

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



ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ 2019

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ 2.3.

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, Ιανουάριος 2020

Πίνακας περιεχομένων

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	XII
ΣΥΝΟΨΗ (EXECUTIVE SUMMARY)	13
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	19
2. ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ	21
2.1. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία	21
2.1.1 Συνεντεύξεις και επιχειρήσεις	21
2.1.2 Ομάδες εστίασης και το εργατικό δυναμικό	22
2.1.3 Δεοντολογία	24
2.1.4 Ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων	24
2.2. Θεωρητικό και εμπειρικό υπόβαθρο	25
2.2.1 Επιχειρηματικότητα και αγορά εργασίας: Κύματα από σοκ και οι προσαρμογές	25
2.2.2 Επισφάλεια και εργασιακές σχέσεις	28
2.2.3 Από την επισφάλεια στην οριακότητα	33
2.2.4 Η οριακότητα στο ελληνικό συγκείμενο και ο Δούρειος ίππος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης	34
2.3. Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων	37
2.3.1 Επιβιώνοντας στην δίνη της κρίσης	37
2.3.2 Η κρίση ως ευκαιρία	37
2.3.2.1 Παίρνοντας καινοτόμες πρωτοβουλίες σε καιρούς κρίσης	38
2.3.2.2 Το τεχνολογικό και το τουριστικό επιχειρείν ως επικερδή πεδία	40
2.3.3 Η κρίση ως κίνδυνος	42
2.3.3.1 Η σχέση με την γη και το φαινόμενο του υπερτουρισμού στην κρητική αγορά εργασίας	42
2.3.3.2 Οι προβληματισμοί γύρω από την λειτουργία των θεσμικών φορέων	46
2.3.4 Ξεπερνώντας την κρίση;	49
2.3.4.1 Αναδομώντας τις εργασιακές σχέσεις	49
2.3.4.2 Αναδιαρθρώνοντας το εργασιακό περιβάλλον	52
2.4. Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού	53
2.4.1 Οι φωνές του πρεκαριάτου στην κρητική αγορά εργασίας Η αναδόμηση του εργαζόμενου εαυτού για να χωρέσει σε μία μεταλλαγμένη αγορά εργασίας	53
2.4.1.1 Μπαίνοντας στις περιστρεφόμενες πόρτες της ελαστικοποίησης	53
2.4.1.2 Σκαρφαλώνοντας στα ενετικά τείχη της αγοράς εργασίας	56
2.4.2 Αντιμετωπίζοντας την απροσδιοριστία της αγοράς εργασίας ως εξατομικευμένο υποκείμενο	59

2.4.2.1	Από την ασφάλεια του παρελθόντος στη σιωπηλή επισφάλεια του παρόντος	59
2.4.2.2	Υπευθυνοποιημένοι από την κρατική πολιτική και αποξενωμένοι από τις συλλογικές διεκδικήσεις	62
2.4.3	Επανορίζοντας τους ορίζοντες της αγοράς εργασίας	65
2.4.3.1	Προεικονίζοντας την δημιουργική εργασία	66
2.4.4	Μετασχηματίζοντας την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας	69
2.5.	Συμπερασματικές παρατηρήσεις για το σύνολο των ευρημάτων της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας Επιχειρήσεων και Ανθρώπινου Δυναμικού (2016-2019)	70
2.5.1	Επιχειρήσεις	70
2.5.2	Ομάδες εστίασης	71

3. ΠΡΩΤΟΓΕΝΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

3.1.	Ταυτότητα των Ερευνών	74
3.1.1	Γενική μεθοδολογία	74
3.2.	Χαρακτηριστικά της έρευνας ανθρώπινου δυναμικού (ΕΑΔ)	74
3.2.1.1	Παράμετροι δειγματοληψίας	74
3.2.1.2	Δειγματοληπτικό πλαίσιο	74
3.2.1.3	Μονάδες δειγματοληψίας	74
3.2.1.4	Ερωτηματολόγιο	75
3.2.1.5	Διάρκεια έρευνας πεδίου	75
3.2.1.6	Μέγεθος και ποσοστό δειγματοληψίας	75
3.2.1.7	Σφάλμα δειγματοληψίας	75
3.2.2	Έλεγχοι στρωματοποίησης	75
3.2.2.1	Στρωματοποίηση κατά φύλο	75
3.2.2.2	Στρωματοποίηση κατά νομό και εξαρτημένη εργασία/εγγραφή στον ΟΑΕΔ	76
3.2.2.3	Στρωματοποίηση κατά κλάδο δραστηριότητας	78
3.2.2.4	Στρωματοποίηση κατά εθνικότητα (Έλληνες-αλλοδαποί)	79
3.2.3	Λοιπά χαρακτηριστικά του δείγματος	79
3.2.3.1	Ηλικιακές κατηγορίες	79
3.2.3.2	Οικογενειακή κατάσταση	80
3.2.3.3	Επίπεδα εκπαίδευσης	81
3.2.4	Έλεγχοι διεξαγωγής και επισημάνσεις	81
3.2.4.1	Έλεγχος πεδίου – Ποιοτικοί έλεγχοι	81
3.2.4.2	Κλίμακες	82
3.3.	Χαρακτηριστικά της έρευνας επιχειρήσεων (ΕΕ)	82
3.3.1	Παράμετροι δειγματοληψίας	82
3.3.1.1	Δειγματοληπτικό πλαίσιο	82
3.3.1.2	Μονάδες δειγματοληψίας	83
3.3.1.3	Ερωτηματολόγιο	83
3.3.1.4	Διάρκεια έρευνας πεδίου	83
3.3.1.5	Μέγεθος και ποσοστό δειγματοληψίας	83
3.3.1.6	Σφάλμα δειγματοληψίας	83

3.3.2	Έλεγχοι στρωματοποίησης	83
3.3.2.1	Στρωματοποίηση κατά κλάδο δραστηριότητας	84
3.3.2.2	Στρωματοποίηση κατά νομό	85
3.3.3	Λοιπά χαρακτηριστικά του δείγματος	85
3.3.3.1	Κατηγορίες επαγγελματιών στις επιχειρήσεις	85
3.3.3.2	Κατηγορίες επαγγελματιών ανά κλάδο δραστηριότητας	86
3.3.4	Έλεγχοι διεξαγωγής και επισημάνσεις	88
3.3.4.1	Έλεγχος πεδίου – Ποιοτικοί έλεγχοι	88
3.3.4.2	Κλίμακες	88
3.4.	Καθαρή Βαθμολογία Υποστηρικτή - Net Promoter Score (NPS)	89
3.5.	Δείκτες Ανθρώπινου Δυναμικού	89
3.5.1	Δείκτης Απασχολησιμότητας και Ανεργίας	90
3.5.1.1	Αυτοαπασχολούμενοι/Ιδιοκτήτες επιχείρησης και εξαρτημένη εργασία	90
3.5.1.2	Κατηγορίες επαγγελματιών εργαζομένων	91
3.5.1.3	Είδη Εργασίας	92
3.5.1.4	Εποχική Εργασία	93
3.5.1.5	Δευτερεύουσα απασχόληση	95
3.5.1.6	Εργασία και Ανεργία ανά φύλο	95
3.5.1.7	Εργασία και ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα	96
3.5.1.8	Εργασία και ανεργία ανά εθνικότητα	97
3.5.1.9	Χρονικά διαστήματα ανεργίας – Μακροχρόνια και νεανική ανεργία	98
3.5.1.10	Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας	99
3.5.2	Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργατικού δυναμικού	100
3.5.2.1	Οικονομική κατάσταση ανθρώπινου δυναμικού	100
3.5.2.2	Σταθμικός μέσος εισοδήματος εργαζομένων	101
3.5.2.3	Οικονομική κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα	102
3.5.2.4	Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος	103
3.6.	Δείκτες επιχειρήσεων	106
3.6.1	Δείκτης αυτοαπασχόλησης /οικογενειακής επιχείρησης	107
3.6.1.1	Τύποι Επιχειρήσεων	107
3.6.1.2	Αυτοαπασχόληση και Επιχειρηματικότητα	109
3.6.2	Δείκτης οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων	109
3.6.2.1	Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων	109
3.6.2.2	Σταθμικός Μέσος τζίρου επιχειρήσεων	111
3.6.2.3	Οικονομική κατάσταση κατά κλάδο δραστηριότητας	112
3.7.	Δείκτης ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων	113
3.7.1	Διατύπωση γνώμης για τα προσόντα και δεξιότητες	113
3.7.2	Ικανοποίηση εργατικού δυναμικού από τις γνώσεις και δεξιότητες του	115
3.7.3	Διάθεση αλλαγής αντικειμένου απασχόλησης εργαζομένων	116
3.7.4	Επαγγέλματα και νέες θέσεις εργασίας	116
3.7.5	Επαγγελματικές κατηγορίες με νέες θέσεις ανά κλάδο δραστηριότητας	118
3.8.	Δείκτης επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στην απασχόληση	120
3.8.1	Επιχειρήσεις - κατάρτιση	120

3.8.1.1	Παρεχόμενη κατάρτιση / εκπαίδευση από επιχειρήσεις	120
3.8.1.2	Αντικείμενα παρεχόμενης κατάρτισης από τις επιχειρήσεις	122
3.8.1.3	Συχνότητα παρεχόμενης κατάρτισης από επιχειρήσεις	124
3.8.1.4	Αποτύπωση γνώμης - Επίδραση κατάρτισης στην επιλογή εργαζομένων	125
3.8.2	Εργατικό δυναμικό - κατάρτιση	126
3.8.2.1	Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης	126
3.8.2.2	Γνώμη ανέργων για τη κατάρτιση	126
3.8.2.3	Γνώμη εργαζομένων για τη κατάρτιση	127
3.8.2.4	Αντικείμενα κατάρτισης που έχει παρακολουθήσει το ανθρώπινο δυναμικό	129
3.8.3	Επιχειρήσεις - κατάρτιση	130
3.8.3.1	Γνώμη επιχειρήσεων για επίδραση των προγραμμάτων κατάρτισης	130
3.8.3.2	Γνώμη επιχειρήσεων για την εκτίμηση των προγραμμάτων κατάρτισης από τους εργαζόμενους	130
3.8.4	Διατύπωση γνώμης για νέα αντικείμενα κατάρτισης	131
3.8.4.1	Αποτύπωση γνώμης για νέα αντικείμενα κατάρτισης από τις επιχειρήσεις	131
3.8.4.2	Διατύπωση γνώμης για νέα αντικείμενα κατάρτισης από το εργατικό δυναμικό	133
3.8.4.3	Λόγοι μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις	134
4.	ΑΠΟΤΥΠΩΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΚΡΗΤΗΣ 2016-2019	136
4.1.	Η οικονομία της Κρήτης	136
4.2.	Επιχειρήσεις και επιχειρηματικότητα	137
4.2.1	Αυτοαπασχόληση και οικογενειακές επιχειρήσεις	137
4.2.2	Διαδικασία και τρόποι αναζήτησης προσωπικού στην αγορά εργασίας της Κρήτης	138
4.2.3	Οικονομική κατάσταση και βιωσιμότητα	139
4.2.4	Επιχειρηματικό προφίλ	140
4.3.	Εργατικό Δυναμικό	141
4.3.1	Χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού	141
4.3.2	Ανεργία	142
4.3.3	Ευπαθείς ομάδες : NEETs	143
4.3.4	Ευπαθείς ομάδες : Αλλοδαποί και μετανάστες	143
4.3.5	Οικονομική κατάσταση	144
4.4.	Η κατάρτιση στην αγορά εργασίας	144
4.4.1	Η στάση και η άποψη των επιχειρήσεων	144
4.4.2	Η κατάρτιση και το εργατικό δυναμικό	145
4.5.	Εργασιακές σχέσεις -Συγκλίσεις και αποκλίσεις	145
4.5.1	Η άποψη των εργαζομένων και της εργοδοσίας για τις συνθήκες εργασίας	146
4.5.2	Η άποψη του εργατικού δυναμικού για την αγορά εργασίας	148
4.6.	Συμπεράσματα	150
5.	ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΟΙ ΑΞΟΝΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗΣ	152

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	156
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	166
ΠΑΡΑΤΗΜΑ ΙΙ – ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	186
ΠΑΡΑΤΗΜΑ ΙΙΙ – ΟΔΗΓΟΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ	187
Οδηγός συζήτησης επιχειρήσεων	187
Οδηγός συζήτησης εργατικού δυναμικού	191

Γραφήματα

Γράφημα 1 Κατανομή ενεργού εργατικού δυναμικού κατά νομό σε σχέση με συναφείς κατανομές κατά νομό – 001006.....	76
Γράφημα 2: Κατανομή ερωτώμενων του δείγματος ανά νομό – 001003.....	77
Γράφημα 3: Εργαζόμενοι και άνεργοι στην ΕΑΔ και σύγκριση με ΕΛΣΤΑΤ – Α01001.....	77
Γράφημα 4: Ποσοστά ηλικιακών ομάδων – 001002.....	80
Γράφημα 5: Αποτύπωση οικογενειακής κατάστασης στο δείγμα – 001005.....	80
Γράφημα 6: Κατανομή ανά επίπεδο εκπαίδευσης - 001008.....	81
Γράφημα 7: Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο δραστηριότητας (ΚΑΔ) σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ (2016), ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ (2017) και δείγμα ΕΕ2018 – 002001.....	84
Γράφημα 8: Κατανομή επιχειρήσεων κατά νομό σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ (2016), ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ (2017) και σύγκριση με δείγμα ΕΕ 2018– 002002.....	85
Γράφημα 9: Κατανομή κατηγοριών επαγγελματιών στις επιχειρήσεις – 002004.....	86
Γράφημα 10: Επαγγελματικές κατηγορίες ανά κλάδο δραστηριότητας- Α02001.....	87
Γράφημα 11: Αυτοαπασχολούμενοι/Ιδιοκτήτες επιχείρησης και εξαρτημένη εργασία – C01001.....	91
Γράφημα 12: Πλήθος εργαζομένων δείγματος ανά κατηγορία επαγγελματιών - 001010.....	91
Γράφημα 13: Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία – Α01021.....	92
Γράφημα 14: Εργασία αόριστου και ορισμένου χρόνου – Εργασία χωρίς πλαίσιο –Α01022.....	93
Γράφημα 15: Συνεχώς εργαζόμενοι, εποχικά εργαζόμενοι και άνεργοι – Α01001Α.....	94
Γράφημα 16: Εποχική εργασία ανά κλάδο δραστηριότητας – Α01003.....	94
Γράφημα 17: Εποχική εργασία ανά κατηγορία επαγγέλματος – Α01004.....	95
Γράφημα 18: Απασχόληση και ανεργία ανά φύλο – Α01018.....	96
Γράφημα 19: Εργασία συνεχής, εποχική και ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα – Α01005.....	96
Γράφημα 20: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια – Α01007.....	97
Γράφημα 21: Χρονικά διαστήματα ανεργίας – Α01014.....	98
Γράφημα 22: Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα – Α01015.....	99
Γράφημα 23: Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας –Α01003.....	100
Γράφημα 24: Οικονομική κατάσταση εργατικού δυναμικού - Ε01002.....	101
Γράφημα 25: Διαχρονική εξέλιξη του Σταθμικού Μέσου Εισοδήματος Εργαζομένων.....	102
Γράφημα 26: Οικονομική κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα –Ε01005.....	103
Γράφημα 27: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2016–Ε01008.....	104
Γράφημα 28: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2017–Ε01009.....	105
Γράφημα 29: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2018–Ε01010.....	105
Γράφημα 30: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2019–Ε01011.....	106
Γράφημα 31: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τον αριθμό εργαζομένων – C02001.....	107
Γράφημα 32: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τους εργαζόμενους ανά κλάδο δραστηριότητας – C02002.....	108
Γράφημα 33: Αυτοαπασχολούμενοι/Επιχειρηματίες και υπάλληλοι ανά ηλικιακή ομάδα – C01002.....	109
Γράφημα 34: Οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων – Β02001.....	110
Γράφημα 35: Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας – Β02004.....	112
Γράφημα 36: Αυτοαξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού – D01003.....	114
Γράφημα 37: Αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού των επιχειρήσεων - D02008.....	114
Γράφημα 38: Ικανοποίηση εργατικού δυναμικού με το επίπεδο γνώσεων και προσόντων του - D01004.....	115
Γράφημα 39: Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας - D01005.....	116

Γράφημα 40: Λόγοι μη διάθεσης αλλαγής αντικειμένου απασχόλησης – D01002	116
Γράφημα 41: Νέες θέσεις στο ερχόμενο 6μηνο ανά κατηγορία επαγγέλματος -D02005	117
Γράφημα 42: Ζήτηση εργασίας κατηγοριών επαγγελματιών ανά κλάδο δραστηριότητας - D02006.....	119
Γράφημα 43: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση εργαζομένων από την επιχείρηση - F02004.....	120
Γράφημα 44: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση ανά κλάδο δραστηριότητας – F02003.....	121
Γράφημα 45: Γνωστικό Αντικείμενο παρεχόμενης κατάρτισης – F02006.....	122
Γράφημα 46: Γνωστικό Αντικείμενο κατάρτισης ανά κλάδο δραστηριότητας – F02007.....	123
Γράφημα 47: Συχνότητα κατάρτισης εργαζομένων από τις επιχειρήσεις – F02005.....	124
Γράφημα 48: Επίδραση εκπαίδευσης/κατάρτισης στην επιλογή νέων εργαζόμενων ανά κλάδο δραστηριότητας – F02002.....	125
Γράφημα 49: Παρακολούθηση εκπαίδευσης/κατάρτισης – F01002	126
Γράφημα 50: Δείκτης NPS γνώμης ανέργων για τη βοήθεια των προγραμμάτων κατάρτισης στην εξεύρεση εργασίας – F01008.....	127
Γράφημα 51: Δείκτης NPS γνώμης εργαζόμενων για τη βοήθεια των προγραμμάτων κατάρτισης στην ισχυροποίηση της θέσης τους – F01011	128
Γράφημα 52: Δείκτης NPS γνώμης εργαζόμενων για τη βοήθεια των προγραμμάτων κατάρτισης με έξοδα της επιχείρησης στην ισχυροποίηση της θέσης τους – F01010.....	128
Γράφημα 53: Αντικείμενα σεμιναρίων που έχει παρακολουθήσει το ανθρώπινο δυναμικό-F01003.....	129
Γράφημα 54: Δείκτης NPS επιχειρήσεων για την επίδραση των προγραμμάτων κατάρτισης στους εργαζόμενους – F02015	130
Γράφημα 55: Δείκτης NPS γνώμης επιχειρήσεων για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων από τα προγράμματα κατάρτισης που εκείνες προσφέρουν – F02016.....	131
Γράφημα 56: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για αντικείμενα κατάρτισης – F02013	132
Γράφημα 57: Γνώμη εργατικού δυναμικού για μελλοντικά προγράμματα κατάρτισης – F01015	133
Γράφημα 58: Λόγοι μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις – F02012	135
Γράφημα 59: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02002.....	138
Γράφημα 60: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02003.....	139
Γράφημα 61: Διατύπωση γνώμης εργαζομένων για την εργασία τους - G01001.....	146
Γράφημα 62: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για το εργατικό δυναμικό τους – G02001.....	147
Γράφημα 63: Διατύπωση γνώμης εργαζομένων –D01008.....	149

Πίνακες

Πίνακας 1: Αριθμός επιχειρήσεων ανά κλάδο στις οποίες διεξήχθησαν συνεντεύξεις	22
Πίνακας 2: Διάρθρωση ομάδων εστίασης ανθρώπινου δυναμικού	24
Πίνακας 3: Ομαδοποιημένοι ΚΑΔ και απόκλιση ΕΑΔ από ΕΙΕΑΔ/ΕΛΣΤΑΤ - 001009.....	78
Πίνακας 4: Εργατικό δυναμικό και αποκλιμάκωση της ανεργίας στην Περιφέρεια Κρήτης σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2016-2019).....	90
Πίνακας 5: Πίνακας υπολογισμού Σταθμικού Μέσου Εισοδήματος Εργαζομένων – Ε01001	102
Πίνακας 6: Πίνακας υπολογισμού Σταθμικού Μέσου Τζίρου Επιχειρήσεων – Β02007.....	111
Πίνακας 7: Αναλογία των δύο φύλων στο δείγμα σε σχέση με ΕΙΕΑΔ-ΕΛΣΤΑΤ - 01001	166
Πίνακας 8: Ποσοστά ηλικιακών ομάδων στο δείγμα ΕΑΔ - 01002.....	166
Πίνακας 9: Κατανομή του δείγματος ΕΑΔ ανά νομό – 001003	166
Πίνακας 10: Αποτύπωση οικογενειακής κατάστασης στο δείγμα ΕΑΔ – 001005	166
Πίνακας 11: Κατανομή ενεργού εργατικού δυναμικού κατά νομό σε σχέση με συναφείς κατανομές κατά νομό – 001006:.....	167
Πίνακας 12: Κατανομή δείγματος ΕΑΔ ανά επίπεδο εκπαίδευσης - 001008.....	167
Πίνακας 13: Πλήθος εργαζομένων δείγματος ΕΑΔ ανά κατηγορία επαγγελματιών- 01010.....	167
Πίνακας 14: Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο δραστηριότητας (ΚΑΔ) της ΕΕ 2019 συγκριτικά με ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ (2017) – 002001	168
Πίνακας 15: Κατανομή επιχειρήσεων κατά νομό σύμφωνα με ΕΕ 2019 συγκριτικά με ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ (2017)– 002002	168
Πίνακας 16: Κατανομή κατηγοριών επαγγελματιών στις επιχειρήσεις ΕΕ – 002004.....	168
Πίνακας 17: Εργαζόμενοι και άνεργοι στην ΕΑΔ – Α01001.....	169
Πίνακας 18: Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας – Α01003	169
Πίνακας 19: Εποχική εργασία ανά κατηγορία επαγγέλματος – Α01004.....	169
Πίνακας 20: Εργασία συνεχής, εποχική και ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα – Α01005.....	170
Πίνακας 21: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια – Α01007.....	170
Πίνακας 22: Δευτερεύουσα Εργασία ανά κλάδο δραστηριότητας κύριας απασχόλησης –Α01010.....	170
Πίνακας 23: Κατανομή ανέργων σε χρονικά διαστήματα ανεργίας – Α01014	170
Πίνακας 24:Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα – Α01015.....	171
Πίνακας 25: Συνεχής/Εποχική Εργασία και ανεργία ανά φύλο - Α01018.....	171
Πίνακας 26: Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία – Α01021	171
Πίνακας 27: Εργασία αόριστου και ορισμένου χρόνου – Εργασία χωρίς πλαίσιο –Α01022	171
Πίνακας 28: Επαγγελματικές κατηγορίες ανά κλάδο δραστηριότητας- Α02001	172
Πίνακας 29: Οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων – Β02001	173
Πίνακας 30:Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας – Β02004.....	173
Πίνακας 31:Αυτοαπασχολούμενοι/Ιδιοκτήτες επιχείρησης και εξαρτημένη εργασία – C01001	173
Πίνακας 32: Αυτοαπασχολούμενοι/ Επιχειρηματίες και υπάλληλοι ανά ηλικιακή κατηγορία–C01002 ..	174
Πίνακας 33: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τον αριθμό εργαζομένων – C02001.....	174
Πίνακας 34: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τους εργαζόμενους ανά κλάδο δραστηριότητας – C02002..	174
Πίνακας 35: Λόγοι μη διάθεσης αλλαγής αντικειμένου απασχόλησης – D01002	174
Πίνακας 36: Αυτοαξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού – D01003	175
Πίνακας 37: Ικανοποίηση εργατικού δυναμικού με το επίπεδο γνώσεων και προσόντων του - D01004	175
Πίνακας 38: Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας - D01005	175
Πίνακας 39: Νέες θέσεις στο ερχόμενο έτη ανά κατηγορία επαγγέλματος - D02005	175

Πίνακας 40: Ζήτηση εργασίας κατηγοριών επαγγελματιών ανά κλάδο δραστηριότητας - D02006.....	176
Πίνακας 41: Αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού των επιχειρήσεων - D02008:	176
Πίνακας 42: Οικονομική κατάσταση εργατικού δυναμικού - E01002.....	177
Πίνακας 43: : Οικονομική κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα –E01005.....	177
Πίνακας 44: : Οικονομική κατάσταση ανά έτος για κλάδο Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι και Αλιείς – E01006.....	177
Πίνακας 45: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2016– E01008	178
Πίνακας 46: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2017– E01009	178
Πίνακας 47: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2018– E01010	179
Πίνακας 48: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2019– E01011	179
Πίνακας 49: Παρακολούθηση εκπαίδευσης/κατάρτισης – F01002.....	180
Πίνακας 50: Αντικείμενα σεμιναρίων που παρακολούθησαν οι ερωτώμενοι-F01003.....	180
Πίνακας 51: Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης με πρωτοβουλία του εργοδότη – F01004 ...	180
Πίνακας 52: Γνώμη εργατικού δυναμικού για μελλοντικά προγράμματα κατάρτισης – F01015	180
Πίνακας 53: Επίδραση εκπαίδευσης/κατάρτισης στην επιλογή νέων εργαζόμενων ανά κλάδο δραστηριότητας – F02002.....	181
Πίνακας 54:Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση ανά κλάδο δραστηριότητας – F02003	181
Πίνακας 55: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση εργαζομένων από την επιχείρηση - F02004	181
Πίνακας 56: Συχνότητα κατάρτισης εργαζομένων από τις επιχειρήσεις – F02005.....	181
Πίνακας 57: Γνωστικό Αντικείμενο παρεχόμενης κατάρτισης – F02006.....	182
Πίνακας 58: Γνωστικό Αντικείμενο κατάρτισης ανά κλάδο δραστηριότητας – F02007.....	182
Πίνακας 59: Λόγοι μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις – F02012.....	183
Πίνακας 60: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για αντικείμενα κατάρτισης – F02013	183
Πίνακας 61: Διατύπωση γνώμης εργαζομένων για την εργασία τους - G01001.....	184
Πίνακας 62: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για το εργατικό δυναμικό τους- G02001	184
Πίνακας 63: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02002.....	184
Πίνακας 64: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02003.....	184

Συντομογραφίες

ΕΑΔ	Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού
ΕΕ	Έρευνα Επιχειρήσεων
ΓΕΜΗ	Γενικό Εμπορικό Μητρώο
ΕΙΕΑΔ	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
ΕΛΣΤΑΤ	Ελληνική Στατιστική Αρχή
ΜΕΑΕ	Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας (πρώην Μονάδας Ερευνών Αγοράς και Κοινής Γνώμης)
ΜΟ	Μέσος Όρος
ΠΜΠΑΕ	Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας
ΣΜΕΕΡ	Σταθμικός Μέσος Εισοδήματος Εργαζομένων
ΣΜΤΕ	Σταθμικός Μέσος Τζίρου Επιχειρήσεων
CATI	Computer Aided Telephone Interviewing
EUROSTAT	European Union Statistical Office
ISIC	International Standard Industrial Classification of All Economic Activities
NACE	Statistical Classification of Economic Activities in the European Community
NPS	Net Promoter Score

Σύνοψη (Executive Summary)

Η παρούσα Έκθεση συνιστά το Παραδοτέο Π.2.3 του Έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας (ΠΜΠΑΕ)» για την Κρήτη που αποτελεί την αποτύπωση των μεγεθών της αγοράς εργασίας στην Κρήτη για το 2019.

Στην Έκθεση γίνεται σύνθεση των αποτελεσμάτων των πρωτογενών ποσοτικών ερευνών στο ανθρώπινο δυναμικό (Έρευνα Ανθρώπινου Δυναμικού - ΕΑΔ) και στις επιχειρήσεις (Έρευνα Επιχειρήσεων – ΕΕ), καθώς και των αποτελεσμάτων των αντίστοιχων ποιοτικών ερευνών που διενεργήθηκαν.

Ποιοτική έρευνα

Η ποιοτική έρευνα εστίασε στην χαρτογράφηση της αγοράς εργασίας στην Κρήτη αναλύοντας την οπτική των επιχειρηματιών και αυτή των εργαζομένων και των ανέργων. Μέσω της ποιοτικής έρευνας διερευνήθηκε η εμπειρία των ατόμων που διαμορφώνουν την αγορά εργασίας και τα υποκειμενικά νοήματα που τη συγκροτούν, εστιάζοντας πάντα στο ευρύτερο κοινωνικό και πολιτισμικό (αξιακό και ιδεολογικό) πλαίσιο στο οποίο εγγράφεται. Ο απώτερος σκοπός της ποιοτικής έρευνας κατά την διάρκεια αυτών των χρόνων ήταν η διερεύνηση και η εις βάθος κατανόηση των κοινωνικών φαινομένων που εμπλέκονται στην αγορά εργασίας και η τροφοδότηση της ποσοτικής έρευνας του 2016 και 2019 αντίστοιχα με ποιοτικά χαρακτηριστικά, αλλά και της δράσης του re-skilling.

Με αυτό το σκοπό πραγματοποιήθηκαν 22 συνεντεύξεις επιχειρηματιών σε όλους τους κλάδους το 2016, ενώ την περίοδο 2018-2019 έγιναν 18 συνεντεύξεις με επιχειρηματίες που, σύμφωνα με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας & Ανθρώπινου Δυναμικού (Ε.Ι.Ε.Α.Δ.), δραστηριοποιούνται σε δυναμικούς κλάδους. Στόχος της έρευνας στις επιχειρήσεις είναι η αποτύπωση της οργανωσιακής και εργασιακής κουλτούρας που επικρατεί στις επιχειρήσεις της Κρήτης, η αποτύπωση των στάσεων, των αντιλήψεων και των πρακτικών / συμπεριφορών τους απέναντι στο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και το πως τα παραπάνω έχουν μεταβληθεί κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Το κύριο ερώτημα που τέθηκε είναι: *Τι είδους στρατηγικές αποφάσεις έχει υιοθετήσει η εταιρεία / επιχείρηση για να ανταπεξέλθει και να παραμείνει δυναμική την οικονομική κρίση; και, Πώς αυτές οι στρατηγικές έχουν επηρεάσει την βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων.*

Στην ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού έγινε μια προσπάθεια χαρτογράφησης του τοπίου της αγοράς εργασίας από την οπτική του εργατικού δυναμικού. Με αυτό ως στόχο πραγματοποιήθηκαν 8 Ομάδες Εστίασης (7-11 ατόμων) το 2016 και 7 Ομάδες

Εστίασης (4-11 ατόμων) την περίοδο 2018-2019. Τα κύρια ερωτήματα που τέθηκαν είναι: *Πώς άτομα από διαφορετικές ηλικιακές ομάδες, με διαφορετικό εκπαιδευτικό υπόβαθρο και ποικίλες εργασιακές σχέσεις (πχ., άνεργοι, εποχιακά και/ή επισφαλώς εργαζόμενοι) βιώνουν και περιγράφουν την απασχολησιμότητα και τον κόσμο της εργασίας και Πώς άτομα εντός/ εκτός της αγοράς εργασίας και με επισφαλή εργασία περιγράφουν την απασχόληση, την ανεργία, την απασχολησιμότητα και την κατάρτιση τους.*

Τα κυριότερα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας του 2018-2019 για τις επιχειρήσεις είναι τα ακόλουθα:

Οι επιχειρήσεις της Κρήτης αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια όπως

- τις συνεχιζόμενες μεταβολές και την αστάθεια του φορολογικού και ασφαλιστικού καθεστώς,
- δυσκολία πρόσβασης στη χρηματοδότηση του τραπεζικού συστήματος,
- δυσκολία πρόσβασης σε τοπικά, εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα χρηματοδότησης,
- συρρίκνωση της αγοράς λόγω της μεγάλης μείωσης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων και των συνταξιούχων.

Όλα τα παραπάνω προκαλούν συνακόλουθες δυσκολίες στην ανάπτυξη τεχνογνωσίας και εισόδου των επιχειρήσεων στην ευρωπαϊκή και παγκόσμια αγορά.

Ο χαρακτήρας της αγοράς εργασίας είναι κυρίως τοπικός. Η αγοραστική δύναμη των περισσότερων καταναλωτών έχει συρρικνωθεί, ενώ οι περισσότερες επιχειρήσεις έχουν στραφεί στην τουριστική αγορά.

Τα κυριότερα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας του 2018-2019 για το ανθρώπινο δυναμικό είναι τα ακόλουθα:

1. Η εγκαθίδρυση και η μεγέθυνση του εργατικού δυναμικού σε καθεστώς επισφάλειας (πρεκαριάτου - precariat) στην κρητική αγορά εργασίας. Το πρεκαριάτο αποτελείται στην κρητική αγορά εργασίας από ετερογενείς πληθυσμούς (εποχικά εργαζόμενοι/-ες, αγρότες, μετανάστες/-στριες, νέοι-νέες κλπ.) και συγκροτεί, όπως έδειξε και ο Guy Standing (2011), μια νέα επικίνδυνη τάξη.
2. Οι αγρότες αναφέρθηκαν εκτεταμένα στην απομόνωσή τους που προκύπτει από την κατάρρευση των ενώσεων αγροτικών συνεταιρισμών και του κοινωνικού κράτους και από την τουριστικοποίηση της περιοχής. Η απώλεια μιας συλλογικής φωνής πλήττει έντονα τους αγροτικούς πληθυσμούς, ενώ παράλληλα η ανάγκη για βοήθεια σε επίπεδο ενημέρωσης και αυτό-οργάνωσης αποτελεί κύρια ανάγκη τους.

3. Στην ομάδα εστίασης των μεταναστών/-στριων δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην κατοχύρωση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και στην εξασφάλιση της πλήρους συμμετοχής τους στην πολιτική και οικονομική ζωή του τόπου.
4. Οι εποχιακά εργαζόμενοι μίλησαν για τις πιεστικές εργασιακές συνθήκες και την καταπάτηση των δικαιωμάτων τους (απλήρωτες υπερωρίες, εργασία χωρίς ένσημα κλπ.) και στο αίσθημα του κενού κατά την διάρκεια του χειμώνα.
5. Στο επίκεντρο της συζήτησης στην ομάδα εστίασης των ευάλωτων γυναικών βρέθηκε η απουσία του κράτους πρόνοιας. Αυτή η απουσία έχει ως συνέπεια την αδυναμία τους να ανταπεξέλθουν και στις οικογενειακές υποχρεώσεις, αλλά και στην ασταθή αγορά εργασίας και να διαχειριστούν, παράλληλα, την διπλή ταυτότητα της μητέρας-εργαζόμενης.
6. Στην ομάδα των νέων πτυχιούχων καταγράφεται έντονα η κατάρρευση και η διάψευση των ονείρων τους για μια εργασιακή διαδρομή αντίστοιχη των προσόντων τους. Οι περισσότεροι-ες βρίσκονται σε μια διλημματική και μεταιχμιακή κατάσταση: είτε επιλέγουν την ανεργία και την στασιμότητα είτε τις επισφαλείς και ευέλικτες θέσεις εργασίας.
7. Κεντρικό θέμα στην ομάδα εστίασης των ανέργων που συμμετείχαν σε πρόγραμμα ενδυνάμωσης ήταν η αποτυχία σύνδεσης των προγραμμάτων με μια μόνιμη και σταθερή θέση εργασίας, αλλά και οι ηλικιακές και έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Ποσοτική έρευνα

Σε ό,τι αφορά τα αποτελέσματα των ποσοτικών ερευνών του ΠΜΠΑΕ διατηρείται αυτούσια η μεθοδολογία μετρήσεων μέσω της υιοθέτησης 5 βασικών δεικτών παρακολούθησης.

Τα βασικά συμπεράσματα που προκύπτουν από την ανάλυση των ποσοτικών ερευνών του 2019 για κάθε ένα από τους δείκτες που παρακολουθούνται συνοψίζονται ως ακολούθως:

- Δείκτης Απασχολησιμότητας και ανεργίας
 - Η ανεργία συνεχίζει να αποκλιμακώνεται και με αυξανόμενο ρυθμό. Παράλληλα αυξάνεται η συνεχής εργασία έναντι της εποχικής.
 - Η μεγαλύτερη αύξηση στη συνεχή εργασία παρατηρείται στις γυναίκες, για τις οποίες το ποσοστό ανεργίας συνεχίζει να είναι εξαιρετικά υψηλό.

- Η εξαρτημένη εργασία παρουσιάζει ελαφρά αύξηση. Η αύξηση των θέσεων μισθωτής εργασίας φαίνεται να την καλύπτουν κυρίως οι αυτοαπασχολούμενοι των προηγούμενων ετών.
 - Ενώ μειώνεται η ανεργία, η εργασία γίνεται πιο επισφαλής: παρατηρείται μείωση της πλήρους απασχόλησης και αύξηση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης σε σχέση, ενώ παράλληλα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου να καταγράφουν αύξηση.
 - Καταγράφεται σύγκλιση στα στοιχεία εργασίας και ανεργίας για τους Έλληνες και αλλοδαπούς. Αυτό οφείλεται στην αύξηση του ποσοστού συνεχούς εργασίας για τους αλλοδαπούς που προσεγγίζει εκείνο των Ελλήνων.
 - Καθώς μειώνεται η ανεργία, η μακροχρόνια ανεργία φαίνεται να επεκτείνεται σε χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες.
- Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργατικού δυναμικού
 - Καταγράφεται σταθερή βελτίωση της οικονομικής κατάστασης του εργατικού δυναμικού. Τα εισοδήματα φαίνεται να αυξάνονται συνεχώς.
 - Το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν συνεχίζει να είναι υψηλό (20%).
 - Δείκτης αυτοαπασχόλησης/οικογενειακής επιχείρησης
 - Για μια ακόμη χρονιά παραμένει αμετάβλητη η εικόνα ως προς την αυτοαπασχόληση, τις οικογενειακές επιχειρήσεις και τις επιχειρήσεις με εργαζόμενους και ως προς τη χαμηλή επιχειρηματικότητα στις χαμηλότερες ηλικιακές ομάδες.
 - Δείκτης οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων
 - Παρατηρήθηκε βελτίωση του μέσου τζίρου και βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων κατά την εκτίμηση των επιχειρηματιών, ενώ υποχώρησε το ποσοστό των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα.

- Οι επιχειρήσεις του κλάδου των επαγγελματικών, διοικητικών, επιστημονικών και άλλων δραστηριοτήτων και, σε μικρότερο βαθμό των κατασκευών, φαίνονται να βελτίωσαν την κατάστασή τους..
- Δείκτης ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων
 - Η ταύτιση ανάμεσα στην γνώμη του εργατικού δυναμικού και της εργοδοσίας σχετικά με τις ανάγκες τους για χαρακτηριστικά και δεξιότητες συνεχίζει να επιβεβαιώνεται. Η επικοινωνία στις ξένες γλώσσες, η ψηφιακή ικανότητα, η πρωτοβουλία στην επιχειρηματικότητα και η διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων εξακολουθούν να είναι οι τομείς που παρατηρείται η μεγαλύτερη ανάγκη βελτίωσης.
 - Παρατηρείται εξάλειψη της διαφοροποίησης των προηγούμενων ετών ανάμεσα στους μόνιμα εργαζόμενους και στους εποχικά εργαζόμενους ως προς το βαθμό ανασφάλειας για το κατά πόσο τα προσόντα τους επαρκούν για τη θέση εργασίας τους. Παράλληλα παρατηρείται αύξηση του ποσοστού ικανοποίησης και ασφάλειας των εργαζομένων σε σχέση με την εργασία που ασκούν.
 - Οι νέες θέσεις εργασίας συνεχίζουν να είναι κυρίως θέσεις χαμηλών προσόντων.
- Δείκτης επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στην απασχόλησης
 - Η συνεχιζόμενη κατάρτιση των εργαζομένων δεν αποτελεί ανάγκη για τις περισσότερες επιχειρήσεις της Κρήτης, αλλά διαφαίνεται μια αύξηση στην παροχή προγραμμάτων κατάρτισης με πρωτοβουλία της εργοδοσίας.
 - Συνεχίζει να καταγράφεται αρνητική άποψη των ανέργων για το κατά πόσο τα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν στην εξεύρεση εργασίας.
 - Οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να θεωρούν ότι η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης δεν ισχυροποιεί τη θέση τους στην επιχείρηση.
 - Το κόστος ως παράγοντας αποτροπής διενέργειας προγραμμάτων κατάρτισης μειώνεται σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.

1. Εισαγωγή

Ο Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στοχεύει στην συγκρότηση ενός μόνιμου μηχανισμού από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Κοινής Γνώμης στο Πανεπιστήμιο Κρήτης για την Περιφέρεια Κρήτης για τη διάγνωση και παρακολούθηση της κατάστασης τόσο των πραγμάτων (state of play) και 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. Σκοπός του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας είναι να συντελέσει σε μια ερευνητικά εδραιωμένη πρόταση ανάπτυξης ενός ολοκληρωμένου προγράμματος στοχευμένης κατάρτισης (re-skilling) του ανθρώπινου δυναμικού. Ένα τέτοιο πρόγραμμα διαμορφώνεται βασιζόμενο στο προφίλ δεξιοτήτων, τις δυνατότητες και τις ανάγκες του ανθρώπινου δυναμικού ανά ταξινομική κατηγορία (skills supply), αλλά και στις ανάγκες των επιχειρήσεων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (skills demand).

Το Πακέτο Εργασίας 2.3, όπως και όλη η Δράση 2 του Έργου, έχει σαν στόχο τον κατ' έτος εντοπισμό πιθανών μεταβολών στις συνθήκες της αγοράς εργασίας, στην ανατροφοδότηση των ευρημάτων και τη συγκριτική ανάλυση. Γίνεται δηλαδή συγκριτική ανάλυση των νέων δεδομένων του κάθε έτους με εκείνα των προηγούμενων ετών καθώς και της αρχικής μέτρησης του 2016 ώστε να εντοπιστούν πιθανές μεταβολές, οι οποίες θα αποτελέσουν τη βάση για την ανατροφοδότηση του προγράμματος reskilling-κατάρτισης της Περιφέρειας Κρήτης (Δράση 3).

Το Παραδοτέο 2.3. αποτελεί το αποτέλεσμα του Πακέτου Εργασίας 2.3 που αφορούσε στην αποτύπωση των αποτελεσμάτων των δύο πρωτογενών ποιοτικών και ποσοτικών ερευνών του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας (ΠΜΠΑΕ) στην Περιφέρεια Κρήτης για το έτος 2019.

Η Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα στις επιχειρήσεις και στο Ανθρώπινο Δυναμικό της Κρήτης αποτελεί το πρώτο μέρος του Παραδοτέου Π2.3 του Έργου. Η έρευνα διεισδύει σε βάθος, εκεί που δεν μπορεί να φτάσει η ποσοτική έρευνα, για να φέρει στο φως την κουλτούρα των επιχειρήσεων και τις μεθόδους διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο να φωτίσει την εργασιακή σχέση από την πλευρά των εργοδοτών και τις στάσεις, τις αντιλήψεις, τις συμπεριφορές, τα συναισθήματα και τις ιδέες του εργατικού δυναμικού της Κρήτης σε σχέση με την τοπική αγορά εργασίας.

Οι ποσοτικές έρευνες του Παραδοτέου 2.3 στοχεύουν στην καταγραφή των δεικτών που παρακολουθεί το Έργο για την πορεία της αγοράς εργασίας και των αναγκών της στην Περιφέρεια Κρήτης. Οι έρευνες του ΠΜΠΑΕ έχουν τους εξής στόχους:

- Εκτενής καταγραφή της γενικής εικόνας των εργαζομένων και των ανέργων.

- Αποτύπωση των συνθηκών της εξαρτημένης εργασίας.
- Καταγραφή της γνώμης του εργατικού δυναμικού για το ρόλο της κατάρτισης και προσδιορισμός των αναγκών του σε κατάρτιση.
- Προσδιορισμός των αναγκών των επιχειρήσεων σε νέες θέσεις εργασίας.
- Προσδιορισμός των αναγκών των επιχειρήσεων σε κατάρτιση των εργαζομένων.
- Εκτίμηση της οικονομικής ευρωστίας και δυναμικής των επιχειρήσεων

Οι δείκτες που χρησιμοποιούνται ορίστηκαν από τη Δράση 1 ως εξής:

- Δείκτης απασχολησιμότητας και ανεργίας του ανθρώπινου δυναμικού της Περιφέρειας Κρήτης,
- Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργαζομένων
- Δείκτης αυτοαπασχόλησης / οικογενειακής επιχείρησης
- Δείκτης οικονομικής κατάστασης επιχειρήσεων
- Δείκτης αναντιστοιχίας ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων
- Δείκτης επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στην απασχόληση

Οι δείκτες περιέχουν επιμέρους αναλύσεις που αποτυπώνουν την τρέχουσα κατάσταση.

Στο Παραδοτέο 2.3. παρουσιάζεται επίσης η συνθετική αποτύπωση των ευρημάτων των παραπάνω πρωτογενών ερευνών επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού για το έτος 2019 και γίνεται συγκριτική ανάλυση των τάσεων της αγοράς εργασίας της Κρήτης για τα προηγούμενα έτη. Παράλληλα παρουσιάζονται οι περιοχές/κοιτάσματα σύγκλισης των αναγκών των επιχειρήσεων και του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και η περιγραφή των αναντιστοιχιών που προκύπτουν.

Τέλος, το παρόν μέρος καταλήγει με προτεινόμενους άξονες παρέμβασης για την άσκηση πολιτικής καθώς και επόμενες ενέργειες του Περιφερειακού Μηχανισμού Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας της Κρήτης.

2. Πρωτογενής Ποιοτική Έρευνα Επιχειρήσεων και Ανθρωπίνου Δυναμικού

2.1. Ερευνητικοί στόχοι και μεθοδολογία

Με αφετηρία την θέση ότι η αγορά εργασίας διέπεται από σχέσεις, εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο και, το κυριότερο, είναι συγκρουσιακή (Weber, 1978), θελήσαμε να ακούσουμε τις απόψεις επιχειρηματιών και του εργατικού δυναμικού εντός και εκτός της αγοράς εργασίας στην Κρήτη—για την εργασία, την ανεργία, την εκπαίδευση και την κατάρτιση του εργατικού δυναμικού. Ειδικότερα, ζητήσαμε εκ νέου τις απόψεις του εργατικού δυναμικού και των επιχειρηματιών που ανήκουν σε κλάδους που είναι αναπτυσσόμενοι ως προς το προσωπικό που απασχολούν. Αυτές οι επιχειρήσεις μπορούν να αποτελέσουν «καλή πρακτική» για τους υπόλοιπους κλάδους της αγοράς εργασίας της Κρήτης.

2.1.1 Συνεντεύξεις και επιχειρήσεις

Στις συνεντεύξεις που αφορούν τις επιχειρήσεις, συμμετείχαν 18 επιχειρηματίες (14 άνδρες και 4 γυναίκες) που δραστηριοποιούνται σε διάφορες περιοχές της Κρήτης.

A. Επιχειρήσεις

Επιλέξαμε επιχειρήσεις από τους εννέα περισσότερο δυναμικούς κλάδους με κριτήριο τη μεταβολή της απασχολησιμότητας σύμφωνα με το Ε.Ι.Ε.Α.Δ. Οι κλάδοι αυτοί για την Κρήτη από το δεύτερο εξάμηνο του 2013 έως το δεύτερο εξάμηνο του 2017 είναι οι παρακάτω:

1. Δραστηριότητες εστιατορίων και κινητών μονάδων εστίασης.
2. Πολυτελείς καλλιέργειες (χαρούπι, αλόη κτλ).
3. Λιανικό εμπόριο άλλων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα.
4. Λιανικό εμπόριο τροφίμων, ποτών και καπνού σε ειδικευμένα καταστήματα.
5. Ξενοδοχεία και παρόμοια καταστήματα.
6. Φυτικές Εταιρίες – σαπούνια – αρώματα.
7. Καλλιεργητές βιολογικών προϊόντων.
8. Βιοτεχνίες παραδοσιακών προϊόντων (ξύλου, γαλακτοκομικά προϊόντα, χαρούπι κτλ).
9. Τεχνολογία/ Διαδίκτυο.

Μετά από τηλεφωνική επικοινωνία μαζί τους, αποφασίστηκε ο τόπος συνάντησης που συνήθως ήταν ο χώρος της επιχείρησης. Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν την περίοδο 2018-2019 και η διάρκεια τους κυμάνθηκε από 40 λεπτά έως 2 ώρες. Όλοι οι συμμετέχοντες ήταν ιδιοκτήτες ή συνιδιοκτήτες των επιχειρήσεων. Οι θεματικοί άξονες των ερωτήσεων διαμορφώθηκαν ως εξής:

1. Διαχείριση των οικονομικών και υποχρεώσεις του επιχειρηματία.
2. Υποχρεώσεις του εργαζόμενου στην επιχείρηση.
3. Εκπλήρωση των υποχρεώσεων του επιχειρηματία.
4. Καινοτομία και διαφοροποίηση επιχείρησης.

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν ανά κλάδο ήταν οι παρακάτω:

Χαρτογράφηση του τοπίου της αγοράς εργασίας – Συνεντεύξεις σε Δυναμικούς κλάδους (Ε.Ι.Ε.Α.Δ)	Αριθμός Επιχειρήσεων
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΩΝ ΚΑΙ ΚΙΝΗΤΩΝ ΜΟΝΑΔΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ	2
ΠΟΛΥΕΤΕΙΣ ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΕΣ	2
ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΣΕ ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΑ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ	4
ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ ΤΡΟΦΙΜΩΝ, ΠΟΤΩΝ ΚΑΙ ΚΑΠΝΟΥ/ Σουπερμάρκετ	1
ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑΚΕΣ ΜΟΝΑΔΕΣ	2
ΦΥΤΙΚΕΣ ΕΤΑΙΡΕΙΕΣ - ΣΑΠΟΥΝΙΑ – ΑΡΩΜΑΤΑ	2
ΚΑΛΛΙΕΡΓΗΤΕΣ ΒΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΡΟΪΟΝΤΩΝ	2
ΒΙΟΤΕΧΝΙΕΣ ΠΑΡΑΔΟΣΙΑΚΩΝ ΠΡΟΙΟΝΤΩΝ (ΞΥΛΟΥ, ΓΑΛΑΚΤΟΚΟΜΙΚΑ)	1
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ / INTERNET	1

Πίνακας 1: Αριθμός επιχειρήσεων ανά κλάδο στις οποίες διεξήχθησαν συνεντεύξεις

2.1.2 Ομάδες εστίασης και το εργατικό δυναμικό

Μέσα από την διενέργεια ομάδων εστίασης (focus groups) εξετάσαμε το πώς άνθρωποι διάφορων ηλικιακών ομάδων, άνεργοι, μετανάστες, απασχολούμενοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας και εποχιακά εργαζόμενοι βιώνουν υποκειμενικά τον κόσμο της εργασίας και αντιλαμβάνονται την απασχολησιμότητα και τον ανταγωνισμό για τις θέσεις εργασίας. Επιλέξαμε μια ποιοτική προσέγγιση έναντι μιας ποσοτικής, καθώς είναι ελάχιστες οι ποιοτικές μελέτες για την απασχολησιμότητα και την ανεργία σε ατομικό επίπεδο. Οι περισσότερες έρευνες στηρίζονται σε δημοσκοπήσεις και

ερωτηματολόγια. Η παρούσα έρευνα, ωστόσο, επιδιώκει να δώσει μια εναλλακτική προσέγγιση εφαρμόζοντας ποιοτικές μεθοδολογίες, δίνοντας χώρο και τόπο στους ανθρώπους να μιλήσουν και να εκφράσουν τις απόψεις τους και εμβαθύνοντας στο πώς βιώνουν οι άνθρωποι την ανεργία, την αγορά εργασίας και την εργασία, καθώς και το πώς σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας στο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο της Κρήτης.

Οι ομάδες εστίασης (focus groups) είναι ένα μεθοδολογικό εργαλείο της ποιοτικής έρευνας που επιτρέπει την άντληση πληροφοριών για ένα προκαθορισμένο ζήτημα από μια ομάδα ατόμων. Συνήθως στις ομάδες εστίασης συμμετέχουν 4 ως 12 άτομα που έχουν κοινά στοιχεία μεταξύ τους (π.χ. εργασιακό περιβάλλον). Οι ερευνητές-τριες συντονίζουν την συζήτηση, θέτουν τις ερωτήσεις και κρατούν σημειώσεις κατά την διάρκεια της συζήτησης. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει την παραγωγή δεδομένων από πλήθος ατόμων σε γρήγορο χρονικό διάστημα και με σχετικά χαμηλό κόστος και κατά την διάρκεια της ανάλυσης των δεδομένων δίνεται έμφαση στην δυναμική της ομάδας (Ιωσηφίδης, 2008; Jamieson & Williams, 2003; Parker & Tritter, 2006). Η ποιοτική έρευνα για το εργατικό δυναμικό βασίστηκε σε επτά ομάδες εστίασης, στις οποίες συμμετείχαν άτομα διαφόρων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού. Μέσα από την δειγματοληψία χιονοστιβάδας οι ερευνητές ήρθαν σε επαφή με τα άτομα. Οι ομάδες εστίασης πραγματοποιήθηκαν την περίοδο 2018-2019 και η διάρκεια τους κυμάνθηκε από 1 ώρα έως 2 ώρες. Οι συζητήσεις μαγνητοφωνήθηκαν και από-μαγνητοφωνήθηκαν κατά λέξη. Το ερευνητικό ερώτημα εστιάστηκε στις σκέψεις, τις εμπειρίες, τα νοήματα και στις ιδέες ατόμων που ανήκουν σε διάφορες κοινωνικές κατηγορίες (ως προς το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την κοινωνική τάξη κ.α.) και έχουν βιώσει την ανεργία ή την εργασιακή επισφάλεια ή έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα ενδυνάμωσης/κατάρτισης. Ο παρακάτω πίνακας δίνει πληροφορίες για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στις επτά ομάδες εστίασης.

	ΤΙΤΛΟΣ ΟΜΑΔΑΣ	ΦΥΛΟ	ΗΛΙΚΙΑ	ΤΟΠΟΣ	ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΘΝΙΚΟΤΗΤΑ	ΑΡΙΘΜΟΣ ΑΤΟΜΩΝ
1	Γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες	Γ	26-33	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΆΝΕΡΓΕΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	4
2	Νέοι πτυχιούχοι	Α+Γ	25-35	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΆΝΕΡΓΟΙ/ΕΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	5
3	Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό (Ηράκλειο)	Α+Γ	ΌΛΕΣ	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΞΕΝΟΔΟΧΟΫΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	9
4	Εποχιακοί εργαζόμενοι στον τουρισμό (Ρέθυμνο)	Α+Γ	ΌΛΕΣ	ΡΕΘΥΜΝΟ	ΞΕΝΟΔΟΧΟΫΠΑΛΛΗΛΟΙ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	7
5	Αγροτικός πληθυσμός	Α	24-57	ΑΡΚΑΛΟΧΩΡΙ	ΑΓΡΟΤΕΣ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	9
6	Άτομα μετά από πρόγραμμα ενδυνάμωσης	Α+Γ	ΌΛΕΣ	ΗΡΑΚΛΕΙΟ	ΑΝΕΡΓΟΙ/ΕΣ/ΕΠΙΣΦΑΛΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ	11
7	Μετανάστες/στρίες	Α+Γ	40+	ΡΕΘΥΜΝΟ	ΟΛΑ	ΑΛΛΟΔΑΠΗ	6

Πίνακας 2: Διάρθρωση ομάδων εστίασης ανθρώπινου δυναμικού

2.1.3 Δεοντολογία

Η έρευνα διενεργήθηκε κατόπιν ενημέρωσης και γραπτής συγκατάθεσης όλων των συμμετεχόντων για τους σκοπούς, τα οφέλη και για τη διατήρηση της ανωνυμίας των συμμετεχόντων.

2.1.4 Ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων

Η ανάλυση των δεδομένων βασίστηκε στην μέθοδο της θεματικής ανάλυσης (Braun & Clarke, 2006; Braun & Clarke, 2012; Τσιώλης, 2018). Στην θεματική ανάλυση αναζητούνται στο εμπειρικό υλικό κοινά και επαναλαμβανόμενα νοηματικά μοτίβα που αντανακλούν συλλογικές αναπαραστάσεις και βιώματα. Αρχικά, τα ηχητικά αρχεία των συνεντεύξεων και των ομάδων εστίασης μεταγράφηκαν σε γραπτό λόγο. Η μετεγγραφή βασίστηκε κυρίως στο περιεχόμενο των όσων είπαν τα άτομα που

συμμετείχαν στην έρευνα και σε κάποιες υποτυπώδεις παραγλωσσικές πληροφορίες. Στην συνέχεια οι ερευνητές-τριες εξοικειώθηκαν με το εμπειρικό υλικό μέσα από την επαναλαμβανόμενη μελέτη των κειμένων και μέσα από το άκουσμα των ηχητικών αρχείων. Μετέπειτα καταγράφηκαν σημειώσεις επί του κειμένου και αρχικοί κώδικες οι οποίοι παρέμειναν αρκετά κοντά στα λεγόμενα των συμμετεχόντων. Οι τελικοί κώδικες οριστικοποιήθηκαν μέσα από την συνεχή επανεπεξεργασία όλου του εμπειρικού υλικού. Με αυτό των τρόπο δημιουργήθηκε ένα βιβλίο κωδικών με τα αποσπάσματα των κειμένων που αντιστοιχούν σε κάθε κωδικό. Σε κάθε θέμα και υπο-θέμα εμπεριέχονται οι κώδικες που έχουν ένα κοινό νοηματικό προσανατολισμό. Στο πλαίσιο του αιτήματος της ποιοτικής έρευνας για ανάδειξη της φωνής των υποκειμένων, το παρόν ερευνητικό εγχείρημα επιχειρεί μία ερμηνευτική ανάλυση της οπτικής και των βιωμάτων τους. Ταυτόχρονα, ωστόσο επιδιώκεται να αναδειχθούν και τα λανθάνοντα νοήματα και οι υποβόσκουσες ιδέες και πεποιθήσεις που καθορίζουν την δράση τους. Αρχικά τα δεδομένα από τις επιχειρήσεις (συνεντεύξεις των επιχειρηματιών) αναλύθηκαν ξεχωριστά από τα δεδομένα του εργατικού δυναμικού (ομάδες εστίασης) και στη συνέχεια εξετάστηκε η δυναμική σχέση που διέπει την αγορά εργασίας.

2.2. Θεωρητικό και εμπειρικό υπόβαθρο

2.2.1 Επιχειρηματικότητα και αγορά εργασίας: Κύματα από σοκ και οι προσαρμογές

Η συμβολή του τουρισμού στην ελληνική και στην κρητική οικονομία είναι καθοριστική. Ο τουρισμός είναι ένα σύνθετο φαινόμενο με μια ιδιαίτερη ιστορική πορεία στον ελλαδικό και στον κρητικό χώρο. Η τουριστική ανάπτυξη στον ελλαδικό και στον κρητικό χώρο πήρε μια ιδιαίτερη τροχιά μέσα στα χρόνια της οικονομικής κρίσης. Η Ευρώπη πέρασε μια δεκαετία οικονομικής στασιμότητας και ιδίως χώρες όπως η Ελλάδα υπέστησαν το σοκ των ραγδαίων οικονομικών μεταβολών. Επιχειρήσεις και εταιρίες στην Ελλάδα και φυσικά στην Κρήτη υποχρεώθηκαν να προσαρμοστούν στις νέες πιστωτικές και οικονομικές συνθήκες που προέκυψαν μετά την ύφεση του 2008. Σύμφωνα με τους Kosma, Papapetrou, Pavlou, Tsochatzi, και Zioutou (2017), μέσα από αυτές τις σημαντικές αλλαγές, εμφανίστηκε το φαινόμενο του “κυματισμού των σοκ” στην αγορά εργασίας και στις σχεσιακές δυναμικές μεταξύ επιχειρήσεων και εταιριών στην αγορά εργασίας. Αυτοί οι κυματισμοί προκάλεσαν:

(α) Περικοπές των δαπανών και στρατηγικές μείωσης του κόστους του εργατικού δυναμικού, δηλαδή μείωση της μόνιμης απασχόλησης και αύξηση των συμβάσεων

εργασίας προσωρινής απασχόλησης και των απολύσεων. Σε ένα περιβάλλον συνεχούς οικονομικής αστάθειας, οι επιχειρήσεις και οι εταιρίες περικόπτουν τους βασικούς μισθούς για να προστατέψουν τις θέσεις εργασίας.

(β) Η αναμόρφωση της αγοράς εργασίας επιτεύχθηκε μέσα από την μείωση του κόστους της εργασίας. Η μείωση του κόστους της εργασίας στοχεύει στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της ικανότητας της επιχείρησης να ανταποκριθεί στα σοκ. Οι κύριες μεταβολές περιείχαν μέτρα αποκέντρωσης της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζόμενων και μείωσης της προστασίας απασχόλησης των μόνιμων εργαζόμενων. Αυτό έγινε εφικτό μέσα από την μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης (μείωση του ποσού των αποζημιώσεων απόλυσης, μείωση του αναγκαίου χρονικού διαστήματος πριν την απόλυση, συλλογικές απολύσεις κλπ.).

(γ) Πτώση της οικονομικής δραστηριότητας λόγω της μείωσης των πωλήσεων και της αγοραστικής δύναμης των καταναλωτών στην Κρήτη και στην Ελλάδα, αλλά και λόγω της δυσκολίας πρόσβασης σε άλλες αγορές.

(δ) Αβεβαιότητα για τις οικονομικές συνθήκες.

(ε) Ανεπαρκής διαθεσιμότητα εργαζόμενων με τις απαιτούμενες ικανότητες.

(ζ) Περιορισμένη πρόσβαση στο κεφάλαιο (περιορισμοί στην πίστωση, στο κεφάλαιο κίνησης κ.α.) και

(η) Μειωμένη διαθεσιμότητα παροχών από ξένους προμηθευτές λόγω των capital controls.

Στον απόηχο της εφαρμογής νέων νόμων για τις εργασιακές σχέσεις, οι εταιρίες επέλεξαν να προσαρμόσουν τον συντελεστή της εργασίας και τους μισθούς και να αυξήσουν την ευελιξία στις συμβάσεις εργασίας. Αυτό είχε ως συνέπεια την κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Κρήτη. Παράλληλα, κατά τη διάρκεια αυτών των χρόνων αυξήθηκε κατακόρυφα η μη ηθελημένη μερική απασχόληση, η ανεργία και υπήρξε σημαντική μείωση του βαθμού απασχόλησης. Αυτοί οι σημαντικοί ανασταλτικοί παράγοντες επηρέασαν την ανάπτυξη του ανθρωπίνου δυναμικού και τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας και της οικονομικής δραστηριότητας (Αναστασίου, Σιασιάκος, Τούντας, & Φιλλιπιδής, 2016; Galata & Chrysakis, 2017). Οι συνέπειες των μεταβολών αυτών στην επιχειρηματικότητα, μια σύνθετη έννοια που συνήθως αναφέρεται στην ικανότητα του επιχειρηματία να προβλέπει τις μελλοντικές τάσεις της αγοράς και να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την επιχείρηση του που έχουν ως επίκεντρο το κέρδος (Φραγκιαδουλάκης, 2019), στην περιοχή της Κρήτης έχει μελετηθεί εκτεταμένα. Σύμφωνα με τον Zaimakis (2018), στην περιοχή της Κρήτης αναπτύσσονται πλέον ταχύτατα οι φορείς της κοινωνικής και αλληλεγγύης οικονομίας που σε πολλές

περιπτώσεις συγκροτούνται ως ιδεολογικά πειράματα που αμφισβητούν την καθιερωμένη μορφή της σχέσης επιχειρηματία – εργαζόμενου. Η κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία είναι ένα νέο παράδειγμα για τις εργασιακές σχέσεις και συνεχίζει να αναπτύσσεται και στην περιοχή της Κρήτης με ραγδαίους ρυθμούς.

Η γυναικεία επιχειρηματικότητα, επίσης, αρχίζει να αναπτύσσεται συνεχώς τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με την Bakas (2015), η γυναικεία επιχειρηματικότητα βασίζεται πολλές φορές σε αισθήματα αλτρουισμού και αλληλεγγύης και άρα αμφισβητεί την ανταγωνιστική επιχειρηματικότητα, ενώ παράλληλα προωθεί την βιώσιμη ανάπτυξη και ενισχύει την κοινωνική συνοχή. Για την γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Κρήτη, αποκαλυπτική είναι η έρευνα της Lassithiotaki (2011). Στο επίκεντρο της έρευνας της βρίσκεται η γυναικεία αγροτική επιχειρηματικότητα στην περιφέρεια του Ηρακλείου. Στην περιφέρεια αυτή εντοπίζονται 14 συνεργατικές πρωτοβουλίες γυναικών. Η ερευνήτρια αναφέρεται στον φόβο των γυναικών να πάρουν ρίσκα για να επεκτείνουν την επιχείρησή τους σε μια ασταθή αγορά εργασίας. Αναφέρεται ακόμη στην μη υιοθέτηση επιχειρηματικών μεθόδων σε αυτές τις επιχειρήσεις που να ακολουθούν τις τεχνολογικές εξελίξεις (π.χ. ηλεκτρονική προώθηση των προϊόντων τους). Η έρευνα αυτή αναδεικνύει πολλά από τα προβλήματα που πιθανόν αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες στην περιοχή της Κρήτης. Σημείο αναφοράς για την επιχειρηματικότητα στην Κρήτη είναι και η εθνογραφική έρευνα του Φραγκιαδουλάκη (2019) στην περιοχή του Λιμένα Χερσονήσου. Ο ερευνητής εστιάζει την μελέτη του σε μικρές επιχειρήσεις της περιοχής και μεταξύ άλλων καταλήγει στην αναγκαιότητα μιας πιο βιώσιμης τουριστικής ανάπτυξης που θα έχει ως σημείο αναφοράς την αειφορία και θα προστατεύει την βιοποικιλότητα και το φυσικό τοπίο. Σημειώνει ακόμη ότι η συμμετοχή των δημόσιων φορέων και των ντόπιων κατοικιών στην λήψη αποφάσεων για την αναπτυξιακή πορεία του τόπου είναι αναγκαία.

Το ζήτημα της βιωσιμότητας (sustainability) που θίγει ο Φραγκιαδουλάκης είναι πλέον ιδιαίτερα κρίσιμο. Προβαίνοντας σε μια επισκόπηση της ελληνικής βιβλιογραφίας γύρω από την σχέση βιωσιμότητας, καινοτομίας και τουριστικής ανάπτυξης, οι Triantafillidou και Tsiaras (2018) καταλήγουν σε δυο συμπερασματικές παρατηρήσεις: α) οι νέοι επιχειρηματίες στην ελλαδικό χώρο είναι πιο πρόθυμοι να σχεδιάσουν την επιχειρηματική τους στρατηγική με βάση τους άξονες της βιώσιμης ανάπτυξης και β) ερευνητές και ερευνήτριες στον ελλαδικό χώρο έχουν μελετήσει εκτεταμένα τις οικονομικές διαστάσεις της ανάπτυξης, αλλά πολύ πρόσφατα άρχισαν να μελετούν κριτικά και τους άλλους δύο πυλώνες της ανάπτυξης (περιβάλλον και κοινωνία). Οι ερευνητές αναφέρονται και σε μια σειρά όρων όπως πράσινη επιχειρηματικότητα (green entrepreneurship), βιώσιμη ανάπτυξη (sustainable development) και οικο-καινοτομία (eco-innovation) που κυριαρχούν στην ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία

και αναδεικνύουν το ενδιαφέρον των ερευνητών-τριων για τις επιπτώσεις της ανάπτυξης και της επιχειρηματικότητας στην κοινωνία και στο περιβάλλον. Παρόμοιους προβληματισμούς και για την περιοχή της Κρήτης έχει θέσει η Briassoulis (2003). Η Briassoulis (2003) τοποθετείται υπέρ μιας πιο βιώσιμης τουριστικής ανάπτυξης που θα σέβεται την φυσική ομορφιά και την πολιτισμική παράδοση της Κρήτης. Οι προβληματισμοί αυτοί της Briassoulis μας παραπέμπουν και στην έννοια του «υπερτουρισμού» (overtourism). Ο υπερτουρισμός είναι μια πολύπλοκη έννοια που χρησιμοποιείται ευρέως σήμερα και περιγράφει τις αρνητικές επιπτώσεις της τουριστικής ανάπτυξης στις μεγάλες αστικές περιοχές. Η έννοια αυτή αποτυπώνει μεταξύ άλλων την δραματική αύξηση των ενοικίων και της βραχύβιας ενοικίασης κατοικιών στις τουριστικές περιοχές, την κατασπατάληση των φυσικών πόρων της περιοχής (νερό, ηλεκτρική ενέργεια κ.α.), την δημιουργία υποδομών και εμπορικών καταστημάτων που εξυπηρετούν αποκλειστικά τις ανάγκες των τουριστών και αγνοούν αυτές των ντόπιων πολιτών κ.α. (Koens, Postma & Papp, 2018).

2.2.2 Επισφάλεια και εργασιακές σχέσεις

Η πραγματικότητα της αγοράς εργασίας μετασχηματίζεται ραγδαία και η παρακολούθηση αυτών των μεταβολών απαιτεί συνεχή γνώση και ενημέρωση. Όπως ειπώθηκε και προηγουμένως, την τελευταία δεκαετία στην Ελλάδα με την επιβολή των πολιτικών της λιτότητας σημειώθηκαν σαρωτικές αλλαγές σε κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό και ψυχικό επίπεδο. Σύμφωνα με τους Filinis, Karakitsios και Katsikas (2018), βασικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα ήταν ακόμα και πριν την κρίση η προβληματική εργατική νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, ένα πολύ περιορισμένο σύστημα επιδομάτων και η χαμηλή επένδυση στις πολιτικές για την αγορά εργασίας. Οι συγκεκριμένοι ερευνητές περιγράφουν τα δομικά χαρακτηριστικά και τις τάσεις της αγοράς εργασίας κατά την διάρκεια των χρόνων της κρίσης: α) χαμηλό ποσοστό απασχόλησης β) αύξηση των άτυπων μορφών απασχόλησης (μη ηθελημένη μερική απασχόληση, ωριαία εργασία κλπ.) γ) μείωση των ποσοστών απασχόλησης σε όλες τις ηλικιακές ομάδες και ιδίως στην ηλικιακή ομάδα των ατόμων κάτω των 25 ετών δ) έμφυλες διακρίσεις με τις γυναίκες να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τους άνδρες ε) προοπτικές στην αγορά εργασίας που διαφέρουν ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο, με τους πιο μορφωμένους να έχουν περισσότερες προοπτικές ζ) αυξήσεις στην αυτο-απασχόληση λόγω των μαζικών απολύσεων στις μικρές επιχειρήσεις η) αυξήσεις στην αδήλωτη εργασία θ) υψηλότερα ποσοστά ανεργίας ι) μεγάλη αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας και κ) υψηλότερα ποσοστά ανεργίας σε όλες τις εκπαιδευτικές ομάδες.

Επιπρόσθετα, σημειώθηκαν αλλαγές στις πολιτικές της αγοράς εργασίας, οι οποίες είχαν ως συνέπεια τις μειώσεις των μισθών και των θέσεων εργασίας, τις περικοπές στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα και στις κοινωνικές παροχές και τις ραγδαίες μεταβολές της αγοράς εργασίας (Galata & Chrysakis, 2017). Αυτές οι πολιτικές της αγοράς εργασίας στοχεύουν στην μείωση του κόστους εργασίας και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από τον περιορισμό της προστασίας των συλλογικών συμβάσεων και την επέκταση της ευελιξίας των μισθών, την μείωση και την σταθεροποίηση του ορίου του κατώτατου μισθού και εν γένει τον επαναπροσδιορισμό του νομοθετικού και πολιτικού πλαισίου του κατώτατου μισθού, την μείωση των παροχών μακροχρόνιας φροντίδας, τον πολλαπλασιασμό των μορφών προσωρινής απασχόλησης, την μείωση των εργοδοτικών εισφορών και την διευκόλυνση των απολύσεων και των ορίων των συλλογικών απολύσεων (Galata & Chrysakis, 2017, σ. 10).

Αυτές οι πολιτικές επηρέασαν αρνητικά τις εργασιακές σχέσεις, καθώς σύμφωνα με τον Ζαϊμάκη (2015, σελ. 28): «Τα προβλήματα της ελαστικοποίησης της εργασίας και οι νέες βιοπολιτικές της εξουσίας είναι ιδιαίτερα εμφανή στην ελληνική κοινωνία, όπου η οικονομική κρίση διόγκωσε τα υπαρκτά προβλήματα του κόσμου της εργασίας οδηγώντας στη φτωχοποίηση μεγάλου μέρους της κοινωνίας και στη βίαιη περιθωριοποίηση ευάλωτων κοινωνικών ομάδων». Η ανεργία έφτασε το 28% τον Νοέμβριο του 2012, οι μισθοί και οι συντάξεις περικόπηκαν από 20 έως 50% από το 2009 έως το 2012, ενώ ο δείκτης δημοσίου χρέους προς το ΑΕΠ αυξήθηκε από 106% το 2007 σε 170% το 2012 (Blyth, 2015; Markantonatou, 2015). Σύμφωνα με τους Hyz και Karamanis (2019), κάποιες από τις κοινωνικές ομάδες που βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ως προς την εύρεση εργασίας στην Ελλάδα είναι οι νέοι και οι νέες, οι γυναίκες, οι μετανάστες και οι μακροχρόνιοι άνεργοι. Το ποσοστό άνεργων γυναικών ηλικίας 15-24 ήταν στην Ελλάδα το 2016 50.7%, ενώ αυτό των ανδρών της ίδιας ηλικίας για την ίδια περίοδο 44.3%. Παράλληλα, το ποσοστό των νέων άνεργων γυναικών που ήταν μετανάστριες δεύτερης γενιάς ήταν το 2014 83,3%. Ακόμη, το 2016 το 72% των ανέργων ήταν μακροχρόνια άνεργοι (Hyz & Karamanis, 2019).

Σύμφωνα, μάλιστα, με εκτιμήσεις της ΕΛΣΤΑΤ, το 2013 το ποσοστό της ανεργίας στις ηλικίες 15-24 ετών ήταν 58, 8% (ΕΛΣΤΑΤ, 2013), ενώ με βάση στοιχεία που παρέθεσε ο διευθυντής της Ειδικής Υπηρεσίας Ελέγχου και Ασφάλισης του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΕΥΠΕΑ ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) Μάρκος Τούντας για το 2013, το 40,5% των εργαζόμενων είναι ανασφάλιστοι, ενώ το 52% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα έχουν ανασφάλιστο ή αδήλωτο προσωπικό (Δουλγεράκη, 2013). Παράλληλα, από το 2008 ως το 2012, ο αριθμός των νοικοκυριών με δάνειο μειώθηκε από 49 σε 41% (σε απόλυτους αριθμούς 1.541.735 νοικοκυριά), αλλά συνεχίζει να αφορά ένα μεγάλο αριθμό ανθρώπων, ενώ πλέον έχει αυξηθεί ο αριθμός των νοικοκυριών που αδυνατούν να

πληρώσουν τα χρέη τους (Paramichail & Mizamidis, 2015; Public Issue, 2012). Την ίδια περίοδο (2008-2012) παρατηρείται και η μείωση των ποσοστών απασχόλησης από 62,2% το τρίτο τρίμηνο του 2008 σε 50.2% το τέταρτο τρίμηνο του 2012 (Parapetrou & Bakas, 2013). Επιπρόσθετα, σύμφωνα με εκτιμήσεις της Μουρίκη (2010) για τον ελληνικό χώρο, το 2010 στο επισφαλές εργατικό δυναμικό ανήκαν 1.000.000 άτομα, δηλαδή το 22% του εργατικού δυναμικού της χώρας. Οι μετασχηματισμοί αυτοί δείχνουν ότι οι σταθερές μορφές απασχόλησης του παρελθόντος τείνουν να εξαλειφθούν πλήρως και η επισφάλεια γίνεται πλέον η κανονικότητα στις εργασιακές και κοινωνικές σχέσεις.

Η έννοια της επισφάλειας στην οποία αναφέρεται η Μουρίκη (2010) είναι κεντρική και θεμελιώδης για την κατανόηση αυτών των μετασχηματισμών της αγοράς εργασίας. Η «επισφάλεια» (precarity) μετατράπηκε σε μια από τις πιο δημοφιλείς έννοιες στους κύκλους των κοινωνικών επιστημών και της λαϊκής κουλτούρας κυρίως μέσα από τις ερευνητικές δημοσιεύσεις του οικονομολόγου Guy Standing, τις διαδηλώσεις του κινήματος Euromayday και την ευρεία διάδοση του συμβόλου του «Αγίου Πρεκάριου». Σύμφωνα με τον Guy Standing (2011), οι επισφαλώς εργαζόμενοι έχουν έλλειψη από επτά τύπους ασφάλειας: πρώτον, ασφάλεια της αγοράς εργασίας και ευκαιρίες για ένα κατάλληλο εισόδημα, δεύτερον, ασφάλεια στην απασχόληση και προστασία από παράτυπες και αναιτιολόγητες απολύσεις, τρίτον, εργασιακή ασφάλεια με δυνατότητες κοινωνικής ανόδου, τέταρτον, ασφάλεια στην εργασία και προστασία σε περιπτώσεις εργατικών ατυχημάτων, ασθενειών κλπ., πέμπτον, ευκαιρίες για απόκτηση προσόντων και δυνατότητες εκπαίδευσης, έκτον, ασφάλεια ενός σταθερού και επαρκούς εισοδήματος και έβδομον ασφάλεια αντιπροσώπευσης μέσα από συλλογικότητες, εργατικά συνδικάτα κλπ. (Standing, 2011). Παρά την σημαντική αυτή συνεισφορά του Standing, παρατηρείται πολλές φορές, η άκριτη χρήση και η εννοιολογική ασάφεια της λέξης (Alberti, Bessa, Hardy, Trappmann & Umney, 2018).

Οι εργατικές ρυθμίσεις που προωθούν την επισφαλή εργασία και εν γένει η επισφαλαιοποίηση της εργασίας έχουν μελετηθεί εκτενώς σε όλη την Ευρώπη μέσα στα χρόνια της κρίσης (Prosser, 2016; Standing, 2011). Η επισφάλεια κυριαρχεί στον κόσμο της εργασίας και αυτό συνδέεται με την επιβολή νεοφιλελεύθερων πολιτικών όπως η μείωση της εργασιακής ασφάλειας, ο πολλαπλασιασμός των φάσεων της ανεργίας και των μη σταθερών μορφών απασχόλησης, η στασιμότητα στους μισθούς και στις προοπτικές κοινωνικής ανόδου, η υποαπασχόληση και τα αυξημένα αιτήματα για περισσότερη ευελιξία (Arnold & Bongioni, 2013; Means, 2017; Beck, 2018; Bamber, Allen-Collinson, & McCormack, 2017). Δεδομένου ότι αυτές οι τάσεις παραμένουν σταθερά εδραιωμένες και αφορούν ανθρώπους διάφορων ηλικιακών ομάδων, μορφωτικών επιπέδων και περιοχών ανά τον κόσμο, οι νεοφιλελεύθερες υποσχέσεις μοιάζουν κενές και ουτοπικές (Means, 2017). Παρομοίως, οι Brown, Lauder και Ashton

(2011) τονίζουν πως η θεσμική προτροπή της οικονομίας της γνώσης για αύξηση του αριθμού των φοιτητών-τριών που τελειώνουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση και αποκτούν πτυχία ακόμα και μετά τις προπτυχιακές τους αποτέλεσε μια “ψευδής υπόσχεση” (σελ. 5).

Γενικότερα, η επισφάλεια αναφέρεται συνήθως σε χαμηλής ποιότητας θέσεις εργασίας χωρίς κοινωνική ασφάλιση και ένσημα, με χαμηλούς μισθούς ή/και μεγάλη καθυστέρηση στην πληρωμή. Οι επισφαλώς εργαζόμενοι είναι συνήθως άτομα με περιορισμένα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα και απολύτως αποκομμένοι από την συλλογική διεκδίκηση των συμφερόντων τους. Η εργασιακή επισφάλεια περιλαμβάνει μορφές απασχόλησης όπως οι συμβάσεις μηδενικών ωρών (zero-hour contract), η μερική, η προσωρινή και η εποχική απασχόληση, η εργασία σε προγράμματα κατάρτισης, η εργασία με μπλοκάκι κλπ (Μουρίκη, 2010). Ωστόσο, υπέρ μιας διευρυμένης χρήσης της έννοιας τάσσεται η Motakef (2019), η οποία στην ποιοτική έρευνά της χρησιμοποιεί τον όρο της “επισφάλειας της διαρρύθμισης της ζωής” (precarity of life arrangement) με σκοπό να δείξει ότι η επισφάλεια δεν περιορίζεται μόνο στους χώρους της εργασίας, αλλά διαπερνά και τις διαπροσωπικές σχέσεις και την προσωπική ζωή των ανθρώπων. Αυτή η επισφαλειοποίηση της εργασίας και της ζωής αγγίζει όλο και περισσότερους πληθυσμούς που ήταν παλιότερα σε προνομιούχα θέση, όπως άτομα σε ανώτερες διοικητικές θέσεις, λευκούς άνδρες της μεσαίας τάξης (Alberti, Bessa, Hardy, Trappmann & Umney, 2018; McCormack & Salmenniemi, 2015), μεσήλικους εργαζόμενους που βιώνουν αισθήματα μιας οντολογικής επισφάλειας και ζουν συνεχώς υπό τον φόβο της απόλυσης (Lain, Airey, Loretto & Vickerstaff, 2018) και αποφοίτους ανώτερων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019).

Ακόμη, η ποιοτική έρευνα των Pentaraki και Dionysopoulou (2019) προσθέτει νέα στοιχεία ως προς το ζήτημα της επισφαλούς εργασίας στον ελληνικό χώρο, καθώς οι ερευνήτριες επεκτείνουν την έννοια της επισφάλειας σε αποφοίτους ανώτερων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων όπως οι κοινωνικοί λειτουργοί που εργάζονται στον τομέα της ψυχικής υγείας. Η μεγάλη καθυστέρηση στην πληρωμή των μισθών τους, η υπερσυσσώρευση χρεών και δανείων, η ανασφάλεια που βιώνουν σε σχέση με την στέγη τους, η αβεβαιότητα ως προς τις επαγγελματικές τους προοπτικές και κυρίως η ψυχοφθόρα διαδικασία της διαχείρισης των συνθηκών ακραίας υλικής αποστέρησης που βιώνουν οι λήπτες των υπηρεσιών ψυχικής υγείας συνιστούν όψεις της επισφάλειας που κυριαρχεί τόσο στην προσωπική όσο και στην επαγγελματική ζωή των κοινωνικών λειτουργών (Pentaraki & Dionysopoulou, 2019). Η επισφάλεια και η ανισότητα στην αγορά εργασίας έχουν καταγραφεί και σε σχέση με το φύλο. Οι έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας έχουν περίπλοκο χαρακτήρα και περιλαμβάνουν την συμμετοχή στον εργατικό δυναμικό, την απασχόληση, την φτώχεια

τις εργασιακές συνθήκες, τα δικαιώματα, τα επιδόματα και τις ευκαιρίες για ανέλιξη. Στα χρόνια της κρίσης, έχει καταγραφεί η διατήρηση των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα αναδύονται και νέες μορφές διακρίσεων (Anastasiou, Filippidis, & Stergiou, 2015). Ακόμη, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά την οικονομική τους κατάσταση. Λαμβάνοντας χαμηλότερο διαθέσιμο εισόδημα, οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο και σε σχέση με τους άνδρες πιο πιθανό να βρεθούν στα όρια της φτώχειας (Perugini, Žarković Rakić, & Vladislavljević, 2019). Όσον αφορά τις ανισότητες και τις διακρίσεις σε βάρος του μεταναστευτικού πληθυσμού, αυτές έχουν διευρυνθεί αρκετά στα χρόνια της κρίσης κυρίως επειδή οι μετανάστες-στρίες εργάζονται σε άτυπες μορφές απασχόλησης. Τα φαινόμενα της αδήλωτης εργασίας, των χαμηλών μισθών και της ασταθούς εργασίας είναι επίσης εκτεταμένα σ' αυτούς τους πληθυσμούς (Anastasiou, Siassiakos, Filippidis, & Nathanailides, 2015). Οι άθλιες εργασιακές και στεγαστικές συνθήκες στις οποίες ζούσαν μετανάστες που εργάζονταν στην Μανωλάδα αναπαραστάθηκαν στον δημόσιο λόγο μέσα από την διάδοση του συνθήματος "όλη η Ελλάδα είναι μια Μανωλάδα" ως το υπόδειγμα της επισφαλούς εργασίας στον ελληνικό χώρο (Papadopoulos, Fratsea & Mavrommatis, 2018). Παράλληλα, όπως αναφέρει ο Cavouridis (2018) "το ελληνικό θεσμικό πλαίσιο έχει περιορίσει την πρόσβαση στην ιθαγένεια τόσο για μετανάστες-στρίες πρώτης γενιάς όσο και για τους μετανάστες-στρίες δεύτερης γενιάς, ενώ η διαδικασία της ανανέωσης της άδειας είναι ιδιαίτερα κοπιαστική, καθιστώντας την ιθαγένεια έναν σημαντικό παράγοντα διαφοροποίησης των κοινωνικο-οικονομικών αποτελεσμάτων (σ. 20).

Μια από τις κεντρικές έννοιες για να κατανοήσουμε αυτές τις διεργασίες είναι και αυτή της ευελιξίας (flexibility). Μέσα από την μακρόσυρτη ιστορική διαδικασία της αποειδίκευσης (deskilling) του εργατικού δυναμικού στην σφαίρα της παραγωγής (Ραγκούσης, 2003), οι εργαζόμενοι από κάτοχοι μιας τέχνης και τεχνίτες μετατρέπονται σε χειριστές μηχανών και άρα δημιουργούνται πολλές θέσεις εργασίας που δεν προϋποθέτουν εξειδικευμένες γνώσεις. Διευκολύνεται έτσι η ευελιξία του εργατικού δυναμικού που πλέον μπορεί να μετακινείται διαρκώς σε διάφορες θέσεις εργασίας. Η έννοια της απο-επαγγελματοποίησης (deprofessionalization) είναι επίσης χρήσιμη για την κατανόηση της ελαστικοποίησης των εργασιακών σχέσεων. Ως προς τον ορισμό αυτής της έννοιας, οι Randal και Kindiak (2008, σελ. 344) αναφέρονται στην Marie Haug, σύμφωνα με την οποία «κατά την διαδικασία της απο-επαγγελματοποίησης ο μονοπωλιακός έλεγχος ενός επαγγέλματος σε ένα σώμα εξειδικευμένης γνώσης αμφισβητείται». Στην εποχή της κρίσης, αμφισβητείται η τάση εξάσκησης ενός επαγγέλματος από συγκεκριμένες επαγγελματικές ομάδες όπως νοσοκόμοι, κοινωνικοί λειτουργοί κ.α. (Andrews & Waerness, 2011; Randal & Kindiak, 2008) και άρα όλο και περισσότερες θέσεις εργασίας ανοίγουν για ευέλικτους εργαζόμενους που δεν έχουν

απαραίτητα επαγγελματική εκπαίδευση ή τεχνικές γνώσεις πάνω σε αυτά τα επαγγέλματα.

2.2.3 Από την επισφάλεια στην οριακότητα

Μαζί με την έννοια της επισφάλειας, η έννοια της “οριακότητας” (liminality) αναδύεται ως μια σημαντική αναλυτική κατηγορία με εξηγητική ισχύ για τους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας. Σε πολλές κοινωνιολογικές και ανθρωπολογικές έρευνες που μελετούν την εμπειρία των ανθρώπων στην τρέχουσα κατάσταση χρησιμοποιούνται οι έννοιες της “οριακότητας” και της “οριακής κατάστασης”. Σε αυτές τις μελέτες υποδεικνύεται πως πλέον οι καθημερινές ζωές των ανθρώπων είναι εγκλωβισμένες σε έναν μεταίχμιακό κοινωνικό χώρο (in-between) και σε μια κατάσταση όπου αντιμετωπίζουν την επιβίωση τους και την καθημερινότητά τους με αβεβαιότητα και χωρίς φιλοδοξίες. Δίνοντας έμφαση στις μεταβάσεις, οι Horvath, Thomassen και Wydra (2018) περιγράφουν την οριακότητα ως μια έννοια:

“που σκιαγραφεί τις μεταίχμιακές καταστάσεις και τις συνθήκες που χαρακτηρίζονται από κατάρρευση των εγκαθιδρυμένων δομών, την αντιστροφή των ιεραρχιών, και την αβεβαιότητα σε σχέση με την συνέχιση της παράδοσης και τα τελικά αποτελέσματα” (σ. 2)

Παρ' όλα ταύτα, η οριακότητα, ως αναλυτική κατηγορία, έχει χρησιμοποιηθεί εκτενώς στην περιγραφή και ερμηνεία των συσσωρευμένων αλλαγών, του εκσυγχρονισμού, και των μεταβατικών περιόδων, ιδίως στο πλαίσιο της εργασιακής ζωής. Έχει οριστεί ως η νέα τάξη πραγμάτων τόσο στον κόσμο της εργασίας όσο και στο πλαίσιο της καθημερινής ζωής που χαρακτηρίζονται πλέον από μια μόνιμη μεταβατικότητα και μια μόνιμη οριακότητα. Αυτή η τάση σχετίζεται άμεσα με την διαρκή εκκρεμότητα της επαγγελματικής ζωής (Bamber, Allen-Collinson, & McCormack, 2017). Η έννοια είναι πολύπλοκη και αντιφατική, καθώς η οριακότητα χρησιμοποιείται ως εργαλείο κατανόησης ενός κόσμου που αλλάζει διαρκώς με ένα μη-δυαδικό τρόπο και συνεπάγεται έναν μετασχηματισμό ή και μια υπέρβαση της συνείδησης που προκύπτει από αυτή την παρατεταμένη απροσδιοριστία (Szakolczai, 2014). Οι οριακές καταστάσεις περιγράφονται ως αγχωτικές και μεταβατικές εμπειρίες που αφορούν τον πυρήνα της ύπαρξης του ατόμου και αποτελούν για εκείνο σημεία καμπής (Szakolczai, 2018).

Σκιαγραφώντας την μεταίχμιακή εμπειρία στον χώρο του “ανάμεσα” (in-between) που παράγει αβεβαιότητα, η οριακότητα έχει συνδεθεί με την ενεργοποίηση κοινωνικών

δυναμικών που οδηγούν στον μετασχηματισμό (Giesen, 2018). Ως εκ τούτου, οι οριακές καταστάσεις έχουν χαρακτηριστεί ως διαμορφωτικές εμπειρίες που σχετίζονται με την αφηγηματική ανακατασκευή των παρελθοντικών, παροντικών και μελλοντικών ταυτοτήτων και των πιθανών εαυτών, ενώ παράλληλα δημιουργούν τις προϋποθέσεις για μεταβολές και μετασχηματισμούς στον κοινωνικό κόσμο (Horvath, Thomassen, & Wydra, 2018). Επιπρόσθετα, ο Giesen (2018) τονίζει ότι η αναποφασιστικότητα, η αστάθεια, η αβεβαιότητα και οι κρίσεις είναι ουσιώδη στοιχεία της κοινωνικής τάξης πραγμάτων και της κοινωνικής δράσης και κυρίως “πυροδοτούν την διαδικασία της κοινωνικής επικοινωνίας” (σ. 62). Αν ενθαρρυνθούν με όνειρα και φιλοδοξίες μπορεί να οδηγήσουν στην ελευθερία και στην πράξη, αμφισβητώντας τις συμβάσεις. Ως εκ τούτου, σ' αυτές τις μεταβατικές, ρευστές και ταραχώδεις εξωτερικές συνθήκες, η αλλαγή μπορεί να επιφέρει προσωπικό και κοινωνικο-ψυχολογικό μετασχηματισμό τόσο στην εργασία όσο και σε άλλους τομείς της ζωής (Bamber, Allen-Collinson, & McCormack, 2017).

2.2.4 Η οριακότητα στο ελληνικό συγκείμενο και ο Δούρειος ίππος της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

Με την έναρξη της δομικής ελληνικής κρίσης το 2008 άνθρωποι όλων των ηλικιών έχασαν τις δουλειές τους και η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας έφερε ριζικές αλλαγές στην απασχόληση και στην οικονομική ευαλωτότητα μεγάλων τμημάτων του πληθυσμού (Meghir, Prssarides, Vayanos, & Vettas 2017). Αυτή η τροπή των γεγονότων στον ευέλικτο κόσμο της εργασίας είχε καταλυτικό αντίκτυπο στα άτομα κάτω των 35 ετών. Στην ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών καταγράφηκε το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (45% με 46.7% τον Δεκέμβριο του 2016), ενώ εξίσου υψηλό ήταν και στην ηλικιακή ομάδα 25-34 ετών (25.9% με 29.6). Παράλληλα, το ποσοστό απασχολησιμότητας στην Ελλάδα κυμαίνεται στο 56.2% και είναι το χαμηλότερο στην Ευρώπη (ec.europa.eu/Eurostat, 2017). Άνθρωποι διάφορων ηλικιακών ομάδων, οι επαγγελματίες και όσοι είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκονται ανάμεσα στην Σκύλλα της ανεργίας και στην Χάρυβδη της επισφαλούς απασχόλησης και της υποαπασχόλησης (Kretsos & Livanos, 2016). Οι επιπτώσεις αυτών των ραγδαίων αλλαγών των εργασιακών σχέσεων είναι ιδιαίτερα εμφανείς σε αυτούς τους νεανικούς πληθυσμούς. Η έρευνα των Kesisoglou, Figgou και Dikaiou (2018) είναι αποκαλυπτική ως προς αυτό το ζήτημα. Μέσα από την ανάλυση 40 ημι-δομημένων συνεντεύξεων με νέους και νέες που εργάζονται σε επισφαλείς συνθήκες στον ελλαδικό χώρο, οι ερευνητές/τριες συμπεραίνουν ότι στις αφηγήσεις των υποκειμένων της έρευνας η επισφάλεια παρουσιάζεται ως ένα φυσικό γεγονός ή ως ένα αναγκαίο στάδιο της εργασιακής και βιογραφικής διαδρομής τους. Από αυτή την παραδοχή, συμπεραίνουμε ότι σε αυτές τις ηλικίες κυριαρχεί πολλές φορές ο εξωραϊσμός και η

ακλόνητη αποδοχή των επισφαλών μορφών απασχόλησης. Σε αυτή την ηλικιακή ομάδα (18-29 ετών) υπάρχει διαχρονικό πρόβλημα τόσο ως προς την μετάβαση τους από την εκπαίδευση στην εργασία όσο και ως προς ανεργία.

Οι αρνητικές συνέπειες των μετασχηματισμών της αγοράς για αυτή την ηλικιακή ομάδα μεγεθύνονται διαρκώς (Bell & Blanchflower, 2015), ενώ το φαινόμενο του “brain drain” προκαλεί οικονομικές απώλειες που ζημιώνουν την ανάπτυξη της χώρας (Paraethymiou, 2018). Ο μόνιμος ψυχολογικός και κοινωνικός στιγματισμός αυτής της ομάδας περιλαμβάνει την καθυστερημένη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, την υποαπασχόληση, την μακροχρόνια ανεργία, την εξάρτηση (π.χ. για ζητήματα στέγασης) από τους γονείς κι προκλήσεις που σχετίζονται με την ψυχική υγεία τους (Bell & Blanchflower, 2015). Αυτή η κατάσταση στον κόσμο της εργασίας έχει μετατρέψει την ανεργία και την απασχολησιμότητα σε μια σημαντική προσωπική, πολιτική, εκπαιδευτική και σχεσιακή πρόκληση για τους νέους και τις νέες. Στον ελληνικό χώρο, ένας μεγάλος αριθμός νέων ανθρώπων έχουν υποχρεωθεί να φύγουν από την χώρα για να αναζητήσουν θέσεις εργασίας. Ο νεανικός αυτός πληθυσμός που μεταναστεύει στο εξωτερικό αναγκάζεται να δεχθεί θέσεις με κακοπληρωμένους μισθούς και χωρίς κοινωνική ασφάλιση. Αυτές οι θέσεις εργασίες είναι αναντίστοιχες του εκπαιδευτικού τους υποβάθρου και των φιλοδοξιών τους για καριέρα και κοινωνική ανέλιξη. Σε αυτό το πλαίσιο, οι νέοι και οι νέες δυσκολεύονται να προγραμματίσουν την ζωή τους και αισθάνονται πως η τοποθέτηση τους στον κόσμο της εργασίας είναι τελείως εκτός του ελέγχου τους (Kasimis, Papadopoulos, & Zografakis, 2015). Το ρίσκο, η εργασιακή ανασφάλεια, η μη ηθελημένη μερική και προσωρινή εργασία, οι ακανόνιστες και απρόβλεπτες εργασιακές διαδρομές και η καταπάτηση των εργασιακών δικαιωμάτων κυριάρχησαν γρήγορα στον κόσμο της εργασίας. Αυτές οι συνθήκες συγκροτούν ένα “νέο μέλλον χωρίς εργασία” (Means, 2017, σ. 23), ενώ ο Kretsos (2014) περιγράφει την νέα γενιά ανθρώπων στην Ελλάδα που δεν έζησε μια προδιαγεγραμμένη ζωή επιτυχίας success story ως την “χαμένη γενιά”.

Στο συγκεκριμένο αυτών των πολύπλοκων, αναπάντεχων και επισφαλών συνθηκών, οι άνθρωποι αυτών των ηλικιακών ομάδων στην Ελλάδα αντιμετωπίζουν αξιοσημείωτες προκλήσεις ως προς την κατασκευή της ταυτότητάς τους, την κοινωνική και επαγγελματική τους άνοδο και την διάψευση των προσδοκιών τους για την ζωή μετά την τριτοβάθμια εκπαίδευση (Livanos & Rouliakas, 2011). Οι ερευνητές και οι ερευνήτριες παρομοιάζουν την απόκτηση ενός πτυχίου προπτυχιακού επιπέδου από τους πανεπιστημιακούς απόφοιτους με τον “Δούρειο Ίππο”. Υπονοείται με αυτή την μεταφορά ότι δεδομένης της ασυμβατότητας και της ελλιπούς σύνδεσης της εκπαιδευτικής διαδικασίας με τις προοπτικές απασχόλησης ένα τέτοιο επίτευγμα μπορεί να αποκρύπτει κίνδυνο. Οι Psacharopoulos και Tassoulas (2004) περιγράφουν την είσοδο στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα ως μια ιδιαιτέρως

ανταγωνιστική διαδικασία. Η διαδικασία αυτή αναπαραγάγει μια προκρούστεια λογική, η οποία δίνοντας έμφαση στον ανταγωνισμό, γοητεύοντας τους/τις μαθητές-τριες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και θέτοντας αυθαίρετες προδιαγραφές τους/τις αναγκάζει να συμμορφωθούν. Ο Livanos (2010) διερευνώντας τις προοπτικές απασχόλησης των ανθρώπων κάτω των 35 ετών συμπεραίνει ότι υπάρχει μια υπερπροσφορά αποφοίτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης που οδηγεί σε πολλές αναντιστοιχίες. Οπότε, παρά την υπόσχεση ότι η απόκτηση ενός πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης θα ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας, παρατηρούνται υψηλά ποσοστά ανεργίας και υποαπασχόλησης στην συγκεκριμένη κοινωνική ομάδα.

Αυτή η προκρούστεια λογική εφαρμόζεται πλέον και στις πρακτικές πρόσληψης αυτών των ατόμων. Αν και κατάφεραν να εισέλθουν στον πολυπόθητο ακαδημαϊκό κόσμο και να ολοκληρώσουν τις σπουδές τους, οι επιτυχημένοι απόφοιτοι αντιμετωπίζουν μια κορεσμένη αγορά εργασίας και τα επιτεύγματά τους (ακόμα και μεταπτυχιακά ή διδακτορικά διπλώματα) δεν συνδέονται με περισσότερες ευκαιρίες για εύρεση εργασίας. Ως εκ τούτου, αυτές οι τάσεις της αγοράς εργασίας έχουν αναγκάσει 450,000 ανθρώπους με εκπαίδευση και κατάρτιση να μεταναστεύσουν (Papaefthymiou, 2018). Όπως σημειώνουν οι Groutsis, Vassilopoulou, Kyriakidou και Özbilgin (2019) ο εκπατρισμός είναι *“μια μορφή χειραφέτησης που επιτρέπει στα άτομα να ξανακερδίσουν την αναγνώριση και τον αυτοσεβασμό, αλλά και να διαμαρτυρηθούν για την απογύμνωση των κοινωνικών και ανθρώπινων δικαιωμάτων στην πατρίδα τους”* (σ. 1). Σε αυτό το θολό περιβάλλον, όπου η αβεβαιότητα και οι πολλαπλές προκλήσεις σε σχέση με την λήψη αποφάσεων κυριαρχούν, τα ζητήματα που αφορούν την απασχολησιμότητα, την ανεργία και την επισφαλή απασχόληση αντιμετωπίζονται ως “οριακά” φαινόμενα.

2.3. Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Επιχειρήσεων

2.3.1 *Επιβιώνοντας στην δίνη της κρίσης*

Από τις δεκαοχτώ επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην έρευνα οι δεκαπέντε ήταν μικρές (κάτω από 50 εργαζόμενους) ή οικογενειακές επιχειρήσεις. Πολλές από αυτές τις μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις καινοτομούν μέσα από την ανάληψη γεωργικών πρωτοβουλιών και την παραγωγή αγαθών με τον “παραδοσιακό τρόπο”. Τα κοινά χαρακτηριστικά στη δομή και τη λειτουργία τους είναι τα εξής:

- Επενδύουν σε αξίες όπως η αγνότητα αγαθών, η αυθεντικότητα και η τοπικότητα.
- Λόγω της κρίσης στόχος είναι πρωτίστως η επιβίωση και σε πολλές περιπτώσεις οι εργαζόμενοι-ες δεν αμείβονται επαρκώς για τις πολλές ώρες που εργάζονται. Μια βασική στρατηγική τους ήταν η μείωση του προσωπικού μέσα στα χρόνια της κρίσης.
- Ολόκληρη η οικογένεια εργάζεται στην επιχείρηση.
- Στις περισσότερες περιπτώσεις δεν προσφέρονται ευκαιρίες κατάρτισης στους/στις εργαζόμενους-ες (on the job training) και άλλες παροχές.
- Σε πολύ λίγες περιπτώσεις υπάρχει η ανάγκη για άλλο προσωπικό. Όταν αναζητείται προσωπικό υπάρχουν δυσκολίες για να βρεθεί εξειδικευμένο προσωπικό.
- Τοπική και τουριστική αγορά

Γενικότερα, η κρίση ερμηνεύτηκε στις αφηγήσεις τους ως μια διαχωριστική γραμμή ανάμεσα στις επιχειρήσεις που επιβιώνουν οριακά και στις επιχειρήσεις που έχουν τις δυνατότητες να αναπτύσσονται διαρκώς.

2.3.2 *Η κρίση ως ευκαιρία*

Η κρίση παρουσιάστηκε ως ευκαιρία για ανάπτυξη από επιχειρηματίες που επένδυσαν στην ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, στον τουρισμό ή σε άλλα επικερδή πεδία. Η λήψη καινοτόμων πρωτοβουλιών και επεκτατικών πολιτικών ερμηνεύτηκε ως μία θετική απάντηση στην κρίση, ενώ η λογική των περικοπών (μείωση μισθών, απόλυση προσωπικού κ.α.) ως μια κατακριτέα επιλογή.

2.3.2.1 *Παίρνοντας καινοτόμες πρωτοβουλίες σε καιρούς κρίσης*

Οι επιχειρηματίες που είχαν τα απαραίτητα κεφάλαια ή έλαβαν χρηματοδότηση από κάποιο φορέα μίλησαν με πολύ θετικά λόγια για την βιωσιμότητα της επιχείρησής τους. Σε αυτές τις περιπτώσεις, η κρίση είναι ευκαιρία για το άτομο να αναζητήσει νέες εργασιακές διαδρομές και να διερευνήσει άγνωστα πεδία δραστηριοτήτων. Από τις περιγραφές τους συνάγεται το συμπέρασμα ότι η αγορά εργασίας αλλάζει με ραγδαίους ρυθμούς. Η εις βάθος ανάλυση της περίπτωσης της επιχείρησης της Ελένης (κατασκευή και εμπόριο τροφίμων) ίσως βοηθά να χαρτογραφηθούν σε αδρές γραμμές αυτοί οι μετασχηματισμοί. Η Ελένη δημιούργησε αυτή την οικογενειακή και μικρή επιχείρηση της (εργάζεται η ίδια και τα δύο παιδιά της) στην διάρκεια της κρίσης. Αναλύει σχετικά τα πρώτα βήματα της επιχείρησής της:

Απόσπασμα 1 από επιχείρηση παραγωγής τροφίμων

Ε: Ε πως ξεκίνησε το επιχειρείν. Ε δούλευα σε κάτι τελείως διαφορετικούς χώρους. Με την κρίση ήρθε και η ανεργία. Συγκεκριμένα η τελευταία μου δουλειά ήταν στα [αναφέρει όνομα εταιρίας καλλυντικών] δίπλα, κλείσανε, έμεινα χωρίς δουλειά. Έπρεπε να βρω κάτι να κάνω. Βιοποριστικός ο λόγος στο να ψαχτώ λίγο παραπάνω να δω τι είναι αυτό θα κάνω. Είχα, όμως αναμνήσεις, ήταν κάτι που μου άρεσε το ζυμαρικό. Πάντα στην οικογένεια μου ζύμωννα, πάντα τους έκανα χειροποίητα πράγματα. Ήτανε κάτι που το αγαπούσα. Τότε άκουσα για ένα πρόγραμμα γυναικείας επιχειρηματικότητας του ΕΣΠΑ ε και ήταν αυτό.. ήξερα τι ήθελα να κάνω, αλλά δεν ήξερα το πώς.

Η βιογραφική διαδρομή της Ελένης παραπέμπει στη ζωή μιας επισφαλώς εργαζόμενης γυναίκας στους καιρούς της κρίσης. Αναφέρεται αρχικά στις συχνές εναλλαγές θέσεων εργασίας σε τομείς που διαφέρουν ριζικά μεταξύ τους (“δούλευα σε κάτι τελείως διαφορετικούς χώρους”). Αυτά σημαίνει ότι κατείχε θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας που δεν απαιτούν ειδικές γνώσεις. Η διακοπή της λειτουργίας της τελευταίας επιχείρησης στην οποία εργαζόταν αποδίδεται από την ίδια στην κρίση (“με την κρίση ήρθε και η ανεργία. Συγκεκριμένα η τελευταία μου δουλειά ήταν στα [αναφέρει όνομα εταιρίας καλλυντικών] δίπλα, κλείσανε, έμεινα χωρίς δουλειά.”). Η Ελένη όφειλε πλέον να αντιμετωπίσει και την πραγματικότητα της ανεργίας και να κινητοποιηθεί, να ενεργοποιηθεί, να αναζητήσει λύσεις, καθώς, όπως σημειώνει, επιβίωνε οριακά (“Έπρεπε να βρω κάτι να κάνω. Βιοποριστικός ο λόγος”). Η αντιμετώπιση αυτής της οδυνηρής συνθήκης έγινε εφικτή μέσα από την μετατροπή μίας δραστηριότητας του ελεύθερου χρόνου σε επαγγελματική ενασχόληση. Η ενασχόληση με τα ζυμαρικά περιγράφεται από την Ελένη ως μία ευχάριστη ενασχόληση στην οποία επιδιόταν με μεράκι και αγάπη (“μου άρεσε το ζυμαρικό, ήταν κάτι που το αγαπούσα”) και έχει βαθιές ρίζες στην οικογενειακή της ζωή και στην προσωπική της ιστορία (“είχα όμως αναμνήσεις”, “πάντα στην οικογένεια μου ζύμωννα”). Η ευκαιρία της δόθηκε (“ε και ήταν αυτό...”) όμως όταν ενημερώθηκε για τις χρηματοδοτικές ενισχύσεις που δίνονται

σε γυναίκες από προγράμματα ΕΣΠΑ που προωθούν την γυναικεία επιχειρηματικότητα και στοχεύουν στην αντιμετώπιση των διακρίσεων που βιώνουν οι γυναίκες στους χώρους εργασίας. Η ιστορία ζωής της Ελένης είναι μία μαρτυρία μετάβασης από μία βιογραφική τροχιά της οδύνης (επισφάλεια, ανασφάλεια, ανεργία κ.α.) στο πρότυπο του υγιούς επιχειρηματία που λαμβάνει καινοτόμες πρωτοβουλίες για την αγορά εργασίας της Κρήτης. Η περίπτωση της μας βοηθά να κατανοήσουμε την βιογραφία μιας μερίδας επισφαλώς εργαζόμενων που μέσα στην κρίση κατόρθωσαν να είναι δημιουργικοί και ενεργητικοί (“τότε άκουσα για ένα...”) και να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες που τους παρουσιάστηκαν.

Η ερμηνεία της κρίσης ως ευκαιρίας δεν αφορά ωστόσο μόνο τις ιστορίες ζωής των ανθρώπων, αλλά σχετίζεται άμεσα και με τους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι μέσα σε αυτά τα χρόνια δημιουργήθηκε ο χώρος για την ανάπτυξη καινοτόμων ιδεών που πλουτίζουν την αγορά εργασίας στην Κρήτη. Η επιχείρηση επιτραπέζιων παιχνιδιών του Λουκά (επιχείρηση επιτραπέζιων παιχνιδιών με έναν εργαζόμενο) που ξεκίνησε την λειτουργία της στα χρόνια της κρίσης είναι ένα σχετικό παράδειγμα. Ο Λουκάς σημειώνει:

Απόσπασμα 2 από επιχείρηση επιτραπέζιων παιχνιδιών

Λ: Εεε, γιατί... στην πόλη μου δεν παίζουν επιτραπέζια, δεν το έχει η κουλτούρα μας; δεν έχει δουλευτεί σωστά στο παρελθόν; δεν ξέρω τον λόγο ακριβώς 100%. Εεε, αυτό που κάνουμε σε ένα πολύ μεγάλο κομμάτι είναι να εκπαιδεύουμε το δικό μας, τους δικούς μας πελάτες. Δηλαδή ένας πελάτης που θα μπει εδώ μέσα βλέπει κάτι διαφορετικό σίγουρα, δηλαδή μετά από ενάμιση χρόνο αρχίζουν και βλέπουν, ξέρω, μπορώ να πω και αποτελέσματα, δηλαδή έχω αποτελέσματα (...) τι γίνεται. Εεε, βλέπει ένα αντικείμενο, δεν το ξέρει, κάποιοι το φοβούνται και φεύγουν, κάποιοι που αρχίζουν και ψάχνονται ανεβαίνουν για να παίξουν επιτραπέζιο απάνω, τους δείχνουμε, είμαστε κοντά τους, τους ξεκινάμε από απλά επιτραπέζια, πιο βαριά(2) και αρχίζουν να ανακαλύπτουν έναν ολόκληρο κόσμο.

Η δημιουργία μιας βιώσιμης επιχείρησης που όχι μόνο συγκρούεται και αντιπαρατίθεται με την παράδοση και το πολιτισμικό κεκτημένο της περιοχής (“στην πόλη μου δεν παίζουν επιτραπέζια. Δεν το έχει η κουλτούρα μας; Δεν έχει δουλευτεί σωστά στο παρελθόν;”) αλλά πολύ περισσότερο δημιουργεί νέους ορίζοντες και καινούριες προοπτικές (“αρχίζουν να ανακαλύπτουν έναν ολόκληρο κόσμο”) και ωθεί την αγορά εργασίας σε ολότελα απρόβλεπτες κατευθύνσεις. Ο Λουκάς υπογραμμίζει σε όλη την διάρκεια της συνέντευξης πως στόχος της επιχείρησης του δεν είναι απλά η πώληση ενός προϊόντος, αλλά η απόκτηση ενός όλο και πιο διευρυνόμενου πελατολογίου. Η είσοδος στο μαγαζί πολλών ανθρώπων που προτιμάνε τις πιο παραδοσιακές ψυχαγωγικές δραστηριότητες και διστάζουν να εισέλθουν στον νέο κόσμο των επιτραπέζιων παιχνιδιών (“βλέπει ένα αντικείμενο, δεν το ξέρει, κάποιοι το φοβούνται και φεύγουν”) είναι ένα συχνό φαινόμενο. Η διαδικασία της

διαπαιδαγώγησης αυτών των πολιτών (*“εκπαιδεύουμε το δικό μας, τους δικούς μας πελάτες”*) σε νέες συνήθειες και δραστηριότητες (όπως τα επιτραπέζια παιχνίδια) είναι μια χρονοβόρα προσπάθεια που απαιτεί υπομονή για αρκετό καιρό (*“δηλαδή μετά από ενάμιση χρόνο αρχίζουν και βλέπουν, ξέρω, μπορώ να πω και αποτελέσματα, δηλαδή έχω αποτελέσματα”*) και ειδικές στρατηγικές προσέγγισης του πελάτη (*“τους ξεκινάμε από απλά επιτραπέζια”*). Ο Λούκας αναφέρεται σε αυτό το απόσπασμα σε ένα πρωτοπόρο τύπο σχέσης του επιχειρηματία με τον πελάτη.

Συμπερασματικά, η ανάλυση αυτών των δυο τύπων επιχειρήσεων, αναδεικνύει την πραγματικότητα πολλών επιχειρήσεων μικρού μεγέθους (και οι δύο επιχειρήσεις έχουν δύο εργαζόμενους) που -χωρίς να πλουτίσουν στα χρόνια της κρίσης- εγκαθιδρύθηκαν στην περιοχή της Κρήτης ως επιτυχημένα εγχειρήματα. Είναι επιχειρηματίες που επικεντρώθηκαν σε ένα συγκεκριμένο τύπο προϊόντος ή πελάτη. Εφόσον δεν είχαν το κεφάλαιο και τον χρόνο να παρέχουν υπηρεσίες σε πολλούς τομείς εστίασαν σε αυτό που τους αρέσει να κάνουν και να παράγουν και σ' αυτό που έχει ανάγκη η τοπική οικονομία. Ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για τους πελάτες και προσπαθούν να οικοδομήσουν θετικές σχέσεις μαζί τους στην κοινότητά τους (Turner & Endres, 2017). Προκειμένου να επιβιώσουν οι επιχειρήσεις τους πέρα από τα πέντε χρόνια που συνήθως επιβιώνουν οι μικρές επιχειρήσεις, χρειάζεται να αναπτύξουν ένα επιχειρηματικό πλάνο σκεπτόμενοι-ες τα βασικά συστατικά της επιχείρησής τους, την αγορά εργασίας, την βιομηχανία και την στρατηγική τους θέση. Αυτό προϋποθέτει μια επιχειρηματική γνώση που αφορά την βιωσιμότητα και την ανάπτυξη της επιχείρησης. Ακόμη, απαιτεί την βαθμιαία επίτευξη κάποιων στόχων και την λήψη αποφάσεων που να διευκολύνει την επίτευξη αυτών των στόχων. Απαιτείται πλέον από αυτούς τους επιχειρηματίες να μάθουν να διατηρούν το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα τους εφαρμόζοντας καινοτόμες αλλαγές στις επιχειρήσεις τους (Lum, 2017; Turner & Endres 2017).

2.3.2.2 Το τεχνολογικό και το τουριστικό επιχειρείν ως επικερδή πεδία

Σε αντίθεση με άλλου τύπου επιχειρήσεις, οι τεχνολογικές και οι τουριστικές επιχειρήσεις αναγνωρίστηκαν από τους/τις συμμετέχοντες-ουσες της έρευνας ως πρότυπα υγιούς επιχειρηματικότητας και επιτυχημένων πρωτοβουλιών. Οι “κερδισμένοι-ες της υπόθεσης” ανέλυσαν σε βάθος τις στρατηγικές κινήσεις τους και τους υποδειγματικούς τρόπους με τους οποίους κινήθηκαν σε καιρούς που όλη η χώρα βρισκόταν σε μια κατάσταση αναταραχής και ραγδαίων μετασχηματισμών. Μιας και η κρητική αγορά είναι κατεξοχήν βασισμένη στον τουριστικό κλάδο, η ανάλυση της περίπτωσης του Σωτήρη (ιδιοκτήτης μεγάλης ξενοδοχειακής μονάδας με 100 εργαζόμενους-ες) δύναται να αναδείξει κομβικές όψεις του υπό μελέτη φαινομένου. Ο Σωτήρης ανέφερε στην συνέντευξη:

Απόσπασμα 3 από επιχείρηση ξενοδοχειακής μονάδας

Σ: Σε μία κρίση πρέπει να δράσεις, σε μία τέτοια κρίση είναι όπως είναι μια φουρτούνα, είμαστε μέσα σε ένα ιστιοπλοϊκό, με ένα καράβι πρέπει να βάλει το καράβι κόντρα στο κύμα. Και αν βάλεις το καράβι να το χτυπάει το κύμα θα βουλιάξει. Άρα λοιπόν πρέπει να πας κόντρα στην κρίση. Τι σημαίνει αυτό; Πρώτα από όλα πρέπει να έχεις γνώση. [...] Έχοντας τη γνώση αυτή καθαυτή που είναι δύναμη που λέγαμε προηγουμένως είδα ότι η κρίση ερχόταν. Και ξεκίνησα πριν την κρίση και έκανα τη μεγαλύτερη επένδυση που έκανα ποτέ στο ξενοδοχείο μου. Να αναβαθμίσω τις υπηρεσίες, όχι πρώτα από όλα τον όγκο του ξενοδοχείου μου, τα δωμάτια, αυτό έγινε σε δεύτερη φάση. Σε πολύ μικρή έκταση βέβαια. Δεν είχα και τον χώρο για να χτίσω παραπάνω πολλά. Αλλά πρώτα από όλα να αναβαθμίσουμε τις υπηρεσίες μας. Άρα κάναμε τη μεγαλύτερη μας επένδυση αναβαθμίζοντας τις υπηρεσίες του ξενοδοχείου.

Η ρητορική της δημιουργικότητας και του ρίσκου ξαναεπιστρατεύεται σ' αυτό το απόσπασμα. Η έμφαση δίνεται στις δεξιότητες και στις τεχνικές που πρέπει να έχει ο επιχειρηματίας ώστε να μπορέσει να αναπτυχθεί και όχι απλώς να επιβιώσει. Η παρομοίωση της κρίσης με φουρτούνα είναι αποκαλυπτική ως προς αυτό το ζήτημα: ο επιχειρηματίας σαν καλός καπετάνιος με ηγετικές ικανότητες οφείλει να αποφύγει τον συνηθισμένο και πεπατημένο δρόμο που πήραν πολλές επιχειρήσεις στα χρόνια της κρίσης (μείωση προσωπικού, μείωση μισθών κ.α.) και λόγω αυτού αναγκάστηκαν να διακόψουν την λειτουργία τους. Ο καπετάνιος πρέπει να ακολουθήσει μια πορεία που δεν συμβαδίζει με τις κυρίαρχες επιταγές (“να βάλει το καράβι κόντρα στο κύμα”, “να πας κόντρα στην κρίση”). Μόνο έτσι θα καταφέρει να αποφύγει την προδιαγεγραμμένο δρόμο προς την συντριβή (“και αν βάλεις το καράβι να το χτυπάει το κύμα θα βουλιάξει”). Αυτό έχει ως προϋπόθεση την ενεργητικότητα του επιχειρηματία και την ικανότητα του να προβλέπει τις μελλοντικές κινήσεις της αγοράς εργασίας (“Έχοντας τη γνώση αυτή καθαυτή που είναι δύναμη που λέγαμε προηγουμένως είδα ότι η κρίση ερχόταν”). Η κρίση παρουσιάζεται σ' αυτό το απόσπασμα όχι ως οδυνηρό γεγονός, αλλά ως το πιο εύφορο έδαφος ανάπτυξης της επιχείρησης. Η κρίση είναι μια ευκαιρία για έναν ιδιοκτήτη μεγάλης ξενοδοχειακής μονάδας να πάρει τις πιο ριψοκίνδυνες αποφάσεις που έχει πάρει ποτέ (“κάναμε την μεγαλύτερη επένδυση”) και να καταστρώσει έναν μακρόπνοο σχεδιασμό συνεχούς επέκτασης της επιχείρησης (η φράση σε “δεύτερη φάση” υποδηλώνει ένα μακροπρόθεσμο πλάνο). Η υπέρβαση της κρίσης αναγνωρίζεται σ' αυτό το απόσπασμα όχι ως αποτέλεσμα συλλογικών διεκδικήσεων ή μακροοικονομικών μετασχηματισμών, αλλά ως απόρροια των ηγετικών ικανοτήτων του εφευρετικού ατόμου.

Πέρα από τον τουριστικό τομέα, και στις τεχνολογικές επιχειρήσεις συναντάμε μία παρόμοιου τύπου ιστορία επιτυχούς διαδρομής μέσα στην κρίση. Η Φωτεινή (επιχείρηση παροχής υπηρεσιών διαδικτύου, 34 εργαζόμενοι), συνιδρύτρια της επιχειρήσεως της, εξηγεί:

Απόσπασμα 4 από επιχείρηση παροχής υπηρεσιών διαδικτύου

Ε: Θα ήθελα, λοιπόν, να μου πείτε τι είδους στρατηγικές αποφάσεις έχει υιοθετήσει η εταιρεία σας για να ανταπεξέλθει στην οικονομική κρίση;

Φ: Εμ ναι να σας πω...στον τομέα τον δικό μας, ευτυχώς, δύο παράγοντες ήταν πολύ σημαντικοί ώστε να μην μας επηρεάσει ιδιαίτερα η κρίση. Ε οπότε ένας από αυτούς τους παράγοντες είναι ότι όλες μας οι υπηρεσίες προπληρώνονται οπότε δεν είχαμε πρόβλημα στο να εισπράξουμε τα χρήματα στο cash load δηλαδή της εταιρείας, αλλά και το ότι ο τομέας της τεχνολογίας είναι τόσο...εξελίσσεται τόσο γρήγορα και όλοι προς τα εκεί κατευθύνονται. Και ίσως μας ευνόησε κιόλας γιατί πολύς κόσμος κινήθηκε προς το να δημιουργήσει σελίδες στο internet οπότε αυτό για μας ήταν θετικό. Ε δε μπορώ να πω ότι μας επηρέασε.. μας επηρέασε ιδιαίτερα.

Η κρίση παρουσιάζεται ως ένα γεγονός με σχεδόν μηδενικό (“ε δεν μπορώ να πω ότι μας επηρέασε...μας επηρέασε ιδιαίτερα”) ή και μάλλον θετικό αντίκτυπο στην επιχείρηση (“και ίσως μας ευνόησε κιόλας”, “αυτό για μας ήταν θετικό”). Η επιχείρηση αναπτύχθηκε κυρίως λόγω της ευκολίας διακίνησης κεφαλαίου (“όλες μας οι υπηρεσίες προπληρώνονται”) σε μια εποχή που η αγορά αντιμετώπιζε πρόβλημα ρευστότητας και λόγω της ικανότητας παρακολούθησης των απότομων και ταχύτατα εξελισσόμενων μετασχηματισμών της αγοράς εργασίας (“εξελίσσεται τόσο γρήγορα και όλοι προς τα εκεί κατευθύνονται”). Ο ιστορικός ορίζοντας της κρίσης κατασκευάζεται στο απόσπασμα ως ευνοϊκή συγκυρία για την ανάπτυξη νέων πεδίων κερδοφόρου επένδυσης (αυτό της τεχνολογίας).

2.3.3 Η κρίση ως κίνδυνος

Αν στην πρώτη ενότητα αναλύθηκε η εννοιολόγηση της κρίσης ως ευκαιρίας, στις αφηγήσεις των συμμετεχόντων συναντάται ακόμα μία αντίρροπη τάση: η κατανόηση της κρίσης ως επώδυνης συνθήκης που πλήττει το παρόν και το μέλλον της επιχείρησης. Σ' αυτή την θεματική γίνεται ιδιαίτερη μνεία σε επιχειρηματίες που ασχολούνται με την γη και στους προβληματισμούς των συμμετεχόντων για τις αρνητικές επιπτώσεις του τουρισμού στην περιοχή της Κρήτης και για την προβληματική λειτουργία των θεσμικών φορέων.

2.3.3.1 Η σχέση με την γη και το φαινόμενο του υπερτουρισμού στην κρητική αγορά εργασίας

Η κρίση νοηματοδοτήθηκε ως κίνδυνος από τους επιχειρηματίες που ασχολούνται με επαγγέλματα που σχετίζονται με την γη. Για πολλά χρόνια, οι άνθρωποι στον αγροτικό τομέα επιβίωναν μέσα από τις επιδοτήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τα συμπληρωματικά εισοδήματά τους (Papelias, Panagou & Hyz, 2014) και άρα οι

περικοπές στις χρηματοδοτήσεις και η επισφαλειοποίηση της εργασίας αλλάζουν απότομα την καθημερινότητά τους. Η αδυναμία σύνδεσης του αγροτικού τομέα με τους άλλους παραγωγικούς τομείς και η καθυστέρηση της εφαρμογής και χρησιμοποίησης νέων τεχνολογιών σ' αυτό τον τομέα αναδεικνύουν και την χαμηλή παραγωγικότητα του στον ελληνικό χώρο (Kyrgilis, Semasis & Styliaras, 2013). Στις συνεντεύξεις, οι άνθρωποι αυτοί αναφέρθηκαν εκτεταμένα στις πολλαπλές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν καθημερινά όπως η ελλιπή κρατική υποστήριξη, η δυσκολία εύρεσης εργατικού δυναμικού, η πρόσληψη ανασφάλιστου προσωπικού, η μονοδιάστατη έμφαση των θεσμικών φορέων στον κλάδο του τουρισμού και η απουσία μιας νοοτροπίας και κουλτούρας “αγάπης για την γη”. Στην συζήτηση με τον Σπύρο (καλλιεργητής βιολογικών προϊόντων) αναδύθηκε έντονα αυτή η πραγματικότητα:

Απόσπασμα 5 από επιχείρηση βιολογικής καλλιέργειας

Ε: Κύριε Σπύρο και εσείς απαντήστε μου στην ίδια ερώτηση. Τι είδους στρατηγικές αποφάσεις έχει υιοθετήσει η εταιρεία για να ανταπεξέλθει στην οικονομική κρίση;

Σ: ...Κοίταξε, οι αποφάσεις δεν ήτανε και θέμα δικό μας, δηλαδή να πάρουμε κάποια απόφαση. Εδώ έπρεπε να πορευθούμε με αυτά που έχουμε. Δεν είχαμε χρηματοδοτικό εργαλείο όλα αυτά τα χρόνια που να βοηθήσει στην εξέλιξη της επιχείρησης ή να μπορέσουμε να γίνουμε πιο ανταγωνιστικοί.

Ε: Δηλαδή από το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης δεν είχατε κάτι;

Σ: Γενικά απ' όλα (2). Από τίποτα. Ούτε από τράπεζες. Από τίποτα. Δεν. Ούτε από τη διεύθυνση γεωργίας υπήρχε κάποια βοήθεια. Τίποτα όλα αυτά τα χρόνια δηλαδή που εργαζόμαστε και συνεργαζόμαστε με τον κύριο Γιάννη [αναφέρεται στον άλλο συνεντευξιζόμενο]. Απλά προσπαθούμε μόνοι μας και όπου πάμε.

Ε: Χμ. Μόνοι σας δηλαδή με ίδιες δυνάμεις.

Σ: Μόνοι μας εντελώς.

Σε αντίθεση με τα αποσπάσματα που αναλύσαμε στην προηγούμενη ενότητα, σ' αυτή την περίπτωση η επιβίωση στους καιρούς της κρίσης δεν γίνεται αντιληπτή υπό το πρίσμα της ατομικής πρωτοβουλίας ή της δημιουργικής προσαρμογής. Αντίθετα, στα λεγόμενα του Σπύρου (περιστασιακή πρόσληψη ενός μικρού αριθμού εργαζόμενων), σκιαγραφείται ένας κόσμος υλικών και οικονομικών περιορισμών (“δεν είχαμε χρηματοδοτικό εργαλείο”, “να πορευθούμε με αυτά που έχουμε”) και δεν αναδύονται πολλές δυνατότητες για ευέλικτες κινήσεις ή για την λήψη στρατηγικών αποφάσεων αφού το κέντρο του ελέγχου δεν είναι ο εαυτός (“οι αποφάσεις δεν ήταν και θέμα δικό μας”). Στην συνέχεια του αποσπάσματος γίνεται μια εκτενή αναφορά σε μια τάση που περιγράφουμε και στις ομάδες εστίασης: στην αποδέσμευση του κράτους πρόνοιας από τον κοινωνικό του ρόλο και στην τάση μετακύλησης αυτής της ευθύνης στο άτομο. Η συγκρότηση ενός μακροπρόθεσμου και ορθολογικού σχεδιασμού για την επιχείρηση δεν είναι εφικτή, εφόσον η αβεβαιότητα για το μέλλον κυριαρχεί στην καθημερινότητα του Σπύρου (“και όπου πάμε”). Ο Σπύρος επαναλαμβάνει τρεις φορές την λέξη

“τίποτα”, δύο φορές την λέξη “μόνοι” και μία φορά την λέξη “εντελώς” για να τονίσει την απόλυτη έλλειψη οικονομικής στήριξης από θεσμικούς φορείς όπως οι τράπεζες, η διεύθυνση γεωργίας και το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης. Η φράση “όλα αυτά τα χρόνια” που επίσης επαναλαμβάνεται δύο φορές δείχνει ότι ο Σπύρος βιώνει την απουσία του κοινωνικού κράτους όχι ως μια κατάσταση που αφορά ένα περιορισμένο χρονικό διάστημα αλλά ως μια μακροχρόνια συνθήκη. Η μαρτυρία του Σπύρου είναι μια φωνή διαμαρτυρίας απέναντι στις τάσεις περιορισμού των παροχών του κοινωνικού κράτους σε μια ολοένα και μικρότερη ομάδα ανθρώπων. Η αφήγηση αυτή μας βοηθά να κατανοήσουμε σε βάθος την ζωή των ανθρώπων που τοποθετούν τον εαυτό τους στην κατηγορία των “χαμένων της υπόθεσης” ή των “θυμάτων των πολιτικών της λιτότητας”.

Ο Ηλίας (καλλιεργητής βιολογικών προϊόντων με περιστασιακή πρόσληψη ενός μικρού αριθμού εργαζόμενων)) παρευρισκόταν στην συζήτηση μας με τον Σπύρο και ανέδειξε μια νέα διάσταση της σχέσης με την γη στην κρητική αγορά εργασίας:

Απόσπασμα 6 από επιχείρηση βιολογικής καλλιέργειας

Η: Γιατί είναι λίγο, η εργασία είναι λίγο πιο δύσκολη. Τα ωράρια είναι διαφορετικά από ότι είναι σε μία συμβατική καλλιέργεια. Η βιολογική καλλιέργεια θέλει τα δικά της ωράρια για να μπορέσει να λειτουργήσει. Και εκτός αυτού δεν μπορούμε να έχουμε ένα μόνιμο υπάλληλο τον οποίο τη μια μέρα θα τον απασχολήσουμε για ένα πεντάωρο, την άλλη θα τον απασχολήσουμε για οκτώ ώρες, για 12 ώρες, την άλλη μέρα δεν θα εργαστεί, θα κάνει κάτι άλλο. Και σ' αυτό δεν μπορεί να του δώσει ένα σίγουρο μηνιατικό ως το πούμε έτσι. Μπορεί να του δώσει ένα μεροκάματο.

Η πραγματικότητα των επισφαλών μορφών απασχόλησης διατρέχει το παραπάνω απόσπασμα. Έχοντας μεγάλες διαφορές τόσο με την συμβατική καλλιέργεια όσο και με τον τουριστικό κλάδο, η βιολογική καλλιέργεια αναγνωρίζεται ως ένας κλάδος με τους δικούς της κανόνες και ιδιαιτερότητες (“η εργασία είναι λίγο πιο δύσκολη”). Αυτό αποκλείει την δυνατότητα μιας μόνιμης σύμβασης εργασίας (“δεν μπορούμε να έχουμε ένα μόνιμο υπάλληλο”) και απαιτεί μια μη σταθερή μορφή απασχόλησης (“την άλλη θα τον απασχολήσουμε για οκτώ ώρες...την άλλη δεν θα εργαστεί”). Η συνθήκη αυτή θέτει ιδιαίτερες δυσκολίες στην εύρεση ενός εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού που θα αποδεχτεί αυτούς τους όρους εργασίας. Οι πολλαπλές αυτές δυσκολίες μας δίνουν μία αίσθηση της καθημερινότητας των επιχειρηματιών που ζούνε στο όριο και αντιμετωπίζουν πολύπλοκα και σύνθετα προβλήματα. Ο Διονύσης (βιολογικός καλλιεργητής αλόης με μικρό αριθμό εργαζόμενων) αναφέρθηκε επίσης στην δυσκολία εύρεσης προσωπικού και στην τουριστικοποίηση της αγοράς:

Απόσπασμα 7 από επιχείρηση βιολογικής καλλιέργειας

Ε: Θεωρείτε ότι στα αγροτικά θα μπορούσε να υπάρχει καλύτερη εκπαίδευση; Ξέρω γω θα μπορούσε στο σχολείο να μαθαίνανε κάποια βασικά;

Δ: Ναι. Εεεε θα μπορούσε να ήταν καλύτερη η εκπαίδευση αν 2 ώρες την εβδομάδα στο σχολείο ασχολούνταν με αυτό το αντικείμενο.

Ε: Δε θα ήταν πολύ ωραία; Να μαθαίναμε έτσι βασικά

Δ: Ναι βέβαια. Πώς να φυτεύω; Πώς να σκαλίζω; Πώς να περιποιούμαι το φυτό;

Ε: Αυτήν την ερώτηση την κάνουμε για να δούμε ποια είναι και τα κενά του εκπαιδευτικού συστήματος. Δηλαδή εσείς μου λέτε πως έχετε πολύ μεγάλη δυσκολία στο να βρείτε νέο προσωπικό.

Δ: Κανείς νέος δεν έχει καμία σχέση με το αντικείμενο. [...] Η Ελλάδα είναι κατά το πλείστον αγροτική χώρα. [...] Δε ξέρω ποιοι ευθύνονται. Γιατί και οι ελιές μετά από 15-20 χρόνια θα ξεραθούνε.

Ε: Εε εννοείτε λόγω της κλιματικής αλλαγής;

Δ: Όχι λόγω του ότι δε θα υπάρχουν άτομα να δουλέψουνε πια στη φύση.

Ε: Αααα σοβαρά μιλάτε;

Δ: Έχουνε όλοι στραφεί προς τον τουρισμό προς το εύκολο χρήμα προς τα ξεκούραστα λεφτά και χειρωνακτική εργασία μηδέν.

Ο Διονύσης αναφέρεται στις αρνητικές επιπτώσεις που έχει ο τουριστικός χαρακτήρας της κρητικής αγοράς εργασίας στο επάγγελμα του. Η προβληματική σχέση του ανθρώπου με την φύση συνάδει με την ώθηση των εργαζόμενων προς τον τουριστικό τομέα (“έχουν όλοι στραφεί προς τον τουρισμό”). Η εργασία στην γη απαιτεί κόπο, προσπάθεια και κούραση και λόγω αυτού κυριαρχεί μια τάση υποτίμησης αυτού του τύπου εργασίας χάριν άλλων τομέων της αγοράς (“έχουν όλοι στραφεί προς τον τουρισμό προς το εύκολο χρήμα προς τα ξεκούραστα λεφτά”) και πλήρους υποβάθμισης της εργασίας που βασίζεται στην σωματική δύναμη (“χειρωνακτική εργασία μηδέν”). Η ρίζα του προβλήματος ανάγεται στο ίδιο το εκπαιδευτικό σύστημα που δεν προάγει μια φιλική σχέση του ανθρώπου με την γη (“να ήταν καλύτερη η εκπαίδευση...με αυτό το αντικείμενο”) και άρα είναι επιτακτική η ανάγκη αναδόμησης του εκπαιδευτικού συστήματος. Περιγράφεται σ' αυτό το απόσπασμα ένα δυστοπικό μέλλον όπου το ενδιαφέρον για τις αγροτικές εργασίες θα έχει εξαλειφθεί πλήρως (“οι ελιές μετά από 15-20 χρόνια θα ξεραθούνε”, “δε θα υπάρχουν άτομα να δουλέψουν πια στην φύση”). Οι δυστοπίες είναι φαντασιοκοπήματα που χρησιμοποιούνται για να περιγραφούν οι πραγματικές συνθήκες του κόσμου (οικονομικές, πολιτικές κ.α.) που τοποθετούνται στο μέλλον και είναι απάνθρωπες, καταπιεστικές και αναπαραγάγουν μια κατάσταση αποσύνθεσης. Αυτή η νέα τάξη πραγμάτων στον κόσμο της εργασίας είναι δυστοπική.

Ο προβληματισμός γύρω από το φαινόμενο της τουριστικοποίησης της περιοχής ήταν κυρίαρχος και στις αφηγήσεις ατόμων που έχουν επιχειρήσεις στον τουριστικό τομέα.

Παραδείγματος χάριν, ο Βασίλης (ιδιοκτήτης ξενοδοχειακής μονάδας με 20 εργαζόμενους) σημείωσε σε σχέση με το ζήτημα της εργασίας στον τουριστικό τομέα:

Απόσπασμα 8 από επιχείρηση ξενοδοχειακής μονάδας

Σ: Μάλιστα. Και ποια θέματα σας απασχολούν όσον αφορά τη στελέχωση της επιχείρησής σας;

Β: Η εποχικότητα είναι μεγάλο θέμα. Διότι για να βρεις προσωπικό καταρτισμένο, πολύγλωσσο, με μία κάποια εμπειρία στον τουρισμό, θα θέλει και τις σχετικές απολαβές και το χρονικό διάστημα που θα τον απασχολήσεις ή θα την απασχολήσεις θα πρέπει να είναι πάνω των 6 μηνών γιατί δεν θα μπορεί και ο άνθρωπος να ανταπεξέλθει στις υποχρεώσεις του. Οπότε η εποχικότητα είναι ένα μεγάλο αγκάθι για εμάς που δουλεύουμε στον τουρισμό. Δεν θα βρεις σοβαρό υπάλληλο που θα έρθει να δουλέψει για 4 ή 5 μήνες.

Ο Βασίλης επικεντρώνει την απάντησή του στο πρόβλημα της εποχικότητας της εργασίας που τίθεται με απολύτως αρνητικούς όρους (“η εποχικότητα είναι μεγάλο θέμα”, “η εποχικότητα είναι ένα μεγάλο αγκάθι”). Το ειδικευμένο προσωπικό με πολλά προσόντα (“προσωπικό καταρτισμένο, πολύγλωσσο, με μία κάποια εμπειρία στον τουρισμό”) έχει αξιώσεις από τον εργοδότη του όπως καλή αμοιβή και πολύμηνη εργασία (“θα θέλει και τις σχετικές απολαβές και το χρονικό διάστημα που θα τον απασχολήσεις”). Η δυσκολία του Βασίλη να ανταποκριθεί σ' αυτές τις απαιτήσεις τον αναγκάζει να προσλαμβάνει ανειδίκευτο προσωπικό και αυτό φέρνει στο προσκήνιο το ζήτημα της από-ειδίκευσης που περιγράψαμε και στην εισαγωγή. Ο Βασίλης περιγράφει μια πραγματικότητα όπου η κανονικότητα είναι η πρόσληψη επισφαλών και ανειδίκευτων εργαζόμενων (“δεν θα βρεις σοβαρό υπάλληλο”) σε χαμηλής ποιότητας θέσεις εργασίας και αυτό σχετίζεται άμεσα με τον τουριστικό και εποχικό χαρακτήρα της αγοράς εργασίας στην Κρήτη. Η επισφαλαιοποίηση και η ελαστικοποίηση της εργασίας δημιουργεί πολλαπλές προκλήσεις ακόμα και στους ίδιους τους επιχειρηματίες.

2.3.3.2 Οι προβληματισμοί γύρω από την λειτουργία των θεσμικών φορέων

Άτομα που ανήκανε στην κατηγορία των “μικρών επιχειρηματιών” σχολιάσανε εκτεταμένα την έλλειψη στήριξης και προστασίας από τους θεσμικούς φορείς. Μέσα από την ανάλυση των λεγόμενων του Θύμιου (βιβλιοπώλης χωρίς άλλους εργαζόμενους) και του Πέτρου (επιχείρηση τυροκομείου που απασχολεί και άλλα δύο μέλη της οικογένειας) θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε αυτούς τους προβληματισμούς τους γύρω από την προβληματική λειτουργία των θεσμικών φορέων. Ο Θύμιος, βιβλιοπώλης, αναφέρεται σε πολιτικές και νομικές αποφάσεις που ευνόησαν ισχυρούς επιχειρηματικούς κύκλους του κέντρου και υπονόμισαν την βιωσιμότητα των μικρών επιχειρήσεων της περιφέρειας:

Απόσπασμα 9 από επιχείρηση βιβλιοπωλείου

Θ: Ένα σημείο το οποίο έχει αξία για τα βιβλιοπωλεία και όχι για άλλο είδος είναι η τομή που υπήρξε τον Φεβρουάριο του 2014 με την κατάργηση της ενιαίας τιμής βιβλίου. Τα βιβλιοπωλεία τα οποία, της περιφέρειας ιδιαίτερα, τα οποία δεν στηρίζονται στα ευπώλητα βιβλία αλλά έχουν μεγάλη γκάμα από δοκίμιο και επιστημονικό βιβλίο υπέστησαν σημαντικό πλήγμα, διότι καταργήθηκε η ενιαία τιμή βιβλίου, η οποία επανήλθε τώρα αλλά ήδη έχει χαθεί ένα πολύτιμο χρονικό διάστημα τεσσάρων χρόνων, γιατί επανήλθε μόλις τώρα, το οποίο μας κόστισε πάρα πολύ.

Μέσω του συστήματος της ενιαίας τιμής του βιβλίου ο εκδότης όριζε μια συγκεκριμένη τιμή λιανικής πώλησης που ίσχυε έναντι όλων. Η κατάργηση αυτού του θεσμού είχε ανυπολόγιστες συνέπειες για την επιχείρηση του Θύμιου (“μας κόστισε πάρα πολύ”) και γίνεται κατανοητή ως αποφασιστική καμπή για την επιχείρηση του (“είναι η τομή που υπήρξε”). Η αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών αυτής της νομοθετικής ρύθμισης για τις μικρές επιχειρήσεις είναι μια μακροχρόνια και επίπονη διαδικασία καθώς, παρά την επαναφορά αυτού του θεσμού το 2018, ο Θύμιος φαίνεται αρκετά απαισιόδοξος και σκεπτικός ως προς το πως θα μπορέσει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που δημιούργησε στην επιχείρηση του η κατάργηση αυτού του συστήματος (“η ενιαία τιμή βιβλίου, η οποία επανήλθε τώρα αλλά ήδη έχει χαθεί ένα πολύτιμο χρονικό διάστημα τεσσάρων χρόνων”). Στα λεγόμενα του διακρίνεται η θέση ότι η απόφαση αυτή ενίσχυσε τον αθέμιτο ανταγωνισμό με τις μεγάλες αλυσίδες του κλάδου που βρίσκονται στο κέντρο (“τα βιβλιοπωλεία τα οποία, της περιφέρειας ιδιαίτερα”) και υποβάθμισε την βιωσιμότητα βιβλιοπωλείων που δεν βασίζονται στην πώληση εμπορικών ειδών (“τα οποία δεν στηρίζονται στα ευπώλητα βιβλία”). Η ανάλυση αυτής της περίπτωσης αναδεικνύει την ισχυρή επίδραση που έχουν οι πολιτικές, κυβερνητικές και νομικές διατάξεις στην ζωή των ανθρώπων.

Η απουσία αυτή των θεσμικών φορέων που προστατεύουν τον μικρό επιχειρηματία και η κυριαρχία του κανονιστικού αιτήματος “να τα βγάλεις πέρα μόνος σου” ήταν από τα θεμελιώδη ζητήματα που έθιξε και ο Πέτρος. Πιο συγκεκριμένα, ο ίδιος ανέλυσε ένα συμβάν που έπληξε την επιχείρηση του:

Απόσπασμα 10 από επιχείρηση τυροκομείου

Π: Ναι, ναι δυστυχώς μετά από 3 χρόνια, 4 χρόνια, το 2014 έγινε ένα βραχυκύκλωμα εξωτερικά του τυροκομείου και κάηκε ολοσχερώς. Δεν ξέρω αν είσαστε καθόλου...γνώση, δεν έμεινε τίποτα. Εεε πάλι όμως ε, θρεθήκανε 2-3 συνάδελφοι μου και με βοηθήσανε εεε, σε θέμα...με φιλοξενήσανε για λίγο καιρό και εεε πήγαμε εκεί πέρα και μετά ξαναφτιάξαμε πάλι το ίδιο, το καμένο κτίριο που δυστυχώς δεν είχε ασφάλεια το κτίριο. Τέλος πάντων είμαστε στα δικαστήρια τώρα με τη ΔΕΗ σε αυτό το θέμα. Δεν έχει ακόμα εεε δεν έχει τελειώσει ακόμα η ιστορία. Εεε πιστεύω και ότι έχεις δεν έχεις και ο παράγοντας που τοπικά

υπήρχε στήριξη δηλαδή εεε οι ντόπιες κοινωνίες δηλαδή στο [αναφέρει όνομα περιοχής] γενικά, εεε, το θέλανε το, το τυροκομείο, δηλαδή το ζητούσανε το προϊόν. [...] Ντάξει, εεε είναι όμως και δηλαδή εεε έχουμε ορθοποδήσει ναι αλλά δε σημαίνει όμως ότι...είναι η ζημιά, η ζημιά είναι ζημιά. Δηλαδή σε γονατίζει η ζημιά, σε καθηλώνει, δηλαδή και 5 χρόνια που φύγανε , φύγανε για τη ζημιά πάλι φύγανε, δηλαδή...

Ε: Ναι, ναι.

Π: Πέντε χρόνια δουλειά για τη ζημιά ήταν δηλαδή εεε διαδικασίες, ταλαιπωρίες, δηλαδή δε σε φτάνανε τα υπόλοιπα μόνο έχεις μετά ξανά πάλι τα ίδια, δηλαδή...

Ε: Με δικηγόρους και τέτοια πράγματα.

Π: Όλα. Κι ακόμη.

Ένας μικρός επιχειρηματίας καλείται να επωμιστεί απολύτως τα βάρη μιας μακροχρόνιας νομικής διαδικασίας προκειμένου να αποδοθεί δικαιοσύνη ως προς το ζήτημα της ευθύνης που είχαν για το συμβάν του εξωτερικού βραχυκυκλώματος άλλοι θεσμικοί φορείς (Δ.Ε.Η., κράτος κλπ.). Όπως και στην περίπτωση του Θύμιου, η αντιμετώπιση των αρνητικών συνεπειών αυτού του συμβάντος είναι μια μακροχρόνια διαδικασία (“και πέντε χρόνια που φύγανε, φύγανε για την ζημιά”, “πέντε χρόνια δουλειά για την ζημιά”) που συνεχίζει να απασχολεί τον Πέτρο ακόμα και σήμερα (“Δεν έχει ακόμα εεε δεν έχει τελειώσει ακόμα η ιστορία”). Τέτοια συμβάντα στην λειτουργία μιας επιχείρησης οδηγούν συνήθως στο κλείσιμο της (“σε γονατίζει η ζημιά, σε καθηλώνει”). Στην συγκεκριμένη περίπτωση όμως, η αλληλεγγύη που χαρακτηρίζει την τοπική κοινωνία (“βρεθήκανε 2-3 συνάδελφοι μου και με βοηθήσανε εεε, σε θέμα...με φιλοξενήσανε”) και η συμμετοχή του Πέτρου σε ένα εκτεταμένο δίκτυο στενών σχέσεων που στήριζε την επιχείρησή του (“θέλανε το, το τυροκομείο, δηλαδή το ζητούσανε το προϊόν”) ήταν αποφασιστικοί παράγοντες για την επαναλειτουργία της επιχείρησης. Η μικροανάλυση αυτού του αποσπάσματος θέτει υπορρήτως ένα ερώτημα: πως θα μπορούσε ο Πέτρος να αναλάβει τα έξοδα της δικαστικής διαμάχης και να καλύψει τις καθημερινές ανάγκες του αν δεν είχε το απαραίτητο κεφάλαιο ή χωρίς την στήριξη των συναδέλφων του;

Η περίπτωση του Πέτρου αναδεικνύει την πραγματικότητα πολλών ιδιοκτητών-τριών μικρών επιχειρήσεων με τους/τις οποίους-οίες συζητήσαμε και αισθάνονται ότι βρίσκονται σε μια επισφαλή θέση καθ' όλη την διάρκεια της κρίσης. Πολλοί-ές από αυτούς-ές προσπάθησαν να αναζητήσουν νέες ευκαιρίες είτε ιδρύοντας νέες επιχειρήσεις είτε επενδύοντας στις υπάρχουσες. Παρ' όλα ταύτα βρίσκονται συχνά σε οριακές καταστάσεις ως προς την λήψη αποφάσεων και τις επισφαλείς οικονομικές συνθήκες. Είναι άνθρωποι που έχουν μικρή εμπειρία και φτωχές γνώσεις και δεξιότητες στην διοίκηση μια επιχείρησης και στον σχεδιασμό μιας βιώσιμης επιχειρηματικής στρατηγικής. Το προβληματικό οικονομικό περιβάλλον ωθεί πολλές

φορές αυτές τις επιχειρήσεις στην κατάρρευση και στο κλείσιμο. Αυτή η οικονομική ευαλωτότητά τους σε καιρούς αναταραχών και δημοσιονομικής αστάθειας τοποθετεί αυτές τις μικρές επιχειρήσεις σε οριακή και επισφαλή συνθήκη (Leonidou, Christodoulides, Kyrgidou, & Palihawadana, 2017). Η υπέρβαση αυτών των δυσκολιών είναι για αυτούς-ές ένα δυσεπίλυτο αίνιγμα και γι' αυτό απαιτούν στήριξη ώστε να ξεπεράσουν αυτή την πραγματικότητα της οριακότητας.

2.3.4 Ξεπερνώντας την κρίση;

Στην τελευταία αυτή ενότητα επιχειρούμε να αναδείξουμε κριτικά τις φωνές των συμμετεχόντων-ουσών και τις απόψεις τους γύρω από το ζήτημα της υπέρβασης της κρίσης και των επιπτώσεων της. Αναφέρονται, παράλληλα, και οι προτάσεις που απηύθυναν προς την Περιφέρεια.

2.3.4.1 Αναδομώντας τις εργασιακές σχέσεις

Οι επιχειρηματικές πρωτοβουλίες που έχουν έναν ριζοσπαστικό χαρακτήρα τείνουν να δείξουν τις πιθανές μορφές των εργασιακών σχέσεων στο μέλλον. Στην συγκεκριμένη ενότητα αναφέρονται παραδειγματικά οι περιπτώσεις δυο επιχειρήσεων για να αναλυθούν οι αντιφατικές και αλληλοσυγκρουόμενες τάσεις της αγοράς εργασίας. Αν η κρίση είναι κινητήρια δύναμη ραγδαίων μετασχηματισμών των σχέσεων εργασίας, η αναφορά σε πρωτοβουλίες που προεικονίζουν ένα διαφορετικό μέλλον έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Μια τέτοια τύπου επιχείρηση είναι η επιχείρηση του Χρήστου (επιχείρηση marketplace με δυο εργαζόμενους και μια μεγάλη εθελοντική ομάδα):

Απόσπασμα από 11 επιχείρηση marketplace

Χ: Εμάς δεν είναι και οι 20 μέτοχοι. Δύο είναι. Και οι υπόλοιποι δεν είναι μέτοχοι.

Ε: Ναι.

Χ: Προφανώς και όσοι...έχω πει σε όλα τα παιδιά ότι όποιος πραγματικά προσφέρει αξία στην εταιρεία και δείξει μια σταθερότητα, εννοείται θα πάρει και μετοχές αλλά δεν θέλω...

[...] **Ε:** Άρα (2) πιστεύεις ότι ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησης σου έχει παίξει ρόλο ώστε να ανταπεξέλθει στην οικονομική κρίση. Αυτό το μοντέλο ας πούμε που προτείνεις εσύ, που αντιπροτείνεις.

Χ: Εε, ακριβώς (3). Στην ουσία είναι (4) υπερβολικά επαναστατικό. Είναι υπερβολικά ριζοσπαστικό. Δεν ξέρω αν μπορεί να μπει εύκολα σε καλούπια.

Ε: Ναι.

Χ: Και αν μπορεί να μπει, δεν έχω προσδιορίσει εγώ ο ίδιος ακόμα.

Ε: Χμ.

Χ: Σαν καλούπι. Γιατί στην ουσία έχω καταλάβει μέσα από αυτό που κάνουμε το οποίο όταν το έλεγα δύο χρόνια πριν όλος ο πλανήτης με κορόιδευε και μου έλεγε «δεν μπορείς να το κάνεις αυτό. Δεν γίνεται». Γίνεται.

Ε: Ποπό.

Χ: Δεν θα ήθελε κανένας να δουλέψει δωρεάν. Δεν γίνεται. Μου το έλεγαν όλοι. Σε όλο τον κόσμο το ίδιο μου έλεγαν. Και δεν μου το έλεγε ο μπακάλης και ο φούρναρης.

Η αντικατάσταση των θέσεων εργασίας με την εθελοντική εργασία είναι μια τάση που χρήζει περαιτέρω ανάλυσης. Σε αυτό το απόσπασμα φαίνεται ότι η παροχή μισθοδοσίας και η κάλυψη των βιοτικών αναγκών των εργαζόμενων περιορίζεται σε μια μικρή ομάδα ανθρώπων (*“δυσο είναι οι μέτοχοι και οι υπόλοιποι δεν είναι μέτοχοι”*) ή μετατίθεται για όσους εργαστούν σκληρά (*“όποιος πραγματικά προσφέρει αξία στην εταιρεία και δείξει μια σταθερότητα”*) σε ένα απροσδιόριστο σημείο στο μέλλον (*“εννοείται θα πάρει και μετοχές, αλλά δεν θέλω...”*). Η χρήση του επιρρήματος “υπερβολικά” δίπλα στα επίθετα “επαναστατικό” και “ριζοσπαστικό” επιτείνει την θέση του Χρήστου ότι η μορφή αυτή των εργασιακών σχέσεων είναι μια ρηξικέλευθη προοπτική για την αγορά εργασίας (*“Στην ουσία είναι (4) υπερβολικά επαναστατικό. Είναι υπερβολικά ριζοσπαστικό”*). Οι ορίζοντες της κρίσης θεσμοποίησαν και κανονικοποίησαν το αίτημα της εργασίας χωρίς χρήματα (*“δεν θα ήθελε κανείς να δουλέψει δωρεάν”*) – μια τάση που πριν λίγα χρόνια αμφισβητούνταν ακόμα και από τους πιο ειδήμονες σε ζητήματα εργασίας (*“Και δεν μου το έλεγε ο μπακάλης και ο φούρναρης”*).

Η Κοιν.Σ.Επ. στην οποία συμμετέχει ο Ζήσης (κοινωνική συνεταιριστική επιχείρηση με μικρό αριθμό εργαζόμενων και μία μεγάλη εθελοντική ομάδα) βασίζεται επίσης μερικώς στην ύπαρξη εθελοντικής ομάδας. Στην συγκεκριμένη περίπτωση, ωστόσο, το ζήτημα της εργασίας τίθεται με διαφορετικούς ιδεολογικούς όρους. Ο Ζήσης εξηγεί:

Απόσπασμα 12 από κοινωνική συνεταιριστική επιχείρηση

Σ: Ε θα ήθελα να ρωτήσω τώρα τον Ζήση αν ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης της επιχείρησής σας έχει παίξει ρόλο στο να ανταπεξέλθετε στην οικονομική κρίση. Ο τρόπος οργάνωσης και διοίκησης.

Θ: Σίγουρα θα πω γιατί όλοι έχουν ισοδύναμο λόγο στις γενικές συνελεύσεις που κάνουμε. Δε παίρνονται αποφάσεις εκτός γενικών συνελεύσεων, οτιδήποτε προκύπτει υπάρχει εκεί και το σημαντικό είναι ουσιαστικά ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και η παραγωγή κι όλα τα μέλη του συνεταιρισμού συμμετέχουν σε αυτές τις γενικές συνελεύσεις. Οπότε οτιδήποτε πρόβλημα προκύπτει είτε αφορά τη κρίση την ίδια είτε αφορά οτιδήποτε άλλο, στη δουλειά πάνω του οποιουδήποτε εργαζόμενου, στην παραγωγή του παραγωγού ή σε κάποια οικονομικά στοιχεία που ελέγχουμε οι υπόλοιπες ομάδες. Οτιδήποτε κι αν προκύπτει έρχεται στη γενική συνέλευση, συζητάτε, συναποφασίζεται. Προσπαθούμε όσο περισσότερο μπορούμε να μη μπαίνουμε στις διαδικασίες ψηφοφοριών αλλά να εξαντλούμε τις συζητήσεις ώστε να μπορούμε να βρούμε μια λύση που θα συμφωνούμε όλοι. Και χρησιμοποιώντας αυτό το μοντέλο νομίζω ίσα ίσα μας λύνει προβλήματα που μπορεί να δημιουργούνται λόγω όλων αυτών των καταστάσεων. Ουσιαστικά έχουν όλοι τον ίδιο λόγο. Δεν υπάρχει κανείς που θα επιβάλει στους συνεργαζόμενους (Σ: Να έχει μεγαλύτερη βαρύτητα στη λήψη αποφάσεων.) να κάνει κάτι το οποίο δεν θα κάνει, άρα δε θα κάνει... δεν θα μεταφέρει το οποιοδήποτε πρόβλημα, πες, στο συνεταιρισμό είτε αυτό είναι οικονομικό είτε είναι χρονικό είτε είναι οτιδήποτε, δεν θα το μεταφέρει στον εργαζόμενο. Θα κάτσουν όλα μαζί τα μέλη να λύσουν αυτό το πρόβλημα. Οπότε, νομίζω ότι μόνο προβλήματα δεν δημιουργεί.

Οι αναφορές σε ένα αξιακό πλαίσιο που στηρίζεται στην άμεση δημοκρατία, στην συμμετοχικότητα και στην αυτοδιαχείριση είναι διάσπαρτες στο παραπάνω απόσπασμα. Η αναδιάρθρωση των σχέσεων εργασίας αφορά στην συγκεκριμένη περίπτωση την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στους χώρους εργασίας και την διαμόρφωση ενός αντι-ιεραρχικού πλαισίου. Αντί της κάθετης και ιεραρχικής οργάνωσης της επιχείρησης, αυτό που προτείνεται στην συγκεκριμένη περίπτωση είναι η λήψη των αποφάσεων μέσα από το μοντέλο των γενικών συνελεύσεων. Η συμμετοχή όλων στην γενική συνέλευση (“ότι και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και η παραγωγή κι όλα τα μέλη του συνεταιρισμού συμμετέχουν”) προωθεί στην πράξη την δημοκρατική αξία του διαλόγου (“Οτιδήποτε κι αν προκύπτει έρχεται στη γενική συνέλευση, συζητάτε, συναποφασίζεται”) και της ισότητας (“όλοι έχουν ισοδύναμο λόγο”) και αμφισβητεί την κυρίαρχη λογική της επιβολής των αποφάσεων από τα πάνω προς τα κάτω (“δεν υπάρχει κανείς που θα επιβάλλει στους συνεργαζόμενους”).

Μέσα από την κριτική ανάλυση των δυο περιπτώσεων αναδύεται ένας διττός ορίζοντας για την αγορά εργασίας στην Κρήτη: από την μια αναφαίνεται η πιθανότητα η κρίση να σηματοδοτήσει την μετάβαση από την εργασία στον εθελοντισμό με ό,τι συνέπειες κι αν έχει αυτός ο μετασχηματισμός. Από την άλλη, χαρτογραφείται ο ορίζοντας της ανάδυσης νέων μορφών οργάνωσης των κοινωνικών σχέσεων που αμφισβητούν τα κυρίαρχα μοντέλα οικονομικής δραστηριότητας.

2.3.4.2 Αναδιάρθρωνοντας το εργασιακό περιβάλλον

Στην τελευταία αυτή υποενότητα παραθέτουμε συνοπτικά τις προτάσεις τους για την αναδιάρθρωση του εργασιακού περιβάλλοντος στην Κρήτη που προέκυψαν μέσα από την θεματική ανάλυση των συνεντεύξεων των επιχειρηματιών και των ομάδων εστίασης από το εργατικό δυναμικό. Γενικότερα, στην ανάλυση των συνεντεύξεων δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στις φωνές των ιδιοκτητών-τριών μικρών επιχειρήσεων. Η πιθανότητα για μια θετική κοινωνική αλλαγή βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στην στήριξη των ιδιοκτητών-τριών μικρών επιχειρήσεων και μελλοντικών ιδιοκτητών-τριών επιχειρήσεων ώστε να αναπτύξουν στρατηγικές βιωσιμότητάς της επιχείρησής τους, συμβάλλοντας έτσι τόσο στην οικονομική ανάπτυξη της επιχείρησής τους και της τοπικής οικονομίας όσο και στην αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζόμενων. Αυτή η βοήθεια προς τους επιχειρηματίες μπορεί να περιλαμβάνει: (α) δεξιότητες και κατάρτιση πάνω στην βιωσιμότητα των επιχειρήσεων (β) την επιμόρφωση τους ώστε να μπορούν να θέτουν σταδιακά όλο και πιο μεγάλους στόχους που να συμβαδίζουν με τις κοινωνικές, οικονομικές και περιβαλλοντικές εξελίξεις και το γενικότερο συγκείμενο (γ) την υιοθέτηση αντίστοιχων πρακτικών και στρατηγικών ώστε να υλοποιούν αυτούς τους στόχους και (δ) την διατήρηση του ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος μέσα από καινοτόμες και δημιουργικές αλλαγές στα προϊόντα και στις υπηρεσίες τους. Αυτός ο τύπος της βοήθειας μπορεί να διευκολυνθεί μέσα από την συνεργασία των επιχειρηματιών με άτομα από τον ακαδημαϊκό χώρο και ερευνητές-τριες ώστε να βελτιωθεί ο προγραμματισμός της επιχείρησης (Lum, 2017; Leonidou et al., 2017).

Κάποιες από τις προτάσεις που κατέθεσαν είναι οι εξής:

- Λήψη νομοθετικών και πολιτικών μέτρων για την προώθηση των προϊόντων, την οικονομική στήριξη και χρηματοδότηση των μικρών επιχειρήσεων και των επιχειρήσεων που καταπιάνονται με τις αγροτικές εργασίες.
- Προτάσεις για την μεγέθυνση της τουριστικής περιόδου και την δημιουργία των αντίστοιχων πρωτοβουλιών (έργα υποδομών, πλατφόρμες προώθησης του χειμερινού τουρισμού κ.α.) που θα μπορούν να στηρίξουν τον χειμερινό τουρισμό.
- Η ανάγκη για στήριξη του τεχνολογικού εκσυγχρονισμού των επιχειρήσεων και του marketing
- Ταυτόχρονα, αναδείχθηκε ο έντονος προβληματισμός τους για το φαινόμενο του υπερτουρισμού και έθεσαν το ζήτημα της αντιμετώπισης και του περιορισμού των αρνητικών συνεπειών που έχει ο τουρισμός στην τοπική κοινωνία και αγορά εργασίας.

2.4. Αποτελέσματα Πρωτογενούς Ποιοτικής Έρευνας Ανθρωπίνου Δυναμικού

2.4.1 Οι φωνές του προκαριάτου στην κρητική αγορά εργασίας Η αναδόμηση του εργαζόμενου εαυτού για να χωρέσει σε μία μεταλλαγμένη αγορά εργασίας

Στην πρώτη θεματική ενότητα αναλύονται οι παραστάσεις και οι σκέψεις των συμμετεχόντων-ουσών στις ομάδες εστίασης για τα κριτήρια ένταξης και αποκλεισμού που υιοθετούνται από την τοπική αγορά εργασίας και την ελαστικότητα ή αυστηρότητα αυτών των κριτηρίων. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση ακόμη στις προσπάθειες τους να προσαρμοστούν σε αυτές τις απαιτήσεις των εργοδοτών και της αγοράς εργασίας και να συμμορφωθούν στο πρότυπο του ελαστικού και ευέλικτου εργαζόμενου.

2.4.1.1 Μπαίνοντας στις περιστρεφόμενες πόρτες της ελαστικοποίησης

Η ευελιξία περιγράφηκε από τους συμμετέχοντες ως η κεντρική μορφή οργάνωσης των σχέσεων εργασίας στην κρητική αγορά εργασίας. Διάφοροι πληθυσμοί όπως οι εποχιακά εργαζόμενοι/ες, οι νέοι και οι νέες και τα άτομα που έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα ενδυνάμωσης ανέργων αποτελούν ιδιαίτερες περιπτώσεις ευέλικτων εργαζόμενων. Στο απόσπασμα 1 διαβάζουμε:

Απόσπασμα 1 από ομάδα εστίασης εποχιακά εργαζόμενων (Ηράκλειο)

Τ: Είπατε για το θέμα της μετάβασης σε μια δουλειά και για το θέμα το εποχιακό. Πως πάμε τώρα από τη σεζόν, στο σταματάει η σεζόν. Πώς είναι για εσάς αυτές οι μεταβάσεις; **Γ:** Για αρχή είναι παράξενες (γέλια). Μέχρι να συνηθίσεις στο τρόπο ζωής το χειμερινό θέλει λίγο.. Αλλά όποιος το κάνει πολλά χρόνια προσαρμόζεται.

Μ: Κάνετε κάποια άλλη δραστηριότητα;

Κ: Έντονες συνθήκες. Πολύ κούραση, πολύ ξεκούραση. Τις ίδιες ζημιές κάνει σωματικά.

(όλοι/ες μαζί): Ναι! Ναι! Ακριβώς.

Τ: Η κούραση και η ξεκούραση τις ίδιες ζημιές.

Κ: Ναι. Ναι.

Γ: Το σώμα πονάει και στις δύο περιπτώσεις.

Κ: Αυτό λέω. Το σώμα πονάει. Όταν ξεκινάς τη δουλειά το σώμα πονάει. Όταν τελειώνεις τη δουλειά επίσης και κάθεσαι πάλι, πάλι το σώμα σου πονάει. Όταν λέω δεν ξέρω για τα υπόλοιπα σώματα, το δικό μου...

Β: Είναι και το ψυχολογικό, γιατί είμαστε από την μεγάλη ένταση στην απόλυτη χαλάρωση ίσως. Δηλαδή από την μία μέρα δουλεύεις από το πρωί μέχρι το βράδυ. Την επόμενη μέρα δεν θα κάνει το απολύτως τίποτα.

Από τους εποχιακά εργαζόμενους απαιτείται να είναι ιδιαίτερα ευπροσάρμοστοι: είναι άτομα που οφείλουν να ζουν όλο τον χρόνο σε συνθήκες πίεσης (“έντονες συνθήκες”) και να ανταπεξέρχονται σε διάφορες καταστάσεις (“Πολύ κούραση, πολύ ξεκούραση”). Αυτό προϋποθέτει μία ιδιότυπη ευκινησία από πλευράς των εργαζόμενων (να μπορείς να “προσαρμόζεσαι”). Αν η Κωνσταντίνα (ομάδα εποχικά εργαζόμενων, 27 ετών, γυναίκα) και ο Γιώργος (ομάδα εποχικά εργαζόμενων, 55 ετών, άνδρας) ανέδειξαν στην διάρκεια της συζήτησης τις αρνητικές επιπτώσεις της εποχικότητας στο σώμα τους (“τις ίδιες ζημιές σωματικά”, “το σώμα πονάει και στις δύο περιπτώσεις”), η Βασιλική (ομάδα εποχικά εργαζόμενων, 49 ετών, γυναίκα) έδωσε έμφαση και στις ψυχολογικές διαστάσεις αυτών των εναλλαγών: το άτομο πρέπει να διαθέτει ψυχολογικές τεχνικές (“είναι και το ψυχολογικό”) για να διαχειριστεί την ακραία μετάβαση από μια καθημερινότητα χωρίς ελεύθερο χρόνο και σε σκληρές εργασιακές συνθήκες (“δουλεύεις από το πρωί μέχρι το βράδυ”) στο “απολύτως τίποτα” και στην “απόλυτη χαλάρωση” του χειμώνα. Πέρα, ωστόσο, από το να υπομένει ποικίλες ψυχολογικές και σωματικές πιέσεις, ο ευέλικτος εργαζόμενος πρέπει να μπορεί να αλλάζει συνεχώς τα σχέδια της ζωής του.

Απόσπασμα 2 από ομάδα εστίασης ανέργων μετά από πρόγραμμα ενδυνάμωσης

Λ: Άσε που δεν κάνουν το επάγγελμα που σπούδασαν.

Ε: Όχι. Μα δεν ψάχνω στο επάγγελμα (γέλια). Πλέον δεν...

στα 35 μου το πήρα απόφαση (γέλια). Ναι. Θα πάω άλλου και είναι πολύ δύσκολο να μηδενίσεις και να πας αλλού.

Λ: Αυτό όμως...σου αρέσει; Δεν μηδενίζονται έτσι τα όνειρά σου;

Β: Ε εννοείται.

Λ: Δηλαδή απλά ψάχνεις μια εργασία για επιβίωση και τίποτα άλλο.

Β: Ναι.

Λ: Δεν είναι έτσι.

Η παραίτηση από τον στόχο της εργασίας στο αντικείμενο σπουδών (“μα δεν ψάχνω στο επάγγελμα (γέλια)”) παρουσιάζεται από την Έλσα (ομάδα προγράμματος ενδυνάμωσης, 35 ετών, γυναίκα) ως μία χρονοβόρα (“στα 35 μου το πήρα απόφαση”) και επίπονη διαδικασία για μία νέα εργαζόμενη. Αν η ίδια ήλπιζε στα πρώτα χρόνια της φοιτητικής ζωής ότι θα εργαστεί στο επάγγελμα που αγαπά, πλέον φαίνεται διατεθειμένη να εργαστεί σε οποιονδήποτε τομέα (“θα πάω αλλού”), όσο επώδυνος κι αν είναι για εκείνη αυτός ο αένας επαναπροσδιορισμός του πλάνου της ζωής (“και είναι πολύ δύσκολο να μηδενίσεις και να πας αλλού”). Η βιογραφική αυτή μετάβαση

από τον ρομαντισμό της νεανικής ηλικίας στον “σκληρό ρεαλισμό” της αγοράς εργασίας ψέγεται από την Λουκία (ομάδα προγράμματος ενδυνάμωσης, 50 ετών, γυναίκα) που παρεμβαίνει στην συζήτηση. Για την Λουκία, που ανήκει σε μία μεγαλύτερη γενιά από την Έλσα, ο κομφορμισμός στο κάλεσμα της ευελιξίας και η παραίτηση από το αίτημα για διεκδίκηση μιας δημιουργικής εργασίας που δεν περιορίζεται μόνο στην κάλυψη των βιοτικών αναγκών (“δηλαδή απλά ψάχνεις μια εργασία για επιβίωση και τίποτα άλλο”) δεν μπορεί να συνιστά μία φυσιολογική απόκριση των νέων (το “δεν είναι έτσι” υπονοεί ότι τα πράγματα “δεν πρέπει να είναι έτσι”). Η νέα πραγματικότητα της ελαστικοποίησης αντιμετωπίζεται με διαφορετικά μέσα από ανθρώπους άλλων γενεών που έζησαν σε ξεχωριστούς ιστορικούς ορίζοντες. Οι περιπτώσεις των προγραμμάτων κατάρτισης και ενδυνάμωσης έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς το ζήτημα της ευελιξίας.

Απόσπασμα 3 από ομάδα εστίασης ανέργων μετά από πρόγραμμα ενδυνάμωσης

Γ: Είχα μπει μέσω voucher για το οχτάμηνο σε μία επιχείρηση. [...]. Η συστατική επιστολή που τους είχαμε δώσει έγραφε ότι ήμουν το υπόδειγμα υπαλλήλου. [...] Δηλαδή ουσιαστικά ήταν σαν να σου λένε ότι «εμείς σαν Voucher σε πήραμε για όσο διάστημα ήτανε σύμφωνα με το νόμο. [...]

Κ: Μα δεν έχουν καμία προοπτική.

Σ: Δεν έχουν προοπτική.

Κ: Δηλαδή πας κατευθείαν και ξέρεις ότι αυτό είναι. Και πας κατ' ανάγκη γιατί δεν έχεις κάτι άλλο και πρέπει να επιβιώσεις. [...]

Σ: Τι θα λέγατε σε αυτούς που χρηματοδοτούν αυτά τα προγράμματα; [...]

Β: [...] χωρίς να προβλέπονται καθόλου ή μάλλον να προβλέπονται πολύ λιγότερα αντίστοιχα στο πρακτικό που έχει να κάνει με την πραγματική εργασία. [...] Δηλαδή εντάξει ενδυναμώνουμε τους ανθρώπους, ενδεχομένως τους βοηθούμε να ενταχθούν, μετά τι;

Ε: Ναι, Βίκτωρα όμως και πάλι θα γυρίσουμε σε αυτό που λέμε, στην πόρτα που θα άνοιγε και θα έκλεινε, γιατί θα ήταν μία πρακτική και να τελειώνει.

Οι εργαζόμενοι/ες εμπεδώνουν μέσα από τα προγράμματα κατάρτισης (π.χ. voucher) ότι όσο κι αν προσπαθήσουν και όσο συνεπείς εργαζόμενοι-ες κι αν είναι (“ήμουν το υπόδειγμα υπαλλήλου”) δεν πρόκειται να κατακτήσουν μια σταθερή θέση εργασίας (“σε πήραμε για όσο διάστημα ήτανε σύμφωνα με το νόμο”, “μα δεν έχουν προοπτική”). Αποδέχονται αυτή την πραγματικότητα χωρίς να έχουν ψευδαισθήσεις ή προσδοκίες για μονιμοποίηση στην επιχείρηση (“πας κατευθείαν και ξέρεις ότι αυτό είναι”). Η θέση του Βίκτωρα (ομάδα προγράμματος ενδυνάμωσης, 50 ετών, άνδρας) ότι είναι προτιμότερο να χρηματοδοτούνται τα προγράμματα πρακτικής άσκησης και όχι τα προγράμματα ενδυνάμωσης που δεν έχουν μόνιμο (“μετά τι;”) και ουσιαστικό αντίκτυπο στην “πραγματική εργασία” αντικρούεται από την Ελένη (ομάδα προγράμματος ενδυνάμωσης, 31 ετών, γυναίκα) που αναδεικνύει τον περιστασιακό και

επισφαλή χαρακτήρα που έχουν και τα προγράμματα κατάρτισης και πρακτικής άσκησης (“γιατί θα ήταν μια πρακτική και να τελειώνει”). Η εναγώνια αναζήτηση μιας πιο σταθερής μορφής απασχόλησης διατρέχει τις αφηγήσεις των συμμετεχόντων-ουσών που προσπαθούν να διαχειριστούν τις επιπτώσεις της νέας πραγματικότητας στο σώμα, στην ψυχή τους και στα όνειρά τους.

2.4.1.2 Σκαρφαλώνοντας στα ενετικά τείχη της αγοράς εργασίας

Οι συμμετέχοντες-ουσες αναφέρθηκαν σε μια σειρά άτυπων (ρητών ή/και υπόρρητων) δεξιοτήτων που πρέπει να έχει κανείς για να ανταποκριθεί στο πρότυπο του ευέλικτου εργαζόμενου που αναλύθηκε στην προηγούμενη ενότητα. Ο ιδανικός εργαζόμενος περιγράφεται με γλαφυρά λόγια και σαρκαστικό ύφος ως ένα μη υπαρκτό άτομο, ως μια ιδεατή φιγούρα, καθώς οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας ξεπερνούν κατά πολύ τις πραγματικές ανθρώπινες δυνατότητες. Η Ιωάννα (ομάδα ευάλωτων γυναικών, 26 ετών, γυναίκα) σημειώνει σχετικά:

Απόσπασμα 4 από ομάδα εστίασης ευάλωτων γυναικών

Ι: Α θέλετε να σας πω εγώ που δεν είμαι από την Κρήτη; [γελάνε]. Θα μιλήσω σαν τρίτος δηλαδή. [...]. Εγώ πραγματικά έχω απογοητευτεί πλήρως. Τους, τους θεωρώ ανθρώπους που είναι πολύ τοπικιστές εεε διότι παρατήρησα ότι εάν δεν πήγαινα με κάποιον γνωστό μου πολύ γνωστό μου που να ξέρει τ' αφεντικό δεν με παίρνανε. [...] Και την αγορά την έχω δει λίγο σαν...σαν να υπάρχει έτσι ένα πράγμα...μάλλον πως είναι εκεί τα ενετικά τείχη [γελάνε], κάπως έτσι είναι και η αγορά.

Η Ιωάννα παρομοίωσε την αγορά εργασίας με τα ενετικά τείχη και αυτός ο συμβολισμός μας παρέχει μία παραστατική μεταφορά που βοηθά να κατανοήσουμε σε βάθος το υπό εξέταση φαινόμενο. Η μεταφορά αυτή υποδηλώνει ότι είναι λίγοι-ες εκείνοι-ες που μπορούν να σκαρφαλώνουν σε αυτό το δύσβατο μονοπάτι και να οχυρώνονται μέσα στο κάστρο. Αντίθετα, η κρητική αγορά εργασίας εμπεριέχει πολλαπλούς αποκλεισμούς (διάβαζε: τείχη) για όσους και όσες δεν διαθέτουν αυτό το ιδεατό προφίλ του εργαζόμενου. Η Ιωάννα ιδίως χρησιμοποιεί αυτή την μεταφορά για να αναφερθεί στον αποκλεισμό που βίωσε λόγω της μη εντοπιότητάς της. Σημειώνει ότι η απόρριψή της από πολλές θέσεις εργασίας δεν βασίστηκε σε αντικειμενικά κριτήρια, αλλά στην προτίμηση που έδειχναν οι εργοδότες σε άτομα που έχουνε καταγωγή από την Κρήτη και άρα, σε αντίθεση με εκείνη (“παρατήρησα ότι αν δεν πήγαινα με κάποιον γνωστό...δεν με παίρνανε”), μπορούσαν να αξιοποιήσουν το εκτεταμένο δίκτυο στενών σχέσεων (γνωριμίες, γνωστούς κλπ.) που χαρακτηρίζει την κρητική κουλτούρα. Η απογοήτευσή της αυτή την ωθεί στο να γενικεύσει την εμπειρία της και να παρουσιάσει τους κρητικούς ως ένα ενιαίο και ομογενοποιημένο σύνολο που χαρακτηρίζεται από την προσκόλληση του στα συμφέροντα του τόπου (“τους θεωρώ ανθρώπους που είναι πολύ τοπικιστές”). Η θέση αυτή της Ιωάννας λειτουργεί

και ως μομφή προς τις άλλες τρεις γυναίκες που συμμετείχαν σε αυτή την ομάδα εστίασης και που λόγω της κρητικής καταγωγής τους είχαν περισσότερες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας.

Πέρα από το ζήτημα του τοπικισμού, αναδύθηκαν κατά την διάρκεια των συζητήσεων και άλλοι άξονες καταπίεσης, όπως ο ηλικιακός ρατσισμός και οι έμφυλες διακρίσεις. Ούτως ή άλλως οι έμφυλες διακρίσεις στην αγορά εργασίας έχουν αναδειχθεί και στην διεθνή βιβλιογραφία (Anastasiou, Filippidis, & Stergiou, 2015; Perugini, Žarković Rakić, & Vladislavjević, 2019). Στα αποσπάσματα 5 και 6 οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες ανέφεραν:

Απόσπασμα 5 από ομάδα εστίασης ανέργων μετά από πρόγραμμα ενδυνάμωσης

Μ: Εγώ θα ήθελα να ρωτήσω, τελικά η αγορά εργασίας της Κρήτης, τι δεξιότητες ζητάει; Δηλαδή, πέρα από τους αποκλεισμούς [γέλια].

Π: Εξαρτάται πως το χωρίζετε, ο δημόσιος ή ο ιδιωτικός.

Μ: Ο ιδιωτικός.

Π: Πολύ συγκεκριμένα πράγματα ζητάει.

Μ: Δηλαδή;

Π: Νεαρή ηλικία, αλλά να έχεις εμπειρία. Να μη ζητάς λεφτά και να είσαι ευέλικτος στο ωράριό τους.

Μ: [...] Ένα προφίλ καλού εργαζόμενου.

Ο: Ευέλικτου.

Μ: Ευέλικτου.

Ε: Για μένα αυτό είναι και υποτακτικού εργαζόμενου.

Σ: Υποτακτικού.

Ε: Που σου δίνουνε 450 και πρέπει να ζήσεις, αλλά να είσαι εκεί 24/7, που λένε.

Ο: Και να μην έχεις απαιτήσεις

Ε: Και να μην έχεις απαιτήσεις.

Ο: Και να είσαι διαθέσιμος ανά πάσα στιγμή.

Ε: Και αν είναι δυνατόν να παίρνεις την δουλειά στο σπίτι.

Απόσπασμα 6 από ομάδα εστίασης ανέργων μετά από πρόγραμμα ενδυνάμωσης

Π: Μάλλον δεν ξέρουν και οι επιχειρήσεις τι ακριβώς θέλουν

Σ: Αχα.

Π: Θέλουν κάποιον με μικρό ηλικιακό όριο, με πολλή εμπειρία. Πως γίνεται αυτό δεν ξέρω.

Ε: Δεν ξέρουμε (γέλια).

Π: Να είναι άφυλος, να μην έχει υποχρεώσεις ούτε κοινωνικές αλλά ούτε και προσωπική ζωή.

Σ: Και άφυλος;

Π: Ναι. Να μπορείς να δουλεύεις πολλές ώρες.

Ε: Να μην έχεις=

Π: Να μην είσαι άντρας που να θες στρατιωτικές υποχρεώσεις ή γυναίκα με παιδιά

Σ: Αχα, αχα.

Ρ: Και να είσαι και η Ναόμι Κάμπελ.

Ως προς το ζήτημα της ηλικίας, φαίνεται πως απορρίπτονται από τους εργοδότες-τριες τόσο οι πιο ηλικιωμένοι που δεν έχουν την φρεσκάδα και την ταχύτητα του νέου εργαζόμενου, όσο και οι πιο νέοι που δεν διαθέτουν τις τεχνικές και την γνώση του έμπειρου εργαζόμενου (“νεαρή ηλικία, αλλά να έχεις εμπειρία”, “θέλουν κάποιον με μικρό ηλικιακό όριο, με πολλή εμπειρία”). Παράλληλα, οι γυναίκες που αναζητούν μια θέση εργασίας οφείλουν να συμβαδίζουν με τα τυποποιημένα πρότυπα γυναικείας ομορφιάς του δυτικού κόσμου (“να είσαι και η Ναόμι Κάμπελ”) και να απαρνηθούν την μητρότητα (“να μην έχεις παιδιά”). Ιδεατό για τον/την εργαζόμενο-η θα ήταν στην πραγματικότητα να μην έχει φύλο (“να είναι άφυλος”) και να μην επιβαρύνεται από τις πολλές κοινωνικές υποχρεώσεις που συνδέονται και ταυτίζονται είτε με το γυναικείο είτε με το ανδρικό φύλο (“να μην είσαι άντρας που να θες στρατιωτικές υποχρεώσεις”). Μόνο όσοι και όσες αποδέχονται την πλήρη κυριαρχία του εργάσιμου χρόνου στον ελεύθερο χρόνο (“να είσαι εκεί 24/7”, “να είσαι ανά πάσα στιγμή διαθέσιμος”, “να μην έχεις προσωπική ζωή”) και αφιερώνονται πλήρως στους στόχους της επιχείρησης έχουν τύχη στην αγορά εργασίας. Τμήμα του εργατικού δυναμικού μπορούν να αποτελέσουν ακόμα τα άτομα εκείνα που γνωρίζουν ότι δεν έχουν την δυνατότητα να διεκδικούν τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματά τους και που είναι προετοιμασμένα να αποδεχτούν οτιδήποτε τους ζητείται (“για μένα αυτό είναι και υποτακτικού εργαζόμενου”, “και να μην έχει απαιτήσεις”). Οι συμμετέχοντες-ουσες αντιμετωπίζουν με χιούμορ και κωμική διάθεση αυτούς τους μετασχηματισμούς της αγοράς εργασίας (σε τουλάχιστον δύο περιπτώσεις αρχίζουν να γελάνε στα αποσπάσματα 5 και 6 όταν τίθεται αυτό το ζήτημα.). Στο απόσπασμα 5 συναντάμε τέσσερις φορές τον παρατακτικό σύνδεσμο “και” στα λόγια τόσο της Όλγας (ομάδα προγράμματος ενδυνάμωσης, 50 ετών, γυναίκα) όσο και της Έλσας (ομάδα προγράμματος ενδυνάμωσης, 35 ετών, γυναίκα). Αυτό σημαίνει ότι η κάθε συμμετέχουσα προσθέτει στις ιδέες της άλλης και με αυτόν τον τρόπο αποτυπώνεται η πολλαπλότητα των αιτημάτων που διατυπώνονται προς τους/τις εργαζόμενους/ες. Αντιμετωπίζουν έτσι με κοινή οπτική τα αυστηρά κριτήρια ένταξης μιας αγοράς εργασίας που τείνει να αποκλείει όσους/όσες δεν ανταποκρίνονται στην κοινωνικά αποδεκτή εργασιακή νόρμα.

2.4.2 Αντιμετωπίζοντας την απροσδιοριστία της αγοράς εργασίας ως εξατομικευμένο υποκείμενο

Στην δεύτερη θεματική αναλύεται η αποδιάρθρωση των κοινωνικών σχέσεων, των συλλογικοτήτων και άλλων θεσμικών φορέων όπως το κράτος. Η τάση αυτή ωθεί τον εργαζόμενο ως εξατομικευμένο υποκείμενο να αναλάβει όλα τα ρίσκα και τους κινδύνους της κοινωνικής ζωής και να διαχειριστεί με διάφορες ψυχολογικές τεχνικές την απώλεια αυτών των σταθερών σημείων αναφοράς και την αβεβαιότητα της αγοράς εργασίας.

2.4.2.1 Από την ασφάλεια του παρελθόντος στη σιωπηλή επισφάλεια του παρόντος

Οι περιγραφές των συμμετεχόντων-ουσών επικεντρώθηκαν εκτεταμένα στην σύγκριση του παρελθόντος με τον παρόν. Εξέφρασαν την νοσταλγία για την ζωή τους πριν την κρίση μέσα από φράσεις όπως “κάθε πέρσι και καλύτερα”. Αν στο παρελθόν υπήρχαν πιο ανθρώπινες εργασιακές συνθήκες και ένα κοινωνικό κράτος που εξασφάλιζε την υπεράσπιση των εργασιακών τους δικαιωμάτων, η κατάσταση είναι ριζικά διαφορετική σήμερα. Η επισφάλεια στην σύγχρονη αγορά εργασίας αφορά τις κακές εργασιακές συνθήκες, την ανασφάλιστη εργασία, τη μη καταβολή των δεδουλευμένων ή την καθυστέρηση στην πληρωμή, την μη καταβολή των ενσήμων, την σεξουαλική παρενόχληση, την προβληματική λειτουργία των σωματείων των εργαζόμενων, την αγορά εργασίας των «γνωστών», την ελλιπή παρέμβαση των κρατικών και θεσμικών φορέων κ.α.

Η Θάλεια (ομάδα εστίασης πτυχιούχων, 28 ετών, γυναίκα) αναφέρεται σε μια πρόσφατη εργασιακή της εμπειρία:

Απόσπασμα 7 από ομάδα εστίασης πτυχιούχων

Θ: Πήγα σε μια καφετέρια, που εκεί ήταν καλά γενικά. Έπαιρνα ένσημα, όχι όλα αλλά κάτι έπαιρνα. Εε δώρο εγώ δεν έπαιρνα ποτέ. Επίσης, μαθαίνω ότι δουλεύω 10, 11 η ώρα το βράδυ.

Γ: Και δούλευε την άλλη μέρα το πρωί.

Θ: Ναι. Ήμουν...δούλευα η ώρα 7 παρά τέταρτο έπρεπε να ήμουν εκεί. Το μάθαινα τέτοια ώρα.

Γ: Τώρα φουντώνω που τα σκέφτομαι.

Θ: Επίσης, έχω...ακόμα μου χρωστάνε λεφτά. [...]

Ζ: Ξενοδοχεία είναι σκλαβιά εκεί πέρα, αλλά τουλάχιστον πληρώνουνε.

Γ: Πόσες ώρες δούλευες;

Ζ: (γελάει) . Εεε υποτίθεται ότι ήταν οχτάωρο αλλά ήμουν δωδεκάωρο στο ξενοδοχείο.

Γ: Τις πληρωνόσουν τις έξτρα ώρες;

Ζ: Ναι. Ναι. Ναι (γελάει)

Αν και στην αρχή αποτιμά θετικά τις συνθήκες εργασίας στην καφετέρια (“ήταν καλά γενικά”), στην συνέχεια η Θάλεια μετριάζει αυτή την τοποθέτηση, καθώς αναφέρεται στην μεγάλη καθυστέρηση στην ενημέρωση για τις βάρδιες της (“επίσης μάθαινα ότι δουλεύω 10,11 η ώρα το βράδυ”), στην μη καταβολή των οφειλών (“ακόμα μου χρωστάνε λεφτά”), των ενσήμων (“έπαιρνα ένσημα, όχι όλα, αλλά κάτι έπαιρνα”) και του δώρου (“εε δώρο εγώ δεν έπαιρνα ποτέ”). Η άμεση παρέμβαση του Γρηγόρη (ομάδα εστίασης πτυχιούχων, 30 ετών, άνδρας) στην συζήτηση δείχνει ότι η ενθύμηση παρόμοιων περιστατικών που έχει βιώσει και ο ίδιος του δημιουργεί μία συναισθηματική διέγερση (“τώρα φουντώνω που τα σκέφτομαι”). Λίγο παρακάτω παρεμβαίνει ο Ζήσης (ομάδα εστίασης πτυχιούχων, 28 ετών, άνδρας) με σκοπό να παρουσιάσει μια πιο θετική εικόνα των θέσεων εργασίας στον κλάδο του τουρισμού. Η αίσθηση ικανοποίησης για την παροχή ενός υψηλού μισθού (“αλλά τουλάχιστον πληρώνουνε”) αναιρείται όμως, όταν μετά από τις ερωτήσεις του Γιώργου, ο Ζήσης παραδέχεται ότι και στην συγκεκριμένη περίπτωση δεν τηρούνταν οι όροι της σύμβασης ως προς το ζήτημα του ωραρίου (“υποτίθεται ότι ήμουν οχτάωρο, αλλά ήμουν δωδεκάωρο στο ξενοδοχείο”) και της πληρωμής των υπερωριών (“Γ: Τις πληρωνόσουν τις έξτρα ώρες; Ζ: Ναι. Ναι. Ναι. (γέλια)”). Η τελευταία ερώτηση του Γιώργου (“Γ: Τις πληρωνόσουν τις έξτρα ώρες; Ζ: Ναι. Ναι. Ναι. (γέλια)”) αντιμετωπίζεται με χιούμορ και γέλια από τους συμμετέχοντες, κάτι που αποσκοπεί στον καυτηριασμό του φαινομένου της σπανιότητας πληρωμής των υπερωριών. Μέσα από αυτό το απόσπασμα, εμπεδώνεται η αίσθηση ότι ο εργαζόμενος μπορεί να υπομείνει συνθήκες εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο (“ξενοδοχεία είναι σκλαβιά εκεί πέρα”) εφόσον τηρούνται στο ελάχιστο (“τουλάχιστον πληρώνουνε”) τα εργασιακά του δικαιώματα. Συνάγεται ακόμα από αυτόν τον διάλογο ότι οι συμφωνημένοι όροι εργασίας μεταξύ εργαζόμενου και εργοδότη έχουν πολλές φορές τυπικό χαρακτήρα και η εργασιακή πραγματικότητα διαφέρει ριζικά (“υποτίθεται ότι ήμουν οχτάωρο, αλλά ήμουν δωδεκάωρο”).

Η “σιωπή” παρουσιάστηκε στα λεγόμενα τους ως η βασική στρατηγική διαχείρισης αυτών των αφόρητων συνθηκών. Καλούνται να διαχειριστούν εσωτερικά, σιωπηλά και αθόρυβα αυτή την πραγματικότητα.

Απόσπασμα 8 από ομάδα εστίασης εποχιακά εργαζόμενων (Ηράκλειο)

Κ: Δηλαδή όταν εμένα έρθει και με ρωτήσει το σωματείο – τα δύο άτομα που έρχονται – και δίπλα του είναι ο διευθυντής και δίπλα του είναι τα αφεντικά τα πιο μικρά ή τα πιο μεγάλα, εγώ τι θα πω; Μου πληρώνουν τις υπερωρίες; Δεν μου τις πληρώνουνε; Με κρατάνε παραπάνω και δεν πρέπει να το πω; Μου έχουν κάνει σύμβαση να υπογράψω εξήμισι ώρες αντί οκτώ; Τολμώ να μιλήσω; Απορώ και γιατί κάθομαι και δεν μπουκάρω στο γραφείο να παίρνω το μηνιάτικο και να φεύγω

Γ: Εντάξει. Οκέϋ.

Κ: Αυτό είναι.

Γ: Δωροδοκούνται και δεν λένε κάτι γιατί και τα σωματεία τα δικά μας...

Κ: Αυτά είναι τυπικά. Θα πουν μια κουβέντα, θα είναι όλοι στην σειρά, θα χαμογελάσουμε και εμείς περνούμε πολύ ωραία, θα βγούνε έξω θα φάνε, θα πάρουνε το δωράκι τους και θα φύγουνε. [...] Και κανείς δεν μας ακούει κιόλας. Κανείς. Και να μιλήσεις...

Από το παραπάνω απόσπασμα συνάγουμε ότι ακόμα και κατά την διάρκεια των επισκέψεων των σωματείων τους στους χώρους εργασίας, η φωνή τους δεν ακούγεται (“Τολμώ να μιλήσω;”, “Και κανείς δεν μας ακούει κιόλας. Κανείς. Και να μιλήσεις...”). Η παρουσία των ανώτερων στις επισκέψεις αυτές δεν επιτρέπει στον/στην εργαζόμενο-η να περιγράψει την πραγματικότητα (“και δίπλα του είναι ο διευθυντής και δίπλα του είναι τα αφεντικά τα πιο μικρά, εγώ τι θα πω;”) και εμπεδώνει ένα αίσθημα φόβου απόλυσης ή παρατήρησης από την εργοδοσία σε περίπτωση που παραπονεθεί στο σωματείο. Η Κωνσταντίνα (ομάδα εστίασης εποχιακά εργαζόμενων, 52 ετών, γυναίκα) και ο Γιάννης (ομάδα εποχιακά εργαζόμενων, 46 ετών, άνδρας) παρουσιάζουν το ζήτημα αυτό υπό μια κοινή οπτική: οι επισκέψεις αυτές έχουν έναν ψευδεπίγραφο, φαινομενικό και τυπικό χαρακτήρα (“δωροδοκούνται και δεν λένε κάτι”, “αυτά είναι τυπικά”), καθώς ούτε προστατεύουν τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων ούτε βοηθούν τους εργαζόμενους να εκφράσουν και να λεκτικοποιήσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν στους χώρους εργασίας. Η μεταφορά του “διάφανου χρώματος” που χρησιμοποιείται στο απόσπασμα 9 είναι αποκαλυπτική ως προς αυτό το ζήτημα της “σιωπηλής επισφάλειας”.

Απόσπασμα 9 από ομάδα εστίασης εποχιακά εργαζόμενων (Ρέθυμνο)

Σ: Τι χρώμα; Τι χρώμα; [γέλια]

Π: Κόκκινο.

Μ: Μαύρο.

Ε: Ε δε τα βλέπουμε όλα μαύρα.

Φ: Ε όχι μαύρο δεν είναι.

Σ: Εεε ο καθένας έχει τα δικά του. Δεν μπορούμε να τα βλέπουμε ίδια.

Χ: Το μαύρο δεν είναι και τόσο μαύρο.

Π: Διαφανές. Κάνεις πως δεν βλέπεις [γέλια].

Σ: Πείτε πως είναι είτε μαύρο είτε κόκκινο είτε ροζ που είπατε, αυτά τα τρία χρώματα ειπώθηκαν.

Π: Και διαφανές.

Σ: Και διαφανές; Ποιο είναι το διαφανές;

Π: Δε βλέπεις.

Σ: Δε βλέπεις. [γέλια]

Π: Δεν βλέπεις. Δεν ακούς.

Σ: Και αν το λέγαμε με λόγια, πως θα το λέγαμε αυτό το «κάνεις πως δεν βλέπεις»;

Π: Καραγκιόζης. Δεν έχεις επαφή με την πραγματικότητα.

Σ: Κάνεις τον καραγκιόζη

Χ: Επαφή έχεις, αλλά όπως λέει η Παναγιώτα=

Φ: Ναι. Κάνεις πως δεν καταλαβαίνεις

Χ: Είσαι στον κόσμο σου.

Η έμφαση τους δεν δίνεται τόσο στην περιγραφή της σκληρής και θλιβερής πραγματικότητας της αγοράς εργασίας, καθώς παρ' όλο που ο Μίνωας ορίζει το μαύρο ως το χρώμα της αγοράς εργασίας, η Ελευθερία (ομάδα εποχιακά εργαζόμενων, 46 ετών, γυναίκα), η Φαίη (ομάδα εποχιακά εργαζόμενων, 49 ετών, γυναίκα) και ο Χαράλαμπος (ομάδα εποχιακά εργαζόμενων, 46 ετών, άνδρας) αντιδρούν ("Ε δεν τα βλέπουμε όλα μαύρα", "Ε όχι μαύρο δεν είναι", "το μαύρο δεν είναι και τόσο μαύρο"). Αντίθετα, η συζήτηση επικεντρώνεται στο διαφανές χρώμα που συμβολίζει την ικανότητά τους να αφήνουν τα πάντα να περνούν από μέσα τους χωρίς να αντιστέκονται. Αυτή η δεξιότητα προϋποθέτει οξυμένες ψυχολογικές τεχνικές όπως η άρνηση της πραγματικότητας, η εθελοτυφλία ("κάνεις πως δεν καταλαβαίνεις", "είσαι στον κόσμο σου") και ο περιορισμός της αισθητηριακής αντίληψης ("δεν βλέπεις", "δεν βλέπεις, δεν ακούς"). Η παρομοίωση αυτού του εργαζόμενου με την κωμική φιγούρα του Καραγκιόζη από την ελληνική και τουρκική παράδοση χρησιμοποιείται από τους συμμετέχοντες όχι μόνο για να μας παραπέμψουν συνειρμικά στον «φτωχό λαό» αλλά και για να αναδείξουν ξανά με χιουμοριστική διάθεση την πραγματικότητα της επισφαλούς εργασίας. Ο σιωπηλός εργαζόμενος, μη έχοντας προοπτικές βελτίωσης των υλικών όρων της ζωής του, βρίσκεται πλέον εγκλωβισμένος σε ένα αφόρητο παρόν.

2.4.2.2 Υπευθυνοποιημένοι από την κρατική πολιτική και αποξενωμένοι από τις συλλογικές διεκδικήσεις

Η απόσυρση των κρατικών και θεσμικών φορέων που παραδοσιακά εξασφάλιζαν αξιοπρεπείς εργασιακές συνθήκες δημιουργεί μια νέα πραγματικότητα στην αγορά εργασίας. Η απουσία του κράτους πρόνοιας και η αποσύνθεση των άλλων συλλογικοτήτων (συνδικάτα, σωματεία, ενώσεις) ωθούν πλέον τον πολίτη να λειτουργήσει εξατομικευμένα και να καταστεί ο ίδιος υπεύθυνος για την ύπαρξη του. Η περίπτωση της δακοκτονίας που συζητιέται στο απόσπασμα 10 είναι αποκαλυπτική ως προς αυτό το ζήτημα.

Απόσπασμα 10 από ομάδα εστίασης αγροτών

Κ: Είτε πληρώνεις είτε δεν πληρώνεις, δακοκτονία σου παίρνουν κάποια λεφτά από το λάδι δακοκτονία και αν δεν πάρεις εσύ δικά σου φάρμακα να ραντίσεις δεν θα φας καθόλου. Δεν θα μαζέψεις τίποτα. Και υποχρεώνουν και ραντίζουν 5-6 φορές και άλλες φορές και 10 μπορεί να ραντίσεις με δικά σου έξοδα, δικά σου φάρμακα ενώ πληρώνεις δακοκτονία [...].

Σ: Ναι. Ναι.

Κ: Και δεν κάνεις τίποτα.

Μ: Από την Περιφέρεια στην κοινότητα [αναφέρει τα ονόματα των χωριών της κοινότητας] είμαστε μια κοινότητα. Δίνανε 100 βυτία σε αυτούς που αναλάμβαναν να ραντίσουν, τώρα δίνουν 20. Και του λέει «με 20 βυτία θα ραντίσεις 60.000 δέντρα. Τι να ραντίσει ο άνθρωπος; Φταίει ο άνθρωπος που δε ραντίζει;

Β: Αυτό γιατί θεωρείτε ότι έγινε;

Μ: Ποιο;

Β: Αυτό γιατί θεωρείτε ότι έγινε;

Θ: Κόβουνε λεφτά.

Μ: Ε βέβαια. Είναι από το κράτος.

Η ευθύνη για την δακοκτονία μετακυλιέται πλέον από το κράτος στον αγρότη (“και αν δεν πάρεις εσύ δικά σου φάρμακα”, “να ραντίσεις με δικά σου έξοδα”). Το κράτος παρουσιάζεται στα λεγόμενά των αγροτών όχι ως ένας φορέας παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, αλλά ως ένα θεσμικό όργανο που προάγει τις εκμεταλλευτικές σχέσεις (“σου παίρνουν κάποια λεφτά”, “ενώ πληρώνεις δακοκτονία”). Οι αγρότες δεν αναγνωρίζουν ως υπαίτιους για αυτούς τους μετασχηματισμούς τους ανθρώπους που αναλαμβάνουν το ράντισμα (“τι να ραντίσει ο άνθρωπος; Φταίει ο άνθρωπος που δεν ραντίζει;”), αλλά το κράτος (το “Ε βέβαια. Είναι από το κράτος” δείχνει το αυτονόητο αυτής της παραδοχής) που βαθμηδόν, μέσα από τις περικοπές των κρατικών δαπανών (“τώρα δίνουνε 20”, “κόβουνε λεφτά”), παραιτείται πλήρως από τις κοινωνικές του υποχρεώσεις. Οι ελαιοπαραγωγοί που δεν έχουν την οικονομική ευχέρεια να αναλάβουν την καταπολέμηση του δάκου αντιμετωπίζουν άμεσα τον κίνδυνο καταστροφής της παραγωγής τους (“δεν θα φας καθόλου”, “δεν θα μαζέψεις τίποτα”). Αυτή η κρατική πολιτική της υπευθυνοποίησης των πολιτών συμβαδίζει με την αποξένωση τους και από τις συλλογικές διεκδικήσεις. Σ' αυτό το ζήτημα αναφερθήκαμε σε αδρές γραμμές στο απόσπασμα 8 (επισκέψεις σωματείων στους χώρους εργασίας), ωστόσο, ο τρόπος που οι αγρότες μίλησαν για τους “αγροτοπατέρες” και τις “αγροτικές ενώσεις” στο παρακάτω απόσπασμα φωτίζει και άλλες όψεις του φαινομένου.

Απόσπασμα 11 από ομάδα εστίασης αγροτών

Α: Μπαντίζω που δεν ξεσηκωνόμαστε κιόλας.

Κ: Μας ραντίζουνε.

Μ: Να ξεσηκωθεί ποιος;

A: Δεν ξέρω. Δεν υπάρχει=

M: Υπάρχει και κανείς από πίσω;

A: Δεν υπάρχει και ένας αγροτοπατέρας και καλά να συνδικαλιστείς=

K: Πριν λίγο, πριν έρθεις, εγώ το είπα γιατί το ζήσαμε, τότε με τον (αναφέρει όνομα), δε ξέρω ποιος ήτανε. Μας ξεσηκώσανε. Θυμάσαι; Βγαίνανε με τα αυτοκίνητα «ελάτε στο συλλαλητήριο που θα γίνει την τάδε ώρα στο τάδε σημείο». Πηγαίνανε και οι ίδιοι ανά μεταξύ τους «πάμε στο αεροδρόμιο να τους διαλύσουμε κι αυτούς». Οι ίδιοι που και καλά μας ξεσηκώσανε.

Η απουσία μιας συλλογικής φωνής και η απώλεια της ασφάλειας αντιπροσώπευσης από μια συλλογικότητα (Standing, 2011) είναι χαρακτηριστική στο παραπάνω απόσπασμα και ωθεί τους αγρότες σε μια οριακή κατάσταση ανάμεσα στις απόπειρες οργάνωσης συλλογικών μορφών διεκδίκησης συμφερόντων και στην ατομική επιβίωση. Αν και ο Αντώνης (ομάδα αγροτών, 57 ετών, άνδρας) θέτει αρχικά την αναγκαιότητα της συλλογικής διεκδίκησης των δικαιωμάτων των αγροτών (“μανίζω που δεν ξεσηκωνόμαστε κιόλας”), γρήγορα ταυτίζεται με την θέση του Μάριου (ομάδα αγροτών, 52 ετών, άνδρας) και αναγνωρίζει την απουσία ατόμων που θα μπορούσαν να εκπροσωπήσουν πολιτικά τους εργαζόμενους (“να ξεσηκωθεί ποιος;”, “δεν υπάρχει και ένας αγροτοπατέρας”). Από μόνη της, η λέξη “αγροτοπατέρας” που χρησιμοποιεί ο Αντώνης μας παραπέμπει σε πολιτικούς που έχουν ως βασική επιδίωξή τους την εκμετάλλευση του αγροτικού κινήματος. Ο διάλογος αυτός ωθεί τον Κωνσταντίνο (ομάδα αγροτών, 57 ετών, άνδρας) να διηγηθεί ξανά ένα περιστατικό από το παρελθόν που αναδεικνύει ακόμα πιο emphaticά ότι οι πολιτικές δυνάμεις που εκπροσωπούν τον αγροτικό πληθυσμό εξαπατούνε τους αγρότες (η φράση “και καλά” επαναλαμβάνεται δύο φορές), δρουν κατά των συμφερόντων τους (“να τους διαλύσουμε και αυτούς”) και λειτουργούν παρασκηνακά (“ανά μεταξύ τους”). Οι παραδοχές αυτές οδηγούν σε μια γενικευμένη απαισιοδοξία ως προς τις κρατικές και πολιτικές παρεμβάσεις και σε αισθήματα αποξένωσης από τις πολιτικές διαδικασίες και τις συλλογικές διεκδικήσεις. Αυτά τα αισθήματα προκύπτουν σε μεγάλο βαθμό από την απώλεια της αλληλεγγύης και της στήριξης, του κοινωνικού κεφαλαίου, της κοινοτικής συνοχής και του αισθήματος του ανήκειν σε μια συλλογικότητα. Αυτά τα αισθήματα παράγονται και εκπληρώνονται μέσα από την συνεύρεση των εργαζόμενων στον χώρο εργασίας τους (Hauser, Perkmann, Puntcher, Walde & Tappeiner, 2016; Requena, 2003). Αυτή η ανάγκη του ανήκειν σε μια κοινότητα αναφοράς έγινε αισθητή και στα λόγια αρκετών συμμετεχόντων που σημείωσαν ότι η παρουσία τους στην ομάδα εστίασης τους βοήθησε να κατανοήσουν τα κοινά προβλήματά τους. Στο απόσπασμα 12 που αφορά την συμμετοχή των ατόμων σε πρόγραμμα ενδυνάμωσης εκδηλώνεται ακόμα πιο παραδειγματικά αυτή η ανάγκη.

Απόσπασμα 12 από ομάδα εστίασης ανέργων μετά από πρόγραμμα ενδυνάμωσης

Γ: Να γίνονται πιο συχνά και να υπάρχει διάρκεια, διότι=

Ε: Ήταν λίγο.

Ρ: Ήταν λίγο και θέλαμε κι άλλο. Κι άλλο.

Γ: Ήταν λίγο το=

Σ: Θέλατε κι άλλο, κι άλλο από τι;

Π: Βασικά μάλλον από την κοινωνική σχέση που αναπτύξαμε.

Σ: Αυτό. Ναι.

Ρ: Αυτό. Ναι.

Ε: Βοήθησε νομίζω πάρα πολύ ψυχολογικά όλους μας.

Ρ: Όλους μας πραγματικά.

Ε: Ήταν και μία ψυχοθεραπεία (γέλια). Αλήθεια, αλήθεια.

Ρ: [...] Εμείς δεθθήκαμε πάρα πολύ. Εμείς ανοιχτήκαμε πάρα πολύ. Είχαμε ανάγκη την επικοινωνία.

Ε: Ναι. Κι εμείς.

Ρ: Και κάθε Τετάρτη περίμενα να έρθει η ώρα που θα βρεθούμε.

Οι συμμετέχοντες/ουσες στο πρόγραμμα ενδυνάμωσης εκφράζουν την δυσαρέσκειά τους ως προς το ότι πρόγραμμα δεν συνδεόταν με την αγορά εργασίας και αναγνωρίζουν ότι ο θετικός αντίκτυπος του προγράμματος αφορούσε την κοινωνικότητά τους και όχι την εύρεση θέσης εργασίας (“*βασικά μάλλον από την κοινωνική σχέση που αναπτύξαμε*”). Η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα περιγράφεται ως μία διαδικασία που τους βοήθησε να διαχειριστούν τις αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας (“*βοήθησε νομίζω πάρα πολύ ψυχολογικά όλους μας*”, “*ήταν και μια ψυχοθεραπεία*”) και που έγινε αφορμή για να δημιουργηθεί μια κοινότητα ανθρώπων (“*εμείς δεθθήκαμε πάρα πολύ*”). Αυτό αποτυπώνεται και στην εκτεταμένη χρήση του α' πληθυντικού (“*όλους μας*”, “*ανοιχτήκαμε*”, “*είχαμε*”). Το πρόγραμμα ενδυνάμωσης λειτουργεί ως υποκατάστατο της εργασίας και τους προσφέρει το “*αίσθημα του ανήκειν*” που βιώνουν οι εργαζόμενοι στους χώρους εργασίας. Η απώλεια ωστόσο μιας συλλογικής φωνής στην αγορά εργασίας συνεχίζει να έχει ανυπολόγιστες συνέπειες για τις ζωές τους.

2.4.3 Επανορίζοντας τους ορίζοντες της αγοράς εργασίας

Στην τελευταία αυτή ενότητα επικεντρώνουμε στις περιγραφές των συμμετεχόντων-ουσών για το μέλλον της αγοράς εργασίας στην Κρήτη. Ως άτομα δεν υπομένουν παθητικά αυτούς τους μετασχηματισμούς, αλλά μέσα από τις καθημερινές στρατηγικές και αλληλεπιδράσεις προεικονίζουν το εργασιακό τους μέλλον δίνοντας έμφαση στην

δημιουργική εργασία και σε πρακτικές προτάσεις για την βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας.

2.4.3.1 Προεικονίζοντας την δημιουργική εργασία

Η προεικόνιση του μέλλοντος περιστρέφεται γύρω από την έννοια της δημιουργικότητας. Στα αποσπάσματα 13 και 14 διαβάζουμε σχετικά:

Απόσπασμα 13 από ομάδα εστίασης ευάλωτων γυναικών

Σ: Περιγράψατε την ανεργία. Μελανά χρώματα. Την εργασία πως θα την περιγράφατε;

Ι: Με κόκκινο χρώμα.

Σ: Κόκκινο κι αυτή;

Φ: Του ουράνιου τόξου=

Ι: Της φωτιάς. Ναι, ναι. Του πάθους, που σε παθιάζει. Σε κάνει και αισθάνεσαι ότι είναι *alive*, ότι ζεις. Δεν μιζερίάζεις.[...] Στο μυαλό μας προφανώς και είναι κάτι πάρα πολύ όμορφο και πάρα πολύ=

Φ: Αισθανόμαστε χρήσιμοι.

Ι: Και πολύ=

Κ: Ότι προσφέρουμε. Εγώ νιώθω ότι προσφέρω στην οικογένειά μου.

Φ: Στον εαυτό σου, πρώτα-πρώτα. Αν δεν προσφέρεις στον εαυτό σου, δεν μπορείς να προσφέρεις στους άλλους.

Ι: Είναι υγιές. Το να εργάζεσαι είναι υγεία. Και για μας δεν είναι το χρώμα μαύρο. Της υγείας είναι το άσπρο, το κόκκινο, το ροζ δεν ξέρω για τον καθένα.

Φ: Και θα στο ανταποδώσει με την πληρωμή σου κάθε μήνα.

Απόσπασμα 14 από ομάδα εστίασης πτυχιούχων

Σ: Δηλαδή εσείς λέτε ότι στην ουσία οι εργοδότες δεν επενδύουνε στο προσωπικό.

Γ: Όχι.

Ζ: Όχι όλοι.

Σ: Κάποιοι ναι;

Γ: Κάποιοι ναι. Εγώ δούλευα σε μία ταβέρνα και έπαιρνα 40 ευρώ και με ενδιέφερε το μαγαζί συν *tips*, συν ένσημα.

Δ: Χωρίς ()

Γ: Ε μη τα θέλουμε όλα δικά μας (γέλια). Τέλος πάντων με ενδιέφερε το μαγαζί, με ενδιέφερε.

Θ: Και με όρεξη πήγαινε, δηλαδή από μόνος του. Δεν τον ενδιέφερε.

Γ: Ναι. Ήμουν ικανοποιημένος. Έβγαζα πάνω από 60 ευρώ κάθε μέρα, μαζί με τα *tips*.

Δ: Ε οπότε λες «πάω να δουλέψω, να βγάλω λεφτά». Πας στην δουλειά, δεν πας στη δουλειά.

Οι συμμετέχοντες-ουσες οραματίζονται ένα εργασιακό μέλλον που χαρακτηρίζεται από δημιουργικότητα και πάθος και το αντιπαραθέτουν με την σημερινή πραγματικότητα όπου ο/η εργαζόμενος-η είναι ιδιοκτησία του εργοδότη (*“πας στην δουλειά, δεν πας στην δουλειά”*) ή την ανεργία που περιβάλλεται από ένα μαύρο χρώμα (*“και για μας δεν είναι το χρώμα μαύρο”*). Σε αντίθεση με αυτή την πραγματικότητα, στην φαντασία τους η εργασία παρουσιάζεται ως μια υγιής διαδικασία (*“στο μυαλό μας προφανώς και είναι κάτι πάρα πολύ όμορφο”*). Αν η ανεργία παραπέμπει σε αισθήματα μιζέριας, αναξιότητας και συναισθηματικής νέκρας, μέσω της δημιουργικής εργασίας το άτομο εκφράζει τις δημιουργικές του δυνατότητες, βιώνει αισθήματα ψυχικής ικανοποίησης (*“εγώ νιώθω ότι προσφέρω στην οικογένειά μου”, “στον εαυτό σου πρώτα-πρώτα”*) και μέσω του ικανοποιητικού μισθού ανταμείβεται για αυτή του την προσπάθεια (*“και θα στο ανταποδώσει με την πληρωμή σου κάθε μήνα”*). Στα λόγια της Ιωάννας (ομάδα ευάλωτων γυναικών, 26 ετών, γυναίκα) η ανεργία συνδέεται με την αρρώστια και τον θάνατο, ενώ η εργασία ταυτίζεται με την υγεία και την ζωή (*“σε κάνει να αισθάνεσαι ότι είσαι alive, ότι ζεις”*).

Μια παρελθοντική εργασιακή εμπειρία του Γρηγόρη (ομάδα εστίασης πτυχιούχων, 30 ετών, άνδρας) δείχνει ότι και σήμερα συναντώνται ψήγματα δημιουργικής εργασίας (βλ. απόσπασμα 14). Χωρίς να αποτελεί ένα ιδανικό εργασιακό περιβάλλον (*“ε μην τα θέλουμε και όλα δικά μας”*), η υψηλή μισθοδοσία ωθούσε τον Γρηγόρη να επιθυμεί να προσφέρει και στην επιχείρηση (η φράση *“με ενδιέφερε το μαγαζί”* επαναλαμβάνεται τρεις φορές) και να έχει κίνητρο να εργαστεί. Όπως αναφέρει η φίλη του η Θάλεια (ομάδα εστίασης πτυχιούχων, 28 ετών, γυναίκα), η ανάγκη του Γρηγόρη να παραστεί στον εργασιακό του χώρο προέκυπτε αυτοβούλως (*“μόνος του”*), χωρίς δηλαδή να αισθάνεται ότι εργάζεται καταναγκαστικά ή για αμιγώς βιοποριστικούς λόγους. Αυτή η περίπτωση παρουσιάζεται σαν εξαίρεση (*“όχι”, “όχι όλοι”*) στην κανονικότητα που έχουν περιγράψει προηγουμένως και αναδεικνύει ταυτόχρονα το πως φαντάζονται την εργασία στο μέλλον. Οι συμμετέχουσες-οντες περιγράφουν μια μελλοντική πραγματικότητα όπου κυριαρχεί η δημιουργική εργασία και όχι η επαναλαμβανόμενη, μονότονη και επισφαλής εργασία.

Οι συμμετέχοντες-ουσες σε όλες τις ομάδες εστίασης αναφέρθηκαν στις τάσεις της αγοράς εργασίας κατά την διάρκεια των παρελθόντων χρόνων της κρίσης και δεν βλέπουν το μέλλον με αισιοδοξία. Περιέγραψαν μια αγορά εργασίας κακοποιητική και σημείωσαν πως έχουν βρεθεί σε καταστάσεις επισφάλειας. Για την κάθε ομάδα η «παγίδα» της επισφάλειας διέφερε, αλλά το κοινό σημείο τους είναι η απώλεια και των εφτά τύπων ασφάλειας που περιγράφει ο Standing (2011). Η απώλεια της ασφάλειας απασχόλησης και της εργασιακής ασφαλείας (βλ. ενδεικτικά την υποεπνότητα με τίτλο *Από την ασφάλεια του παρελθόντος στη σιωπηλή επισφάλεια του παρόντος*) και της ασφάλειας αντιπροσώπευσης (βλ. κυρίως την υποεπνότητα με τίτλο *Υπευθυνοποιημένοι*

από την κρατική πολιτική και αποξενωμένοι από τις συλλογικές διεκδικήσεις) συγκροτούν μόνο κάποιες όψεις αυτής επισφαλούς πραγματικότητας. Υπάρχουν, ωστόσο, και πολλές ατομικές διαφορές ανάμεσα στους/στις συμμετέχοντες-ουσες και αυτές οι διαφορές φαίνεται να επηρεάζονται από το αναπτυξιακό στάδιο των συμμετεχόντων-ουσών αλλά και την κοινωνική θέση τους (εργασιακή, εκπαιδευτική, οικονομική κατάσταση, οικογενειακή δομή κ.α.).

Το σταθερό εύρημα από όλες τις ομάδες είναι η γλαφυρή περιγραφή των σημερινών κοινωνικό-οικονομικών συνθήκων που τις/τους καθιστά όλες-ους ευάλωτους, καθώς μέσα στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης και των ραγδαίων αλλαγών στην κοινωνική προστασία και στο εργατικό δίκαιο προκύπτει η αδυναμία των πολιτών να ασκήσουν αποτελεσματικά το κοινωνικό τους δικαίωμα στην εργασία (Αμίτσης, 2016). Οι συμμετέχοντες-ουσες περιέγραψαν μια κατάσταση κινδύνου στην οποία βρίσκονται σε σχέση με την εργασία—η πιθανότητα του αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και του κοινωνικού αποκλεισμού είναι για τους/τους περισσότερους-ες ορατή. Ο Manos Spyridakis (2013) αναφέρεται στην εν λόγω εργασιακή επισφάλεια, η οποία μοιάζει με μια μεταίχμια κατάσταση μεταξύ απασχόλησης και ανεργίας και χρησιμοποιεί τον όρο οριακότητα (liminality) που αναλύσαμε και στην εισαγωγή. Στην έρευνά του, άνθρωποι που εργάζονταν στην Ελλάδα ανέφεραν ότι ένιωθαν σαν να βρίσκονταν σε μια λεπτή διαχωριστική γραμμή μεταξύ σταθερότητας και αστάθειας, γεγονός που τους ανάγκαζε να παραμένουν σε διαρκή εγρήγορση. Σύμφωνα με τον Spyridakis (2013), οι έκτακτες θέσεις εργασίας και οι ευέλικτοι επαγγελματικοί ρόλοι υποδεικνύουν το ρόλο που καλούνται να παίξουν οι σημερινοί εργαζόμενοι στη σύγχρονη ελληνική αγορά εργασίας. Η εν λόγω ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί να προσαρμόζονται διαρκώς οι εργαζόμενες-οι στις νέες συνθήκες, ώστε να είναι πιθανότερη η πρόσληψή τους από τους εργοδότες. Οι Jakonen, Peltokoski και Toivanen (2012) υποστηρίζουν ότι η επισφαλής εργασία είναι αποτέλεσμα των αλλαγών στην βιομηχανική παραγωγή και στην ανάπτυξη του τομέα των πληροφοριών. Οι αλλαγές αυτές σηματοδότησαν την εμφάνιση μιας νέας εργατικής τάξης, του πρεκαριάτου, το οποίο απαρτίζεται και από μορφωμένους, πολιτισμικά και κοινωνικά ικανούς εργαζομένους οι οποίοι υιοθετούν στο πλαίσιο της απασχόλησης μια προσέγγιση διά βίου μάθησης και, γενικά, σχηματίζουν ένα πολύ ευέλικτο και ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό. Εντούτοις, οι θέσεις τις οποίες καταλαμβάνει το πρεκαριάτο είναι προσωρινές, ενώ οι ίδιοι οι εργαζόμενοι είναι αναλώσιμοι και εύκολα αντικαταστάσιμοι. Η ζωή των εργαζομένων γίνεται εξόχως ασταθής και αβέβαιη, ενώ η εργασία είναι εξαιρετικά επισφαλής και πρόσκαιρη.

2.4.4 Μετασχηματίζοντας την πραγματικότητα της αγοράς εργασίας

Μιας και πολλές ερωτήσεις μας περιστράφηκαν γύρω από τις προτάσεις των εργαζόμενων προς την Περιφέρεια, παρουσιάζουμε σε συμπυκνωμένη μορφή τις ιδέες που κατατέθηκαν στις ομάδες εστίασης:

- Ανάγκη στήριξης και ενημέρωσης του αγροτικού πληθυσμού από το κράτος και την Περιφέρεια για ζητήματα όπως αυτό της δακοκτονίας, της προώθησης των προϊόντων τους και αιτήματα για πιο συχνή και ουσιαστική επικοινωνία μεταξύ τους (π.χ. συχνές συζητήσεις και εκδηλώσεις με γεωπόνους) και για στήριξη των εγχειρημάτων για οργάνωσης των συλλογικοτήτων που εκπροσωπούν τα συμφέροντά τους.
- Η ανάγκη στοχευμένων προγραμμάτων επανεκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού.
- Η συνεργασία της τάξης των επιχειρηματιών με κυβερνητικούς φορείς και ακαδημαϊκούς θεσμούς με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη μεγάλης κλίμακας χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων επανεκπαίδευσης. Στόχος αυτών των προγραμμάτων πρέπει να είναι η βελτίωση της θέσης του εργατικού δυναμικού που ζει στην επισφάλεια και η δημιουργία ενός οικοσυστήματος που διασφαλίζει την εργασιακή απασχόληση των εργαζομένων, αυξάνοντας ταυτόχρονα τα κοινωνικά και επιχειρηματικά οφέλη.
- Πρόταση επέκτασης της τουριστικής περιόδου (χειμερινός τουρισμός) με αξιοπρεπείς όμως συνθήκες εργασίας (πληρωμή υπερωριών, τήρηση οχτάωρου κλπ.) και με την δημιουργία των αντίστοιχων υποδομών (δρόμοι κλπ.).
- Δημιουργία προγραμμάτων κατάρτισης και ενδυνάμωσης που να συνδέονται με την αγορά εργασίας και να παρέχουν πιο σταθερές μορφές απασχόλησης. Διασύνδεση των συμμετεχόντων-ουσών σε σεμινάρια επιμόρφωσης με επιχειρηματίες που ενδιαφέρονται για αντίστοιχες θέσεις εργασίας
- Ανάγκη για περιορισμό του φαινομένου του υπερτουρισμού και των αρνητικών επιπτώσεων του τουρισμού στην τοπική αγορά εργασίας. Ως σχετικό παράδειγμα ανέφεραν τα all inclusive πακέτα μεγάλων ξενοδοχείων που δεν επιτρέπουν σε τοπικές επιχειρήσεις να αναπτυχθούν. Οι αγρότες αναφέρθηκαν επίσης στην τουριστικοποίηση της περιοχής που οδηγεί στην συρρίκνωση άλλων τομέων όπως ο αγροτικός και στην προώθηση προϊόντων από την ξένη αγορά που δεν τους δίνει δυνατότητες να εκμεταλλευτούν την παραγωγή τους.
- Συχνότεροι έλεγχοι από κρατικούς φορείς για την διασφάλιση εργασιακών δικαιωμάτων όπως η καταβολή ενσήμων και μισθού, η ασφάλιση και η πληρωμή των υπερωριών.

- Αντιμετώπιση των φαινομένων σεξουαλικής παρενόχλησης σε εργαζόμενες γυναίκες και των διακρίσεων στους χώρους εργασίας (π.χ. χαμηλότεροι μισθοί σε μετανάστες/στρίες) και απλοποίηση των διαδικασιών απόκτησης της ελληνικής ιθαγένειας για τον μεταναστευτικό πληθυσμό.

2.5. Συμπερασματικές παρατηρήσεις για το σύνολο των ευρημάτων της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας Επιχειρήσεων και Ανθρωπίνου Δυναμικού (2016-2019)

Όπως σημειώθηκε και παραπάνω, ο Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας στοχεύει στην διάγνωση της κατάστασης των πραγμάτων και των τάσεων της αγοράς εργασίας, όσο και των αναγκών των ανθρώπων που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό, στις παρακάτω θεματικές ενότητες (ομάδες εστίασης – επιχειρήσεις) παρουσιάζονται περιληπτικά οι συμπερασματικές παρατηρήσεις για το σύνολο των ευρημάτων της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας Επιχειρήσεων και Ανθρωπίνου Δυναμικού (2016-2019).

2.5.1 Επιχειρήσεις

Γενικότερα, όσον αφορά την επιχειρηματικότητα, παρατηρείται με τα χρόνια η μεγέθυνση του χάσματος ανάμεσα στις μικρές επιχειρήσεις που βρίσκονται σε μια οριακή κατάσταση επιβίωσης (survival mode) και στις μεγάλες επιχειρήσεις του τεχνολογικού και του τουριστικού τομέα που αναπτύσσονται διαρκώς. Από αυτές τις μικρές επιχειρήσεις στην δυσμενέστερη θέση βρίσκονται αυτές που ανήκουν στον γεωργικό και αγροτικό τομέα και αυτό οφείλεται και στον τουριστικό χαρακτήρα της κρητικής αγοράς εργασίας. Το χάσμα αυτό σημαίνει ότι απαιτούνται μέτρα για την άμβλυνση αυτών των ανισοτήτων και την στήριξη των μικρών επιχειρήσεων που δεν υπάγονται στον τουριστικό τομέα και αναγκάζονται να προβαίνουν συνεχώς σε απολύσεις, περικοπές ή ακόμα και στο κλείσιμο της επιχείρησής τους. Κάποιες πιο συγκεκριμένες καταληκτικές παρατηρήσεις είναι οι εξής:

- Το αίτημα της ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας μικρού μεγέθους προκύπτει και από τον οικογενειακό χαρακτήρα που αυτές έχουν. Όπως σημειώναμε και στο Παραδοτέο Π.1.3., η κουλτούρα των επιχειρήσεων στην Κρήτη παραπέμπει αρκετά στις αξίες της «παραδοσιακής οικογένειας» και σε αρκετές περιπτώσεις σε τέτοιες μικρές επιχειρήσεις απασχολούνται πολλά μέλη της οικογένειας. Αυτό σημαίνει ότι ο τύπος της μικρής και οικογενειακής επιχείρησης είναι

συμβατός με τις αξίες της κρητικής κουλτούρας και η τόνωση του θα δώσει ευκαιρίες απασχόλησης και σε άλλα μέλη της οικογένειας.

- Το ζήτημα των αντιξοοτήτων που αντιμετωπίζει η τοπική επιχειρηματικότητα στο νέο περιβάλλον της αγοράς εργασίας θίχτηκε και στο προηγούμενο παραδοτέο. Η μεγαλύτερη δυσκολία αφορά το ζήτημα της τεχνογνωσίας και της παρακολούθησης των τεχνολογικών εξελίξεων. Με τα χρόνια διαπιστώνουμε πως αυτή η κατάσταση παγιώνεται και σταθεροποιείται. Οι προτάσεις τους για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος είναι η επιμόρφωση και κατάρτιση τους πάνω στον κλάδο τους, η διευκόλυνση της προώθησης των προϊόντων τους η χρηματοδότηση του τεχνολογικού «εκσυγχρονισμού» των μικρών επιχειρήσεων και η θεσμική προάσπιση των δικαιωμάτων τους ώστε να αντιμετωπιστεί επαρκώς ο αθέμιτος ανταγωνισμός με μεγάλες επιχειρηματικές αλυσίδες.
- Στην διάρκεια αυτών των τριών χρόνων όπου υλοποιείται η ποιοτική έρευνα, διαπιστώνεται ότι το εργασιακό περιβάλλον παραμένει στην πλειονότητα των περιπτώσεων προβληματικό. Η ελαστικοποίηση της εργασίας δημιουργεί σοβαρά προβλήματα σε πολλούς επιχειρηματίες που δυσκολεύονται να βρουν καταρτισμένους υπαλλήλους που θα δεσμευθούν μακροχρόνια στην επιχείρησή τους. Ο εποχιακός χαρακτήρας της αγοράς εργασίας στην Κρήτη εντείνει αυτό το φαινόμενο της αβεβαιότητας και της επισφάλειας.
- Οι εξαιρέσεις σε αυτή την γενική τάση είναι, όπως γράφαμε το 2016, «λίγες και λαμπρές» και αφορούν επιχειρήσεις που είχαν το κεφάλαιο και την τεχνογνωσία και κατάφεραν να αναπτυχθούν μέσα στα χρόνια της κρίσης. Οι «δυναμική τομείς» επιχειρηματικότητας έχουν κάνει προσπάθειες και έχουν αντέξει, απαιτούν και χρειάζονται υποστήριξη για να επιβιώσουν και να εξελιχθούν.

2.5.2 Ομάδες εστίασης

Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με την ανάλυση των ομάδων εστίασης του παραδοτέου του 2016, διαπιστώνεται σε πολλές περιπτώσεις η επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών και της ποιότητας ζωής των ατόμων. Περιγράφοντας με αρνητικό πρόσημο την εμπειρία τους από την αγορά εργασίας στην Κρήτη όλα αυτά τα χρόνια, οι πληροφορητές-τριες μας αναφέρθηκαν σε μια σειρά κοινών ζητημάτων και στις δυο ερευνητικές φάσεις:

- Η υποβάθμιση της αγροτικής παραγωγής προς όφελος της τουριστικής ανάπτυξης. Αυτό έχει ως συνέπεια μεταξύ άλλων την μη ύπαρξη πολλών θέσεων εργασίας σε άλλους κλάδους πέραν της τουριστικής βιομηχανίας. Από τα λόγια

των αγροτών, φαίνεται ότι το μέλλον των αγροτών που έχουν μικρές αγροτικές μονάδες συνεχίζει να είναι δυσοίωνο στην Κρήτη.

- Η περιγραφή της αγοράς εργασίας με λέξεις όπως “σκλαβιά”, “εκμετάλλευση” και “δουλεία”. Χρησιμοποίησαν ξανά αυτές τις λέξεις για να αναφερθούν στην εργασία χωρίς ασφάλιση ή χωρίς ένσημα, στα εξοντωτικά ωράρια εργασίας, στην αθέτηση των συμφωνημένων όρων των συμβάσεων εργασίας και των νόμιμων εργασιακών τους δικαιωμάτων (π.χ. δώρα Πάσχα), στην καθυστέρηση της πληρωμής του μισθού τους, στην κατάρρευση των εργατικών σωματείων και στην απώλεια μιας συλλογικής φωνής για τα δικαιώματά τους. Αυτά τα περιστατικά αναφέρονται πλέον και από εργαζόμενους και εργαζόμενες ανώτερων θέσεων εργασίας.
- Η σταδιακή υποβάθμιση του κράτους πρόνοιας που έχει ως συνέπεια οι εργαζόμενοι/ες να αισθάνονται απολύτως υπεύθυνοι/ες για να διαχειριστούν τα προβλήματά τους στους χώρους εργασίας. Ιδίως στην περίπτωση των αγροτών διαπιστώνεται και πάλι η αποξένωση τους από τους κρατικούς, πολιτικούς και συνδικαλιστικούς φορείς. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη ακόμα και συνωμοσιολογικών θεωριών γύρω από τον διεφθαρμένο χαρακτήρα των κρατικών φορέων και των συνδικαλιστικών οργάνων.
- Η περιγραφή μιας κατάστασης συνεχών μεταβάσεων από την ανεργία στην επισφαλή εργασία. Η συνθήκη αυτή περιγράφηκε με μελανά χρώματα από τους νέους και τις νέες που έχουν πολλά προσόντα, αλλά αδυνατούν να βρουν μια αντίστοιχη θέση εργασίας στην χώρα. Αυτό τους ωθεί να έχουν συνέχεια στο μυαλό τους την προοπτική του εξωτερικού. Οι άνθρωποι των μεγαλύτερων ηλικιών αναφέρθηκαν εκτεταμένα στις δυσκολίες τους να ανταποκριθούν στο πρότυπο του “γρήγορου, φρέσκου και ευέλικτου εργαζόμενου” και στις διακρίσεις που βιώνουν στους χώρους εργασίας λόγω της ηλικίας τους. Όπως αναφέραμε και στο προηγούμενο παραδοτέο, οι άνθρωποι αυτής της ηλικίας φαίνεται να είναι σε πολύ δυσμενή θέση.
- Σε ακόμα δυσμενέστερη θέση βρίσκονται, όπως είχαμε σημειώσει και στην προγενέστερη φάση (Παραδοτέο 1.2, Παραδοτέο, 1.3, και Παραδοτέο 2.1) του ερευνητικού έργου, οι μετανάστες και οι μετανάστριες. Οι αφηγήσεις τους υποδηλώνουν ότι ζουν σε ένα καθεστώς ημι-παρανομίας και οι ίδιοι/ες απαιτούν την πλήρη αναγνώριση των νομικών δικαιωμάτων τους.
- Τα προγράμματα ενδυνάμωσης και κατάρτισης αναπαραστάθηκαν ξανά στον λόγο τους ως προγράμματα που δεν είχαν ουσιαστικές επιπτώσεις στις προσπάθειές τους να βρουν εργασία και να ξεπεράσουν αυτή την μεταιχμιακή και οριακή κατάσταση ανάμεσα στην ανεργία και την επισφαλή εργασία. Αναγνώρισαν για μια ακόμα φορά ως θετικό ότι η συμμετοχή τους στο πρόγραμμα ενδυνάμωσης ήταν ένας τρόπος να ξεπεράσουν τα αισθήματα

μοναξιάς που βιώνουν ως άνεργοι και να νιώσουν ξανά ενεργητικά μέλη του κοινωνικού ιστού. Οι περισσότεροι-ες συμμετέχοντες-ουσες ήταν πρόθυμοι-ες και είχαν διάθεση να παρακολουθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα που τους δίνουν πραγματικές ευκαιρίες για εύρεση μιας θέσης εργασίας. Οι συμμετέχοντες τόνισαν την ανάγκη του ανοίγματος της αγοράς εργασίας, της δημιουργίας θέσεων εργασίας και του πιο αυστηρού ελέγχου ως προς την τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων τους.

- Από την συνθετική ανάλυση του εμπειρικού υλικού αυτών των χρόνων, προκύπτει η ανάγκη κρατικής προστασίας και στήριξης πολλών κοινωνικών ομάδων (άνεργοι μεσήλικες, νέοι πτυχιούχοι, γυναίκες, μετανάστες/στρίες) και η εκπλήρωση του αιτήματος των εργαζόμενων για προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων τους και επιβολή κυρώσεων στις περιπτώσεις που εκείνα δεν εφαρμόζονται. Ακόμη, προκύπτει ότι είναι επιτακτική η διενέργεια προγραμμάτων κατάρτισης και πρακτικής άσκησης που δεν αναπαραγάγουν τις λογικές της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, αλλά δίνουν ουσιαστικά εφόδια και πραγματικές δυνατότητες στους εργαζόμενους για να βρουν σταθερές μορφές απασχόλησης.

3. Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα Επιχειρήσεων και ανθρώπινου δυναμικού

3.1. Ταυτότητα των Ερευνών

3.1.1 Γενική μεθοδολογία

Τόσο η ποσοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού (ΕΑΔ) όσο και η ποσοτική έρευνα επιχειρήσεων (ΕΕ) πραγματοποιήθηκαν μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων με τη μέθοδο CATI (Computer Aided Telephone Interviewing) βάσει δομημένων ηλεκτρονικών ερωτηματολογίων (βλ. ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II).

Η μέθοδος CATI βάσει δομημένου ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου εξασφαλίζει:

- Ταχύτητα στην προσέγγιση του κοινού-στόχου και αντίστοιχα γρήγορη εξαγωγή αποτελεσμάτων.
- Διεξαγωγή της έρευνας με το υψηλότερο δυνατό ποσοστό ασφάλειας.
- Η χρήση ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου δεν επιτρέπει εξωτερική παρέμβαση ή και ανθρώπινο λάθος από την πλευρά του ερευνητή.
- Γίνεται ποιοτικός έλεγχος του συνόλου των συνεντεύξεων με τη μέθοδο της συνακρόασης.
- Τα στοιχεία των συνεντεύξεων περνούν αυτόματα σε ειδικά διαμορφωμένο πρόγραμμα επεξεργασίας.

3.2. Χαρακτηριστικά της έρευνας ανθρώπινου δυναμικού (ΕΑΔ)

3.2.1.1 Παράμετροι δειγματοληψίας

3.2.1.2 Δειγματοληπτικό πλαίσιο

Το δειγματοληπτικό πλαίσιο παρέμεινε σταθερό. Οι τηλεφωνικοί αριθμοί αντλήθηκαν από διαθέσιμους τηλεφωνικούς καταλόγους.

3.2.1.3 Μονάδες δειγματοληψίας

Ως μονάδες δειγματοληψίας επελέγησαν άτομα μεταξύ 18 και 67 ετών που δεν ήταν συνταξιούχοι, άεργοι και δημόσιοι υπάλληλοι.

3.2.1.4 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας σχεδιάστηκε από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας του Πανεπιστημίου Κρήτης. Αυτούσιο το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε παρατίθεται στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II – Ερωτηματολόγιο.

3.2.1.5 Διάρκεια έρευνας πεδίου

Η έρευνα πεδίου (fieldwork) διήρκησε από 8/4/2019 έως 18/4/2019.

3.2.1.6 Μέγεθος και ποσοστό δειγματοληψίας

Στο πλαίσιο της ΕΑΔ προσεγγίστηκαν περίπου 1620 επιλέξιμοι ερωτώμενοι, εκ των οποίων $n=1005$ δέχτηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο (βαθμός απόκρισης: 62%).

Ο πληθυσμός του ενεργού εργατικού δυναμικού στο Β' Τρίμηνο του 2019 ανήλθε σε 289.500 (ΕΛΣΤΑΤ-2019Β). Το στοιχείο αυτό προσδιορίζει για την Έρευνα την κάλυψη (ποσοστό δειγματοληψίας) του πληθυσμού σε 0,35%.

3.2.1.7 Σφάλμα δειγματοληψίας

Δεχόμενοι διάστημα εμπιστοσύνης 95%, το σφάλμα δειγματοληψίας προσδιορίζεται στο 3.1%. Με αυτό το ποσοστό ελέγχεται το δείγμα ως προς τη στρωματοποίησή του.

3.2.2 Έλεγχοι στρωματοποίησης

Η στρωματοποίηση του δείγματος του ενεργού ανθρώπινου δυναμικού τηρήθηκε ως προς τις εξής παραμέτρους:

- Κατά φύλο
- Κατά νομό και εργασιακή κατάσταση (εργαζόμενοι / άνεργοι)
- Κατά κλάδο δραστηριότητας
- Κατά υπηκοότητα (Έλληνες – αλλοδαποί)

Οι έλεγχοι στρωματοποίησης δίνονται διαγραμματικά στις επόμενες σελίδες, όπου επισημαίνονται και σχολιάζονται οι αποκλίσεις που παρουσιάζονται.

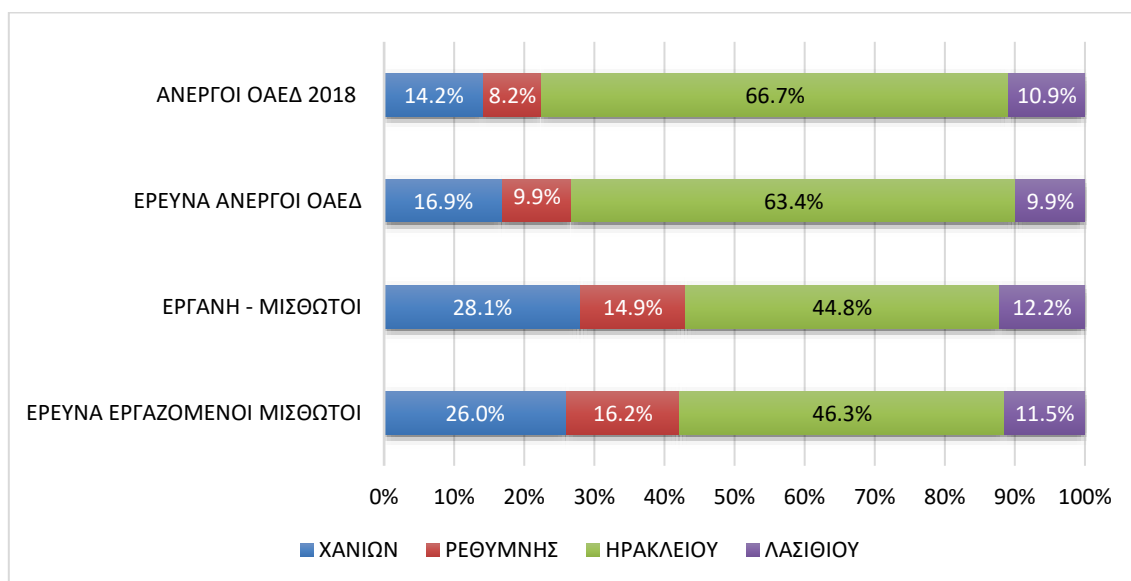
3.2.2.1 Στρωματοποίηση κατά φύλο

Το δείγμα της ΕΑΔ ως προς την αποτύπωση των δύο φύλων κατέγραψε ποσοστό ανδρών 53,5% (ΕΙΕΑΔ: 54,1%) και γυναικών 46,5% (ΕΙΕΑΔ: 45,9%). Επομένως η απόκλιση είναι κάτω του 1% στη ως προς την κατά φύλο στρωματοποίηση (Πίνακας 3 στο ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ I).

3.2.2.2 Στρωματοποίηση κατά νομό και εξαρτημένη εργασία/εγγραφή στον ΟΑΕΔ

Για τον έλεγχο του δείγματος ως προς την κατανομή του ενεργού εργατικού δυναμικού στους νομούς κρίθηκε σκόπιμο να ελεγχθεί η στρωματοποίηση του δείγματος της Έρευνάς μας ως προς δύο παραμέτρους:

- Ανέργους εγγεγραμμένους στα μητρώα του ΟΑΕΔ σε σχέση με τα στοιχεία που παρείχε ο ΟΑΕΔ και αφορούσαν στο Μάιο του 2018.
- Εργαζόμενους με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε σχέση με τα αποτελέσματα της τελευταίας απολογιστικής έκθεσης του ΕΡΓΑΝΗ 2018¹.

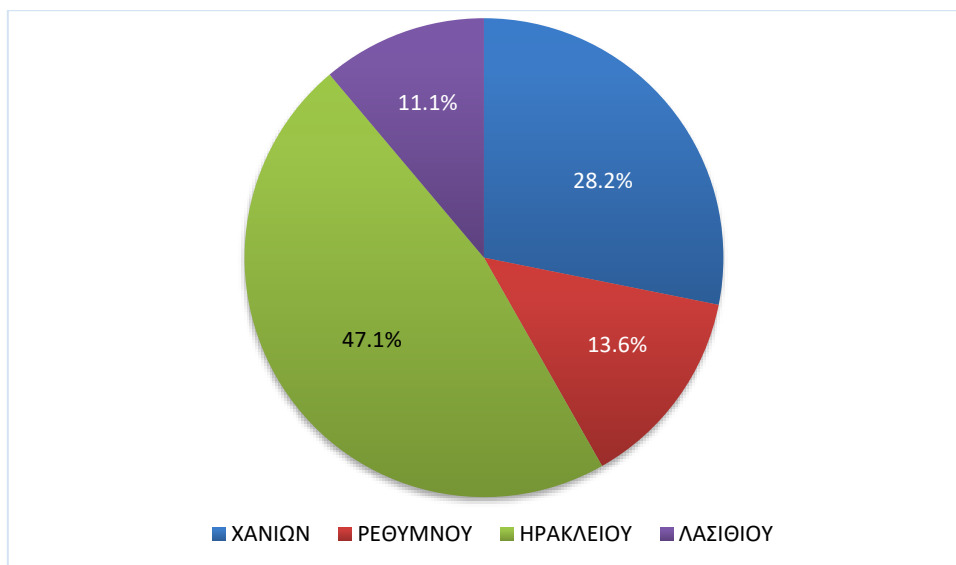


Γράφημα 1 Κατανομή ενεργού εργατικού δυναμικού κατά νομό σε σχέση με συναφείς κατανομές κατά νομό – 001006

Το Γράφημα 1 δίνει τη σύγκριση των δύο παραμέτρων στρωματοποίησης του δείγματος και μπορεί να διαπιστωθεί ότι οι αποκλίσεις που παρατηρούνται είναι στα όρια της ακρίβειας της Έρευνας. Τα μεγέθη της Έρευνας αποτυπώνονται στις μπάρες «ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΑΕΔ» και «ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΜΙΣΘΩΤΟΙ».

Σε σχέση με την κατανομή των ερωτώμενων του δείγματος στους τέσσερις νομούς το αποτέλεσμα φαίνεται στο Γράφημα 2, το οποίο δεν υπόκειται σε έλεγχο στρωματοποίησης, αλλά παρατίθεται για εποπτικούς λόγους.

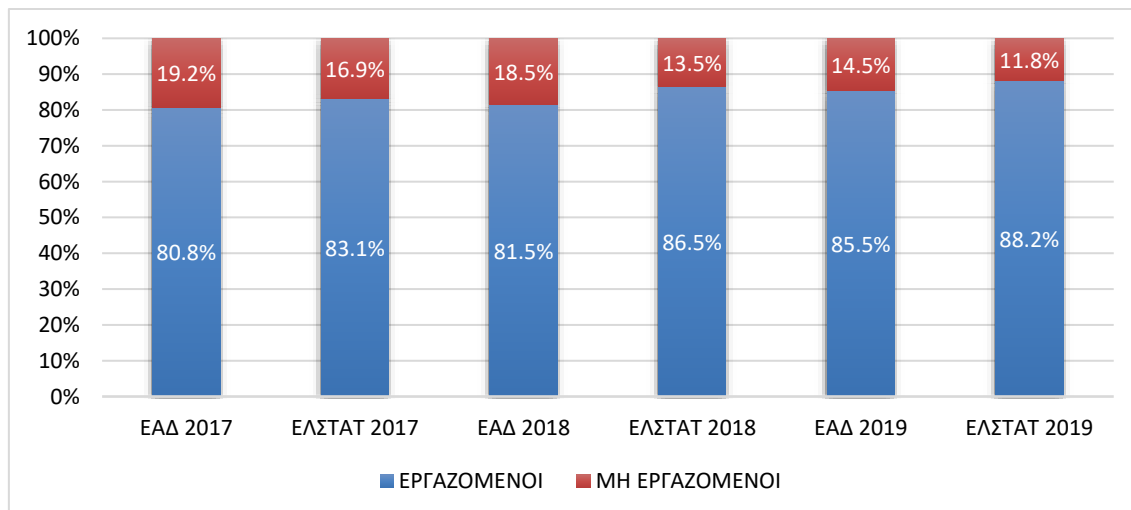
¹ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗΣ, ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΚΑΤΑΓΡΑΦΗΣ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ – ΜΙΣΘΩΤΩΝ ΜΕ ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ, Τμήμα Στρατηγικού Σχεδιασμού Παρακολούθησης και Αξιολόγησης Πολιτικών Εργασίας «ΕΡΓΑΝΗ» και Κοινωνικής Προστασίας, Ομάδα Διαχείρισης του Πληροφοριακού Συστήματος «ΕΡΓΑΝΗ», Οκτώβριος 2017.



Γράφημα 2: Κατανομή ερωτώμενων του δείγματος ανά νομό – 001003

Στην Έρευνα δεν θεωρήθηκαν επιλέξιμοι οι άεργοι. Ως τέτοιοι θεωρήθηκαν όσοι δεν έχουν εργαστεί ποτέ ούτε αναζητούν ενεργά απασχόληση (οικονομικά μη ενεργοί).

Σε ό,τι αφορά την αποτύπωση της ανεργίας, αυτή καταγράφεται στο επόμενο γράφημα και συγκρίνεται με τη (γνωστή) καταγραφή της ΕΛΣΤΑΤ για τον ΑΠΡΙΛΙΟ 2019 καθώς και την (άγνωστη κατά τη διάρκεια της ΕΑΔ) καταγραφή για τον ΑΠΡΙΛΙΟ 2019.



Γράφημα 3: Εργαζόμενοι και άνεργοι στην ΕΑΔ και σύγκριση με ΕΛΣΤΑΤ – Α01001

Όπως και στα προηγούμενα Παραδοτέα 2.1 και 2.2, στην καταγραφή της ανεργίας της ΕΑΔ2019 παρατηρείται μεγάλη απόκλιση σε σχέση με την εκτίμηση της ΕΛΣΤΑΤ. Η διαφορά ενδεχομένως οφείλεται στο ότι οι ΕΑΔ υπολογίζουν άμεσα το αποτέλεσμα,

όπως προκύπτει από τις δειγματοληψίες, ενώ η ΕΛΣΤΑΤ εφαρμόζει συγκεκριμένη μεθοδολογία παραγωγής μηνιαίων εκτιμήσεων².

3.2.2.3 Στρωματοποίηση κατά κλάδο δραστηριότητας

Η ταξινόμηση των κλάδων δραστηριότητας στους οποίους απασχολούνται ή, προκειμένου για ανέργους, απασχολήθηκαν για τελευταία φορά πριν καταστούν άνεργοι οι ερωτώμενοι του δείγματος, ακολούθησε τη αναθεωρημένη Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ-03) της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ), η οποία προέρχεται από τις αντίστοιχες ονοματολογίες δραστηριοτήτων του Γραφείου Στατιστικής των Ηνωμένων Εθνών (ISIC) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (NACE). Οι βασικοί κλάδοι (μονοψήφια κωδικοποίηση), ομαδοποιημένοι σύμφωνα με το πρότυπο της ΕΛΣΤΑΤ, φαίνονται στον πίνακα που ακολουθεί.

Ομαδοποιημένοι ΚΑΔ	Αριθμός Παρατηρήσεων ΕΑΔ	Ποσοστό ΕΑΔ	Ποσοστό ΕΙΕΑΔ/ΕΛΣΤΑΤ	Απόκλιση
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	141	14.0%	15.0%	1.0%
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	67	6.7%	7.7%	1.0%
ΣΤ. Κατασκευές	56	5.6%	5.8%	0.2%
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	198	19.7%	19.0%	-0.7%
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	60	6.0%	4.0%	-2.0%
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	210	20.9%	19.0%	-1.9%
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες	94	9.4%	10.7%	1.3%
Ο. Εκπαίδευση	82	8.2%	8.1%	-0.1%
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	51	5.1%	5.8%	0.7%
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/ Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	45	4.5%	3.9%	-0.6%
Άλλο	1	0.1%	1.0%	0.9%
Σύνολο	1005	100.0%	100.0%	

Πίνακας 3: Ομαδοποιημένοι ΚΑΔ και απόκλιση ΕΑΔ από ΕΙΕΑΔ/ΕΛΣΤΑΤ - 001009

Από τους κλάδους δραστηριότητας εξαιρέθηκαν εκείνοι της δημόσιας διοίκησης και άμυνας (Ξ). Ο κλάδος της δημόσιας διοίκησης δεν εμπίπτει στο στόχο της κατάρτισης με την έννοια που αυτή έχει στις ιδιωτικές επιχειρήσεις. Λόγω χαμηλού αριθμού παρατηρήσεων σε συγκεκριμένους κλάδους δραστηριότητας, για την ανάλυση των αποτελεσμάτων εφαρμόστηκε ομαδοποίησή τους. Η ομαδοποίηση έλαβε υπ' όψιν την αντίστοιχη ομαδοποίηση που εφαρμόζει η ΕΛΣΤΑΤ (κλάδοι Β,Γ,Δ,Ε, και Ρ,Σ), αλλά και

² [ΕΛΣΤΑΤ, Μεθοδολογία παραγωγής μηνιαίων εκτιμήσεων \(Ιανουάριος 2007 - \)](#)

την απασχόληση εργατικού δυναμικού με κοινά προσόντα/χαρακτηριστικά (κλάδοι Ι,Κ,Λ,Μ,Ν).

Σε κανένα από τους ομαδοποιημένους κλάδους δραστηριότητας δεν ξεπεράστηκε το ποσοστό σφάλματος της έρευνας. Τις μεγαλύτερες αποκλίσεις παρουσίασαν ο κλάδος *Ο. Εκπαίδευση* και ο κλάδος *Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες*, αλλά οι αποκλίσεις ήταν κάτω του 3%.

3.2.2.4 Στρωματοποίηση κατά εθνικότητα (Έλληνες-αλλοδαποί)

Ο έλεγχος της στρωματοποίησης κατά εθνικότητα αφορούσε κυρίως την αποτύπωση στο δείγμα ποσοστού αλλοδαπών κοντά στο ποσοστό 7,4% που καταγράφηκε απογραφικά από το ΕΙΕΑΔ για το εργατικό δυναμικό της Κρήτης.

Στην ΕΑΔ συμμετείχαν 74 αλλοδαποί. Οι Αλβανοί αποτελούν το 5% του δείγματος και οι Βούλγαροι το 0,5%.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η προσέγγιση των αλλοδαπών μέσω τηλεφωνικών συνεντεύξεων παρουσιάζει πρόβλημα γιατί πολλοί εξ αυτών έχουν δυσκολία στη γλώσσα και στην κατανόηση των ερωτήσεων.

3.2.3 Λοιπά χαρακτηριστικά του δείγματος

Παρακάτω παρουσιάζονται άλλα χαρακτηριστικά του δείγματος που είναι χρήσιμα στην περεταίρω ανάλυση αλλά δεν ελήφθη υπ' όψιν για τη στρωματοποίηση του δείγματος.

3.2.3.1 Ηλικιακές κατηγορίες

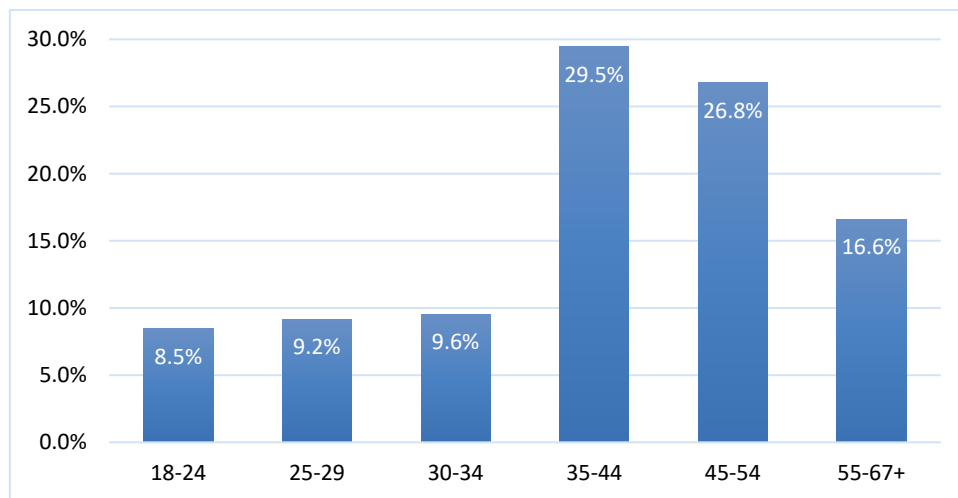
Στο πλαίσιο της ΕΑΔ οι ηλικιακές κατηγορίες διαμορφώθηκαν ως εξής:

- **18-24**
- **25-29**
- **30-34**
- **35-44**
- **45-54**
- **55-67**

Η κατηγορία 15-17 δεν δημοσκοπείται λόγω του ότι τα μέλη της είναι ανήλικοι και η απ' ευθείας τηλεφωνική επαφή μαζί τους είναι αντιδεοντολογική. Περεταίρω, η συμβολής της συγκεκριμένης ηλικιακής κατηγορίας στο εργατικό δυναμικό είναι μικρή.

Η κατηγορία 67+ δεν εμπίπτει κανονικά στο ενεργό εργατικό δυναμικό. Τα μέλη της κατηγορίας που συνεχίζουν να εργάζονται νόμιμα θεωρούμε ότι είναι πολύ μικρό ποσοστό και, ταυτόχρονα, εκτός των στόχων του Έργου.

Η κατανομή των ηλικιακών ομάδων της ΕΑΔ φαίνεται στο επόμενο Γράφημα:

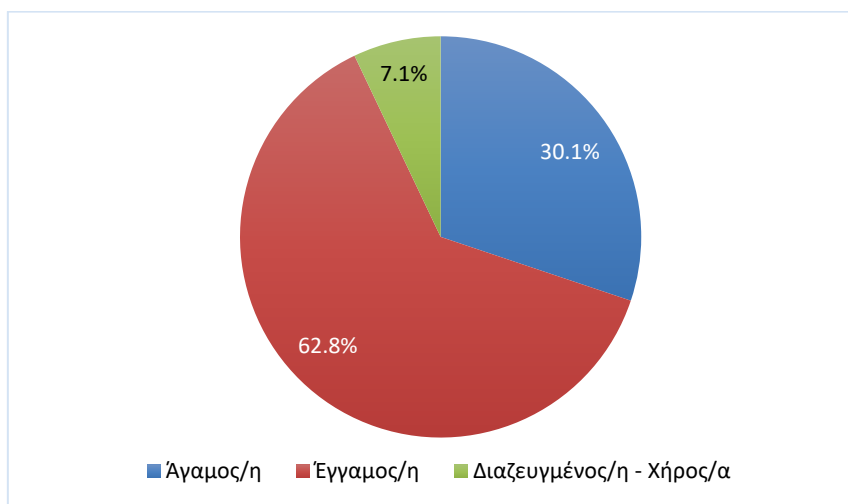


Γράφημα 4: Ποσοστά ηλικιακών ομάδων – 001002

Η ΕΑΔ2019 παρουσιάζει ηλικιακή κατανομή που βρίσκεται κοντά στην ηλικιακή κατανομή της ΕΑΔ2018.

3.2.3.2 Οικογενειακή κατάσταση

Για τη διεξαγωγή της ΕΑΔ και την ακρίβεια των αποτελεσμάτων η οικογενειακή κατάσταση δεν περιλήφθηκε στη στρωματοποίηση, αφού δεν αποτελεί παράμετρο ανάλυσης των αποτελεσμάτων. Η καταγραφή της στην ΕΑΔ αποδίδεται στο ακόλουθο γράφημα:

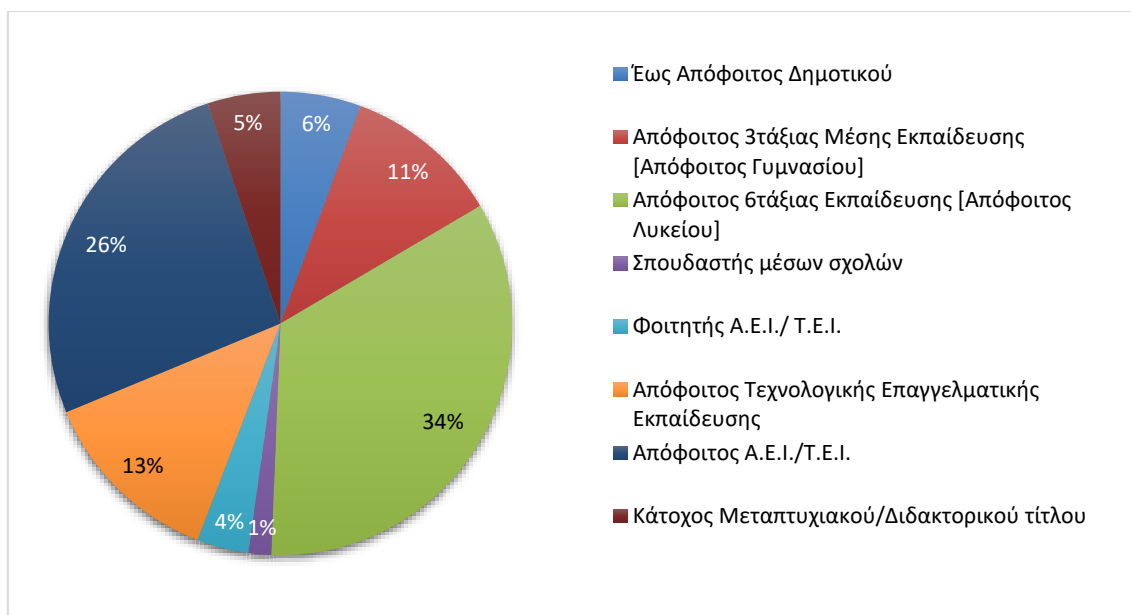


Γράφημα 5: Αποτύπωση οικογενειακής κατάστασης στο δείγμα – 001005

Τα ποσοστά της ΕΑΔ2019 βρίσκονται κοντά στα απογραφικά δεδομένα του ΕΙΕΑΔ (άγαμοι : 33%, έγγαμοι: 62%, διαζευγμένοι/χήροι 6%).

3.2.3.3 Επίπεδα εκπαίδευσης

Στην ΕΑΔ καταγράφηκε το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων στην έρευνα. Η αποτύπωση φαίνεται στο Γράφημα 6:



Γράφημα 6: Κατανομή ανά επίπεδο εκπαίδευσης - 001008

Σημειώνεται ότι στην ΕΑΔ καταγράφηκαν σπουδαστές και φοιτητές μόνον εφ' όσον εργάζονται μόνιμα ή περιστασιακά.

3.2.4 Έλεγχοι διεξαγωγής και επισημάνσεις

3.2.4.1 Έλεγχος πεδίου – Ποιοτικοί έλεγχοι

Στην υλοποίηση της Έρευνας συμμετείχαν:

- Τρεις (3) υπεύθυνοι της έρευνας πεδίου – συνεργάτες του Έργου (Περικλής Δράκος, Δημήτρης Μαράτος, Κωστής Πηγουνάκης)
- Είκοσι πέντε (25) φοιτητές του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Κρήτης στα πλαίσια σεμιναριακού μαθήματος, που οργανώθηκαν σε βάρδιες των 10-12 ατόμων.
- Τρεις (3) φοιτητές – συνεργάτες του Έργου για στοχευμένες κλήσεις και επαναπροσέγγιση.

Πριν την έναρξη της έρευνας πεδίου πραγματοποιήθηκε μικρός αριθμός πιλοτικών συνεντεύξεων (~60). Στην Έρευνα δεν χρειάστηκε να γίνει εκτενέστερη πιλοτική έρευνα, καθώς η ΜΕΑΕ είχε διενεργήσει ανάλογη έρευνα στο πλαίσιο του Παραδοτέου 2.1.

Για τον ποιοτικό έλεγχο της έρευνας πεδίου οι υπεύθυνοι παρακολούθησαν το 15% των τηλεφωνικών συνεντεύξεων μέσω συστήματος συνακρόασης, δυνατότητας που παρέχεται από το CATI.

Μετά το πέρας κάθε βάρδιας γινόταν έλεγχος των συλλεχθέντων ερωτηματολογίων για τυχόν λάθη εκ παραδρομής ή παρανόησης. Ανάλογοι έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν και μετά το πέρας της έρευνας πεδίου στο σύνολο των δεδομένων.

3.2.4.2 Κλίμακες

Για τη διερεύνηση ερωτημάτων που απαιτούνταν διατύπωση άποψης ή αποτύπωση κατάστασης χρησιμοποιήθηκε κλίμακα Likert 5 σημείων (1-5). Επίσης, για την αποτύπωση ικανοποίησης, έγινε χρήση του δείκτη NPS (πρβλ. §3.4).

3.3. Χαρακτηριστικά της έρευνας επιχειρήσεων (ΕΕ)

3.3.1 Παράμετροι δειγματοληψίας

3.3.1.1 Δειγματοληπτικό πλαίσιο

Για το σχηματισμό του δειγματοληπτικού πλαισίου συνδυάστηκαν ο διαδικτυακός τηλεφωνικός κατάλογος επιχειρήσεων «Χρυσός Οδηγός» (<http://www.so.gr>) για την Κρήτη, ο διαδικτυακός κατάλογος Creta.gr (<http://creta.gr>) και ο έντυπος οδηγός Greek Travel Pages³. Επίσης αντλήθηκαν δεδομένα επιχειρήσεων από τους ηλεκτρονικούς καταλόγους των Επιμελητηρίων Χανίων και Ηρακλείου (eChamber). Οι δύο πρώτοι αντλήθηκαν μέσω της τεχνικής web scraping⁴ ενώ ο έντυπος κατάλογος ψηφιοποιήθηκε.

Η συνδυαστική χρήση των καταλόγων κρίθηκε αναγκαία γιατί οι διαδικτυακοί κατάλογοι δεν ελέγχουν εάν οι καταχωρημένες επιχειρήσεις είναι υφιστάμενες ή έχουν σταματήσει να λειτουργούν. Επιπροσθέτως, ηλεκτρονικούς καταλόγους επιχειρήσεων διαθέτουν προς το παρόν μόνο τα Επιμελητήρια Χανίων και Ηρακλείου.

Η επιλογή των τηλεφωνικών καταλόγων ως δειγματοληπτικά πλαίσια είναι η πλέον αποδεκτή και αξιόπιστη για τηλεφωνικές έρευνες, αλλά ενέχει τον κίνδυνο της μη αντιπροσωπευτικότητας στον βαθμό που δεν περιέχει το σύνολο των επιχειρήσεων. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκαν και περισσότεροι του ενός κατάλογοι.

³ <https://www.gtp.gr/mediakit/TheGuideGR.htm>

⁴ https://en.wikipedia.org/wiki/Web_scraping

3.3.1.2 Μονάδες δειγματοληψίας

Ως μονάδες δειγματοληψίας επελέγησαν οι επιχειρήσεις. Για την απάντηση των ερωτηματολογίων προσεγγίστηκαν οι ιδιοκτήτες ή οι διευθυντές των επιχειρήσεων, οι οποίοι ήταν σε θέση να παράσχουν τα στοιχεία που απαιτούνταν για την έρευνα.

3.3.1.3 Ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο της έρευνας επιχειρήσεων σχεδιάστηκε από τη Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας του Πανεπιστημίου Κρήτης και τους συμμετέχοντες στο Παραδοτέο 2.3.

Αυτόσυιο το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε παρατίθεται στο *ΠΑΡΑΤΗΜΑ II – Ερωτηματολόγιο*.

3.3.1.4 Διάρκεια έρευνας πεδίου

Η έρευνα πεδίου (fieldwork) διήρκησε από 11/11/2018 έως 28/11/2018.

3.3.1.5 Μέγεθος και ποσοστό δειγματοληψίας

Στο πλαίσιο της εν λόγω Έρευνας προσεγγίστηκαν πάνω από 2000 επιχειρήσεις, εκ των οποίων **n=1151** δέχτηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο (βαθμός απόκρισης: ~68%).

Σύμφωνα με τα απογραφικά στοιχεία του ΕΙΕΑΔ που βασίζονται στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) ο πληθυσμός των επιχειρήσεων που καταγράφηκαν στην Περιφέρεια Κρήτης το Μάρτιο του 2017 ήταν 78195. Το στοιχείο αυτό μπορεί να δώσει μια τάξη μεγέθους για την κάλυψη (ποσοστό δειγματοληψίας) του πληθυσμού των επιχειρήσεων που προκύπτει 1,5%.

3.3.1.6 Σφάλμα δειγματοληψίας

Δεχόμενοι διάστημα εμπιστοσύνης 95%, το σφάλμα δειγματοληψίας προσδιορίζεται στο 2,9%. Με αυτό το ποσοστό ελέγχεται το δείγμα ως προς τη στρωματοποίησή του.

3.3.2 Έλεγχοι στρωματοποίησης

Προκειμένου στη δημιουργία ικανών βάσεων εντός των επιμέρους κελιών που σχηματίζονται κατά τη διασταύρωση των διαφόρων μεταβλητών, κρίθηκαν αναγκαίες ομαδοποιήσεις στους κλάδους δραστηριότητας (ΚΑΔ-Επίπεδο 1) που συμβαδίζουν με τον τρόπο ομαδοποίησης της ΕΛΣΤΑΤ.

Σε ό,τι αφορά τις επαγγελματικές κατηγορίες χρησιμοποιήθηκε το πρώτο επίπεδο κατηγοριοποίησης, δηλαδή οι γενικές κατηγορίες επαγγελμάτων σύμφωνα με τα πρότυπα της ΕΛΑΣΤΑΤ.

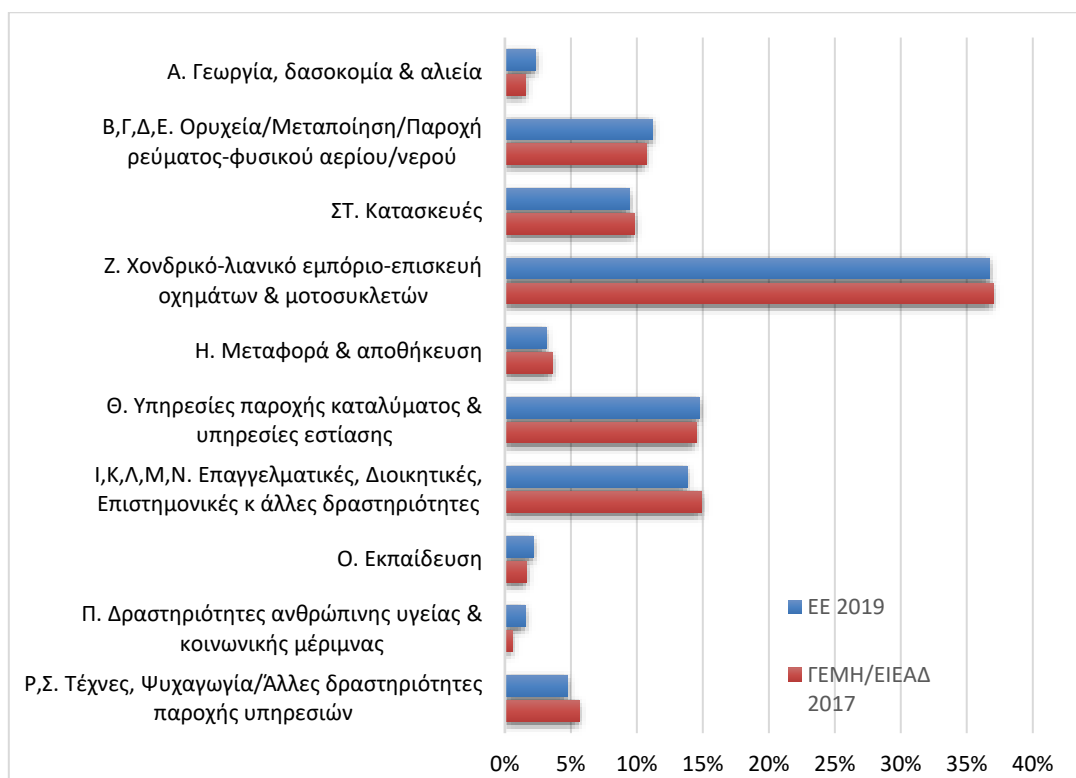
Για τη διεξαγωγή της ΕΕ λήφθηκαν υπόψη τα απογραφικά στοιχεία του ΕΙΕΑΔ που βασίζονται στο Γ.Ε.ΜΗ.:

- η κατά ΕΛΣΤΑΤ ομαδοποιημένη κατανομή των επιχειρήσεων κατά Κωδικό Δραστηριότητας (ΚΑΔ ενός ψηφίου), και
- η γεωγραφική κατανομή των καταγεγραμμένων επιχειρήσεων στους νομούς της Κρήτης.

Στη συνέχεια δίδονται συγκριτικά διαγράμματα μεταξύ των στοιχείων του ΕΙΕΑΔ και του δείγματος της Έρευνας.

3.3.2.1 Στρωματοποίηση κατά κλάδο δραστηριότητας

Η κατανομή των επιχειρήσεων της ΕΕ κατά κλάδο δραστηριότητας φαίνεται στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 7: Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο δραστηριότητας (ΚΑΔ) σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ (2016), ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ (2017) και δείγμα ΕΕ2018 – 002001

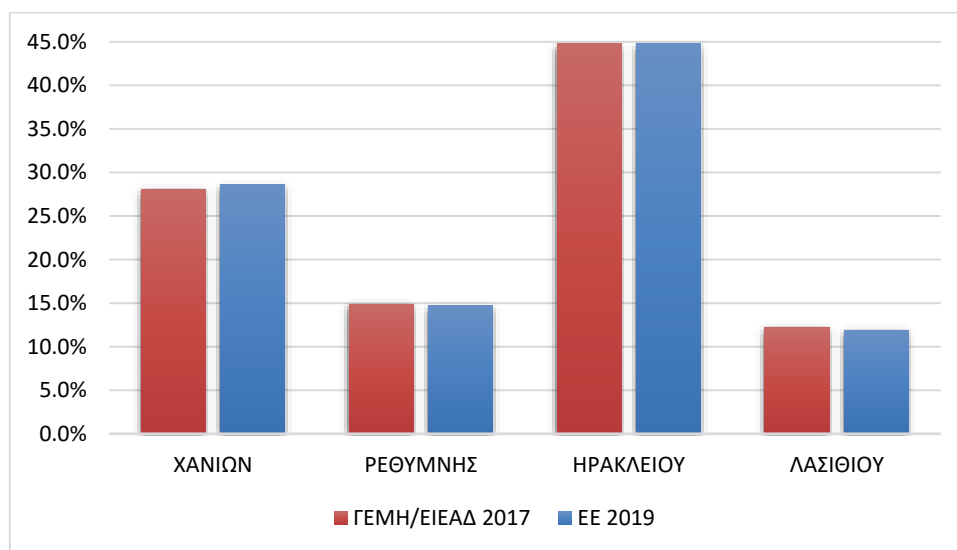
Η στρωματοποίηση βασίστηκε στην πιο πρόσφατη καταγραφή του ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ (2017).

Το δείγμα σε σχέση με τη στρωματοποίηση ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ παρουσιάζει μικρές αποκλίσεις (μέγιστη απόκλιση -1.1% για τον ΚΑΔ Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές,

Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες). Οι κλάδοι με μικρά ποσοστά (*Ο. Εκπαίδευση και Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας*) διατηρούνται αυτόνομοι και δεν ενσωματώνονται με άλλους μεγαλύτερους κλάδους για να υπάρχει αντιστοιχία με τα αποτελέσματα των προηγούμενων ετών.

3.3.2.2 Στρωματοποίηση κατά νομό

Η γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων της ΕΕ στους νομούς της Κρήτης και η σύγκρισή της με τις κατανομές του ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ 2017 φαίνεται στο παρακάτω γράφημα:



Γράφημα 8: Κατανομή επιχειρήσεων κατά νομό σύμφωνα με ΕΡΓΑΝΗ (2016), ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ (2017) και σύγκριση με δείγμα ΕΕ 2018– 002002

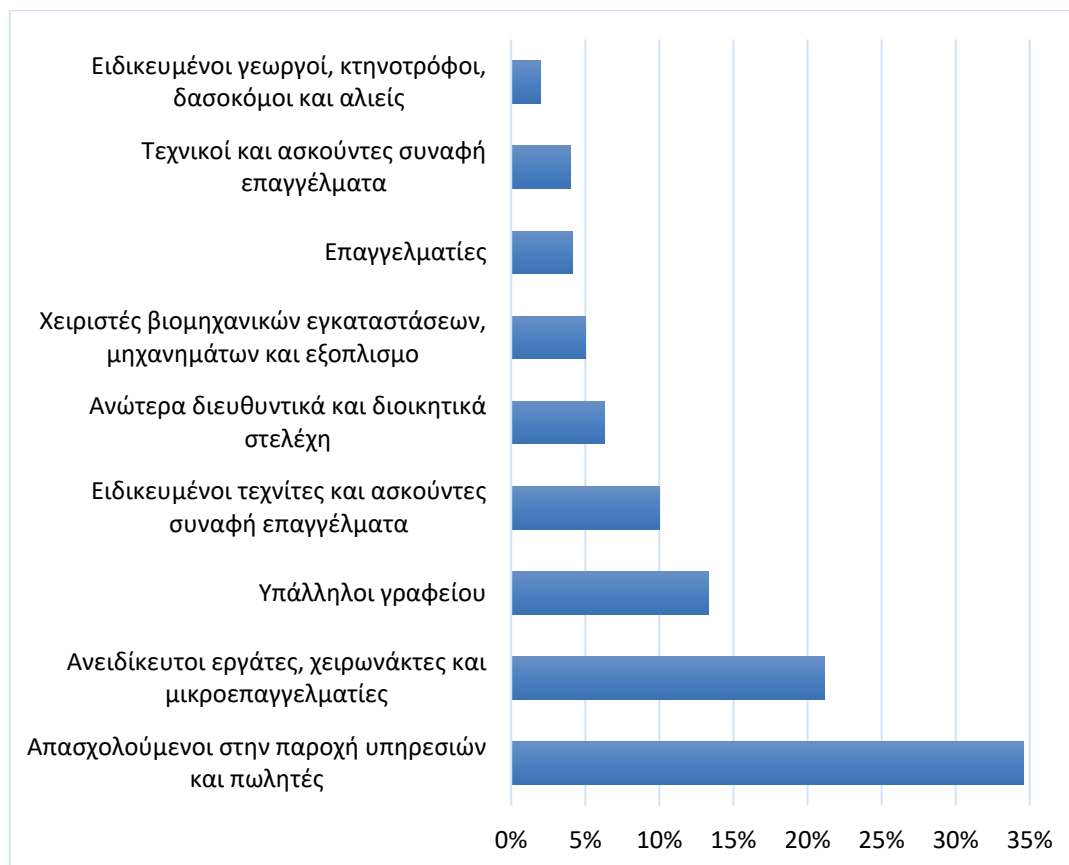
Η μέγιστη απόκλιση της στρωματοποίησης από την κατανομή του ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ 2017 παρατηρήθηκε στο νομό Χανίων (0.5%).

3.3.3 Λοιπά χαρακτηριστικά του δείγματος

3.3.3.1 Κατηγορίες επαγγελματιών στις επιχειρήσεις

Η κατανομή των κατηγοριών επαγγελματιών που απασχολούνται στις επιχειρήσεις αποδίδεται στο Γράφημα 9.

Τα ευρήματα δείχνουν ότι ουσιαστικά δεν αλλάζει η κατανομή των επαγγελματιών στις επιχειρήσεις της Κρήτης. Στις πρώτες θέσεις βρίσκονται οι κατηγορίες των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και πωλητών (~35%), των ανειδίκευτων εργατών (~21%) και των υπαλλήλων γραφείου (~13%). Οι λοιπές κατηγορίες καταγράφονται με μικρές αυξομειώσεις που δεν αλλάζουν την εικόνα της σύνθεσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις της Κρήτης.



Γράφημα 9: Κατανομή κατηγοριών επαγγελμάτων στις επιχειρήσεις – 002004

3.3.3.2 Κατηγορίες επαγγελμάτων ανά κλάδο δραστηριότητας

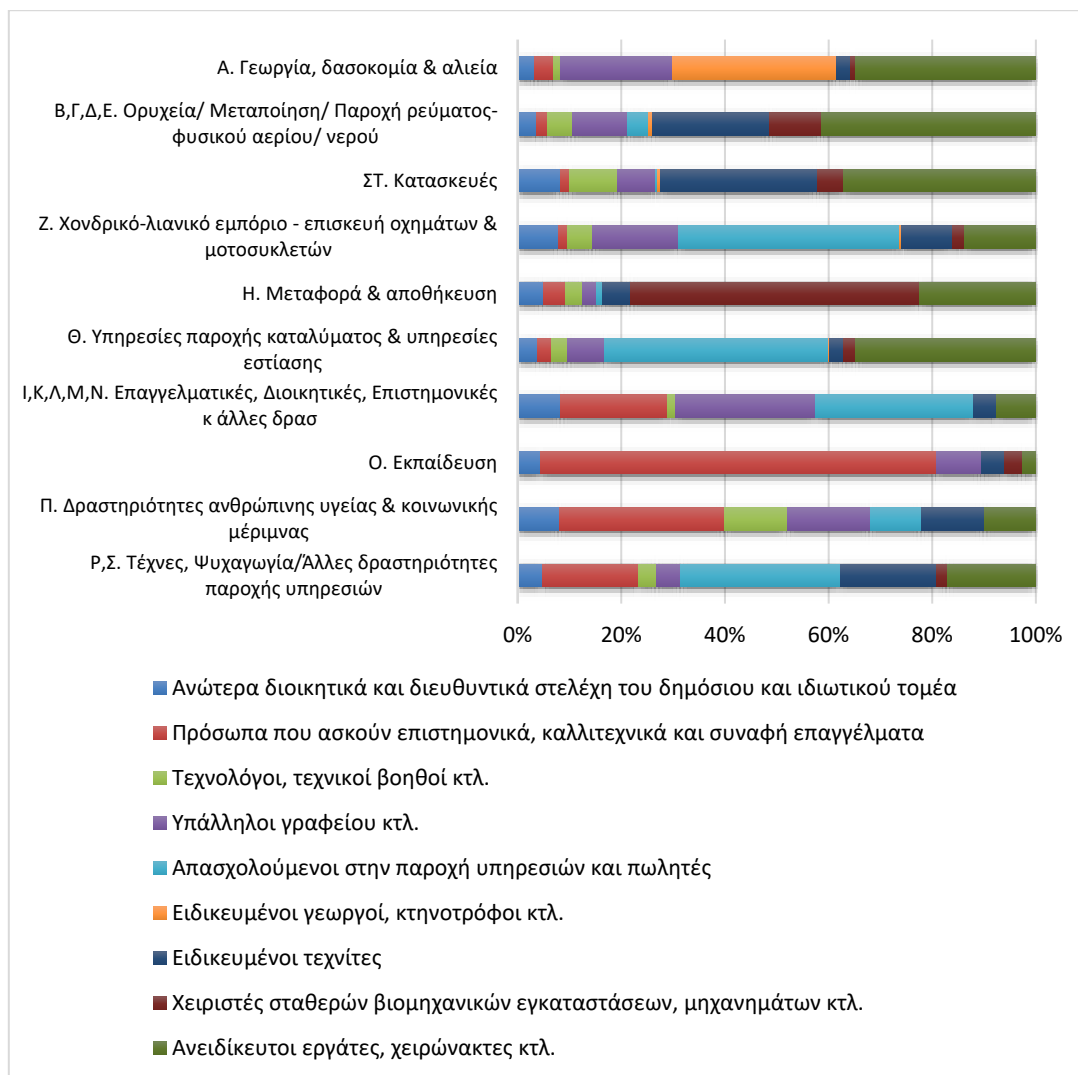
Στο Γράφημα 10 που ακολουθεί αποδίδεται η ανά κλάδο δραστηριότητας σύνθεση των κατηγοριών επαγγελμάτων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που συμμετείχαν στην ΕΕ 2019.

Στον κλάδο *Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία* υπερτερούν οι ανειδίκευτοι εργάτες και οι ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς, και ακολουθούν οι υπάλληλοι γραφείου.

Στους κλάδους *Β,Γ,Δ,Ε Ορυχεία/ Μεταποίηση/ Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου /νερού* οι βασικές κατηγορίες επαγγελμάτων που εμφανίζονται είναι οι ανειδίκευτοι εργάτες και οι ειδικευμένοι τεχνίτες.

Το ίδιο παρατηρείται και στον κλάδο *ΣΤ. Κατασκευές*, όπου κυρίως καταγράφονται ανειδίκευτοι εργάτες και ειδικευμένοι τεχνίτες.

Στον κλάδο *Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών* κυριαρχούν οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές και ακολουθούν οι υπάλληλοι γραφείου και οι ανειδίκευτοι εργάτες.



Γράφημα 10: Επαγγελματικές κατηγορίες ανά κλάδο δραστηριότητας- Α02001

Στον κλάδο *Η. Μεταφορά & αποθήκευση* υπερτερούν οι χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κλπ (οδηγοί) και ακολουθούν οι ανειδίκευτοι εργάτες.

Στον κλάδο *Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης* οι περισσότεροι εργαζόμενοι ανήκουν στην κατηγορία των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και πωλητών και ακολουθούν οι ανειδίκευτοι εργάτες.

Στους κλάδους *Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες* οι κύριες κατηγορίες είναι οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές, οι υπάλληλοι γραφείου και οι επιστήμονες.

Στο κλάδο *Ο. Εκπαίδευση* κυριαρχούν τα επιστημονικά καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.

Στον κλάδο *Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας* οι επαγγελματικές κατηγορίες που καλύπτουν το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων του κλάδου είναι πάλι οι επιστήμονες..

Στον κλάδο *Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών* υπερτερούν οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές και ακολουθούν οι ειδικευμένοι τεχνίτες και οι ανειδίκευτοι εργάτες και τα επιστημονικά καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα.

3.3.4 Έλεγχοι διεξαγωγής και επισημάνσεις

3.3.4.1 Έλεγχος πεδίου – Ποιοτικοί έλεγχοι

Στην υλοποίηση της Έρευνας συμμετείχαν:

- Τρεις (3) υπεύθυνοι της έρευνας πεδίου – συνεργάτες του Έργου (Περικλής Δράκος, Δημήτρης Μαράτος, Κωστής Πηγουνάκης)
- Τριάντα ένας (31) φοιτητές του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Κρήτης στα πλαίσια σεμιναριακού μαθήματος, που οργανώθηκαν σε βάρδιες των 10-12 ατόμων.
- Τρεις (3) φοιτητές – συνεργάτες του Έργου για στοχευμένες κλήσεις και επαναπροσέγγιση.

Πριν την έναρξη της έρευνας πεδίου πραγματοποιήθηκε μικρός αριθμός πιλοτικών συνεντεύξεων (~70). Στην Έρευνα δεν χρειάστηκε να γίνει εκτενέστερη πιλοτική έρευνα, καθώς η ΜΕΑΕ είχε διενεργήσει ανάλογη έρευνα στο πλαίσιο των προηγούμενων παραδοτέων 1.5, 2.1, 2.2.

Για τον ποιοτικό έλεγχο της έρευνας πεδίου οι υπεύθυνοι παρακολούθησαν το 15% των τηλεφωνικών συνεντεύξεων μέσω συστήματος συνακρόασης, δυνατότητας που παρέχεται από το CATI.

Μετά το πέρας κάθε βάρδιας γινόταν έλεγχος των συλλεχθέντων ερωτηματολογίων για τυχόν λάθη εκ παραδρομής ή παρανόησης. Ανάλογοι έλεγχοι πραγματοποιήθηκαν και μετά το πέρας της έρευνας πεδίου στο σύνολο των δεδομένων.

3.3.4.2 Κλίμακες

Για τη διερεύνηση ερωτημάτων που απαιτούνταν διατύπωση άποψης ή αποτύπωση κατάστασης χρησιμοποιήθηκε κλίμακα Likert 5 σημείων (1-5). Επίσης, για την αποτύπωση ικανοποίησης, έγινε χρήση του δείκτη NPS (πρβλ. §3.4).

3.4. Καθαρή Βαθμολογία Υποστηρικτή - Net Promoter Score (NPS)

Το Net Promoter Score⁵ (Καθαρής Βαθμολογίας Υποστηρικτή) αποτελεί για το χώρο της έρευνας αγοράς ένα δείκτη ικανοποίησης, αποτύπωσης εμπιστοσύνης και ενεργής υποστήριξης προϊόντων και υπηρεσιών μιας εταιρείας από τους πελάτες που τα έχουν δοκιμάσει. Παρά το ότι η βασική ερώτηση του NPS είναι συγκεκριμένη («Από 0 έως 10 πόσο πιθανό θεωρείτε να προτείνετε το προϊόν / υπηρεσία σε κάποιον άλλο») και αφορά μόνο εμπορικά προϊόντα/υπηρεσίες, η λογική του βασίζεται στο ότι μόνο οι απολύτως ικανοποιημένοι πελάτες είναι πραγματικοί υποστηρικτές του προϊόντος /υπηρεσίας και το εκτιμούν σε τέτοιο βαθμό ώστε να το προτείνουν αυθόρμητα και σε άλλους (promoters).

Για τις ανάγκες του ΠΜΠΑΕ υιοθετήθηκε η αξιολόγηση σε ενδεκαβάθμια κλίμακα (0-10) και οι απαντήσεις ομαδοποιήθηκαν όπως και στο NPS: οι βαθμολογίες 1-6 θεωρούνται αποτρεπτικές («δυσφημιστές»-detractors), οι βαθμολογίες 7-8 θεωρούνται ουδέτερες και αδιάφορες («παθητικοί»-passives), ενώ οι βαθμολογίες 9-10 θεωρούνται θετικές και υποστηρικτικές («υποστηρικτές» - promoters). Εν τέλει ο δείκτης NPS διαμορφώνεται ως η διαφορά των ποσοστών των υποστηρικτών και των δυσφημιστών. Μέσω της ανάλυσης αυτής επιχειρείται η άμβλυνση της στερεότυπης, και εν πολλοίς αδιάφορης άποψης κατά την οποία οποιαδήποτε κοινωνικά αποδεκτή άποψη μπορεί να έχει θετική αντιμετώπιση. Έτσι, προκειμένου για την αξιολόγηση της σημασίας των προγραμμάτων κατάρτισης, ο δείκτης NPS αποτυπώνει καλύτερα την ενσυνείδητα θετική αξιολόγηση.

3.5. Δείκτες Ανθρώπινου Δυναμικού

Οι δείκτες ανθρώπινου δυναμικού βασίζονται κατά κύριο λόγο στην ΕΑΔ και μελετούν μια σειρά παραμέτρων ποσοτικού και ποιοτικού χαρακτήρα που επηρεάζουν την αγορά εργασίας και αποτυπώνουν την κατάσταση του εργατικού δυναμικού.

Βάσει της χρονοσειράς της ΕΛΣΤΑΤ των ετών 2016-2019, είναι η σταθεροποίηση του ενεργού εργατικού δυναμικού στην Κρήτη με ταυτόχρονη μείωση της καταγεγραμμένης ανεργίας:

Τρίμηνο	Πληθυσμός	Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Εργατικού Δυναμικού σύνολο του Πληθυσμού	Ποσοστό καταγεγραμμένης ανεργίας στο σύνολο του Εργατικού Δυναμικού
2016Q2	519.100	286.000	55.1%	20.4%
2017Q2	522.500	289.200	55.4%	15.6%

⁵ [Reichheld, Frederick F., "One Number You Need to Grow". Harvard Business Review \(December 2003\).](#)

2018Q2	523.700	289.200	55.2%	11.5%
2019Q2	521.300	289.500	55.5%	9.4%

Πίνακας 4: Εργατικό δυναμικό και αποκλιμάκωση της ανεργίας στην Περιφέρεια Κρήτης σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ (2016-2019)

Πάντως, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ΕΑΔ του 2019, είναι η **πρώτη χρονιά που παρατηρείται σημαντική πτώση στο ποσοστό ανεργίας της τάξης του 4%**. Πρέπει να επισημανθεί ότι η ΕΛΣΤΑΤ για το 2019 εκτιμά μικρότερη πτώση της ανεργίας, αλλά και χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας. Όπως έχει υπογραμμιστεί και στο Παραδοτέο 2.2, οι διαφορές μπορούν να αποδοθούν στη διαφορετική ερευνητική μεθοδολογία και στην καταγραφή της ανεργίας μέσω του ΟΑΕΔ.

3.5.1 Δείκτης Απασχολησιμότητας και Ανεργίας

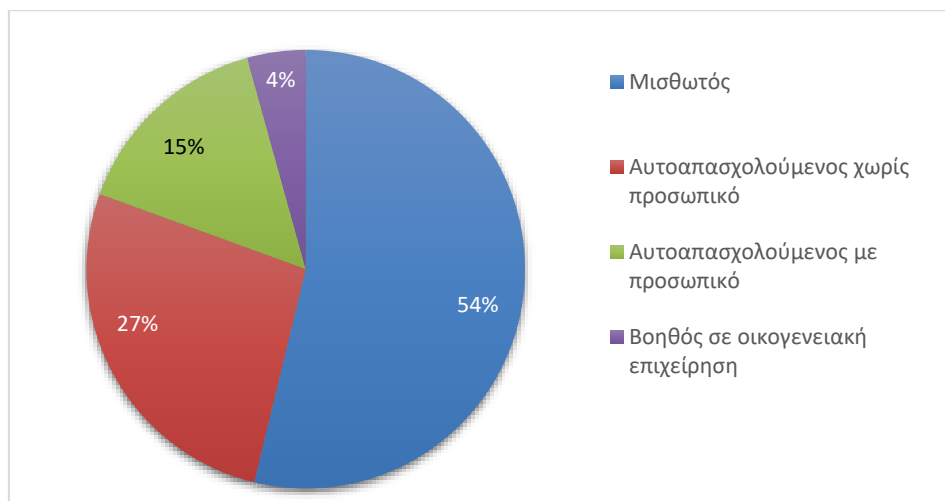
3.5.1.1 Αυτοαπασχολούμενοι/ιδιοκτήτες επιχείρησης και εξαρτημένη εργασία

Στο δείγμα της ΕΑΔ του 2019, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ιδιοκτήτες επιχειρήσεων αποτελούν το 41% των εργαζομένων, ενώ το 59% του δείγματος εργάζονται ως υπάλληλοι/εργαζόμενοι με εξαρτημένη σχέση εργασίας (Βλ. Γράφημα 11).

Σε σχέση με την ΕΑΔ2018, η σύνθεση του εργατικού δυναμικού παρουσιάζει μικρές αλλαγές, με τους υπάλληλους / εργαζόμενους σε εξαρτημένη εργασία να παρουσιάζουν μια ελαφρά αύξηση (~+3%) που είναι στα όρια της ακρίβειας της έρευνας.

Σχεδόν η ίδια αύξηση καταγράφηκε μεταξύ 2017-2018 και αντίστοιχο εύρημα της ΕΛΣΤΑΤ⁶ καταγράφει την αύξηση της μισθωτής εργασίας έναντι της αυτοαπασχόλησης για το 2018. Επομένως παρατηρείται **αύξηση των θέσεων μισθωτής εργασίας που την καλύπτουν κυρίως οι αυτοαπασχολούμενοι των προηγούμενων ετών**.

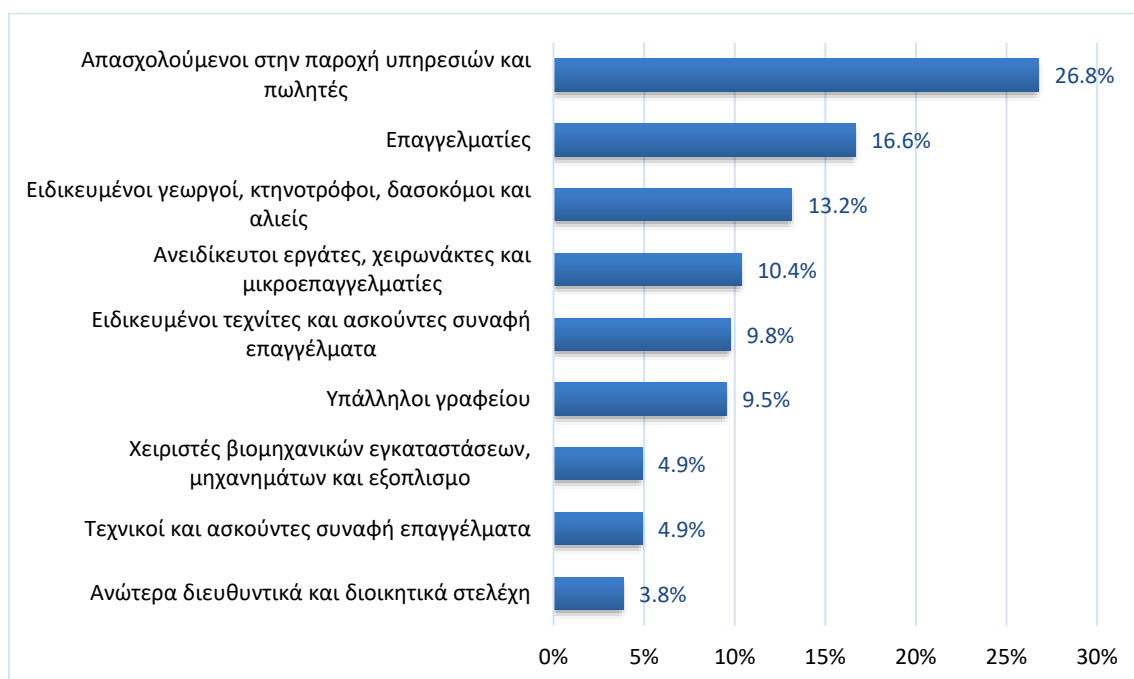
⁶ [ΕΛΣΤΑΤ, Εργατικό Δυναμικό 2018 \(infographics\).](#)



Γράφημα 11: Αυτοαπασχολούμενοι/Ιδιοκτήτες επιχείρησης και εξαρτημένη εργασία – C01001

3.5.1.2 Κατηγορίες επαγγελματιών εργαζομένων

Σύμφωνα με την ΕΑΔ2019 στο γράφημα 12 φαίνονται οι κατηγορίες επαγγελματιών ταξινομημένες κατά το πλήθος των παρατηρήσεων που καταγράφηκαν για κάθε κατηγορία.



Γράφημα 12: Πλήθος εργαζομένων δείγματος ανά κατηγορία επαγγελματιών - 001010

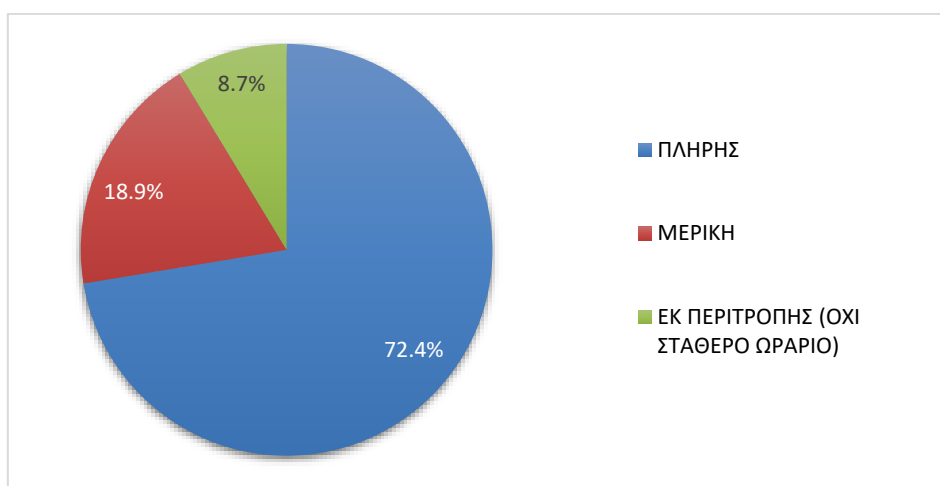
Αντίστοιχα με τα ευρήματα της ΕΑΔ από το 2016 και μετά, οι τρεις πολυπληθέστερες κατηγορίες επαγγέλματος είναι οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές (26,8%) και ακολουθούν οι κατηγορίες των επαγγελματιών (16,6%) και ειδικευμένων αγροτοκτηνοτρόφων (13,2%).

Σε σχέση με την ΕΑΔ2018, η αντίστοιχη ΕΑΔ2019 αποτυπώνει αυξημένα τα ποσοστά των ειδικευμένων τεχνικών (ΕΑΔ2018:~7,5%, ΕΑΔ2019:~9,8%) των ανειδίκευτων εργατών (ΕΑΔ2018:~8,8%, ΕΑΔ2019:~10,4%) και των ανώτερων διευθυντικών στελεχών, ενώ μειωμένα είναι τα ποσοστά των υπαλλήλων γραφείου (ΕΑΔ2018:~10,7%, ΕΑΔ2019:~9,5%). Σε κάθε περίπτωση η αποτύπωση της ΕΑΔ είναι ενδεικτική, ενώ η αποτύπωση που παρέχει το ΕΙΕΑΔ⁷ είναι απογραφικού χαρακτήρα και επομένως πιο αξιόπιστη για εξαγωγή συμπερασμάτων της κινητικότητας των επαγγελματιών.

3.5.1.3 Είδη Εργασίας

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.

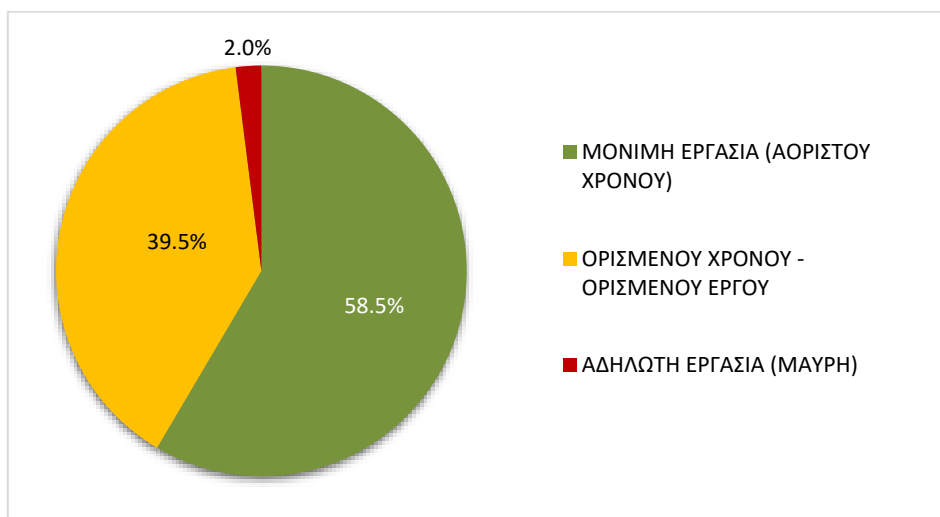


Γράφημα 13: Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία – Α01021

Η πλήρης εργασία καταγράφηκε ελαφρώς μειωμένη (ΕΑΔ2018: 74%, ΕΑΔ2019:72%), ενώ αντίστοιχα φαίνεται να αυξήθηκε η εκ περιτροπής απασχόληση (ΕΑΔ2018: 7%, ΕΑΔ2019: 8,7%) ενώ σταθερή εμφανίζεται η μερική απασχόληση (ΕΑΔ2019:18,9%). Όλες αυτές οι αλλαγές είναι στο όριο της ακρίβειας των ερευνών και δεν αξιολογούνται ως αξιοσημείωτες αλλαγές. Από τις προηγούμενες ΕΑΔ σαν συστηματική τάση παρατηρείται σε μικρό ποσοστό η **μείωση της πλήρους απασχόλησης και αύξηση της μερικής και της εκ περιτροπής απασχόλησης**.

⁷ [ΕΙΕΑΔ – Απασχολούμενοι ανά επαγγελματική κατηγορία](#)

Επίσης για τους εργαζόμενους με **εξαρτημένη εργασία** καταγράφηκε το πλαίσιο της εργασίας σε: αορίστου χρόνου («μόνιμος» υπάλληλος), ορισμένου χρόνου – ορισμένου έργου («συμβασιούχος» υπάλληλος), άνευ πλαισίου (αδήλωτη «μαύρη» εργασία). Στο παρακάτω γράφημα απεικονίζεται η κατανομή των εργαζομένων σε σχέση με το πλαίσιο εργασίας τους:



Γράφημα 14: Εργασία αορίστου και ορισμένου χρόνου – Εργασία χωρίς πλαίσιο –Α01022

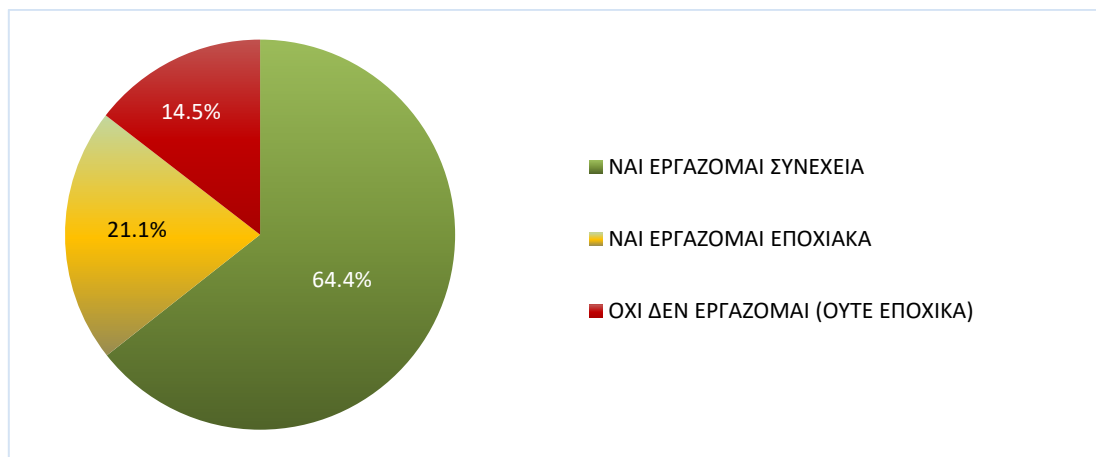
Οι μόνιμες συμβάσεις (ΕΑΔ2016: 49%, ΕΑΔ2017:61%, ΕΑΔ2018: 53%, **ΕΑΔ2019:58,5%**) δείχνουν ένα σαφές προβάδισμα έναντι των συμβάσεων ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου (ΕΑΔ2016: 44%, ΕΑΔ2017:34%, ΕΑΔ2018:42%, **ΕΑΔ2019:40%**), με τις **συμβάσεις ορισμένου χρόνου/ορισμένου έργου να καταγράφουν αύξηση (5,5%) σε σχέση με το 2018.**

Ένα αμελητέο ποσοστό (2%) καταγράφηκε ως εργασία άνευ πλαισίου (αδήλωτη εργασία), σε μικρότερα ποσοστά σε σχέση με το 2017 και 2018 και στα όρια του στατιστικού λάθους. Αυτό καταδεικνύει ότι **η αδήλωτη εργασία δεν αποτελεί πλέον ένα σταθερό ποσοστό στην αγορά εργασίας.**

3.5.1.4 Εποχική Εργασία

Η εποχική εργασία στην Κρήτη είναι φαινόμενο ιδιαίτερα διαδεδομένο και αφορά σε μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα **η εποχική εργασία στην Κρήτη το 2019 καταγράφει μικρή μείωση (21,1% στην ΕΑΔ2019 έναντι 23,5% στην ΕΑΔ2018).** Παρατηρείται όμως **σημαντική αύξηση της συνεχούς εργασίας για το 2019 (64,4%) σε σχέση με την ΕΑΔ του 2018 (58%) με αντίστοιχη μείωση κατά τέσσερις μονάδες της ανεργίας.**

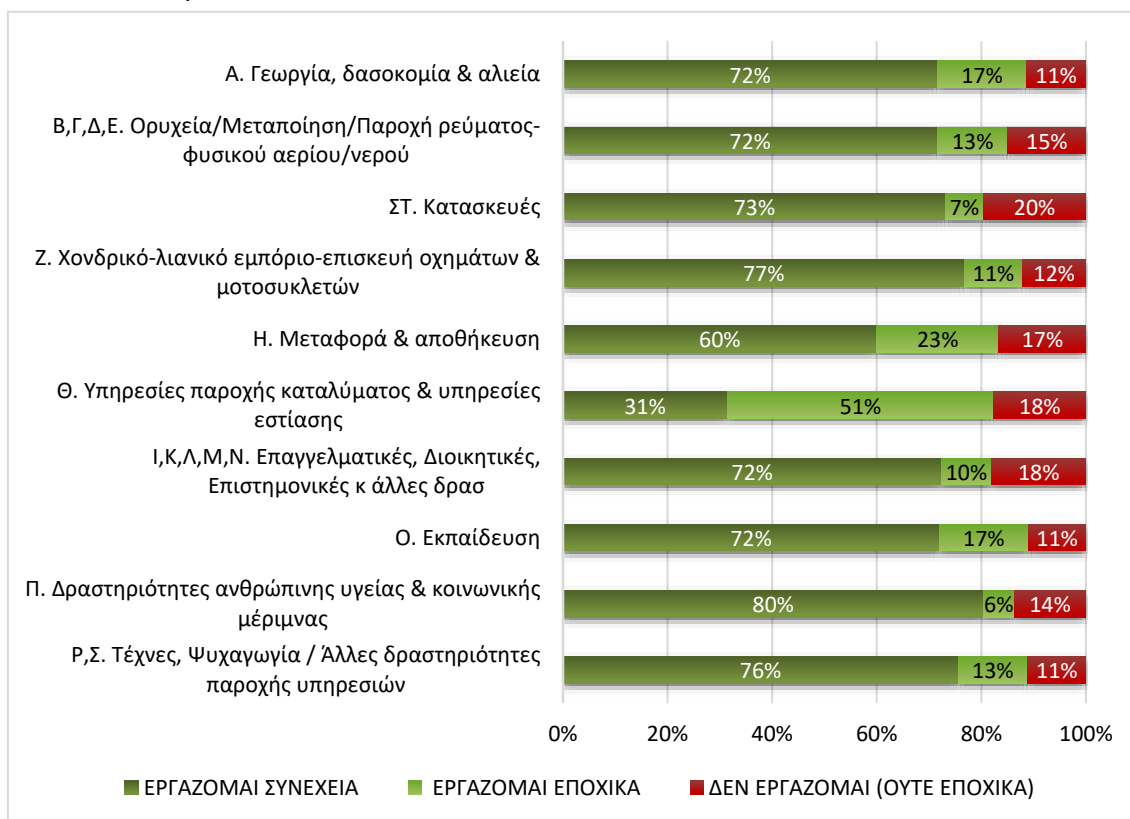
Ο κλάδος με την εντονότερη εποχικότητα στην εργασία για το 2019, συνεχίζει να είναι εκείνος της **παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης (Θ)**, στα ίδια επίπεδα σε σχέση με την ΕΑΔ2018.



Γράφημα 15: Συνεχώς εργαζόμενοι, εποχικά εργαζόμενοι και άνεργοι – Α01001Α

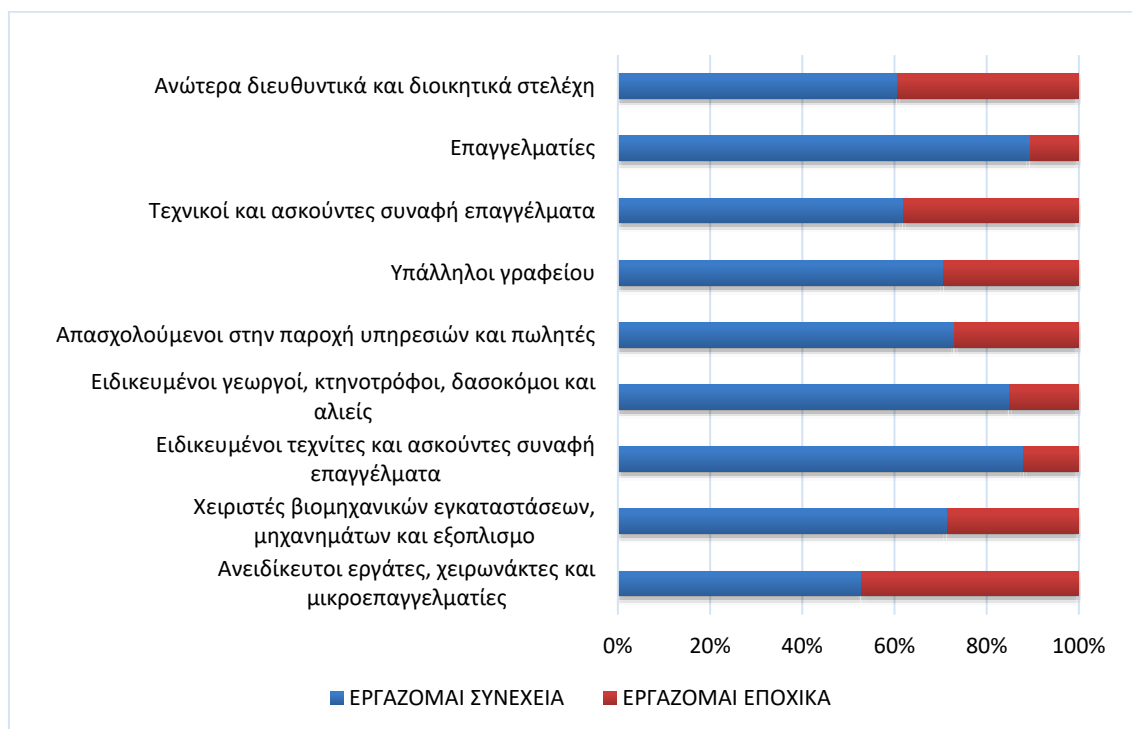
Άλλοι κλάδοι με σημαντικό ποσοστό εποχικής απασχόλησης που κατά μέγεθος καταγράφηκαν είναι:

- *Η. Μεταφορά & αποθήκευση*
- *Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών*
- *Ο.Εκπαίδευση*



Γράφημα 16: Εποχική εργασία ανά κλάδο δραστηριότητας – Α01003

Στην ΕΑΔ2019 η κατηγορία επαγγέλματος με την μεγαλύτερη εποχική εργασία είναι των ανειδίκευτων εργατών (~47%) ενώ σημαντική πτώση καταγράφουν οι υπάλληλοι γραφείου (29%) και οι απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών, πωλητές (~29%). Στην θέση τους εμφανίζονται τα ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη καθώς και οι τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα με ποσοστά γύρω στο 39%.



Γράφημα 17: Εποχική εργασία ανά κατηγορία επαγγέλματος – Α01004

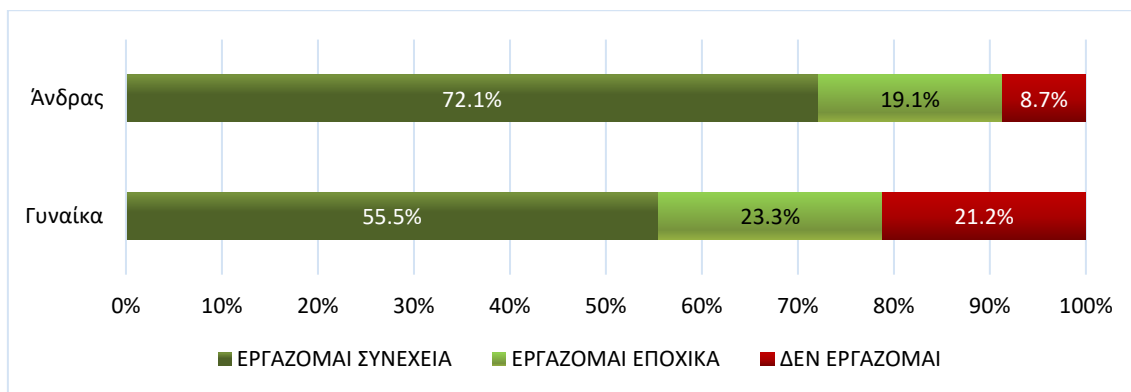
3.5.1.5 Δευτερεύουσα απασχόληση

Σε ό,τι αφορά τη δευτερεύουσα απασχόληση, το 19% δήλωσε ότι έχει δευτερεύουσα απασχόληση, ποσοστό στα ίδια σχεδόν επίπεδα σε σχέση με την ΕΑΔ του 2018 (18%). Όπως και στην ΕΑΔ του 2018, το μεγαλύτερο μέρος αυτών ασχολείται στον κλάδο Α. Γεωργία, Δασοκομία και Αλιεία, ενώ ακολουθούν οι κλάδοι Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης και Ο. Εκπαίδευση μαζί με Ρ,Σ Τέχνες, Ψυχαγωγία και άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.

3.5.1.6 Εργασία και Ανεργία ανά φύλο

Κατά τους ελέγχους στρωματοποίησης (§ 3.2.2) είδαμε ότι η ΕΑΔ κατέγραψε το ποσοστό των ανέργων στο 14,5%. Όπως ειπώθηκε ήδη, στην ΕΑΔ δεν καταγράφηκαν οι άεργοι, δηλ. όσοι δεν έχουν δουλέψει ποτέ και δεν αναζητούν ενεργά εργασία.

Παρακάτω αναλύεται η διαφοροποίηση της ανεργίας ανά φύλο.

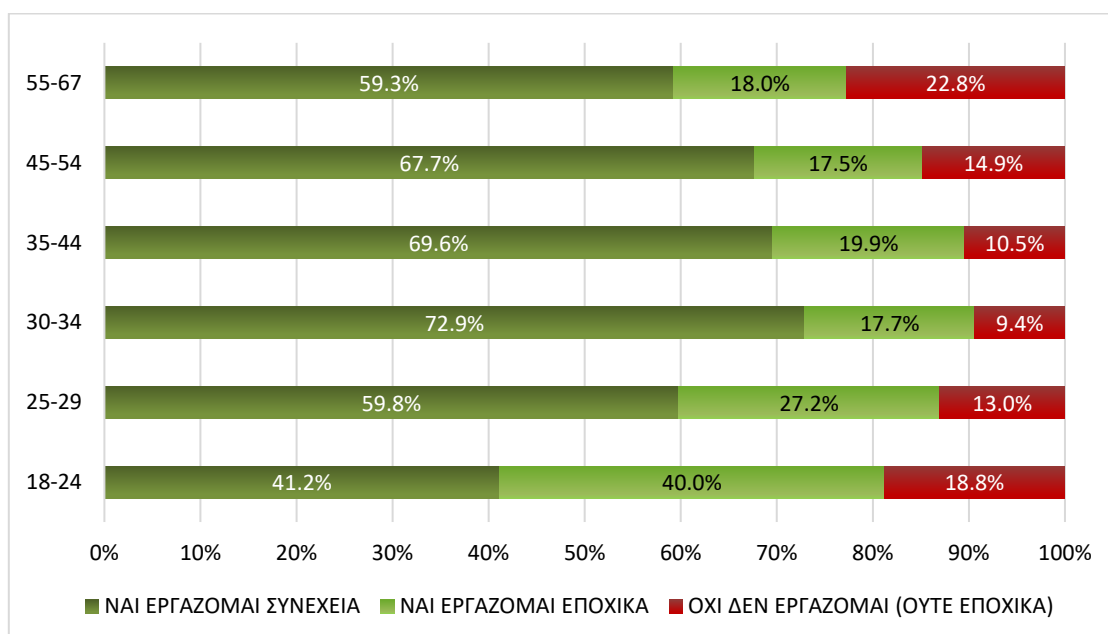


Γράφημα 18: Απασχόληση και ανεργία ανά φύλο – Α01018

Στην ΕΑΔ2019, ενδιαφέρον παρουσιάζει η **σημαντική αύξηση και μετατόπιση προς την μόνιμη απασχόληση, που είναι πιο έντονη για τις γυναίκες (άνδρες: 72,1% από 67% και γυναίκες 55,5% από 46%)**. Η ανεργία παρουσιάζει μείωση και στα δύο φύλα. Οι άνεργοι άνδρες καταγράφηκαν στο 8,7% (ΕΑΔ2018:12,5%), ενώ οι άνεργες γυναίκες στο 22,1% (ΕΑΔ2018:26,1%) του εργατικού δυναμικού, δηλαδή σε ποσοστό υπερδιπλάσιο των ανδρών. Παρατηρείται ότι αυτή η αναλογία παραμένει αμετάβλητη για τα τελευταία έτη (2016-2018).

3.5.1.7 Εργασία και ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα

Στο Γράφημα 19 αποτυπώνονται η συνεχής εργασία, η εποχική εργασία και η ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα σύμφωνα με την ΕΑΔ2019.



Γράφημα 19: Εργασία συνεχής, εποχική και ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα – Α01005

Σε σχέση με την ΕΑΔ του 2018 όλες οι ηλικιακές κατηγορίες παρουσιάζουν **στατιστικά σημαντική μείωση της ανεργίας και αύξηση της συνεχούς εργασίας** σε όλους τους

ηλικιακούς κλάδους πλην αυτού της κατηγορίας 55-67 που παραμένει σχεδόν αμετάβλητος με διαφορές στα όρια του στατιστικού λάθους.

Επιπλέον σε όλες τις ηλικιακές ομάδες (εκτός της κατηγορίας 55-67) παρατηρείται αύξηση της συνεχούς εργασίας της τάξης του 5% έως και 10%, με μείωση 3-5% της εποχικής εργασίας πέραν της προαναφερθείσης μείωσης της ανεργίας

Η ηλικιακή ομάδα 18-24 συνεχίζει και έχει το μικρότερο ποσοστό συνεχούς εργασίας και το μεγαλύτερο εποχικής, αλλά με το μεγαλύτερο ποσοστό μείωσης της ανεργίας.

Για την ηλικιακή ομάδα 25-29 καταγράφεται σημαντική μετατόπιση (11%) από την εποχική εργασία και ανεργία στην σταθερή.

Η ηλικιακή ομάδα 30-34 παρουσιάζει την μεγαλύτερη αύξηση εργασίας

Για την ηλικιακή ομάδα 35-44 καταγράφεται ίδια σχεδόν εικόνα με την ομάδα 30-34.

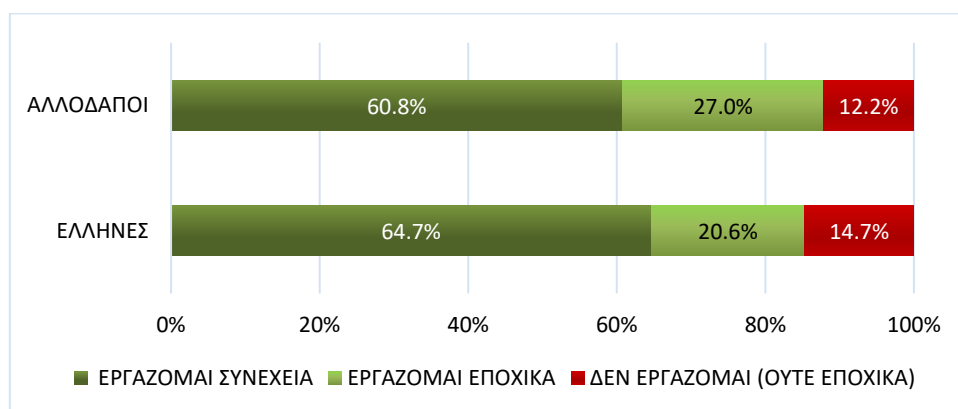
Η ηλικιακή ομάδα 45-54 παρουσιάζει σοβαρές μεταβολές από την εποχική εργασία και ανεργία στην σταθερή.

Για την ηλικιακή ομάδα 55-67 δεν καταγράφεται καμία σημαντική μετατόπιση.

Τέλος τα μεγαλύτερα ποσοστά **στην εποχική εργασία παρατηρούνται στις ηλικιακές ομάδες 18 – 24 και 25-29.**

3.5.1.8 Εργασία και ανεργία ανά εθνικότητα

Στο Γράφημα 20, φαίνεται συγκριτικά η σταθερή και εποχική εργασία και η ανεργία μεταξύ των αλλοδαπών και μεταξύ των Ελλήνων που συμμετείχαν στην ΈΑΔ.



Γράφημα 20: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια – Α01007

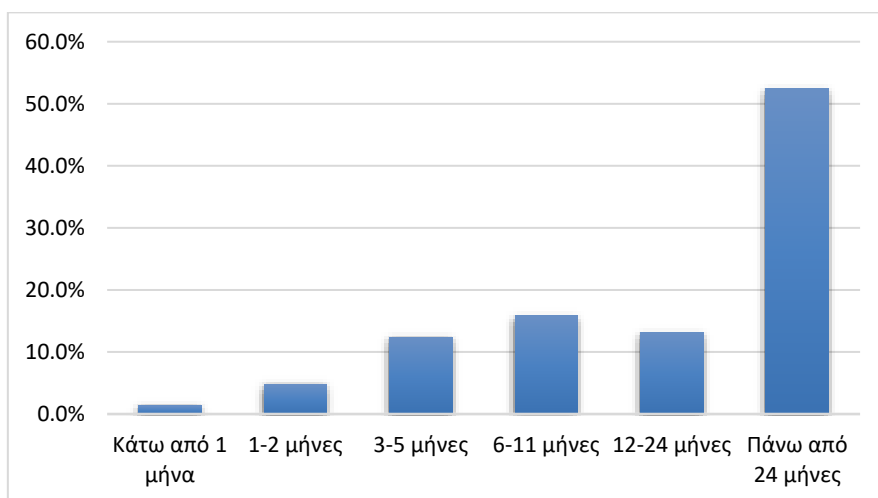
Η ανεργία στους Έλληνες καταγράφεται με μείωση (14,7 % από 18,9%), ενώ παρατηρείται αύξηση (6%) στη σταθερή εργασία.

Σημαντική αύξηση (+12%) παρατηρείται στο ποσοστό συνεχούς εργασίας των αλλοδαπών, το οποίο είναι το διπλάσιο της αύξησης από το αντίστοιχο ποσοστό των Ελλήνων. **Η ανεργία στους αλλοδαπούς είναι αμετάβλητη στο 12,2%.** Συγκριτικά με

άλλες χρονιές η εικόνα του 2019 είναι αυτή με τις μικρότερες διαφορές ανά ιθαγένεια.

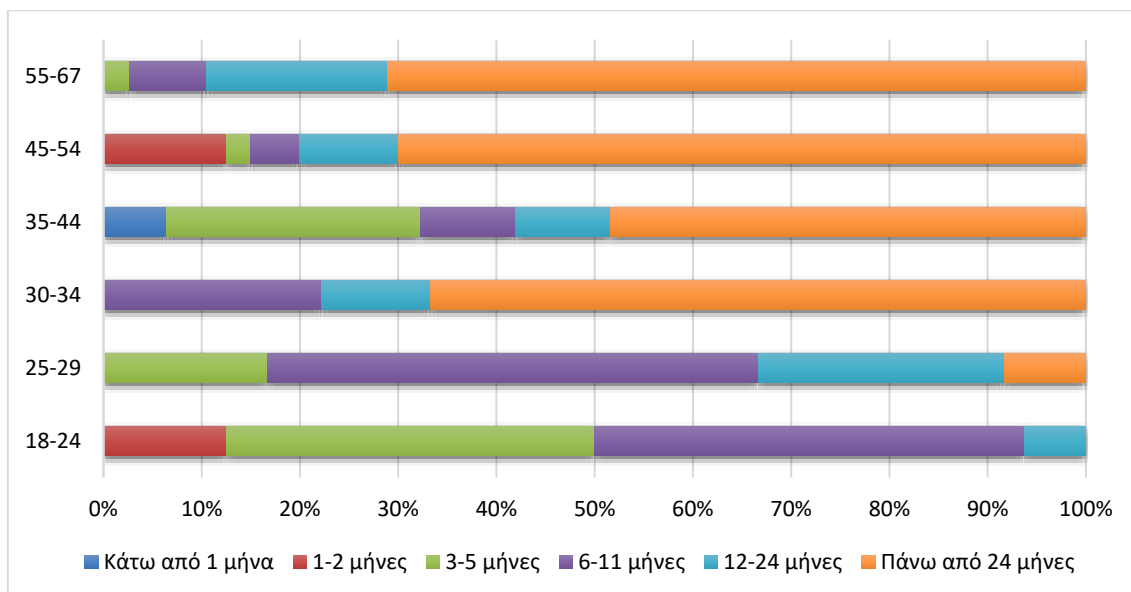
3.5.1.9 Χρονικά διαστήματα ανεργίας – Μακροχρόνια και νεανική ανεργία

Σχετικά με τα καταγραφόμενα διαστήματα ανεργίας στο Γράφημα 21, παρατηρούμε ότι οι μακροχρόνια άνεργοι εξακολουθούν να αποτελούν ένα ποσοστό γύρω στο 50%, όπως και τα προηγούμενα έτη. Οι άνεργοι για λιγότερο από ένα έτος είναι περίπου το 31%, αμετάβλητοι σε σχέση με την ΕΑΔ2018. Οι άνεργοι μεταξύ 12 και 24 μηνών αποτελούν το 14%, ποσοστό ίδιο σχεδόν σε σχέση με την ΕΑΔ2018. Επομένως οι βραχυχρόνια άνεργοι φαίνεται να έχουν ευκολότερη πρόσβαση στην εργασία.



Γράφημα 21: Χρονικά διαστήματα ανεργίας – Α01014

Το Γράφημα 22, παρακάτω, αποτελεί την ανάλυση των χρονικών διαστημάτων ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα. Σε αυτό η βραχυχρόνια ανεργία (για λιγότερο από 1 έτος) στις ηλικιακές ομάδες 18-24 και 25-34 αποτελεί το μεγαλύτερο έως και απόλυτο ποσοστό, πράγμα που αντιστρέφεται στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Η μακροχρόνια ανεργία μεγαλώνει όσο αυξάνει η ηλικία των ανέργων και είναι απολύτως κυρίαρχη για την ηλικιακή ομάδα 55-67 που καταγράφει ποσοστό 90% επί του συνόλου των ανέργων. Αντίστοιχα ευρήματα παρατηρήθηκαν και στην ΕΑΔ του 2016, 2017 και 2018. Επιπλέον, στην ΕΑΔ2019, παρατηρείται μια **σημαντική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας στην ηλικιακή ομάδα 30-34 και 34-45 ετών** με ποσοστά 80% και 60% του συνόλου των ανέργων σε σχέση με την ΕΑΔ2018 (60% και 40% αντίστοιχα).



Γράφημα 22: Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα – Α01015

3.5.1.10 Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας

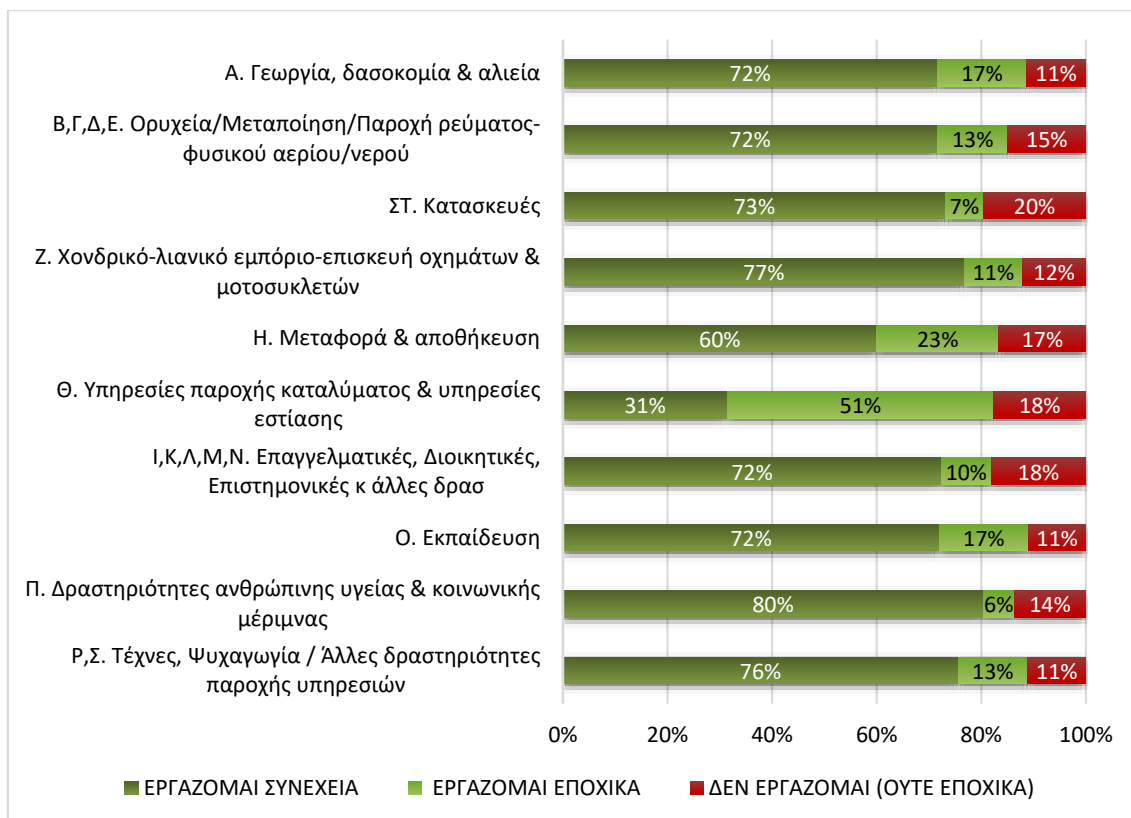
Στο Γράφημα 23 παρουσιάζεται η ανάλυση της εργασίας και της ανεργίας ανά κλάδο δραστηριότητας.

Για όλους τους κλάδους εκτός του *Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία / Άλλες δραστηριότητες παροχής*, τα αποτελέσματα είναι στατιστικά ασφαλή καθώς καταγράφονται παραπάνω από 30 παρατηρήσεις.

Όπως αναμενόταν, ο κλάδος *Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσιών εστίασης* εμφανίζει μακράν το μεγαλύτερο ποσοστό εποχικής εργασίας.

Όλοι σχεδόν κλάδοι αύξησαν ή διατήρησαν σταθερή την συμμετοχή σε συνεχή εργασία και μείωσαν τα ποσοστά ανεργίας σε σχέση με τη ΕΑΔ2018.

Οι κλάδοι που καταγράφουν τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας είναι *ΣΤ. Κατασκευές*, *Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσιών εστίασης* και *Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες*.



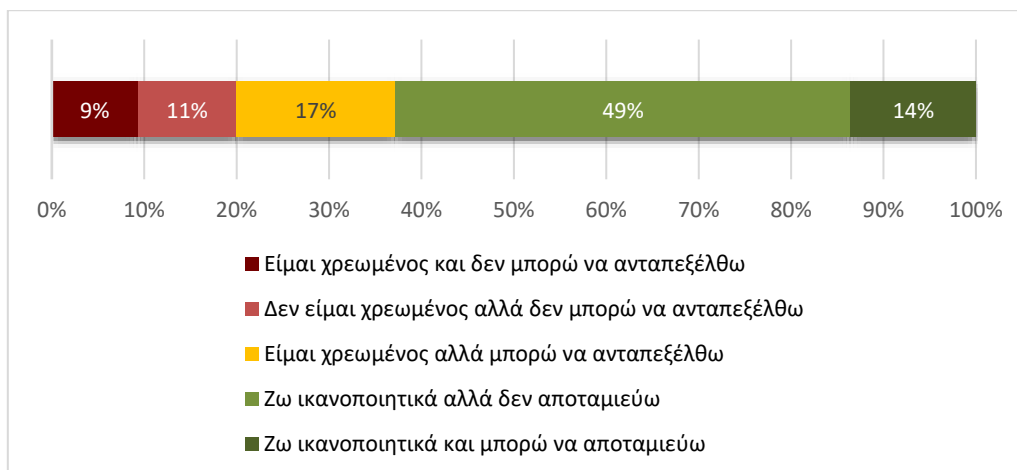
Γράφημα 23: Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας –Α01003

3.5.2 Δείκτης επιπέδου εισοδημάτων και οικονομικής κατάστασης εργατικού δυναμικού

3.5.2.1 Οικονομική κατάσταση ανθρώπινου δυναμικού

Η οικονομική κατάσταση του ανθρώπινου δυναμικού αποτυπώθηκε με την επιλογή μεταξύ πέντε προτάσεων. Οι ερωτώμενοι υποδείκνυαν την πρόταση που περιέγραφε καλύτερα την οικονομική τους κατάσταση. Η μέθοδος αυτή έχει χρησιμοποιηθεί συστηματικά από τη ΜΕΑΕ τα τελευταία χρόνια και αποτυπώνει τη σχετική οικονομική κατάσταση όπως την βιώνει ο ερωτώμενος, η οποία δεν εξαρτάται μόνο από το εισόδημά του αλλά λαμβάνει υπ' όψιν και τις ανελαστικές υποχρεώσεις του καθώς και την ψυχολογία του.

Στο Γράφημα 24 αποτυπώνεται το αποτέλεσμα των απαντήσεων.



Γράφημα 24: Οικονομική κατάσταση εργατικού δυναμικού - Ε01002

Σε σχέση με την καταγραφή της οικονομικής κατάστασης στην ΕΑΔ2018 παρατηρείται σχεδόν αμετάβλητο μια ελαφρά (+3%) μετατόπιση σε θετικότερη αίσθηση που βιώνει το ανθρώπινο δυναμικό σε σχέση με την οικονομική του κατάσταση. **Το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν συνεχίζει να είναι αρκετά υψηλό (20%) αλλά χαμηλότερο από εκείνο της ΕΑΔ2018 (~22,5%).** Ένα ποσοστό περίπου 17% του εργατικού δυναμικού καταφέρει να ανταπεξέρχεται στις υποχρεώσεις του, αυξημένο κατά 5%. Τέλος, το 63% του εργατικού δυναμικού ζει ικανοποιητικά, οριακά αυξημένο σε σχέση με πέρυσι. Η πορεία των τελευταίων ετών (2017-2019) δείχνει μια **σταθερή, αλλά αργή βελτίωση της οικονομικής κατάστασης του εργατικού δυναμικού.**

3.5.2.2 Σταθμικός μέσος εισοδήματος εργαζομένων

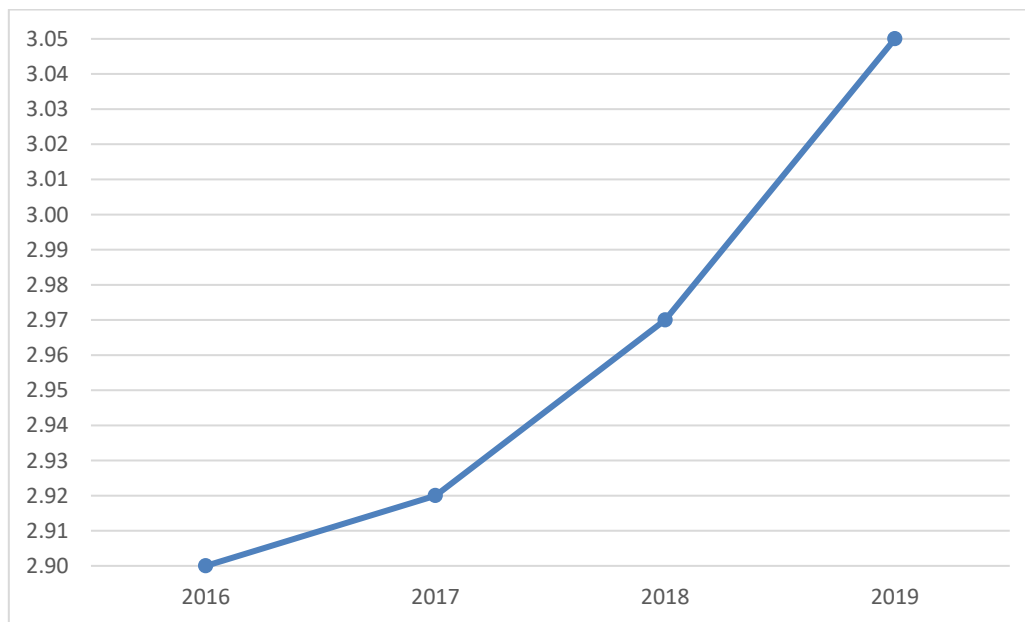
Η παρακάτω ανάλυση έχει μόνο αξία για τη σχετική σύγκριση του «μέσου» εισοδήματος εργαζομένων όπως καταγράφεται από την ΕΑΔ κάθε έτους. Για το λόγο αυτό εισάγεται ένας απλοποιημένος υπολογισμός με γραμμικοποίηση των κλιμάκων εισοδημάτων και, μέσω αυτού, εξάγεται ο **Σταθμικός Μέσος Εισοδήματος Εργαζομένων (ΣΜΕΕΡ).**

Για το 2019 ο υπολογισμός του δείκτη φαίνεται στον παρακάτω πίνακα :

Κατηγορίες Εισοδημάτων	Βαρύτητα	Παρατηρήσεις	Ποσοστό	Μέρος Δείκτη
Κάτω από 5000 ευρώ	1	110	16%	0,16
5001-7500 ευρώ	2	168	25%	0,50
7501-10000 ευρώ	3	152	23%	0,68
10001-15000 ευρώ	4	139	21%	0,82
15001-20000 ευρώ	5	59	9%	0,44
20001-30000 ευρώ	6	21	3%	0,19
Πάνω από 30000 ευρώ	7	25	4%	0,26
Σύνολο Παρατηρήσεων		674	ΣΜΕΕΡ	3,05

Πίνακας 5: Πίνακας υπολογισμού Σταθμικού Μέσου Εισοδήματος Εργαζομένων – Ε01001

Για πρώτη χρονιά ο ΣΜΕΕΡ περνά στην κατηγορία εισοδήματος 7501€-10000€. Εξάλλου, η βελτίωση του ΣΜΕΕΡ αποτυπώνεται και στην εξέλιξη της καταγραφής του από το 2016 μέχρι σήμερα:

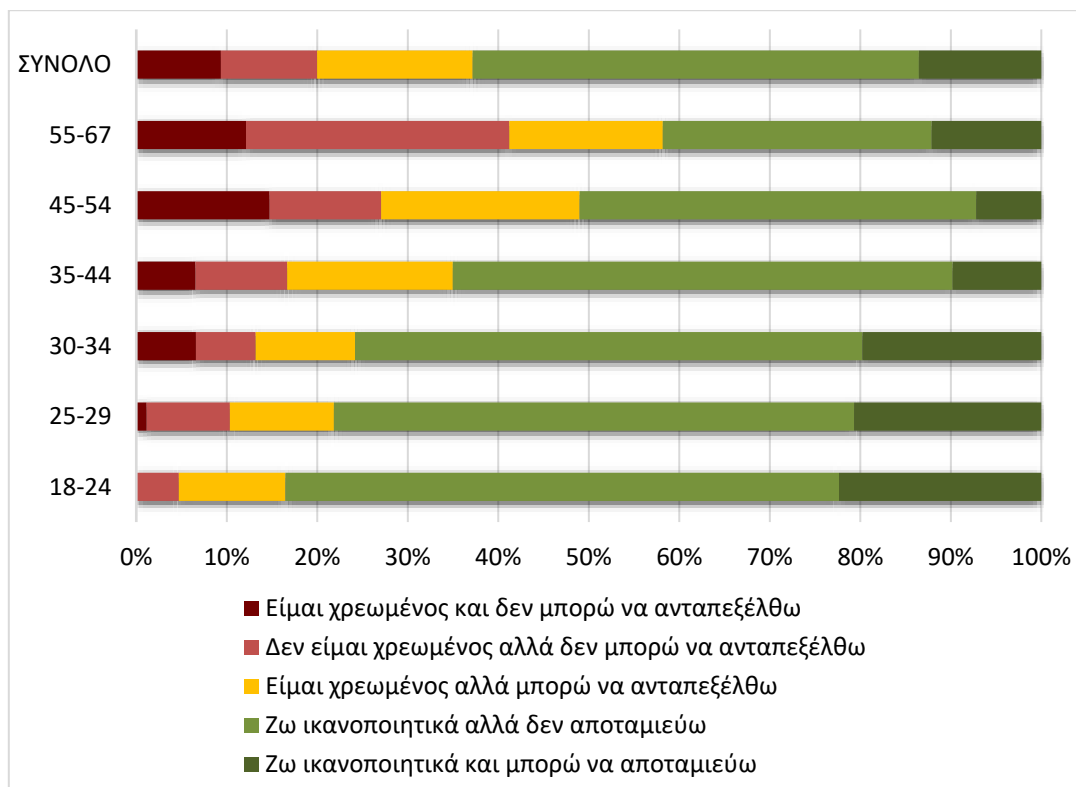


Γράφημα 25: Διαχρονική εξέλιξη του Σταθμικού Μέσου Εισοδήματος Εργαζομένων

Αν και η βελτίωση του ΣΜΕΕΡ δεν είναι θεαματική, ο ρυθμός αλλαγής είναι αυξανόμενος και δηλώνει μια **επιταχυνόμενη βελτίωση των εισοδημάτων**.

3.5.2.3 Οικονομική κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα

Στο Γράφημα 26, καταγράφεται η γνώμη κάθε ηλικιακής ομάδας για το πώς βιώνει την οικονομική της κατάσταση. Γενικά παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν ουσιαστικές αλλαγές σε σχέση με τα ευρήματα της ΕΑΔ του 2018.



Γράφημα 26: Οικονομική κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα –Ε01005

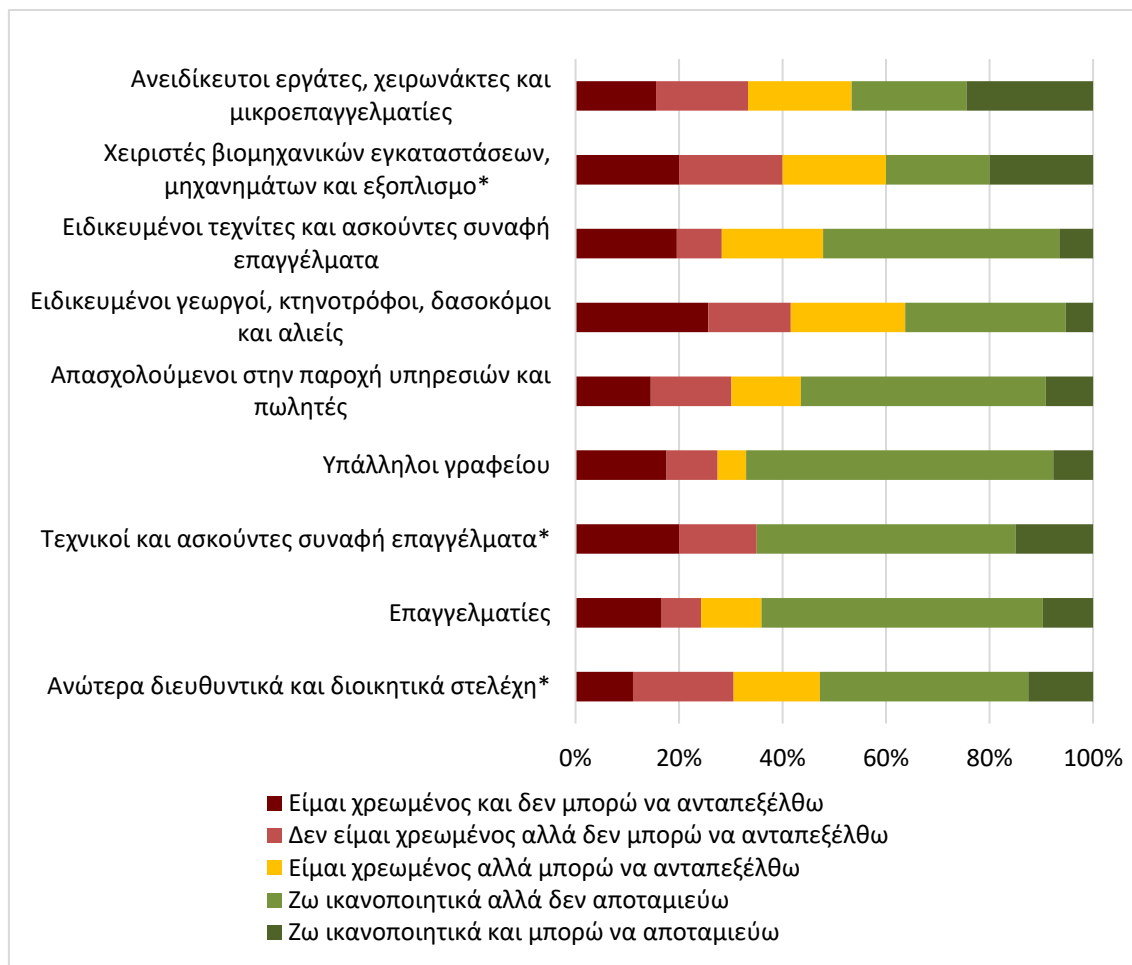
Για την ηλικιακή ομάδα 18-24 είναι κυρίαρχη η άποψη ότι ζουν ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύουν (66%), ενώ δεύτερη καταγράφεται η άποψη (22%) ότι ζουν ικανοποιητικά και αποταμιεύουν. Όπως έχει ειπωθεί και για το 2018, η εξήγηση ενδέχεται να σχετίζεται με το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι αυτής της ηλικιακής ομάδας μένουν μεν μόνοι αλλά εξαρτώνται οικονομικά από την πατρική οικογένεια (π.χ. φοιτητές) ή συνεχίζουν να μένουν με την πατρική οικογένεια.

Καθώς αυξάνεται η ηλικία, αυξάνεται το ποσοστό όσων απαντούν ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν, φτάνοντας στο 41% της ηλικιακής ομάδας 55-67 ετών. Αντίθετα, μειώνονται με τον ίδιο τρόπο όσοι δηλώνουν ότι ζουν ικανοποιητικά, ενώ το ποσοστό όσων είναι σε επισφαλή κατάσταση («είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω») παραμένει σταθερό στις ηλικιακές ομάδες 30-34, 35-44 και 55-67. Αξίζει να σημειωθεί ότι η διαφορά από την ΕΑΔ2018 είναι αμελητέα.

3.5.2.4 Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος

Σε συνέχεια των ευρημάτων της παρ. 2.3, σύμφωνα με την οποία οι αγρότες βιώνουν μια συνεχιζόμενη οριακότητα στην ατομική επιβίωση τους, στα παρακάτω γραφήματα καταγράφεται η ανάλυση της γνώμης των εργαζομένων για την οικονομική τους κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος. Με σκοπό να διαπιστωθεί αν αυτή η κατάσταση είναι παγιωμένη η διαφοροποιείται τα προηγούμενα έτη λόγω του

συγκυριακού χαρακτήρα των εισοδημάτων των εργατών, η ανάλυση αυτή πραγματοποιείται για το σύνολο των ετών δραστηριοποίησης του ΜΠΑΕ.



Γράφημα 27: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2016–Ε01008

Το Γράφημα 27: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2016–Ε01008, παρουσιάζει ότι οι κατηγορίες επαγγελματιών «Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς», και οι «Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες» δηλώνουν να βρίσκονται στην χειρότερη οικονομική κατάσταση το 2016. Οι κλάδοι που παρουσιάζονται με «*», ο αριθμός παρατηρήσεων είναι χαμηλός και δεν επιτρέπει την εξαγωγή ασφαλών ποσοτικών συμπερασμάτων.

Στην αντίστοιχη ερώτηση που απαντήθηκε στην ΕΑΔ 2017, όπως αποτυπώνεται στο **Γράφημα 28**, οι κατηγορίες επαγγελματιών «Ειδικευμένοι Τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα» και «Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς» καταλαμβάνουν τις δύο πρώτες θέσεις δηλώνοντας ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις.

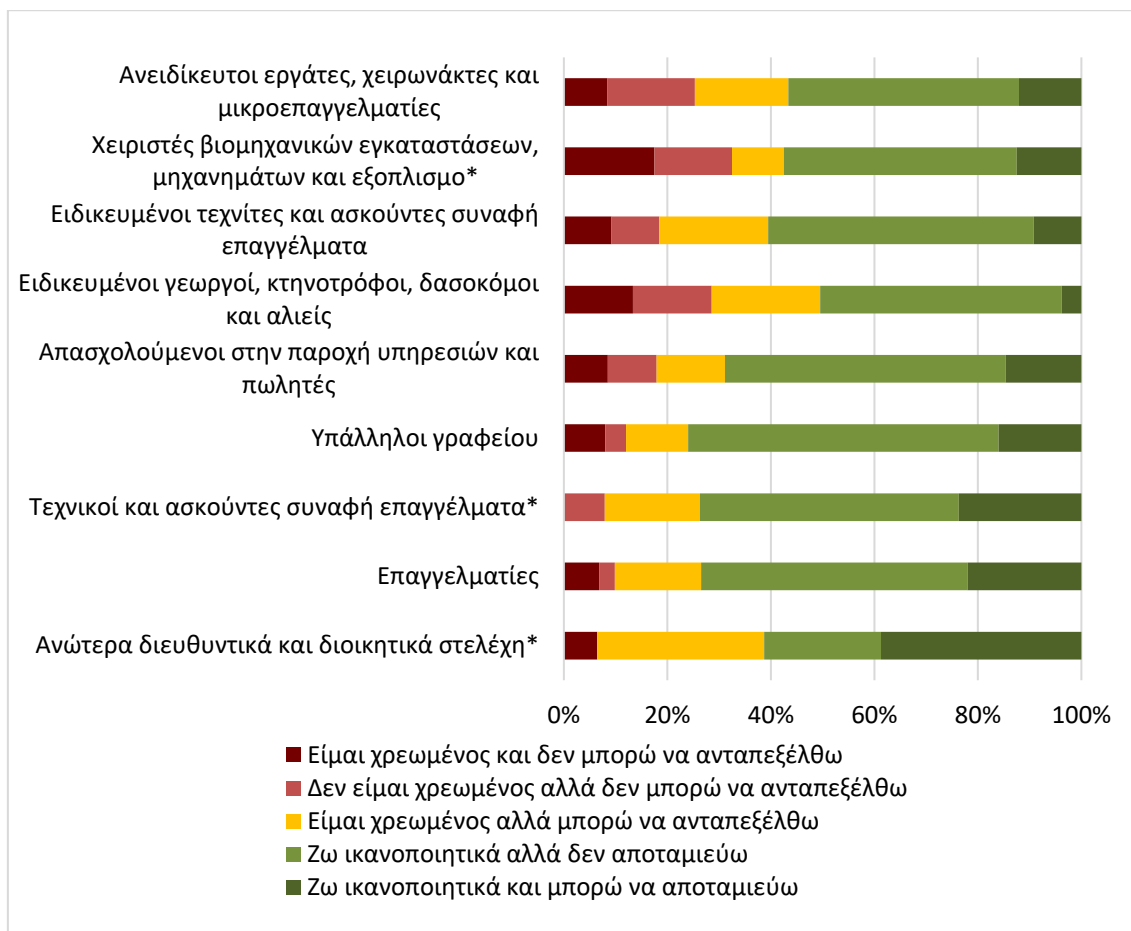
Στην ΕΑΔ του 2018, **Γράφημα 1 Γράφημα 29**, αποτυπώνεται πάλι ότι το εργατικό δυναμικό που εντάσσεται στην κατηγορία επαγγέλματος «Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς» δηλώνει ότι βρίσκεται στην χειρότερη οικονομική κατάσταση.



Γράφημα 28: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2017–Ε01009



Γράφημα 29: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2018–Ε01010



Γράφημα 30: Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2019-Ε01011

Αντίστοιχα είναι και τα ευρήματα της ΕΑΔ 2019 (Γράφημα 30), με την κατηγορία επαγγέλματος των *Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς* δηλώνουν ότι βρίσκονται στην χειρότερη οικονομική κατάσταση. Σημειώνουμε ότι για τον κλάδο «*Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων μηχανημάτων και εξοπλισμό*» δεν διαθέτουμε αρκετές παρατηρήσεις για να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα.

Συνολικά, σύμφωνα με την γνώμη των αγροτών, αλιέων και άλλων συναφών επαγγελματιών σχετικά με την οικονομική κατάσταση φαίνεται να υπάρχει μια τάση βελτίωσης από το 2016 έως και το 2019. Όμως, σε ποσοστό ~30% για το 2019, η συγκεκριμένη κατηγορία επαγγέλματος δηλώνει ότι δεν μπορεί να ανταπεξέλθει στις οικονομικές τις υποχρεώσεις.

3.6. Δείκτες επιχειρήσεων

Οι δείκτες επιχειρήσεων βασίζονται κατά κύριο λόγο στην ΕΕ και μελετούν μια σειρά παραμέτρων ποσοτικού και ποιοτικού χαρακτήρα που επηρεάζουν την κατάσταση των επιχειρήσεων.

3.6.1 Δείκτης αυτοαπασχόλησης /οικογενειακής επιχείρησης

3.6.1.1 Τύποι Επιχειρήσεων

Ακολουθώντας την πρακτική από την ΕΕ2017, έγινε καταγραφή των επιχειρήσεων ανάλογα με 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 31: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τον αριθμό εργαζομένων – C02001

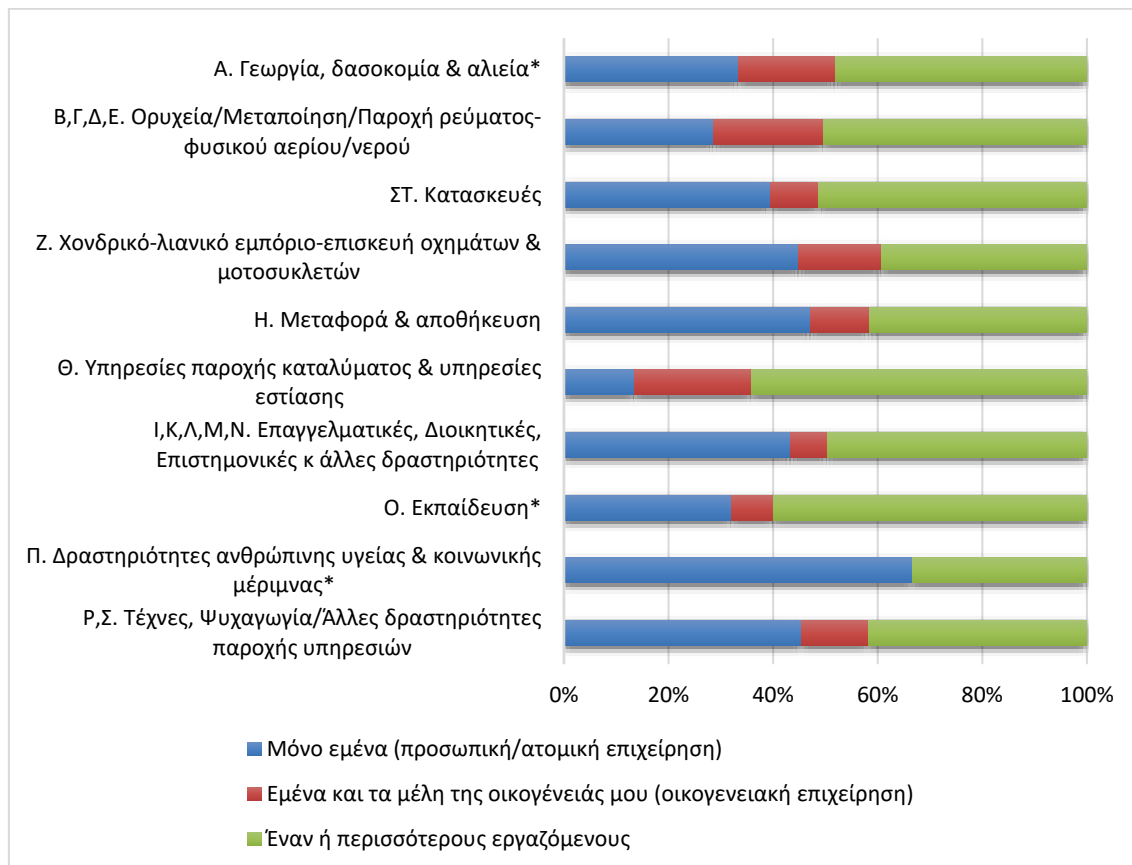
Η κατηγοριοποίηση αυτή έγινε ώστε να διαχωριστούν οι επιχειρήσεις που δεν έχουν εργαζόμενους ή/και δεν έχουν αντικειμενικά κριτήρια για την πρόσληψη εργαζομένων από εκείνες που απασχολούν ή πρόκειται να απασχολήσουν εργαζόμενους που αντιμετωπίζονται βάσει των τυπικών τους προσόντων και των προσωπικών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

Οι επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους αποτελούν το 48% του δείγματος, ενώ το 15% αποτελούν οικογενειακές επιχειρήσεις.

Τα ποσοστά των τύπων επιχειρήσεων παραμένουν ουσιαστικά αμετάβλητα σε σχέση με την ΕΕ2018. Η οριακή αύξηση ως προς τα ποσοστά των οικογενειακών επιχειρήσεων (ΕΕ2018: 13% έναντι ΕΕ2019: 15%) είναι στα όρια της ακρίβειας της έρευνας.

Στο Γράφημα 32 γίνεται η κατηγοριοποίηση των επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας. Πέραν των τριών μεγαλύτερων κλάδων (Ζ.Εμπόριο, Ι,Κ,Λ,Μ,Ν.

Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες & Θ.Υπηρεσίες παροχής καταλύματος), οι άλλοι κλάδοι καταγράφουν αριθμό παρατηρήσεων που είναι χαμηλός και δεν επιτρέπει την εξαγωγή ποσοτικών συμπερασμάτων, αλλά παρουσιάζονται για λόγους πληρότητας και εξαγωγή ποιοτικών συμπερασμάτων.



Γράφημα 32: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τους εργαζόμενους ανά κλάδο δραστηριότητας – C02002

Η γενική παρατήρηση είναι ότι, για όλους σχεδόν τους κλάδους δραστηριότητας, δεν υπάρχει σοβαρή μεταβολή στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Εξαίρεση αποτελεί ο κλάδος *Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών* για τον οποίο καταγράφηκε υποχώρηση των επιχειρήσεων με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους και αύξηση κυρίως των προσωπικών /ατομικών επιχειρήσεων και δευτερευόντως αύξηση στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Στους υπόλοιπους κλάδους οι μεταβολές συντελέστηκαν κυρίως σε προσωπικές/ατομικές επιχειρήσεις που απέκτησαν εργαζόμενους και μετατράπηκαν σε επιχειρήσεις με προσωπικό και το αντίστροφο.

Πιο συγκεκριμένα, οι σημαντικότερες αλλαγές που παρατηρούνται σε σχέση με την ΕΕ 2018 είναι:

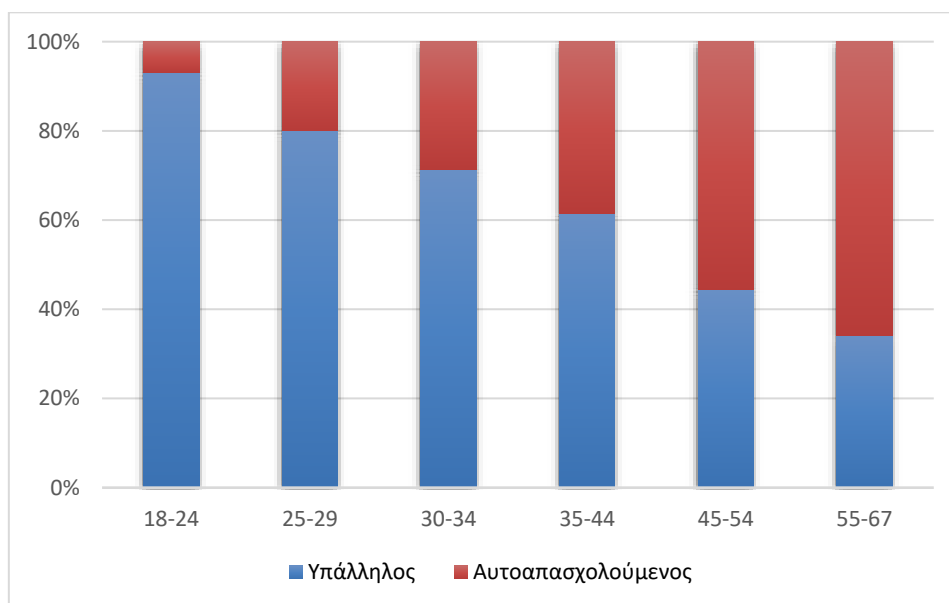
- Αύξηση των επιχειρήσεων με έναν ή περισσότερους εργαζομένους για τους κλάδους:
 - + *Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία**,

- + Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης,
- + Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες,
- + Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας*.
- Αύξηση των προσωπικών/ατομικών επιχειρήσεων για τους κλάδους:
 - + Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/ Μεταποίηση/ Παροχή ρεύματος - φυσικού αερίου / νερού,
 - + Η. Μεταφορά & αποθήκευση,
 - + Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.

Οι κλάδοι με πολύ αριθμό παρατηρήσεων σημαίνονται με αστερίσκο.

3.6.1.2 Αυτοαπασχόληση και Επιχειρηματικότητα

Από το Γράφημα 11 στην §3.5.1.1 φαίνεται ότι το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων/ ιδιοκτητών επιχειρήσεων στο σύνολο του εργατικού δυναμικού είναι 42% (360/859), που βαίνει μειούμενο σε σχέση με το αποτέλεσμα της ΕΑΔ2018 (45%) και της ΕΑΔ2017 (49%). Επίσης επιβεβαιώνεται από την ΕΑΔ2019 η γραμμική αύξηση που εμφανίζει το ποσοστό αυτοαπασχολήσεως/ επιχειρηματικότητας καθώς αυξάνει η ηλικία:



Γράφημα 33: Αυτοαπασχολούμενοι/Επιχειρηματίες και υπάλληλοι ανά ηλικιακή ομάδα – C01002

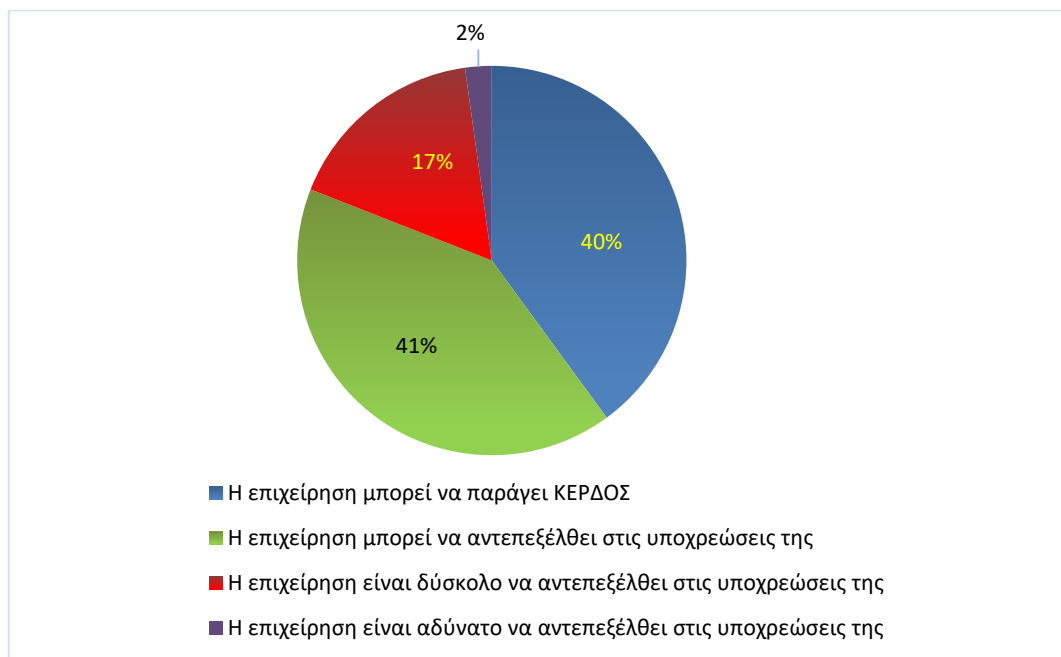
3.6.2 Δείκτης οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων

3.6.2.1 Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων

Η ΕΕ αποτύπωσε την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων σύμφωνα με τις παρακάτω προτάσεις:

- Η επιχείρηση είναι αδύνατο να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της
- Η επιχείρηση είναι δύσκολο να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της
- Η επιχείρηση μπορεί να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της
- Η επιχείρηση μπορεί να παράγει ΚΕΡΔΟΣ

Στο γράφημα που ακολουθεί φαίνεται η κατανομή των επιχειρήσεων στις 4 οικονομικές καταστάσεις.



Γράφημα 34: Οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων – Β02001

Το 81% των επιχειρήσεων φαίνεται να μπορούν να επιβιώσουν ενώ το 40% από αυτές δήλωσε ότι παράγει κέρδος.

Το 17% των επιχειρήσεων δήλωσε ότι δυσκολεύονται να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους, δηλαδή η επιβίωσή τους είναι οριακή. Οι επιχειρήσεις που δήλωσαν ότι είναι αδύνατον να αντεπεξέλθουν στις υποχρεώσεις τους ήταν 2%.

Τα αποτελέσματα σε σχέση με την ΕΕ2018, δείχνουν **βελτίωση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων** λόγω της αύξησης του ποσοστού των επιχειρήσεων που μπορούν να επιβιώσουν και να παράγουν κέρδος με αντίστοιχη μείωση αυτών που επιβιώνουν οριακά και αδυνατούν να ανταπεξέλθουν στις οικονομικές τους υποχρεώσεις.

Παρακολουθώντας την αποτύπωση των τελευταίων ετών, οι επιχειρήσεις με προβλήματα φτάνουν το 19% για το 2019 έναντι του 23% το 2018 και 27% που ήταν το 2017.

3.6.2.2 Σταθμικός Μέσος τζίρου επιχειρήσεων

Σε ό,τι αφορά το τζίρο, η σχετική ερώτηση της θεωρείται επισφαλής ως προς την ακρίβεια του αποτελέσματος (πρβλ. § 3.5.2.2). Η ανάλυση της σχετικής ερώτησης έχει μόνο αξία για τη σχετική σύγκριση του «μέσου» τζίρου των επιχειρήσεων όπως καταγράφεται από την ΕΕ κάθε έτους. Για το λόγο αυτό εισάγεται ένας απλοποιημένος υπολογισμός με γραμμικοποίηση των κλιμάκων του τζίρου και, μέσω αυτού, εξάγεται ο **Σταθμικός Μέσος Τζίρου Επιχειρήσεων**.

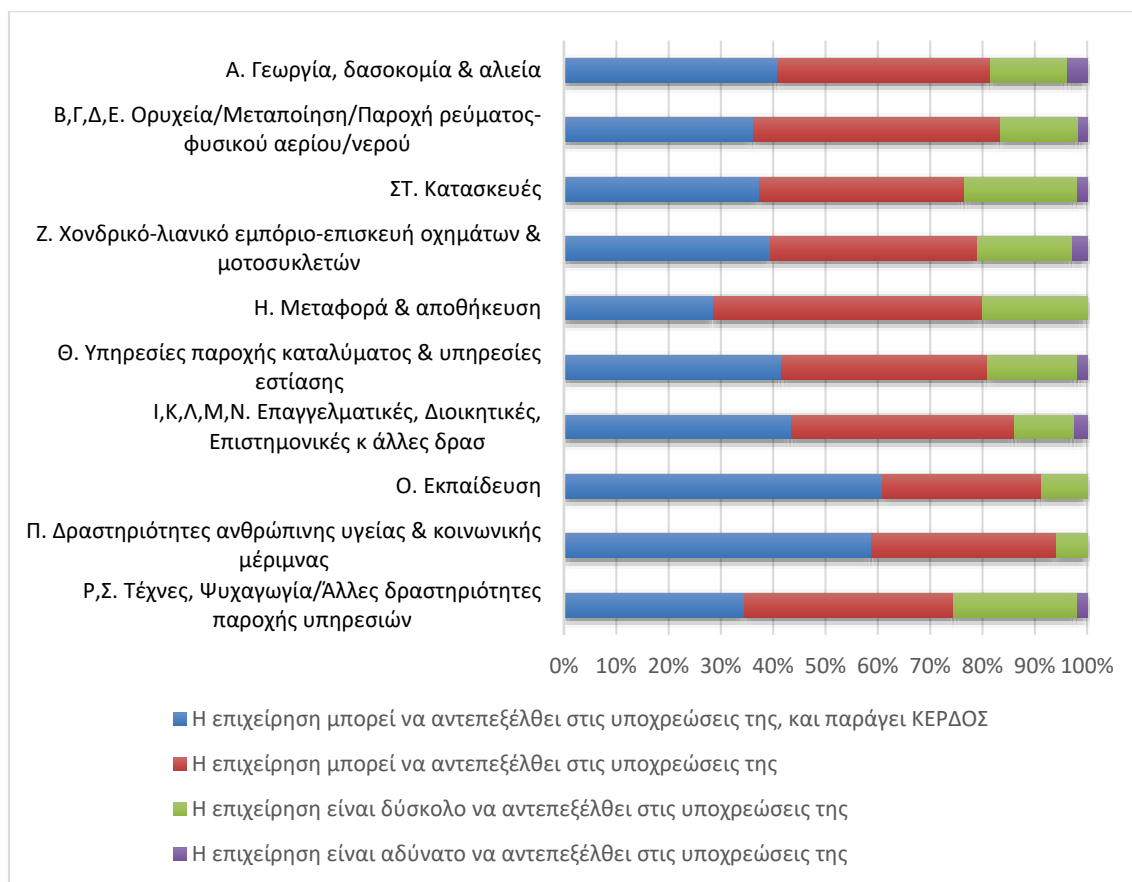
Για το 2019 ο Σταθμικός Μέσος Τζίρου Επιχειρήσεων καταγράφει την τιμή 2,90, δηλαδή λίγο χαμηλότερα από την 3^η κατηγορία τζίρου:

Κατηγορίες Τζίρου	Βαρύτητα	Παρατηρήσεις	Ποσοστό	Μέρος Δείκτη
Μέχρι 10.000	1	191	20%	0,20
10.000 – 50.000	2	308	33%	0,65
50.000 – 100.000	3	157	17%	0,50
100.000 – 300.000	4	129	14%	0,55
300.000 – 500.000	5	56	6%	0,30
500.000 – 1.000.000	6	48	5%	0,31
1.000.000 και πάνω	7	53	6%	0,39
Σύνολο Παρατηρήσεων		942	ΔΕΙΚΤΗΣ	2,90

Πίνακας 6: Πίνακας υπολογισμού Σταθμικού Μέσου Τζίρου Επιχειρήσεων – Β02007

Η τιμή αυτή είναι ελαφρώς βελτιωμένη σε σχέση με την τιμή της ΕΕ2018 που ήταν 2,87, αλλά δεν παρουσιάζει σοβαρή μεταβολή.

3.6.2.3 Οικονομική κατάσταση κατά κλάδο δραστηριότητας



Γράφημα 35: Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας – Β02004

Στο παραπάνω γράφημα παρουσιάζεται η ανάλυση της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας. Πέραν των τριών μεγαλύτερων κλάδων (Ζ. Εμπόριο, Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες & Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος), οι άλλοι κλάδοι καταγράφουν αριθμό παρατηρήσεων που είναι χαμηλός και δεν επιτρέπει την εξαγωγή ποσοτικών συμπερασμάτων, αλλά παρουσιάζονται για λόγους πληρότητας και εξαγωγή ποιοτικών συμπερασμάτων.

Η βασική παρατήρηση είναι ότι στη συνολική εικόνα έχουμε μια **βελτίωση της κατάστασης** των επιχειρήσεων σε επιμέρους κλάδους.

Οι επιχειρήσεις του κλάδου Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες, φαίνεται να είναι στην καλύτερη οικονομικά κατάσταση.

Οι περισσότερες επιχειρήσεις του κλάδου ΣΤ. Κατασκευές, δήλωσαν ότι μπορούν να ανταπεξέλθουν (35%), το 20% δήλωσαν ότι είναι σε οριακή κατάσταση, ενώ το 3% δήλωσαν ότι δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν (τα νούμερα αυτά, με μικρές διαφορές, είναι σαφώς βελτιωμένα σε σχέση με το 2018).

3.7. Δείκτης ζήτησης και προσφοράς προσόντων και δεξιοτήτων

Σε αυτή την ενότητα εξετάζονται οι παράμετροι που σχετίζονται με τη ζήτηση εργασίας και με την προσφορά, όπως καταγράφονται μέσω των αποτελεσμάτων των δύο ερευνών (ΕΑΔ και ΕΕ).

3.7.1 Διατύπωση γνώμης για τα προσόντα και δεξιότητες

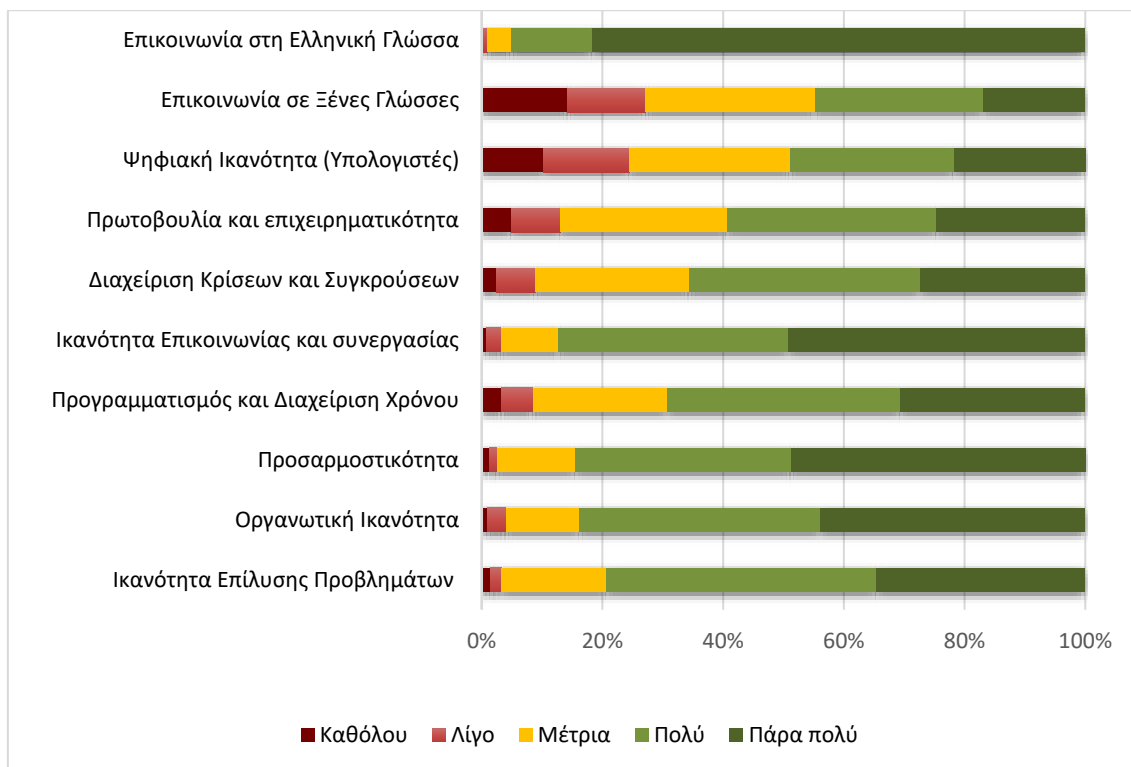
Στην ΕΑΔ και στην ΕΕ του 2019, συνεχίστηκε η αποτύπωση των δυνατών και αδύνατων δεξιοτήτων και προσόντων που προέκυψαν ως ευρέως αποδεκτά από τις ΕΑΔ και ΕΕ του 2016, 2017 και 2018 (Παραδοτέο 2.2, 2.1, 1.4 και 1.5) καθώς επίσης και από τον Σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης – reskilling 2016 (Παραδοτέο 3.1). Τα προσόντα αυτά συνοψίζονται σε :

- Επικοινωνία στη Ελληνική Γλώσσα
- Οργανωτική Ικανότητα
- Προσαρμοστικότητα
- Προγραμματισμός και Διαχείριση Χρόνου
- Ικανότητα Επικοινωνίας και συνεργασίας
- Διαχείριση Κρίσεων και Συγκρούσεων
- Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα
- Ψηφιακή Ικανότητα Η/Υ
- Επικοινωνία σε Ξένες Γλώσσες
- Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων

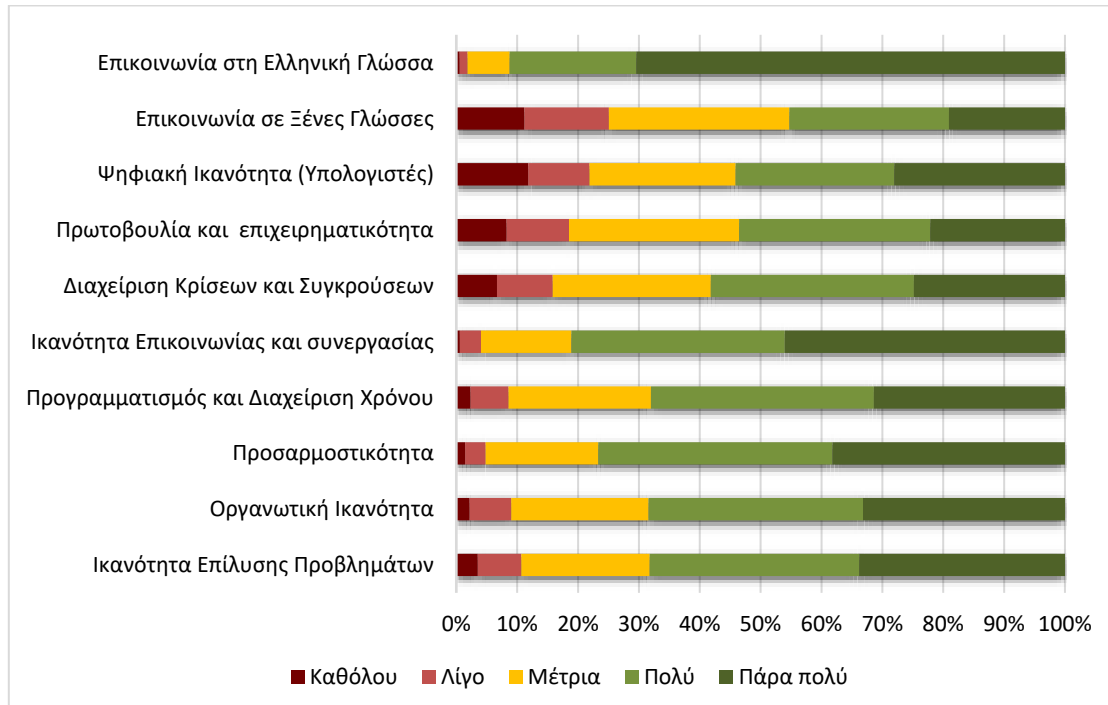
Για τα παραπάνω προσόντα, όπως και στις προηγούμενες έρευνες, ζητήθηκε η γνώμη του εργατικού δυναμικού και των επιχειρηματιών σχετικά με το κατά πόσον τα διαθέτουν οι ίδιοι ή το προσωπικό τους αντίστοιχα. Οι απαντήσεις καταγράφηκαν σε μια πενταβάθμια κλίμακα Likert (1: Δεν διαθέτει καθόλου – 5: Διαθέτει πάρα πολύ), τόσο στην ΕΑΔ όσο και στην ΕΕ.

Το Γράφημα 36 αφορά στην ΕΑΔ και το Γράφημα 37 στην ΕΕ. Από τη μελέτη των γραφημάτων φαίνεται ότι υπάρχει σύγκλιση ανάμεσα στη γνώμη του εργατικού δυναμικού και της εργοδοσίας.

Η επικοινωνία στις ξένες γλώσσες, η ψηφιακή ικανότητα, η πρωτοβουλία στην επιχειρηματικότητα και η διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων φαίνονται να είναι οι τομείς που παρατηρούνται οι περισσότερες αρνητικές αξιολογήσεις και στις δύο έρευνες διαχρονικά και αμετάβλητα από το 2016. Παρόλα αυτά, στην έρευνα του 2019 τα ποσοστά αυτά παρατηρούνται μειούμενα.



Γράφημα 36: Αυτοαξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού – D01003



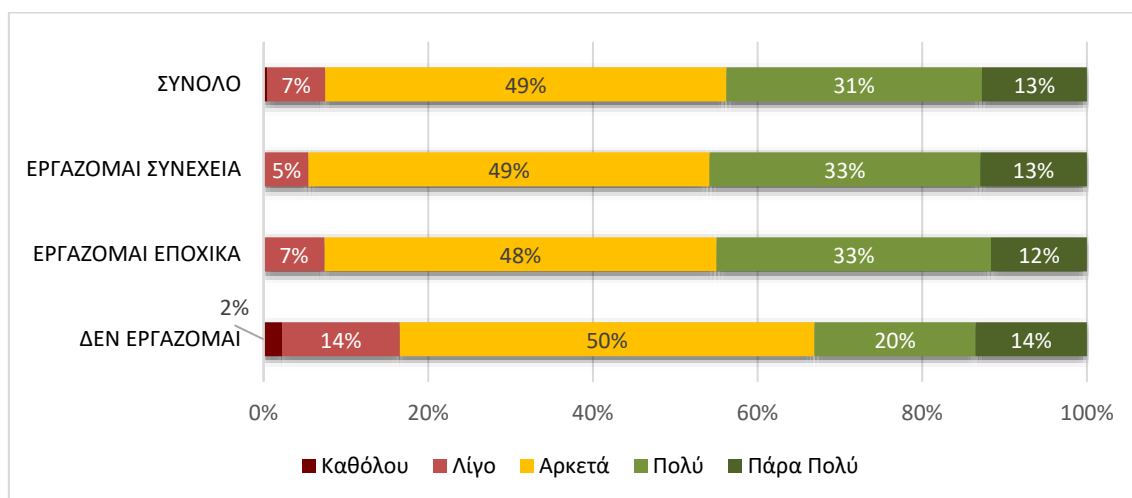
Γράφημα 37: Αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού των επιχειρήσεων - D02008

3.7.2 Ικανοποίηση εργατικού δυναμικού από τις γνώσεις και δεξιότητες του

Η ΕΑΔ2019 αποτύπωσε την γνώμη του εργατικού δυναμικού σε σχέση με τα προσόντα τα οποία κατέχει. Συγκεκριμένα, οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να δηλώσουν την ικανοποίησή τους για το επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων που διαθέτουν σε κλίμακα Likert (1: καθόλου ικανοποιημένος – 5: πάρα πολύ ικανοποιημένος).

Παρατηρείται ότι οι εργαζόμενοι, είτε σε μόνιμη είτε σε εποχική εργασία έχουν την γνώμη ότι διαθέτουν τουλάχιστον επαρκές επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων για τη θέση που έχουν σε ποσοστό που ξεπερνά το 90%.

Μικρή διαφορά σημειώνεται στους ανέργους που το ποσοστό ικανοποίησης από τις γνώσεις και δεξιότητες τους φτάνει στο 84%, αλλά για δεύτερη συνεχόμενη φορά, σε αναφορά με τις προηγούμενες έρευνες, καταγράφεται ισοβαρή σιγουριά στην απάντησή «αρκετά ικανοποιημένος» σε απόλυτη ταύτιση με τους εργαζόμενους που στην αντίστοιχη απάντηση δίνουν το ίδιο ποσοστό.

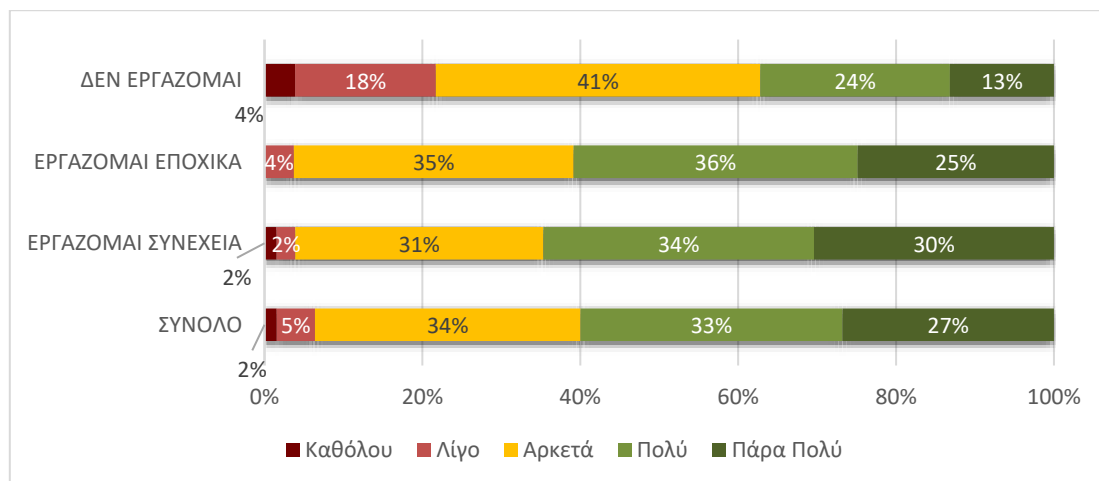


Γράφημα 38: Ικανοποίηση εργατικού δυναμικού με το επίπεδο γνώσεων και προσόντων του - D01004

Στο Γράφημα 39 αποτυπώνεται πόσο οι συμμετέχοντες στην ΕΑΔ θεωρούν ότι οι γνώσεις και οι δεξιότητες που διαθέτουν, επαρκούν προκειμένου να βρουν εργασία ή να διατηρήσουν την εργασία που έχουν.

Για το 2019 παρατηρείται **εξάλειψη της διαφοροποίησης** των προηγούμενων ετών ανάμεσα στους μόνιμα εργαζόμενους και στους εποχικά εργαζόμενους. Αμφότεροι πλέον έχουν τον ίδιο βαθμό ανασφάλειας για το κατά πόσο τα προσόντα τους επαρκούν για τη θέση εργασίας που έχουν.

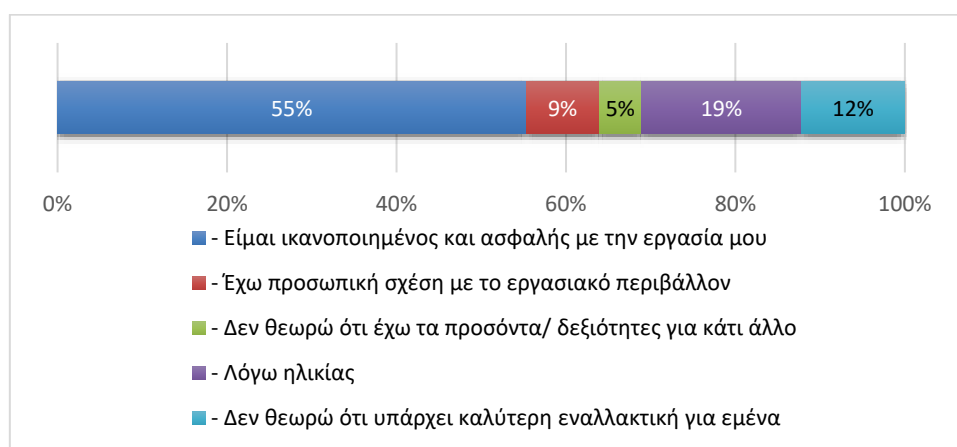
Τη μεγαλύτερη ανασφάλεια και αυτή την χρονιά (2019) έχουν οι άνεργοι. Παρά τη θετική εκτίμηση που έχουν για τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, υπάρχει ένα ποσοστό μεγαλύτερο του 20% που θεωρεί ότι αυτές δεν επαρκούν για να βρουν δουλειά.



Γράφημα 39: Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας - D01005

3.7.3 Διάθεση αλλαγής αντικειμένου απασχόλησης εργαζομένων

Στην ΕΑΔ2019 καταγράφηκε ότι το 29% των εργαζομένων είναι διατεθειμένο να αλλάξει αντικείμενο απασχόλησης. Οι υπόλοιποι 71% δεν είναι διατεθειμένοι για τους λόγους που φαίνονται στο ακόλουθο γράφημα :

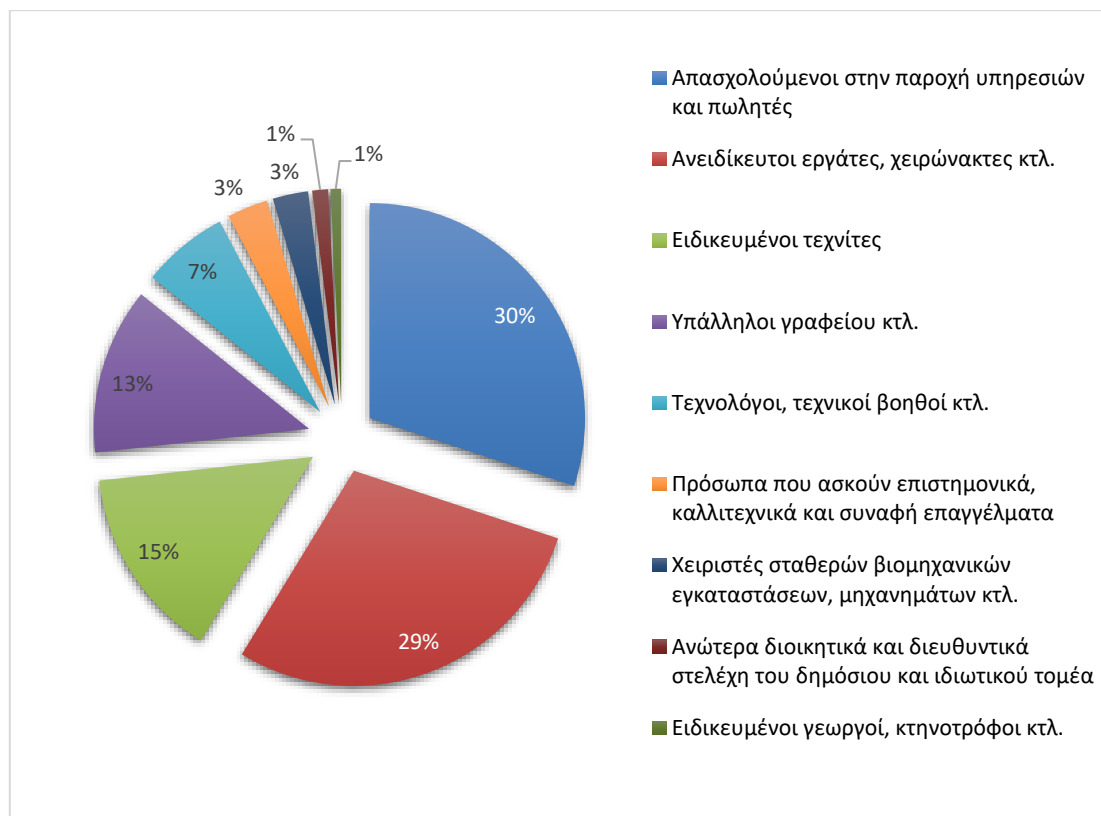


Γράφημα 40: Λόγοι μη διάθεσης αλλαγής αντικειμένου απασχόλησης – D01002

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η αύξηση του ποσοστού (+6%) που καταγράφεται στην απάντηση «Είμαι ικανοποιημένος και ασφαλής με την εργασία μου» σε σχέση με την ΕΑΔ2018.

3.7.4 Επαγγέλματα και νέες θέσεις εργασίας

Στο Γράφημα 41 που ακολουθεί φαίνονται οι κατηγορίες επαγγελμάτων που θα παρουσιάσουν τη μεγαλύτερη ζήτηση στους επόμενους 6 μήνες.



Γράφημα 41: Νέες θέσεις στο ερχόμενο 6μηνο ανά κατηγορία επαγγέλματος -D02005

Η εικόνα των νέων θέσεων εργασίας για το επόμενο εξάμηνο σε σχέση με αυτή του προηγούμενου έτους (2018) διαφοροποιείται ελαφρά τόσο στην κατάταξη των κατηγοριών, όσο και στα ποσοστά που καταγράφουν. Πάντως οι δύο πρώτες κατηγορίες παραμένουν ίδιες και έχουν αυξήσει το ποσοστό τους σε πάνω από 58% (το αντίστοιχο άθροισμα ήταν 50% για την ΕΑΔ2018). Μια πολύ πιθανή εξήγηση είναι η εναλλαγή ρόλων μεταξύ ανειδίκευτου εργάτη και χαμηλών προσόντων απασχολούμενου στην παροχή υπηρεσιών.

Ακολουθούν οι *Ειδικευμένοι τεχνίτες* και οι *υπάλληλοι γραφείου*, οι *Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί* στα ίδια περίπου μεγέθη με μικρές διαφοροποιήσεις στα ποσοστά τους από την ΕΕ2018.

Η βασική επισήμανση είναι **ότι οι νέες θέσεις εργασίας για το 2020 είναι κυρίως θέσεις χαμηλών προσόντων.**

Εξάλλου, όπως φαίνεται και από τα απογραφικά στοιχεία του ΕΙΕΑΔ για το 2017⁸ οι επαγγελματικές δραστηριότητες με τις περισσότερες νέες θέσεις εργασίας ήταν, σε επίπεδο διψήφιας κατηγοριοποίησης:

⁸ [ΕΙΕΑΔ, Ιεράρχηση νέων θέσεων εργασίας ανά επαγγελματική κατηγορία για τα έτη 2014 – 2017](#)

51. Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών

53. Μοντέλα, πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

41. Υπάλληλοι γραφείου

93. Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών

91. Πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί ΚΠΑΕ

Οι παραπάνω 4 κατηγορίες αποτέλεσαν το 50% των νέων προσλήψεων στην Κρήτη για το 2017.

3.7.5 Επαγγελματικές κατηγορίες με νέες θέσεις ανά κλάδο δραστηριότητας

Στο επόμενο γράφημα γίνεται η ανάλυση της ζήτησης εργασίας κατηγοριών επαγγελματιών ανά κλάδο δραστηριότητας.

Στους κλάδους που εμφανίζονται με αστερίσκο οι παρατηρήσεις είναι λίγες και δεν μπορούν να αποτελέσουν ασφαλή βάση για ποσοτικά συμπεράσματα, αλλά μπορούν να αποτελέσουν ποιοτικές ενδείξεις προς την κατεύθυνση αναζήτησης εργασίας.

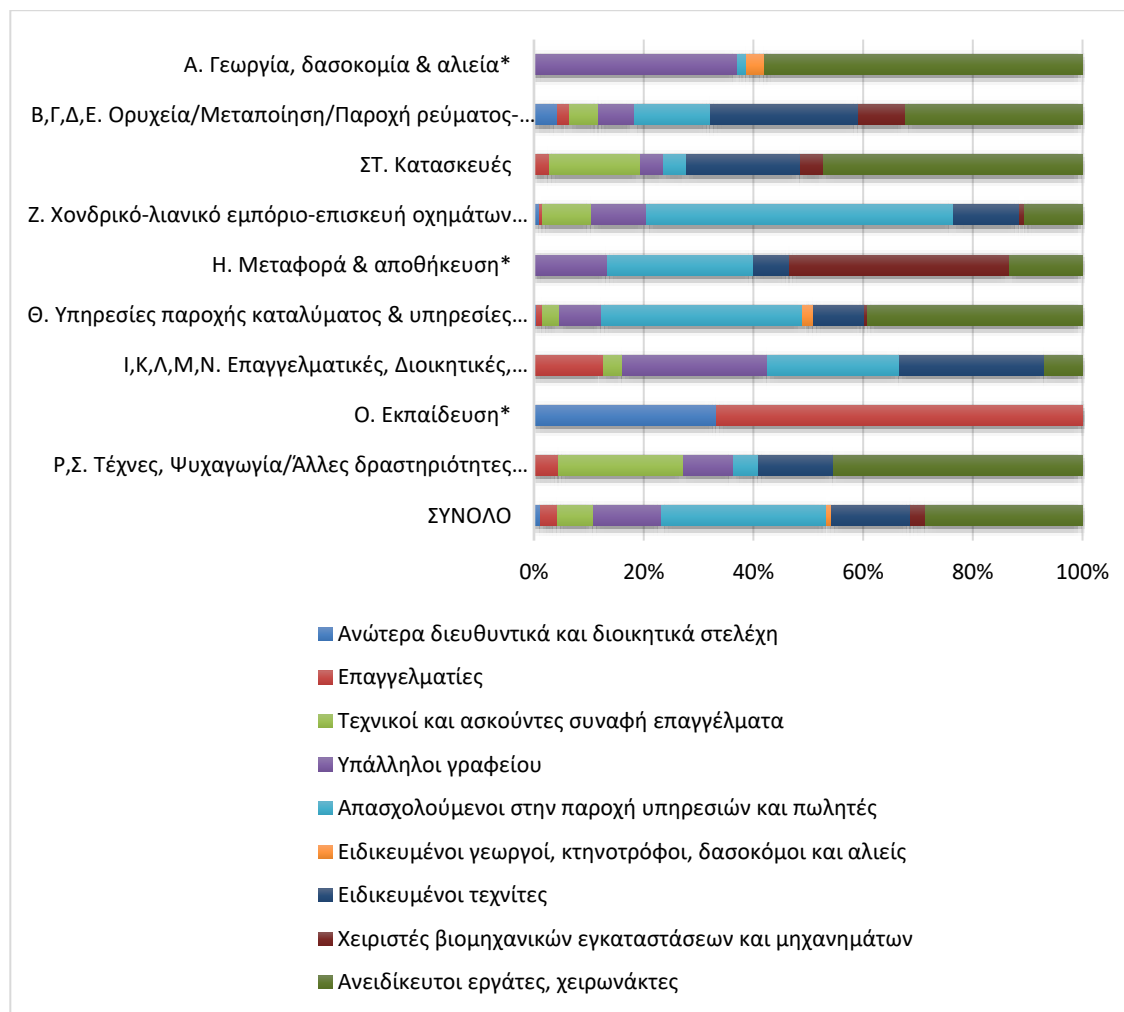
Από τα απογραφικά στοιχεία του ΕΙΕΑΔ τόσο για το 2017⁹, αλλά και των τελευταίων ετών, οι κυρίαρχες κλαδικές δραστηριότητες ως προς της πρόσληψη νέων εργαζομένων ήταν, σε επίπεδο τετραψήφιας κωδικοποίησης :

5610 Δραστηριότητες υπηρεσιών εστιατορίων και κινητών μονάδων εστίασης

5630 Δραστηριότητες παροχής ποτών

Τα παραπάνω στοιχεία βρίσκονται σε συμφωνία με τα ευρήματα των ΕΑΔ του ΠΜΠΑΕ και δίνουν την εικόνα μιας αγοράς εργασίας που, σε ό,τι αφορά τις νέες θέσεις εργασίας, κυριαρχείται από δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών.

⁹ [ΕΙΕΑΔ, Ιεράρχηση νέων θέσεων εργασίας ανά κλάδο \(4ψήφιο\) για τα έτη 2014 – 2017](#)



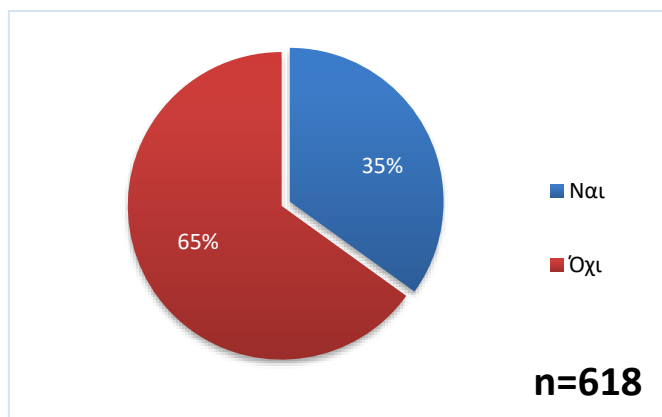
Γράφημα 42: Ζήτηση εργασίας κατηγοριών επαγγελματιών ανά κλάδο δραστηριότητας - D02006

3.8. Δείκτης επίδρασης των προγραμμάτων κατάρτισης στην απασχόληση

3.8.1 Επιχειρήσεις - κατάρτιση

3.8.1.1 Παρεχόμενη κατάρτιση / εκπαίδευση από επιχειρήσεις

Μόνο μία στις τρεις επιχειρήσεις (35%) που έχουν εργαζόμενους παρέχουν κάποιου είδους εκπαίδευση ή κατάρτισης, όπως και στην ΕΕ2018 (31%) και στην ΕΕ2017 (33%).

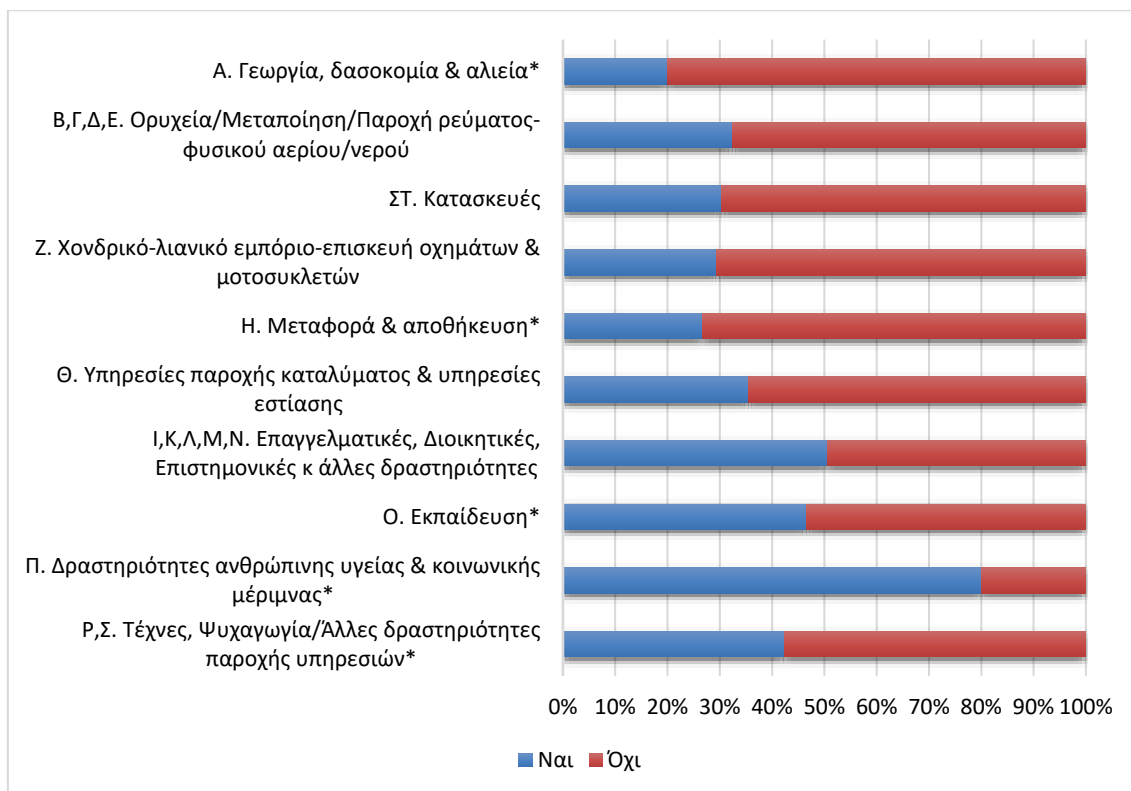


Γράφημα 43: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση εργαζομένων από την επιχείρηση - F02004

Με βάση τα αποτελέσματα των προηγούμενων ετών, ενδεχομένως να καταγράφεται μια μικρή αύξηση στην παρεχόμενη κατάρτιση / εκπαίδευση, η οποία όμως είναι οριακή.

Στο Γράφημα 44 παρακάτω φαίνεται η ανάλυση της παρεχόμενης κατάρτισης ανά κλάδο δραστηριότητας.

Πέραν των τεσσάρων μεγαλύτερων κλάδων (Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης, Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών, Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/ Μεταποίηση/ Παροχή ρεύματος - φυσικού αερίου / νερού και Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες) σε συγκέντρωση παρατηρήσεων, για τους υπόλοιπους κλάδους ο αριθμός παρατηρήσεων είναι χαμηλός και δεν επιτρέπει την εξαγωγή ασφαλών ποσοτικών συμπερασμάτων.



Γράφημα 44: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση ανά κλάδο δραστηριότητας – F02003

Συγκεκριμένα για τους κλάδους με υψηλή συγκέντρωση παρατηρήσεων το ποσοστό παροχής εκπαίδευσης παραμένει σταθερό για την ΕΕ2018 και ΕΕ2019 με εξαίρεση τον κλάδο *Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες*. Σύμφωνα με την ΕΕ2019, το 50% επιχειρήσεων αυτών παρέχουν κάποιου είδους εκπαίδευση ή κατάρτισης στους εργαζόμενους τους, ποσοστό αυξημένο σε σχέση με την ΕΕ2018.

3.8.1.2 Αντικείμενα παρεχόμενης κατάρτισης από τις επιχειρήσεις



Γράφημα 45: Γνωστικό Αντικείμενο παρεχόμενης κατάρτισης – F02006

Στο παραπάνω γράφημα αποτυπώνονται τα αντικείμενα κατάρτισης που προσφέρουν οι επιχειρήσεις στους εργαζόμενους τους. Αξίζει ν' αναφερθεί ότι διαχρονικά παρατηρούμε χωρίς καμιά μεταβολή (ΕΕ2017, ΕΕ2018 και ΕΕ2019), ότι τα τρία συχνότερα αντικείμενα παρεχόμενης κατάρτισης είναι οι κατηγορίες:

- Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία
- Υπολογιστές/Πληροφορική
- Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία.

Ακολουθεί η ανά κλάδο ανάλυση των προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις που δείχνει ότι πέρα από κάποιες βασικές δεξιότητες και προσόντα απαραίτητα για την λειτουργία μιας επιχείρησης, κάθε κλάδος εξειδικεύεται ανάλογα με το αντικείμενο των προσφερόμενων προϊόντων και υπηρεσιών του. Ο αριθμός παρατηρήσεων είναι μικρός για αρκετούς κλάδους – επισημαίνονται με αστερίσκο και η παράθεσή τους βοηθά κυρίως στην ποιοτική παρατήρηση.



Γράφημα 46: Γνωστικό Αντικείμενο κατάρτισης ανά κλάδο δραστηριότητας – F02007

Στους κλάδους Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/ Μεταποίηση/ Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/ νερού συνεχίζει να κυριαρχεί η κατάρτιση σε τεχνικά/ ασφάλεια στην εργασία και ακολουθεί η κατάρτιση σε «Τρόφιμα» και «Υπολογιστές/Πληροφορική».

Στον κλάδο Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών τα τρία βασικά αντικείμενα κατάρτισης είναι σχετικά με «τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία», «Υπολογιστές/Πληροφορική» και «Marketing».

Στον κλάδο Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης τα βασικά αντικείμενα κατάρτισης είναι σχετικά με τουρισμό / ξενοδοχειακά και τρόφιμα/ εστίαση/ σίτιση/ τυποποίηση/ γευσιγνωσία.

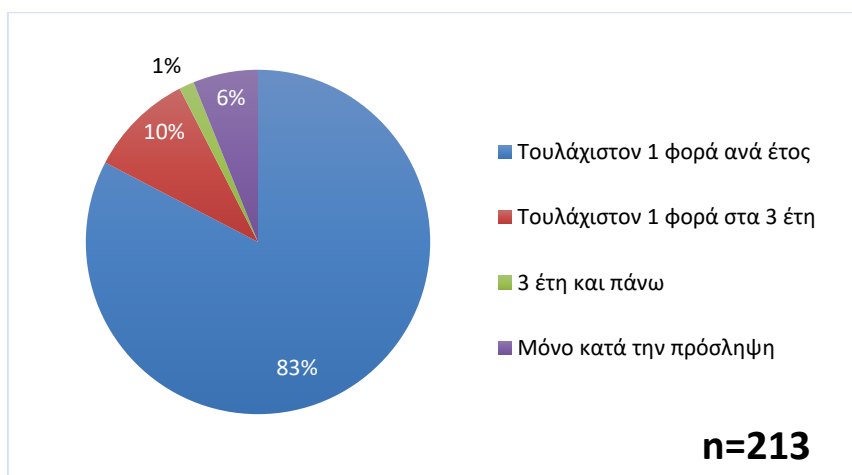
Στους κλάδους Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές και άλλες δραστηριότητες υπάρχουν πολλαπλά αντικείμενα κατάρτισης. Τα κυριότερα αντικείμενα κατάρτισης είναι σε υπολογιστές/ πληροφορική, διοίκηση/ λογιστικά/ οικονομικά, μάρκετινγκ/ πωλήσεις και τεχνικά/ ασφάλεια στην εργασία.

Για τους κλάδους που σημειώνονται με αστερίσκο ο αριθμός παρατηρήσεων είναι μικρός και η εξαγωγή συμπερασμάτων δεν είναι ασφαλής, αλλά περιλαμβάνονται στο γράφημα για λόγους πληρότητας.

3.8.1.3 Συχνότητα παρεχόμενης κατάρτισης από επιχειρήσεις

Στην ΕΕ2019 οι επιχειρήσεις με εργαζόμενους ανέρχονται σε 718. Σε αυτό το μέρος του δείγματος τίθεται η ερώτηση αν οι επιχειρήσεις παρέχουν προγράμματα κατάρτισης στους εργαζομένους τους με δική τους ευθύνη. Θετικά απάντησαν 216 επιχειρήσεις, αρνητικά 476, ενώ 100 δεν απάντησαν στη σχετική ερώτηση. Επομένως, μια στις τρεις επιχειρήσεις με εργαζόμενους παρέχει προγράμματα κατάρτισης εικόνα ίδια σε σχέση με την ΕΕ2018. Έτσι επιβεβαιώνεται και για το 2019 ότι **η κατάρτιση των εργαζομένων δεν αποτελεί κυρίαρχη επιχειρηματική επιλογή.**

Για αυτές τις επιχειρήσεις που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης το Γράφημα 47 αποτυπώνει τη συχνότητα κατάρτισης των εργαζομένων.



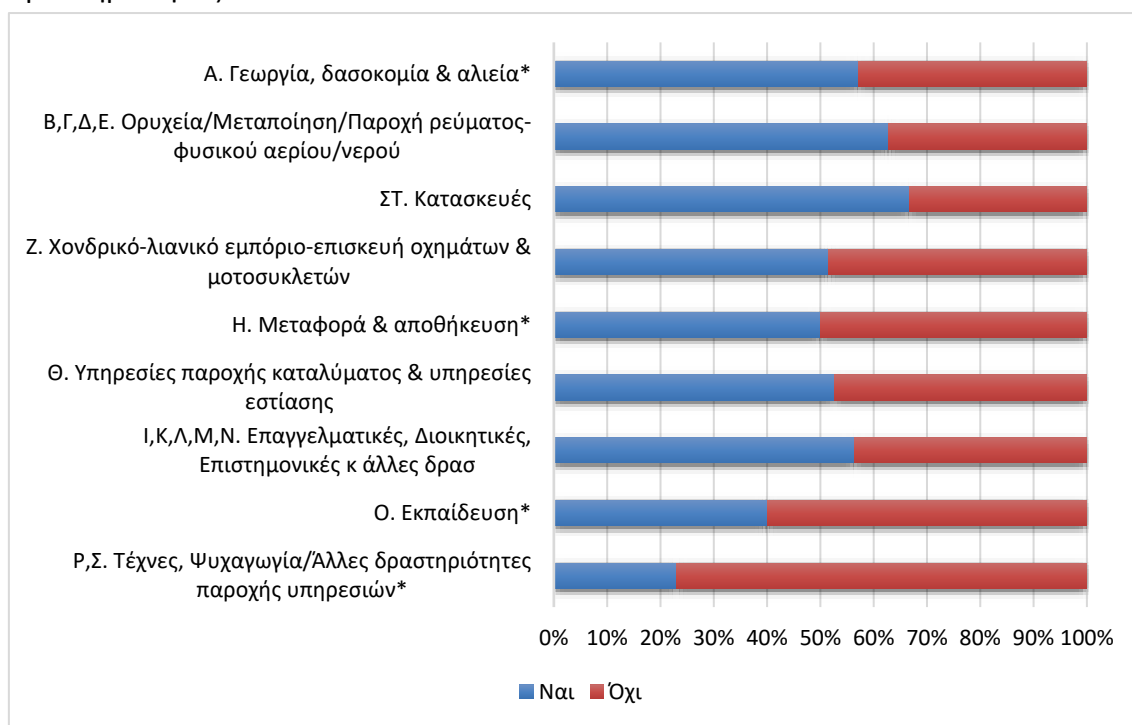
Γράφημα 47: Συχνότητα κατάρτισης εργαζομένων από τις επιχειρήσεις – F02005

Η κυρίαρχη τάση σε αυτή την έρευνα είναι η συνεχής κατάρτιση (ετήσια: 83%), ποσοστό αυξημένο σε σχέση με την ΕΕ2018 (67%). Όλες οι υπόλοιπες συχνότητες - αρχική εκπαίδευση καθώς και κατάρτιση ανά τριετία ή και περισσότερο- έχουν το ίδιο ποσοστό. Τα παραπάνω ποσοστά διαφοροποιούνται μεν από εκείνα των ευρημάτων των ΕΕ του 2016, 2017 και 2018 αλλά δεν αλλάζουν τη βασική εικόνα. **Παρόλο που η**

κατάρτιση δεν αποτελεί κυρίαρχη πρακτική μεταξύ των επιχειρήσεων της Κρήτης, η πλειονότητα των επιχειρήσεων που καταρτίζουν το προσωπικό τους το κάνουν μέσω συνεχιζόμενης κατάρτισης. Αυτό σημαίνει ότι, για ένα μέρος των επιχειρήσεων της Κρήτης η κατάρτιση είναι μια αναγκαιότητα συνυφασμένη με τον τρόπο λειτουργίας τους.

3.8.1.4 Αποτύπωση γνώμης - Επίδραση κατάρτισης στην επιλογή εργαζομένων

Το 54% των επιχειρήσεων που πρόκειται να προσλάβουν εργαζόμενους για το επόμενο εξάμηνο αποφαινεται ότι η κατάρτιση έχει θετική επίδραση στην αξιολόγηση του, ποσοστό ελάχιστα μειωμένο σε σχέση με την ΕΕ2018 (59%). Στο Γράφημα 48 καταγράφεται η διατύπωση γνώμης των επιχειρήσεων ανά κλάδο σχετικά με το κατά πόσο λαμβάνεται υπόψη η κατάρτιση των εργαζομένων κατά την πρόσληψη ανά κλάδο δραστηριότητας.



Γράφημα 48: Επίδραση εκπαίδευσης/κατάρτισης στην επιλογή νέων εργαζομένων ανά κλάδο δραστηριότητας – F02002

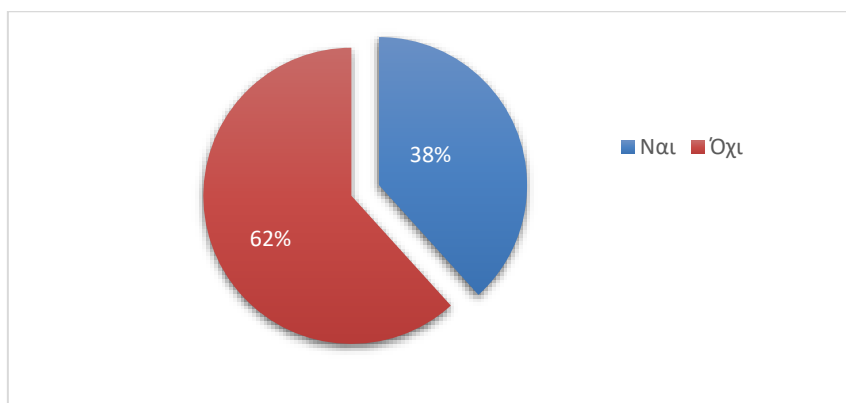
Πρώτος στην κατάταξη είναι ο κλάδος ΣΤ Κατασκευές, και ακολουθούν οι κλάδοι Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού, Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες, Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης, Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών. Πέραν των παραπάνω κλάδων, ο αριθμός παρατηρήσεων ανά κλάδο είναι χαμηλός και δεν επιτρέπει την εξαγωγή ποσοτικών συμπερασμάτων – επισημαίνονται με αστερίσκο. Η παράθεσή τους βοηθά κυρίως στην ποιοτική παρατήρηση. Παρόλα αυτά είναι προφανές ότι και σε συνέχεια της ΕΕ2018 σε όλους

τους κλάδους συνεχίζονται να καταγράφονται καταφατικές απαντήσεις που στο μεγαλύτερο ποσοστό αυτών ξεπερνούν το 50%.

3.8.2 Εργατικό δυναμικό - κατάρτιση

3.8.2.1 Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης

Το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης καταγράφηκε στα ίδια επίπεδα με τα έτη 2017 και 2018 (40% το 2019, 38% το 2018 και 41% το 2017).



Γράφημα 49: Παρακολούθηση εκπαίδευσης/κατάρτισης – F01002

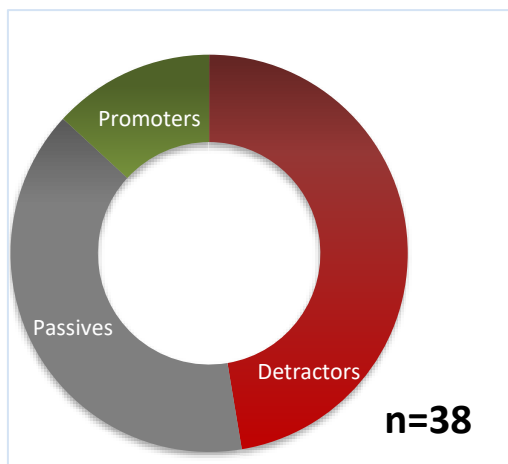
Η ΕΑΔ2019 κατέγραψε επίσης (Πίνακας 51) ότι το 37% του ανθρώπινου δυναμικού που έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα κατάρτισης το έχει πράξει με πρωτοβουλία του εργοδότη του. Το ποσοστό αυτό ήταν μικρότερο στην ΕΑΔ2018 (24%) και στην ΕΑΔ2017 (25%).

Επομένως **η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης με πρωτοβουλία της εργοδοσίας φαίνεται να παρουσιάζει αύξηση σε σχέση με τα προηγούμενα έτη.**

3.8.2.2 Γνώμη ανέργων για τη κατάρτιση

Στην ΕΑΔ2019, όπως και σε εκείνη του 2018, υιοθετήθηκε ο δείκτης NPS (πρβλ. **Error! Reference source not found.**). Σύμφωνα με το δείκτη NPS τα ποσοστά των βαθμολογιών για το 2019 ήταν:

0-6 (Detractors):	47.4%	} NPS : -34.2
7-8 (Passives):	39.5%	
9-10 (Promoters):	13.2%	



Γράφημα 50: Δείκτης NPS γνώμης ανέργων για τη βοήθεια των προγραμμάτων κατάρτισης στην εξεύρεση εργασίας – F01008

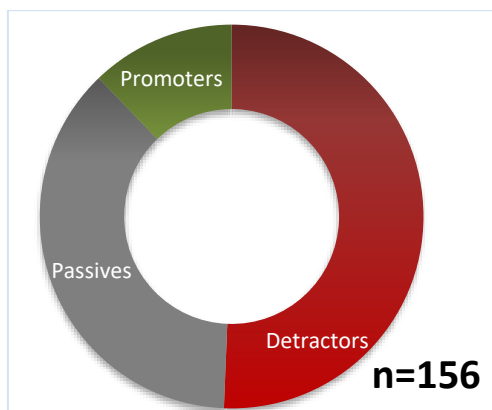
Το αποτέλεσμα του δείκτη $NPS = -34.2$ για το 2019 καταγράφει **αρνητική άποψη των ανέργων για το κατά πόσο τα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν στην εξεύρεση εργασίας**. Αν και βελτιωμένος σε σχέση με το 2018 ($NPS = -49$), ο δείκτης καταγράφει για το 2019 αυξημένο αριθμό της παθητικής στάσης και μείωση των “promoters” έναντι του 2018. Επισημαίνεται ότι ο μικρός αριθμός απαντήσεων για τον υπολογισμό του NPS, τον καθιστά χρήσιμο μόνο για την εξαγωγή ποιοτικών συμπερασμάτων.

3.8.2.3 Γνώμη εργαζομένων για τη κατάρτιση

Αρχικά παρατίθεται η απάντηση των εργαζομένων που έχουν παρακολουθήσει προγράμματα κατάρτισης στην ερώτηση κατά πόσον ισχυροποιούν τα προγράμματα τη θέση τους στην επιχείρηση που εργάζονται. Η αποτίμηση γίνεται μέσω του δείκτη NPS, κατ’ αναλογία με τους άνεργους και την εξεύρεση εργασίας.

Σύμφωνα με το δείκτη NPS τα ποσοστά των βαθμολογιών ήταν :

0-6 (Detractors):	53.4%	} NPS : -40.5
7-8 (Passives):	39.2%	
9-10 (Promoters):	12.8%	

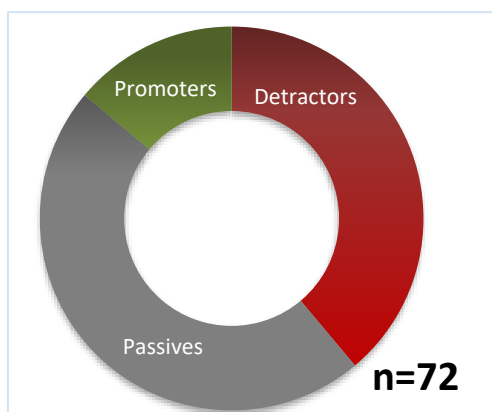


Γράφημα 51: Δείκτης NPS γνώμης εργαζόμενων για τη βοήθεια των προγραμμάτων κατάρτισης στην ισχυροποίηση της θέσης τους – F01011

Σύμφωνα με το δείκτη NPS το αποτέλεσμα συνεχίζει να είναι αρνητικό και το 2019, δηλαδή οι ερωτώμενοι εργαζόμενοι δε θεωρούν ότι μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης ισχυροποιείται η θέση τους στην επιχείρηση.

Αντίστοιχη είναι η εικόνα για εκείνους τους εργαζόμενους που παρακολούθησαν προγράμματα κατάρτισης με πρωτοβουλία ή/και έξοδα του εργοδότη. Σε αυτήν την περίπτωση ο δείκτης NPS είναι :

0-6 (Detractors):	49.1%	} NPS : -31.6
7-8 (Passives):	59.6%	
9-10 (Promoters):	17.5%	

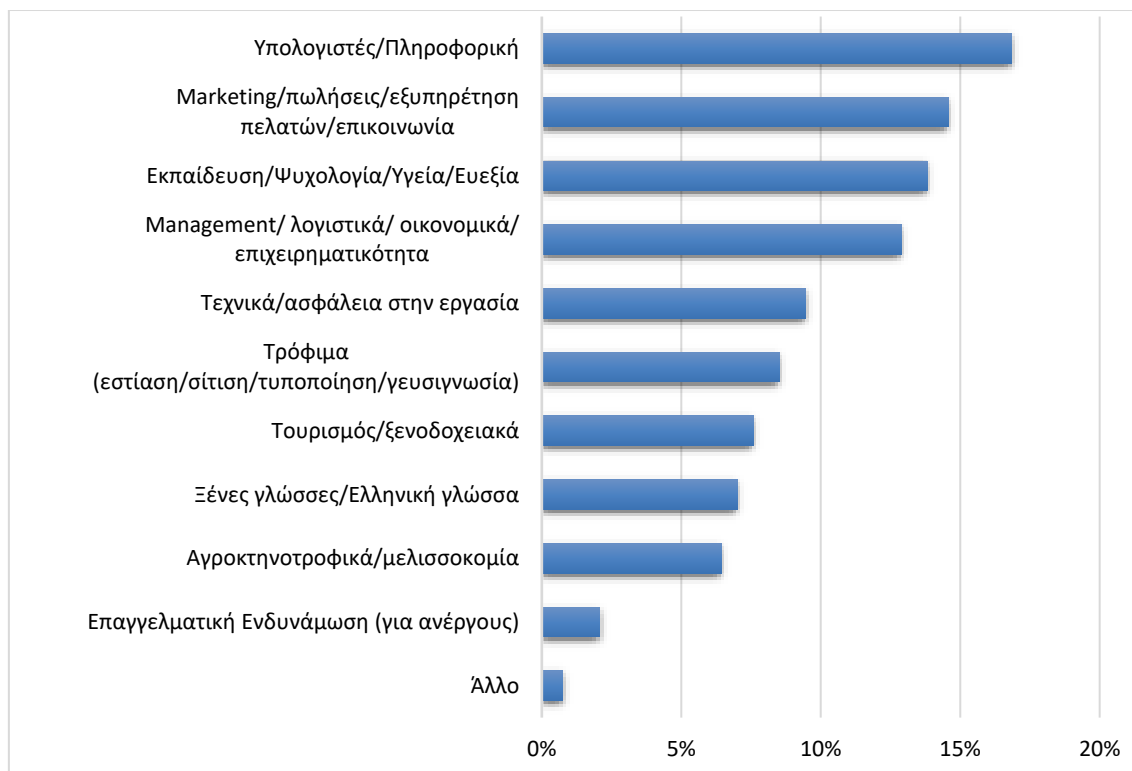


Γράφημα 52: Δείκτης NPS γνώμης εργαζόμενων για τη βοήθεια των προγραμμάτων κατάρτισης με έξοδα της επιχείρησης στην ισχυροποίηση της θέσης τους – F01010

Το αποτέλεσμα συνεχίζει να είναι αρνητικό, και της ίδιας περίπου εντάσεως σε σχέση με το 2018 (NPS=-14). δηλαδή οι εργαζόμενοι δε θεωρούν ότι μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης ισχυροποιείται η θέση τους στην επιχείρηση, ακόμη και αν η παρακολούθηση γίνεται με πρωτοβουλία/έξοδα της επιχείρησης.

3.8.2.4 Αντικείμενα κατάρτισης που έχει παρακολουθήσει το ανθρώπινο δυναμικό

Ο ερωτώμενος της ΕΑΔ που είχαν παρακολουθήσει στο παρελθόν κάποια προγράμματα κατάρτισης κλήθηκαν να δηλώσουν τα αντικείμενα των προγραμμάτων αυτών :



Γράφημα 53: Αντικείμενα σεμιναρίων που έχει παρακολουθήσει το ανθρώπινο δυναμικό-F01003

Στα αντικείμενα κατάρτισης που έχουν παρακολουθήσει οι ερωτώμενοι της ΕΑΔ2019 προηγείται με διαφορά η κατηγορία *Υπολογιστές / Πληροφορική* όπως τα προηγούμενα χρόνια και έπονται οι κατηγορίες *Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία*, *Εκπαίδευση/Ψυχολογία/Υγεία/Ευεξία*, *Management/ λογιστικά/ οικονομικά/ νομικά/ επιχειρηματικότητα* και *Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία* (9%).

Για το 2019 η κατηγορία *Εκπαίδευση/Ψυχολογία/Υγεία/Ευεξία* παρουσιάζει ένα ασυνήθιστα μεγάλο ποσοστό (14%) και κατατάσσεται ως η τρίτη μεγαλύτερη κατηγορία κατάρτισης.

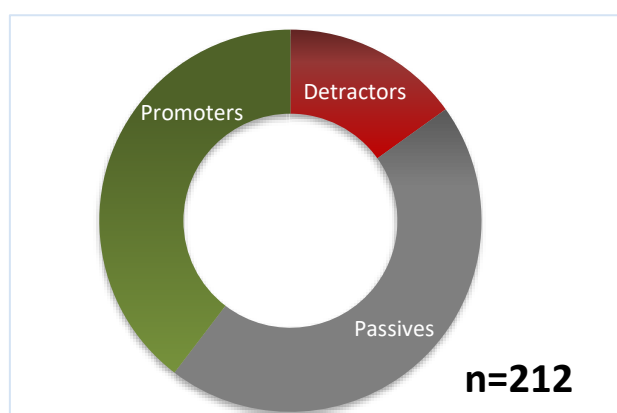
Αξιοσημείωτο επίσης είναι ότι μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό έχει παρακολουθήσει προγράμματα *Επαγγελματικής Ενδυνάμωσης*.

3.8.3 Επιχειρήσεις - κατάρτιση

3.8.3.1 Γνώμη επιχειρήσεων για επίδραση των προγραμμάτων κατάρτισης

Οι επιχειρηματίες που παρέχουν προγράμματα κατάρτισης στους εργαζομένους τους διατύπωσαν την άποψή τους κατά πόσον αυτά συμβάλλουν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων και στην ενδυνάμωση της παραγωγικότητάς τους. Η άποψη καταγράφηκε σε ενδεκαβάθμια κλίμακα και ο δείκτης NPS προκύπτει :

0-6 (Detractors):	16.2%	} NPS : +26.3
7-8 (Passives):	48.5%	
9-10 (Promoters):	42.4%	



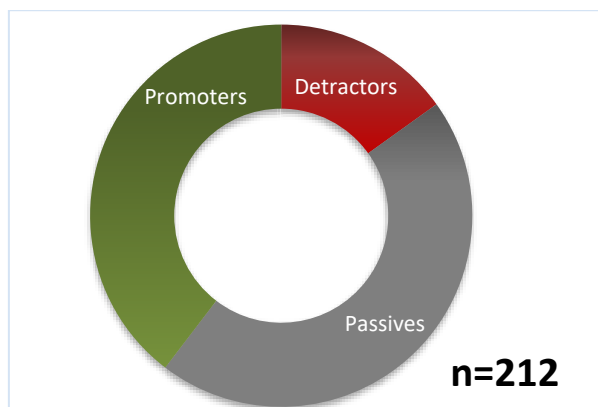
Γράφημα 54: Δείκτης NPS επιχειρήσεων για την επίδραση των προγραμμάτων κατάρτισης στους εργαζόμενους – F02015

Βελτιωμένο δείχνει το αποτέλεσμα του NPS σε σχέση με το 2018 (NPS=+13.6) ενώ αξιοσημείωτο είναι το μεγάλο ποσοστό των ουδέτερων (passives) που αγγίζει το 50% τόσο για το 2018 όσο και για το 2019. Συνεπώς, **θετική εκτιμάται η γνώμη μεγάλου μέρους των επιχειρηματιών της αγοράς εργασίας της Κρήτης ότι η κατάρτιση ενδυναμώνει την παραγωγικότητα των εργαζομένων τους.**

3.8.3.2 Γνώμη επιχειρήσεων για την εκτίμηση των προγραμμάτων κατάρτισης από τους εργαζόμενους

Στην ΕΕ 2019 καταγράφηκε βελτιωμένη η εκτίμηση των επιχειρήσεων σχετικά με το πόσο ικανοποιημένοι είναι οι εργαζόμενοί τους από τα προγράμματα κατάρτισης που αυτές τους παρέχουν. Ο δείκτης NPS υπολογίζεται :

0-6 (Detractors):	17.5%	} NPS : +26.8
7-8 (Passives):	45.9%	
9-10 (Promoters):	44.3%	



Γράφημα 55: Δείκτης NPS γνώμης επιχειρήσεων για το επίπεδο ικανοποίησης των εργαζομένων από τα προγράμματα κατάρτισης που εκείνες προσφέρουν – F02016

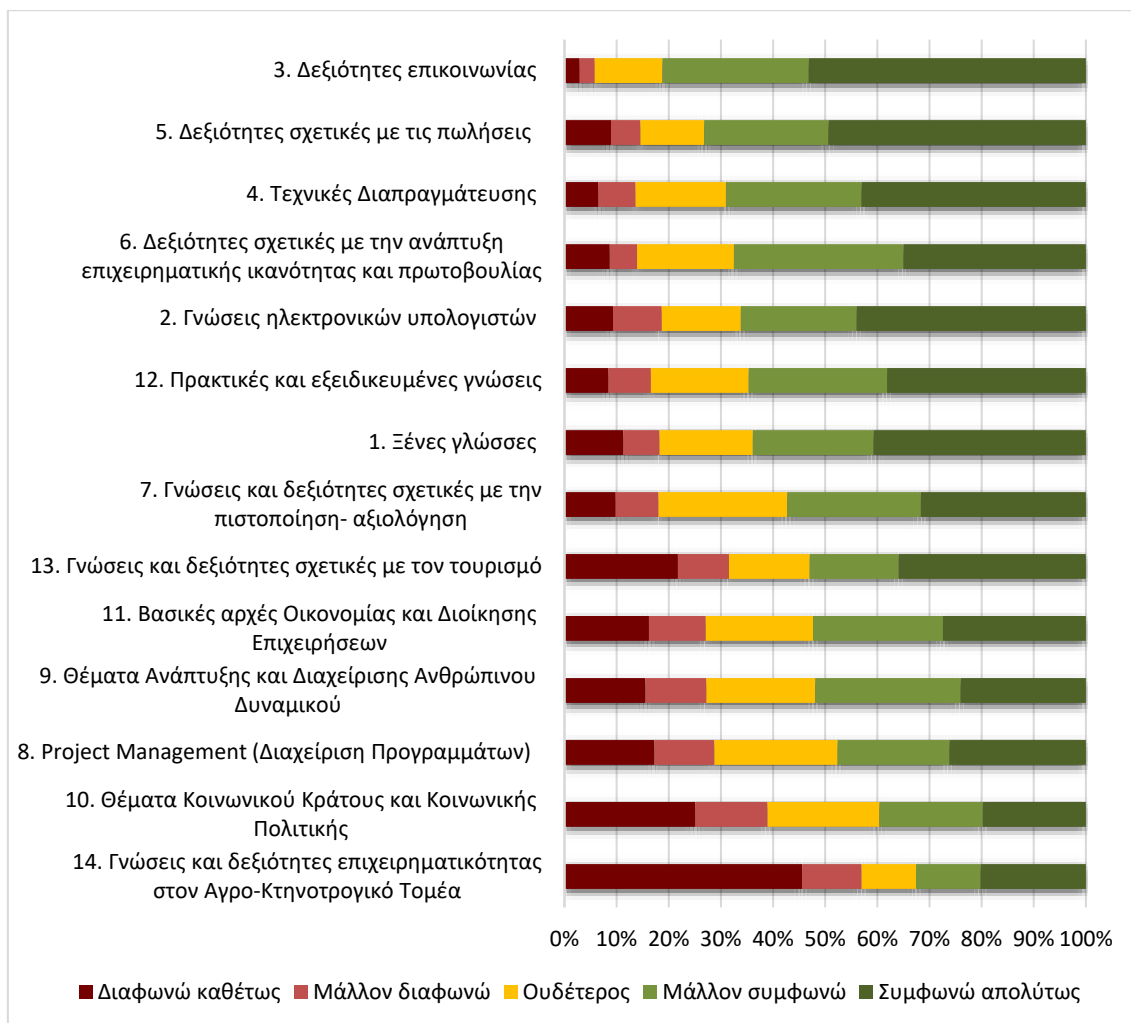
Το αποτέλεσμα είναι θετικό και αυξημένο σε σχέση με το 2018 (+18.6%), αλλά συνεχίζει να κυριαρχεί το ποσοστό των ουδέτερων (passives – 45.9%).

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να σημειωθεί ότι παρόλο που οι επιχειρήσεις απαντούν θετικά ότι η κατάρτιση βελτιώνει τις ικανότητες των εργαζομένων τους και αυξάνει την παραγωγικότητά τους, παρόλα αυτά δεν φαίνεται να ισχυροποιείται η θέση τους στην επιχείρηση (§3.8.2.3).

3.8.4 Διατύπωση γνώμης για νέα αντικείμενα κατάρτισης

3.8.4.1 Αποτύπωση γνώμης για νέα αντικείμενα κατάρτισης από τις επιχειρήσεις

Η ΕΕ2019 αποτύπωσε την γνώμη των επιχειρήσεων για προτεινόμενα αντικείμενα τα οποία θα έπρεπε να καλυφθούν από ένα νέο πρόγραμμα κατάρτισης. Τα προτεινόμενα αντικείμενα προέκυψαν από την πρόταση και σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης-Reskilling στην Κρήτη 2016, (Παραδοτέο 3.1) και από την επικαιροποίηση αυτού για το έτος 2019 (Παραδοτέο 3.2). Η αποτύπωση της γνώμης τους έγινε με μια 5βάθμια κλίμακα Likert (1: Διαφωνώ απολύτως ότι χρειάζεται – 5: Συμφωνώ απολύτως) και τα αποτελέσματα καταγράφονται στο Γράφημα 56 που ακολουθεί.



Γράφημα 56: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για αντικείμενα κατάρτισης – F02013

Τα αντικείμενα που προστέθηκαν στην αρχική πρόταση και σχεδιασμό προγράμματος κατάρτισης-Reskilling στην Κρήτη 2016 και αποτυπώθηκαν στην ΕΕ2019, είναι τα κάτωθι:

- *Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων*
- *Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις*
- *Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον τουρισμό*
- *Γνώσεις και δεξιότητες επιχειρηματικότητας στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα*

Τα αποτελέσματα συμπίπτουν με την ΕΕ2017 και ΕΕ2018. Οι *δεξιότητες επικοινωνίας* και οι *δεξιότητες σχετικά με πωλήσεις* βρίσκονται στην υψηλότερη προτίμηση, απόρροια του μεγέθους του κλάδου του εμπορίου στην Περιφέρεια Κρήτης.

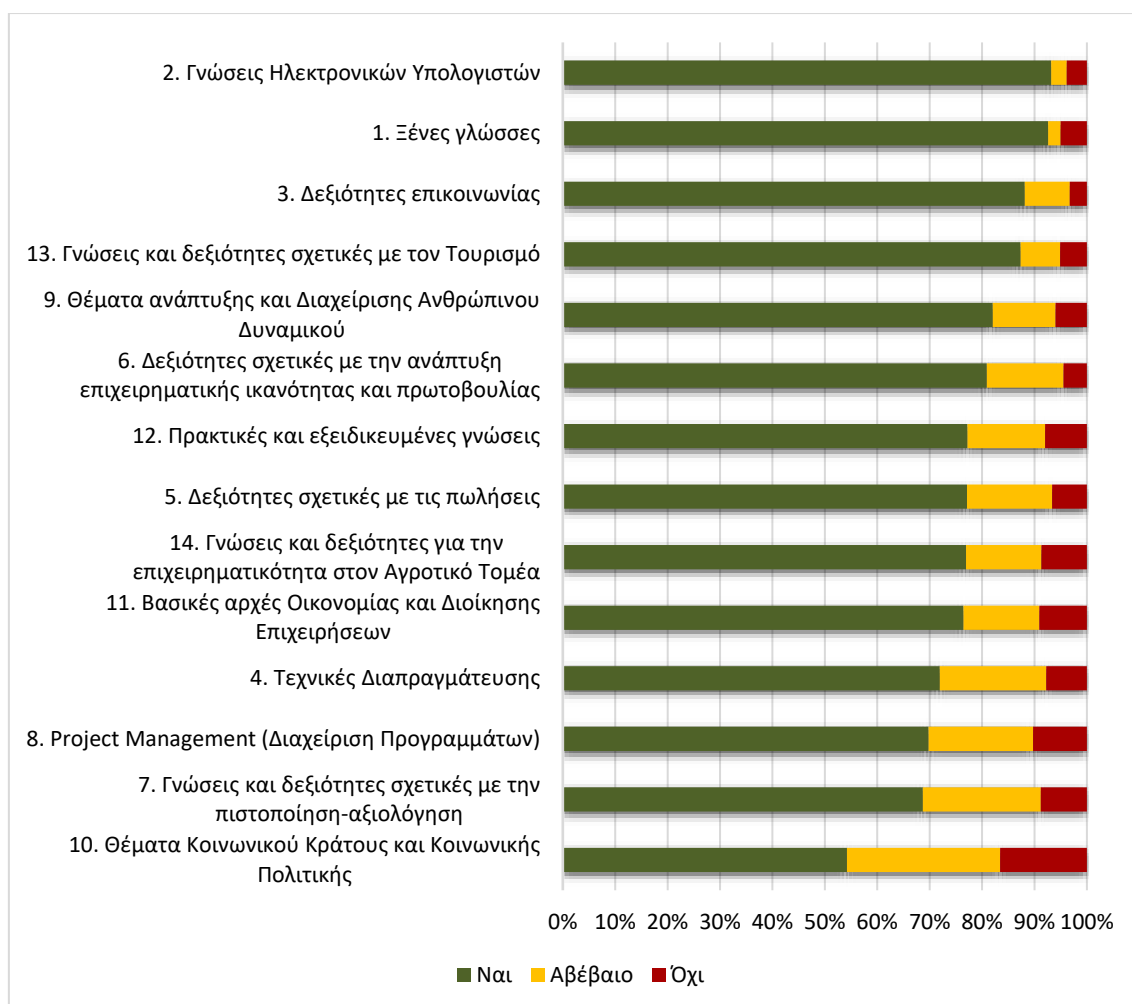
Σε ό,τι αφορά τα νέα αντικείμενα, υπάρχει υψηλή προτίμηση για *Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις*, και ακολουθούν οι *Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων* και *Γνώσεις και Δεξιότητες σχετικές με τον τουρισμό*.

Το αντικείμενο που αντιμετωπίστηκε αρνητικά, όπως και στην ΕΕ 2018, ήταν τα *Θέματα Κοινωνικού Κράτους και Κοινωνικής Πολιτικής*.

Με αρνητικό τρόπο αντιμετωπίζεται το αντικείμενο των *Γνώσεων και δεξιοτήτων επιχειρηματικότητας στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα*, αλλά αυτό οφείλεται στο ότι το συγκεκριμένο αντικείμενο στοχεύει σε ένα κλάδο που δραστηριοποιείται μικρός αριθμός επιχειρήσεων, ενώ είναι αδιάφορο για τους κυρίαρχους κλάδους επιχειρήσεων της οικονομίας της Κρήτης (Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών και Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης).

3.8.4.2 Διατύπωση γνώμης για νέα αντικείμενα κατάρτισης από το εργατικό δυναμικό

Στη συνέχεια, στο Γράφημα 57 παρουσιάζεται η γνώμη του εργατικού δυναμικού σχετικά με τα αντικείμενα μελλοντικών προγραμμάτων κατάρτισης.



Γράφημα 57: Γνώμη εργατικού δυναμικού για μελλοντικά προγράμματα κατάρτισης – F01015

Τα αντικείμενα προέκυψαν από τις ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες που προηγήθηκαν (Παραδοτέα 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 και 2.3), αλλά και από τα ευρήματα του Παραδοτέου 3.1

και 3.2. Τα αντικείμενα κατάρτισης εμπλουτίστηκαν και στην έρευνα του ΕΕ2019 συμπεριλαμβάνουν τα παρακάτω αντικείμενα:

- Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων
- Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις
- Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον Τουρισμό
- Γνώσεις και δεξιότητες για την επιχειρηματικότητα στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα

Όπως και στις ΕΑΔ2016, 2017 και 2018, το μεγαλύτερο ενδιαφέρον προσέλκυσαν οι Γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών και ακολουθούν οι Ξένες γλώσσες και Δεξιότητες επικοινωνίας. Μεγάλο ενδιαφέρον συγκέντρωσαν οι Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον Τουρισμό αντίστοιχο με αυτό των Δεξιοτήτων επικοινωνίας.

Επίσης, από την ΕΑΔ2019 διαφαίνεται ενδιαφέρον για Γνώσεις και δεξιότητες επιχειρηματικότητας στον Αγροτικό τομέα. Σε αντίθεση με την ΕΕ2019 (6.4.1) όπου το αντικείμενο αυτό είχε την μεγαλύτερη αρνητική αντιμετώπιση, στην ΕΑΔ2019 φαίνεται ότι το ~75% του ανθρώπινου δυναμικού το επιζητά και θα το παρακολουθούσε.

Μεγαλύτερη αδιαφορία καταγράφηκε για δεξιότητες σχετικά με Θέματα του κοινωνικού κράτους και κοινωνικής πολιτικής.

3.8.4.3 Λόγοι μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις

Στην ΕΕ 2019 η καταγραφή των λόγων για τους οποίους οι επιχειρήσεις δεν προβαίνουν σε υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης φαίνεται στο Γράφημα 58. Η εικόνα είναι διαφορετική από την καταγραφή της ΕΕ 2018 και ΕΕ 2017. **Ο σοβαρότερος λόγος μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης παραμένει ότι δεν προσφέρουν σε κάτι** (42% για το 2019 έναντι 25% για το 2018 και 30% για το 2017).

Το κόστος ως παράγοντας αποτροπής διενέργειας προγραμμάτων κατάρτισης μειώνεται επιπλέον το 2019 σε 18% έναντι 26% για το 2018 και 33% για το 2017.

Οι λόγοι ότι οι εργοδότες είτε δεν έχουν τις κατάλληλες γνώσεις, είτε δεν γνωρίζουν πού να απευθυνθούν, έχουν μειωθεί σημαντικά για το 2019 με συνολικό άθροισμα στο 26% έναντι 36% για το 2018. Στην έρευνα του 2018 επισημάνθηκε ένα πιθανό πρόβλημα ενημέρωσης και διάχυσης της πληροφορίας, που όμως το 2019 φαίνεται να βελτιώνεται.

Τέλος, η άποψη ότι δεν θα συμμετάσχουν οι εργαζόμενοι δεν αλλάζει σημαντικά (14% για το 2019 έναντι 13% για το 2018 και 16% για το 2017).



Γράφημα 58: Λόγοι μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις – F02012

4. Αποτύπωση της Αγοράς Εργασίας της Κρήτης 2016-2019

4.1. Η οικονομία της Κρήτης

Η οικονομία της Κρήτης φαίνεται να βρίσκεται σε πορεία σταθεροποίησης από το 2012 έως και το 2017, με το περιφερειακό ΑΕΠ (8.961,88 εκατομμύρια ευρώ) και το κατά κεφαλήν ΑΕΠ (14.155,55 ευρώ) σε τρέχουσες τιμές να κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα με το 2012 (Eurostat). Παρόλα αυτά η οικονομία της Κρήτης έχει υποστεί σημαντικό πλήγμα όπως αποτυπώνεται από την μείωση του περιφερειακού ΑΕΠ κατά 3 δις ευρώ σε σχέση με το 2008 (Eurostat, Παραδοτέο Π.1.1). Η μεγαλύτερη πτώση σημειώθηκε την τριετία 2009-12 οπότε και εφαρμόστηκαν τα περισσότερα μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής.

Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ αλλά και τις ποσοτικές έρευνες του ΜΠΑΕ η οικονομία της Κρήτης συνεχίζει να στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στον τριτογενή τομέα, με τη μεγαλύτερη Ακαθάριστη Προστιθέμενη Αξία να παράγεται συνδυαστικά από τους κλάδους *Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευές μηχανοκίνητων οχημάτων, Η. Μεταφορά και αποθήκευση και 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*.

Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνονται και από το ΓΕΜΗ και ΕΙΕΑΔ (2017). Συγκεκριμένα, το 2017 οι τρεις πρώτοι κλάδοι αθροιστικά συγκεντρώνουν περίπου το 55% των επιχειρήσεων της Κρήτης. Ο κλάδος *Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευές μηχανοκίνητων οχημάτων* συγκεντρώνει ~36% των επιχειρήσεων της Κρήτης ενώ ο κλάδος *Θ. Υπηρεσίες εστίασης και Υπηρεσίες παροχής καταλύματος* συγκεντρώνει το ~15% των επιχειρήσεων της Κρήτης, με τον τουριστικό τομέα να αποτελεί το βασικότερο πυλώνα ανάκαμψης και σταθερότητας της οικονομίας της Κρήτης.

Τα ευρήματα της ΕΕ2019 αποτυπώνουν μια γενικότερη βελτίωση η και σταθερότητα της οικονομικής κατάστασης του συνόλου των επιχειρήσεων για το έτος ενώ η ποιοτική έρευνα στις επιχειρήσεις για το 2019 αποτυπώνει μια στροφή πολλών επιχειρήσεων προς την παροχή προϊόντων και υπηρεσιών στην τουριστική αγορά λόγω της συρρίκνωσης της αγοραστικής δύναμης του τοπικού πληθυσμού και μείωσης της κατανάλωσης.

Με δεδομένη την εξάρτηση μεγάλου μέρους της τοπικής οικονομίας από τον τουρισμό, η **εποχικότητα** της αγοράς εργασίας της Κρήτης συνεχίζει είναι έντονη, αν και η **εποχική εργασία στην Κρήτη το 2019 καταγράφει μικρή πτωτική τάση έναντι των προηγούμενων ετών** (21,1% στην ΕΑΔ2019 έναντι 23,5% στην ΕΑΔ2018, 17,4% στην ΕΑΔ2017 18,1% ΕΑΔ2016). Όπως είναι αναμενόμενο, ο κλάδος με την εντονότερη εποχικότητα στην εργασία για το 2019, συνεχίζει να είναι εκείνος της **παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης (Θ)**, ενώ ακολουθούν οι κλάδοι:

- *Η. Μεταφορά & αποθήκευση*
- *Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών*
- *Ο. Εκπαίδευση*

Εξάλλου, το 2019, με μικρές διαφοροποιήσεις έναντι των προηγούμενων ετών, οι περισσότεροι εποχιακά εργαζόμενοι με εξαρτημένη εργασία στην Κρήτη ανήκουν στις κατηγορίες επαγγελματιών

- *Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες,*
- *Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη και*
- *Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα*

4.2. Επιχειρήσεις και επιχειρηματικότητα

Η πλήρης σκιαγράφηση των χαρακτηριστικών των κρητικών επιχειρήσεων προϋποθέτει πρόσβαση σε στοιχεία του Υπουργείου Οικονομικών που σχετίζονται με την επιχειρηματική δραστηριότητα (τζίρος, επενδύσεις, ισολογισμοί, ενάρξεις/παύσεις κλπ). Καθώς η ΕΛΣΤΑΤ δεν δημοσιοποιεί τα στοιχεία αυτά, τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που παρουσιάζονται στην συνέχεια της παρούσας ενότητας, βασίζονται στην ανάλυση των στοιχείων της ποσοτικής έρευνας ΕΕ2016-2019 και του ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ.

4.2.1 Αυτοαπασχόληση και οικογενειακές επιχειρήσεις

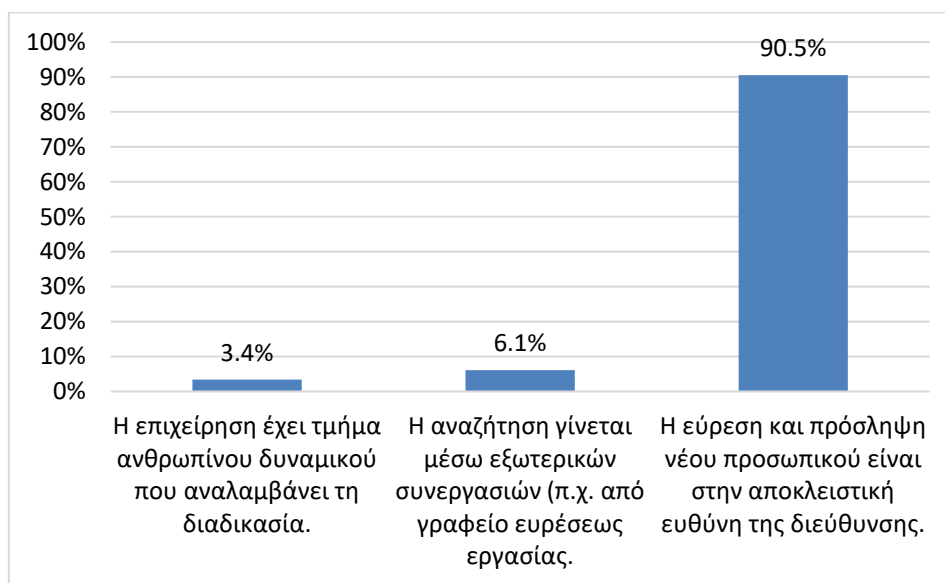
Προκειμένου να υπάρξει μια καλύτερη εικόνα σχετικά με τις επιχειρήσεις που συνιστούν την ζήτηση εργασίας, στον Δείκτη Αυτοαπασχόλησης/ οικογενειακής επιχείρησης των ΕΕ (βλ. § 3.6.1) γίνεται καταγραφή των επιχειρήσεων ανάλογα με το αν απασχολούν εργαζόμενους εκτός του οικογενειακού περιβάλλοντος του ιδιοκτήτη. Ως προς την κατηγοριοποίηση αυτή οι επιχειρήσεις της Κρήτης δείχνουν σταθερότητα: οι επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους αποτελούν σχεδόν τις μισές, οι οικογενειακές επιχειρήσεις περίπου το 15%, ενώ οι προσωπικές/ατομικές επιχειρήσεις κυμαίνονται στο 40%. Αυτή η εικόνα αναπαράγεται σχεδόν από όλους τους κλάδους δραστηριότητας, με εξαίρεση εκείνον του κλάδου των υπηρεσιών παροχής

καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (Θ), στον οποίο υπερτερούν οι επιχειρήσεις με έναν ή περισσότερους εργαζόμενους.

Παρ' όλο που το ποσοστό των χαρακτηριζόμενων «οικογενειακών» επιχειρήσεων είναι χαμηλό, σε ό,τι αφορά το επιχειρηματικό μοντέλο, οι επιχειρήσεις της Κρήτης διατηρούν τον «οικογενειακό» χαρακτήρα στον τρόπο άσκησης της διοίκησης και λήψης αποφάσεων, ακόμη και όταν αναπτύσσονται και αποκτούν εργαζόμενους πέραν της οικογένειας. Αυτό καταδείχθηκε στη πρωτογενή ποιοτική έρευνα στις επιχειρήσεις της Κρήτης το 2016 και συνεχίζει να επιβεβαιώνεται στην ποιοτική έρευνα του 2019, η οποία διεξήχθη στους 9 περισσότερο δυναμικούς κλάδους δραστηριότητας.

4.2.2 Διαδικασία και τρόποι αναζήτησης προσωπικού στην αγορά εργασίας της Κρήτης

Σε μια προσπάθεια να καταγραφεί ο τρόπος λειτουργίας των επιχειρήσεων της Κρήτης σε σχέση με την αγορά εργασίας, στην ποσοτική ΕΕ2019 οι υπεύθυνοι των επιχειρήσεων ερωτήθηκαν μέσω ποιας διοικητικής διαδικασίας πραγματοποιείται η αναζήτηση νέου προσωπικού.

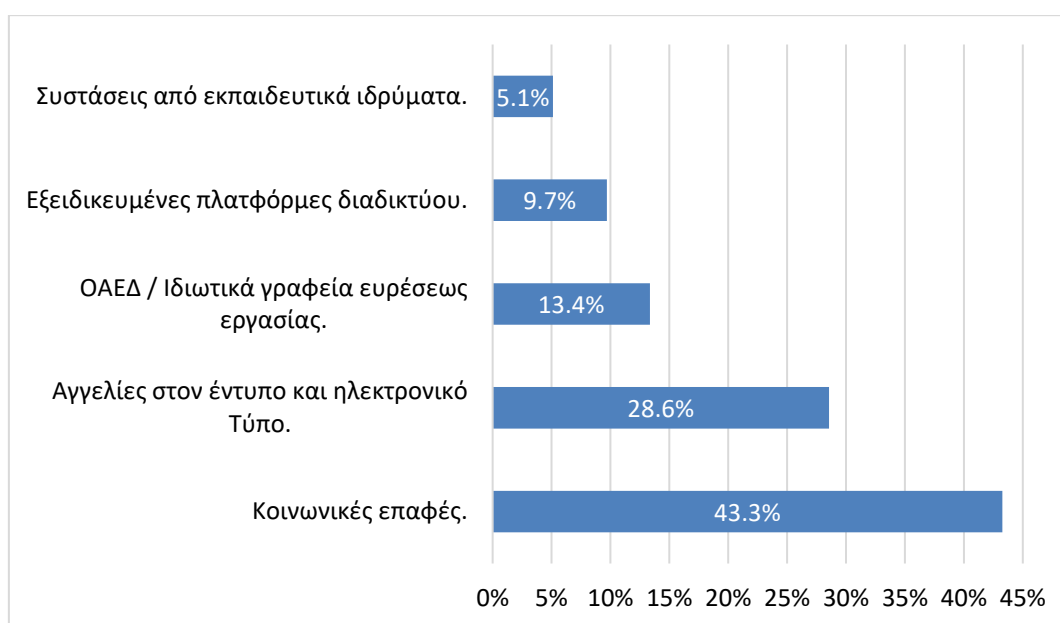


Γράφημα 59: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02002

Από τις απαντήσεις καταδείχθηκε ότι μόνο 3,4% επί του συνόλου των επιχειρήσεων αναζητά προσωπικό μέσω τμήματος Ανθρωπίνου Δυναμικού και μόνον 6,1% καταφεύγει στην αναζήτηση προσωπικού μέσω εξειδικευμένων συμβούλων. Στο υπόλοιπο 90% των επιχειρήσεων της ΕΕ2019 η αναζήτηση του προσωπικού γίνεται με αποκλειστική ευθύνη των ιδιοκτητών ή των ανώτερων στελεχών της επιχείρησης. Η εικόνα δεν αλλάζει ούτε μεταξύ των επιχειρήσεων που απασχολούν έναν ή περισσότερους εργαζόμενους.

Επιπλέον στην ΕΕ2019 οι επιχειρήσεις που συμμετείχαν ρωτήθηκαν σχετικά με το ποια μέσα επιλέγονται συνήθως για την αναζήτηση προσωπικού. Επιβεβαιώνοντας τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού (βλ. §2.1.1) τα ευρήματα της ΕΕ 2019 αποτυπώνουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των επιχειρήσεων (43,3%) επιλέγει να αναζητήσει προσωπικό μέσω των κοινωνικών επαφών.

Ένα 28,6% χρησιμοποιεί τις αγγελίες στον έντυπο και ηλεκτρονικό τύπο και ένα 13,7% αναζητά το προσωπικό του μέσω ΟΑΕΔ και Ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας. Τέλος, μόνο το 9,7% των επιχειρήσεων της Κρήτης χρησιμοποιούν εξειδικευμένες ηλεκτρονικές πλατφόρμες ευρέσεως εργασίας, ενώ ένα 5,1% μέσω συστάσεων από εκπαιδευτικά ιδρύματα.



Γράφημα 60: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02003

Αυτό υποδηλώνει ότι, οι επιχειρήσεις της Κρήτης δεν διαπιστώνουν την αναγκαιότητα ύπαρξης εξειδικευμένων στελεχών για την διενέργεια νέων προσλήψεων, ούτε καν την αναγκαιότητα αντικειμενικής εκτίμησης των αναγκών των επιχειρήσεών τους και αξιολόγησης των ιδιοτήτων και προσόντων του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού.

4.2.3 Οικονομική κατάσταση και βιωσιμότητα

Για το σύνολο των προηγούμενων ετών φαίνεται να υπάρχει μια μεταστροφή του κλίματος της οικονομικής κατάστασης των επιχειρήσεων για κάθε κλάδο. Ο Δείκτης Οικονομικής Κατάστασης Επιχειρήσεων αποτυπώνει μια θετική εξέλιξη, η οποία όμως, αν και δυναμική, παραμένει σε χαμηλά επίπεδα. Σε ό,τι αφορά το 2019 το 8 στις 10 επιχειρήσεις δηλώνουν ότι μπορούν να επιβιώσουν. Περαιτέρω, οι μισές από αυτές

δηλώνουν ότι παράγουν κέρδος. Παραμένει όμως ένα ποσοστό της τάξης του 20% των επιχειρήσεων που θεωρεί την επιβίωσή του οριακή ή και ανέφικτη.

4.2.4 Επιχειρηματικό προφίλ

Τα ευρήματα της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας Επιχειρήσεων και Ανθρωπίνου Δυναμικού του 2016 επιβεβαιώθηκαν και το 2019 και κατέδειξαν ότι, πέρα από τον οικογενειακό χαρακτήρα των επιχειρήσεων, παραμένει αναλλοίωτη η συγκεντρωτική λειτουργία τους (αρχηγός), την έμφαση στον έλεγχο, την αντίσταση στην αλλαγή και το ρίσκο, την ανάγκη για ιεραρχία, την εστίαση στο παρόν και τον προσανατολισμό στο εσωτερικό περιβάλλον. **Η κουλτούρα αυτή δεν ευνοεί την προσαρμογή των επιχειρήσεων στα δεδομένα της νέας πραγματικότητας της οικονομίας και του τύπου.**

Οι επιχειρήσεις της Κρήτης αντιστέκονται στην αλλαγή και το ρίσκο και προσπαθούν να διατηρήσουν την προ-κρίσης κατάσταση καθιστώντας ιδιαίτερα δύσκολο για αυτές να διατηρήσουν το ανταγωνιστικό τους πλεονέκτημα. Ως συνέπεια **παρατηρείται με τα χρόνια η μεγέθυνση του χάσματος ανάμεσα στις μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις που βρίσκονται σε μια οριακή κατάσταση επιβίωσης (survival mode) και αποτελούν την πλειονότητα και στις σχετικά λίγες μεγάλες επιχειρήσεις του τεχνολογικού και του τουριστικού τομέα που αναπτύσσονται διαρκώς.**

Το ζήτημα των αντιξοοτήτων που αντιμετωπίζει η τοπική επιχειρηματικότητα στο νέο περιβάλλον της αγοράς εργασίας θίχτηκε στα ευρήματα της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας επιχειρήσεων του 2016. Η αντίστοιχη ποιοτική έρευνα του 2019 αποτυπώνει ότι **η μεγαλύτερη δυσκολία αφορά στο ζήτημα της τεχνογνωσίας και της παρακολούθησης των τεχνολογικών εξελίξεων** ενώ με τα χρόνια διαπιστώνουμε πως αυτή η κατάσταση παγιώνεται και σταθεροποιείται.

Οι «δυναμικοί τομείς» επιχειρηματικότητας έχουν κάνει προσπάθειες και έχουν αντέξει, όμως φαίνεται ότι απαιτούν και χρειάζονται υποστήριξη για να επιβιώσουν, να εξελιχθούν και να συμβάλουν έτι περαιτέρω στην ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, οι επιχειρήσεις των «δυναμικών κλάδων» δείχνουν διεξόδους για το «επιχειρείν»:

- Στον τομέα των μικρών επιχειρήσεων καταγράφονται παραδείγματα που εστιάζουν στην παραγωγή νέων ή/και εξειδικευμένων προϊόντων και υπηρεσιών με προστιθέμενη αξία. Αυτό επιτυγχάνεται με τη χρήση της εφαρμοσμένης έρευνας και την ανάπτυξη καινοτομιών και υποστηρίζεται με την απασχόληση επιστημονικού προσωπικού για την παραγωγή καινοτομίας.

- Στον τομέα της τεχνολογίας καταγράφονται start-up επιχειρήσεις που προχωρούν σε χρήση μοντέλων επιχειρηματικότητας εστιασμένα στην εξωστρέφεια και με έμφαση στην οργανωτική κουλτούρα.
- Στον ξενοδοχειακό τομέα μεγάλες επιχειρήσεις προχωρούν στην κατάρτιση μακρόπνοων αναπτυξιακών/επιχειρηματικών σχεδίων και στην αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών μέσω της βελτίωσης της διοικητικής δομής τους. Παράλληλα όμως, σε αυτές τις επιχειρήσεις, συναντάμε έντονα την πρακτική της μείωσης προσωπικού και συμπίεσης μισθών.

4.3. Εργατικό Δυναμικό

4.3.1 Χαρακτηριστικά του εργατικού δυναμικού

Στο εργατικό δυναμικό της Κρήτης υπερισχύουν οι άνδρες (54%) των γυναικών (46%), οι οποίες είναι πιο ευάλωτες εργασιακά καθώς παρουσιάζουν μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας και εποχιακής απασχόλησης έναντι των ανδρών καθ' όλη τη διάρκεια του ΠΜΠΑΕ (2016-2019).

Η σύνθεση του εργατικού δυναμικού δεν παρουσιάζει αξιοσημείωτες αλλαγές ως προς την επιχειρηματικότητα, την αυτοαπασχόληση και τη μισθωτή εργασία. Μισθωτοί είναι πάνω από τους μισούς εργαζόμενους και ακολουθούν οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό, που προσεγγίζουν το 30%, ενώ οι επιχειρηματίες κινούνται στο 15%. Μόνο το 2019 παρουσιάζεται μια τάση αύξησης των θέσεων μισθωτής εργασίας που φαίνεται να την καλύπτουν κυρίως οι καταγεγραμμένοι ως αυτοαπασχολούμενοι των προηγούμενων ετών. Από την καταγραφή των ποσοτικών ερευνών του ΠΜΠΑΕ συνάγεται ότι **ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού (30%) που δηλώνουν αυτοαπασχολούμενοι δεν φαίνονται ικανοί να εξελίσσουν τη δραστηριότητά τους και να αναπτυχθούν επιχειρηματικά, αλλά, αντίθετα, κλίνουν στο να μετατραπούν σε μισθωτούς.**

Η μισθωτή εργασία κυριαρχείται από εργαζόμενους με πλήρες και συνεχές ωράριο (7 στους 10). Ελαφρώς περισσότεροι είναι οι μισθωτοί με μόνιμη/αορίστου χρόνου (~60%) εργασία έναντι των μισθωτών με συμβάσεις εργασίας και ορισμένου έργου (~40%). Η αδήλωτη εργασία περιορίζεται στο ~5%.

Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, η εποχική απασχόληση αποτελεί κύριο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας της Κρήτης. Για το σύνολο των ετών 2016-2019 η υψηλότερη εποχιακή απασχόληση καταγράφεται στις μικρότερες ηλικιακές ομάδες πληθυσμού 18-24 ετών.

Από την ΕΑΔ2019 προέκυψε μείωση των εποχικά απασχολούμενων που ενδέχεται να οφείλεται σε εργαζόμενους που αναζήτησαν απασχόληση σε μη εποχικές δραστηριότητες, είτε σε απώλεια θέσεων των εποχικών δραστηριοτήτων. Οι εποχικά εργαζόμενοι προέρχονται κυρίως από τις δραστηριότητες που σχετίζονται με τον τουρισμό, για τους οποίους η ποιοτική έρευνα του 2019 κατέγραψε δυσμενείς συνθήκες εργασίας όπως εξοντωτικά ωράρια εργασίας, αθέτηση των συμφωνημένων όρων των συμβάσεων εργασίας και των νόμιμων εργασιακών δικαιωμάτων και απώλεια συλλογικής φωνής εκπροσώπησης και προστασίας. Επομένως, **τόσο η ποσοτική όσο και η ποιοτική έρευνα συγκλίνουν ότι οι συνθήκες εργασίας στον δυναμικό κλάδο απασχόλησης του τουρισμού απέχουν πολύ από το να είναι ελκυστικές.**

4.3.2 Ανεργία

Το ποσοστό ανεργίας για την Περιφέρεια Κρήτης παρουσίασε σοβαρή μείωση από το 2016 (23,4% ΕΑΔ2016 / 26,5% ΕΛΣΤΑΤ) έως και το 2019 (14,5% ΕΑΔ2019 / 11,6% ΕΛΣΤΑΤ). Σύμφωνα με τις έρευνες του ΠΜΠΑΕ η μείωση της ανεργίας δεν συντελέστηκε γραμμικά. Από το 2016 μέχρι το 2018 καταγράφηκε πτώση ~5% στην ανεργία ενώ από το 2018 στο 2019 η πτώση έφτασε ~4%.

Οι ποσοτικές έρευνες δείχνουν ότι η ανεργία πλήττει τους πιο ευάλωτους: τις γυναίκες, τους νέους, και τους εργαζόμενους που είναι στο τέλος του εργασιακού του βίου και τους αλλοδαπούς, παρ' όλο που το 2019 η εικόνα των αλλοδαπών προσεγγίζει εκείνη των Ελλήνων.

Οι άνεργοι που βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας για παραπάνω από ένα έτος, σύμφωνα με την ΕΑΔ2019, ξεπερνούν το 60% του συνόλου των ανέργων ενώ ένας στους δύο είναι άνεργος για πάνω από 24 μήνες. Παρατηρείται επίσης ότι η ηλικιακή ομάδα από 55-67 έχει τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας ενώ για το 2019 έναντι των προηγούμενων ετών, η ηλικιακή ομάδα των ανέργων από 30-34 και 34-45 ετών παρουσιάζει μια σημαντική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας.

Η πρωτογενής ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού το 2016 έδειξε **η ανεργία είναι συνδεδεμένη με τον κίνδυνο φτώχειας**. Πράγματι, οι άνεργοι που συμμετείχαν σε αυτήν την έρευνα ανέφεραν οικονομικές δυσκολίες και, σε κάποιες περιπτώσεις, οριακή επιβίωση. Σύμφωνα με την πρωτογενή ποιοτική έρευνα του 2019 (§ 2.4.1) αποτυπώνεται μια κατάσταση εγκαθίδρυσης και μεγέθυνσης/ επιδείνωσης της ευαλωτότητας (precariat) στην αγορά εργασίας της Κρήτης. Στην κρητική αγορά εργασίας το πρεκαριάτο αποτελείται από ετερογενείς πληθυσμούς (εποχικά εργαζόμενοι, αγρότες, μετανάστες, νέοι κλπ.).

Οι ομάδες εστίασης περιγράφουν την εργασιακή τους εμπειρία ως μια κατάσταση συνεχών μεταβάσεων από την ανεργία στην επισφαλή εργασία. Οι νέοι και οι νέες που έχουν πολλά προσόντα αδυνατούν να βρουν μια αντίστοιχη θέση εργασίας στην χώρα. Αυτό τους ωθεί να έχουν συνέχεια στο μυαλό τους την προοπτική του εξωτερικού (brain drain). Οι άνθρωποι των μεγαλύτερων ηλικιών αναφέρθηκαν εκτεταμένα στις δυσκολίες τους να ανταποκριθούν στο πρότυπο του “φρέσκου και ευέλικτου εργαζόμενου” και στις διακρίσεις που βιώνουν στους χώρους εργασίας λόγω της ηλικίας τους. Όπως αναφέρεται και στο παραδοτέο Π.1.2 και στο πλαίσιο των ΕΑΔ2016-2019, οι άνθρωποι αυτής της ηλικίας φαίνεται να είναι σε πολύ δυσμενή θέση.

4.3.3 Ευπαθείς ομάδες : NEETs

Οι ΕΑΔ του ΠΜΑΠΕ παρακολουθούν ευπαθείς ομάδες πληθυσμού που είχε καταδείξει η ποιοτική έρευνα ανθρώπινου δυναμικού και συγκεκριμένα τις κοινωνικές ομάδες των NEETs και των αλλοδαπών. Η ηλικιακή ομάδα των ανέργων που αντιπροσωπεύει τους NEETs, σύμφωνα με την EUROSTAT¹⁰, 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 ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας για το 2019, μετά την ηλικιακή ομάδα των 55-67 ετών. Σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, παρατηρούμε ότι η ανεργία στην ομάδα των NEETs μειώνεται.

Σε πλήρη συμφωνία της ΕΑΔ 2019 βρίσκονται τα αποτελέσματα της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας ανθρώπινου δυναμικού όπου καταγράφεται η δυσκολία εύρεσης εργασίας αντίστοιχης των προσόντων τους. Ενώ πρέπει να επιλέξουν μεταξύ των δύο καταστάσεων: είτε ανεργίας και στασιμότητας είτε ελαστικών και ευέλικτων θέσεων εργασίας.

4.3.4 Ευπαθείς ομάδες : Αλλοδαποί και μετανάστες

Μια άλλη ευπαθής ομάδα είναι αυτή των **αλλοδαπών**. Οι ποσοτικές έρευνες του ΠΜΠΑΕ κατέγραψαν ότι οι αλλοδαποί επλήγησαν έντονα από την ανεργία τα χρόνια 2016 και 2017, αλλά αυτή η κατάσταση αναστράφηκε και, **συγκριτικά με άλλες χρονιές, η εικόνα του 2019 παρουσιάζει τις μικρότερες διαφορές μεταξύ Ελλήνων και αλλοδαπών.**

¹⁰ 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](#).

Οι ποσοτικές έρευνες του ΠΜΠΑΕ δεν εστιάζουν στη μεταναστευτική διάσταση των αλλοδαπών, καθώς δεν εντοπίζουν τους αλλοδαπούς που προσδοκούν αλλά δεν έχουν καταφέρει να γίνουν μέτοχοι των κοινωνικών αγαθών και προνοιών του κράτους. Αντίθετα και συμπληρωματικά, οι ποιοτικές έρευνες του ΠΜΠΑΕ εστιάζουν στους μετανάστες. Σύμφωνα με τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας του 2016, οι μετανάστες δήλωσαν τη δυσχερή θέση την οποία βρίσκονταν. Παρά την μείωση της ανεργίας και την αύξηση της συνεχούς εργασίας που καταγράφηκαν στις ποσοτικές έρευνες των αλλοδαπών, τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας το 2019 καταδεικνύουν ότι οι μετανάστες βρίσκονται ακόμη δυσχερέστατη θέση δηλαδή **σε ένα καθεστώς ημι-παρανομίας χωρίς την αναγνώριση των νομικών δικαιωμάτων τους**.

4.3.5 Οικονομική κατάσταση

Σύμφωνα με τις ποσοτικές έρευνες του ΠΜΠΑΕ η οικονομική κατάσταση των εργαζομένων φαίνεται να βελτιώνεται, αλλά με αργό ρυθμό. Η ΕΑΔ2019 κατέγραψε ότι το ποσοστό εκείνων που δηλώνουν ότι δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν συνεχίζει να είναι αρκετά υψηλό (20%), χωρίς ουσιαστική βελτίωση σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια.

Συγκρίνοντας όμως τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας ανθρώπινου δυναμικού για τα έτη 2016 και 2019, σε πολλές περιπτώσεις διαπιστώνεται η επιδείνωση των οικονομικών συνθηκών και της ποιότητας ζωής των ατόμων (precariat) με συνέπεια να καθίσταται αδύνατο στα άτομα να σχεδιάσουν μια συμβατική ζωή.

Υπάρχει σύγκλιση των ευρημάτων των ποιοτικών και ποσοτικών ερευνών σχετικά με την οριακότητα της οικονομικής κατάστασης της κατηγορίας επαγγέλματος των αγροτών, αλιέων και συναφών επαγγελματιών. Το ποσοστό αυτό, αν και ελαφρώς βελτιωμένο, είναι αρκετά υψηλό (30%), σύμφωνα με την ΕΑΔ2019.

4.4. Η κατάρτιση στην αγορά εργασίας

4.4.1 Η στάση και η άποψη των επιχειρήσεων

Σύμφωνα με τις ποσοτικές έρευνες του ΠΜΠΑΕ μόνο μία στις τρεις επιχειρήσεις που έχουν εργαζόμενους παρέχουν κάποιου είδους εκπαίδευση ή κατάρτιση. Φαίνεται ότι η κατάρτιση δεν εντάσσεται στον σχεδιασμό μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων στην Κρήτη.

Οι επιχειρήσεις που παρέχουν κατάρτιση έχουν δύο τάσεις: είτε συνεχής κατάρτιση (κυρίαρχη τάση) είτε αρχική εκπαίδευση (δευτερεύουσα τάση).

Παρόλο που η κατάρτιση δεν αποτελεί κυρίαρχη πρακτική μεταξύ των επιχειρήσεων της Κρήτης, η πλειονότητα των επιχειρήσεων που καταρτίζουν το προσωπικό τους το κάνουν μέσω συνεχιζόμενης κατάρτισης.

Επιπλέον, για όλα τα προηγούμενα έτη, οι επιχειρήσεις δηλώνουν ότι η κατάρτιση έχει θετική επίδραση στην αξιολόγηση των εργαζομένων που θα προσλάβουν ενώ διατυπώνουν θετική γνώμη σχετικά με το ότι η κατάρτιση ενδυναμώνει την παραγωγικότητα των εργαζομένων τους.

4.4.2 Η κατάρτιση και το εργατικό δυναμικό

Στις ΕΑΔ2016-2019 καταγράφεται ένα σταθερό ποσοστό του εργατικού δυναμικού που ανέρχεται στο 60% να μην έχει παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης. Ενθαρρυντικό είναι το εύρημα ότι αυξάνεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που παρακολουθεί κάποιο πρόγραμμα κατάρτισης με πρωτοβουλία του εργοδότη. Παρατηρείται επίσης ότι η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης με πρωτοβουλία της εργοδοσίας φαίνεται να παρουσιάζει κάποια αύξηση σε σχέση με τα προηγούμενα έτη. Αντίθετα **το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων δεν φαίνεται να προσφέρει ευκαιρίες κατάρτισης αλλά υιοθετεί πρακτικές “on the job training”**.

Τα ευρήματα των ποσοτικών ερευνών ΕΑΔ του ΠΜΠΑΕ καταγράφουν μια μόνιμα αρνητική άποψη - ελαφρώς βελτιωμένη για το 2019 - των ανέργων σχετικά με το κατά πόσο τα προγράμματα κατάρτισης μπορούν να βοηθήσουν στην εξεύρεση εργασίας. Ακόμη και προγράμματα κατάρτισης ανέργων που περιλαμβάνουν απασχόληση/μαθητεία δεν αμβλύνουν την άποψη ότι είναι εν τέλει ατελέσφορα και δεν οδηγούν σε θέσεις εργασίας

Παράλληλα, η πλειονότητα των εργαζομένων δε θεωρεί ότι μέσω των προγραμμάτων κατάρτισης ισχυροποιείται η θέση του στην επιχείρηση. Αντίθετα, μέσω των υπάρχουσας δομής των προγραμμάτων κατάρτισης ενισχύεται η εργασιακή τους επισφάλεια και δυσκολεύει ακόμα περισσότερο την αναζήτηση τους για μια μόνιμη θέση εργασίας.

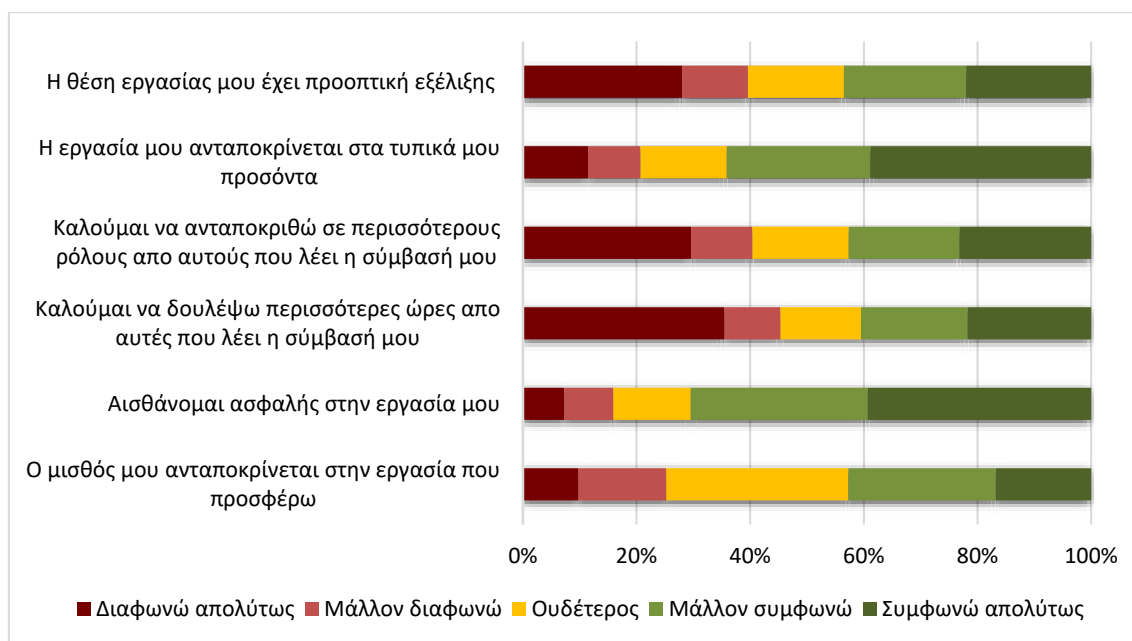
4.5. Εργασιακές σχέσεις -Συγκλίσεις και αποκλίσεις

Όπως αναφέρθηκε ήδη, η αγορά εργασίας της Κρήτης διέπεται από σχέσεις, εξαρτάται από το εκάστοτε πλαίσιο και είναι συγκρουσιακή (Weber, 1978). Με αυτό ως δεδομένο

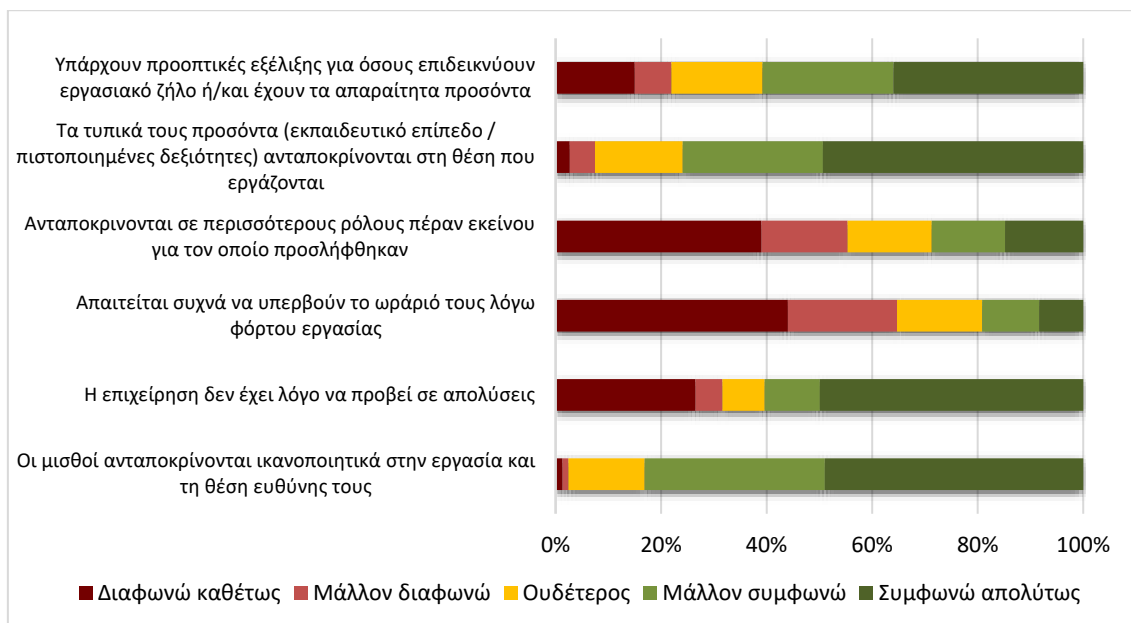
στο πλαίσιο των ερευνών ΕΕ του ΠΜΠΑΕ θελήσαμε να καταγράψουμε την άποψη των επιχειρήσεων σε σχέση με θέματα που αφορούν την αγορά εργασίας.

4.5.1 Η άποψη των εργαζομένων και της εργοδοσίας για τις συνθήκες εργασίας

Στην ΕΕ2019 ζητήθηκε από τους μισθωτούς-εργαζόμενους και τους εργοδότες-υπεύθυνους των επιχειρήσεων να διατυπώσουν την γνώμη τους σχετικά με παραμέτρους που σκιαγραφούν τις συνθήκες εργασίας. Η αποτύπωση της γνώμης της εργαζομένων και εργοδοσίας φαίνεται στα παρακάτω διαγράμματα:



Γράφημα 61: Διατύπωση γνώμης εργαζομένων για την εργασία τους - G01001



Γράφημα 62: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για το εργατικό δυναμικό τους – G02001

Όπως μπορεί να φανεί από τα δύο γραφήματα, η γνώμη των εργαζομένων και της εργοδοσίας παρουσιάζει αναντιστοιχίες, όχι τόσο στην τάση αλλά κυρίως ως προς την ένταση της γνώμης τους. Πιο συγκεκριμένα:

- Σε ό,τι αφορά τις προοπτικές εξέλιξης, για τους εργαζόμενους οι γνώμες είναι περίπου μοιρασμένες, ενώ στους εργοδότες κυριαρχεί η άποψη ότι δίδονται ευκαιρίες εξέλιξης, εφ' όσον οι εργαζόμενοι επιδεικνύουν εργασιακό ζήλο ή/και έχουν τα απαραίτητα προσόντα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η απολύτως αρνητική γνώμη στους εργαζόμενους καταγράφει το μεγαλύτερο ποσοστό απαντήσεων (28%).
- Σε ένα μεγάλο βαθμό οι γνώμες των εργαζομένων και των εργοδοτών συγκλίνουν στο ότι τα τυπικά προσόντα των εργαζομένων ανταποκρίνονται στη θέση εργασίας τους. Αυτό που δεν καταγράφεται είναι η περίπτωση υπερ-επάρκειας προσόντων σε θέσεις χαμηλών απαιτήσεων.
- Στην ερώτηση κατά πόσον οι εργαζόμενοι ανταποκρίνονται σε περισσότερους ρόλους πέραν εκείνου για τον οποίο έχουν προσληφθεί, υπάρχει διαφορά στην ένταση των απόψεων. Οι γνώμες των εργαζομένων είναι περίπου μοιρασμένες, ενώ στους εργοδότες κυριαρχεί καθαρά η γνώμη ότι οι επιχειρήσεις δεν ζητούν κάτι τέτοιο από τους εργαζομένους τους.
- Ακόμη εντονότερη άρνηση των εργοδοτών υπάρχει στο θέμα της καταστρατήγησης του ωραρίου σε περιπτώσεις φόρτου εργασίας, ενώ οι γνώμες των εργαζομένων είναι σχεδόν μοιρασμένες.

- Σύμπτωση γνώμης μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας φαίνεται να καταγράφεται στο θέμα τη ασφάλειας της θέσης εργασίας έναντι απόλυσης, με τους εργαζόμενους να δείχνουν λίγο πιο αισιόδοξοι από ό,τι επιτρέπει η γνώμη των εργοδοτών.
- Σε αναντιστοιχία βρίσκεται η εκτίμηση για το πόσο ικανοποιητικοί είναι οι μισθοί. Το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτών (~80%) πιστεύει ότι οι μισθοί ανταποκρίνονται ικανοποιητικά σε αυτό που προσφέρουν οι εργαζόμενοι. Από την πλευρά των εργαζομένων περίπου 40% θεωρεί ότι οι μισθοί ανταποκρίνονται στην εργασία που προσφέρουν, ενώ 1 στους 3 μένει ουδέτερος.

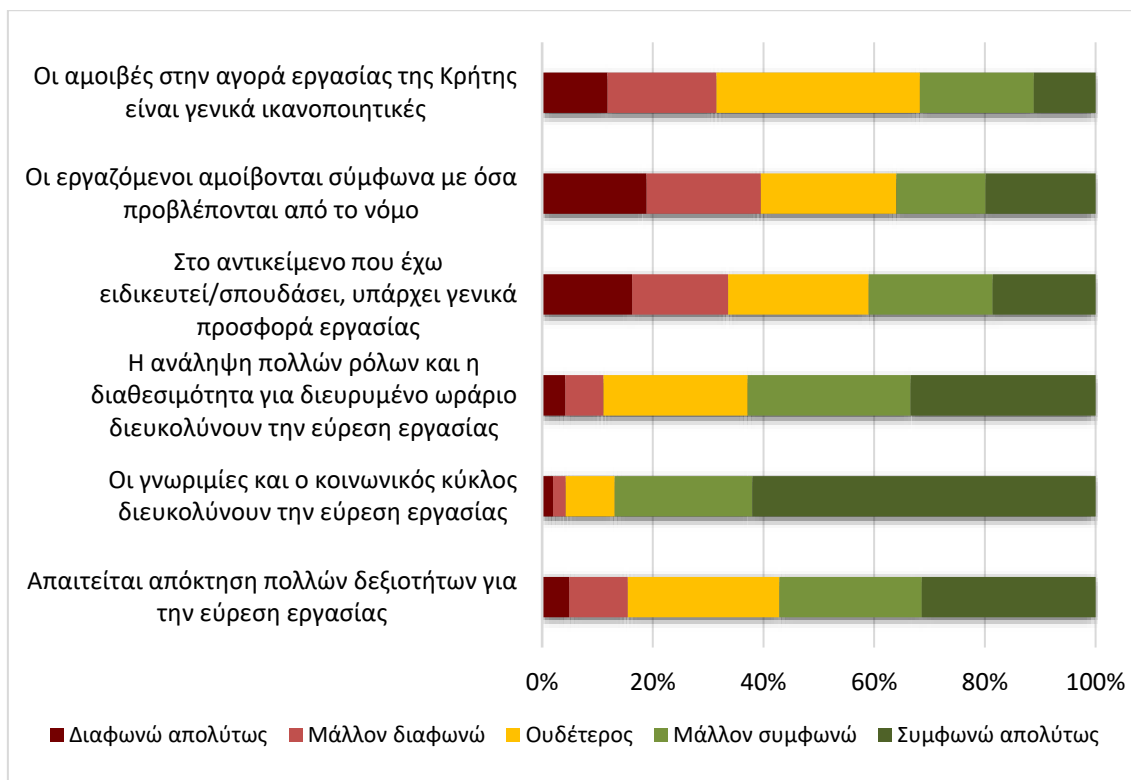
Σε αυτό το σημείο είναι κρίσιμο να αναφερθούμε στα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας ανθρώπινου δυναμικού, τα οποία και αποτυπώνουν μια αγορά εργασίας με αναντιστοιχίες προσόντων και θέσεων εργασίας και γενικά έντονα προβλήματα, τα οποία αμβλύνονται ή και εξαφανίζονται στην αντίστοιχη ποσοτική έρευνα.

Εξάλλου, η ποιοτική έρευνα των επιχειρήσεων 2019 επιβεβαιώνει γενικά τα ευρήματα της αντίστοιχης ποσοτικής. Οι επιχειρηματίες που συμμετείχαν στην ποιοτική έρευνα εστιάζουν κυρίως στην απαιτούμενη ευελιξία των εργαζομένων και στην κατανόηση των δυσκολιών του επιχειρηματία.

Η μόνη σοβαρή δυσαρμονία παρουσιάζεται στο θέμα των αμοιβών. Συγκεκριμένα, στην ποιοτική έρευνα, οι συμμετέχοντες επιχειρηματίες αναγνωρίζουν ότι οι εργαζόμενοι τους δεν αμείβονται όπως θα έπρεπε για τις ώρες που εργάζονται, αλλά επιχειρηματολογούν, λέγοντας ότι, μέσα στο καθεστώς κρίσης, στόχος τους είναι η επιβίωση, που προηγείται των ικανοποιητικών αμοιβών των εργαζομένων τους. Το εύρημα αυτό εξάγεται από το μεγαλύτερο μέρος των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε δυναμικούς κλάδους της οικονομίας της Κρήτης.

4.5.2 Η άποψη του εργατικού δυναμικού για την αγορά εργασίας

Το εργατικό δυναμικό κλήθηκε να διατυπώσει την άποψή του γενικότερα για τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας της Κρήτης. Η καταγραφή αυτή στοχεύει στη διερεύνηση της γενικότερης λειτουργίας της αγοράς εργασίας της Κρήτης και φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα:



Γράφημα 63: Διατύπωση γνώμης εργαζομένων –D01008

Οι απαντήσεις των εργαζομένων συνοψίζονται στα εξής:

- Οι αμοιβές στην αγορά εργασίας δεν είναι το πρώτιστο για τους εργαζόμενους. Το ίδιο φαίνεται να ισχύει και για το αν απασχολούνται στο αντικείμενο που έχουν ειδικευθεί /σπουδάσει. Αυτό εξηγεί γιατί και στις τρεις πρώτες ερωτήσεις οι απαντήσεις /γνώμες είναι εξίσου μοιρασμένες.
- Ένα μεγάλο ποσοστό που υπερβαίνει το 60% θεωρεί την «ευελιξία» υπό την μορφή ανάληψης πολλαπλών ρόλων, συνεχούς διαθεσιμότητας και διευρυμένου ωραρίου ως χαρακτηριστικό που αναζητά η αγορά εργασίας της Κρήτης.
- Περίπου 90% του εργατικού δυναμικού θεωρεί ότι ο κοινωνικός κύκλος και οι γνωριμίες διευκολύνουν σημαντικά την εύρεση εργασίας. Εύρημα αντίστοιχο της §4.2.2 του παρόντος μέρους, σύμφωνα με το οποίο η πλειονότητα των επιχειρήσεων αναζητούν εργαζομένους μέσω του κοινωνικού ή και οικογενειακού κύκλου, επιβεβαιώνοντας για μια ακόμη φορά τον οικογενειακό χαρακτήρα των περισσότερων επιχειρήσεων της αγοράς εργασίας της Κρήτης.
- Τέλος, ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού δυναμικού θεωρεί ότι η αγορά εργασίας της Κρήτης απαιτεί την εκ των προτέρων απόκτηση πολλών δεξιοτήτων για την εύρεση εργασίας, επιβεβαιώνοντας το εύρημα της §3.8.1 ότι η κατάρτιση δεν αποτελεί την πάγια στρατηγική των επιχειρήσεων της Κρήτης,

καθώς έχουν πρόσβαση σε εργατικό δυναμικό υψηλών προσόντων («overqualified») προσφέροντας θέσεις εργασίας χαμηλών απαιτήσεων.

Τα παραπάνω ευρήματα συμπληρώνουν και επιβεβαιώνουν την γενικότερη εικόνα όπως καταγράφηκε μέσα από τις ποιοτικές έρευνες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

4.6. Συμπεράσματα

Η κατάσταση στην αγορά εργασίας της Κρήτης εμφανίζεται στατική. Οι βελτιώσεις στην οικονομική κατάσταση εργαζομένων και επιχειρήσεων είναι οριακές και συμβαίνουν με τέτοιους ρυθμούς που δεν μπορούν να επιφέρουν σοβαρές αλλαγές.

Για το εργατικό δυναμικό της Κρήτης φαίνεται ότι έχει εγκαθιδρυθεί μια μόνιμη κατάσταση ευαλωτότητας (precariat) που, σε κάποιες περιπτώσεις, καθίσταται οριακή. Συνέπεια των συνθηκών αυτών είναι η περιθωριοποίηση ομάδων πληθυσμού, ιδίως εκείνων που νιώθουν ότι δεν υπάρχουν εναλλακτικές και διέξοδοι (π.χ. μετανάστες, αγρότες, μακροχρόνια άνεργοι).

Οι συνθήκες εργασίας δε δείχνουν να βελτιώνονται και, σύμφωνα με την επικρατούσα λογική των επιχειρήσεων, δεν υπάρχει λόγος να βελτιωθούν. Οι επιχειρήσεις της Κρήτης αναζητούν «έτοιμους» και «ευέλικτους» εργαζομένους και φαίνεται να τους βρίσκουν, ενώ οι ίδιες δεν αναγνωρίζουν την αναγκαιότητα ανάπτυξης των εργαζομένων τους.

Αυτό συμβαίνει γιατί η οργανωτική δομή, η λειτουργία και τα αντικείμενα των επιχειρήσεων παραμένουν παρωχημένα. Η πλειονότητα των επιχειρήσεων της Κρήτης συνεχίζουν να είναι «παραδοσιακές» : μικρομεσαίες, ατομικές/προσωπικές και οικογενειακές ή οικογενειακής λογικής, χαμηλού τζίρου, απευθυνόμενες στον τοπικό πληθυσμό. Η περίοδος της κρίσης ενίσχυσε την εσωστρέφειά τους και, όσες έμειναν αλώβητες, το απέδωσαν στις συντηρητικές πρακτικές τους (περικοπή εξόδων και αμοιβών/ μείωση εργαζομένων / αύξηση της έντασης στην εργασία). Αυτό επιτείνει τη δυσκολία που αντιμετωπίζουν οι «παραδοσιακές» επιχειρήσεις της Κρήτης στην ανάπτυξη τεχνογνωσίας, παρακολούθησης των τεχνολογικών εξελίξεων και διείσδυσης σε νέα αντικείμενα και νέες αγορές. Ως επακόλουθο οι θέσεις εργασίας που ανοίγουν σε τέτοιες επιχειρήσεις είναι χαμηλών προσόντων και καλύπτονται εύκολα από άτομα του κοινωνικού κύκλου των επιχειρηματιών, διαθέτοντας επαρκή ή και υπέρ-επαρκή προσόντα. Σε αυτές τις συνθήκες δεν υπάρχει πραγματική ανάγκη κατάρτισης εργαζομένων και περεταίρω ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Ελάχιστα είναι τα παραδείγματα των μικρών επιχειρήσεων που, κόντρα στο ρεύμα, επιδίδονται σε παραγωγή καινοτόμων/εξειδικευμένων προϊόντων και παροχή υψηλού επιπέδου υπηρεσιών και στοχεύουν στην εξωστρέφεια. Επίσης λίγα είναι και τα «λαμπρά» παραδείγματα επιχειρήσεων στον τεχνολογικό και στον τουριστικό κλάδο που είχαν το κεφάλαιο και την τεχνογνωσία και επέλεξαν να αναπτυχθούν μέσα στα χρόνια της κρίσης έχοντας συγκεκριμένη στρατηγική και φιλοσοφία. Αυτές οι επιχειρήσεις εμφανίζουν πιο σύνθετη δομή λόγω μεγέθους ή/και αντικειμένων και παρέχουν συστηματικά προγράμματα κατάρτισης. Όμως, οι επιχειρήσεις αυτές δε φαίνεται να είναι ικανές να εμπνεύσουν και να παρασύρουν τις «παραδοσιακές» επιχειρήσεις, ούτε να αναστρέψουν το συνεχιζόμενο «brain drain».

Τέλος, η κατάρτιση με την σημερινή της μορφή δεν μπορεί να αποτελέσει το όχημα για την μεταστροφή του κλίματος για την αγορά εργασίας της Κρήτης, καθώς απευθύνεται σε επιχειρήσεις που δεν αναγνωρίζουν την αναγκαιότητά της και σε εργαζόμενους που δεν την θεωρούν ικανή να αυξήσει το αίσθημα ασφάλειας και να συμβάλλει στην εργασιακή τους εξέλιξη.

Η αποτύπωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας της Κρήτης δεν εμπνέει αισιοδοξία και η θεσμική παρέμβαση εμφανίζεται ως μονόδρομος. Η παρέμβαση δεν μπορεί να μείνει μόνο στο επίπεδο του επανασχεδιασμού των προγραμμάτων κατάρτισης, αλλά οφείλει να προχωρήσει στη μελέτη δέσμης μέτρων και ενεργειών που θα στοχεύουν στην υποστήριξη και παρακολούθηση της μετάλλαξης των Κρητικών επιχειρήσεων ώστε να καταστούν ανταγωνιστικές και εξωστρεφείς.

5. 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) καθώς επίσης και η εξάλειψη φαινομένων ευαλωτότητας και περιθωριοποίησης.

Στην αγορά εργασίας της Κρήτης, στο μεγαλύτερο μέρος της, προσφέρονται χαμηλών προσόντων θέσεις εργασίας ενώ κάνει έντονη την παρουσία του το φαινόμενο της από-εξειδίκευσης των θέσεων εργασίας. Έτσι έχει δημιουργηθεί η ανάγκη για ένα ανειδίκευτο με χαμηλά προσόντα εργατικό δυναμικό. Ο συνδυασμός του φαινομένου αυτού με τον μικρό και οικογενειακό χαρακτήρα μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων της Κρήτης δυσχεραίνει έτι περαιτέρω την αναντιστοιχία ζήτησης και υπερ-εκπαιδευμένης προσφοράς εργασίας. Επίσης εντείνεται το φαινόμενο της επισφαλούς απασχόλησης, με την ευαλωτότητα των επισφαλώς εργαζόμενων που αυτό συνεπάγεται.

Τα ευρήματα μας υποδεικνύουν τα παραπάνω φαινόμενα είναι αποτέλεσμα κυρίως του περιβάλλοντος και της διάρθρωσης του «επιχειρείν» καθώς η προσφορά της αγοράς εργασίας της Κρήτης φαίνεται να μετασχηματίζεται σε συνέχεια των τροποποιήσεων των εκάστοτε αναγκών είτε μέσω της εκπαιδευτικής διαδικασίας είτε μέσω της κατάρτισης και της επανεκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού.

Με αυτό ως γνώμονα, οι προτεινόμενες παρεμβάσεις για την άμβλυνση των διαφορών θα πρέπει να συμπεριλαμβάνουν ολοκληρωμένες πρακτικές ενέργειες και δράσεις που θα απευθύνονται εξειδικευμένα ανά κλάδο ή ομάδα πληθυσμού, ταυτόχρονα τόσο στο εργατικό δυναμικό όσο και στο «επιχειρείν». 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 τόσο σε επίπεδο επιχειρήσεων όσο και σε επίπεδο εργατικού δυναμικού.

Η αναζήτηση και η εφαρμογή των κατάλληλων εργαλείων για την επίτευξη των παραπάνω στόχων θα μπορούσε να διεξαχθεί μέσω της δημιουργίας εξειδικευμένων συνεργατικών ομάδων ανά αντικείμενο/κλάδο τα οποία και θα καταλήγουν στην δημιουργία στοχευμένων πολιτικών δράσεων και εν τέλει εφαρμογή τους (roadmap). Στην κατεύθυνση αυτή θα συνέβαλλε η δημιουργία, από την Περιφέρεια, sectoral skills councils (κατά τα διεθνή πρότυπα - βλ. και Galvin Arribas & Papadakis 2019) με συμμετοχή των σημαντικότερων stakeholders (κοινωνικοί εταίροι, εκπρόσωποι παραγωγικών φορέων, εκπρόσωποι εργαζομένων κλπ) ανά τομέα οικονομικής

δραστηριότητας. Ο «Περιφερειακός Μηχανισμός Παρακολούθησης της Αγοράς Εργασίας», σε συνεργασία με το ΕΙΕΑΔ, μέσα από την μελέτη και ανάλυση των συσχετίσεων και τάσεων που επικρατούν στην τοπική και στην ευρύτερη Ελληνική αγορά εργασίας, θα ήταν σε θέση να εμπλουτίσει το πεδίο δράσης των κέντρων πολιτικών αποφάσεων της Περιφέρειας Κρήτης αναδεικνύοντας ειδικότερες κατευθύνσεις στις οποίες μπορεί να πραγματοποιηθεί περαιτέρω κλαδική ή πληθυσμιακή δομημένη έρευνα καταγραφής αναγκών.

Κρίσιμος επίσης είναι ο ρόλος της κατάρτισης- reskilling σε δεξιότητες με βάση τη διάγνωση αναγκών που κάνει ο Περιφερειακός Μηχανισμός και γι αυτό από κοινού με το παρόν παραδοτέο υποβάλλουμε επικαιροποιημένο ολοκληρωμένο Πρόγραμμα - Πλαίσιο Κατάρτισης - Reskilling διαφορετικών ομάδων - στόχων, το οποίο διαρθρώνεται σε 5 επιμέρους στοχευμένα Προγράμματα Κατάρτισης (Παραδοτέο 3.2.).

Προς την κατεύθυνση αυτή, παρακάτω γίνεται αναφορά στις βασικές ενέργειες/εργαλεία που, όπως αποτυπώνεται και παραπάνω, θεωρούνται απαραίτητες/τα από την αγορά εργασίας, και στις οποίες η Περιφέρεια Κρήτης θα μπορούσε να αναλάβει δράση:

Αναφορικά με την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας προτείνεται η:

- Ανάδειξη καλών παραδειγμάτων επιχειρήσεων, ανά κλάδο, 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 των μηχανισμών διάγνωσης των αναγκών της αγοράς εργασίας και έγκαιρη παρέμβαση νωρίς στην εκπαιδευτική πορεία.
 - ειδικών προγραμμάτων χρηματοδότησης.
- Διάχυση νέων τεχνολογιών στο «επιχειρείν» μέσω της ενίσχυσης της συνεργασίας των επιχειρήσεων με εκπαιδευτικά ιδρύματα και ιδρύματα καινοτομίας. Ιδιαίτερη έμφαση απαιτείται στην στήριξη μικρών και οικογενειακών επιχειρήσεων και σύνδεση τους με επιστημονικό προσωπικό.
- Ενδυνάμωση και ενίσχυση συνεργασιών μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρηματικών πεδίων.

- Σύνδεση της επιστημονικής γνώσης με τις ανάγκες της αγοράς και ενίσχυση των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν σύγχρονες τεχνολογίες.
- Εκπαίδευση και κατάρτιση νέων και υπάρχοντων επιχειρηματιών με στόχο την βελτίωση των δεξιοτήτων τους και ενίσχυση των γνώσεων τους.
- Στήριξη επιχειρηματιών που παρέχουν ευκαιρίες συνεχιζόμενης εκπαίδευσης στο εργατικό δυναμικό τους και πρωτοποριακές μεταβάσεις από εργασία σε εργασία (job-to-job transition).

Αναφορικά με την άμβλυνση διαφορών και αναντιστοιχιών της αγοράς εργασίας προτείνεται η:

- Δημιουργία δράσεων διάχυσης και ενημέρωσης σχετικά με την εκάστοτε πολιτική ή άλλη στοχευμένη ενέργεια για την αποφυγή φαινομένων αποκλεισμού.
- Δημιουργία δράσεων για την ενίσχυση των μηχανισμών διάχυσης της πληροφορίας στην αγορά εργασίας με την χρήση σύγχρονων τεχνολογιών.
- Δημιουργία προγραμμάτων ενδυνάμωσης για τις ευάλωτες κοινωνικά ομάδες όπως μακροχρόνια άνεργοι, NEETs και άλλες ευπαθείς ομάδες.
- Δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης που θα αντιμετωπίζουν την εργασιακή επισφάλεια και θα συνδέονται άμεσα με πιο σταθερές μορφές απασχόλησης και με νέες θέσεις εργασίας.

Αναφορικά με δράσεις επαναπροσανατολισμού της προσφοράς και της ζήτησης προσόντων στην αγορά εργασίας της Κρήτης προτείνεται η:

- Δημιουργία, από την Περιφέρεια και υπό το συντονισμό της, Sectoral Skills Councils, ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας.
- Δημιουργία προσαρμοσμένων και εξειδικευμένων εκπαιδευτικών προγραμμάτων κατάρτισης προσανατολισμού του εργατικού δυναμικού που να οδηγούν σε σταθερές μορφές απασχόλησης, τόσο με βάση την εφαρμογή του προτεινόμενου, επικαιροποιημένου και ολοκληρωμένου, Προγράμματος Κατάρτισης- Reskilling του Περιφερειακού Μηχανισμού (Παραδοτέο 3.2.), όσο και με βάση τα προγράμματα κατάρτισης των αναδόχων που θα επιλεγούν στο πλαίσιο της σχετικής Πρόσκλησης της ΕΥΔ Ε.Π. Περιφέρειας Κρήτης (Κωδικός Πρόσκλησης: ΕΚΤ-30 Α/Α ΟΠΣ ΕΣΠΑ: 3906 με Α.Π. 4589/30-09--2019)
- Η ενίσχυση της συνεργασίας των επιχειρήσεων με κυβερνητικούς φορείς και ακαδημαϊκούς θεσμούς με απώτερο σκοπό την ανάπτυξη μεγάλης κλίμακας χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων επανεκπαίδευσης. Στόχος αυτών των προγραμμάτων πρέπει να είναι η βελτίωση της θέσης του εργατικού δυναμικού

που ζει στην επισφάλεια και η δημιουργία ενός οικοσυστήματος που διασφαλίζει την εργασιακή απασχόληση των εργαζομένων, αυξάνοντας ταυτόχρονα τα κοινωνικά και επιχειρηματικά οφέλη.

- Υποστήριξη δράσεων κατάρτισης κατά την εργασία (on-the-job-training) σε συνεργασία με τους αντίστοιχους εκπαιδευτικούς φορείς.

Η εξειδίκευση των ως άνω ενεργειών μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ειδικότερων και ευρύτερων ομάδων συνεργασίας με την συμμετοχή όλων των ενδιαφερόμενων μερών, οι οποίες θα δρουν και θα διαβουλεύονται για κάθε κλάδο με σκοπό την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων και πολιτικών (roadmaps).

Βιβλιογραφία

- Alberti, G., Bessa, I., Hardy, K., Trappmann, Umney, C. (2018). In, against and beyond precarity: Work in insecure times. *Work, Employment and Society*, 32(3), 447-457. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0950017018762088>
- Anastasiou, S., Filippidis, K., Stergiou, K. (2015). Economic recession, austerity and gender inequality at work. Evidence from Greece and other Balkan countries. *Procedia Economics and Finance*, 24, 41-49. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00610-3](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00610-3)
- Anastasiou, S., Siassiakos, K., Filippidis, K., & Nathanailides, C. (2015). Occupational accidents of immigrant workers in Greece. *Procedia Economics and Finance*, 33, 226-233. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)01708-6](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)01708-6)
- Αμίτσης, Γ. (2016). Θεσμοί και πολιτικές κοινωνικής προστασίας οικογενειών σε κρίση. Ημερίδα Περιφέρεια Κρήτης: «Η οικογένεια σε ένα μεταβαλλόμενο κόσμο.» Ρέθυμνο, 16.11.2016.
- Αναστασίου, Σ., Σιασιάκος, Κ., Τούντας, Κ., & Φιλλιπίδης, Κ. (2016). Αγορά εργασίας και απασχόληση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα. *Εκπαίδευση, Δια Βίου Μάθηση, Έρευνα και Τεχνολογική Ανάπτυξη, Καινοτομία και Οικονομία*, 1, 398-408. Διαθέσιμο στο: <http://epublishing.ekt.gr>
- Andrews, T. M., & Waerness, K. (2011). Deprofessionalization of a female occupation: Challenges for the sociology of professions. *Current Sociology*, 59(1), 42-58. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0011392110385969>
- Andriotis, K. (2002). Local authorities in Crete and the development of tourism. *The Journal of Tourism Studies*, 13(2), 53-62.
- Andriotis, K. (2003). Tourism in Crete: A form of modernisation. *Current Issues in Tourism*, 6(1), 23-53. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13683500308667943>
- Arnold, D. L., & Bongiovi, J. R. (2013). [Precarious, informalizing, and flexible work: Transforming concepts and understandings. *American Behavioral Scientist*. 57](https://doi.org/10.1177/0002764212466239) (3), 289-308. <https://doi.org/10.1177/0002764212466239>

- Bakas, F. E. (2017). Community resilience through entrepreneurship: The role of gender. *Journal of Enterprising Communities: People and Place in the Global Economy*, Emerald Group Publishing, 11(1), 61-77.
- Bamber, M., Allen-Collinson, J., & McCormack, J. (2017). Occupational limbo, transitional liminality and permanent liminality: New Conceptual Distinctions. *Human Relations*, 70 (12), 1514-1537. <http://dx.doi.org/10.1177/0018726717706535>
- Bauman, Z., & Donskis, L. (2013). *Moral blindness. The loss of sensitivity in liquid modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, V. (2018). Capabilities and choices of vulnerable, long-term unemployed individuals. *Work, Employment and Society* 2018, 32(1), 3-19. <http://dx.doi.org/10.1177/0950017016686028>
- Bell, D.N.F., & Blanchflower, D. G. (2015). Youth unemployment in Greece: measuring the challenge. *IZA Journal of European Labor Studies*, 4(1), <http://www.izajoels.com/content/4/1/1>
- Blyth, M. (2015). *Austerity: The history of a dangerous idea*. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: <http://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2012). Thematic analysis. In H. Cooper, Camic, P., D. Long, A. Panter, D. Rindskopf, & K. Sher (Eds), *APA handbook of research methods in psychology, Vol. 2. Research designs: Quantitative, qualitative, neuropsychological, and biological* (pp. 57-71). Washington: American Psychological Association. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/13620-004>
- Briassoulis, H. (2003). Crete: Endowed by nature, privileged by geography, threatened by tourism? *Journal of Sustainable Tourism*, 11(2-3), 97-115. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/09669580308667198>
- Brown, P., Lauder, H., & Ashton, D. (2010). *The global auction: The broken promises of education, jobs, and incomes*. Oxford University Press.

- Cavounidis, J. (2018). The migration experience of Greece and the impact of the economic crisis on its migrant and native populations. *European Journal of Public Health*, 28(5), 20–23, <https://doi.org/10.1093/eurpub/cky204>
- Chatzipanagiotidou, E. (2018). Youth in (times of) crisis: Migration, precarity, and shifting identities in the Southern borders of Europe. *Transnational Social Review*, 8(3), 231-244, doi: <https://dx.doi.org/10.1080/21931674.2018.1.1510883>
- Daskalaki, M., & Simosi, M. (2018). Unemployment as a liminoid phenomenon: Identity trajectories in times of crisis. *Human Relations*, 71(9), 1153-1178. <https://doi.org/10.1177/0018726717737824>
- Della Porta, D., Hänninen, S., Siisiäinen, M., & Silvasti, T. (2015). The precarization effect. In D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The New Social Division* (pp.1-23). Palgrave Studies in European Political Sociology. London: Palgrave Macmillan.
- Δουλγεράκη, Α. (2013, Απρίλιος 25). Στα ύψη η αδήλωτη εργασία. *Neakriti*. Διαθέσιμο στο: <https://www.neakriti.gr/article/kriti/irakleio/1031552/sta-ypsi-i-adilwti-ergasia/>
- ΕΛΣΤΑΤ (2013, Σεπτέμβριος 12). Έρευνα εργατικού δυναμικού, Δελτίο τύπου, Πειραιάς. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/documents/20181/611fc7e1-118f-4761-9da6-3e6e745114eb>
- Filinis, K., Karakitsios, A., & Katsikas, D. (2018). Employment and unemployment in Greece before and after the outbreak of the crisis. In D. Katsikas, D. A. Sotiropoulos, and M. Zafiropoulou (Eds.), *Socioeconomic fragmentation and exclusion in Greece under the crisis. New perspectives in South-East Europe* (pp.55-88). Cham, Swiss: Palgrave Macmillan.
- Galata, P., & Chrysakis, M. (2017). Active labour market policies in Greece: Challenges and responses during the economic Crisis. *Κοινωνική Πολιτική*, 6, 45-66. doi: <http://dx.doi.org/10.12681/sp.10880>

Galvin Arribas, J. Manuel & Papadakis, N./ ETF (2019), Governance Arrangements for Vocational Education and Training in ETF Partner Countries: A Analytical Overview 2012-2017. Turin: European Training Foundation/ ETF.

<https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/governance-arrangements-vocational-education-and-training>

Giesen, B. (2018). Inbetweenness and Ambivalence. In A. Horvath, B. Thomassen, & H. Wydra (Eds.), *Breaking boundaries: varieties of liminality* (pp. 61-71). Oxford: Berghahn Books.

Groutsis, D., Vassilopoulou, J., Kyriakidou, O., & Özbilgin, M. F. (2019). The 'new' migration for work phenomenon: The pursuit of emancipation and recognition in the context of work. *Work, Employment and Society*. doi: <https://doi.org/10.1177/0950017019872651>

Hauser, C., Perkmann, U., Puntscher, S., Walde, J., & Tappeiner, G. (2016). Trust works! Sources and effects of social capital in workplace. *Social Indicators Research*, 128(2), 589-608. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s11205-015-1045-z>

Horvath, A., Thomassen, B. & Wydra, H. (2018). Liminality and the search for boundaries. In A. Horvath, B. Thomassen, & H. Wydra (Eds), *Breaking boundaries: varieties of liminality* (pp. 1-11). Oxford: Berghahn Books.

Jakonen, M., Peltokoski, J., & Toivanen, T. (2012). 'Occupy life! Precarity and basic income'. Paper to be presentet in *Basic Income Earth Network's (BIEN) Congress* in Munchen, 16 September.

Jamieson, L., & Williams, L. M. (2003). Focus group: Explanatory notes for the novice nurse research. *Contemporary Nurse*, 14(3), 271-280. doi: <http://dx.doi.org/10.5172/conu.14.3.271>

Hyz, A., & Karamanis, K. (2019). The situation of disadvantaged groups on the labour market in Greece: gap analysis. *Global Business and Economic Review*, 21(5), 624-645. doi: <http://dx.doi.org/10.15.04/GBER.2019.101874>

- Ιωσηφίδης, Θ. (2008). Ποιτικές μέθοδοι έρευνας στις κοινωνικές επιστήμες. Αθήνα: Κριτική.
- Kasimis C., Papadopoulos, A.G., & Zografakis S. (2015). The precarious status of migrant labour in Greece: Evidence from rural areas. In: D. Della Porta, S. Hänninen, M. Siisiäinen, & T. Silvasti (Eds.), *The New Social Division*. Palgrave Studies in European Political Sociology. Palgrave Macmillan, London.
- Kesisoglou, G., Figgou, E., & Dikaiou, M. (2016). Constructing work and subjectivities in precarious conditions: Psycho-discursive practices in young-people's interviews in Greece. *Journal of Social and Political Psychology*, 4(1), 24-43. doi: <http://dx.doi.org/10.5964/jspp.v4i.494>
- Koens, K., Postma, A., & Papp, B. (2018). Is overtourism overused? Understanding the impact of tourism in a city context. *Sustainability*, 10 (4384), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.3390/su10124384>
- Kosma, T., Papapetrou, E., Pavlou, G., Tsochatzi, C., Zioutou, P. (2017). Labour market adjustment and labour market reforms in Greece during the crisis: Microeconomic evidence from the third wave of the wage dynamics survey (working paper). Bank of Greece.
- Kretsos, L., & Livanos, I. (2016). The extent and determinants of precarious employment in Europe. *International Journal of Manpower*, 37(1), 25-43. <http://dx.doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0243>
- Kretsos, L. (2014). Youth policy in austerity Europe: The case of Greece. *International Journal of Adolescence and Youth*, 19 (1), 35-47. <https://doi.org/10.1080/02673843.2013.862730>
- Kyrkilis, D., Semasis, S., & Styliaras (2012). The role of agriculture in economic growth in Greece. In A. Karasavoglou & P. Polychronidou (Eds), *Economic Crisis in Europe and the Balkans* (pp. 227-240). Austria: Springer.
- Lain, D., Airey, L., Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2018). Understanding older worker precarity: The intersecting domains of jobs, households and the welfare state.

- Ageing & Society*, 39, 2219-2241. doi: <http://dx.doi.org/10.1017/S0144686X18001253>
- Lassithiotaki, A. (2011). Rural women and entrepreneurship: A case study in Heraklion Crete Prefecture, Greece. *Journal of Development Entrepreneurship*, 16(2), 269-284. doi: <http://dx.doi.org/10.1142/S108494711001835>
- Leonidou, L., Christodoulides, P., Kyrgidou, L., & Palihawadana, D. (2017). Internal drivers and performance consequences of small firm green business strategy: The moderating role of external forces. *Journal of Business Ethics*, 140, 585-606. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/s10551-015-2670-9>
- Livanos, I., & Pouliakas, K. (2011). [Wage returns to university disciplines in Greece: Are Greek higher education degrees Trojan Horses?](https://doi.org/10.1080/09645290903546363) *Education Economics*, 19(4), 411-445. <https://doi.org/10.1080/09645290903546363>
- Livanos, I. (2010). [The relationship between higher education and labour market in Greece: The weakest link?](https://doi.org/10.1007/s10734-010-9310-1) *Higher Education*, 60(5), 473-489. <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9310-1>
- Lum, B. W. (2017). Business strategies for small business survival (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (Order No. 10683851)
- Markantonatou, M. (2015). State repression, social resistance and the politicization of public space in Greece under fiscal adjustment. In F. Eckardt, & J. R. Sánchez (Eds.), *City of crisis: The multiple contestation of Southern European cities* (pp. 199-211). Bielefeld, Germany: Transcript.
- McCormack, D. & Salmenniemi, S. (2016). The biopolitics of precarity and the self. *European Journal of Cultural Studies*, 19(1), 3-15. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/1367549415585559>
- Means, A. J. (2017). Education for a post-work future: automation, precarity and stagnation. *Knowledge Cultures*, 5(1), 21-40. <https://doi.org/10.22381/KC5120173>

- Meghir, C., Pissarides, C. A., Vayanos, D., & Vettas, N. (2017). *Beyond austerity reforming the Greek economy*. MA: MIT Press.
- Motakef, M. (2019). Recognition and precarity of life arrangement: Towards an enlarged understanding of precarious working and living conditions. *Distinktion: Journal of Social Theory*, 20(2), 156-172. doi; <http://dx.doi.org/10.1080/160091X.2019.1610019>
- Μουρίκη, Α. (2010). Το «νέο προλεταριάτο»: Επισφαλώς εργαζόμενοι – οι παρίες της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Στο Μ. Ναούμη, Γ., Παπαπέτρου, Ν. Σπυροπούλου, Ε., Φρονίμου & Μ. Χρυσάκης, (Επιμ.), *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2010*, (σελ. 109-121). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.
- Papadopoulos, A. G., Fratsea, L. M., & Mavrommatis, G. (2018). Governing migrant labour in an intensive agricultural area in Greece: Precarity, political mobilization and migrant agency in the fields of Manolada. *Journal of Rural Studies*, 64, 200-209. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrurstud.2018.03.013>
- Papaefthymiou, S. A. (2018). Discussion on the social and financial footprint of “Brain Drain” and migration for Greece in the decade of crisis (2008-2017). *Journal of Regional Socio-Economic Issues*, 8 (3), 26-38.
- Papamichail, A., & Mizamidis, P. (2015). The experience of individuals in debt during an era of extreme austerity in Greece. In S. M. Değirmencioglu & C. Walker (Eds.), *Social and psychological dimensions of personal debt and the debt industry* (pp. 101-119). London, United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Papapetrou, E., & Bakas, D. (2013). The Greek labour market during the crisis: Unemployment, employment and labour force participation. *Economic Bulletin*, Τραπέζα της Ελλάδος, 38, 65-83.
- Papelas, T., Panagou, V., & Hyz, A. (2015). The developments and trends of the agricultural sector in Greece. *Problems of World Agriculture*, 14(29), 108-115. doi: <http://dx.doi.org/10.22004/ag.econ.198874>

- Parker, A., & Tritter, J. (2006). Focus group method and methodology: Current practice and recent debate. *International Journal of Research & Method in Education*, 29(1), 23-37. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/01406720500537304>
- Psacharopoulos, G., & Tassoulas, S. (2004). Achievement at the higher education entry examinations in Greece: A Procrustean approach. *Higher Education*, 47(2), 241-52.
- Pentaraki, M., & Dionysopoulou, K. (2019). Social workers: A new precariat? Precarity conditions of mental health social workers working in the non-profit sector in Greece. *European Journal of Social Work*, 22(2), 301-313. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13691457.2018.1529664>
- Perugini, C., Žarković Rakić, J., & Vladislavljević, M. (2019). Austerity and gender inequalities in Europe in times of crisis. *Cambridge Journal of Economics*, 43(3), 733–767. <https://doi.org/10.1093/cje/bev044>
- Prosser, T. (2016). Dualization or liberalization? Investigating precarious work in eight European countries. *Work, Employment and Society*, 30(6), 949-965. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0950017015609036>
- Public Issue. (2013). *Greek social issues 3–2013: Loans to Greek households, 2012*. Διαθέσιμο στο: <http://www.publicissue.gr/en/1731/loans-2012>
- Randall, G. E., & Kindiak, D. H. (2008). Deprofessionalization or postprofessionalization? Reflection on the state of social work as a profession. *Social Work in Health Care*, 47(4), 341-354. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00981380802173855>
- Ραγκούσης, Α. (2003). Εισαγωγή στη θεωρία της εργασιακής διαδικασίας: Τεχνολογία – τεχνικός καταμερισμός της εργασίας και εργατική γνώση. Αποειδίκευση ή αναβάθμιση της εργασίας; Στο: Π. Λινάρδος-Ρυλμόν (Επιμ.), *Νέες τεχνολογίες, οργάνωση της εργασίας και σχηματισμός των ειδικοτήτων* (σελ. 25-59), Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Requena, F. (2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 3, 331-360. doi: <http://dx.doi.org/10.1023/A:1021923520951>

- Rodgers, G. (1989). Precarious employment in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers, & L. Rogers (Eds), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of a typical employment in Western Europe* (Vol. 1, pp. 1-15). Geneva: International Institute for Labour Studies.
- Spyridakis, M.(2013). *The liminal worker. An ethnography of work, unemployment and precariousness in contemporary Greece*. Farnham: Ashgate.
- Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. London: Bloomsbury Academy.
- Szakolczai, A. (2018). Liminality and experience structuring transitory situations and transformative events. In A. Horvath, B. Thomassen, & H. Wydra (Eds.), *Breaking boundaries: Varieties of liminality* (pp. 1-11). Oxford: Berghahn Books.
- Turner, V. (1985). Process, system, and symbol: A new anthropological synthesis. In E. Turner (Ed.), *On the Edge of the bush: Anthropology as experience* (pp. 151–173). Tucson: University of Arizona Press.
- Triantafillidou, E., & Tsiaras, S. (2018). Exploring entrepreneurship, innovation and tourism development from a sustainable perspective: Evidence from Greece. *Journal of International Business and Entrepreneurship Development*, 11(1), 53-64.
- Τσιώλης, Γ. (2018). Θεματική ανάλυση ποιοτικών δεδομένων, στο: Ζαϊμάκης, Ι. (επιμ.), *Ερευνητικές διαδρομές στις κοινωνικές επιστήμες. Θεωρητικές και μεθοδολογικές συμβολές και μελέτες περίπτωσης* (σελ. 97-125), Εργαστήριο Κοινωνικής Ανάλυσης και Εφαρμοσμένης Κοινωνικής Έρευνας, Πανεπιστήμιο Κρήτης. Διαθέσιμο στο: http://sociology.soc.uoc.gr/ekaeke/wp-content/uploads/2018/04/zaimakis_web2.pdf
- Turner S., & Endres A. (2017). Strategies for enhancing small - business owners' success. *International Journal of Applied Management and Technology*. 16(1), 34–49.
- Weber, M. (1978/1922). *Economy and society: an outline of interpretive Sociology*, 2.

- Ζαϊμάκης, Γ. (2015). Η ελαστικοποίηση της εργασίας και το νέο «πρεκαριάτ» στις συνθήκες του ευέλικτου καπιταλισμού. *Ο κόσμος της εργασίας*, 2, 27-42. Διάθεσιμο στο: http://kosmos-ergasias.unit.uoi.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=11&Itemid=117
- Zaimakis, Y. (2018). Autonomy, degrowth and prefigurative politics: Voices of solidarity economy activists amid economic crisis in Greece. *The Open Journal of Sociopolitical Studies*, 11(1), 95-120. Available in: <https://pdfs.semanticscholar.org/b65e/c008ed46003d244fda2635609514cfb8208.pdf>
- Φραγκιαδουλάκης, Μ. (2019). Τουρισμός και επιχειρηματικότητα: Μια εθνογραφική προσέγγιση. *Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, (8), 1-44. Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι - Πίνακες δεδομένων

ΦΥΛΟ	Παρατηρήσεις	ΕΑΔ_2018	ΕΙΕΑΔ
Άνδρας	538	53.5%	54.1%
Γυναίκα	467	46.5%	45.9%
Σύνολο	1005	100%	100%

Πίνακας 7: Αναλογία των δύο φύλων στο δείγμα σε σχέση με ΕΙΕΑΔ-ΕΛΣΤΑΤ - 01001

Ηλικιακή ομάδα	Παρατηρήσεις	Ποσοστό
18-24	85	8.5%
25-29	92	9.2%
30-34	96	9.6%
35-44	296	29.5%
45-54	269	26.8%
55-67	167	16.6%
ΣΥΝΟΛΟ	1005	100.0%

Πίνακας 8: Ποσοστά ηλικιακών ομάδων στο δείγμα ΕΑΔ - 01002

ΝΟΜΟΙ	Συχνότητα	Ποσοστό
ΧΑΝΙΩΝ	281	28.0%
ΡΕΘΥΜΝΟΥ	141	14.0%
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	470	46.8%
ΛΑΣΙΘΙΟΥ	113	11.2%
ΣΥΝΟΛΟ	1005	100.0%

Πίνακας 9: Κατανομή του δείγματος ΕΑΔ ανά νομό – 001003

Οικογενειακή Κατάσταση	Παρατηρήσεις	Ποσοστά	Ποσοστά ΕΙΕΑΔ
Άγαμος/η	303	30.1%	32.5%
Έγγαμος/η	631	62.8%	61.8%
Διαζευγμένος/η - Χήρος/α	71	7.1%	5.6%
ΣΥΝΟΛΟ	1005	100.0%	100%

Πίνακας 10: Αποτύπωση οικογενειακής κατάστασης στο δείγμα ΕΑΔ – 001005

ΝΟΜΟΙ	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ (%)	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ	ΕΡΕΥΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΜΙΣΘΩΤΟΙ (%)	ΕΡΓΑΝΗ - ΜΙΣΘΩΤΟΙ 2018 (%)	ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΑΕΔ	ΕΡΕΥΝΑ ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΑΕΔ (%)	ΑΝΕΡΓΟΙ ΟΑΕΔ ΜΑΙ2018 (%)
ΧΑΝΙΩΝ	26.7%	120	26.0%	28.1%	12	16.9%	14.2%
ΡΕΘΥΜΝΗΣ	14.7%	75	16.2%	14.9%	7	9.9%	8.2%
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	46.9%	214	46.3%	44.8%	45	63.4%	66.7%
ΛΑΣΙΘΙΟΥ	11.8%	53	11.5%	12.2%	7	9.9%	10.9%
ΣΥΝΟΛΟ	100.0%	462	100%	100%	71	100%	100%

Πίνακας 11: Κατανομή ενεργού εργατικού δυναμικού κατά νομό σε σχέση με συναφείς κατανομές κατά νομό – 001006:

Επίπεδο εκπαίδευσης	Παρατηρήσεις	Ποσοστό
Έως Απόφοιτος Δημοτικού	53	5.6%
Απόφοιτος 3τάξιας Μέσης Εκπαίδευσης [Απόφοιτος Γυμνασίου]	103	10.9%
Απόφοιτος 6τάξιας Εκπαίδευσης [Απόφοιτος Λυκείου]	322	34.1%
Σπουδαστής μέσων σχολών	15	1.6%
Φοιτητής Α.Ε.Ι./ Τ.Ε.Ι.	34	3.6%
Απόφοιτος Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	122	12.9%
Απόφοιτος Α.Ε.Ι./Τ.Ε.Ι.	247	26.2%
Κάτοχος Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού τίτλου	48	5.1%
ΣΥΝΟΛΟ	944	100.0%

Πίνακας 12: Κατανομή δείγματος ΕΑΔ ανά επίπεδο εκπαίδευσης - 001008

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	Μισθωτός	Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	Βοηθός σε οικογενειακή επιχείρηση	ΣΥΝΟΛΟ
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	4	1	28	0	33
Επαγγελματίες	72	47	23	1	143
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	29	8	5	0	42
Υπάλληλοι γραφείου	80	0	0	2	82
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	133	48	28	21	230
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	11	76	20	6	113
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	25	37	20	2	84
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	34	6	2	0	42
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες	73	7	4	5	89
Επαγγέλματα μη δυνάμενα να καταγραφούν	1	0	0	0	1
ΣΥΝΟΛΟ	462	230	130	37	859

Πίνακας 13: Πλήθος εργαζομένων δείγματος ΕΑΔ ανά κατηγορία επαγγελματών- 01010

ΚΛΑΔΟΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ (ΚΑΔ)	Αριθμός Παρατηρήσεων ΕΑ	ΕΕ 2019	ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ 2017	Απόκλιση ΕΕ από ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	27	2.3%	1.6%	0.8%
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	129	11.2%	10.7%	0.5%
ΣΤ. Κατασκευές	109	9.5%	9.8%	-0.4%
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	423	36.8%	37.0%	-0.2%
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	36	3.1%	3.6%	-0.5%
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	170	14.8%	14.5%	0.3%
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες	159	13.8%	14.9%	-1.1%
Ο. Εκπαίδευση	25	2.2%	1.7%	0.5%
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	18	1.6%	0.6%	1.0%
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	55	4.8%	5.6%	-0.8%
Σύνολο	1151	100.0%	100.0%	

Πίνακας 14: Κατανομή επιχειρήσεων κατά κλάδο δραστηριότητας (ΚΑΔ) της ΕΕ 2019 συγκριτικά με ΕΙΕΑΔ/ΓΕΜΗ (2017) – 002001

ΝΟΜΟΣ	Παρατηρήσεις	ΕΕ 2019	ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ2017	Απόκλιση ΕΕ από ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ
ΧΑΝΙΩΝ	329	28.6%	28.1%	0.5%
ΡΕΘΥΜΝΗΣ	169	14.7%	14.9%	-0.2%
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	516	44.8%	44.8%	0.0%
ΛΑΣΙΘΙΟΥ	137	11.9%	12.2%	-0.3%
ΣΥΝΟΛΟ	1151	100.0%	100.0%	

Πίνακας 15: Κατανομή επιχειρήσεων κατά νομό σύμφωνα με ΕΕ 2019 συγκριτικά με ΓΕΜΗ/ΕΙΕΑΔ (2017)– 002002

Κατηγορίες επαγγελματιών	πλήρους	μερικής	ΕΚ περιτροπής	πλήρους	μερικής	ΕΚ περιτροπής
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	359	3	1	9%	1%	0%
Επαγγελματίες	191	39	7	5%	8%	1%
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	170	22	39	4%	4%	3%
Υπάλληλοι γραφείου	635	124	6	16%	24%	0%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	971	108	907	25%	21%	70%
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	98	5	10	2%	1%	1%
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	488	73	14	12%	14%	1%
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	201	26	61	5%	5%	5%
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	837	119	257	21%	23%	20%
ΣΥΝΟΛΟ	3950	519	1302	100%	100%	100%

Πίνακας 16: Κατανομή κατηγοριών επαγγελματιών στις επιχειρήσεις ΕΕ – 002004

Κατάσταση εργατικού δυναμικού	Συχνότητα	Ποσοστό
ΝΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	647	64.4%
ΟΧΙ ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ (ΟΥΤΕ ΕΠΟΧΙΚΑ)	212	21.1%
ΝΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΑΚΑ	146	14.5%
ΣΥΝΟΛΟ	1005	100.0%

	Συχνότητες 2019	ΕΑΔ2017	ΕΛΣΤΑΤ 2017	ΕΑΔ2018	ΕΛΣΤΑΤ 2018	ΕΑΔ2019	ΕΛΣΤΑΤ 2019
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	859	80.8%	83.1%	81.5%	86.5%	85.5%	88.2%
ΜΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ	146	19.2%	16.9%	18.5%	13.5%	14.5%	11.8%
ΣΥΝΟΛΟ	1005	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Πίνακας 17: Εργαζόμενοι και άνεργοι στην ΕΑΔ – Α01001

ΚΛΑΔΟΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	101	24	16	141
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	48	9	10	67
ΣΤ. Κατασκευές	41	4	11	56
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	152	22	24	198
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	36	14	10	60
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	66	107	37	210
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστ.	68	9	17	94
Ο. Εκπαίδευση	59	14	9	82
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	41	3	7	51
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	34	2	5	45
ΣΥΝΟΛΟ	646	212	146	1004

Πίνακας 18: Εργασία και ανεργία ανά κλάδο δραστηριότητας – Α01003

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ	ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	ΣΥΝΟΛΟ
Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	20	13	33
Επαγγελματίες	128	15	143
Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	26	16	42
Υπάλληλοι γραφείου	58	24	82
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	168	62	230
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	96	17	113
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	74	10	84
Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμο	30	12	42
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	47	42	89
Επαγγέλματα μη δυνάμενα να καταγραφούν	0	1	1
ΣΥΝΟΛΟ	647	212	859

Πίνακας 19: Εποχική εργασία ανά κατηγορία επαγγέλματος – Α01004

	18-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-67+	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	35	55	70	206	182	99	647
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	16	12	9	31	40	38	146
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	34	25	17	59	47	30	212
ΣΥΝΟΛΟ	85	92	96	296	269	167	1005

Πίνακας 20: Εργασία συνεχής, εποχική και ανεργία ανά ηλικιακή ομάδα – Α01005

	ΕΛΛΑΔΑ	ΑΛΛΟΔΑΠΟΙ	ΑΛΒΑΝΙΑ	ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ	ΡΟΥΜΑΝΙΑ	ΑΛΛΗ ΧΩΡΑ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	602	45	28	2	2	13	647
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	137	9	8	1	0	0	146
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	192	20	14	2	1	3	212
ΣΥΝΟΛΟ	931	74	50	5	3	16	1005

Πίνακας 21: Εργασία, εποχική εργασία, ανεργία και ιθαγένεια – Α01007

Κλάδοι Επαγγελμάτων	Συχνότητα	Ποσοστό
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	81	50%
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	3	2%
ΣΤ. Κατασκευές	4	2%
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	3	2%
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	2	1%
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	21	13%
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δρας	6	4%
Ο. Εκπαίδευση	19	12%
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	4	2%
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	18	11%
ΣΥΝΟΛΟ	161	100%

Πίνακας 22: Δευτερεύουσα Εργασία ανά κλάδο δραστηριότητας κύριας απασχόλησης –Α01010

Χρονικό διάστημα	Παρατηρήσεις	Ποσοστό
Κάτω από 1 μήνα	2	1.4%
1-3 μήνες	7	4.8%
3-6 μήνες	18	12.4%
6-12 μήνες	23	15.9%
12-24 μήνες ευρώ	19	13.1%
Πάνω από 24 μήνες	76	52.4%
Σύνολο	145	100.0%

Πίνακας 23: Κατανομή ανέργων σε χρονικά διαστήματα ανεργίας – Α01014

	Κάτω από 1 μήνα	1-3 μήνες	3-6 μήνες	6-12 μήνες	12-24 μήνες ευρώ	Πάνω από 24 μήνες	ΣΥΝΟΛΟ
18-24	0	2	6	7	1	0	16
25-29	0	0	2	6	3	1	12
30-34	0	0	0	2	1	6	9
35-44	2	0	8	3	3	15	31
45-54	0	5	1	2	4	28	40
55-67	0	0	1	3	7	27	38
ΣΥΝΟΛΟ	2	7	18	23	19	77	146

Πίνακας 24: Χρονικά διαστήματα ανεργίας ανά ηλικιακή ομάδα – Α01015

	ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	ΣΥΝΟΛΟ
Γυναίκα	259	109	99	467
Άνδρας	388	103	47	538
ΣΥΝΟΛΟ	647	212	146	1005

Πίνακας 25: Συνεχής/Εποχική Εργασία και ανεργία ανά φύλο - Α01018

Καθεστώς απασχόλησης	Συχνότητα	Ποσοστό
ΠΛΗΡΗΣ	325	75.4%
ΜΕΡΙΚΗ	85	19.7%
ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ (ΟΧΙ ΣΤΑΘΕΡΟ ΩΡΑΡΙΟ)	39	9.0%
ΣΥΝΟΛΟ	449	100.0%

Πίνακας 26: Πλήρης, μερική και εκ περιτροπής εργασία – Α01021

Τύποι εργασίας	Συχνότητα	Ποσοστό
ΜΟΝΙΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΑΟΡΙΣΤΟΥ ΧΡΟΝΟΥ)	262	60.9%
ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ - ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΕΡΓΟΥ	177	41.2%
ΑΔΗΛΩΤΗ ΕΡΓΑΣΙΑ (ΜΑΥΡΗ)	9	2.1%
ΣΥΝΟΛΟ	448	100.0%

Πίνακας 27: Εργασία αόριστου και ορισμένου χρόνου – Εργασία χωρίς πλαίσιο – Α01022

ΕΠΙΚΑΙΡΟΠΟΙΗΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΡΗΤΗ 2019

	Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/ Μεταποίηση/ Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/ νερού	ΣΤ. Κατασκευές	Ζ. Χονδρικό-Λιανικό εμπόριο - επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	Η. Μεταφορά & αποθήκευση	Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δρασ	Ο. Εκπαίδευση	Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	Ρ,Σ. Τέχνες, ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	Σύνολο
Ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	10	29	37	100	9	72	56	5	4	7	329
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	11	17	8	24	8	52	138	88	16	27	389
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κτλ.	4	37	42	62	6	63	10	0	6	5	235
Υπάλληλοι γραφείου κτλ.	65	85	33	212	5	136	182	10	8	7	743
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	0	31	1	547	2	833	204	0	5	45	1668
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κτλ.	96	7	3	3	0	4	0	0	0	0	113
Ειδικευμένοι τεχνίτες	8	179	136	127	10	51	30	5	6	27	579
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κτλ.	3	78	23	29	102	46	0	4	0	3	288
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κτλ.	105	328	167	177	41	670	51	3	5	25	1572
ΣΥΝΟΛΟ	302	791	450	1281	183	1927	671	115	50	146	5916

Πίνακας 28: Επαγγελματικές κατηγορίες ανά κλάδο δραστηριότητας- Α02001

	Παρατηρήσεις	Ποσοστό
Η επιχείρηση μπορεί να παράγει ΚΕΡΔΟΣ	453	39.9%
Η επιχείρηση μπορεί να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της	465	41.0%
Η επιχείρηση είναι δύσκολο να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της	191	16.8%
Η επιχείρηση είναι αδύνατο να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της	25	2.2%
ΣΥΝΟΛΟ	1134	100.0%

Πίνακας 29: Οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων – B02001

	Η επιχείρηση μπορεί να παράγει ΚΕΡΔΟΣ	Η επιχείρηση μπορεί να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της	Η επιχείρηση είναι δύσκολο να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της	Η επιχείρηση είναι αδύνατο να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις της	ΣΥΝΟΛΟ
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	11	11	4	1	27
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	46	60	19	2	127
ΣΤ. Κατασκευές	40	42	23	2	107
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	164	165	75	12	416
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	10	18	7	0	35
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	70	66	29	3	168
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δρασ	69	68	18	4	159
Ο. Εκπαίδευση	14	7	2	0	23
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	10	6	1	0	17
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	19	22	13	1	55
ΣΥΝΟΛΟ	453	465	191	25	1134

Πίνακας 30: Οικονομική κατάσταση επιχειρήσεων ανά κλάδο δραστηριότητας – B02004

Κατηγορίες Εργατικού Δυναμικού	Συχνότητα	Ποσοστό
Μισθωτός	462	53.8%
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	230	26.8%
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	130	15.1%
Βοηθός σε οικογενειακή επιχείρηση	37	4.3%
ΣΥΝΟΛΟ	859	100.0%

Πίνακας 31: Αυτοαπασχολούμενοι/Ιδιοκτήτες επιχείρησης και εξαρτημένη εργασία – C01001

	18-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-67	ΣΥΝΟΛΑ
Μισθωτός	55	59	61	155	97	35	462
Αυτοαπασχολούμενος χωρίς προσωπικό	5	9	16	57	83	60	230
Αυτοαπασχολούμενος με προσωπικό	0	7	9	45	44	25	130
Βοηθός σε οικογενειακή επιχείρηση	9	5	1	8	5	9	37
ΣΥΝΟΛΟ	69	80	87	265	229	129	859
Υπάλληλος	64	64	62	163	102	44	499
Αυτοαπασχολούμενος/ Επιχειρηματίας	5	16	25	102	127	85	360

Πίνακας 32: Αυτοαπασχολούμενοι/ Επιχειρηματίες και υπάλληλοι ανά ηλικιακή κατηγορία-C01002

Τύποι Επιχειρήσεων	Συχνότητα	Ποσοστό
Προσωπική/ατομική επιχείρηση	433	37.6%
Οικογενειακή επιχείρηση	171	14.9%
Έναν ή περισσότερους εργαζόμενους	547	47.5%
ΣΥΝΟΛΟ	1151	100.0%

Πίνακας 33: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τον αριθμό εργαζομένων – C02001

	Μόνο εμένα (προσωπική/ατομική επιχείρηση)	Εμένα και τα μέλη της οικογένειάς μου (οικογενειακή επιχείρηση)	Έναν ή περισσότερους εργαζόμενους	ΣΥΝΟΛΟ
A. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία	9	5	13	27
B,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	37	27	65	129
ΣΤ. Κατασκευές	43	10	56	109
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	190	67	166	423
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	17	4	15	36
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	23	38	109	170
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δρασ	69	11	79	159
Ο. Εκπαίδευση	8	2	15	25
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας	12	0	6	18
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	25	7	23	55
ΣΥΝΟΛΟ	433	171	547	1151

Πίνακας 34: Τύποι επιχειρήσεων με βάση τους εργαζόμενους ανά κλάδο δραστηριότητας – C02002

Λόγοι	Παρατηρήσεις	Ποσοστό
- Είμαι ικανοποιημένος και ασφαλής με την εργασία μου	313	55.3%
- Έχω προσωπική σχέση με το εργασιακό περιβάλλον	49	8.7%
- Δεν έχω τα κατάλληλα προσόντα/ δεξιότητες για κάτι καλύτερο	28	4.9%
- Λόγω ηλικίας	107	18.9%
- Δεν θεωρώ ότι υπάρχει καλύτερη εναλλακτική	69	12.2%
ΣΥΝΟΛΟ	566	100.0%

Πίνακας 35: Λόγοι μη διάθεσης αλλαγής αντικειμένου απασχόλησης – D01002

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ	Σύνολο
Επικοινωνία στη Γληηνηκή Γλώσσα	3	6	34	119	720	882
Επικοινωνία σε Ξένες Γλώσσες	126	114	247	246	149	882
Ψηφιακή Ικανότητα (Υπολογιστές)	90	126	234	239	192	881
Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα	43	71	240	303	215	872
Διαχείριση Κρίσεων και Συγκρούσεων	22	55	222	334	238	871
Ικανότητα Επικοινωνίας και συνεργασίας	7	21	83	335	431	877
Προγραμματισμός και Διαχείριση Χρόνου	29	45	194	337	267	872
Προσαρμοστικότητα	11	11	113	311	424	870
Οργανωτική Ικανότητα	8	27	107	350	384	876
Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων	12	17	151	391	302	873

Πίνακας 36: Αυτοαξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού – D01003

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	1	31	286	193	76	587
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	0	14	90	63	22	189
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	3	19	67	26	18	133
ΣΥΝΟΛΟ	4	64	443	282	116	909

Πίνακας 37: Ικανοποίηση εργατικού δυναμικού με το επίπεδο γνώσεων και προσόντων του - D01004

	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα Πολύ	ΣΥΝΟΛΟ
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΣΥΝΕΧΕΙΑ	9	14	185	202	179	589
ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΕΠΟΧΙΚΑ	0	7	67	68	47	189
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ	5	23	53	31	17	129
ΣΥΝΟΛΟ	14	44	305	301	243	907

Πίνακας 38: Επάρκεια γνώσεων και δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας - D01005

Επαγγελματικές κατηγορίες	Νέες Θέσεις	Ποσοστά
Ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	9	1%
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	23	3%
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κτλ.	49	7%
Υπάλληλοι γραφείου κτλ.	94	13%
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	226	30%
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κτλ.	6	1%
Ειδικευμένοι τεχνίτες	109	15%
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κτλ.	20	3%
Ανεπίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κτλ.	215	29%
ΣΥΝΟΛΟ	751	100%

Πίνακας 39: Νέες θέσεις στο ερχόμενο δμηνο ανά κατηγορία επαγγέλματος - D02005

	Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη	Επαγγελματίες	Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Υπάλληλοι γραφείου	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	Ειδικευμένοι τεχνίτες	Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων και μηχανημάτων	Ανεπίκρουτοι εργάτες, χειρωνακτές	ΣΥΝΟΛΟ
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία*	0	0	0	23	1	2	0	0	36	62
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	4	2	5	6	13	0	25	8	30	93
ΣΤ. Κατασκευές*	0	2	12	3	3	0	15	3	34	72
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	2	1	18	20	112	0	24	2	21	200
Η. Μεταφορά & αποθήκευση	0	0	0	2	4	0	1	6	2	15
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	1	2	6	15	71	4	18	1	76	194
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστηριότητες	0	11	3	23	21	0	23	0	6	87
Ο. Εκπαίδευση*	2	4	0	0	0	0	0	0	0	6
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας*	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών*	0	1	5	2	1	0	3	0	10	22
ΣΥΝΟΛΟ	9	23	49	94	226	6	109	20	215	751

Πίνακας 40: Ζήτηση εργασίας κατηγοριών επαγγελματιών ανά κλάδο δραστηριότητας - D02006

	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Πολύ	Πάρα πολύ
Επικοινωνία στη Ελληνική Γλώσσα	0.6%	1.3%	6.9%	20.8%	70.4%
Επικοινωνία σε Ξένες Γλώσσες	11.2%	13.9%	29.7%	26.2%	19.1%
Ψηφιακή Ικανότητα (Υπολογιστές)	11.8%	10.1%	24.0%	26.0%	28.1%
Πρωτοβουλία και επιχειρηματικότητα	8.2%	10.3%	27.9%	31.4%	22.1%
Διαχείριση Κρίσεων και Συγκρούσεων	6.7%	9.1%	26.0%	33.4%	24.8%
Ικανότητα Επικοινωνίας και συνεργασίας	0.6%	3.5%	14.9%	35.1%	46.0%
Προγραμματισμός και Διαχείριση Χρόνου	2.3%	6.3%	23.4%	36.6%	31.4%
Προσαρμοστικότητα	1.5%	3.4%	18.5%	38.5%	38.2%
Οργανωτική Ικανότητα	2.2%	6.8%	22.6%	35.2%	33.2%
Ικανότητα Επίλυσης Προβλημάτων	3.5%	7.2%	21.1%	34.4%	33.8%

Πίνακας 41: Αξιολόγηση των γνώσεων και δεξιοτήτων του προσωπικού των επιχειρήσεων - D02008:

Οικονομική Κατάσταση	Συχνότητα	Ποσοστό
Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	87	9%
Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	99	11%
Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	160	17%
Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	459	49%
Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω	126	14%
ΣΥΝΟΛΟ	931	100%

Πίνακας 42: Οικονομική κατάσταση εργατικού δυναμικού - Ε01002

	18-24	25-29	30-34	35-44	45-54	55-67	ΣΥΝΟΛΟ
Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	0	1	6	12	36	32	87
Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	4	8	6	25	26	30	99
Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	10	10	10	50	58	22	160
Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	52	50	51	146	96	64	459
Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω	19	18	18	43	27	1	126
ΣΥΝΟΛΟ	85	87	91	276	243	149	931

Πίνακας 43: : Οικονομική κατάσταση ανά ηλικιακή ομάδα –Ε01005

	2016	2017	2018	2019
Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	29	13	30	14
Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	18	25	23	16
Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	25	18	21	22
Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	35	48	25	49
Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω	6	8	12	4
ΣΥΝΟΛΟ	113	112	111	105

Πίνακας 44: : Οικονομική κατάσταση ανά έτος για κλάδο Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι και Αλιείς – Ε01006

Επαγγελματικές κατηγορίες	Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω
Ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	8	14	12	29	9
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	17	8	12	56	10
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κτλ.	4	3	0	10	3
Υπάλληλοι γραφείου κτλ.	16	9	5	54	7
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	27	29	25	88	17
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κτλ.	29	18	25	35	6
Ειδικευμένοι τεχνίτες	9	4	9	21	3
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κτλ.	4	4	4	4	4
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κτλ.	7	8	9	10	11

Πίνακας 45: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2016– Ε01008

Επαγγελματικές κατηγορίες	Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω
Ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	7	2	3	23	5
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	6	9	14	59	16
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κτλ.	6	2	4	9	6
Υπάλληλοι γραφείου κτλ.	3	8	7	25	8
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	19	28	23	105	18
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κτλ.	13	25	18	48	8
Ειδικευμένοι τεχνίτες	14	20	8	28	8
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κτλ.	8	5	10	15	2
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κτλ.	3	8	7	16	7

Πίνακας 46: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2017– Ε01009

Επαγγελματικές κατηγορίες	Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω
Ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	1	2	3	8	4
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	5	7	33	70	26
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κτλ.	1	5	5	35	8
Υπάλληλοι γραφείου κτλ.	7	11	12	55	3
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	13	26	43	120	30
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κτλ.	18	27	21	56	9
Ειδικευμένοι τεχνίτες	5	8	12	30	4
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κτλ.	1	2	7	24	4
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κτλ.	7	17	14	30	6

Πίνακας 47: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2018– Ε01010

Επαγγελματικές κατηγορίες	Είμαι χρεωμένος και δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Δεν είμαι χρεωμένος αλλά δεν μπορώ να ανταπεξέλθω	Είμαι χρεωμένος αλλά μπορώ να ανταπεξέλθω	Ζω ικανοποιητικά αλλά δεν αποταμιεύω	Ζω ικανοποιητικά και μπορώ να αποταμιεύω
Ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα	2	0	10	7	12
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	9	4	22	68	29
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί κτλ.		3	7	19	9
Υπάλληλοι γραφείου κτλ.	6	3	9	45	12
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές	18	20	28	115	31
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι κτλ.	14	16	22	49	4
Ειδικευμένοι τεχνίτες	7	7	16	39	7
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων κτλ.	7	6	4	18	5
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες κτλ.	7	14	15	37	10

Πίνακας 48: : Οικονομική κατάσταση ανά κατηγορία επαγγέλματος ΕΑΔ2019– Ε01011

	Συχνότητα	Ποσοστό
Ναι	338	40.1%
Όχι	505	59.9%
Σύνολο	843	100.0%

Πίνακας 49: Παρακολούθηση εκπαίδευσης/κατάρτισης – F01002

Υπολογιστές/Πληροφορική	89	17%
Αγροκτηνοτροφικά/μελισσοκομία	34	6%
Management/ λογιστικά/ οικονομικά/ επιχειρηματικότητα	68	13%
Τρόφιμα (εστίαση/σίτιση/τυποποίηση/γευσιγνωσία)	45	9%
Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία	77	15%
Τουρισμός/ξενοδοχειακά	40	8%
Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία	50	9%
Ξένες γλώσσες/Ελληνική γλώσσα	37	7%
Εκπαίδευση/Ψυχολογία/Υγεία/Ευεξία	73	14%
Επαγγελματική Ενδυνάμωση (για ανέργους)	11	2%
Άλλο	4	1%

Πίνακας 50: Αντικείμενα σεμιναρίων που παρακολούθησαν οι ερωτώμενοι-F01003

ΝΑΙ	119	31%
ΟΧΙ	201	63%
ΣΥΝΟΛΟ	320	100%

Πίνακας 51: Παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης με πρωτοβουλία του εργοδότη – F01004

Αντικείμενα	Ναι	Αβέβαιο	Όχι	ΣΥΝΟΛΑ
1. Ξένες γλώσσες	374	12	14	400
2. Γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών	383	11	5	399
3. Δεξιότητες επικοινωνίας	352	28	17	397
4. Τεχνικές Διαπραγμάτευσης	292	67	31	390
5. Δεξιότητες σχετικές με τις πωλήσεις	323	51	19	393
6. Δεξιότητες σχετικές με την ανάπτυξη επιχειρηματικής ικανότητας και πρωτοβουλίας	323	49	23	395
7. Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με την πιστοποίηση- αξιολόγηση	332	47	17	396
8. Project Management (Διαχείριση Προγραμμάτων)	342	33	21	396
9. Θέματα Ανάπτυξης και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού	332	47	17	396
10. Θέματα Κοινωνικού Κράτους και Κοινωνικής Πολιτικής	205	126	64	395
11. Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων	342	33	21	396

Πίνακας 52: Γνώμη εργατικού δυναμικού για μελλοντικά προγράμματα κατάρτισης – F01015

ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	Ναι	Όχι	Σύνολο
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία*	2	2	4
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού*	13	12	25
ΣΤ. Κατασκευές*	11	11	22
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	33	27	60
Η. Μεταφορά & αποθήκευση*	3	3	6
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	25	16	41
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστ.	27	8	35
Ο. Εκπαίδευση*	4	0	4
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας*	2	0	2
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών*	7	10	17
ΣΥΝΟΛΟ	127	89	216

Πίνακας 53: Επίδραση εκπαίδευσης/κατάρτισης στην επιλογή νέων εργαζόμενων ανά κλάδο δραστηριότητας – F02002

ΚΛΑΔΟΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ	Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΑ
Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία*	3	12	15
Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	26	54	80
ΣΤ. Κατασκευές	17	39	56
Ζ. Χονδρικό-λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	60	144	204
Η. Μεταφορά & αποθήκευση*	4	11	15
Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	43	78	121
Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δραστ.	41	40	81
Ο. Εκπαίδευση*	7	8	15
Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας*	4	1	5
Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών	11	15	26
ΣΥΝΟΛΟ	216	402	618

Πίνακας 54: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση ανά κλάδο δραστηριότητας – F02003

	Ναι	Όχι	ΣΥΝΟΛΟ	Ναι (%)	Όχι (%)
Εμένα και τα μέλη της οικογένειάς μου (οικογενειακή επιχείρηση)	34	108	142	24%	76%
Έναν ή περισσότερους εργαζόμενους	182	294	476	38%	62%
ΣΥΝΟΛΟ	216	402	618	35%	65%

Πίνακας 55: Παρεχόμενη εκπαίδευση/κατάρτιση εργαζομένων από την επιχείρηση - F02004

	Συχνότητα	Ποσοστό
Τουλάχιστον 1 φορά ανά έτος	176	82.6%
Τουλάχιστον 1 φορά στα 3 έτη	21	9.9%
3 έτη και πάνω	3	1.4%
Μόνο κατά την πρόσληψη	13	6.1%
ΣΥΝΟΛΟ	213	100.0%

Πίνακας 56: Συχνότητα κατάρτισης εργαζομένων από τις επιχειρήσεις – F02005

Αντικείμενα	Παρατηρήσεις	Ποσοστό
Υπολογιστές/Πληροφορική	72	17%
Αγροκτηνοτροφικά/μελισσοκομία	9	2%
Management / λογιστικά / οικονομικά / επιχειρηματικότητα	34	8%
Τρόφιμα (εστίαση/σίτιση/τυποποίηση/γευσιγνωσία)	45	11%
Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία	71	17%
Τουρισμός/ξενοδοχειακά	30	7%
Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία	91	22%
Ξένες γλώσσες/Ελληνική γλώσσα	29	7%
Εκπαίδευση/Ψυχολογία/Υγεία/Ευεξία	32	8%
ΣΥΝΟΛΟ	413	100%

Πίνακας 57: Γνωστικό Αντικείμενο παρεχόμενης κατάρτισης – F02006

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ	Α. Γεωργία, δασοκομία & αλιεία*	Β,Γ,Δ,Ε. Ορυχεία/Μεταποίηση/Παροχή ρεύματος-φυσικού αερίου/νερού	ΣΤ. Κατασκευές*	Ζ. Χονδρικό-Λιανικό εμπόριο-επισκευή οχημάτων & μοτοσυκλετών	Η. Μεταφορά & αποθήκευση*	Θ. Υπηρεσίες παροχής καταλύματος & υπηρεσίες εστίασης	Ι,Κ,Λ,Μ,Ν. Επαγγελματικές, Διοικητικές, Επιστημονικές κ άλλες δρασ	Ο. Εκπαίδευση*	Π. Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας & κοινωνικής μέριμνας*	Ρ,Σ. Τέχνες, Ψυχαγωγία/Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών*
1. Υπολογιστές/Πληροφορική	1	7	6	24	2	6	19	2	1	4
2. Αγροκτηνοτροφικά/μελισσοκομία	2	1	0	3	0	1	0	0	0	0
3. Management/λογιστικά/οικονομικά/επιχειρηματικότητα	1	1	1	6	0	5	19	0	0	1
4. Τρόφιμα (εστίαση/σίτιση/τυποποίηση/γευσιγνωσία)	0	8	0	4	0	23	0	0	0	0
5. Marketing/πωλήσεις/εξυπηρέτηση πελατών/επικοινωνία	1	2	2	26	0	16	17	1	1	3
6. Τουρισμός/ξενοδοχειακά	0	1	0	3	0	21	4	0	0	1
7. Τεχνικά/ασφάλεια στην εργασία	0	15	10	25	1	15	10	0	1	6
8. Ξένες γλώσσες/Ελληνική γλώσσα	0	1	0	4	1	14	3	3	0	0
9. Εκπαίδευση/Ψυχολογία	1	3	1	5	0	4	7	6	2	3
ΣΥΝΟΛΟ	6	39	20	100	4	105	79	12	5	18

Πίνακας 58: Γνωστικό Αντικείμενο κατάρτισης ανά κλάδο δραστηριότητας – F02007

ΛΟΓΟΙ	Παρατηρήσεις	Ποσοστά
• λόγω κόστους	63	18.5%
• δεν προσφέρουν σε κάτι	142	41.6%
• δεν θα συμμετέχουν οι εργαζόμενοι/ες	49	14.4%
• δεν διαθέτω τις κατάλληλες γνώσεις	36	10.6%
• δεν γνωρίζω που να απευθυνθώ	51	15.0%
Σύνολο	341	100.0%

Πίνακας 59: Λόγοι μη υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης από τις επιχειρήσεις – F02012

ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΑ	Διαφωνώ απόλυτα	Μάλλον διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα	ΣΥΝΟΛΟ
1. Ξένες γλώσσες	39	24	62	80	141	346
2. Γνώσεις ηλεκτρονικών υπολογιστών	32	32	52	76	151	343
3. Δεξιότητες επικοινωνίας	10	10	45	97	184	346
4. Τεχνικές Διαπραγμάτευσης	21	23	56	84	139	323
5. Δεξιότητες σχετικές με τις πωλήσεις	30	19	41	80	166	336
6. Δεξιότητες σχετικές με την ανάπτυξη επιχειρηματικής ικανότητας και πρωτοβουλίας	28	17	60	105	113	323
7. Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με την πιστοποίηση- αξιολόγηση	31	26	78	81	100	316
8. Project Management (Διαχείριση Προγραμμάτων)	54	36	74	67	82	313
9. Θέματα Ανάπτυξης και Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού	49	37	66	88	76	316
10. Θέματα Κοινωνικού Κράτους και Κοινωνικής Πολιτικής	76	42	65	60	60	303
11. Βασικές αρχές Οικονομίας και Διοίκησης Επιχειρήσεων	52	35	66	80	88	321
12. Πρακτικές και εξειδικευμένες γνώσεις	27	26	60	85	122	320
13. Γνώσεις και δεξιότητες σχετικές με τον τουρισμό	69	31	49	54	114	317
14. Γνώσεις και δεξιότητες επιχειρηματικότητας στον Αγρο-Κτηνοτροφικό Τομέα	140	35	32	38	62	307

Πίνακας 60: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για αντικείμενα κατάρτισης – F02013

Πίνακας 61: Διατύπωση γνώμης εργαζομένων για την εργασία τους - G01001

	Διαφωνώ καθέτως	Μάλλον διαφωνώ	Ουδέτερο ς	Μάλλον συμφωνώ	Συμφωνώ απολύτως	ΣΥΝΟΛ Α
Οι μισθοί ανταποκρίνονται ικανοποιητικά στην εργασία και τη θέση ευθύνης τους	7	6	77	182	261	533
Η επιχείρηση δεν έχει λόγο να προβεί σε απολύσεις	139	27	42	55	262	525
Απαιτείται συχνά να υπερβούν το ωράριό τους λόγω φόρτου εργασίας	232	109	85	57	44	527
Ανταποκρίνονται σε περισσότερους ρόλους πέραν εκείνου για τον οποίο προσλήφθηκαν	208	87	85	74	79	533
Τα τυπικά τους προσόντα (εκπαιδευτικό επίπεδο / πιστοποιημένες δεξιότητες) ανταποκρίνονται στη θέση που εργάζονται	14	25	87	139	258	523
Υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης για όσους επιδεικνύουν εργασιακό ζήλο ή/και έχουν τα απαραίτητα προσόντα	78	36	90	129	187	520

Πίνακας 62: Διατύπωση γνώμης επιχειρήσεων για το εργατικό δυναμικό τους- G02001

	Αριθμός επιχειρήσεων
Η επιχείρηση έχει τμήμα ανθρωπίνου δυναμικού που αναλαμβάνει τη διαδικασία.	38
Η αναζήτηση γίνεται μέσω εξωτερικών συνεργασιών (π.χ. από γραφείο ευρέσεως εργασίας).	68
Η εύρεση και πρόσληψη νέου προσωπικού είναι στην αποκλειστική ευθύνη της διεύθυνσης.	1009
ΣΥΝΟΛΑ	1115

Πίνακας 63: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02002

	Αριθμός επιχειρήσεων
Κοινωνικές επαφές.	794
Αγγελίες στον έντυπο και ηλεκτρονικό Τύπο.	524
ΟΑΕΔ / Ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας.	245
Εξειδικευμένες πλατφόρμες διαδικτύου.	178
Συστάσεις από εκπαιδευτικά ιδρύματα.	94
ΣΥΝΟΛΑ	1835

Πίνακας 64: Διοίκηση Επιχείρησης και αναζήτηση προσωπικού – G02003

ΠΑΡΑΤΗΜΑ II – Ερωτηματολόγια

Τα ερωτηματολόγια επισυνάπτονται σε ξεχωριστά αρχεία pdf.

ΠΑΡΑΤΗΜΑ ΙΙΙ – ΟΔΗΓΟΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗΣ

Οδηγός συζήτησης επιχειρήσεων

Εισαγωγή

Σύσταση του moderator ή/και του συνεργάτη.

Επεξήγηση στον ερωτώμενο της μεθοδολογίας των προσωπικών συνεντεύξεων.

Αυτό που ζητάμε από τον ερωτώμενο είναι απόλυτη ειλικρίνεια. Δεν υπάρχει σωστό ή λάθος, ζητάμε να μας πει τη γνώμη του και αυτό ακριβώς που πιστεύει. Μπορεί σε οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της συνέντευξης να κάνει οποιαδήποτε ερώτηση θέλει.

Ο ερωτώμενος θα ενημερωθεί ότι η συνέντευξη θα μαγνητοφωνηθεί. Αυτά τα δεδομένα καλύπτονται από απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και σε καμία περίπτωση δεν θα χρησιμοποιηθούν για άλλο λόγο εκτός από την ανάλυση για τα αποτελέσματα της έρευνας. Θα κρατηθεί απόλυτη ανωνυμία.

Στοιχεία ερωτώμενου (όνομα, ηλικία, θέση στην επιχείρηση).

Υφιστάμενη κατάσταση επιχείρησης / κλάδου

Ποιά είναι η εκτίμησή σας για την υφιστάμενη κατάσταση στην επιχείρησή σας;

Με ποιο συναίσθημα συνδέεται αυτή η εκτίμηση;

Ποιά είναι η πορεία της επιχείρησής σας τα τελευταία χρόνια;

Πως η κρίση επηρέασε την πορεία της επιχείρησής σας;

Τι κάνετε για να παραμείνετε ανταγωνιστικοί; Ποια θέματα σας απασχολούν σε ότι αφορά την στελέχωση της επιχείρησής σας;

Ποιά είναι η πορεία του κλάδου μέσα στον οποίο δραστηριοποιήστε κατά τα τελευταία χρόνια;

Πως η οικονομική κρίση επηρέασε τον κλάδο σας;

Τι κάνει ο κλάδος σας για να παραμείνει ανταγωνιστικός;

Πως συνδέεται η ανταγωνιστικότητα του κλάδου με τις δεξιότητες και γνώσεις του προσωπικού σας;

Εργασιακές συνθήκες

Παρακαλώ με όσο μεγαλύτερη λεπτομέρεια περιγράψτε το εργασιακό κλίμα στην επιχείρησή σας;

Πως συνδέονται αυτές οι συνθήκες με τις δεξιότητες, τις γνώσεις και τα χαρακτηριστικά του προσωπικού σας;

Ποιό είναι το ωράριο των εργαζομένων και το δικό σας;

Υπάρχουν περιπτώσεις που δεν τηρείται;

Ποιό είναι το κλίμα μεταξύ των εργαζομένων;

Ποιό είναι το κλίμα μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης;

Πως μαθαίνετε για τυχόν προβλήματα;

Πως θα αξιολογούσατε τους χώρους εργασίας;

Έχουν οι εργαζόμενοι τα απαραίτητα για να ολοκληρώσουν τη δουλειά τους;

Πως θα αξιολογούσατε τη ροή της δουλειάς;

Θα λέγατε ότι υπάρχει εργασιακή πίεση; Σε σχέση με το παρελθόν;

Αξιολόγηση και επιλογή εργαζομένων

Μιλήστε μας για τα κριτήρια πρόσληψης στην επιχείρησή σας

Ποιό είναι το γενικό επίπεδο εκπαίδευσης που αναζητάτε για κάθε βαθμίδα υπαλλήλου;

Ποιές είναι οι δεξιότητες που αναζητάτε σε κάθε βαθμίδα υπαλλήλου;

Το φύλο παίζει ρόλο; Αν ναι εξηγήστε.

Η ηλικία παίζει ρόλο; Αν ναι, εξηγήστε.

Άλλα κριτήρια: Προσωπικές σχέσεις... Σύσταση.... Προγράμματα επιδοτούμενα...

Πως ψάχνετε για νέο ανθρώπινο δυναμικό;

Πως σας προσεγγίζει το ανθρώπινο δυναμικό;

Θεωρείτε ότι υπάρχει κατάλληλα καταρτισμένο και εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό για τις θέσεις που εσείς προσφέρετε;

Έχουν αλλάξει τα κριτήρια πρόσληψης που εφαρμόζετε κατά τη διάρκεια της κρίσης;

Αμοιβές

Που κυμαίνονται οι μισθοί στην επιχείρησή σας;

Τι προσφέρετε στους υπαλλήλους σας πέραν του μισθού;

Πως προσδιορίζετε τον μισθό ενός υπαλλήλου; Ποιά είναι τα κριτήρια; (Moderator σκάψε για να βρεις όλους τους παράγοντες, και εκείνους που αφορούν την επιχείρηση και εκείνους που αφορούν τη θέση εργασίας και τα ζητούμενα προσόντα.)

Πληρώνετε υπερωρίες;

Έχετε μειώσει τους μισθούς μέσα στην κρίση; Εξηγήστε.

Θα λέγατε ότι οι εργαζόμενοί σας είναι ευχαριστημένοι από τον μισθό τους;

Έχουν υπάρξει περιπτώσεις όπου έχει διαπιστωθεί το αντίθετο; Τι έχετε κάνει σε αυτές τις περιπτώσεις;

Ικανοποίηση από την εργασία

Πόσο ευχαριστημένος είστε από τους εργαζομένους σας;

Τι χρειάζεται να αλλάξει σε σχέση με τους εργαζομένους για να είναι η επιχείρησή σας πιο αποτελεσματική;

Πόσο ευχαριστημένοι είναι οι εργαζόμενοί σας από τη δουλειά τους;

Η ικανοποίηση των εργαζομένων επηρεάζει την πορεία της επιχείρησης;

Έχετε διαδικασίες για να μετράτε την ικανοποίηση των εργαζομένων σας;

Σε περιπτώσεις απόλυσης ποιοί ήταν οι κυριότεροι λόγοι;

Ικανότητες πέραν των τυπικών προσόντων

Επικοινωνία

Ικανότητα επίλυσης προβλημάτων

Πρωτοβουλία

Ευθύνη

Ομαδικότητα

Ευγένεια

Σεβασμός

Ταχύτητα

Προθυμία

Πίστη (loyalty), αφοσίωση

Επιβραβεύετε τις ικανότητες αυτές;

Εκπαίδευση εργαζομένων

Ποιά είναι η αίσθησή σας για το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων σήμερα;

Ποια είναι η γνώμη σας για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση έναντι της γενικής εκπαίδευσης;

Πως το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων σχετίζεται με την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησής σας, αν σχετίζεται;

Έχετε οργανωμένο πρόγραμμα συνεχιζόμενης κατάρτισης και εκπαίδευσης για τους εργαζομένους σας; Αν ναι, μπορείτε να το περιγράψετε; Αν όχι, τι σας δυσκολεύει να το κάνετε;

Ηγεσία

Πως επιτυγχάνετε την αποδοτικότητα των εργαζομένων σας;

Ποιούς τρόπους έχετε δοκιμάσει;

Ποιά κίνητρα δίνετε στους εργαζομένους σας;

Κλείσιμο

Τι μπορεί να κάνει ένας άνεργος για να βρει μια θέση εργασίας στην επιχείρησή σας;

Πιστεύετε ότι τα προσφερόμενα προσόντα ταιριάζουν με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας;

Αν όχι, γιατί και σε ποιιά σημεία υπάρχει mismatch;

Που οφείλεται αυτό;

Τι πρέπει να αλλάξει για να ταιριάξουν καλύτερα τα προσφερόμενα και τα ζητούμενα προσόντα;

Οδηγός συζήτησης εργατικού δυναμικού

Εισαγωγή

Σύσταση του moderator ή/και του συνεργάτη.

Επεξήγηση της μεθοδολογίας των ομαδικών συζητήσεων.

Αυτό που ζητάμε είναι απόλυτη ειλικρίνεια. Δεν υπάρχει σωστό ή λάθος, ζητάμε να μας πουν τη γνώμη τους και αυτό ακριβώς που πιστεύουν. Μπορούν σε οποιαδήποτε στιγμή κατά τη διάρκεια της συζήτησης να κάνουν οποιαδήποτε ερώτηση.

Οι ερωτώμενοι ενημερώνονται ότι η συζήτηση θα μαγνητοφωνηθεί. Αυτά τα δεδομένα καλύπτονται από απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και σε καμία περίπτωση δεν θα χρησιμοποιηθούν για άλλο λόγο εκτός από την ανάλυση για τα αποτελέσματα της έρευνας. Θα κρατηθεί απόλυτη ανωνυμία.

Στοιχεία ερωτώμενων (όνομα, ηλικία, εργασιακή κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο).

Ζωή / Ψυχολογία ατόμων

- Πως θα περιγράφατε τη ζωή σας;
- Τι γεύση / χρώμα έχει;
- Τι θα αλλάζατε;
- Τι θα θέλατε να παραμείνει ως έχει;
- Τι είναι αυτό που σας απασχολεί περισσότερο σε σχέση με τη ζωή σας;
- Πως θα έμοιαζε η ιδανική για εσάς ζωή;

Αμοιβές

- Τι είναι για εσάς η εργασία;
 - Περιγράψτε με λέξεις, σκέψεις, συναισθήματα, εικόνες (αυτόματα)...
- Γιατί εργάζεται κανείς, ποιά είναι τα οφέλη;
- Τι είναι (ή πως θα περιγράφατε) (την) **ανασφάλεια/ επισφάλεια** σε ό,τι αφορά εργασία; Την έχετε βιώσει; /βιώνετε αυτή την στιγμή;
- Τι σας απασχολεί αυτό το χρονικό διάστημα σε ό,τι αφορά την εργασία;

- Πόσο εύκολο ή δύσκολο είναι η εύρεση ή η αλλαγή εργασίας στην κατάσταση που βιώνεται;
- Πως περιγράφουν άλλοι (άτομα στο περίγυρο σας ή και οι πολιτικοί) την κατάσταση σε ό,τι αφορά την εύρεση εργασίας;

Αιτίες ανεργίας (Ομάδα Ανέργων)

- Ποιοί είναι οι κυριότεροι λόγοι που σας οδήγησαν στην ανεργία;
- Ρόλος της κρίσης
- Ρόλος του κράτους
- Προσωπικοί λόγοι
- Πως θα απαντούσε σε αυτή την ερώτηση ένας εργοδότης;
- Πως θα απαντούσε σε αυτή την ερώτηση κάποιος τρίτος που σας γνωρίζει;

Εκπαίδευση

- Ποιά χαρακτηριστικά ζητούνται σήμερα σε εργασιακούς χώρους;
- Ποιές δεξιότητες ζητούνται;
- Τι δυνατότητες εκπαίδευσης / επανεκπαίδευσης υπάρχουν σήμερα;
- Ποιες είναι προσβάσιμες σε εσάς;
- Αν μπορούσατε να λάβετε εκ νέου εκπαίδευση σε κάποιο αντικείμενο θα το κάνατε;
- Ποιές δεξιότητες θα θέλατε ή αισθάνεστε ότι θα ήταν χρήσιμο να αποκτήσετε; Αιτιολογήστε την απαντησή σας.
- Υπάρχει κάποιος περιορισμός που θεωρείτε ότι δεν σας επιτρέπει να προσανατολιστείτε σε επίπεδο εκπαίδευσης προς αυτό που ζητείτε στην αγορά;

Αγορά εργασίας: ερωτήσεις για διευκρίνιση του πλαισίου

- Ποιά είναι η άποψή σας για την αγορά εργασίας στην Κρήτη σήμερα;
- Συνθήκες εργασίας, Μισθοί, Ωράριο, Ασφάλιση, Προοπτική και εξέλιξη, Δυνατότητα εργασίας σε αντικείμενο ενδιαφέροντος
- Τι θεωρείτε ή μαθαίνεται ότι γίνεται στο επίπεδο Κρήτης και στο επίπεδο χώρας;

- Περιγράψτε το πλαίσιο αυτό που θα βοηθούσε να αλλάξει η κατάσταση θετικά;
 - Ποιες αλλαγές στο επίπεδο κοινότητας θα σας βοηθούσαν;
 - Ποια άτομα στην κοινότητα σας έχουν μια πολύ διαφορετική άποψη από αυτά που έχετε εκφράσει;

Δυνατότητες

- Αναφερθείτε σε 5 πράγματα που θα μπορούσατε να κάνετε για να φτάσετε στους στόχους που έχετε σε ό,τι αφορά την εργασία
- Πως μπορείτε να προσεγγίσετε ή να κινηθείτε προς αυτά τα αποτελέσματα που έχετε φανταστεί;
- Με βάση αυτά που έχουν συζητηθεί για την ώρα, ποια βήματα θα σκεφτόσαστε σοβαρά να κάνετε;

Προγράμματα απόκτησης εμπειρίας / reskilling

- Θεωρείτε πως η συμμετοχή σας σε προγράμματα απόκτησης εμπειρίας αυξάνει την πιθανότητα να βρείτε δουλειά στο μέλλον (δλδ μετά την λήξη του προγράμματος);
- Βάση ποιων χαρακτηριστικών θα επιλέγατε να συμμετάσχετε σε ένα τέτοιο πρόγραμμα;
- Θεωρείτε πως η συμμετοχή σας σε ένα τέτοιο πρόγραμμα θα μπορούσε ή θα έπρεπε να σας οδηγήσει, εκ νέου σε κάποιο στάδιο εκπαίδευσης;
- Με ποιο τρόπο θα θέλατε να σας επικοινωνηθεί ένα τέτοιο πρόγραμμα; Ποια η δυσκολία που θα αντιμετωπίζατε αν γινόταν σήμερα;