

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΜΟΝΑΔΑ ΕΡΕΥΝΩΝ ΑΓΟΡΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗΣ
ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ



ΣΥΝΘΕΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ ΑΠΟΤΥΠΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, 2016

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 1.6.

ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ: «ΚΡΗΤΗ» 2014-2020

ΑΞΟΝΑΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ: 4

ΘΕΜΑΤΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ/ΕΠΕΝΔΥΤΙΚΗ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑ: 8.v

ΕΙΔΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ: 21

ΠΕΔΙΟ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ /ΤΥΠΟΣ ΔΡΑΣΕΩΝ/ ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΕΙΣ: 106 / 8.v.1

ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ: 228.000 €



Ρέθυμνο, Μάιος 2017

Πίνακας περιεχομένων

Συντομογραφίες.....	iv
Σύνοψη (Executive Summary).....	1
1. Εισαγωγή.....	4
2. Η αγορά εργασίας της Κρήτης.....	5
2.1. Η οικονομία της Κρήτης	5
2.1.1 Εποχικότητα	6
2.2. Επιχειρήσεις και επιχειρηματικότητα	7
2.2.1 Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων.....	7
2.2.2 Οικονομική κατάσταση και βιωσιμότητα.....	9
2.2.3 Επιχειρηματικό προφίλ	11
2.2.4 Συμπεράσματα	13
2.3. Εργατικό δυναμικό	13
2.3.1 Χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού	13
2.3.2 Ανεργία και κοινωνικές συνθήκες.....	17
2.3.3 Ευπαθείς ομάδες (NEETs- Αλλοδαποί).....	19
2.3.4 Οικονομική κατάσταση	21
2.3.5 Συμπεράσματα	23
2.4. Εργασιακές σχέσεις -Συγκλίσεις και αποκλίσεις.....	24
2.4.1 Απαιτήσεις επιχειρήσεων – Η άποψη της εργοδοσίας.....	24
2.4.2 Συνθήκες εργασίας – Η άποψη των εργαζομένων.....	26
2.4.3 Συγκλίσεις και αποκλίσεις.....	28
2.4.4 Συμπεράσματα	28
2.5. Η κατάρτιση στην αγορά εργασίας	29
2.5.1 Η στάση και η άποψη των επιχειρήσεων.....	29
2.5.2 Η κατάρτιση και το εργατικό δυναμικό.....	31
2.5.3 Συμπεράσματα	32
3. Άξονες παρεμβάσεων – Δείκτες παρακολούθησης.....	33
3.1. Προτεινόμενοι άξονες παρέμβασης	33
3.2. Επόμενες ενέργειες του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας	34

4. Επίλογος.....	35
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι.....	36

Γραφήματα

Γράφημα 1: Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο δραστηριότητας (ΚΑΔ) σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ (2015) και έρευνα ΠΜΠΑΕ	7
Γράφημα 2: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τους εργαζόμενους ανά κλάδο δραστηριότητας	8
Γράφημα 3: Οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων.....	9
Γράφημα 4: Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας	10
Γράφημα 5: Οικονομική κατάσταση αυτοαπασχολούμενων/επιχειρηματιών και υπαλλήλων	11
Γράφημα 6: Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας	14
Γράφημα 7: Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία.....	16
Γράφημα 8: Εργασία αόριστου και ορισμένου χρόνου – Εργασία χωρίς πλαίσιο	16
Γράφημα 9: Χρονικά διαστήματα ανεργίας	18
Γράφημα 10: Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα	20
Γράφημα 11: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια	21
Γράφημα 12: Οικονομική κατάσταση και εργασιακή κατάσταση.....	22
Γράφημα 13: Ετήσιο εισόδημα εργαζομένων	22
Γράφημα 14: Σύγκριση σημασίας τυπικών με λοιπά χαρακτηριστικά.....	24
Γράφημα 15: Σύγκριση σημασίας τυπικών με λοιπά χαρακτηριστικά ανά κλάδο δραστηριότητας.....	25
Γράφημα 16: Γνώμη υπαλλήλων για τις συνθήκες της εξαρτημένης εργασίας.....	27
Γράφημα 17: Γνώμη επιχειρήσεων για τα τυπικά προσόντα	30
Γράφημα 18: Στάση και πρόθεση απέναντι στα προγράμματα κατάρτισης.....	31

Συντομογραφίες

ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΕΛΣΤΑΤ-2015Δ	Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ για το Δ τρίμηνο του 2015
ΕΡΓΑΝΗ 2015	Ετήσια απολογιστική έκθεση του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ για το 2015
ΜΕΑΕ	Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας Παν. Κρήτης
ΜΟ	Μέσος Όρος
ΠΜΠΑΕ	Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας
EUROSTAT	European Union Statistical Office
ISIC	International Standard Industrial Classification of All Economic Activities
NACE	Statistical Classification of Economic Activities in the European Community
NEET	Not in Education, Employment, or Training

Σύνοψη (Executive Summary)

Η παρούσα Έκθεση συνιστά το Παραδοτέο Π.1.6 του Έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας (ΠΜΠΑΕ)» στην Κρήτη που αποτελεί επισκόπηση των συνθηκών και των μεγεθών της αγοράς εργασίας στην Κρήτη.

Στην Έκθεση γίνεται σύνθεση των αποτελεσμάτων της δευτερογενούς και πρωτογενούς έρευνας (Παραδοτέα Π.1.1 έως Π.1.5 του ΠΜΠΑΕ) με στόχο την αντιστοίχιση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων. Η Έκθεση απολήγει σε προτεινόμενους άξονες παρέμβασης και αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία θα εκπονηθεί η Έκθεση Προτάσεων Ανάπτυξης Προγράμματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Περιφέρειας Κρήτης 2016 (Παραδοτέο Π.3.1).

Τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την συνθετική ανάλυση των παραπάνω ερευνών συνοψίζονται ως ακολούθως:

- Ένα από τα εντονότερα χαρακτηριστικά της τοπικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης είναι η **εποχικότητα**. Κυρίως ως απόρροια του τουριστικού προϊόντος του νησιού το οποίο αλληλοεπιδρά με αρκετούς κλάδους της τοπικής οικονομίας της Κρήτης όπως η εστίαση και το εμπόριο, και δευτερευόντως λόγω της πρωτογενούς παραγωγής, η εποχικότητα επηρεάζει την οικονομική κατάσταση 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού.
- **Ο τριτογενής τομέας καταγράφει το μεγαλύτερο αριθμό επιχειρήσεων** στην Κρήτη και ιδιαίτερα οι κλάδοι του εμπορίου (χονδρικό-λιανικό) και των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης, ενώ σε ό,τι αφορά τον αριθμό των εργαζομένων καταγράφεται πρώτος ο κλάδος υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης.
- Με εξαίρεση τον κλάδο υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης που δεν επηρεάζεται ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση, οι επιχειρήσεις της Κρήτης μεταφέρουν μια εικόνα μιας αγοράς που προσπαθεί να επιβιώσει στις σημερινές συνθήκες. Ο **οικογενειακός χαρακτήρας των επιχειρήσεων** σε συνδυασμό με την **εσωστρέφεια** αλλά και την **έλλειψη σχεδιασμού στρατηγικών ανάπτυξης προς την κατεύθυνση της καινοτομίας και της διαφοροποίησης του προϊόντος** τους εντείνουν έτι περαιτέρω το πρόβλημα αυτό.
- Η αγορά εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης παρουσιάζει υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε σχέση με αυτά της υπόλοιπης Ελλάδας. Όμως ένα σημαντικό

ποσοστό του εργατικού δυναμικού βλέπει μια **αγορά εργασίας η οποία δεν δίνει προοπτικές και δημιουργεί αποκλεισμούς**. Οι βασικές αιτίες τέτοιων φαινομένων εντοπίζονται στην **υπερπροσφορά ανθρωπίνου δυναμικού με υψηλά προσόντα, στην αυξανόμενη ζήτηση για ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό και στην έλλειψη επιχειρηματικής κουλτούρας των επιχειρήσεων**. Όλα τα παραπάνω, οδηγούν σε μια **γενικευμένη επισφάλεια** στην εργασία και φαίνεται να τροφοδοτούν την **αύξηση του φαινομένου της «φυγής εγκεφάλων» - brain drain**.

- Η προσφορά εργασίας, ανταποκρινόμενη στις ανάγκες των βασικών κλάδων οικονομικής ανάπτυξης της Περιφέρειας Κρήτης που αφορούν τον τουρισμό, την εστίαση και το εμπόριο, καταδεικνύει ότι τα αντικείμενα που θα είχαν θετική ανταπόκριση για την εύρεση εργασίας αφορούν **δεξιότητες επικοινωνίας, πληροφορικής και ξένων γλωσσών**. Όμως οι μηχανισμοί πληροφόρησης και μετάδοσης της πληροφορίας της αγοράς εργασίας δεν φαίνεται να στρέφουν προς την κατεύθυνση αυτή το εργατικό δυναμικό του οποίου η θετική γνώμη καταδεικνύεται σε ένα ευρύτερο φάσμα δεξιοτήτων και προσόντων. Αυτή η θετική γνώμη φαίνεται να εντάσσεται σε μια γενικότερη αποδοχή και εκτίμηση των διαδικασιών απόκτησης προσόντων.
- Οι επιχειρήσεις της Κρήτης δεν υποτιμούν τα προσόντα που αποκτώνται από την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων αλλά υπάρχει πληθώρα ανθρωπίνου δυναμικού με προσόντα για την αντίστοιχη ζήτηση. Έτσι, **η βάση στην αξιολόγηση του ανθρωπίνου δυναμικού από τις επιχειρήσεις φαίνεται να δίνεται σε στοιχεία της προσωπικότητας αλλά και την ευελιξία του εργαζομένου**. Από την άλλη, το ανθρώπινο δυναμικό λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω σε συνδυασμό με την αντίληψη ότι **τα μέχρι τώρα υλοποιούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης δεν έχουν άμεση σχέση με την αγορά εργασίας**, αντιμετωπίζουν την διαδικασία εκπαίδευσης και κατάρτισης ως μη κρίσιμο παράγοντα για την εύρεση ή την διασφάλιση εργασίας αλλά ούτε και για την εργασιακή εξέλιξη τους.
- Προς την κατεύθυνση παρακολούθησης και βαθύτερης κατανόησης των συσχετισμών και τάσεων που επικρατούν σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο περιβάλλον της αγοράς εργασίας της Κρήτης σε επίπεδο δημογραφικών, απαιτούμενων δεξιοτήτων και μελλοντικής ζήτησης για εκπαίδευση, ο «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας» στις επόμενες μελέτες θα αναδείξει και θα δημοσιοποιεί δείκτες σχετικά με **α) απασχολησιμότητα και ανεργία, β) την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων, γ) την αυτό-απασχολησιμότητα πέραν των οικογενειακών επιχειρήσεων, δ) την αναντιστοιχία ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων και ε) το επίπεδο εισοδήματος και οικονομικής κατάστασης των**

εργαζομένων. Με τον τρόπο αυτό, θα αποτυπώνονται κατευθύνσεις παρέμβασης της Περιφέρειας Κρήτης ενώ ταυτόχρονα θα μετράται και η επίδραση των παρεμβάσεων αυτών. Οι παραπάνω δείκτες δύναται να εμπλουτίζονται ανάλογα με το διαμορφούμενο περιβάλλον της αγοράς εργασίας.

1. Εισαγωγή

Η παρούσα έκθεση συνιστά το Παραδοτέο Π.1.6 του Έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας» στην Κρήτη.

Πρόκειται για το τελικό στάδιο της Δράσης 1 της Πράξης, όπου πραγματοποιείται σύνθεση των αποτελεσμάτων της δευτερογενούς και πρωτογενούς έρευνας με στόχο την αντιστοίχιση των αναγκών του ανθρώπινου δυναμικού και των επιχειρήσεων και την εκπόνηση μιας συνολικής έκθεσης που θα αποτυπώνει εκτενώς (ποιοτικά και ποσοτικά) την υφιστάμενη κατάσταση της τοπικής αγοράς εργασίας.

Η Έκθεση απολήγει σε προτεινόμενους άξονες παρέμβασης και αποτελεί τη βάση πάνω στην οποία θα εκπονηθεί η Έκθεση Προτάσεων Ανάπτυξης Προγράμματος Εκπαίδευσης και Κατάρτισης της Περιφέρειας Κρήτης 2016 (βλ. Δράση 3 / ΠΕ.3.1).

Αναλυτικότερα, η παρούσα Έκθεση περιλαμβάνει

- Την ποιοτική και ποσοτική επισκόπηση των συνθηκών και των μεγεθών της αγοράς εργασίας στην Κρήτη.
- Την αναλυτική περιγραφή των περιοχών/κοιτασμάτων σύγκλισης των αναγκών των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού και την περιγραφή των αναντιστοιχιών που προκύπτουν.
- Προτεινόμενους άξονες παρέμβασης και επόμενες ενέργειες.

Στην παρούσα Έκθεση, η αναφορά σε κωδικούς αριθμούς δραστηριοτήτων (ΚΑΔ), και σε κωδικούς κατηγοριών επαγγελματιών (ΣΤΑΚΩΔ), ακολουθεί την κωδικοποίηση της ΕΛΣΤΑΤ και αποτυπώνεται στο Παράρτημα Ι.

2. Η αγορά εργασίας της Κρήτης

2.1. Η οικονομία της Κρήτης

Όπως αναλύθηκε στο Παραδοτέο Π.1.1. «Αποτύπωση της Αγοράς Εργασίας Βάσει Δευτερογενών Στοιχείων, 2016» της Δράσης 1 του ΠΜΠΑΕ, η οικονομία της Κρήτης δείχνει να οδηγείται σε σταθεροποίηση μετά το 2012, αλλά με το περιφερειακό ΑΕΠ¹ να έχει μειωθεί κατά 3 δις ευρώ από το 2008. Η μεγαλύτερη πτώση σημειώθηκε την τριετία 2009-12 όπου και εφαρμόστηκαν τα περισσότερα μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής. Έτσι, η Περιφέρεια Κρήτης εμφανίζει κατά κεφαλήν ΑΕΠ μειωμένο κατά 19 μονάδες μεταξύ 2008 και 2014, πράγμα που οδήγησε στο να αλλάξει κατηγορία ανάπτυξης, μεταβαίνοντας από τις περιφέρειες σε μετάβαση στις περιφέρειες χαμηλής ανάπτυξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης².

Η οικονομία της Κρήτης στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στον τριτογενή τομέα, αφού τη μεγαλύτερη Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία παράγουν συνδυαστικά οι κλάδοι Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευές μηχανοκίνητων οχημάτων, Η. Μεταφορά και αποθήκευση, Θ. Υπηρεσίες εστίασης και Υπηρεσίες παροχής καταλύματος. Ακολουθούν συνδυαστικά οι κλάδοι Ξ. Δημόσια διοίκηση και άμυνα, υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση, Ο. Εκπαίδευση και Π. Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και μέριμνα, Λ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας και επίσης συνδυαστικά οι κλάδοι Β. Ορυχεία και λατομεία, Γ. Μεταποίηση, Δ. Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και κλιματισμού και Ε. Παροχή νερού, επεξεργασία λυμάτων, διαχείριση αποβλήτων και εξυγίανση.

Υψηλότερη προστιθέμενη αξία σε σχέση με το 2008 παράγουν οι κλάδοι Λ. Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας, Κ. Χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές δραστηριότητες και συνδυαστικά οι κλάδοι Ρ. Τέχνες, διασκέδαση και ψυχαγωγία και Σ. Άλλες υπηρεσίες.

Αντίθετα, τη μεγαλύτερη μείωση Ακαθάριστης Προστιθέμενης Αξίας εμφανίζει ο κλάδος ΣΤ. Κατασκευές.

Ο τουρισμός ήταν και παραμένει ο κεντρικός πυλώνας της τοπικής οικονομίας, με τις επιχειρήσεις του κλάδου Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης να είναι στην καλύτερη οικονομικά κατάσταση από όλες τις άλλες.

¹ ΕΛΣΤΑΤ, Περιφερειακοί λογαριασμοί, Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν

² European Regional Policy Research Consortium, [“Recent developments in Competition policy and regional aid: a slow surrender or pushing against an open door?”](#), EoRPA Paper 16/5, European Policies Research Centre, School of Government & Public Policy, University of Strathclyde (2016).

Παρ' όλη την καλή επίδοση των επιχειρήσεων του τουριστικού κλάδου, οι πρωτογενείς έρευνες (ποιοτική-ποσοτική) στις επιχειρήσεις που τεκμηριώθηκαν στα Παραδοτέα Π.1.3 και Π.1.5, κατέγραψαν ένα γενικότερο αρνητικό κλίμα στην αγορά.

Όσο αφορά τον πληθυσμό και τα νοικοκυριά, το Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ³ μειώθηκε στο διάστημα 2008-13 πάνω από πέντε χιλιάδες ευρώ, από 19.176 ευρώ σε 14.007 ευρώ, όταν στο σύνολο της χώρας το Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ διαμορφώθηκε στα 16.250 ευρώ το 2013 εκκινώντας από σχεδόν ίδια επίπεδα με εκείνου της Κρήτης πέντε χρόνια πριν. Αυτό σημαίνει ότι τα νοικοκυριά της Κρήτης, επομένως και το εργατικό δυναμικό, βίωσαν εντονότερα τις επιπτώσεις της κρίσης.

2.1.1 Εποχικότητα

Διαχρονικά, η απασχόληση στην Κρήτη κινείται σε υψηλότερα επίπεδα από εκείνη του συνόλου της χώρας. Η **εποχικότητα** της απασχόλησης είναι έντονη, απόρροια της εξάρτησης της τοπικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας από τον τουρισμό. Να σημειωθεί ότι η εποχικότητα της απασχόλησης στον τουρισμό είναι εντονότερη στην Ελλάδα από ό,τι σε άλλες χώρες⁴.

Ο κλάδος δραστηριότητας με την εντονότερη εποχικότητα στην εργασία είναι ο Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης και ακολουθούν οι κλάδοι:

- *Ρ. Τέχνες, Ψυχαγωγία - Σ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών*
- *Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών*
- *Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία*
- *Η. Μεταφορά & αποθήκευση*

Από την άλλη, οι περισσότεροι εποχικοί εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία στην Κρήτη ανήκουν στις κατηγορίες επαγγελματιών (κωδικοί ΣΤΑΚΩΔ):

- *5. Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές και*
- *9. Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες.*

³ ΕΛΣΤΑΤ, Περιφερειακοί λογαριασμοί, Κατά Κεφαλήν ΑΕΠ

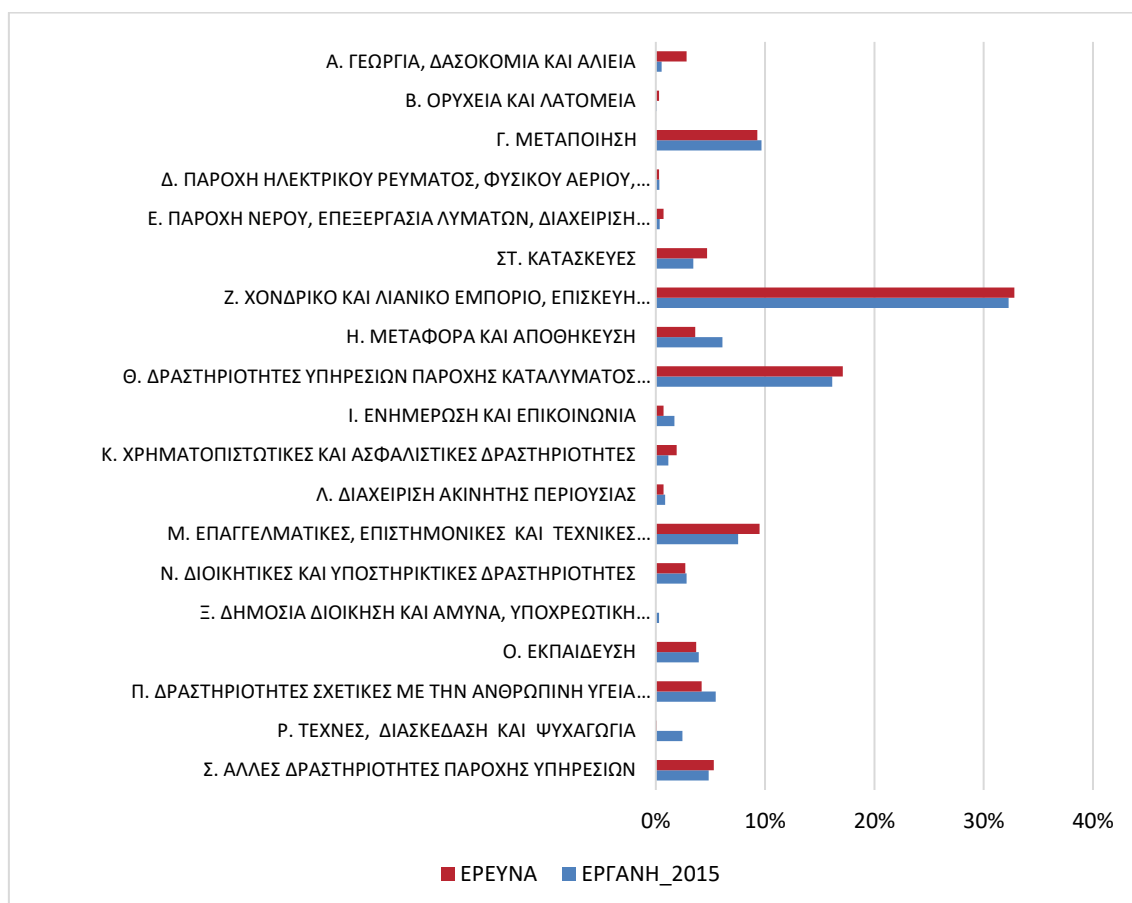
⁴ Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, [Εξελίξεις στο τουρισμό και στην ελληνική ξενοδοχεία](#), Μάιος 2014

2.2. Επιχειρήσεις και επιχειρηματικότητα

2.2.1 Χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων

Η πλήρης σκιαγράφηση των χαρακτηριστικών των κρητικών επιχειρήσεων προϋποθέτει πρόσβαση σε στοιχεία του Υπουργείου Οικονομικών που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα (τζίρος, ενάρξεις/παύσεις κλπ). Καθώς η ΕΛΣΤΑΤ δεν δημοσιοποιεί τα στοιχεία αυτά, τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που παρουσιάζονται στην συνέχεια της παρούσας συνθετικής Έκθεσης, βασίζονται στην ανάλυση των στοιχείων της ποσοτικής έρευνας (Π.1.5).

Η κατανομή των επιχειρήσεων της Κρήτης, όπως καταγράφηκε στην ποσοτική έρευνα (Π.1.5) και συγκρινόμενη με την κατανομή του ΕΡΓΑΝΗ, φαίνεται παρακάτω στο Γράφημα 1.



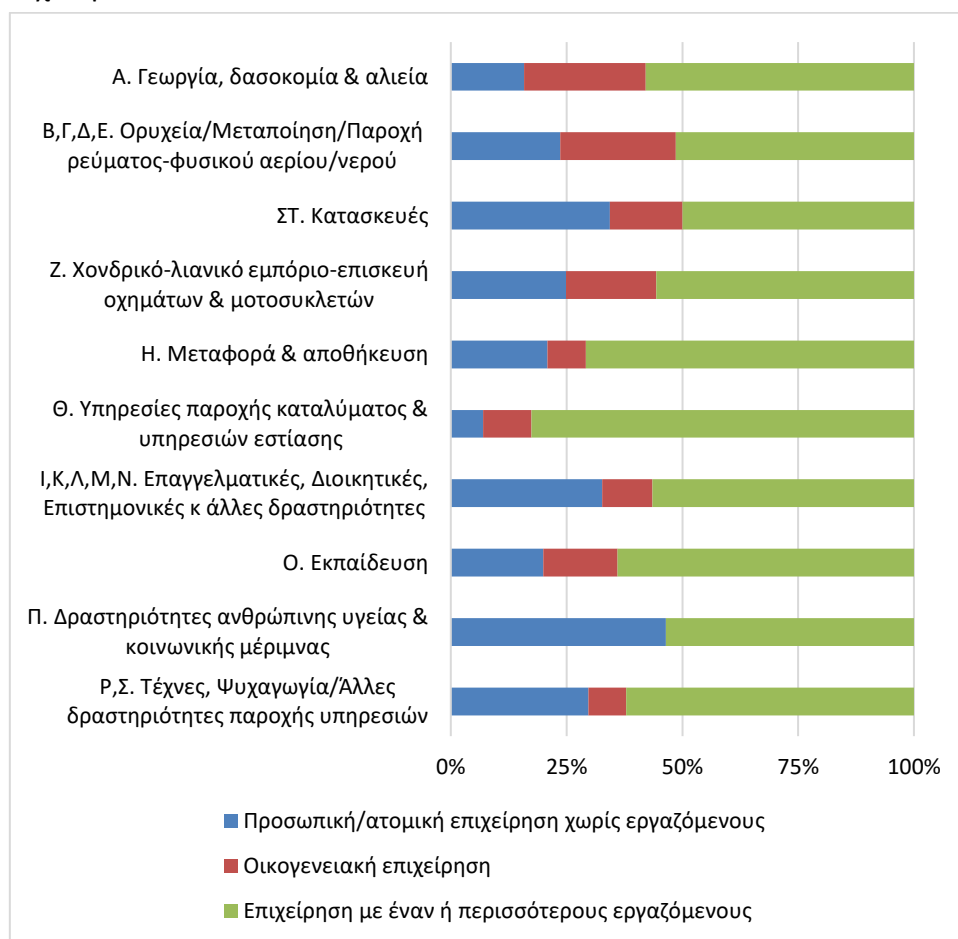
Γράφημα 1: Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο δραστηριότητας (ΚΑΔ) σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ (2015) και έρευνα ΠΜΠΑΕ

Η γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων ακολουθεί εν πολλοίς την κατανομή του πληθυσμού ενώ η γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων σε Ανατολική και Δυτική Κρήτη καταγράφεται σε μια αναλογία 3:2.

Σύμφωνα με την ποιοτική έρευνα (Π.1.3), ο κλάδος με τις περισσότερες επιχειρήσεις (άνω του 30%) είναι εκείνος του εμπορίου (χονδρεμπόριο-λιανεμπόριο) και ακολουθεί ο κλάδος του τουρισμού. Γενικά **η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων δραστηριοποιούνται στον τριτογενή τομέα.**

Προκειμένου να υπάρξει μια καλύτερη εικόνα σχετικά με τις επιχειρήσεις που συνιστούν την ζήτηση εργασία, στην ποσοτική έρευνα (Π.1.5) έγινε καταγραφή των επιχειρήσεων ανάλογα με το αν απασχολούν εργαζόμενους εκτός του οικογενειακού περιβάλλοντος του ιδιοκτήτη. Οι επιχειρήσεις κατηγοριοποιήθηκαν ως εξής:

- επιχειρήσεις που είναι προσωπικές/ατομικές χωρίς εργαζόμενους,
- επιχειρήσεις που απασχολούν τον ιδιοκτήτη και τα μέλη της οικογένειάς του
- επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους χωρίς οικογενειακή σχέση.



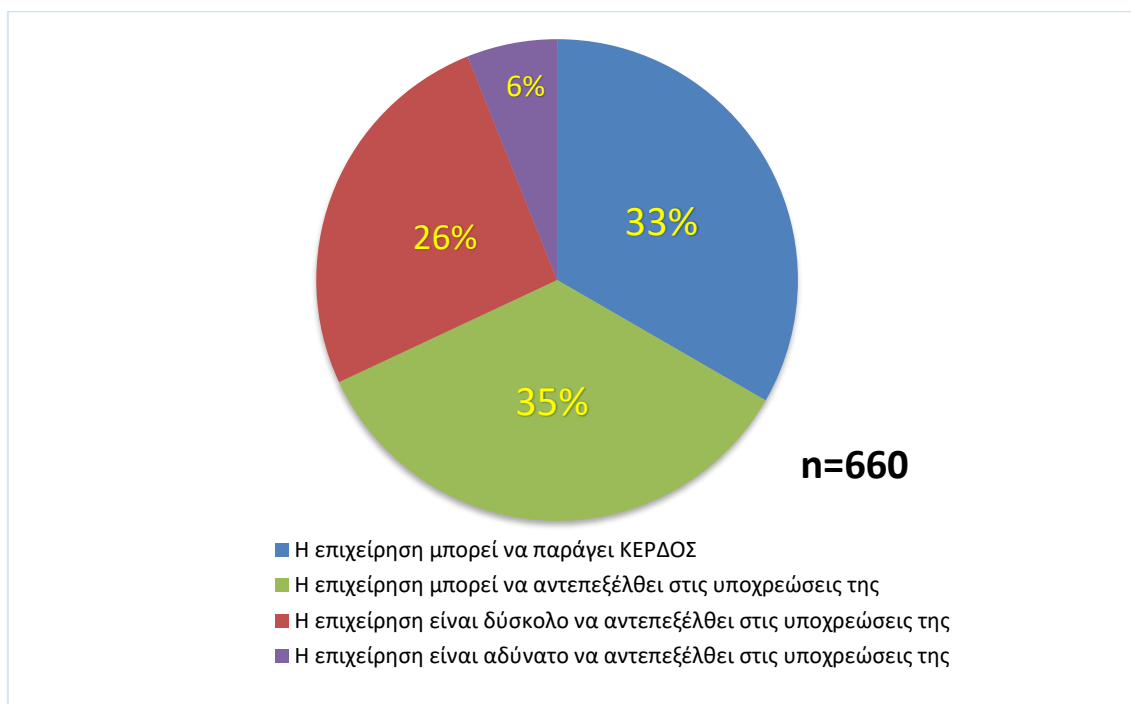
Γράφημα 2: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τους εργαζόμενους ανά κλάδο δραστηριότητας

Η κατηγοριοποίηση αυτή έγινε ώστε να διαχωριστούν οι επιχειρήσεις που δεν έχουν εργαζόμενους ή/και δεν έχουν αντικειμενικά κριτήρια για την πρόσληψη εργαζομένων από εκείνες που απασχολούν ή πρόκειται να απασχολήσουν εργαζόμενους που αντιμετωπίζονται βάσει των τυπικών τους προσόντων και των προσωπικών και εργασιακών τους χαρακτηριστικών.

Όπως καταγράφεται στο Γράφημα 2 παραπάνω, στους περισσότερους κλάδους (Α - Β, Γ, Δ, Ε - ΣΤ - Ζ - Ι, Κ, Λ, Μ, Ν - Π) οι επιχειρήσεις που λειτουργούν ως προσωπικές ή οικογενειακές εμφανίζουν πολύ μεγάλο ποσοστό (από 29% έως και 50%). Εξάιρεση αυτού του κανόνα αποτελεί ο κλάδος των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (Θ) που εμφανίζει το μεγαλύτερο ποσοστό (83%) επιχειρήσεων με περισσότερους του ενός εργαζόμενους εκτός οικογενείας.

2.2.2 Οικονομική κατάσταση και βιωσιμότητα

Από τα ευρήματα της ποσοτικής έρευνας επιχειρήσεων (Π.1.5) προέκυψε ότι μόνο μία στις τρεις επιχειρήσεις σήμερα στην Κρήτη παράγει κέρδος, όπως φαίνεται και στο Γράφημα 3.

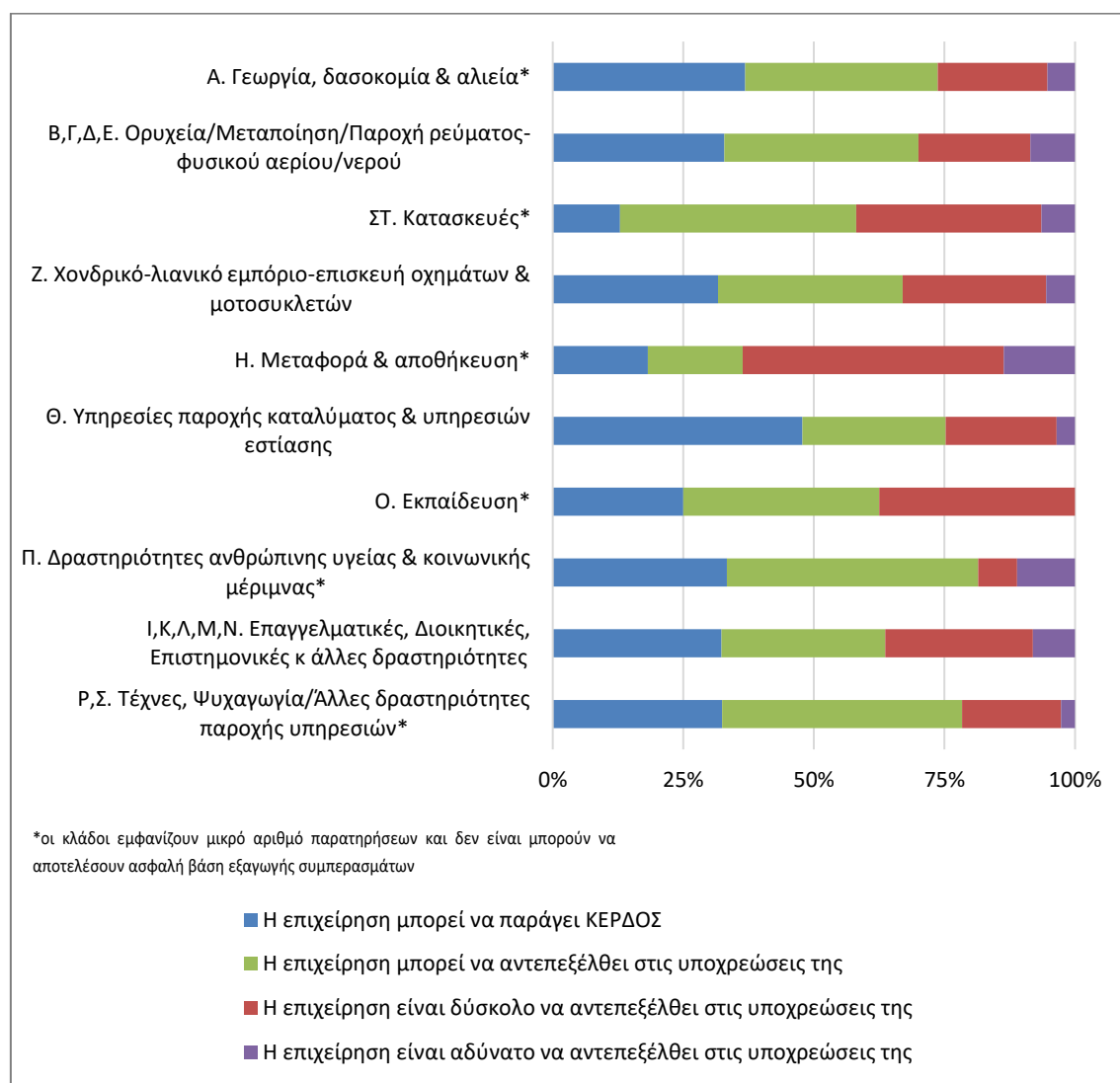


Γράφημα 3: Οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων

Το 35% των επιχειρήσεων επιβιώνει αλλά δεν έχει κέρδος, ενώ το 26% των επιχειρήσεων δήλωσαν ότι δυσκολεύονται να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους. Οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι είναι αδύνατον να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις

τους ήταν 6%. Αθροιστικά, **μία στις τρεις επιχειρήσεις της Κρήτης σήμερα (2016) ουσιαστικά δυσκολεύεται ή αδυνατεί να επιβιώσει.**

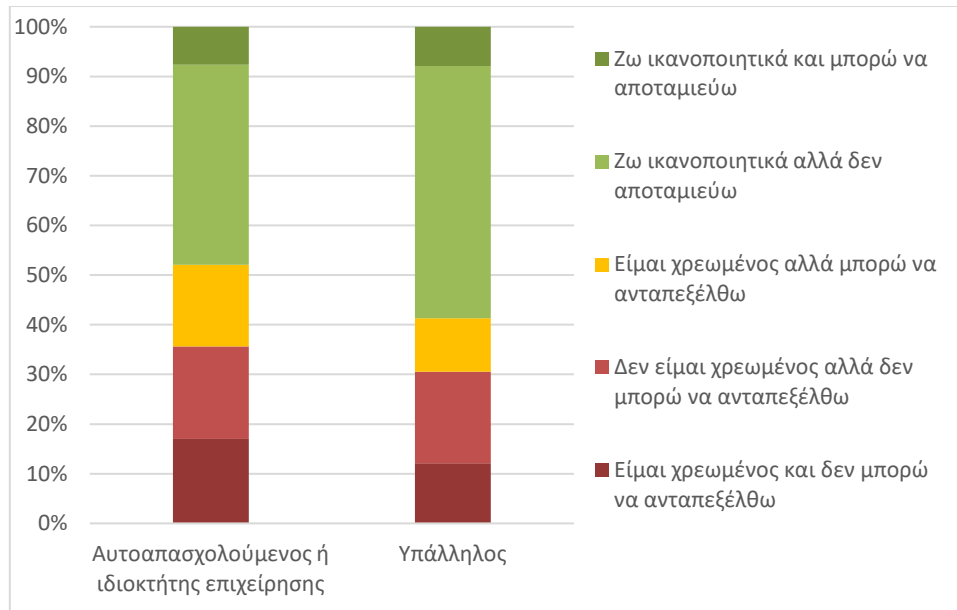
Η ανάλυση κατά κλάδο δραστηριότητας καταδεικνύει ότι ο τουρισμός παραμένει ο κεντρικός πυλώνας της κρητικής οικονομίας, με τις επιχειρήσεις του κλάδου Θ. *Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης* να είναι στην καλύτερη οικονομικά κατάσταση από όλες τις άλλες.



Γράφημα 4: Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας

Παράλληλα, στην ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού (Π.1.4) τα άτομα με σχέση εξαρτημένης εργασία δηλώνουν ότι βρίσκονται σε καλύτερη οικονομικά κατάσταση από ό,τι οι αυτό-απασχολούμενοι ή οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων. Οι τελευταίοι, σε ποσοστό 36% δηλώνουν ότι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις. Ακόμη, το 16% των αυτοαπασχολούμενων/ επιχειρηματιών είναι

χρεωμένοι αλλά αντεπεξέρχονται στις υποχρεώσεις τους, ποσοστό μεγαλύτερο σε σχέση με τους εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας (11%).



Γράφημα 5: Οικονομική κατάσταση αυτοαπασχολούμενων/επιχειρηματιών και υπαλλήλων

Τα παραπάνω ευρήματα της ποσοτικής έρευνας (Π.1.5) συμφωνούν με αυτά της ποιοτικής (Π.1.3), η οποία κατέγραψε **αρνητικό και καθόλου αισιόδοξο κλίμα στις επιχειρήσεις**. Με εξαίρεση τους ιδιοκτήτες τουριστικών καταλυμάτων, οι περισσότερες επιχειρήσεις μεταφέρουν την εικόνα μιας αγοράς που προσπαθεί να επιβιώσει. Όλοι ανέφεραν μείωση τζίρου και κέρδους, ενώ τα συναισθήματα που επικρατούν είναι θυμός, απογοήτευση και φόβος. Μπροστά σε αυτήν την κατάσταση, οι επιχειρηματίες δηλώνουν αβοήθητοι, ενώ οι μηχανισμοί αντίδρασης και προσαρμογής στο εξωτερικό περιβάλλον είναι ανίσχυροι. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας (Π.1.3), καταγράφηκε ότι ένας από τους κύριους μηχανισμούς προσαρμογής των επιχειρήσεων είναι η μείωση των τιμών προς τον πελάτη. Αυτό, για την πλειονότητα των περιπτώσεων δεν γίνεται μετά από στρατηγική απόφαση, αλλά κυρίως γίνεται παθητικά ή αντανακλαστικά.

2.2.3 Επιχειρηματικό προφίλ

Στην ποιοτική έρευνα (Π.1.3) εξετάστηκε η κουλτούρα των επιχειρήσεων της Κρήτης. Είναι σκόπιμο στην Έκθεση αυτή να αναφερθούμε στα ποιοτικά ευρήματα καθώς παρέχουν μια πιο ολοκληρωμένη και εις βάθος εικόνα για τη φυσιολογία της οικονομίας.

Συγκεκριμένα, η ποιοτική έρευνα κατέδειξε ότι:

- Ένα κοινό χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων είναι ο **οικογενειακός χαρακτήρας** ο οποίος συνεπάγεται στενές προσωπικές σχέσεις και δημιουργεί κλίμα εμπιστοσύνης και ασφάλειας.
- Στις περισσότερες περιπτώσεις **οι ιδιοκτήτες είναι και οι διοικητές (managers)** των επιχειρήσεων, συσσωρεύοντας το σύνολο των διοικητικών αρμοδιοτήτων και της ευθύνης των αποφάσεων στον εαυτό τους. Είναι οι ίδιοι δηλαδή το πνευματικό κεφάλαιο των οργανισμών τους. Κρατούν στα χέρια τους τη δύναμη και τη διαμοιράζουν σε πολύ μικρές δόσεις. Κρατούν τον έλεγχο επιτρέποντας την πρωτοβουλία μόνο υπό αυστηρούς όρους.
- **Οι επιχειρήσεις της Κρήτης αντιστέκονται στην αλλαγή και το ρίσκο** και προσπαθούν να διατηρήσουν την προ-κρίσης κατάσταση των πραγμάτων τόσο στο εσωτερικό τους όσο και στο εξωτερικό περιβάλλον τους, πράγμα ιδιαίτερα δύσκολο δεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης της αγοράς: στο μεν εσωτερικό τους η δύναμή τους αμφισβητείται, αφού δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις, στο δε εξωτερικό περιβάλλον είναι τέτοιες οι δυνάμεις που ασκούνται πάνω τους που, χωρίς ικανότητες αλλαγής και προσαρμογής, είναι αδύνατο να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα.
- Οι επιχειρηματίες εστιάζονται στο ψυχολογικό κομμάτι της εργασιακής σχέσης και **επιβραβεύουν την διάθεση για δουλειά** (πολλές φορές αναφέρεται και ως **φιλότιμο**). Η επιβράβευση αυτή δεν είναι ωστόσο χρηματική, αλλά συναισθηματική και αφορά στη διατήρηση της εργασίας αυτής καθ' εαυτής.
- Τέλος, οι επιχειρήσεις **δεν στηρίζονται στη γνώση και την καινοτομία** (διότι δεν έχουν οι ίδιες της γνώση να εκμεταλλευτούν τη γνώση) και πιστεύουν μόνο σε αυτό που μπορούν να δουν: το χειροπιαστό (οικονομικό) αποτέλεσμα.

Αν έπρεπε να δώσουμε έναν τίτλο στην κουλτούρα των επιχειρήσεων της Κρήτης, με βάση τις διαστάσεις που προτείνουν οι Ashkanasy, Wilderom και Peterson⁵ αυτός θα ήταν «παραδοσιακή οικογένεια». Μια οικογένεια όπου ο «πατέρας» είναι το ισχυρό στοιχείο και ο βασικός πάροχος (provider) και συγκεντρώνει πάνω του τη δύναμη και τις αποφάσεις. Η κουλτούρα που μεταφέρει στην επιχείρησή του έχει τα στοιχεία της δικής του προσωπικής κουλτούρας και διοικεί την επιχείρησή του όπως θα διοικούσε την οικογένειά του.

⁵ Ashkanasy, N., M., Wilderom, C., P M. & Peterson, M., F. (2000) (eds). The handbook of organizational culture and climate. 2nd edition. SAGE Publications. California, USA.

2.2.4 Συμπεράσματα

Βασικό πρόβλημα των ελληνικών και ιδιαίτερα των κρητικών επιχειρήσεων είναι η χαμηλή ανταγωνιστικότητα⁶. Σε κατάσταση κρίσης και με παρωχημένες διοικητικές δομές, χωρίς επικαιροποιημένο επιχειρηματικό σχέδιο, ένα σημαντικό μέρος των κρητικών επιχειρήσεων δυσκολεύονται να επανακάμψουν και δηλώνουν πρόβλημα επιβίωσης.

Όσες δεν δηλώνουν πρόβλημα, επωφελούνται του τουρισμού και των παρεπομένων της κρίσης (π.χ. πίεση εργασιακών δικαιωμάτων) και αντεπεξέρχονται, χωρίς όμως να παύουν να χαρακτηρίζονται από τις ίδιες επιχειρηματικές αδυναμίες.

Εξαίρεση αποτελεί ένας μικρός αριθμός επιχειρήσεων, οι εκπρόσωποι των οποίων μιλούν για ένα αίσθημα ασφάλειας και σταθερότητας. Πρόκειται για επιχειρήσεις που μέσα από συγκεκριμένη στρατηγική και φιλοσοφία κατάφεραν να αντισταθμίσουν τις επιπτώσεις της κρίσης βασιζόμενοι σε χαρακτηριστικά όπως:

- Επιμονή
- Έμφαση στην ποιότητα
- Καινοτομία
- Εξωστρέφεια

2.3. Εργατικό δυναμικό

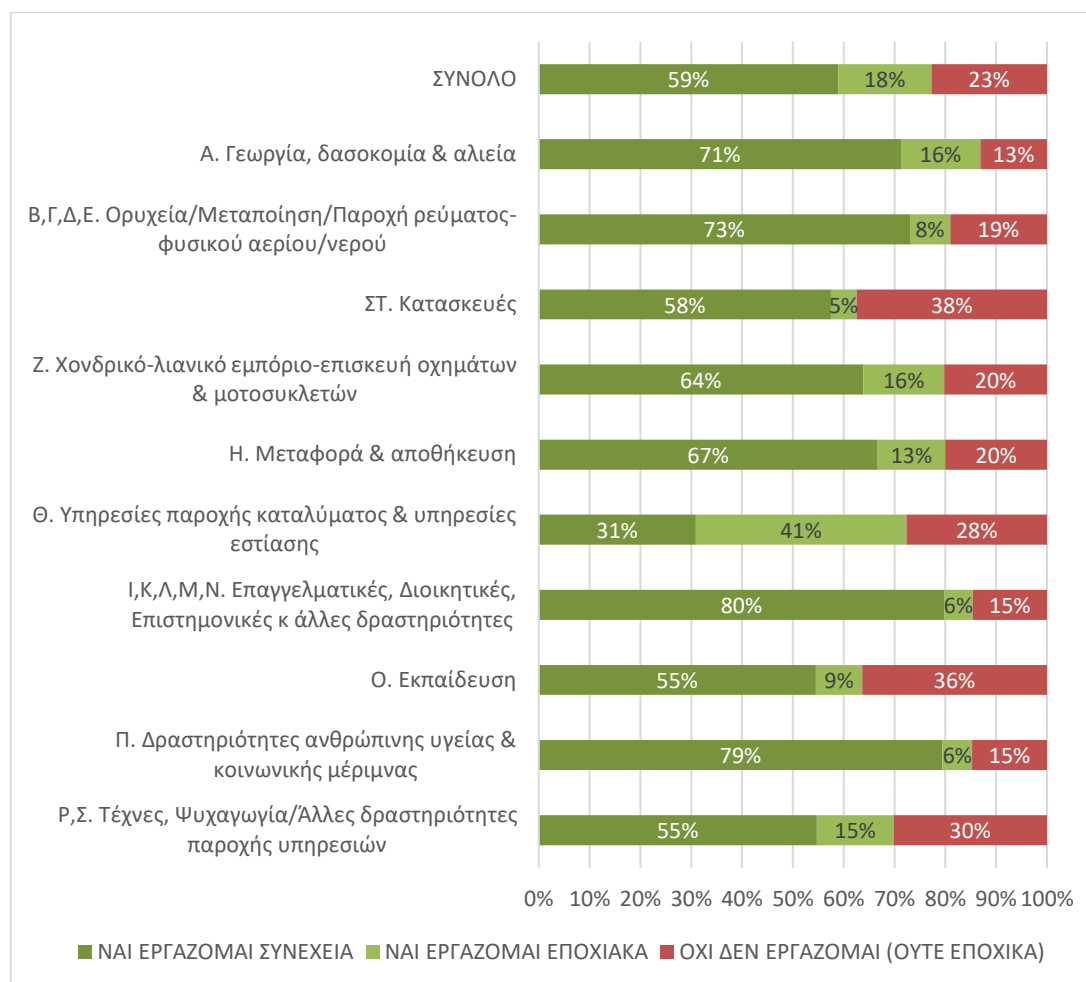
2.3.1 Χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού

Το εργατικό δυναμικό της Κρήτης, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ⁷, ανέρχεται σε 273.657 άτομα (53,3% του πληθυσμού). Το 53% του εργατικού δυναμικού είναι άντρες και το 47% γυναίκες. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας και εποχιακής απασχόλησης (Π.1.4).

Παρακάτω πραγματοποιείται μια συγκριτική ανάλυση των μεγεθών της απασχόλησης ανά κλάδο δραστηριότητας και κατηγορία επαγγέλματος, ενώ ταυτόχρονα γίνεται κατηγοριοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με χαρακτηριστικά όπως το καθεστώς και πλαίσιο της εργασίας καθώς επίσης και αν η εργασία αυτή εντάσσεται στο βασικό εργατικό δυναμικό της επιχείρησης.

⁶ Λιούκας, Σ., [«Οι Ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση: Προοπτικές και στρατηγικές για διεθνή ανταγωνιστικότητα»](#), στο συλλογικό τόμο «Η διεθνής κρίση, η κρίση στην ευρωζώνη και το ελληνικό χρηματοπιστωτικό σύστημα», Ελληνική Ένωση Τραπεζών (2011).

⁷ ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2015Δ



Γράφημα 6: Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας

Οι τρεις κλάδοι δραστηριότητας που εμφανίζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό της Κρήτης είναι κατά σειρά:

- **Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσιών εστίασης**
- **Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών**
- **Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία**

Τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στους κλάδους **ΣΤ. Κατασκευές** και **Ο. Εκπαίδευση** και ακολουθούν οι κλάδοι **Ρ,Σ Τέχνες, Ψυχαγωγία/άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών** και **Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης**.

Ο κλάδος **Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσιών εστίασης** εμφανίζει μακράν το μεγαλύτερο ποσοστό εποχιακής εργασίας, κάτι που είναι αναμενόμενο από τη εποχικότητα της δραστηριότητας στην Κρήτη.

Οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συμμετοχή σε συνεχή εργασία είναι **Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες** και **Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας**.

Οι πολυπληθέστερες κατηγορίες επαγγελματιών είναι οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (26%), οι ειδικευμένοι αγροτοκτηνοτρόφοι (16%), οι επαγγελματίες (15%), οι ανειδίκευτοι εργάτες (12%) και τα ανώτερα στελέχη (10%). Οι πέντε αυτές κατηγορίες καλύπτουν περίπου το 80% των εργαζομένων.

Τα 5 πιο πολυπληθή επαγγέλματα που καταγράφηκαν φαίνονται στον παρακάτω πίνακα. Διαπιστώνεται ότι τρία επαγγέλματα αφορούν στον κλάδο του εμπορίου (πωλητές, υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, διευθυντές εμπορικών επιχειρήσεων). Πρέπει να σημειωθεί ότι όσοι καταγράφηκαν ως διευθυντές επιχειρήσεων λιανικού και χονδρικού εμπορίου είναι, στην συντριπτική πλειονότητά τους, και ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων αυτών. Την πεντάδα συμπληρώνουν οι καλλιεργητές κηπευτικών και φυτωρίων και οι σερβιτόροι και μπάρμεν.

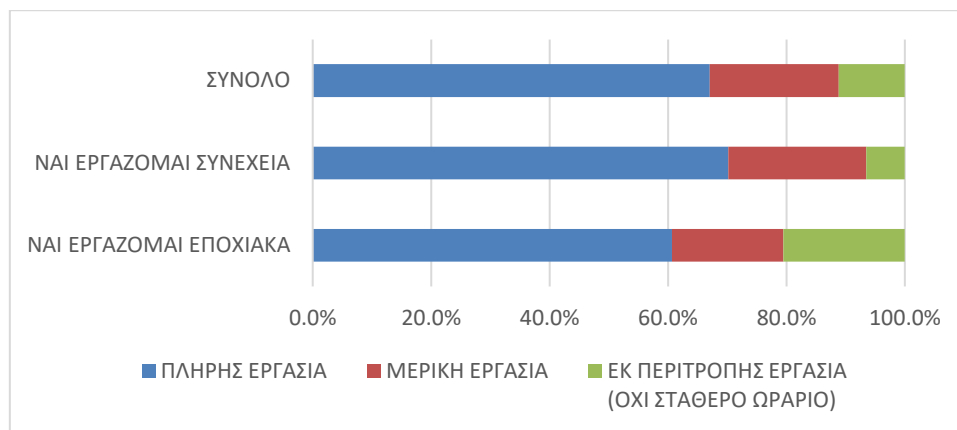
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ	Ποσοστό
Πωλητές	11.3%
Καλλιεργητές κηπευτικών και φυτωρίων	10.6%
Σερβιτόροι και μπάρμεν	8.1%
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	4.6%
Διευθυντές επιχειρήσεων λιανικού και χονδρικού εμπορίου	3.7%

Οι κατηγορίες επαγγελματιών που εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά συνεχούς εργασίας είναι οι ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, οι επαγγελματίες, οι ειδικευμένοι γεωργοκτηνοτρόφοι και τα ανώτερα στελέχη.

Για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη εργασία καταγράφηκε το **καθεστώς της εργασίας**:

- Πλήρης: εργασία με πλήρες και συγκεκριμένο ωράριο.
- Μερική: εργασία με μειωμένο αλλά συγκεκριμένο ωράριο – ημιαπασχόληση (part-time).
- Εκ περιτροπής: εργασία χωρίς σταθερό ωράριο.

Μεταξύ των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία οι περισσότεροι εργάζονται με πλήρη εργασία, αλλά ενδιαφέρουν παρουσιάζουν όσοι δεν απασχολούνται με πλήρες ωράριο. Σε εκείνους υπάρχει ποιοτική διαφορά μεταξύ όσων εργάζονται με συνεχή απασχόληση και όσων εργάζονται με εποχιακή σε ό,τι αφορά την μερική και την εκ περιτροπής εργασία. Στην εποχιακή απασχόληση, η εκ περιτροπής εργασία εμφανίζεται με πολύ αυξημένο ποσοστό (20%), σχεδόν ίσο με αυτό της μερικής (Π.1.4) (Γράφημα 7).

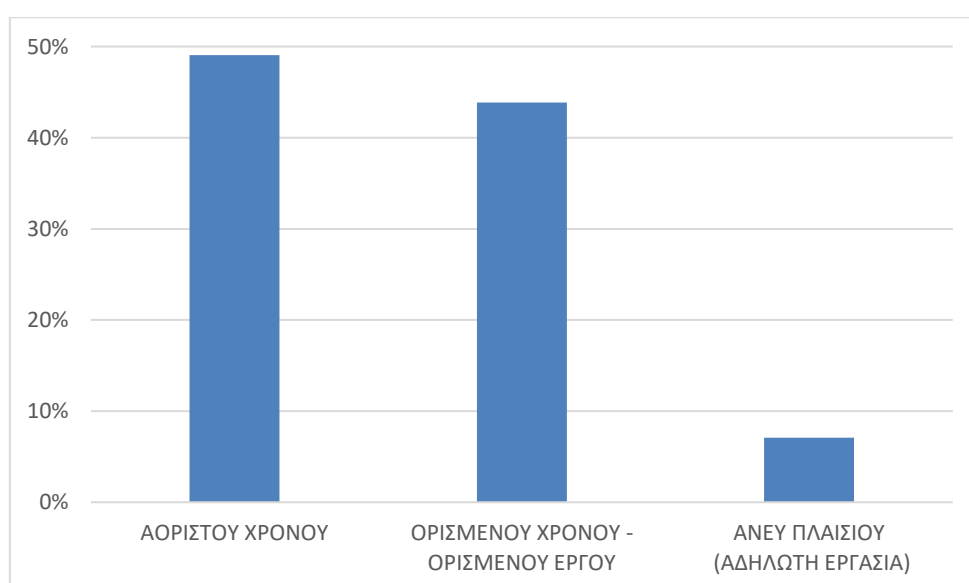


Γράφημα 7: Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία

Για τους εργαζόμενους με εξαρτημένη εργασία καταγράφηκε επίσης το **πλαίσιο της εργασίας** όπως φαίνεται στο Γράφημα 8 παρακάτω. Συγκεκριμένα:

- Αορίστου χρόνου («μόνιμος» υπάλληλος)
- Ορισμένου χρόνου – ορισμένου έργου («συμβασιούχος» υπάλληλος)
- Άνευ πλαισίου (αδήλωτη «μαύρη» εργασία)

Η εξαρτημένη εργασία φαίνεται να είναι σχεδόν μοιρασμένη μεταξύ μόνιμων συμβάσεων και συμβάσεων ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου με προβάδισμα των μόνιμων, ενώ ένα μη αμελητέο ποσοστό (7%) καταγράφηκε ως εργασία άνευ πλαισίου (αδήλωτη εργασία).



Γράφημα 8: Εργασία αορίστου και ορισμένου χρόνου – Εργασία χωρίς πλαίσιο

Σε αυτό το σημείο πρέπει να γίνει ακόμα μια, αυτή τη φορά ποιοτική διάκριση, μεταξύ των ατόμων που εργάζονται με εξαρτημένη εργασία. Η διάκριση αυτή αφορά το κατά πόσο ένας εργαζόμενος είναι **βασικός ή περιφερειακός** σε μια επιχείρηση⁸. Η έννοια του βασικού εργαζομένου περιγράφηκε στο Π.1.3 και χρησιμοποιήθηκε στην ποσοτική έρευνα του Π.1.5. Συγκεκριμένα:

- Οι βασικοί εργαζόμενοι: Μόνιμοι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Η εργασιακή τους ασφάλεια εξαρτάται από τον βαθμό στον οποίο θα επιδείξουν λειτουργική ευελιξία. Τα καθήκοντά τους είναι συνδεδεμένα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις λειτουργίες του οργανισμού. Ως εκ τούτου, απολαμβάνουν εργασιακή ασφάλεια.
- Οι περιφερειακοί εργαζόμενοι: Μπορεί να είναι επίσης πλήρους απασχόλησης εργαζόμενοι, αλλά τα καθήκοντά τους δεν είναι άμεσα συνδεδεμένα με τον οργανισμό. Με άλλα λόγια, το έργο τους είναι βοηθητικό, περιστασιακό και οι δεξιότητές τους μπορούν να αναζητηθούν στην αγορά εργασίας ανά πάσα στιγμή. Δεν απολαμβάνουν εργασιακή ασφάλεια.

Οι κατηγορίες επαγγελματιών με τους περισσότερους βασικούς εργαζόμενους (πάνω από το μέσο όρο) είναι:

- τα ανώτερα στελέχη, μεταξύ των οποίων και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων,
- οι απασχολούμενοι στα επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα,
- οι υπάλληλοι γραφείου και
- οι χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων/οδηγοί.

Με βάση τα αποτελέσματα της ποσοτικής έρευνας επιχειρήσεων (Π.1.5) οι βασικοί εργαζόμενοι στο σύνολο των εργαζομένων είναι το 57% δηλαδή περίπου 6 στους 10, επομένως μπορούμε να συμπεράνουμε ότι 4 στους 10 εργαζομένους βρίσκονται υπό καθεστώς αυξημένης εργασιακής επισφάλειας

2.3.2 Ανεργία και κοινωνικές συνθήκες

Η ανεργία στην Κρήτη άγγιξε την υψηλότερη διαχρονικά τιμή της κατά το Γ' τρίμηνο του 2013 (27,7%). Έκτοτε υποχωρεί σταδιακά για να φτάσει κατά το Α' τρίμηνο του 2016 στο 17,8%, 5 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερα από ό,τι στο σύνολο της χώρας, σύμφωνα με εποχιακά διορθωμένα στοιχεία.

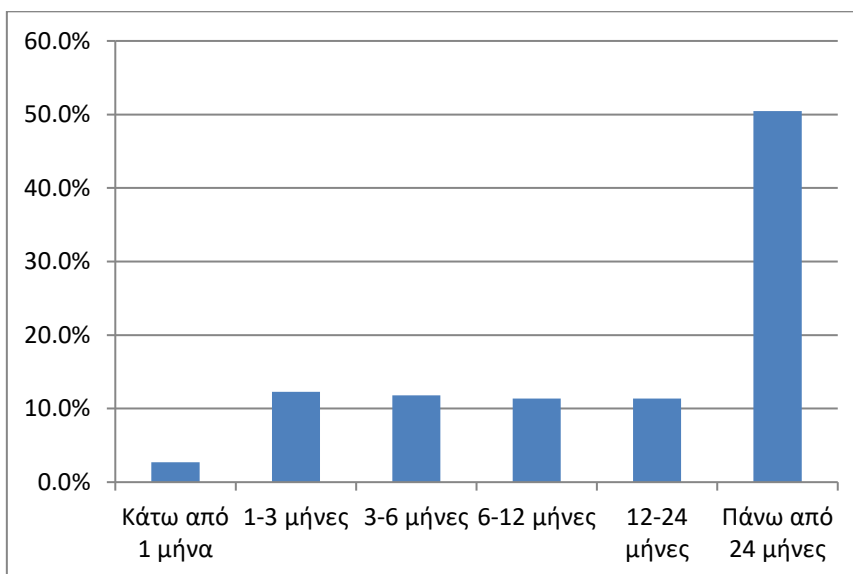
⁸ Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. Personnel Management, 28-31

Η ποιοτική έρευνα (Π.1.3) έδειξε ότι η ανεργία είναι συνδεδεμένη με τον κίνδυνο φτώχειας (βλ. και §2.3.4). Πράγματι, οι άνεργοι που συμμετείχαν, ανέφεραν οικονομικές δυσκολίες και, σε κάποιες περιπτώσεις, οριακή επιβίωση. Τα άνεργα μέλη ενός νοικοκυριού στηρίζονται στο εισόδημα από την εργασία άλλων μελών (κάτι που επίσης καταγράφηκε στο Π.1.3), η οποία ωστόσο στις περισσότερες περιπτώσεις εμπίπτει στα κριτήρια της επισφάλειας που αναφέραμε παραπάνω.

Ακόμα, το χρονικό διάστημα που απαιτείται για να βρει ένας άνεργος μια νέα θέση έχει γίνει μεγαλύτερο, ενώ έχει γίνει πιθανότερο το ενδεχόμενο να αναγκαστεί να αποδεχτεί μια θέση με χειρότερες εργασιακές συνθήκες από την προηγούμενη. Έτσι, η κοινωνία εγκλωβίζεται σε έναν φαύλο κύκλο επισφάλειας. Αυτό το είδαμε στην περίπτωση του ευάλωτου πληθυσμού, αλλά και σε μεμονωμένες περιπτώσεις ερωτώμενων, που είναι διατεθειμένοι να εργαστούν πλέον με ελάχιστα χρήματα.

Η διάρκεια της ανεργίας καταγράφεται σε ποσοστό της τάξης του 50% μεταξύ των ανέργων, σύμφωνα τόσο με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ⁹ όσο και με εκείνα της ποσοτικής έρευνας (Π.1.4), (βλ. Γράφημα 9).

Η ανεργία φαίνεται να καθίσταται μακροχρόνια μετά την ηλικία των 35 ετών. Συγκεκριμένα, η ποιοτική έρευνα (Π.1.2) κατέγραψε πολύ αυξημένες δυσκολίες εισόδου στην αγορά εργασίας για τα μεγαλύτερα σε ηλικία άτομα.



Γράφημα 9: Χρονικά διαστήματα ανεργίας

Σε ό,τι αφορά το επίδομα ανεργίας, η ποσοτική έρευνα (Π.1.4) κατέδειξε ότι πάνω από τους μισούς ανέργους δεν έχουν εγγραφεί στα μητρώα του ΟΑΕΔ ενώ, από εκείνους που έχουν εγγραφεί, μόλις ο ένας στους πέντε λαμβάνει επίδομα ανεργίας.

⁹ ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, 2016Α

Αυτό ενδεχομένως να οφείλεται στο γεγονός ότι η διάρκεια της ανεργίας είναι στις περισσότερες περιπτώσεις μεγαλύτερη από τη διάρκεια δικαιώματος λήψης του επιδόματος ανεργίας.

Μεταξύ των εποχιακών εργαζομένων το ποσοστό εκείνων που εγγράφονται στα μητρώα του ΟΑΕΔ είναι 59%, ενώ το 46% αναζητά ενεργά εργασία. Να σημειώσουμε ότι σύμφωνα με την ποιοτική έρευνα (Π.1.2), οι εποχιακοί εργαζόμενοι δήλωσαν ότι αντιμετωπίζουν σημαντικές οικονομικές δυσκολίες λόγω της εισαγωγής των νέων ρυθμίσεων που δεν επιτρέπουν τη λήψη επιδόματος ανεργίας για πάνω από 3 μήνες. Πριν την εισαγωγή των ρυθμίσεων αυτών η διάρκεια του επιδόματος ήταν διπλάσια, γεγονός που άμβλυne τις επιδράσεις της εποχικής απασχόλησης.

2.3.3 Ευπαθείς ομάδες (NEETs- Αλλοδαποί)

Με βάση άλλη υπό εξέλιξη έρευνα¹⁰, οι **NEETs** στην Κρήτη τον Απρίλιο του 2016 αποτελούν το 12,3% του νεανικού πληθυσμού. Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό των NEETs στην Κρήτη τον Απρίλιο του 2016 είναι:

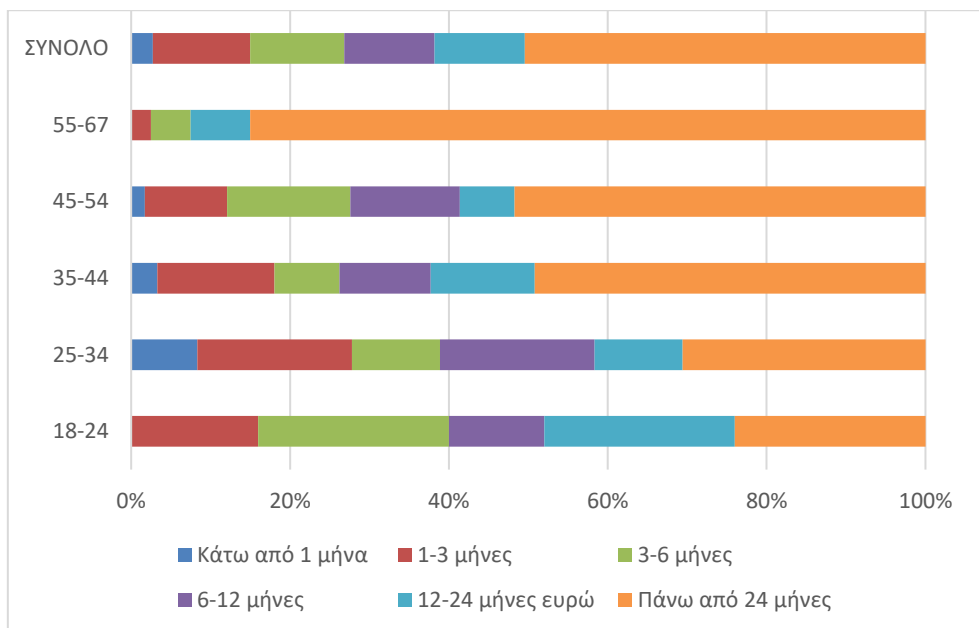
- το 3ο χαμηλότερο στη χώρα (μετά τις Περιφέρειες Νοτίου Αιγαίου και Ηπείρου)
- αισθητά μικρότερο από το αντίστοιχο εθνικό ποσοστό την ίδια περίοδο (16,4%)
- αισθητά μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό του 2013 (17,1%), οπότε είχε γίνει και αντίστοιχη έρευνα¹¹.

Η ηλικιακή ομάδα των ανέργων που αντιπροσωπεύει τους NEETs, σύμφωνα με την EUROSTAT¹², είναι ηλικίας 18-24. Οι NEETs παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας στην αγορά εργασίας της Κρήτης και δη, βραχυχρόνιας ανεργίας (λιγότερο από 1 έτος) σε σχέση με μεγαλύτερες ηλικιακά ομάδες (βλ. Γράφημα 10).

¹⁰ «Research and Comprehensive Intervention for the social inclusion of a major socially vulnerable group: Psychological profile / psychopathology, skills' profile, needs assessment and programmes' development for training-reskilling and psychological support», ΚΑΝΕΠ/ ΓΣΕΕ, ΚΕΠΕΤ & ΚΕΑΔΙΚ, Επιστημονικός Υπεύθυνος Ν. Παπαδάκης, Τμ. Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης, χρηματοδότηση Χ.Μ. Ε.Ο.Χ.- 3757/GRO7/EEA Grants)

¹¹ Παπαργύρης, Α. (2013), Παρουσίαση και ανάλυση αποτελεσμάτων ποσοτικής έρευνας: Οι κατανομές ανά Διοικητική Περιφέρεια και Νομό, στο Ν. Παπαδάκης (επιμ.), Βαρόμετρο Απόντων: οι NEETs (Young People Not in Education, Employment or Training) στην Ελλάδα, Αθήνα: Ι. Σιδέρης, σσ.121-173.

¹² EUROSTAT (2016) "[Statistics on young people neither in employment nor in education or training](#)", Data extracted in July 2016. Most recent data: [Further Eurostat information, Main tables and Database](#).



Γράφημα 10: Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα

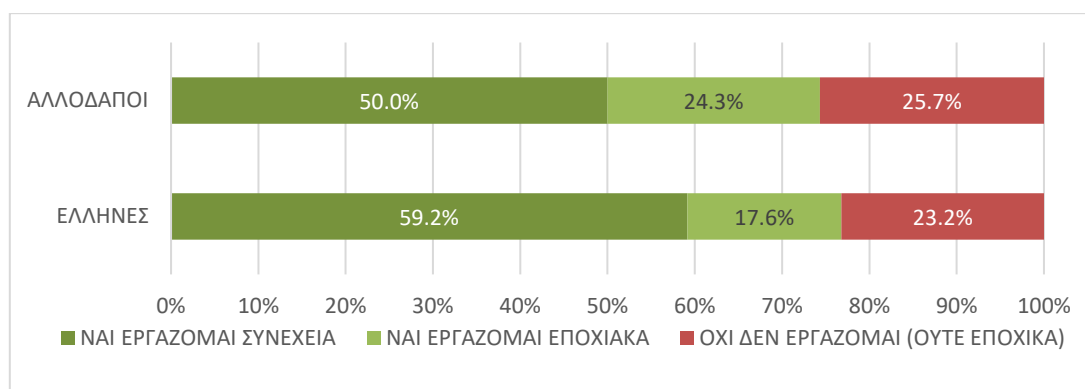
Η εισαγωγή των νέων στην αγορά εργασίας της Κρήτης φαίνεται να επηρεάζεται από τρεις παράγοντες :

- **Μεγάλος αριθμός νέων με πολύ υψηλά προσόντα.** Οι νέοι αυτοί είναι φοιτητές ή απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που εκτιμούν τα τυπικά προσόντα και επιδιώκουν την απόκτηση νέων, ακόμη και αν δεν σχετίζονται άμεσα με την εύρεση ανάλογης εργασίας. Οι θέσεις με απαιτήσεις και προοπτικές ανάλογες των προσόντων τους σπανίζουν, πράγμα που τους οδηγεί είτε στην αναζήτηση περιστασιακής απασχόλησης σε θέσεις χαμηλότερων προσόντων (π.χ. στο εμπόριο και τον τουρισμό) είτε στην αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό (brain-drain).
- **Μικρή ανάγκη προσλήψεως νέου εργατικού δυναμικού** από τις επιχειρήσεις. Οι νέες θέσεις για εργαζόμενους με υψηλά προσόντα είναι περιορισμένες, ενώ, για εργαζόμενους με χαμηλά προσόντα, πολύ περισσότερες. Λόγω υπερπροσφοράς οι εργοδότες έχουν τη δυνατότητα να προσλαμβάνουν σύμφωνα με τα προσωπικά τους κριτήρια, κυρίως με ό,τι θεωρούν πως συμβάλλει στην ενίσχυση της επιχείρησης-οικογένειας (π.χ. το «φιλότιμο»).
- **Περιθωριοποίηση των νέων που δεν έχουν υψηλά προσόντα.** Η αγορά κατακλύζεται από ανθρώπους με υψηλά προσόντα που, λόγω έλλειψης άλλων εναλλακτικών, καταφεύγουν και σε επαγγέλματα μετρίων ή χαμηλών προσόντων. Ταυτόχρονα, για τις θέσεις μεσαίων και χαμηλών προσόντων είναι επιλέξιμοι και αλλοδαποί, οι οποίοι παρουσιάζουν μεγαλύτερη ευελιξία για τους εργοδότες. Έτσι, τα επαγγέλματα αυτά παύουν να αποτελούν διέξοδο για

νέους χαμηλών προσόντων, ιδίως όσων προέρχονται από αγροτικές, ορεινές και ημιορεινές περιοχές. Το γεγονός αυτό εντείνει το χάσμα ανάμεσα στην ορεινή Κρήτη και στις αστικές/τουριστικές περιοχές, πράγμα που έχει ευρύτερες κοινωνικές προεκτάσεις¹³.

Μια άλλη ευπαθής ομάδα είναι αυτή των **αλλοδαπών**. Η ποσοτική έρευνα (Π.1.4) επιβεβαίωσε ότι το ποσοστό των αλλοδαπών στην Κρήτη είναι κοντά στο ποσοστό που καταγράφεται στην απογραφή του 2011 (~10%).

Η ανεργία στους αλλοδαπούς καταγράφεται μεγαλύτερη κατά 2,5% από ότι στους Έλληνες όπως αποτυπώνεται στο Γράφημα 11 (παρακάτω).



Γράφημα 11: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια

Μεγάλο ποσοστό των αλλοδαπών απασχολούνται σε επαγγέλματα χαμηλότερων τυπικών προσόντων και συγκεκριμένα ως ανειδίκευτοι εργάτες και χειρωνάκτες και δευτερευόντως στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, ενώ εμφανίζονται περισσότερο ευέλικτοι ως προς τις εκάστοτε συνθήκες εργασίας, γεγονός που τους παρέχει μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια.

Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί και η ύπαρξη του φαινομένου της χωρίς πλαίσιο εργασίας για τους αλλοδαπούς, η οποία καταγράφηκε έντονα στην ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού (Π.1.2).

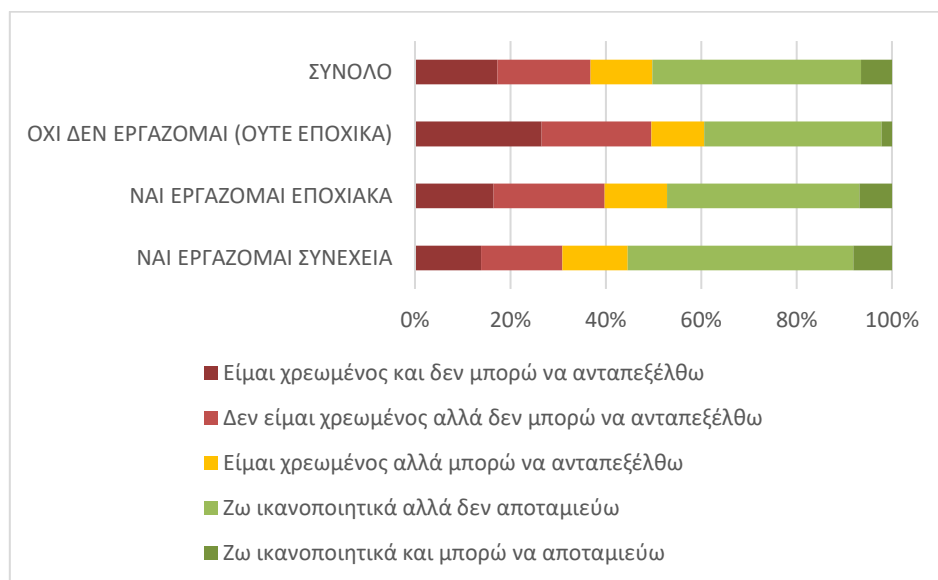
2.3.4 Οικονομική κατάσταση

Στο πλαίσιο της ποσοτικής έρευνας ανθρώπινου δυναμικού (Π.1.4) καταγράφηκε η οικονομική κατάσταση του σε σχέση με την εργασιακή. Σε αυτήν την καταγραφή, όπως παρουσιάζεται στο Γράφημα 12 παρακάτω, εμφανίζεται ένα ποσοστό που

¹³ Τσαντιρόπουλος, Α. "[Οικονομικός και κοινωνικός μετασχηματισμός στην ορεινή Κεντρική Κρήτη. Μια πρώτη προσέγγιση με αφορμή το ζήτημα των Ζωνιανών](#)", Αριάδνη, τόμ. 13 (2007)

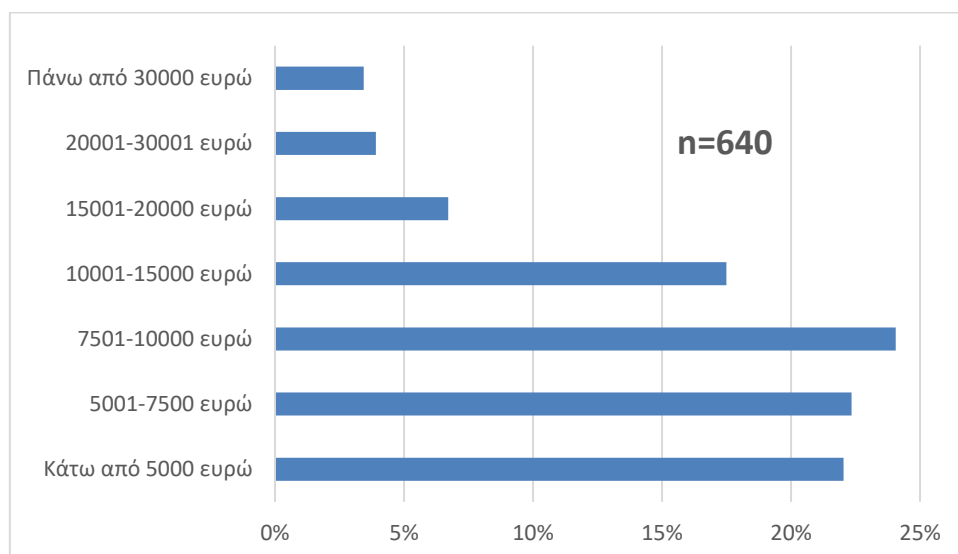
πλησιάζει το **20% του εργατικού δυναμικού να είναι σε απελπιστική κατάσταση**, ενώ μεταξύ των ανέργων το ποσοστό αυτό πλησιάζει το 30%. Επίσης, **οι μισοί άνεργοι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους**.

Στον αντίποδα, το μισό εργατικό δυναμικό δηλώνει ότι συνεχίζει να ζει ικανοποιητικά, ενώ μεταξύ των ανέργων το ποσοστό που ζει ικανοποιητικά πλησιάζει το 40%.



Γράφημα 12: Οικονομική κατάσταση και εργασιακή κατάσταση

Σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους, η ποσοτική έρευνα (Π.1.4) κατέγραψε ότι η πολυπληθέστερη εισοδηματική κατηγορία εργαζομένων είναι εκείνη με ετήσιο εισόδημα από 7.500 έως 10.000€. Το 44% των ερωτηθέντων έχουν ετήσιο εισόδημα λιγότερο από 7500€ το χρόνο, ενώ κάτω από 10.000€ το χρόνο είναι το 68%.



Γράφημα 13: Ετήσιο εισόδημα εργαζομένων

Οι συμμετέχοντες στην ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού (Π.1.2) κατέθεσαν έντονα μια εικόνα γενικευμένης επισφάλειας. Μίλησαν για ανασφάλιστη εργασία, για συμβάσεις που δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις και τις ώρες της δουλειάς, για περικοπή επιδομάτων, για μισθούς που δεν εξασφαλίζουν τη βιωσιμότητα και για αδυναμία διεκδικήσεων λόγω του φόβου της ανεργίας. Μέσα από αυτές τις συνθήκες αναδύεται το φαινόμενο του *φτωχού εργαζομένου*, εκείνου δηλαδή που, ενώ έχει εργασία, βρίσκεται αντιμέτωπος με τον κίνδυνο της φτώχειας ή η θέση εργασίας του δεν είναι εξασφαλισμένη. Μια επισφαλής θέση εργασίας συνεπάγεται συχνά μια επισφαλή ζωή και επισφαλείς προσωπικές και κοινωνικές σχέσεις, επομένως, γίνεται αδύνατο για το άτομο να σχεδιάσει μια συμβατική ζωή.

Η βραχυχρόνια απασχόληση δεν επιτρέπει στους εργαζομένους να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους και αυτό δυσχεραίνει ακόμα περισσότερο την εύρεση μιας σταθερής θέσης εργασίας. Τα άτομα σε επισφαλείς/βραχυχρόνιες θέσεις είναι πιθανότερο να μην έχουν πρόσβαση σε κοινωνικά δικαιώματα, όπως αξιοπρεπή στέγαση, ιατρική περίθαλψη, σύνταξη και εκπαίδευση¹⁴. Η επισφαλής/βραχυχρόνια εργασία επιφέρει επίσης τον κίνδυνο ανεπαρκούς κοινωνικής προστασίας του ατόμου κατά τη γεροντική ηλικία.

2.3.5 Συμπεράσματα

Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων των ευρημάτων της ποιοτικής και της ποσοτικής έρευνας, σε συνδυασμό με την ανάλυση των δευτερογενών δεδομένων συνθέτουν την εξής εικόνα:

- Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης καταγράφονται εντονότερα στην Κρήτη από ό,τι στην Ελλάδα συνολικά, καθώς 4 στους 10 άνεργους βρίσκονται αντιμέτωποι με τον κίνδυνο της φτώχειας και 20% του συνολικού εργατικού δυναμικού αντιμετωπίζει σοβαρά οικονομικά προβλήματα και δεν μπορεί να αντεπεξέλθει.
- Μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού συνεχίζει να ζει ικανοποιητικά, ακόμα και όταν έχει χάσει τη δουλειά του. Ενδεχομένως αυτό οφείλεται σε μη καταγεγραμμένη απασχόληση στον πρωτογενή τομέα ή/και στο δίκτυ κοινωνικής προστασίας που βασίζεται στην οικογένεια και αμβλύνει τις επιπτώσεις της κρίσης.
- Ο κλάδος υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καταγράφεται πρώτος σε ό,τι αφορά τον αριθμό των εργαζομένων ενώ τα

¹⁴ Walton, M. (2016). The shifting nature of work and its implications. *Industrial Law Journal*, 45(2), 111-130.

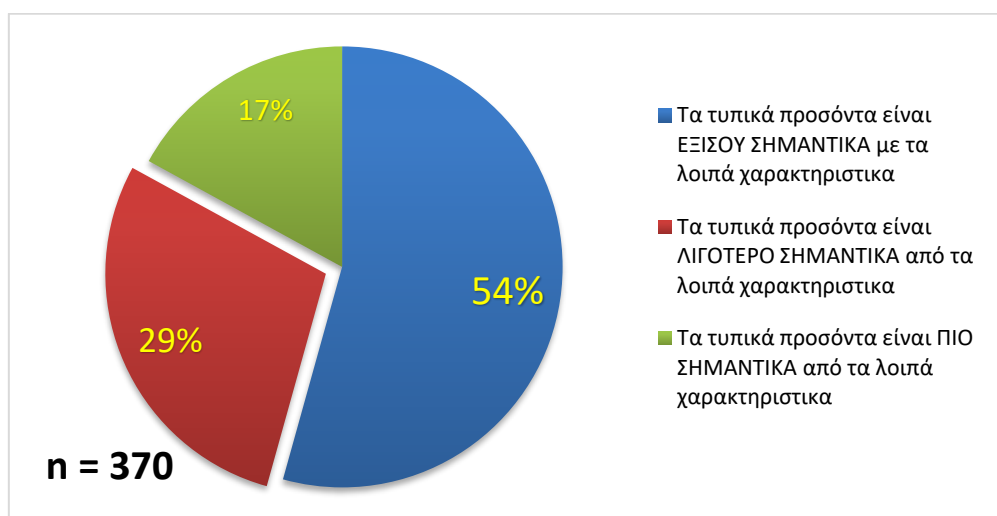
μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στους κλάδους των Κατασκευών και Εκπαίδευσης.

- Οι χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν υψηλά ποσοστά ανεργίας και μάλιστα βραχυχρόνιας, απόρροια αφενός των αυξημένων τυπικών προσόντων τους που βρίσκονται σε αναντιστοιχία προς τη ζήτηση της αγοράς και αφετέρου της αναζήτησης θέσεων υψηλότερων απαιτήσεων, που να ανταποκρίνονται στα προσόντα και τις φιλοδοξίες τους. Ταυτόχρονα, η υπερπροσφορά νέων με υψηλά προσόντα δημιουργεί αποκλεισμούς για νέους χαμηλών προσόντων.
- Από το εργατικό δυναμικό που βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, 4 στους 10 βρίσκονται σε καθεστώς εργασιακής επισφάλειας.
- Οι αλλοδαποί, αν και εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τους Έλληνες, φαίνεται να αισθάνονται ως εργαζόμενοι μεγαλύτερη εργασιακή ασφάλεια, λόγω της ευελιξίας τους που τους κάνει προτιμότερους για τους εργοδότες.

2.4. Εργασιακές σχέσεις -Συγκλίσεις και αποκλίσεις

2.4.1 Απαιτήσεις επιχειρήσεων – Η άποψη της εργοδοσίας

Η ποσοτική έρευνα των επιχειρήσεων (Π.1.5) κατέγραψε την γνώμη των επιχειρηματιών σχετικά με τα τυπικά και λοιπά χαρακτηριστικά με τα οποία αξιολογούν και εντάσσουν εργαζόμενους στην επιχείρησή τους.



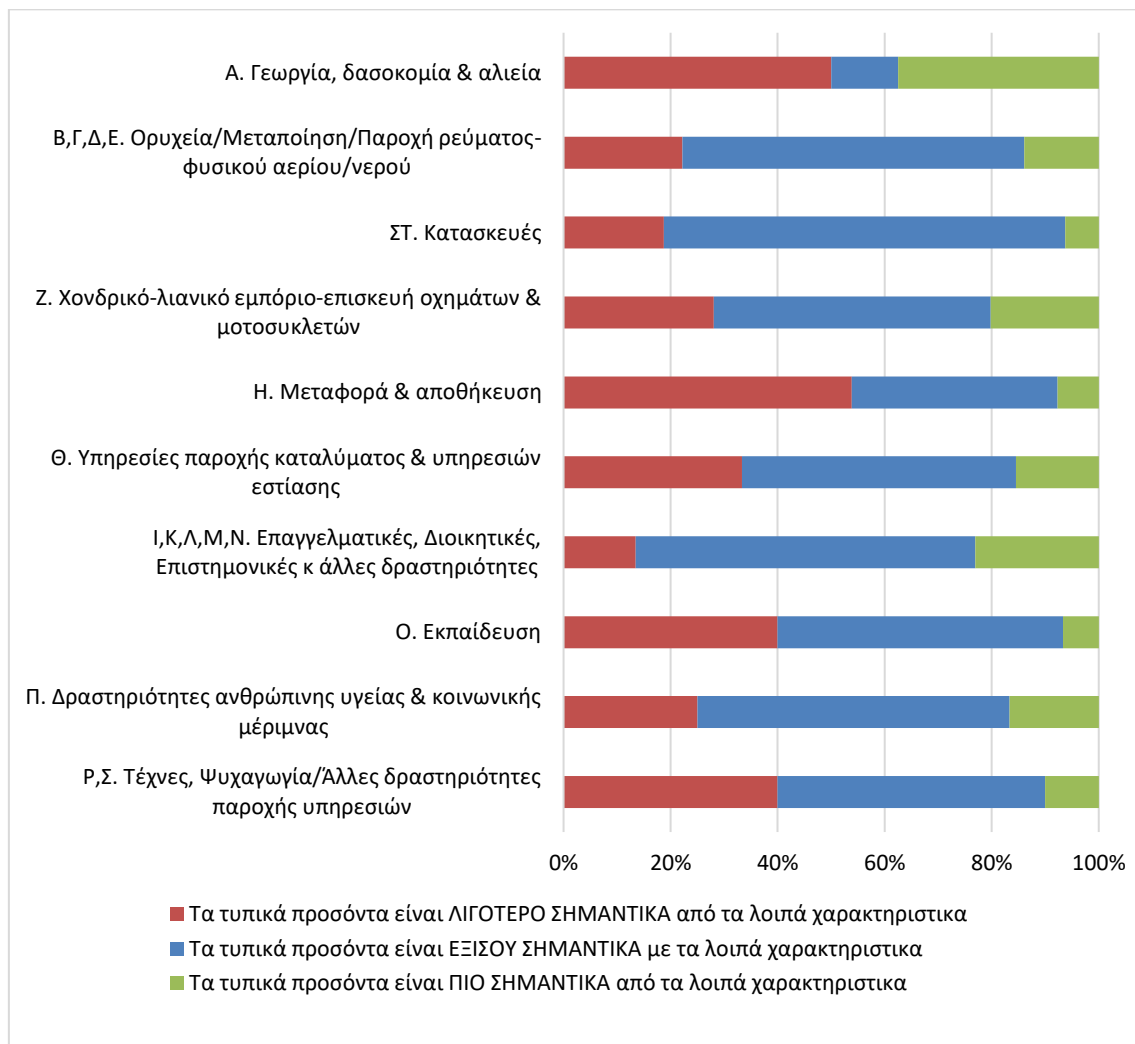
Γράφημα 14: Σύγκριση σημασίας τυπικών με λοιπά χαρακτηριστικά

Συγκεκριμένα, στο Γράφημα 14, παραπάνω, φαίνεται ότι χαρακτηριστικά που σχετίζονται περισσότερο με την προσωπικότητα και το χαρακτήρα είναι εξίσου ή ακόμη και πιο σημαντικά από τα τυπικά χαρακτηριστικά που είναι αποτέλεσμα εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Η ανά κλάδο ανάλυση όπως φαίνεται στο Γράφημα 15 παρακάτω, επιβεβαιώνει το παραπάνω αποτέλεσμα καθώς σε κλάδους που τα τυπικά χαρακτηριστικά είναι εκ των ουκ άνευ, όπως οι κλάδοι *Ι,Κ,Λ,Μ,Ν, Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες, Ο. Εκπαίδευση και Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας*, τα τυπικά χαρακτηριστικά φαίνεται ότι είναι ήσσονος σημασίας.

Τα δύο πιο σημαντικά λοιπά / μη τυπικά χαρακτηριστικά που ξεχωρίζουν είναι:

- η όρεξη για δουλειά και το φιλότιμο, και
- η υπευθυνότητα.



Γράφημα 15: Σύγκριση σημασίας τυπικών με λοιπά χαρακτηριστικά ανά κλάδο δραστηριότητας

Προς την ίδια κατεύθυνση είναι και τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνα των επιχειρήσεων (Π.1.3), η οποία καταδεικνύει ότι **μεγάλος αριθμός των επιχειρήσεων θεωρεί τα τυπικά προσόντα ως λιγότερο σημαντικά σε σχέση με άλλα κριτήρια όπως η διάθεση για δουλειά και η προϋπηρεσία.**

Επιπλέον, στην παραπάνω έρευνα καταδεικνύεται ότι οι επιχειρήσεις, προκειμένου να ανταποκριθούν στις διακυμάνσεις της ζήτησης, ζητούν από τους εργαζομένους *ευελιξία* είτε σε επίπεδο λειτουργίας της επιχείρησης (προσαρμογή σε διαφορετικά καθήκοντα ή και σε μεταβαλλόμενο όγκο δουλειάς), είτε σε οικονομικό επίπεδο (προσαρμογή σε μεταβαλλόμενα έσοδα).

Λαμβάνοντας υπόψη το παραπάνω εύρημα, η ποσοτική έρευνα στις επιχειρήσεις (Π.1.5) κατέγραψε την γνώμη των επιχειρήσεων σχετικά με τα επιθυμητά στοιχεία του εργατικού δυναμικού. Τα στοιχεία που ξεχωρίζουν είναι:

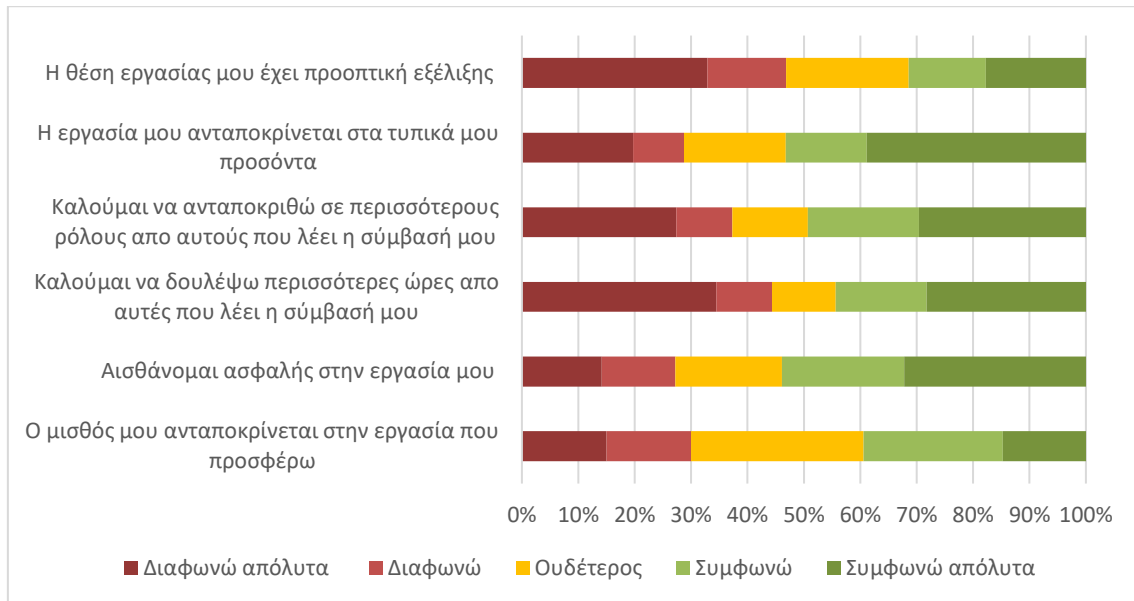
- εμπιστοσύνη της εργοδοσίας («Έχει κερδίσει την εμπιστοσύνη μου»),
- ικανότητα συνεργασίας («Έχει δείξει ικανότητα συνεργασίας»),
- εργατικότητα («Έχει δείξει όρεξη για δουλειά»),
- ευελιξία («Έχει δείξει ευελιξία σε σχέση με το ωράριο και στα αναληφθέντα καθήκοντα»),

και αποτελούν τα κυριότερα κριτήρια που χαρακτηρίζουν έναν βασικό εργαζόμενο (βλ. §2.3.1).

Ένα επιπλέον χαρακτηριστικό, το οποίο στρέφει το ενδιαφέρον των επιχειρήσεων σε χαρακτηριστικά που αφορούν περισσότερο την προσωπικότητα του εργατικού δυναμικού, είναι το γεγονός ότι υπάρχει πληθώρα ανθρώπινου δυναμικού με αυξημένα τυπικά προσόντα για την αντίστοιχη ζήτηση.

2.4.2 Συνθήκες εργασίας – Η άποψη των εργαζομένων

Η ποσοτική έρευνα του ανθρώπινου δυναμικού (Π.1.4) κατέγραψε τη γνώμη των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας για τις εργασιακές τους συνθήκες. Σύμφωνα με την έρευνα, η αρνητικότερη και πιο έντονα εκφραζόμενη άποψη καταγράφεται σε σχέση με τις προοπτικές εξέλιξης. Μάλιστα, η άποψη αυτή καταγράφεται ακόμη πιο έντονα μεταξύ των εποχικά εργαζομένων.



Γράφημα 16: Γνώμη υπαλλήλων για τις συνθήκες της εξαρτημένης εργασίας

Στα πλαίσια της ποιοτικής έρευνας (Π.1.2) διερευνήθηκαν οι συνθήκες που επικρατούν στους εργασιακούς χώρους, όπως τις αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι. Η εικόνα που μετέφεραν οι συμμετέχοντες είναι ιδιαίτερα αρνητική. Πρέπει φυσικά να λάβουμε υπόψη μας ότι σε μια ποιοτική έρευνα δίνεται η δυνατότητα ελεύθερης έκφρασης συναισθημάτων και απόψεων ακόμα και ακραίων. Πιο αναλυτικά, οι ερωτώμενοι της ποιοτικής έρευνας μας ανέφεραν ότι στους χώρους εργασίας αντιμετωπίζουν:

- αύξηση της πολύ χαμηλά αμειβόμενης εργασίας,
- άτυπη επέκταση ωραρίου,
- αύξηση όγκου εργασίας,
- άτυπη ανάληψη περισσότερων ρόλων από αυτό που προβλέπεται,
- συμβάσεις μερικής απασχόλησης χωρίς αντιστοίχιση με την πραγματική εργασία,
- αυξημένη εκ περιτροπής εργασία,
- θέσεις πρακτικής άσκησης χωρίς αμοιβή,
- «μαύρη» εργασία.

Τα παραπάνω προβλήματα, αν και υπαρκτά, δεν φαίνεται να κυριαρχούν στην αγορά εργασίας της Κρήτης σύμφωνα με το Γράφημα 16 παραπάνω.

2.4.3 Συγκλίσεις και αποκλίσεις

Από την Έρευνα προκύπτει ότι οι επιχειρήσεις της Κρήτης δεν υποτιμούν τα προσόντα που αποκτώνται από την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων αλλά υπάρχει πληθώρα ανθρώπινου δυναμικού με υψηλά τυπικά προσόντα για την αντίστοιχη ζήτηση.

Έτσι, οι αναντιστοιχίες που προκύπτουν μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας πηγάζουν από τις απαιτήσεις των εργοδοτών και στις αντίστοιχες συνθήκες εργασίας των εργαζομένων. Η βάση σύγκλισης προσφοράς και ζήτησης εργασίας συχνά φαίνεται να προκύπτει από το *ψυχολογικό συμβόλαιο* παρά από το επίπεδο των ζητούμενων και προσφερόμενων δεξιοτήτων.

Το ψυχολογικό συμβόλαιο προκύπτει από τις ανάγκες και τις απαιτήσεις των δύο μερών. Έτσι οι επιχειρήσεις φαίνεται να δίνουν περισσότερη έμφαση σε προσωπικά στοιχεία ενώ αντίστοιχα το εργατικό δυναμικό, ανάλογα με τις δυνατότητες και ανάγκες του, επιλέγει αν θα συμφωνήσει με τις εκάστοτε εργασιακές συνθήκες.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι το εργατικό δυναμικό που βρίσκεται σε εξαρτημένη εργασία κατέγραψε την αρνητικότερη γνώμη του σχετικά με τις συνθήκες εργασίας που αφορούν τις προοπτικές εξέλιξης αλλά και την ευελιξία σχετικά με το ωράριο εργασίας.

Από την Έρευνα μας προκύπτει επίσης ότι υπάρχουν ομάδες πληθυσμού που βιώνουν πολύ άσχημες συνθήκες εργασίας, όμως αυτά τα φαινόμενα δεν φαίνονται να κυριαρχούν.

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, η βάση στην αξιολόγηση του ανθρώπινου δυναμικού από τις επιχειρήσεις φαίνεται να δίνεται σε στοιχεία της προσωπικότητας του εργαζομένου.

Οι επιχειρήσεις, λόγω της οικονομικής κρίσης, σε συνδυασμό με την επίδραση της εποχικότητας, βιώνουν μεταβαλλόμενη ζήτηση στα προσφερόμενα προϊόντα και υπηρεσίες του. Αυτό τις οδηγεί πολλές φορές να προσαρμόσουν την προσφορά τους με αντίστοιχες προσαρμογές των συνθηκών εργασίας του εργατικού τους δυναμικού.

2.4.4 Συμπεράσματα

- Οι επιχειρήσεις της Κρήτης δεν υποτιμούν τα προσόντα που αποκτώνται από την εκπαίδευση και κατάρτιση των εργαζομένων αλλά υπάρχει πληθώρα ανθρώπινου δυναμικού με προσόντα για την αντίστοιχη ζήτηση.

- Η εποχικότητα σε συνδυασμό με την οικονομική κρίση προκαλεί μεταβαλλόμενη ζήτηση στην προσφορά των παρεχόμενων προϊόντων και υπηρεσιών των επιχειρήσεων στην αγορά εργασίας της Κρήτης.
- Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, οι επιχειρήσεις μεταβάλλουν τις συνθήκες εργασίας του ανθρωπίνου δυναμικού τους για να ανταποκριθούν σε αυτό το φαινόμενο.
- Τα βασικά στοιχεία που δίνουν έμφαση οι επιχειρήσεις κατά την αξιολόγηση του προσωπικού είναι στοιχεία της προσωπικότητας τους όπως η εμπιστοσύνη, η ικανότητα συνεργασίας, η εργατικότητα αλλά και η ευελιξία.
- Στην αγορά εργασίας φαίνεται ότι υπάρχουν φαινόμενα εκμετάλλευσης των εργαζομένων, όμως δεν φαίνεται να είναι αυτά τα κυρίαρχα.

2.5. Η κατάρτιση στην αγορά εργασίας

2.5.1 Η στάση και η άποψη των επιχειρήσεων

Στην ποσοτική έρευνα (Π.1.5) καταγράφηκε ότι πάνω από τις μισές επιχειρήσεις που έχουν εργαζόμενους, δεν παρέχουν κανενός είδους εκπαίδευσης ή κατάρτισης. Από εκείνες που παρέχουν, το 16% το κάνει μόνο για επιλεγμένους εργαζόμενους. **Φαίνεται ότι η κατάρτιση δεν εντάσσεται στον σχεδιασμό μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων στην Κρήτη.**

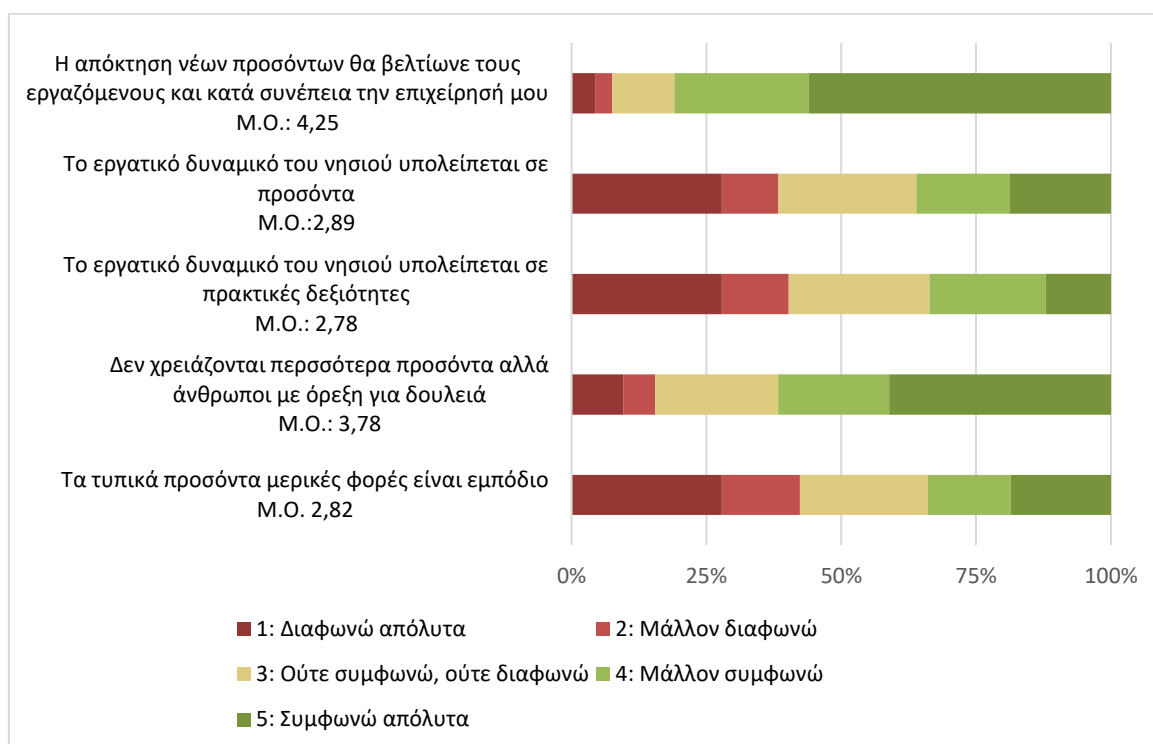
Για τις επιχειρήσεις που παρέχουν κατάρτιση οι τάσεις είναι δύο: συνεχή κατάρτιση (κυρίαρχη τάση) και αρχική εκπαίδευση (δευτερεύουσα τάση). Οι δύο τάσεις καλύπτουν το 90% των επιχειρήσεων που δήλωσαν ότι παρέχουν εκπαίδευση/κατάρτιση στους εργαζόμενους.

Η αρχική εκπαίδευση των εργαζομένων δεν μπορεί να θεωρηθεί κατάρτιση, γιατί ο στόχος της είναι διαφορετικός από εκείνον της κατάρτισης: η αρχική εκπαίδευση είναι απαραίτητη για να καταλάβει ο νεοεισερχόμενος εργαζόμενος τις ιδιαιτερότητες της θέσης και της επιχείρησης και δεν στοχεύει στη βελτίωσή του και στην καλύτερη επίδοσή του και, εν τέλει, στην βελτίωση της επιχείρησης.

Με μια γενικότερη θεώρηση, στην ποσοτική έρευνα (Π.1.5) μελετήθηκε η σημασία που αποδίδουν οι εργοδότες στα τυπικά προσόντα που αποκτώνται μέσω των βαθμίδων εκπαίδευσης αλλά και μέσω κατάρτισης, σε σχέση με άλλα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη στάση και την προσωπικότητα ενός εργαζομένου (βλ. §2.4.1).

Το συμπέρασμα που εξάγεται είναι ότι **τα λοιπά χαρακτηριστικά που σχετίζονται περισσότερο με την προσωπικότητα και το χαρακτήρα είναι εξίσου ή ακόμη και πιο σημαντικά από τα τυπικά χαρακτηριστικά που είναι αποτέλεσμα εκπαίδευσης και κατάρτισης.**

Επιχειρήθηκε επίσης μια πιο λεπτομερής αποτύπωση της γνώμης των εργοδοτών πάνω σε ορισμένες φράσεις που αφορούν τη σημασία των τυπικών προσόντων. Όπως είναι λογικό, η συντριπτική πλειονότητα (πάνω από 80%) των επιχειρήσεων θεωρεί ότι η απόκτηση νέων προσόντων από τους εργαζόμενους θα βελτίωνε τους ίδιους και κατά συνέπεια την επιχείρησή τους (Μ.Ο. 4,25/5). Σημαντικός αριθμός επιχειρήσεων όμως (πάνω από 60%) δηλώνει ότι **δε χρειάζονται περισσότερα προσόντα αλλά μεγαλύτερη διάθεση για δουλειά.** Οι γνώμες περίπου διχάζονται σε ό,τι αφορά το αν το εργατικό δυναμικό υπολείπεται σε προσόντα, αν υπολείπεται σε πρακτικές δεξιότητες και αν τα τυπικά προσόντα μπορεί να αποτελούν εμπόδιο.



Γράφημα 17: Γνώμη επιχειρήσεων για τα τυπικά προσόντα

Φαίνεται ότι οι περισσότερες επιχειρήσεις δεν έχουν δυνατότητα (ή κουλτούρα) ανάπτυξης εργαζομένων. Είναι μια επένδυση που δεν δικαιολογεί το κόστος της. Ο εργαζόμενος είναι αυτός που πρέπει να αναλάβει την ευθύνη της απόκτησης προσόντων. Η αγορά εργασίας τον θέλει «έτοιμο».

Η γνώμη των επιχειρήσεων για τα αντικείμενα τα οποία θα έπρεπε να καλυφθούν από ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης προέκυψαν από τη ποιοτική έρευνα των επιχειρήσεων (Π.1.3) και επιβεβαιώθηκαν από την ποσοτική έρευνα (Π.1.5). Τα αντικείμενα κατάρτισης που προκρίνονται είναι:

- Πιστοποιημένη εξειδίκευση σε διάφορες ειδικότητες
- Ξένες γλώσσες
- Γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών
- Δεξιότητες επικοινωνίας
- Δεξιότητες σχετικές με τις πωλήσεις

Παρ' όλο που τα αντικείμενα έχουν προσδιοριστεί, το βασικό εύρημα της γενικότερης αδιαφορίας για τα τυπικά προσόντα, αμβλύνει την επίδραση που θα είχε στην αγορά εργασίας ένα πρόγραμμα κατάρτισης στα παραπάνω αντικείμενα.

2.5.2 Η κατάρτιση και το εργατικό δυναμικό

Σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή του εργατικού δυναμικού στα προγράμματα κατάρτισης, αυτή αποτυπώθηκε στην ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού (Π.1.4).



Γράφημα 18: Στάση και πρόθεση απέναντι στα προγράμματα κατάρτισης

Το 65% των ερωτώμενων δήλωσε ότι δεν έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης. Το 61% δήλωσε ότι επιθυμεί να παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης στο μέλλον. Από εκείνους που έχουν παρακολουθήσει ήδη κάποιο πρόγραμμα

κατάρτισης, το 78% δηλώνει ότι θα επιθυμούσε να παρακολουθήσει ξανά κάποιο πρόγραμμα.

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι **η γνώμη του εργατικού δυναμικού για τα προγράμματα κατάρτισης είναι γενικά θετική** καθώς το 62% θέλουν να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης στο μέλλον. Ιδιαίτερα θετική είναι η άποψη εκείνων που έχουν ήδη παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα – περίπου 8 στους 10 θέλουν να παρακολουθήσουν ξανά.

Εκείνοι που έχουν παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης και δεν ενδιαφέρονται να παρακολουθήσουν στο μέλλον ανέρχονται περίπου στο 8%. Όμως υπάρχει και ένα ποσοστό της τάξης του 31% που δεν έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα κατάρτισης και δεν ενδιαφέρεται να παρακολουθήσει στο μέλλον. Αυτό το μέρος του εργατικού δυναμικού φαίνεται να έχει παγιωμένη αρνητική άποψη για την κατάρτιση.

Σε ό,τι αφορά τα αντικείμενα κατάρτισης, στην ποσοτική έρευνα (Π.1.4) έγινε αξιολόγηση εκείνων που προτάθηκαν από την ποιοτική έρευνα, όπως έγινε και στην ποσοτική έρευνα των επιχειρήσεων. Όλα τα προτεινόμενα αντικείμενα έτυχαν μεγάλης αποδοχής. Το μεγαλύτερο ενδιαφέρον προσέλκυσαν οι γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών, οι ξένες γλώσσες και η πιστοποιημένη εξειδίκευση σε διάφορες ειδικότητες. Μεγαλύτερη αδιαφορία καταγράφηκε για δεξιότητες σχετικά με τις πωλήσεις. Παρ' όλα αυτά, **τα προτεινόμενα αντικείμενα δεν έχουν ιδιαίτερη σημασία, καθώς η έρευνα κατέδειξε ότι το 57% των εργαζόμενων θεωρεί ότι η κατάρτιση δεν είναι ικανή να αυξήσει το αίσθημα ασφάλειας στη θέση εργασίας τους και περίπου το 62% των ανέργων θεωρεί ότι η κατάρτιση δεν είναι ικανή να αυξήσει την πιθανότητα εύρεσης εργασίας.**

2.5.3 Συμπεράσματα

- Λόγω της γενικότερης στάσης και άποψης των επιχειρήσεων για την κατάρτιση, δεν φαίνεται να προκύπτει πραγματική ανάγκη για τα νέα προσόντα, η οποία θα οδηγούσε σε θετικότερη μεταχείριση υφιστάμενου εργαζόμενου (μισθολογική ή/και βαθμολογική) ή πρόσληψη του ατόμου που τα κατέχει.
- Η γνώμη του ανθρώπινου δυναμικού για τα προγράμματα κατάρτισης είναι γενικά θετική. Ιδιαίτερα θετική είναι η άποψη εκείνων που έχουν ήδη παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Όμως η θετική γνώμη φαίνεται να εντάσσεται σε μια γενικότερη αποδοχή και εκτίμηση των

διαδικασιών απόκτησης προσόντων, και δε συναρτάται με την εύρεση ή τη διασφάλιση της εργασίας ούτε με την εργασιακή εξέλιξη του εργαζόμενου.

3. Άξονες παρεμβάσεων – Δείκτες παρακολούθησης

3.1. Προτεινόμενοι άξονες παρέμβασης

Δεδομένης της φάσης προσαρμογής και αναδιάρθρωσης της τοπικής οικονομίας, θεωρείται αναγκαία μία ολοκληρωμένη στρατηγική περιφερειακής ανάπτυξης και η ανάδειξη της μελλοντικής δομής της για την καταπολέμηση φαινομένων όπως η εποχικότητα, η αξιοποίηση του υπάρχοντος ανθρώπινου δυναμικού και ο επαναπροσανατολισμός του (Reskilling).

Η Περιφέρεια Κρήτης, μέσα από στοχευμένες πολιτικές και δράσεις, μπορεί να δημιουργήσει τις συνθήκες εκείνες για βιώσιμη ανάπτυξη και αναπροσαρμογή και επαναπροσδιορισμό της τοπικής αγοράς εργασίας. Ο «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας» μπορεί, μέσα από την μελέτη και ανάλυση των συσχετίσεων και τάσεων που επικρατούν στην τοπική αγορά εργασίας, να εμπλουτίσει το πεδίο δράσης των κέντρων πολιτικών αποφάσεων της Περιφέρειας Κρήτης αναδεικνύοντας κατευθύνσεις αλλά παράλληλα μέσω κατάλληλα διαμορφωμένων δεικτών, η αναφορά των οποίων γίνεται στην επόμενη ενότητα, να παρακολουθεί την επίδραση τους.

Προς την κατεύθυνση αυτή, παρακάτω γίνεται αναφορά στις βασικές κατευθύνσεις στις οποίες η Περιφέρεια Κρήτης θα μπορούσε να αναλάβει δράση:

- Ανάδειξη καλών παραδειγμάτων επιχειρήσεων που μέσα από συγκεκριμένη αναπτυξιακή στρατηγική και φιλοσοφία κατάφεραν να αντισταθμίσουν τις επιπτώσεις της κρίσης.
- Ενθάρρυνση της καινοτομίας και της ισχυρότερης δικτύωσης του ανθρώπινου δυναμικού μέσω:
 - δημιουργίας θερμοκοιτίδων (think tanks) και hub events καινοτομίας και επιχειρηματικότητας,
 - υποστήριξη της διαδικασίας μάθησης μέσω της προσφοράς υπηρεσιών και ενίσχυση της τεχνικής εκπαίδευσης,
 - υποστήριξη/επαναπροσδιορισμός των Κέντρων Δια Βίου Μάθησης και
 - υποστήριξη των μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και έγκαιρη παρέμβαση νωρίς στην εκπαιδευτική πορεία.
- Δημιουργία προσαρμοσμένων και εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης:

- για την ενίσχυση κοινωνικά αδύναμων ομάδων (μακροχρόνια άνεργοι, άνεργοι άνω των 45)
- για τους νέους αλλά και υφιστάμενους αυτοαπασχολούμενους προς την κατεύθυνση ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας και πρωτοβουλίας.
- με υιοθέτηση μηχανισμού ανάδρασης βάσει του οποίου θα μπορεί να γίνει ανακατεύθυνση της κατάρτισης, εφ' όσον δεν επιτευχθούν οι στόχοι που τίθενται.
- Δημιουργία δράσεων για την ενίσχυση των μηχανισμών διάχυσης της πληροφορίας στην αγορά εργασίας με την χρήση σύγχρονων τεχνολογιών.

3.2. Επόμενες ενέργειες του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας

Η μελέτη και ανάλυση της τοπικής αγοράς εργασίας από την Δράση 1 του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης Αγοράς Εργασίας» θα αναδείξει και θα δημοσιοποιήσει προς παρακολούθηση τους παρακάτω βασικούς δείκτες, οι οποίοι για τα επόμενα χρόνια λειτουργίας του Έργου θα συμβάλλουν

- στην αποτύπωση των κατευθύνσεων παρέμβασης της Περιφέρειας Κρήτης για την αντιμετώπιση φαινομένων, τον επαναπροσδιορισμό και την ανακατεύθυνση της αγοράς εργασίας, και
- την μέτρηση της επίδρασης των παρεμβάσεων αυτών στην τοπική αγορά εργασίας.

Συγκεκριμένα, στις επόμενες μελέτες θα αποτυπώνονται οι παρακάτω βασικοί δείκτες:

- Δείκτες απασχολησιμότητας και ανεργίας του ανθρώπινου δυναμικού της Περιφέρειας Κρήτης, όπως
 - επίπεδο απασχόλησης στο συνολικό εργατικό δυναμικό,
 - επίπεδο μισθωτών και αυτοαπασχολούμενων,
 - μερική, πλήρης και εποχιακή απασχόληση,
 - συνθήκες εξαρτημένης εργασίας
 - επίπεδο ανεργίας, επίπεδο ανεργίας σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες,
 - διαστήματα ανεργίας – επίπεδο μακροχρόνια ανέργων.
- Δείκτης οικονομικής κατάστασης επιχειρήσεων
- Δείκτης αυτοαπασχόλησης / οικογενειακής επιχείρησης
- Δείκτης αναντιστοιχίας ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων
- Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργαζομένων

- Δείκτης επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στην απασχόληση

Οι παραπάνω δείκτες αποτελούν την βάση μελέτης του Παρατηρητηρίου εργασίας για τα επόμενα 5 χρόνια και δύναται να εμπλουτίζονται ανάλογα με τις συνθήκες αλλά και τις απαιτήσεις που προκύπτουν από την περαιτέρω μελέτη και ανάλυση της αγοράς εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης.

4. Επίλογος

Η παρούσα Έκθεση συνέθεσε τη συνολική εικόνα της αγοράς εργασίας στην Κρήτη, όπως αυτή προέκυψε μέσα από τη συλλογή δευτερογενών στοιχείων και τη διεξαγωγή πρωτογενών ερευνών κατά το 2016.

Βάσει της εικόνας της αγοράς εργασίας προέκυψαν συμπεράσματα για τις δυνατότητες παρέμβασης σε αυτή από την Περιφέρειας Κρήτης μέσω προγραμμάτων κατάρτισης.

Τέλος, καταδείχθηκε η κρισιμότητα του ρόλου του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας για την Κρήτη λόγω της δυναμικής των παραμέτρων που καλείται να παρακολουθεί.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Στη συνέχεια παρατίθενται πίνακες με του κλάδους απασχόλησης (ΚΑΔ) και τους κωδικούς κατηγοριών επαγγελματιών (ΣΤΑΚΩΔ), σύμφωνα με την κωδικοποίηση που ακολουθεί η ΕΛΣΤΑΤ.

	Κλάδοι απασχόλησης (ΚΑΔ)
1	Α. ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ
2	Β. ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ
3	Γ. ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ
4	Δ. ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ
5	Ε. ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ, ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ
6	ΣΤ. ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ
7	Ζ. ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ, ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ
8	Η. ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ
9	Θ. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ
10	Ι. ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ
11	Κ. ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
12	Λ. ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ
13	Μ. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
14	Ν. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ
15	Ξ. ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ, ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ
16	Ο. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ
17	Π. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ
18	Ρ. ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ
19	Σ. ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Πίνακας 1: Κλάδοι απασχόλησης (ΚΑΔ), Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ

Κατηγορίες επαγγελμάτων με κωδικοποίηση ΣΤΑΚΩΔ – 08 / ISCO-08 στην Έρευνα

1	Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη
11	Γενικοί διευθυντές, ανώτερα διοικητικά στελέχη και μέλη των νομοθετικών σωμάτων
12	Διοικητικοί και εμπορικοί διευθυντές
13	Διευθυντές παραγωγής και εξειδικευμένων υπηρεσιών
141	Διευθυντές ξενοδοχείων και εστιατορίων
142	Διευθυντές επιχειρήσεων λιανικού και χονδρικού εμπορίου
143	Διευθυντές άλλων υπηρεσιών

2	Επαγγελματίες
21	Ασκούντες επιστημονικά επαγγέλματα και μηχανικοί
221	Ιατροί
222	Νοσηλευτές και μαίες
222	Νοσηλευτές και μαίες
223	Επαγγελματίες παραδοσιακής και συμπληρωματικής ιατρικής
225	Κτηνίατροι
226	Άλλοι επαγγελματίες του τομέα της υγείας
23	Εκπαιδευτικοί
24	Επαγγελματίες επιχειρήσεων και διοίκησης
25	Επαγγελματίες του τομέα των τεχνολογιών πληροφόρησης και επικοινωνίας
261	Επαγγελματίες νομικοί
262	Βιβλιοθηκονόμοι, αρχειοφύλακες και έφοροι αρχαιοτήτων, μουσείων και αιθουσών έργων τέχνης
263	Επαγγελματίες του κοινωνικού και θρησκευτικού τομέα
264	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και γλωσσολόγοι
265	Καλλιτέχνες εν γένει

3	Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
31	Τεχνικοί θετικών επιστημών και μηχανικής
32	Τεχνικοί του τομέα της υγείας
331	Βοηθοί Επαγγελματιών του χρηματοοικονομικού και μαθηματικού κλάδου
332	Πράκτορες και μεσίτες αγοραπωλησιών
333	Πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις
334	Γραμματείς διοίκησης και ειδικευμένοι(-ες) γραμματείς
335	Λειτουργοί και ελεγκτές ρυθμιστικών-εκτελεστικών κρατικών υπηρεσιών
341	Βοηθοί επαγγελματιών του νομικού, κοινωνικού και θρησκευτικού τομέα
342	Εργαζόμενοι στον τομέα του αθλητισμού και της σωματικής αγωγής
343	Βοηθοί επαγγελματιών του καλλιτεχνικού και πολιτιστικού τομέα και της μαγειρικής
35	Τεχνικοί του τομέα της πληροφόρησης και επικοινωνίας

4	Υπάλληλοι γραφείου
41	Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων και χειριστές μηχανών με ηλεκτρολόγιο
42	Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών
43	Υπάλληλοι καταγραφής αριθμητικών δεδομένων και υλικών
44	Άλλοι υπάλληλοι γραφείου

5	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές
511	Ταξιδιωτικοί συνοδοί, εισπράκτορες και ξεναγοί
512	Μάγειροι
513	Σερβιτόροι και μπάρμεν
514	Κομμωτές/κομμώτριες, αισθητικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
515	Επόπτες καθαρισμού και φροντιστές κτιρίων και κατοικιών
516	Άλλοι απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών
52	Πωλητές
531	Παιδοκόμοι και βοηθοί δασκάλων
532	Απασχολούμενοι στην παροχή ατομικής φροντίδας στον τομέα των υπηρεσιών υγείας
54	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας

6	Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς
611	Καλλιεργητές κηπευτικών και φυτωρίων, επαγγελματίες
612	Κτηνοτρόφοι
613	Γεωργοκτηνοτρόφοι μεικτών εκμεταλλεύσεων
621	Δασοκόμοι, υλοτόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
622	Αλιείς, κυνηγοί και παγιδευτές θηραμάτων

7	Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
71	Τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων, εξαιρουμένων των ηλεκτρολόγων
72	Τεχνίτες μετάλλων, μηχανημάτων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
731	Χειροτέχνες
732	Τυπογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
74	Ηλεκτρολόγοι και ηλεκτρονικοί
751	Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
752	Τεχνίτες επεξεργασίας ξύλου, επιπλοποιόι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
753	Τεχνίτες ειδών ένδυσης και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
754	Άλλοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

8	Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)
81	Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού
82	Συναρμολογητές (μονταδόροι)
831	Μηχανοδηγοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
832	Οδηγοί αυτοκινήτων, μικρών φορτηγών και μοτοσικλετών
833	Οδηγοί φορτηγών και λεωφορείων
834	Χειριστές κινητού εξοπλισμού
835	Ναυτικοί-πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

9	Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες
91	Καθαριστές και βοηθοί
92	Ανειδίκευτοι εργάτες γεωργίας, δασοκομίας και αλιείας
931	Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων και κατασκευών
932	Ανειδίκευτοι εργάτες μεταποίησης
933	Ανειδίκευτοι εργάτες μεταφορών και αποθήκευσης
94	Βοηθοί παρασκευής φαγητών
95	Πλανόδιοι πωλητές, πρόσωπα που παρέχουν μικροϋπηρεσίες στο δρόμο και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
96	Συλλέκτες απορριμμάτων και άλλοι ανειδίκευτοι εργάτες

Πίνακας 2: Πίνακας κατηγοριών επαγγελμάτων με κωδικοποίηση ΣΤΑΚΩΔ – 08 / ISCO-08