

# ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ

## ΤΜΗΜΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

### ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

*«Η αγορά εργασίας στην Κρήτη - Τάσεις και  
μετασχηματισμοί»*



**Κώνστα- Φίλη Μαρία- Ευαγγελία 3065**

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : **Νίκος Παπαδάκης**, *Καθηγητής τμήματος Πολιτικής  
Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης*

Ρέθυμνο, Σεπτέμβριος 2018

*Ευχαριστώ θερμά τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Νίκο Παπαδάκη για την επιστημονική καθοδήγηση, την ενθάρρυνση και την κάθε είδους υποστήριξη που μου παρείχε απλόχερα κατά την εκπόνηση της παρούσας πτυχιακής εργασίας.*

*Βεβαιώνω ότι είμαι η συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς, είτε παραφρασμένες. Επιπλέον βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος προπτυχιακών σπουδών στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης.*

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Είναι δεδομένο ότι προκείμενου να σχεδιαστεί μια ολοκληρωμένη εργασιακή πολιτική που θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες για τη βέλτιστη μετεξέλιξη της αγοράς εργασίας, οφείλουμε να αντλήσουμε δεδομένα που σχετίζονται με τις ιδιαιτερότητες της κάθε περιοχής και να κατανοήσουμε τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης, της απόκτησης γνώσης και δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας. Στόχος της συγκεκριμένης ερευνητικής διαδικασίας είναι να αναλυθεί το πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί γύρω από την αγορά εργασίας στην Κρήτη, μέσα από την ανάλυση των τάσεων και των μετασχηματισμών που διαμορφώνονται από τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις που συντελούνται στη χώρα καθώς και οι ιδιαιτερότητες που καθιστούν το νησί ως παράδειγμα. Τα παραπάνω δεδομένα αναλύονται σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο. Γίνεται αντιληπτό ότι οι εργασιακές πολιτικές πρέπει να εξελίσσονται για να ανταπεξέλθουν στα συνεχώς μεταβαλλόμενα δεδομένα. Σε αυτή τη βάση, σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης θα πρέπει να προωθηθεί ένα ολοκληρωμένο σχέδιο με στοχευμένες δράσεις μέσα από την ανάδειξη της υφιστάμενης κατάστασης των πραγμάτων (state-of-play) όπως αυτή αποτυπώθηκε στο πλαίσιο των αποτελεσμάτων του Περιφερειακού μηχανισμού παρακολούθησης της αγοράς εργασίας καθώς και την παρακολούθηση των τάσεων που αναμένεται να διαμορφωθούν τα επόμενα χρόνια με βάση τις ιδιαιτερότητες της περιοχής.

**ΛΕΞΕΙΣ- ΚΛΕΙΔΙΑ :** Αγορά εργασίας, Κρήτη, Ελλάδα, Ευρωπαϊκή Ένωση, Περιφερειακός μηχανισμός παρακολούθησης, Περιφέρεια Κρήτης, Ανεργία, υφισταμένη κατάσταση, σύγχρονες τάσεις, οικονομική κρίση.

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

**ΑΕΠ** Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν  
**ΑΠΑ** Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία  
**ΑΣΠΑΙΤΕ** Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης  
**ΓΣΕΕ** Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος  
**ΕΔ** Εποχική διόρθωση  
**ΕΕ** Ευρωπαϊκή Ένωση  
**ΕΕΤΤ** Εθνική Επιτροπή Τηλεπικοινωνιών και Ταχυδρομείων  
**ΕΚΕΠ** Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
**ΕΚΕΠΙΣ** Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης Δομών Διά Βίου Μάθησης  
**ΕΛΙΑΜΕΠ** Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής & Εξωτερικής Πολιτικής  
**ΕΛΣΤΑΤ** Ελληνική Στατιστική Αρχή  
**ΕΟΠΠ** Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων  
**ΕΟΠΠΕΠ** Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού  
**ΕΟΧ** Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος  
**ΕΠΠ** Εθνικό Πλαίσιο Προσόντων  
**ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ** Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ  
**ΙΤΕΠ** Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων  
**ΚΑΝΕΠ/ ΓΣΕΕ** Κέντρο Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ  
**ΚΕΠΕ** Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών  
**ΚΕΠΕΤ** Κέντρο Πολιτικής Έρευνας & Τεκμηρίωσης Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης  
**ΜΟ** Μέσος Όρος  
**ΟΑΕΔ** Οργανισμός Απασχολήσεων Εργατικού Δυναμικού  
**ΟΟΣΑ** Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία και Ανάπτυξη  
**ΠΜΠΑΕ** Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας  
**ΤΕΙ** Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα  
**EQF** European Qualifications Framework  
**EUROFOUND** European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions  
**EU2020** Europe 2020 Strategy. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth  
**EUROSTAT** European Union Statistical Office  
**CEDEFOP** European Centre for Development of Vocational Training  
**IOM** International Organization for Migration  
**ISCED** International Standard Classification of Education  
**IVET** Initial Vocational Education and Training  
**NEET** young people Not in Education, Employment or Training  
**NQF** National Qualifications Framework  
**OECD** Organization for Economic Co-operation and Development  
**SGIB** Standing Group on Indicators and Benchmarks (of the European Commission)  
**UNESCO** United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization  
**UNHCR** United Nations' Refugee Agency  
**UNSD** United Nations' Statistics Division

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

|  |    |
|--|----|
| <b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ</b> .....  | 3  |
| <b>ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ</b> .....  | 4  |
| <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:</u></b>  |    |
| ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....   | 6  |
| <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:</u></b>  |    |
| ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ .....  | 7  |
| <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:</u></b>  |    |
| <b>3.1 ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ/ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ</b> .....  | 8  |
| <b>3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ - ΠΛΑΙΣΙΟ</b> .....  | 16 |
| <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:</u></b>  |    |
| <b>4.1 ΟΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ Ε.Ε.</b> .....                                   | 17 |
| <b>4.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ</b> .....  | 23 |
| <b>4.3 ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΔΟΜΩΝ</b> .....  | 25 |
| <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:</u></b>  |    |
| <b>5.1 ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ/ ΚΡΗΤΗ</b> ..... | 33 |
| <b>5.2 ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ – ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ</b> .....  | 41 |
| <b>5.3 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b> .....   | 46 |
| <b>5.3.1 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ</b> .....   | 47 |
| <b>5.3.2 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b> .....   | 50 |
| <b>5.4 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b> ...55   |    |
| <b>5.4.1 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ</b> .....   | 55 |
| <b>5.4.2 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ</b> .....   | 67 |
| <b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:</u></b>  |    |
| <b>ΣΥΝΟΨΗ- ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</b> .....  | 74 |
| <b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....  | 76 |

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ριζική αναδιαμόρφωση της δομής της απασχόλησης η οποία έχει συντελεστεί κατά τα τελευταία πενήντα χρόνια κυρίως λόγω της δημιουργίας ενός παγκοσμιοποιημένου οικονομικού περιβάλλοντος καθώς και της ραγδαίας τεχνολογικής εξέλιξης, καθιστά επιβεβλημένη τη συστηματική μελέτη των εξελίξεων που διαμορφώνουν το σύγχρονο πλαίσιο για την απασχόληση. Έτσι, με δεδομένη τη σημασία της κατανόησης βασικών εννοιών της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, που αποτελούν τα δομικά στοιχεία που καθορίζουν το εργασιακό περιβάλλον και συνθέτουν παράλληλα το πλέγμα ανάπτυξης της παραγωγικής διαδικασίας, είναι σημαντικό να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στις τάσεις και τους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας που συντελούνται στις μέρες μας.

Ως εκ τούτου, αποτελεί ζητούμενο η ανάλυση των συγχρόνων προκλήσεων και των δεδομένων για την αγορά εργασίας τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο, προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι προβληματικές που αναπτύσσονται μέσα από την υλοποίηση στοχευμένων και αποτελεσματικών εργασιακών πολιτικών. Είναι δεδομένο ότι προκειμένου να σχεδιαστεί μια ολοκληρωμένη εργασιακή πολιτική που θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες για τη βέλτιστη μετεξέλιξη της αγοράς εργασίας οφείλουμε να αντλήσουμε δεδομένα που σχετίζονται με τις ιδιαιτερότητες της κάθε περιοχής και να κατανοήσουμε επιτέλους τη σχέση μεταξύ της εκπαίδευσης, της απόκτησης γνώσης και δεξιοτήτων με την αγορά εργασίας.

Στόχος της συγκεκριμένης ερευνητικής διαδικασίας είναι να αναλυθεί το πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί γύρω από την αγορά εργασίας στην Κρήτη, μέσα από την ανάλυση των τάσεων και των μετασχηματισμών που διαμορφώνονται από τις πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις που συντελούνται στη χώρα καθώς και οι ιδιαιτερότητες που καθιστούν το νησί ως παράδειγμα.

Έτσι, αφού αρχικά αναπτύξουμε το εννοιολογικό και το ιστορικό πλαίσιο με βάση το οποίο θα αποσαφηνίσουμε τους βασικούς όρους για να αναπτύξουμε την υπό εξέταση θεματική, θα προχωρήσουμε σε μια καταγραφή των τάσεων σε επίπεδο αγοράς εργασίας στα πλαίσια της Ε.Ε., της χώρας μας και της Κρήτης. Σε αυτό το πλαίσιο θα επικεντρωθούμε στη λειτουργία και στα αποτελέσματα του Περιφερειακού μηχανισμού παρακολούθησης της αγοράς εργασίας σε περιφερειακό επίπεδο, προκειμένου να αναδειχθεί η κατάσταση των πραγμάτων (state-of-play) της αγοράς εργασίας στην Κρήτη όπως αυτή αποτυπώθηκε στο πλαίσιο των αποτελεσμάτων του μηχανισμού, καθώς και οι τάσεις που αναμένεται να διαμορφωθούν τα επόμενα χρόνια με βάση τις ιδιαιτερότητες της περιοχής. Η δυνατότητα συγκέντρωσης ενός ευρύτατου όγκου σύγχρονων ποιοτικών και

ποσοτικών δεδομένων μας επιτρέπει να αποκτήσουμε μια ξεκάθαρη εικόνα για την κατάσταση η οποία έχει ήδη διαμορφωθεί και παράλληλα να μας οδηγήσει σε προτεινόμενους άξονες παρέμβασης με στοχευμένες δράσεις.

Μέσα από τη δευτερογενή ανάλυση των βασικών ευρημάτων της έρευνας αναφορικά με την αποτύπωση της οργανωσιακής και εργασιακής κουλτούρας που επικρατεί στις επιχειρήσεις της Κρήτης, του απασχολούμενου ανθρώπινου δυναμικού καθώς και για τις μεταβολές που έχουν επέλθει ως απόρροια τις οικονομικής κρίσης θα μπορέσουμε να οδηγηθούμε σε χρήσιμα συμπεράσματα που θα συμβάλουν στην κατανόηση και κυρίως στην μετεξέλιξη της αγοράς εργασίας στην Κρήτη, αναζητώντας λύσεις στα ήδη αποτυπωμένα προβλήματα καθώς και στις προκλήσεις για την επόμενη δεκαετία.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ**

Στη πτυχιακή αυτή εργασία χρησιμοποιήθηκε συγκεκριμένη μεθοδολογία για την ενημέρωση των δεδομένων περί της αγοράς εργασίας σε ευρωπαϊκό, σε εθνικό και σε τοπικό επίπεδο. Παράλληλα, αναζητήθηκαν ορισμοί και ερμηνείες προκειμένου να γίνουν κατανοητές οι βασικές έννοιες και παράμετροι που συνδέονται με την υπό εξέταση θεματική. Σε πρώτο στάδιο, χρησιμοποιήθηκαν βιβλιογραφικές αναφορές έπειτα από προσωπική επεξεργασία. Οι αναφορές αυτές προήλθαν από ατομική συλλογή, καθώς και από τη βιβλιοθήκη του Πανεπιστημίου Κρήτης, έπειτα από διερεύνηση.

Πολύ χρήσιμη και κομβική για την εργασία υπήρξε η ανάλυση των βασικών ευρημάτων της έρευνας για την οργάνωση και τη λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης των αναγκών της αγοράς εργασίας στη Κρήτη η οποία ξεκίνησε στις 29/02/2016 με απόφαση του Περιφερειάρχη Κρήτης. Τα στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν ήταν προϊόν δευτερογενούς επεξεργασίας και αφορούν κυρίως, σύμφωνα και με την επίσημη περιγραφή της έρευνας, την *«ποιοτική ανάλυση και μελέτη των στάσεων, των αντιλήψεων, των κινήτρων, των συμπεριφορών, των προσδοκιών και των στόχων που σχετίζονται με την απασχόληση γενικότερα, τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων, δεδομένων των σημαντικών αλλαγών και μετασχηματισμών που συντελούνται στο μακρό- και μικροοικονομικό περιβάλλον ως απόρροια της οικονομικής κρίσης»*.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.pepkritis.gr/wp-content/uploads/2016/03/MELETH.pdf> (σελ. 4)

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

#### 3.1 ΟΡΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΑΠΟΣΑΦΗΝΙΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ/ ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΟΡΟΙ

Για να μπορέσουμε να αναλύσουμε τις σύγχρονες τάσεις της αγοράς εργασίας οφείλουμε να προχωρήσουμε σε μια συνολική καταγραφή του θεωρητικού πλαισίου που διέπει τη λειτουργία της μέσα από την αποσαφήνιση των βασικών ερμηνευτικών εργαλείων που είναι απαραίτητα για την κατανόηση του υπό εξέταση πεδίου. Η εργασία συνιστά ένα πολυδιάστατο πεδίο αφού συγκεντρώνει σημαντικά επίπεδα διεπιστημονικότητας και αλληλεπίδρασης μεταξύ διάφορων επιστημονικών πεδίων όπως την κοινωνιολογία, την οικονομική επιστήμη, την ψυχολογία, το δίκαιο κτλ.

Με δεδομένο ότι η θέση που διαχρονικά κατέχει η εργασία στη ζωή των ανθρώπων είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς σύμφωνα και με τους *Maslow* και *Frankl*, μπορεί να επιδράσει καταλυτικά στη ζωή του ατόμου, να αποτελέσει σταθεροποιητικό στοιχείο και να λειτουργήσει ως μέσο προώθησης της αυτοπραγμάτωσης του είναι βασικό να ξεκαθαρίσουμε τις βασικές έννοιες που συνιστούν την αγορά εργασίας όπως εξελίχθηκε ιστορικά και όπως διαμορφώνεται τα τελευταία χρόνια.

- ΕΡΓΑΣΙΑ

Ιστορικά από την περίοδο που η εργασία ξεκίνησε να αποτελεί το κυρίαρχο μέσο βιοπορισμού για τον άνθρωπο ξεκίνησε και η ανάγκη της θεωρητικής θεμελίωσης και της εξέτασης του αντικειμένου με κύριο στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας αλλά και τη βελτίωση των συνθηκών που τη διέπουν. Από τις πρώτες προσεγγίσεις για τη σημασία της εργασίας υπήρξε η θεώρηση του *W.Petty* με βάση την όποια «η εργασία είναι ο πατέρας και η ενεργός αρχή του πλούτου και η γη η μητέρα του».<sup>2</sup>

Σε αυτή την κατεύθυνση ο *Μαρξ* τόνιζε πως η εργασία είναι μια πράξη ανάμεσα στον άνθρωπο και τη φύση με τον άνθρωπο και τη φυσική του δύναμη να αλληλοεπιδρά με τη φύση για να παράξει αξία.<sup>3</sup>

Στη συνέχεια, με δεδομένη την αναδιαμόρφωση και την εξέλιξη του πεδίου της παραγωγής και της ανταλλαγής σύμφωνα με τον *Smith* η εργασία αποτέλεσε τον τρόπο αποτίμησης της αξίας μιας καρέκλας και πενήντα κιλών σταριού έτσι ώστε το καθένα από αυτά να μπορεί να πουληθεί ανεξάρτητα από το άλλο, αλλά σε μια τιμή ίση με τη σχετική αξία τους.<sup>4</sup>

Η σημασία της εργασίας σε θεωρητικό επίπεδο κατέστησε την Εργασιακή Θεωρία της Αξίας ως βασικό θεμέλιο των περισσότερων οικονομικών προσεγγίσεων ενώ ακόμα και σήμερα συνεχίζει να αποτελεί ένα σημαντικό σκέλος ανάπτυξης των

<sup>2</sup> Μαυρουδέας, Σ., (1998). «Η εργασιακή θεωρία της Αξίας: μια επισκόπηση- ουτοπία νο.28».

<sup>3</sup> Marx, K. (1978). «Κεφάλαιο», τομ.Ι, Σύγχρονη Εποχή.

<sup>4</sup> Smith, A. (1986). *The Wealth of Nations*, Penguin.



θεωρητικών προσεγγίσεων τόσο σε πολιτικό όσο και σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Στη σύγχρονη εποχή, η σημασία της εργασίας αποκτά ακόμα μεγαλύτερο ρόλο. Σύμφωνα με τον *Linhart* «η εργασία είναι, αφενός, η δραστηριότητα που δίνει νόημα και αξία στον ελεύθερο χρόνο και, αφετέρου, είναι η εργασία που «καταβροχθίζει τη ζωή», που απασχολεί, κουράζει και που δεν αφήνει χρόνο για οτιδήποτε άλλο». (*Linhartetal.*, 2002). Αντίστοιχα ο *Lemaire*, αναφέρει ότι «χωρίς την εργασία ο χρόνος χάνει το νόημα του και τα άτομα περνούν από μία καθημερινότητα στην οποία κυριαρχεί η εργασία σε μία καθημερινότητα η οποία δομείται σε διάφορες εμπειρίες όπου κυριαρχεί το αίσθημα του κενού (*Lemaire*, 1987)».

Τέλος, ως τμήμα η υποκατηγορία της εργασίας ως απασχόληση ορίζεται «η επίσημη ονομασία της μισθωτής εργασίας. Αποτελεί δηλαδή σύμβαση μεταξύ δύο μερών, του εργοδότη και του εργαζόμενου. Οι σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, τα δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, οι κανόνες υγιεινής και ασφαλείας, το καθεστώς συνδικαλιστικών οργανώσεων και ελευθεριών τους, και γενικά οι κανόνες που εφαρμόζονται στην παροχή εξαρτημένης εργασίας ρυθμίζονται από το εργατικό δίκαιο».

Η απασχόληση μπορεί είτε να είναι τυπική είτε να αναπτύσσεται σε ένα άτυπο εργασιακό πλαίσιο.

Η τυπική σχέση απασχόλησης όπως προσδιορίζεται από την εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία ορίζεται στην Ελλάδα ως:

- **εξαρτημένη εργασία** : με κριτήρια την υπαγωγή του εργαζόμενου στη νομική ή την προσωπική διαδικασία του εργοδότη με προσδιορισμένο το χρόνο και τον τόπο της προς εκτέλεση εργασίας καθώς και την ύπαρξη οδηγιών επίβλεψης και ελέγχου του εργοδότη για την εκτέλεση της εργασίας από τον εργαζόμενο
- **πλήρους απασχόλησης** : σε σχέση με το εκάστοτε κανονικό ωράριο εργασίας που ισχύει στη χώρα, στον κλάδο, στην επιχείρηση
- **με αντάλλαγμα μισθό** : ο οποίος δεν μπορεί να είναι μικρότερος του ελάχιστου νόμιμου
- **αόριστης διάρκειας** : ο οποίος μπορεί να λυθεί ανά πάσα στιγμή με καταγγελία της σύμβασης εργασίας από ένα από τα μέρη ή αυτοδίκαια με την συνταξιοδότηση του εργαζόμενου<sup>5</sup>

Με βάση τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι άτυπη ή ειδική ή ευέλικτη σχέση απασχόλησης είναι αυτή στην οποία απουσιάζει ένα ή και περισσότερα από τα προαναφερθέντα κριτήρια τα οποία συγκροτούν την τυπική σχέση. Επιπρόσθετα, σύμφωνα και με τις σχετικές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ως άτυπη εργασιακή σχέση ορίζεται «κάθε δραστηριότητα που ασκεί ένας εργαζόμενος στο πλαίσιο σύμβασης ή εργασιακής σχέσης άλλης από τη σύμβαση αορίστου χρόνου με πλήρες ωράριο και η οποία ενέχει στοιχεία αβεβαιότητας,

---

<sup>5</sup> Γεωργακοπούλου, (1997).

ιδίως λόγω της βραχείας διάρκειας της απασχόλησης, του μικρού αριθμού εργασιμών ωρών, της εναλλαγής μεταξύ περιόδων εργασίας και περιόδων μη εργασίας, του αποκλεισμού του προσώπου *de jure* ή *de facto* από τις νομικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις που ισχύουν για τους μισθωτούς με πλήρη απασχόληση, της ύπαρξης παρεκβατικού νομικού καθεστώτος που μειώνει τα επίπεδα προστασίας, του πολυδιάστατου χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων με πλήθος εργοδοτών, της έλλειψης κάθε οργανωτικής ενσωμάτωσης σε μία επιχείρηση που προσφέρει εργασία και του γεγονότος ότι η εργασία παρέχεται από την οικία του εργαζομένου». <sup>6</sup>

#### • ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η αγορά εργασίας είναι ο χώρος όπου οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες αλληλεπιδρούν μεταξύ τους. <sup>7</sup>

Είναι το πεδίο μέσα στο οποίο με βάση τη ζήτηση για εργασία και την προσφορά ανθρωπίνου δυναμικού διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις. Έτσι, από τη μια οι εργοδότες ανταγωνίζονται για να προσλάβουν το καλύτερο, και οι εργαζόμενοι ανταγωνίζονται για την καλύτερη ικανοποιητική δουλειά. Σύμφωνα με τον Weber, «η αγορά εργασίας είναι μία αγορά όπου υπάρχουν πωλητές και αγοραστές και το αντικείμενο αγοραπωλησίας είναι η εργασία. Οι εργάτες πωλούν την εργασία τους, για να εξασφαλίζουν εισόδημά και οι επιχειρήσεις αγοράζουν εργασία. Διέπεται από σχέσεις, εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο και, το κυριότερο, είναι συγκρουσιακή». <sup>8</sup>

Προχωρώντας στις σύγχρονες θεωρήσεις για την αγορά εργασίας θα μπορούσαμε να πούμε ότι ως αγορά εργασίας ορίζεται «το κοινωνικό πλαίσιο, μμέσα στο οποίο πραγματοποιούνται τα συμβόλαια εργασίας ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, που κατανέμουν τους ιδιώτες σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης». <sup>9</sup> Με βάση τα παραπάνω γίνεται αντιληπτή τόσο η σημασία της αγοράς εργασίας αλλά και η ανάγκη παρακολούθησης και καταγραφής των τάσεων και των μετασχηματισμών της. Ως εκ τούτου είναι προφανές ότι υπάρχει εντονότερο ενδιαφέρον σε περιόδους που οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας είναι ανατρεπτικές, όπως αυτή που διανύουμε την τελευταία δεκαετία, προκείμενου να μελετηθούν οι επιπτώσεις και οι αλλαγές που προκύπτουν. Για παράδειγμα η ανάδειξη νέων μορφών σταδιοδρομίας στο εργασιακό περιβάλλον και η μετάβαση από την σχετικά σταθερή, «κοινωνική σταδιοδρομία» στην «Πρωτεύκη σταδιοδρομία» απασχόλησε σημαντικό αριθμό μελετητών τα τελευταία χρόνια. <sup>10</sup>

Συνοπτικά, η αγορά εργασίας αποτελεί «το πλαίσιο μέσα στο οποίο πραγματώνεται η εξέλιξη της ενεργού επαγγελματικής ζωής των πολιτών και προϋποθέτει τη διάθεση να αξιοποιήσει κανείς τις γνώσεις και τις δεξιότητες που διαθέτει, σύμφωνα με τις εκάστοτε ανάγκες σε επίπεδο ζήτησης». <sup>11</sup>

<sup>6</sup> Καρνάβου, Ε., Γκιάλης, Σ., (2002). «Πρόσφατες εξελίξεις στην άτυπη εργασία, μια έρευνα στις Επιθεωρήσεις Εργασίας της Θεσσαλονίκης», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 26: 97-109.

<sup>7</sup> Economic Times, (2014).

<sup>8</sup> Weber, (1978).

<sup>9</sup> Δεδουσόπουλος, (2000).

<sup>10</sup> Hall and Moss, (1998).

<sup>11</sup> Κεδράκα, (2000).

Στη χώρα μας η διαμόρφωση της σύγχρονης αγοράς εργασίας συνδέεται σε σημαντικό βαθμό με την ιστορική εξέλιξη της οικονομίας. Έτσι, η εξέλιξη των διαφόρων μορφών απασχόλησης στην Ελλάδα καθώς και η συγκρότηση του θεσμού της αγοράς εργασίας, συνδέεται άρρηκτα με τις διαδικασίες του κοινωνικού σχηματισμού της χώρας που περιλαμβάνει υψηλά ποσοστά αυτοαπασχολούμενων και μη αμειβόμενων μελών, χαμηλών ποσοστών μισθωτής απασχόλησης, άναρχη και απρογραμματίστη ανάπτυξη, πλήθος εμπλεκόμενων φορέων με σημαντικές αλληλεπικαλύψεις και γενικά απουσία ορθολογισμού στην ανάπτυξη ενός συνολικού πλαισίου ρύθμισης της αγοράς εργασίας.<sup>12</sup>

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι σήμερα η σχέση σύγχρονων πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης και της απασχολησιμότητας, όπως αυτή αναδιατάσσεται σε υπερεθνικό επίπεδο και ανακλά στις προτεραιότητες των εθνικών πολιτικών, μας επιτρέπει να κάνουμε λόγο για μια υπό διαμόρφωση «Κοινωνία των Δεξιοτήτων».<sup>13</sup>

#### • ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

Η επιρροή των εργασιακών σχέσεων στην διαμόρφωση των τάσεων της αγοράς εργασίας και ευρύτερα στην οικονομική ανάπτυξη καθιστά επιτακτική την ανάγκη ανάλυσης του πλαισίου μέσα στο οποίο αναπτύσσονται. Έτσι, το ερευνητικό ενδιαφέρον για τη μελέτη των εργασιακών σχέσεων και η ανάγκη ρύθμισης τους έγκειται στο γεγονός ότι αποτελούν ένα «ευρύ και δυναμικό πεδίο έρευνας και πολιτικής στρατηγικού χαρακτήρα για την κοινωνική εξέλιξη, αφού οι αλλαγές που παρατηρούνται στο πεδίο οργάνωσης και ρύθμισης της εργασίας επηρεάζουν άμεσα όχι μόνο τις συνθήκες εργασίας, αλλά και τις ευρύτερες συνθήκες διαβίωσης και τον τρόπο ζωής των πολιτών».<sup>14</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν αυτόνομο και ιδιαίτερα δυναμικό ερευνητικό πεδίο που περιλαμβάνει «τη μελέτη των παραγόντων εκείνων, ιστορικών, πολιτικών, κοινωνικών, οικονομικών, νομικών, που επηρεάζουν και καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και των ομάδων μέσα σε ένα σύστημα εξαρτημένης μισθωτής εργασίας».<sup>15</sup>

Στη σύγχρονη θεώρηση η παρατήρηση του ανταγωνισμού των δρώντων σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων αλλά και η δυνατότητα του πεδίου να αποτελέσει μια χρήσιμη οδό ανάλυσης και ερμηνείας των παρατηρούμενων φαινομένων και των συγχρόνων τάσεων έχει οδηγήσει αρκετούς επιστήμονες να αναπτύξουν μια δομημένη κριτική στην νεοκλασική θεώρηση περί ανταγωνιστικών αγορών εργασίας αποτελώντας με

<sup>12</sup> INE ΓΣΕΕ «Τοπικές αγορές εργασίας στην Ελλάδα, θεωρητικά ζητήματα και εμπειρικές διερευνήσεις», σελ.:21

<sup>13</sup> Παπαδάκης, Ν., Σπυριδάκης, Μ. (επιμέλεια), (2010), «Αγορά εργασίας κατάρτιση δια βίου μάθηση και απασχόληση, δομές, θεσμοί και πολιτικές», εκδ. Σιδέρης, Αθήνα

<sup>14</sup> Hyman, R., (1994). "Theory and Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations", vol. 32, No 2, σελ. : 165-180.

<sup>15</sup> Νερκίζογλου, Θ., (2007), «Εργασιακές Σχέσεις», Θεσσαλονίκη, σελ.:33.

αυτό τον τρόπο ένα ιδανικό ερευνητικό εργαλείο για την στην καταγραφή και την επίλυση των αδυναμιών του μηχανισμού της αγοράς.<sup>16</sup>

Με βάση τα παραπάνω, θα μπορούσαμε λοιπόν να αναφέρουμε ότι ένας συνοπτικός ορισμός για τις εργασιακές σχέσεις τις οριοθετεί ως «κάθε πλευρά των επίσημων και ανεπίσημων σχέσεων ανάμεσα στους μισθωτούς, τους εργοδότες και τους εργασιακούς εκπροσώπους του κράτους».<sup>17</sup>

Η θεσμική διάσταση των εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνει τη δημιουργία και την εφαρμογή ενός συνταγματικά κατοχυρωμένου πλαισίου που διέπει τις σχέσεις αυτές. Στη χώρα μας, τα τελευταία χρόνια το σύνολο των συνταγματικών μεταρρυθμίσεων περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που αφορούν το εργατικό δίκαιο. Τόσο κατά την πρώτη μεταπολιτευτική αναθεώρηση του Συντάγματος το 1975, όσο και σε αυτή που ακλούθησε το 1981 όπως και στην αντίστοιχη αναθεώρηση του 2002, δόθηκε ιδιαίτερη βαρύτητα στην προστασία των εργαζομένων μέσα από τη θεμελίωση εργατικών και συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και μέσα από τη συνταγματική προστασία της εργασίας και της συνδικαλιστικής δράσης.<sup>18</sup>

Τέλος σε ευρωπαϊκό επίπεδο η Ε.Ε έχει θέσει εδώ και αρκετά χρόνια ως προαπαιτούμενο για τα κράτη μέλη την αυξημένη ανάγκη εναρμόνισης των προαγόμενων πολιτικών με στόχο την προώθηση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων σε σχέση με τις εργασιακές σχέσεις, θέτοντας πέντε βασικές προτεραιότητες:

1. Αναμόρφωση του ασφαλιστικού συστήματος σε μια προοπτική αύξησης των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης και περιορισμού των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης.
2. Αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα μέσα από την επαναδιαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων στο χώρο του δημοσίου και την εισαγωγή στοιχείων αγοράς στο πρότυπο διοίκησης και λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών,
3. Μεγαλύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας (ευελιξία) στην αγορά εργασίας
4. Μεταφορά του κέντρου βάρους της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το κλαδικό και εθνικό στο επιχειρησιακό/ τοπικό επίπεδο
5. Εισαγωγή πολιτικών μετανάστευσης επιλεκτικού χαρακτήρα, έμφαση σε πολιτικές σύνδεσης της αμοιβής με την παραγωγικότητα και σε πολιτικές συγκράτησης των αυξήσεων στους μισθούς.<sup>19</sup>

## • ΑΝΕΡΓΙΑ

---

<sup>16</sup> INE ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 17.

<sup>17</sup> Κατσανέβας Θ., Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007, σελ.44.

<sup>18</sup> Κατσανέβας Θ., Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007, σελ. 313

<sup>19</sup> INE ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008», Αθήνα, σελ. 17.

Σε ένα άρθρο του το 2013 ο γνωστός Αμερικανός συγγραφέας και δημοσιογράφος *Matt O'Brien* έγραφε πως το τρομακτικότερο πράγμα στον κόσμο είναι η μακροχρόνια ανεργία. Μάλιστα, ανέφερε χαρακτηριστικά: «Κλείστε τα μάτια σας και απεικονίστε το πιο τρομακτικό πράγμα που μπορείτε να σκεφτείτε. Ίσως είναι μια γιγάντια αράχνη ή ένας γίγαντας. Λοιπόν, ό, τι κι αν είναι, εγγνώμαι ότι δεν είναι τόσο τρομακτικό όσο το πραγματικό πιο τρομακτικό πράγμα στον κόσμο. Αυτή είναι η μακροχρόνια ανεργία».<sup>20</sup>

Είναι λοιπόν ξεκάθαρο ότι, ιδιαίτερα κατά τη δύσκολη περίοδο που διανύουμε, η ανεργία αποτελεί ένα φαινόμενο με τεράστιες οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Το φαινόμενο της ανεργίας απασχολεί έντονα το σύνολο των πολιτών και βρίσκεται σε υψηλή θέση σε επίπεδο των πολιτικών προτεραιοτήτων που θέτουν. Αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με την πρόσφατη έρευνα «Parlemeter» 2017 σχεδόν το 80% των Ελλήνων, όπως και η πλειοψηφία των Ευρωπαίων, ζητούν την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων και της φτώχειας. Προσεγγίζοντας το πρόβλημα της ανεργίας σε επίπεδο διακυβέρνησης γίνεται αντιληπτό ότι αποτελεί μια σημαντική σπάταλη πόρων αφού τόσο τα προγράμματα καταπολέμησης της ανεργίας επιβαρύνουν τον προϋπολογισμό του κράτους και της Ε.Ε κυρίως όμως δεν επιτρέπουν τη μεγιστοποίηση της εγχωρίας παραγωγής και κατ' επέκταση τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και της ανταγωνιστικότητας της κάθε χώρας.

Ιστορικά, ήδη από τις αρχές του αιώνα υπήρξε η ανάγκη συστηματικής μελέτης του φαινομένου, κυρίως στις βιομηχανοποιημένες οικονομίες που σημείωναν ύφεση. Ωστόσο, το φαινόμενο της ανεργίας υπήρξε αντικείμενο συγκρούσεων μεταξύ των εκπροσώπων των βασικών οικονομικών θεωρήσεων τόσο για τα αίτια πρόκλησης του όσο και για τους τρόπους αντιμετώπισης του. Ειδικότερα, αναπτύχθηκε μια συγκρουσιακή λογική ανάμεσα στους εκπροσώπους της κλασσικής θεώρησης, στη Μαρξιστική προσέγγιση αλλά και στα δεδομένα που προσπάθησε να εισάγει η κεϋνσιανή προσέγγιση. Έτσι, με βάση την κλασσική θεώρηση η ανεργία οφείλεται στην ύπαρξη του ρυθμιστικού πλαισίου που αποκλείει την ελεύθερη διαπραγμάτευση των μισθών σε επίπεδο αγοράς εργασίας, ενώ αντίθετα ο Μαρξ θεωρεί ότι η πίεση για αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων οδηγεί στην καθιέρωση ενός εφεδρικού βιομηχανικού στρατού εργαζομένων – ανέργων με τα προβλήματα που αυτό συνεπάγεται.<sup>21</sup>

Τέλος, ο *Keynes* κατά την ανάπτυξη της θεωρίας του προσεγγίζει το πρόβλημα της ανεργίας με βάση το επίπεδο της ανεπάρκειας της ζήτησης αγαθών προς τις επιχειρήσεις αμφισβητώντας την κλασσική προσέγγιση περί ευκαμνίας μισθών.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup><https://www.theatlantic.com/business/archive/2013/04/the-terrifying-reality-of-long-term-unemployment/274957/>

<sup>21</sup> Marx, K. (1978), «Κεφάλαιο», τομ.Ι, Σύγχρονη Εποχή.

<sup>22</sup> Keynesian Counterrevolution: A Theoretical Appraisal," in F. H. Hahn and F. P. R. Brechling, eds., *The Theory of Interest Rates* (London: Macmillan, 1965), pp. 103-25.

Ουσιαστικά, οι δυο θεωρήσεις( κλασική - κεϋνσιανή ) εκλαμβάνουν την ανεργία με τελείως διαφορετική οπτική αφού για τη μια είναι προϊόν της ηθελημένης μείωσης της παραγωγής και συνεπώς της απασχόλησης, από τις επιχειρήσεις που θεωρούν ότι η απόδοση του κεφαλαίου είναι ανεπαρκής, ενώ για την άλλη είναι αποτέλεσμα της ανεπάρκειας της ζήτησης αγαθών προς τις επιχειρήσεις.<sup>23</sup> Σήμερα, με δεδομένη τη σημασία του φαινομένου και την επίδραση του στην καθημερινότητα των ατόμων που το αντιμετωπίζουν και προκειμένου να καθοριστεί ένα διεθνές πλαίσιο συνεννόησης η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) ορίζει ως άνεργους «τα άτομα χωρίς δουλειά, που αναζητήσαν ενεργά εργασία τις τελευταίες τέσσερις εβδομάδες και είναι διαθέσιμοι για να ξεκινήσουν μια εργασία στις επόμενες δυο, ή άτομα εκτός αγοράς εργασίας, που έχουν βρει μια δουλειά και περιμένουν να ξεκινήσουν μέσα στις επόμενες 2 εβδομάδες. Παράλληλα η ΔΟΕ προχωρεί σε ένα διαχωρισμό του πληθυσμού σε οικονομικά ενεργό και σε οικονομικά μη ενεργό, με την πρώτη κατηγορία να αποτελεί το εργατικό δυναμικό μιας οικονομίας και τη δεύτερη να περιλαμβάνει όσους δεν μπορούν (μικρά παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς, στρατιώτες) η δεν θέλουν (άεργοι) να εργαστούν».<sup>24</sup>

Ένας άλλος ορισμός σύμφωνα με τον *Higgins* περιλαμβάνει ως άνεργους «εκείνους τους ανθρώπους που δεν έχουν δουλέψει περισσότερο από μία ώρα κατά τη διάρκεια της σύντομης περιόδου αναφοράς, αλλά οι οποίοι είναι διαθέσιμοι και αναζητούν ενεργά εργασία».

Επιπρόσθετα, αναφέρονται και τα βασικά είδη ανεργίας όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί σήμερα: η Εποχιακή Ανεργία, η Ανεργία Τριβής, η Διαρθρωτική Ανεργία, η Κυκλική Ανεργία και η Καλυμμένη Ανεργία.<sup>25</sup>

Είναι δεδομένο ότι η ανεργία είναι ένα μαζικό φαινόμενο που αντιμετωπίζεται ωστόσο ολόένα και πιο εξατομικευμένα<sup>26</sup> και ότι τα σύγχρονα αίτια πρόκλησης της αύξησης του φαινομένου περιλαμβάνουν δημογραφικές, τεχνολογικές και κοινωνικές εξελίξεις, την πορεία της διεθνούς οικονομίας και τις ατέλειες στην οικονομική διάρθρωση και τη διοικητική οργάνωση της κάθε χώρας. Σε αυτό το πλαίσιο η χώρα μας οφείλει να χαράξει μια πολιτική ουσιαστικής καταγραφής των δεδομένων της υφιστάμενης κατάστασης και κυρίως να χαράξει μια ρεαλιστική και υπεύθυνη πολιτική καταπολέμησης του.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τις αισιόδοξες και τις ρεαλιστικές προσεγγίσεις σε επίπεδο ειδικών αναλυτών και κυβερνητικών παραγόντων το νωρίτερο που η χώρα θα επιστρέψει στα προ κρίσης επίπεδα ανεργίας είναι το 2020.<sup>27</sup>

---

<sup>23</sup> Abel, B.A. and Bernanke, S.B., (2002), «Μακροοικονομική», Εκδόσεις Κριτική Τόμος Α' και Β', Αθήνα.

<sup>24</sup> <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<sup>25</sup> O'Higgins, (1997). The challenge of youth unemployment - International Social Security Review - Volume50, Issue4 Pages 63-93.

<sup>26</sup> Τσιώλης, (2002). σελ: 21

<sup>27</sup> <http://www.tovima.gr/opinions/article/?aid=575526>

Αντίθετα, σύμφωνα με τις πιο απαισιόδοξες εκτιμήσεις η ανεργία στην Ελλάδα θα επιστρέψει στα προ κρίσης επίπεδα το 2038, όπως παρουσιάστηκε σε σχετικό διάγραμμα από τον αναπληρωτή διευθυντή του Ευρωπαϊκού Τμήματος του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, Πολ Τόμσεν κατά την παρουσίαση του βιβλίου του Anders Åslund.<sup>28</sup>

Σε κάθε περίπτωση, γίνεται αντιληπτό ότι στη χώρα μας, όπως και σε κάθε χώρα με μακροχρόνια οικονομική κρίση «όταν οι κενές θέσεις παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα για μια παρατεταμένη περίοδο, όσοι έχασαν την εργασία τους (καθώς και στην αγορά εργασίας των νεοεισερχομένων) δεν είναι σε θέση να βρουν δουλειά γρήγορα και έχουν πολύ μεγαλύτερο κίνδυνο να καταστούν μακροχρόνια άνεργοι».<sup>29</sup>

- **ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Με δεδομένο ότι σε επόμενο κεφαλαίο θα ασχοληθούμε αναλυτικά με τον Περιφερειακό Μηχανισμό Παρακολούθησης της αγοράς εργασίας στην Κρήτη, θα προχωρήσουμε σε έναν συνοπτικό ορισμό του μηχανισμού και σε μια αναφορά για το θεωρητικό πλαίσιο που οδήγησε στην εφαρμογή τέτοιων ερευνητικών πρακτικών.

Αρχικά, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι με δεδομένο ότι οι θεσμοί αυτοδιοίκησης Α' και Β' βαθμού έχουν κληθεί να αντιμετωπίσουν ένα μεγάλο εύρος των προβλημάτων που η οικονομική κρίση δημιούργησε χωρίς να υπάρχει ούτε η απαραίτητη υποδομή, ούτε η δυνατότητα άντλησης πόρων οδηγήθηκαν στην αναζήτηση έξυπνων λύσεων και καλών πρακτικών προκειμένου να επιτύχουν τη μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα.

Έτσι, η προσπάθεια για την αντιμετώπιση της αύξησης της ανεργίας σε περιφερειακό επίπεδο και των προβλημάτων που συνεπάγεται οδήγησε στην αναζήτηση συνεργειών με στόχο την καταγραφή των τάσεων και την αναζήτηση λύσεων.

Επιπρόσθετα, είναι σαφές ότι η έγκαιρη αναγνώριση των νέων απαιτήσεων της εργασίας είναι σημαντική για τη διατήρηση και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας της εθνικής και της εκάστοτε περιφερειακής οικονομίας. Σε αυτή τη λογική η ανάπτυξη του Εθνικού Μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και οι αντίστοιχοι Περιφερειακοί Μηχανισμοί σε συνδυασμό με την ανάπτυξη της δια βίου μάθησης αποτελούν μια σημαντική προσπάθεια στην κατεύθυνσή της δημιουργίας μιας εθνικής στρατηγικής για την απασχόληση. Είναι δε προαπαιτούμενα βήματα στο πλαίσιο της συμμετοχής της χώρας με την Ε.Ε τα οποία έχουν ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία με το Ν. 3191/2003 για το Εθνικό

<sup>28</sup> <https://www.protothema.gr/economy/article/646713/to-diagramma-tomsen-to-2038-i-anergia-stin-ellada-sta-pro-krisis-epipeda/>

<sup>29</sup> European Commission, (2012), EU Employment and Social Situation, Quarterly Review.

Σύστημα Σύνδεσης της Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση.<sup>30</sup>

Τέλος, σε ακαδημαϊκό επίπεδο και με δεδομένο ότι ο θεσμός της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα είναι σημαντικά περιορισμένος και παρατηρείται σχετική απουσία συγκεκριμένων ερευνών και μελετών, όσον αφορά τόσο τις ποσοτικές όσο και τις ποιοτικές διαστάσεις της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα, είναι επιτακτικό να προχωρήσει ο σχεδιασμός άμεσα προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα λάθη και οι στρεβλώσεις που οδήγησαν στην υφιστάμενη κατάσταση.<sup>31</sup>

Σε αυτή την κατεύθυνση ο «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας» στην Κρήτη, αφορά τη συγκρότηση «ενός μόνιμου μηχανισμού στην Περιφέρεια Κρήτης, στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Κοινής Γνώμης του Πανεπιστημίου Κρήτης για την Περιφέρεια Κρήτης. Δημιουργήθηκε με στόχο την αποτύπωση της κατάστασης των πραγμάτων (state of- play) αναφορικά με την απασχόληση (όσο και τις συσχετισμένες παραμέτρους) στην Κρήτη, βάσει δευτερογενών δεδομένων, την καταγραφή των τάσεων στην αγορά εργασίας, όσο και των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης για την περίοδο 2016-2021».<sup>32</sup>

### **3.2 ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ- ΠΛΑΙΣΙΟ**

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η εν λόγω ερευνητική διαδικασία συνδέεται άμεσα με τις ριζικές αλλαγές που έχουν συντελεστεί εξαιτίας του παγκοσμιοποιημένου πλέον εργασιακού περιβάλλοντος σε συνδυασμό με τις σύγχρονες τάσεις της αγοράς εργασίας σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κυρίως όμως με δεδομένο ότι ο περιφερειακός μηχανισμός παρακολούθησης αποτελεί ένα ανεπτυγμένο εργαλείο καταγραφής και επίλυσης των στρεβλώσεων που έχει αποκτήσει η αγορά εργασίας, στην Ελλάδα και συγκεκριμένα στην Κρήτη και με δεδομένες τις συνέπειες της μακρόχρονης οικονομικής κρίσης, οφείλουμε να εξετάσουμε την υφιστάμενη κατάσταση έτσι ώστε να αντιληφθούμε που ακριβώς βρισκόμαστε σήμερα. Ως εκ τούτου τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα που θα προσπαθήσουμε να αναπτύξουμε συνδέονται με τα δεδομένα της έρευνας για την οργάνωση και τη λειτουργία του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης των αναγκών της αγοράς εργασίας στη Κρήτη έτσι ώστε μέσα από την ανάλυση των

---

<sup>30</sup><http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%8C%3%CE%9C%CE%B7%CF%87%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%CE%9A%CE%B5%CE%BD%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CE%9C%CE%B1%CE%BA%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BD%CE%AF%CE%B1.pdf>

<sup>31</sup> [https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)

<sup>32</sup> Έκθεση αγοράς εργασίας στην Κρήτη, (παραδοτέο 1.1).



δευτερογενών δεδομένων να προχωρήσουμε σε μια έγκυρη καταγραφή της σημερινής εργασιακής πραγματικότητας στο νησί.

#### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **4.1 ΟΙ ΣΥΓΧΡΟΝΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ Ε.Ε.**

#### **ΣΥΝΤΟΜΗ ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

Η ιστορική εξέλιξη της εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο συναντά τις αφετηρίες της στα συστήματα συντεχνιών και μαθητείας του μεσαιωνικού κόσμου, ωστόσο η συστηματική μελέτη και η ανάγκη θεωρητικής θεμελίωσης του αντικείμενου διαμορφώνονται κυρίως με τις εξελίξεις που ξεκίνησαν κατά τα τέλη του 18ου και κατά το 19ο αιώνα. Έτσι, το εργατικό δίκαιο που αποτέλεσε τη νομική βάση για τα εργατικά δικαιώματα χαρακτηρίζεται ως προϊόν των διαδοχικών βιομηχανικών επαναστάσεων.

Το δεύτερο μισό του 19ου αιώνα δημιουργούνται νέα κράτη, το πολιτικό καθεστώς αλλάζει και περισσότεροι άνθρωποι αποκτούν πολιτικά δικαιώματα, αυξάνεται ο ανταγωνισμός μεταξύ των ανεπτυγμένων κρατών και ταυτόχρονα η ανάγκη για την καθιέρωση ενός σαφούς εργασιακού πλαισίου τίθεται επιτακτικότερη.

Έτσι, με δεδομένο ότι η αγορά εργασίας είναι ένας θεσμός ιστορικά καθορισμένος, δεν μπορεί να υπάρξει παρά ως αποτέλεσμα των κοινωνικών και οικονομικών μετασχηματισμών που συντελούνται με την πάροδο των ετών. Λαμβάνουμε λοιπόν ως δεδομένο ότι το κυρίαρχο συστατικό της μετάβασης της Ευρώπης στην Νεότερη Εποχή αποτελεί η αύξηση της αλληλεπίδρασης μεταξύ κοινωνικό-οικονομικών συνθηκών και γεωγραφικής δομής και η επιτάχυνση των εξελίξεων σε συνδυασμό με δραστηκότερες αλλαγές.<sup>33</sup>

Τόσο ο βρετανικός νόμος περί υγείας και ηθικής των μαθητευομένων του 1802, όσο και οι παρόμοιες νομοθετικές πρωτοβουλίες που θεσμοθετήθηκαν στη Ζυρίχη το 1815 και στη Γαλλία το 1841, από κοινού με τον περιορισμό των ωρών εργασίας των ενηλίκων του ελβετικού καντονιού Glarus, την θεσμοθέτηση της ασφάλισης ασθενείας και της αποζημίωσης των εργαζομένων στη Γερμανία το 1883 και την αναγνώριση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι για συνδικαλιστικούς σκοπούς στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1824 και στη Γαλλία το 1884, αποτελούν την απαρχή της εργατικής νομοθεσίας όπως τη γνωρίζουμε σήμερα.

<sup>33</sup> Τσάμπρα, (2008). «Γεωγραφίες, Τεχνολογία & Υλικός Πολιτισμός», Εκδ. ΕΑΠ., Πάτρα 2008, σελ. 215

Ιστορικά, ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο διαδραμάτισαν οι αντιθέσεις που έχουν διαμορφώσει τα εθνικά εργασιακά πλαίσια μεταξύ των διάφορων κρατών. Για παράδειγμα, στο Ηνωμένο Βασίλειο, παραδείγματος χάριν, επιτρεπόταν η μέγιστη δυνατή πρωτοβουλία και ελευθερία στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων στη ρύθμιση των αμοιβαίων σχέσεων τους και στον καθορισμό των συνθηκών εργασίας. Οι περισσότερες χώρες της ηπείρου είχαν, αντίθετα, λεπτομερείς νομοθετικές διατάξεις σχετικά με τα θέματα αυτά.

<https://www.britannica.com/topic/labour-law/Introduction>

Από την άλλη ωστόσο πλευρά παρατηρούνται ισχυρές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των διαφόρων χωρών της Ευρώπης και ένας αυξημένος διαχρονικά βαθμός διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων, οι οποίες από κοινού έχουν ως αποτέλεσμα την εμφάνιση κοινών προβλημάτων και τάσεων στο πεδίο ρύθμισης και οργάνωσης της εργασίας.

Σε πολιτικό επίπεδο, η θεσμοθέτησή αρμόδιων Υπουργείων για τα εργασιακά ζητήματα συντελέστηκε στη Γαλλία το 1906 στο Ηνωμένο Βασίλειο το 1916 και στη Γερμανία το 1918.

Σε θεωρητικό επίπεδο, όπως είδαμε και παραπάνω κατά τη διαδικασία αποσαφήνισης των βασικών ορισμών, η εξέλιξη της εργασίας και του πλαισίου που τη διέπει αποτέλεσε κομβικό ζήτημα συζήτησης και καθόρισε τη διαμόρφωση των βασικών οικονομικών θεωριών δημιουργώντας σχετικές ερμηνείες στις τέσσερις βασικές οικονομικές σχολές (Κλασική, Νεοκλασική, Κεϋνσιανή και Μαρξιστική). Οι παραπάνω θεωρήσεις αναπτύσσονται σε μια περίοδο που η Ευρώπη αλλάζει και αλληλοεπιδρά. Για παράδειγμα η έντονη επιρροή της Γαλλικής Επανάστασης ως πηγή έμπνευσης των δραστηριοτήτων της εργατικής τάξης κατά την βρετανική διαδικασία σχηματισμού των τάξεων, όπως αυτή περιγράφεται και στο βιβλίο του διάσημου ιστορικού E. Thompson «the Making of the English Working Class».<sup>34</sup>

Με την πάροδο των ετών και την αναδιαμόρφωση της οικονομίας σε ένα παγκοσμιοποιημένο σύστημα, καθώς και με την εξέλιξη των νέων τεχνολογιών, κομβική συζήτηση αποτέλεσε η ανάγκη οργάνωσης της εργασίας με εμπνευστή τον ιδρυτή της αυτοκινητοβιομηχανίας Ford που εφάρμοσε για πρώτη φορά ένα ολοκληρωμένο μοντέλο διοίκησης και οργάνωσης και τον Αντόνιο Γκράμσι ο οποίος τεκμηρίωσε θεωρητικά τις παραγωγικές δυνατότητες του φορντικού μοντέλου.<sup>35</sup>

Κατά την μεταπολεμική περίοδο η ανάγκη για ευημερία κατέστη επιτακτικότερη. Έτσι, η υλοποίηση του συγκεκριμένου στόχου βασίστηκε: α) στη διαθεσιμότητα μεγάλου εργατικού δυναμικού, ενισχυμένου από μεταναστεύσεις από τις χώρες της μεσογειακής Ευρώπης, β) επαρκή κεφαλαιακά αποθέματα (καίριας σημασίας τα

---

<sup>34</sup> Thompson, E. P. (1991). «*The Making of the English Working Class*». Toronto: Penguin Books. p. 213.

<sup>35</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2002). «*Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση – Ευελιξίες Απορρύθμιση. Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*», Τυπωθήτω, Αθήνα

κονδύλια του σχεδίου Μάρσαλ), γ) στην παρεμβατική πολιτική, με έλεγχο του τραπεζικού συστήματος και των επενδύσεων, στην επιβολή της εξοικονόμησης πόρων και στη συμπίεση της κατανάλωσης προς όφελος της οικονομικής ανάπτυξης.<sup>36</sup>

Στη συνέχεια, και κυρίως κατά τα μέσα τη δεκαετίας του 1970 ο δραστηρές αλλαγές στην οικονομία και ζητήματα που συνδέονται με το εσωτερικό του φορντικού μοντέλου ευνοούν μια τάση που θεωρεί ότι οι δυνατότητες του είναι πεπερασμένες.<sup>37</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο ξεκίνησε η συζήτηση για την ανάγκη επέκτασης του μοντέλου σε ένα νέο, με την καθιέρωση του «νέο-φορντισμού» που περιλαμβάνει την επέκταση των αρχών οργάνωσης του φορντισμού στον τομέα των υπηρεσιών και των μηχανισμών του κράτους πρόνοιας, με τη συνακόλουθη εμπορευματοποίηση των προσφερόμενων υπηρεσιών, όπως και μια δραστηρή μείωση των μισθών στη βιομηχανία.<sup>38</sup>

Παράλληλα τη συγκεκριμένη περίοδο αναπτύσσεται για πρώτη φορά και η θεώρηση της αγοράς εργασίας ως μια νέα φιλοσοφία άσκησης πολιτικής για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Σε αυτή την κατεύθυνση, ο ΟΟΣΑ (Οργανισμός για την Οικονομική Συνεργασία & Ανάπτυξη), το 1973, πραγματοποίησε συμπόσιο για την αναγκαιότητα αλλαγής του πλαισίου ρύθμισης της εργασίας με στόχο την τόνωση της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών.

Επειτα, η περίοδος της καθιέρωσης του νεοφιλελευθερισμού από τις αρχές της δεκαετίας του '80, οδηγούν στην αυξανόμενη πίεση για την ελαστικοποίηση της εργασίας μέσα από αλλαγές στα εργατικά κεκτημένα και στο κράτος πρόνοιας. Η ολοκλήρωση της δεκαετίας αναζωπυρώνει την πολιτική αντιπαράθεση για την ευελιξία στην αγορά εργασίας και το ρόλο του κράτους, με τη θέση της «Ευρωσκληρυνσης» που βασίζεται στη λογική ότι η ακαμψία του προστατευτικού περιβάλλοντος της Ε.Ε σε σύγκριση με τις ΗΠΑ δημιουργεί αυξητικές τάσεις στο ποσοστό ανεργίας να κυριαρχεί. Τέλος, αξίζει να αναφερθεί ότι ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του '90, η προσωρινή απασχόληση από μόνη της συνέβαλε κατά 40% στη συνολική αύξηση της απασχόλησης σε επίπεδο ΕΕ-15.<sup>39</sup>

Σε σχέση με την προαναφερθείσα ιστορική αναδρομή σήμερα είναι δεδομένο ότι το περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσονται οι εργασιακές σχέσεις είναι αρκετά σύνθετο και ευμετάβλητο. Η διεθνοποίηση της οικονομίας, η εξέλιξη των νέων τεχνολογιών επηρεάζουν καθοριστικά τόσο την αγορά εργασίας όσο και την εξέλιξη

<sup>36</sup>Γαγανάκης, Κ., (1999). «Κοινωνική & Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης», Εκδ. ΕΑΠ, Πάτρα 1999, σελ.316

<sup>37</sup>Γεωργακοπούλου, Β., (1997). «Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες», ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα

<sup>38</sup> Δεδουσόπουλος, Α. (2002). «Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση – Ευελιξίες Απορρύθμιση. Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής», Τυπωθήτω, Αθήνα

<sup>39</sup> Κουζής, Γ., (2001). «Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας», Εκδόσεις Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα, σελ. 22

των επαγγελματικών δραστηριοτήτων, την εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση δημιουργώντας κοινά προβλήματα που οδηγούν στην αναζήτηση κοινών λύσεων.

Για παράδειγμα, η ύπαρξη υψηλού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις γυναίκες ή στους άνδρες και η αύξηση των περιστασιακών και υποβαθμισμένων θέσεων εργασίας από πλευράς δικαιωμάτων, ασφαλιστικής προστασίας και αμοιβών, είναι κοινά προβλήματα τόσο στη Γερμανία, όσο και στη Βρετανία, παρά τις προφανείς ιστορικές διαφορές στο πρότυπο οργάνωσης και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στις δύο χώρες. Αντίστοιχα, η αύξηση της ανασφάλιστης, αδήλωτης εργασίας των μεταναστών στις χώρες της Κεντρικής Ευρώπης είναι μια παρόμοια τάση όπως ακριβώς και στις χώρες-μέλη της Μεσογείου.<sup>40</sup>

Προχωρώντας σε μια συνοπτική καταγραφή των θεσμικών σταθμών που οδήγησαν στη υφιστάμενη κατάσταση αναφορικά με το εργασιακό πεδίο σε επίπεδο Ε.Ε. μπορούμε να πούμε ότι αρχικά η Συνθήκη της Ρώμης επέτρεψε για πρώτη φορά στους εργαζόμενους και στις οικογένειές τους να επωφεληθούν πλήρως του δικαιώματος ελεύθερης κυκλοφορίας και αναζήτησης απασχόλησης σε ολόκληρη την κοινή αγορά, καθώς και τον απαραίτητο συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών μελών.

Έπειτα, η Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992) θεμελίωσε το πολιτικό πλαίσιο για κοινές εργασιακές πολιτικές σε επίπεδο Ε.Ε, κάτι που εξειδικεύτηκε ακόμα περισσότερο ένα χρόνο μετά με τη Λευκή Βίβλο για την Ανταγωνιστικότητα, την Ανάπτυξη και την Απασχόληση(1993).<sup>41</sup>

Στη συνέχεια το 1994 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν θεμελίωσε για πρώτη φορά την επίσημη συνεργασία των κρατών μελών στον εν λόγω τομέα, κάτι που κατοχυρώθηκε σε νομική βάση με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997) στην οποία τέθηκε σε επίπεδο βασικών στόχων, η ισορροπημένη και βιώσιμη ανάπτυξη και η διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης, μέσα από τη δημιουργία ενός μηχανισμού συντονισμού των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών, καθώς και η δυνατότητα λήψης ορισμένων κοινοτικών μέτρων στον τομέα αυτόν.

Ο νόμος περί συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης υπήρξε θεμελιώδης πυλώνας της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων την έναρξη της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης και περιλάμβανε τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης εντός της ΕΕ διασφαλίζοντας ότι κάθε πολίτης της ΕΕ και υπήκοος τρίτης χώρας που διαμένει στην ΕΕ, έχει δίκαιη πρόσβαση στην κοινωνική ασφάλιση ανεξάρτητα από τη χώρα στην οποία διαμένει.

<sup>40</sup> [http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1146/log\\_20140657.pdf?sequence=1](http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1146/log_20140657.pdf?sequence=1)

σελ 42

<sup>41</sup> [http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_1.1.3.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_1.1.3.pdf)

Η χάραξη της στρατηγικής της Λισαβόνας τον Μάρτιο του 2000 και αναθεώρηση της το 2005 με τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και τις θέσεις εργασίας, είχαν ως κύριο στόχο την μετατροπή της ευρωπαϊκής οικονομίας στην ανταγωνιστικότερη οικονομία του πλανήτη, και ως εκ τούτου αποτέλεσαν κομβικό σημείο για την υφιστάμενη κατάσταση. Αυτό αποτυπώθηκε κατά την υπογραφή της Συνθήκης το 2007 με την διασφάλιση της κοινωνικής διάστασης της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, μέσα από την θεμελίωση των κοινωνικών στόχων της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της πλήρους απασχόλησης και της αλληλεγγύης μεταξύ των γενεών (άρθρο 3)· καθώς και με τα λεγόμενα «δικαιώματα αλληλεγγύης», όπως είναι τα δικαιώματα των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση, καθώς και τα δικαιώματα σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και θεμιτούς και δίκαιους όρους εργασίας, κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής βοήθειας (άρθρο 6).

Με βάση την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας που κατοχυρώνει η Συνθήκη, οι πολίτες έχουν δικαίωμα:

- να αναζητούν εργασία σε άλλη χώρα της ΕΕ
- να εργάζονται σε άλλο κράτος μέλος χωρίς να χρειάζονται άδεια εργασίας
- να διαμένουν σε άλλο κράτος μέλος ενόσω αναζητούν εργασία
- να διαμένουν σε άλλο κράτος μέλος ακόμη και αφού τελειώσει η απασχόλησή τους εκεί
- να έχουν την ίδια μεταχείριση με τους υπηκόους του άλλου κράτους μέλους όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, τις συνθηκές εργασίας, καθώς και όλα τα κοινωνικά και φορολογικά πλεονεκτήματα<sup>42</sup>

Τέλος, ιδιαίτερης σημασίας γεγονός αποτέλεσε η στρατηγική «Ευρώπη 2020» (2010) με την οποία εισάγεται μεταξύ των προτεραιοτήτων της *«μια ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς με στόχο την εδραίωση μιας οικονομίας υψηλής απασχόλησης που θα παρέχει κοινωνική και εδαφική συνοχή»*, μέσα από τη υλοποίηση πέντε βασικών στόχων που σε επίπεδο απασχόλησης στοχεύει σε μια ανανεωμένη δέσμευση υπέρ της απασχόλησης, με στόχο 75% απασχόληση για την ηλικιακή ομάδα 20-64 και την ανάπτυξη συγκεκριμένων πρωτοβουλιών - δράσεων σε αυτή την κατεύθυνση όπως:

- Την Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας που επικεντρώνεται στην εκ θεμελίων αναμόρφωση των πολιτικών «ευελιξίας με ασφάλεια»,
- Τη Νεολαία σε Κίνηση που έχει σχεδιαστεί για να ενισχύσει την κινητικότητα και να βελτιώσει την εκπαίδευση και την κατάρτιση
- Την Ευρωπαϊκή πλατφόρμα για την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού<sup>43</sup>

<sup>42</sup> Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2013) <http://www.europarl.europa.eu>

<sup>43</sup> <http://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/52/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9->

## ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

Είναι δεδομένο ότι οι σοβαροί μετασχηματισμοί σε οικονομία, παραγωγή και αγορά εργασίας των τελευταίων δεκαετιών και κυρίως η καταγιστική (ως προς τις διαστάσεις και συνέπειες της) παγκόσμια οικονομική κρίση έχουν διαφοροποιήσει και ακριβέστερα δυσχεράνει τις προϋποθέσεις ένταξης των νέων στην κοινωνία και την αγορά εργασίας.<sup>44</sup>

Συνοπτικά, οι προκλήσεις που καλείται η Ευρωπαϊκή Ένωση να αντιμετωπίσει ως θεσμός, πάντα σε σχέση με την αγορά εργασίας, αφορούν ένα σύνθετο πλέγμα ζητημάτων μεταξύ των οποίων είναι η αύξηση της ανεργίας και κυρίως των νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας και των γυναικών, η μακροχρόνια ανεργία, η συνεχής εμφάνιση καινούργιων επαγγελματιών και ειδικοτήτων στην αγορά με την παράλληλη εξαφάνιση άλλων, ο έντονος ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, , ο μεγάλος αριθμός των οικονομικών μεταναστών και ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας ορισμένων ευαίσθητων ομάδων. Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη τα σύγχρονα δεδομένα μπορούμε να πούμε ότι η διαδικασία εξέλιξης των εργασιακών σχέσεων σε πολλές χώρες της Ε. Ε., έχει ως κοινό τόπο τη μείωση των θέσεων εργασίας, τη μετεγκατάσταση παραγωγικών μονάδων, τις υπεργολαβίες, την εξωτερική ανάθεση εργασιών, τη συμπίεση του μισθολογικού κόστους, την αύξηση του ωραρίου εργασίας και εν γένει τη διεύρυνση της ευελιξίας της εργασίας.

Μπορούμε λοιπόν να πούμε ότι σήμερα, τα ζητήματα αιχμής για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη περιστρέφονται γύρω από τις Πολιτικές Ευελιξίας και Ευελιξίας με Ασφάλεια (Flexicurity), την Αναδιοργάνωση του δημόσιου τομέα και των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, τη διαδικασία διεύρυνσης της Ένωσης και τις συνδικαλιστικές στρατηγικές και αντιδράσεις στις επιχειρούμενες αλλαγές.

Σε αυτή την κατεύθυνση και με γνώμονα την επίτευξη ενός ορθολογικού και ρεαλιστικού σχεδιασμού με στόχο την ευημερία των ευρωπαίων πολιτών η Ε.Ε καταβάλλει προσπάθειες για την οργάνωση ενός προτύπου για την αειφόρο ανάπτυξη που θα έχει στόχο να συνδυάσει την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

Είναι λοιπόν δεδομένο ότι μια ανταγωνιστική ευρωπαϊκή βιομηχανία είναι πράγματι απαραίτητη προκειμένου να επιτευχθούν οι οικονομικοί, κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί στόχοι της Κοινότητας και να εξασφαλιστεί, κατ' αυτό τον τρόπο, η βελτίωση της ποιότητας της ζωής των Ευρωπαίων πολιτών. Ωστόσο είναι ξεκάθαρο

---

[%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B7-  
%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%  
CF%82-%CE%B3%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CF%82-  
%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B5%CF%82](#)

<sup>44</sup> Παπαδάκης, Ν., (2013). «Βαρόμετρο Απόπλων: οι NEETs στην Ελλάδα», εκδ.Σιδέρης, Αθήνα

ότι κάτι τέτοιο δεν θα καταστεί εφικτό αν δεν βελτιωθούν σημαντικά οι κοινωνικοί δείκτες και η εργασιακή προστασία και ασφάλεια σε επίπεδο Ε.Ε.

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι σε τόσο σύνθετες και οπωσδήποτε ειδικές συνθήκες δείχνουν να κρίνονται οι μείζονες πολιτικές και ιδεολογικές επιλογές της Ένωσης.<sup>45</sup>

Σε αυτό το πλαίσιο, η ρήση του θεμελιωτή της Ε.Ε Robert Schuman ότι η Ευρώπη δεν θα δημιουργηθεί μεμιάς ή βάσει ενός μοναδικού σχεδίου, αλλά θα δημιουργηθεί μέσα από απτά επιτεύγματα που θα διαμορφώσουν πρώτα απ' όλα μια πραγματική αλληλεγγύη, παραμένει επίκαιρη και ιδιαίτερα χρήσιμη κατά τη χάραξη των εργασιακών πολιτικών.

## **4.2 Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Η ιστορική εξέλιξη της αγοράς εργασίας στη χώρα μας συνδέεται άρρηκτα με την πολιτική και την οικονομική μας ιστορία. Έτσι, η εγχωρία δομή της αγοράς εργασίας ιδιαίτερα μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο πόλεμο μέχρι σήμερα, είναι συνυφασμένη με μια παράλληλη πορεία ανάπτυξης παραοικονομικών δραστηριοτήτων όπως η εκτεταμένη φοροδιαφυγή και η ανασφάλιστη εργασία.<sup>46</sup>

Κρίσιμες ιστορικές φάσεις όπως, ο εμφύλιος πόλεμος, η πολιτική πόλωση της μεταπολεμικής περιόδου και η δικτατορία της 21ης Απριλίου, θεωρούνται ως καθοριστικοί παράγοντες, στην αδυναμία της εγχώριας αγοράς εργασίας να παρακολουθήσει τα δεδομένα σε επίπεδο ανεπτυγμένων χωρών.

Ιδιαίτερης σημασίας πυλώνας στην εξέλιξη αυτή υπήρξε και η εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος του οποίου η ισχύς και η λειτουργική αποδοτικότητα επηρεάζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις αλλά και ευρύτερα το συνολικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων.

Η βαρύτητα της ιστορικής περιόδου 1900-1922 κατά τη διάρκεια της οποίας αρχίζει η εκβιομηχάνιση της χώρας είχε ως παραγωγό τη διαμόρφωση των αρχικών χαρακτηριστικών του συστήματος των εργασιακών σχέσεων.<sup>47</sup>

Μετά το 1974 η βελτίωση των οικονομικών δεικτών και η σταθεροποίηση του πολιτεύματος οδήγησαν στην ισχυροποίηση των εργατικών οργανώσεων και κατ' επέκταση, του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

---

<sup>45</sup> Παπαδάκης, Ν., Κυρίδης, Α., Φωτόπουλος, Ν., (2016). «Νέα Γενιά και NEETs στην Ελλάδα της Κρίσης, Οι επίγουςες διαστάσεις του προβλήματος: Έρευνα και Ολοκληρωμένη Παρέμβαση», εκδ.Σιδέρης, Αθήνα

<sup>46</sup> Κανελλόπουλος, (2003).

<sup>47</sup> Κατσανέβας Θ., (2007). «Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις», Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα, σελ. 296

Τα τελευταία χρόνια και κυρίως μετά την απαρχή της δημοσιονομικής κρίσης η ανεργία των νέων, των γυναικών, η αύξηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και ιδιαίτερα η αύξηση των μακροχρόνια ανέργων αλλά και το υψηλό ποσοστό της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης αποτελούν χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας ενώ σημειώνεται και μικρός αριθμός προσλήψεων σε οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, σε σχέση με την περίοδο πριν την οικονομική κρίση. Η ύπαρξη γερασμένου πληθυσμού, η μεγάλη ανεργία και η σημαντική μείωση του βαθμού απασχόλησης αποτελούν σημαντικούς ανασταλτικούς παράγοντες για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η μεταστροφή του αρνητικού κλίματος θεωρείται αναγκαία, δεδομένου ότι το ανθρώπινο δυναμικό επηρεάζει τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας.<sup>48</sup>

Ουσιαστικά, αν θα μπορούσαμε να συνοψίσουμε τις διαχρονικές παθογένειες της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα θα επικεντρώνασταν στην αδήλωτη εργασία, στην απουσία ολοκληρωμένου μηχανισμού παρακολούθησης και αξιολόγησης των τάσεων στην αγορά εργασίας και στην αδυναμία αποτελεσματικής διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας. Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει το υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ένωση, ενώ σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ, το ποσοστό ανασφάλιστων υπολογίζεται σε 20%-22% και παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας.

Παράλληλα, ένα από τα κομβικά ζητήματα για την ελληνική αγορά εργασίας είναι ότι δεν περιορίζεται αποκλειστικά στην αυξημένη ανεργία, αλλά στην ταυτόχρονα ενισχυμένη «αποχή» από αυτήν.

Ωστόσο, η Ελλάδα παρουσιάζει σταθερά τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης και παρουσιάζει από τα υψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση.<sup>49</sup>

---

<sup>48</sup>Σιασιάκος, Κ., Τούντας, Κ., Φιλλιπίδης, Κ., Αναστασίου, Σ., «Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα».

<sup>49</sup> [HTTP://WWW.EKEMILOU.ORG/PAGE4/ASSETS/KOUZIS.PDF](http://www.ekemilou.org/page4/assets/kouzis.pdf)

[HTTPS://WWW.EUROFOUND.EUROPA.EU/PUBLICATIONS/REPORT/2009/GREECE-WAGE-FLEXIBILITY-AND-COLLECTIVE-BARGAINING](https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/greece-wage-flexibility-and-collective-bargaining)



### **4.3 ΧΑΡΤΟΓΡΑΦΗΣΗ ΥΦΙΣΤΑΜΕΝΩΝ ΔΟΜΩΝ**

Η κάθε πολιτική είναι ξεχωριστή και παρουσιάζει σημαντικές διαφοροποιήσεις, τόσο σε επίπεδο θέσπισης κατευθυντήριων γραμμών για τη λειτουργία της, όσο και κατά την εφαρμογή της. Η διαμόρφωση των τάσεων στην αγορά εργασίας δε μπορεί να θεωρηθεί ένα αυτόνομο πεδίο πολιτικής για δύο βασικούς λόγους: αφ' ενός είναι σημαντικό και αναπόσπαστο κομμάτι της πολιτικής για την απασχόληση που αναπτύσσεται είτε σε εθνικό είτε σε ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο, και αφ' ετέρου είναι μια πολυπαραγοντική πολιτική με πολλούς διατομεακούς «παίκτες». Την ίδια στιγμή που σε επίπεδο policy making το κράτος μπορεί να προσπαθήσει να ρυθμίσει την αγορά με μια κυβερνητική απόφαση, μια ευρωπαϊκή πολιτική, μια νέα παγκόσμια τάση η ακόμα και μια εταιρική πολιτική μπορεί να αναδιαμορφώσει πλήρως το εργασιακό τοπίο. Χαρακτηριστικά παραδείγματα η δραστική μείωση της ανασφάλιστης εργασίας στη χώρα μας από την εφαρμογή της πολιτικής επαύξησης των προστίμων για την ανασφάλιστη εργασία αλλά και η μείωση της εβδομαδιαίας εργασίας που εισήγαγε στη Νέα Ζηλανδία η εταιρεία Perpetual Guardian η οποία ειδικεύεται σε ακίνητα, trust funds κ.α. και αυτό που έκανε ήταν να μειώσει κατά μία ημέρα την εβδομαδιαία εργασία χωρίς να γίνει καμία αλλαγή στο μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων.<sup>50</sup>

Έτσι, η χαρτογράφηση των υφισταμένων δομών καθώς και η καταγραφή του ρόλου που επιτελούν για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό τμήμα της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας γιατί οι συγκεκριμένοι θεσμοί συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της συγκεκριμένης πολιτικής, καθορίζουν τις κατευθυντήριες γραμμές της, αλλά κυρίως έχουν δημιουργηθεί για να προασπίσουν την εύρυθμη και ορθολογική λειτουργία της αγοράς. Βέβαια, ο κάθε θεσμός αντιμετωπίζει από διαφορετική οπτική τα προβλήματα και τις ανάγκες της αγοράς, ανάλογα με το πλαίσιο λειτουργίας του, τον τομέα δράσης του και, τέλος, τους αντικειμενικούς σκοπούς και στόχους που επιθυμεί να υλοποιήσει. Σε αυτό το πλαίσιο θα προσπαθήσουμε να αναπτύξουμε τους βασικούς δρώντες που σχετίζονται με την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πέρα από τα εκτελεστικά όργανα σε επίπεδο λήψης αποφάσεων υπάρχουν και εξειδικευμένοι δρώντες αναφορικά με τον τομέα της απασχόλησης. Σε εθνικό επίπεδο λειτουργούν τα Εθνικά και Τοπικά Ευρωπαϊκά δίκτυα Απασχόλησης που διασυνδέονται με τα τις Ευρωπαϊκές Υπηρεσίες Απασχόλησης (EURES), τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης (ΚΠΑ), δημόσια και ιδιωτικά Κέντρα Επαγγελματικής Κατάρτισης (ΚΕΚ), οι Μη κυβερνητικές οργανώσεις, (ΜΚΟ), οι φορείς και δομές της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και οι φορείς προώθησης της ισότητας ευκαιριών.

<sup>50</sup><http://www.kathimerini.gr/769110/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/ta-tsoyxtera-prostima-meiusan-thn-adhlwth-ergasia-to-a-4mhno>

[https://www.huffingtonpost.gr/entry/liyotere-doeleia-perissotera-chremata-kai-e-nea-zelandia-dokimase-ten-4emere-eryasia-kai-to-peirama-etan-epiteches\\_gr\\_5b535311e4b0fd5c73c5dcf3](https://www.huffingtonpost.gr/entry/liyotere-doeleia-perissotera-chremata-kai-e-nea-zelandia-dokimase-ten-4emere-eryasia-kai-to-peirama-etan-epiteches_gr_5b535311e4b0fd5c73c5dcf3)

## ΑΡΩΝΤΕΣ ΣΕ ΕΠΙΠΕΔΟ Ε.Ε.

### ➤ Η Ευρωπαϊκή Αρχή για την Εργασία (ELA)

Η Ευρωπαϊκή Αρχή για την Εργασία (European Labour Authority) είναι μια νεοσύστατη αρχή που έχει ως κυρία στόχευση της προσαρμογή της Ε.Ε στα σύγχρονα δεδομένα κυρίως σε ότι αφορά τη διασφάλιση της δίκαιης και ομαλής εφαρμογής του ευρωπαϊκού πλαισίου για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Αναπτύχθηκε εντός του Ευρωπαϊκού Πυλώνα των Κοινωνικών Δικαιωμάτων, απέκτησε νομική βάση την άνοιξη του 2018, ενώ αναμένεται να αποκτήσει λειτουργική επάρκεια μέσα στο 2019 και να προσεγγίσει την πλήρη επιχειρησιακή της ικανότητα έως το 2023. Με δεδομένο ότι θα έχει αρμοδιότητες αναφορικά με τη διευκόλυνση της πρόσβασης των ατόμων και των εργοδοτών σε πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, την υποστήριξη της συνεργασίας για την τη διασυννοριακή επιβολή του ευρωπαϊκού δικαίου και την επίλυση των διασυννοριακών διαφορών μεταξύ εθνικών αρχών, αναμένεται να διαδραματίσει κομβικό ρόλο.<sup>51</sup>

### ➤ Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ)

Το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ), αποτελεί το ενιαίο σύστημα πληροφόρησης για την απασχόληση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης όπως αυτό αναπτύχθηκε από την Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών. Ουσιαστικά αποτελεί την ομπρέλα μέσα από την οποία αναπτύσσεται η συνεργασία και η αλληλεπίδραση με τις εθνικές διοικητικές υπηρεσίες και τα αντίστοιχα παρατηρητήρια που αναπτύσσουν δράση ανά κράτος μέλος. Έχει ως κύριο στόχο τη συνεχή παρακολούθηση των εξελίξεων στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις στην Ε.Ε.<sup>52</sup>

**Ακολουθεί μια συνοπτική καταγραφή των βασικών παρατηρητηρίων σε επίπεδο Ε.Ε:**

- **Βέλγιο:** Higher Institute of Labour Studies (HIVA), Catholic University of Louvain <http://organigram.kuleuven.be/ext/9/50000752e.htm>
- **Γαλλία:** Centre d' Etudes et de Recherches sur les Qualifications (CEREQ), Paris <http://www.cereq.fr/>
- **Γερμανία:** Mannheim Centre for European Social Research, University of Mannheim <http://www.mzes.uni-mannheim.de/homepage.html>
- **Ιρλανδία:** The Economic and Social Research Institute (ESRI), Dublin <http://www.esri.ie/>
- **Ιταλία:** Istituto per lo Sviluppo della formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), Rome <http://www.europalavoro.it/>

<sup>51</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=en>

<sup>52</sup> <http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c10205.htm>

- **Ολλανδία:** Research Centre for Education and the Labour Market (ROA), University of Maastricht / Marketresearch BV (DESAN), Amsterdam <http://www.roa.unimaas.nl>
- **Σκωτία:** Centre for Educational Sociology (CES), University of Edinburgh <http://www.ces.ed.ac.uk>
- **Σουηδία:** Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm <http://www.dal.lu.se/sofi/namnavd.ht>
- **Ελλάδα:** Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΙΕΑΔ) <http://www.eiead.gr><sup>53</sup>

➤ **Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) / Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων**

Σε συνδικαλιστικό επίπεδο παρατηρείται σημαντικός βαθμός συμμετοχής των εθνικών οργανώσεων στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) με ποσοστό κάλυψης 88% έχοντας εντάξει 64 εθνικές συνομοσπονδίες. Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο αντιπροσωπεύει 45 εκατομμύρια μέλη από 90 συνδικαλιστικές οργανώσεις σε 38 ευρωπαϊκές χώρες, και δέκα Ευρωπαϊκές Ομοσπονδίες Συνδικάτων. Ως βασικός στόχος της Συνομοσπονδίας τίθεται ο συντονισμός των εθνικών οργανώσεων και η άσκηση πίεσης στα ευρωπαϊκά κέντρα λήψης των αποφάσεων προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η Ε.Ε δεν είναι μόνο μια ενιαία αγορά αγαθών και υπηρεσιών, αλλά μια κοινωνική Ευρώπη, όπου η βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων και των οικογενειών τους είναι εξίσου σημαντική προτεραιότητα.<sup>54</sup>

Παράλληλα τρεις είναι οι βασικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων που αποτελεί τη γενική οργάνωση για επιχειρήσεις σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής οικονομίας, η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) που εκπροσωπεί τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στην Ευρώπη και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP, Centre europeen des entreprises publiques) που εκπροσωπεί δημόσιες επιχειρήσεις και οργανώσεις.<sup>55</sup>

<sup>53</sup> <https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/4911/1376.pdf>

<sup>54</sup> <https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities>

<sup>55</sup> [https://www.bankofgreece.gr/BogDocumentDOMLibraryMonthlySubject/Labor\\_greek.pdf](https://www.bankofgreece.gr/BogDocumentDOMLibraryMonthlySubject/Labor_greek.pdf)

➤ **Το Ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ)**

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ - 1957) είναι το θεμελιώδες όργανο της Ε.Ε για την άσκηση πολιτικών συνοχής με έμφαση στο ανθρώπινο κεφαλαίο της Ένωσης και παράλληλα αποτελεί το παλαιότερο διαρθρωτικό ταμείο. Ουσιαστικά βοηθά τα κράτη μέλη, το εργατικό δυναμικό και τις επιχειρήσεις της Ευρώπης να αντιμετωπίσουν τις σύγχρονες προκλήσεις και να μειώσουν τα προβλήματα που αυτές επιφέρουν. Το μέγεθος του ταμείου αντιπροσωπεύει περίπου 10% του συνολικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ για την τρέχουσα περίοδο, το ταμείο επιχειρεί να καλύψει 4 βασικούς τομείς ανάπτυξης: την απασχόληση και ιδίως την απασχόληση των νέων, την κοινωνική ένταξη, την εκπαίδευση και την ορθή διακυβέρνηση. Ειδικότερα, αποτελεί το 23,1% του προϋπολογισμού για την πολιτική συνοχής, ποσοστό που αντιστοιχεί σε περισσότερα από 80 δισεκατομμύρια ευρώ για την περίοδο 2014-2020.<sup>56</sup>

➤ **Βασικά Εργαλεία για την απασχόληση σε επίπεδο Ε.Ε**

**Το πρόγραμμα αμοιβαίας ανταλλαγής γνώσεων (MLP)**

Το πρόγραμμα αμοιβαίας ανταλλαγής γνώσεων (MLP) καθιερώθηκε με το Άρθρο 149 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό εργαλείο στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» που έχει ως βασικό στόχο να αποτελέσει μια δεξαμενή σκέψης, ανταλλαγής απόψεων και καλών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών για τον κρίσιμο τομέα της εργασίας. Στο πλαίσιο της ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του διοργανώνει θεματικές εκδηλώσεις, σεμινάρια και εργαστήρια για τη διάδοση ορθών πρακτικών, πραγματοποιεί εκπαιδευτικές ανταλλαγές και συναντήσεις εκπροσώπων των χωρών της ΕΕ και τηρεί μια επικαιροποιημένη βάση δεδομένων για τις ακολουθούμενες πρακτικές.<sup>57</sup>

**Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF)**

Το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων αποτελεί βασική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στη διαδικασία αναγνώρισης των επαγγελματικών ικανοτήτων. Βασικός στόχος του πλαισίου είναι η διασύνδεση των διαφορετικών εθνικών συστημάτων προσόντων και η διασφάλιση της απρόσκοπτης μεταφοράς και αναγνώρισης πτυχίων.

**Το Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων (ECTS)**

Το Ευρωπαϊκό σύστημα μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων που έχει θεσπιστεί από το 1989 στοχεύει στη διευκόλυνση της αναγνώρισης περιόδων σπουδών και συνιστά την

<sup>56</sup> [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:2602\\_6&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:2602_6&from=EL)

<sup>57</sup> <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11327&from=EL>

καταγραφή και την ανάλυση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων μέσα από ένα ενιαίο σύστημα απόδοσης ακαδημαϊκών μονάδων.

### **Το Ευρωδιαβατήριο - Europass**

Το Europass είναι ένα ενιαίο μέσο αναγνώρισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων για όλα τα κράτη μέλη και περιλαμβάνει πέντε τυποποιημένα έγγραφα. Το βιογραφικό σημείωμα Europass (CV), το γλωσσικό διαβατήριο Europass, το συμπλήρωμα πιστοποιητικού Europass, το συμπλήρωμα διπλώματος Europass, και την κινητικότητα Europass.<sup>58</sup>

### **Η δικτυακή πύλη «Η Ευρώπη σου»**

Η δικτυακή πύλη «Η Ευρώπη σου» παρέχει πρακτικές πληροφορίες σε μεμονωμένα άτομα και επιχειρήσεις σχετικά με τα δικαιώματα και τις ευκαιρίες που έχουν στην ΕΕ όπως είναι οι ευρωπαίοι πολίτες που επιθυμούν να εργαστούν ή να σπουδάσουν σε άλλη χώρα της ΕΕ εκτός της δικής τους, ή οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που επιθυμούν να μεταφερθούν ή να ανοίξουν υποκατάστημα σε κάποια άλλη χώρα της ΕΕ.<sup>59</sup>

### **Ευρωπαϊκή διαδικτυακή πύλη για την ανεύρεση εργασίας - eures**

Η ευρωπαϊκή διαδικτυακή πύλη για την ανεύρεση εργασίας παρέχει πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, τις συνθήκες της αγοράς εργασίας την εκπαίδευση και την κατάρτιση και τις προσφορές κενών θέσεων σε όλα τα κράτη μέλη της Ε.Ε., ενώ παράλληλα παρέχει τη δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής αιτήσεων κάλυψης θέσεων στα άτομα που αναζητούν εργασία.<sup>60</sup>

## **ΟΙ ΔΡΩΝΤΕΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

### **➤ Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης**

Το Υπουργείο έχει τη συνολική ευθύνη, για την χάραξη, την εφαρμογή των εφαρμοζόμενων πολιτικών για την απασχόληση στη χώρα μας. Σύμφωνα με το επίσημο ΦΕΚ οι βασικές αρμοδιότητες του Υπουργείου περιλαμβάνουν τον επαγγελματικό προσανατολισμό για τους πολίτες, τη διαχείριση κοινοτικών και άλλων πόρων σχετικών με την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού, τις ατομικές και συλλογικές συμβάσεις εργασίας, την εκπροσώπηση της Ελλάδας στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, τα χρονικά όρια εργασίας, την ισότητα των φύλων, τις υπαγόμενες σε αυτό υπηρεσίες απασχόλησης, την κοινωνική ενσωμάτωση των

<sup>58</sup> <https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/4911/1376.pdf>

<sup>59</sup> <http://europa.eu.int/youreurope>

<sup>60</sup> <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

αλλοδαπών εργαζομένων, την προστασία και αποκατάσταση των ατόμων ειδικών κατηγοριών και τη διευκόλυνση των ατόμων με αναπηρίες, τα βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών.<sup>61</sup>

➤ **Υπουργείο Παιδείας Ερευνάς και Θρησκευμάτων**

Το Υπουργείο Παιδείας είναι ο κύριος φορέας που ορίζει τα χαρακτηριστικά της εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ελλάδα, έχοντας επιτελικό ρόλο αναφορικά με τις εξελίξεις για τα θέματα παιδείας, εκπαίδευσης, έρευνας, και καινοτομίας.

Αποστολή του Υπουργείου αποτελεί η διαρκής ανάπτυξη, αναβάθμιση και εξέλιξη της παρεχόμενης παιδείας στην Πατρίδα μας μέσα από τη δημιουργία «ελευθέρων, ενεργών και κριτικά σκεπτόμενων πολιτών και την αλληλεπίδραση με τα εκπαιδευτικά συστήματα στην Ευρώπη, αλλά και στο σύνολο του εξελιγμένου κόσμου. Παράλληλα συνεργάζεται διπλωματικά με το Υπουργείο εργασίας στον τομέα της απασχόλησης κυρίως για τον κομβικό ρόλο που διαδραματίζει η κατάρτιση, ως εργαλείο εξέλιξης των εργαζομένων αλλά και αντιμετώπισης της ανεργίας, αποτελώντας ουσιαστικά τον επιχειρησιακό βραχίονα σε επίπεδο εκπόνησης πολιτικής στο πεδίο της απασχόλησης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.<sup>62</sup>

➤ **Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(Ο.Α.Ε.Δ.)**

Σύμφωνα με τον επίσημο ιστότοπο του οργανισμού, αποτελεί νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου υπό την εποπτεία του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και έχει ως κύριο στόχο την *«εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής για την απασχόληση και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ενίσχυση και διευκόλυνση της ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού της χώρας στην αγορά εργασίας, την ασφάλιση κατά της ανεργίας, την προώθηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και τη σύνδεσή της με την απασχόληση, την πνευματική και κοινωνική ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού και των οικογενειών αυτού, τη χορήγηση παροχών για στεγαστική προστασία αυτού και τη συνδρομή στη συλλογική οργάνωση και δράση του, εν όψει της βελτίωσης του βιοτικού του επιπέδου»*. Τέλος, συμμετέχει στην εφαρμογή του εθνικού προγράμματος μεταρρυθμίσεων και δύναται να υλοποιεί και να συμμετέχει, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σε προγράμματα που απορρέουν από το εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων.

---

<sup>61</sup> <https://www.ypakp.gr/>

<sup>62</sup> <https://www.minedu.gov.gr/>

➤ **Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΙΕΑΔ)**

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού» (ΕΙΕΑΔ) έχει ως βασική στοχοθεσία την εκπόνηση ερευνών και μελετών σχετικά με τις σύγχρονες τάσεις στην αγορά εργασίας και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, επικουρώντας επιστημονικά την αποστολή του Υπουργείου Εργασίας σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό και κλαδικό επίπεδο. Μεταξύ άλλων, είναι ο ενδιάμεσος Φορέας Διαχείρισης του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» για δράσεις που εντάσσονται στον Θεματικό Άξονα Προτεραιότητας 2 και είναι ο αρμόδιος φορέας για τον σχεδιασμό, την ανάπτυξη και τη λειτουργία του Συστήματος 1 του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση (ΕΣΣΕΕΚΑ).<sup>63</sup>

➤ **Συνδικαλιστικές Οργανώσεις**

Το Νομικό πλαίσιο με βάση το οποίο διέπεται η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη χώρα μας προήλθε από το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι που κατοχυρώνεται στο άρθρο 11 του Συντάγματος και το Νόμο 281/1914 που προέβλεπε τη νομοθετική κατοχύρωση των δικαιωμάτων των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σήμερα η χώρα μας έχει μια σημαντική συνδικαλιστική ιστορία με αντιπροσωπευτική εκπροσώπηση και ενεργό συμμετοχή στη διαμόρφωση των εξελίξεων όλων των βασικών δρώντων. Αλώςτε η θεσμοθετημένη κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας δίνει την δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσδιορίζουν και να ρυθμίζουν αυτόνομα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, με την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων και κανονισμών εργασίας.

• **Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ)**

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε.) είναι τριτοβάθμιο συνδικαλιστικό όργανο και αποτελεί το ανώτατο συνδικαλιστικό όργανο των εργαζομένων στην χώρα μας. Συμμετέχει σε όλα τα όργανα τριμερούς εκπροσώπησης (Εργαζόμενοι-εργοδότες-κράτος), καταθέτοντας επιστημονικά τεκμηριωμένες προτάσεις για νομοσχέδια, πολιτικές απασχόλησης, και ενεργοποιεί δομές ή δημιουργεί νέες όπως το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ, το Κέντρο Εκπαιδευτικής Πολιτικής ΓΣΕΕ και το Κέντρο Πληροφόρησης Εργαζομένων & Ανέργων.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> <http://www.eiead.gr/>

<sup>64</sup> <https://gsee.gr/>

- **Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ)**

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών έχει σωματειακή οργάνωση και συνιστά τη βασική δομή εκπροσώπησης της βιομηχανικής επιχειρηματικής δραστηριότητας στη χώρα μας σε συνδικαλιστικό επίπεδο. Βάση καταστατικού, ως μέλη του ορίζονται εταιρείες που είναι νομικά πρόσωπα και που ασκούν μεταποιητική δραστηριότητα ή συναφή επιχειρηματική δραστηριότητα, αλλά και οι κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές εργοδοτικές οργανώσεις επιχειρήσεων.<sup>65</sup>

- **Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ)**

Στο εμπόριο, κορυφαία οργάνωση σήμερα είναι η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), που ιδρύθηκε πρόσφατα. Μέλη της είναι οι δευτεροβάθμιες εμπορικές οργανώσεις (ομοσπονδίες) εμπορίου. Αυτή ιδρύθηκε σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 1712/1987, όπως τροποποιήθηκε από τους ν. 1746/1989 , 2081/1992, 1215/1993. Συνεπώς υπάγεται σε διαφορετικό νομικό καθεστώς από το αντίστοιχο του ΣΕΒ.

- **Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ)**

Μία άλλη κορυφαία εργοδοτική οργάνωση είναι η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ) που πρώτο ιδρύθηκε το 1919 και αποτελεί σήμερα το ανώτερο συνδικαλιστικό όργανο των Επαγγελματιών, Βιοτεχνών αλλά και των Εμπόρων (ως προς το τελευταίο αυτό ανταγωνίζονται την προηγούμενη) όλης της χώρας. Το καταστατικό της τροποποιήθηκε το 1995 για να προσαρμοσθεί στις διατάξεις του ν. 1712/1987. Μέλη της είναι οι αντίστοιχες τοπικές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων μικτές ή αμιγείς), καθώς και οι πανελλήνιες κλαδικές. Μέλη της ΓΣΕΒΕΕ μπορούν να γίνουν και οι Πανελλήνιες Ομοσπονδίες Συνταξιούχων ΤΕΒΕ, ΤΑΕ, ΤΣΑ.

---

<sup>65</sup> <http://www.sev.org.gr/>



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### 5.1 ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ/ ΚΡΗΤΗ

Το πολιτικό πλαίσιο μέσα στο οποίο διεξάγεται η συγκεκριμένη ερευνητική διαδικασία συνδέεται άρρηκτα με την οικονομική πραγματικότητα που βιώνει η χώρα μας τα τελευταία χρόνια εξαιτίας της οικονομικής κρίσης. Η ελληνική οικονομία βρέθηκε αντιμέτωπη με τη μεγαλύτερη ύφεση μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Η χρηματοοικονομική κρίση και η κρίση χρέους μεταφέρθηκαν στην πραγματική οικονομία με ταχύ ρυθμό με αποτέλεσμα να αλλάξει ραγδαία και ο τρόπος ζωής γενικά, αλλά και το εργασιακό πεδίο ειδικότερα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα επιτακτική ανάγκη για τη μείωση της ανεργίας μέσω της μείωσης του κόστους απολύσεων και προσλήψεων.

Μέσα σε αυτό το εξαιρετικά αντίξοο δημοσιονομικό περιβάλλον η Ελλάδα έπρεπε να εξασφαλίσει το ευρωπαϊκό κεκτημένο, να σταματήσει την ολική οικονομική καταστροφή και μέσα από ένα δομημένο μεταρρυθμιστικό πλαίσιο να επιτύχει τη σταθεροποίηση και στη συνέχεια της ανάκαμψη της εθνικής μας οικονομίας.

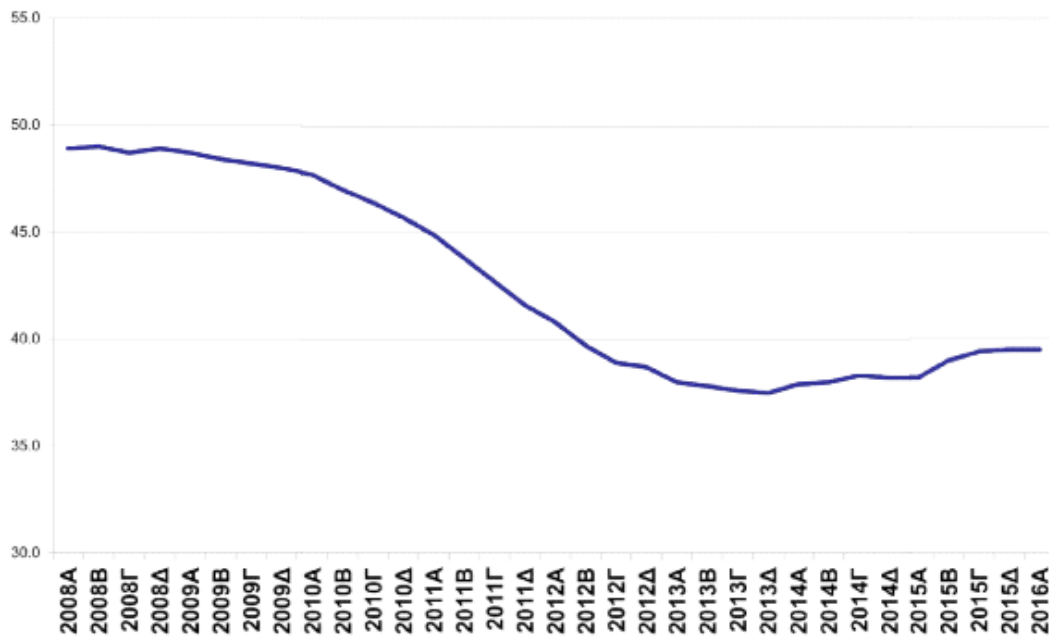
Σύμφωνα με τον οικονομολόγο *κ. Γεώργιο Κουφάρη*, η οικονομική κρίση είναι το «φαινόμενο κατά το οποίο μια οικονομία χαρακτηρίζεται από μια διαρκή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας». Γίνεται λοιπόν εύκολα αντιληπτό τι συνεπάγεται η μείωση αυτή της οικονομικής δραστηριότητας σε επίπεδο αγοράς εργασίας.<sup>66</sup>

Όπως φαίνεται και από τα βασικά δευτερογενή στοιχεία της έρευνας η χώρα μας αντιμετωπίζει διαχρονικές παθογένειες στον τομέα της απασχόλησης οι οποίες συνδυαζόμενες με τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης δημιούργησαν ένα τοξικό μείγμα. Η εικόνα αυτή γίνεται αντιληπτή και από την πτωτική τάση της απασχόλησης και την αντίστοιχη άνοδο της ανεργίας από το 2008 έως το 2016 όπως παρουσιάζεται στα διαγράμματα που ακολουθούν:<sup>67</sup>

<sup>66</sup> [http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2086/de\\_201400192.pdf?sequence=1](http://oceanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2086/de_201400192.pdf?sequence=1)

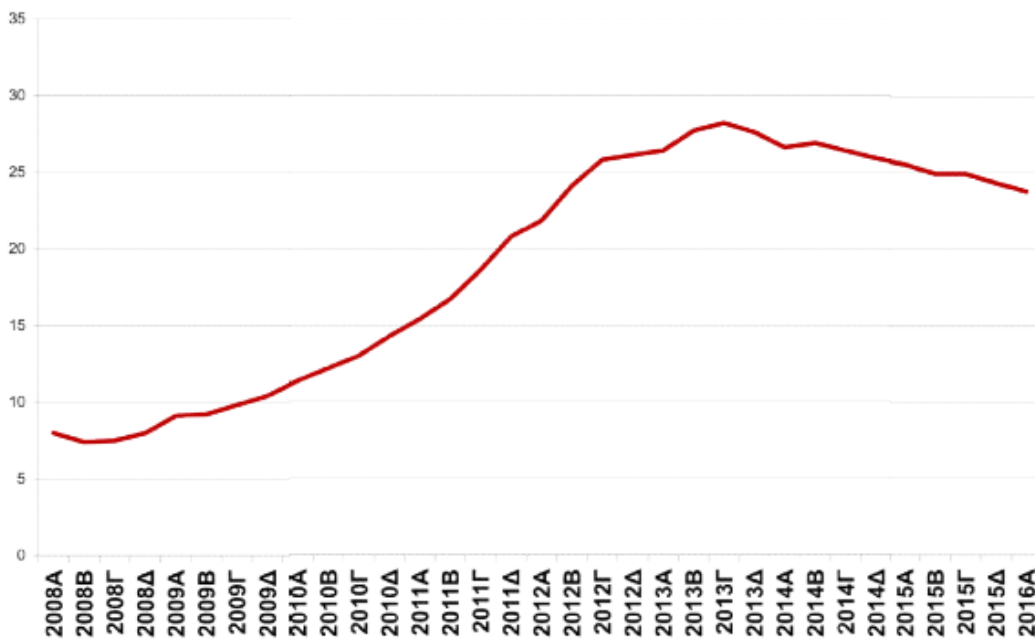
<sup>67</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Έκθεση αποτύπωσης αγοράς εργασίας βάση δευτερογενών δεδομένων, (παραδοτέο 1.1), σελ.26

**Γράφημα 3 : Απασχόληση στην Ελλάδα διαχρονικά (με ΕΔ), 2008-2016 (%)**



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Επεξεργασία: ΠΜΠΑΕ

**Γράφημα 4 : Ανεργία στην Ελλάδα διαχρονικά (με ΕΔ), 2008-2016 (%)**



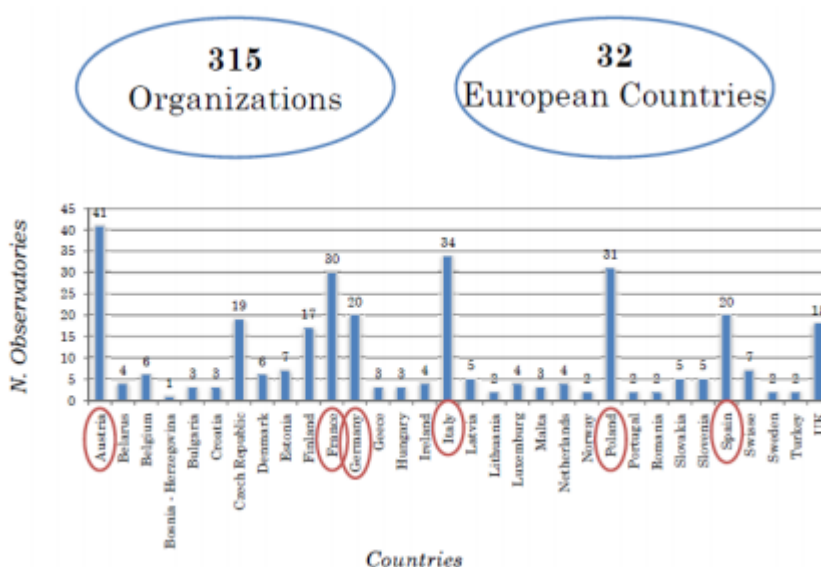
Πέρα από τα παραπάνω είναι γεγονός ότι πέρα από την κρίση υπάρχει ένα διαχρονικό έλλειμμα αποτελεσματικότητας σε επίπεδο διαμόρφωσης των εργασιακών πολιτικών. Όπως αλώςτε φαίνεται και στην έρευνα για την αποτελεσματικότητα του συνόλου των δαπανών της γενικής κυβέρνησης για την οικονομική λειτουργία του κράτους, την εκπαίδευση, το περιβάλλον και την κοινωνική προστασία στις χώρες της Ε.Ε παρατηρούμε ότι η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση που σημαίνει ότι οι

υπόλοιπες χώρες μπορούν να επιτυγχάνουν καλύτερα αποτελέσματα δαπανώντας ουσιαστικά τα ίδια ποσά.<sup>68</sup>

Στην πραγματικότητα αποδείχτηκε ότι η Ελλάδα χρησιμοποίησε τα τεράστια ποσά που διαχειρίστηκε από το εξωτερικό κατά τρόπο καταναλωτικό και όχι δομικής προσαρμογής και κοινωνικής προετοιμασίας. Απόρροια του προηγούμενου είναι ότι ούτε το κράτος ούτε ο ιδιωτικός τομέας παρουσιάστηκαν προετοιμασμένοι, ενώ παράλληλα φάνηκε και ένα τεράστιο πρόβλημα μη δομικής φύσεως: η νοοτροπία.<sup>69</sup>

Αν λοιπόν στις συνέπειες της οικονομικής κρίσης προσθέσουμε και τη διαχρονική αναποτελεσματικότητα ως προς την αξιολόγηση και την εφαρμογή των επιχειρούμενων μεταρρυθμιστικών προσπαθειών γίνεται εύκολα αντιληπτή η ανάγκη για αναθεώρηση της ακολουθούμενης στρατηγικής.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο συναντάμε ιδρύματα που παρακολουθούν την αγορά εργασίας σε ακαδημαϊκό επίπεδο, θεσμικά όργανα τα οποία δρουν υποστηρικτικά στους φορείς που χαράζουν την εργασιακή πολιτική κάθε χώρας και τέλος όργανα που παρακολουθούν την αγορά εργασίας προκειμένου να αξιολογήσουν τις εφαρμοζόμενες πολιτικές ή προγράμματα. Όπως φαίνεται και από το διάγραμμα που ακολουθεί πρόσφατη έρευνα κατέγραψε συνολικά 315 φορείς σε 32 ευρωπαϊκές χώρες. Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι η στροφή προς την αξιολόγηση και την ανάλυση των εφαρμοζόμενων πολιτικών είναι επιβεβλημένη προκειμένου να διασφαλιστεί η βέλτιστη δυνατή αξιοποίηση των υφιστάμενων πόρων.



Εικόνα 1: Περιφερειακά Παρατηρητήρια Απασχόλησης στην Ευρώπη, ανά χώρα

70

<sup>68</sup> Αργεΐτης, Γ., Δαφέρμος, Γ., Νικολαΐδη, Μ., (2011). «Κρίση δημόσιου χρέους στην Ελλάδα, Αιτίες και Προοπτικές», Ιστοσελίδα: <http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report4.pdf> (σελ. 25)

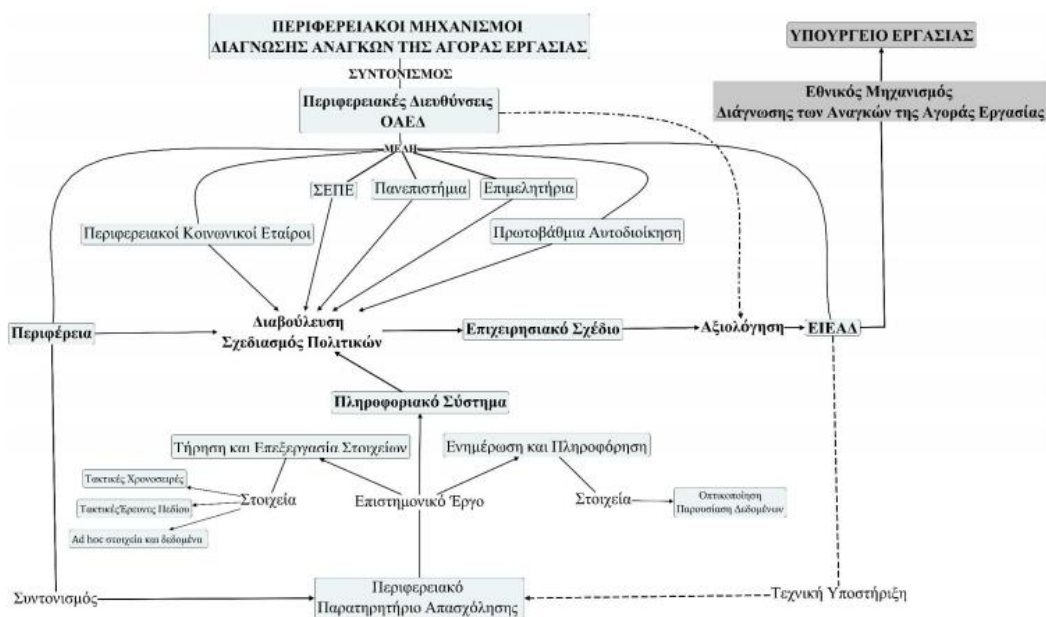
<sup>69</sup> Παπαδάκης, Ν., Σπυριδάκης, Μ. (επιμέλεια), (2010), «Αγορά εργασίας κατάρτιση δια βίου μάθηση και απασχόληση, δομές, θεσμοί και πολιτικές», εκδ. Σιδέρης, Αθήνα, σελ.238

<sup>70</sup> Πηγή: European Network of Regional Labour Market Monitoring (2010). Presentations of First European Conference of Regional Labour Market Observatories - Confronting Experiences & Building ridges in the Perspective of a Common Labour Market in Europe. Marseille, 6-7/10/2010

Σε αυτή την κατεύθυνση το 2016 ιδρύεται σε εθνικό επίπεδο ο Μηχανισμός Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ακολουθώντας ένα στοχευμένο σχέδιο δράσης το οποίο είναι εγκεκριμένο από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και έχει ως βασικό σκοπό τον προσδιορισμό των βασικών μεγεθών και των αναντιστοιχιών της αγοράς εργασίας και των εντοπισμό των αναγκών σε επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Για τη βέλτιστη αποτελεσματικότητα των δράσεων ο μηχανισμός συγκροτείται τόσο σε εθνικό όσο και σε περιφερειακό επίπεδο.

Έτσι, το Υπουργείο Εργασίας κατέθεσε πρόταση – πλαίσιο προς τις Περιφέρειες της χώρας για τη συγκρότησή και λειτουργία Περιφερειακών Μηχανισμών Διάγνωσης Αναγκών της Αγοράς Εργασίας σε δυο φάσεις υλοποίησης. Η Πρώτη φάση αναφέρεται στην πιλοτική ανάπτυξη των Περιφερειακών Μηχανισμών και θα ολοκληρωθεί τον Δεκέμβριο του 2018 ενώ η δεύτερη φάση που θα ολοκληρωθεί τον Δεκέμβριο του 2019, περιλαμβάνει την οριστικοποίηση των όρων και των προϋποθέσεων για την πλήρη εφαρμογή των Περιφερειακών Μηχανισμών με τη θεσμική και οργανωτική λειτουργία των Περιφερειακών Παρατηρητηρίων Απασχόλησης.

Ακολουθεί μια διαγραμματική περιγραφή του ρόλου τόσο του εθνικού μηχανισμού διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας όσο και των αντίστοιχων περιφερειακών μηχανισμών.



Διαγραμματική περιγραφή Περιφερειακών Μηχανισμών Διάγνωσης Αναγκών Αγοράς Εργασίας

Στον παρακάτω πίνακα περιγράφονται τα βήματα για την πλήρη ανάπτυξη των μηχανισμών και των παρατηρητηρίων. Βλέποντας τα χρονοδιαγράμματα γίνεται αντιληπτή η ταχύτητα και η ευελιξία με βάση την οποία η περιφέρεια Κρήτης προχωρεί στην αντιμετώπιση του εργασιακού πεδίου μέσα από την εφαρμογή του υφιστάμενου σχεδιασμού.

**ΠΡΩΤΗ ΦΑΣΗ (2018):**  
**ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΣΕ ΟΛΕΣ ΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ**

|                        |  |
|------------------------|--|
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΠΡΩΤΟ:</b>   | <b>ΔΙΑΧΥΣΗ ΤΗΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΘΝΙΚΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΙΕΑΔ</b> <i>(Ολοκλήρωση Απρίλιος 2018)</i>   |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:</b> | <b>ΣΥΣΤΗΜΑΤΙΚΗ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΚΑΙ ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ - ΠΙΛΟΤΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b> <i>(Ολοκλήρωση Ιούλιος 2018)</i> |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΤΡΙΤΟ:</b>   | <b>ΣΥΝΘΕΣΗ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</b> <i>(Ολοκλήρωση Σεπτέμβριος 2018)</i>  |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ:</b> | <b>ΤΑΚΤΙΚΗ ΕΤΗΣΙΑ ΕΡΕΥΝΑ ΠΕΔΙΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ</b> <i>(Ολοκλήρωση Σεπτέμβριος 2018)</i>  |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΠΕΜΠΤΟ:</b>  | <b>ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΠΟΣΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΙΚΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ</b> <i>(Ολοκλήρωση Δεκέμβριος 2018)</i>   |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΕΚΤΟ:</b>    | <b>ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> <i>(Ολοκλήρωση Δεκέμβριος 2018)</i>   |

**ΔΕΥΤΕΡΗ ΦΑΣΗ (2019):**  
**ΠΛΗΡΗΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΜΗΧΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

|                       |   |
|-----------------------|---|
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΕΒΔΟΜΟ:</b> | <b>ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΣΧΕΔΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> <i>(Ολοκλήρωση Ιούνιος 2019)</i>                                   |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΟΓΔΩΟ:</b>  | <b>ΘΕΣΜΙΚΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΠΛΗΡΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</b> <i>(Ολοκλήρωση Ιούνιος 2019)</i> |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΕΝΑΤΟ:</b>  | <b>ΣΥΣΤΗΜΑ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟΥ ΣΧΕΔΙΟΥ</b> <i>(Ολοκλήρωση Σεπτέμβριος 2019)</i>                  |
| <b>ΣΤΑΔΙΟ ΔΕΚΑΤΟ:</b> | <b>ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΥ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΥ ΣΤΗ ΔΙΑΓΝΩΣΗ ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ</b> <i>(Ολοκλήρωση Δεκέμβριος 2019)</i>                                |

71

<sup>71</sup> Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, «Περιφερειακοί μηχανισμοί διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας»  
<file:///C:/Users/user/Downloads/%CE%A0%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%A6%CE%95%CE%A1%CE%95%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%9F%CE%99%20%CE%9C%CE%97%CE%A7%CE%91%CE%9D%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%99%20%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91.pdf>

Σε αυτό το πλαίσιο η Περιφέρεια Κρήτης προχώρησε πρώτη στη δημιουργία ενός μόνιμου μηχανισμού για τη διάγνωση και παρακολούθηση της κατάστασης των πραγμάτων και των τάσεων στην αγορά εργασίας όσο και αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης για την περίοδο 2016-2021. Ο περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησής της Αγοράς Εργασίας αφορά τη συγκρότηση ενός μόνιμου μηχανισμού από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Κοινής Γνώμης στο Πανεπιστήμιο Κρήτης για την Περιφέρεια Κρήτης. Το γεγονός ότι η Περιφέρεια επέλεξε να συνεργαστεί με το Πανεπιστήμιο Κρήτης που αποτελεί την ναυαρχίδα των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων του νησιού αποτελεί ένα ιδεατό παράδειγμα αλληλεπίδρασης με στόχο της ανάπτυξη συνεργιών με σκοπό τη συνάντιση της υφιστάμενης κατάστασης αλλά και τη μετάβαση σε ένα καλύτερο μέλλον με βάση συγκεκριμένα εργαλεία και καλές πρακτικές. Αποτελεί παράλληλα μια σπουδαία ευκαιρία για το επιστημονικό δυναμικό που συμμετείχε να στηρίξει στην πράξη μέσα από την παρεχόμενη επιστημονική γνώση το νησί που φιλοξενεί το ίδρυμα που δραστηριοποιούνται.

Με δεδομένο ότι οι εφαρμοζόμενες εργασιακές πολιτικές λαμβάνονταν μόνο σε υψηλό επίπεδο policymaking χωρίς να υπάρχουν τα εργαλεία καταγραφής της αποτελεσματικότητας τους και αρά η επιτυχία τους, μέσα από τον περιφερειακό μηχανισμό θα αναπτυχθεί τόσο η αλληλεπίδραση της περιφέρειας με τους πολίτες αλλά και μέσα από τη δημιουργία ενός δικτύου φορέων η βέλτιστη συνεργασία σε εθνικό επίπεδο και αρά σε επίπεδο διαμόρφωσης πολιτικής με στόχο την επεξεργασία προτάσεων αλλά και την παρακολούθηση και την αξιολόγηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Σταχυολογώντας το πλαίσιο του υπό εξέταση έργου θα μπορούσαμε να πούμε ότι επικεντρώνεται σε τέσσερα βασικά μέρη:

- στο επιστημονικό έργο
- στη διαβούλευση
- στο σχεδιασμό και την αξιολόγησή της εφαρμοζόμενης πολιτικής
- στη διασύνδεση των πολιτικών με τη συνολική αναπτυξιακή πολιτική της Περιφέρειάς

Ειδικότερα, μέσα από τον εντοπισμό των αναγκών της Κρητικής αγοράς εργασίας σε επαγγελματικές δεξιότητες, ειδικότητες και θέσεις εργασίας από τη μεριά των επιχειρήσεων και τον εντοπισμό του προφίλ δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού και την αντιστοίχιση τους θα σχεδιαστεί ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα στοχευμένης κατάρτισης (reskilling).

Τέλος, συνοψίζοντας τον επιστημονικό στόχο της ερευνάς με βάση και την επίσημη περιγραφή θα συνοψίζαμε στο γεγονός ότι είναι επιθυμητή η *«αποτύπωση της οργανωσιακής και εργασιακής κουλτούρας που επικρατεί στις επιχειρήσεις της Κρήτης, η αποτύπωση των στάσεων, των αντιλήψεων και των πρακτικών απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και το πως τα παραπάνω έχουν μεταβληθεί κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης»*.

Προκειμένου να μπορέσουμε να εντάξουμε την προσέγγιση για τον Περιφερειακό μηχανισμό στην εθνική στρατηγική που αναφέραμε παραπάνω προχωρήσαμε σε μια συνοπτική καταγραφή των βασικών συμπερασμάτων δευτερογενούς έρευνας για την αγορά εργασίας σε επίπεδο επικρατείας.

Συγκεκριμένα :

## **ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

### ***Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ***

- η μείωση του εργατικού δυναμικού στη χώρα εξαρτάται κατά κύριο λόγο από:
  - τη συνολική μείωση του πληθυσμού
  - τη γήρανση του πληθυσμού

- κατά την περίοδο **2009-2013** ολοκληρώθηκαν οι πιο πολλές οικονομικές διαρθρωτικές αλλαγές, συγκεκριμένα υπήρξαν:
  - μειώσεις στο Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν
  - μειώσεις στο Κατά Κεφαλήν Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
  - μειώσεις στο πεδίο της απασχόλησης

η μείωση του κόστους εργασίας και η σταδιακή απελευθέρωση της αγοράς εργασίας είχε σαν αποτέλεσμα:

- την ανάσχεση (με διακυμάνσεις ωστόσο) της πτωτικής τάσης των βασικών μεγεθών της οικονομίας
- την οριακή (συγκριτική) αύξηση του ποσοστού απασχόλησης
- τη συνακόλουθη μείωση του αριθμού των άνεργων ατόμων

- η Ελλάδα παραμένει 1η χώρα στην ΕΕ28 ως προς την φτώχεια και την ανεργία .

- παράγοντες που επηρεάζουν την δεδομένη κατάσταση είναι:
  - η κατάσταση απασχόλησης
  - η εθνο-πολιτισμική προέλευση
  - η οικογενειακή κατάσταση
  - το μορφωτικό επίπεδο

- οι άνδρες και τα άτομα άνω των 30 ετών πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση
  - ζητήματα κοινωνικού επανακαθορισμού ρόλων επηρεάζουν την γυναικεία ανεργία και απασχόληση
  - άτομα άνω των 30 ετών στην Ελλάδα δυσκολεύονται να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας

- παρατηρείται μεγάλος αριθμός νοικοκυριών με εξαρτώμενα μέλη

- αύξηση της νεανικής ανεργίας στην Ελλάδα /τον Μάρτιο του 2016 το ποσοστό ήταν 50,4%  
-αύξηση του ποσοστού της κοινωνικά ευπαθούς ομάδας των **Neets** (*young people Not in Education, Employment or Training*)

- οι νέοι αποτελούν τη βασική πληθυσμιακή κατηγορία για την ανάκαμψη της αγοράς εργασίας  
-τα ποσοστά της μακροχρόνιας νεανικής ανεργίας δεν είναι ιδιαίτερα υψηλά

-παράγοντες που επηρεάζουν τη δεδομένη κατάσταση είναι:

-η μείωση του εργατικού κόστους στις ηλικίες κάτω των 24 ετών

-η εφαρμογή κάποιων μέτρων που εστιάζουν στην τόνωση της νεανικής απασχόλησης

-η αύξηση του μορφωτικού επιπέδου

-οι αναδιαρθρώσεις στην αγορά εργασίας, από τις οποίες οι νέοι φαίνεται να ωφελούνται περισσότερο

- θετική σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με την απασχόληση

-ισχυρή συσχέτιση της ανώτατης εκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την απασχόληση

- η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση στην Ελλάδα παραμένει ελλειμματική συγκριτικά με την γενική εκπαίδευση

- η μετανάστευση στη χώρα συνιστά αστάθμητο παράγοντα

- η δημιουργία και ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου σχεδίου αντιμετώπισης του μεταναστευτικού προβλήματος σε σχέση με την αγορά εργασίας καθίσταται επιβεβλημένη



## **5.2 ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ- ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ**

Με δεδομένο ότι η εκτελούμενη πρωτογενής έρευνα αποτελεί την πρώτη ολοκληρωμένη προσπάθεια καταγραφής των τάσεων στην αγορά εργασίας της Κρήτης οφείλουμε να αναπτύξουμε μια σειρά από δευτερογενή δεδομένα που θα μας οδηγήσουν στην εμπέδωση της υφιστάμενης κατάστασης αλλά και στην διαχρονική εξέλιξη της υπό εξέταση θεματικής:

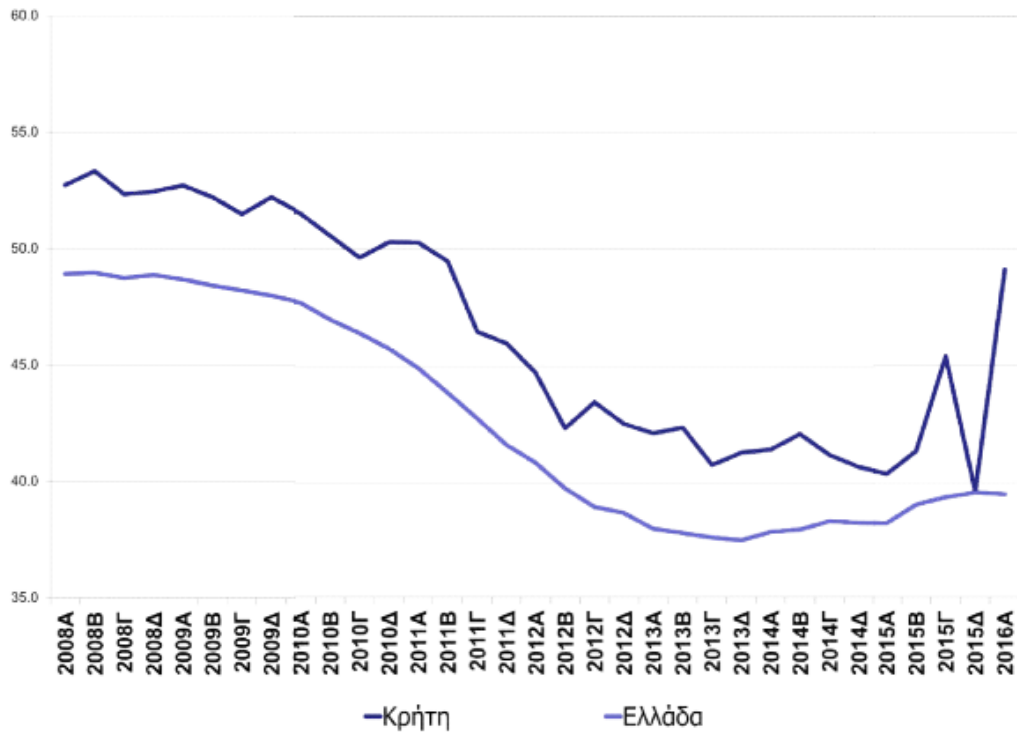
- Σύμφωνα με την τελευταία διενεργηθείσα απογραφή ο πληθυσμός της Κρήτης ανέρχεται σε 623.065 άτομα, αυξημένα κατά 4,8% σε σχέση με το 2001.
- Ο δείκτης γήρανσης αυξήθηκε κατά 10 ποσοστιαίες μονάδες
- Ο δείκτης εξάρτησης έχει παραμείνει σταθερός σε σχέση με το 2001.
- Ο μόνιμος πληθυσμός με αλλοδαπή υπηκοότητα ανέρχεται στο 10,2 του συνολικού πληθυσμού.
- Το 40,3% του τοπικού πληθυσμού είναι άγαμοι σε σχέση με το 49,7% που είναι έγγαμοι.
- Την τελευταία δεκαετία και ειδικότερα τα τελευταία χρόνια παρατηρείται σταδιακή μείωση του ΑΕΠ της Κρήτης.
- Η καταγραφή των εγγεγραμμένων ανέργων στην Κρήτη παρουσιάζει έντονες αυξομειώσεις.

Για να μπορέσουμε να εξειδικεύσουμε τα δεδομένα σε σχέση με την αγορά εργασίας μέσα από την αναδρομή σε πρόσφατα δευτερογενή δεδομένα προχωρούμε σε μία συνολικότερη αντίληψη για την πορεία της αγοράς εργασίας στην Κρήτη. Έτσι, τα δύο γραφήματα που ακολουθούν μας δείχνουν την πορεία της απασχόλησης και της ανεργίας στην Κρήτη από το 2008 έως το 2016 σε σχέση με τα αντίστοιχα δεδομένα σε επίπεδο επικράτειας.<sup>72</sup>

---

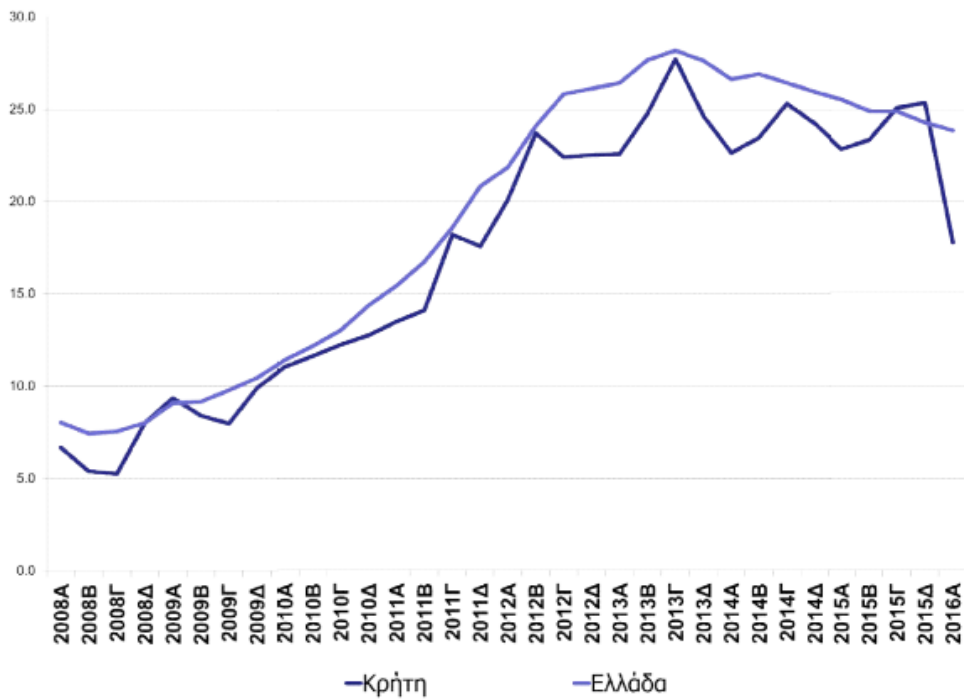
<sup>72</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Έκθεση αποτύπωσης αγοράς εργασίας βάση δευτερογενών δεδομένων, (παραδοτέο 1.1), σελ.59-60

**Γράφημα 23 : Απασχόληση στην Κρήτη διαχρονικά σε σχέση με το σύνολο της χώρας (με ΕΔ), 2008-2016 (%)**



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Επεξεργασία: ΠΜΠΑΕ

**Γράφημα 24 : Ανεργία στην Κρήτη διαχρονικά σε σχέση με το σύνολο της χώρας (με ΕΔ), 2008-2016 (%)**



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Επεξεργασία: ΠΜΠΑΕ

Όπως φαίνεται και από τα δύο γραφήματα σχεδόν πάντα και παρά τις δυσκολίες η Κρήτη πάντα κατάφερε να συγκεντρώσει καλύτερους δείκτες από την επικράτεια.

Κλείνοντας την ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων θα προχωρήσουμε σε μια συνοπτική καταγραφή των βασικών συμπερασμάτων της ενότητας.

| <b>ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ<br/>ΕΡΕΥΝΑΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ</b>   |   |
|--|---|
| <b>ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ<br/>-ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ- ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ</b>   | <b>ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>η Περιφέρεια Κρήτης έχει περισσότερους αναλογικά νέους εργαζομένους</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>η εποχικότητα είναι το μεγαλύτερο πρόβλημα της τοπικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης               <ul style="list-style-type: none"> <li>- ο τουρισμός αποτελεί τον βασικό κλάδο της τοπικής οικονομίας</li> <li>- απαίτηση για μία ολοκληρωμένη στρατηγική περιφερειακής ανάπτυξης</li> </ul> </li> </ul>        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Δυνατότητα για:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- υψηλότερα ποσοστά αντιστοίχισης προσφερόμενων ζητούμενων δεξιοτήτων</li> <li>-ελαχιστοποίηση φαινομένου της διαρθρωτικής ανεργίας</li> <li>-αύξηση κινητικότητας στην αγορά εργασίας μέσω κατάλληλα σχεδιασμένων προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ελκυστική αγορά εργασίας               <ul style="list-style-type: none"> <li>-υψηλό ποσοστό απασχόλησης διαχρονικά</li> <li>-χαμηλό ποσοστό ανεργίας διαχρονικά</li> <li>-υψηλά ποσοστά απασχόλησης σε νεότερες ηλικίες (30-65 ετών και 25-29 ετών)</li> <li>-χαμηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων</li> </ul> </li> </ul>                       |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>η οικονομία της Κρήτης στηρίζεται από:               <ul style="list-style-type: none"> <li>-τουρισμό</li> <li>- εστίαση</li> <li>-εμπόριο</li> </ul> </li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>βελτίωση της κατάστασης σε ανεργία και απασχόληση               <ul style="list-style-type: none"> <li>- η ανάκαμψη οφείλεται κατά κύριο λόγο σε:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>-μέτρα προσωρινού χαρακτήρα για την αύξηση της απασχόλησης</li> <li>-μείωση του κόστους εργασίας</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>για την αύξηση του περιφερειακού ΑΕΠ απαραίτητα είναι: <ul style="list-style-type: none"> <li>- η ενίσχυση της καινοτομίας</li> <li>-η βελτίωση του</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>οριακή βελτίωση απασχόλησης και ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα των 20-24 ετών, εξαιτίας της έλλειψης εργασιακής εμπειρίας</li> </ul>  |
| <p>επιχειρηματικού περιβάλλοντος</p> <p>-η βελτίωση των υποδομών</p>  | <p>-συγκέντρωση μεγαλύτερου ποσοστού ανέργων σε άτομα 30-44 ετών</p> <p>-το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων αυξάνεται σε σημαντικό βαθμό σε σύγκριση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες</p> <p>- οι επιχειρήσεις και το επίπεδο του ανθρώπινου δυναμικού αποτελούν παράγοντες ενίσχυσης των πιθανοτήτων εισόδου του νεανικού πληθυσμού (20-24 ετών) και επανένταξης των ανέργων ατόμων 30-44 ετών στην αγορά εργασίας στην Κρήτη.</p>   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>στροφή προς την μισθωτή εργασία</li> <li>-διαχρονική αύξηση της αναλογίας των μισθωτών επί του συνόλου των απασχολούμενων</li> <li>- σταδιακή αύξηση του ποσοστού του εργατικού δυναμικού που αναζητά μισθωτή εργασία λόγω της «σχετικής» ασφάλειας που προσφέρει σε σχέση με το ελεύθερο επάγγελμα</li> <li>- όταν η προσφορά εργασίας είναι ανεπαρκής έχουμε μετακίνηση ανθρώπινου δυναμικού</li> <li>-η αύξηση των φορολογικών μέτρων επιβαρύνει τους αυτοαπασχολούμενους</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• υψηλό ποσοστό απασχόλησης των ανδρών με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (από το αντίστοιχο των γυναικών)<br/>- η γυναικεία απασχόληση σχετίζεται κυρίως με το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης<br/>- οι γυναίκες χωρίς εκπαίδευση, ή με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο κινδυνεύουν να μην ενταχθούν στην αγορά εργασίας</li> </ul> |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• αύξηση της ζήτησης για ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό<br/>- αύξηση του φαινομένου «brain drain»</li> </ul>   |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• μεγαλύτερο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού, ήδη από το 2013, απασχολείται κυρίως στους κλάδους:<br/>- τουρισμού<br/>- εστίασης<br/>- εμπορίου<br/><br/>- το ερευνητικά εδραιωμένο πρόγραμμα κατάρτισης «reskilling» βοηθά στην αναπτυξιακή πορεία της τοπικής οικονομίας</li> </ul>                                |

### **5.3 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

#### **ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ**

Η σημασία του σκέλους της έρευνας αυτής, δηλαδή της ανάλυσης των ποιοτικών δεδομένων καθίσταται επιτακτική κυρίως ως προς τη βαθύτερη κατανόηση της υφιστάμενης κατάστασης, πέρα από την επιδερμική καταγραφή που θα επιτυγχάναμε απλά με την ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων. Αν συνδυαστεί αυτό με το γεγονός ότι υπάρχει σημαντική έλλειψη σε ποιοτικές έρευνες σε επίπεδο αγοράς εργασίας ποσό μάλλον με συγκεκριμένα χωρικά δεδομένα, γίνεται αντιληπτή η ανάγκη επιλογής της συγκεκριμένης μεθοδολογικής στρατηγικής τόσο για την επιστημονική αρτιότητα όσο και για τη δυνατότητα πρακτικής εφαρμογής των παραδοτέων.

Ένα λοιπόν από τα βασικά στοιχεία που είναι ιδιαίτερα σημαντικά για αυτό το στάδιο της μελέτης είναι ακριβώς η δυνατότητα έκφρασης για τους πολίτες της Κρήτης, που για πρώτη φορά είχαν τη δυνατότητα να συμμετέχουν σε μια ολοκληρωμένη ερευνητική διαδικασία μέσα από την οποία μπόρεσαν να εκφράσουν τις ανάγκες, τους προβληματισμούς και τις ελπίδες τους για το εργασιακό τους περιβάλλον. Η σημασία της διαδικασίας αυτής επαυξάνεται αν αναλογιστούμε ότι έλαβε χώρα σε μια περίοδο σοβαρών ανακατατάξεων και στο μέσο μιας πρωτόγνωρης οικονομικής κρίσης.

Τεχνικά η δημιουργία ομάδων εστίασης αποτέλεσε συγκριτικό πλεονέκτημα για την ποιότητα των δεδομένων και την διευκόλυνση των συμμετεχόντων.

| # | ΤΙΤΛΟΣ ΟΜΑΔΑΣ  | ΦΥΛΟ  | ΗΛΙΚΙΑ | ΤΟΠΟΣ        | ΕΡΓΑΣΙΑ                     | ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ |
|---|--|-------|--------|--------------|-----------------------------|------------|
| 1 | Άτομα <35 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία                             | A + Γ | <35    | ΗΡΑΚΛΕΙΟ     | ΑΝΕΡΓΟΙ / ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 2 | Άτομα 30-44 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία                           | A + Γ | 30-44  | ΗΡΑΚΛΕΙΟ     | ΑΝΕΡΓΟΙ / ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 3 | Άτομα 45< ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία                             | A + Γ | 45+    | ΗΡΑΚΛΕΙΟ     | ΑΝΕΡΓΟΙ / ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 4 | Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό                                      | A + Γ | ΟΛΕΣ   | ΡΕΘΥΜΝΟ      | ΞΕΝΟΔΟΧΟΥΨΑΛΛΗΛΟΙ           | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 5 | Αγροτικός πληθυσμός  | A + Γ | ΟΛΕΣ   | ΤΥΜΠΑΚΙ      | ΑΓΡΟΤΕΣ                     | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 6 | Ευάλωτος πληθυσμός   | A + Γ | ΟΛΕΣ   | ΗΡΑΚΛΕΙΟ     | ΕΥΑΛΩΤΟΙ                    | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 7 | Γυναίκες άνω των 45 ετών με εμπειρία από προγράμματα Κοινωνικού Εργασίας | A + Γ | ΟΛΕΣ   | ΑΓ. ΝΙΚΟΛΑΟΣ | ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΜΕ ΔΗΜΟΣΙΟ        | ΕΛΛΗΝΙΚΗ   |
| 8 | Μετανάστες   | A + Γ | ΟΛΕΣ   | ΧΑΝΙΑ        | ΟΛΑ                         | ΑΛΛΟΔΑΠΗ   |

Πηγή 1.2 <sup>73</sup>

<sup>73</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2)

Όπως βλέπουμε και από το σχετικό πίνακα παρατηρούμε μια πλήρη κατηγοριοποίηση του εργατικού δυναμικού προκειμένου τα εξαγόμενα συμπεράσματα να έχουν πεδίο εφαρμογής για όλο τον πληθυσμό του νησιού, είτε εργάζεται είτε όχι, είτε κατοικεί στα παραλία ή στην ενδοχώρα, είτε ανήκει σε κάποια κατηγορία ευάλωτου πληθυσμού κτλ.

Επιπρόσθετα, η εφαρμογή της μεθόδου της επιτόπιας έρευνας σε ένα πλήρες φάσμα πολιτών και φορέων βοήθησε σημαντικά στην ευρύτερη κατανόηση όλων των εκφάνσεων του υπό εξέταση πεδίου.

Η διάγνωση και η παρακολούθηση αναγκών έχει γίνει αναφορικά με τις στάσεις, τις αντιλήψεις, τις συμπεριφορές, τα συναισθήματα και τις ιδέες του ανθρώπινου δυναμικού της Κρήτης σε σχέση με την τοπική αγορά εργασίας τόσο σε επίπεδο εργοδοτών όσο και σε επίπεδο εργαζομένων.<sup>74</sup>

Έτσι εξετάζεται το πως άνθρωποι διάφορων ηλικιακών ομάδων, άνεργοι, απασχολούμενοι σε επισφαλείς θέσεις και εποχιακά εργαζόμενοι, βιώνουν υποκειμενικά τον κόσμο της εργασίας, και αντιλαμβάνονται την απασχολησιμότητα και τον ανταγωνισμό για τις θέσεις εργασίας. Παράλληλα, εξετάζεται η αποτύπωση της οργανωσιακής και εργασιακής κουλτούρας που επικρατεί στις επιχειρήσεις της Κρήτης, η αποτύπωση των στάσεων, των αντιλήψεων και των πρακτικών απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και το πως τα παραπάνω έχουν μεταβληθεί κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.<sup>75</sup>

Η σύνθεση των δυο αυτών ζητούμενων είναι όπως αυτή προέκυψε μέσα από τα αντίστοιχα ερευνητικά δεδομένα μας δίνει μια πλήρη εικόνα τόσο των τάσεων όσο και των αντιθέσεων σε επίπεδο εργαζομένων –εργοδοτών και ως εκ τούτου αποτελεί το πλήρες πλέγμα που διέπει τις εργασιακές σχέσεις σε τοπικό επίπεδο.

### **5.3.1 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

#### **Άτομα κάτω των 35 ετών σε ανεργία ή επισφαλή εργασία**

Συνοψίζοντας τα χαρακτηριστικά για αυτή την ομάδα μπορούμε να πούμε ότι το βασικότερο χαρακτηριστικό ήταν η δυσκολία εισόδου στην αγορά εργασίας με τους περισσότερους να είναι άνεργοι, να δουλεύουν περιστασιακά ή να συμμετέχουν σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα εργασίας παρότι αναφερόμαστε σε άτομα που σε υψηλό ποσοστό ήταν κάτοχοι πτυχίων τριτοβάθμιας ή επαγγελματικής εκπαίδευσης που στην αναζήτηση τους συναντούν σοβαρή αναντιστοιχία μεταξύ της εκπαίδευσης των δεξιοτήτων και των προσόντων τους και των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.<sup>76</sup>

<sup>74</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, (παραδοτέο 1.2)

<sup>75</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, (παραδοτέο 1.2)

<sup>76</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2), σελ.18-22

### **Άτομα 30-44 ετών σε ανεργία η επισφαλή εργασία**

Τα βασικά χαρακτηριστικά σε αυτή την κατηγορία είναι η υψηλή μόρφωση που προκύπτει από την κατοχή μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων πέραν του βασικού πτυχίου, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι έχουν προχωρήσει από το ατομικό στο οικογενειακό επίπεδο διαβίωσης με αποτέλεσμα να μεγαλώνει η ανάγκη για μια σταθερή προοπτική. Η συγκεκριμένη ομάδα παρουσιάζει υψηλό βαθμό απαισιοδοξίας καθώς βλέπει ότι η αγορά δεν μπορεί να απορροφήσει και κυρίως να αναγνωρίσει τον κόπο που κατέβαλαν για να συγκεντρώσουν το υψηλό επίπεδο προσόντων που αναφέραμε. Τέλος, η συγκεκριμένη ομάδα ανέπτυξε ένα αρκετά σημαντικό πλέγμα προτάσεων βελτίωσης της υφισταμένης κατάστασης με δίκτυα υποστήριξης, καλύτερες υπηρεσίες ενημέρωσης και υποστήριξης από Ο.Α.Ε.Δ, μαθήματα μέσω Ν.Ε.Λ.Ε και Κέντρα δια βίου μάθησης και θερμοκοιτίδες για της ανάπτυξη της καινοτομίας και της επιχειρηματικότητας.<sup>77</sup>

### **Άτομα άνω των 45 ετών σε ανεργία η επισφαλή εργασία**

Σε αυτή την ομάδα συναντάμε άτομα χαμηλού και μεσαίου μορφωτικού επιπέδου που έχουν οικονομικά προβλήματα, έχουν βιώσει τη μακροχρόνια ανεργία και συναστούν το φαινόμενο της ηλικιακής διάκρισης με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται να πετύχουν τους εργασιακούς στόχους τους. Συναντάμε επίσης έντονη δυσαρέσκεια και απογοήτευση που τους απομακρύνει από το ενδεχόμενο εκπαίδευσης και κατάρτισης τους προκειμένου να καταστούν ανταγωνιστικοί. Επιπρόσθετα, η σημαντική δυσκολία στην εξεύρεση εργασίας δημιουργεί προβλήματα τόσο σε οικονομικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο.<sup>78</sup>

### **Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό**

Στην εν λόγω ομάδα συναντάμε άτομα άνω των 45 ετών με μεγάλη εμπειρία στον τουριστικό κλάδο, οι οποίοι συγκεντρώνουν υψηλή κατάρτιση, αγάπη και ενδιαφέρον για αυτό που κάνουν, θεωρώντας πως το καλό εργασιακό κλίμα, σε σχέση με τις αποδοχές δημιουργεί συνθήκες καριέρας στον τομέα του τουρισμού. Ωστόσο, δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι λίγα χρόνια πριν οι συνθήκες ήταν σαφώς καλύτερες τόσο μισθολογικά όσο και επειδή καλύπτονταν όλοι για τους χειμερινούς μήνες με το επίδομα του ΟΑΕΔ κάτι που καθιστούσε βιώσιμη την ενασχόληση τους. Ως εκ τούτου και αυτοί δε μένουν ανεπηρέαστοι από την κρίση που τους οδηγεί σε καθεστώς εργασιακής ανασφάλειας ποσό μάλλον αν συνυπολογιστεί το γεγονός ότι είναι εργαζόμενοι που λόγω προϋπηρεσίας κοστίζουν παραπάνω σε μια εποχή που οι επιχειρήσεις μειώνουν το μισθολογικό τους κόστος. Τέλος, τόσο λόγω της κουλτούρας των εργαζομένων του κλάδου και της προαναφερθείσας ανασφάλειας παρατηρούμε ότι σε αυτή την ομάδα οι εργαζόμενοι είναι ιδιαίτερα δεκτικοί σε ότι αφορά την κατάρτιση και την ενίσχυση των προσόντων τους.<sup>79</sup>

### **Αγροτικός πληθυσμός**

<sup>77</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2), σελ.23-32

<sup>78</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2), σελ.33-35

<sup>79</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2), σελ.36-41



Το περίγραμμά αυτής της ομάδας εμπεριέχει τα εξής βασικά χαρακτηριστικά :Οικογενειάρχες, απόφοιτοι μέσης ή χαμηλής εκπαιδευτικής βαθμίδας, ιδιοκτήτες αγροτικών εκμεταλλεύσεων. Στο σύνολο τους δηλώνουν την έντονη απογοήτευση τους προς την Πολιτεία τόσο σε επίπεδο κάλυψης βασικών αναγκών όπως η υγειονομική περίθαλψη όσο και αναφορικά με τη στήριξη στον κλάδο τους, με ιδιαίτερες αναφορές στο σύστημα κατανομής και ελέγχου των επιδοτήσεων, ενώ πλέον λόγω της οικονομικής κατάστασης και της αύξησης των εξόδων τους φοβούνται για την βιωσιμότητα των εκμεταλλεύσεων που με κόπο δημιούργησαν.<sup>80</sup>

Συνοψίζοντας, το σταθερό εύρημα και στις δυο βασικές κατηγορίες μελέτης και από όλες τις ομάδες είναι η κοινή εικόνα όλων των συμμετεχόντων αναφορικά με την υφιστάμενη οικονομική κατάσταση σε σχέση με την προοπτική και την προστασία τους.

### **Ευάλωτος πληθυσμός**

Όπως γίνεται αντιληπτό η εν λόγω κατηγορία παρουσιάζει ιδιαιτερότητα τόσο σε επίπεδο χειρισμού όσο και σε επίπεδο αποτελεσμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο οι μελετητές υπήρξαν ιδιαίτερα προσεκτικοί κατά τη διάρκεια της ερευνητικής διαδικασίας και ως εκ τούτου επέλεξαν στρατηγικά να μη φωτιστούν οι λόγοι εισαγωγής των πολιτών σε αυτή την κατηγορία. Σκιαγραφώντας τα βασικά χαρακτηριστικά των εντασσόμενων μπορούμε να πούμε ότι είναι στην πλειοψηφία τους μακροχρόνια άνεργοι- περιστασιακά εργαζόμενοι, απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης με υψηλή ηλικιακή διαστρωμάτωση και περιορισμένο οικονομικό υπόβαθρο, με ουσιαστική διάθεση επαναφοράς στην εργασιακή κανονικότητα. Σε επίπεδο μελέτης η περιγραφή εμπειρών όπως η αδυναμία εκπλήρωσης στόχων, η απώλεια της εργασίας και η δυσκολία εξόδου από την ανεργία, βοήθησε σημαντικά να γίνουν αντιληπτές οι δυσκολίες που έχουν αντιμετωπίσει αυτά τα άτομα. Η σημασία του ρόλου της εργασίας για αυτά τα άτομα αποκτά ιδιαίτερη διάσταση αν αναλογιστούμε ότι πέρα από μέσο βιοπορισμού, αποτελεί και μέσο επανάκτησης της κοινωνικής αξιοπιστίας των ατόμων αυτών και αρά μέσο βελτίωσης της ψυχολογικής τους κατάστασης. Ως εκ τούτου από τα δεδομένα προκύπτει ότι η αγορά εργασίας της Κρήτης δεν μπορεί να προσφέρει στους ανθρώπους αυτούς τη δυνατότητα απεμπλοκής από την ευάλωτή θέση τους και την ανάκτηση της αξιοπρέπειάς τους. Τέλος, σε ότι αφορά τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι ιδιαίτερα θετικοί προκειμένου να καταστούν ξανά ανταγωνιστικοί σε επίπεδο αγοράς εργασίας, ωστόσο η γενικότερη ψυχολογική κατάσταση που βιώνουν τους οδηγεί στο να έχουν υψηλό βαθμό απαισιοδοξίας για το μέλλον.<sup>81</sup>

### **Άνεργες Γυναίκες άνω των 45 ετών με εμπειρία από προγράμματα Κοινωφελούς εργασίας**

Σε αυτή την ομάδα συναντάμε γυναίκες, ως επί το πλείστον απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης που έχουν επικεντρωθεί στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις και στον τρόπο ζωής που αυτό συνεπάγεται. Αυτό λοιπόν που εξάγεται από τη διαδικασία ως

<sup>80</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2), σελ.42-44

<sup>81</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2), σελ.48-56

κύριο χαρακτηριστικό είναι η έλλειψη εργασιακής ευελιξίας ακριβώς λόγω της οικογενειακής τους κατάστασης. Ωστόσο, τίθεται επίσης ξεκάθαρα ότι σε περιπτώσεις που απειλείται η βιωσιμότητα της οικογένειας τους, η εικόνα αντιστρέφεται καθώς οι γυναίκες αυτές έχουν ισχυρό κίνητρο και πλήρη αναγκαιότητα για να πέτυχουν. Και εδώ συναντάμε το φαινόμενο της ηλικιακής διάκρισης. Με αυτά τα δεδομένα όλες οι συμμετέχουσες αναδεικνύουν την σημασία των προγραμμάτων κοινωφελούς χαρακτήρα τόσο λόγω των κοινωνικών κριτηρίων αναφορικά με την ένταξη όσο και για τις εργασιακές συνθήκες που τα διέπουν. Φυσικά θα ήθελαν τα εν λόγω προγράμματα να οδηγούν σε μια σταθερή εργασιακή προοπτική για την οποία συναντούν τα εμπόδια που αναφέραμε και που θεωρούν ότι υπερβαίνουν εμπόδια όπως η έλλειψη κατάρτισης η εκπαίδευσής.

### **Μετανάστες**

Άλλη μια πραγματικά ιδιαίτερη κατηγορία πληθυσμού με ιδιαίτερη σημασία, κατά τα τελευταία χρόνια για τη χώρα μας, πόσο μάλλον όταν σύμφωνα με επίσημα στοιχεία παρουσιάζεται σημαντική αύξηση των ροών από τον Μάρτιο του 2018, τόσο στα νησιά (συνολικά 9.349 αφίξεις από την αρχή του έτους) όσο και στα χερσαία σύνορα (6.108 από την αρχή του έτους) ήτοι εννιά φορές περισσότερες σε σχέση με την ίδια περίοδο το 2017.<sup>82</sup>

Η ομάδα έρευνας αποτελείται από άτομα με ανεπτυγμένα πολιτικά χαρακτηριστικά και δυνατότητα ανάλυσης των αιτιών της κατάστασης στην οποία βρίσκονται με την ανάγκη για εργασία να αποτελεί για αυτούς απόλυτη προτεραιότητα. Κατά την ερευνά αναπτυχθήκαν οι διάφορες εκφάνσεις του προσφυγικού ζητήματος, η δυνατότητα ενσωμάτωσης και κατοχύρωσης των δικαιωμάτων των μεταναστών και η αντιμετώπιση τους από την Ε.Ε, το ελληνικό κράτος και τους πολίτες. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην αβεβαιότητα για το εργασιακό τους μέλλον, στην αντιμετώπιση της παράνομης μετανάστευσης και στα προβλήματα σε επίπεδο αλληλεπίδρασης με τις αρμόδιες αρχές και υπηρεσίες.

### **5.3.2 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Σύμφωνα με την επίσημη σύνοψη στόχος αυτού του παραδοτέου της μελέτης είναι «η αποτύπωση της οργανωσιακής και εργασιακής κουλτούρας που επικρατεί στις επιχειρήσεις της Κρήτης».<sup>83</sup> Σε αυτό το πλαίσιο η μεθοδολογική προσέγγιση των προσωπικών συνεντεύξεων, έδωσε στην ερευνητική ομάδα ουσιαστική δυνατότητα εμβάθυνσης, άρα τη δυνατότητα μιας πραγματικά ποιοτικής προσέγγισης του ζητήματος μέσα από την εμπέδωση ενός κλίματος ασφάλειας και εμπιστοσύνης με τους συνεντευξιαζόμενους. Όπως φαίνεται και από τον πίνακα που ακολουθεί η

<sup>82</sup> «Αύξηση στις μεταναστευτικές ροές καταγράφει έκθεση της Κομισιόν» | [iefimerida.gr. http://www.iefimerida.gr/news/416797/ayxisi-stis-metanasteytik-es-roes-katagrafei-ekthesi-tis-komision](http://www.iefimerida.gr/news/416797/ayxisi-stis-metanasteytik-es-roes-katagrafei-ekthesi-tis-komision)

<sup>83</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2), σελ.4

επιλογή - κατηγοριοποίηση του δείγματος με βάση την κατανομή της δυναμικότητας των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στην Κρήτη βάσει της απασχόλησης, μας οδηγεί σε μια διαστρωμάτωση που εξασφαλίζει την πληρότητα των υπό εξέταση δεδομένων.

| Κλάδος  | A/A | Εταιρία                                      |
|---|-----|--|
| Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών              | 1   | Μεταφορική                                   |
|   | 2   | Μεταφορική                                   |
| Βιομηχανία τροφίμων                                       | 3   | Παραγωγή αλλαντικών                          |
|   | 4   | Παραγωγή αλεύρων                             |
| Δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης                         | 5   | Εστιατόριο                                   |
|   | 6   | Εστιατόριο                                   |
| Εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες             | 7   | Εμπορία, επεξεργασία και τοποθέτηση μαρμάρων |
|   | 8   | Κατασκευή τζακιών, ενεργειακά, προκάτ        |
| Χονδρ.-λιαν.εμπ.& επισκ.μηχ/κίνητων οχημάτων-μοτοσικλετών | 9   | Αντιπροσωπεία αυτ/των                        |
|   | 10  | Αντιπροσωπεία αυτ/των                        |
| Καταλύματα  | 11  | Ξενοδοχείο                                   |
|   | 12  | Ξενοδοχείο                                   |
| Εκπαίδευση  | 13  | Φροντιστήριο μέσης εκπαίδευσης               |
|   | 14  | Ι.Ι.ΕΚ                                       |
| Λιανικό εμπόριο   | 15  | Αλυσίδα βιβλιοπωλείων                        |
|   | 16  | Αλυσίδα supermarket                          |
| Δραστηριότητες άσκησης ιατρικών-οδοντιατρικών επαγ/των    | 17  | Διαγνωστικό κέντρο                           |
|   | 18  | Ιδιωτική κλινική                             |
| Χονδρικό εμπόριο  | 19  | Οπωροκηπευτικά                               |
|   | 20  | Οπωροκηπευτικά                               |
| Φυτική και ζωική παραγωγή                                 | 21  | Οινοποιείο                                   |
|   | 22  | Παραγωγός οπωροκηπευτικών                    |

84

Στο πλαίσιο λοιπόν της πληρέστερης δυνατής εξέτασης του θέματος, υπήρξε επιβεβλημένη τόσο η εκτίμηση της υφιστάμενης κατάστασης της οικονομίας και ειδικότερα των επιχειρήσεων σε επίπεδο απόδοσης και ανταγωνιστικότητας, όσο και η αποτύπωση των εργασιακών συνθηκών και των πρακτικών των επιχειρήσεων σε σχέση με τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού τους. Πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η ευρύτητα και η πληρότητα της θεωρητικής τεκμηρίωσης του συγκεκριμένου παραδοτέου της μελέτης αναφορικά με βασικές γύρω από την οργάνωση και

<sup>84</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2)

διοίκηση των επιχειρήσεων έννοιες, παρέχει ένα πλήρες πλέγμα κατανόησης των αποτελεσμάτων κυρίως σε σχέση με τη σημερινή επιχειρηματική πραγματικότητα.

Σκιαγραφώντας τα βασικά χαρακτηριστικά των κρητικών επιχειρήσεων, μπορούμε να πούμε ότι στην πλειοψηφία τους, είναι επιχειρήσεις οικογενειακές, με ηγετικό – επιτελικό ρόλο για τους ιδιοκτήτες που ελέγχουν ασφυκτικά τη λειτουργία των μονάδων, εμπιστεύονται μακροχρόνιους στενούς συνεργάτες και έχουν και μια χαμηλή βαθμίδα εργαζομένων, με τις συνθήκες εργασίας να παραμένουν σκληρές ιδιαίτερα σε επίπεδο ωραρίου και απαιτήσεων.<sup>85</sup>

Σε ότι αφορά της αξιολόγηση ή την επίλογό του ανθρώπινου δυναμικού προκύπτει ένα βασικό συμπέρασμα: δεν αποτελεί για τους εργοδότες μείζον ζήτημα η ύπαρξη πτυχίων, προσόντων ή δεξιοτήτων αλλά η συμπεριφορά και κυρίως η απόδοση. Τίθεται λοιπόν ως βασικός ο προβληματισμός στο κατά πόσο η ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων (reskilling) μπορεί να ενισχύσει την απασχόληση σε μια αγορά εργασίας όπου τα τυπικά προσόντα έχουν μικρή σημασία και που η έμφαση δίνεται στο ψυχολογικό συμβόλαιο.<sup>86</sup>

Σε ότι αφορά την οργανωσιακή κουλτούρα των επιχειρήσεων της Κρήτης στο πλαίσιο του παραδοτέου γίνεται μια συνοπτική καταγραφή με βάση τις διαστάσεις που προτείνουν οι Ashkanasy, Wilderom και Peterson.<sup>87</sup>

- **Ηγεσία** (ο βαθμός στον οποίο οι ηγέτες λειτουργούν ως πρότυπα αναφοράς): Οι ηγέτες προβάλλουν πρότυπα δύναμης χωρίς ωστόσο να εμπνέουν ή να κινητοποιούν αφού δεν μοιράζονται τη δύναμη αυτή.
- **Δομή** (ο βαθμός στον οποίο οι διαδικασίες επικαλύπτουν την πρωτοβουλία): Είναι αυστηρή, ιεραρχική και στηρίζεται στη δύναμη.
- **Καινοτομία** (ο βαθμός στον οποίο ο οργανισμός επιτρέπει το ρίσκο): Με κάποιες εξαιρέσεις, η καινοτομία και το ρίσκο δεν επιτρέπονται. Αντίθετα, επιδιώκεται η διατήρηση των κεκτημένων.
- **Απόδοση** (ο βαθμός στον οποίο οργανισμός εστιάζει στην εργασία και την αμείβει): Οι οργανισμοί εστιάζουν στην απόδοση σε εξαιρετικά μεγάλο βαθμό χωρίς να δίνουν ωστόσο τα αντίστοιχα κίνητρα.
- **Προγραμματισμός** (ο βαθμός στον οποίο ο οργανισμός έχει σαφείς στόχους και σχέδια): Οι περισσότεροι οργανισμοί δεν έχουν πλάνο. Κινούνται με βάση το άμεσο χειροπιαστό οικονομικό όφελος. Σκέφτονται δηλαδή βραχυπρόθεσμα.
- **Επικοινωνία** (ο βαθμός διαμοιρασμού πληροφοριών): Ελάχιστη στα πλαίσια της συγκράτησης δύναμης στην διοίκηση (η πληροφορία είναι δύναμη).
- **Περιβάλλον** (ο βαθμός στον οποίο ο οργανισμός ανταποκρίνεται στις ανάγκες του περιβάλλοντος): Φτωχή προσαρμογή στις συνθήκες της αγοράς. Αντίσταση στην αλλαγή.

<sup>85</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2), σελ.30-35

<sup>86</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2), σελ.37

<sup>87</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2), σελ.53

- **Ανθρωπιστικό εργασιακό περιβάλλον** (η έμφαση που δίνει ο οργανισμός στο ανθρώπινο δυναμικό): Το ανθρώπινο δυναμικό είναι ως επί τω πλείστον λειτουργικό κόστος και χρηστικό αγαθό (commodity), όχι πόρος (resource) και πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος.
- **Εξατομικευμένη ανάπτυξη** (ο βαθμός στον οποίο ο οργανισμός προσφέρει ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων): Η εκπαίδευση εργαζομένων περιορίζεται στους μεγάλους οργανισμούς, στις περιπτώσεις όπου απαιτείται πνευματικό έργο και στις περιπτώσεις όπου μια επιχείρηση φιλοδοξεί να έχει αυξημένο οικονομικό όφελος. Παίρνει επίσης χαρακτήρα προνομίου.
- **Κοινωνικοποίηση νεοπροσληφθέντων** (ο χρόνος που απαιτείται για την ομαλή ένταξη νέων εργαζομένων στον οργανισμό): Ο χρόνος αυτός είναι κόστος. Αν το κόστος είναι μεγάλο (ανάλογα με τη θέση εργασίας και τον οργανισμό) επιστρατεύεται από την αρχή το κριτήριο της προϋπηρεσίας ως βασικό για την επιλογή του εργαζομένου.

Προχωρώντας σε μια συνοπτική καταγραφή της υφιστάμενης κατάστασης του επιχειρηματικού πεδίου της Κρήτης, σύμφωνα πάντα με τους συνεντευξιαζόμενους η αγορά βρίσκεται σε κατάσταση οριακής επιβίωσης με στόχο την διατήρηση της βιωσιμότητας των μονάδων μέσα σε συνθήκες μείωσης τόσο του τζίρου, όσο και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, γεγονός που έχει οδηγήσει στην κυριαρχία ενός κλίματος, φόβου, αβεβαιότητας και θυμού. 1.3 σελ 24. Το παραπάνω κλίμα οδηγεί τις επιχειρήσεις της Κρήτης σε ολοένα και μεγαλύτερη προσπάθεια για τη μείωση των δαπανών τους και τον εκμηδενισμό του ρίσκου τους, κάτι που αντανάκλα και τον τρόπο που πλέον διαχειρίζονται το ανθρώπινο δυναμικό τους. Σύμφωνα δε με τους συνεντευξιαζόμενους που έχουν επιτύχει υψηλή κερδοφορία για τις επιχειρήσεις τους, η στροφή στην καινοτομία αποτελεί μονόδρομο.<sup>88</sup>

Ακολουθεί μια καταγραφή των βασικών συμπερασμάτων σε επίπεδο ποιοτικής έρευνας τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για το ανθρώπινο δυναμικό.

<sup>88</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2), σελ.28

**ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΡΩΤΟΓΕΝΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ  
ΠΟΙΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

| <i><b>ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ</b></i>   | <i><b>ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ</b></i>  |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-μη ελκυστική αγορά εργασίας</li> <li>-εκμετάλλευση των εργαζομένων</li> <li>-χαμηλές αμοιβές</li> <li>-απαίτηση υπερβολικής ευελιξίας</li> <li>-ανασφάλιστη εργασία</li> <li>-όχι προοπτικές καριέρας</li> <li>-έμφαση στον ρόλο και όχι στον Άνθρωπο</li> <li>-μη επιβράβευση τυπικών προσόντων</li> <li>-μη ηθική συμπεριφορά στους εργαζόμενους</li> <li>-μη τήρηση εργασιακών διατάξεων</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• οι επιχειρήσεις της Κρήτης βρίσκονται σε κατάσταση επιβίωσης.</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• εργαζόμενοι «μπαλαντέρ» - «πασπαρτού».</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• επιρροή εργασιακών συνθηκών μέσω της πίεσης που ασκεί η κεντρική πολιτική στρατηγική στο σύνολο των επιχειρήσεων</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• -Υπερεκπαίδευση (overqualification) από την πλευρά των εργαζομένων</li> <li>-Αποκλεισμούς εργαζομένων άνω των 45 ετών</li> <li>-Αναντιστοιχία σχετική με το ψυχολογικό συμβόλαιο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• -οικογενειακός χαρακτήρας της επιχείρησης</li> <li>- μεγάλη συσσώρευση δύναμης και αρμοδιοτήτων στον ηγέτη</li> <li>-επικεντρωμένη λειτουργία</li> <li>-έλεγχος</li> <li>-αντίσταση στην αλλαγή και το ρίσκο</li> <li>-ιεραρχία</li> <li>-εστίαση στο παρόν</li> <li>-προσανατολισμός στο εσωτερικό περιβάλλον.</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• γενικευμένη επισφάλεια στην εργασία που έχει ως αποτέλεσμα μια επισφαλή ζωή.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• δεν ευνοείται η προσαρμογή των επιχειρήσεων στα δεδομένα της νέας πραγματικότητας, της οικονομίας και του τόπου.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• -ανάγκη επιβίωσης (αποδοχή των συνθηκών της αγοράς εργασίας)</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• η έκφραση αυτής της κουλτούρας των επιχειρήσεων της κρίσης</li> </ul>  |

|   |   |
|---|---|
| -ανάγκη της αντίστασης στην υποδούλωση (μάχη για αλλαγή στην αγορά εργασίας).   | αποτυπώνεται μέσα από τη διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• η εκπαίδευση και κατάρτιση δεν αντιμετωπίζεται ως κρίσιμος παράγοντας για την απασχολησιμότητα.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• -αποδυνάμωση των εργαζομένων</li> <li>-στέρηση προοπτικής καριέρας.</li> </ul>                                   |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• - απαίτηση ευελιξίας η οποία μεταφράζεται σε εργασιακή ανασφάλεια</li> <li>- μη βιώσιμες επιχειρήσεις</li> </ul> |
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• μη ισότιμη εργασιακή σχέση /σχέση εξάρτησης</li> </ul>   |

## **5.4 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ- ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

### **5.4.1 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ**

Με δεδομένο ότι ένας κύριος σκοπός για τις μελέτες ποσοτικής ανάλυσης δεδομένων είναι η ερμηνεία και η ανάλυση των μεταβολών των κοινωνικών φαινομένων μέσω αντικειμενικής μέτρησης και αριθμητικής ανάλυσης, γίνεται αντιληπτή η συμβολή του ποσοτικού σταδίου της έρευνας για την αποτύπωση του ανθρώπινου δυναμικού και της γνώμης του για την κατάρτιση. Εν προκειμένω εδώ συναντάμε τη μεθοδολογική προσέγγιση με βάση την οποία οι ποιοτικές προσεγγίσεις γεννούν υποθέσεις για ποσοτικές έρευνες και ως εκ τούτου η ποσοτική μελέτη του ανθρώπινου δυναμικού της Κρήτης έρχεται να ενισχύσει και να επιβεβαιώσει τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας. Έτσι, μέσα από τη μικτή αυτή μεθοδολογική προσέγγιση αξιοποιούνται καλύτερα τα πλεονεκτήματα και αντιμετωπίζονται οι αδυναμίες της κάθε μεθόδου.

Επιπρόσθετα, το γεγονός ότι η εν λόγω ερευνά θα επαναλαμβάνεται κατ' έτος έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί μια σημαντική τράπεζα δεδομένων που θα οδηγήσει στην καταγραφή των τάσεων της αγοράς εργασίας στην Κρήτη προκειμένου να ληφθούν μέτρα προς τη σωστή κατεύθυνση. Τέλος, η πληρέστερη δυνατή

διαστρωμάτωση του δείγματος και τα πλεονεκτήματα της μεθόδου των συνεντεύξεων, όπως η ταχύτητα και η ασφάλεια κατά την συγκέντρωση των δεδομένων οδηγεί σε μια άρτια από μεθοδολογική άποψη έρευνα.

Το δείγμα ανέρχεται σε 1500 άτομα και περιλαμβάνει κατηγοριοποίηση σε ανέργους, μετανάστες, νέους 18 – 24 ετών καθώς και NEETs. Επίσης το ενεργό εργατικό δυναμικό ταξινομείται κατά φύλο, κατά νομό, κατά οικογενειακή και εργασιακή κατάσταση κατά κλάδο δραστηριότητας και κατά υπηκοότητα (Έλληνες – αλλοδαποί).<sup>89</sup>

Όπως φαίνεται και στον πίνακα που ακολουθεί, μεταξύ άλλων κατηγοριών στρωματοποίησης, έχει γίνει μια αναλυτική καταγραφή στην ποσοτική (%) αναλογία των κλάδων ένταξης του ανθρώπινου δυναμικού στις επιμέρους δραστηριότητες.<sup>90</sup>

---

<sup>89</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.14

<sup>90</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.19



| ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (ΚΑΔ)   | ΕΡΕΥΝΑ     |               | ΕΛΣΤΑΤ<br>2015Δ | Απόκλιση     |
|---|------------|---------------|-----------------|--------------|
|   | Συχνότητα  | Ποσοστό       | Ποσοστό         |              |
| <b>A. Γεωργία, δασοκομία &amp; αλιεία</b>                               | <b>160</b> | <b>16.3%</b>  | <b>14.2%</b>    | <b>-2.1%</b> |
| B. Ορυχεία & λατομεία   | 7          | 0.7%          | 0.0%            | -0.7%        |
| Γ. Μεταποίηση   | 51         | 5.2%          | 7.8%            | 2.6%         |
| Δ. Παροχή ηλεκτρ. ρεύματος-φυσικού αερίου-ατμού-κλιματισμού             | 5          | 0.5%          | 0.2%            | -0.3%        |
| Ε. Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση απόβλητων              | 0          | 0.0%          | 0.6%            | 0.6%         |
| ΣΤ. Κατασκευές  | 80         | 8.1%          | 7.3%            | -0.8%        |
| <b>Z. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων &amp; μοτοσυκλετών</b> | <b>188</b> | <b>19.1%</b>  | <b>19.8%</b>    | <b>0.7%</b>  |
| H. Μεταφορά & αποθήκευση  | 45         | 4.6%          | 5.6%            | 1.0%         |
| <b>Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος &amp; υπηρεσιών εστίασης</b>        | <b>217</b> | <b>22.1%</b>  | <b>20.9%</b>    | <b>-1.2%</b> |
| I. Ενημέρωση & επικοινωνία  | 11         | 1.1%          | 1.1%            | 0.0%         |
| K. Χρηματοπιστωτικές & ασφαλιστικές δραστηριότητες                      | 20         | 2.0%          | 1.2%            | -0.8%        |
| Λ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας                                       | 2          | 0.2%          | 0.1%            | -0.1%        |
| M. Επαγγελματικές, επιστημονικές & τεχνικές δραστηριότητες              | 41         | 4.2%          | 2.2%            | -2.0%        |
| N. Διοικητικές & υποστηρικτικές δραστηριότητες                          | 15         | 1.5%          | 2.9%            | 1.4%         |
| O. Εκπαίδευση   | 53         | 5.4%          | 8.5%            | 3.1%         |
| Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας               | 34         | 3.5%          | 4.3%            | 0.8%         |
| P. Τέχνες, διασκέδαση & ψυχαγωγία                                       | 13         | 1.3%          | 1.2%            | -0.1%        |
| Σ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών                               | 31         | 3.2%          | 2.1%            | -1.1%        |
| T. Δραστηριότητες νοικοκυριών ως εργοδοτών                              | 9          | 0.9%          | 0.0%            | -0.9%        |
| <b>ΣΥΝΟΛΟ</b>   | <b>982</b> | <b>100.0%</b> | <b>100.0%</b>   |              |

**Πίνακας 1: Κωδικοί Δραστηριοτήτων (ΚΑΔ-Επίπεδο 1) και σύγκριση του δείγματος με ΕΛΣΤΑΤ 2015Δ**

- R8

Οι κατηγορίες ηλικιακού διαχωρισμού της έρευνας διαμορφώνονται ως εξής:

- 15-17 (Μη δημοσκοπούμενη κατηγορία)
- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-67
- 67+ (Μη δημοσκοπούμενη κατηγορία)

Τα βασικά χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού όπως αυτά συναντήθηκαν κατά τους ελέγχους στρωματοποίησης διαμορφώνονται ως εξής:

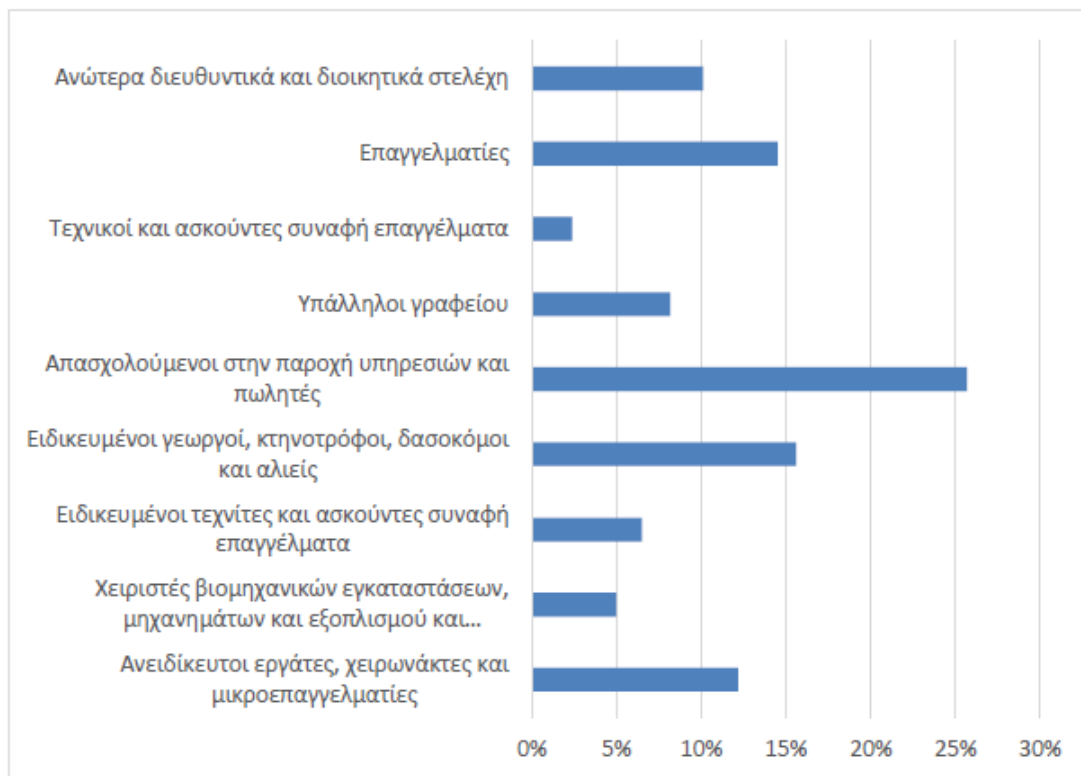
- υψηλότερη συμμετοχή των ανδρών από εκείνη των γυναικών (στο 53% για τους άνδρες και στο 47% για τις γυναίκες).
- αντιστοιχία κατανομής εργαζομένων και ανέργων με την πληθυσμιακή κατανομή.
- Το ποσοστό μη εργαζομένων καταγράφηκε στο 23,4%

- Τα 2/3 περίπου του εργατικού δυναμικού είναι έγγαμοι και το 1/3 άγαμοι. Πάνω από τους μισούς (56%) έχουν παιδιά.
- Οι τρεις κλάδοι δραστηριότητας που εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά στο εργατικό δυναμικό είναι κατά σειρά:
  - Οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσιών εστίασης, το *Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών, και η Γεωργία, δασοκομία & αλιεία* συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά σε ανθρωπινό δυναμικό.
- Στο δείγμα της Έρευνας οι αλλοδαποί καταγράφηκαν στο 7,5%. Η πολυπληθέστερη αλλοδαπή εθνικότητα είναι οι Αλβανοί και ακολουθούν οι Βούλγαροι.
- Η συμμετοχή των νέων κάτω των 30 ετών στο εργατικό δυναμικό είναι σημαντικά χαμηλότερη από τα άτομα μέσης ηλικίας

Έπειτα, όπως δείχνει και το παρακάτω γράφημα ακολούθησε μία κατηγοριοποίηση των εργαζομένων ανά επαγγελματική κατηγορία με τους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών, το αγροτικό δυναμικό και τους ελεύθερους επαγγελματίες να συγκεντρώνουν το υψηλότερο πλήθος εργαζομένων.<sup>91</sup>

---

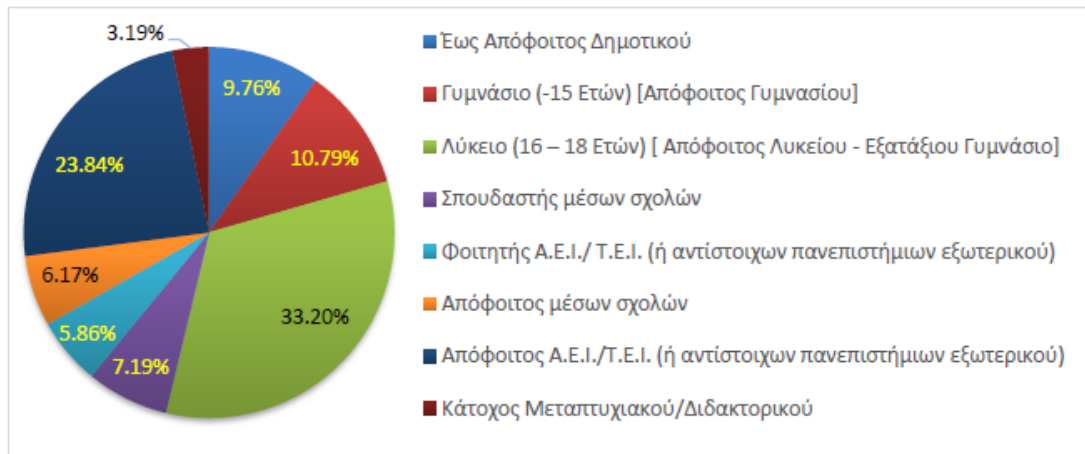
<sup>91</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρωπίνου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.28



**Γράφημα 11: Πλήθος εργαζομένων δείγματος ανά κατηγορία επαγγελμάτων - R22A**

Αντίστοιχα, όπως φαίνεται και στο γράφημα που ακολουθεί υπήρξε η κατανομή κατά βαθμίδα εκπαίδευσης των ερωτώμενων χωρίς όμως να συμπεριληφθεί στην στρωματοποίηση του δείγματος.<sup>92</sup>

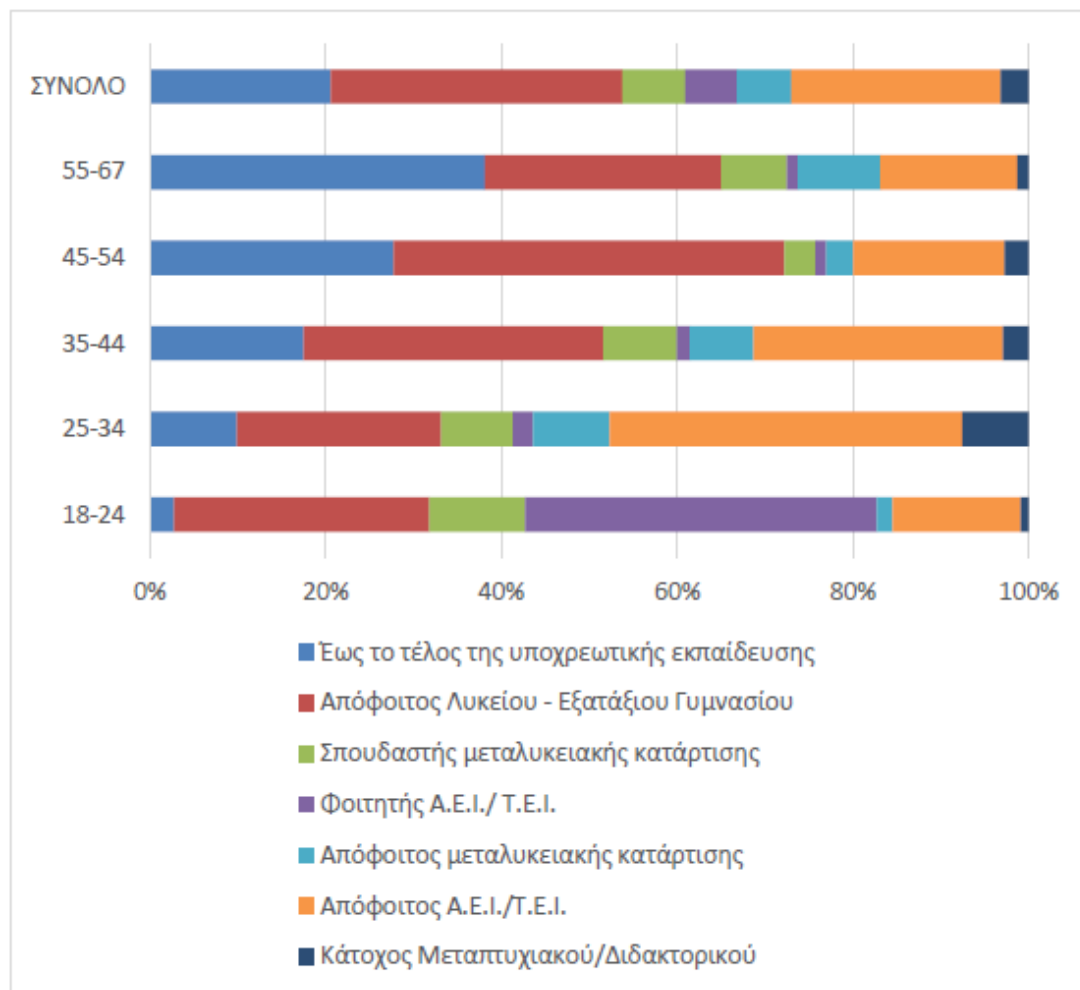
<sup>92</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.22



**Γράφημα 8: Κατανομή ανά επίπεδο εκπαίδευσης - R25A**

Ωστόσο όπως φαίνεται και από το γράφημα που ακολουθεί υπάρχει σημαντικός βαθμός συσχέτισης του επιπέδου της εκπαίδευσης με την ηλικία των ερωτώμενων. Έτσι, στις χαμηλότερες ηλικίες μειώνεται το ποσοστό των αποφοίτων υποχρεωτικής εκπαίδευσης και αυξάνονται τα ποσοστά των πτυχιούχων σε προπτυχιακό και μεταπτυχιακό επίπεδο.<sup>93</sup>

<sup>93</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.60



**Γράφημα 39: Επίπεδα εκπαίδευσης ανά ηλικιακή κατηγορία - R21**

Αξίζει να αναφερθεί ότι οι κατηγορίες και οι διακυμάνσεις μεταξύ εκπαιδευτικών βαθμίδων στην Κρήτη παρουσιάζουν αντιστοιχία με τα δεδομένα σε πανελλαδικό επίπεδο κάτι που φαίνεται και στο παρακάτω διάγραμμα που αναλύει το επίπεδο εκπαίδευσης του πληθυσμού στη χώρα μας ανά κατηγορία.<sup>94</sup>

<sup>94</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Έκθεση αποτύπωσης αγοράς εργασίας βάση δευτερογενών δεδομένων, (παραδοτέο 1.1), σελ.34

### Γράφημα 9 : Επίπεδο εκπαίδευσης πληθυσμού στην Ελλάδα,



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Επεξεργασία: ΠΜΠΑΕ

Σε ότι δε αφορά την κατάρτιση η αίσθηση που έχει το εργατικό δυναμικό αναφορικά με την προσφορά τους σε σχέση με την αγορά εργασίας περίπου το 30% δηλώνει ουδετερότητα ενώ αναδεικνύεται η σημασία τους όταν αυτά επιδοτούνται. Βέβαια όπως φαίνεται και στο παρακάτω γράφημα και ανεξάρτητα με το εάν έχουν συμμετάσχει σε κάποιο πρόγραμμα περίπου το 50% πιστεύει στην προστιθέμενη αξία των προγραμμάτων αυτών.<sup>95</sup>

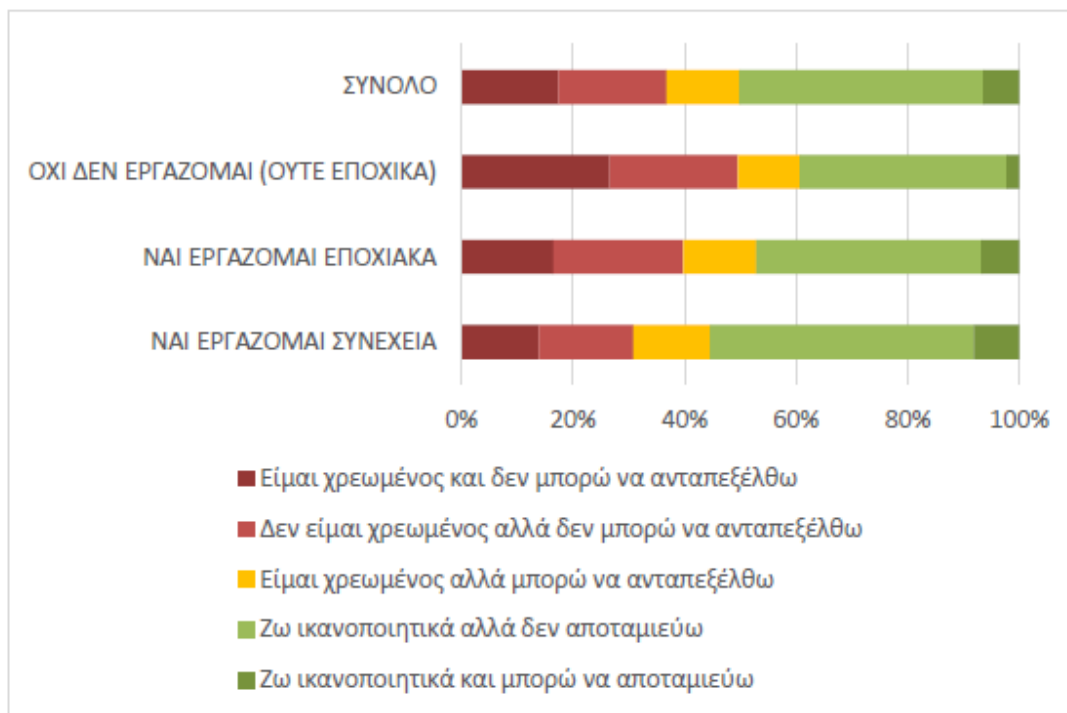
<sup>95</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.71



**Γράφημα 49: Εκτίμηση εργατικού δυναμικού για τα προγράμματα κατάρτισης - R69**

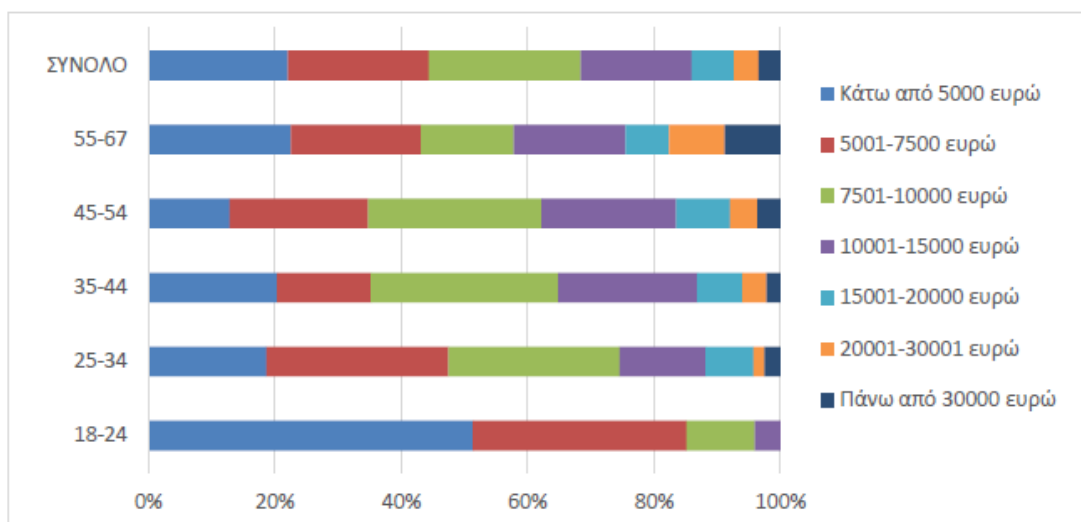
Μια ιδιαίτερα σημαντική πτυχή της έρευνας αποτέλεσε αυτή της καταγραφής των εισοδημάτων και ευρύτερα της οικονομικής κατάστασης του εργατικού δυναμικού της Κρήτης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας ο πιο συχνά συναντώμενος μέσος όρος εισοδήματος ανέρχεται μεταξύ 7.500 έως 10.000 ευρώ κατά έτος, το 68% συγκεντρώνει ετήσιο εισόδημα κάτω από 10.000 ευρώ ενώ περίπου το 22% κυμαίνεται στο όριο της φτώχειας. Όπως φαίνεται και από το γράφημα που ακολουθεί η πλειοψηφία των εργαζομένων δηλώνει ότι δυσκολεύεται λόγω της οικονομικής κατάστασης με τους άνεργους να βρίσκονται σε μια οριακή κατάσταση αλλά να συναντώνται οικονομικά προβλήματα σε ένα περίπου 20% συνεχώς απασχολούμενων πολιτών.<sup>96</sup>

<sup>96</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.34



**Γράφημα 17: Οικονομική κατάσταση και εργασιακή κατάσταση - R23**

Επιπρόσθετα ενδιαφέρον παρουσιάζει η συσχέτιση του εισοδήματος με τις υπό εξέταση ηλικιακές ομάδες του δείγματος. Σύμφωνα λοιπόν με το γράφημα που ακολουθεί το 85% των νέων εργαζόμενων δεν υπερβαίνει εισοδηματικά τις 7.500 ευρώ ανά έτος την ίδια στιγμή που οι εργαζόμενοι άνω των 55 ετών συγκεντρώνουν έντονες διακυμάνσεις αφού συναντάμε ερωτώμενους τόσο στις χαμηλότερες όσο και στις υψηλότερες εισοδηματικές κατηγορίες.

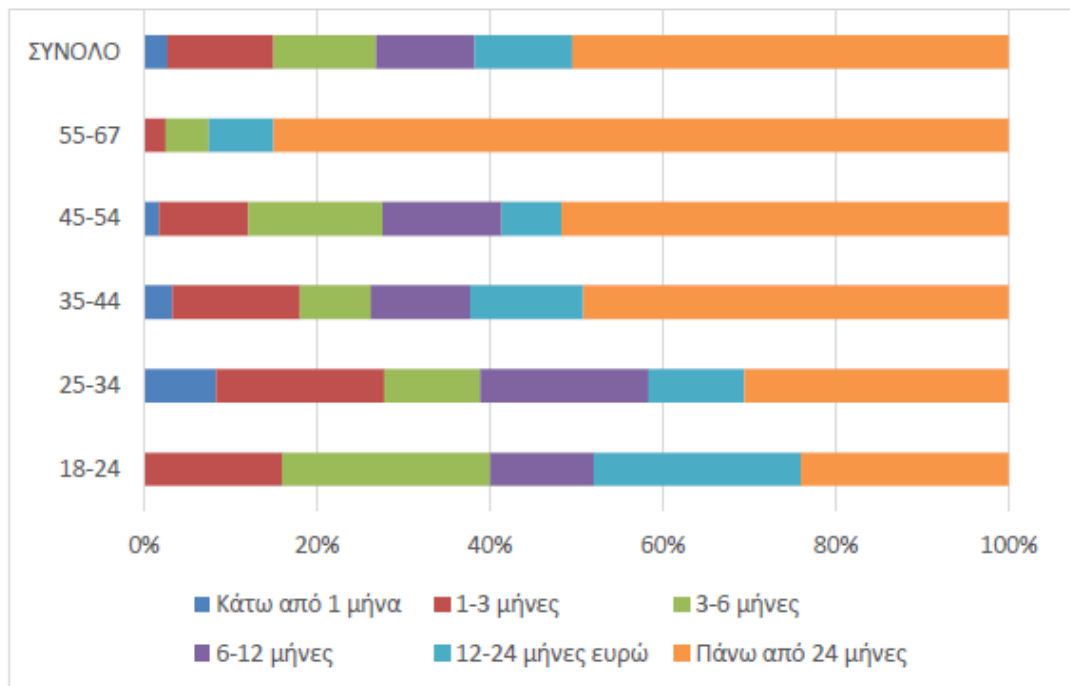


**Γράφημα 46: Εισόδημα ανά ηλικιακή ομάδα - R19**



Ένα εξίσου σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από τα δεδομένα της έρευνας είναι η καταγραφή δεδομένων σχετικά με την αντιμετώπιση της ανεργίας από τους κρητικούς, μέσα από στοιχεία για την καταγεγραμμένη ανεργία, την ενεργή αναζήτηση εργασίας και τη λήψη επιδόματος ανεργίας. Είναι λοιπόν χαρακτηριστικό ότι μόνο το 19% των μη εργαζομένων λαμβάνει επίδομα, σχεδόν οι μισοί μη εργαζόμενοι δεν εγγράφονται στον ΟΑΕΔ, ενώ μόλις το 57% των μη εργαζομένων αναζητά ενεργά εργασία. Τέλος περίπου το 50% των μη εργαζομένων είναι μακροχρόνια άνεργοι ενώ το 38,2% έχουν μείνει άνεργοι για λιγότερο από ένα χρόνο.<sup>97</sup>

Με βάση τα παραπάνω δεδομένα στο πλαίσιο της μελέτης έγινε μία σοβαρή προσπάθεια συσχέτισης του χρόνου παραμονής στην ανεργία με την ηλικιακή ομάδα των εργαζομένων. Όπως φαίνεται και στο γράφημα που ακολουθεί τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνια ανέργων συναντώνται στους εργαζόμενους άνω των 45 ετών κάτι που φάνηκε και κατά την ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων.



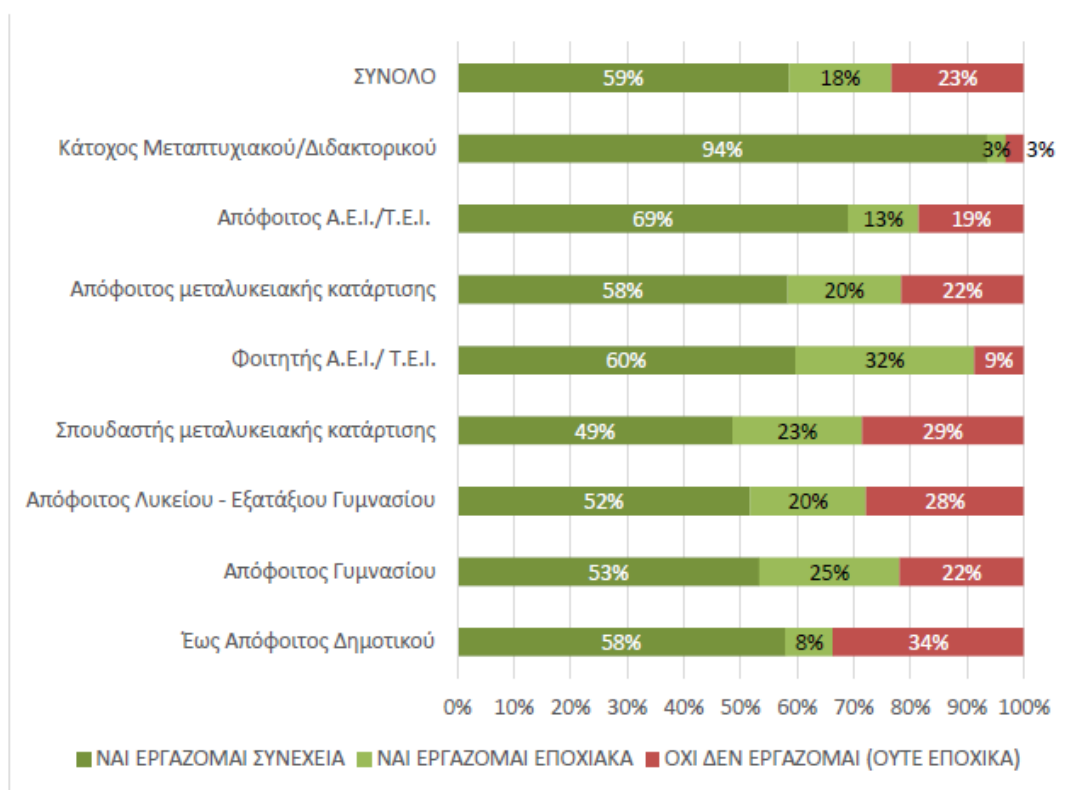
**Γράφημα 26: Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα – R34**

98

<sup>97</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.41-43

<sup>98</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.44

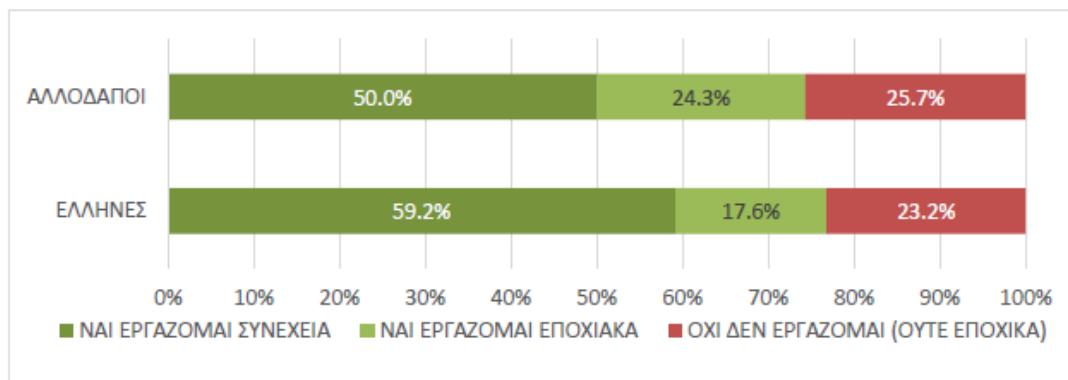
Μία άλλη συσχέτιση με έντονο ενδιαφέρον είναι αυτή της εργασίας με το μορφωτικό επίπεδο. Από τη μία συναντάμε μεταβλητές που συνδέονται με την εκπαιδευτική βαθμίδα (απόφοιτος δημοτικού έως κάτοχος διδακτορικού) ενώ από την άλλη συναντάμε τη συνεχόμενη ή μη ροή της απασχόλησης και την ανεργία. Από τα δεδομένα προκύπτει ότι όσο ανεβαίνει το επίπεδο εκπαίδευσης συγκεντρώνονται καλύτερα ποσοστά απασχόλησης και δη σταθερής. Αυτό φαίνεται λιγότερο στην μετά-ηλικιακή κατάσταση και κυρίως στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.<sup>99</sup>



Γράφημα 28: Εργασία και ανεργία ανά μορφωτικό επίπεδο - R25

<sup>99</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.47

Επιπρόσθετα, με δεδομένο ότι έχουμε ήδη αναπτύξει το ιδιαίτερο ενδιαφέρον της εποχικής απασχόλησης και των μεταναστών για την οικονομία της Κρήτης χρίζει ιδιαίτερης αναφοράς η συσχέτιση της εργασίας, της εποχικής εργασίας και της ανεργίας με την ιθαγένεια των συνεντευξιαζόμενων, όπως αυτή παρουσιάζεται στο γράφημα που ακολουθεί : <sup>100</sup>



**Γράφημα 32: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια - R27**

Παρότι υπάρχει μια σχετικά μικρή διαφορά τόσο στο δείκτη της ανεργίας όσο και σε αυτόν της εποχικής απασχόλησης παρατηρούμε ότι σε ό,τι αφορά τη σταθερή εργασία η διαφορά αυτή μεγαλώνει γεγονός που αναδεικνύει τη μεγαλύτερη έκθεση σε κίνδυνο απώλειας της θέσης των αλλοδαπών εργαζομένων. Οι οποίοι σύμφωνα με την έρευνα συγκεντρώνουν επίσης αισθητά μικρότερο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων ερωτώμενων και θέσεων υψηλότερων προσόντων. Γενικά οι αλλοδαποί καλύπτουν χαμηλού επιπέδου και τις περισσότερες φορές ανειδίκευτες θέσεις εργασίας που συνήθως δεν προτιμώνται από τους ημεδαπούς. <sup>101</sup>

#### **5.4.2 ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

Με δεδομένη την τεραστία σημασία των επιχειρήσεων στη διαμόρφωση της σύγχρονης αγοράς εργασίας στην οποία έχουμε αναφερθεί εκτενώς και σε προηγούμενα κεφάλαια η ποσοτική ανάλυση των δεδομένων για της επιχειρήσεις της Κρήτης συμβάλει σημαντικά στην πλήρη και ολοκληρωμένη αντίληψη της κατάστασης. Έτσι, η παρούσα φάση της μελέτης, επιχειρεί να φωτίσει όλες τις πλευρές της τοπικής επιχειρηματικής δραστηριότητας προκειμένου μέσα από τη χαρτογράφηση των επιχειρησιακών αναγκών σε σχέση με το προφίλ των εργαζομένων προκειμένου να αναπτυχθούν σε αυτή την κατεύθυνση εξειδικευμένα προγράμματα κατάρτισης.

Το μέγεθος του δείγματος ανέρχεται σε 1200 επιχειρήσεις σε μια περιφέρεια που συγκεντρωτικά απαριθμεί πάνω από 50.000 επιχειρήσεις, ωστόσο με δεδομένη την

<sup>100</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4), σελ.54

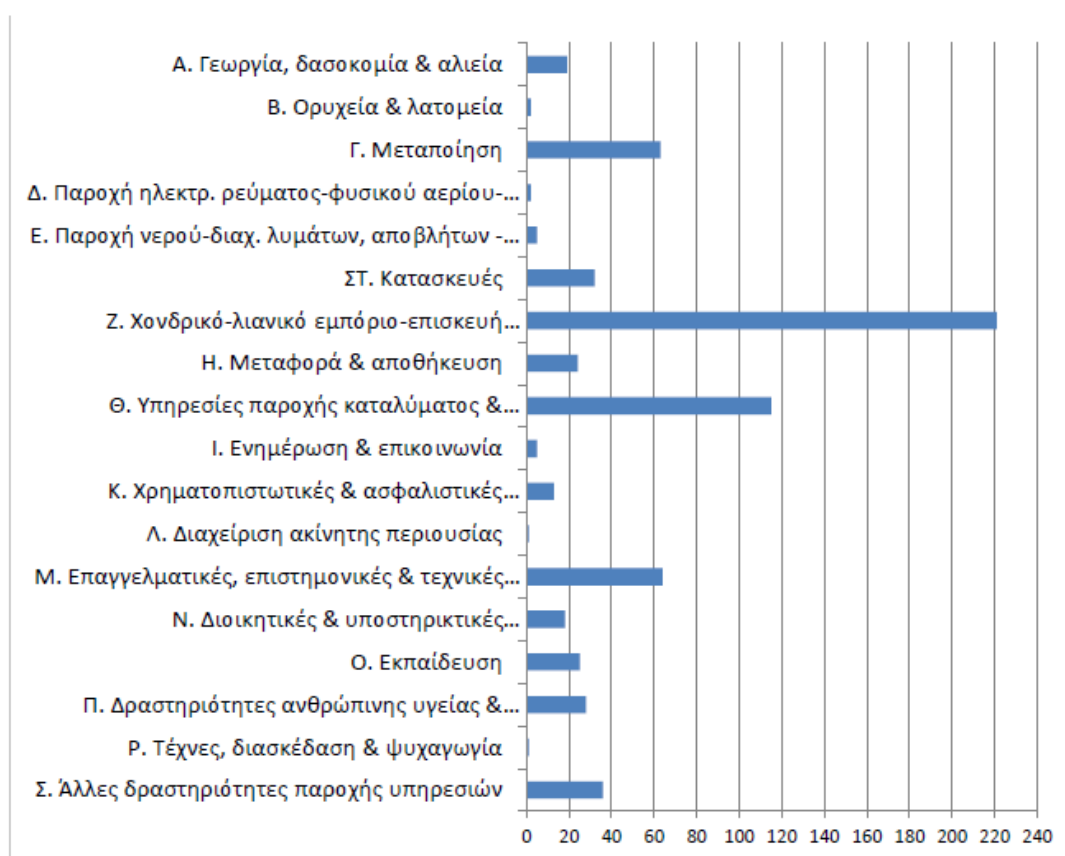
<sup>101</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4)

τυχαία δειγματοληψία του δείγματος είναι ξεκάθαρη η αξιοπιστία και η επαρκής κάλυψη όλων των μεθοδολογικών παραμέτρων. Αξίζει να αναφερθεί ότι το ερωτηματολόγιο της έρευνας σχεδιάστηκε από τη Μονάδα Ερευνών Κοινής Γνώμης του Πανεπιστημίου Κρήτης.

Παράλληλα, πραγματοποιήθηκε ένας βασικός διαχωρισμός - κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων σε προσωπικές/ατομικές, σε επιχειρήσεις που απασχολούν τον ιδιοκτήτη και τα μέλη της οικογένειάς του και σε επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους χωρίς οικογενειακή σχέση.

Ειδικότερα, η μελέτη επικεντρώνεται στην καταγραφή της οικονομικής κατάστασης αλλά και της στάσης των επιχειρήσεων σε σχέση με το εργατικό τους δυναμικό, στον προσδιορισμό των επιχειρησιακών αναγκών σε σχέση με τις νέες θέσεις εργασίας και την κατάρτιση και ακριβώς όπως και με το ανθρώπινο δυναμικό στο έλεγχο και την αντιστοιχία με τα δεδομένα από την ποιοτική έρευνα.

Παρακάτω, ακολουθεί διάγραμμα με την κατανομή των επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας προκειμένου να γίνει αντιληπτή η υψηλή αντιπροσωπευτικότητά τα δείγματος.<sup>102</sup>

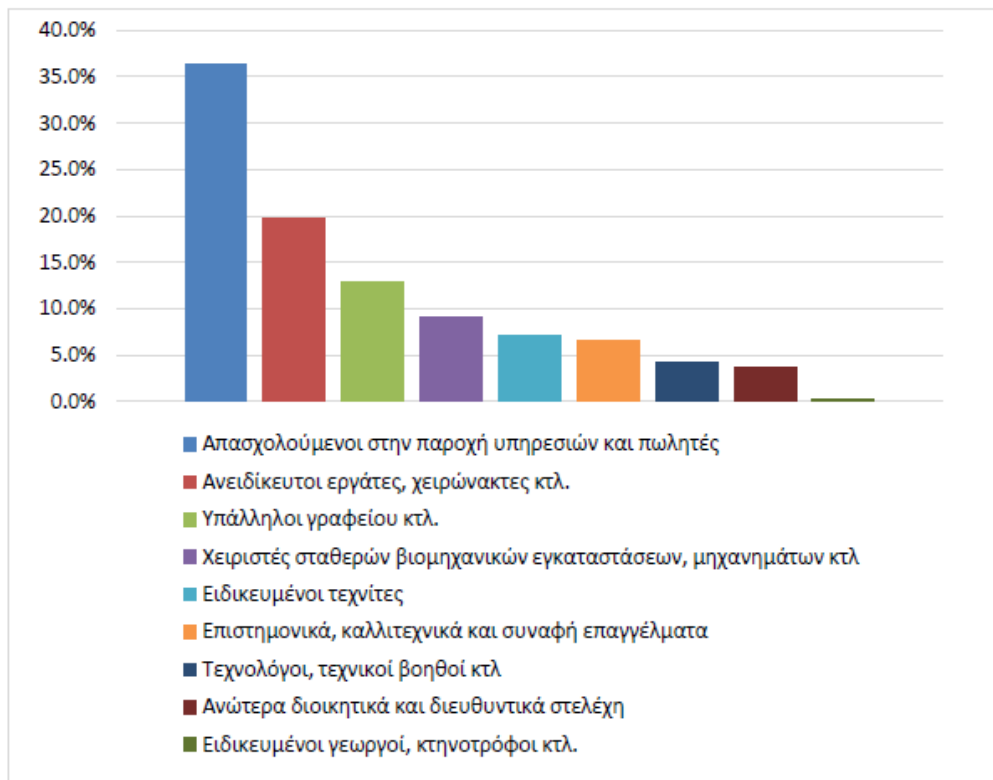


Γράφημα 3 Κατανομή επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας - R1

<sup>102</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.5), σελ.17

Ένα από τα κομβικά για την έρευνα διαγράμματα είναι η κατανομή των επαγγελματικών κατηγοριών επαγγελματιών στις επιχειρήσεις που παρατίθεται παρακάτω και μας δείχνει την σημαντική τάση των κλάδων του εμπορίου, των ανειδίκευτων εργατών και φυσικά των υπηρεσιών εστίασης και καταλύματος.<sup>103</sup>

Η κατανομή των κατηγοριών επαγγελματιών που απασχολούνται στις επιχειρήσεις αποδίδεται στο ακόλουθο γράφημα:



Γράφημα 9: Κατανομή κατηγοριών επαγγελματιών στις επιχειρήσεις – R9

Προχωρώντας βαθύτερα στην ανάλυση της μελέτης έχει ουσία η προσδοκία νέων θέσεων εργασίας και οι απαιτήσεις που θέτουν οι ίδιοι οι εργοδότες. Έτσι η παρουσίαση των προσδοκώμενων αναγκών σε νέες θέσεις για το ερχόμενο δμηνο ανά κατηγορία επαγγέλματος που ακολουθεί είναι ιδιαίτερα σημαντική.<sup>104</sup>

<sup>103</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.5), σελ.22

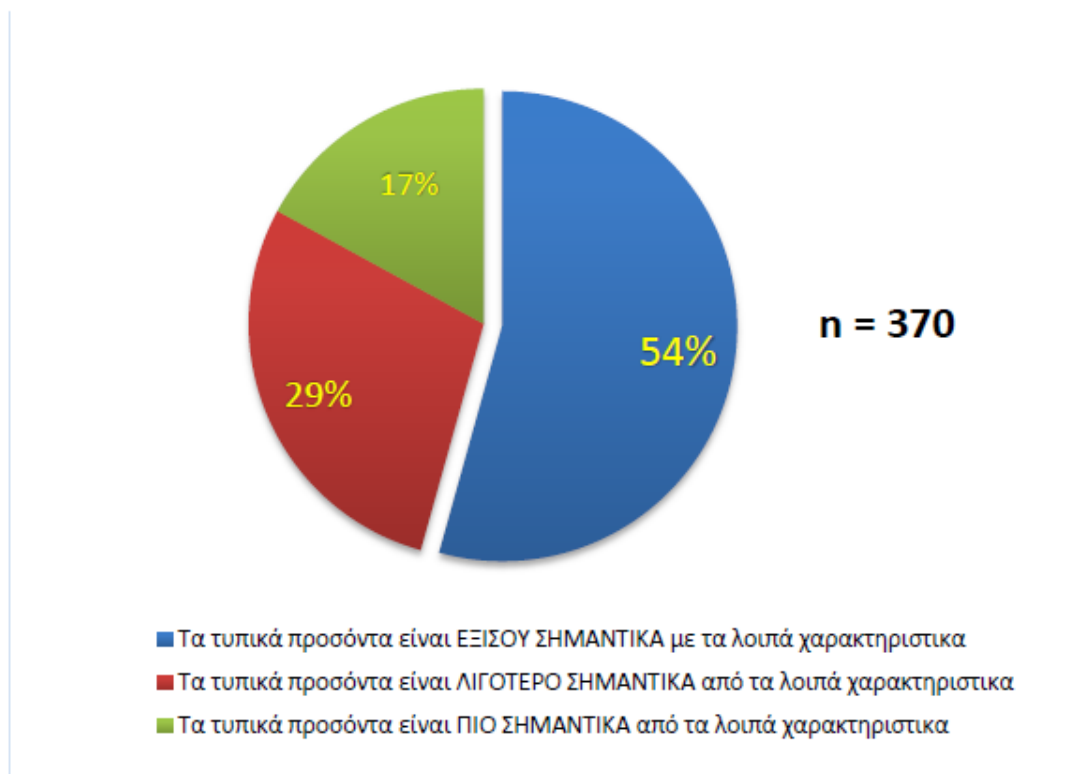
<sup>104</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.5), σελ.35



**Γράφημα 18: Νέες θέσεις στο ερχόμενο 6μηνο ανά κατηγορία επαγγέλματος – R25**

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι η διαδικασία της επιλογής του προσωπικού είναι πολυεπίπεδη και συνδέεται με διάφορα χαρακτηριστικά τόσο τυπικά, όπως και άτυπα. Σε σχέση με τα πρώτα το πρώτο γράφημα που ακολουθεί δείχνει την παγιωμένη πεποίθηση των εργοδοτών για την υψηλή σημασία που δίνουν στα τυπικά χαρακτηριστικά.<sup>105</sup>

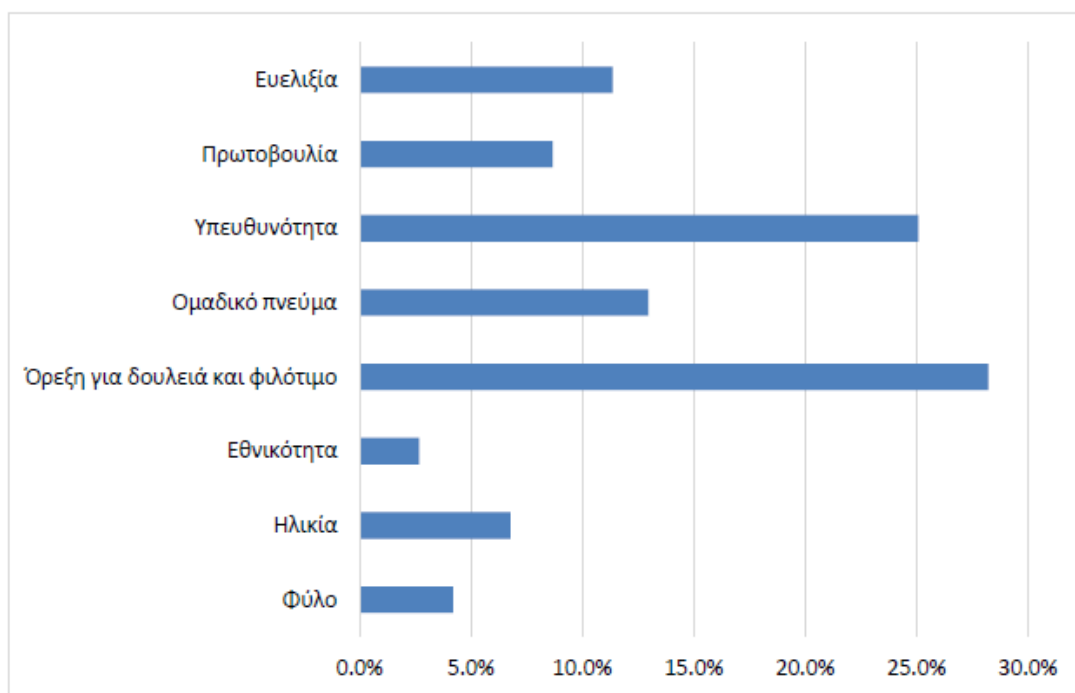
<sup>105</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.5), σελ.41



**Γράφημα 23: Σύγκριση σημασίας τυπικών με λοιπά χαρακτηριστικά - R39**

Αντίστοιχα στο επόμενο γράφημα φαίνεται ότι τα λοιπά χαρακτηριστικά θεωρούνται εξίσου σημαντικά με τα τυπικά χαρακτηριστικά για πάνω από τις μισές επιχειρήσεις.<sup>106</sup>

<sup>106</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.5), σελ.38



**Γράφημα 21: Σημαντικά λοιπά (μη τυπικά) χαρακτηριστικά εργαζομένων - R35**

Σε ότι αφορά την κατάρτιση των εργαζομένων η εικόνα είναι απογοητευτική τουλάχιστον σε αρχικό στάδιο αφού μόλις το 16% στηρίζει την βελτίωση των εργαζομένων του σε αυτή την κατεύθυνση, με αποτέλεσμα να εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι επιχειρήσεις αδιαφορούν. Ωστόσο μια θετική τάση συναρτάται στο γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων που παρέχουν κατάρτιση τάσσεται θετικά στην προοπτική της απόκτησης νέων προσόντων από τους εργαζόμενους.

Ακολουθεί μια καταγραφή των βασικών συμπερασμάτων σε επίπεδο ποσοτικής έρευνας τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για το ανθρώπινο δυναμικό.

| <b>ΒΑΣΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΠΡΩΤΟΓΕΝΩΝ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ</b>  |   |
|--|---|
| <u><i>ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ</i></u>   | <u><i>ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ</i></u>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>-εποχικότητα στην απασχόληση</li> <li>-απασχόληση κυρίως στον κλάδο της πρωτογενούς παραγωγής</li> <li>- διέξοδο συμπλήρωσης του εισοδήματος στη δευτερεύουσα απασχόληση</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>-μεγαλύτερος αριθμός επιχειρήσεων στην Κρήτη εμφανίζεται σε: <ul style="list-style-type: none"> <li>-εμπόριο</li> <li>-υπηρεσίες παροχής εστίασης</li> <li>-υπηρεσίες παροχής καταλυμάτων</li> </ul> </li> </ul> |



|   |  |
|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-μεγαλύτερος αριθμός εργαζομένων καταγράφεται σε: <ul style="list-style-type: none"> <li>- υπηρεσίες παροχής καταλύματος</li> <li>-υπηρεσίες εστίασης</li> <li>-εμπορίου</li> <li>-μεταφορών /αποθήκευσης.</li> </ul> </li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• -ανεκτή έως πολύ καλή αίσθηση οικονομικής κατάστασης εργατικού δυναμικού</li> <li>-ικανοποίηση για την οικονομική κατάσταση από νεαρές ηλικίες</li> <li>- ανειλημμένες υποχρεώσεις των μεγαλύτερων ηλικιών και εκείνων που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα επηρεάζει την αίσθηση της οικονομικής κατάστασης.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• -ελάχιστες θέσεις υψηλών προσόντων</li> <li>-υστέρηση προσόντων και δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού.</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• κατηγορίες αλλοδαπών και νέων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου έδειξαν απρόθυμοι να συμμετάσχουν στην έρευνα</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• -επάρκεια τυπικών προσόντων</li> <li>-εστίαση επιχειρήσεων στην προσωπικότητα των εργαζομένων</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• νέοι με αυξημένα τυπικά προσόντα και από άλλες περιοχές της χώρας λόγω της ύπαρξης ιδρυμάτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε όλους τους νομούς.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• απαραίτητες οι δεξιότητες σε: <ul style="list-style-type: none"> <li>-επικοινωνία</li> <li>- πληροφορική</li> <li>-ξένες γλώσσες</li> </ul> </li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• -θετική γνώμη των ερωτώμενων για τα προγράμματα κατάρτισης/ κυρίως όσων έχουν παρακολουθήσει ήδη κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης.</li> <li>-αποδοχή και εκτίμηση των διαδικασιών απόκτησης προσόντων.</li> </ul>   |  |

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6

### ΣΥΝΟΨΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Είναι ξεκάθαρο ότι οι σύγχρονες επιστημονικές τάσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού αποτυπώνονται με την υιοθέτηση μιας πολιτικής εκπαίδευσης και επιμόρφωσης, με την οποία θα εξασφαλίζεται στον μέγιστο βαθμό ότι οι παρεχόμενες από την επιμόρφωση γνώσεις και δεξιότητες θα ανταποκρίνονται προς τις πραγματικές, επιχειρησιακές ανάγκες. Σε αυτή την κατεύθυνση και με δεδομένη την κρισιμότητα της κατάστασης για τη χώρα μας είναι επιβεβλημένη η στροφή στο πρότυπο της «πολιτικής ζήτησης» (demand based policy) και λιγότερο στο πρότυπο της «πολιτικής προσφοράς» (supply based policy).<sup>107</sup>

Ως εκ τούτου γίνεται ευκολότερα αντιληπτή η σημασία του Περιφερειακού Μηχανισμού που συγκρότησε η Περιφέρεια Κρήτης. Η πολυεπίπεδη αυτή έρευνα υπήρξε μια πραγματικά άρτια, στοχευμένη και ολοκληρωμένη επιστημονική προσπάθεια, μέσα από την οποία κατέστη εφικτή η δυνατότητα να συγκεντρωθεί για πρώτη φορά μια πλήρης βάση δεδομένων για την αγορά εργασίας στην Κρήτη.

Μεθοδολογικά έγινε μια συστηματική εργασία στη λογική της σύνθεσης των διαφορών μεθόδων και της αξιοποίησης των συγκριτικών τους πλεονεκτημάτων. Έτσι αφού αρχικά έγινε μια ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων που αφορούν την ευρωπαϊκή ένωση, την Ελλάδα και την Κρήτη, αναπτυχθήκαν μέσω της πρωτογενούς έρευνας τόσο τα ποιοτικά όσο και τα ποσοτικά χαρακτηριστικά που συνθέτουν την τοπική αγορά εργασίας.

Ανατρέχοντας στη αρχική στοχοθεσία της έρευνας γίνεται αντιληπτό ότι σε ένα μεγάλο βαθμό ο αρχικός σχεδιασμός έχει ήδη προχωρήσει με σταθερά βήματα: η πρόταση ανάπτυξης ολοκληρωμένου προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού, η συγκρότηση ενός μόνιμου μηχανισμού για τη διάγνωση και παρακολούθηση της κατάστασης των πραγμάτων (state of play) και των αναγκών της αγοράς εργασίας σε δεξιότητες και επαγγέλματα σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης για την περίοδο 2016-2021, έχουν ήδη δρομολογηθεί στους αμεσοτέρους δυνατούς χρόνους.

Η ανάπτυξη των στάσεων, των αντιλήψεων, των κινήτρων, των συμπεριφορών, των προσδοκιών και των στόχων που σχετίζονται με την απασχόληση γενικότερα, τόσο σε επίπεδο ανθρώπινου δυναμικού όσο και σε επίπεδο επιχειρήσεων μας οδήγησε στα εξής βασικά συμπεράσματα:

Προχωράει η συμπόρευση με το ευρωπαϊκό πλαίσιο όπως αυτό αναπτύσσεται εντός της στρατηγικής της EU2020 και την «Ατζέντα για Νέες Δεξιότητες και Θέσεις Εργασίας»

<sup>107</sup> Παπαδάκης, Ν., Σπυριδάκης, Μ. (επιμέλεια), (2010), «Αγορά εργασίας κατάρτιση δια βίου μάθηση και απασχόληση, δομές, θεσμοί και πολιτικές», εκδ. Σιδέρης, Αθήνα, σελ.298

Μέσα από τις προτεινόμενες δράσεις ο μηχανισμός συμβάλει καθοριστικά στην εξεύρεση εμπράγματων λύσεων στο πρόβλημα της ανεργίας αλλά και σε σειρά εργασιακών ζητημάτων.

Η διενεργηθείσα αποτύπωση των δυνατοτήτων και των αναγκών σε δεξιότητες συμβάλει στο να συγκλίνουμε περισσότερο στην ομαλότερη συσχέτιση της ζήτησης και της προσφοράς εργασίας.

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να συνεχιστούν με την ίδια προσήλωση και οι κατ' έτος επαναληπτικές μελέτες προκειμένου να υπάρχει μια σοβαρή καταγραφή δεδομένων και στοιχείων για να ανατροφοδοτούν με τη σειρά τους τα προγράμματα κατάρτισης.

Είναι πλέον δεδομένο ότι η Περιφέρεια Κρήτης έχει ένα σημαντικό εργαλείο προκειμένου να προχωρήσει σε έναν ολοκληρωμένο πολιτικό σχεδιασμό για τη νέα προγραμματική περίοδο.

Συνοψίζοντας, το σταθερό εύρημα και στις δυο βασικές κατηγορίες μελέτης και από όλες τις ομάδες είναι η κοινή εικόνα όλων των συμμετεχόντων αναφορικά με την υφιστάμενη οικονομική κατάσταση σε σχέση με την προοπτική και την προστασία τους. Χαρακτηριστική είναι η διαπίστωση ότι ο αριθμός των χαμηλής ποιότητας - αμοιβής και επισφαλών θέσεων εργασίας έχει αυξηθεί ραγδαία με αποτέλεσμα όσοι βρίσκονται σε αυτή την κατάσταση να μη μπορούν ουσιαστικά να προχωρήσουν της ζωής τους.<sup>108</sup>

Είναι λοιπόν ξεκάθαρο το αρνητικό αποτύπωμα της οικονομικής κρίσης, που αν συνδυαστεί με τις διαχρονικές παθογένειες της αγοράς εργασίας και τις ανά κατηγορία προβληματικές και στρεβλώσεις, δημιουργεί μια ιδιαίτερα συνθέτη κατάσταση. Ωστόσο αν κατά τη γνώμη μας κάτι πρέπει να μείνει από την υφιστάμενη ζήτηση είναι το παρακάτω συμπέρασμα: *«Οι επιχειρήσεις που επέδειξαν στάση δεκτική προς στην αλλαγή, οι επιχειρήσεις που έδειξαν επιμονή και πραγματικά σκληρή δουλειά (και όχι προσπάθεια για εύκολο κέρδος ή αναίμακτη διατήρηση του παλιού κατεστημένου), οι επιχειρήσεις που εν μέσω οικονομικής κρίσης πήραν ρίσκα ή είδαν την αγορά πέρα από τα ελληνικά σύνορα, βρίσκονται αυτή τη στιγμή - εν μέσω ενός κλίματος θυμού, απογοήτευσης και φόβου, εν μέσω μιας σοβαρότατης οικονομικής κρίσης - σε μια υγιή κατάσταση που τους επιτρέπει να βλέπουν μέλλον».*<sup>109</sup>

<sup>108</sup> Hipp, L., & Anderson, C. J. (2015). «*Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility*». International Journal of Social Welfare, 24(4), 335-347

<sup>109</sup> Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2), σελ.58

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Μαυρουδέας, Σ., (1998). «*Η εργασιακή θεωρία της Αξίας: μια επισκόπηση- ουτοπία νο.28*».

Γεωργακοπούλου, (1997).

Καρνάβου, Ε., Γκιάλης, Σ., (2002). «*Πρόσφατες εξελίξεις στην άτυπη εργασία, μια έρευνα στις Επιθεωρήσεις Εργασίας της Θεσσαλονίκης*», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 26: 97-109

Κεδράκα, (2000).

ΙΝΕ ΓΣΕΕ «*Τοπικές αγορές εργασίας στην Ελλάδα, θεωρητικά ζητήματα και εμπειρικές διερευνήσεις*».

Παπαδάκης, Ν., Σπυριδάκης, Μ. (επιμέλεια), (2010), «*Αγορά εργασίας κατάρτιση δια βίου μάθηση και απασχόληση, δομές, θεσμοί και πολιτικές*», εκδ. Σιδέρης, Αθήνα

Νερκίζογλου, Θ., (2007), «*Εργασιακές Σχέσεις*», Θεσσαλονίκη.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, (2008), «*Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2008*», Αθήνα.

Κατσανέβας Θ., Οικονομική της Εργασίας & Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα 2007.

Έκθεση αγοράς εργασίας στην Κρήτη, (παραδοτέο 1.1).

Τσάμπρα, (2008). «*Γεωγραφίες, Τεχνολογία & Υλικός Πολιτισμός*», Εκδ. ΕΑΠ., Πάτρα 2008.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). «*Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση – Ευελιξίες Απορρύθμιση. Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*», Τυπωθήτω, Αθήνα

Γαγανάκης, Κ., (1999). «*Κοινωνική & Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης*», Εκδ. ΕΑΠ, Πάτρα 1999.

Γεωργακοπούλου, Β., (1997). «*Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες*», ΙΝΕ / ΓΣΕΕ, Αθήνα

Κουζής, Γ., (2001). «*Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*», Εκδόσεις Μελέτες ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ- ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

Παπαδάκης, Ν., (2013). «*Βαρόμετρο Απόντων: οι NEETs στην Ελλάδα*», εκδ.Σιδέρης, Αθήνα

Παπαδάκης, Ν., Κυρίδης, Α., Φωτόπουλος, Ν., (2016). «*Νέα Γενιά και NEETs στην Ελλάδα της Κρίσης, Οι επίγουσες διαστάσεις του προβλήματος: Έρευνα και Ολοκληρωμένη Παρέμβαση*», εκδ.Σιδέρης, Αθήνα

Κανελλόπουλος, (2003).

Σιασιάκος, Κ., Τούντας, Κ., Φιλλιπίδης, Κ., Αναστασίου, Σ., «*Αγορά Εργασίας και Απασχόληση κατά την Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης στην Ελλάδα*».

Αργεΐτης, Γ., Δαφέρμος, Γ., Νικολαΐδη, Μ., (2011). «*Κρίση δημόσιου χρέους στην Ελλάδα, Αιτίες και Προοπτικές*» ,

Παπαδάκης, Ν., Σπυριδάκης, Μ. (επιμέλεια), (2010), «*Αγορά εργασίας κατάρτιση δια βίου μάθηση και απασχόληση, δομές, θεσμοί και πολιτικές*», εκδ. Σιδέρης, Αθήνα, σελ.238

Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.2)

Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποιοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.2)

Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων, (παραδοτέο 1.5)

Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης αγοράς εργασίας στην Κρήτη, Πρωτογενής ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού, (παραδοτέο 1.4)

## **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ**

Marx, K. (1978). «*Κεφάλαιο*», τομ.Ι, Σύγχρονη Εποχή.

Smith, A. (1986). *The Wealth of Nations*’, Penguin.

Economic Times, (2014).

Weber, (1978).

Hall and Moss, (1998).

Hyman, R., (1994). “Theory and Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations”, vol. 32, No 2, σελ. : 165-180.

Keynesian Counterrevolution: A Theoretical Appraisal," in F. H. Hahn and F. P. R. Brechling, eds., *The Theory of Interest Rates* (London: Macmillan, 1965), pp. 103-25.

Abel, B.A. and Bernanke, S.B., (2002), «Μακροοικονομική», Εκδόσεις Κριτική Τόμος Α' και Β', Αθήνα.

O'Higgins, (1997). The challenge of youth unemployment - International Social Security Review - Volume 50, Issue 4 Pages 63-93.

Thompson, E. P. (1991). «*The Making of the English Working Class*». Toronto: Penguin Books. p. 213.

Hipp, L., & Anderson, C. J. (2015). «*Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility*». International Journal of Social Welfare, 24(4), 335-347

European Network of Regional Labour Market Monitoring (2010). Presentations of First European Conference of Regional Labour Market Observatories - Confronting Experiences & Building ridges in the Perspective of a Common Labour Market in Europe. Marseille, 6-7/10/2010

### ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

<https://www.theatlantic.com/business/archive/2013/04/the-terrifying-reality-of-long-term-unemployment/274957/>

<http://www.pepkritis.gr/wp-content/uploads/2016/03/MELETH.pdf> (σελ. 4)

<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

<http://www.tovima.gr/opinions/article/?aid=575526>

<https://www.protothema.gr/economy/article/646713/to-diagramma-tomsen-to-2038-i-nergia-stin-ellada-sta-pro-krisis-epipeda/>

European Commission, (2012), EU Employment and Social Situation, Quarterly Review. [http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%8C\\_3\\_%CE%9C%CE%B7%CF%87%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82\\_%CE%9A%CE%B5%CE%BD%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE\\_%CE%9C%CE%B1%CE%BA%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BD%CE%AF%CE%B1.pdf](http://www.eiead.gr/publications/docs/%CE%A0%CE%B1%CF%81%CE%B1%CE%B4%CE%BF%CF%84%CE%B5%CF%8C_3_%CE%9C%CE%B7%CF%87%CE%B1%CE%BD%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82_%CE%9A%CE%B5%CE%BD%CF%84%CF%81%CE%B9%CE%BA%CE%AE_%CE%9C%CE%B1%CE%BA%CE%B5%CE%B4%CE%BF%CE%BD%CE%AF%CE%B1.pdf)

[https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH\\_25.pdf](https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2014/02/files/MELETH_25.pdf)

[http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1146/log\\_20140657.pdf?sequence=1](http://apothetirio.teiep.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/1146/log_20140657.pdf?sequence=1)

[http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU\\_1.1.3.pdf](http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_1.1.3.pdf)

Επίσημος ιστότοπος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2013) <http://www.europarl.europa.eu>

<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/52/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%B7-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CE%BF%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B3%CE%B5%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CF%82-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%B5%CF%82>

<HTTP://WWW.EKEMILOU.ORG/PAGE4/ASSETS/KOUZIS.PDF>

<HTTPS://WWW.EUROFOUND.EUROPA.EU/PUBLICATIONS/REPORT/2009/GREECE-WAGE-FLEXIBILITY-AND-COLLECTIVE-BARGAINING>

<http://www.kathimerini.gr/769110/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/ta-tsoyxtera-prostima-meiw-san-thn-adhlwth-ergasia-to-a-4mhno>

[https://www.huffingtonpost.gr/entry/liyotere-doeleia-perissotera-chremata-kai-e-neazelandia-dokimase-ten-4emere-eryasia-kai-to-peirama-etan-epiteches\\_gr\\_5b535311e4b0fd5c73c5dcf3](https://www.huffingtonpost.gr/entry/liyotere-doeleia-perissotera-chremata-kai-e-neazelandia-dokimase-ten-4emere-eryasia-kai-to-peirama-etan-epiteches_gr_5b535311e4b0fd5c73c5dcf3)

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=en>

<http://europa.eu/scadplus/leg/el/cha/c10205.htm>

<https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/4911/1376.pdf>

<https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities>

[https://www.bankofgreece.gr/BogDocumentDOMLibraryMonthlySubject/Labor\\_greek.pdf](https://www.bankofgreece.gr/BogDocumentDOMLibraryMonthlySubject/Labor_greek.pdf)

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:2602\\_6&from=EL](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:2602_6&from=EL)

<https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11327&from=EL>

<https://repository.edulll.gr/edulll/retrieve/4911/1376.pdf>

<http://europa.eu.int/youreurope>

<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

<https://www.ypakp.gr/>

<https://www.minedu.gov.gr/>

<http://www.eiead.gr/>

<https://gsee.gr/>

<http://www.sev.org.gr/>

[http://okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2086/de\\_201400192.pdf?sequence=1](http://okeanis.lib.teipir.gr/xmlui/bitstream/handle/123456789/2086/de_201400192.pdf?sequence=1)

<http://www.ineobservatory.gr/sitefiles/files/report4.pdf>

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, «Περιφερειακοί μηχανισμοί διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας»  
file:///C:/Users/user/Downloads/%CE%A0%CE%95%CE%A1%CE%99%CE%A6%CE%95%CE%A1%CE%95%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%9F%CE%99%20%CE%9C%CE%97%CE%A7%CE%91%CE%9D%CE%99%CE%A3%CE%9C%CE%9F%CE%99%20%CE%95%CE%9B%CE%9B%CE%91%CE%94%CE%91.pdf

«Αύξηση στις μεταναστευτικές ροές καταγράφει έκθεση της Κομισιόν» | iefimerida.gr. <http://www.iefimerida.gr/news/416797/ayxisi-stis-metanasteytikes-roes-katagrafei-ekthesi-tis-komision>