



ΤΕΙ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ / ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ

Πτυχιακή εργασία

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΑΠΟ ΤΟ
2005-2010

Επιμέλεια

ΚΑΝΑΚΗ ΕΙΡΗΝΗ ΑΜ 14154
ΤΡΑΧΑΝΑ ΚΑΛΛΙΟΠΗ ΑΜ 15695
ΤΣΟΝΤΟΥ ΠΑΓΩΝΑ ΑΜ 14360

Επιβλέπων καθηγητής
Βαγγέλης Πολίτης Στεργίου

Μεσολόγγι 2016

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 1	
Απασχόληση και σύγχρονα προβλήματα.....	5
Κεφάλαιο 2	
Η Εξέλιξη της απασχόλησης των νέων.....	13
α) Οι απασχολούμενοι σε σχέση με το Φύλο Άνδρες-Γυναίκες.....	14
β) Μερική-Πλήρης απασχόληση όπως φαίνεται από ‘ορισμένα’ επαγγέλματα.....	19
γ) Θέση στο Επάγγελμα.....	31
δ) Υπηκοότητα.....	40
Κεφάλαιο 3	
Η Ανεργία των νέων για το 2005-2010.....	44
α) Παλαιοί-Νέοι Άνεργοι.....	45
β) Κυριότερη ασχολία ένα χρόνο πριν.....	48
γ) (‘Άνεργοι’ λόγω) διάρκειας αναζήτησης της εργασίας.....	55
δ) Εκπαίδευση των Ανέργων.....	59
Κεφάλαιο 4	
Η Απασχόληση των νέων στην περιφέρεια της Κρήτης.....	66
Ερωτηματολόγιο.....	68
Συμπεράσματα.....	78
Βιβλιογραφία.....	80

Εισαγωγή

Η εξέλιξη της απασχόλησης των νέων είναι το θέμα που μας απασχολεί στην παρούσα εργασία. Η μελέτη μας ξεκινά κυρίως από το 2005 και φτάνει στο 2010 με κάποιες αναπόφευκτες αναφορές στο παρελθόν για τα συγκεκριμένα έτη αλλά και σε πιο πρόσφατες παρατηρήσεις. Η απασχόληση και η εξέλιξη της είναι ένα κομμάτι της σύγχρονης κοινωνίας που απασχολεί όλους μας. Με το πέρασμα των σπουδών, των μελετών και των παρατηρήσεων όλα αυτά τα χρόνια, το να μας δοθεί η ευκαιρία να ασχοληθούμε με ένα τέτοιο θέμα, μας βοήθησε στο να κάνουμε κάποιες παρατηρήσεις, να σκεφτούμε παραπάνω σε θέματα που πριν δεν είχαμε την ευκαιρία και να δούμε τελικά στο κατά πόσο αυτή η εξέλιξη έχει επέλθει. Όλοι βέβαια μια γενική εικόνα με τα σημερινά δεδομένα την έχουμε, όμως το να εισχωρήσουμε σε μεγαλύτερο βάθος και να ασχοληθούμε με παρακλάδια της απασχόλησης, αποτέλεσε πολύ ενδιαφέρον κομμάτι. Η απασχόληση των νέων ηλικιών **15-29** με τους οποίους καταπιαστήκαμε δεν θα μπορούσε να μας αφήσει ανεπηρέαστες καθώς ανήκουμε κι εμείς σε αυτές τις ηλικίες, οπότε προβλήματα και αρνητικές προεκτάσεις του θέματος μας οδήγησαν σε κάποιες περιπτώσεις να τις σχολιάσουμε και να τις εκθέσουμε από τη δική μας σκοπιά.

Όλο αυτό το διάστημα μελετήσαμε και προσπαθήσαμε όσο το δυνατόν καλύτερα να παρουσιάσουμε το συγκεκριμένο θέμα με μια δική μας οπτική και φυσικά μέσα από συγκεκριμένες μελέτες που έχουν γίνει επί του θέματος, μέσα από δημοσιεύσεις που στάθηκαν ικανές να μας πληροφορήσουν και να μας βοηθήσουν να συνεχίσουμε. Η Στατιστική Υπηρεσία ήταν σπουδαία βοήθεια για μας καθώς σε μεγάλο μέρος της εργασίας τα ποσοστά και τα νούμερα που πήραμε από την εν λόγω Υπηρεσία, μας βοήθησαν να παρουσιάσουμε καλύτερα το θέμα μας, μέσα από δικές παρατηρήσεις και σχόλια.

Η αρχή σε κάποια σύγχρονα προβλήματα είναι αναπόφευκτη αναφορά. Τα συγκεκριμένα προβλήματα δεν απαντούν μόνο στα έτη 2005-2010 που κυρίως μας ενδιαφέρει, αλλά φτάνουν και στο σήμερα χωρίς τελικά να έχει βρεθεί η 'Χρυσή Τομή' που θα αλλάξουν και θα οδηγηθούν προς το καλύτερο. Στη συνέχεια προχωράμε στο κυρίως μέρος της εργασίας μας. **Η εξέλιξη της**

απασχόλησης των νέων. Με αναφορές στο φύλο (Άνδρες- Γυναίκες), στη μορφή της απασχόλησης (μερική- πλήρη), στη θέση στο επάγγελμα που κατέχει κάθε απασχολούμενος, στην υπηκοότητα πόσοι απασχολούμενοι εκτός ελληνικής υπηκοότητας υπήρξαν. Μέσω αυτών των υπό-ενοτήτων με και τα ανάλογα γραφήματα για να κάνουμε πιο παραστατική την εξέλιξη είδαμε στο κατά πόσο έχουν αλλάξει τα δεδομένα από χρονιά σε χρονιά. Μετά το κυρίως μέρος, η αναφορά στην ανεργία σαν ξεχωριστό κομμάτι ήταν απαραίτητη, καθώς μια από τις μεγαλύτερες συνέπειες της εξέλιξης της απασχόλησης είναι η ανεργία. Μέσω της ανεργίας προσπαθήσαμε να κάνουμε πιο αντιληπτά τα προβλήματα που έχουν προκύψει όλα εκείνα τα έτη που έχουν υποστεί αλλαγές στον τομέα της απασχόλησης. Πάλι με παρατηρήσεις και σχόλια δικά μας από τις στατιστικές έρευνες και με το διαχωρισμό σε: παλαιούς-νέους άνεργους, στην κυριότερη ασχολία ένα χρόνο πριν την ανεργία, στη διάρκεια αναζήτηση εργασίας και στην εκπαίδευση που έχουν δεχθεί οι άνεργοι, εκθέσαμε και το συγκεκριμένο πρόβλημα προσπαθώντας όπου μπορούσαμε να δώσουμε κάποιες λύσεις σύμφωνα με τη δική μας κρίση. Επιπλέον, κάναμε μικρή αναφορά για την περιφέρεια της Κρήτης σαν τόπος καταγωγής μας και μια πιο προσωπική έρευνα μέσω ερωτηματολογίων για να δούμε την κατάσταση που επικρατεί και τη διάθεση του κόσμου μέσω του προσωπικού του βίου σε σχέση με την απασχόληση. Μέσω διάφορων ερωτημάτων που θέσαμε σκοπός μας ήταν να δούμε στο κατά πόσο υπάρχει διαφορά και εξέλιξη σε μια κοινωνία της περιοχής που υπαγόμαστε η κάθε μια.

Τελειώνοντας, όλο αυτό το διάστημα της έρευνα και της προσπάθειας να παρουσιάσουμε το θέμα μας, εισπράξαμε πολλά θετικά. Εκτός από τη γνώση και την εικόνα που έχουμε για την απασχόληση, η συνεργασία και η οργάνωση σε ένα ομαδικό έργο μας πρόσφερε μόνο θετικά στοιχεία. Επιπλέον, Οι παρατηρήσεις και η προσπάθεια να εισχωρήσουμε σε πολλά από τα προβλήματα, ενδεχομένως θα μας βοηθήσουν στο να δούμε πιο πρακτικά τα δεδομένα με την απασχόληση και να είμαστε πιο προετοιμασμένες για την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας.

Κεφάλαιο 1

Απασχόληση και σύγχρονα προβλήματα

Για να μπορέσουμε να μιλήσουμε καλύτερα για την εξέλιξη της απασχόλησης των νέων καλό θα ήταν να μπορέσουμε να δούμε από θεωρητικής πλευράς την εκπαιδευτική κατάρτιση που παρέχεται στους ενήλικους για μια σωστή επαγγελματική σταδιοδρομία. «Με δεδομένο το ότι στην Ελλάδα η τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση εξακολουθεί να μην αποτελεί μια αξιόπιστη και ελκυστική εκπαιδευτική επιλογή, το πεδίο της επαγγελματικής κατάρτισης (αρχικής και συνεχιζόμενης) εδώ και χρόνια λειτουργεί σταθερά στο εκπαιδευτικό μας σύστημα ως ένα διακριτό πεδίο στο πλαίσιο της μη τυπικής εκπαίδευσης, διαδραματίζοντας έναν ορατό ρόλο στην παροχή και την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού της χώρας»¹ όπου τελικά οι προσπάθειες για μια σωστή επαγγελματική κατάρτιση δεν αποδίδουν τα επιθυμητά αποτελέσματα, πράγμα το οποίο έχει επιπτώσεις και στην εξέλιξη της απασχόλησης που αφορά εμάς στην παρούσα εργασία.

Όπως επισημαίνεται ενδεικτικά από την έρευνα της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος σχετικά με τη σχέση της κατάρτισης και απασχόλησης, προκύπτουν τα εξής: « την πολύ χαμηλή σύνδεση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής και συνεχιζόμενης, με την απασχόληση, αφού μόλις το 15,7% των αποφοίτων της συνεχιζόμενης και το 21,85% της αρχικής κατάρτισης βρήκαν δουλειά μέσα στο πρώτο 6μηνο από την αποφοίτησή τους· τον χαμηλό βαθμό συγκράτησης της απασχόλησης, αφού από αυτούς που βρήκαν εργασία, περίπου μέσα σε 18 μήνες αργότερα, το 81,5% από τους αποφοίτους της συνεχιζόμενης και 81,2% της αρχικής βρέθηκαν εκτός απασχόλησης· τη χαμηλή σχέση/συνάφεια του αντικειμένου κατάρτισης με το επάγγελμα/ειδικότητα εργασίας αυτών που τελικά κατάφεραν να βρουν δουλειά (27% για τη συνεχιζόμενη και 31% για την αρχική κατάρτιση)· μόλις το 37,7% των αποφοίτων της αρχικής κατάρτισης που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει πως κατάφερε να αποκτήσει την πιστοποίηση των σπουδών στα ΙΕΚ· ΕΙΣΑΓΩΓΗ 15 τη γενική απογοήτευση των καταρτιζόμενων από την ολοφάνερη αδυναμία και αναποτελεσματικότητα

¹ Κ.ΑΝ.Ε.Π. – ΓΣΕΕ (2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική πολιτική, Αθήνα 2013 σελ. 13

του συστήματος να προσδώσει στέρεα πρόσβαση στην εργασία καθώς και τη χαμηλή αξιοποίηση των γνώσεων που λήφθηκαν από την κατάρτιση προς την εργασία τους (ΚΕΚ: 21%, ΙΕΚ: 32%). Παρόλα αυτά οι καταρτιζόμενοι (ΙΕΚ – ΚΕΚ) εμφανίζονται ικανοποιημένοι (ή όχι τόσο δυσαρεστημένοι όσο θα περίμενε κανείς) από τη συμμετοχή τους στα προγράμματα, δείχνοντας όχι μόνο πως εμπιστεύονται αλλά και πως προσδοκούν πολύ περισσότερα πράγματα από το πεδίο της μη τυπικής εκπαίδευσης· το πρώτο χαρακτηριστικό που δηλώνουν πως επιθυμούν οι εκπαιδευόμενοι στην εύρεση μιας μελλοντικής εργασίας είναι η κοινωνική ασφάλιση, την ίδια στιγμή που οι 8 στους 10 δέχονται να εργαστούν ακόμα και αν απουσιάζουν επιθυμητά χαρακτηριστικά όπως η ασφάλιση, οι ικανοποιητικές αποδοχές, η πλήρης απασχόληση, οι καλές εργασιακές σχέσεις· την ιδιαίτερα χαμηλή συμμετοχή των αποφοίτων των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης σε μορφές συλλογικής έκφρασης και εκπροσώπησης όπως τα συνδικάτα, οι εθελοντικές οργανώσεις, οι ΜΚΟ, τα πολιτικά κόμματα.»² Με δεδομένο λοιπόν των συγκεκριμένων αποτελεσμάτων διαπιστώνουμε, ότι μια βελτίωση στην επαγγελματική κατάρτιση ενδεχομένως θα βοηθούσε στην ανοδική εξέλιξη της απασχόλησης και φυσικά στην καταπολέμηση της ανεργίας. Επιπλέον, όπως επισημαίνεται και στην έρευνα της ΓΣΕΕ γενικότερα για την Ελληνική τεχνική και επαγγελματική κατάρτιση, παρουσιάζει μια εικόνα, όχι και τόσο θετική, αφού έχει να δείξει εκτός των άλλων μαθητές με χαμηλές επιδόσεις και μαθητικές διαρροές. Αυτά είναι μερικά από τα προβλήματα που αντιμετωπίζει στον τομέα αυτό, το ελληνικό σύστημα και θεωρούμε σκόπιμο να αναφέρουμε και στην παρούσα έρευνα μερικά μέτρα με σκοπό να αποφευχθούν τέτοιου είδους δυσλειτουργίες και να εξελίξουν την απασχόληση μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης. « Τη δημιουργία ενός επιτελικού, αξιόπιστου και θεσμικά έγκριτου συστήματος διερεύνησης των αναγκών της ελληνικής οικονομίας σε εθνικό και τοπικό επίπεδο για τον εναρμονισμό προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και επαγγελμάτων. Τη γενναία ενίσχυση σε χρηματοδότηση, υποδομές και καταρτιζόμενο εκπαιδευτικό προσωπικό της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης. Την ανατροπή του αρνητικού κοινωνικού στερεοτύπου που συνοδεύει την επιλογή της

² Κ.ΑΝ.Ε.Π.- ΓΣΕΕ (2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα 2013 σελ. 14-15

επαγγελματικής εκπαίδευσης-κατάρτισης στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων, ο οποίος θα πρέπει να αναπτυχθεί ουσιαστικά με εξειδικευμένο προσωπικό μέσα σε κάθε σχολείο. Τη λειτουργία ενός εθνικού συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, προκειμένου να δύνανται όλοι οι εργαζόμενοι να πιστοποιούν τις επαγγελματικές ικανότητες, γνώσεις και εμπειρίες που απέκτησαν καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους, ανεξάρτητα από τον τρόπο απόκτησης και την επαγγελματική ή εκπαιδευτική τους διαδρομή. Τον εθνικό συντονισμό και τη συμπληρωματικότητα των δράσεων που αναλαμβάνουν τα επιμέρους συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης, μέσα από την ισότιμη συνεννόηση και συνεργασία των εμπλεκόμενων φορέων, σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο (αρμόδια υπουργεία, κοινωνικοί εταίροι, παραγωγικοί φορείς, εκπαιδευτική και επιστημονική κοινότητα, τοπικοί φορείς, συνδικάτα και εργατικά κέντρα).»³ Όταν και εφόσον εφαρμοστούν και θεσπιστούν όλα τα παραπάνω, το σύστημα σε σχέση με την απασχόληση θα είναι αρκετά βελτιωμένο, με σκοπό να αποφευχθούν τα προβλήματα που έχουν εμφανιστεί και αναπαράγονται.

Η απασχόληση είναι ένα ζήτημα που απασχολεί την κοινωνία σε σημαντικό βαθμό. Με την απασχόληση μια χώρα είναι πιο αποδοτική σε όλους τους τομείς καθώς οι πληθυσμοί που την απαρτίζουν και έχουν μια συγκεκριμένη απασχόληση, προσφέρουν τόσο στους εαυτούς τους όσο και στην κοινωνία γενικότερα. Στην περίπτωση που μια χώρα έχει να δείξει καλά δείγματα απασχόλησης με την έννοια ότι το μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού έχει τη δικιά του εργασία (ιδιαίτερα οι νέοι) και απασχόληση σε οποιοδήποτε κλάδο τότε μιλάμε για μια αναπτυγμένη, και καλά οργανωμένη χώρα. Σε περίπτωση Ευρωπαϊκής Ένωσης όπου πολλά κράτη μαζί “αλληλοϋποστηρίζονται” και συνυπάρχουν για κοινό καλό και κοινή πορεία στους περισσότερους τομείς, εντούτοις βλέπουμε αρκετές διαφορές από κράτος σε κράτος και μια από αυτές τις διαφορές παρουσιάζεται και στον τομέα της απασχόλησης «Η απασχόληση στα περισσότερα κράτη μέλη της Ε.Ε.-2782^η της Ευρωζώνης είχε παρόμοια «συμπεριφορά» στην διάρκεια της οικονομικής κρίσης, με την έννοια της προσπάθειας της ενίσχυσης της απασχόλησης των άνω των 25

³ Κ.ΑΝ.Ε.Π.- ΓΣΕΕ (2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα 2013 σελ. 21

ετών. Όμως η ηλικιακή ομάδα, που έχει πληγεί περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι οι νέοι μέχρι 24 ετών, των οποίων η απασχόληση μειώθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη. Μπορούμε να διακρίνουμε τέσσερις ομάδες κρατών μελών στην Ε.Ε.-27, από τις οποίες στις τρεις πρώτες η απασχόληση έχει αυξηθεί ενώ στην τέταρτη η απασχόληση μειώθηκε. Είναι χαρακτηριστικό ότι όλες οι χώρες των οποίων η απασχόληση αυξήθηκε, (με εξαίρεση την Γαλλία), αύξησαν την απασχόλησή τους κυρίως ή αποκλειστικά με θέσεις μισθωτής εργασίας μόνιμης απασχόλησης. Επίσης είναι χαρακτηριστικό ότι στις χώρες της τέταρτης κατηγορίας η μείωση αφορά όλες τις ηλικιακές ομάδες και όλες τις μορφές απασχόλησης. Η πρώτη ομάδα αποτελείται από χώρες των οποίων η απασχόληση δεν επηρεάστηκε από την κρίση (Γερμανία, Μάλτα, Λουξεμβούργο και Πολωνία) και οι οποίες πρωτίστως δημιούργησαν θέσεις εργασίας είτε πλήρους απασχόλησης είτε θέσεις μισθωτής εργασίας με μόνιμη απασχόληση. Η δεύτερη ομάδα αποτελείται από χώρες οι οποίες επηρεάστηκαν από την κρίση μέχρι τον πρώτο ενάμιση χρόνο ενώ μετά ανέκαμψαν ενισχύοντας την απασχόληση κυρίως με θέσεις εργασίας είτε πλήρους απασχόλησης είτε με θέσεις μισθωτής εργασίας με μόνιμη απασχόληση (Σουηδία, Νορβηγία*, Εσθονία και Λιθουανία). Η τρίτη ομάδα αποτελείται από χώρες οι οποίες ενίσχυσαν αρχικά ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανέκαμψαν διατηρώντας αυτό το μοντέλο ενισχύοντας ταυτόχρονα κατά το τελευταίο έτος είτε την μόνιμη απασχόληση, (Αυστρία, Βέλγιο, Φιλανδία, Γαλλία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ιταλία, Ρουμανία, Ουγγαρία και Κύπρος,) είτε ενισχύοντας το ίδιο έτος και την πλήρη απασχόληση (Λετονία, Τσεχία και Σλοβακία) 82. Τέλος, η τέταρτη ομάδα αποτελείται από τις χώρες των οποίων η απασχόληση μειώθηκε σε όλη την διάρκεια της οικονομικής κρίσης (Ελλάδα, Ισπανία, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Δανία, Ολλανδία, Βουλγαρία, Σλοβενία, Ισλανδία* και Κροατία*).*»⁴ Όπως βλέπουμε η Ελλάδα βρίσκεται στην τέταρτη κατηγορία, όπου η απασχόληση μειώθηκε. Ο λόγος μείωσης είναι η οικονομική κρίση και τα προβλήματα που προέκυψαν από αυτήν σε όλο το φάσμα της εμφάνισής της. Με την οικονομική κρίση παρουσιάστηκαν όλες οι αδυναμίες του ελληνικού κράτους, και συγκεκριμένα στην αποκατάσταση οποιοδήποτε προβλήματος σε σχέση

⁴ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012) Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, Αθήνα, σελ 318-319

με την απασχόληση, αφού φυσικό επακόλουθο όλου αυτού είναι η αύξηση της ανεργίας. «Κατά το 2009 οι άνεργοι στη Ε-27 αυξάνονται κατά 5 εκατομμύρια συγκριτικά με το 2008 και ανέρχονται συνολικά σε 22,1 εκατομμύρια, ενώ τα επίσημα ποσοστά της ανεργίας ανέρχονται σε 9,7% και 8,9% αντίστοιχα στις δύο αυτές χρονιές στις χώρες της ευρωζώνης. Στην πρώτη θέση κατατάσσεται η Ισπανία με 20%, ενώ σε μια σειρά χωρών καταγράφονται ιστορικά τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, όπως η Κύπρος με 6,1% και η Ελλάδα που παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό της δεκαετίας (12% το 2009, ενώ αναμένεται να εκτοξευθεί στο 15% φθάνοντας τα υψηλότερα ποσοστά της 50ετίας). Στη Λιθουανία σε διάστημα ενός έτους η ανεργία υπερδιπλασιάζεται (από 6% σε 13,1%), ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό της αυξάνεται κατά 90%. Στην Πορτογαλία κατά το 2009 οι απολύσεις αυξάνονται κατά 20% (κατά 30% οι ομαδικές απολύσεις) σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Σε ορισμένες χώρες η κρίση δεν προκαλεί σημαντική αύξηση της ανεργίας· για παράδειγμα στη Γερμανία καταγράφεται μικρή η αύξησή της και στην Πολωνία, παρά τα υψηλά ποσοστά των ανέργων (10%), δεν παρουσιάζεται επιδείνωση των σχετικών μεγεθών. Τα κύρια θύματα της ανεργίας είναι οι νέοι και οι ηλικιωμένοι για το σύνολο των χωρών της Ευρώπης. Οι μακροχρόνια άνεργοι αυξάνονται. Ενδεικτικά στο Βέλγιο αποτελούν το 60% του συνόλου των ανέργων, ενώ το 46% βιώνει την ανεργία για τουλάχιστον 2 χρόνια. Στο Λουξεμβούργο οι μακροχρόνια άνεργοι, που συνεχώς αυξάνονται, εντοπίζονται στις ηλικίες άνω των 40 ετών.»⁵ Για τους Νέους που μας ενδιαφέρει στην παρούσα εργασία βλέπουμε ότι τα ποσοστά είναι αρκετά αυξημένα σε ανεργία και γενικότερα η μείωση της απασχόλησης έχει πλήξει κυρίως αυτούς. Όταν οι νέοι δε μπορούν εύκολα να βρουν εργασία, τα πράγματα είναι πολύ αρνητικά, καθώς όταν η πιο παραγωγική ομάδα μιας κοινωνίας, βρίσκεται χωρίς εργασία δημιουργούνται περαιτέρω προβλήματα και η κοινωνία μειονεκτεί. Επιπλέον με την παρουσία όλως αυτών των αδυναμιών επέρχονται και άλλα προβλήματα « ταυτόχρονα, η 'προσήλωση' στη διευκόλυνση των ατομικών και ομαδικών απολύσεων (αύξηση του ορίου, συρρίκνωση αποζημίωσης και τμηματική εξόφλησή της, μείωση του χρόνου προμήνυσης και θεσμοθέτηση δοκιμαστικής περιόδου διάρκειας 12 μηνών) σε

⁵ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2010) Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, Ετήσια Έκθεση 2010, Αθήνα, σελ.19-20

μια περίοδο υψηλότατης ανεργίας τροφοδοτεί, διογκώνει και εμπεδώνει το κλίμα εργασιακής ανασφάλειας 'ενθαρρύνοντας' εκβιαστικές λογικές για τη σιωπηρή αποδοχή βλαπτικών μεταβολών και πρακτικές –σχεδόν ανέξοδες– υποκατάστασης της υφιστάμενης εργασίας με φθηνότερη απασχόληση (π.χ. εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών, πρακτική άσκηση κ.λπ.) με παράλληλα αποτελέσματα την όξυνση της αδήλωτης εργασίας και την εκτόξευση του 'σκοτεινού αριθμού' των διακρίσεων ή άτυπων παραβιάσεων δικαιωμάτων σε βάρος των εργαζομένων.»⁶

Ένα άλλο θέμα που έχει δημιουργηθεί με την κρίση είναι η προσφορά σε μισθούς και πως αυτοί έχουν διαμορφωθεί σε περίοδο κρίσης και οικονομικής ανασφάλειας. Βέβαια πριν φτάσουν εκεί τα πράγματα από κάπου ξεκίνησαν και κάπως κατέληξαν σαν λογικό επακόλουθο. «Η συγκριτικά μεγαλύτερη αύξηση των ονομαστικών μέσων αποδοχών ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα υπολογισμένη σε εθνικό νόμισμα (+8,8%), μετατράπηκε σε θεαματική αύξηση 44% έναντι των 35 αναπτυσσόμενων χωρών εξαιτίας της ανατίμησης του ευρώ και παλαιότερα της δραχμής στη διάρκεια της δεκαετίας του 2000. Σύμφωνα με τις πιο πρόσφατες προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Μάιος 2012), στη διάρκεια του 2012 θα υπάρξει θεαματική μείωση των μέσων αποδοχών ανά εργαζόμενο στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις 35 προηγμένες χώρες, είτε σε εθνικό νόμισμα, είτε σε δολάρια.»⁷ Από την άλλη έχουμε και τον κατώτατο μισθό. Είναι και αυτός μια συνέπεια της κρίσης. Μια οποιαδήποτε κοινωνία που έχει συνηθίσει σε υψηλούς μισθούς και απολαβές, όταν τα δεδομένα αλλάζουν τότε θα πρέπει να αλλάξει και ο τρόπος ζωής. «Στην Ευρώπη, ο κατώτατος μισθός υπάρχει προ πολλού σε χώρες όπως η Γαλλία, η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ισπανία και το Βέλγιο, καθιερώθηκε πιο πρόσφατα στο Ηνωμένο Βασίλειο (1999) και στην Ιρλανδία (2000), ενώ στα περισσότερα νέα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο κατώτατος μισθός θεσπίστηκε στην αρχή της περιόδου μετάβασης (δεκαετία 1990). Δεδομένων των αδύναμων συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης στις Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης οι κατώτατοι μισθοί επηρεάζουν την εξέλιξη του συνόλου μισθών. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο

⁶ Κ.ΑΝ.Ε.Π.- ΓΣΕΕ (2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική Πολιτική, Αθήνα 2013 σελ.161

⁷ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012) Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, Αθήνα, σελ. 207-208

υπάρχει σήμερα στα 20 από τα 27 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συγκεκριμένα ο κατώτατος μισθός θεσμοθετημένος σε εθνικό επίπεδο τον οποίο οφείλουν να τηρούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στα διάφορα ειδικότερα επίπεδα (κλαδικό, επιχειρησιακό) ισχύει σε εννέα από τα 15 παλιά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Βέλγιο, Ελλάδα, Ισπανία, Γαλλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία, Πορτογαλία Ιρλανδία και Ηνωμένο Βασίλειο). Το ύψος του, είτε ορίζεται από την κυβέρνηση στην βάση των προτάσεων των κοινωνικών συνομιλητών (Γαλλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία), είτε προκύπτει από την συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών (Βέλγιο και Ελλάδα) και εφαρμόζεται συνήθως στο σύνολο των εργαζομένων της οικονομίας και σε όλα τα επαγγέλματα. Ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο ισχύει επίσης και στα 11 από τα 12 νέα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λιθουανία, Λετονία, Μάλτα, Πολωνία, Σλοβενία, Σλοβακία, Βουλγαρία, Ρουμανία) και σχεδόν σε όλα ορίζεται από την κυβέρνηση είτε μονομερώς είτε στην βάση προτάσεων, διαβουλεύσεων ή διαπραγματεύσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών συνομιλητών. Επίσης σε ορισμένες χώρες προβλέπεται αυτόματη αναπροσαρμογή του κατώτατου μισθού στην εξέλιξη των τιμών ή /και αυξήσεις, πράγμα που επιτρέπει την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των κατώτατων αποδοχών και την ενίσχυση τους.»⁸ Ο κατώτατος μισθός αλλάζει την οικονομική δραστηριότητα σε καθημερινό επίπεδο μιας Χώρας, σε όλους τους τομείς. Επιπλέον, αλλάζουν πολλά δεδομένα, από την ποιότητα ζωής, μέχρι και οι όροι της κοινωνικής αλληλεπίδρασης των ατόμων.

Αυτά είναι μερικά από τα σύγχρονα προβλήματα που έχουν προκύψει στη μελέτη της απασχόλησης. Είναι λογικό να αναζητείται τρόπος για βελτίωση και μια αποτελεσματικότερη προσπάθεια στο να αποφευχθούν όλα εκείνα τα προβλήματα. Έμφαση θα πρέπει να δοθεί όπως έχουμε ήδη αναφερθεί σε θέματα επαγγελματικής κατάρτισης «η ανάπτυξη, η λειτουργία και η εφαρμογή ενός εθνικού συστήματος ποιότητας στη διά βίου εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση με στόχο την αξιοπιστία, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα. Το ζήτημα της ποιότητας εδράζεται σε σαφείς και ξεκάθαρες διαδικασίες προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και

⁸ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012) Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2013, Αθήνα, σελ. 217

αξιολόγησης της παροχής της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την πληρέστερη ικανοποίηση σαφών στόχων που η εκπαιδευτική πολιτική σε άμεση σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να θέτουν με ευκρίνεια και καθαρότητα... Σημαντική διαδικασία αποτελεί επίσης η ανάπτυξη ενός ουσιαστικού και ταυτόχρονα ποιοτικού κοινωνικού διαλόγου για τα θέματα κατάρτισης και απασχόλησης μέσα από την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία και τη λειτουργία ουσιαστικής πρακτικής άσκησης με στόχο την αποτελεσματικότερη μετάβαση στην απασχόληση.»⁹ Αυτή σαν προτεινόμενη λύση, τόσο από τη μελέτη που έγινε από τη ΓΣΕΕ σχετικά με την κατάρτιση, όσο και από εμάς με την παρούσα εργασία σχετικά με την απασχόληση και την εξέλιξή της.

⁹ Κ.ΑΝ.Ε.Π. – ΓΣΕΕ (2013) Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική πολιτική, Αθήνα 2013 σελ.169-170

Κεφάλαιο 2

Η Εξέλιξη της απασχόλησης των νέων

Η απασχόληση των νέων μέσα σε μια περίοδο όπου η οικονομική κρίση έχει απλώσει τα δίκτυα της σε όλα τα επίπεδα, έχει πολύ μεγάλο ενδιαφέρον. Εξετάζοντας από το 2005 έως και το 2010, μια περίοδο όπου τα πρώτα στίγματα της οικονομικής κρίσης αρχίζουν να φαίνονται και να γίνονται αντιληπτά στα κοινωνικά σύνολα, έως την περίοδο όπου πλέον όλοι μπορούν να παραδεχτούν ότι η χώρας μας διανύει μια περίοδο κρίσης, οικονομικής φύσεως, όπου αναπόφευκτα επηρεάζει όλους τους τομείς της κοινωνίας. Η απασχόληση των νέων (ηλικιών 15-29) δε θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από ένα τέτοιο φαινόμενο. Εμείς καλούμαστε να αναδείξουμε το πως έχει επηρεαστεί, έχει μειωθεί ή αυξηθεί η απασχόληση μέσα από ενότητες και τομείς που αφορούν καθαρά την ίδια την απασχόληση για τα συγκεκριμένα χρονικά πλαίσια (2005-2010). Σημαντική βοήθεια μας υπήρξαν οι έρευνες της Στατιστικής υπηρεσίας, οι οποίες μας έδωσαν σημαντικά δεδομένα-αποτελέσματα για τον αριθμό ατόμων ανά ηλικιακή ομάδα, ανά χρονιά, ανά ειδικότητα σε κάποιες περιπτώσεις και ότι άλλο θεωρήσαμε χρήσιμο για να καλύψουμε τους τομείς αυτούς, που θεωρήσαμε σκόπιμο να θίξουμε, με σκοπό να εξάγουμε τα ανάλογα αποτελέσματα και σχόλια που αφορούν στην εξέλιξη της απασχόλησης των νέων. Τα διάφορα γραφήματα σε μορφές στήλες τμημάτων, κυλίνδρων και ραβδογραμμάτων κυρίως, βοήθησαν αρκετά τόσο εμάς για την παρουσίαση των αποτελεσμάτων, όσο και τον αναγνώστη να μπορέσει να κάνει αντιληπτά τα όσα αναφέρουμε και αναδεικνύουμε. Για την οποιαδήποτε απορία ή ενδεχόμενη ασάφεια, μια ματιά στο εκάστοτε γράφημα ενδεχομένως να λύσει την όποια απορία. Όπως είναι φυσικό στις αναφορές μας, κάποια ευκόλως εννοούμενα στοιχεία θα παραλείπονται, δίνοντας κυρίως έμφαση σε αυτά που θεωρούμε ότι αναδεικνύουν καλύτερα το θέμα μας. Για αρχή **οι απασχολούμενοι σε σχέση με το φύλλο τους** είναι αυτοί που θα μας απασχολήσουν. Πόσοι Άνδρες και Γυναίκες είναι αυτοί που έχουν μια οποιαδήποτε απασχόληση; Ποια χρονιά από το 2005 έως το 2010 μειώθηκαν ή αυξήθηκαν; Και ποιοι είναι αυτοί που εργάζονται περισσότερο γυναίκες ή άνδρες; Αυτά είναι μερικά από τα ερωτήματα που θα μας προβληματίσουν

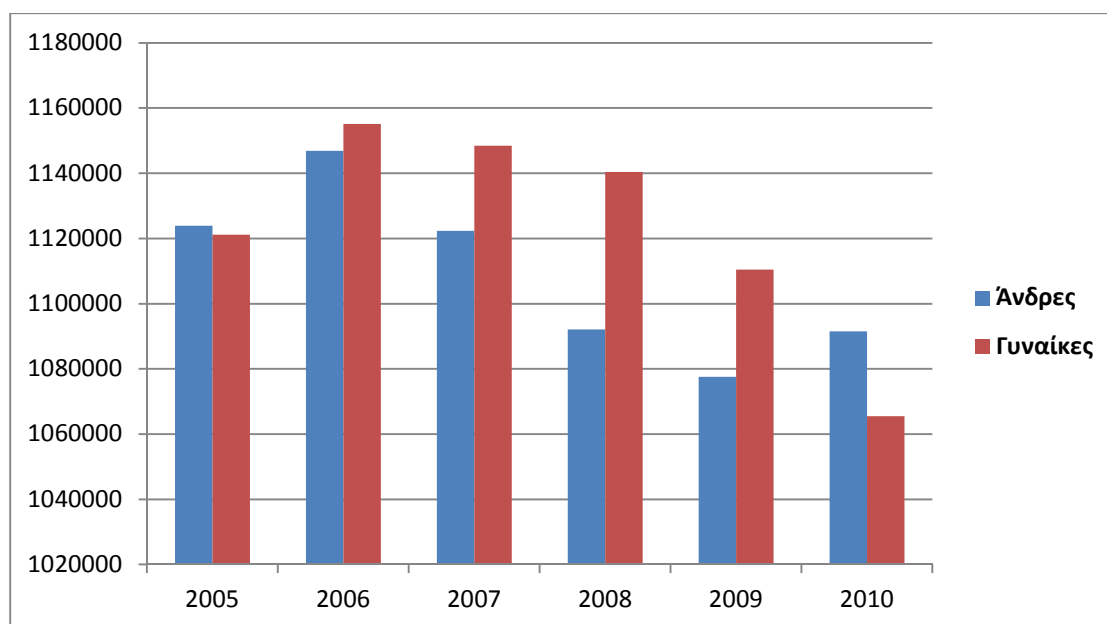
στο ένα μέρος της ερευνάς μας, από τα οποία θα προκύψουν και άλλα θέματα-ερωτήματα προς εξέταση τα οποία θα δούμε στη συνέχεια. Όλα αυτά όπως αναφέραμε, αφορούν τις νεώτερες ηλικίες των απασχολούμενων.

α) Οι απασχολούμενοι σε σχέση με το Φύλο Άνδρες-Γυναίκες

Το Φύλο πάντα ήταν ένα ενδιαφέρον θέμα στο κατά πόσο προσφέρουν ο ένας έναντι του άλλου σε οποιοδήποτε τομέα της μέχρι τώρα ύπαρξης του ανθρώπου. Ο άνδρας στις περισσότερες περιπτώσεις υπερτερούσε της γυναίκας. Αυτό τα τελευταία χρόνια έχει αλλάξει κατά πολύ και φυσικά από όταν οι γυναίκες άρχισαν να έχουν ίσα δικαιώματα με τους άνδρες. Με αυτή την ισότητα απέδειξαν ότι μπορούν να κάνουν το ίδιο σημαντικά πράγματα και σε περιπτώσεις και καλύτερα από έναν άνδρα. Όσον αφορά τώρα την απασχόληση, από πάντα και από όποια εποχή και να το δούμε οι άνδρες εργάζονταν περισσότερο από τις γυναίκες, καθώς ήταν και αυτοί που μορφώνονταν περισσότερο. Όταν όμως αυτό άλλαξε και οι γυναίκες έπαιρναν την ίδια εκπαίδευση με τους άνδρες και είχαν τις ίδιες ευκαιρίες πέρα από προκαθορισμένα ταμπού και στερεότυπα της κοινωνίας, παρατηρήθηκε, ότι είναι ικανές να εργαστούν το ίδιο καλά με τους άνδρες και στο ίδιο ισότιμες θέσεις.

Στην Ελλάδα παρατηρούμε ότι γυναίκες, άνδρες έχουν λογικές αλληλεπιδράσεις στον τομέα της απασχόλησης, με εμφανώς μια τάση προς τα πάνω υπέρ των ανδρών, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι οι γυναίκες είναι πιο παραγκωνισμένες σε σχέση με τους άνδρες για σημαντικούς σκοπούς ή συμφέροντα. Βέβαια ακόμα κι αν αυτό ισχύει δεν είμαστε αρμόδιοι να το παρουσιάσουμε στην εν λόγω εργασία. Αυτό που μας ενδιαφέρει είναι να δούμε στο κατά πόσο οι άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες εργάζονται τα τελευταία χρόνια και ποιες ηλικιακές ομάδες παρουσιάζουν κάποιες ποσοτικές διαφορές, εάν και εφόσον υπάρχουν.

Απασχολούμενοι σε σχέση με το Φύλο, Ηλικίες 15-19



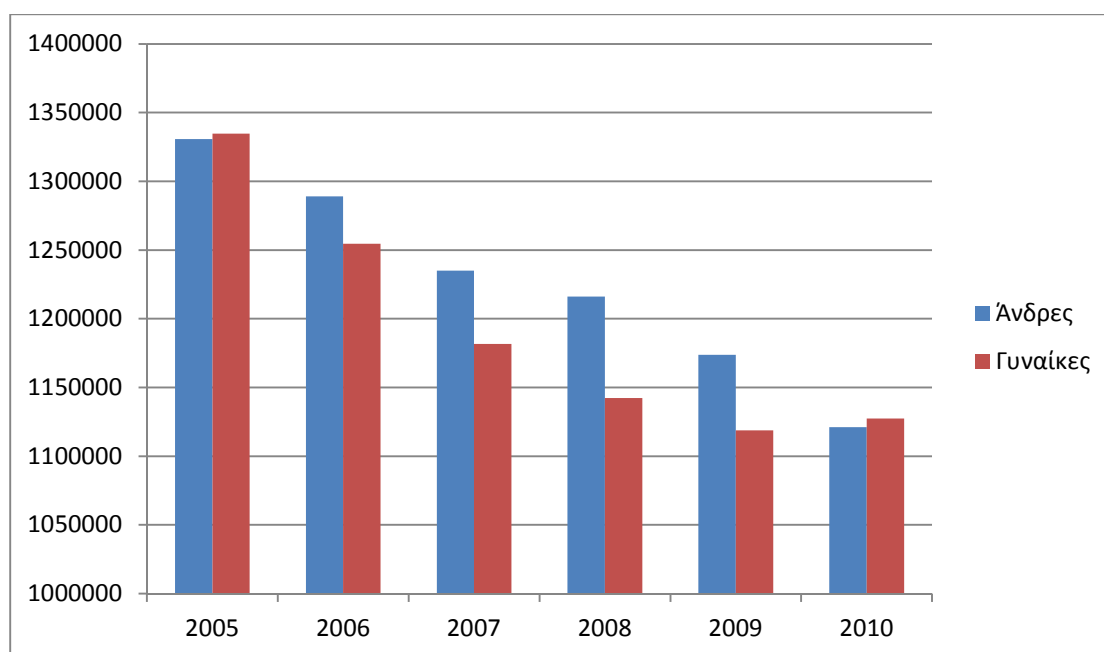
Γράφημα 1 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

Στις μικρότερες ηλικίες με μια γρήγορη ματιά στο γράφημα 1 θα διαπιστώσει κανείς, ότι οι Γυναίκες στις περισσότερες χρονιές από το 2005 έως και το 2010 υπερτερούν στο εργατικό δυναμικό σε σχέση με τους Άνδρες. Συγκεκριμένα τη χρονιά 2008 βλέπουμε τη διαφορά αυξημένη σε ένα ποσοστό 2 %, αντίθετα το 2010 οι μονάδες είναι υπέρ των αρρένων εργαζομένων με διαφορά 1,5 % περίπου ενώ το 2005 η διαφορά είναι ελάχιστη προς μηδαμινή. Το 2006 εργάζονταν περίπου δύο εκατομμύρια τριακόσια άτομα στις μικρότερες ηλικίες της κλίμακας μας και αυτή είναι και η καλύτερη χρονιά με τα υψηλότερα ποσοστά, για τις συγκεκριμένες ηλικίες, ενώ για το 2010, βλέπουμε ότι υπάρχει μια σχετική πτώση, που είναι θα λέγαμε και εύλογη καθώς η κρίση τη συγκεκριμένη χρονιά είχε πλέον παγιωθεί. Αυτό βέβαια δε σημαίνει ότι ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις, μπορεί για συγκεκριμένους λόγους να υπάρξει διαφορετική προσέγγιση και μεγαλύτερα ποσοστά σε χρονιές που δεν τις περιμέναμε.

Στις ηλικίες αυτές πρέπει να παρατηρήσουμε ότι συμπεριλαμβάνονται και ανήλικοι απασχολούμενοι τα ποσοστά των οποίων δεν πρέπει να είναι και πολύ μεγάλα αφού οι περισσότεροι ανήλικοι είναι μαθητές. Όποτε, τα συγκεκριμένα ποσοστά μάλλον πως εμπλουτίζονται κυρίως από τις ηλικίες

18-19, καθώς τότε σαν ενήλικοι πλέον μπαίνουν 'στον στίβο' της αγοράς εργασίας. Βέβαια αν σκεφτούμε ότι πολλοί μαθητές μετά το λύκειο προτιμούν να εργαστούν, παρά να συνεχίσουν την εκπαίδευση τους, τότε έχουμε το συγκεκριμένο αποτέλεσμα. Πάντως όπως και να έχει οι ηλικίες 15-19 και με βάση τα αποτελέσματα της στατιστικής υπηρεσίας, έχουν να δείξουν ένα σημαντικό υπολογίσιμο αριθμό απασχολούμενων, ο οποίος προστίθεται σε αυτό των ηλικιών 20-29 και μας δίνει το σύνολο των νέων απασχολούμενων.

Απασχολούμενοι σε σχέση με το φύλο, Ηλικίες 20-24



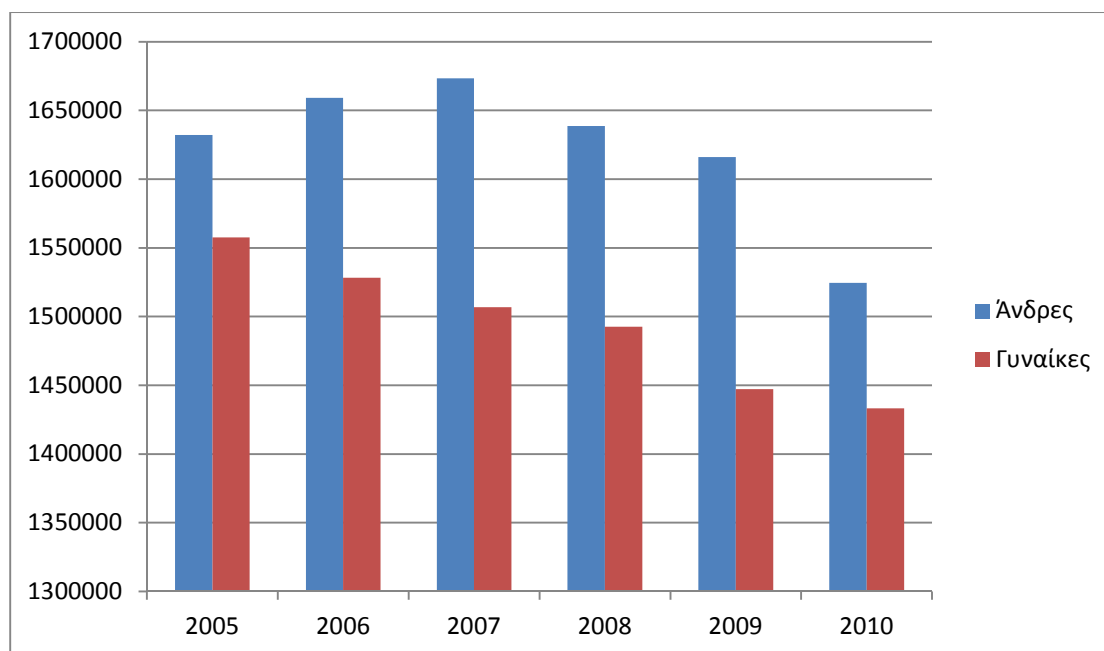
Γράφημα 2 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

Στις ηλικίες των 20 με 24 οι διαφορές είναι κοντινές και τα αποτελέσματα σχεδόν ίδια. Οι άρρενες παρουσιάζουν σχετικά αυξημένες μονάδες στην απασχόληση. Η ελάχιστη διαφορά υπέρ των θηλέων είναι τις χρονιές 2005 και 2010. Τις συγκεκριμένες χρονιές οι απασχολούμενες γυναίκες είναι κατά ελάχιστα περισσότερες από τους άνδρες, με διαφορά 4000 και 6000 αντίστοιχα. Όπως παρατηρούμε η μεγάλη διαφορά δεν έχει να κάνει με το αν οι Γυναίκες υπερτερούν από τους άνδρες στην απασχόληση, αλλά στην μείωση και των δύο κατηγοριών. Το 2005 μέχρι και το 2010 η πτώση σ' αυτή την ηλικιακή ομάδα είναι αρκετή, όπως βλέπουμε στο Γράφημα 2, κάθε χρονιά μετά το 2005 μειώνονταν οι απασχολούμενοι και από τις δυο πλευρές,

με αποκορύφωμα το 2010 όπου η μείωση είναι και μεγαλύτερη. Η μείωση στα συνολικά αποτελέσματα έχει να κάνει με περίπου 40.000 εργαζομένους. Αυτό πάει να πει ότι στις ηλικίες των 20-24 η μείωση στην απασχόληση είναι ευδιάκριτη και σχεδόν αυτονόητη αφού καμία από τις χρονιές που εξετάζουμε δεν παρουσιάζουν αυξητικές τάσεις, είτε από την πλευρά των ανδρών, είτε των γυναικών.

Με μια πιο προσεκτική ματιά, μπορούμε επίσης να διακρίνουμε ότι τις χρονιές 2007 και 2008 οι Γυναίκες απασχολούμενοι στις ηλικίες 15-19 (Γράφημα 1) είναι κατά πολύ περισσότεροι σε σχέση με τους απασχολούμενους Άνδρες ηλικιών 20-24 για τις ίδιες χρονιές. Όπως και να έχουν όμως τα αποτελέσματα και οι διαφορές μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, η πτώση και στις δυο κατηγορίες υπάρχει από τη μια χρονιά στην άλλη, με αποκορύφωμα το 2010.

Απασχολούμενοι σε σχέση με το Φύλο, Ηλικίες 25-29



Γράφημα 3 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

Η επόμενη στη σειρά ομάδα ηλικιών, που συμπληρώνουν τους νέους απασχολούμενους που εξετάζουμε, παρουσιάζουν μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των δυο φύλων με τους άντρες να έχουν σε όλες τις χρονιές από το 2005 μέχρι και το 2010 το προβάδισμα. Το 2009 η διαφορά είναι στους

170.000 περισσότεροι άντρες και το 2005 75.000, αυτές είναι η μεγαλύτερη και η μικρότερη διαφορά στις ηλικίες 25-29 μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αν προσέξουμε στο Γράφημα 3 οι άντρες απασχολούμενοι κυμαίνονται στα ίδια επίπεδα όλες τις χρονιές, εκτός το 2010 όπου η πτώση είναι εμφανής και σε αυτή την περίπτωση. Όμως 2006-2008 είναι χρονιές που τα ποσοστά είναι στα μεγαλύτερα τους επίπεδα συνολικά και στα δυο φύλα. Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε η τάση είναι ευνοϊκότερη στις ηλικίες των 25-29, είναι αυτοί που έχουν περισσότερη εμπειρία και είναι πιο καταρτισμένοι, αφού είτε έχουν αποφοιτήσει από κάποια σχολή, είτε έχουν περισσότερη προϋπηρεσία σε σχέση με τις ηλικίες 15-24 και άρα έχουν καλύτερη απορρόφηση σε εκάστοτε εργασία. Από την άλλη οι ηλικίες αυτές είναι και εκείνες που θα πρέπει να βρίσκονται σε μια απασχόληση για τους προφανείς κοινωνικούς λόγους.

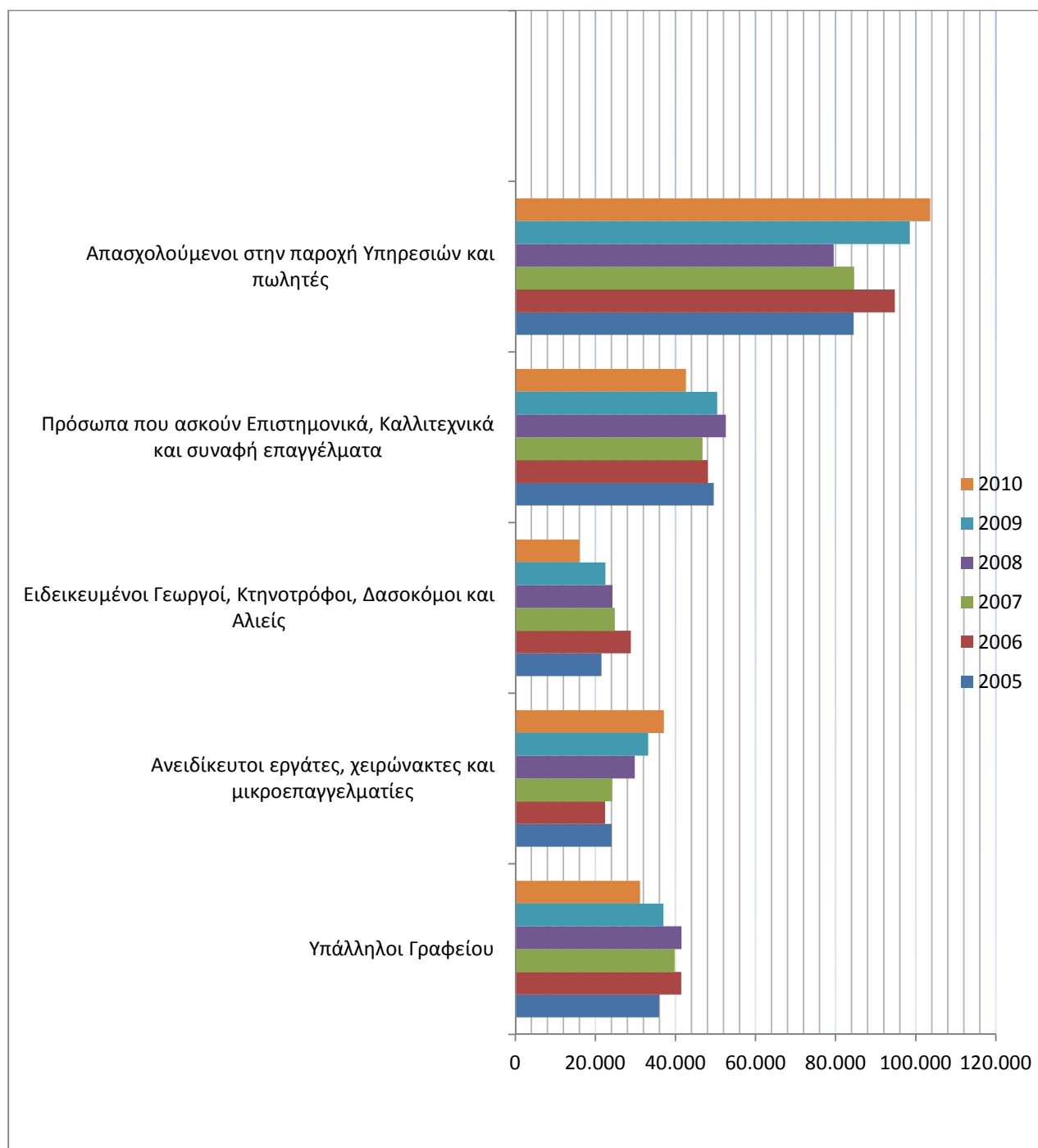
Αν προσέξουμε συνολικά τα αποτελέσματα, σαφώς οι διαφορές στα δυο φύλα είναι ελάχιστες και δεν παρουσιάζουν κάποια αρνητική εικόνα για το αν υπερτερεί η μια κατηγορία της άλλης. Οι σχετικές διαφορές που μπορεί να υπάρχουν κατά περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα αυτή που είδαμε στις ηλικίες 24-29, δε μπορεί να έχει κάποια κοινωνική προέκταση, καθώς οι διαφορές δεν είναι τόσο μεγάλες. Από την άλλη αυτό που μπορούμε να δούμε σαν εξέλιξη είναι η μείωση που υπάρχει και στα δυο φύλα συνολικά την χρονιά 2010, σε σχέση με το πως ήταν τα αποτελέσματα το 2005. Όλα αυτά σίγουρα είναι απόρροια της οικονομικής κρίσης, αλλά και στο πως οι πολίτες και συγκεκριμένα οι νέοι έχουν επηρεαστεί από αυτήν.

Η απασχόληση των ηλικιών 15-29 είναι ένα δείγμα σημαντικό και για τη συνολικότερη εκτίμηση στην εξέλιξη της απασχόλησης, καθώς από αυτό το δυναμικό μπορούν να εξαχθούν συνολικότερα συμπεράσματα. Αυτές οι ηλικίες δραστηριοποιούνται περισσότερο στον επαγγελματικό τομέα θέλοντας να δημιουργήσουν ένα επαγγελματικό προφίλ και μια κοινωνική αναγνώριση. Η εργασία και το επάγγελμα βοηθάει κατά πολύ σε αυτό αφού εκτός του ότι εξασφαλίζει τις ανάγκες για βιοποριστικούς λόγους, κάνει το άτομο να νιώθει χρήσιμος και παραγωγικό.

β) Μερική-Πλήρης απασχόληση όπως φαίνεται από ‘ορισμένα’ επαγγέλματα

Δυο κατηγορίες στις οποίες χωρίζονται οι απασχολήσεις διάφορων κατηγοριών Μερική και πλήρης απασχόληση. Με τον όρο μερική εννοούμε την υποδιαίρεση της πλήρους απασχόλησης κατά τη μορφή που απαιτείται σε μια εργασία, όπου μπορεί να καλυφτεί με μειωμένο ωράριο στις περισσότερες περιπτώσεις, από αυτό που χρειάζεται για την πλήρη εργασία. Ενώ από την άλλη η πλήρης απασχόληση, μπορεί να οριστεί σύμφωνα με αυτό που είναι απαραίτητο σε οποιοδήποτε επάγγελμα, αυτό που ορίζει ο νόμος και σε περιπτώσεις αυτό που μπορεί να αποδώσει ο απασχολούμενος. Η πλήρης απασχόληση είναι αυτό που επιδιώκεται από την μεγαλύτερη μάζα των εργαζομένων, καθώς στην πλήρη απασχόληση οι απολαβές είναι και περισσότερες. Όμως και η μερική απασχόληση μπορεί να επιδιωχθεί πολύ εύκολα από κάποιον για πολλούς λόγους, με σκοπό την άνεση και οργάνωση συγκεκριμένων παραγόντων που βοηθούν το ίδιο. Παρ’ όλα αυτά και οι δυο μορφές απασχόλησης πρέπει να εξεταστούν από τη μεριά τους για να μπορέσουμε να έχουμε μια εικόνα, για το πως κυμαίνονταν τα ποσοστά των απασχολούμενων (πόσοι ήταν οι απασχολούμενοι) το 2005 έως και το 2010, μέσα από ορισμένα επαγγέλματα, ομάδες επαγγελματιών και ειδικότητες συγκεκριμένων εργασιών.

Μερική Απασχόληση ηλικιών 15-29, όπως φαίνεται από ορισμένα επαγγέλματα



Γράφημα 4 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

«Σε περιόδους οξύτατης οικονομικής κρίσης, όπως αυτή που διανύουμε τα τελευταία χρόνια, είναι εύλογο να συναντάμε όλο και συχνότερα άλλες μορφές εργασιακής απασχόλησης, πέραν της πλήρους απασχόλησης. Έτσι έχουμε την μερική απασχόληση. Ως εργαζόμενος μερικής απασχόλησης, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 2 του Ν 3846/2010 θεωρείται κάθε εργαζόμενος με

σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας, του οποίου οι ώρες εργασίας, υπολογιζόμενες σε ημερήσια, εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη ή μηνιαία βάση είναι λιγότερες από το κανονικό ωράριο εργασίας του συγκρίσιμου εργαζόμενου.

Η μερική απασχόληση εμφανίζεται με διάφορες μορφές. Συνήθης μορφή μερικής απασχόλησης είναι εκείνη που εμφανίζει μειωμένο ημερήσιο ωράριο απασχόλησης (π.χ. τετράωρο) επί πενήνήμερο εβδομαδιαία. Άλλες μορφές μερικής απασχόλησης είναι η απασχόληση επί πενήνήμερο με μη σταθερό ημερήσιο χρόνο εργασίας, δηλαδή η εκ περιτροπής εργασία, η οποία αποτελεί υποπερίπτωση της μερικής απασχόλησης, δηλαδή απασχόληση κατά πλήρες μεν ωράριο, αλλά για λιγότερες ημέρες την εβδομάδα.»¹⁰

Για τη μερική απασχόληση στην αρχή και για την πλήρη στη συνέχεια, βλέπουμε (Γράφημα 4) μέσω των συγκεκριμένων επαγγελματιών, που ενδεικτικά επιλέξαμε πως έχει εξελιχθεί η απασχόληση στο συγκεκριμένο τομέα. Οι μετρήσεις και σε αυτή την περίπτωση αφορά τους νέους (ηλικιών 15-29). Για αρχή, οι ειδικότητες που είδαμε την εξέλιξη τους, από το 2005 έως και το 2010 είναι: οι Υπάλληλοι Γραφείου, οι Ανειδίκευτοι εργάτες-Χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες, οι Ειδικευμένοι Γεωργοί-Κτηνοτρόφοι-Δασοκόμοι και Αλιείς, Πρόσωπα που ασκούν Επιστημονικά-Καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, Απασχολούμενοι στην παροχή Υπηρεσιών και πωλητές.

Οι Υπάλληλοι Γραφείου είναι μια μεγάλη ομάδα του εργατικού δυναμικού όσον αφορά την πλήρη απασχόληση και όπως βλέπουμε και εδώ με μερική απασχόληση απασχολούνται μια μεγάλη ομάδα των νέων. Τέτοιες θέσεις, έχουν να κάνουμε με κάθε λογής θέσεις σε γραφεία, από λογιστικά μέχρι και δικηγορικά. Σε τέτοιες θέσεις απαντούν και αρκετοί φοιτητές, είτε σαν πρακτική άσκηση της εκάστοτε σχολής που φοιτούν, είτε ως εργασία με βοηθητικό εισόδημα, για να μπορέσουν να διεκπεραιώσουν τις σπουδές τους, όταν υπάρχουν πιθανά οικονομικά βάρη της οικογένειας. Αυτό βέβαια θα

¹⁰ Άρθρο Χρύσα Τσιώτση, Οικονομικά, αγορά-εργασίας τι προβλέπεται για μερική απασχόληση, <http://www.news.gr/oikonomia/agora-ergasias/article/146768/ti-provlepei-o-nomos-gia-th-merikh-kai-ek-peritrop.htm>

18/05/15

μπορούσε να ισχύει για όλες τις θέσεις απασχόλησης, είτε μερικής, είτε πλήρης. Πιο συγκεκριμένα, στους απασχολούμενους σε θέσεις γραφείου παρατηρούμε ότι τα έτη 2006 και 2008 απασχολούνται περί τους 41.000 υπαλλήλους, ενώ το 2005 ήταν 35.000 και το 2010 έπεσαν στους 31.000. Τέτοιου είδους скаμπανεβάσματα στους απασχολούμενους, βλέπουμε συνέχεια σε όλες τις ειδικότητες, ρίχνοντας πιο προσεκτική ματιά στο Γράφημα 4. Αυτό ίσως μπορεί να εξηγηθεί με αυτό που αναφέρθηκε και παραπάνω. Σε μια περίοδο κρίσης βρίσκονται καινούργιοι τρόποι για δημιουργία νέων θέσεων με μικρότερο κόστος. Η μερική απασχόληση είναι μια άλλη μορφή εργασιακή απασχόλησης, οπότε σε χρονιές όπως το 2008, όπου η κρίση είναι πλέον 'έντονη' στη Χώρα μας τέτοιες θέσεις έχουν αυξηθεί.

Στους Ανειδίκευτους εργάτες, τους χειρωνάκτες και στους μικροεπαγγελματίες βλέπουμε μικρά ποσοστά μερικής απασχόλησης νέων, αφού ίσως είναι και από τις λιγότερο εύκολες ειδικότητες που μπορεί να επιλέξει κάποιος, από την άποψη ότι χρειάζεται πολύ επίπονη εργασία σε περιπτώσεις ή σαν μικροεπαγγελματίας δύσκολα παίρνεις το ρίσκο να καταπιαστείς με αυτό, αφού δε μπορεί να εγγυηθεί κανείς για συνεχόμενη και μελλοντική απασχόληση. Σε αυτές τις ειδικότητες ίσως έχουμε να κάνουμε με αρκετά άτομα που έχουν ξένη υπηκοότητα και ζουν στη Χώρα μας και μην έχοντας λύσεις για εργασία προσφεύγουν εκεί. Το 2007 στους Ανειδίκευτοι εργάτες-Χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες μερικής απασχόλησης βλέπουμε 24.000 ενώ το 2010 αυξήθηκαν στους 37.000.

Οι Ειδικευμένοι Γεωργοί, Κτηνοτρόφοι, Δασοκόμοι και Αλιείς βρίσκονται στα ίδια ποσοστά με τους χειρωνάκτες και μικροεπαγγελματίες στην μερική απασχόληση. Τέτοιες ειδικότητες έχουν να κάνουμε με άτομα σε αγροτικές περιοχές, ορεινές, παραθαλάσσιες, σε χωριά και σε περιπτώσεις σε πιο δύσκολο- προσβάσιμες περιοχές. Η πτώση που παρουσιάζεται το 2010 είναι αρκετά μεγάλη αφού έπεσαν στους 15.000, σε σύγκριση με τις άλλες χρονιές, που κατά μέσο όρο κυμαίνονταν στους 24 με 25 χιλιάδες. Η Εξέλιξη που επέρχεται σε αυτούς τους τομείς, δεν είναι αξιομνημόνευτη, όταν κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα, πέρα από μεμονωμένες περιπτώσεις που η πτώση όπως

είδαμε για το 2010 είναι μεγάλη. Οι απασχολούμενοι σε επαγγέλματα του πρωτογενή τομέα, όπως αυτά που αναφέρουμε έχουν να κάνουν πολύ με την κληρονομιά ή και διαδοχή. Η όποια εξέλιξη υπάρχει έχει ενδιαφέρον διότι όταν πλήγονται τέτοιοι τομείς με σίγουρο εργατικό δυναμικό, τότε σίγουρα κρούεται ο κώδωνας κινδύνου στην κοινωνία. Η Ελλάδα μια χώρα που βασίζει στην οικονομία της σε τέτοιους τομείς, με την όποια παραμέληση τους ή πτώση απασχολούμενων ανά ειδικότητα στην περίπτωση μας, αποτελεί πρόβλημα και αρνητική εξέλιξη.

Στα επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα η μερική απασχόληση έχει να δείξει αξιόλογα νούμερα. Σ' αυτούς τους τομείς και ιδιαίτερα στα καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα, είναι εύκολο να βρεθεί εργασία και ως μερική απασχόληση αφού μπορούν να τα επιλέξουν (τα συγκεκριμένα επαγγέλματα- ηθοποιοί, μουσικοί, ζωγράφοι κ.α.) και σαν δεύτερη εργασία, που δεν απαιτεί το βάρος μιας πλήρους απασχόλησης, αλλά καθαρά προσωπικής εργασίας. Βέβαια κατά πόσο αυτά τα επαγγέλματα μπορούν να εξασφαλίσουν βέβαιο μέλλον αποτελεί και το ενδιαφέρον της ύπαρξής τους. Τα Επιστημονικά επαγγέλματα αποτελούν και πιο εξειδικευμένες κατηγορίες επαγγελματιών και σαν μερική απασχόληση ίσως απαντούν αρκετά άτομα προς εκπαίδευση, με σκοπό να εξασφαλίσουν στον μέλλον αντίστοιχη πλήρη απασχόληση στον κλάδο αυτό. Όλα αυτά βέβαια μόνο υποθετικά μπορεί να είναι, αφού δεν ξέρουμε μεμονωμένες περιπτώσεις του κάθε απασχολούμενου. Στη συγκεκριμένη κατηγορία επαγγελματιών, πρέπει να τονίσουμε ότι στα ποσοστά αναφέρονται ηλικίες 20-29 από τη στατιστική υπηρεσία. Αυτό μπορεί να συμβαίνει κυρίως, λόγω μη αναφερόμενων ατόμων ηλικιών 15-19, που να έχουν ασχοληθεί με συγκεκριμένες ειδικότητες, είναι και εύλογο θα λέγαμε αφού για τις μικρότερες αυτές ηλικίες και πιο συγκεκριμένα στα επιστημονικά επαγγέλματα, η κατάρτιση που απαιτείται ενδεχόμενος να χρειάζεται, παραπάνω χρόνο και σε αυτή την ηλικία δεν είναι ακόμα έτοιμοι να ασχοληθούν με αυτά. Το 2008 και το 2009 έχουμε πάνω από 50.000 σε αυτούς τους τομείς ενώ το 2010 έπεσαν στους 42.000.

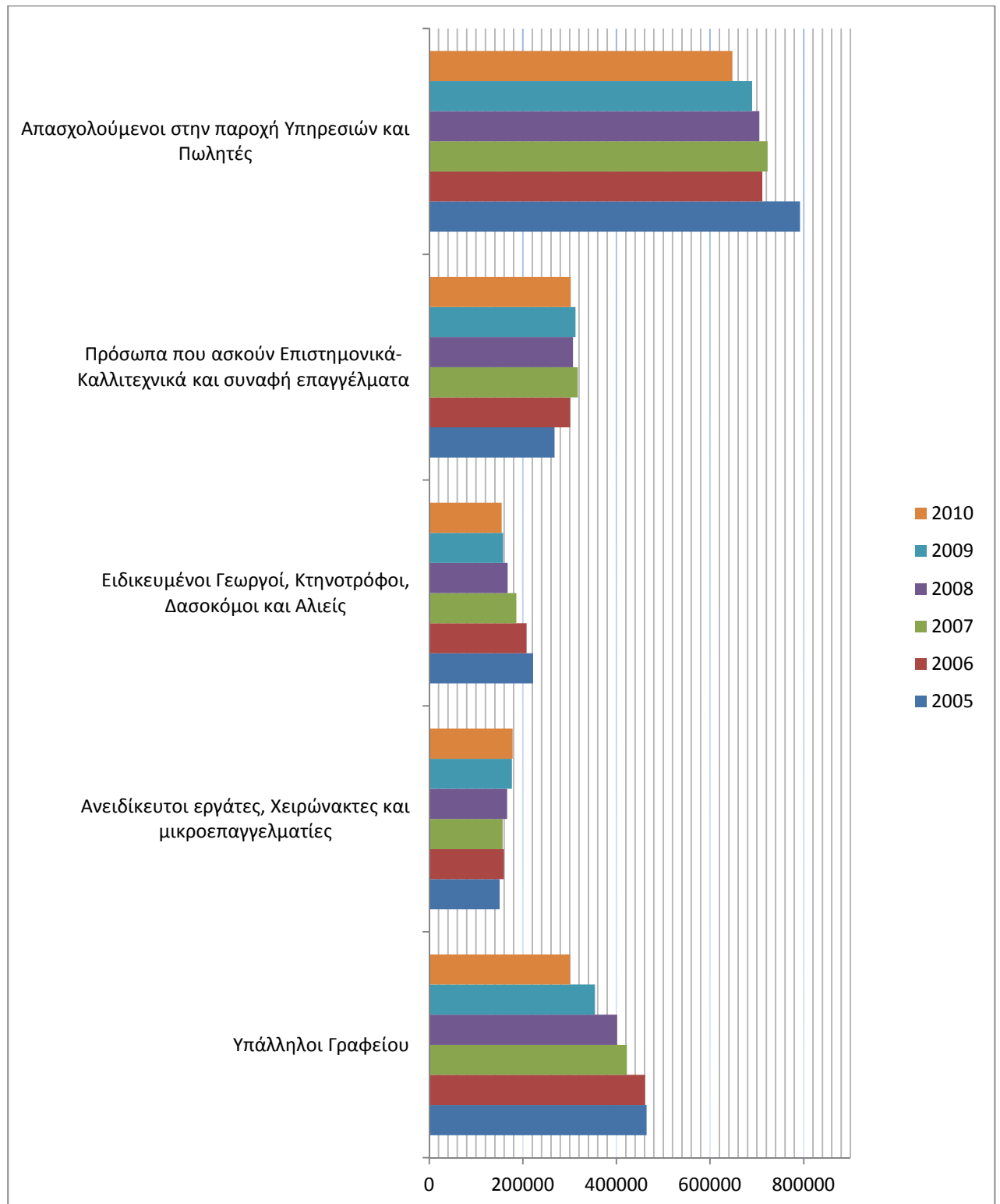
Άτομα που έχουν να κάνουν με την παροχή υπηρεσιών και πωλητές σύμφωνα με το Γράφημα 4 συγκεντρώνουν τα μεγαλύτερα ποσοστά. Αυτό συμβαίνει καθώς τέτοιες εργασίες είναι πιο εύκολο να βρεθούν και στις οποίες δεν απαιτούνται υπερβολικές δεξιότητες ή προϋπηρεσία. Η παροχή υπηρεσιών, μπορεί να αναφέρεται σε οποιαδήποτε παρεχόμενη εργασία κάνει κάποιος, έχοντας αντίστοιχες απολαβές. Από το Γράφημα βλέπουμε την αυξανόμενη ποσότητα απασχολούμενων το 2010 σε 103.000 περίπου, σε αντίθεση με το 2008 όπου έχουμε κάπου στους 79.000. Στα συγκεκριμένα επαγγέλματα θα βρούμε μαγείρους, σερβιτόρους, πωλητές και βοηθούς πωλητών σε καταστήματα, ταμίες, ταξιδιωτικοί συνοδοί και ξεναγοί, μπάρμαν, κομμωτές, αισθητικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα και άλλα. Όλα αυτά τα επαγγέλματα, τα συναντάμε στην καθημερινότητα μας, είναι απασχολήσεις που δεν μπορούν εύκολα να εκλείψουν για πρακτικούς λόγους.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι δεν υπάρχουν χρονιές όπου υπάρχει γενική πτώση η αύξηση σε κάποια κατηγορία επαγγελματιών από αυτά που εξετάζουμε. Άλλες χρονιές ευνοούνται σε διάφορες περιπτώσεις σε κάποια επαγγέλματα και άλλες μένουν μη ευνοημένες. Δε μπορούμε να γνωρίζουμε ανά ειδικότητα τι φταίει, αυτό που μπορούμε να σημειώσουμε είναι ότι οι εξελίξεις στη μερική απασχόληση και με βάση αυτά που θα δούμε στη συνέχεια για την πλήρη απασχόληση, τείνουν να είναι προσοδοφόρες στην ανεργία, σε μια κοινωνία που έχει κατακλυστεί από οικονομικά προβλήματα και οι απασχολήσεις είναι περιορισμένες και ελάχιστα αυξανόμενος ενώ κατά βάσει μειωμένες.

Όταν αυξάνεται ο αριθμός των απασχολούμενων στη μερική απασχόληση, σημαίνει ότι πιθανό έχουν αυξηθεί οι θέσεις εργασίας χωρίς αυτό να σημαίνει ότι έτσι περιορίζεται η ανεργία. Από τη στιγμή που εργάζεται κάποιος σε ημι-απασχόληση όπως είναι η μερική, οι απολαβές είναι σαφώς λιγότερες και αυτό δε μπορεί να αγνοηθεί σε μια εποχή κρίσης όπου όλα είναι ρευστά και αμφιταλαντευόμενα. Επιπλέον στη μερική απασχόληση η εργασία σε πολλές περιπτώσεις, δεν φτάνει τα μέγιστα στην αποτελεσματικότητα που μπορεί να εξασφαλίσει η πλήρη απασχόληση. Από την άλλη η μερική απασχόληση σε πολλές περιπτώσεις, μπορεί να λειτουργήσει πολύ αρνητικά, καθώς οι απασχολούμενοι δεν καταφέρνουν να αναδείξουν τις ικανότητες τους και την

αξία τους πάνω σε μια εργασία. Ο χρόνος σε πολλές περιπτώσεις είναι ελάχιστος και περιορισμένος, οπότε επέρχονται προβλήματα και πιθανές απολύσεις. Όπως και να έχει όμως, η μερική απασχόληση έχει και θετικά στοιχεία, αφού δίνεται η ευκαιρία σε πολλοί κόσμο να καταπιαστεί με κάτι και αυτόματα να ανελιχθεί εφόσον έχει τη δυνατότητα από την εργασία και της συνθήκες που ασκεί τα καθήκοντά του. Ας μην ξεχνάμε ότι σε μια περίοδο κρίσης, οι δυσκολίες είναι αναπόφευκτες αρκεί να μην τις αφήνουμε να διαιωνίζονται.

Πλήρης Απασχόληση ηλικιών 15-29, όπως φαίνεται από «ορισμένα» επαγγέλματα



Γράφημα 5 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

«Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο πλήρες ωράριο εργασίας καλείται πλήρης απασχόληση και αντιδιαστέλλεται από τη μορφή της απασχόλησης κατά την οποία συμφωνείται ότι ο εργαζόμενος θα προσφέρει εργασία μικρότερης διάρκειας και θα λαμβάνει αντίστοιχα μικρότερη αμοιβή.»¹¹

Η πλήρη απασχόληση είναι η δουλειά που κάνει κάποιος βάσει πλήρους ωραρίου, δηλαδή εργάζεται σε μια δουλειά οκτώ ώρες τη μέρα και όλες τις εργάσιμες ημέρες. «Σύμφωνα με τη νομοθεσία καθορίζεται ο ανώτατος επιτρεπόμενος χρόνος ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης δηλ. το νόμιμο ωράριο εργασίας. Η απασχόληση που αντιστοιχεί στο νόμιμο ωράριο εργασίας καλείται πλήρης απασχόληση.»¹² Η πλήρη απασχόληση έρχεται να απαντήσει σαν την κανονική μορφή απασχόλησης που ενδιαφέρει τον κάθε εργαζόμενο και επιδιώκει. Με τα ανάλογα δικαιώματα που ορίζει ο νόμος για τον απασχολούμενο όπως για παράδειγμα: «Ο νόμιμος χρόνος εργασίας ρυθμίζεται από κανόνες δημοσίας τάξης και ισχύει ανεξάρτητα από το αν η σύμβαση εργασίας είναι έγκυρη ή άκυρη .Ως νόμιμο χαρακτηρίζεται το ωράριο που καθορίζεται από τον νόμο και αποτελεί την ανώτατη επιτρεπόμενη χρονική διάρκεια απασχόλησης του εργαζομένου .Οι διατάξεις του νόμου ορίζουν το ανώτατο όριο νόμιμης απασχόλησης των εργαζομένων και είναι υποχρεωτικές. Συνεπώς, δεν επιτρέπεται η ατομική συμφωνία μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη να παραβιάζει το νόμιμο ωράριο εργασίας, υπό την έννοια της συνολολόγησης μεγαλύτερου ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρόνου.Γ'αυτό τον λόγο,μόνο μικρότερα ωράρια μπορούν να εφαρμοστούν και όχι μεγαλύτερα των νομίμων. Η εργασία πέραν των ορίων του νόμιμου ωραρίου θεωρείται και αμείβεται ως υπερωρία. Το νόμιμο ωράριο είναι οκτώ (8) ώρες την ημέρα και σαράντα οκτώ (48) ώρες την εβδομάδα (άρθρα 1 και 2 του ΠΔ 27/4.7.1932).»¹³

¹¹ Γ.Κ Καρούζος, ΕΚ ΠΕΡΙΤΡΟΠΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΜΙΑ ΜΟΡΦΗ ΜΕΡΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ, σελ. 1

¹² ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012-2015) Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων, εργασιακά θέματα σελ.2

¹³ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ (2012-2015) Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής εργαζομένων, εργασιακά θέματα σελ.4-5

Μένει τώρα να δούμε την απασχόληση και την εξέλιξή της από την πλευρά της πλήρους απασχόλησης, η οποία συγκεντρώνει μεγαλύτερη μάζα του εργαζόμενου πληθυσμού. Θα χρησιμοποιήσουμε και σε αυτή την περίπτωση τις ίδιες ομάδες επαγγελματιών, για να έχουμε πιο ξεκάθαρη εικόνα και φυσικά να θυμίσουμε ότι τα ποσοστά και οι μετρήσεις μας αφορούν τους νέους απασχολούμενους ηλικιών 15-29. Τα δεδομένα αυτά που έχουμε από τη Στατιστική Υπηρεσία βοήθησαν και εδώ σημαντικά. Με μια πρόχειρη ματιά στο Γράφημα 5, δε βλέπουμε τρομερές διαφορές συγκριτικά με το Γράφημα 4, απλά αλλάζουν σε κάποιες χρονιές, οι διαφορές των μεταξύ τους επαγγελματιών σε ποσοστά και αριθμό απασχολούμενων.

Στους υπαλλήλους Γραφείων, πέφτει μεγάλο βάρος του εργατικού δυναμικού, όπως αναφέραμε και στη μερική απασχόληση. Το 2005 αναφέρονται γύρω στους 464.000 υπαλλήλους. Αυτό δε συνέβη το ίδιο και το 2009 όπου έχουμε πτώση γύρω στους 100.000 υπαλλήλους κάτω. Το 2010 η μείωση είναι ακόμα μεγαλύτερη, αφού οι Υπάλληλοι Γραφείου ήταν 300.000. Αν αναλογιστούμε τη μέτρηση του 2005 θα καταλάβουμε ότι η διαφορά είναι πολύ μεγάλη. Αυτό ίσως έχει να κάνει με την μαζική απόλυση σε δημόσιους αλλά και ιδιωτικούς υπαλλήλους. Όποτε σύμφωνα με αυτή τη μικρή παρατήρηση η μείωση μέχρι και σήμερα μπορεί να είναι ακόμα μεγαλύτερη. Στα αντίστοιχα ποσοστά της μερικής απασχόλησης η πτώση ήταν η ίδια περίπου. Στα έτη 2007 και 2008 άρχισε να φαίνεται η μείωση, χωρίς να είναι όμως τόσο υπολογίσιμη, αφού οι διαφορές ήταν μικρές.

Χειρωνάκτες, εργάτες ανειδίκευτους και μικροεπαγγελματίες σε πλήρη απασχόληση βλέπουμε τα ακριβώς αντίθετα αποτελέσματα με τους υπαλλήλους γραφείων. Αν δούμε από την ανάποδη του Γραφήματος 5, τα έτη 2009 και 2010 οι εργαζόμενοι είναι 176,000 και 178,000 αντίστοιχα, ενώ το 2005 και 2006 150,000 και 159,000 αντίστοιχα. Εδώ τα ποσοστά έχουν να κάνουν τη διαφορά, αφού σ' αυτή την κατηγορία επαγγελματιών τα σύνολα είναι πολύ μικρότερα, οπότε δε μπορούμε να κάνουμε άμεση και εύκολη σύγκριση. Στο μονό που μπορούμε να αναφερθούμε είναι ότι η αύξηση οφείλεται ενδεχομένως, λόγω της ύπαρξης άνεργου πληθυσμού και άρα πιο εύκολο να προσληφθεί σε αυτές τις εργασίες και ίσως οι μισθοί και γενικότερα οι απολαβές να μην έχουν το ανάλογο κόστος με άλλες κατηγορίες

επαγγελματιών. Όλα αυτά, αναφέρονται για το λόγο και την ύπαρξη της κρίσης που τόσες φορές αναφέρουμε. Αναπόφευκτα υπάρχει σαν παρατήρηση και σαν προσπάθεια επεξήγησης κάποιων γεγονότων, που υφίστανται στην εξέλιξη της απασχόλησης.

Στην περίπτωση των γεωργών, κτηνοτρόφων, δασοκόμων και αλιέων υπάρχει και εκεί συνεχιζόμενη πτώση, που κινείται με μεγάλες διαφορές. Αν το πάρουμε από την αρχή στη συγκεκριμένη κατηγορία θα δούμε την πτώση από το 2005 να ξεκινάει με 221.000 και το 2010 να καταλήγει στους 154.000. Μια εύλογη παρατήρηση που μπορούμε να κάνουμε εδώ είναι ότι από τη στιγμή που αναφερόμαστε σε άτομα ηλικιών 15-29 ετών, στα συγκεκριμένα επαγγέλματα, να μην μπορούσαν να ανταπεξέλθουν στα βάρη και τις πιέσεις που αυτά απαιτούν, γι' αυτό έχουμε και αυτές τις αυξομειώσεις. Από την άλλη όπως γνωρίζουμε τα ποσοστά και οι απολαβές στη συγκεκριμένη κατηγορία, έχουν να κάνουν με την παραγωγή και την ποσότητα του καθαρού κέρδους που αυτή θα τους αποφέρει, όποτε σε μια μη παραγωγική χρονιά, αλλάζουν τα δεδομένα και ενδεχομένως να οδηγούν στην προσφυγή σε άλλους τρόπους απασχόλησης. Επιπλέον τα επιδοτούμενα προγράμματα και έσοδα που έχουν να λαμβάνουν, χρόνο με τον χρόνο μειώνονται, συνεπώς είναι λογική η μείωση γεωργών, κτηνοτρόφων, δασοκόμων και αλιέων που βρίσκονται στα σκαριά για νέα εργασία καθώς δύσκολα θα επιλέξουν να ασκήσουν αυτά τα επαγγέλματα.

«Τα πρόσωπα που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ομάδα, διεξάγουν αναλύσεις και έρευνες, αναπτύσσουν έννοιες, θεωρίες και λειτουργικές μεθόδους και παρέχουν συμβουλές ή εφαρμόζουν τις υπάρχουσες γνώσεις σχετικά με τις φυσικές επιστήμες, περιλαμβανομένων των μαθηματικών, τη μηχανική και τεχνολογία, τις επιστήμες ζωής, περιλαμβανομένης της ιατρικής, καθώς επίσης και με τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες. Διδάσκουν τη θεωρία και την πρακτική ενός ή περισσότερων γνωστικών αντικειμένων στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης· διδάσκουν και εκπαιδεύουν μειονεκτούντα πρόσωπα. Παρέχουν ποικίλες επιχειρησιακές, νομικές και κοινωνικές υπηρεσίες. Δημιουργούν και παρουσιάζουν καλλιτεχνικές εργασίες. Ιεραουργούν και προσφέρουν πνευματική καθοδήγηση. Συντάσσουν

επιστημονικές διατριβές και εκθέσεις.»¹⁴ Σε αυτή την κατηγορία επαγγελματιών της πλήρους απασχόλησης, οι διαφορές είναι ελάχιστες στην εξέλιξη των απασχολούμενων. Το μόνο που μπορούμε να παρατηρήσουμε είναι ότι από το 2005 έως και το 2010, υπάρχει μια ανοδική τάση της τάξεως των 35.000 ατόμων κατά μέσο όρο. Τα μεγαλύτερα νούμερα φαίνονται στο 2007 με 317.000. Νέοι εργαζόμενοι σε αυτούς τους τομείς εύκολα μπορούν να διατηρήσουν μια θέση, καθώς έρευνες και αναλύσεις που τυχόν αναλαμβάνουν χρειάζονται αρκετό χρόνο για να εκπονηθούν.

Η μερική απασχόληση μας έδωσε ένα καλό δείγμα για το που γέρνει ο ζυγός, όσον αφορά τους απασχολούμενους. Άτομα που καταπιάνονται με την παροχή υπηρεσιών και ως πωλητές στους νέους εργαζομένους είναι μεγάλο ποσοστό. Κατά μέσο όρο 700.000 άτομα απασχολούνται σε τέτοιες δουλειές. Το 2005 υπήρχαν 792,000 ενώ το 2010 έπεσαν στους 647.875. Τις υπόλοιπες χρονιές υπήρχαν κάποιες αυξομειώσεις, με μικρά ποσοστά πάνω μικρά κάτω. Το 2006 υπήρχαν 711.000 και το 2008 αυξήθηκαν στους 722.000. Τέτοια νούμερα που έρχονται και παρέρχονται και στην πορεία χάνονται είδαμε αρκετά. Αυτό σημαίνει ότι σε κάποιους άλλους τομείς η πτώση ήταν μεγαλύτερη ή μικρότερη, αναλόγως τη ζήτηση και την ανεργία που υπήρχε την εκάστοτε χρονιά.

Η πλήρη απασχόληση έχει δημιουργήσει κάποια επίπεδα σε κάθε κλάδο επαγγέλματος με σκοπό να λειτουργήσουν και να συνεχιστούν σωστά οι στόχοι και οι επιδιώξεις σε εκάστοτε τομέα. Όλα αυτά ρυθμίζονται με την ανάλογη νομοθεσία και τους κανόνες που υπάρχουν σε κάθε τομέα εργασίας. Όταν η εξέλιξη είναι αρνητική ή και θετική ακόμα, δε μπορεί παρά να έχει αλλαγές. Αυτές οι αλλαγές όταν βοηθάνε στο να εξελιχτούν τα πράγματα προς το καλό, σημαίνει ότι η κοινωνία έχει κάνει βήματα μπροστά, όταν όμως είναι αρνητικές, τότε δεν έχει παρά να δημιουργούνται προβλήματα και όλα να δέχονται αποδιοργάνωση και κατά συνέπεια η κοινωνία να κάνει βήματα πίσω. Το να εξετάζουμε την εξέλιξη της απασχόλησης των νέων, βοηθάει στο να δούμε πως έχουν αλλάξει τα δεδομένα στον εργασιακό χώρο, αν φυσικά

¹⁴ Εισαγωγή στη Στατιστική ταξινόμηση των Επαγγελματιών (Στεπ-92)
<http://dide.mag.sch.gr/kesyp/portal/images/stories/931.rtf964.rtf945.rtf953.rtf963.rtf954.rtf951.rtf932.rtf958.rtf957.rtf972.rtf9.pdf>

18/05/15

υπάρχουν αλλαγές και πως διαμορφώνονται τα νέα δεδομένα. Όταν για παράδειγμα βλέπουμε τη μείωση στους περισσότερους επαγγελματικούς τομείς, από το 2005 μέχρι και το 2010, στις πιο παραγωγικές ηλικίες που είναι οι νέοι, αυτό αυτόματα σημαίνει ότι υπάρχει αύξηση της ανεργίας και πολλών άλλων αρνητικών κυρίως φαινομένων, που συνεπάγονται αυτών των συνθηκών.

γ) Θέση στο Επάγγελμα.

Ο κάθε απασχολούμενος κατέχει μια θέση στο επάγγελμα στο οποίο απασχολείται. **Οι θέσεις αυτές χωρίζονται: Αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό, Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό, Βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση και Μισθωτός.** Σε αυτές τις τέσσερις κατηγορίες που κατατάσσονται οι εργαζόμενοι, θα μας δώσουν μια ακόμα εικόνα για το πως έχουν προχωρήσει τα πράγματα από το 2005 και 2010 στον τομέα των απασχολούμενων και συγκεκριμένα στους νέους (15-29) που εξετάζουμε.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβιώσεως και Εργασίας:

«1. επιχειρηματίες οι οποίοι διευθύνουν την επιχείρησή τους με τη βοήθεια υπαλλήλων.

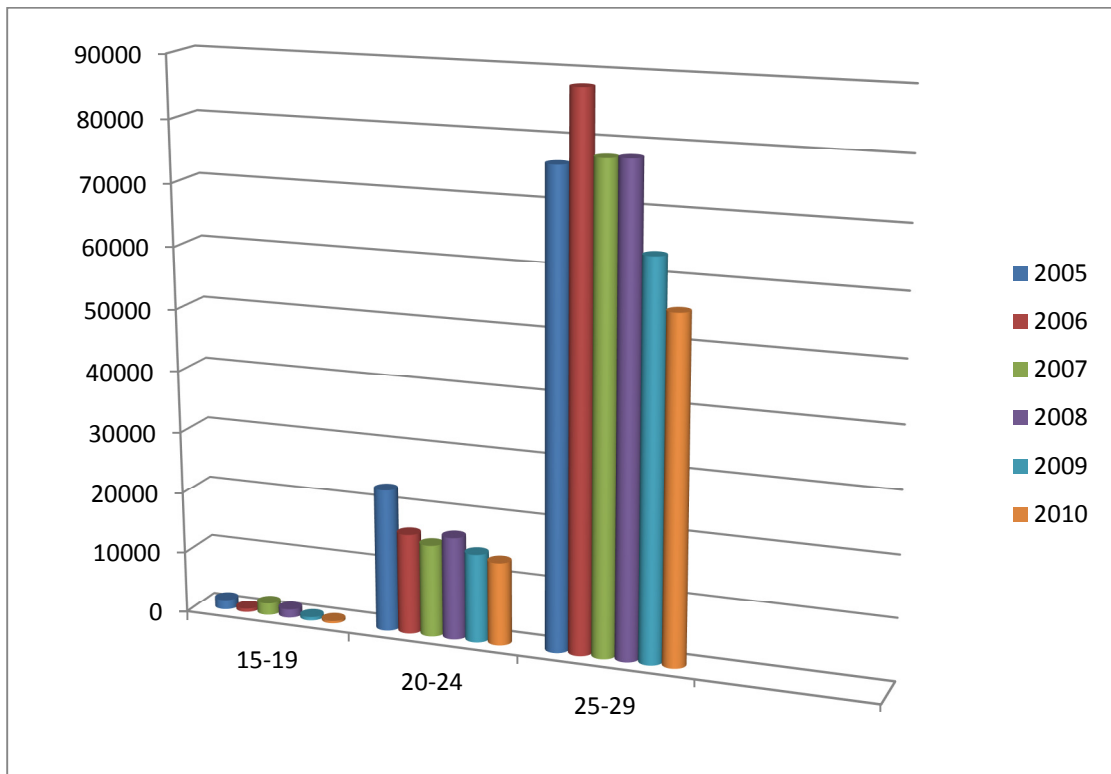
2. κλασικοί «ελεύθεροι επαγγελματίες» οι οποίοι, για να εξασκήσουν το επάγγελμά τους, είναι υποχρεωμένοι να πληρούν συγκεκριμένες απαιτήσεις, να τηρούν κανονισμούς και κώδικες δεοντολογίας και συχνά υποβάλλονται σε διαδικασίες εξετάσεων για την εγγραφή τους σε δημόσια μητρώα. Συνήθως επιδίδονται στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες μόνοι τους ή σε συνεργασία με άλλους επαγγελματίες ή με τη βοήθεια περιορισμένου αριθμού υπαλλήλων, εάν έχουν υπαλλήλους.

3. βιοτέχνες, έμποροι και αγρότες, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν τις παραδοσιακές μορφές αυτοαπασχόλησης. Οι αυτοαπασχολούμενοι της συγκεκριμένης κατηγορίας συχνά εργάζονται μαζί με την οικογένειά τους και ενίοτε με μικρό αριθμό υπαλλήλων.

4. αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε εξειδικευμένα επαγγέλματα που δεν υπόκεινται σε ρύθμιση, καλούμενοι ενίοτε «νέοι επαγγελματίες».

5. αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι σε μη εξειδικευμένα επαγγέλματα, οι οποίοι διευθύνουν την επιχείρησή τους με τη βοήθεια υπαλλήλων, αλλά ενίοτε και με τη βοήθεια μελών της οικογένειάς τους.»¹⁵

Θέση στο επάγγελμα-Αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό



Γράφημα 6 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

Αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό είναι εκείνη η κατηγορία, που ασκούν τα επαγγελματικά τους καθήκοντα, με τη βοήθεια κάποιων υπαλλήλων ή σε συνεργασία με κάποια άτομα. Οι νέοι αυτοαπασχολούμενοι, έχουν να επιδείξουν αρκετά καλά νούμερα σε αυτή την κατηγορία, ακόμα και στις πολύ μικρότερες ηλικίες. Βέβαια όπως είναι και αναμενόμενο στις ηλικίες 25-29 βλέπουμε τους περισσότερους απασχολούμενους της κατηγορίας

¹⁵ Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι: εργασιακές σχέσεις και εργασιακές συνθήκες, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας σελ. 1-2

(αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό). Είναι εύλογο, καθώς σ' αυτές τις ηλικίες υπάρχει η εμπειρία, η γνώση και η ελαστικότητα, στο να μπορούν να ελίσσονται σαν αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό, ότι κι αν σημαίνει αυτό ανά περιπτώσεις.

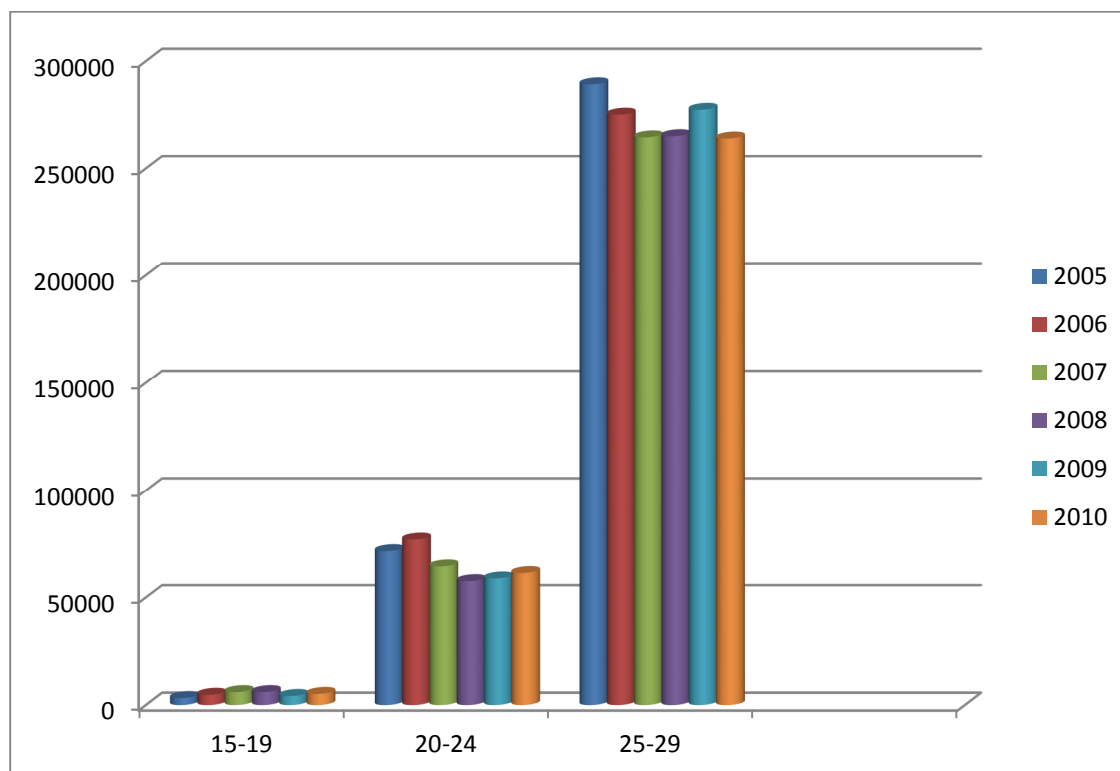
«Η αυτοαπασχόληση είναι συνήθης στους παραδοσιακούς επαγγελματικούς κλάδους όπως η γεωργία, η δασοκομία και η αλιεία, το λιανικό εμπόριο και η βιοτεχνία, καθώς και στον κατασκευαστικό κλάδο, στις μεταφορές και στα ελευθέρια επαγγέλματα. Η απασχόληση υπό μορφή εξωτερικής συνεργασίας αποτελεί παγιωμένη πρακτική στον τομέα των μέσων ενημέρωσης, περιλαμβανομένου του Τύπου και της κινηματογραφικής βιομηχανίας. Με την ανάπτυξη των ΤΠΕ, η αυτοαπασχόληση έχει επεκταθεί σε δραστηριότητες όπως ο σχεδιασμός γραφικών, οι διαδικτυακές επιχειρήσεις και η ψυχαγωγία. Τόσο η εντατικοποίηση των επιχειρηματικών αναδιαρθρώσεων όσο και ο αντίκτυπος των ΤΠΕ έχουν αυξήσει τη χρήση πρακτικών υπεργολαβίας, μεταξύ άλλων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους.»¹⁶

Στις ηλικίες 15-19 δε βλέπουμε μεγάλα ποσοστά όπως είναι και αναμενόμενο. Με τα μεγαλύτερα να είναι το 2007, περίπου 2000 άτομα, ενώ το 2010 δήλωσαν 400 άτομα περίπου. Από την άλλη στις ηλικίες 20-24 το 2005 υπήρξαν 23.000 αυτοαπασχολούμενοι με δικό τους προσωπικό αριθμός αρκετά μεγάλος και υπολογίσιμο, αν δούμε ότι την αμέσως επόμενη χρονιά έπεσαν στους 16.000 και το 2009 στους 14.000, ενώ το 2010 ήταν μόλις 13.500 άτομα. Οι ηλικίες 25-29 που έχουν και τα μεγαλύτερα νούμερα (Γράφημα 6) ξεκινούν με 76.000 το 2005, συνεχίσουν με 86.000 το 2006, όπου είναι και η καλύτερη σε αριθμό αυτοαπασχολούμενων χρονιά. Το 2007 και 2008 έχουν να δείξουν 78.000 περίπου, ενώ το 2009 63.000, με κατάληξη το 2010, οι αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό πέφτουν στους 55.500. όπως βλέπουμε και εδώ υπάρχει μια γενική εξέλιξη. Οι διακυμάνσεις είναι αρκετά μεγάλες και τα σκαμπανεβάσματα σε αριθμό απασχολούμενων για τη

¹⁶ Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι: εργασιακές σχέσεις και εργασιακές συνθήκες, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας σελ. 1
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/131/el/1/EF09131EL.pdf
19/05/15

συγκεκριμένη κατηγορία, είναι αρκετά μεγάλος και άξιος να παρατηρηθεί. Το ερώτημα που έγκειται τώρα εδώ, είναι στο που απορροφώνται ή πια κατάληξη έχουν όλοι εκείνοι που ξεκινούν σαν αυτοαπασχολούμενοι, αλλά στην πορεία δε συνεχίζουν με αυτή την ιδιότητα;

Θέση στο επάγγελμα-Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό



Γράφημα 7 Πηγή Ελ.Στατ. (με μετρήσεις μέχρι και τις 23 Απριλίου 2015)

Η επόμενη κατηγορία είναι οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό. Αυτή η κατηγορία συγκεντρώνει μεγαλύτερο αριθμό ατόμων. Είναι εκείνοι που δεν έχουν άλλες αρμοδιότητες και ευθύνες πέρα από το να φέρουν σε πέρας της δικές τους επαγγελματικές αρμοδιότητες. Το θετικό σε αυτή την περίπτωση, είναι ότι υπάρχει καθαρό και προσωπικό κέρδος, όταν όλα βαίνουν θετικά. Από την άλλη έχουν να κάνουν με καθαρά προσωπική εργασία χωρίς συνεργάτες και προσωπικό που να βοηθάει στην εργασία τους. Οι ηλικίες των 20-29 και σε αυτή την περίπτωση είναι πιο πολυπληθής σε σύγκριση με τις άλλες δύο ηλικιακές ομάδες, όπως συνέβη και τους αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό. Το 2005 289.000 καταγράφηκαν ως αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό ηλικίας 25-29. Σε παρόμοια επίπεδα και νούμερα συνεχίστηκαν

και τα επερχόμενα έτη, με ελαφρά τα νούμερα κατεβασμένα όπως για παράδειγμα το 2007 που έπεσαν στους 264.000. Κάπως έτσι ήταν και οι μετρήσεις για το 2010 στις ίδιες ηλικίες. Από την άλλη όπως βλέπουμε και στο Γράφημα 7 και συγκεκριμένα τα στοιχεία της στατιστικής υπηρεσίας, το 2005 και 2006 δυο καλές χρονιές για τις ηλικίες των 20-24 (στον τομέα αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό) 71.500 και 77.000 περίπου αντίστοιχα, σε σύγκριση με το 2008 και 2009 όπου έπεσαν στους 57.500 και 59.000 περίπου αντίστοιχα. Στις ηλικίες 20-24 το 2010 ήταν μια μέτρια χρονιά στους χωρίς προσωπικό αυτοαπασχολούμενους, αφού καταγράφηκαν 61.000 περίπου άτομα. Για τους μικρότερους σε ηλικία νέους απασχολούμενους (15-19) για τη συγκεκριμένη κατηγορία τα νούμερα που έχουμε είναι 2005:3.000, 2006:4.700, 2007:6.000, 2008:6.000, 2009: 4.000 και το 2010: 5.000. αρκετά καλύτερα ποσοστά από αυτά της παραπάνω κατηγορίας (αυτοαπασχολούμενοι με προσωπικό).

«Το ωράριο εργασίας των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων τείνει να είναι πιο ακανόνιστο και λιγότερο δομημένο από το ωράριο των μισθωτών υπαλλήλων. Σε πολλές χώρες που συμμετείχαν στην έρευνα, τα άτυπα ωράρια εργασίας –απογευματινή, νυχτερινή εργασία, εργασία τα σαββατοκύριακα– αφορούν συχνότερα τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους από ότι τους μισθωτούς. Κατ' επέκταση, η αυξανόμενη διαφοροποίηση των ωραρίων εργασίας, η οποία χαρακτηρίζει την ευρωπαϊκή οικονομία τα τελευταία χρόνια, φαίνεται ότι αφορά περισσότερο τους αυτοαπασχολούμενους παρά τους μισθωτούς.»¹⁷

¹⁷ Αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι: εργασιακές σχέσεις και εργασιακές συνθήκες, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας σελ. 2
http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2009/131/el/1/EF09131EL.pdf
19/05/15