

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΟΛΟΓΙΑΣ



ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΡΕΥΝΑ ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ
ΤΟΠΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ»

Θέμα διπλωματικής εργασίας : Ευάλωτες Ομάδες και δομές της
Αγοράς Εργασίας. Κοινωνικές και Θεσμικές διαστάσεις

Υπεύθυνος Καθηγητής : Χτούρης Σωτήρης

Φοιτήτρια: Ρενταρή Μάλαμα

**Μυτιλήνη
2005-2006**

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	ΣΕΛ
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	3
Α ΜΕΡΟΣ	7
1. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΝΟΜΟ ΛΕΣΒΟΥ	7
2. ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ	14
3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	18
4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	22
ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ	27
Β ΜΕΡΟΣ- ΕΡΕΥΝΑ	31
1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΝΤΟΠΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ	31
1.1 Πρωτεύουσα αγορά εργασίας	31
1.2 Δευτερεύουσα αγορά εργασίας	37
1.2.1. Ιδιωτική οικονομία	37
1.3. Τρίτος τομέας	43
1.4 Συμπέρασμα	46
2. ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ	48
2.1 Επαγγελματική διαδρομή και οικογένεια	48
2.2 Στρατός και επαγγελματική διαδρομή	51
2.3 Συμβολή των κοινωνικών δικτύων στην επαγγελματική διαδρομή του ατόμου	54
2.4 Επαγγελματικές προσδοκίες των ατόμων	58
3. ΔΟΜΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ	64
3.1 ΟΑΕΔ	64
3.2 ΣΕΠ	67
4. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	70
5. ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ	79
5.1 Πλήρη απασχόληση	79
5.2 Ημιαπασχόληση	82
5.3 Ανεργία	85
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	91
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	98

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην εργασία αυτή, επιχειρείται η μελέτη των δομών της αγοράς εργασίας, καθώς και των επιμέρους χαρακτηριστικών της, σε σχέση με την δυνατότητα προσβασιμότητας που το ίδιο το άτομο έχει. Κατ' αυτόν τον τρόπο, οι φιλοδοξίες της παρούσας έρευνας υπερβαίνουν την απλή περιγραφή των συντελούμενων αλλαγών που προκύπτουν στο πεδίο της αγοράς και απλώνονται στο ευρύτερο πεδίο της πολιτικής, των πρακτικών και των στρατηγικών, που το άτομο υιοθετεί, ώστε να ενσωματωθεί στο σύνολο των οικονομικών της δραστηριοτήτων.

Ο τρόπος προσέγγισης του θέματος στηρίζεται σε εμπειρικά ευρήματα που αφορούν την πορεία εξέλιξης του εργαζομένου, από την χρονική περίοδο που εισέρχεται στην αγορά εργασίας, μέχρι και την στιγμή που επιλέγει την τελική επαγγελματική του ταυτότητα. Με τον τρόπο αυτό, εντοπίζονται παράγοντες που (συν)διαμορφώνουν το πεδίο της αγοράς, ενώ παράλληλα δίνεται η δυνατότητα να εντοπισθούν οι συνθήκες, που μετατρέπουν μια πληθυσμιακή κατηγορία σε περισσότερο ευάλωτη κοινωνική ομάδα. Το ερμηνευτικό πλαίσιο που προκύπτει, συμπληρώνεται με την ποσοτική περιγραφή του όγκου και των συνθηκών απασχόλησης σε μια οικονομία, που ο ιδιωτικός της τομέας χαρακτηρίζεται από έλλειψη ανταγωνιστικότητας, ενώ ο δημόσιος από γραφειοκρατική -και συχνά ασαφή- οργάνωση.

Βασικό σημείο αναφοράς στην μελέτη αυτή, αποτελεί ο τρόπος λειτουργίας της αγοράς εργασίας, η οποία αποτελεί και την τυπική μορφή οργάνωσης της μισθωτής απασχόλησης. Σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο (1995), η αγορά εργασίας αποτελεί το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο συνάπτονται τα συμβόλαια ή οι ατομικές συμβάσεις εργασίας. Το βασικό στοιχείο που τις συγκροτεί, είναι οι σχέσεις ανταλλαγής, που διαμορφώνονται ανάμεσα στο εργοδότη και στον εργαζόμενο. Με αυτό συμφωνούν και οι Τίλυ (2001), υποστηρίζοντας ότι, μέσα σε αυτό το σύνολο των συμμετεχόντων, οι εργαζόμενοι φαίνεται να εισέρχονται σε διάφορα είδη εργασίας, οι εργοδότες να προσλαμβάνουν και να απολύουν ελεύθερα προσωπικό, τα δίκτυα απασχόλησης να αποφασίζουν για την κάλυψη των ελεύθερων θέσεων και οι συμβάσεις να προκαθορίζουν ρητές ή σιωπηρές συμφωνίες εργασίας.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο εργασίας προκύπτουν περιπτώσεις πληθυσμιακών ομάδων που, είτε δυσκολεύονται να ενσωματωθούν στην παραγωγή, είτε βρίσκονται σε μια κατάσταση εισόδου - εξόδου από την αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό, ο

Gorz αναφέρεται στην χαμένη μαγεία της εργασίας και, συγκεκριμένα, στην έλλειψη της κοινωνικής εγγύησης που αυτή μπορεί να παρέχει. Κατ'αυτήν την έννοια, το άτομο γνωρίζοντας τις κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις της ανεργίας, φαίνεται να συμβιβάζεται με την νέα τάξη πραγμάτων, προκειμένου να διασφαλίσει ή να διατηρήσει μια θέση στην παραγωγή (Giddens, 1989)

Πρόσθετες θεωρίες που ερμηνεύουν την πορεία εξέλιξης του ατόμου σε ένα σύστημα παραγωγής, που χαρακτηρίζεται από την διάχυση των νέων τεχνολογιών και των εκπληροφορημένων γνώσεων, αναγάγουν τις ατομικές συμπεριφορές ως καθοριστικές στο προσδιορισμό των παραγόντων, που επηρεάζουν τον όγκο και της συνθήκες απασχόλησης, μέσα στην αγορά εργασίας. Ο Mellow, αναφέρεται, κυρίως, στην καθοριστική συμπεριφορά των εργοδοτών, για τον προσδιορισμό του συνόλου των προσφερόμενων θέσεων (Δεδουσόπουλος, 2000). Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι οι πολυδάπανες δράσεις εκπαίδευσης για την κατάρτιση του προσωπικού, αναγκάζει μέρος των εργοδοτών, να επιδίδονται σε μακροχρόνιες αναζητήσεις κατάλληλων εργαζομένων. Κατ'αυτό τον τρόπο, ο εργοδότης για να ελαχιστοποιήσει το κόστος που δημιουργείται από την πρόσληψη νέου προσωπικού, διατηρεί κενές θέσεις εργασίας σε μια οικονομία που χαρακτηρίζεται από έντονη προσφορά εργατικής δύναμης. Το γεγονός αυτό επιτείνει το πρόβλημα της ανεργίας, διατηρώντας ανενεργή μεγάλη μερίδα του παραγωγικού δυναμικού.

Ωστόσο, η διαπίστωση ότι η ανεργία συνυπάρχει σε ένα οικονομικό σύστημα που προσφέρει σταθερούς και υψηλούς μισθούς, έχει αρχίσει να προκαλεί το θεωρητικό ενδιαφέρον πολλών ερευνητών. Ο Frank (1986) στο έργο του, αναπτύσσει μια νεότερη κενυσιανή θεωρία, προβάλλοντας ως βασικό παράγοντα της υποαπασχόλησης το επίπεδο του πραγματικού μισθού. Συγκεκριμένα υποστηρίζει, ότι ο μισθός δεν συνδέεται με την παραγωγή, αλλά με το μέγεθος της ανοιχτής ανεργίας. Δηλαδή, η μείωση του επιπέδου των μισθών αναγκάζει μια πληθυσμιακή μερίδα να αποσυρθεί από την αγορά, λόγω της χαμηλής ανταλλακτικής αξίας που αποκτά η εργατική δύναμη (π.χ. οι γυναίκες μπορεί να θεωρήσουν οικονομικά ασύμφορη την μετάβαση από τις εργασίες του σπιτιού στις εργασίες της αγοράς). Σε αντίθετη περίπτωση, ο καθορισμός ενός υψηλού μισθού διατηρεί στην αγορά και τους ανέργους (εφόσον υπάρχει το δέλεαρ των ικανοποιητικών μισθών), προκαλώντας την εμφάνιση των υψηλών ποσοστών υποαπασχόλησης. Βάσει αυτής της διαπίστωσης, **η ανεργία δεν δημιουργείται λόγω των δυσμενών οικονομικών συνθηκών, αλλά εκδηλώνεται λόγω των ικανοποιητικών μισθών.**

Στο πλαίσιο αυτής της σκέψης, η θεωρία του αποτελεσματικού μισθού δύναται να εξηγήσει τους λόγους, που οι μισθοί διατηρούνται σε ένα επίπεδο αρκετά ικανοποιητικό. Οι Akerlof και Yellen (Brecher, 1992) υποστηρίζουν ότι, οι λόγοι που οι επιχειρήσεις δεν προβαίνουν σε μειώσεις μισθών είναι α) το υψηλό επίπεδο μισθών εγγυάται την παραγωγικότητα των υπαλλήλων β) οι υψηλοί μισθοί διατηρούν την σύνθεση του προσωπικού ως έχει (δεν υπάρχουν ή ελαχιστοποιούνται οι παραιτήσεις) γ) η ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος είναι σταθερή. Βάσει αυτών η θεωρία καταλήγει στην διαπίστωση, ότι ακόμα και σε περιόδους έντονης οικονομικής – και εργασιακής- κρίσης, προτιμότερο είναι να απολυθεί προσωπικό¹, παρά να μειωθεί ο μισθός τους.

Επιπλέον, ο Hold στην προσπάθειά του να εντοπίσει τους παράγοντες που αναστέλλουν την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, αναφέρεται στην άρνηση του να απασχοληθεί, όταν οι οικονομικές προσδοκίες δεν συγκλίνουν με τις πραγματικές αποδοχές, που η εργασία μπορεί να του προσφέρει. Σε αυτήν την περίπτωση, το άτομο παραμένει για ένα διάστημα εκτός της αγοράς, διερευνώντας τις δυνατότητες εργασιακής ενσωμάτωσης με όρους, που να ικανοποιούν τις προσωπικές του απαιτήσεις. Έτσι, οι χρόνοι εργασιακής αδράνειας που δημιουργούνται εντείνουν το πρόβλημα της ανεργίας, με το άτομο βασικό υπαίτιο της κατάστασης του (Δεδουσόπουλος, 2000).

Ίσως από τα λίγα σημεία που μπορούν να θεωρηθούν αναμφισβήτητα στην μεταβιομηχανική κοινωνία, είναι η στάση που ο ίδιος ο εργαζόμενος οφείλει να διατηρήσει για να ενσωματωθεί στην παραγωγή. Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την τεχνολογική αλλαγή δείχνει, ότι η διαδικασία της αυτοματοποίησης σχετίζεται με αύξηση των απαιτούμενων τεχνικών γνώσεων. Κατ'αυτήν την έννοια η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων έγκειται στον εμπλουτισμό των αναγκαίων δεξιοτήτων. Σε αντίθετη περίπτωση, η ανταλλακτική τους αξία φαίνεται να μην έχει μεγάλη σημασία.

Η δια βίου μάθηση έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό μέσο βελτίωσης της εργασιακής κατάστασης του ατόμου. Συγκεκριμένα, η συμβολή της έγκειται στην ανανέωση των γνώσεων και στην αναβάθμιση των κοινωνικών ικανοτήτων, όπως είναι η στοχοθεσία, ο προγραμματισμός, η επεξεργασία εναλλακτικών λύσεων, η προσαρμοστικότητα και η συνεργατικότητα των ατόμων που εργάζονται για την

¹ Η ανεργία σε αυτή την θεωρία χαρακτηρίζεται ως ακούσια και η συμβολή της έγκειται στον

παραγωγή ενός συλλογικού προϊόντος (Race, 2001). Μέσα από αυτό το προνομιακό πεδίο εκπαίδευσης μετριάζεται ο βαθμός διακινδύνευσης, που το άτομο αντιμετωπίζει με την είσοδό του στην αγορά. Άλλωστε, τα εμπειρικά στοιχεία που παραθέτονται στο OECD, Employment Outlook (2004) δείχνουν ότι, οι εργαζόμενοι που παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης έχουν περισσότερες ευκαιρίες να διατηρήσουν και να κινηθούν ευέλικτα στην παραγωγή.

Η σημασία της γνώσης αναδεικνύεται καθοριστική και από τον Bell (Etzioni-Halevy, 1999). Συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι, η ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών, καθώς και η εργασία με σύμβολα πιστοποιεί ότι, κανενός είδους παραγωγή δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς την απαραίτητη τεχνογνωσία. Για τον λόγο αυτό, το επίπεδο της γνώσης έχει φτάσει να καταλαμβάνει μια περισσότερο κεντρική θέση στη μεταβιομηχανική κοινωνία, από ότι σε οποιαδήποτε προηγούμενη κοινωνία.

Ολοκληρώνοντας το εισαγωγικό σημείωμα της εργασίας, αυτό που θα μπορούσε να θεωρηθεί ως συμπέρασμα είναι η ύπαρξη πολλαπλών παραγόντων στον τρόπο οργάνωσης της μεταβιομηχανικής οικονομίας, καθώς και στην πορεία εργασιακής εξέλιξης, που το άτομο μπορεί να έχει μέσα σε αυτή. Περιπτώσεις ανεργίας, ημιαπασχόλησης και μετακίνησης των επιχειρήσεων σε ζώνες οικονομικής εκμετάλλευσης αποτελούν κάποιες από τις ελάχιστες εξελίξεις της μεταβιομηχανικής κοινωνίας ή αλλιώς του δικτυακού καπιταλισμού. Ωστόσο, το αν προκύπτουν από το χαρακτήρα της οικονομίας ή από τον τρόπο διαχείρισης της, θα μπορούσε να υποστηριχθεί, ότι είναι ακόμα υπό διαπραγμάτευση. Οι δυτικές κυβερνήσεις φαίνονται να ταλαντεύονται σε ένα μοντέλο αγοράς με φιλελεύθερα στοιχεία. Ο θεωρητικός διάλογος, όμως, έχει δείξει ότι, ούτε ο φιλελευθερισμός ούτε ο κρατικός παρεμβατισμός δύνανται να εφαρμοστούν σε οικονομικές συγκυρίες τέτοιου τύπου (Νεγραπόντη 1995, Pierce 1993, Ιωακείμογλου 1985, Λυμπεράκη, Μουρίκη 2002). Άλλωστε, οι συνθήκες παραγωγής που επικρατούσαν πριν την κρίση του '29, ήταν αυτές που έκαναν εφαρμόσιμη την νεοκλασική θεωρία. Το ίδιο ισχύει και για την κευνσιανή προσέγγιση, όπου διατηρούσε σε ισχύ το ερμηνευτικό της πλαίσιο μέχρι την δεκαετία του '70. Για τον λόγο αυτό, θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι, αναζητείται, ακόμα, η οικοδόμηση νέων θεσμικών ρυθμίσεων, ικανών να αντιμετωπίσουν τις τεχνολογικές, εργασιακές και κοινωνικές εξελίξεις των καιρών.

υπολογισμό της διαφοράς μεταξύ του αποτελεσματικού μισθού από τον μισθό ισορροπίας.

1. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΤΟΝ ΝΟΜΟ ΛΕΣΒΟΥ

Το επίπεδο ανεργίας και του όγκου της απασχόλησης ενδιαφέρει όλο και περισσότερο τους φορείς σχεδιασμού και παρακολούθησης της ευρωπαϊκής πολιτικής. Στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας τέθηκαν στόχοι για το επίπεδο των προσφερόμενων θέσεων, λαμβάνοντας υπόψη την σημασία που έχει στην οικονομική ανάπτυξη των χωρών. Τα σχέδια δράσης που οργανώθηκαν, δείχνουν μέχρι το 2010 το ποσοστό απασχόλησης, στο σύνολο του εργατικού δυναμικού, να προσεγγίζει το 70%, ενώ ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στην υποστήριξη των, περισσότερο, ευάλωτων κοινωνικών ομάδων (ΕΣΔΑ 2004). Άλλωστε, από τον πίνακα Α1, φαίνεται ότι οι ρυθμιστικές δράσεις για την απασχόληση, αφορούν το σύνολο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, όπου το πρόβλημα της ανεργίας φαίνεται να εντείνεται με την προσάρτηση των νέων κρατών/ μελών.

Η περίπτωση της Ελλάδας κατατάσσεται στις χώρες, που σημειώνουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, τα οποία υπερβαίνουν και το μέσο κοινοτικό. Αντίθετα, για το Λουξεμβούργο, Αυστρία, Κύπρο και Ιρλανδία το επίπεδο υποαπασχόλησης είναι μικρότερο από 5%. Επίσης, οι αποκλίσεις των ποσοστών σε σχέση με το φύλο, δείχνουν ότι οι γυναίκες πλήττονται κυρίως από το πρόβλημα της ανεργίας. Εξαιρέση αυτών αποτελούν η Εσθονία, Γερμανία, Ουγγαρία, Σουηδία και Φιλανδία, όπου παρουσιάζουν τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας στο γυναικείο πληθυσμό του εργατικού δυναμικού τους.

Πίνακας Α1 : Ποσοστά ανεργίας στις χώρες της Ε.Ε. για το έτος 2003

	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Πολωνία	19,2	18,6	20
Σλοβακία	17,1	16,8	17,4
Λιθουανία	12,7	12,1	13,3
Ισπανία	11,3	8,2	15,9
Λετονία	10,5	10,3	10,7
Εσθονία	10,1	10,2	10,0
Γερμανία	9,6	10,0	9,2
Γαλλία	9,4	8,3	10,6
Ελλάδα	9,3	5,9	14,2
Φιλανδία	9,0	9,2	8,9
Ιταλία	8,6	6,7	11,6
Μάλτα	8,2	6,8	11,3
Βέλγιο	8,1	7,8	8,5

Τσεχική Δημοκρατία	7,8	6,2	9,9
Σλοβενία	6,5	6,1	7,1
Πορτογαλία	6,3	5,4	7,2
Ουγγαρία	5,8	6,0	5,5
Σουηδία	5,6	6,0	5,2
Δανία	5,6	5,3	6,0
Ηνωμένο Βασίλειο	5,0	5,5	4,3
Ιρλανδία	4,6	4,9	4,2
Κύπρος	4,4	4,0	5,1
Αυστρία	4,4	4,2	4,6
Ολλανδία	3,8	3,6	4,0
Λουξεμβούργο	3,7	2,7	5,1
ΕΕ- 15	8,1	7,4	9,0
ΕΕ- 25	9,1	8,3	10,0

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004)

Στον πίνακα Α2, καταγράφονται τα ποσοστά ανεργίας της χώρας, από την δεκαετία του '90. Συγκεκριμένα, τα υψηλότερα επίπεδα υποαπασχόλησης εντοπίζονται στα έτη 90-99. Το γεγονός αυτό μπορεί να συνδεθεί με την έλευση των μεταναστών στην ελληνική αγορά, καθώς και με την έλλειψη θεσμοθετημένων ρυθμίσεων για την νομιμοποίηση της απασχόλησης τους. Ωστόσο, μετά το 2000, το ποσοστό ανεργίας διατηρείται σε επίπεδα κάτω των 10% μονάδων. Ενδεχομένως η κατασκευαστική δραστηριότητα που παρατηρήθηκε την τελευταία τετραετία, ενίσχυσε την ελληνική οικονομία αυξάνοντας τις θέσεις απασχόλησης.

Πίνακας Α2: Ποσοστά ανεργίας στο σύνολο της χώρας

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	ΑΠΟΛΥΤΟΙ ΑΡΙΘΜΟΙ
1990	7,0	281.200
1991	7,7	301.100
1992	8,7	348.878
1993	9,7	397.081
1994	9,6	402.735
1995	10	423.982
1996	10,3	445.703
1997	10,2	439.404
1998	10,8	489.164
1999	11,9	543.291
2000	11,2	519.334
2001	10,4	478.399
2002	9,9	462.052
2003	9,3	441.834
2004	10,2	493.018

Πηγή : ΓΣΕΕ, 2005, Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση

Σημαντική πηγή πληροφόρησης για το θέμα της απασχόλησης είναι και ο ΟΑΕΔ. Τα στοιχεία που παρέχονται από τον φορέα, έχουν το πλεονέκτημα ότι είναι απογραφικά και, επομένως, αναλύονται σε επίπεδο νομών. Με τον τρόπο αυτό είναι εφικτό να διερευνηθούν τα χαρακτηριστικά των ανέργων ανά περιοχή, εξάγοντας συμπεράσματα που αφορούν τις ιδιαιτερότητες της εκάστοτε αγοράς.

Από τους πίνακες Α3- Α5, φαίνεται ότι, τα άτομα που δεν μπορούν να ενσωματωθούν στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας και εγγράφονται στον ΟΑΕΔ είναι, κυρίως, γυναίκες (62,73%), ηλικίας 26-35 ετών (34,33%), που έχουν ολοκληρώσει μόνο τις λυκειακές τους σπουδές (41,37).

Τα ποσοστά αυτά, αν και προκύπτουν από την πρωτοβουλία των ατόμων να εγγραφούν στα μητρώα ανέργων του ΟΑΕΔ, δείχνουν ότι, οι περισσότερο ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες είναι οι νεοεισερχόμενοι, οι γυναίκες και τα άτομα με χαμηλή ή και καθόλου κατάρτιση.

Πίνακας Α3: Εγγεγραμμένοι άνεργοι κατά φύλο, Απρίλιο 2004

	ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΟΙ ΑΝΕΡΓΟΙ (ΑΠΡΙΛΙΟ 2004)	(%)
Ανδρας	206.655	37,27
Γυναίκα	347.877	62,73
Σύνολο	554.532	100,00

Πηγή: ΟΑΕΔ. – Επεξεργασία ΠΑΕΠ Α.Ε.

Πίνακας Α4: Ηλικιακή διάρθρωση των εγγεγραμμένων ανέργων στο σύνολο της χώρας

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ (ΑΠΡΙΛΙΟ 2004)
15-18 ετών	0,32
19-25 ετών	19,99
26-35 ετών	34,33
36-45 ετών	24,08
46-55 ετών	14,90
56+	6,36
Άγνωστη ηλικία	0,02
Σύνολο	100,00

Πηγή: ΟΑΕΔ. – Επεξεργασία ΠΑΕΠ Α.Ε.

Πίνακας Α5 : Εκπαιδευτικό επίπεδο των εγγεγραμμένων ανέργων στο ΟΑΕΔ, στο σύνολο της χώρας

	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΓΓΕΓΡΑΜΜΕΝΩΝ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΤΟΝ ΟΑΕΔ (ΑΠΡΙΛΙΟ 2004)
Διδακτορικό	0,03
Μεταπτυχιακό	0,35
ΑΕΙ	8,48
ΤΕΙ	4,17
ΙΕΚ	3,77
Λύκειο	41,37
Γυμνάσιο	20,84
Δημοτικό	18,04
Δεν έχει τελειώσει το Δημοτικό	1,23
Άλλο	1,73

Πηγή: ΟΑΕΔ. – Επεξεργασία ΠΑΕΠ Α.Ε.

Το εργατικό δυναμικό της περιφέρειας του Βορείου Αιγαίου, ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού ηλικίας 14 ετών και άνω, παραμένει σταθερά σε χαμηλά επίπεδα - μεταξύ 37% και 44% περίπου (Έρευνα Απασχόλησης, επαγγελματικής κατάρτισης και κινητικότητας 2004). Το γεγονός αυτό, μπορεί να ερμηνευτεί από την μικρή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, την παράταση του χρόνου εργασιακής ενσωμάτωσης για τους νέους, την συγκεκριμενισμένη ανεργία που αφορά τμήμα των αυτοαπασχολούμενων και των άμισθων συμβοηθούτων μελών, καθώς και την σχετικά μεγάλη ηλικία του εργατικού δυναμικού.

Πίνακας Α6: Ενεργός και μη ενεργός πληθυσμός στο Β. Αιγαίο το 2003

	ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ	ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ
15-19 ετών	2,4	11
20-24 ετών	7,3	1,9
25-29 ετών	11,6	2,2
30-44 ετών	38	10,5
45-64 ετών	39	24,6
65+	1,7	49,8

Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας, Εργαστήριο Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου 2004

Στο νομαρχιακό διαμέρισμα της Λέσβου, που αποτελεί και το πεδίο έρευνας, το σύνολο του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είναι σε απόλυτους αριθμούς 40.932 άτομα, εκ των οποίων οι 36.849 είναι απασχολούμενοι του ιδιωτικού/ δημοσίου τομέα, ενώ οι 4.083 παραμένουν εκτός της αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα, ο

οικονομικώς μη ενεργός πληθυσμός είναι 57.584 άτομα, τα οποία εντοπίζονται, κυρίως, στις νεότερες και στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (ΕΣΥΕ, Απογραφή 2001).

Οι κάρδοι οικονομικής δραστηριότητας που εντάσσουν στις υπηρεσίες τους μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού, ανήκουν στον πρωτογενή τομέα. Συγκεκριμένα, η καλλιέργεια γης, η κτηνοτροφία και η αλιεία εμφανίζουν το υψηλότερο επίπεδο απασχόλησης, σε σχέση με τις μεταποιητικές βιομηχανίες και την παροχή υπηρεσιών (πίνακας Α7). Ωστόσο η πορεία εξέλιξης του τριτογενή τομέα παρουσιάζει τα τελευταία χρόνια ιδιαίτερη ανάπτυξη, με τον τουριστικό κλάδο να υπερεκπροσωπείται στην ιδιωτική οικονομία. Η εξέλιξη αυτή, δύναται να καθορίσει την γενικότερη οικονομική κατάσταση του νομαρχιακού διαμερίσματος, με θετικές επιπτώσεις στο σύνολο των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

Πίνακας Α7: Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός κατά ομάδες κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στο νομό Λέσβου

	ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ 2001
Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και δασοκομία, αλιεία	10.700
Ορυχεία και λατομεία	53
Μεταποιητικές βιομηχανίες	2.328
Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και νερού	334
Κατασκευές	3.614
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	2.273
Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	2.090
Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, διαχείριση ακίνητης περιουσίας	1.591
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	4.290
Εκπαίδευση	2.299
Υγεία και κοινωνική μέριμνα	1.517
Λοιπές υπηρεσίες	1.130
Νέοι, μη δυνάμενοι να καταταγούν κατά κλάδο	4.346
Σύνολο	40.932

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001

Όσον αφορά το επίπεδο ανεργίας, το 2003 ο νομός Λέσβου εμφάνιζε ποσοστό ανεργίας 7%- ποσοστό αρκετά χαμηλότερο από το αντίστοιχο εθνικό ποσοστό (8,9%). Ωστόσο από τις διαφυλικές διαφοροποιήσεις προκύπτει ότι, ο γυναικείος πληθυσμός απέχει, ως επί το πλείστον, από την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο κατά 300%, σε σχέση με αυτό των ανδρών -13% για τις γυναίκες και 3,8% για τους άνδρες.

Επίσης, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, οι εγγεγραμμένοι άνεργοι στο νομό Λέσβου προσεγγίζουν το 0,98% του συνόλου των εγγεγραμμένων ανέργων της χώρας. Συγκεκριμένα, τον Απρίλιο του 2004 είχαν καταγραφεί 5424 άτομα στα μητρώα ανέργων του νομαρχιακού διμερισματος, εκ των οποίων οι 3578 ήταν γυναίκες, ενώ οι 1846 ήταν άνδρες. Πρόσθετα στοιχεία που αφορούν τα χαρακτηριστικά των ανέργων που βρίσκονται στις καταστάσεις του ΟΑΕΔ δεν έχουν, προς το παρόν, κοινοποιηθεί. Ωστόσο από την έρευνα "Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας" (2004) προκύπτει ότι, το προφίλ των ανέργων του νομού δεν διαφοροποιείται σημαντικά από αυτό του συνόλου της περιφέρειας. Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων είναι ηλικίας 21-25 ετών (42,2%), που έχουν ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση (40,6%) (Πίνακες Α8 -Α9).

Πίνακας Α8: Ποσοστό ανεργίας σε σχέση με την ηλικία, στην ΠΒΑ και Νομό Λέσβου

	Π.Β.Α	Ν. Λέσβου
15-20	6,1	6,3
21-25	32,3	42,2
26-30	21,2	17,2
31-35	13,1	10,9
36-40	10,1	10,9
41-45	9,1	9,4
46-50	3	1,6
51-55	5,1	1,6

Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας, Εργαστήριο Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου 2004

Πίνακας Α9: Ποσοστό ανεργίας σε σχέση με το μορφωτικό επίπεδο, στην ΠΒΑ και Νομό Λέσβου

	Π.Β.Α	Ν. Λέσβου
Μερικές τάξεις του Δημοτικού	6,1	3,1
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	12,1	15,6
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	44,4	40,6
ΙΕΚ- Ιδιωτικές σχολές	13,1	18,8
ΤΕΙ	11,1	9,4
ΑΕΙ	10,1	9,4
Μεταπτυχιακός τίτλος	3	3,1

Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας, Εργαστήριο Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου 2004

2. ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Το παρόν κεφάλαιο της εργασίας επικεντρώνεται στους παράγοντες που συντελούν στην τελική επιλογή του επαγγέλματος. Οι λόγοι που οδήγησαν στη διαπραγματέυση του συγκεκριμένου θέματος ήταν η ανάγκη διάγνωσης των συνθηκών που επηρεάζουν αλλά και σχηματοποιούν την τελική επαγγελματική επιλογή. Η προβληματική αυτή αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον, όταν το πεδίο μελέτης είναι οι οικονομίες που στηρίζονται στο καταμερισμό της εργασίας. Η βιβλιογραφική επισκόπηση των θεωριών, αν και δεν είναι εξαντλητική, ωστόσο βοηθάει στην απομόνωση των παραγόντων που διαμορφώνουν τις ροές εισόδου /εξόδου από την μια εργασιακή κατάσταση στην άλλη.

Σύμφωνα με την θεωρία του Ginsberg, η επιλογή του επαγγέλματος είναι μια διαδικασία εν αναπτύξει, στην οποία εμπλέκονται παράγοντες που το άτομο μπορεί να ασκήσει ελάχιστο ή και καθόλου έλεγχο. Συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι τα στοιχεία που συνθέτουν την τελική επιλογή είναι ο συμβιβασμός των προσωπικών ενδιαφερόντων, οι παρεχόμενες δυνατότητες και οι χρόνοι εμφάνισης των ευκαιριών. Αντιλαμβάνεται δηλαδή την *επιλογή* ως μια διαδικασία που εξελίσσεται χρονικά και στην οποία το άτομο αφ' ενός διαμορφώνει και ενσωματώνει, αφ' ετέρου απορρίπτει και μεταβάλλει τα επαγγελματικά του κριτήρια (Williams, 1972).

Η διαδικασία για την λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με το επάγγελμα αναλύονται στην θεωρία του βάσει 3 σταδίων (Pickens, Sizelove, 2002). Το πρώτο είναι το στάδιο της *φαντασίας*. Στην φάση αυτή το άτομο δεν δύναται να διαχωρίσει τις επιθυμίες του από τις δυνατότητες υλοποίησης που μπορεί να έχει, και γι αυτό πιστεύει, ότι μπορεί να πραγματοποιήσει ότι επιθυμεί. Ηλικιακά το στάδιο αυτό αναφέρεται σε άτομα που βρίσκονται μεταξύ 10-12 ετών.

Η δεύτερη φάση είναι η *πειραματική ή δοκιμαστική φάση*. Στο στάδιο αυτό οι επιλογές που διαμορφώνονται χαρακτηρίζονται από προσωρινότητα και υποκειμενισμό. Αν και τα κριτήρια των προτιμήσεων είναι ακόμα αδιευκρίνιστα, ωστόσο το άτομο αρχίζει να σχεδιάζει βάσει των εργασιακών συνθηκών. Η φάση αυτή ξεκινά από την ηλικία 11 ετών, στην οποία τα παιδιά εμφανίζουν τα ενδιαφέροντα τους, στα 13 τους χρόνια αναπτύσσουν τις δυνατότητες τους και στα 15-16 διαμορφώνουν τις αξίες τους.

Τέλος, στην τρίτη φάση (*ρεαλιστική*) υπάρχει απόλυτη σύγκλιση των ατομικών προσδοκιών με τις προσφερόμενες δυνατότητες, που η αγορά παρέχει. Η

φάση αυτή χαρακτηρίζεται από ρεαλισμό, εφόσον το άτομο αναγνωρίζει, ότι πρέπει να συμβιβασθεί για να μπορέσει να ενσωματωθεί. Η εργασιακή επιλογή επιτυγχάνεται μέσα από το πέρασμα των 3 ακολούθων υποκατηγοριών : α) Εξερεύνηση (Exploration): διερεύνηση των δυνατοτήτων απασχόλησης β) Αποκρυστάλλωση (Crystallization): το άτομο επικεντρώνεται σε μια επαγγελματική σταδιοδρομία, είτε στην ηλικία των 17 ετών, είτε μετά την λήξη των σπουδών του γ) Αποσαφήνιση (Specification): εξειδίκευση εργασίας βάσει της προηγούμενης επιλογής του.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό, ότι το άτομο δεν αντιμετωπίζει στατικά, αλλά μεταβάλλει, χρονικά, τις απόψεις του για την επαγγελματική του πορεία. Ωστόσο, στην περίπτωση που τελικά η επιλογή του είναι εκούσια, οι πιθανότητες να παραμείνει στο επάγγελμα αυτό είναι μεγάλες. Σε αντίθετη περίπτωση, οι συνθήκες της αγοράς (αντικειμενικές και υποκειμενικές δυσκολίες) υπαγορεύουν την επαγγελματική του διαδρομή.

Αντίστοιχα, ο Roberts προσπάθησε να ερμηνεύσει τον τρόπο επιλογής του επαγγέλματος μέσα από την μελέτη των κοινωνικών διαρθρώσεων (Κασιμάτη, 2001). Υποστηρίζει, δηλαδή, ότι η επαγγελματική ταυτότητα υπαγορεύεται από τις δυνατότητες προσέλασης που έχουν τα άτομα, πρώτα στο χώρο της εκπαίδευσης και έπειτα στο πεδίο της αγοράς. Αυτό σημαίνει, ότι το άτομο ουσιαστικά δεν επιλέγει το επάγγελμά του, αλλά παίρνει ότι είναι διαθέσιμο σύμφωνα με τις κοινωνικές συνθήκες που επικρατούν ανά κοινωνική ομάδα (π.χ. τα ανώτερα κοινωνικά στρώματα έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε επαγγέλματα γοήτρου, σε αντίθεση με τα κατώτερα στρώματα). Σε αυτήν την περίπτωση οι φιλοδοξίες των ατόμων φαίνεται να συγκλίνουν και (εν μέρει) να αντανakλούν την επίδραση των κοινωνικών δομών, στο πλαίσιο των οποίων ζουν και κοινωνικοποιούνται. Δηλαδή η εκπαίδευση ή η οικογενειακή υποδομή επηρεάζει την επαγγελματική τοποθέτηση του ατόμου στο βαθμό που επιδρά στη διαμόρφωση των επαγγελματικών φιλοδοξιών.

Επίσης, η θεωρία του Super ασκεί κριτική στην προσέγγιση του Ginsberg τονίζοντας την σημασία της αυτοαντίληψης στην επιλογή του επαγγέλματος (Watts, 2001). Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο Ginsberg υποστηρίζει, ότι η επιλογή βασίζεται κυρίως σε συμπωματικούς παράγοντες, που αφορούν τις παρεχόμενες δυνατότητες. Για τον λόγο αυτό, το τελικό επάγγελμα προκύπτει μέσα από τον συμβιβασμό των προτιμήσεων στις επικρατούσες συνθήκες. Ωστόσο, στην θεωρητική τοποθέτηση του Super αθετούνται οι παραπάνω περιορισμοί, αναγάγοντας το άτομο σε βασικό

ρυθμιστή της επαγγελματικής του ταυτότητας. Συγκεκριμένα υποστηρίζει, ότι η επιλογή επαγγέλματος είναι μια διαδικασία που εκτυλίσσεται χρονικά με σκοπό, να εντοπισθεί το επάγγελμα που συνάδει περισσότερο με τις δεξιότητες του ατόμου. Με αυτόν τον τρόπο επιχειρείται η βέλτιστη χρήση των ικανοτήτων και του ταλέντου του. Η θεώρηση αυτή ήταν σημαντική στο τρόπο οργάνωσης και διαχείρισης των προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού της Βρετανίας.

Επιπλέον, ο Musgrave υποστηρίζει, ότι η επιλογή του επαγγέλματος συντελείται μέσα από την διαδικασία της κοινωνικοποίησης. Η προσέγγιση αυτή συσχετίζει την απόφαση του τελικού επαγγέλματος με τον τρόπο και την μορφή της κοινωνικής οργάνωσης. Για την θεωρητική του τεκμηρίωση διακρίνει τρία στάδια κοινωνικοποίησης του ατόμου, που συμβάλλουν σημαντικά στη σύνθεση των επαγγελματικών κριτηρίων. Το πρώτο στάδιο είναι η *κοινωνικοποίηση πριν από την εργασία*. Σε αυτήν την φάση το άτομο αποκτά εμπειρίες, που του επιτρέπουν την διαμόρφωση των αρχικών του προτιμήσεων. Οι επιρροές που δέχεται προέρχονται κυρίως από το οικογενειακό, το φιλικό και το ευρύτερο συγγενικό του περιβάλλον, όπως επίσης και από το σχολείο. Σε δεύτερη φάση η κοινωνικοποίηση πραγματοποιείται *κατά την είσοδό του στην αγορά εργασίας*. Στην φάση αυτή οι προτιμήσεις γίνονται πλέον επιλογές, οι οποίες υπαγορεύονται τόσο από τις προσωπικές του προσδοκίες όσο και από τις ευκαιρίες που η τοπική αγορά του παρέχει. Το τρίτο στάδιο αφορά την *κοινωνικοποίηση μέσα στην εργασία*, όπου διαμορφώνεται η γενική αντίληψη τόσο για την λειτουργία της αγοράς όσο και για τον δικό του επαγγελματικό ρόλο (Κασιμάτη, 1989).

Ωστόσο στο γενικότερο πλαίσιο της θεωρίας γίνεται κατανοητό, ότι τόσο η ιδιοσυγκρασία του ατόμου όσο και οι μεταβολές της επαγγελματικής δομής από την τεχνολογική ανάπτυξη μπορούν να προκαλέσουν αλλαγές στην επαγγελματική πορεία του ατόμου. Έτσι, από την άποψη αυτή, η επιλογή του επαγγέλματος μπορεί να φαίνεται ότι γίνεται από το ίδιο το άτομο, ωστόσο εμπλέκεται όλη η κοινωνία.

Τα συμπεράσματα της μελέτης των EK, Sovio, Remes και Jarvelin (2004) συμπίπτουν, έως ένα σημείο, με την θεωρία του Musgrave. Από τα εμπειρικά τους ευρήματα φαίνεται ότι η συμβολή της οικογένειας είναι καθοριστική στην διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής των νέων. Οι προσδοκίες, οι εργασιακές συμπεριφορές και οι επιλογές των γονέων που βρίσκονται στην αγορά εργασίας επηρεάζουν, σε ένα σημαντικό βαθμό, την επαγγελματική κατεύθυνση των παιδιών τους. Με αυτόν τον τρόπο, οι νέοι γνωρίζουν τις επικρατούσες συνθήκες της

παραγωγής πριν ακόμα ενσωματωθούν σε αυτήν , και προσανατολίζουν τις επιλογές τους βάσει των έμμεσων πληροφοριών που έχουν ήδη αποκομίσει.

Επιπλέον, ο Holland αναφέρει, ότι η επαγγελματική επιλογή στηρίζεται στην υπόθεση, ότι αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας του ατόμου (Williams, 1972). Υποστηρίζει, δηλαδή, ότι οι ατομικές δεξιότητες, οι κλίσεις, τα ταλέντα και οι προτιμήσεις των ατόμων, προσανατολίζουν τις επαγγελματικές τους κατευθύνσεις. Από την μελέτη του προέκυψαν εργαλεία μέτρησης, που στηρίζονται στην κατηγοριοποίηση των προσωπικοτήτων. Αναλυτικότερα αναφέρει, ότι υπάρχουν έξι τύποι προσωπικοτήτων που περιβάλλονται αντίστοιχα από ομώνυμα εργασιακά περιβάλλοντα. Οι τύποι αυτοί είναι : 1) Πρακτικός: στον τύπο αυτό υπάγονται όσοι έχουν χειρωνακτικές ικανότητες και χειρίζονται με επιδεξιότητα διάφορα εργαλεία. Το εργασιακό πλαίσιο που τους αρμόζει είναι τα τεχνικά επαγγέλματα. 2) Ερευνητικός: στο τύπο αυτό υπάγονται άτομα με μεθοδική και ευρηματική σκέψη. Το σύνηθες εργασιακό πλαίσιο επιλογής τους είναι οι επιστήμες και η έρευνα. 3) Καλλιτεχνικός: στην κατηγορία αυτή υπάγονται τα άτομα με ελεύθερη προσωπικότητα, ενώ οι εργασιακές επιλογές τους επικεντρώνονται σε καλλιτεχνικές δραστηριότητες. 4) Κοινωνικός: αυτοί που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία χαρακτηρίζονται από κοινωνικότητα και υπευθυνότητα. Ο χώρος επαγγελματικής δραστηριότητάς τους είναι κυρίως η εκπαίδευση, η πληροφόρηση και η θεραπεία. 5) Επιχειρηματικός: στο τύπο αυτό τα στοιχεία της φιλοδοξίας και της δημιουργικότητας είναι έντονα, ενώ το αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον επιλογής τους είναι η διοίκηση προσωπικού και η επιχειρηματικότητα. 6) Οργανωτικός: όσοι υπάγονται στον συγκεκριμένο τύπο προσανατολίζονται σε υπαλληλικές, υπολογιστικές και λογιστικές δραστηριότητες που απαιτούν ακρίβεια και μεθοδικότητα. Στους παραπάνω τύπους, η διεθνής βιβλιογραφία της συμβουλευτικής παραπέμπει συχνά, εφόσον λειτουργούν ως χρηστικά εργαλεία ανάδειξης των δεξιοτήτων και δυνατοτήτων του ατόμου.

Από τα παραπάνω μπορεί συμπερασματικά να ειπωθεί, ότι η διαδικασία επιλογής της εργασίας είναι αρκετά πολύπλοκη, εφόσον εμπλέκονται τόσο οι προσωπικές προσδοκίες του ατόμου όσο και η ίδια η κοινωνία με τις διαρθρώσεις, τις αξίες και τις υπαγορεύσεις της. Η πολυπλοκότητα αυτή γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στην προσπάθεια της εμπειρικής διερεύνησης των συνθηκών, που συντελούν στην μετάβαση από την πρώτη φάση εργασιακής ενσωμάτωσης μέχρι την επιλογή της τελικής απασχόλησης. Ο εντοπισμός και η απομόνωση των παραγόντων, που

εμπλέκονται στην επαγγελματική διαδρομή του ατόμου αποτελεί εγχείρημα, που δύσκολα ολοκληρώνεται και εξαντλείται.

3. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΤΥΑ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Η αναφορά στα κοινωνικά δίκτυα κρίνεται ιδιαίτερος σημαντική λόγω της συμβολής τους στην επαγγελματική πορεία του ατόμου. Λέγοντας κοινωνικά δίκτυα νοούνται «τα πολυδιάστατα συστήματα επικοινωνίας και διαμόρφωσης της ανθρώπινης πρακτικής και την κοινωνική ταυτότητα» (Χτούρης 2003, *βιβλίο δίκτυα*). Η έμπρακτη συνεισφορά τους στην διαδικασία εργασιακής ενσωμάτωσης, έγκειται στην διατήρηση δεσμών με δρώντα υποκείμενα του ευρύτερου κοινωνικού χώρου, στην συντήρηση των ροών πληροφόρησης και στην παροχή υποστήριξη για κάθε μέλος που χρήζει την ανάγκη παρέμβασης. Κρίσιμες έννοιες των δικτύων είναι ο αριθμός των δρώντων που συμμετέχουν στο δίκτυο, η σύνθεση που προκύπτει και η συχνότητα της αλληλεπίδρασης τους.

Η σπουδαιότητα της συνεισφοράς τους εντοπίζεται στον εύκολο και ανέξοδο τρόπο εύρεσης εργασίας, καθώς και στην αποτελεσματικότητά τους. Η έρευνα του Holzer έδειξε ότι από τα άτομα που απασχολούνται, το 11% απευθύνθηκε σε γραφεία ευρέσεως εργασίας, το 10% ενημερώθηκε από εφημερίδες, ενώ το 36% έκανε χρήση των προσωπικών τους δικτύων (Armengol & Zenou, 2005). Αντίστοιχα, από την έρευνα για το Βόρειο Αιγαίο, η εξασφάλιση μιας θέσης πλήρους απασχόλησης επιτυγχάνεται με την παρέμβαση των κοινωνικών δικτύων σε ποσοστό 53,1%. Σε αντίθετη περίπτωση, το ποσοστό της ανεργίας που οφείλεται στην έλλειψη δικτύωσης πλησιάζει το 73,3%. Το ίδιο ισχύει και για τα άτομα που ημιαπασχολούνται (Χτούρης, Ρόντος, Παπάνη, 2004).

Ο Granovetter (1973), αναγνωρίζοντας τη σπουδαιότητα των κοινωνικών δικτύων, διακρίνει τις σχέσεις που αναπτύσσονται στο εσωτερικό τους, σε δυνατούς και αδύναμους δεσμούς. Η διαφοροποίηση αυτή στηρίζεται στο βαθμό παρέμβασης και υποστήριξης των ατόμων που αναζητούν εργασία. Συγκεκριμένα υποστηρίζει ότι οι αδύναμοι δεσμοί των δικτύων δημιουργούν εύρος επαγγελματικών ευκαιριών, λόγω της εκτεταμένης πληροφόρησης που μπορούν να παρέχουν. Αντιθέτως, τα δίκτυα που αποτελούνται από στενά οικογενειακά και συγγενικά πρόσωπα, χαρακτηρίζονται από ελλιπή πληροφόρηση και περιορισμένη γνώση της αγοράς. Βάση αυτή της διαπίστωσης, τα στενά κοινωνικά δίκτυα μπορούν να έχουν το

αντίθετο αποτέλεσμα όσον αφορά την δυνατότητα εργασιακής ενσωμάτωσης, λόγω των αλληλοκαλυπτόμενων αντιλήψεων, πληροφοριών και γνωριμιών.

Ο Bourdieu (1994) χαρακτηρίζει τα κοινωνικά δίκτυα ως ένα στοιχείο του κοινωνικού κεφαλαίου. Συγκεκριμένα, ως κοινωνικό κεφάλαιο θεωρεί «*το σύνολο των εν ενεργεία ή των εν δυνάμει πόρων που συνδέονται με την κατοχή ενός δικτύου μόνιμων σχέσεων, περισσότερο ή λιγότερο θεσμοθετημένο, αλληλογνωριμίας και αλληλοαναγνώρισης*». Με άλλα λόγια, με την δημιουργία μιας ομάδας δεν επιχειρείται μόνο η συνένωση των ατόμων με κοινές ιδιότητες, αλλά και η ανάπτυξη σχέσεων που χαρακτηρίζονται από μόνιμους και χρήσιμους δεσμούς. Τα οφέλη που αποφέρει η ένταξη σε μια ομάδα είναι τόσο υλικά όσο και συμβολικά. Υλικά κέρδη μπορούν να θεωρούνται τα είδη υπηρεσιών που εξασφαλίζονται από τις χρήσιμες σχέσεις, ενώ ως συμβολικά θεωρούνται εκείνα που έχουν συνδεθεί με την συμμετοχή σε ομάδα κύρους. Με αυτόν τον τρόπο, οι κοινωνικές διασυνδέσεις που διαμορφώνονται, μπορούν να συντελούν θετικά σε θεμελιώδεις τομείς της ατομικής ζωής.

Ο Montgomery (1991) στην μελέτη του για τα δίκτυα, υποστηρίζει ότι συμβάλλουν και στην άρτια λειτουργία των επιχειρήσεων. Εμπειρικά του παραδείγματα δείχνουν ότι οι τεχνικές πρόσληψης (π.χ. συνέντευξη) στερούνται πληροφοριών για την μετέπειτα εργασιακή πορεία των προσλαμβανομένων. Το γεγονός αυτό επηρεάζει τόσο την απόδοση του προσωπικού όσο και την ποιότητα του παραγόμενου αποτελέσματος. Σε αντίθετη περίπτωση, όταν δηλαδή οι προσλήψεις γίνονται βάσει των προτάσεων από υπαλλήλους υψηλής παραγωγικότητας, η κάλυψη των κενών θέσεων πραγματοποιείται από άτομα του φιλικού/ συγγενικού περιβάλλοντος που εγγυημένα μπορούν να αντεπεξέλθουν στις εργασιακές απαιτήσεις. Ο συσχετισμός αυτός οφείλεται στις κοινές αξίες και προοπτικές που μοιράζονται τα μέλη όμοιων ομάδων.

Οι Ludwing (2000) και Topa (2001) στηριζόμενοι στην παραπάνω διαπίστωση, συσχετίζουν την κοινωνική δικτύωση με την εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων. Συγκεκριμένα υποστηρίζουν, ότι σε χώρους που εργάζονται άτομα με σχέσεις φιλίας ή συγγένειας, το ποσοστό εργασιακή ικανοποίησης αυξάνεται, λόγω της συνεργασίας και της υποστήριξης που παρέχεται. Η αλληλεπίδραση αυτή μπορεί να επιβεβαιωθεί και από τα χαμηλά ποσοστά των παραιτήσεων που υποβάλλονται.

Μεγάλο μέρος των εμπειρικών ερευνών επικεντρώνεται στην συμβολή των δικτύων υποστήριξης στο γυναικείο πληθυσμό. Η επιλογή της συγκεκριμένης πληθυσμιακής ομάδας έγκειται στη δυσκολία προσβασιμότητας, που αντιμετωπίζει κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας. Στην μελέτη του Stoloff (1999), ως ανασταλτικοί παράγοντες ενσωμάτωσης, αναδεικνύονται οι οικογενειακές υποχρεώσεις και η συνήθης σύνδεσή τους με δίκτυα που αναπαράγουν τους παραδοσιακούς ρόλους των γυναικών. Υπό αυτήν την έννοια, η φροντίδα που καλούνται να παρέχουν σε μέλη του οικογενειακού και ευρύτερου συγγενικού περιβάλλοντος, καθώς και η λιγότερη πρόσβαση σε ένα δίκτυο ατόμων που βρίσκονται στην αγορά, συντελούν στην απομάκρυνση μιας μερίδας του πληθυσμού που δύναται να παράγει και να συνεισφέρει στο οικονομικό σύστημα. Σε αυτήν την περίπτωση, η ένταξη στην παραγωγή, μπορεί να πραγματοποιηθεί με την συμβολή δομών υποστήριξης, καθώς και με την διεύρυνση των δυνατοτήτων πρόσβασης σε δίκτυα που δραστηριοποιούνται στην αγορά εργασίας.

Γίνεται λοιπόν κατανοητό ότι το μέγεθος του κοινωνικού δικτύου, καθώς και η ετερογένεια των δρώντων που συμμετέχουν σε αυτό, αυξάνουν τις πιθανότητες αποτελεσματική βοήθειας, για τα άτομα που επιθυμούν να ενταχθούν στην παραγωγή. Οι Armengolo και Zenou (Wahba& Zenou, 2005) συσχέτισαν το εύρος και τη σύνθεση του κοινωνικού δικτύου με την δυνατότητα μετάδοσης των πληροφοριών. Η πλήρη ή η σχεδόν πλήρη γνώση που μπορεί να έχει ο ενδιαφερόμενος για τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας, είναι ευκολότερο να επιτευχθεί όταν η ροή της πληροφορίας προέρχεται από διαφορετικούς κόμβους, από ότι αν περιοριζόταν στην ενημέρωση του στενού δικτύου. Κατά αυτόν τον τρόπο, η θεωρία της κοινωνικής απομόνωσης επαληθεύει την δυναμική των κοινωνικών δικτύων, εις βάρος των ατόμων που υπολείπονται αυτών.

Ο Fischer (Wahba& Zenou, 2005) εισαγάγει την σημασία του χώρου στην δυνατότητα διεύρυνσης των κοινωνικών δικτύων. Συγκεκριμένα, υποστηρίζει ότι η πληθυσμιακή συγκέντρωση ανά τόπο, επιδρά στη διαμόρφωση των κοινωνικών δικτύων, άλλοτε περιοριστικά (μικρές πόλεις, αγροτικές περιοχές) και άλλοτε επεκτατικά (μεγάλες πόλεις). Για τον λόγο αυτό, τα άτομα των αγροτικών περιοχών περιορίζονται, συνήθως, στις σχέσεις συγγένειας, περισσότερο από τα άτομα που κατοικούν σε μεγάλες πόλεις. Παρόλα αυτά, τα δίκτυα δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ως στατικά μορφώματα. Η επίδρασή τους ξεπερνά τα γεωγραφικά όρια μιας κοινότητας, προκαλώντας σχέσεις πέρα από αυτήν. Έτσι, η παρατήρηση

του Fischer θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί σε περιπτώσεις ατόμων που αναζητούν εργασία χωρίς να έχουν την πρόθεση μετακίνησης.

Συνοψίζοντας τα παραπάνω θα μπορούσε να διαπιστωθεί, ότι τα κοινωνικά δίκτυα λειτουργούν ως διαμεσολαβητικοί παράγοντες για την μετάβαση στην αγορά. Η συμβολή τους, ανάλογα με την δυναμική που μπορούν να έχουν, διευκολύνει την εργασιακή πορεία του ατόμου, πολλαπλασιάζοντας τις πιθανότητες επιτυχής ένταξης. Σε μειονεκτικότερη θέση βρίσκονται συνήθως τα άτομα που είτε δεν έχουν, είτε περιορίζονται στο στενό οικογενειακό/ συγγενικό περιβάλλον. Η διάκριση αυτή αφορά την δυνατότητα πρόσβασης σε πληροφορίες, που γνωστοποιούν και περιγράφουν την κατάσταση στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, η υποστήριξη των κοινωνικών δικτύων βρίσκεται σε μια δυναμική σχέση συμπληρωματικότητας με τους μηχανισμούς του κράτους πρόνοιας (Δεδουσόπουλος 1995). Η σχέση αυτή, κρίνεται ιδιαίτερος σημαντική σε οικονομίες που το νεοφιλελεύθερο μοντέλο πρόνοιας προωθεί αντιλήψεις για αυτοδιαχείριση των προβλημάτων. Σε αυτές τις περιπτώσεις η συναισθηματική, υλική και οικονομική υποστήριξη που παρέχουν, προστατεύει το άτομο που αποτυγχάνει να εισαχθεί στην αγορά, διατηρώντας για τον ίδιο ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης. Η κάλυψη αυτή λειτουργεί αντισταθμιστικά στα κενά της κρατικής πολιτικής, συντηρώντας παράλληλα και την κοινωνική συνοχή (Χτούρης 1992).

Στο ερευνητικό κομμάτι που ακολουθεί, αποτυπώνονται οι περιπτώσεις υποκειμένων, καθώς και οι τρόποι υποστήριξης των δικτύων για την επαγγελματική αποκατάσταση των δρώντων υποκειμένων τους.

4. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΚΑΙ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το τι συνιστά ανθρώπινη εργασία, ή το τι απαιτεί κάθε φορά η παραγωγή από το εργατικό δυναμικό, δεν είναι κάτι το αφηρημένο ή το αναλλοίωτο μέσα στο χρόνο. Η βιομηχανική κοινωνία ανέδειξε τον τύπο του εργάτη του οποίου η επαγγελματική ιδιότητα τον μετατρέπει σε συλλογικό υποκείμενο της παραγωγής. Τα στενά ειδικευμένα καθήκοντα και η αποξένωση από το παραγόμενο προϊόν, αποτέλεσαν στοιχεία καθοριστικά της στάσης, που ο εργαζόμενος όφειλε να διατηρεί μέσα στο οικονομικό σύστημα. Στην μεταβιομηχανική κοινωνία τα προσόντα των εργαζομένων διαφοροποιούνται και διευρύνονται. Η ακαμψία των μηχανημάτων του τευλορισμού και φορντισμού αντικαθίστανται από ευέλικτα εξειδικευμένες παραγωγικές μονάδες, που αντιδρούν με ταχύτητα στις μεταβολές του περιβάλλοντος, στις ποικίλες απαιτήσεις του καταναλωτικού κοινού και στις αλλαγές της αγοράς. Οι τεχνολογικοί παράμετροι, που έχουν προστεθεί απαιτούν πλέον την ενσωμάτωση ενός πολλαπλά ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, που δύναται να προσαρμόζεται στις αυτοματοποιημένες τεχνικές, συνδυάζοντας τις γνώσεις με τις δυνατότητες των μηχανών (Λυμπεράκη, 1991).

Σε αυτό το πλαίσιο εργασίας, η εκπαίδευση αποκτά ιδιαίτερη σημασία, τόσο για τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό, όσο και για το ίδιο το σύστημα παραγωγής. Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι παρεμβάσεις για την αύξηση των ρυθμών ανάπτυξης, έχουν ήδη αρχίσει να συστηματοποιούνται στη βάση της κατάρτισης του απασχολούμενου - και εν δυνάμει απασχολούμενου- πληθυσμού. Για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας, η εκπαίδευση παρουσιάζεται ως το μέσο που θα προάγει την απασχόληση, την κοινωνική συνοχή, την ενεργό συμμετοχή των πολιτών στα κοινά, καθώς και την προσωπική ολοκλήρωση και επαγγελματική επιτυχία του ατόμου (Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003/C 13/02).

Σε θεωρητικό επίπεδο, η σπουδαιότητα της εκπαίδευσης έχει γίνει θέμα έντονου και γόνιμου προβληματισμού. Από την βιβλιογραφική ανασκόπηση που έχει προηγηθεί, γίνεται κατανοητό, ότι η εκπαίδευση σε κάποιες θεωρητικές προσεγγίσεις, μελετάται ως παράγων δημιουργία ανθρωπίνου κεφαλαίου, ενώ σε κάποιες άλλες ως τρόπος πιστοποιήσεις των υφιστάμενων δομών και δυνατοτήτων. Η διαφορετικότητα του τρόπου αντιμετώπισης έγκειται στο βαθμό πρόσβασης, που είναι εφικτό να έχει το σύνολο του γενικού πληθυσμού.

Αρχίζοντας από την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου, η σημασία του επενδυτικού χαρακτήρα της εκπαίδευσης εξισώνεται με τις επενδύσεις σε άλλους τομείς της οικονομίας (π.χ. κτίρια και μηχανήματα). Στην σχέση αυτή, η αξία του ανθρωπίνου δυναμικού δύναται να προσεγγίσει αυτήν του υλικού, όταν το επίπεδο παραγωγικότητας του ατόμου πλησιάζει την οικονομική απόδοση του παγίου κεφαλαίου. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η απόκτηση/βελτίωση των δεξιοτήτων διαμορφώνει ένα ανθρώπινο κεφάλαιο² ικανό να αναβαθμίσει την παραγωγική του συμμετοχή στο σύνολο της οικονομίας (Κανελοπούλου, Μαυρομάρα, Μητράκου, 2003).

Στην ίδια προσέγγιση εντάσσεται και η εκτίμηση, ότι η εκπαίδευση μπορεί να συντελέσει στην μείωση της φτώχειας και της εξάρτησης από την κρατική πρόνοια. Η επιχειρηματολογία, που αναπτύχθηκε, επικεντρώνεται στην δυνατότητα αυτοδιαχείρισης των θεμάτων που αφορούν την επαγγελματική και οικονομική αποκατάσταση των ατόμων. Συνέπεια αυτού είναι η αποδέσμευση του κρατικού προϋπολογισμού από περιπτώσεις ατόμων, που αδυνατούν να ενταθούν σε μια αγορά υψηλών απαιτήσεων.

Στον αντίποδα της θεωρίας του ανθρωπίνου κεφαλαίου βρίσκεται η θεωρία φίλτρου. Οι οπαδοί της υποστηρίζουν, ότι ο ρόλος της εκπαίδευσης περιορίζεται στο να κατατάσσει τους σπουδαστές, και εν συνεχεία το εργατικό δυναμικό, ανάλογα με τις δυνατότητες που ήδη έχουν. Κατ' αυτήν την έννοια η εκπαίδευση δεν βελτιώνει την παραγωγικότητα (δεν δημιουργεί δηλαδή ανθρώπινο κεφάλαιο), αλλά αναδεικνύει τις δυνατότητες, που το κάθε άτομο μπορεί να έχει, ώστε να χαρακτηρίζεται λιγότερο ή περισσότερο ανταγωνιστικό στην αγορά. Συνεπώς οι εκπαιδευόμενοι -ή εκπαιδευμένοι- χαρακτηρίζονται ως οι πλέον παραγωγικοί λόγω της έμφυτης ικανότητας που έχουν στο να υιοθετούν και να ενσωματώνουν νέες δεξιότητες (Arrow, 1973).

Σε επίπεδο αγοράς αυτό εφαρμόζεται μέσα από την μέθοδο επιλογής του προσωπικού. Συγκεκριμένα οι εργοδότες λόγω της επιθυμίας τους να απασχολήσουν άτομα ικανά για την διεκπεραίωση των εργασιακών καθηκόντων, χρησιμοποιούν ως

² Σε αυτό το σημείο σκόπιμο είναι να αναφερθεί, ότι η έννοια της απόκτησης του ανθρωπίνου κεφαλαίου δεν περιλαμβάνει μόνο τη φοίτηση στις τυπικές βαθμίδες εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια - δευτεροβάθμια – τριτοβάθμια), αλλά και σε προγράμματα άτυπης και συνεχιζόμενης κατάρτισης. Σκοπός των εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, είναι τα άτομα να αποκτούν ικανότητες και γνώσεις που μέχρι πριν δεν είχαν. Για τον λόγο αυτό, η εκπαίδευσης αναγάγετε από την θεωρία ως διαδικασία συσσώρευσης ανθρωπίνου κεφαλαίου.

μέθοδο επιλογής την αξιολόγηση των τίτλων σπουδών. Μέσα από αυτήν την διαδικασία, η εκπαίδευση επιτελεί ρόλο πιστοποίησης στην επιλογή και στην ταξινόμηση των υποψηφίων για την εκάστοτε θέση. Οι τελικοί επιλεγέντες, είθισται να είναι τα άτομα υψηλής εκπαίδευσης, εφόσον η κατοχή των τίτλων προδίδει και το επίπεδο παραγωγικότητας που μπορούν να έχουν.

Με την θεωρία του φίλτρου συγκλίνει έως κάποιο βαθμό και η προσέγγιση του Bourdieu (1984). Κοινή διαπίστωση αποτελεί η διάκριση που συντελείται στον χώρο της εκπαίδευσης, με επιπτώσεις στην επαγγελματική πορεία του ατόμου. Ωστόσο ο Bourdieu εντοπίζει ως παράγοντα διαφοροποίησης το πολιτισμικό κεφάλαιο του ατόμου και όχι τόσο τις έμφυτες ικανότητες, που μπορεί να έχει. Συγκεκριμένα υποστηρίζει, ότι το σχολείο ως χώρος εκπαίδευσης των ατόμων, μεροληπτεί συστηματικά υπέρ των κατόχων ενός κληρονομημένου πολιτισμικού κεφαλαίου. Συγκεκριμένα η φοίτηση σε αυτό, λόγω του ότι εμπεριέχει ένα υψηλό κόστος, αποτελεί προνόμιο οικογενειών που δύνανται να υποστηρίξουν οικονομικά τον εκπαιδευόμενο. Κατά αυτήν την έννοια, επιτελείται μια διαδικασία μετατροπής των αριστοκρατικών προνομίων σε αξιοκρατικά δικαιώματα, υπό την μορφή των νέων τίτλων ευγένειας. Η διάκριση αυτή μεταβάλλει τον χαρακτήρα της ανισότητας (η οποία στην ουσία είναι κοινωνική) και την επανατοποθετεί ως ανισότητα οφειλόμενη σε φυσικά αίτια (π.χ. ευφυΐα).

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό, ότι η κατάρτιση θεωρείται κρίσιμη μεταβλητή για την ενσωμάτωση του ατόμου σε μια (μεταβιομηχανική) αγορά, στο μέτρο που συμβάλλει σε αυτό. Το ενδιαφέρον, δε για τα εκπαιδευτικά θέματα παραμένει μόνιμο και εν πολλοίς καθολικό, ενώ οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις αφορούν την ανάπτυξη και την ποιοτική αναβάθμιση των δομών κατάρτισης. Άλλωστε ένα μεγάλο μέρος της ανεργίας αποδίδεται στην αναντιστοιχία προς εργασιακών δεξιοτήτων με τις απαιτήσεις και τις ανάγκες των εργοδοτών.

Ωστόσο, θεωρητικά ερωτήματα που προκύπτουν, αφορούν την δυνατότητα ενσωμάτωσης των ατόμων με υψηλή εκπαίδευση σε οικονομίες, που το επίπεδο ανταγωνιστικότητας υπολείπεται των δυνατοτήτων απόδοσης τους. Ερωτήματα, δηλαδή, που αφορούν την σχέση κατάρτιση => ενσωμάτωση = αναμενόμενες αποδόσεις των χρόνων κατάρτισης. Όπως αναλύεται και στο ερευνητικό μέρος της εργασίας, η σχέση αυτή είναι σημαντική, δεδομένου ότι η εκπαίδευση διαμορφώνει προσδοκίες που ενδεχομένως δεν συμβαδίζουν με τις πραγματικές συνθήκες της αγοράς.

Συνεχίζοντας την αναφορά στην θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου, καταγράφονται ακριβώς οι προϋποθέσεις, κατά τις οποίες το εκπαιδευμένο άτομο αναζητά εργασία. Συγκεκριμένα, στο ερμηνευτικό της πλαίσιο εμφανίζονται τα άτομα που ενισχύουν την παραγωγικότητά τους, να επιζητούν με την ένταξή τους στην αγορά, θέσεις ισοδύναμες των δυνατοτήτων και των προσδοκιών τους (κύρος, εργασία στο αντικείμενο σπουδών, μισθός, ασφάλιση, ωράριο κ.λ.π.). Ο υπολογισμός αυτός, συνήθως, πραγματοποιείται στην βάση των ποσών που έχουν δαπανηθεί κατά την διάρκεια των χρόνων εκπαίδευσης. Οι δαπάνες αυτές αφορούν κυρίως: α) το κόστος για την κάλυψη εκπαιδευτικών αναγκών (π.χ. βιβλία, δίδακτρα), β) το έμμεσο κόστος από διαφυγόντα κέρδη (π.χ. εργασίες που θα μπορούσαν να γίνουν κατά την διάρκεια της εκπαιδευτικής περιόδου), γ) το ψυχολογικό κόστος που φέρει ο εκπαιδευόμενος, δ) καθώς και σε περιπτώσεις που οι φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι κρατικοί, συμπεριλαμβάνεται και το κόστος του κρατικού προϋπολογισμού (Κανελοπούλου, Μαυρομάρα, Μητράκου, 2003).

Η άθροιση των παραπάνω δαπανηθέντων ποσών διαμορφώνει τις *συνθήκες αποδοχής*, που το άτομο κρίνει ως ικανοποιητικές, για την αξιολόγηση των προσφερόμενων θέσεων. Η διαπίστωση αυτή, συνάδει και με τα ευρήματα της έρευνας των Quinn και Rubb (2005), οι οποίοι εκτιμούν ότι για κάθε πρόσθετο χρόνο εκπαίδευσης, οι προσδοκίες για το επίπεδο του μισθού αυξάνονται κατά 6,5 ποσοστιαίες μονάδες. Αυτά τα στοιχεία, σύμφωνα με την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου, εξηγούν και την απόφαση των ατόμων να παρακολουθήσουν διάφορα υποχρεωτικά και μη υποχρεωτικά προγράμματα εκπαίδευσης.

Ωστόσο, όταν οι οικονομίες που απευθύνονται τα άτομα με κατάρτιση χαρακτηρίζονται από αδύναμο ιδιωτικό τομέα και υψηλά γραφειοκρατικό δημόσιο φορέα, τότε τα αποτελέσματα της απόδοσής θα μπορούσαν να είναι αντιστρόφως ανάλογα με τα κίνητρα για κατάρτιση. Σε αυτήν την περίπτωση ο Holt (Δεδουσόπουλος, 2000) διαπίστωσε συμπεριφορές ατόμων που επιλέγουν την ανεργία ως βέλτιστο τρόπο διασφάλισης των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Παρατήρησε, δηλαδή, στάσεις ηθελημένης αποχής από το παραγωγικό σύστημα όταν η εμπορευματοποίηση της εργασιακής τους δύναμης δεν αποκτά την επιθυμητή ανταλλακτική αξία, σε χρηματικές και μη απολαβές.

Αντιστοίχως, η ασθενέστερη εκδοχή της θεωρίας του φίλτρου, σε μια προσπάθεια της να ενισχύσει την αρχική της προσέγγιση, διαπιστώνει το πρόβλημα της υπερεκπαίδευσης. Συγκεκριμένα αναγνωρίζει ότι, η γενικότερη ποσοστιαία

αύξηση των ατόμων με υψηλή κατάρτιση, μπορεί να οδηγήσει σε επιλογές προσωπικού που η εκπαίδευσή του ξεπερνά τις αναγκαίες εργασιακές απαιτήσεις. Κατ' αυτήν την έννοια, η υπερεκπαίδευση μπορεί να θεωρηθεί ως ένδειξη υπερπροσφοράς πτυχιούχων σε μια αγορά, που δεν δύναται να απορροφήσει την πλειονότητά τους. Αποτέλεσμα αυτού μπορεί να είναι η μείωση της οικονομικής απόδοσής της εκπαίδευσής του (Κανελοπούλου, Μαυρομάρα, Μητράκου, 2003).

Ολοκληρώνοντας το κεφάλαιο για την εκπαίδευση, αυτό που θα πρέπει να σημειωθεί ως συμπέρασμα, είναι η σχέση του εκπαιδευτικού επιπέδου των ατόμων με τις προσφερόμενες δυνατότητες της οικονομίας. Μπορεί, οι διεθνείς εξελίξεις στον τεχνολογικό τομέα της παραγωγής να ανέδειξαν την αναγκαιότητα μιας επαναδιαπραγμάτευσης των εργασιακών αντικειμένων, αυτό ωστόσο δεν έγινε υπό ίσους όρους σε όλες τις οικονομίες. Ο νομός Λέσβου μπορεί να συμπεριληφθεί στις λιγότερο ανταγωνιστικές οικονομίες, που όμως απασχολεί εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό. Η διαπίστωση αυτή είναι αναγκαία να ληφθεί υπόψη, όταν το πεδίο μελέτης σε μια έρευνα για την εργασιακή πορεία του ατόμου πραγματοποιείται σε αγορά με ετερόκλητα στοιχεία.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι ο εντοπισμός των παραγόντων που αναστέλλουν τους χρόνους έναρξης της επαγγελματικής ζωής, καθώς και η διερεύνηση των συνθηκών που διαμορφώνουν την εργασιακή πορεία του ατόμου. Το πεδίο έρευνας είναι ο νομός Λέσβου, με τα νησιά Λήμνου και Λέσβου.

Ερευνητικές Υποθέσεις

Οι υποθέσεις της έρευνας επικεντρώνονται:

- Στην σημασία των αντικειμενικών παραγόντων στη διαδικασία ενσωμάτωσης του ατόμου (τρόπος λειτουργίας της ιδιωτικής οικονομίας, τρόποι ένταξης στο δημόσιο τομέα)
- Στην σπουδαιότητα των υποκειμενικών παραγόντων που εμφανίζονται σε συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες (μητρότητα, στρατός)
- Στη σημασία της κατάρτισης στην επαγγελματική πορεία του ατόμου
- Στη συμβολή των κοινωνικών δικτύων στην πορεία εξέλιξης των ατόμων στην αγορά
- Στον τρόπο παρέμβασης των υποστηρικτών δομών ενημέρωσης και υποστήριξης (ΟΑΕΔ, ΣΕΠ)
- Στην αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης

Σχεδιασμός έρευνας

Ο σχεδιασμός της παρούσας έρευνας στηρίζεται σε συμπεράσματα που προέκυψαν από την έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητα που οργανώθηκε και υλοποιήθηκε από το εργαστήριο 'Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης'. Από τα ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία της έρευνας προέκυψε η κατασκευή ενός υποδείγματος της αγοράς, που επιτρέπει την πληρέστερη κατανόηση των προβλημάτων απασχόλησης στο Βόρειο Αιγαίο. Το υπόδειγμα αυτό, βασίζεται στην υπόθεση της κατακερματισμένης αγοράς, σύμφωνα με την οποία μια περιφερειακή ή εθνική οικονομία μπορεί να διαθέτει περισσότερες από μία, διακριτές αγορές εργασίας.

Τα τμήματα της αγοράς που εντοπίστηκαν είναι η πρωτεύουσα και η δευτερεύουσα αγορά εργασίας. Οι περιοχές της αγοράς που βρίσκονται εντός των τμημάτων της είναι: Α) ο δημόσιος τομέας Β) η ιδιωτική οικονομία Γ) η μη 'νόμιμη' ή ημι-νόμιμη απασχόλησης των οικονομικών μεταναστών Δ) η άτυπη απασχόληση που παρέχεται εντός του πλαισίου της οικογένειας ή των ευρύτερων δικτύων συγγένειας.

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας, επιχειρείται η προσαρμογή του παραπάνω υποδείγματος στην αγορά του νομού Λέσβου. Με τον τρόπο αυτό πραγματοποιείται η καταγραφή των εργασιακών συνθηκών, ενώ παράλληλα εντοπίζονται και οι αντικειμενικές δυσκολίες ενσωμάτωσης σε αυτήν. Η συνεισφοράς της έγκειται στην διερεύνηση των ροών μετακίνησης από το ένα πεδίο της αγοράς στο άλλο, καθώς και στην καταγραφή των παραγόντων που (συν)διαμορφώνουν την επαγγελματική διαδρομή.

Τεχνικές έρευνας

Το ερευνητικό υλικό που συλλέχθηκε, αφορά ποιοτικά και ποσοτικά δεδομένα απασχόλησης για το νομό Λέσβου. Οι τρόποι συλλογής των πληροφοριών έγινε:

A) Από συνεντεύξεις με άτομα που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στο νομό Λέσβου. Πρόκειται για συνεντεύξεις ήμι- δομημένες πάνω σε προσχεδιασμένες θεματικές ενότητες. Οι πληροφορίες που ζητούνταν από τα υποκείμενα έρευνας αφορούσαν τα επαγγέλματα που έκαναν από την στιγμή που ολοκλήρωσαν την τυπική τους εκπαίδευση (είτε δευτεροβάθμια είτε τριτοβάθμια), τις σχέσεις εργασίας που είχαν, τις συνθήκες απασχόλησης σε κάθε μια από αυτές, τις προσπάθειες ενσωμάτωσης σε θέσεις επιλογής τους και τους παράγοντες που ανέστειλαν ή επιτάχυναν την εργασιακή τους ενσωμάτωση.

Το χρονικό διάστημα που πραγματοποιήθηκαν οι συνεντεύξεις ήταν από 25/07/05-27/08/05. Η καταγραφή των συνεντεύξεων γινόταν με κασετόφωνο, με την σύμφωνη γνώμη των συνεντευζιαζόμενων. Ωστόσο, πριν την εφαρμογή αυτής της τεχνικής προηγούνταν συζήτηση μαζί του, για να ενημερωθεί για τους σκοπούς της έρευνας.

B) Από ερωτηματολόγια σε εργοδότες του νομού. Το περιεχόμενο των ερωτηματολογίων επικεντρώνεται στους τρόπους αναζήτησης προσωπικού, στις προθέσεις πρόσληψης προσωπικού και στα αναπτυξιακά σχέδια της επιχείρησης. Ο

τρόπος συλλογής των πληροφοριών έγινε τηλεφωνικά, το διάστημα 30/07/05-25/08/05.

Γ) Χρήση στατιστικών στοιχείων της ΕΣΥΕ, που περιγράφουν την κατάσταση απασχόλησης των κατοίκων, τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας του νομού, τις θέσεις απασχόλησης των συμβοηθούντων μελών, καθώς και τις εργασίες των αλλοδαπών. Τα στοιχεία αυτά κρίθηκαν σκόπιμο να χρησιμοποιηθούν, για την κατανόηση των συνθηκών απασχόλησης στις περιοχές την ημι- νόμιμης και άτυπης αγοράς.

Δ) Δευτερογενή ανάλυση των δεδομένων αγοράς σε επίπεδο νομού, από την βάση που έχει δημιουργηθεί στο πρόγραμμα "Έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητα". Με τον τρόπο αυτό συλλέχθηκαν πρόσθετες πληροφορίες για την εισοδηματική κατάσταση των πληθυσμών στις παραπάνω αγορές εργασίας.

Η σύνδεση των παραπάνω τεχνικών πρόβαλε πτυχές της αγοράς, που δεν θα είχαν μελετηθεί ικανοποιητικά με την χρήση μιας μόνο μεθόδου. Τα ποιοτικά δεδομένα βοήθησαν στην βαθύτερη κατανόηση των ροών μέσα στην αγορά, ενώ από τα ποσοτικά στοιχεία διερευνήθηκαν οι συνθήκες που επικρατούν σε αυτήν.

Επιλογή δείγματος

Τα άτομα που συμμετείχαν στο ποιοτικό μέρος της έρευνας ήταν συνολικά 30. Το δείγμα κατανεμήθηκε ισόποσα στα δύο νησιά του νομού (15 στην Λέσβο και 15 στην Λήμνο). Για την καλύτερη διερεύνηση των τρόπων μετάβασης από την μία περιοχή της αγοράς στην άλλη, κρίθηκε σκόπιμος ο διαχωρισμός του δείγματος σε τρεις κατηγορίες: νεοεισερχόμενοι στην αγορά – άτομα που βρίσκονται στην αγορά αλλά αναζητούν άλλη εργασία – άτομα που έχουν μόνιμη απασχόληση. Τα κριτήρια επιλογής των υποκειμένων ανά κατηγορία είναι τα ακόλουθα:

Α) Νεοεισερχόμενοι. Σε αυτήν την κατηγορία εντάσσονταν τα άτομα που μόλις είχαν ολοκληρώσει την τυπική εκπαίδευση, ήταν πρόθυμοι να απασχοληθούν και αναζητούσαν εργασία. Ηλικιακά όρια δεν ήταν εφικτό να προκαθοριστούν εφόσον σε κάποιες περιπτώσεις η εκπαίδευση ολοκληρώνονταν στο Λύκειο ενώ σε κάποιες άλλες μετά την λήξη των προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών προγραμμάτων.

Β) Άτομα σε αναζήτηση εργασίας. Σε αυτήν την κατηγορία εντάσσονταν τα άτομα τα οποία είχαν ήδη μια θέση εργασίας και αναζητούσαν να απασχοληθούν σε κάποιο άλλο φορέα ή σε άλλο εργοδότη.

Γ) Άτομα με μόνιμη θέση εργασίας. Κριτήρια επιλογής των υποκειμένων ήταν η μονιμότητα της απασχόλησής τους. Σε αυτήν την περίπτωση τα άτομα αυτής της κατηγορίας δεν επιθυμούσαν και δεν επεδίωκαν να μετακινηθούν σε άλλες θέσεις εργασίας.

Σε κάθε μια από τις παραπάνω κατηγορίες οι συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν ισόποσα μοιρασμένοι- 10 υποκείμενα ανά κατηγορία. Οι συνεντεύξεις στη Λέσβου πραγματοποιήθηκαν όλες στην πόλη της Μυτιλήνης. Αντίστοιχα, στη Λήμνο, διεξήχθησαν έξι συνεντεύξεις στη Μύρινα, πέντε συνεντεύξεις στο Μούδρο, δύο στα Καμίνια και δύο στο Ρωμανού.

Όσον αφορά την έρευνα με τα ερωτηματολόγια σε εργοδότες, ο πίνακας/πλαίσιο που χρησιμοποιήθηκε στηρίζονταν σε προηγούμενη έρευνα του εργαστηρίου Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης. Σκοπός της πρώτης έρευνας ήταν η διερεύνηση των προθέσεων για προσλήψεις προσωπικού, καθώς και οι αλλαγές που προβλέπονται να γίνουν στις επιχειρήσεις της περιφέρειας. Σε δεύτερο επίπεδο, αυτό που επιχειρήθηκε από την παρούσα έρευνα ήταν η ανανέωση των δεδομένων για τις επιχειρηματικές μονάδες του νομού. Το σύνολο του δείγματος ήταν 65 επιχειρήσεις.

Τεχνικές ανάλυσης

Τα ποιοτικά δεδομένα που προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, απομαγνητοφωνήθηκαν και κατηγοριοποιήθηκαν σε θεματικές για τα κοινωνικά δίκτυα, την κατάρτιση, τον τρόπο επιλογής του επαγγέλματος, τον γάμο, τα χρόνια στράτευσης και τις επαγγελματικές προσδοκίες. Η επεξεργασία των δεδομένων και η εξαγωγή συμπερασμάτων βασίζεται στις πληροφορίες που τα υποκείμενα δίνανε για κάθε μια από τις παραπάνω κατηγορίες.

Για τα ποσοτικά δεδομένα η μέθοδος ανάλυσης που χρησιμοποιήθηκε είναι η κατανομή χ^2 και στις περιπτώσεις κατά τις οποίες τα δεδομένα δεν επέτρεπαν την χρήση του, χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Gramer' V.

B ΜΕΡΟΣ- ΕΡΕΥΝΑ

Το ερευνητικό μέρος της μελέτης στηρίζεται σε πέντε βασικούς άξονες. Στην πρώτη ενότητα, τα ερευνητικά δεδομένα επικεντρώνονται στον εντοπισμό των αντικειμενικών παραγόντων, που επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία του ατόμου. Με τον τρόπο αυτό, αναδεικνύονται και οι συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας του νομαρχιακού διαμερίσματος. Η ανάλυση βασίζεται στην διάκριση της αγοράς σε επιμέρους πεδία εργασία, όπως είναι ο ιδιωτικός και δημόσιος τομέας, καθώς και στην παρουσίαση των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού.

Στην δεύτερη ενότητα της εργασία παρουσιάζονται οι αντικειμενικές συνθήκες επιρροής, στην επαγγελματική διαδρομή του ατόμου. Οι θεματικές που πραγματεύονται, όπως προέκυψαν από τις αναφορές των υποκειμένων έρευνας, αφορούν την συμβολή των κοινωνικών δικτύων, του γάμου, της στράτευσης, καθώς και των επαγγελματικών προσδοκιών. Η κατηγοριοποίηση των κοινωνικών παραμέτρων έγκειται στον βαθμό επιρροής που ασκούν σε συγκεντρωμένες πληθυσμιακές ομάδες, όπως είναι οι νέοι και οι γυναίκες.

Στην τρίτη θεματική ενότητα περιγράφεται ο τρόπος υποστήριξης και ενημέρωσης, που παρέχεται από φορείς που αποτελούν τα κύρια όργανα εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης. Τα παραδείγματα ανάλυσης είναι ο ΟΑΕΔ – που επιτελεί το έργο για την προώθηση της απασχόλησης- και ο ΣΕΠ – που κατευθύνει και προσανατολίζει επαγγελματικά του νέους.

Τέλος, αναφέρονται περιπτώσεις δράσεων για την στήριξη των περισσότερο ευάλωτων ομάδων, μέσα στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών. Η παράθεση των εμπειρικών ευρημάτων, ολοκληρώνεται με την ποσοτική διερεύνηση των παραγόντων που συντελούνται στο σύνολο της αγοράς του νομού.

1. ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΝΤΟΠΙΖΟΝΤΑΙ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ

1.1 Πρωτεύουσα αγορά εργασίας

Στην πρωτεύουσα αγορά εργασίας εντάσσεται ο δημόσιος τομέας. Στις υπηρεσίες του απασχολείται σημαντικό ποσοστό του εργατικού δυναμικού, τόσο στο σύνολο της χώρας όσο και στην περιφέρεια του νομού. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα,

οι υπάλληλοι που δημοσίου είναι 373.502³, ενώ στην Π.Β.Α. το αντίστοιχο ποσοστό είναι το 30% του συνόλου των εργαζομένων (Έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητα, 2004).

Για τον νομό Λέσβου σε απόλυτους αριθμούς, οι υπηρετούντες υπάλληλοι του δημοσίου στα Υπουργεία ανέρχονται στα 784 άτομα. Αντίστοιχα, στα Ν.Π.Δ.Δ. απασχολούνται 1.241 άτομα, στους Ο.Τ.Α. είναι 762 άτομα και 5 στα Κ.Ν.Π.Ι.Δ.(ΕΣΥΕ, 2002).

Οι σχέσεις εργασίας που διαμορφώνονται στο δημόσιο τομέα, στηρίζονται σε θεσμικά κατοχυρωμένες ρυθμίσεις, που αφορούν την προστασία των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, η ποιότητα εργασίας, η ασφαλιστική κάλυψη και οι ικανοποιητικές απολαβές, διαμορφώνουν ένα επιθυμητό πρότυπο απασχόλησης, που αποκλίνει από τις επικρατούσες συνθήκες του ελεύθερου εμπορίου. Το γεγονός αυτό ενισχύει (για μια μεγάλη πληθυσμιακή μερίδα) την πρόθεση επαγγελματικής ενσωμάτωσης στις υπηρεσίες του, ενώ παράλληλα αποδυναμώνει την ισχύ της ιδιωτικής οικονομίας.

Από τον πίνακα Β1 διαφαίνεται η εισοδηματική κατάσταση των υπηρετούντων στο Δημόσιο. Το μεγαλύτερο ποσοστό αναφέρει ως μηνιαίο εισόδημα 1000-2000 ευρώ. Το αντίστοιχο επίπεδο εισοδημάτων στην ιδιωτική οικονομία, βρίσκεται στα 600-1000 ευρώ. Από την έρευνα "Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητα" (2004), καταγράφηκαν περιπτώσεις μη δηλωμένης εργασίας μόνο για τους απασχολούμενους του ιδιωτικού τομέα (παρακάτω ακολουθεί λεπτομερειακή καταγραφή των συνθηκών απασχόλησης για την ιδιωτική οικονομία).

Πίνακας Β1 :Εισοδηματικές απολαβές των εργαζομένων του δημοσίου στο νομό Λέσβου

	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
>600 ευρώ	4,0%
600-1000 ευρώ	32,0%
1000-1500 ευρώ	42,4%
1500-2000 ευρώ	10,4%
2000-2500 ευρώ	1,6%
2500+	,0%
Δεν απαντώ	9,6%
Σύνολο	100,0%

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

³ Από το σύνολο των 373.502, οι 263.245 είναι μόνιμοι υπάλληλοι του δημοσίου ενώ οι 110.257 δουλεύουν με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Τα στοιχεία είναι από το Δελτίο Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημοσίου Τομέα, 2002 και περιλαμβάνονται οι υπηρετούντες υπάλληλοι των δημοσίων υπηρεσιών, των Ν.Π.Δ.Δ., ΟΤΑ, Κ.Ν.Π.Ι.Δ.

Η κατοχύρωση επαγγελματικών, ασφαλιστικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, εμπίπτει στην δυνατότητα συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων. Η συμμετοχή των συνδικάτων σε όλες τις αποφάσεις ρύθμισης των εργασιακών θεμάτων, διασφαλίζει κεκτημένα δικαιώματα των εργαζόμενων που αφορούν την προστασία της επαγγελματικής και κοινωνικής τους ζωής. Από τον παρακάτω πίνακα, παρατηρούνται ρυθμίσεις που υπόκεινται στην δυνατότητα σύνδεσης του επαγγελματικού και οικογενειακού περιβάλλοντος, κίνητρα εργασιακής και εκπαιδευτικής κατάρτισης, καθώς και προνοιακές παροχές.

Αυτά τα δικαιώματα, αν και κατοχυρώνονται στο υπάρχον νομικό πλαίσιο και για τους εργαζόμενους στην ιδιωτική οικονομία, ωστόσο βρίσκουν ικανοποιητική εφαρμογή μόνο σε ορισμένες περιοχές του ιδιωτικού τομέα . Αυτές, κυρίως, είναι οι μεγάλες επιχειρήσεις που εδρεύουν στα αστικά κέντρα της χώρας. Στην περίπτωση του νομού Λέσβου ο ιδιωτικός τομέας παρεκκλίνει από το πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων, για τους λόγους που θα εξηγηθούν στην επόμενη υποενότητα.

Πίνακας Β2 :Επιδοματικές απολαβές και άδειες των δημοσίων υπαλλήλων

Επιδόματα		Άδειες	
Επ. Μεταπτυχιακών σπουδών	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Αναρρωτική άδεια	Υπαλληλικός Κώδικας Άρ. 54
Επ. Προβληματικών και παραμεθόριων περιοχών	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Άδεια γάμου	Υπαλληλικός Κώδικας Άρ. 50
Επ. Ειδικής απασχόλησης	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Άδεια ανατροφής παιδιών	Υπαλληλικός Κώδικας
Επ. Πληροφορικής	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Άδεια παρακολούθησης σχολικής επίδοσης παιδιών	Υπαλληλικός Κώδικας Άρ. 53
Επ. Αντισταθμίματος διαχειριστικών λαθών	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Άδεια επιμόρφωσης	Υπαλληλικός Κώδικας Άρ. 59
Επ. Ετοιμότητας	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης	Υπαλληλικός Κώδικας Άρ. 58
Επ. Κινήτρου παραγωγικότητας	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Κανονική άδεια	Νόμος 3205/2003, άρθ. 38
Επ. Ερευνών	Αρ.8 Νόμος 3205/2003	Άδεια μητρότητας	Υπαλληλικός Κώδικας Άρ. 52
Επ. Οικογενειακής		Άδεια για αιμοδοσία	Υπαλληλικός

κατάστασης			Κώδικας Άρ. 50
Χρονοεπίδομα			

Πηγή: Βάση δεδομένων της βιβλιοθήκης του δικηγορικού συλλόγου Αθηνών

Για την ένταξη του εργατικού δυναμικού στο δημόσιο τομέα, ακολουθούνται διαδικασίες εισόδου και εξόδου που καθορίζονται από αυστηρούς διοικητικούς κανόνες, αλλά παράλληλα και από σχέσεις πολιτικής πελατείας και επιρροής. Από την μελέτη του ν. 2190/94 καθώς και των μετέπειτα τροποποιήσεών του, προκύπτουν ρυθμίσεις που αλλοιώνουν το αδιάβλητο της τυπικής διαδικασίας, καθώς και διατάξεις που διαμορφώνουν αντικειμενικούς χρόνους ένταξης στις υπηρεσίες του δημοσίου. Οι παρατηρήσεις που συγκεντρώθηκαν αφορούν:

1. Το σύστημα προσλήψεων. Σύμφωνα με το άρθρο 14, παράγραφος 3, *οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα υποβάλουν στοιχεία στα αρμόδια όργανα, που αφορούν τα αιτήματα πρόσληψης προσωπικού.* Στην περίπτωση αυτή, όπως διαπιστώνεται και από την ετήσια έκθεση του ΑΣΕΠ, συνήθης πρακτική των φορέων είναι οι θέσεις να προσαρμόζονται σε δεξιότητες και προσόντα ατόμων και όχι στις ανάγκες των εκάστοτε καθηκόντων. Με τον τρόπο αυτό θέτονται σε διακινδύνευση οι αρχές της ίσης πρόσβασης, που από τον ίδιο νόμο προβλέπονται.

2. Επιλογή συστήματος αξιολόγησης. Στο άρθρο 15 παράγραφος 1 αναφέρεται ότι, όταν ο ΑΣΕΠ δεν δύναται λόγω αντικειμενικών δυσκολιών, να διενεργήσει γραπτό διαγωνισμό, τότε ο εκάστοτε φορέας μπορεί να προβεί σε πλήρωση των θέσεων βάσει προτεραιοτήτων. Ωστόσο, από τις διατάξεις αυτές δεν διαφαίνονται ευκρινώς ποιες είναι οι συνθήκες που μπορούν να προκαλέσουν τις *αντικειμενικές δυσκολίες*. Η νομική αυτή ασάφεια επιτρέπει την διαφορετική ερμηνεία της διάταξης, από φορείς που προβαίνουν σε προσλήψεις προσωπικού.

3. Ενημέρωση των προσφερόμενων θέσεων. Στο άρθρο 16, παράγραφος 2, προβλέπονται διατάξεις που ρυθμίζουν τους τρόπους κοινοποίησης των θέσεων, καθώς και τα μέσα που αναλαμβάνουν την γνωστοποίηση τους (ΜΜΕ). Ωστόσο, συνεχίζοντας την ανάγνωση των διατάξεων, προκύπτει ότι η ημερομηνία κοινοποίησης στα εν λόγω μέσα *«δεν επηρεάζει την καθοριζόμενη έναρξη ή λήξη της προθεσμίας υποβολής των αιτήσεων»*. Σε αυτό το σημείο παρατηρείται ένα νομικό κενό που μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ανάπτυξη μικρο- πολιτικών δράσεων. Τέτοιες δράσεις μπορούν να είναι οι ετεροχρονισμένες κοινοποιήσεις των θέσεων ή ο

περιορισμός του χρονικού διαστήματος, για την τακτοποίηση των απαιτούμενων εγγράφων.

4. Τρόπο επιλογής. Με τις τροποποιήσεις του νόμου 3320/2004 στις αρχικές διατάξεις του 2190/2004, προστέθηκε η μέθοδος της συνέντευξης ως διαδικασία εισαγωγής στις υπηρεσίες του δημοσίου. Ο οικείος φορέας με αίτημά του στο ΑΣΕΠ μπορεί να ζητήσει την διενέργεια συνέντευξης για την πλήρωση των προκηρυσσόμενων θέσεων. Ωστόσο τα κριτήρια πρόσληψης, όπως αναφέρονται στις διατάξεις του νόμου, επικεντρώνονται στην *προσωπικότητα* του υποψηφίου, χωρίς να αναφέρεται τι ακριβώς αξιολογείται.

5. Μοριοδότηση εργασιακής εμπειρίας. Στο άρθρο 17 παρ. 8, ορίζεται ως εμπειρία *η απασχόληση με σχέση εργασίας ή σύμβασης έργου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα ή άσκηση επαγγέλματος σε καθήκοντα ή έργα συναφή με το γνωστικό αντικείμενο της προ πλήρωση θέσης*. Συνεχίζοντας την ανάγνωση της διάταξης, *δίνεται για τους υποψήφιους με αποκτηθείσα εμπειρία σε καθήκοντα της ίδιας ή παρεμφερούς ειδικότητας με αυτή της προκηρυσσόμενης θέσης και με εμπειρία άνω των 24 μηνών, προσαύξηση κατά 50% του συνόλου των μοριοδοτούμενων μηνών*. Από το κριτήριο αυτό γίνεται κατανοητό, ότι άμεσα θιγόμενοι των ρυθμίσεων είναι οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας και οι απασχολούμενοι του ιδιωτικού τομέα. Για την πρώτη περίπτωση, ο ελάχιστος χρόνος παραμονής στους στην αγορά εργασίας δεν επιτρέπει την απόκτηση επαρκούς εμπειρίας στο εργασιακό τους αντικείμενο. Ενώ για την δεύτερη περίπτωση, η αδήλωτη εργασία που συνήθως προσφέρεται στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και οι περιορισμένες επιχειρήσεις- εταιρείες με εξειδικευμένα αντικείμενα, δεσμεύουν χρόνους εργασίας χωρίς αντίκρισμα.

6. Μοριοδότηση τυπικών προσόντων.. Η κατοχή μεταπτυχιακών ή και διδακτορικών διπλωμάτων, η γνώση ξένων γλωσσών καθώς και η πιστοποίηση χρήσης των νέων τεχνολογιών, αποτελούν μοριοδοτούμενα κριτήρια που καθορίζουν την σειρά κατάταξης των υποψηφίων, για την τελική αξιολόγηση των επιτυχόντων. Ωστόσο, για την απόκτηση τους απαιτείται μια παρατεταμένη περίοδο εκπαίδευσης, στην διάρκεια της οποίας δεσμεύονται χρόνια εργασιακής εμπειρίας. Για τον λόγο αυτό θα μπορούσε να ειπωθεί ότι η αξιολόγηση των τυπικών προσόντων, με τον τρόπο που επιχειρείται, καθορίζει άτυπα χρονικά όρια ένταξης στις υπηρεσίες του δημοσίου.

7. Μοριοδότηση των κοινωνικών κριτηρίων. Κριτήριο για την πλεονεκτική αντιμετώπιη συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, είναι οι προϋποθέσεις που

συντρέχουν, ώστε μια κοινωνική κατηγορία να καθίσταται περισσότερο ευάλωτη στις οικονομικές, κοινωνικές και εργασιακές συνθήκες. Τέτοιες περιπτώσεις είναι οι πολύτεκνοι ή τα τέκνα πολυτέκνων, οι παλλινοστούντες πόντιοι της Μακεδονίας, καθώς και οι κάτοικοι προβληματικών ή παραμεθόριων περιοχών. Η ρυθμιστική παρέμβαση του κράτους, μέσω διατάξεων που εξασφαλίζουν στην πρωτοδότηση των χαρακτηριστικών του, αποβλέπει στην κατοχύρωση της επαγγελματικής και εν συνεχεία κοινωνικής τους ενσωμάτωσης.

Ωστόσο, σε αυτό το σημείο ανακύπτουν ερωτήματα σχετικά με το βαθμό παρέμβασης του –κοινωνικού- κράτους σε θέματα, που αφορούν το σύνολο του πληθυσμού. Δηλαδή, πως το δικαίωμα στην εργασία, από αναφαίρετο δικαίωμα, μετατρέπεται και σε πρωτοδοτούμενο δικαίωμα για συγκεκριμένη πληθυσμιακή κατηγορία. Η απάντηση σε τέτοια ερωτήματα απαιτεί ενδελεχή μελέτη του χαρακτήρα της κοινωνικής πολιτικής⁴. Ωστόσο, στα πλαίσια αυτής της ανάλυσης αρκεί να αναφερθεί ότι η εφαρμογή της προνοιακής πολιτικής στην χώρα, στηρίζεται περισσότερο στις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των ατόμων, και λιγότερο στις τυπικά θεσμοθετημένες και άμεσα αποτελεσματικές ρυθμίσεις. Έτσι, η αδυναμία του κράτους να παρέμβει ενεργητικά στην υποστήριξη των ευάλωτων ομάδων, μέσω παροχών, βρίσκει **ανέξοδες** παρεμβάσεις σε πεδία δικαίου, που αφορούν το σύνολο των πολιτών.

8. Συμβάσεις έργου. Από την έκθεση του ΑΣΕΠ (2004), προκύπτει ότι οι συμβάσεις έργου αποτελούν ψευδώνυμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καλύπτοντας πάγιες ανάγκες των φορέων που τις συνάπτουν. Με τον τρόπο αυτό, και δεδομένου ότι δεν αξιολογούνται από τον ΑΣΕΠ, καταλύεται το σύστημα των προσλήψεων εφόσον κενές θέσεις εργασίας δεν κοινοποιούνται ώστε να ακολουθεί η συνήθης διαδικασία για την πρόσληψη προσωπικού.

Ολοκληρώνοντας την μελέτη της πρωτεύουσας αγοράς του νομού, συμπεραίνεται ότι τα εργασιακά πλεονεκτήματα που παρέχει, διαμορφώνει προσδοκίες επαγγελματικής ενσωμάτωσης για την πλειοψηφία του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Η αυξημένη πρόθεση απασχόλησης εμφανίζεται, κυρίως, λόγω της αδυναμίας της ιδιωτικής οικονομίας του τόπου να ενσωματώσει και να

⁴ Ο Σακελλαρόπουλος (1999) υποστηρίζει ότι, το κοινωνικό κράτος λόγω των νέων οικονομικών, κοινωνικών και δημογραφικών δεδομένων αναγκάζεται να αναπροσαρμόσει τις λειτουργίες του μεταβάλλοντας τον τρόπο παρέμβασής και υποστήριξης των περισσότερο ευάλωτων ομάδων. Με αυτό συμφωνεί και ο Αμίτσης (2001) αναφέροντας ότι ο ρόλος της κοινωνικής πρόνοιας επεκτείνεται πέρα από την βιολογική συντήρηση των ατόμων που χρίζουν ανάγκη παρέμβασης.

απασχολήσει προσωπικό με τους ίδιους όρους εργασίας. Το γεγονός αυτό, δημιουργεί μια σχεδόν μονοπωλιακή ζήτηση των θέσεων του δημοσίου με **επιπτώσεις στους τρόπους ένταξης.**

1.2 Δευτερεύουσα αγορά εργασίας

1.2.1. Ιδιωτική οικονομία

Η δεύτερη περιοχή της αγοράς είναι η ιδιωτική οικονομία. Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία του ΠΑΕΠ, στο σύνολο της χώρας δραστηριοποιούνται 715,732 επιχειρήσεις, με 2.784.327 απασχολούμενους (ΠΑΕΠ 2003)⁵. Αντίστοιχα στην Π.Β.Α. εδρεύουν 14.468⁶ επιχειρήσεις, ενώ στο νομό Λέσβου βρίσκονται 7.208. Οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας που υπερ – εκπροσωπούνται, τόσο στο σύνολο της χώρας όσο και της Π.Β.Α, είναι το χονδρικό / λιανικό εμπόριο και ο τουρισμός. Στους κλάδους αυτούς εντοπίζεται και το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

Βασικό χαρακτηριστικό της ελληνικής ιδιωτικής οικονομίας είναι το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων που την συνθέτουν. Οι ατομικές και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις υπερεκπροσωπούνται στο σύνολο της επιχειρηματικής ανάπτυξης της χώρας, με ότι αυτό συνεπάγεται για τις δυνατότητες της ανταγωνιστικότητας που αυτές μπορούν να έχουν. Συγκεκριμένα, το 69,5%, απασχολεί στο κύκλο των εργασιών τους από έναν έως και δύο υπαλλήλους, ενώ μόλις το 3,7% απασχολεί προσωπικό άνω των 10 ατόμων (ΠΑΕΠ, 2004).

Ένα **δεύτερο χαρακτηριστικό** της ιδιωτικής οικονομίας είναι τα χαμηλά ετήσια μεγέθη εσόδων που καταγράφουν. Συγκεκριμένα, το 84,7% των επιχειρήσεων αναφέρει ετήσιο τζίρο λιγότερο από 0,15 εκατομμύρια ευρώ, ενώ μόλις το 0,1% έχει τζίρο άνω των 15 εκατομμυρίων ευρώ. Η πλειοψηφία των επιχειρήσεων συγκεντρώνεται στο μικρότερο κλιμάκιο εσόδων, με το κλάδο του εμπορίου να υπερτερεί (ΠΑΕΠ, 2004).

⁵ προκύπτει από την έρευνα πεδίου του ΠΑΕΠ (2004). Ωστόσο στο σύνολο των εργαζομένων δεν συμπεριλαμβάνονται οι αυτοαπασχολούμενοι που δεν έχουν δική τους επιχείρηση, καθώς και επαγγέλματα που δραστηριοποιούνται στον πρωτογενή τομέα χωρίς να εργάζονται σε επιχειρήσεις του τομέα.

⁶ Από το σύνολο των επιχειρήσεων της Περιφέρειας οι 3.956 είναι στη Σάμο, 3.468 στη Χίο και 7.208 στη Λέσβο. Στοιχεία από την έρευνα ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων των νομών της περιφέρειας, ΠΑΕΠ, 2004

Στην περίπτωση του νομού Λέσβου, τα χαρακτηριστικά του ιδιωτικού τομέα δεν αποκλίνουν από αυτά του συνόλου της χώρας. Σε συντριπτικό ποσοστό αποτελείται από πολύ μικρές επιχειρήσεις και αυτοαπασχολούμενους, ενώ μόλις το 0,4% του συνόλου των επιχειρηματικών μονάδων απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους (Π.Α.Ε.Π. 2004). Συγκρίσιμα ποσοτικά δεδομένα, που αφορούν τα έσοδα των επιχειρήσεων του νομού δεν ήταν εφικτό να βρεθούν. Ωστόσο, από τις παραπάνω διαπιστώσεις, και δεδομένο το υψηλό ποσοστό των εμπορικών επιχειρήσεων, υποτίθεται ότι η κλίμακα εσόδων δεν θα διαφοροποιείται από το αυτό του συνόλου της χώρας.

Από τα παραπάνω διαπιστώνεται, ότι είναι εφικτό να διαμορφωθεί ένας οικονομικός και εργασιακός χώρος με άτυπες σχέσεις απασχόλησης, άμεσα αποκλίνουσες από τις θεσμικές εργασιακές ρυθμίσεις. Συγκεκριμένα, τα χαμηλά επίπεδα εσόδων, συχνά επηρεάζουν τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζόμενων, λόγω της οικονομικής αδυναμίας του εργοδότη να αντεπεξέλθει στα θεσμοθετημένα εργασιακά τους δικαιώματα. Οι αποκλίσεις αυτές, συνήθως, αφορούν τα επίπεδα εισοδηματικής αμοιβής, καθώς και την ασφαλιστική κάλυψη.

Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνεται και από την κατανομή των απασχολούμενων σε εισοδηματικά κλιμάκια. Από τον πίνακα Β3 παρατηρείται, ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέας αμείβεται από 600-1000 ευρώ, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό εισπράττει λιγότερα από 600 ευρώ. Τα χαμηλά αυτά εισοδήματα των εργαζομένων, συχνά δεν επιτρέπουν την αυτασφάλιση των ίδιων, με αποτέλεσμα ένα μεγάλο μέρος της εργατικής δύναμης, που συμμετέχει στην παραγωγή, να μην καταγράφεται πουθενά.

Πίνακας Β3:Μηνιαίο εισόδημα των απασχολουμένων του ιδιωτικού τομέα στο νομό Λέσβου

	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
<600 ευρώ	18,8%
600-1000 ευρώ	26,2%
1000-1500 ευρώ	14,9%
1500-2000 ευρώ	7,4%
2000-2500 ευρώ	5,0%
2500+	3,5%

Δεν απαντώ	24,3%
Σύνολο	100,0%

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Ένα δεύτερο στοιχείο που χαρακτηρίζει την ιδιωτική οικονομία του νομού, είναι η αδυναμία επενδυτικής ανάπτυξης και επέκτασης των επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, η γεωγραφική θέση του τόπου, καθώς και άλλα δομικά χαρακτηριστικά της περιοχής, θέτουν περιορισμούς στις δυνατότητες δικτύωσης των επιχειρηματικών μονάδων, με άλλες αγορές της χώρας. Το γεγονός αυτό, συντελεί στην διαμόρφωση μιας αυτοτροφοδοτούμενης οικονομίας με σταθερές και σχεδόν αμετάβλητες δομές.

Ωστόσο, όλα αυτά ισχύουν σε μια εποχή όπου η ευελιξία της οικονομίας είναι αναπόσπαστη ανάγκη. Παρόλα αυτά, η πλειοψηφία των εργοδοτών δεν προτίθεται να μεταβάλλει τον κύκλο εργασιών, ούτε να προσαρμόσει τις παρεχόμενες υπηρεσίες για την επόμενη τριετία. Σε επίπεδο αγοράς, αυτό ερμηνεύεται ως διατήρηση του ποσοστού απασχόλησης.

Πίνακας Β4: Αναπτυξιακή δράση των επιχειρήσεων του νομού για την επόμενη τριετία

	Ναι	Όχι	Σύνολο
Αύξηση προσωπικού	25,6	74,4	100
Παραγωγή Νέων προϊόντων ή παροχή νέων υπηρεσιών	30,2	69,8	100
Επέκταση κτιριακών εγκαταστάσεων	15,1	84,9	100
Επέκταση δραστηριοτήτων	33,7	66,3	100
Συνεργασία με άλλες επιχειρήσεων	25,6	74,4	100
Μείωση παραγωγής, δραστηριοτήτων, παρερχομένων υπηρεσιών	9,3	9,7	100
Μείωση προσωπικού	10,9	89,5	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων της έρευνας για την επιχειρηματικότητα στην Π.Β.Α, Εργαστήριο Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης, 2004

Οι μελλοντικές προοπτικές επέκτασης και ενίσχυσης της ιδιωτικής οικονομίας επιτρέπουν συγκρατημένη αισιοδοξία. Σύμφωνα με την έρευνα που διενεργήθηκε από το Π.Α.Ε.Π. (2004) για την ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων την τριετία 2003-2006, παρατηρείται ότι μεταβολές που προβλέπονται να γίνουν επικεντρώνονται,

κυρίως, στους κλάδους της μεταποίησης, της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας και στο χονδρικό λιανικό εμπόριο. Αναλυτικότερα, στον νομό Λέσβου μέχρι το 2006, 266 μεταποιητικές βιομηχανίες και 262 επιχειρήσεις διαχείρισης ακίνητης περιουσίας αναμένουν αύξηση των θέσεων απασχόλησης στελεχώνοντας το ήδη υπάρχον προσωπικό, με νέα άτομα.

Όσον αφορά τα εργασιακά αντικείμενα που θα ζητηθούν στο μέλλον, προκύπτει ότι οι πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί, μεταλλωρύχοι, οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές μηχανημάτων παραγωγής προϊόντων ξύλου και χαρτιού, θα αποτελέσουν τις πλέον περιζήτητες ειδικότητες μέχρι το 2006. Απώλειες, κυρίως, εντοπίζονται σε εργατικό δυναμικό που δεν έχει προσδιορισμένο αντικείμενο εργασίας (ανειδίκευτοι εργάτες).

Πίνακας Β5: Αναμενόμενη μεταβολή απασχόλησης ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στο Νομό Λέσβου για την τα 2003-2006.

	Ν. ΛΕΣΒΟΥ ΚΑΘΑΡΟΣ ΑΡΙΘΜΟΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΠΟΥ ΑΝΑΜΕΝΟΥΝ ΑΥΞΗΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
Μεταποιητικές βιομηχανίες	266
Κατασκευές	21
Χονδρικό λιανικό εμπόριο	34
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	0
Μεταφορές	0
Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις, εμπορικές δραστηριότητες	262
Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	0

Πηγή : Π.Α.Ε.Π., Ζήτηση Ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στο Νομό Λέσβου, Έρευνα στις Ιδιωτικές Επιχείρησης, 2004

Ο τρόπος στελέχωσης των ιδιωτικών επιχειρήσεων χαρακτηρίζεται από έλλειψη τυπικών και αξιόπιστων μεθόδων πρόσληψης του εργατικού δυναμικού. Συγκεκριμένα, το 56,1% των εργοδοτών υποστηρίζει, ότι απευθύνεται σε φίλους και γνωστούς για να τους προταθούν ή υποδειχθούν άτομα, που μπορούν να εργαστούν στις επιχειρήσεις τους. Αντίστοιχα, άλλες πρακτικές πρόσληψης (π.χ. ΟΑΕΔ), εφαρμόζονται από ένα περιορισμένο ποσοστό εργοδοτών.

Από το γεγονός αυτό παρατηρείται, ότι είναι δυνατόν να αποκλειστεί μια σημαντική μερίδα του εργατικού δυναμικού από την αγορά, λόγω ελλιπούς γνώσης των προσφερόμενων θέσεων εργασίας.

Πίνακας Β6 : Τρόποι εύρεσης εργασίας προσωπικού

	ΠΟΣΟΣΤΟ
ΟΑΕΔ	19,7
Αγγελίες στα ΜΜΕ	22,7
Φίλοι γνωστοί	56,1
Βάση δεδομένων από βιογραφικά	1,5
Άλλο	0
Σύνολο	100

Πηγή: Έρευνα Πεδίου

Επίσης, η στελέχωση των επιχειρήσεων επιτυγχάνεται και μέσω της ενσωμάτωση των μελών της οικογένειας στους κύκλους εργασιών. Η ιδιαιτερότητα της συγκεκριμένης εργασιακής μερίδας έγκειται στην μη αμειβόμενη σχέση εργασίας που έχουν, η οποία ερμηνεύεται περισσότερο ως συνεισφορά και λιγότερο ως απασχόληση.

Σε απόλυτους αριθμούς το σύνολο του μη αμειβόμενου προσωπικού ανέρχεται στα 3.003 (ΕΣΥΕ, 2001), ενώ η παρουσία του είναι έντονη σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, που αφορούν τις αγροκτηνοτροφικές δραστηριότητες και την αλιεία. Παράλληλα, η συνεισφορά τους θα μπορούσε να θεωρηθεί σημαντική και σε θέσεις πωλητών και παροχής υπηρεσιών.

Η χρησιμοποίηση της παραγωγικής τους ικανότητας, άμισθα και σε αρκετές περιπτώσεις ανασφάλιστα, ελαχιστοποιεί το κόστος και τα πάγια έξοδα που μια επιχείρηση θα είχε, αν απασχολούσε ένα «τυπικά» εργαζόμενο με το θεσμικά κατοχυρωμένο πλαίσιο εργασίας. Το γεγονός αυτό, αν και παρέχει πλεονεκτήματα βιωσιμότητας και κερδοφορίας για την ίδια επιχείρηση, ωστόσο αμβλύνει τα περιθώρια πρόσβασης των άνεργων ή υποαπασχολούμενων στην επίσημη ιδιωτική οικονομία.

Πίνακας Β7: Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη του νοικοκυριού σε σχέση με την θέση απασχόλησης, για τον Νομό Λέσβου

Θέσεις απασχόλησης	Σύνολο
Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθ/κά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	0
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	3
Τεχνολόγοι τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	26
Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	58
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	246
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	2.321
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	139
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων	34
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	125
Δήλωσαν ανεπαρκώς ή ασαφώς το επάγγελμά τους	51

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού 2001

Συνοψίζοντας τα παραπάνω στοιχεία, παρατηρείται ότι ο ιδιωτικό τομέας του νομού χαρακτηρίζεται από μικρομεσαίες επιχειρήσεις, με περιορισμένες δυνατότητες ανταγωνιστικής παρέμβασης στο σύνολο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Η αδυναμίες της ιδιωτικής οικονομίας εντοπίζονται τόσο στο μικρό αριθμό των απασχολούμενων, που μπορούν να εντάξουν στο σύνολο των εργασιών τους, όσο και στο χαμηλό ετήσιο τζίρο που καταγράφουν. Επιχειρήσεις αυτού του μεγέθους δεν είναι σε θέση να διαχειριστούν εύκολα τα θέματα του ανθρώπινου δυναμικού. Για τον λόγο αυτό, η εμπειρία του εργοδότη καθώς και η συνεισφορά των κοινωνικών δικτύων, αποτελούν τους βασικούς ρυθμιστικούς παράγοντες της επιχειρηματικής εξέλιξης του νομού. Αποτέλεσμα αυτών, είναι ένα μεγάλο μέρος του ανθρώπινου δυναμικού να βρίσκεται εκτός της αγοράς εργασίας ή να έχει μικρή πρόσβαση σε αυτή.

1.3. Τρίτος τομέας

Το τρίτο πεδίο εργασίας είναι της μη νόμιμης ή την ήμι – νόμιμης απασχόλησης των οικονομικών μεταναστών. Η Ελλάδα τα τελευταία χρόνια καλείται να υποστηρίξει πληθυσμιακές ροές από τις χώρες του Μεσογειακού Νότου, εντάσσοντας στο παραγωγικό της σύστημα πρόσθετο εργατικό δυναμικό. Το γεγονός αυτό, και σε συνδυασμό με την έλλειψη του θεσμικού πλαισίου, οδήγησε σε μερική αποδιοργάνωση της οικονομίας, επηρεάζοντας τόσο τα ποσοστά απασχόλησης όσο και το γενικότερο επίπεδο των μισθών.

Ωστόσο, η άναρχη είσοδος των οικονομικών μεταναστών, δεν επιτρέπει την ακριβή αποτύπωση ποσοτικών μεγεθών, για την τεκμηρίωση του μεγέθους της εργασιακής απορρύθμισης. Αριθμητικά δεδομένα απασχόλησης που προκύπτουν, αποτελούν καταγραφές πληθυσμών που έχουν νομιμοποιηθεί, χωρίς όμως να συμπεριλαμβάνονται άτομα που παραμένουν στη χώρα και στην αγορά παράνομα. Σε αυτά τα δεδομένα θα στηριχθεί και το παρόν κεφάλαιο λαμβάνοντας ωστόσο υπόψη ότι αποτελούν στοιχεία μερικής καταγραφής του γενικού τους πληθυσμού.

Στον πίνακα Β8 καταγράφονται οι χώρες προέλευσης των μεταναστών με τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής στο σύνολο της χώρας. Παρατηρείται, ότι οι ροές μετακίνησης προς την χώρα πραγματοποιούνται κυρίως από χώρες της Βαλκανικής Χερσονήσου, οι οποίες τυγχάνει να γειτνιάζουν με την Ελλάδα. Οι μετανάστες Αλβανικής καταγωγής φαίνεται να είναι αυτοί που αριθμητικά πλειοψηφούν έναντι των υπολοίπων.

Πίνακας Β8: Οικονομικοί μετανάστες στο σύνολο της χώρας ανά εθνικότητα

	ΣΥΝΟΛΟ
Αλβανοί	240.671
Βούλγαροι	27.506
Ρουμανία	17.337
Γεωργία	11.072
Ουκρανία	10.123
Πακιστάν	10.317

Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού, 2001

Οι θέσεις που συνήθως καταλαμβάνουν είναι κυρίως θέσεις μισθωτών (348,455), ενώ έπονται οι εργοδότες (11,152) και οι εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό (2.557) (ΕΣΥΕ, 2001, Απογραφή για το σύνολο της χώρας). Επίσης, η επαγγελματική τους ενσωμάτωση, τόσο στην περιφέρεια του Β.Αιγαίου όσο και στο σύνολο της χώρας, επιτυγχάνεται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα, σε επαγγέλματα που αφορούν την καλλιέργεια γης, την παροχή υπηρεσιών και την ανειδίκευτη εργασία.

Πίνακας Β9: Θέση απασχόλησης των οικονομικών μεταναστών

Θέσεις απασχόλησης	Σύνολο Χώρας
Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού	9.212
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	12.681
Τεχνολόγοι τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	7.281
Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	8.525
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	40.902
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	26.974
Τεχνίτες, χειριστές μεταφορικών μέσων, ανειδίκευτοι εργάτες και μικροεπαγγελματίες	267.521
Δήλωσαν ανεπαρκώς ή ασαφώς το επάγγελμά τους.	5.117
Δεν δήλωσαν	13.771

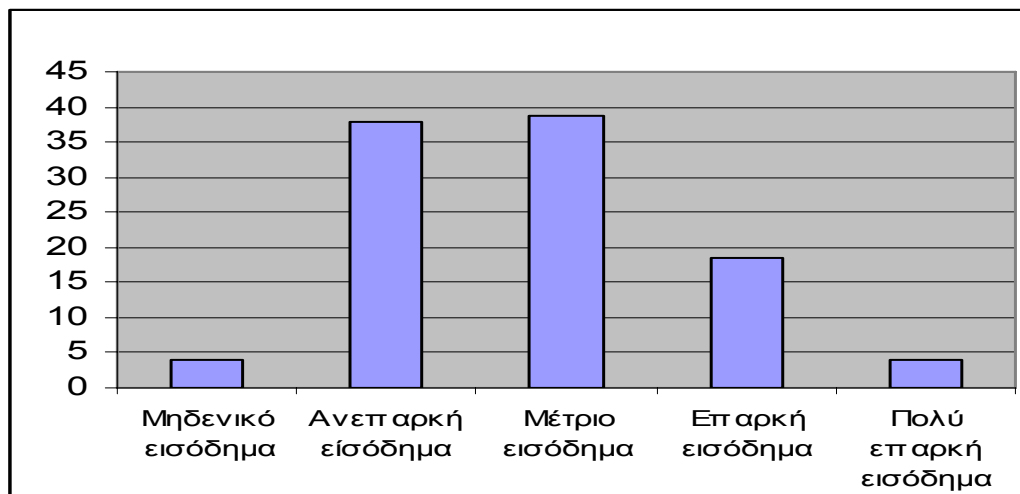
Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή πληθυσμού, 2001

Βασικό χαρακτηριστικό των αντικειμένων εργασίας τους είναι η χαμηλή εξειδίκευση που απαιτείται. Η διαπίστωση αυτή, θα μπορούσε να ερμηνευτεί βάσει των αντικειμενικών δυσκολιών, που οι μετανάστες αντιμετωπίζουν σε μια χώρα υποδοχής. Συγκεκριμένα, η δυσκολία της γλώσσας, η ανάγκη για δουλειά, καθώς και η γραφειοκρατική διαδικασία αναγνώρισης τίτλων και προσόντων επιτρέπει ελάχιστα περιθώρια επιλογής των εργασιών τους.

Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησής του, έρευνα που πραγματοποιήθηκε από την ΓΣΕΕ δείχνει, ότι αποκλίνουν από τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας. Υψηλό ποσοστό αλλοδαπών, που εντάσσεται στο παραγωγικό σύστημα, εργάζεται χωρίς ασφάλιση, ενώ η μισθολογική τους κατάσταση υπολείπεται της επικρατούσας. Συγκεκριμένα, το 37,9% αναφέρει ότι ετησίως λαμβάνει ανεπαρκή εισοδήματα για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών, ενώ το 89% δεν παίρνει πρόσθετο προνοιακό εισόδημα.

Το γεγονός αυτό προκύπτει διότι το εργασιακό πλαίσιο των μεταναστών στηρίζεται συνήθως σε προφορικά συμβόλαια εργασίας, καθοριζόμενα από τους νόμους της προσφοράς και της ζήτησης. Έτσι, οι σχέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι εύκολα αμφισβητούμενες, κυρίως από τον εργοδότη.

Διάγραμμα 1: Συνθήκες απασχόλησης των μεταναστών



Πηγή :ΓΣΕΕ, Έρευνα για τις μορφές κοινωνικής ένταξης των Μεταναστών στη Περιφέρεια Αττικής, 2004

Ωστόσο η διαρκής αύξηση της παράνομης εργασίας, προκαλεί αλυσιδωτές συνέπειες στην οικονομία της χώρας. Συγκεκριμένα, οι θέσεις απασχόλησης ελαχιστοποιούνται για το εγχώριο εργατικό δυναμικό, λόγω της (εν μέρει) αντικατάστασης του από εργαζόμενους λιγότερο απαιτητικούς. Στο Βόρειο Αιγαίο οι επιπτώσεις επικεντρώνονται στον αγροτικό τομέα, και κυρίως στα άτομα που μέχρι πρόσφατα απασχολούνταν ως εργάτες σε καλλιέργειες γης. Το ποσοστό ανεργίας που καταγράφεται στην συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία, ανέρχεται στις 4% μονάδες, ενώ ως αίτιο της παρούσας κατάστασης ανάγεται η έλευση των μεταναστών (Χτούρης, Παπάνης, Ρόντος, Τζελέπογλου, Κιτρίνου, 2004).

Ένα δεύτερο σημείο απορρύθμισης που παρατηρείται είναι, ότι η καμπύλη της προσφοράς εργασίας προσαρμόζεται σε όρους απασχόλησης, που οι μετανάστες (συν)διαμορφώνουν. Έτσι, το επίπεδο των μισθών μειώνεται και η εργασία δεν παρέχει οικονομικά κίνητρα για τους εγχώριους εργαζόμενους. Στην περίπτωση του Βορείου Αιγαίου αυτό φαίνεται να επηρεάζει κυρίως τις γυναίκες με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Η ενσωμάτωση των αλλοδαπών γυναικών στην παροχή υπηρεσιών, δεν επιτρέπει ένα σημαντικό ποσοστό τους να υποκαταστήσουν την

εργασία του σπιτιού με μια αμειβόμενη εργασία χαμηλότερου κόστους. Συνεπώς, διαμορφώνεται ένα «εν αναμονή εργατικό δυναμικό» με βραχυπρόθεσμη προοπτική ένταξης στην οικονομία (Χτούρης, Παπάνης, Ρόντος, Τζελέπογλου, Κιτρίνου, 2004).

Μια τρίτη δυσμενής επίπτωση είναι η καθυστέρηση της αναδιάρθρωσης της οικονομίας. Οι εργοδότες, δεδομένου ότι έχουν πρόσβαση σε φτηνό εργατικό δυναμικό, διατηρούν αδύναμες επιχειρηματικές μονάδες με περιορισμένες προοπτικές. Έτσι οι νέες τεχνολογίες, τα επενδυτικά σχέδια και οι μακροπρόθεσμοι στόχοι, καθυστερούν να αναπτυχθούν και να ενσωματωθούν στη οργανωσιακή δομή της οικονομίας. Στο Βόρειο Αιγαίο άμεσα θιγόμενοι της επιχειρηματικής βραδύτητας είναι οι νέοι με δεξιότητες και προσόντα (Χτούρης, Παπάνης, Ρόντος, Τζελέπογλου, Κιτρίνου, 2004).

1.4 Συμπέρασμα

Από την ανάλυση που έχει προηγηθεί, προκύπτουν αντικειμενικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό πρόσβασης και μετάβασης από το ένα πεδίο της αγοράς στο άλλο. Οι παράγοντες αυτοί πρέπει να συνεκτιμηθούν από το σύνολο του πληθυσμού που εντάσσεται, ή που προβλέπεται να ενταχθεί στο παραγωγικό δυναμικό, ώστε οι προσδοκίες ενσωμάτωσης να άπτονται των δυνατοτήτων που ο νομός παρέχει.

Συγκεντρώνοντας τα χαρακτηριστικά των πεδίων της αγοράς προκύπτει, ότι οι αντικειμενικές εργασιακές δομές διαφοροποιούνται στην κατακερματισμένη αγορά του νομού. Για **τον δημόσιο τομέα** η δυνατότητα ενσωμάτωσης κρίνεται και αξιολογείται από τα ακόλουθα στοιχεία:

1. η επαγγελματική εμπειρία
2. το μορφωτικό επίπεδο
3. η κατοχή πρόσθετων προσόντων, τα οποία πρέπει να είναι και πιστοποιημένα (ξένες γλώσσες, Η/Υ)
4. η πρωτοδότηση των κοινωνικών κριτηρίων
5. η ασάφεια των θεσμοθετημένων ρυθμίσεων πρόσληψης

Αντίστοιχα στο πεδίο της δευτερεύουσας αγοράς εργασίας, οι παράγοντες που συντελούν στην διαμόρφωση των δυνατοτήτων ένταξης είναι για την ιδιωτική οικονομία:

1. Το μικρό μέγεθος των επιχειρήσεων (μόλις το 0,4% απασχολεί προσωπικό πάνω από 10 άτομα)
1. Ο χαμηλός τζίρος των ιδιωτικών επιχειρήσεων, με άμεση επίπτωση στο επίπεδο των μισθών και των λοιπών εργασιακών δικαιωμάτων
2. Οι περιορισμένες επιχειρηματικές δυνατότητες του νομού (έλλειψη δικτύωσης με άλλες αγορές της χώρας)
3. Η προσφορά εργασίας σε προσωπικό μέτρια και χαμηλής εξειδίκευσης (χαμηλή ανταγωνιστικότητα)
4. Ο τρόπος στελέχωσης των ιδιωτικών επιχειρήσεων (κοινωνικά δίκτυα)

Επιπλέον, ο χώρος του ιδιωτικού τομέα, συμπληρώνεται με την παρουσία των οικονομικών μεταναστών και συμβοηθούντων μελών. Αν και σαν πεδία αγοράς διαφοροποιούνται από την επίσημη ιδιωτική οικονομία, ωστόσο η συνεισφορά τους στο σύνολο της παραγωγικής διαδικασίας του νομού, συντελεί στην (εν μέρει) απορύθμιση του συστήματος. Οι εργασιακές αποκλίσεις αφορούν κυρίως α) τον περιορισμό των προσφερόμενων θέσεων εργασίας β) την ελαχιστοποίηση των προϋποθέσεων εργασίας (μισθός, ασφάλιση) και γ) την διατήρηση αδύναμων και μη ανταγωνιστικών επιχειρηματικών μονάδων.

Ολοκληρώνοντας, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι οι επαγγελματικές διαδρομές καθοδηγούνται από τις (αντικειμενικές) δομές της αγοράς. Τα φίλτρα μετάβασης είναι άμεσα συνυφασμένα με δομικούς παράγοντες που το εκάστοτε εργασιακό πλαίσιο διαθέτει. Συνεπώς, το άτομο ή ο εν δυνάμει εργαζόμενος, οφείλει να λάβει υπόψη του τις επικρατούσες συνθήκες του χώρου που θα κινηθεί επαγγελματικά, ώστε να μην παρεκκλίνει από τα όρια των προσφερόμενων δυνατοτήτων απασχόλησης.

2. ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΕΠΙΡΡΟΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Από την ανάλυση που έχει προηγηθεί, προκύπτει η ρυθμιστική συμβολή των αντικειμενικών παραμέτρων στην επαγγελματική πορεία του ατόμου. Ωστόσο, από την έρευνα πεδίου εντοπίστηκαν πρόσθετοι παράγοντες επιρροής της εργασιακής εξέλιξης, που δεν εμπίπτουν στις δομικές υπαγορεύσεις της αγοράς. Οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν ορισμένες πληθυσμιακές κατηγορίες (γυναίκες, άνδρες, νέοι) και εμφανίζονται σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές (στρατός, μητρότητα κλπ) . Η σπουδαιότητα της συμβολής τους εξετάζεται ακολούθως.

2.1 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ

Βασικός παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου είναι και ο γάμος. Παρόμοιες έρευνες έχουν δείξει, ότι η συνήθης πρακτική που εφαρμόζεται είναι, αρχικά, η επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων και έπειτα η δημιουργία οικογένειας. Ωστόσο, στο νομό Λέσβου παρατηρηθήκαν περιπτώσεις που αποκλίνουν από την παραπάνω γραμμική πορεία. Η διαφοροποίηση αυτή έγκειται στον βαθμό συνοχής των κοινωνικών δικτύων του νομού, στο υψηλό ποσοστό ιδιοκατοίκησης, και στην γενικότερη συμβολή του ευρύτερου συγγενικού περιβάλλοντος.

Από το πεδίο έρευνας, οι περιπτώσεις μελέτης που προέκυψαν διαφοροποιούνται με το κριτήριο του φύλου. Όπως θα αναλυθεί παρακάτω, για τους άνδρες ο γάμος συμβάλει ως ενισχυτικός παράγοντας εργασιακής ενσωμάτωσης, ενώ για τις γυναίκες ως διαδικασία εργασιακής απορρύθμισης.

Συγκεκριμένα, για τον ανδρικό πληθυσμό, ο γάμος ή η προοπτική του γάμου, αποτελεί πρόσθετο κίνητρο αναζήτησης της μόνιμης απασχόλησης. Σε αυτήν την περίπτωση, το επιθυμητό εργασιακό πλαίσιο είναι αυτό, που μπορεί να διασφαλίσει την ποιότητα ζωής των μελών της οικογένειάς. Από την έρευνα πεδίου προκύπτει, ότι σε αυτήν την φάση οι άνδρες επιταχύνουν την διαδικασία επαγγελματικής αποκατάστασης, εντατικοποιώντας τους τρόπους εύρεσης εργασίας. Οι συνήθειες ενέργειες ενσωμάτωσης που καταγράφηκαν, επικεντρώνονται κυρίως στην αξιοπιστία των επίσημων φορέων ενημέρωσης, καθώς και στην ισχυρή παρέμβαση μελών του

κοινωνικού δικτύου. Παραδείγματα αυτών είναι η παρακολούθηση των προκηρυσσόμενων θέσεων μέσω ΦΕΚ, η ενημέρωση από τον ΚΕΠ, καθώς και συμβολή προσώπων που βρίσκονται σε θέσεις κύρους (πολιτικά και επαγγελματικά)⁷.

Το γεγονός αυτό μπορεί να συνδεθεί με στερεότυπες αντιλήψεις, που αναγάγουν την θέση του άνδρα ως καθοριστική για την οικονομική κατάσταση της οικογένειας. Παράδειγμα των παραπάνω είναι η περίπτωση του συνεντευξιαζόμενου από Μυτιλήνη:

Ερ. Πως είστε οικονομικά;

Απ. Έχω κάποια εισοδήματα από το μισθό που έχω από την δουλειά μου την προσωρινή μου, αλλά βοηθάνε και οι γονείς της γυναίκας μου. Πληρώνουν το μισό ενοίκιο. Είναι εδώ και η οικογένεια μου, δεν έχουμε έξοδα.

Ερ. Θα βρεις κάτι άλλο;

Απ. Ε ναι, δεν θα μείνω εδώ στην δουλειά που έχω με 700 ευρώ, θέλω κάτι μόνιμο με καλά λεφτά, να μπορώ να συντηρούμαι και εγώ και το σπίτι που έχουμε.

Ερ. Οπότε ψάχνεις αυτήν την περίοδο παράλληλα και τι άλλες θέσεις υπάρχουν

Απ. Ναι κοιτάω. Ψάχνω. ψάχνω συνέχεια

Ερ. Πως ψάχνεις;

Απ. Προκηρύξεις κυρίως, στα ΚΕΠ, αυτά

Ερ. Φίλου γνωστούς;

Απ. Μόνο αν μπορούν να με βοηθήσουν σε καμία σοβαρή δουλειά

Ερ. Μάλιστα, είσαι παντρεμένος, πως επηρεάζει αυτό;

Απ. Αρκετά, τώρα θέλω περισσότερο μια μόνιμη δουλειά ή μάλλον όχι θέλω δουλειά.

Ερ. Δηλαδή δεν θεωρείς τώρα αυτό που κάνεις δουλειά;

Απ. Είναι, αλλά εννοώ δουλειά μόνιμη με κάποιο μισθό παραπάνω, και ας μην είναι στο αντικείμενο, δεν μπορώ να πω ότι θα κολλήσω σε αυτό το πράγμα. Έχω έξοδα και πρέπει να καλυφθούν αυτά.

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

Επιπλέον, ο παράγοντας γάμος, καθώς και η δημιουργία οικογένειας, συμβάλει στην «σοβαρή» αντιμετώπιση του εργαζομένου από τον ίδιο τον επιχειρηματία. Σε αυτήν την περίπτωση, ο εργοδότης συνυπολογίζοντας την ανάγκη για εργασία που έχει, προσδοκά από την πρόσληψή του, την οριακή απόδοση των δυνατοτήτων του. Αποβλέπει, δηλαδή, στην διαμόρφωση ενός πλαισίου εργασίας με σχέσεις εμπιστοσύνης και υπευθυνότητας, οι οποίες θα βρίσκουν εφαρμογή για μακροχρόνιο διάστημα. Παράδειγμα της διαπίστωσης αυτής είναι ο συνεντευξιαζόμενος από Λήμνο:

⁷ Με αυτό συμφωνούν οι Finneran & Kelly (2003), που υποστηρίζουν ότι άτομα με θέσεις κύρους μπορούν να παρέμβουν στην επαγγελματική εξέλιξη των ατόμων που συμμετέχουν στο δίκτυο σχέσεων του. Με τον τρόπο αυτό οι πιθανότητες εύρεσης εργασίας αυξάνουν, ενώ παράλληλα βρέθηκαν να απασχολούνται και σε θέσεις συγκριτικά καλύτερες από αυτές των ατόμων που δεν συμμετέχουν σε αυτά.

ΕΡ. Την δουλειά πως την βρήκες;

ΑΠ. Πήγα στον κύριο (όνομα εργοδότη) με την (σύζυγο) και τον (παιδί του) και του την ζήτησα την δουλειά. Συμφωνήσαμε έτσι να μου δίνει 200 ευρώ την εβδομάδα και ένσημα

ΕΡ. Αν πήγαινες χωρίς οικογένεια τότε για να ζητήσεις δουλειά στο σημερινό σου αφεντικό θα σου έδινε τα ίδια λεφτά ; θα σε είχε ασφάλιση;

ΑΠ. Όχι, αλλά κατάλαβε ότι έχω οικογένεια και πληρώνομαι παραπάνω από τους άλλους.

Ερ. Γιατί σου δίνει παραπάνω;

Απ. Ξέρει ότι θα με έχει γιατί τον έχω ανάγκη. Δεν θα του φύγω εύκολα γιατί έχω 3 στόματα να θρέψω

ΕΡ. Ο (όνομα του εργοδότη) στην επιχείρηση του πόσα άτομα δουλεύουν;

ΑΠ. 6 συν 2 αυτοί

ΕΡ. Όλοι οι υπόλοιποι δουλεύουν όπως εσύ

ΑΠ. 500 ευρώ παίρνουν, αλλά δεν έχουν ασφάλιση

ΕΡ. Οι υπόλοιποι έχουν οικογένεια;

ΑΠ. Όχι

Κάτοικος Λήμνου, Άνδρας

Αντιθέτως, για τις γυναίκες, ο γάμος παρατηρείται να συμβάλει ανασταλτικά στην επαγγελματική τους πορεία. Από την έρευνα πεδίου προκύπτει, ότι ένα μεγάλο μέρος των γυναικών αδυνατεί να ενσωματωθεί στην αγορά εργασίας, ή εντάσσεται μετά από αρκετά χρόνια εργασιακής αδράνειας. Οι λόγοι που συντελούν στην επαγγελματική τους απομόνωση αφορούν κυρίως την φροντίδα των μελών της οικογένειας καθώς και του ευρύτερου συγγενικού πλαισίου.

Στην περίπτωση της συνεντευξιαζόμενης από Μυτιλήνη, περιγράφεται αναλυτικά ο τρόπος με τον οποίο αναστέλλεται η διαδικασία ένταξης στο σύνολο του παραγωγικό συστήματος του νομού.

ΕΡ. Ο γάμος σας πως επηρέασε την δουλειά σας, την είχατε διακόψει κάποια χρόνια;

ΑΠ. Ναι, ε γιατί ήταν οικογένεια, δεν μου σύμφερε να πάρω γυναίκα και να δουλεύω κατάλαβες; και τα παιδιά ήταν μικρά που να τα πάω; Κατάλαβες; Και προτίμησα να δω την οικογένειά μου και τα παιδιά μου. Ύστερα και να ήθελα μετά να πάω κάπου με βρήκαν άλλα προβλήματα, είχαμε αρρώστιες είχαμε τέτοια πράγματα με τα πεθερικά μου και δεν μπορούσα.

ΕΡ. Είχατε σκεφτεί με τα προβλήματα υγείας που είχαν τα πεθερικά σας να απευθυνθείτε σε κάποιον φορέα

ΑΠ. Όχι, ήταν κάτι που το θέλαμε.

ΕΡ. Εσείς;

ΑΠ. Και εγώ και όλοι μας, δεν είναι καλά σε τέτοια μέρη από ότι ξέρω, και μετά δεν ήταν και σωστό να έκανα κάτι τέτοιο

Κάτοικος Μυτιλήνης, Γυναίκα

Από την παραπάνω αναφορά, γίνεται κατανοητό ότι όταν το -προνοιακό - κράτος δεν μπορεί να παρέμβει για την υποστήριξη των περισσότερο ευάλωτων ομάδων, τότε η κοινωνική πολιτική προσωποποιείται υπό την μορφή της ηθικής

υποχρέωσης. Κατ' αυτόν τον τρόπο, η αδυναμία οργάνωσης συντονισμένων δράσεων για την στήριξη μελών, που χρίζουν ανάγκη παρέμβασης (βρεφονηπιακοί σταθμοί, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης) προωθεί εξατομικευμένες ενέργειες, που αναπτύσσονται στα πλαίσια των ευρύτερων προσωπικών και κοινωνικών δεσμεύσεων.

Ωστόσο, τα χρόνια «εξαργύρωσης» των ηθικών δεσμεύσεων που μεσολαβούν, σε κάποιες περιπτώσεις γυναικών αποτελούν την επίσημη λήξη της επαγγελματικής τους πορείας, ενώ σε κάποιες άλλες αντιμετωπίζεται ως περίοδος αναμονής. Για την πρώτη περίπτωση, η πρόωγη συνταξιοδότηση με μειωμένες απολαβές αποτελεί συνήθης πρακτική. Για την δεύτερη περίπτωση, η δυσκολία ενσωμάτωσης είναι εμφανής. Συγκεκριμένα, από τις παρατηρήσεις στο πεδίο έρευνας διαφάνηκε, ότι η δυσκολία ένταξης έγκειται στις ελλείψεις που εντοπίζονται τόσο στις δεξιότητες, όσο και στα προσόντα που έχουν. Το γεγονός αυτό προκύπτει, κυρίως, από την αποστασιοποίηση τους από τις εργασιακές εξελίξεις. Στο παράδειγμα της συνεντευξιζόμενης από Λήμνο παρατηρείται η διαδικασία επανένταξης στην αγορά μετά από χρόνια εργασιακής αδράνειας:

Ερ. Μελλοντικά πως βλέπεις τον εαυτό σου

Απ. Άμα μου δοθεί κάποια ευκαιρία κάτι θα κάνω, γιατί τώρα τα παιδιά μεγαλώσανε αρκετά. Είναι 11 η μεγάλη και 4 ο μικρός, πάει στο νηπιαγωγείο. Αλλά δεν ξέρω κάποια πράγματα, υπολογιστές ας πούμε. Εγώ τότε, πριν κάνω τα παιδιά έμπαινα με το χαρτί λυκείου γιατί είχα και καλό βαθμό. Τώρα όλο ζητάνε, και ζητάνε πράγματα που δεν τα ξέρω.

Ερ. Έχεις σκεφτεί να παρακολουθήσεις σεμινάρια κατάρτισης για να καλύψεις τις ανάγκες σου;

Απ. Η ηλικία μου έχει περάσει, δεν μπορώ πλέον, δεν έχω υπομονή

Κάτοικος Λήμνου, Γυναίκα

2.2 ΣΤΡΑΤΟΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ

Ο στρατός αποτελεί τον δεύτερο σε σειρά παράγοντα που επηρεάζει την επαγγελματική πορεία του ατόμου και συγκεκριμένα του ανδρικού πληθυσμού. Ο Δεδουσόπουλος στο βιβλίο του «Οικονομική της εργασίας», υποστηρίζει, ότι τα χρόνια στράτευσης συντελούν ανασταλτικά στη διαδικασία ενσωμάτωσης των νέων. Αυτό επιβεβαιώνεται και στην περίπτωση του νομού Λέσβου.

Η αρνητική συσχέτιση του στρατού με την απασχόληση, αφορά: α) την διακοπή ή απομάκρυνση του ατόμου από τα κοινωνικά δίκτυα β) την παράταση του χρόνου εργασιακής αδράνειας γ) την δέσμευση χρόνων εργασιακής εμπειρίας δ) την διακοπή της εκπαιδευτικής πορείας. Από την έρευνα πεδίου διαπιστώθηκε, ότι περισσότερο ευάλωτοι των παραπάνω επιπτώσεων είναι τα άτομα με αβέβαιο επαγγελματικό μέλλον, καθώς και αυτοί που στρατεύονται σε μεγάλη ηλικία. Εξαιρέσεις αποτελούν τα άτομα, που η επαγγελματική κατάσταση των γονέων επιτρέπει την διαδοχή από τους ίδιους.

Στην περίπτωση του συνεντευξιαζόμενου από Μυτιλήνη περιγράφεται η περίοδος της στρατιωτικής θητείας ως καταλυτική για τον προσδιορισμό του χρόνου ένταξης στην αγορά εργασίας:

Ερ. Ο στρατός πως επηρέασε στην επαγγελματική σου πορεία;

Απ. Κοίταξε έλεγα ότι πρέπει να τελειώσει οπωσδήποτε γιατί οτιδήποτε ήθελα να κάνω μετά δεν θα μπορούσα, ποιος θα ήθελε να πάρει κάποιον χωρίς το στρατό τελειωμένο; Έχασα χρόνο τότε..... Όταν τελείωσα είδα ότι τις περισσότερες φορές στις δουλειές ζητούν άτομο με προϋπηρεσία, εμπειρία πάνω στην δουλειά, εγώ δεν είχα. Έχασα χρόνο από εκεί. Θα τελείωνα την σχολή μου και Θα έβγαινα πιο γρήγορα για εργασία. Θα είχα περισσότερη εμπειρία ανάλογα με την ηλικία μου.

Ερ. ποιος σε στήριζε οικονομικά τότε;

Απ. Οι γονείς μου, δεν έβγαινε αλλιώς.

Ερ. Επηρέασε καθόλου τις σχέσεις που είχες δημιουργήσει;

Απ. Είχα κάτι συμφοιτητές που λέγαμε να κάνουμε κάτι δικό μας, μετά χαθήκαμε. Ακόμα ήξερα στο Πάντειο καθηγητές που θα μπορούσαν να με βοηθήσουν να κάνω κάτι παραπάνω. Μετά από 2 χρόνια όμως ποιος με θυμάται; Δεν είχα όμως κρατήσει και εγώ επικοινωνία.

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

Παρατηρείται, δηλαδή, ότι ο χρόνος της στρατιωτικής θητείας υπολογίζεται ως χρόνος εργασιακής εμπειρίας, που θα μπορούσε να είχε αποκτηθεί, υπό άλλες συνθήκες. Το γεγονός αυτό, επηρεάζει τόσο την ένταξη του ατόμου στο δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Οι νομικές διατάξεις που αφορούν τις προσλήψεις των υπάλληλων του δημοσίου, αλλά και οι απαιτήσεις τις ιδιωτικής οικονομίας για

προσωπικό με πρακτική γνώση στο αντικείμενο εργασίας, αναστέλλουν τον χρόνο έναρξης της επαγγελματικής ζωής.

Επίσης, ο χρόνος απουσίας από κοινωνικά και επαγγελματικά δίκτυα προκαλεί την αποδυνάμωση των σχέσεων, μεταξύ των δρώντων υποκειμένων τους. Όπως έχει ήδη αναφερθεί, κρίσιμη έννοια του δικτύου είναι και η συχνότητα συμμετοχής του ατόμου, στο σύνολο των διεργασιών του. Έτσι, σχέσεις επαγγελματικές ή εκπαιδευτικές, που αναπτύσσονται πριν τον στρατό απορυθμίζονται κατά την διάρκεια της θητείας, λόγω της χαμηλής συμμετοχικότητας του σε αυτό. Για αυτές τις περιπτώσεις, σύνηθες αποτέλεσμα, μετά την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων, είναι οι δυνατοί θεσμοί να ισχυροποιούνται (π.χ. γονείς που στηρίζουν οικονομικά), ενώ οι αδύναμοι να απορυθμίζονται (π.χ. προηγούμενος εργοδότης).

Από τις αναφορές του συνεντευξιαζόμενου που ακολουθούν, φαίνεται επίσης η σημαντική του επίδραση, στα άτομα που εκκρεμεί η στρατιωτικής τους θητεία. Αναβολές που συνήθως οφείλονται σε εκπαιδευτικές υποχρεώσεις (μεταπτυχιακό, διδακτορικό) περιορίζουν τις δυνατότητες ένταξής τους, σε θέσεις του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Για τον λόγο αυτό, η εμφάνισή τους στην αγορά είναι συνήθως περιστασιακή, ενώ οι σχέσεις απασχόλησης που συνάπτουν είναι, κυρίως, άτυπες.

..... δεν έχω πάει ακόμα στρατό, έχω αναβολή μέχρι το 2007 και δεν θα την κόψω γιατί σκέφτομαι να κάνω διδακτορικό στην γεωγραφία. Ένας λόγος που δεν μπορώ να βρω δουλειά κανονική είναι και αυτός, ποιος θα με πάρει έτσι; Άσε που όλοι οι διαγωνισμοί για τράπεζες και δήμους, περιφέρειες που βγαίνουν δεν μπορώ να τους παρακολουθήσω, να κάνω τα χαρτιά μου γιατί δεν έχω το χαρτί.....

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

Εξαίρεση των παραπάνω αποτελούν τα άτομα που γνωρίζουν εκ των προτέρων την πορεία της επαγγελματικής τους διαδρομής. Παράδειγμα αυτών είναι τα άτομα που διαδέχονται την επαγγελματική δραστηριότητα του οικογενειακού περιβάλλοντος. Στην περίπτωση αυτή, ο στρατός αποτελεί μια υποχρέωση που πρέπει να εκπληρωθεί, χωρίς όμως να προκαλεί αποπροσανατολισμό των επαγγελματικών στόχων.

2.3 ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΤΥΩΝ ΣΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΔΙΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

Παράγοντας που επηρεάζει την επαγγελματική πορεία του ατόμου είναι και τα κοινωνικά δίκτυα. Η ανάγκη παρέμβασης των κοινωνικών δικτύων έγκειται στην έλλειψη δομών από κρατικούς φορείς που αναλαμβάνουν την υποστήριξη των ατόμων. Όπως έχει ήδη αναφερθεί οι οργανωσιακές ανάγκες που εντοπίζονται σε φορείς εφαρμογών πολιτικών απασχόλησης, επιτρέπουν την ανάπτυξη συμπληρωματικών μεθόδων ενσωμάτωσης. Σε αυτήν την περίπτωση τα κοινωνικά δίκτυα συνεπικουρούν άτυπα το έργο τους, επιβεβαιώνοντας την θεωρία της κοινωνικής απομόνωσης για τα άτομα που υπολείπονται αυτών.

Από τις αναφορές των συνεντευξιαζόμενων που ακολουθούν, τονίζεται η σημασία της δικτύωσης ως καθοριστική στην επαγγελματική τους αποκατάσταση:

Ερ. Πως βρήκες την εργασία που έχεις τώρα;

Απ. Μου την είπε ένας φίλος μου που εργαζόταν σε ένα άλλο πρόγραμμα και μου λέει ότι βγήκε μια θέση δεν πας να κάνεις τα χαρτιά σου;

Ερ. Πόσο σημαντική ήταν η συνεισφορά του;

Απ. Μου είπε για την θέση, το πιο πιθανό ήταν να μην την μάθαινα. Μετά πήγα και έδωσα συνέντευξη και με πήρανε.

Ερ. Μίλησε για εσένα σε αυτούς ή μόνο σε ενημέρωσε;

Απ. Με ενημέρωσε αρχικά και μετά είπε και έναν καλό λόγο για εμένα, ότι είμαι εργατικός και τέτοια

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

Ερ. Πως βρήκες αυτήν την δουλειά;

Απ. Από έναν γνωστό μου που προμήθευε το μαγαζί που είχαμε πριν το κλείσουμε. Ήξερε για εμένα ότι δεν είχα δουλειά και μίλησε στον κύρια (όνομα εργοδότη)

Ερ. Τι είπε δηλαδή;

Απ. Ότι ψάχνω για δουλειά, ότι δεν την φοβάμαι την δουλειά, τέτοια καλά πράγματα για να με πάρει.

Ερ. Επηρέασε η άποψή του;

Απ. Ε ναι αφού αυτός είπε να πάρουν. Είναι προμηθευτής και σε εκείνον και τον εμπιστευόταν. Μετά πήγα και μιλήσαμε αλλά με πήρε αμέσως. Την άλλη μέρα δούλενα

Κάτοικος Λήμνου, Άνδρας

Ωστόσο, ο βαθμός επίδρασης που ασκούν στην εργασιακή εξέλιξη του ατόμου, διαφοροποιείται ανάλογα με τις σχέσεις που δημιουργούνται μεταξύ των δρώντων υποκειμένων τους. Χρησιμοποιώντας τα κριτήρια ταξινόμησης του Granovetter (1973), παρατηρείται ότι οι αδύναμοι δεσμοί των κοινωνικών δικτύων δημιουργούν εύρος επαγγελματικών ευκαιριών, για το σύνολο των ατόμων που

συμμετέχουν σε αυτά. Σε αντίθετη περίπτωση, οι δρώντες δικτύου που συνδέονται με δυνατούς δεσμούς, φάνηκε να έχουν περιορισμένη ενημέρωση για θέματα που αφορούν τις κενές θέσεις εργασίας. Από τις αναφορές των υποκειμένων που ακολουθούν παρατηρείται ο τρόπος ροής της πληροφορίας τόσο μεταξύ των αδύνατων όσο και των δυνατών δικτύων.

Ερ. Πως ψάχνεις για εργασία;

Απ. Κοιτάω προκηρύξεις, αγγελίες, ρωτάω και τους γνωστούς

Ερ. Τι γνωστούς; συγγενείς;

Απ. Όχι, οι συγγενείς τα ίδια θα μου πούνε. Ρωτάω φίλους από προηγούμενες δουλειές.

Κάτοικος Λήμνου, Γυναίκα

Ερ. Με ποιον τρόπο ψάχνεις να βρεις την δουλειά που θέλεις;

Απ. Ψάχνω κοιτάω γενικώς.

Ερ. Πως δηλαδή;

Απ. Κοιτάω σε προκηρύξεις, αγγελίες και εφημερίδες καμιά φορά. Ρωτάω γενικώς

Ερ. Ποιους ρωτάς;

Απ. Τους φίλους μου, τους δικούς μου ανθρώπους, ο πατέρας μου ψάχνει για εμένα, ρωτάει για να μάθει από δικούς του ανθρώπους που είναι μέσα στα πράγματα, στην δουλειά δηλαδή. Μην νομίζεις έχω πάει και σε βουλευτή, μου είπε αλλά περιμένω να δω τι μπορεί να κάνει. Εκεί για να βοηθήσει πρέπει να έχεις καλές επαφές, εμείς απλά τον ξέρουμε ή μάλλον τον ξέρει μια πολύ φιλική μας οικογένειά....

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

Επιπλέον, η αδυναμία του στενού υποστηρικτικού δικτύου εμφανίζεται και σε περιπτώσεις νέων, που οι δεξιότητες και τα προσόντα τους δεν συνάδουν με την εκπαίδευση των υπολοίπων μελών της οικογένειας. Σε αυτήν την περίπτωση, τα εργασιακά πεδία επιρροής της οικογένειας αποκλίνουν τόσο από τις προσδοκίες των νέων, όσο και από το επαγγελματικό προφίλ που έχουνε διαμορφώσει. Έτσι, ο νέος υιοθετεί στρατηγικές ένταξης, που αφορούν την χρήση του ευρύτερου κοινωνικού δικτύου. Παραδείγματα αποτελούν οι συνεντευξιαζόμενοι από Μυτιλήνη:

Ερ. Ποιος μπορεί να σε βοηθήσει ποιο αποτελεσματικά στην εύρεση εργασίας

Απ. Προσωπικά εγώ να ψάχνω.

Ερ. Πως δηλαδή;

Απ. Παίρνω εφημερίδες, έχω γίνει συνδρομητής για να μην χάνω καμία προκήρυξη που βγαίνει. Πηγαίνω στα ΚΕΠ κοιτάω στο internet,, ρωτάω από εδώ από εκεί, φίλους γνωστού..

Ερ. Οικογένεια;

Απ. Όχι. Όχι ότι δεν θέλουν αλλά δεν μπορούν, οι γονείς μου είναι αγρότες, τι σχέση έχουνε με δουλειές ενός οικονομολόγου;

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

(Απόφοιτος του Οικονομικού τμήματος της Παντείου)

Ερ. Πως ψάχνεις να βρεις εργασίας;

Απ. Πήγα χθες το βιογραφικό μου σε φροντιστήρια της πόλης, όλα, δεν νομίζω να άφησα κανένα, στο σχολείο το ιδιωτικό, έκανα τα χαρτιά μου για ωρομίσθια σε σχολεία, για ενισχυτική διδασκαλία βασικά ελπίζω γιατί ωρομίσθια και αναπληρωτές προτιμούνται αυτοί που έχουν προϋπηρεσία, αλλού μίλησα με τον ιδιοκτήτη αλλού με γραμματείς και περιμένω.

Ερ. Μόνη σου τους βρήκες;

Απ. Πριν πήγα σε κάποιους φιλόλογους που είχα στο σχολείο μου , από μαθήτρια ακόμα που έχω καλές σχέσεις μαζί τους. Αυτοί μου είπαν να πάω και ότι θα κάνουνε και συστάσεις εκεί που μπορούν.

Ερ. Οι γονείς σου μπορούν να σε βοηθήσουν με κάποιο τρόπο;

Απ. Εκτός από το να ενημερώνουν ότι είμαι φιλόλογος για κανένα παιδάκι να κάνω φροντιστήριο δεν μπορούν να κάνουν κάτι άλλο.

Κάτοικος Μυτιλήνης, Γυναίκα

(Απόφοιτη Φιλολογίας και παιδαγωγικής, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο)

Από τις παραπάνω περιγραφές γίνεται κατανοητό ότι τα στενά κοινωνικά δίκτυα μπορούν να παρέμβουν άμεσα στην εργασιακή ενσωμάτωση των νέων όταν το ζητούμενο πλαίσιο εργασίας δεν αποκλίνει από αυτό της οικογένειας. Σε αντίθετη περίπτωση, η συμβολή τους μπορεί να είναι έμμεση με την μορφή της πληροφορίας/ ενημέρωσης.

Ωστόσο τα δίκτυα δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται ως στατικά μορφώματα. Η επίδρασή τους μπορεί να ξεπεράσει τα γεωγραφικά όρια μιας κοινότητας, διαμορφώνοντας σχέσεις επικοινωνίας πέρα από αυτήν. Κατά αυτόν τον τρόπο, οι κάτοικοι μικρών αγροτικών περιοχών, που σύμφωνα με τον Fischer (Wahba& Zenou, 2005) περιορίζονται σε σχέσεις συγγένειας και φιλίας, μπορούν να αναπτύξουν δίκτυα σχέσεων με δρώντα υποκείμενα άλλων γεωγραφικών περιφερειών. Το γεγονός αυτό φαίνεται να συμβάλλει αποτελεσματικά στην εργασιακή τους ενσωμάτωση, εφόσον μεταβιβάζονται πληροφορίες που αφορούν θέσεις απασχόλησης σε αγορές έξω από αυτήν. Το παράδειγμα του συνεντευξιαζόμενου από Λήμνο, δείχνει ακριβώς τον τρόπο μεταβίβασης της πληροφορίας, από άτομα διαφορετικών γεωγραφικών περιοχών.

Ερ. Πριν βρεις αυτήν την δουλειά πως έψαχνες για εργασία;

Απ. Κοίτα, αν δεν έβρισκα αυτήν την δουλειά που έχω τώρα, ήμουν αποφασισμένος να φύγω. Ήξερα 2-3 παιδιά από Αθήνα που μου είχαν πει ότι αν θέλω δουλειά μπορούν να με στείλουν στο (όνομα επιχειρηματία) στη Χίο. Αυτός κάνει κάτι κατασκευές και θα δούλευα σαν υπάλληλος εκεί.

Ερ. Εσύ τον ήξερες αυτόν;

Απ. Όχι τα παιδιά, οι φίλοι μου , μου το είπαν γι αυτόν γιατί συνεργάζονται μαζί του από Αθήνα και ήξεραν ότι ήθελε κόσμο. ..Θα πήγαινα αν μετά δεν έβρισκα.

Κάτοικος Λήμνου, Άνδρας

Επιπλέον, οι σχέσεις αλληλεξάρτησης που αναπτύσσονται σε δίκτυα σχέσεων με στενούς δεσμούς, λειτουργούν συμπληρωματικά με τους μηχανισμούς του κράτους πρόνοιας. Η έλλειψη υλικοτεχνικών υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας καλύπτεται από το προστατευτικό πλαίσιο, που τα κοινωνικά δίκτυα παρέχουν. Το γεγονός αυτό, άλλοτε λειτουργεί περιοριστικά και άλλοτε υποστηρικτικά για το γυναικείο πληθυσμό, που επιθυμεί να ενσωματωθεί στην παραγωγή. Στην ενότητα που μελετάται η επίδραση του γάμου στην επαγγελματική πορεία των γυναικών, παρουσιάσθηκε η αρνητική διάσταση της αντίληψης για αυτοδιαχείριση, που το πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής προτάσσει. Ωστόσο, από τις αναφορές της συντευξιαζόμενης από Λήμνο εμφανίζεται η θετική τους συμβολή στην οικονομική και εργασιακή υποστήριξη που παρέχουν:

Ερ. Πες μου πότε βρήκες αυτήν την δουλειά;

Απ. Όταν ο μικρός μου γιος πήγε ενός έτους. Μέχρι τότε αν και χρειαζόταν δεν ήθελα να δουλέψω γιατί ήθελα να τον μεγαλώσω λίγο, μην τον αφήσω έτσι...

Ερ. Ποιος σε βοήθησε σε αυτό;

Απ. Η μητέρα μου και η πεθερά μου. Ήταν πολύ μικρό για να πάει νηπιαγωγείο. Έπρεπε όμως κάτι να κάνω γιατί τα έξοδα μεγάλωσαν. Ευτυχώς έχω και τις δύο κοντά και πότε τον παίρνει η μια και πότε η άλλη. Το μοιράζουμε.

Ερ. Διαφορετικά τι θα έκανες; Θα δούλευες;

Απ. Όχι, αν θα έπαιρνα κοπέλα για μου τα κρατάει θα της έδινα ότι θα έβγαζα, δεν με συνέφερε. Μάλλον θα καθόμουνα στο σπίτι μέχρι να τον πάρουνε στο νηπιαγωγείο. Δεν μπορώ να σκεφτώ κάτι άλλο.

Ερ. Όταν ήσουν άνεργη οι γονείς σου σε βοηθούσαν με κάποιο τρόπο

Απ. Ναι αμέ, ευτυχώς έχω το σπίτι από προίκα μου. Εδώ μένανε παλιά οι γονείς μου, μετά το πήρα εγώ, αλλά και πάλι πληρώνανε τους λογαριασμούς, το τηλέφωνο. Συχνά πυκνά φέρνανε και τα γάλατα και τα φρούτα των παιδιών. Α, βοηθάνε δεν έχω παράπονο.

Κάτοικος Λήμνου, Γυναίκα

Παρατηρείται, δηλαδή, ότι η παρέμβαση των δικτύων είναι καθοριστική τόσο στην εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων, όσο και στην οικονομική υποστήριξη των ανέργων. Αυτό που ωστόσο, μπορεί να θεωρηθεί ως συμπέρασμα είναι ότι η σύνθεση των μελών που απαρτίζουν το σύνολο των σχέσεων, διαμορφώνουν, εν τέλει, και την δυναμική που αυτά έχουν. Σε διαφορετική περίπτωση η αλληλοκάλυψη των αντιλήψεων, των πληροφοριών και των δυνατοτήτων στήριξης, μπορούν να λειτουργήσουν περιοριστικά για τα δρώντα υποκείμενα που συμμετέχουν σε αυτά.

2.4 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΔΟΚΙΕΣ ΤΩΝ ΑΤΟΜΩΝ

Οι επαγγελματικές προσδοκίες των ατόμων σε σχέση με τις συνθήκες απασχόλησης στην αγορά, όπως παρατηρήθηκε από την έρευνα πεδίου, φάνηκαν να επηρεάζουν σημαντικά την εργασιακή τους πορεία. Βασικός παράγοντας διαμόρφωσης των προσδοκιών είναι το επίπεδο εκπαίδευσης του (υποψήφιου) εργαζόμενου. Σύμφωνα με την θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου, τα άτομα με κατάρτιση και εξειδίκευση επιδιώκουν με την ένταξή τους στην αγορά να αποσβέσουν το κόστος των εκπαιδευτικών τους δαπανών. Για τον λόγο αυτό αναζητούν θέσεις απασχόλησης με υψηλούς μισθούς, ασφάλιση και καλές συνθήκες εργασίας. Ωστόσο, σύμφωνα με τον Hold, το υψηλό επίπεδο των προσδοκιών μπορεί να προκαλέσει χρόνους εργασιακά κενούς, όταν η αναζήτηση εργασίας πραγματοποιείται σε αγορές, όπου οι προσφερόμενες συνθήκες απασχόλησης αποκλίνουν από τις προσδοκώμενες.

Επιπλέον, από το πεδίο έρευνας παρατηρήθηκε, ότι και ο χρόνος παρουσίας των υποκειμένων στην αγορά εργασίας (συν)διαμορφώνει και μεταβάλλει το επίπεδο των προσδοκιών. Οι νεοεισερχόμενοι, λόγω της ελλιπούς γνώσης που έχουν για τις επικρατούσες συνθήκες απασχόλησης, διατηρούν τους όρους αποδοχής και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας σε πλασματικά επίπεδα. Το γεγονός αυτό, έχει σημαντική επίδραση στην επαγγελματική τους αποκατάσταση, δεδομένου ότι αναστέλλει τους χρόνους έναρξης της επαγγελματικής ζωής. Ωστόσο, βραχυπρόθεσμα η τριβή με την αγορά εργασίας και η εμπειρία με τον χώρο απασχόλησης, συμβάλλει στην ελαχιστοποίηση των προσδοκώμενων απολαβών. Με τον τρόπο αυτό επιτυγχάνεται και η εργασιακή τους ενσωμάτωσή.

Από τις αναφορές των συνεντευξιζόμενων που ακολουθούν, καταγράφεται το επίπεδο των προσδοκιών για τους νεοεισερχόμενους με κατάρτιση και εξειδίκευση. Τα κριτήρια διαμόρφωσης τους είναι α) ο βαθμός αποδοτικότητας (λόγω των πτυχίων τους) και β) η περιορισμένη γνώση της αγοράς.

...Ήθελα να βρω μια δουλειά που να μου προσφέρει μια εξέλιξη και μια σταθερότητα, και να είναι και στο αντικείμενο σπουδών μου. Αυτό ήθελα από τότε που μπήκα στο πανεπιστήμιο, που τελείωσα και μέχρι και τώρα... ως διαχειριστής προσωπικού ας πούμε, με εισόδημα κάπου στα 800 ευρώ για αρχή με δυνατότητα όμως να αυξηθούν. .. με το ωράριο το κανονικό Δεν γνώριζα για την αγορά, τι είχε ζήτηση και τι όχι. Αν ήξερα μάλλον δεν θα συνέχιζα την σχολή μου...

Πτυχιούχος πολιτικών επιστημών, Πανεπιστήμιο Αθηνών

...Πήρα το πτυχίο μου, ολοκλήρωσα τα αγγλικά μου που τα είχα αφήσει στην μέση, έμαθα διάφορα πακέτα Η/Υ , παρακολούθησα διάφορα σεμινάρια του ΕΛΚΕΠΑ για μηχανογραφημένη λογιστική και τα λοιπά, έφτιαξα ένα πακέτο τέλος πάντως να έχω κάποια τυπικά προσόντα που είχανε ζήτηση εκείνην την περίοδο και αναζητούσα μια δουλειά στα μέτρα μου... δηλαδή ως οικονομολόγος, με ικανοποιητικά λεφτά τότε γύρω στα 200000 και ασφάλισηΟικονομολόγος ήμουνα, νόμιζα ότι θα βρω, αλλά τελικά είδα ότι μας ζητούσανε να κάνουμε και τους ασφαλιστές ακόμα,, να πηγαίνουμε πόρτα πόρτα με ελάχιστα λεφτά, όχι δεν το έκανα, ήθελα να είμαι δημιουργική κατέληξα στο μείνω περίπου ένα χρόνο άνεργη...

Πτυχιούχος του οικονομικού τμήματος, Πανεπιστήμιο Αθηνών

Μισθός 1000 ή 800 ευρώ, τόσα θα ήθελα να πάρω. Επίσης είναι και οι ώρες αν βρω μια δουλειά με 500 ευρώ που δεν θα δουλεύω για αυτήν όλη μέρα θα την κάνω. Αλλιώς αν δεν καλύπτω με μια δουλειά τις ανάγκες μου και δουλεύω για αυτήν όλη μέρα γιατί να την κάνω; Να μου πεις γιατί να κάθεται και όχι να δουλεύεις ; Άλλο αυτό, αλλά ψάχνεις για το καλύτερο, έτσι σκέφτομαι...στο αντικείμενό μου θέλω. Εκτός αντικειμένου να βρεις μια δουλειά που να μην σου αρέσει και να γυρνάς στο σπίτι και να είσαι. (..)να σπας τα πιάτα στο σπίτι, εντάξει μην πας καθόλου, κάτσε σπίτι σου.....

Πτυχιούχος του Πανεπιστημίου Αιγαίου, Μαθηματικός με μεταπτυχιακό στα σύγχρονα μαθηματικά

Το ερώτημα που προκύπτει είναι κατά πόσο η αγορά του νομού μπορεί να καλύψει τις προσδοκίες τους. Βάσει της ανάλυσης που έχει προηγηθεί για τις συνθήκες απασχόλησης στη πρωτεύουσα και δευτερεύουσα αγορά εργασίας, διαφαίνεται ότι ο δημόσιος τομέας δύναται να ικανοποιήσει τις απαιτήσεις του εξειδικευμένου προσωπικού περισσότερο, από ότι ο ιδιωτικός. Το γεγονός αυτό προκύπτει τόσο από τις ευνοϊκές εργασιακές ρυθμίσεις του δημοσίου, όσο και από την αδυναμία ανταγωνιστικής ανάπτυξης της ιδιωτικής αγοράς. Συγκεκριμένα, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις του ελεύθερου εμπορίου, ο χαμηλός τζίρος, οι άτυπες σχέσεις εργασίας και η έλλειψη εξειδικευμένων αντικειμένων, διαμορφώνουν ένα πλαίσιο απασχόλησης μη συμβατό με τις δυνατότητες απόδοσης των εργαζομένων, αλλά και με τις επιθυμίες τους. Για τους λόγους αυτούς ενισχύεται η υπεροχή του δημοσίου τομέα, εφόσον οι εργαζόμενοι μπορούν να αποσβέσουν τα δαπανηθέντα ποσά, ενώ παράλληλα τους δίνεται και η δυνατότητα να εφαρμόσουν, εν μέρει, τις δεξιότητές τους.

Ερ. Εκείνο το διάστημα, που αναζητούσες εργασία.;

Απ. Σε κάποια θέση στο δημόσιο, διοικητική /οικονομική κυρίως θέση. Το δημόσιο ήταν ο πρώτος στόχος αλλά δύσκολο όπως τον έχουνε κάνει. Εδώ στο νησί δεν βρίσκεις κάτι καλύτερο πέρα από το δημόσιο. Ο ιδιωτικός τομέας είναι απαράδεκτος

Ερ. Όταν λες απαράδεκτος;

Απ. Δεν πληρώνουνε, δεν σε ασφαλίζουνε, σε βάζουν να δουλεύεις παραπάνω ώρες, μαύρη εργασία δηλαδή, ξέρω πολλές περιπτώσεις που δουλεύουν εξαήμερα και πληρώνονται πενήνήμερα, πολλά τέτοια.....

Ερ, Δούλεψες ποτέ στον ιδιωτικό;

Απ. Ναι, αμέ όχι όμως αμέσως μετά το πανεπιστήμιο, μετά. από καιρό. Αλλά ήθελα να ξεφύγω από αυτό γι' αυτό και σπούδασα.

Ερ. Γιατί δεν δούλεψες αμέσως αφού δυσκολευόσουν για δουλειά;

Απ. Δεν ήθελα αρχικά, έλεγα εγώ να πάω να δουλέψω με αυτές τις συνθήκες και σε θέσεις που δεν έκαναν στο αντικείμενο μου; Έτσι σκεφτόμουν μέχρι που το αποφάσισα γιατί ο καιρός περνούσε και κάτι έπρεπε να κάνω, άλλωστε ήμουν και σχεδόν ένα χρόνο άνεργος.

Απόφοιτος της σχολής Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου

Η διαπίστωση αυτή προβάλλει δύο βασικά σημεία που επηρεάζουν την εργασιακή πορεία του ατόμου. Το πρώτο αφορά τον *ηθελημένο αποκλεισμό* από ένα μεγάλο μέρος της αγοράς (ιδιωτική οικονομία), ενώ το δεύτερο επικεντρώνεται στον *ακούσιο αποκλεισμό* από τον επιθυμητό χώρο εργασίας (δημόσιος τομέας). Όσον αφορά το πρώτο σημείο, οποιαδήποτε προσπάθεια ερμηνείας του συλλογισμού θα μπορούσε να θεωρηθεί πλεονάζουσα, λόγω της ανάλυσης που έχει προηγηθεί. Ωστόσο, για την κατανόηση του δεύτερου σημείου και συγκεκριμένα, για την εμπειριστατωμένη αξιολόγηση των λόγων που οδηγούν στον ακούσιο αποκλεισμό του ατόμου, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη το νομικό πλαίσιο που αφορά τις διαδικασίες εισόδου στις υπηρεσίες του δημοσίου. Συγκεκριμένα από την μελέτη των νομικών διατάξεων που έχει προηγηθεί, γίνεται κατανοητό ότι η ένταξη στο χώρο του δημοσίου δεν μπορεί να γίνει αμέσως μετά την ολοκλήρωση των εκπαιδευτικών υποχρεώσεων, εφόσον οι προϋποθέσεις επιλογής του δημοσίου, πριμοδοτούν περιπτώσεις εργαζομένων με εργασιακή εμπειρία και προηγούμενες συμβάσεις. Για τον λόγο αυτό, οι νεοεισερχόμενοι αποκλείονται (ακουσίως) από το επιθυμητό πλαίσιο απασχόλησης, ενώ παράλληλα έχουν ήδη αυτό- αποκλεισθεί από την ιδιωτική αγορά.

Ερ. Γιατί δεν μπορούσες να μπεις στο δημόσιο;

Απ. Η ηλικία μάλλον φταίει, η μάλλον η εμπειρία είναι πρόβλημα. Τι περισσότερες φορές ζητούν άτομο με προϋπηρεσία, εμπειρία πάνω στην δουλειά, εγώ δεν είχα βασικά μόλις είχα βγει από το πανεπιστήμιο και πάντα έμενα πίσω σε αυτό.

Ερ. Δηλαδή σε θέσεις που έψαχνες τι ηλικίας άτομα μπαίνουν;

Απ. Στην ηλικία που είμαι εγώ τώρα, δηλαδή όταν εγώ ήμουν 24 και έψαχνα για δουλειά παίρνανε γύρω στα 28-29 ετών.

Απόφοιτος του Οικονομικού τμήματος της Παντείου

Στην παρούσα φάση, τα στοιχεία που χαρακτηρίζουν την κατάσταση ανεργίας αφορούν, τόσο την δυνατότητα του ατόμου να απορρίπτει θέσεις απασχόλησης, όσο και την αδυναμία του να ενσωματωθεί στο επιθυμητό εργασιακό πλαίσιο. Δεν πρόκειται, δηλαδή, για εκούσια αποχή από τον χώρο της παραγωγής, εφόσον το άτομο αναζητά απασχόληση, αλλά ούτε και για αποκλεισμό από την αγορά, δεδομένου ότι μπορεί να εργασθεί.

Σε αυτό το σημείο, το ενδιαφέρον μετατοπίζεται στους τρόπους με τους οποίους επιτυγχάνεται η εργασιακή ενσωμάτωση. Από το πεδίο έρευνας διαφάνηκε, ότι το άτομο είτε αξιοποιεί τον κενό εργασιακό χρόνο διερευνώντας εντατικά τις δυνατότητες ένταξης με όρους που να ικανοποιούν τις προσωπικές του απαιτήσεις, είτε ελαχιστοποιεί τις προσδοκίες του για να μπορέσει να εργασθεί. Για την πρώτη περίπτωση, το ενδεχόμενο της γεωγραφικής μετακίνησης προς μεγαλύτερα αστικά κέντρα της χώρας είναι σχεδόν βέβαιη, όταν η αγορά του νομού δεν δύναται να τον ικανοποιήσει. Για την δεύτερη περίπτωση, η συνήθης πρακτική είναι η ένταξή του σε προσωρινές θέσεις εργασίας, με συνθήκες απασχόλησης που αποκλίνουν από τις προσδοκώμενες.

Ερ. Νόμιζα στο πανεπιστήμιο ότι θα έβγαينا και θα έβρισκα δουλειά με πολλά λεφτά, ακόμα και εδώ στην Μυτιλήνη, αλλά είναι πολύ λίγες οι δουλειές και πολλά τα άτομα που ζητάνε. Αλλά σιγά σιγά όταν περνούσε ο καιρός και για το λόγο που έπαυσα για δουλειά πάνω στο νησί και όχι εκτός γιατί δεν ήθελα να φύγω, έβλεπα ότι ήταν πολύ δύσκολα με αποτέλεσμα να ανοίγομαι και κοιτούσα και άλλα πράγματα.

Ερ. Είσαι ικανοποιημένος από αυτό που κάνεις τώρα;

Απ. Αν την έβρισκα πριν 4-5 χρόνια, όταν δηλαδή τελείωνα το πανεπιστήμιο, θα σου έλεγα όχι. Αλλά έτσι όπως είδα τα πράγματα μέσα από όλη αυτήν την περίοδο είμαι ικανοποιημένος.

Ερ. Ποιο ήταν το κίνητρο για να πάρεις αυτήν την δουλειά;

Απ. Πάντως όχι ο μισθός, δεν καλύπτεις τις ανάγκες σου με 700 ευρώ, στα 1000 κάτι γίνεται. Κοίτα να δεις, άμα έχεις αρκετό χρόνο που ψάχνεις για δουλειά και δεν βρίσκεις αρχικά όταν μου λέγανε για δουλειές κάτω από 700 – 800 ευρώ έλεγα δεν δουλεύω γι αυτά τα χρήματα μόνο, σιγά σιγά όμως αρχίζεις να ρίχνεις το πήχη, εκείνη της περιόδου τα λεφτά ήταν αρκετά καλά σε σύγκριση με άλλες δουλειές στην Μυτιλήνη, και οι συνθήκες εργασίας είναι καλές, έχει σαββατοκύριακά και όλα τα άλλα που σου είπα. Όλα αυτά μαζί με έκαναν να πάω.

Απόφοιτος του Οικονομικού τμήματος της Παντείου

Τα πλεονεκτήματα της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα, έστω και σε θέσεις που δεν συνάδουν με το αντικείμενο εκπαίδευσής τους, είναι η γνώση της αγοράς που αποκτούν, η διάγνωση των αναγκών κατάρτισης που εντοπίζουν, οι συμβάσεις εργασίας, η ανάπτυξη εργασιακών δεξιοτήτων (κοινωνικότητα και υπευθυνότητα) και η προσωπική τους δικτύωση με άτομα πέρα από τον ευρύτερο συγγενικό και φιλικό πλαίσιο. Μάλιστα, σε κάποιες περιπτώσεις τα παραπάνω οφέλη φαίνονται να

υπερκαλύπτουν το χαμηλό ποσοστό εργασιακής ικανοποίησης από το είδος των υπηρεσιών που παρέχουν.

...Η πρώτη δουλειά που βρήκα μετά από εκεί, ήταν Οκτώβριος του 96, στην ασφαλιστική εταιρεία international life σαν ασφαλιστή.....Με βοήθησε πολύ αυτή η δουλειά, με βοήθησε να οργανώσω την σκέψη μου και τον τρόπο δουλείας μου. Και να σταματήσω να σκέφτομαι σαν φοιτητής με το πιο έτσι ελεύθερο ωράριο, και να γίνω πιο οργανωμένος σε αυτό που σκέφτομαι, να ξέρω να βάζω κάποιους στόχους στην δουλειά μου και τους υλοποιώ με μεθοδικότητα.

Πτυχιούχος Πολιτικών επιστημών, Πανεπιστήμιο Αθηνών

...Δούλεψα δίπλα σε ένα έναν άνθρωπο που είχε γραφείο μεσιτικό, έκανα γραμματειακή υποστήριξη εξυπηρέτηση πελατών... δεν ήθελε πολλά πράγματα ένα Word να χειρίζεσαι που το ξέρεις χωρίς να πας πανεπιστήμιο.... Ήταν καλά σχετικά γιατί ανοίχθηκα, ερχόμουνα σε επαφή με ανθρώπους και έγινα σαν λέμε περισσότερο κοινωνική. Εκεί γνώρισα αρκετό κόσμο της Μυτιλήνης που δεν υπήρχε περίπτωση να γνωρίσω αλλιώς, καλό είναι αυτό γιατί μπορείς να απευθυνθείς κάποια στιγμή όταν τους χρειαστείς και για τον πιο απλό λόγο....

Απόφοιτη Ακαδημίας Αθηνών

Ωστόσο, η κάλυψη θέσεων χαμηλής εξειδίκευσης από άτομα με πανεπιστημιακή μόρφωση, αναστέλλει (σε κάποιο βαθμό) την ενσωμάτωση ατόμων με βασικά προσόντα. Οι επαγγελματικές διέξοδοι τους, όπως φαίνεται από την έρευνα πεδίου, είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικών δράσεων (άνοιγμα επιχείρησης), η στροφή προς την εκπαίδευση, καθώς και η απασχόληση σε θέσεις εργασίας περισσότερο χειρονακτικές. Αρωγός στην προσπάθειά ένταξής τους είναι και τα στενά κοινωνικά δίκτυα, τα οποία όπως έχει ήδη αναφερθεί, λειτουργούν αποτελεσματικότερα όταν οι προσδοκίες των νέων συγκλίνουν με τις δυνατότητες υποστήριξης που μπορούν να τους παρασχεθούν.

Εγώ κοιτάω να δουλέψω κάτι σαν γραμματέας να πούμε. Έδωσα τα χαρτιά μου σε ένα γραφείο που μόλις είχε ξεκινήσει και πηγαίνεις εσύ που δεν έχεις χρόνο και σου κάνουνε εκείνοι τις δουλειές και ζητούσε γραμματέα αλλά δεν με πήρανε, μετά έδωσα το βιογραφικό μου σε ένα ξενοδοχείο που ζητούσε άτομο για reception και πάλι δεν με πήρανε..... Σκέφτομαι κάποια στιγμή να ξαναδώσω πανελλήνιες για να μπω σε κάποιο πανεπιστήμιο, αλλά σε λίγο καιρό θα ξεκινήσω μαθήματα στην σχολή του ΟΑΕΔ για Η/Υ, εντάζει αυτό το χαρτί λυκείου που έχω δεν λέει τίποτα από μόνο του, ουσιαστικά έχεις πάρει γενικές γνώσεις για κάποια πράγματα και τίποτα συγκεκριμένο.

Απόφοιτη Λυκείου

.....Τελείωσα το σχολείο και ο πατέρας μου άνοιξε μαγαζί. Δεν ήξερα τι άλλο να κάνω, ένα λύκειο τελείωσα και δεν ήξερα ούτε αγγλικά που ξέρουν τώρα ούτε Η/Υ, σε αυτό είμαι καλή.... Δεν ήθελα να πάω να δουλέψω σε άλλον, ξέρεις πως δουλεύουν εδώ, ήθελα να παντρευτώ κιόλας εδώ οπότε δεν μπορούσε να φύγω από Μυτιλήνη....

Απόφοιτη Λυκείου

Ολοκληρώνοντας την μελέτη θα μπορούσε να διαπιστωθεί, ότι η ανάγκη κατάρτισης και εξειδίκευσης, που επιβάλλει η πραγματικότητα της μεταβιομηχανικής κοινωνίας, δεν ανταποκρίνεται απόλυτα στις επικρατούσες συνθήκες παραγωγής. Η ποιοτική και ποσοτική αναβάθμιση των εκπαιδευτικών κέντρων υπερισχύει, έναντι των διαρθρωτικών αλλαγών που συντελούνται στο παραγωγικό σύστημα. Το γεγονός αυτό, δημιουργεί προβλήματα απορρόφησης τόσο των ατόμων με εξειδίκευση, όσο και αυτών με χαμηλότερη κατάρτιση. Στην περίπτωση του νομού, το πρόβλημα αυτό φαίνεται είναι περισσότερο έντονο, δεδομένου ότι η βάση την παραγωγής στην ιδιωτική οικονομία είναι οι αγροκτηνοτροφικές δραστηριότητες και το λιανικό εμπόριο.

3. ΔΟΜΕΣ ΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ – ΤΟ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΕΠ

3.1 ΟΑΕΔ

Οι κρατικές δομές υποστήριξης, καθώς και ο τρόπος λειτουργίας τους, αποτελούν το τρίτο σε σειρά παράγοντα που επηρεάζει την εργασιακή ενσωμάτωση των ατόμων. Στην παρούσα ενότητα, ο ρόλος και το έργο του ΟΑΕΔ, θα αποτελέσει το βασικό αντικείμενο μελέτης, δεδομένου ότι αποτελεί το κύριο όργανο εφαρμογής των πολιτικών απασχόλησης. Ωστόσο, ενδιάμεσοι φορείς ενημέρωσης που εποπτεύονται από ΟΤΑ, Κοινωνικούς Εταίρους, ΜΚΟ, Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, συνεπικουρούν στο ρόλο του ΟΑΕΔ, προσθέτοντας πλουραλιστικό χαρακτήρα στο πεδίο της συμβουλευτικής και της υποστήριξης.

Ο ΟΑΕΔ με νομοθετικό διάταγμα του 1954, είναι νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και αποβλέπει στο σχεδιασμό και στην εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης για την καταπολέμηση της ανεργίας. Η συνεισφορά του έγκειται σύμφωνα με το άρθρο 2 του 2956/2001: α) στην παρακολούθηση των δεδομένων της αγοράς β) την καταγραφή των εργαζομένων γ) την εφαρμογή μέτρων πρόληψης και αντιμετώπισης της ανεργίας δ) την οικονομική υποστήριξη των ανέργων ε) τη δημιουργία και την διατήρηση των θέσεων εργασίας στ) την εφαρμογή εκπαιδευτικών προγραμμάτων ζ) στην χορήγηση επιδομάτων. Ωστόσο, το 2001 κρίθηκε σκόπιμη η αναδιάρθρωση, μέρους, της οργανωσιακής του δομής, αναβαθμίζοντας υπηρεσίες ενημέρωσης προς τους πολίτες. Οι πρόσφατες αλλαγές αφορούσαν την δημιουργία των ΚΠΑ και την υιοθέτηση της εξατομικευμένης παρέμβασης, για την άρση των παραγόντων που συντελούν στην ανεργία (άρθρο 1, νόμος 2956/2001). Η συμβολή των ΚΠΑ επικεντρώνεται στην ένταξη ή επανένταξη ατόμων στην παραγωγή, διαγιγνώσκοντας τις ανάγκες της αγοράς. Το έργο τους επιτελείται από συμβούλους εργασίας, με αντικείμενο απασχόλησης την συμβουλευτική υποστήριξη των πολιτών.

Η νέα μεθοδολογία προσέγγισης, αφορά την καλύτερη αξιοποίηση των δυνατοτήτων του ενδιαφερόμενου. Παραδοχή της νέα προσέγγισης είναι, ότι η διαφορετικότητα των αιτιών ανεργίας απαιτεί την εφαρμογή εξατομικευμένων δράσεων για την επιτυχή ένταξη στην απασχόληση. Ο τρόπος ρύθμισης των θεμάτων απασχόλησης συνάδει με το γενικότερο πλαίσιο της κοινωνικής πολιτικής, ενοχοποιώντας το άτομο για την επικρατούσα εργασιακή του κατάσταση.

Ωστόσο από την έρευνα πεδίου προκύπτουν δυσλειτουργίες που αφορούν την ποιότητα της παρεχόμενης ενημέρωσης των πολιτών. Στον πίνακα που ακολουθεί καταγράφονται περιπτώσεις υποκειμένων της έρευνας που έχουν απευθυνθεί στις υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Από τις αναφορές τους διαφαίνεται η ανάγκη εκ νέου σχεδιασμού και συστηματοποίησης των δράσεών του.

Πίνακας :Περιγραφές συνεντευξιαζόμενων για την εμπειρία του με τον ΟΑΕΔ

<p>Πήγα το καλοκαίρι που μας πέρασε (2004). Έχω δώσει απλώς μια συνέντευξη και αυτό μόνο. Τίποτα παραπάνω. Μου είπαν ότι αυτήν την στιγμή δεν υπάρχει κάτι και θα σε ξαναενημερώσουμε όταν βρεθεί κάτι. Έχει περάσει ένας χρόνος και τίποτα. Και να φανταστείς ότι αυτό που θέλω είναι υπάλληλος γραφείου, όχι τίποτα το ιδιαίτερο.</p>	<p>Κάτοικος Μυτιλήνης (γυναίκα)</p>
<p>Πιστεύω ότι είναι μια αμαρτία , ενώ πας κάνεις κάρτες και όλα αυτά, ούτε σε παίρνουν ένα τηλ για να σου πουν ότι ξέρεις κάτι; Βρέθηκε μια δουλειά στο αντικείμενο σου θέλεις να πας; Και εκεί πέρα παίζονται πάλι μέσω γνωριμιών. Στην δουλειά που πήγα ήταν μέσω ΟΑΕΔ , αλλά αν δεν είχα το γνωστό που δουλεύει εκεί να με πάρει ένα τηλ και να μου πει ξέρεις κάτι βγήκε αυτό, δεν θα έπαιρνα χαμπάρι με τίποτα.</p>	<p>Κάτοικος Μυτιλήνης (άνδρας)</p>
<p>ΑΠ. Πήγα, καμιά ενημέρωση. ...Πάω κάθε μήνα και ανανεώνω την κάρτα μου και λέω έγινε κάτι καμιά θέσει; Όχι μου λένε. Δηλαδή έμαθα τώρα για κάτι θέσεις και πάω και ρωτάω στον ΟΑΕΔ και μου λένε όχι. Και τους λέω σίγουρα γιατί εγώ το είδα, όχι μου λένε δεν βγήκανε. Τώρα τι να πεις δεν ξέρω.</p>	<p>Κάτοικος Μυτιλήνης (γυναίκα)</p>
<p>Στην ανατολική Λήμνο είναι ένας ανταποκριτής από το ΟΑΕΔ στο δήμο. Δεν κάνει ενημέρωση απλά βγάζει τα στατιστικά στοιχεία και τα στέλνουμε στην Μυτιλήνη , λέει έχουμε 100 ανέργους απόφοιτους Λυκείου ας πούμε. Εδώ το μόνο που βοηθάει είναι να παίρνουν τα επιδόματα οι άνεργοι που διακόπτουν το ΙΚΑ , να τους συμπληρώνουμε τα χαρτιά και να στέλνουμε κάτω και να στέλνουν τα χρήματα. Τα διαδικαστικά δηλαδή. Δηλαδή δεν έγινε μια ανακοίνωση από ΟΑΕΔ που να λέει ότι ξέρεις έχουμε αυτές τι θέσεις, αυτές οι επιχειρήσεις θέλουν αυτούς του ανέργους.</p>	<p>Κάτοικος Λήμνου (άνδρας- εργαζόμενος στο δήμο)</p>

Πηγή :Έρευνα πεδίου

Στα πλαίσια της παρούσας έρευνας δεν ήταν εφικτή η συλλογή πληροφοριών από απασχολούμενους στον χώρο του ΟΑΕΔ, ώστε να τεκμηριωθούν οι λόγοι που συντελούν στην (εν μέρει) απορρύθμιση του συστήματος. Για τον λόγο αυτό, οι υποθέσεις των αιτιών θα στηριχθούν σε εμπειρικά ευρήματα του Ινστιτούτου Εργασίας, όπως διεξήχθησαν από τις συνεντεύξεις με τους συμβούλους εργασίας. Σύμφωνα με την παραπάνω μελέτη, οι υπάλληλοι των ΚΠΑ, επικεντρώνονται σε επτά βασικούς παράγοντες που αναστέλλουν την επιτέλεση του έργου τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι: α) η ανυπαρξία χώρων για την διενέργεια της

εξατομικευμένης παρέμβασης β) η έλλειψη προσωπικού γ) η ενασχόληση τους με χρονοβόρες γραφειοκρατικές διαδικασίες δ) η έλλειψη καταμερισμού εργασίας ε) η ενασχόλησή τους με διοικητικά καθήκοντα στ) η έλλειψη επιστημονικής εποπτείας για την αξιολόγηση των επιλεγμένων δράσεων ζ) η κάλυψη γνωστικών- εργασιακών κενών μέσω της αυτομόρφωσης (Τσίωλης, 2005). Οι ελλείψεις αυτές ελαχιστοποιούν το επίπεδο απόδοσης των απασχολούμενων, ενώ παράλληλα περιορίζουν και τις δυνατότητες ενσωμάτωσης των ανέργων.

Πρόσθετο σημείο που πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη σημασία για την αξιολόγηση του τρόπου λειτουργίας του φορέα, είναι και η σύνδεση του με την αγορά. Όπως αναφέρεται στην πρώτη κατευθυντήρια γραμμή του ΕΣΔΑ (2004), ο προβληματισμός για την μέχρι τώρα αποτελεσματικότητα του, έγκειται στην ουσιαστική διάγνωση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας και στο τρόπο αξιοποίησης των δεδομένων. Προβάλλεται δηλαδή η ανάγκη συστηματοποίησης του πληροφοριακού υλικού με δεδομένα αγοράς, που θα καταγράφουν τις κενές θέσεις απασχόλησης.

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό, ότι οι εργασιακές συνθήκες καθώς και οι επιλεγμένοι χώροι στέγασης των υπηρεσιών, δεν πληρούν τις προϋποθέσεις για την άρτια λειτουργία του φορέα. Η έλλειψη οργανωσιακής δομής, καθώς και οι κοινές λίστες καθηκόντων περιορίζουν τους χρόνους υποστήριξης και συμβουλευτικής, για τα άτομα που αναζητούν εργασία. Το γεγονός αυτό, συντελεί στην ημίμετρη παρέμβαση, με δράσεις που δεν εγγυώνται το ποιοτικό αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης.

Οι ελλείψεις αυτές, όπως προκύπτουν από τις αναφορές των εργαζομένων αλλά και από την γενικότερη αξιολόγηση των πολιτών, φαίνονται να περιορίζουν το κύρος και την αξιοπιστία του φορέα. Για τον λόγο αυτό παρατηρούνται περιπτώσεις ατόμων που, είτε αναπτύσσουν πρόσθετες δράσεις ενσωμάτωσης, είτε εγγράφονται στα μητρώα ανέργων με σκοπό να κατοχυρώσουν τους χρόνους ανεργίας.

*Απ. Πήγα και γράφτηκα στο ΟΑΕΔ γιατί ήμουν που ήμουν άνεργη έπρεπε όμως και να το δείξω.
Ερ. Δηλαδή τι να δείξεις;*

Απ. Να για παράδειγμα βγήκανε κάποιες θέσεις για σχολική τροχονόμος άλλα και δεν με πήρανε γιατί δεν είχα ανεργία. Πήρανε μια άλλη που είχε μήνες γραμμένους περίπου 36.

Ερ. Σου έχουν πει από τον φορέα για δουλειές που υπάρχουν για να πας να δουλέψεις;

Απ. Αυτό που με νοιάζει είναι να μπορώ να έχω ανεργία στα χαρτιά, να λένε πως έχω τόσους μήνες. Μου έχουνε πεί για προγράμματα κατάρτισης αλλά δεν πάω γιατί δεν θέλω να σπάσω την ανεργία μου, μπορεί κάποια στιγμή να βγει μια θέση, όπως αυτή που ήθελα για σχολική τροχονόμος, και να μπορέσω να την πάρω γιατί θα έχω ανεργία, αλλά και μόρια που είμαι παντρεμένη με 2 παιδιά.

Κάτοικος Λήμνου, Γυναίκα

3.2 ΣΕΠ - (Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός)

Το έργο της ενημέρωσης του νεανικού πληθυσμού, το έχει επωμισθεί – σε πρώτη φάση- ο θεσμός του ΣΕΠ. Η διεθνής βιβλιογραφία του επαγγελματικού προσανατολισμού στηρίζεται στη θεωρία του Holland (Williams, 1972), που αναγάγει την επαγγελματική επιλογή ως τρόπο έκφρασης της προσωπικότητας και της αυτοαντίληψης του ατόμου. Για τον λόγο αυτό, η συνεισφορά του ΣΕΠ έγκειται στην ανάγκη διάγνωσης των δεξιοτήτων, ώστε η επαγγελματική επιλογή να αποτελεί απόρροια των προτιμήσεών του.

Νομικές ρυθμίσεις που περιγράφουν τον τρόπο λειτουργίας του ΣΕΠ, αναφέρουν ως σκοπό του θεσμού την συμβουλευτική υποστήριξη των νέων, την ενημέρωση των επαγγελματικών διεξόδων, την γνωστοποίηση των προσφερόμενων θέσεων, καθώς και την ανάδειξη/συσχέτιση δεξιοτήτων σε όρους επαγγέλματος (Άρθρο 37, νόμος 1566/1985). Με την λειτουργία των ενημερωτικών προγραμμάτων επιδιώκεται η ομαλή ένταξη των νέων στο εργασιακό και κοινωνικό γίγνεσθαι, επιτυγχάνοντας την ορθότητα της επαγγελματικής επιλογής.

Ωστόσο, από τις αναφορές των συνεντευξιζόμενων παρατηρούνται ελλείψεις στο τρόπο λειτουργίας και διαχείρισης των υποστηρικτικών δράσεων. Το γεγονός αυτό υποβαθμίζει την ανάγκη ενημέρωσης που οι νέοι έχουν, ενώ παράλληλα δημιουργεί τις προϋποθέσεις μελλοντικής εργασιακής επισφάλειας. Έτσι το άτομο βρίσκεται, συχνά, να μαθητεύει τυχαία σε γνωστικά / εργασιακά αντικείμενα που δεν συνάδουν με τις προτιμήσεις του, ασκώντας μελλοντικά ένα επάγγελμα που προκύπτει από συμπτωματικούς παράγοντες (π.χ. σπουδές σε ανώτερες και ανώτατες σχολές που προκύπτουν από την σειρά του μηχανογραφικού δελτίου)

Ερ. Επαγγελματικό προσανατολισμό κάνατε στο σχολείο;

Απ. Ναι κάναμε στην τρίτη γυμνασίου και πρώτη Λυκείου, εκεί μας δίνανε φωτοτυπίες σχολών και σχολές βάσει των διαφερόντων μας.... Δεν με βοήθησε, ήταν ένα μάθημα για να περνάει η ώρα, δεν κάναμε κάτι συγκεκριμένο.... Θα ήθελα να βλέπαμε όλες τι σχολές που υπάρχουν, εγώ πρώτη φορά τις είδα στο μηχανογραφικό, θα ήταν καλύτερα να τις είχαμε από πιο νωρίς. Και μας το έκανε ένας καθηγητής που ήταν φιλόλογος αν θυμάμαι, όχι κανένας εξειδικευμένος

Κάτοικος Μυτιλήνης, Γυναίκα

Απ. Δεν είχα κατασταλάξει τι ήθελα, τότε υποχωρούσα... κάπου να περνούσα

Ερ. Ήξερες περίπου τι ήταν η σχολή σου;

Απ. Όχι ιδέα δεν είχα.

Ερ. Δεν είχες επαγγελματικό προσανατολισμό;

Απ. Λίγα πράγματα πολύ λίγα.

*Ερ. Είχες ενημέρωση για τι επάγγελμα θα μπορούσες να κάνεις;
Απ. Όχι, δεν ήξερα, δεν ήξερα τι ζήτηση και τι προσφορά υπήρχε. Απλά να περνούσα ήθελα.
Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας*

Οι παραπάνω περιπτώσεις, όπως και άλλες που εντοπίστηκαν στο πεδίο έρευνας, ακολουθούν μετά την λήξη των σπουδών τους μια επαγγελματική πορεία, με συχνές φάσεις ανεργίας και ετεροαπασχόλησης. Η δυνατότητα ένταξής τους στην αγορά δίνεται, συνήθως, μέσα από την κατάρτιση ή την επανακατάρτιση των δεξιοτήτων. Με τον τρόπο αυτό, επιτυγχάνεται η σύγκλιση των εργασιακών προσόντων με τις ανάγκες που η αγορά έχει. Από τις αναφορές των συνεντευξιζόμενων από Μυτιλήνη διαφαίνεται ακριβώς η σπουδαιότητα της πρόσθετης κατάρτισης στην επαγγελματική τους διαδρομή.

..... Αυτήν την στιγμή δουλεύω ως τεχνικός Η/Υ.... όταν τελείωσα παρακολούθησα ένα σεμινάριο από το ΚΕΚ στην Καλλονή πάνω στην συντήρηση Η/Υ δικτύου για 3 μήνες, στο λέω γιατί τώρα αν δεν είχα κάνει αυτό το σεμινάριο δεν θα είχα την δουλειά που έχω τώρα..... Όσον αφορά αυτό που έχω τελειώσει εγώ, οι θέσεις στις ιδιωτικές εταιρείες είναι λίγες και ο μισθός είναι χαμηλός... αλλά δεν έχω και διάθεση να φύγω, θέλω να μείνω εδώ...

Κάτοικος Μυτιλήνης, Άνδρας

(Απόφοιτος Οικονομικών Επιστημών)

.....Εγώ είμαι κοινωνιολόγος βασικά, αλλά αυτήν την στιγμή εργάζομαι σε ένα γραφείο λογιστικό. Αυτό που κάνω δεν έχει καμία σχέση, αυτό που κάνω είναι να κρατάω σαν να λέμε την γραμματεία του γραφείου..... σε αυτήν την δουλειά με βοήθησε το ECDL που είχα πάρει και κάτι σεμινάρια λογιστικής που έκανα για ένα μικρό διάστημα..... τα ζητούσε και τα δύο, δεν ξέρω για ποιο λόγο τα λογιστικά αλλά τα ζητούσε και αυτά..... στην ειδικότητα μου δύσκολα να βρω.....

Κάτοικος Μυτιλήνης, Γυναίκα

(Απόφοιτη Κοινωνιολογίας)

Παρόλα αυτά, όταν η πληροφόρηση δεν δύναται να παρασχεθεί από τις κρατικές δομές, τότε η οικογένεια αναλαμβάνει τον επαγγελματικό προσανατολισμό του νέου. Συγκεκριμένα, τα μέλη της οικογένειας που συμμετέχουν στην παραγωγή μπορούν να λειτουργήσουν ως δίκτυα ροής πληροφοριών, μεταφέροντας εμπειρίες από τον χώρο εργασίας. Ωστόσο, η πρακτική αυτή ενέχει το κίνδυνο της παραπληροφόρησης για δύο κυρίως λόγους: α) ελλιπής γνώση της αγοράς που συνήθως έχουν β) πλασματική γνώση για την ζήτηση των επαγγελμάτων. Με τον τρόπο αυτό προβάλλονται κριτήρια επιλογής επαγγέλματος που δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της αγοράς. Παράδειγμα αποτελεί η

συνεντευξιαζόμενη από Μυτιλήνη η οποία προσάρμοσε την επαγγελματική της ταυτότητα στις προσδοκίες των γονέων της:

.....Οι γονείς θέλανε να γίνω δικηγόρος, βλέπανε ότι μπορούσα να περάσω στην σχολή με τις βαθμολογίες που είχα στο σχολείο και με πηγαίνανε προς τα εκεί. Εγώ ήθελα δασκάλα, αλλά μου έλεγε η μάνα μου δασκαλίτσα θα πας να γίνεις και τέτοια πράγματα που εγώ δεν τα πίστευα αλλά με επηρέασανε τότε. Τελικά καταλήξαμε στο καθηγήτρια γιατί μου είπανε ότι έχει άλλο κύρος και εύκολα μπορώ να βρω δουλειά... τώρα τι; έγινα καθηγήτρια και βλέπω τις δασκάλες να μπαίνουν στα σχολεία με το που τελειώνουνε την σχολή, σχολή που εγώ θα μπορούσα να μπω άνετα....

Κάτοικος Μυτιλήνης, Γυναίκα

Παρατηρείται, δηλαδή, ότι οι εμπειρίες που μεταφέρονται από το οικογενειακό πλαίσιο είναι, συνήθως, ευκαιριακές. Αποτυπώνουν, δηλαδή, ένα μέρος της αγοράς - και όχι το σύνολό της, ενώ παράλληλα θέτουν αξιολογικά κριτήρια χωρίς αντίκρισμα. Για τον λόγο αυτό, η γνωστοποίηση των εργασιακών δεδομένων κρίνεται αναγκαία να γίνεται από επιστημονικό προσωπικό και από θεσμοθετημένους εκπαιδευτικούς φορείς.

4. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Από αυτά που έχουν αναφερθεί μέχρι τώρα, παρατηρείται ότι η μετάθεση εργατικού δυναμικού από το ένα πεδίο της αγοράς στο άλλο, επιτυγχάνεται μέσα από ατομική προσπάθεια, κοινωνική δικτύωση, γνώση της αγοράς, πρόληψη επισφαλών εργασιακών συνθηκών και άρση στερεοτύπων. Οι χρόνοι μετάβασης ποικίλουν ανάλογα με τον τρόπο διαχείρισης των παραπάνω συνθηκών.

Ωστόσο, συζητήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο επικεντρώνονται στην ανάδειξη της αναπτυξιακής διάστασης των κοινωνικών πολιτικών, μετατρέποντας τις υποστηρικτικές παροχές σε παραγωγικούς συντελεστές⁸. Η προτεινόμενη πολιτική παρέμβασης έχει συναφειακή πλέον σχέση με την πολιτική για την καταπολέμηση της ανεργίας και σχεδιάζεται με γνώμονα την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας. Οι ενεργητικές πολιτικές αποτελούν το νέο περιεχόμενο των σχεδίων της κοινωνικής πολιτικής συνδυάζοντας πρωτοβουλίες, που αφορούν την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, τη κατάρτιση του ανθρώπινου δυναμικού την αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχει η οικονομία της γνώσης και την προώθηση της κινητικότητας (Χλέτσος, Κικίλιας, 2002).

Οι ενεργητικές πολιτικές για την απασχόληση έχουν αρχίσει να εφαρμόζονται από την δεκαετία του '60 ως συμπληρωματικά μέτρα για τον σχεδιασμό της μακροοικονομική ρύθμισης της συνολικής ζήτησης. Από την δεκαετία του '80 και έπειτα αποτελούν τον βασικό άξονα στην πολιτική αντιμετώπισης της φτώχειας, συμβάλλοντας στην επανένταξη των ατόμων που ανήκουν σε μειονεκτούσες ομάδες πληθυσμού. Ο ρόλος των ενεργητικών πολιτικών αντιπαραβάλλεται με τον ρόλο των μέχρι πρόσφατα βασικών πολιτικών παθητικού χαρακτήρα, δεδομένου ότι εστιάζεται στον εντοπισμό των αιτιών ανεργίας (Νικολακοπούλου, 1997).

Το πλαίσιο μέσα στο οποίο αναπτύχθηκε η ανάγκη επαναπροσδιορισμού του περιεχομένου της παρέμβασης σε καταστάσεις εργασιακής απομόνωσης, έγκειται κυρίως στις διαρθρωτικές αλλαγές του οικονομικού και παραγωγικού συστήματος. Οι μέχρι πρότινος πρακτικές που εφαρμόζοντας για την υποστήριξη του ανενεργού

⁸ Στην έκθεση της Euro stat παραθέτετε το μοντέλο της κοινωνικής πολιτικής που ακολουθείται τα τελευταία χρόνια από τα κράτη- μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το νέο περιεχόμενο της κοινωνικής πολιτικής επικεντρώνεται στην αλληλεπίδραση των τριών τομέων της πολιτικής – οικονομικό, κοινωνικό και απασχόληση- για την επίτευξη της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνική συνοχής.

πληθυσμού, θεωρούνται μη συμβατές με τα νέα παραγωγικά δεδομένα και αναποτελεσματικές για την διατήρηση της κοινωνικής ισορροπίας. Η απαίτηση για ανταγωνισμό, για ευελιξία, για βιώσιμη οικονομία και για κοινωνική συνοχή τονίζει, πλέον, την ανάγκη μετάβασης σε ένα σύστημα παρέμβασης που θα παρέχει ενεργητικά μέσα και κίνητρα για την ενσωμάτωση του εν δυνάμει παραγωγικού δυναμικού.

Η Ελλάδα αποτελεί δέκτης των ενεργητικών πολιτικών που σχεδιάζονται και υλοποιούνται στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα τελευταία χρόνια καλείται να συντάσσει εκθέσεις - Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση-συστηματοποιώντας τις ενεργητικές παρεμβάσεις στις κατευθύνσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Οι βασικοί πυλώνες εφαρμογής των ενεργητικών δράσεων όπως έχουν προταθεί από την Λισσαβόνα είναι: 1) προώθηση της απασχόλησης 2) βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας της εργασίας 3) ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης. Ο καθένας από τους πυλώνες, ενσωματώνει στο περιεχόμενο του μέτρα θεσμικού χαρακτήρα στοχεύοντας στην ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, στην περαιτέρω ευελιξία της αγοράς εργασίας και στην βελτίωση των δεικτών απασχόλησης (ΕΣΔΑ 2004).

Στον πίνακα που ακολουθεί, καταγράφονται οι ενεργητικές πολιτικές που προβλέπονται από το ΕΣΔΑ (2004) για το σύνολο της χώρας. Η πλειοψηφία των δράσεων οργανώνεται και υλοποιείται από τον ΟΑΕΔ ο οποίος διαχειρίζεται και το μεγαλύτερο μέρος των κοινοτικών κονδυλίων που αφορούν την απασχόληση. Το περιεχόμενο των παρεμβάσεων επικεντρώνεται κυρίως σε νέους, γυναίκες, βραχυχρόνια/ μακροχρόνια ανέργους, άτομα άνω των 45 και γεωγραφικά αποκλεισμένους πληθυσμούς. Ο λόγος διάκρισης και επιλογής τμημάτων του πληθυσμού έγκειται στις αντικειμενικές και υποκειμενικές δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στην πορεία εργασιακής ενσωμάτωσης.

ΕΣΔΑ (2004): Περιγραφή των δράσεων για την προώθηση της απασχόλησης

	Ομάδα στόχος	Δράσεις
1^η κατευθυντήρια γραμμή	Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους αέργους	<ul style="list-style-type: none"> - αλλαγές στον τρόπο λειτουργίας του ΟΑΕΔ, - Εκπαίδευση συμβούλων εργασίας, στελέχωση του δυναμικού των ΚΠΑ - επιδότηση ανέργων για παροχή κοινωνικής εργασίας - επιδότηση επιχειρήσεων για απασχόληση ατόμων - Δράσεις για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας (stage) - Δράσεις για κατάρτιση (ΛΑΕΚ) - Αύξηση κινήτρων μερικής απασχόληση των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων (3250/04) - Αναβάθμιση πληροφοριακού συστήματος του ΟΑΕΔ, για την παρακολούθηση της ανεργίας
2^η κατευθυντήρια γραμμή	Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας για την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης	<ul style="list-style-type: none"> - ενίσχυση της επιχειρηματικότητας - απλοποίηση των διαδικασιών λειτουργία (2941/2001) - δημιουργία υποδομών για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας - μείωση των φορολογικών συντελεστών (από 35% σε 25%) - κίνητρα για την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας μέσα από τις χρηματοδοτήσεις του Νέου Αναπτυξιακού Νόμου - ενεργοποίηση του ΤΕΜΠΜΕ - ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης (ΝΕΕ) -ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας - ενίσχυση της νεανικής επιχειρηματικότητας
3^η κατευθυντήρια γραμμή	Διαχείριση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας	<ul style="list-style-type: none"> - κίνητρα ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας για ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες- νέοι άνεργοι, γυναίκες, άτομα άνω των 45 ετών, ΑΜεΑ (άρθρο 4, 3250/04) - γεωγραφική κινητικότητα, ενίσχυση της υπαίθρου (προγράμματα επιχειρηματικότητας ΝΕΕ με σκοπό την αποκέντρωση - προώθηση της τηλεργασίας (μέσω της EQUAL)
4^η Κατευθυντήρια γραμμή	Προώθηση της ανάπτυξης του ανθρωπίνου δυναμικού	<ul style="list-style-type: none"> - χορήγηση υποτροφιών - δράσεις για την μείωση της σχολικής διαρροής -αναμόρφωση προγραμμάτων σπουδών - επέκταση δράσεων για την κατάρτιση των ατόμων - σύνδεση της κατάρτισης με την απασχόληση

		- διάχυση των νέων τεχνολογιών
5^η Κατευθυντήρια γραμμή	Αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου	- ενίσχυση της μερικής απασχόλησης - ασφαλιστική μεταρρύθμιση με άρση των αντικινήτρων για την παραμονή στην αγορά
6^η Κατευθυντήρια γραμμή	Προώθηση της ισότητας των φύλων	- ενίσχυση της γυναικείας επιχειρηματικότητας με χρηματοδοτικά προγράμματα - χρήση της οικείας αν το παιδί είναι μικρής ηλικίας - πριμοδότηση των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης - παροχή υποστηρικτικών δομών για την αποδέσμευση από τις οικογενειακές υποχρεώσεις
7^η Κατευθυντήρια γραμμή	Προώθηση της ενσωμάτωσης και καταπολέμηση των διακρίσεων σε βάρος των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας	- επιδότηση ΝΘΕ- Ειδικών κοινωνικών ομάδων - επιδότηση ΝΕΕ- Ειδικών κοινωνικών ομάδων - επιχορήγηση της εργονομικής διευθέτησης του χώρου εργασίας ατόμων με αναπηρίες - παροχή συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών για πρόσφυγες και για αιτούντες ασύλου - πρόγραμμα εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας για πρόσφυγες και για αιτούντες ασύλου - πρόγραμμα ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για πρόσφυγες και για αιτούντες ασύλου
8^η Κατευθυντήρια γραμμή	Παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας	- φορολογικές μειώσεις για ευάλωτες ομάδες (Ν. 2874/2000) - μετατροπή επιδόματος σε επιδότηση εργασίας (Ν. 3250/2004, 3227/2004) - μείωση μη μισθολογικού κόστους
9^η Κατευθυντήρια γραμμή	Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση	- ρυθμίσεις για την εξασφάλιση δικαιολογητικών σε μετανάστες (Ν. 3202/2003, 3242/2004, 3207/2003) - ανάπτυξη πληροφοριακού συστήματος από ΟΑΕΔ με ΣΕΠΕ για την διασταύρωση στοιχείων με τα μητρώα των ασφαλισμένων στο ΙΚΑ
10^η Κατευθυντήρια γραμμή	Αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας	- υλοποίηση Περιφερειακών επιχειρησιακών προγραμμάτων (ένα σε κάθε Περιφέρεια) για την αντιμετώπιση των προβλημάτων ανά περιοχή - επέκταση των ΚΠΑ - επιδότηση ενοικίου (Κ.Υ.Α. 50233/2004)

Την αξιολόγηση των δράσεων την έχει επωμισθεί το Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητικής Πληροφορικής ΑΕ (θυγατρική του ΟΑΕΔ), από το 2002. Προτεραιότητες της υπηρεσίας είναι η καταγραφή του ωφελούμενου πληθυσμού, η αποτίμηση των προγραμμάτων και η διασταύρωση στοιχείων ανά περιφέρεια και νομό. Από την οργάνωση του πληροφοριακού υλικού, επιχειρείται ο σχεδιασμός ενδεδειγμένων μέτρων πολιτικής για την υποστήριξη των περισσότερο ευάλωτων ομάδων.

Πρόσφατες αξιολογικές εκθέσεις που έχουν ολοκληρωθεί και κοινοποιηθεί, αφορούν κυρίως την πορεία των προγραμμάτων για το έτος 2002. Από την μελέτη των τελικών εκθέσεων διαπιστώνεται η υπολογίσιμη συμβολή τους στην άρση των υποκειμενικών παραγόντων που περιορίζουν τις δυνατότητες ένταξης συγκεκριμένων τμημάτων του πληθυσμού. Έτσι οι γυναίκες, οι νέοι, τα άτομα με χαμηλή κατάρτιση καθώς και αυτοί που βρίσκονται σε προχωρημένη ηλικία βελτιώνουν την εργασιακή τους κατάσταση εμπλουτίζοντας το βιογραφικό τους με εμπειρία, προϋπηρεσία και γνώση.

Συγκεκριμένα, από την έκθεση του προγράμματος stage (2002) προκύπτει ότι 1547 άτομα από όλη της Ελλάδα απέκτησαν εργασιακή εμπειρία στον τομέα της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Τα κριτήρια επιλογής των συμμετεχόντων ωφέλησαν κυρίως τον γυναικείο πληθυσμό, ηλικίας 25-35 ετών που απείχε από την αγορά εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο του έτους. Αντίστοιχα, στο νομό Λέσβου οι ωφελούμενοι ανέρχονταν στα 21 άτομα (Έκθεση παρουσίασης και αποτίμησης αποτελεσμάτων προγράμματος Stage 2002)

Από το πρόγραμμα ΝΘΕ (2002), 9178 άτομα απασχολήθηκαν για ορισμένο χρονικό διάστημα σε θέσεις επιδοτούμενες από τον ΟΑΕΔ. Και σε αυτήν την περίπτωση, οι γυναίκες ηλικίας 25-44 ετών αποτέλεσαν την βασική ομάδα /στόχο του προγράμματος για την προώθηση της απασχόλησης. Στο νομό Λέσβου οι επωφελούμενοι της δράσης ανέρχονται στα 51 άτομα (Έκθεση παρουσίασης και αποτίμησης προγράμματος νέων θέσεων εργασίας ΝΘΕ, 2002)

Στο πρόγραμμα ΝΕΕ (2002-2003), επιχειρήθηκε η τόνωση της ιδιωτικής οικονομίας μέσω της επιδότησης των ανέργων για την ανάπτυξη επιχειρηματικής δράσης. Στο σύνολο της Ελλάδας επωφελήθηκαν 4078 άτομα ηλικίας 18-60 ετών που ήταν άνεργα για μεγάλο διάστημα. Στο νομό Λέσβου το σύνολο των συμμετεχόντων στο πρόγραμμα ανέρχεται στα 23 άτομα. (Έκθεση παρουσίασης και αποτίμησης προγράμματος νέων ελεύθερων επαγγελματικών ΝΕΕ, 2002-2003)

Αντίστοιχα από το πρόγραμμα ΛΑΕΚ (2001), επιχορηγήθηκαν θέσεις απασχόλησης για άτομα που αδυνατούσαν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Η μείωση των εργοδοτικών εισφορών αποτέλεσε κίνητρο για την ενσωμάτωση 6077 ατόμων που παρέμεναν ανενεργά σε παραγωγική ηλικία. Δικαιούχοι της επιδότησης ήταν κυρίως οι νεοεισερχόμενοι, οι γυναίκες, καθώς και τα άτομα ηλικίας <25 και >55 ετών. Για τον νομό Λέσβου δεν υπάρχουν αντίστοιχες καταγραφές (Πρόγραμμα επιχορήγησης του ΛΑΕΚ/ΟΑΕΔ για την απασχόληση ανέργων ΝΘΕ, 2001).

Επίσης, εκτός από τις παραπάνω δράσεις απασχόλησης, οργανώνονται και υλοποιούνται προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης, για το σύνολο του πληθυσμού. Σε επίπεδο νομού, τα ποσά που διαθέτονται από τον προϋπολογισμού του 3ΚΠΣ, για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρωπίνου δυναμικού, ανέρχονται στα **17.214.936 ευρώ**, ενώ η πληθυσμιακή ομάδα που φαίνεται να υποστηρίζεται περισσότερο είναι οι άνεργοι. Εκθέσεις αποτίμησης των προγραμμάτων κατάρτισης, δεν έχουν προς το παρόν κοινοποιηθεί. Ωστόσο, από τις αναφορές των υποκειμένων της έρευνας διαφαίνεται η σπουδαιότητά τους σε μια αγορά, που τα εργασιακά αντικείμενα είναι περιορισμένα και οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας συγκεκριμένοι. Άλλωστε, όπως αναφέρεται στην ενότητα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, αρκετές περιπτώσεις ατόμων που ενσωματώθηκαν στην αγορά του νομού, αποδίδουν την παρούσα εργασιακή τους κατάσταση, στην επανακατάρτιση των δεξιοτήτων τους. Βέβαια το γεγονός ότι, η πλειοψηφία των ενεργειών επικεντρώνεται στην χρηματοδότηση μονάδων για την (επανα)κατάρτιση των ανέργων με αμοιβή (ΚΕΚ), ενέχει τον κίνδυνο της μετατροπής των δράσεων από ενεργητικές παρεμβάσεις σε παθητικές οικονομικές ενισχύσεις, για την περίοδο που οι ίδιοι δεν απασχολούνται. Για τον λόγο αυτό, κρίνεται σκόπιμη η αξιολόγηση των δράσεων και η οροθέτηση κριτηρίων συμμετοχής, ώστε το σύνολο των κονδυλίων να είναι αξιοποιήσιμο και άμεσα αποτελεσματικό.

Δράσεις κατάρτισης που υλοποιούνται στο νομό Λέσβου, στα πλαίσια του 3ΚΠΣ

ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΣ ΕΡΓΟΥ	ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΣΤΟ ΝΟΜΟ
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	75.808	75.808
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	293.963	293.963
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	293.963	293.963
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ) Β ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ	4.962.307	2.183.415
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ) Β ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ	2.315.352	1.018.755
ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ - ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΔΗΜΝΟΥ Α.Ε.	200.000	200.000
(ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ) ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΚΑΙ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ - ΕΤΑΙΡΕΙΑΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΛΕΣΒΟΥ ΕΤΑΛΛΕ - 1.3.1	146.688	146.688
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΕΚ/ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΕΚ (Α' ΦΑΣΗ)	14.672.471	211.581
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΕΚ / ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΕΚ (Β' ΦΑΣΗ)	60.724.245	260.734
ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ ΕΞΑΜΗΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2000Α, 2000Β ΚΑΙ 2001Α	2.175.569	13.162
ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΟΜΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΕΚ / ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΙΕΚ (Γ' ΦΑΣΗ)	41.557.548	211.397
ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ ΕΞΑΜΗΝΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2001Β	670.489	4.916
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ (ΕΝΑΡΞΗ 2001 Β)	2.075.737	65.699
«ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ ΕΞΑΜΗΝΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2002Α»	584.920	6.148
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ (ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ 15/2/2003 ΕΩΣ 30/6/2004)	4.520.000	39.952
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ (ΕΝΑΡΞΗ 2002 Β)	6.101.885	53.515
ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ ΕΞΑΜΗΝΟΥ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2002Β	816.398	5.848
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ ΚΑΙΝΟΤΟΜΩΝ ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ (ΕΝΑΡΞΗ 2003 Β)	18.304.350	119.647
ΥΠΟΤΡΟΦΙΕΣ ΤΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΖΟΜΕΝΩΝ ΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ ΕΞΑΜΗΝΩΝ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2003Α, 2003Β, 2004Α, 2004Β	3.189.305	16.446
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΙΕΚ ΤΟΥ ΟΕΕΚ (ΠΕΡΙΟΔΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ 1/2/2005 ΕΩΣ 1/7/2006)	4.300.000	38.007
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ)	102.714.600	1.539.735
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΑΤΟΜΩΝ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΝΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ 2000 (Β' ΕΞΑΜΗΝΟ)	8.353.607	187.615
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΑΤΟΜΩΝ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΝΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ 2001 (Β ΕΞΑΜΗΝΟ)	10.770.995	261.470
ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΑΤΟΜΩΝ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΤΗΣ ΕΝΑΛΛΑΣΣΟΜΕΝΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ 2001 (Α' ΕΞΑΜΗΝΟ)	4.698.254	54.689
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΚΜΑΘΗΣΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΓΛΩΣΣΑΣ, ΑΝΕΡΓΩΝ ΠΑΛΙΝΝΟΣΤΟΥΝΤΩΝ-ΜΕΤΑΝΑΣΤΩΝ-ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ, ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΕΥΚΑΙΡΙΩΝ	21.915.236	263.893
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΕΤΟΥΣ 2002	2.567.865	36.684
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	30.000.000	409.112
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ - ΕΤΟΥΣ 2003	1.655.000	40.000
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΙΣ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ, ΣΤΟ MANAGEMENT ΚΑΙ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ - ΕΡΓΟ ΕΤΟΥΣ 2003	2.050.000	21.412
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ - ΕΡΓΟ ΕΤΟΥΣ 2003	2.300.000	26.015
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ ΓΙΑ ΤΟ ΕΤΟΣ 2003	7.625.000	411.960
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ	69.776.456	606.784

ΤΟΜΕΑ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ)		
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΚ (2004-2006)	100.000.000	1.047.880
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ - ΕΤΟΥΣ 2004	1.750.000	20.000
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ-2004	5.000.000	50.000
ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ - ΕΤΟΥΣ 2005	2.000.000	15.000
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΠΡΩΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ	15.628.500	791.000
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ (2005-2006)	4.500.000	50.000
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΜΕ ΕΜΦΑΣΗ ΣΤΙΣ ΝΕΕΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ, ΣΤΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ ΚΑΙ ΣΤΑ ΘΕΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ 2005	3.000.000	35.000
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΓΕΝΗ & ΤΡΙΤΟΓΕΝΗ ΤΟΜΕΑ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (2005-2006)	8.910.000	48.600
ΑΝΘΡΩΠΙΝΑ ΔΙΚΤΥΑ Ε&Τ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ	2.900.619	35.230
ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑΣ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΜΜΕ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΚΕΡΑΜΙΚΗΣ	290.537	13.334
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ- ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ ΣΕ ΜΜΕ ΚΑΙ ΠΜΕ / ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΑΤΤΙΚΗΣ, Β. ΑΙΓΑΙΟΥ, Ν. ΑΙΓΑΙΟΥ	4.267.230	279.383
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ-ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ ΣΕ ΘΕΜΑΤΑ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΤΗΝ ΕΚΚΙΝΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ / ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΑΤΤΙΚΗΣ, Β. ΑΙΓΑΙΟΥ ΚΑΙ Ν. ΑΙΓΑΙΟΥ	923.776	74.434
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ ΣΕ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ ΤΗΣ ΑΡΓΥΡΟΧΡΥΣΟΧΟΙΑΣ	350.000	51.269
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΤΕΧΝΟΓΝΩΣΙΑΣ ΣΕ ΘΕΡΜΟΪΔΡΑΥΛΙΚΟΥΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΥΣΤΗΡΩΝ ΣΕ ΑΕΡΙΑ ΚΑΥΣΙΜΑ (ΦΥΣΙΚΟ ΑΕΡΙΟ)	2.542.225	17.627
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ - ΜΕΤΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ, ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΟΧΙΑΚΑ ΑΝΕΡΓΩΝ ΕΜΠΕΙΡΟΤΕΧΝΩΝ, ΜΕ ΠΡΟΟΠΤΙΚΗ ΤΩΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΒΑΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΟΥ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ 2005-2006-Δ' ΦΑΣΗ.	1.300.000	23.864
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΕ ΒΑΣΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΧΡΗΣΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑΣ (ΤΠΕ)	18.152.216	276.859
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΧΡΗΣΤΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΤΟΥ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ ΚΑΙ ΝΗΣΙΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	29.117	29.117
ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕ.Σ.Υ.Π. ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	150.000	82.955
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΨΗΦΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΠΕ	5.200.000	180.000
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΧΡΗΣΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΈΡΓΟΥ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΩΝ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΩΝ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ (Π.Σ.Ν.Α.): ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΚΑΙ ΑΝΩΝΥΜΩΝ ΕΤΑΙΡΙΩΝ»	118.000	2.185
ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΧΡΗΣΤΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ ΈΡΓΟΥ «ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΤΩΝ ΝΟΜΑΡΧΙΑΚΩΝ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΕΩΝ (Π.Σ.Ν.Α.): ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΚΕΣ ΠΕΡΙΟΧΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΚΑΙ ΟΡΥΚΤΟΥ ΠΛΟΥΤΟΥ»	100.300	1.857
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΜΕΤΡΟ 1.4	7.711.693	3.393.145
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΜΕΤΡΟ 3.6	3.552.646	1.577.183
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΣΤΟ ΜΕΤΡΟ 3.6		
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	75.808	75.808
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ	293.963	293.963
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΝΕΟΕΙΣΕΡΧΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	293.963	293.963
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ) Β ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ	4.962.307	2.183.415
ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΑΝΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΜΕΝΑ ΚΕΝΤΡΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (ΚΕΚ) Β ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ	2.315.352	1.018.755
ΣΥΝΟΛΟ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑΣ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ	620.784.871	17.214.936

Πηγή: Επίσημη δικτυακή πύλη του 3ΚΠΣ

Από τις παραπάνω διαπιστώσεις και αριθμητικές καταγραφές γίνεται κατανοητό ότι μέρος της εργατικής δύναμης που δεν δύναται να ενταχθεί στην αγορά, καταφέρνει μέσω των ενεργητικών πολιτικών να ενσωματωθεί στο σύνολο της παραγωγής. Οι υποκειμενικοί παράγοντες που φαίνονται να επηρεάζουν την επαγγελματική πορεία του ατόμου αντισταθμίζονται, ως ένα βαθμό, από αντίστοιχες κρατικές πολιτικές υποστήριξης. Το σύνολο αυτών των δράσεων, που υλοποιούν πολιτικές επηρεασμού των ροών προς την αγορά, αποτελεί και τον κύριο κορμό του κράτους πρόνοιας.

5. ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΩΝ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΤΟΥ ΑΤΟΜΟΥ

Η επαγγελματική πορεία του ατόμου, αποτελεί ένα πεδίο μελέτης που δύσκολα συστηματοποιείται και διαχωρίζεται σε επιμέρους παράγοντες «επιρροής». Από τα ποιοτικά στοιχεία της έρευνας δημιουργήθηκε ένα ερμηνευτικό πλέγμα σχέσεων, που (συν) διαμορφώνουν την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου. Τα κοινωνικά δίκτυα, οι επαγγελματικές επιλογές, τα κριτήρια απασχόλησης και ο τρόπος λειτουργίας των υποστηρικτικών δομών αποτέλεσαν τους κατευθυντήριους άξονες για την διερεύνηση των τρόπων ενσωμάτωσης, στην αγορά του νομού.

Ωστόσο, η κοινωνιολογική πραγματικότητα για να μελετηθεί με πληρότητα χρειάζεται και την συμβολή των ποσοτικών μετρήσεων. Στην παρούσα ενότητα, επιχειρείται η διερεύνηση των συνθηκών που επηρεάζουν την επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου, μέσα από τις στατιστικές μετρήσεις των κοινωνικών παραμέτρων. Με τον τρόπο αυτό, διασφαλίζεται η αντιπροσωπευτικότητα των ερευνητικών δειγμάτων, ενώ παράλληλα δίνεται η δυνατότητα αναγωγών σε επίπεδο πληθυσμού.

Η ανάλυση που ακολουθεί βασίζεται στα δεδομένα που συλλέχθηκαν από την έρευνα "Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας" (2004). Κριτήριο ταξινόμησης του δείγματος αποτελεί η παρούσα επαγγελματική τους κατάσταση (πλήρη απασχόληση, ημιαπασχόληση, ανεργία).

5.1 Πλήρη απασχόληση

Από το σύνολο του δείγματος που εργάζεται σε θέσεις με πλήρες ωράριο το 61.7% απασχολείται στην ιδιωτική οικονομία, ενώ το 38.3% στον δημόσιο τομέα. Τα χαρακτηριστικά των ατόμων που εργάζονται στους δύο τομείς της αγοράς, διαφοροποιούνται σημαντικά: 1) ως προς τις εργασιακές τους δεξιότητες 2) ως προς τους χρόνους ενσωμάτωσης σε αυτούς. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα είναι ηλικίας άνω των 26 ετών, έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, γνωρίζουν σε αρκετά ικανοποιητικό επίπεδο την αγγλική γλώσσα και χειρίζονται τις νέες τεχνολογίες. Αντιστοίχως, τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα είναι ηλικίας άνω των 21 ετών, έχουν ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ δεν γνωρίζουν σε μεγάλο ποσοστό ξένες γλώσσες και Η/Υ (πίνακες 1-3).

Πίνακας 1: Τομέας στον οποίο υπάγεται το επάγγελμα σε σχέση με την ηλικία

	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
15-20 ετών	2,4%	4,5%
21-25 ετών	7,2%	14,4%
26-30 ετών	22,4%	16,4%
31-35 ετών	12,0%	14,9%
36-40 ετών	12,8%	11,4%
41-45 ετών	16,0%	11,9%
46-50 ετών	11,2%	10,9%
51-55 ετών	16,0%	15,4%

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 2: Επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με τον τομέα απασχόλησης

	ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	4,8	19,4
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	32	46,8
ΙΕΚ- Ιδιωτικές σχολές	9,6	14,9
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	53,6	19

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 3: Πρόσθετα προσόντα σε σχέση με τον τομέα απασχόλησης

		ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ	ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
Γνώση αγγλικών	Ναι	63,2	52,7
	Όχι	36,8	47,3
Γνώση Η/Υ	Ναι	66,4	48,2
	Όχι	33,6	51,7

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Σημαντικές διαφοροποιήσεις παρατηρούνται στις θέσεις των εργαζομένων, σε σχέση με την ηλικία (πίνακες 4-5). Συγκεκριμένα, τα άτομα νεαρής ηλικίας που απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, εργάζονται, κυρίως, σε θέσεις μισθωτών υπαλλήλων. Αντίστοιχα, οι εργοδότες και οι αυτοαπασχολούμενοι είναι άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που είτε έχουν διαδεχθεί την επαγγελματική δραστηριότητα των γονέων τους, είτε ανέπτυξαν αυτοβούλως την επιχειρηματική τους δράση.

Για τους απασχολούμενους στο δημόσιο παρατηρείται ότι, τα άτομα ηλικίας 26-30 και 31-35 ετών, συνάπτουν σχέσεις εργασίας με τις υπηρεσίες του, μέσα από

συμβάσεις έργου και ορισμένου χρόνου. Αντιθέτως, οι υπηρετούντες υπάλληλοι μεγαλύτερων ηλικιών είναι είτε διορισμένοι είτε εργαζόμενοι αορίστου χρόνου.

Πίνακας 4: Θέση στο επάγγελμα σε σχέση με την ηλικία των εργαζόμενων του ιδιωτικού τομέα

	Εργοδότης	Μισθωτός	Μέλος οικογ. Επιχειρήσης	Αυτοαπασχολούμενος	Άλλο
15-20 ετών	0	9	4,5	0	0
21-25 ετών	0	26,9	13,6	5,7	0
26-30 ετών	11,6	24,4	18,2	2,9	0
31-35 ετών	18,6	12,8	13,6	17,1	0
36-40 ετών	11,6	10,3	15,9	8,6	0
41-45 ετών	18,6	3,8	11,4	20	100
45-50 ετών	16,3	9	6,8	14,3	0
51-55 ετών	23,3	3,8	15,9	31,4	0

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 5: Μορφή απασχόλησης για τα άτομα που εργάζονται στον δημόσιο τομέα

	ΠΛΗΡΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	ΣΥΜΒΑΣΗ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ	ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΟΥ
15-20 ετών	2,7	0	0
21-25 ετών	7,1	16,7	0
26-30 ετών	20,4	50	100
31-35 ετών	8,8	33,3	0
36-40 ετών	14,2	0	0
41-45 ετών	16,8	0	0
45-50 ετών	12,4	0	0
51-55 ετών	17,7	0	0

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Από τους πίνακες 6-7 παρατηρείται ότι, τα κοινωνικά δίκτυα ευνοούν κυρίως τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Τόσο οι μισθωτοί υπάλληλοι σε επιχειρήσεις του νομού, όσο και οι εργοδότες, εξασφαλίζουν θέσεις πλήρους απασχόλησης, από την παρέμβαση του ευρύτερου συγγενικού και φιλικού περιβάλλον. Αντιθέτως, οι υπηρετούντες υπάλληλοι του δημοσίου τοποθετούνται στις υπηρεσίες του, έπειτα από προσωπική έρευνα των προσφερόμενων θέσεων ανά φορέα απασχόλησης.

Περαιτέρω ανάλυση για τα χαρακτηριστικά των δρώντων υποκειμένων, που συμμετέχουν σε δίκτυα σχέσεων με άμεση επιρροή σε χώρους εργασίας, δεν είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί από τις μεταβλητές που διαθέτει η έρευνα. Ωστόσο, από

την μελέτη των ποιοτικών δεδομένων προέκυψε ότι, οι αδύναμοι δεσμοί των δικτύων, δύνονται να εξασφαλίσουν στα άτομα που συμμετέχουν σε αυτά, θέσεις με πλεονεκτικές προϋποθέσεις απασχόλησης.

Πίνακας 6: Τρόπος εύρεσης εργασίας σε σχέση με την θέση στο επάγγελμα

	Φίλοι/ γνωστοί	Οικογένεια	Ως συνέχεια της εκπαίδευσης	Μόνος μου
Εργοδότης	2	22,2	0	38,7
Μισθωτός	88	11,1	33,3	25,8
Μέλος οικογενειακής επιχείρησης	0	55,6	0	4,8
Αυτοαπασχολούμενος	10	11,1	66,7	29
Άλλο	0	0	0	1,6
Σύνολο	100	100	100	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 7: Τρόπος εύρεσης εργασίας για τους εργαζόμενους του δημοσίου

	ΠΟΣΟΣΤΟ
Από φίλους/ γνωστούς	10,4
Από την οικογένειά μου	4
Από αγγελίες προκηρύξεις, προσωπική έρευνα	42,4
Ως συνέχεια εκπαίδευσης/ κατάρτισης	33,6
Με την βοήθεια του ΟΑΕΔ	1,6
Μόνος μου	8

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

5.2 Ημιαπασχολούμενοι

Όσον αφορά τα άτομα που ημιαπασχολούνται, από την στατιστική επεξεργασία των δεδομένων προκύπτει ότι, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι ηλικίας 21-25 ετών (πίνακας 8). Ενδιαφέρον, ωστόσο, παρουσιάζει το γεγονός ότι, σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα εντάσσεται και το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, το 48% έχει αποφοιτήσει από ανώτατες και ανώτερες σχολές, ενώ το 33,3% έχει ολοκληρώσει μόνο την δευτεροβάθμια εκπαίδευση (πίνακας 9).

Η αδυναμία πλήρους ενσωμάτωσης των νεοεισερχόμενων με κατάρτιση μπορεί να αποδοθεί, σύμφωνα με τα ποιοτικά στοιχεία της έρευνας: α) στις περιορισμένες δυνατότητες της αγοράς να απασχολήσει άτομα με εξειδίκευση β) στην έλλειψη συσχέτισης των εργασιακών αντικειμένων της αγοράς με τα προσόντα

και την εξειδίκευση των ατόμων γ) στις διαδικασίες που καθυστερούν την πρόσληψη εργαζομένων στο δημόσιο (μοριοδότηση εργασιακής εμπειρίας, τυπικά εκπαιδευτικά προσόντα).

Πίνακας 8: Ποσοστό ημιαπασχόλησης σε σχέση με την ηλικία

	ΠΟΣΟΣΤΟ
15-20 ετών	17,2
21-25 ετών	32,8
26-30 ετών	12,5
31- 35 ετών	9,4
36-40 ετών	4,7
41-45 ετών	4,7
46-50 ετών	10,9
51-55 ετών	7,8
Σύνολο	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 9: Ποσοστό ημιαπασχόλησης σε σχέση με την ηλικία

	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜ ΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΙΕΚ- ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
15-20 ετών	18,2	45,5	18,2	18,2	100
21-25 ετών	9,6	33,3	14,3	48	100
26-30 ετών	12,5	50	25	12,5	100
31- 35 ετών	0	66,7	16,7	16,7	100
36-40 ετών	0	66,7	0	33,3	100
41-45 ετών	33,3	66,7	0	0	100
46-50 ετών	57,2	28,6	0	14,3	100
51-55 ετών	80	0	0	20	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Για τους παραπάνω λόγους, η πλειοψηφία των ημιαπασχολούμενων νεαρής ηλικίας επικεντρώνεται σε δράσεις (επανα)κατάρτισης των εργασιακών τους δεξιοτήτων, ώστε να ενσωματωθούν πλήρως στην παραγωγή. Συγκεκριμένα, από το σύνολο του ημιαπασχολούμενου δείγματος, τα άτομα ηλικίας 21-25 ετών, έχουν το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής σε προγράμματα πρόσθετης εκπαίδευσης, σε σχέση με άλλες ηλικιακές ομάδες. Άλλωστε, από την μελέτη των επαγγελματικών διαδρομών έχει γίνει κατανοητό ότι, η αναβάθμιση ή ο επαναπροσδιορισμός των εργασιακών δεξιοτήτων συμβάλει, σημαντικά, στην ελαχιστοποίηση των χρόνων εργασιακής αδράνειας (πίνακας 10).

Πίνακας 10: Συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης σε σχέση με την ηλικία

	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
15-20 ετών	0
21-25 ετών	66,7
26-30 ετών	33,3
31-35 ετών	0
36-40 ετών	0
41-45 ετών	0
46-50 ετών	0
51-55 ετών	0
ΣΥΝΟΛΟ	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που παραμένουν στην αγορά ως ημιαπασχολούμενοι, είναι κυρίως απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Αν και αποδίδουν την παρούσα εργασιακή τους κατάσταση στις περιορισμένες θέσεις εργασίας, ωστόσο από την διερεύνηση των εργασιακών τους προσόντων προκύπτει ότι, το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο υπολείπεται από αυτό που η αγορά απαιτεί (πίνακες 9 και 11). Συγκεκριμένα, ένα μεγάλο ποσοστό δεν γνωρίζει την αγγλική γλώσσα και δεν χειρίζεται τις νέες τεχνολογίες, ενώ, παράλληλα δεν εμφανίζεται να έχουν πρόθεση για βελτίωση των εργασιακών τους δεξιοτήτων.

Πίνακας 11: Πρόσθετα προσόντα ημιαπασχολούμενων σε σχέση με την ηλικία

ΓΝΩΣΗ Η/Υ	ΗΛΙΚΙΕΣ	ΓΝΩΣΗ ΑΓΓΛΙΚΩΝ
18,8	15-20 ετών	16,7
46,9	21-25 ετών	44,4
11,4	26-30 ετών	11,1
9,4	31-35 ετών	8,3
3,1	36-40 ετών	5,6
6,3	41-45 ετών	0
4,3	46-50 ετών	8,3
0	51-55 ετών	5,6
100	ΣΥΝΟΛΟ	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Ενδιαφέρον, παρουσιάζει το γεγονός ότι οι ημιαπασχολούμενοι αναπτύσσουν μια λιγότερη ατομικιστική θεώρηση της αγοράς εργασίας, σε σύγκριση με τα άτομα που εργάζονται στο δημόσιο τομέα. Συγκεκριμένα, οι τρόποι εύρεσης της παρούσας

εργασίας περιορίζονται, κυρίως, στη συμβολή των κοινωνικών τους δικτύων, ενώ ένα μικρό ποσοστό έκανε έρευνα αγοράς από το διαδίκτυο, εφημερίδα και ΦΕΚ.

Επιπλέον, αξίζει να αναφερθεί ότι ένα σημαντικό ποσοστό των ημιαπασχολούμενων έχει απευθυνθεί στις παρεχόμενες υπηρεσίες του ΟΑΕΔ. Τα αντίστοιχα ποσοστά των πλήρως απασχολούμενων, που έχουν κάνει χρήση των υπηρεσιών του φορέα, είναι σαφώς μικρότερα. Για το λόγο αυτό, θα μπορούσε να υποστηριχθεί η υπόθεση ότι, η συμβολή του ΟΑΕΔ, δεν είναι αρκετά αποτελεσματική στην εύρεση πλήρους εργασίας (πίνακας 12).

Πίνακας 12: Τρόπος εύρεσης εργασίας για το σύνολο των ημιαπασχολούμενων

	ΠΟΣΟΣΤΟ		ΣΥΝΟΛΟ
	<i>Ναι</i>	<i>Όχι</i>	
ΟΑΕΔ	17,2	82,8	100
Ιδιωτικές εταιρείες μεσολάβησης	1,6	98,4	100
Εφημερίδες/ περιοδικά/ διαδίκτυο	7,8	92,2	100
Συγγενείς	18,8	81,3	100
Φίλοι	15,6	84,4	100
Αιτήσεις σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς	6,3	93,8	100
Έβαλε αγγελία στον ημερήσιο, εβδομαδιαίο, ειδικό τύπο	1,6	98,4	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

5.3 Ανεργία

Το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας στο νομό εντοπίζεται στα άτομα νεαρής ηλικίας. Συγκεκριμένα, το 42,2% των ανέργων είναι ηλικίας 21-25 ετών, ενώ έπονται τα άτομα 26-30 ετών (17,2%) και 31-35 ετών (10,9%). Η κλιμάκωση των ποσοστών ανά ηλικιακή ομάδα δείχνει ότι, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας εμφανίζουν μεγαλύτερη δυσκολία να ενσωματωθούν σε αυτήν, συγκριτικά με τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (πίνακας 13).

Πίνακας 13: Ποσοστό ανεργίας σε σχέση με την ηλικία

	ΠΟΣΟΣΤΟ
15-20 ετών	6,3
21-25 ετών	42,2
26-30 ετών	17,2
31-35 ετών	10,9
36-40 ετών	10,9
41-45 ετών	9,4

46-50 ετών	1,6
51-55 ετών	1,6

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Διαφοροποιητικός παράγοντας για την κατάσταση απασχόλησης του δείγματος φαίνεται να είναι και το μορφωτικό επίπεδο. Αν και η πλειοψηφία των ανέργων έχει ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ωστόσο ένα σημαντικό ποσοστό των υποαπασχολούμενων είναι απόφοιτοι ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Από τον πίνακα 14 παρατηρείται ότι, οι άνεργοι με κατάρτιση και εξειδίκευση είναι ηλικίας 21-25 ετών. Αντίστοιχα, τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που παραμένουν εκτός της αγοράς εργασίας, έχουν ολοκληρώσει μόνο την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Πίνακας 14 : Χαρακτηριστικά ανέργων σε σχέση με την ηλικία και την μόρφωση

	ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΙΕΚ- ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ	ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ	ΣΥΝΟΛΟ
15-20 ετών	0	75	25	0	100
21-25 ετών	3,7	44,4	18,5	33,3	100
26-30 ετών	18,2	27,3	27,3	18,3	100
31-35 ετών	14,3	57,1	14,3	14,3	100
36-40 ετών	42,9	28,6	28,6	0	100
41-45 ετών	50	33,3	0	16,7	100
46-50 ετών	100	0	0	0	100
51-55 ετών	100	0	0	0	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Όσον αφορά, τους λόγους που συντελούν στην επαγγελματική απομόνωση του δείγματος, το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων με βασική κατάρτιση αναφέρει ότι, δεν έχει τα απαραίτητα προσόντα για να απασχοληθεί. Επίσης, οι πιθανότητες ένταξης στην αγορά, θα μπορούσαν να θεωρηθούν περιορισμένες, αν στο επαγγελματικό τους προφίλ προστεθούν και ελλείψεις σε λοιπά προσόντα και δεξιότητες. Συγκεκριμένα, από το σύνολο του δείγματος που γνωρίζει αγγλικά και Η/Υ, μόλις το 26,9% και το 25,1% αντίστοιχα, αναφέρει ότι τα κατέχει με επάρκεια.

Αντίστοιχα, τα άτομα με τριτοβάθμια εκπαίδευση αποδίδουν την παρούσα εργασιακή τους κατάσταση, κυρίως, στο κορεσμό των επαγγελματικών τους κλάδους. Όπως, άλλωστε, έχει φανεί από τις αναφορές των υποκειμένων έρευνας, η έλλειψη υποστηρικτικών υπηρεσιών για τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό, συντελεί

σε λανθασμένες επιλογές επαγγέλματος, που δεν συνάδουν με τις ανάγκες της αγοράς. Για τον λόγο αυτό, ένα σημαντικό ποσοστό των αποφοίτων παραμένει επαγγελματικά ανενεργό, εφόσον οι επαγγελματικές τους δεξιότητες δεν μπορούν να χρησιμοποιούν, από τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας του νομού.

Επιπλέον, οι επαγγελματικές προσδοκίες, φαίνεται να εντείνουν το πρόβλημα της ανεργίας των πτυχιούχων. Συγκεκριμένα το 50% των ατόμων που έχει απορρίψει θέσεις εργασίας, είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το γεγονός αυτό, μπορεί να ερμηνευτεί από την πρόθεση απασχόλησής τους σε θέσεις, που να ικανοποιούν τις μισθολογικές και εργασιακές τους απαιτήσεις (πίνακες 15-16).

Πίνακας 15 : Λόγοι ανεργίας σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

	Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	ΙΕΚ-Ιδιωτικές σχολές	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	Σύνολο
Δεν έχω αρκετά προσόντα για να απασχοληθώ	9,1	72,7	0	18,2	100
Ήθελα μια καλύτερη δουλειά από την προηγούμενη	0	0	16,7	50	100
Δεν υπάρχουν αρκετές θέσεις εργασίας	10,5	31,6	36,8	21,1	100
Έχει κορεσθεί ο επαγγελματικός κλάδος που ανήκω	0	0	0	100	100
Προσωπικοί και οικογενειακοί λόγοι	33,3	46,7	6,7	13,3	100
Έληξε η σύμβασή μου από την προηγούμενη εργασία	16,7	66,7	16,7	0	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 16: Πρόσθετα προσόντα ανέργων σε σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης

	Γνώση Η/Υ	Γνώση Αγγλικής γλώσσας
Πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Δημοτικό)	0	5,4
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο/Λύκειο)	26,9	25,1
Ι.Ε.Κ. - Ιδιωτικές σχολές	30,8	24,3
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	42,3	45,1
Σύνολο	100	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Το πρόβλημα της ανεργίας φαίνεται να απασχολεί, κυρίως, το γυναικείο πληθυσμό του δείγματος. Συγκεκριμένα, από το σύνολο των ανέργων το 68,8% είναι γυναίκες, ενώ το 31,3% είναι άνδρες. Παράγοντας που συντελεί στην εργασιακή τους απομόνωση είναι, κυρίως, οι υποχρεώσεις φροντίδας και υποστήριξης που έχουν, προς τα μέλη της οικογένειάς τους. Το γεγονός αυτό, φαίνεται, ωστόσο, να είναι ιδιαίτερος έντονο για τις ηλικιακές ομάδες άνω των 30 ετών, στις οποίες οι οικογενειακές ευθύνες φαίνονται να επηρεάζουν την πλειοψηφία των γυναικών (πίνακας 17).

Πίνακας 17: Λόγοι που οδηγούν στην ανεργία σε σχέση με το φύλο και την ηλικία

	ΓΥΝΑΙΚΕΣ 15-30 ΕΤΩΝ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ 30 ΕΤΩΝ ΚΑΙ ΑΝΩ
Δεν έχω αρκετά προσόντα για να απασχοληθώ	21,4	0
Προσωπικοί και οικογενειακοί λόγοι	9,5	59,1
Έληξε η σύμβασή μου από την προηγούμενη εργασία	11,9	0
Ήθελα μια καλύτερη εργασία από την προηγούμενη	11,9	0
Δεν υπάρχουν αρκετές θέσεις εργασίας	38,1	40,9
Έχει κορεσθεί ο επαγγελματικός κλάδος που ανήκω	7,2	0
Σύνολο	100	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Όσον αφορά τους τρόπους εύρεσης εργασίας, το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος απευθύνεται στα κοινωνικά του δίκτυα, είτε για να απασχοληθεί σε επιχειρήσεις του νομού, είτε για να πληροφορηθεί για τις κενές θέσεις εργασίας που υπάρχουν. Αρκετοί, ωστόσο, αναζητούν εργασία μέσω ΟΑΕΔ και τοπικών εφημερίδων, ενώ μόλις το 14% κάνει αιτήσεις σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς (πίνακας 18).

Πρόσθετος τρόπος ενσωμάτωσης στην παραγωγή φαίνεται να είναι η επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση των δεξιοτήτων. Ωστόσο σαν τεχνική ένταξης στην αγορά φαίνεται να υιοθετείται κυρίως από τα άτομα νεαρής ηλικίας (πίνακας 19).

Πίνακας 18 : Τρόπος εύρεσης εργασίας των ανέργων

	ΕΠΙΛΕΧΘΗΚΕ	ΔΕΝ ΕΠΙΛΕΧΘΗΚΕ	ΣΥΝΟΛΟ
ΟΑΕΔ	29,7	70,3	100
Εφημερίδες, περιοδικά, διαδίκτυο	39,1	60,9	100
Συγγενείς	26,6	73,4	100
Αιτήσεις σε δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς	14,1	84,4	100
Φίλοι	32,8	67,2	100
Έβαλε αγγελία στον ημερήσιο, εβδομαδιαίο, ειδικό τύπο	0	100	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Πίνακας 19: Συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης σε σχέση με την ηλικία

	ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
15-20 ετών	0
21-25 ετών	46,2
26-30 ετών	23,1
31-35 ετών	15,4
36-40 ετών	0
41-45 ετών	15,4
46-50 ετών	0
51-55 ετών	0
ΣΥΝΟΛΟ	100

Πηγή: Δευτερογενή ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων από την έρευνα για την Απασχόληση, Επαγγελματική Κατάρτιση και Κινητικότητα (2004)

Συνοψίζοντας τα αποτελέσματα των ποσοτικών δεδομένων, αυτό που μπορεί να παρατηρηθεί είναι η παρουσία ποικίλων παραγόντων στη εξέλιξη της επαγγελματικής πορείας του ατόμου. Συγκεκριμένα τα συμπεράσματα που προκύπτουν είναι:

- Η μοριοδότηση των τυπικών προσόντων και η αξιολόγηση της εργασιακής εμπειρίας, όπως προβλέπονται από τον ν. 2190/94, καθυστερούν την ενσωμάτωση των νέων στις υπηρεσίες του. Για τον λόγο αυτό τα ποσοστά απασχόλησης στον δημόσιο, αρχίζουν να αυξάνονται από την ηλικία των 26 ετών και άνω
- Αντίστοιχα, οι νεοεισερχόμενοι, δεδομένου ότι υπολείπονται σε χρόνους εργασιακής εμπειρίας, εντοπίζονται κυρίως σε θέσεις ημιαπασχόλησης, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό παραμένει εκτός της αγοράς εργασίας. Εξαίρεση αυτών αποτελούν οι νεοεισερχόμενοι που λόγω των κοινωνικών τους δικτύων,

εντάσσονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, είτε ως μισθωτοί, είτε ως εργοδότες.

- Πρόσθετοι λόγοι ανεργίας των νέων είναι και οι προοπτικές απασχόλησης που έχουν, σε σχέση με το αντικείμενο εξειδίκευσής τους. Συγκεκριμένα, η απόκλιση των εργασιακών τους δεξιοτήτων από τις ανάγκες της αγοράς, καθώς και η διαμόρφωση κριτηρίων απασχόλησης, δημιουργούν συνθήκες εργασιακής επισφάλειας για την πλειοψηφία των νεοεισερχόμενων.
- Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας που συνεχίζουν να βρίσκονται στην αγορά ως ημιαπασχολούμενοι ή ως άνεργοι, έχουν περιορισμένα προσόντα, σε σχέση με αυτά που η αγορά εργασίας απαιτεί.
- Σε σχέση με το φύλο, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργία εντοπίζεται στο γυναικείο πληθυσμό του δείγματος. Η παρούσα εργασιακή τους κατάσταση αποδίδεται κυρίως στις οικογενειακές υποχρεώσεις του δείγματος, οι οποίες φαίνονται να είναι ιδιαίτερα έντονες για τις ηλικιακές ομάδες άνω των 30 ετών.
- Οι τρόποι εύρεσης εργασίας περιορίζονται, στην συμβολή των κοινωνικών δικτύων. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό του δείγματος επιλέγει να (επανα)καταρτισθεί, ώστε να απασχοληθεί σε θέσεις επιλογής του. Τέτοιου τύπου ενέργειες ενσωμάτωσης, εντοπίζονται σε περιπτώσεις που τα κοινωνικά δίκτυα αδυνατούν να παρέμβουν αποτελεσματικά στην επαγγελματική πορεία των δρώντων υποκειμένων τους (περιπτώσεις ανεργίας και ημιαπασχόλησης).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ολοκληρώνοντας την μελέτη για την εργασιακή πορεία του ατόμου, αυτό που μπορεί να εξαχθεί ως συμπέρασμα είναι η ύπαρξη πολλαπλών παραγόντων που καθορίζουν τον τρόπο και τον χρόνο της επαγγελματική του εξέλιξης. Σε κάποιες περιπτώσεις οι παράγοντες αυτοί είναι δύσκολα ελέγξιμοι από το ίδιο τον ενδιαφερόμενο (π.χ. ρυθμίσεις δημοσίου, τρόπο λειτουργίας της αγοράς), ενώ σε κάποιες άλλες, τα αίτια της ανεργίας αναζητούνται κυρίως στις επαγγελματικές επιλογές των ατόμων.

Στο διάγραμμα που ακολουθεί επιχειρείται η παρουσίαση των ροών μετακίνησης από το ένα τμήμα της αγοράς στο άλλο. Αυτό που παρατηρείται είναι :

A) Οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας ενσωματώνονται αρχικά στον ιδιωτικό τομέα. Τα στοιχεία που τους χαρακτηρίζουν είναι α) η ελλιπής γνώση της αγοράς β) οι υψηλές προσδοκίες γ) η άγνοια των φορέων υποστήριξης που εδρεύουν στο νομό δ) η έλλειψη πρόσθετων δεξιοτήτων ε) η απόκλιση των εργασιακών/ εκπαιδευτικών προσόντων από τις απαιτήσεις της αγοράς στ) οι στρατιωτικές υποχρεώσεις για τον ανδρικό πληθυσμό.

Οι σχέσεις εργασίας που συνάπτουν σε αυτήν την φάση αποκλίνουν από τις θεσμικά κατοχυρωμένες εργασιακές ρυθμίσεις. Οι υπηρεσίες που παρέχουν στηρίζονται σε προφορικές συμφωνίες απασχόλησης, χωρίς ασφαλιστική και ιατροφαρμακευτική κάλυψη, Το γεγονός αυτό, οφείλεται στην ύπαρξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων με περιορισμένες δυνατότητες ανταγωνιστικής ανάπτυξης.

Επίσης, περιπτώσεις υποκειμένων παραμένουν εκτός του πλαισίου της αγοράς, λόγω της χαμηλής ανταλλακτικής αξίας που έχει η εργασιακή τους απόδοση. Οι περιπτώσεις αυτές είναι κυρίως άτομα με δεξιότητες και προσόντα, που υπερβαίνουν τις εργασιακές ανάγκες του τόπου και επιλέγουν την προσωρινή τους απομάκρυνση από την παραγωγή.

Σε πλεονεκτικότερη θέση φαίνεται να είναι τα άτομα που εργάζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, με την μορφή των συμβάσεων. Ο τρόπος ένταξής τους έγκειται κυρίως σε δίκτυα επιρροής που έχουν με τους εκάστοτε φορείς απασχόλησης. Η δυναμική των δικτύων φαίνεται να είναι καθοριστική και για την μετέπειτα εργασιακή τους πορεία

Β) Τα χαρακτηριστικά των ατόμων που βρίσκονται στην **φάση αναζήτησης** είναι: α) η γνώση της αγοράς που έχει αποκτηθεί από την προηγούμενη φάση β) δημιουργία προσωπικών δικτύων με άτομα που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στην αγορά του νομού (επαφές που προέκυψαν από προηγούμενες εργασίες-διεύρυνση της σύνθεσης των κοινωνικών δικτύων) γ) γνώση και χρήση των δομών υποστήριξης δ) ελαχιστοποίηση των προσδοκιών ε) προσαρμογή εργασιακών προσόντων με τις ανάγκες της αγοράς (δια βίου μάθηση).

Οι θέσεις εργασίας τους εντοπίζονται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Σε αυτήν την φάση, τα άτομα που απασχολούνται με άτυπες σχέσεις εργασίας, καθώς και αυτά που παραμένουν άνεργα είναι συγκριτικά λιγότερα με τις περιπτώσεις υποκειμένων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας για πρώτη φορά.

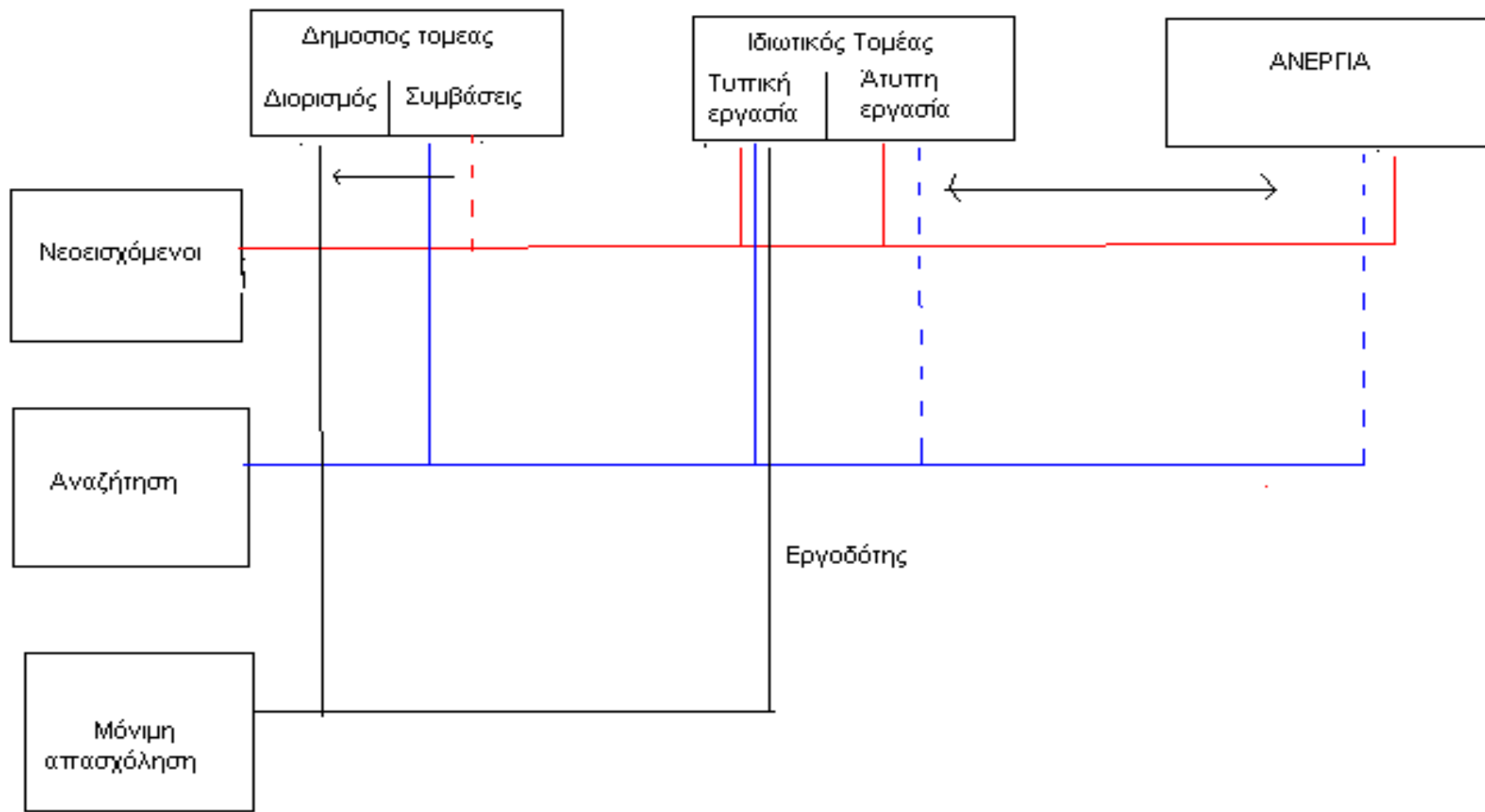
Γ) Τα άτομα με **μόνιμη απασχόληση** είναι αυτά που είτε έχουν ανοίξει την δική τους επιχείρηση είτε εργάζονται ως υπηρετούντες υπάλληλοι του δημοσίου. Για τις περιπτώσεις ατόμων που εργάζονται στο δημόσιο τομέα, η ένταξή τους σε αυτό επιτυγχάνεται με την εντατικοποίηση των διαδικασιών εύρεσης εργασίας (εντατική παρακολούθηση των ΦΕΚ, συμμετοχή σε διαγωνισμούς) και με την χρήση των αδύνατων δεσμών των κοινωνικών τους δικτύων

Επίσης, πολλοί από τους εργαζόμενους του δημοσίου τομέα εντάχθηκαν στις υπηρεσίες του, μετά από πολλαπλές και επαναλαμβανόμενες συμβάσεις έργου. Όπως αναφέρεται και στην έκθεση του ΑΣΕΠ, συχνά οι συμβάσεις έργου, λόγω του ότι δεν ελέγχονται από αυτόν, καταλήγουν σε ψευδώνυμες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες των εργοδοτικών φορέων. Κατ' αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται βραχυπρόθεσμα, μέσα από νομικές διατάξεις και δικαστικές διεκδικήσεις, η νόμιμη πρόσληψη τους στο δημόσιο φορέα.

Διαφοροποιήσεις ωστόσο, παρατηρούνται στην εργασιακή πορεία των γυναικών (διάγραμμα. Σ2). Ο βασικός παράγοντας που φάνηκε να επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική τους εξέλιξη είναι ο γάμος- μητρότητα. Μέρος του γυναικείου πληθυσμού, λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων αποχωρεί σχετικά πρόωρα από την αγορά εργασίας, με ότι αυτό συνεπάγεται για τις συνθήκες και το επίπεδο συνταξιοδότησής του. Σε αντίθετη περίπτωση, η αποδέσμευση από αυτές, σηματοδοτεί και την επανεκκίνηση της επαγγελματικής πορείας. Ωστόσο, οι

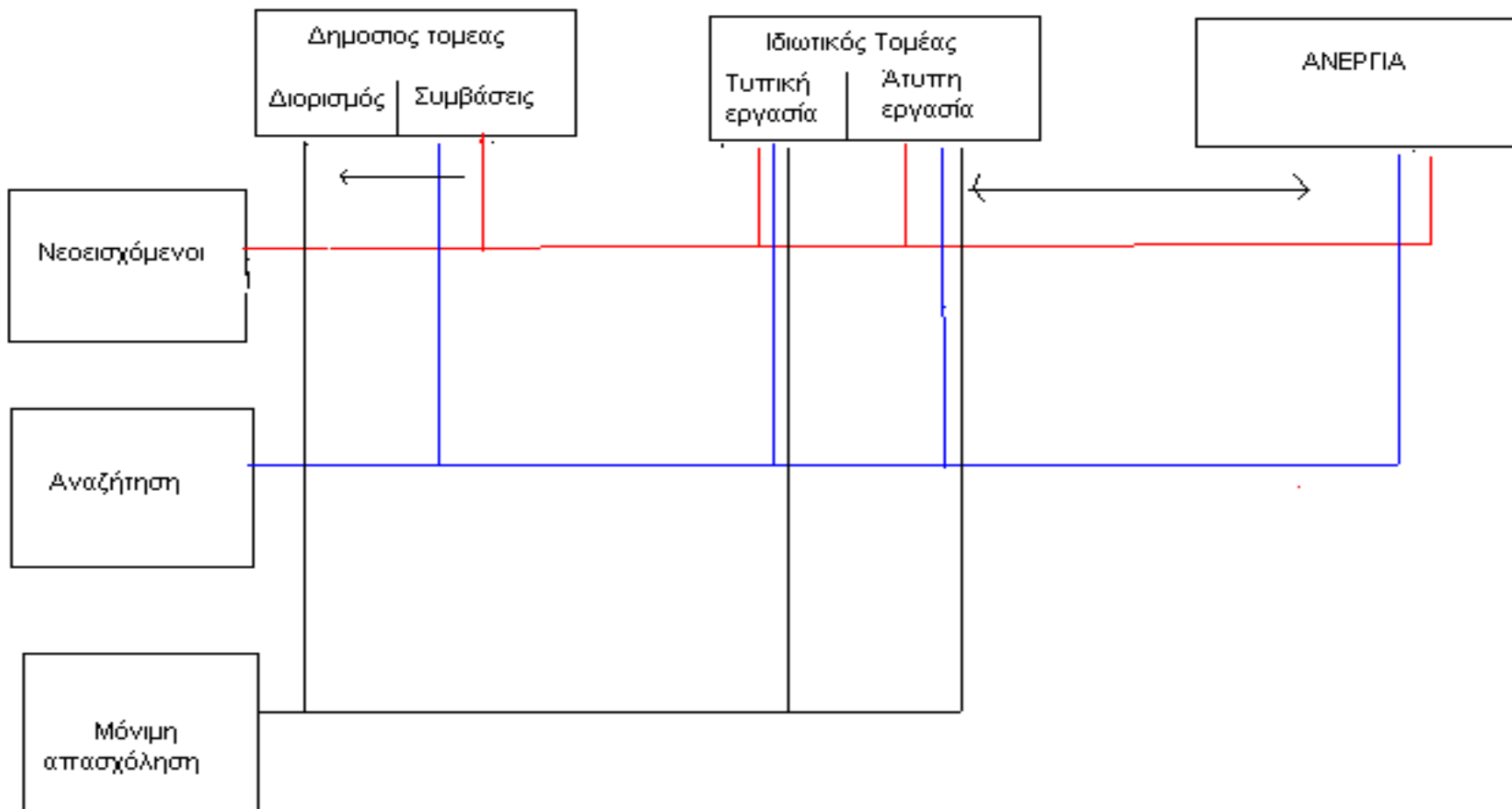
συνθήκες ένταξης είναι σχετικές δύσκολες εφόσον επιστρέφουν στην αγορά ως νεοεισερχόμενες για δεύτερη φορά.

Η μόνιμη απασχόληση των γυναικών διαφοροποιείται σημαντικά από αυτήν των ανδρών. Μεγάλο μέρος του γυναικείου πληθυσμού εργάζεται άτυπα στην οικογενειακή επιχείρηση του συζύγου. Άλλες πάλι συμπληρώνουν τα εισοδήματα της οικογένειας από αμοιβές που ο ιδιωτικός τομέας δύναται να παρέχει σε υπαλλήλους. Σε πλεονεκτικότερη θέση θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν οι περιπτώσεις των γυναικών που η εργασιακή τους πορεία καταλήγει σε θέσεις του δημοσίου.



Διάγραμμα Γ1: Ροές μετακίνησης στην αγορά του Νομού Λέσβου

Διάγραμμα Σ2: Ροές μετακίνησης του γυναικείου πληθυσμού στην αγορά του Νομού Λέσβου



Σκόπιμο είναι να αναφερθεί ότι η αποκρυπτογράφηση της αγοράς και των φίλτρων που παρεμβαίνουν σε αυτήν, αποτελεί εγχείρημα που δύσκολα ολοκληρώνεται. Στα πλαίσια αυτήν της εργασίας επιχειρήθηκε η αποτύπωσή της, στο βαθμό που μπορούσε να είναι εφικτή. Άλλωστε τόσο οι αλλαγές στο δημόσιο όσο και στο ιδιωτικό τομέα, με το κύμα ιδιωτικοποιήσεων που επικρατεί, επιβεβαιώνουν την μεταβλητότητα των ορίων τους.

Από την έρευνα πεδίου φάνηκε ότι οι συνεντευξιαζόμενοι δεν έχουν ακόμα προσαρμοστεί στην νέα τάξη πραγμάτων. Επιλέγουν και δοκιμάζουν με την συμμετοχή τους σε διαγωνισμούς, την εισαγωγή στο δημόσιο. Θεωρούν ότι η ενσωμάτωσή τους σε αυτό, αποτελεί και τον βέλτιστο τρόπο διασφάλισης της επαγγελματικής και εν συνεχεία της οικογενειακής τους ζωής. Ωστόσο τα εργασιακά δεδομένα αλλάζουν, όπως αλλάζουν και οι πρακτικές ένταξης στην αγορά. Τα κοινωνικά δίκτυα και οι χρόνοι αναμονής για το δημόσιο θα αντικατασταθούν από την ευελιξία που ο ίδιος ο εργαζόμενος θα επιδείξει και από την κατάρτιση που θα έχει και συνεχώς θα αποκτά.

Για τον νομό Λέσβου οι αλλαγές αυτές θα μπορούσαν να είναι καθοριστικές για την πλειοψηφία των εργαζομένων που δραστηριοποιείται στην αγορά του. Άλλωστε η υπερεκπαίδευση που παρουσιάζει στο προσωπικό της, λόγω και της ύπαρξης του Πανεπιστημίου, θα μπορέσει να απορροφηθεί σε δομές περισσότερο ανταγωνιστικές από αυτές που η υπάρχουσα ιδιωτικής οικονομία έχει. Αρκεί μόνο να γίνει κατανοητό ποιο είναι πλέον το *συλλογικό συμφέρον* του εργαζόμενου και πως μπορεί να διασφαλισθεί αυτό.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αμίτσης Γ., 2001, Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας, εκδ. Παπαζήση, Αθήνα
2. Bourdieu P. (1994), Κείμενα Κοινωνιολογίας, εκδ. Δελφίνι, Αθήνα
3. Δεδουσόπουλος Α. (1995), Οικονομικής της εργασίας, εκδ. Πολίτης, Αθήνα
4. Δεδουσόπουλος Α. (2000), Η κρίση της αγοράς εργασίας, Ρύθμιση- Ευελιξία- Απορρύθμιση, Θεωρίες της ανεργίας, Α Τόμος, εκδ. Τυπωθήτω, Αθήνα
5. Δεδουσόπουλος Α. (2002), Η κρίση της αγοράς εργασίας, Ρύθμιση- Ευελιξία- Απορρύθμιση, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, Β Τόμος, εκδ. Τυπωθήτω, Αθήνα
6. Etzioni – Halevy E. (1999), Η εμφάνιση της νεωτερικής κοινωνίας στη σύγχρονη κοινωνιολογία: Β. Μαρξιστική και νεομαρξιστική θεωρία και θεωρία εξάρτισης, στο Κοινωνιολογική θεωρία της Ανάπτυξης, επιμελ. Κύρτσης Α. εκδ Νήσος, Αθήνα
7. Ιωακείμογλου Η. (1985), Για την αντικαπιταλιστική έξοδο από την κρίση, Περιοδικό Θέσεις, 12
8. Κανελλοπούλου Κ.Ν., Μαυρομάρα Κ.Γ., Μητράκου Θ. Μ., (2003), Εκπαίδευση και αγορά εργασίας, Κέντρο Προγραμματισμού και οικονομικών ερευνών, Αθήνα
9. Κασιμάτη Κ. (1989), Επιλογή Επαγγέλματος, Πραγματικότητα ή Μύθος, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα
10. Κασιμάτη Κ. (2001), Δομές και Ροές, Το φαινόμενο της Κοινωνικής και Επαγγελματικής Κινητικότητας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα
11. Κιλίκιας Η., Χλέτσος Μ. (2002), Το σύστημα κοινωνικής προστασίας από την ανεργία: εμπειρίες, διαστάσεις και πολιτικές, εκδ Σάκκουλα, Αθήνα
12. Λυμπεράκη Α., 1991, Ευέλικτη εξειδίκευση: κρίση και αναδιάρθρωση στη Μικρή βιομηχανία, Gutenberg, Αθήνα
13. Λυμπεράκη Α., Μουρίκη Α. (2002), Αθόρυβη επανάσταση: Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας, εκδ. Gutenberg, Αθήνα
14. Νεγραπόντη, Δελιβάνη Μ., (1995), Ανεργία; ένα ψευδοπρόβλημα; Μακροοικονομική ανάλυση, εκδ Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη

15. Νικολακοπούλου- Στεφάνου Ηρώ, 1997, Πολιτικές απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, εκδ. Παπαζήση
16. Σακελλαρόπουλος Θ. (1999), Αναζητώντας το νέο κοινωνικό κράτος, στο Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους, επιμελ. Σακελλαρόπουλος Θ., Κριτική, Αθήνα
17. Τσιώλης Γ. (1995), Προς μια νέα ηθική της εργασίας; Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε.
18. Tilly C., Tilly C.(2001), Η εργασία στον καπιταλιστικό κόσμο: Ιστορικές και κοινωνικές μορφές της εργασίας στον καπιταλισμό και το μέλλον της εργασίας, εκδ. Καστανιώτης, Αθήνα
19. Χτούρης Σ. (1992), Σύνθετες διαδικασίες του κοινωνικού αποκλεισμού και ο ρόλος της οικογένειας στην κοινωνική προστασία, εκδ PRAXIS, Αθήνα
20. Χτούρης Σ. (2004), Ορθολογικά συμβολικά δίκτυα, Global state και εθνικά Χόμπιτ, εκδ. Νήσος, Αθήνα
21. Χτούρης Σ. Ρόντος Κ. Παπάνης Ε. Τζελέπογλου Φ. Κιτρίνου Ε. (2004), Έρευνα Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κινητικότητας, Εργαστήριο Κοινωνικής Πολιτισμικής και Ψηφιακής Τεκμηρίωσης, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, Μυτιλήνη
22. Giddens A. (1989), Εισαγωγή στην Κοινωνιολογία, Επιμ. Κονιαβίτης Θ., εκδ. Οδυσσέας, Αθήνα
23. Giddens A. (2002), Κοινωνιολογία, εκδ. Gutenberg, Αθήνα

ΑΓΓΛΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

24. Arrow K.J., (1973), Higher education as a filter, Journal of Public Economics
25. Bourdieu P. (1984), A social Critique of the judgement of taste, Translated by Nice R., Harvard University Press
26. Brecher R.A. (1992), An efficiency – wage model with explicit monitoring, Unemployment and welfare in an open economy, Journal of International Economics 32
27. Calvo- Armengol A., Zenou Y. (2005), Job matching, social network and word of the mouth communication, Journal of Urban Economics 57

28. Chouris S. Rontos K. Papanis E. Tzelepoglou F. Kitrinou E. (2004), Research on Employment, Mobility, Social Network and Labour Market Segmentation in the insular North Aegean Region- Greece, Social and cultural Digital Documentation Lab, University of the Aegean, Sociology Department
29. Chouris S. Papanis E. (2004), Social Networks and Employment, Social Capital in the age of Globalization International Conference
30. Ek E., Sovio U., Remes J., Jarnelin M. (2004), Social predictors of unsuccessful entrance into the labour market – A socialization process perspective, *Journal of Vocational Behavior*
31. Frank J. (1986), *The New Economics: Unemployment, Search and contracting*. Weatsheaf Books
32. Finnetan L., Kelly M.(2002), Social network and inequality, *Journal of Urban Economics* 53
33. Granovetter M. (1973), The strength of weak ties, *American Journal of sociology* 78
34. Moffitt R. (1985), Unemployment insurance and the distribution of unemployment spells, *Journal of Econometrics* 28
35. Montgomery D.J. (1991), Social networks and labor – market outcomes: toward an economic analysis, *American Economic Review* 81
36. Pierce T.J.(1993), Keynes' Personal Investing: Activities and Beliefs, *Journal The Social Science*, Volume 30, Number 1.
37. Pickens S., Sizelove D., Lee G. (2002), Ginzberg's Theory of Occupation Choice, *Carrer Development and Vocational Appraisal*
38. Quinn M.A., Rubb S., (2005), Mexico's Labour Market: The importance of education- occupation matching on wage and productivity in developing countries, *Journal Economics of Education Review*.
39. Stoloff J., Glanville J., Bienenstock E. (1999), Women's participation in the labour force: the role of social networks, *Journal of Social Networks* 21
40. Topa G. (2001), Social Interactions, local spillovers, and unemployment, *Review of Economic Studies* 68
41. Wahba J. Zenou Y. (2004), Density, social networks and job search methods: Theory and application to Egypt, *Journal of Development Economics* 78

42. Williams C. (1972), Occupational Choice of Male Graduate Students as Related to Values and Personality: A Test of Holland's Theory, Journal of Vocational Behaviour 2
43. The social situation in the European Union, Eurostat, από European Commission

ΕΚΘΕΣΕΙΣ

1. Δελτίο Στατιστικών Στοιχείων Προσωπικού του Δημοσίου Τομέα, 2002
2. ΠΑΕΠ, 2003, Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας
3. ΠΑΕΠ, 2004, Επετηρίδα Αγοράς Εργασίας στο σύνολο της χώρας
4. ΠΑΕΠ, 2004, Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στο Νομό Λέσβου, Συνοπτικά αποτελέσματα Έρευνας στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις του Νομού Λέσβου
5. ΠΑΕΠ, 2004, Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στο Νομό Λέσβου, Συνοπτικά αποτελέσματα Έρευνας στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις του Νομού Χίου
6. ΠΑΕΠ, 2004, Ζήτηση ειδικοτήτων και δεξιοτήτων στο Νομό Λέσβου, Συνοπτικά αποτελέσματα Έρευνας στις Ιδιωτικές Επιχειρήσεις του Νομού Σάμου
7. ΓΣΕΕ, 2005, Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση
8. ΓΣΕΕ, 2004, Έρευνα για τις μορφές ένταξης των οικονομικών μεταναστών στην περιφέρεια Αττικής
9. Έκθεση Παρουσίασης και αποτίμησης προγράμματος Stage, 2002
10. Έκθεση Παρουσίασης και αποτίμησης προγράμματος νέων θέσεων εργασίας ΝΘΕ, 2002
11. Έκθεση Παρουσίασης και αποτίμησης προγράμματος νέων ελεύθερων επαγγελματιών, 2002-2003
12. Πρόγραμμα επιχορήγησης του ΛΑΕΚ/ ΟΑΕΔ για την απασχόληση ανέργων ΝΘΕ, 2001
13. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, 2004
14. Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική Ενσωμάτωση, 2003-2005
15. Ετήσια έκθεση του ΑΣΕΠ, 2004

16. Επίσημη εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2003/C 13/02, Σχετικά με την προαγωγή της ενισχυμένης ευρωπαϊκής συνεργασίας στον τομέα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
17. OECD, Employment Outlook, 2004