφέρον για να εργαστούν στα επαγγέλματα που είχαν καταρτιστεί.

Τα αποτελέσματα της μελέτης πρέπει να απασχολήσουν τις αρμόδιες διευθύνσεις της ΑνΑΔ, με στόχο τη συνεχή βελτίωση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων, αναθεωρώντας εκεί και όπου χρειάζεται τις πρόνοιες και επιμέρους πτυχές του Σχεδίου. Στόχευση είναι να διασφαλίζεται η μεγαλύτερη δυνατή απόδοση της σημαντικής επένδυσης σε οικονομικούς και ανθρώπινους πόρους που απαιτούν τα προγράμματα αυτά.

Για σκοπούς περαιτέρω βελτίωσης της ελκυστικότητας και της αποτελεσματικότητας των προγραμμάτων κατάρτισης που εφαρμόζονται στο πλαίσιο του Σχεδίου, κρίνεται συμβουλευσιμο να εξεταστεί η διασύνδεσή τους με συγκεκριμένα ΠΕΠ, συμβάλλοντας

παράλληλα στην περαιτέρω προώθηση του ΣΕΠ. Το ΣΕΠ συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) της ΕΕ στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση, Ανθρώπινο Κεφάλαιο και Κοινωνική Συνοχή» κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020 και αφορά στην ανάπτυξη 95 νέων και την επικαιροποίηση των 72 υφιστάμενων ΠΕΠ που αναπτύχθηκαν κατά την προγραμματική περίοδο 2007-2013.

Πρόσθετα, γίνεται εισήγηση να εξεταστεί η δυνατότητα ένταξης των προγραμμάτων κατάρτισης που υλοποιούνται στο πλαίσιο του Σχεδίου, στο νέο έργο που προωθεί η ΑνΑΔ στο πλαίσιο του Στρατηγικού Σχεδίου της για την περίοδο 2022-2024¹⁷ για τα μικροδιαπιστευτήρια (micro-credentials)¹⁸, τα οποία, μέσω σύντομων μαθησιακών εμπειριών, οδηγούν σε πιστοποίηση δεξιοτήτων. Τα μικροδιαπιστευτήρια συμβάλλουν στη διεύρυνση των ευκαιριών μάθησης και ενισχύουν τον ρόλο που διαδραματίζουν τα ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στη διά βίου μάθηση.

Επίσης, σε ό,τι αφορά στα προγράμματα μεγαλύτερης διάρκειας, γίνεται εισήγηση να εξεταστεί η δυνατότητα τοποθέτησης των συμμετεχόντων σε επιχειρήσεις στο εξωτερικό, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος Erasmus+¹⁹. Τα κονδύλια που παραχωρούνται στην Κύπρο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη συμμετοχή Κύπριων δικαιούχων διαχειρίζεται το Ίδρυμα Διαχείρισης Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων (ΙΔΕΠ) Διά Βίου Μάθησης²⁰. Αυτό θα ενισχύσει την κινητικότητα και θα συμβάλει στο να αποκτήσουν τα άτομα πρόσθετη εμπειρία στο επάγγελμα που καταρτίζονται, παρέχοντάς τους παράλληλα πρόσθετο κίνητρο για συμμετοχή στο Σχέδιο και μεγαλύτερες πιθανότητες παραμονής στο επάγγελμα που θα έχουν καταρτιστεί.

Καταληκτικά, η στόχευση της ΑνΑΔ για επανένταξη όσο το δυνατό περισσότερων ανέργων στην απασχόληση σε επαγγέλματα σύμφωνα με τις ανάγκες που παρατηρούνται στην αγορά εργασίας, δεν κατέστη δυνατό να επιτευχθεί σε ικανοποιητικό βαθμό. Βασικός στόχος παραμένει η αύξηση της απασχόλησης των ατόμων στα επαγγέλματα στα οποία καταρτίστηκαν και αυτό θα επιτευχθεί μέσα από την καλύτερη επιλογή των ανέργων, με σκοπό να τους παρέχει το πρόγραμμα κατάρτισης τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες, έτσι ώστε να καταφέρουν να απασχοληθούν ικανοποιώντας τις ανάγκες που υπάρχουν στην αγορά εργασίας.

¹⁷ <https://bit.ly/3GIHUfi>

¹⁸ Τα μικροδιαπιστευτήρια είναι επαγγελματικά προσόντα που αποδεικνύουν τα μαθησιακά αποτελέσματα που αποκτήθηκαν μέσω ενός σύντομου κύκλου μαθημάτων ή ενότητας που αξιολογήθηκε με διαφανή τρόπο.

¹⁹ <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/el>

²⁰ <https://idep.org.cy/>

Παράρτημα 1

Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης

Κατάλογος σχεδιαγραμμάτων μελέτης

1:	Φύλο συμμετεχόντων	10
2:	Ηλικία συμμετεχόντων	10
3:	Επίπεδο εκπαίδευσης συμμετεχόντων	11
4:	Επαρχία μόνιμης διαμονής συμμετεχόντων	11
5:	Επαρχία επιχειρήσεων στις οποίες έγινε τοποθέτηση συμμετεχόντων	12
6:	Μέγεθος επιχειρήσεων στις οποίες έγινε τοποθέτηση συμμετεχόντων	12
7:	Τρόποι ενημέρωσης των συμμετεχόντων για το Σχέδιο	13
8:	Κατάσταση απασχόλησης συμμετεχόντων	14
9:	Παραμονή συμμετεχόντων ως δικαιούχοι ΕΕΕ	15
10:	Επαγγελματική κατηγορία συμμετεχόντων	15
11:	Επαγγελματική ομάδα απασχόλησης συμμετεχόντων που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του τραπεζοκόμου ΕΕΕ	16
12:	Επαγγελματική ομάδα απασχόλησης συμμετεχόντων που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του υπαλλήλου υποδοχής ΕΕΕ	16
13:	Επαγγελματική ομάδα απασχόλησης συμμετεχόντων που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του φροντιστή	17
14:	Επαγγελματική ομάδα απασχόλησης συμμετεχόντων που καταρτίστηκαν στην ειδικότητα του πωλητή ΕΕΕ	17
15:	Απασχόληση συμμετεχόντων στο επάγγελμα στο οποίο είχαν καταρτιστεί	18
16:	Λόγοι μη άσκησης του επαγγέλματος κατάρτισης	18
17:	Κατηγορία απασχόλησης συμμετεχόντων	19
18:	Ευρύς τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	20
19:	Τομέας οικονομικής δραστηριότητας απασχόλησης συμμετεχόντων	21
20:	Καθεστώς απασχόλησης συμμετεχόντων	22
21:	Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων	22
22:	Ύψος ακαθάριστων μηνιαίων αποδοχών των συμμετεχόντων (πλήρης απασχόληση)	23

23:	Βαθμός επίδρασης του Σχεδίου στην εξεύρεση εργασίας	23
24:	Συνέχιση απασχόλησης των συμμετεχόντων στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	24
25:	Απασχόληση συμμετεχόντων στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	25
26:	Λόγοι αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	25
27:	Βαθμός σύνδεσης καθηκόντων/τομέων εργασίας των συμμετεχόντων με τα καθήκοντα/τομείς εργασίας που είχαν κατά τη διάρκεια της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	26
28:	Εξεύρεση εργασίας μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	27
29:	Απασχόληση στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	27
30:	Λόγοι αποχώρησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	28
31:	Συνολική περίοδος απασχόλησης μετά τη συμμετοχή στο Σχέδιο	28
32:	Λόγοι παραμονής στην ανεργία	29
33:	Οφέλη που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	31
34:	Βαθμός χρησιμότητας των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	32
35:	Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο Σχέδιο	33
36:	Βαθμός αξιοποίησης των γνώσεων και δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν από τους συμμετέχοντες μέσα από το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου	33
37:	Βαθμός βελτίωσης των προοπτικών απασχόλησης των συμμετεχόντων	34
38:	Βαθμός συνολικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	34
39:	Λόγοι μη ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	35
40:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το περιεχόμενο κατάρτισης	36
41:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τις μεθόδους κατάρτισης	36

42:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τους εκπαιδευτές	37
43:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη μάθηση μέσα από το ιδρυματικό μέρος του Σχεδίου	37
44:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τις παρεχόμενες διευκολύνσεις	38
45:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το ωράριο κατάρτισης	38
46:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη διάρκεια κατάρτισης	39
47:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από την επιχείρηση	39
48:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τους καθοδηγητές στην επιχείρηση	40
49:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το περιεχόμενο και τα καθήκοντα της θέσης εργασίας	40
50:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη μάθηση μέσα από την εργασιακή πείρα	41
51:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τον χώρο εργασίας	41
52:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από το ωράριο της επιχείρησης	42
53:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη διάρκεια τοποθέτησης στην επιχείρηση	42
54:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων (φροντιστές) από το ύψος του επιδόματος κατάρτισης	43
55:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συνεργασία τους με το ΚΕΚ	43
56:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συνεργασία τους με την επιχείρηση	44
57:	Βαθμός ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ	44
58:	Παρότρυνση τρίτων από τους συμμετέχοντες για συμμετοχή στο Σχέδιο	45
59:	Συμμετέχοντες που βρίσκονταν σε απασχόληση	46
60:	Απασχόληση συμμετεχόντων στο επάγγελμα στο οποίο είχαν καταρτιστεί	46
61:	Παραμονή συμμετεχόντων ως δικαιούχοι ΕΕΕ	47

62:	Καθεστώς απασχόλησης συμμετεχόντων	47
63:	Συνέχιση απασχόλησης των συμμετεχόντων στην επιχείρηση στην οποία τοποθετήθηκαν στο πλαίσιο του Σχεδίου	48
64:	Εξεύρεση εργασίας από ανέργους/αδρανείς μετά τη συμμετοχή τους στο Σχέδιο	48
65:	Κύρια οφέλη από τη συμμετοχή στο Σχέδιο	50
66:	Μέσος όρος βαθμού συνολικής ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συμμετοχή στο Σχέδιο και τη συνεργασία τους με την ΑνΑΔ	51
67:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων από τη συνεργασία τους με το ΚΕΚ και την επιχείρηση	51
68:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του ιδρυματικού μέρους του Σχεδίου	52
69:	Μέσος όρος βαθμού ικανοποίησης των συμμετεχόντων για διάφορες πτυχές του ενδοεπιχειρησιακού μέρους του Σχεδίου	52
70:	Ποσοστό συμμετεχόντων που θα παρότρυναν τρίτους για συμμετοχή στο Σχέδιο	53

Παράρτημα 2

Ακρωνύμια

Ακρωνύμια

ΑνΑΔ: Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου

ΕΕ: Ευρωπαϊκή Ένωση

ΕΕΕ: Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα

ΕΚΤ: Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

ΔΥΑ: Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης

ΚΕΚ: Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΠΕΠ: Πρότυπα Επαγγελματικών Προσόντων

ΠΚΑ: Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων

ΣΕΠ: Σύστημα Επαγγελματικών Προσόντων

ΣΥΚ: Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

ΥΔΕΠ: Υπηρεσία Διαχείρισης Επιδομάτων Πρόνοιας

ΥΕΠΚΑ: Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

ΥΚΑ: Υπηρεσίες Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Παράρτημα 3

Βιβλιογραφία

Βιβλιογραφία

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Ιούλιος 2021). Στρατηγικό Σχέδιο της ΑνΑΔ 2022-2024.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Ιούλιος 2019). Αξιολόγηση των επιδράσεων των Προγραμμάτων Κατάρτισης Ανέργων (2016-2018).

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Δεκέμβριος 2018). Διερεύνηση Αναγκών Απασχόλησης και Κατάρτισης κατά το 2019.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Φεβρουάριος 2018). Διερεύνηση Αναγκών Απασχόλησης και Κατάρτισης κατά το 2018.

Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού Κύπρου (Οκτώβριος 2018). Προγράμματα Κατάρτισης Ανέργων – Οδηγός Πολιτικής και Διαδικασιών.

Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (ιστοσελίδα). Πίνακες για αγορά εργασίας: Εγγεγραμμένοι άνεργοι κατά φύλο και ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, επαρχία.

