

Παραδοτέο 2.1:

Έκθεση Ευρημάτων της Εναρκτήριας Ποιοτικής Έρευνας

Παπαδάκης Ν.
Δημάρη Γ.
Κάρουλας Γ.
Τζαγκαράκης Σ.
Δρακάκη Μ.

«Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης» (ΚΑ 11519)

Επιστημονικός Υπεύθυνος: Ομότιμος Καθηγητής Μιχάλης Ταρουδάκης

Αναπληρωτής Επιστημονικός Υπεύθυνος: Καθηγητής Νίκος Παπαδάκης

Παραδοτέο 2.1: Έκθεση Ευρημάτων της Εναρκτήριας Ποιοτικής Έρευνας

ΕΚΔΟΣΗ 1.0.0

ΡΕΘΥΜΝΟ, 30.06.2025

Ομάδα συγγραφής Παραδοτέου

Καθηγητής Νίκος Παπαδάκης (Συντονιστής) .
Δρ Γεωργία Δημάρη
Επ. Καθηγητής Γεράσιμος Κάρουλας
Δρ Μαρία Δρακάκη
Δρ Στέλιος Τζαγκαράκης

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα	Κρήτη – ΕΣΠΑ 2021 – 2027
Προτεραιότητα	5. Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας
Ειδικός Στόχος	ESO4.1
Δράση	4.1.3
Τίτλος Έργου	Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας στην Κρήτη
Κωδικός Έργου (MIS)	6004822
Προϋπολογισμός	310 000 €

Σύνοψη (Executive Summary)

Η παρούσα αναφορά συνοψίζει τα ευρήματα του Παραδοτέου 2.1 «Εναρκτήρια Ποιοτική Έρευνα», το οποίο εντάσσεται στο Πακέτο Εργασίας 2 «Ποιοτική Έρευνα» του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης (ΠΜΔΑΑΕ)». Το έργο υλοποιείται από το Πανεπιστήμιο Κρήτης με συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «ΚΡΗΤΗ» (Προτεραιότητα 5 – Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας).

Σκοπός της εναρκτήριας ποιοτικής φάσης (Α Φάση) ήταν η σε βάθος διερεύνηση της πραγματικής κατάστασης στην αγορά εργασίας της Κρήτης, η καταγραφή των θεσμικών και κοινωνικών μηχανισμών που διαιωνίζουν την ανεργία, την υποαπασχόληση, τις εργασιακές ανισότητες και την επισφάλεια, καθώς και η αρχική διάγνωση αναγκών δεξιοτήτων σε πέντε κομβικούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας: πρωτογενής τομέας, εμπόριο, μεταποίηση, τουρισμός και κατασκευές.

Η ερευνητική στρατηγική στηρίχθηκε στην εφαρμογή της ποιοτικής μεθοδολογίας (και με στοιχεία έρευνας δράσης) μέσω πέντε θεματικών ομάδων εστίασης (focus groups), οι οποίες συγκροτήθηκαν ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας. Κάθε ομάδα αποτέλεσε ετερογενές μικτό σχήμα με συμμετοχή εργοδοτών, εργαζομένων, ανέργων, εκπροσώπων φορέων και –όπου κατέστη δυνατό– μελών ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Η επιλογή των συμμετεχόντων έγινε με θεωρητική- στρατηγική δειγματοληψία και με αξιοποίηση του snowball sampling (μέθοδο χιονοστιβάδας- βλ. [Bryman 2017: Κεφ. 18](#)), διασφαλίζοντας γεωγραφική κάλυψη των τεσσάρων Περιφερειακών Ενοτήτων και διαφοροποίηση ως προς φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο και εργασιακή κατάσταση. Οι συμμετέχοντες/ ουσες στα Focus Groups είχαν λάβει έγκαιρα από τους ερευνητές/ τριες, τα (εγκεκριμένα από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας του Πανεπιστημίου Κρήτης), έντυπα πληροφόρησης και ενήμερης συναίνεσης, τα οποία και υπέγραψαν από κοινού με έκαστο ερευνητή/ τρια. Η ανάλυση ακολούθησε την προσέγγιση της θεματικής κατηγοριοποίησης, με ενσωμάτωση απομαγνητοφωνημένων αποσπασμάτων και ερμηνευτική ανάγνωση της δυναμικής κάθε συζήτησης. Πιο συγκεκριμένα: η κωδικοποίηση των ποιοτικών δεδομένων, έγινε με βάση τα τρία στάδια κωδικοποίησης, δεδομένων και των αναγκών «θεωρητικών προϋποθέσεων» (βλ. σχετικά: [Böhm 2004: 270-275](#)), σύμφωνα με την Grounded Theory, ήτοι: 1. Ανοικτή Κωδικοποίηση (Open Coding), 2. Κωδικοποίηση Άξονα (Axial Coding), 3. Επιλεκτική Κωδικοποίηση (Selective Coding) (βλ. αναλυτικά και [Strauss & Corbin 1990: 418-427](#); [Papadakis & Taha, 2002: 338-352](#)). Στο πλαίσιο αυτό αξιοποιήσαμε εκτενώς και συναφή «εργαλεία»- στοιχεία της θεματικής ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων (βλ. αναλυτικά και [Τσιώλης, 2018: 97- 125](#)), τα οποία μας επέτρεψαν να αναπτύξουμε τις, ερευνητικά- θεμελιωμένες, τελικές θεματικές- αναλυτικές κατηγορίες (βλ και [Ιωσηφίδης 2006: 21-32](#)) και συνακόλουθα να διαμορφώσουμε τα τελικά συνθετικά συμπεράσματα.

Οι πληροφορίες που μας έδωσαν οι συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνα, ψευδοανωνυμοποιήθηκαν/κωδικοποιήθηκαν με βάση τις σχετικές τεχνικές της ποιοτικής έρευνας. Συγκεκριμένα στις τοποθετήσεις κάθε συμμετέχοντος/ ουσας σε κάθε Focus Group δόθηκε ψευδώνυμο (μόνο το όνομα και όχι ψευδο-επώνυμο- βλ. αναλυτικά [Παπαδάκης, Δρακάκη, Σαριδάκη, 2021: 76-77](#)) και μ' αυτόν τον τρόπο έγινε και η, στο παρόν, παράθεση αυτούσιων αποσπασμάτων.

Η ανάλυση των συζητήσεων αποκάλυψε μια σύνθετη εικόνα. Οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι η Κρήτη διαθέτει σημαντικά ποιοτικά πλεονεκτήματα –ασφάλεια, κοινωνική συνοχή, φυσικό περιβάλλον, σχετική αυτάρκεια βασικών αγαθών–, τα οποία όμως υπονομεύονται από δομικές αδυναμίες: ανεπαρκείς υποδομές υγείας και μεταφορών, γραφειοκρατία, μεταβλητό

και συχνά ασφυκτικό θεσμικό πλαίσιο. Στο πεδίο της εργασίας, η επισφάλεια συνιστά κοινό παρονομαστή: εποχικότητα στον τουρισμό, αδήλωτη απασχόληση στον πρωτογενή τομέα, ασταθή ωράρια και χαμηλές αμοιβές στη μεταποίηση και το εμπόριο, αλλά και μεγάλο χάσμα μεταξύ προσφερόμενων δεξιοτήτων και απαιτήσεων εργοδοτών στον κατασκευαστικό κλάδο.

Ιδιαίτερο βάρος έλαβε η σχέση μεταξύ συστημικής ανασφάλειας και επιχειρησιακής λειτουργίας. Οι εργοδότες δυσκολεύονται να βρουν προσωπικό με τα κατάλληλα προσόντα, ενώ οι εργαζόμενοι αδυνατούν να δουν προοπτικές εξέλιξης σε θέσεις που αποζημιώνονται ανεπαρκώς σε σχέση με το αυξανόμενο κόστος ζωής. Παράλληλα, η έλλειψη σύγχρονων δομών κατάρτισης έχει οδηγήσει στη δημιουργία ενός «κενού δεξιοτήτων», το οποίο καλύπτεται αποσπασματικά μέσω άτυπων μηχανισμών, όπως οικογενειακά δίκτυα ή εσωτερική εκπαίδευση χωρίς πιστοποίηση. Αυτή η αποσύνδεση επηρεάζει δυσμενώς τις νεότερες ηλικίες, που στρέφονται σε ευκαιριακές ή χαμηλής εξειδίκευσης εργασίες, συχνά εκτός Κρήτης.

Η εμπιστοσύνη προς τους θεσμούς αποτυπώνεται ως εύθραυστη. Οι συχνές αλλαγές στη φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία, σε συνδυασμό με την πολυνομία, ενισχύουν την αίσθηση αβεβαιότητας και κατατείνουν σε περιορισμένη θεσμική συμμόρφωση. Σε όλους τους τομείς εκφράστηκε ανάγκη για έναν ενιαίο ψηφιακό κόμβο που θα παρέχει έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση για ρυθμίσεις, επιδοτήσεις και εκπαιδευτικά προγράμματα, μειώνοντας την εξάρτηση από μεσολαβητές.

Ως προς την κοινωνική ένταξη, η έρευνα ανέδειξε κρίσιμα κενά. Παρά τις προσπάθειες των ερευνητών, η συμμετοχή μεταναστών, Ρομά και ΑμεΑ ήταν περιορισμένη, γεγονός που αντικατοπτρίζει τη δυσκολία πρόσβασης αυτών των ομάδων στον δημόσιο διάλογο. Όπου εκπροσωπήθηκαν, κατέθεσαν εμπειρίες θεσμικού αποκλεισμού, έμφυλων διακρίσεων και έλλειψης υποστηρικτικών δομών, υπογραμμίζοντας την ανάγκη στοχευμένων πολιτικών για ισότιμη συμμετοχή στην αγορά εργασίας.

Συμπερασματικά, ο πρώτος κύκλος ποιοτικής έρευνας σκιαγραφεί μια αγορά η οποία διαθέτει εγγενή πλεονεκτήματα και ισχυρή κοινωνική συνοχή, αλλά αντιμετωπίζει διαρθρωτικές προκλήσεις που απαιτούν συντονισμένες παρεμβάσεις σε πολλαπλά επίπεδα. Επισημαίνεται η ανάγκη για σταθερό και απλοποιημένο θεσμικό πλαίσιο, για αναμόρφωση και σύζευξη της τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης με τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων, για δημιουργία βιώσιμων μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου και διαφάνειας, για στοχευμένες δράσεις κοινωνικής ένταξης ευάλωτων ομάδων και για τη ρύθμιση ζητημάτων στέγασης και κινητικότητας εποχικών εργαζομένων.

Τα πορίσματα αυτά θα αποτελέσουν τη βάση για τον δεύτερο κύκλο ποιοτικής έρευνας (Β΄ Φάση), ο οποίος θα επικαιροποιήσει τη διάγνωση δεξιοτήτων και θα αξιολογήσει τη δυναμική αλλαγών που ενδέχεται να προκύψουν έως τη λήξη του έργου. Με βάση τα ευρήματα τόσο της ποιοτικής όσο και της ποσοτικής έρευνας, αναπτύσσεται παράλληλα ένα ερευνητικά εδραιωμένο πλαίσιο προτεινόμενων παρεμβάσεων και προτάσεων πολιτικής (ΠΕ3: Π3.1), το οποίο θα επικαιροποιηθεί πριν από τη λήξη του Έργου, ώστε η Περιφέρεια Κρήτης να διαμορφώσει συνεκτικές πολιτικές απασχόλησης, κατάρτισης και κοινωνικής συνοχής, προσαρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες και τις αναπτυξιακές προοπτικές του νησιού.

Συντομογραφίες

ΑμεΑ	Άτομα με Αναπηρία
ΠΜΔΑΑΕ	Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας
ΠΚ	Πανεπιστήμιο Κρήτης
FGs	Focus Groups (ομάδες εστίασης)

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή & Ταυτότητα Έρευνας.....	8
2. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί της Έρευνας	11
3. Ανάλυση Focus Groups Ανά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας	13
3.1 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Μεταποίησης	13
3.1.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας.....	13
3.1.2 Εισαγωγική τοποθέτηση της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες.....	14
3.1.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης.....	15
3.1.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες	17
3.1.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας.....	20
3.1.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση	22
3.1.7 Συνεργασία και επικοινωνία	26
3.1.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης.....	29
3.1.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη.....	33
3.1.10 Σύνοψη Ευρημάτων.....	36
3.2 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Κατασκευών	38
3.2.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας.....	38
3.2.2 Εισαγωγική τοποθέτηση της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες.....	39
3.2.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης.....	40
3.2.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες	41
3.2.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας.....	43
3.2.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση	45
3.2.7 Συνεργασία και επικοινωνία	47
3.2.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης.....	49
3.2.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη.....	50
3.2.10 Σύνοψη ευρημάτων.....	51
3.3 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Τουρισμού	54
3.3.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας.....	54
3.3.2 Εισαγωγική τοποθέτηση του ερευνητή προς τους συμμετέχοντες	55
3.3.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης.....	56
3.3.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες	56
3.3.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας.....	60
3.3.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση	64
3.3.7 Συνεργασία και επικοινωνία	68
3.3.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης.....	71
3.3.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη.....	71
3.3.10 Σύνοψη Ευρημάτων.....	72
3.4 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Πρωτογενούς Τομέα.....	75
3.4.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας.....	75
3.4.2 Εισαγωγική τοποθέτηση του ερευνητή προς τους συμμετέχοντες	76
3.4.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης.....	77
3.4.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες	78
3.4.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας.....	80
3.4.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση	81
3.4.7 Συνεργασία και επικοινωνία	82
3.4.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης.....	83
3.4.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη.....	84
3.4.10 Σύνοψη Ευρημάτων.....	85
3.5 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Εμπορίου	86
3.5.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας.....	86

3.5.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης.....	89
3.5.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες	92
3.5.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας.....	93
3.5.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση.....	95
3.5.7 Σύνοψη Ευρημάτων.....	96
4. Συνθετική αποτύπωση των κύριων ευρημάτων της Ποιοτικής Έρευνας	98
5. Καταληκτικά.....	100
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: ΕΝΤΥΠΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ	102
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ	111

1. Εισαγωγή & Ταυτότητα Έρευνας

Στο πλαίσιο του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης II», που συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», πραγματοποιήθηκε η Α΄ Φάση της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας μέσω της υλοποίησης πέντε θεματικών focus groups (ομάδων εστίασης), με βάση τους πέντε βασικούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας στην Κρήτη: πρωτογενής τομέας, εμπόριο, μεταποίηση, τουρισμός και κατασκευές. Οι ομάδες εστίασης οργανώθηκαν σε Ρέθυμνο και Ηράκλειο την περίοδο Μαρτίου – Απριλίου 2025, με τη συμμετοχή σαράντα οκτώ (48) συνολικά ατόμων. Η επιλογή των συμμετεχόντων βασίστηκε στη διαδικασία της θεωρητικής- στρατηγικής δειγματοληψίας και με αξιοποίηση της μεθόδου της «χιονοστιβάδας», με στόχο (μεταξύ άλλων) την ενσωμάτωση ετερογενών επαγγελματικών και κοινωνικών προφίλ και την διαμόρφωση critical cases, προκειμένου να αναδειχθούν οι πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας στην Κρήτη. Όλα τα τομεακά, ετερογενή, focus groups, απαρτιζόταν αριθμητικά από τον ενδεδειγμένο, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αριθμό συμμετεχόντων/ ουσών, ήτοι 8-12 (+/- 2, βλ. σχετικά [Robson, 2010: 337](#)).

Κοινός στόχος όλων των focus groups ήταν, μέσω της ανοιχτής ομαδικής συζήτησης (στη βάση του σχεδίου συνέντευξης) και αλληλεπίδρασης των συμμετεχόντων- ερευνητικών υποκειμένων (βλ. και [Nyumba, Wilson, Derrick, & Mukherjee, 2018.: 23](#)), να επιτευχθεί η εις βάθος καταγραφή και κατανόηση των συνθηκών, των τάσεων και μετασχηματισμών όσο και των προοπτικών στην τοπική αγορά εργασίας, η αποτύπωση των επιμέρους- τομεακών αναγκών σε δεξιότητες και κατάρτιση, η ανάδειξη των διαρθρωτικών αδυναμιών ανά κλάδο (με εστίαση και σε ζητήματα κοινωνικής ευαλωτότητας), καθώς και η διατύπωση προτάσεων πολιτικής από την πλευρά των συμμετεχόντων. Η διεξαγωγή των focus groups και συνακόλουθα η συλλογή των ποιοτικών δεδομένων, βασίστηκε σε κοινό Οδηγό Συζήτησης, προσαρμοσμένο ανά κλάδο, ενώ η επεξεργασία του υλικού έγινε με βάση την τριπλή κωδικοποίηση της Θεμελιωμένης Θεωρίας και με εκτενή αξιοποίηση συναφών μεθοδολογικών «εργαλείων» της θεματικής ανάλυσης ποιοτικών δεδομένων (βλ. αναλυτικά και κεφ. «Σύνοψη»), αναδεικνύοντας τέσσερις κεντρικούς θεματικούς άξονες: ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης, εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες, προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας, και ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση-κατάρτιση.

Η ομάδα-εστίασης για τον τομέα του Τουρισμού απαρτιζόταν από δεκατέσσερις (14) συμμετέχοντες στις 14 Μαρτίου 2025 στο Ρέθυμνο (στην κατάλληλα εξοπλισμένη Αίθουσα Συνεδριάσεων του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης). Το δείγμα απαρτίστηκε από ιδιοκτήτες τουριστικών επιχειρήσεων, διοικητικά στελέχη, εποχικούς εργαζόμενους, μετακινούμενους επαγγελματίες, ανέργους και επισφαλώς εργαζόμενους, αλλά και έναν οικονομικό μετανάστη και έναν εργαζόμενο με αναπηρία, όπως και στέλεχος της Περιφέρειας. Η συζήτηση ανέδειξε θέματα εποχικότητας, στεγαστικής ανασφάλειας, ανεπαρκών δεξιοτήτων σε διαχείριση πελατών και ψηφιακές υπηρεσίες, καθώς και την ανάγκη θεσμικής διασύνδεσης των τοπικών τουριστικών επιχειρήσεων με δομές κοινωνικής οικονομίας. Οι συμμετέχοντες τόνισαν τη σημασία δημιουργίας συστήματος περιφερειακής πιστοποίησης δεξιοτήτων για τον τουρισμό.

Το focus group για τον Πρωτογενή τομέα περιλάμβανε δεκατρείς (13) συμμετέχοντες από διάφορες περιοχές της Κρήτης, με επαγγελματική δραστηριότητα σε αγροτική, κτηνοτροφική ή αλιευτική παραγωγή, συνεταιριστική δράση και σχετική διοικητική εποπτεία, καθώς και στέλεχος της Περιφέρειας. Η διεξαγωγή της ομάδας εστίασης έλαβε χώρα στις 21 Μαρτίου 2025 στις

εγκαταστάσεις του Πανεπιστημίου Κρήτης (ό.π), στο Ρέθυμνο, με συμμετοχή από επαρχιακές περιοχές, και κάλυψε ένα ευρύ φάσμα ηλικιών, εκπαιδευτικών επιπέδων και επαγγελματικής εμπειρίας-κατάστασης, όσο και χαρακτηριστικών κοινωνικής ευαλωτότητας. Αναδείχθηκαν προβλήματα που σχετίζονται με τον περιορισμένο αναπτυξιακό σχεδιασμό, την έλλειψη καινοτομίας, τον ψηφιακό αναλφαριθμητισμό, τις ασταθείς συνθήκες εργασίας και την ανεπαρκή διασύνδεση με την τοπική αγορά. Ειδική αναφορά έγινε σε ζητήματα πρόσβασης των νέων στην πρωτογενή παραγωγή, στη ρευστότητα των γεωργικών εκμεταλλεύσεων και στη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών.

Στον Ομάδα- Εστίασης για τον *τομέα της Μεταποίησης* συμμετείχαν οκτώ (8) άτομα από Ηράκλειο και Λασιθί, και έλαβε χώρα στις 29 Μαρτίου 2025. Το επαγγελματικό προφίλ περιλάμβανε παραγωγούς, τεχνίτες, λογιστές, ελεύθερους επαγγελματίες και στελέχη φορέων κ.ά., όπως και στέλεχος της Περιφέρειας. Οι παρεμβάσεις επικεντρώθηκαν στην ανάγκη τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, στην αδυναμία πρόσβασης σε ευρωπαϊκές χρηματοδοτήσεις και στο ζήτημα της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφερόμενης εκπαίδευσης και πραγματικών παραγωγικών αναγκών. Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην έλλειψη δεξιοτήτων συντήρησης, μηχανολογίας και διαχείρισης ποιότητας.

Στον *τομέα του Εμπορίου* συμμετείχαν, στο Focus Group, επτά (7) άτομα, με διαφορετικά εκπαιδευτικά, ηλικιακά και επαγγελματικά προφίλ, όσο και στοιχεία κοινωνικής ευαλωτότητας, από την Π.Ε. Ηρακλείου καθώς και στέλεχος της Περιφέρειας. Η διεξαγωγή της ομάδας εστίασης πραγματοποιήθηκε στις 31 Μαρτίου 2025. Καταγράφηκαν ζητήματα επισφάλειας, χαμηλής ψηφιακής ωριμότητας, αδυναμιών στην εξεύρεση προσωπικού με βασικές επικοινωνιακές και διαχειριστικές δεξιότητες, καθώς και η έλλειψη οργανωμένης υποστήριξης μικρών εμπορικών επιχειρήσεων. Οι συμμετέχοντες επεσήμαναν τη σημασία της αναβάθμισης των παρεχόμενων κατάρτισης σε θέματα πωλήσεων, ψηφιακής παρουσίας και αποθεμάτων, προτείνοντας ταυτόχρονα την ενίσχυση των μηχανισμών κοινωνικής ασφάλειας και την ανάγκη στήριξης της τοπικής επιχειρηματικότητας μέσω περιφερειακών εργαλείων.

Τέλος, στην ομάδα-εστίασης του *Κατασκευαστικού τομέα* συμμετείχαν έξι (6) άτομα και διεξήχθη στις 5 Απριλίου 2025 στο Ηράκλειο. Το δείγμα περιλάμβανε μηχανικούς, τεχνίτες, ελαιοχρωματιστές, στελέχη της δημόσιας διοίκησης και φοιτητές τεχνικών σχολών, όπως και στέλεχος της Περιφέρειας. Εντοπίστηκε κρίσιμη έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, χαμηλός βαθμός ανανέωσης προσωπικού, καθώς και δυσκολίες ένταξης νέων επαγγελματιών λόγω ασφαλιστικών, χωροταξικών και οικονομικών εμποδίων. Οι συμμετέχοντες ανέδειξαν την ανάγκη συστηματικής κατάρτισης σε τεχνολογίες πράσινης δόμησης και εργοταξιακής ασφάλειας, καθώς και την ανάγκη ανάκτησης του επαγγελματικού κύρους του τεχνικού επαγγέλματος.

Η ποιοτική φάση ανέδειξε κρίσιμες κοινές συνιστώσες, όπως η αναντιστοιχία δεξιοτήτων, η εποχικότητα, η επισφάλεια απασχόλησης και η ανάγκη ανανέωσης του ανθρώπινου δυναμικού σε τεχνικούς και διοικητικούς ρόλους. Παράλληλα, εντοπίστηκαν και κλαδικά ειδικά χαρακτηριστικά που διαφοροποιούν τις προτεραιότητες ανά τομέα, με έμφαση στην ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές παρέμβασης.

Στον παρακάτω πίνακα (1) παρουσιάζονται συνοπτικά τα βασικά χαρακτηριστικά των πέντε focus groups που υλοποιήθηκαν στο πλαίσιο της Α΄ Φάσης της ποιοτικής έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ. Τα επιμέρους κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων σε κάθε Focus Group, αναλύονται στο αντίστοιχο υπο-κεφάλαιο για τη Ταυτότητα της Έρευνας κάθε τομεακού FG.

Πίνακας 1: Συνοπτικά Στοιχεία Συμμετεχόντων Focus Groups

Κλάδος	Ημερομηνία	Αριθμός Συμμετεχόντων	Περιοχές	Ειδικά Χαρακτηριστικά
Τουρισμός	14/03/2025	14	Ρέθυμνο, Κρήτη	Μετανάστες, ΑμεΑ, ξενοδόχοι, άτομα από άλλες κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, στέλεχος της Περιφέρειας, κ.ά.
Πρωτογενής	21/03/2025	13	Κρήτη	Αγρότες, κτηνοτρόφοι, συνεταιριστικά στελέχη, άτομα από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, στέλεχος της Περιφέρειας κ.ά.
Μεταποίηση	29/03/2025	8	Ηράκλειο, Λασιθί	Τεχνίτες, αγροτοπαραγωγοί, δημόσια διοίκηση, άτομα από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, στέλεχος της Περιφέρειας, κ.ά.
Εμπόριο	31/03/2025	7	Ηράκλειο	Ιδιοκτήτες ΜΜΕ, άνεργοι, γυναικεία συμμετοχή, άτομα από άλλες κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, στέλεχος της Περιφέρειας, κ.ά.
Κατασκευές	05/04/2025	6	Ηράκλειο	Τεχνίτες, φοιτητές, μηχανικοί, άτομα από κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, στέλεχος της Περιφέρειας, κ.ά.
Σύνολο συμμετεχόντων		48		

2. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί της Έρευνας

Η υλοποίηση των πέντε ομάδων εστίασης (focus groups) στους βασικούς παραγωγικούς τομείς της Κρήτης συνοδεύτηκε από μια σειρά περιορισμών, που σχετίζονται τόσο με τη συγκρότηση αντιπροσωπευτικών δειγμάτων όσο και με τις συνθήκες διεξαγωγής των συζητήσεων. Πρόκειται για συνήθεις περιορισμούς σε πρωτογενή ποιοτική έρευνα, λόγω της ίδιας της φύσης της (αυξημένη «έκθεση» ερευνητικού υποκειμένου), που ωστόσο αντιμετωπίστηκαν αποτελεσματικά (με δεδομένη και την εμπειρία όλων των ερευνητών/ τριών στην διεξαγωγή ποιοτικής έρευνας), ώστε να μην επηρεαστεί η ποιότητα, η στρατηγική αντιπροσωπευτικότητα και κυρίως το ευρετικό βάθος της ποιοτικής έρευνας, όπως άλλωστε προκύπτει και από τα ευρήματα, που παρατίθενται αναλυτικά, εν συνεχεία.

Πρωταρχικός περιορισμός ήταν η διστακτικότητα και η απροθυμία κάποιων εν δυνάμει συμμετεχόντων να συμμετάσχουν, φαινόμενο που εμφανίστηκε εντονότερα στους τομείς των κατασκευών και του εμπορίου. Η επιφύλαξή τους φάνηκε να σχετίζεται με φόβο έκθεσης προσωπικών ή επιχειρηματικών δεδομένων, ακόμη και όταν είχαν δοθεί διαβεβαιώσεις για την ανωνυμία και την εμπιστευτικότητα, όπως και ότι τους είχαν δοθεί έγκαιρα τα (εγκεκριμένα από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας της Έρευνας, του Π.Κ.) έντυπα πληροφόρησης και ενήμερης συναίνεσης. Η ευρύτερη αίσθηση ανασφάλειας που επικρατεί στην αγορά εργασίας, όσο και ζητήματα που εμπεριέχονται ή και υποκρύπτονται στις (υπό μετασχηματισμό) εργασιακές σχέσεις (και δη στις επισφαλείς μορφές απασχόλησης, στην υπο-απασχόληση και συνακολούθα σε κάποιες εργοδοτικές πρακτικές – βλ. αναλυτικά: [Papadakis, Drakaki, Saridaki, Amanaki, Dimari, 2022: 1-14](#); [Παπαδάκης, 2023: 17-18 & 35](#)), εκτιμούμε ότι ενίσχυσε αυτήν τη στάση επιφύλαξης. Ωστόσο, έχοντας εξ αρχής αξιοποιήσει τη μέθοδο της χιονοστιβάδας, μπορέσαμε να αντισταθμίσουμε τις συγκεκριμένες ανασχές, διασφαλίζοντας τη συμμετοχή άλλων ερευνητικών υποκειμένων, με ανάλογο προφίλ, ώστε να διασφαλιστούν η αντιπροσωπευτικότητα και ο πληροφοριακός πλουραλισμός.

Σε κάποιες περιπτώσεις, όπως στον πρωτογενή τομέα, η συμμετοχή περιορίστηκε από τον αυξημένο φόρτο εργασίας και τις πιεστικές επαγγελματικές υποχρεώσεις (ιδίως κατά τις ώρες συγκομιδής ή φροντίδας ζώων), ενώ σημαντικός αποτρεπτικός παράγοντας ήταν και η γλωσσική αδυναμία συμμετοχής μεταναστών εργαζομένων, Ωστόσο η συμμετοχή σε άλλα FGs μεταναστών είναι πολύ σημαντική, καθώς «ακούστηκε» η φωνή τους. Υπήρξε επίσης αδυναμία εκπροσώπησης συγκεκριμένης κοινωνικά ευάλωτης ομάδας, και συγκεκριμένα των Ρομά (όπως και σχετικά περιορισμένη συμμετοχή ΑμεΑ), παρά τις προσπάθειες της ερευνητικής ομάδας για συνεργασία με συλλόγους, οργανώσεις και κοινωνικούς φορείς και την διασφάλιση πρόσβασης στους χώρους διεξαγωγής των FGs. Η έλλειψη των συγκεκριμένων φωνών (σ.σ. των Ρομά) με δικές τους εμπειρίες κοινωνικής ευαλωτότητας αποτελεί έναν μεθοδολογικό περιορισμό, που όμως λόγω της συμμετοχής ατόμων από άλλες ευάλωτες ομάδες (άνεργοι, άτομα σε κίνδυνο φτώχειας, μετανάστες, επισφαλώς εργαζόμενοι, ΑμεΑ, γυναίκες κ.ά.- βλ. σχετικά και [Melidis, Tzagkarakis, Papadakis, 2024](#)) συνεισέφερε στο να μην περιοριστεί ουσιαδώς η πληρότητα των ευρημάτων, ιδίως ως προς τη χαρτογράφηση ζητημάτων διακρίσεων και εμποδίων ένταξης. Πολλώ δε μάλλον, καθώς το ότι συμμετείχαν στα FGs (έστω και σε κάποια εξ αυτών) άτομα από όλες τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, πλην των ΡΟΜΑ, συνιστά σημαντική προστιθέμενη αξία για τα ευρήματα της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας, καθώς οι συνήθως «αόρατοι» (ενίοτε και για το Κοινωνικό Κράτος) εξέφρασαν τις απόψεις τους και μας κατέθεσαν την, εξόχως σημαντική, βιωμένη εμπειρία τους.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως στον τομέα του τουρισμού, παρότι υπήρξε μεγαλύτερη προθυμία συμμετοχής και ενεργή συμβολή, οι χρονικοί περιορισμοί δεν επέτρεψαν την

εμβάθυνση σε όλα τα ζητήματα που τέθηκαν. Ακριβέστερα, ενώ συμμετείχε άτομο με σοβαρό βαθμό αναπηρίας, δεν διερευνήθηκε τοποθετήθηκε σε όλα τα ζητήματα που ετέθησαν, με αποτέλεσμα να μην παραχθούν ειδικές προτάσεις πολιτικής για την εν λόγω κατηγορία. Από τη συμμετοχή του όμως, προέκυψαν, πολύ ενδιαφέροντα, άλλα ερευνητικά ευρήματα.

Στον τομέα του εμπορίου, πέρα από τη γενικευμένη επιφύλαξη, υπήρξαν επιπλέον λειτουργικά εμπόδια, όπως καθυστερήσεις της τελευταίας στιγμής, αποχωρήσεις συμμετεχόντων λόγω ασθένειας, δυσφορία για τις συνθήκες διεξαγωγής, και εν τέλει πιεστικός περιορισμός του διαθέσιμου χρόνου λόγω επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Ωστόσο κι εκεί το FG κρίνεται ως αντιπροσωπευτικό και είχε ιδιαίτερα ενδιαφέροντα ευρήματα, που απέληξαν μεταξύ άλλων σε, ερευνητικά θεμελιωμένες, προτάσεις πολιτικής.

3. Ανάλυση Ομάδων Εστίασης (Focus Groups) Ανά Κλάδο Οικονομικής Δραστηριότητας

3.1 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Μεταποίησης

3.1.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας

Α. Ταυτότητα Έρευνας

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης (ΠΜΔΑΑΕ)», με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», πραγματοποιήθηκε ομάδα εστίασης (focus group) για τον κλάδο της μεταποίησης (Γ.1).

Η συνάντηση έλαβε χώρα την 29η Μαρτίου 2025, από 17:00 έως 19:00, στην Αίθουσα Καστελάκη του Επιμελητηρίου Ηρακλείου, με τη συμμετοχή οκτώ (8) εκπροσώπων του κλάδου της μεταποίησης από την Περιφέρεια Κρήτης. Η συγκεκριμένη ομάδα εντάσσεται στον πρώτο Κύκλο Ποιοτικής Έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ και οργανώθηκε από την ερευνητική ομάδα του έργου, στο πλαίσιο της στρατηγικής θεωρητικής και χιονοστιβάδας δειγματοληψίας.

Στόχος της ομάδας εστίασης ήταν η εις βάθος καταγραφή προβληματισμών, εμπειριών και αναγκών των επαγγελματιών του κλάδου, αναφορικά με:

- τις συνθήκες στην αγορά εργασίας,
- τα επίπεδα απασχόλησης και τις προοπτικές κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων,
- τις δομικές αδυναμίες του κλάδου και τα εμπόδια πρόσβασης στην απασχόληση,
- καθώς και τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την ενίσχυση του μεταποιητικού τομέα στην Κρήτη.

Η ομάδα εστίασης σχεδιάστηκε ως ανοικτή ομαδική συζήτηση με βάση θεματικά πεδία, με χρήση τυποποιημένου ερωτηματολογίου, ώστε να αναδειχθούν με αυθεντικό και βιωματικό τρόπο οι προκλήσεις, οι εμπειρίες και οι ανάγκες των συμμετεχόντων. Η παρούσα ανάλυση βασίζεται στο απομαγνητοφωνημένο και επεξεργασμένο υλικό της συζήτησης, με στόχο την εξαγωγή ποιοτικών δεδομένων που θα ενισχύσουν τον στρατηγικό σχεδιασμό παρεμβάσεων για την αγορά εργασίας στον τομέα της μεταποίησης στην Περιφέρεια Κρήτης.

Το δείγμα της ποιοτικής έρευνας περιλαμβάνει ετερόκλητα επαγγελματικά και δημογραφικά προφίλ, με στόχο τη συλλογή δεδομένων από άτομα που έχουν άμεση εμπειρία με την αγορά εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης και δη στο νομό Ηρακλείου και Λασιθίου. Συνολικά εξετάστηκαν 8 περιπτώσεις, οι οποίες καλύπτουν ηλικιακά εύρος από 38 έως 63 ετών.

Ως προς το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, περιλαμβάνονται άνδρες και γυναίκες, τόσο έγγαμοι/ες όσο και διαζευγμένοι/ες ή σε σύμφωνο συμβίωσης. Οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες διαμένουν στον νομό Ηρακλείου, με δύο περιπτώσεις από τη Ζάκρο Λασιθίου, γεγονός που προσδίδει έμφαση στην αστική αλλά και στην ημιαγροτική οπτική.

Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ταυτότητα, το δείγμα είναι επαγγελματικά πολυσύνθετο: από λογιστές και ελεύθερους επαγγελματίες, παραγωγούς αγροτοκτηνοτροφικών προϊόντων, τεχνίτες, εργαζόμενους στον τομέα του λιανεμπορίου, μέχρι επιστήμονες υγείας και στελέχη δημόσιας διοίκησης. Τα έτη εμπειρίας κυμαίνονται από 5 σεζόν έως και 35 χρόνια, με την ανεργία να εμφανίζεται σποραδικά στο δείγμα (π.χ. 2 μήνες ή περιοδική ανεργία μεταξύ σεζόν).

Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων ποικίλλει: η πλειονότητα διαθέτει τριτοβάθμια εκπαίδευση (πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ), ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις με εκπαίδευση ΙΕΚ ή απολυτήριο

Λυκείου. Η οικονομική κατάσταση, όπως δηλώθηκε, χαρακτηρίζεται ως «μέση» ή «καλή» στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, με έναν μόνο συμμετέχοντα να προσδιορίζει τη δική του ως «μέτρια».

B. Μεθοδολογικοί περιορισμοί.

Καταρχάς, ένας περιορισμός ήταν η διστακτικότητα ορισμένων εν δυνάμει συμμετεχόντων να παρευρεθούν στη συζήτηση. Παρά τις επανειλημμένες προσκλήσεις (προφορική και γραπτή, μέσω e-mail, επικοινωνία) και την ευελιξία ωραρίων που προσφέραμε, πολλοί εργαζόμενοι και εργοδότες έδειξαν επιφύλαξη, φοβούμενοι πιθανόν την έκθεση επιχειρηματικών ή προσωπικών τους δεδομένων σε ανοικτό πλαίσιο διαλόγου, παρά τις διαβεβαιώσεις που είχαν δοθεί, εγκαίρως, για διαφύλαξη της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας. Αυτή η διστακτικότητα και επιφύλαξη θεωρούμε ότι οφείλεται εν μέρει στην γενικευμένη αίσθηση ανασφάλειας που επικρατεί στην αγορά εργασίας για ζητήματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων, η οποία ενδεχομένως περιορίζει την εμπιστοσύνη και την ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων. Ωστόσο, αξιοποιώντας, την μέθοδο της χιονοστιβάδας, μπορέσαμε να αντισταθμίσουμε τέτοιου είδους ανασχές, διασφαλίζοντας, έτσι, την συμμετοχή άλλων ερευνητικών υποκειμένων, με ανάλογο προφίλ, ώστε να καταστεί εφικτή η διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας και ο πληροφοριακός πλουραλισμός.

Δεύτερον, παρά τον αρχικό σχεδιασμό του δείγματος συγκεντρώθηκαν μόνον οκτώ άτομα. Επιπλέον, δεν κατέστη εφικτή η συμμετοχή στο focus group ατόμων Ρομά και ΑμεΑ, παρά τις προσπάθειες επικοινωνίας με περιφερειακά σωματεία, κοινωνικές οργανώσεις Ρομά και συλλόγους ΑμεΑ. Ωστόσο, η συμμετοχή άλλων εύάλωτων κοινωνικά ομάδων, συνεισέφερε στο να μην περιοριστεί ουσιαστικά η πληρότητα των ευρημάτων, ιδίως σε ότι αφορά σε ζητήματα κοινωνικής ευαλωτότητας, διακρίσεων και εμποδίων ένταξης.

3.1.2 Εισαγωγική τοποθέτηση της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες

Κατά την έναρξη της συνεδρίας, η ερευνήτρια εξήγησε στους συμμετέχοντες το πλαίσιο και τους στόχους της παρούσας ποιοτικής έρευνας. Ειδικότερα, ανέφερε ότι η διερεύνηση αποσκοπεί, αφενός, στην αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης και, αφετέρου, στην κατανόηση των διαδικασιών που σχετίζονται με την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, την επίλυση προβλημάτων, καθώς και την αντίληψη της εργασίας και των μορφών απασχόλησης στους πέντε βασικούς παραγωγικούς κλάδους: τον πρωτογενή τομέα, τη μεταποίηση, το εμπόριο, τις κατασκευές και τον τουρισμό.

Η ερευνήτρια διευκρίνισε ότι η συγκεκριμένη συνεδρία εστιάζει στον κλάδο της μεταποίησης, καθώς όλοι οι συμμετέχοντες δραστηριοποιούνται εντός του συγκεκριμένου πεδίου, είτε άμεσα είτε έμμεσα. Επισήμανε ότι η προσέγγιση βασίζεται στη μεθοδολογία της στοχευμένης διάγνωσης αναγκών (needs assessment), όπως αυτή ορίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία, με σκοπό τα ευρήματα της έρευνας να αξιοποιηθούν για τη διατύπωση τεκμηριωμένων προτάσεων δημόσιας πολιτικής προς την Περιφέρεια Κρήτης.

Παράλληλα, υπογράμμισε ότι ο απώτερος στόχος είναι η ανάδειξη βιώσιμων πρακτικών επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες θα συμβάλουν στην αποσαφήνιση των παραγόντων που συντηρούν τις ανισότητες στην αγορά εργασίας – όπως η ανεργία, η κοινωνική ευαλωτότητα και, κυρίως, η διάχυτη εργασιακή επισφάλεια. Τέλος, σημείωσε ότι η παρούσα ποιοτική διερεύνηση θα συνδυαστεί με ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται από την επιστημονική ομάδα του οικονομικού πεδίου, ώστε να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο και τεκμηριωμένο πλαίσιο χάραξης πολιτικής.

3.1.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης

Ο πρώτος θεματικός άξονας επικεντρώνεται στην ποιότητα ζωής και τις γενικές συνθήκες διαβίωσης των συμμετεχόντων στον τομέα της μεταποίησης. Αναδείχθηκαν παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινότητα, την οικονομική επάρκεια και την κοινωνική τους ένταξη.

Η συζήτηση γύρω από την ποιότητα ζωής στην Κρήτη ανέδειξε ένα γενικά θετικό πλαίσιο αντίληψης, το οποίο ωστόσο συνοδεύεται από έντονες επισημάνσεις για διαρθρωτικά προβλήματα και ελλείψεις σε βασικές υποδομές και υπηρεσίες. Οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν τη μοναδικότητα του νησιού ως τόπο διαβίωσης, επισημαίνοντας την αυτάρκεια, το φυσικό περιβάλλον και την κοινωνική συνοχή ως καθοριστικά στοιχεία που ενισχύουν το επίπεδο ζωής.

Αρκετοί συμμετέχοντες υπογράμμισαν ότι η Κρήτη προσφέρει γενικά καλές συνθήκες ζωής. Ο Λάμπρος επεσήμανε ότι *«η ποιότητα ζωής στο νησί μας βρίσκεται σε καλό επίπεδο... είναι αυτάρκης σε πάρα πολλά αγαθά»*, ενώ ο Νίκος χαρακτήρισε την Κρήτη *«ευλογημένο τόπο, ο οποίος μπορεί να παράξει από ελιά, θυμάρι, μέχρι και μπανάνα και πατάτα, κάτι που παγκοσμίως δεν το συναντάς»*. Ο Μάνος προσέθεσε με θετικό πνεύμα ότι *«ευτυχώς υπάρχει ο θεούλης και μας έχει γεννήσει εδώ πέρα»*.

Παρά τις θετικές αναφορές, υπήρξε σχεδόν καθολική αναγνώριση ότι η Κρήτη βρίσκεται σήμερα σε *οριακό σημείο*, με τη βιωσιμότητα του επιπέδου ζωής να απειλείται από ελλείψεις σε υποδομές και κρίσιμες υπηρεσίες. Ο Βασίλης ανέφερε: *«το επίπεδο υγείας είναι πάρα πολύ υποβαθμισμένο... πριν από δεκαπέντε με είκοσι χρόνια είχαμε δύο νοσοκομεία και τώρα ουσιαστικά έχουμε ένα»*, ενώ ο Φώτης παρατήρησε: *«η ανάπτυξη είναι μονομερής... πιο πολύ δίνουμε βάση στον τουρισμό»*, επισημαίνοντας επίσης ζητήματα προσβασιμότητας: *«ακόμη και σ' ένα κτήριο που είμαστε τώρα, η πρόσβαση με το καροτσάκι είναι δύσκολη»*.

Ο Μπάμπης τόνισε ότι η φαινομενική καλή διαβίωση οφείλεται σε *«ιδιαιτέρα χαρακτηριστικά που βοηθάνε»*, όπως η γονική υποστήριξη και τα έσοδα από ιδιοπαραγωγή, αλλά προειδοποίησε ότι αυτό *«δεν είναι πραγματική ανάπτυξη»* και ότι *«δεν κάνουμε τίποτε για να ευνοήσουμε την τύχη αυτή»*. Κατά την άποψή του, *«η κατάσταση δεν είναι αυτή που νομίζουμε ότι είναι»*.

Η Αιλί και η Δέσποινα υπογράμμισαν την ανάγκη αναβάθμισης του δημοσίου χώρου και της πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες, ειδικά στις απομακρυσμένες περιοχές. *«Ακόμη και τα πεζοδρόμια, ακόμη και οι παιδικές χαρές... υπάρχουν πολλά πράγματα που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής των ντόπιων»* (Αιλί). Η Δέσποινα πρόσθεσε: *«Το Ηράκλειο είναι μία άναρχη πόλη, θα μπορούσαν να φτιαχτούν πάρα πολλά πράγματα»*.

Η συνολική αποτίμηση της ποιότητας ζωής στην Κρήτη από τους συμμετέχοντες συνιστά ένα μείγμα συγκρατημένης αισιοδοξίας και κριτικού ρεαλισμού. Υπάρχει ευρεία συναίνεση ότι πρόκειται για έναν τόπο με πλούσιους φυσικούς και κοινωνικούς πόρους, οι οποίοι όμως δεν αξιοποιούνται επαρκώς λόγω θεσμικών, οργανωτικών και υποδομικών ελλείψεων. Οι φράσεις *«είμαστε σ' ένα οριακό σημείο»* και *«υπάρχουν πολλά που πρέπει να γίνουν»* αποτυπώνουν το κεντρικό μήνυμα της συζήτησης.

Συμπερασματικά, οι συμμετέχοντες περιγράφουν μια καθημερινότητα με οικονομικές πιέσεις, περιορισμένη κοινωνική κινητικότητα και δυσκολία αυτονομίας, γεγονός που υπονομεύει την αντιλαμβανόμενη ποιότητα ζωής.

Η ερώτηση σχετικά με την ικανοποίηση από το οικονομικό επίπεδο ζωής προκάλεσε έναν έντονα κριτικό και ειλικρινή διάλογο μεταξύ των συμμετεχόντων. Η γενική τάση ήταν αρνητική ή επιφυλακτικά ουδέτερη, με τις περισσότερες παρεμβάσεις να αναδεικνύουν ένα τοπικό οικονομικής αβεβαιότητας, υπερπροσπάθειας για στοιχειώδη επιβίωση, έλλειψης ανταποδοτικότητας και συστημικών ελλειμμάτων.

Η ανασφάλεια ως προς την οικονομική σταθερότητα και τις βασικές ανάγκες, ιδιαίτερα στον τομέα της υγείας, αποτέλεσε κοινό τόπο. Ο Μπάμπης δήλωσε χαρακτηριστικά: *«Φοβάμαι να αρρωστήσω γιατί δεν μπορώ να πάω σε ένα νοσοκομείο»*, περιγράφοντας προσωπική εμπειρία με

καθυστέρηση τεσσάρων μηνών για απαραίτητη εξέταση. Η Δέσποινα συμπλήρωσε ότι «αν τα οικονομικά μας είναι καλά, είμαστε κι εμείς καλά, αλλά θεωρώ ότι έχουμε δρόμο ακόμη», ενώ ο Μαθιός ανέδειξε το ζήτημα της ακρίβειας και της έλλειψης προβλεψιμότητας: «δεν έχεις την εξασφάλιση και τη σιγουριά ότι αυτό θα συνεχιστεί τον επόμενο χρόνο».

Πολλές παρεμβάσεις εστίασαν στην ψυχολογική φθορά που προκαλεί η διαρκής αναπροσαρμογή στα δεδομένα της ακρίβειας, των πολιτικών αλλαγών και της αστάθειας. Η Αιλί σημείωσε ότι «υπάρχει ανασφάλεια αν θα καταφέρουμε να συνεχίσουμε ή αν θα χειροτερέψει», ενώ ο Νίκος συνέδεσε το πρόβλημα με ευρύτερα ευρωπαϊκά πρότυπα: «το ευρωπαϊκό μοντέλο... είναι πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί εδώ».

Η κόπωση και η ανάγκη υπερπροσπάθειας αποτέλεσαν επίσης διακριτή θεματική. Ο Φώτης εξέφρασε το παράδοξο της σχετικής ικανοποίησης, δηλώνοντας: «με κάποιον τρόπο είμαι ευχαριστημένος, αλλά είμαι πολύ κουρασμένος για να μπορώ να το πετύχω». Ο Μάνος το έθεσε πιο απόλυτα: «η λέξη κόυραση τα περιγράφει όλα», τονίζοντας ότι «αν κάποιος θέλει να γυρίσει στην ώρα του σπίτι του, σίγουρα τα εισοδήματά του δεν θα είναι αυτά που χρειάζεται για να βιοποριστεί».

Ο Λάμπρος προσέγγισε την ερώτηση από την πλευρά του επιχειρηματία, διατυπώνοντας πιο σύνθετη θέση: «σε αυστηρά οικονομικό επίπεδο θα πω ότι είμαι καλά», αλλά συμπλήρωσε ότι «αν το ανάγουμε σε επίπεδο ανταποδοτικότητας... όχι, δεν είμαι καθόλου ικανοποιημένος». Επισήμανε τη συμβολή της Κρήτης στον τουριστικό τζίρο της χώρας («είναι το 20% του τουριστικού τζίρου σε επίπεδο έτους») και κατέκρινε την έλλειψη υποδομών και επενδύσεων, σε συνδυασμό με τη «φορολογική αστάθεια και τη γενικότερη ύφεση που μας ταλανίζουν».

Η συλλογική αποτίμηση του οικονομικού επιπέδου διαβίωσης χαρακτηρίζεται από διάχυτη αίσθηση ανασφάλειας, συστημικής κόπωσης και απαισιοδοξίας ως προς τη μακροχρόνια σταθερότητα. Αν και ορισμένοι συμμετέχοντες εμφανίζονται μερικώς ικανοποιημένοι σε ατομικό επίπεδο, η συνολική εικόνα παραπέμπει σε ανάγκη για ουσιαστικές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που να διασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες διαβίωσης, εργασιακή ισορροπία και κοινωνική προστασία.

Το ερώτημα «Πώς θα περιγράφατε τη ζωή σας; Θα αλλάζατε κάτι σ' αυτήν σε οικονομικούς όρους; Τι περιλαμβάνει η ιδανική – σε οικονομικούς όρους – ζωή για εσάς;» υπήρξε η αφορμή για βαθύτερη αναστοχαστική συζήτηση των συμμετεχόντων γύρω από την προσωπική τους καθημερινότητα, την οικονομική κόπωση και τις προσδοκίες τους για μια ιδανική – ισορροπημένη – ζωή. Η συζήτηση ανέδειξε κοινές θεματικές: την ανάγκη για χρονική ισορροπία, την ανασφάλεια ως σταθερό υπόβαθρο, τη συρρίκνωση των προσδοκιών, αλλά και την επιθυμία για δομικές μεταρρυθμίσεις στην εργασία και την επιχειρηματικότητα.

Η κυρίαρχη επιθυμία που αναδείχθηκε ήταν η ανάγκη για ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Ο Μάνος έθεσε το ζήτημα με σαφήνεια: «Η ιδανική ισορροπία, το win-win, είναι να δουλεύω το οκτάωρό μου και να μου προσφέρει αυτά που χρειάζομαι. Δεν γίνεται να δουλεύουμε 12-14 ώρες».

Αντίστοιχα, η Αιλί υπογράμμισε τη σημασία της ποιοτικής ζωής: «Να ζούμε καλά ποιοτικά χωρίς να έχουμε βιοποριστικό πρόβλημα και να χαιρόμαστε τις ζωές μας και τις οικογένειές μας».

Ο Φώτης συνόψισε τον πυρήνα του προβληματισμού λέγοντας: «Οι μαγικές λέξεις είναι ο χρόνος και η ασφάλεια». Οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν στην αβεβαιότητα και την εξάντληση ως καθοριστικούς παράγοντες του τρόπου ζωής τους. Ο Νίκος επεσήμανε: «Ακόμη και να έχεις κέρδος, μπαίνεις σε δεύτερες και τρίτες σκέψεις για το πώς μπορείς να το εξασφαλίσεις... αυτή η αβεβαιότητα απασχολεί πολύ χρόνο από έναν επαγγελματία».

Η Αιλί τόνισε τη ρευστότητα της κατάστασης: «Τα τελευταία χρόνια οι αλλαγές που γίνονται... φέρνουν ακρίβεια, πόλεμοι... αλλάζουν τα επίπεδα και είναι διαφορετικά χρόνο με τον χρόνο».

Ο Μπάμπης έκανε λόγο για καθοδική προσαρμογή των προσδοκιών: «Χρόνο με τον χρόνο κατεβάζουμε τα στάνταρ μας... παλεύουμε περισσότερο για την επιβίωση, παρά για την ολοκλήρωση των οραμάτων μας».

Η απουσία σαφών κανόνων και οργανωμένων διαδικασιών αναδείχθηκε ως κομβικό εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη. Ο Βασίλης πρότεινε *«Να υπάρχει περισσότερη οργάνωση και τυποποίηση των διαδικασιών, ώστε να γίνονται πιο εύκολες όλες οι επαγγελματικές ενέργειες»*.

Ο Μπάμπης συμφώνησε, υποστηρίζοντας την ανάγκη για θεσμική κανονικότητα: *«Να τυποποιηθούν τα πράγματα, να ξέρει ο καθένας πού πατάει»*.

Η Δέσποινα υπογράμμισε τη σημασία της αξιολόγησης και της συσχέτισης της εργασίας με δίκαιη αμοιβή: *«Να υπάρχει αξιολόγηση... ισορροπία στο ωράριο που δουλεύεις, στον μισθό που λαμβάνεις... όχι απλά να δουλεύεις και να ζεις»*.

Παρόμοια, ο Φώτης επέκρινε την εντατικοποίηση της εργασίας, ακόμη και σε μικρότερες κοινωνίες: *«Η εντατικοποίηση πάει να γίνει και σε μικρότερες περιοχές, όχι μόνο στα αστικά κέντρα... αυτό πρέπει να το αλλάζουμε»*.

Η ιδανική ζωή, όπως περιγράφηκε από τους συμμετέχοντες, συνδέεται λιγότερο με απόλυτους οικονομικούς δείκτες και περισσότερο με σταθερότητα, αξιοπρέπεια και ισορροπία. Παρά τις διαφορετικές επαγγελματικές αφετηρίες, κοινή είναι η ανάγκη για εργασιακή ασφάλεια, προβλεψιμότητα, δίκαιη αμοιβή και επαρκή ελεύθερο χρόνο. Ο λόγος των συμμετεχόντων φανερώνει όχι μόνο τη δυσκολία της επιβίωσης αλλά και μια σταδιακή παραίτηση από υψηλούς στόχους – στοιχείο που υποδηλώνει την ανάγκη για δομική αλλαγή στο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον της Περιφέρειας.

3.1.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες

Η παρούσα ενότητα εστιάζει στις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι επιχειρηματίες και εργοδότες του κλάδου της μεταποίησης αναφορικά με την πρόσληψη, τη διατήρηση και την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων. Μέσα από τις παρεμβάσεις των συμμετεχόντων αναδείχθηκαν σημαντικά ζητήματα όπως η έλλειψη εξειδίκευσης, η αδυναμία σύνδεσης των μισθών με τις απαιτήσεις των θέσεων, αλλά και η μεταβαλλόμενη εργασιακή κουλτούρα των νεότερων γενεών.

Η συζήτηση ανέδειξε σύνθετα και διαχρονικά προβλήματα που αφορούν τη στελέχωση, τη διατήρηση και την επαγγελματική εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού, με κοινό παρονομαστή την έλλειψη εξειδικευμένων δεξιοτήτων, τη χαμηλή εργασιακή δέσμευση των νεότερων εργαζομένων και το αναντίστοιχο των μισθών με τις απαιτήσεις.

Όσον αφορά στο ερώτημα ποιες είναι οι κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα στην πρόσληψη, διατήρηση και εργασιακή εξέλιξη εργαζομένων και ποιες δεξιότητες νιώθουν ότι λείπουν περισσότερο απ' το εργατικό δυναμικό σε σχέση με το επάγγελμά τους και στο ερώτημα σε ποιες δεξιότητες δίνουν έμφαση, και ποια χαρακτηριστικά θεωρούν σημαντικά για να προσλάβουν έναν εργαζόμενο, ο Μπάμπης περιέγραψε χαρακτηριστικά το πρόβλημα στελέχωσης στον κλάδο του, λέγοντας: *«Δεν βρίσκω άτομα. Κανείς δεν ενδιαφέρεται να εξειδικευτεί περισσότερο στον τομέα»*, προσθέτοντας με απογοήτευση ότι *«ντρέπομαι να τους προτείνω μισθό αν έχουν τις ικανότητες που χρειάζονται»*. Επέκρινε την κατεύθυνση του επαγγέλματος σε επιφανειακές δραστηριότητες, σημειώνοντας ότι *«ένας φαρμακοποιός τώρα ακολουθεί τον συρμό... TikTok, e-shop, καλλυντικά»*, αντί να εστιάζει στην επιστημονική του κατάρτιση και την ουσιαστική συνεισφορά.

Ο Λάμπρος προσέγγισε το θέμα από τη σκοπιά του εργοδότη που «επενδύει» στο προσωπικό του: *«Χτίζω τον συνεργάτη με βάση τις δικές μου ανάγκες, δεν προσπαθώ να ενσωματώσω κάποιον έτοιμο»*. Εντόπισε ως βασικό έλλειμμα *«τη διάθεση για βελτίωση και την επαγγελματική ανέλιξη»*, και έθεσε ως βασικά κριτήρια την *«υπευθυνότητα, τις βασικές γνώσεις, τη συμπεριφορά και τη συνεργατικότητα»*.

Ιδιαίτερο βάρος αποδόθηκε σε κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Ο Λάμπρος

σημείωσε: «Η επιρροή της Αμερικανικής και Ευρωπαϊκής κουλτούρας έχει επηρεάσει βαθιά τη δική μας κοινωνία... να βγάζεις χρήματα χωρίς να κοπιάζεις», προσθέτοντας ότι «πολλά σεμινάρια σε ΚΕΚ δεν υλοποιούνται γιατί δεν υπάρχει ανταπόκριση». Περιέγραψε επίσης τη μείωση ενδιαφέροντος για χειρωνακτική εργασία και την επίδραση της περιόδου Covid στις εργασιακές προσδοκίες.

Ο Νίκος ανέδειξε με σαφήνεια τη διττή αντίληψη για τις αμοιβές: «Τα χρήματα που προσφέρει η εταιρεία της φαίνονται πολλά, ενώ για τον εργαζόμενο φαίνονται λίγα», επισημαίνοντας ότι «το όραμα ενός νέου εργαζόμενου είναι πολύ βραχυπρόθεσμο». Έθεσε το ζήτημα της ανεπάρκειας αυτοαξιολόγησης και την ανάγκη δημιουργίας πλαισίων στόχων ως μεθόδου επαγγελματικής ωρίμανσης: «Άρχισε να αποκτά ενδιαφέρον όταν θέσαμε συγκεκριμένους στόχους».

Η συζήτηση ανέδειξε ένα σύμπλεγμα διαρθρωτικών και πολιτισμικών προβλημάτων που δυσχεραίνουν τη στελέχωση και τη διατήρηση του εργατικού δυναμικού, ιδίως στους τεχνικούς και εξειδικευμένους τομείς. Κοινή διαπίστωση των συμμετεχόντων ήταν η χαμηλή ελκυστικότητα της επαγγελματικής εξειδίκευσης, η υπερβολική προσδοκία για γρήγορη ανέλιξη, καθώς και η αναντιστοιχία αμοιβών και απαιτήσεων.

Παρά τις προσεγγίσεις που διαφοροποιούνται – από τη μακροχρόνια επένδυση (Λάμπρος), έως την αίσθηση εγκατάλειψης του κλάδου (Μπάμπης) – διαμορφώνεται ένα κοινό αίτημα για συστημική παρέμβαση: βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κίνητρα για εξειδίκευση, αναμόρφωση του πλαισίου αμοιβών και ενίσχυση της πολιτισμικής αξίας της υπευθυνότητας.

Η συζήτηση αναφορικά με τις μεγαλύτερες δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες στην αναζήτηση ή τη διατήρηση εργασίας, καθώς και τις δεξιότητες που θεωρούν αναγκαίες για την επαγγελματική τους εξέλιξη ανέδειξε διαρθρωτικά και κοινωνικοοικονομικά εμπόδια που επηρεάζουν καθοριστικά το εργασιακό τοπίο στην Κρήτη. Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην εποχικότητα, στη μισθολογική αναντιστοιχία, στην επαγγελματική απαξίωση, αλλά και στην ανάγκη ενίσχυσης του θεσμικού πλαισίου προστασίας των εργαζομένων.

Η εποχικότητα περιγράφηκε ως μόνιμο καθεστώς επισφάλειας στην τοπική αγορά. Ειδικά σε τομείς όπως ο τουρισμός και η οικοδομή, η σταθερή απασχόληση αποτελεί εξαίρεση. Ο Μάνος τόνισε: «Πρέπει να δουλεύεις τους δώδεκα μήνες για να επιβιώσεις... Στον τομέα των κατασκευών δεν υπάρχουν νέα παιδιά, προτιμούν άλλες, πιο εύκολες λύσεις». Η Αιλί, από τη δική της σκοπιά, υπογράμμισε το φύλο ως παράγοντα επισφάλειας: «Αν είσαι και μαμά... δεν θα σε προτιμήσουν, περιορίζεις από θέμα ωραρίου και διαθεσιμότητας». Η Δέσποινα ενίσχυσε την εικόνα αυτή: «Είναι εύκολο να βρεις εποχιακή απασχόληση... δύσκολο όμως να εξασφαλίσεις ετήσιο, ικανοποιητικό εισόδημα».

Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στην αλλαγή στάσεων των νεότερων εργαζομένων. Η προθυμία για κοπιαστική, χειρωνακτική εργασία έχει μειωθεί, ενώ αυξάνεται η προσδοκία για εύκολο και γρήγορο εισόδημα. Ο Μάνος επισήμανε με έμφαση: «Πολλοί νέοι προτιμούν να κάνουν e-food και να βγάλουν 90 ευρώ χωρίς κόπο, παρά να πάνε στην οικοδομή και να εξειδικευτούν». Η Αιλί προσέθεσε: «Οι νέοι βλέπουν ότι ο κόπος δεν αποδίδει, και αποσύρονται... τους δίνουν ένα μισθό και λένε “με αυτό πού να πας;”». Ο Φώτης πρόσθεσε και μια διαγενεακή διάσταση: «Όταν βλέπεις τον πατέρα σου να δουλεύει μια ζωή και του κόβουν τη σύνταξη, επηρεάζεσαι. Επιλέγεις την ξεκούραση και την εύκολη λύση».

Παρότι οι δυσκολίες είναι υπαρκτές, αρκετοί συμμετέχοντες αναγνώρισαν την αξία της διαρκούς επιμόρφωσης. Ο Μάνος επεσήμανε θετικά παραδείγματα από το Επιμελητήριο και τον κλάδο του: «Οποιος θέλει να βελτιωθεί, υπάρχει η δυνατότητα... με πιστοποιήσεις, καταρτίσεις, χτίζει το προφίλ σου και δεν μένεις χωρίς δουλειά».

Η Δέσποινα συμφώνησε: «Υπάρχουν επιλογές... αν δεν θέλεις, δεν μπορείς να κάνεις τίποτα». Ο Φώτης τόνισε την ανάγκη για τεχνολογική εξοικείωση: «Όλοι πρέπει να μάθουμε τις νέες τεχνολογίες και το ηλεκτρονικό εμπόριο... αν μείνεις πίσω, η αγορά δεν θα σε περιμένει».

Η συζήτηση κατέληξε σε έντονη κριτική προς την πολιτεία για την απουσία πλαισίου

προστασίας των εργαζομένων. Ο φαρμακοποιός έθεσε το ερώτημα στον πυρήνα του: «Σε ποιο πλαίσιο ζητάμε από τον εργαζόμενο να εξελιχθεί; Όταν το κράτος δεν εγγυάται εισόδημα, δεν προστατεύει μία μητέρα ή μία έγκυο, τι της ζητάμε; Να γίνει καλύτερη υπάλληλος και κακή μαμά;».

Αναδείχθηκε έτσι η αναγκαιότητα μιας πολιτικής εργασιακής ασφάλειας, που δεν περιορίζεται στη δεξιότητα ή την ατομική ευθύνη, αλλά ενσωματώνει θεσμική υποστήριξη, πρόβλεψη και κοινωνική ευαισθησία.

Η ενότητα κατέδειξε ότι οι δυσκολίες εύρεσης και διατήρησης εργασίας στην Κρήτη δεν είναι μόνο αποτέλεσμα ατομικής έλλειψης δεξιοτήτων, αλλά προϊόν ενός πολυπαραγοντικού πλαισίου: εποχικότητα, απορρύθμιση της αγοράς, κοινωνική απαξίωση της χειρωνακτικής εργασίας και ελλιπής κρατική μέριμνα συνθέτουν ένα περιβάλλον χαμηλών προσδοκιών και επαγγελματικής επισφάλειας.

Ταυτόχρονα, διαφαίνεται ότι η τεχνολογική προσαρμογή, η πιστοποιημένη κατάρτιση και η ενίσχυση της προσωπικής ευθύνης μπορούν να λειτουργήσουν ως μοχλοί αναστροφής της κατάστασης, μόνο όμως υπό την προϋπόθεση ύπαρξης ενός θεσμικά εγγυημένου πλαισίου δικαιοσύνης και σταθερότητας.

Όσον αφορά εναλλακτικά επαγγελματικά πεδία και επιδράσεις του πλαισίου, Η συγκεκριμένη ερώτηση τέθηκε εξατομικευμένα σε άνεργη συμμετέχουσα, με στόχο να διερευνηθεί κατά πόσο οι δυσκολίες στην ανεύρεση εργασίας σχετίζονται με τον κλάδο της μεταποίησης, και αν η απασχόληση σε άλλους τομείς – όπως ο τουρισμός ή οι κατασκευές – θα προσέφερε ουσιαστικές ευκαιρίες απασχόλησης. Παράλληλα, τέθηκε υπό αμφισβήτηση και το ρόλο του ρυθμιστικού/νομοθετικού πλαισίου.

Η Δέσποινα, που έχει εργαστεί τόσο στη μεταποίηση όσο και στον τουρισμό, τόνισε ότι οι δυνατότητες υπάρχουν μόνο σε επίπεδο θέσεων, όχι όμως και απολαβών: «Ο τουρισμός έχει πολλές επιλογές και επιχειρήσεις να δουλέψεις... ξενοδοχεία, εστίαση, τουριστικά γραφεία... ζητάνε προσωπικό». Ωστόσο, το βασικό πρόβλημα είναι ο καθοριστικός ρόλος των αμοιβών: «Υπάρχουν επιχειρήσεις που αμείβουν καλά, αλλά και άλλες που δεν αμείβουν καθόλου καλά. Εκεί είναι το πρόβλημα».

Η συμμετέχουσα υπογράμμισε επίσης τη δομική αδυναμία σταθερής, αξιοπρεπούς απασχόλησης στον τουρισμό: «Όσον αφορά όλο τον χρόνο... δυστυχώς δεν πληρώνουν καλά, οπότε δεν βγαίνεις οικονομικά, ούτε ενοίκιο, ούτε υποχρεώσεις».

Έτσι, κατέληξε στο συμπέρασμα πως η μετακίνηση μεταξύ κλάδων δεν συνεπάγεται αυτόματα βελτίωση των επαγγελματικών προοπτικών: «Δεν έχει κάποια διαφορά».

Η απάντηση υποδεικνύει ότι το πρόβλημα δεν εντοπίζεται αποκλειστικά στον εκάστοτε κλάδο, αλλά εδράζεται σε συστημικούς περιορισμούς: χαμηλές αμοιβές, εποχικότητα, έλλειψη κοινωνικής πρόνοιας και ανυπαρξία εγγυημένου κατώτατου ορίου διαβίωσης. Το ρυθμιστικό και εργασιακό πλαίσιο δεν παρέχει τις προϋποθέσεις για αξιοπρεπή εργασία ανεξαρτήτως κλάδου – κάτι που αναδεικνύει την ανάγκη για διατομεακή μεταρρύθμιση, τόσο στο επίπεδο πολιτικής όσο και στην καλλιέργεια κουλτούρας «δίκαιης απασχόλησης».

Όσον αφορά στη διερεύνηση της συμβολής της τοπικής κοινότητας και της κοινωνικής πολιτικής στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας, ιδίως για άτομα με αυξημένες φροντίδες όπως οι γονείς, η συζήτηση ανέδειξε ένα αίσθημα θεσμικής απουσίας και αποσύνδεσης ανάμεσα στις ανάγκες των πολιτών και τις λειτουργίες των θεσμών απασχόλησης.

Η Δέσποινα, σχολιάζοντας την ενδεχόμενη ύπαρξη υποστηρικτικών πολιτικών σε επίπεδο κοινότητας – όπως για παράδειγμα υπηρεσίες φροντίδας παιδιού ή αποτελεσματικό σύστημα διαμεσολάβησης για εργασία – σημείωσε: «Δυστυχώς αυτά γίνονται μόνο στο εξωτερικό... Εδώ δεν το τηρούμε αυτό. Είναι απλά ένας αριθμός». Ανέδειξε έτσι τη θεσμική ανεπάρκεια στην παροχή ουσιαστικής υποστήριξης στους άνεργους και γονείς, υπογραμμίζοντας ότι στο εξωτερικό υπάρχουν μηχανισμοί ενεργοποίησης (όπως ο ΟΑΕΔ), οι οποίοι όχι μόνο προτείνουν θέσεις εργασίας αλλά και υποχρεώνουν σε κινητοποίηση. Αντίθετα, στην Ελλάδα, όπως χαρακτηριστικά ανέφερε, ο άνεργος

παραμένει «ένας αριθμός».

Η απάντηση της Δέσποινας καταδεικνύει την έλλειψη κοινωνικών υποστηρικτικών δομών σε τοπικό και κρατικό επίπεδο, που επιτείνει τον αποκλεισμό ατόμων με αυξημένες οικογενειακές ευθύνες, όπως οι μητέρες. Τονίζεται η ανάγκη για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, για δικτύωση των υπηρεσιών με τους πολίτες, καθώς και για την κοινωνικοποίηση της φροντίδας, μέσω δομών που επιτρέπουν τη συνύπαρξη επαγγελματικής ζωής και οικογενειακών υποχρεώσεων.

Αναφορικά με τις αντιλήψεις για την ανεργία και κοινωνική πρόσληψη της επαγγελματικής αβεβαιότητας, μέσα από τις στοχευμένες ερωτήσεις στην άνεργη (Δέσποινα) αναδεικνύεται η διάκριση ανάμεσα στην ενεργή αναζήτηση εργασίας και την απουσία κινητοποίησης, καθώς και το πώς ο κοινωνικός περίγυρος ή ακόμη και η δημόσια ρητορική (πολιτικοί, ΜΜΕ) προσλαμβάνει το φαινόμενο της εργασιακής επισφάλειας.

Η Δέσποινα διέκρινε δύο κατηγορίες ανέργων, δηλώνοντας: «Υπάρχουν πολλά άτομα που δεν θέλουν να δουλέψουν και δεν ψάχνονται. Εγώ δεν μπορώ να μην δουλεύω, γιατί... είναι και μία δημιουργία η δουλειά. Είναι να κάνεις κάτι που αγαπάς». Η εργασία για εκείνη δεν είναι μόνο μέσο βιοπορισμού, αλλά και τρόπος έκφρασης και προσωπικής ολοκλήρωσης.

Σχετικά με το πώς την αντιμετωπίζουν οι άλλοι, περιέγραψε ένα συχνό χάσμα κατανόησης: «Πολλά άτομα δεν μπορούν να καταλάβουν γιατί επιλέγω κατά καιρούς το εποχιακό και όχι όλο το χρόνο». Εξήγησε, ωστόσο, ότι η επιλογή αυτή δεν είναι συνειδητή προτίμηση, αλλά οικονομική αναγκαιότητα: «Το εποχιακό δίνει περισσότερα λεφτά... Για να βρω δουλειά όλο το χρόνο, θα πρέπει να αρκεστώ στον βασικό μισθό, που εγώ προσωπικά δεν βγαίνω ούτε για τα βασικά».

3.1.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας

Η ενότητα αυτή επιχειρεί να αναδείξει τα αίτια της ανεργίας από την οπτική των ίδιων των συμμετεχόντων, καθώς και τις προσδοκίες τους από το κράτος και την τοπική αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, διερευνάται η αντίληψη των εργοδοτών ή τρίτων προσώπων για την ίδια κατάσταση, αναζητώντας συγκλίσεις ή αποκλίσεις από την προσωπική εμπειρία.

Στο ερώτημα «Ποιοι είναι οι κυριότεροι λόγοι που σας οδήγησαν στην ανεργία, και ποιος πιστεύετε ότι είναι ο ρόλος του κράτους και ποιος της τοπικής αγοράς εργασίας; Πώς θα απαντούσε σ' αυτήν την ερώτηση ένας εργοδότης, και πώς κάποιος τρίτος που σας γνωρίζει;», Η Δέσποινα προσδιόρισε την ανεργία της ως περιοδική και συγκυριακή, χωρίς να οφείλεται σε δομική αδυναμία ένταξης στην αγορά εργασίας. Όπως ανέφερε χαρακτηριστικά: «Εγώ μένω για πολύ λίγο χρονικό διάστημα άνεργη, ούτως ή άλλως». Ωστόσο, υπογράμμισε έναν κρίσιμο παράγοντα που συμβάλλει στην ασταθή απασχόληση: τις μεταβαλλόμενες και περιορισμένες ανάγκες των εργοδοτών, ιδίως κατά τους χειμερινούς μήνες. «Κάποιοι θα ζητήσουν μέσα στο χειμώνα για συγκεκριμένο διάστημα... Δεν είναι απαραίτητο ότι θα σε χρειαστούν για πολύ».

Με τον τρόπο αυτό, η Δέσποινα φώτισε τον ρόλο της εποχικότητας όχι μόνο ως ιδιαιτερότητα του τουριστικού τομέα, αλλά ως ευρύτερη πρακτική στην αγορά εργασίας, η οποία εντείνει την επισφάλεια και περιορίζει τις δυνατότητες σταθερής απασχόλησης.

Η ανεργία στην περίπτωση της συμμετέχουσας δεν είναι αποτέλεσμα έλλειψης δεξιοτήτων ή διάθεσης, αλλά προϊόν των διακυμάνσεων της ζήτησης εργασίας από την πλευρά των εργοδοτών. Το γεγονός αυτό καταδεικνύει την ανάγκη για ρυθμιστικές παρεμβάσεις τόσο σε επίπεδο τοπικής αγοράς όσο και κρατικής πολιτικής, προκειμένου να εξομαλυνθούν οι κύκλοι εργασίας και να ενισχυθεί η απασχολησιμότητα με όρους διάρκειας και αξιοπρέπειας.

Το επόμενο ερώτημα εξετάζει τις απόψεις εργοδοτών αναφορικά με τους βασικούς λόγους ύπαρξης και αναπαραγωγής της ανεργίας, καθώς και τα προτεινόμενα μέτρα για την αντιμετώπισή της. Παράλληλα, διερευνάται η διάθεσή τους να ενσωματώνουν άνεργους και ανειδίκευτους

εργαζόμενους στις επιχειρήσεις τους.

Ο Μπάμπης εστιάζει κυρίως σε δύο παράγοντες: τους χαμηλούς μισθούς, που δεν λειτουργούν ως κίνητρο, και την ανεπάρκεια ουσιαστικής εξειδίκευσης. Όπως σημείωσε: «Δεν μπορούσα να βρω ούτε ένα άτομο να προσλάβω... το επίπεδο είναι πολύ χαμηλό της επιμόρφωσης που παίρνουν». Προτείνει κρατική ενίσχυση ώστε οι επιχειρήσεις να μπορούν να προσλάβουν εργαζόμενους χωρίς να επιβαρύνονται δυσανάλογα.

Ο Λάμπρος ανέδειξε τη χαμηλή αναπτυξιακή δυναμική της χώρας ως διαρθρωτική αιτία: «Μετά από μία τέτοια ύφεση, θα έπρεπε να έχουμε ρυθμό ανάπτυξης 4,5-5%, αντί για 2,3%», ενώ συμφώνησε για την προβληματική επίδραση των επιδομάτων ως αντικίνητρα εργασίας. Υποστηρίζει την ανάγκη για:

- αύξηση κατώτατου μισθού, ώστε να ανταποκρίνεται στο αυξημένο κόστος διαβίωσης,
- οικονομικά κίνητρα κατάρτισης ανειδίκευτων και
- ουσιαστικές επιδοτήσεις προσλήψεων, ώστε να γίνει ελκυστικότερο για τις επιχειρήσεις να επενδύσουν σε προσωπικό χωρίς εμπειρία.

Μάλιστα, ανέφερε παράδειγμα: «Μία κοπέλα που ήρθε για πρακτική, χωρίς προϋπηρεσία, εξελίχθηκε, ανέλαβε τμήμα δικό της... θέλει να μάθει και το εκτιμώ».

Ο Νίκος, από την πλευρά του, επικεντρώθηκε στην επίδραση του πληθωρισμού και στην ανισορροπία μεταξύ κόστους ζωής και μισθών: «Ακόμα κι αν ο κατώτατος μισθός πάει στα 1.500 ευρώ, θα έχει ήδη αυξηθεί ο ΦΠΑ, τα ενοίκια, η ενέργεια». Θεωρεί κρίσιμο ζήτημα τη δομική αδυναμία της χώρας να παράγει και να συγκρατεί τις τιμές, αναγνωρίζοντας όμως πως σε συγκεκριμένες θέσεις (όπως π.χ. επιμέλωση) μπορεί να προσλάβει ανειδίκευτους, ενώ σε άλλες απαιτείται εξειδίκευση.

Η ανάλυση εδώ, καταδεικνύει πως οι εργοδότες συνδέουν την ανεργία όχι με την «απροθυμία» για εργασία, αλλά με δομικούς περιορισμούς του οικονομικού συστήματος:

- χαμηλές αμοιβές σε σύγκριση με το κόστος ζωής,
- ανεπαρκής κατάρτιση και εξειδίκευση,
- χαμηλός ρυθμός ανάπτυξης,
- μη αποδοτικά επιδοματικά σχήματα.

Υπογραμμίζεται η ανάγκη για συνδυασμό πολιτικών: στοχευμένα κίνητρα σε εργοδότες, αναβάθμιση επαγγελματικής εκπαίδευσης και ενίσχυση της παραγωγικής αυτότητας. Ταυτόχρονα, δεν απορρίπτεται η πρόσληψη ανέργων χωρίς εμπειρία, αρκεί να διαφαίνεται προοπτική μάθησης, επιμονή και εργατικότητα.

Στην συνέχεια, η συζήτηση επικεντρώθηκε στο πώς βιώνεται και ερμηνεύεται η εργασιακή επισφάλεια από τους συμμετέχοντες, αλλά και ποιοι θεωρούνται οι θεμελιώδεις παράγοντες που δημιουργούν ανισότητες, υποαπασχόληση και έλλειψη προοπτικής.

Ένα από τα επαναλαμβανόμενα μοτίβα στη συζήτηση είναι η απώλεια του οράματος για το μέλλον, κυρίως στους νέους. Ο Μπάμπης αναφέρθηκε χαρακτηριστικά στο βίωμα των παιδιών του: «Η δική μας γενιά έβλεπε φως στην άκρη του τούνελ, είχαμε όνειρα [...] Τώρα βλέπω ότι τα νέα παιδιά δεν βλέπουν τίποτα. Σκοτάδι. Είναι κακή επένδυση για το μέλλον της κοινωνίας».

Αντίστοιχα, ο Λάμπρος υπογράμμισε ότι ακόμη και οι εργοδότες βιώνουν την ανασφάλεια, καθώς: «Η ανασφάλεια δεν αγγίζει μόνο τον εργαζόμενο, αγγίζει και τον εργοδότη... Το αν θα πετύχει είναι συνάρτηση πολλών παραγόντων».

Ο Μάνος ανέδειξε την αλλαγή στις εργασιακές στάσεις και συμπεριφορές των νεότερων, όπου η συλλογική εργασία και η πρακτική εμπλοκή υποχωρούν έναντι της αναζήτησης εύκολου κέρδους: «Τώρα είναι όλοι με το hands-free και περιμένουν κάποιους άλλους να βγάλουν τη δουλειά».

Ο Νίκος επεσήμανε την επίδραση των λανθασμένων προτύπων και της υπερβολικής κατανάλωσης τεχνολογικού χρόνου: «Προβάλλονται πρότυπα εύκολης και μεγάλης ζωής... Η

τεχνολογία πάει πιο γρήγορα από εμάς», ενώ εξέφρασε ανησυχία για τη μη προετοιμασία απέναντι στην είσοδο της Τεχνητής Νοημοσύνης στον παραγωγικό ιστό.

Η Αιλίν αναφέρθηκε στην απουσία συστηματικής εκπαίδευσης και ενσωμάτωσης ανειδίκευτων: «Όταν βλέπεις ότι κάποιος έχει την προοπτική, ειδικά οι μεγάλες εταιρείες θα έπρεπε να τον εκπαιδεύσουν [...] Τα επιδοτούμενα σεμινάρια δεν έχουν περιεχόμενο».

Ο Μάνθος ανέδειξε την απουσία κουλτούρας πρακτικής εμπειρίας και τη χαμηλή διασύνδεση των πανεπιστημιακών ιδρυμάτων με την αγορά εργασίας: «Αν δεν πας να δουλέψεις, πώς θα αποκτήσεις εργασιακή εμπειρία; [...] Δεν υπάρχει πλαίσιο ούτε ενδιαφέρον».

Ο Βασίλης εστίασε στην έλλειψη σχεδιασμού ακόμα και σε τομείς-πυλώνες όπως ο τουρισμός: «Μία σχολή υπήρχε στον Κοκκίνη Χάνι και δεν μπήκε ποτέ στη διαδικασία να λειτουργήσει. [...] Αν αποτυγχάνουμε σ' αυτό, πώς θα πετύχουμε σε άλλα πράγματα;»

Η Δέσποινα, τέλος, συμπύκνωσε την ανάγκη για στόχους και όραμα: «Το όραμα και οι στόχοι μάς βοηθάνε να προχωράμε. Αν δεν έχουμε, δεν έχει νόημα».

Η εργασιακή επισφάλεια, όπως βιώνεται από τους συμμετέχοντες, δεν περιορίζεται στην αστάθεια της απασχόλησης, αλλά εκτείνεται και στην ψυχολογική αβεβαιότητα για το μέλλον. Η απουσία στρατηγικού σχεδίου εκ μέρους του κράτους, η αποσύνδεση της εκπαίδευσης από την αγορά εργασίας, η ελλιπής κατάρτιση, οι χαμηλοί μισθοί, και η επικράτηση ψευδοπροτύπων ευκολίας και άκοπου πλουτισμού, συγκροτούν ένα περιβάλλον ακινησίας και δυσλειτουργίας.

Η ενίσχυση της πρακτικής εκπαίδευσης, η συνειδητή ενσωμάτωση ανειδίκευτων μέσω ουσιαστικής επιμόρφωσης, και η οικοδόμηση ενός υποστηρικτικού συστήματος με μακροπρόθεσμο σχεδιασμό, αναδεικνύονται ως αναγκαίες πολιτικές προϋποθέσεις για την αντιμετώπιση της δομικής εργασιακής ανασφάλειας.

3.1.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση

Η παρούσα ενότητα εστιάζει στις ανάγκες των επαγγελματιών της μεταποίησης όσον αφορά στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων και στην επανεκπαίδευση. Η συζήτηση διερευνά τόσο τις ευκαιρίες που υπάρχουν σήμερα για επιμόρφωση όσο και τα σημαντικά εμπόδια – θεσμικά, οικονομικά και οργανωτικά – που επηρεάζουν την ανάπτυξη των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Στο ερώτημα «Ποιες δυνατότητες εκπαίδευσης / επανεκπαίδευσης είναι διαθέσιμες σ' εσάς;» αρχικά επισημαίνεται ότι η δημιουργία ενός δίκαιου και προβλέψιμου θεσμικού πλαισίου αποτελεί προϋπόθεση για οποιαδήποτε εκπαιδευτική πρωτοβουλία. Όπως τόνισε ο Μπάμπης, «πρέπει πρώτα να υπάρχει μία δίκαιη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Όσο υπάρχει εκμετάλλευση δεν μπορεί να γίνει τίποτα. Και μετά πρέπει να υπάρχει δίκαιη σχέση μεταξύ Κράτους και Εργοδότη / Εργαζόμενου – και φυσικά ειλικρινής». Η θέση του Λάμπρου ενισχύει αυτή την άποψη, επισημαίνοντας πως «όλα είναι ζήτημα πολιτικής βούλησης» και ότι η υπερβολική φορολογική επιβάρυνση οδηγεί σε παραβατικές πρακτικές, μειώνοντας έτσι τα κίνητρα για συμμετοχή σε οποιαδήποτε εκπαιδευτικά προγράμματα. Μέσα από αυτό το πρίσμα, η εκπαίδευση δεν μπορεί να είναι αποκομμένη από την ευρύτερη πολιτική και οικονομική πραγματικότητα· χρειάζεται σταθερότητα, μείωση των γραφειοκρατικών εμποδίων και φοροελαφρύνσεις που θα απελευθερώνουν πόρους προς την επένδυση στην ανθρώπινη κεφαλαιακή ανάπτυξη.

Παράλληλα, ο Νίκος επισήμανε τη σημασία της κουλτούρας και της νοοτροπίας: «Όλα ξεκινάνε πέρα απ' την κουλτούρα και την νοοτροπία μας, απ' το κράτος. Δεν το ρίχνω στο κράτος, αλλά οι μεταρρυθμίσεις ξεκινάνε από εκεί και εμείς ακολουθούμε. ... Προσαρμοζόμαστε πολύ γρήγορα σε νέα δεδομένα. Είναι πιο εύκολο για μας, απλά θα πρέπει να υπάρχει μία σχέση αμοιβαιότητας, ειλικρίνειας, και ακριβοδικίας». Από αυτήν τη σκοπιά, η εκπαίδευση πρέπει να περιλαμβάνει όχι μόνο τεχνικές δεξιότητες αλλά και σεμινάρια ηγεσίας, εργασιακών σχέσεων και εταιρικής ηθικής, ώστε να

ενισχύεται η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Στο οικονομικό επίπεδο, η σύνδεση των επιδομάτων με τον κατώτατο μισθό διαμορφώνει καθοριστικά την εκ των πραγμάτων επιλογή των εργαζομένων να επιδιώξουν επανεκπαίδευση. Ο Μπάμπης πρότεινε ότι *«τα επιδόματα θα έπρεπε να είναι όσο είναι τώρα ο κατώτατος μισθός, και ο κατώτατος στα 1200–1300. ... Η διαφορά να μένει για να προσφέρει κίνητρο εργασίας»*, ενώ ο Νίκος κατέδειξε ότι το έμμεσο κόστος των εισφορών (από 30% σε 70%) αποθαρρύνει τη συμμετοχή σε επιδοτούμενα προγράμματα, προτείνοντας «δραστικές λύσεις» όπως μείωση εισφορών και ΦΠΑ ώστε να απελευθερωθεί εισόδημα για ιδιωτική κατάρτιση.

Ένα ακόμα κρίσιμο εμπόδιο είναι η διάχυση της πληροφορίας. Ο Λάμπρος παρατήρησε ότι *«στη χώρα τη δική μας αναγκαζόμαστε να έχουμε συνδρομές σε σάιτ με πληροφορίες, ή να στέλνουμε για πληροφορίες, γιατί κι η ανταπόκριση απ' τα υπουργεία είναι αργή»*, ενώ ο Μπάμπης ανέδειξε την έκταση του προβλήματος, όταν ανακάλυψε καθυστερημένα ότι υπήρχε δευτερεύον ταμείο: *«Οι λογιστές δεν το ήξεραν καν ότι υπήρχαν δύο ταμεία»*. Η λύση εδώ είναι η δημιουργία δεσμευτικών γραφείων πληροφόρησης, με αρμοδιότητα να παρέχουν έγκυρο και έγκαιρο ενημερωτικό υλικό σχετικά με διαθέσιμα εκπαιδευτικά προγράμματα, επιδοτήσεις και αλλαγές στη νομοθεσία.

Τέλος, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη εξειδίκευσης του ανθρώπινου δυναμικού στον πρωτογενή τομέα, ιδιαίτερα όσον αφορά βασικά προϊόντα όπως το ελαιόλαδο και το μέλι. Ο Νίκος υπογράμμισε ότι *«δεν μπορεί ... ένα τόσο σημαντικό προϊόν πρώτης ανάγκης ... να μην υπάρχει η κατάλληλη μόρφωση και παιδεία ως προς αυτό»*, ενώ ο Φώτης επεσήμανε τη χρησιμότητα μιας ολοκληρωμένης εθνικής στρατηγικής που θα καταγράφει την πορεία της παραγωγής, των εισαγωγών και εξαγωγών. Στο πλαίσιο αυτό, σκόπιμο θα ήταν να ενταχθούν αντίστοιχα μαθήματα στα ΕΠΑΛ, να αναπτυχθούν πιστοποιημένα σεμινάρια για έξυπνη γεωργία και διεθνείς αγορές, καθώς και συνεργασίες με ερευνητικά κέντρα για τη μεταφορά τεχνογνωσίας.

Στο ερώτημα *«Πώς πιστεύετε ότι μπορεί να βελτιωθεί η συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων στην αγορά εργασίας, εργαζομένων, εργοδοτών, και κυβερνητικών οργανισμών;»* Προέκυψε ότι συνολικά, για να αξιοποιηθούν οι υπάρχουσες εκπαιδευτικές δυνατότητες και να δημιουργηθούν νέες, απαιτείται συντονισμένη παρέμβαση σε όλα τα επίπεδα: θεσμικό, οικονομικό, οργανωτικό και πολιτισμικό. Μόνον έτσι θα εξοπλιστούν εργοδότες και εργαζόμενοι με τις δεξιότητες που χρειάζονται για να ανταποκριθούν στις σύγχρονες απαιτήσεις της μεταποίησης.

Η εδραίωση ουσιαστικής συνεργασίας ανάμεσα σε εργαζόμενους, εργοδότες και κυβερνητικούς φορείς απαιτεί πολύπλευρες παρεμβάσεις που συνδυάζουν θεσμικές μεταρρυθμίσεις, ενίσχυση της διαφάνειας και στοχευμένα κίνητρα. Πρώτο βήμα αποτελεί η θεσμοθέτηση μόνιμων μηχανισμών διαλόγου και διαβούλευσης, όπως τριμερείς επιτροπές σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, με σαφείς αρμοδιότητες και χρονοδιαγράμματα. Μέσα από αυτούς τους φορείς, οι ανάγκες και οι προτάσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών μπορούν να καταγράφονται έγκαιρα και να σχεδιάζονται κοινές δράσεις κατάρτισης, ανάπτυξης δεξιοτήτων και κοινωνικής προστασίας.

Η εμπιστοσύνη οικοδομείται επίσης μέσω της διαφάνειας και της δίκαιης κατανομής πόρων. Όπως τονίζει ο Μπάμπης, *«πρέπει πρώτα να υπάρχει μία δίκαιη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Όσο υπάρχει εκμετάλλευση δεν μπορεί να γίνει τίποτα. Και μετά πρέπει να υπάρχει δίκαιη σχέση μεταξύ Κράτους και Εργοδότη / Εργαζόμενου – και φυσικά ειλικρινής»*. Μόνον όταν οι κανόνες είναι ξεκάθαροι και εφαρμόσιμοι, οι εργαζόμενοι έχουν κίνητρο να επενδύσουν στην εκπαίδευση, γνωρίζοντας ότι δεν θα αδικηθούν στην αγορά εργασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο, η ευθύνη του κράτους είναι καθοριστική. Ο Νίκος σημειώνει ότι *«όλα ξεκινάνε πέρα απ' την κουλτούρα και την νοοτροπία μας, απ' το κράτος. ... θα πρέπει να υπάρχει μία σχέση αμοιβαιότητας, ειλικρίνειας, και ακριβοδικίας»*. Η ανάπτυξη ψηφιακής πλατφόρμας εθνικής εμβέλειας, όπου συγκεντρώνονται σε πραγματικό χρόνο πληροφορίες για επιδοτούμενα εκπαιδευτικά προγράμματα, επιδοτήσεις, φορολογικές αλλαγές και επιτυχείς πρακτικές από άλλες χώρες, θα ενίσχυε την ταχύτητα διάχυσης της γνώσης και θα περιόριζε την ανάγκη συνδρομητικών υπηρεσιών

τρίτων.

Παράλληλα, η πολιτική βούληση πρέπει να εκφραστεί μέσα από στοχευμένα κίνητρα. Ο Λάμπρος αναφέρει ότι *«όλα είναι ζήτημα πολιτικής βούλησης. ... Όταν υπάρχει πολύ υψηλή φορολογική επιβάρυνση, οι εργοδότες καταφεύγουν σε λάθος μέτρα»*. Η εφαρμογή φορολογικών πιστώσεων για επιχειρήσεις που παρέχουν εσωτερικά σεμινάρια, η δυνατότητα συμψηφισμού εξόδων κατάρτισης έναντι εισφορών και η επιδότηση μικρομεσαίων επιχειρήσεων για δημιουργία υποδομών e-learning μπορούν να μεταμορφώσουν το τοπίο της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, όπως επιμελητήρια, ΓΣΕΕ και εργοδοτικές ενώσεις, είναι εξίσου κρίσιμος. Η πρόταση της Αιλίν ότι *«χρειάζεται συντονισμός και απ' το κράτος, και τον εργοδότη, και την επιχείρηση, να είναι ξεκάθαροι οι ρόλοι, να υπάρχει σχεδιασμός»* οδηγεί στην ιδέα σύστασης μόνιμων «σημείων επαφής» (one-stop shops) όπου ο κάθε ενδιαφερόμενος —εργαζόμενος ή εργοδότης— μπορεί να λάβει δεσμευτική ενημέρωση για διαδικασίες πρόσληψης, εκπαίδευσης και επιδοτήσεων, αντί να πληρώνει τρίτες υπηρεσίες για απλή πληροφόρηση.

Τέλος, επιτακτική κρίνεται η εκπαίδευση στη συλλογική διαπραγμάτευση και στη δημιουργία τοπικών συμπλεγμάτων (clusters) που συνενώνουν επιχειρήσεις ίδιου κλάδου προκειμένου να σχεδιάσουν κοινά προγράμματα κατάρτισης. Η εμπειρία χωρών με ισχυρό δίκτυο μικρομεσαίων—όπως στη Γερμανία με τα τοπικά Handelskammern—μπορεί να αποτελέσει πρότυπο. Με αυτόν τον τρόπο, διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι αποκτούν δεξιότητες που απαντούν στις πραγματικές ανάγκες της αγοράς, ενώ οι επιχειρήσεις κερδίζουν σε ανταγωνιστικότητα.

Όταν η συζήτηση στράφηκε στο *«Πώς μπορούμε να εξασφαλίσουμε μία ορθή διάχυση της πληροφορίας προκειμένου να φτάνει στον εργαζόμενο ή στον εργοδότη που την χρειάζεται»* προέκυψε πως κατά τους συμμετέχοντες, μόνο σε ένα πλαίσιο αμοιβαίας εμπιστοσύνης, διαφάνειας και στοχευμένων κινήτρων μπορεί να αναπτυχθεί μια στέρεη συνεργασία, προς όφελος όλων των εμπλεκόμενων και με πραγματικά μετρήσιμα αποτελέσματα στην παραγωγικότητα και την ποιότητα ζωής.

Η ορθή διάχυση της πληροφορίας προϋποθέτει ένα δομημένο, διαφανές πλαίσιο μέσα στο οποίο κάθε εργαζόμενος ή εργοδότης θα έχει άμεση, αξιόπιστη πρόσβαση στις αποφάσεις, στα προγράμματα κατάρτισης και στις επιδοτήσεις που τον/την αφορούν. Η εμπειρία που καταγράφεται στις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων δείχνει ότι το βασικό εμπόδιο δεν είναι η έλλειψη τεχνογνωσίας, αλλά η αδιαφάνεια, η ασάφεια ρόλων και η απουσία συντονισμού.

Καταρχάς, χρειάζεται η δημιουργία ενός ενιαίου ψηφιακού κόμβου πληροφόρησης, με δεσμευτική υποχρέωση όλων των αρμόδιων υπηρεσιών (υπουργεία, ΕΦΚΑ, ΟΑΕΔ, επιμελητήρια) να αναρτούν εκεί σε πραγματικό χρόνο κάθε νέα ρύθμιση, πρόγραμμα ή προθεσμία. Μόνο έτσι θα αντιμετωπιστεί η πρακτική που περιγράφει ο Λάμπρος, όταν λέει ότι *«στη χώρα τη δική μας αναγκάζομαστε να έχουμε συνδρομές σε σάιτ με πληροφορίες, ή να στέλνουμε για πληροφορίες, γιατί κι η ανταπόκριση απ' τα υπουργεία είναι αργή»*. Ένας τέτοιος κόμβος θα λειτουργεί ως «one-stop shop», εξασφαλίζοντας στον χρήστη ενημέρωση χωρίς επιπλέον κόστος και καθυστερήσεις.

Παράλληλα, η σύσταση μόνιμων τριμερών επιτροπών σε κάθε περιφέρεια (εργαζόμενοι–εργοδότες–Κράτος) θα εγγυάται ότι οι τοπικές ανάγκες και οι δυνατές ευκαιρίες κατάρτισης καταγράφονται και εξετάζονται σε τακτική βάση. Η Αιλίν επισημαίνει ότι *«χρειάζεται συντονισμός και απ' το κράτος, και τον εργοδότη, και την επιχείρηση, να είναι ξεκάθαροι οι ρόλοι, να υπάρχει σχεδιασμός. Αλλιώς θα είναι όλα μετέωρα, θα υπάρχουν πολλά παράθυρα και κενά»*. Μέσα από αυτό το θεσμικό εργαλείο, προβλέπονται τρίμηνες αναφορές προόδου και ξεκάθαρες δεσμεύσεις για την εκπαίδευση των ενδιαφερομένων.

Η εμπιστοσύνη και η δίκαιη κατανομή ευθυνών, όπως τονίζει ο Μπάμπης, αποτελούν τη βάση: *«πρέπει πρώτα να υπάρχει μία δίκαιη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Όσο υπάρχει εκμετάλλευση δεν μπορεί να γίνει τίποτα. Και μετά πρέπει να υπάρχει δίκαιη σχέση μεταξύ Κράτους και Εργοδότη / Εργαζόμενου – και φυσικά ειλικρινής»*. Σε αυτό το πλαίσιο, η εξέλιξη νέων ψηφιακών

εργαλείων (π.χ. κινητές εφαρμογές με ειδοποιήσεις push) θα δίνει τη δυνατότητα άμεσης ενημέρωσης για νέες δυνατότητες, χωρίς να απαιτείται ο παραδοσιακός χρόνος αναμονής για επίσημες ανακοινώσεις ή πρόσβαση σε ηλεκτρονικό ταχυδρομείο.

Τέλος, η πολιτική βούληση πρέπει να εκφραστεί με θεσμικές «προθεσμίες απόκρισης» και σαφή κανονιστικά πλαίσια. Όπως παρατηρεί ο Νίκος, *«οι μεταρρυθμίσεις ξεκινάνε από το κράτος... πρέπει να υπάρχει μία σχέση αμοιβαιότητας, ειλικρίνειας, και ακριβοδικίας»*. Η υποχρέωση της δημόσιας διοίκησης να απαντά εντός 15 εργάσιμων ημερών σε ερωτήματα εργοδοτών και εργαζομένων θα εξασφαλίσει ότι καμία πληροφορία δεν «χαθεί» στο γραφειοκρατικό σύστημα.

Με τον τρόπο αυτό – συνδυάζοντας έναν ενιαίο ψηφιακό κόμβο, τοπικούς μηχανισμούς διαβούλευσης, κινητές ειδοποιήσεις και δεσμευτικές προθεσμίες κράτους–φορέων–εργοδοτών–εργαζομένων – μπορεί να διασφαλιστεί ότι κάθε ενδιαφερόμενος θα λαμβάνει έγκαιρα και έγκυρα την πληροφόρηση που χρειάζεται.

Όσον αφορά στην τελευταία ερώτηση της ενότητας, η οποία ήταν *«Εσείς, ως μονάδες, πώς μπορείτε να συνεισφέρετε σε αυτό το κομμάτι;»* προέκυψε πως για τους συμμετέχοντες, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος οφείλουν να καλλιεργήσουν και να επιδείξουν στην πράξη τις αξίες της δικαιοσύνης και της ειλικρίνειας. Όπως παρατηρεί ο Μπάμπης, *«πρέπει πρώτα να υπάρχει μία δίκαιη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Όσο υπάρχει εκμετάλλευση δεν μπορεί να γίνει τίποτα. Και μετά πρέπει να υπάρχει δίκαιη σχέση μεταξύ Κράτους και Εργοδότη/Εργαζόμενου – και φυσικά ειλικρινής»*. Σε θεσμικό επίπεδο, ο εργοδότης θα πρέπει να τηρεί σχολαστικά τους όρους των συμβάσεων εργασίας, αποφεύγοντας κάθε πρακτική που υπονομεύει τα δικαιώματα του προσωπικού, ενώ ο εργαζόμενος θα πρέπει να ανταποκρίνεται με συνέπεια στα καθήκοντά του και να ζητά ειλικρινή διάλογο σε τακτά διαστήματα.

Η κουλτούρα συνεργασίας πρέπει να ενισχυθεί από όλους, διότι, όπως υπογραμμίζει ο Νίκος, *«όλα ξεκινάνε πέρα απ' την κουλτούρα και την νοοτροπία μας, απ' το κράτος. ... πρέπει να υπάρχει μία σχέση αμοιβαιότητας, ειλικρίνειας, και ακριβοδικίας»*. Στο πλαίσιο αυτό, ο κάθε συμμετέχων θα πρέπει να αναλάβει την πρωτοβουλία διοργάνωσης ή παρακολούθησης σεμιναρίων για την ανάπτυξη «soft skills», που προάγουν την ομαδική δουλειά και την αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Επιπλέον, ο εργοδότης, σε συνεργασία με την τοπική επαγγελματική ένωση ή το επιμελητήριο, οφείλει να προωθεί τη διαμόρφωση βιώσιμου επιχειρηματικού πλαισίου. Όπως επισημαίνει ο Λάμπρος, *«Αν φτιάξουμε ένα επιχειρηματικό πλαίσιο βιώσιμο για τις επιχειρήσεις, θα είναι αυτόματα η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου πολύ καλύτερη»*. Στο επίπεδο της επιχείρησης, θα πρέπει να τεθούν ετήσιοι ποσοτικοί στόχοι για τη συμμετοχή του προσωπικού σε προγράμματα κατάρτισης και να δημοσιοποιούνται τα αποτελέσματα στον εσωτερικό διάλογο.

Η Αιλίν σημειώνει ότι *«χρειάζεται συντονισμός και απ' το κράτος, και τον εργοδότη, και την επιχείρηση, να είναι ξεκάθαροι οι ρόλοι, να υπάρχει σχεδιασμός»*. Ως εκ τούτου, κάθε επιχείρηση θα πρέπει να συμμετέχει ενεργά σε τοπικές τριμερείς επιτροπές, συνεισφέροντας στην αποτύπωση των αναγκών κατάρτισης και στην παρακολούθηση της υλοποίησης των αποφασισθέντων δράσεων.

Τέλος, όσον αφορά τη διάχυση της πληροφορίας, ο καθένας οφείλει να διασφαλίζει την πρόσβαση σε έγκυρες πηγές. Ο Λάμπης επισημαίνει πως *«Η διάχυση της πληροφορίας ... πρέπει να υπάρχει μία μέριμνα με το κράτος, και από φορείς ... να δίνεται μία πληροφορία απευθείας στον εργοδότη»*. Σε ατομικό επίπεδο, ο εργοδότης θα πρέπει να κοινοποιεί τακτικά, μέσω εταιρικών καναλιών (π.χ. intranet, ενημερωτικά δελτία), όλες τις επίσημες ανακοινώσεις για επιδοτήσεις, προγράμματα κατάρτισης και θεσμικές αλλαγές, ενώ ο εργαζόμενος θα πρέπει να ελέγχει την εγκυρότητα των πληροφοριών ζητώντας επίσημη επιβεβαίωση από τους εμπλεκόμενους φορείς. Με τον τρόπο αυτό, καλλιεργείται ένα περιβάλλον όπου η ενημέρωση ρέει αδιατάρακτα, υποστηρίζοντας την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη συνεργασία.

3.1.7 Συνεργασία και επικοινωνία

Η ενότητα αυτή επικεντρώνεται στην ανάγκη ενίσχυσης της συνεργασίας και της επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κυβερνητικών φορέων, ως θεμέλιο για ένα πιο δίκαιο, λειτουργικό και βιώσιμο εργασιακό σύστημα. Από τις παρεμβάσεις των συμμετεχόντων στο focus group, αναδεικνύεται έντονα η ανάγκη για δομημένους και διαφανείς μηχανισμούς, η ενίσχυση της εμπιστοσύνης και η ανάγκη για θεσμικές μεταρρυθμίσεις που θα ευνοούν την αμοιβαία κατανόηση και τις κοινές προοπτικές ανάπτυξης. Ειδικότερα, όσον αφορά στο πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κυβερνητικών οργανισμών, προκύπτει ότι η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κρατικών φορέων αναδεικνύεται από τη συζήτηση του focus group ως σύνθετη κοινωνική και θεσμική διεργασία, με ποικίλες όψεις, προκλήσεις και προϋποθέσεις. Η αναλυτική διερεύνηση των τοποθετήσεων αποκαλύπτει κρίσιμες παραμέτρους που επηρεάζουν το επίπεδο εμπιστοσύνης και διαμοιρασμού ευθύνης μεταξύ των βασικών μερών της παραγωγικής διαδικασίας.

Πρώτο ζήτημα που επαναλαμβάνεται είναι η απουσία θεσμικής σταθερότητας και η χαμηλή εμπιστοσύνη στο κράτος ως ρυθμιστικό και υποστηρικτικό παράγοντα. Ο Λάμπρος, με ιδιότητα λογιστή και επιχειρηματία, τονίζει πως *«το κομμάτι της διάχυσης της πληροφορίας δεν είναι σε καλό επίπεδο... η ανταπόκριση απ' τα υπουργεία είναι αργή»*, ενώ επισημαίνει ότι *«οι εργοδότες καταφεύγουν σε λάθος μέτρα λόγω της υψηλής φορολογικής επιβάρυνσης»*. Η μεταβαλλόμενη και αποσπασματική νομοθεσία, σε συνδυασμό με την απουσία έγκαιρης ενημέρωσης και συμβουλευτικής στήριξης, υπονομεύουν κάθε προσπάθεια δημιουργίας διαφανούς πλαισίου συνεργασίας.

Η ίδια η σχέση εργοδότη-εργαζομένου περιγράφεται συχνά ως ασύμμετρη και προβληματική. Ο Μπάμπης αναφέρει χαρακτηριστικά: *«Χρειάζεται πρώτα να υπάρχει μία δίκαιη σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Όσο υπάρχει εκμετάλλευση, δεν μπορεί να γίνει τίποτα»*. Αντίστοιχα, ο Νίκος παρατηρεί πως *«όταν ο ένας κερδίζει κι ο άλλος χάνει, και να γίνει κάτι θα είναι για λίγο»*. Αυτές οι αναφορές συγκλίνουν στην ανάγκη εγκαθίδρυσης μιας κουλτούρας αμοιβαιότητας, που θα βασίζεται στη διαφάνεια, τη δικαιοσύνη και τον αμοιβαίο σεβασμό.

Ταυτόχρονα, ανακύπτει η ανάγκη συλλογικής ανάληψης ευθύνης και κοινών μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών. Όπως επισημαίνει ο Νίκος, *«οι μεταρρυθμίσεις ξεκινούν από το κράτος και εμείς ακολουθούμε... χρειαζόμαστε μία σχέση αμοιβαιότητας, ειλικρίνειας και ακριβοδικίας»*. Παράλληλα, αναγνωρίζεται πως η κοινωνική και επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι πλέον αυξημένη, άρα και οι συνθήκες ώριμες για βαθύτερες αλλαγές, εφόσον υπάρξει πολιτική βούληση.

Η θεσμική αστάθεια όμως δεν πλήττει μόνο την εμπιστοσύνη, αλλά και την καθημερινή λειτουργία των επιχειρήσεων. Ενδεικτικά, ο φαρμακοποιός του focus group περιγράφει ένα περιστατικό όπου υποχρεώθηκε να καταβάλει *«ουρανοκατέβαρα 16.000 ευρώ για εφάπαξ εισφορά, λόγω άγνοιας ενός ξεχασμένου ασφαλιστικού ταμείου»*. Παρόμοια, ο Λάμπρος τονίζει: *«αναγκάζομαστε να έχουμε συνδρομές σε ιστότοπους για να ξέρουμε τις αλλαγές, επειδή δεν υπάρχει κρατική μέριμνα»*. Η προβληματική διαχείριση της πληροφορίας συντελεί στην αποσταθεροποίηση της επιχειρησιακής εμπιστοσύνης και στον περιορισμό των συνεργατικών δυνατοτήτων.

Αναδεικνύεται ακόμη ένα γενικευμένο αίσθημα κόπωσης και ανασφάλειας, που επηρεάζει τόσο εργαζόμενους όσο και εργοδότες. Όπως σημειώνει χαρακτηριστικά ο Φώτης, *«οι μαγικές λέξεις είναι ο χρόνος και η ασφάλεια»*, ενώ ο Μάνος συμπληρώνει: *«δουλεύουμε 12-14 ώρες και δεν είναι αυτό ευρωπαϊκών προτύπων»*. Η υπερεργασία, το ασταθές πλαίσιο και η απουσία κοινωνικής υποστήριξης δημιουργούν ένα τοξικό περιβάλλον που πλήττει τη δυνατότητα ανάπτυξης υγιών συνεργασιών.

Επιπλέον, πολλοί συμμετέχοντες αναφέρονται στην ανάγκη επαγγελματικής επιμόρφωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων, η οποία ωστόσο προσκρούει σε μια χαμηλή προσφορά και περιορισμένη

ποιότητα προγραμμάτων. «Απ' τα 130 σεμινάρια, τα 30-40 δεν υλοποιήθηκαν ποτέ γιατί δεν υπήρχε συμμετοχή» (Λάμπρος). Η Αιλίν σημειώνει ότι «πολλά σεμινάρια έχουν ελλιπές περιεχόμενο, γίνονται για να απορροφηθούν κονδύλια», ενισχύοντας τη θέση ότι απαιτείται αναβάθμιση και ουσιαστικός προσανατολισμός των κατάρτισης προς πραγματικές ανάγκες.

Η ανάλυση καταδεικνύει επίσης ότι η απουσία αποτελεσματικών κρατικών πολιτικών οδηγεί σε ένα τοπίο αποσπασματικής και συγκυριακής συνεργασίας. Οι καλές πρακτικές είναι αποτέλεσμα ατομικής πρωτοβουλίας και προσωπικού ήθους, όχι συστηματικής υποστήριξης. Ο Νίκος περιγράφει χαρακτηριστικά: «έχω έναν εργαζόμενο που θέλει να δουλέψει παραπάνω ώρες, και σκέφτομαι να του δώσω ποσοστό... επειδή δεν μπορώ να τον ασφαλίσω επίσημα λόγω της εφορίας».

Τέλος, η απουσία ενός αξιόπιστου μηχανισμού διαμεσολάβησης και διαλόγου μεταξύ των εμπλεκόμενων μερών αναφέρεται ρητά από τη Δέσποινα: «Δεν υπάρχει πλαίσιο όπως στο εξωτερικό που να ενημερώνει άνεργους για θέσεις και να τους κινητοποιεί». Η αναφορά αυτή προσδίδει κεντρικότητα στην ανάγκη για δημιουργία δικτύων επικοινωνίας, τόσο μεταξύ των παραγωγικών μονάδων όσο και ανάμεσα στους πολίτες και τους θεσμούς.

Η συνεργασία μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κρατικών φορέων στην Κρήτη δεν προσκρούει σε έλλειμμα διάθεσης, αλλά σε ένα δομικά ασταθές, γραφειοκρατικό και θεσμικά ασαφές πλαίσιο. Η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης απαιτεί πολιτική βούληση, βελτίωση των όρων πληροφόρησης και επιμόρφωσης, ενίσχυση των μηχανισμών διαλόγου και εξισορρόπηση των κινήτρων. Όπως επισημάνθηκε από πολλούς, το κρίσιμο ζητούμενο είναι «μια σχέση αμοιβαιότητας και ειλικρίνειας» — προϋπόθεση θεμελιώδης για ένα υγιές εργασιακό και κοινωνικό συμβόλαιο.

Όσον αφορά στο πώς μπορεί να διασφαλιστεί η αποτελεσματική επικοινωνία και διάχυση πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, κατά τους συμμετέχοντες, η αποτελεσματική επικοινωνία και η αξιόπιστη διάχυση πληροφόρησης γύρω από τα εργασιακά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για την ενδυνάμωση των σχέσεων εμπιστοσύνης στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, όπως προκύπτει από τις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων στο focus group, η πληροφόρηση είναι αποσπασματική, ανεπαρκής και άνισα προσβάσιμη, με αποτέλεσμα τη διαιώνιση φαινομένων αυθαιρεσίας και ανασφάλειας.

Η έλλειψη επίσημης, θεσμικής και εύκολα προσβάσιμης πληροφόρησης αποτελεί πάγιο πρόβλημα. Ο Λάμπρος, λογιστής και επιχειρηματίας, υπογραμμίζει: «Γίνονται αλλαγές σωρηδόν, και δεν μπορείς να παρακολουθείς τις εξελίξεις... πρέπει να έχουμε συνδρομές σε σάιτ με πληροφορίες», καταδεικνύοντας ότι ακόμη και επαγγελματίες του χώρου αδυνατούν να παρακολουθήσουν τις ρυθμιστικές τροποποιήσεις χωρίς επί πληρωμή υποστήριξη. Αντίστοιχα, ο φαρμακοποιός της ομάδας καταθέτει προσωπική εμπειρία: «Δεν ήξερα ότι υπάρχει δεύτερο ταμείο, το TEAYΦΕ... και τώρα μου ζητούν 16.000 ευρώ. Κανείς δεν το ήξερε ούτε οι λογιστές». Η παραπάνω μαρτυρία αναδεικνύει την αδυναμία των κρατικών μηχανισμών να ενημερώσουν έγκαιρα και αξιόπιστα ακόμα και για θεμελιώδεις ασφαλιστικές υποχρεώσεις.

Το πρόβλημα επιδεινώνεται σε ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι εποχιακοί, οι νέοι και οι άνεργοι. Η Αιλίν, πρώην άνεργη, τονίζει: «Ο ΟΑΕΔ έβαλε το επίδομα ανεργίας σε άλλο λογαριασμό και ένα χρόνο μετά δεν μου το έχουν καταβάλει», ενώ η Δέσποινα επισημαίνει πως «ο αντίστοιχος ΟΑΕΔ στο εξωτερικό στέλνει στον άνεργο συγκεκριμένη θέση και τον υποχρεώνει να πάει. Εδώ είμαστε απλά ένας αριθμός». Η απουσία συστηματικών μηχανισμών προσωποποιημένης ενημέρωσης οδηγεί στη διοικητική απροθυμία και στη θεσμική αορατότητα των εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, αρκετοί εργοδότες τονίζουν ότι οι κανονισμοί και τα δικαιώματα υπάρχουν μόνο «στα χαρτιά», αλλά η εφαρμογή τους εξαρτάται από τον εργοδοτικό αυταρχισμό ή την απουσία ελέγχων. Όπως σημειώνει ο Φώτης: «Οι νόμοι υπάρχουν και είναι πολύ καλοί. Αλλά στα χαρτιά. Οι συμπεριφορές, οι απολύσεις εγκύων, η σεξουαλική παρενόχληση, όλα αυτά υπάρχουν ακόμη». Η διάχυση της πληροφορίας δεν αρκεί· απαιτείται μηχανισμός εποπτείας, αναφοράς και ουσιαστικής προστασίας.

Ο Νίκος, εκπροσωπώντας μια πιο θεσμική προσέγγιση, διαφωνεί εν μέρει, λέγοντας: «Είναι πολύ δύσκολο πια να πεις σε κάποιον "φέρε τα λεφτά πίσω". Οι κάρτες χτυπάνε, οι ώρες είναι συγκεκριμένες, τα πρόστιμα βαριά. Είναι αυστηρά τα πράγματα». Ωστόσο, η θέση του φαίνεται να αντανakλά κυρίως μεγαλύτερες ή περισσότερο οργανωμένες επιχειρήσεις, και όχι το σύνολο της αγοράς, όπως δηλώνει και η Δέσποινα: «Σε μεγάλες επιχειρήσεις υπάρχουν κανόνες και σεβασμός, αλλά σε μικρές δεν είναι ίσα τα δικαιώματα».

Καθοριστικός παράγοντας είναι και η κοινωνική αποδοχή των πρακτικών παραβίασης, που ενίοτε δικαιολογείται λόγω των χαμηλών αμοιβών ή της εποχικότητας. Όπως τονίζει ο Φώτης: «Οι εποχιακές δουλειές είναι πηγή ανασφάλειας, τα ωράρια δεν τηρούνται, υπάρχουν απλήρωτα δώρα, ανασφάλιση εργασίας». Παράλληλα, η έλλειψη εμπιστοσύνης στους ελεγκτικούς μηχανισμούς του κράτους εντείνει τη δυσπιστία. «Δεν είμαι πεπεισμένος ότι οι φορείς θέλουν τον έλεγχο. Δεν μπορώ να κατηγορώ μόνο τον αγρότη που πήρε επιδότηση, και όχι αυτόν που την έδωσε», επισημαίνει εύστοχα ο ίδιος.

Αυτό το κλίμα οδηγεί σε αυτονομία, σύγχυση και ατομική διαπραγμάτευση, συχνά εις βάρος των πιο ευάλωτων. Η ανάγκη για μια αξιόπιστη, δομημένη και ευρείας προσβασιμότητας πλατφόρμα ενημέρωσης υπογραμμίζεται από όλους. Ο Λάμπρος περιγράφει θετικό παράδειγμα από το εξωτερικό: «Στο Βέλγιο, το επιμελητήριο έχει ειδικό τμήμα για ασφαλιστικά, φορολογικά, τελωνειακά. Μπορείς να θέσεις ερώτημα και να πάρεις δεσμευτική απάντηση». Στην Ελλάδα, ωστόσο, «η απάντηση από το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους αναμένεται από τον Ιούλιο του '24», καταδεικνύοντας την καθυστέρηση και την έλλειψη θεσμικού διαλόγου.

Εν κατακλείδι, η ανάλυση των απόψεων δείχνει ότι η διάχυση πληροφοριών για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων δεν μπορεί να θεωρείται απλή πράξη ενημέρωσης. Προϋποθέτει θεσμική ευθύνη, τεχνική υποστήριξη, ψηφιακά εργαλεία και μηχανισμούς λογοδοσίας. Όπως επισημαίνει χαρακτηριστικά ο Λάμπρος: «Το κράτος, οι επιμελητηριακοί και κοινωνικοί φορείς πρέπει να δίνουν πληροφόρηση άμεσα, τεκμηριωμένα και καθολικά. Αλλιώς δεν υπάρχει λειτουργική αγορά».

Η εξασφάλιση της επικοινωνίας γύρω από τα εργασιακά δικαιώματα προϋποθέτει όχι μόνο την ύπαρξη ρυθμίσεων, αλλά και την ενεργή, αξιόπιστη και ισότιμη διάχυσή τους. Η δημιουργία εθνικής ενιαίας ψηφιακής πύλης πληροφόρησης, η υποστήριξη των μικρών επιχειρήσεων για κανονιστική συμμόρφωση και η ενίσχυση της επιτόπιας επιθεώρησης συνιστούν απαραίτητα βήματα. Χωρίς αυτά, η ανισότητα πρόσβασης στην πληροφορία θα συνεχίσει να διευρύνει τις κοινωνικές και επαγγελματικές ανισορροπίες.

Η διερεύνηση του κατά πόσο οι ίδιοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι μπορούν να αναλάβουν προσωπική δράση για τη βελτίωση της συνεργασίας και της επικοινωνίας στο εργασιακό περιβάλλον, ανέδειξε ένα κρίσιμο δίπολο: αφενός την αναγνώριση της ατομικής ευθύνης, και αφετέρου τη συνειδητοποίηση των εξωτερικών περιορισμών που συχνά εμποδίζουν ουσιαστικές αλλαγές.

Ορισμένοι συμμετέχοντες έθεσαν με σαφήνεια το ατομικό πεδίο ευθύνης, εστιάζοντας στον επαγγελματισμό, την ενσυναίσθηση και την αυτοβελτίωση. Ο Λάμπρος, εργοδότης και λογιστής, ανέφερε χαρακτηριστικά: «Οι συνεργάτες μου θέλω πρωτίστως να είναι υπεύθυνοι... και μετά να έχουν γνώσεις και καλή συμπεριφορά. Πνεύμα συνεργασίας εννοείται». Μέσα από αυτή τη δήλωση, προκρίνεται η κουλτούρα της ευθύνης ως προϋπόθεση επικοινωνιακής ομαλότητας.

Παράλληλα, η Αιλίν υπογράμμισε την ανάγκη διατήρησης κινήτρου και στόχων: «Αν δεν έχεις σκοπό, είναι μετέωρο και δεν έχεις κίνητρο. Και το κίνητρο είναι αυτό που χρειάζονται όλοι». Η επικοινωνία λοιπόν δεν είναι απλώς τεχνική διαδικασία, αλλά ψυχοκοινωνική συνθήκη που προϋποθέτει αίσθηση σκοπού.

Άλλοι συμμετέχοντες αναγνώρισαν ότι μπορούν να συνεισφέρουν στην ενίσχυση της αμφίδρομης κατανόησης. Ο Νίκος παραδέχεται: «Αυτό που βλέπω είναι ότι τα οράματα των νέων είναι πολύ βραχυπρόθεσμα. Αν θέλω καλύτερη συνεργασία, πρέπει να κατανοήσω τις προσδοκίες τους». Η

θέση αυτή εντάσσεται στην οπτική της πολιτισμικής διαμεσολάβησης: για να βελτιωθεί η συνεργασία, ο καθένας πρέπει να αναστοχαστεί τις προσλαμβάνουσες και τα βιώματα του άλλου.

Ωστόσο, υπήρξαν φωνές που αναγνώρισαν δομικά εμπόδια ή συναισθηματική εξουθένωση ως ανασταλτικό παράγοντα. Ο Φώτης δήλωσε: *«Είμαι πολύ κουρασμένος για να το πετύχω»*, συνδέοντας το ζήτημα με την υπερεντατικοποίηση της εργασίας. Παρόμοια, η Δέσποινα εστιάζει στην αξιολόγηση και ανατροφοδότηση που λείπει: *«Πολλές εταιρείες δεν θέλουν αξιολόγηση. Κακώς. Πρέπει να υπάρχει ισορροπία μεταξύ ωραρίου και αμοιβής»*. Εδώ, η προθυμία για συνεισφορά συνδέεται με το αν υπάρχει δομή που την υποδέχεται.

Άλλοι επεσήμαναν το ζήτημα της επαγγελματικής εκπαίδευσης ως διαύλου συνεργασίας, τόσο από τη σκοπιά του εργοδότη όσο και του εργαζομένου. Ο Μπάμπης, φαρμακοποιός, αναφέρει: *«Δεν βρίσκω άτομα με διάθεση για δημιουργία και επιμόρφωση. Ένας φαρμακοποιός ξεκινά με 700 ευρώ – είναι ντροπή να το προτείνω»*. Εδώ, η βελτίωση της συνεργασίας εμπλέκεται με το ζήτημα της δίκαιης αποτίμησης της εργασίας και της κοινωνικής αναγνώρισης της προσπάθειας.

Ακόμη, ορισμένοι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν σε πρωτοβουλίες καλλιέργειας διαλόγου ως μοχλό βελτίωσης. Ο Νίκος σημειώνει: *«Έχω θέσει στόχους σε άτομα με υπεύθυνες θέσεις... και είδα ότι άρχισε να αποκτά ενδιαφέρον. Πορευόμαστε έτσι»*, προκρίνοντας ένα μοντέλο συνεργασιακής στοχοθεσίας, όπου η επικοινωνία ενδυναμώνεται μέσω κοινών αναφορών.

Η πιο κριτική στάση υιοθετήθηκε από τον φαρμακοποιό, που θέτει το ερώτημα *«Σε ποιο πλαίσιο;»*, αναφερόμενος στις ανισότητες και στην απουσία προστασίας για εργαζόμενες μητέρες. *«Να γίνει καλύτερη υπόλληλος και κακή μαμά;»*, αναρωτιέται, επισημαίνοντας ότι η ατομική βελτίωση χωρίς θεσμική μέριμνα οδηγεί σε ηθικά διλήμματα και αναπαραγωγή ανισοτήτων.

Συνολικά, η ανάλυση των τοποθετήσεων αναδεικνύει ότι η βελτίωση της συνεργασίας δεν είναι αποκλειστικά ατομική ευθύνη, αλλά βρίσκεται σε διαλεκτική σχέση με το οργανωτικό και κοινωνικό περιβάλλον. Όπως παρατηρεί η Αιλί, *«Χρειάζεται συντονισμός από το κράτος, τον εργοδότη και την επιχείρηση. Αλλιώς όλα μένουν μετέωρα»*. Η ουσιαστική συνεργασία προϋποθέτει συστημική σαφήνεια ρόλων, διαφάνεια διαδικασιών και καλλιέργεια κουλτούρας διαλόγου. Χωρίς αυτά, η ατομική πρωτοβουλία είναι αναγκαία αλλά ανεπαρκής.

Η ενίσχυση της συνεργασίας και της επικοινωνίας απαιτεί από τους εργαζομένους και τους εργοδότες αυτογνωσία, διάθεση για ενσυναίσθηση και αναστοχασμό, αλλά ταυτόχρονα οφείλει να εδράζεται σε ένα λειτουργικό, ηθικά δίκαιο και θεσμικά υποστηρικτικό περιβάλλον. Ο διάλογος, η διαφάνεια, η αμοιβαιότητα και η ουσιαστική αναγνώριση των κόπων των εμπλεκομένων είναι κρίσιμες συνθήκες, χωρίς τις οποίες κάθε ατομική βούληση για βελτίωση κινδυνεύει να μείνει αναξιοποίητη.

3.1.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης

Η ενότητα αυτή στοχεύει στη διερεύνηση του πώς οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται και σχεδιάζουν την επαγγελματική τους εξέλιξη ή τη βιωσιμότητα και ανάπτυξη της επιχείρησής τους. Το ερώτημα επικεντρώνεται στις ατομικές δυνατότητες και επιλογές, αλλά όπως προκύπτει από τις απαντήσεις, οι στρατηγικές που αναπτύσσονται είναι άρρηκτα συνδεδεμένες με τις δομικές συνθήκες, τις ευκαιρίες επιμόρφωσης, την οικονομική πραγματικότητα και την πολιτική πρόνοια.

Αναφορικά με τους τρόπους που μπορούν οι συμμετέχοντες να επιτύχουν τους στόχους τους, πολλοί συμμετέχοντες προσέγγισαν την επαγγελματική εξέλιξη μέσα από το πρίσμα της συνεχούς μάθησης και της αυτοβελτίωσης. Η Αιλί, για παράδειγμα, σημείωσε: *«Ό,τι κάνεις για την εξέλιξή σου, κι έχεις μία κατεύθυνση, μπορείς να το ψάξεις και να προσπαθήσεις και να πας παρακάτω. Έχεις το χρόνο, την όρεξη, να σου δίνει η εκπαίδευση ένα εφόδιο»*, ενώ ο Φώτης τόνισε πως *«όλοι, είτε μικροί είτε μεγάλοι, πρέπει να μπορούμε και να μάθουμε τις νέες τεχνολογίες, το ηλεκτρονικό εμπόριο, γιατί είναι*

κάτι που αν προσπεράσεις, θα βρεθεί άλλος να πάρει τη δουλειά». Αναδεικνύεται έτσι μία στροφή προς την ενδυνάμωση των δεξιοτήτων, τόσο ψηφιακών όσο και κοινωνικών, ως εργαλείο επιβίωσης αλλά και εξέλιξης στην αγορά εργασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στην προσωπική δέσμευση και διάθεση για συνεχή προσπάθεια, ανεξαρτήτως ηλικίας ή θέσης. Ο Μπάμπης, φαρμακοποιός και επιχειρηματίας, ανέφερε: «Είμαι 63 χρονών και διαβάζω ακόμη. Επιμορφώνομαι γιατί είναι η φύση της δουλειάς τέτοια», υπογραμμίζοντας πως η επαγγελματική πρόοδος απαιτεί διαρκή νοητική επαγρύπνηση και επένδυση χρόνου.

Ωστόσο, το θεσμικό και κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο δεν είναι πάντοτε ενισχυτικό αυτών των προσπαθειών. Ο Μάνος σημείωσε ότι «οι πρώτες ύλεις έχουν εκτοξευθεί και δεν υπάρχουν νέα παιδιά στην οικοδομή. Προτιμούν εναλλακτικούς τρόπους απασχόλησης, γιατί δεν βρίσκουν προοπτική εξέλιξης». Η έλλειψη ουσιαστικών κινήτρων και η υποτίμηση συγκεκριμένων κλάδων οδηγεί σε εκτροπή των προσδοκιών και αποστροφή από παραγωγικούς τομείς.

Ενδεικτική είναι και η εμπειρία του Λάμπρου, ο οποίος αναφέρει: «Επενδύω πολύ στους συνεργάτες μου. Τους εκπαιδewώ μέσα στην επιχείρηση, με σεμινάρια, καταρτίσεις. Είναι πιο χρονοβόρο, αλλά πιο σταθερό σε βάθος χρόνου». Εδώ διαφαίνεται η δυναμική του ενδοεπιχειρησιακού mentoring, που μπορεί να αποτελέσει λύση απέναντι στην αποτυχία του επίσημου συστήματος κατάρτισης.

Ορισμένοι συμμετέχοντες προσέγγισαν το θέμα με ρεαλισμό και περιορισμένη προσδοκία. Ο Φώτης δήλωσε: «Είμαι πολύ κουρασμένος για να το πετύχω», αποτυπώνοντας μία διάχυτη ψυχολογική εξάντληση που λειτουργεί αποτρεπτικά στη διαμόρφωση και υλοποίηση μακροπρόθεσμων στόχων. Παράλληλα, ο Μπάμπης επισήμανε τη χαμηλή ποιότητα της παρεχόμενης επιμόρφωσης: «Τα ίδια τα σεμινάρια που δημιουργούνται απ' το κράτος έχουν ελλείψεις περιεχόμενο. Απλά για να παίρνουν τα κονδύλια». Η παρατήρηση αυτή συνδέει την ατομική προσπάθεια με το έλλειμμα αξιοπιστίας των θεσμικών διαύλων κατάρτισης.

Σημαντικό είναι ότι αρκετοί συμμετέχοντες επανέφεραν το ζήτημα του κινήτρου ως καθοριστικό για την ενεργοποίηση της επαγγελματικής προσπάθειας. Η Αιλί ανέφερε χαρακτηριστικά: «Αν δεν έχεις σκοπό, είναι μετέωρο. Το κίνητρο είναι αυτό που χρειάζονται όλοι και τα νέα παιδιά για να πάνε παραπέρα», ενώ η Δέσποινα συμπλήρωσε: «Αν δεν θέλεις, δεν μπορείς να κάνεις τίποτα». Η εξέλιξη, επομένως, δεν είναι μόνο αποτέλεσμα εξωτερικών ευκαιριών, αλλά και εσωτερικής θέλησης και προσήλωσης.

Ωστόσο, ακόμη κι όταν υπάρχει αυτή η θέληση, το θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο καθορίζει αν αυτή θα βρει έδαφος να καρποφορήσει. Ο Μάνθος τόνισε πως «τα πανεπιστημιακά ιδρύματα δεν προωθούν τον κόσμο τους να αποκτήσει εργασιακή εμπειρία. Δεν υπάρχει διασύνδεση», θέτοντας το ζήτημα της αποσύνδεσης μεταξύ ανώτατης εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας. Αντίστοιχα, ο Βασίλης καυτηρίασε την έλλειψη στρατηγικού σχεδίου: «Μία σχολή υπήρχε στο Κοκκίνη Χάνι για τον τουρισμό και δεν λειτούργησε ποτέ. Δεν υπάρχει προοπτική».

Συμπερασματικά, η ενότητα αποτυπώνει μία σύνθετη εικόνα, όπου οι συμμετέχοντες, αν και διαθέτουν συνείδηση της ατομικής τους ευθύνης και δυνατότητας, προσκρούουν σε δομικά ελλείμματα, θεσμικές δυσλειτουργίες και κοινωνικοοικονομικά αντικίνητρα. Όπως το συνοψίζει εύστοχα ο Λάμπρος: «Είναι πιο εύκολο να αποθαρρυνθείς, απ' το να ενθαρρυνθείς». Αν δεν υπάρξει ένας ολοκληρωμένος και συνεκτικός σχεδιασμός σε επίπεδο δημόσιας πολιτικής, οι καλές προθέσεις και οι προσωπικές στρατηγικές εξέλιξης κινδυνεύουν να παραμείνουν αδρανείς.

Η επαγγελματική εξέλιξη δεν είναι αμιγώς ατομική υπόθεση. Προϋποθέτει την παροχή ουσιαστικής και αξιόπιστης επιμόρφωσης, την οικονομική βιωσιμότητα, την πολιτική μέριμνα, και ένα πλαίσιο δικαιοσύνης και σταθερότητας. Χωρίς αυτά, ακόμη και οι πιο πρόθυμοι επαγγελματίες ή εργοδότες εργάζονται μέσα σε συνθήκες εξουθένωσης και αβεβαιότητας, με αποτέλεσμα η επαγγελματική κινητικότητα να καθίσταται επισφαλής και εύαλπη.

Η επόμενη ερώτηση επιχείρησε να μετατοπίσει τη συζήτηση από τη διατύπωση γενικών

στόχων προς την ανίχνευση των διαδρομών, των στρατηγικών και των πρακτικών που θα μπορούσαν να οδηγήσουν στην επίτευξή τους. Οι συμμετέχοντες, αν και συχνά αναφέρονται σε συστημικά εμπόδια και θεσμικές αδυναμίες, εντοπίζουν συγκεκριμένους τρόπους με τους οποίους μπορούν – υπό προϋποθέσεις – να κινηθούν προς τα επαγγελματικά αποτελέσματα που επιθυμούν.

Καταρχάς, αναδείχθηκε η ανάγκη για συστηματική επένδυση στην προσωπική ανάπτυξη, με έμφαση στην κατάρτιση και την εξειδίκευση. Όπως παρατηρεί η Αιλί: *«Ο,τι κάνεις για την εξέλιξή σου, κι έχεις μία κατεύθυνση, μπορείς νομίζω να το ψάξεις και να προσπαθήσεις και να πας παρακάτω. Έχεις το χρόνο, την όρεξη, να σου δίνει η εκπαίδευση ένα εφόδιο»*. Η ενίσχυση της επαγγελματικής ταυτότητας, μέσα από την τεχνική επάρκεια και την προσωπική δέσμευση, φαίνεται να αποτελεί προϋπόθεση για την προσέγγιση επιθυμητών αποτελεσμάτων.

Σε αντίστοιχο πλαίσιο, ο Μάνος επισημαίνει την αξία της συνεχούς επιμόρφωσης με πρακτικό προσανατολισμό: *«Τα σεμινάρια που προσφέρονται, αν αξιοποιηθούν σωστά, βοηθούν πραγματικά κάποιον που θέλει να χτίσει το επαγγελματικό του προφίλ. Δεν θα μείνει από δουλειά, τουλάχιστον στον χώρο της οικοδομής»*. Η τεκμηριωμένη επιλογή επιμορφωτικών εργαλείων παρουσιάζεται όχι ως συμπληρωματικό αλλά ως καθοριστικό στοιχείο στρατηγικής επαγγελματικής επιβίωσης.

Ωστόσο, η κινητοποίηση δεν εξαντλείται στην ατομική προθυμία, αλλά προσκρούει στο δομικό έλλειμμα ευκαιριών. Ο Μπάμπης σχολιάζει: *«Η δουλειά μας, όλων οι δουλειές, είναι διεκπεραιωτικές. Αυτό είναι το χειρότερο κομμάτι. Η δουλειά είναι κάτι που το κάνεις για να επιβιώσεις. Από εκεί και πέρα ξεκινάει η ποιότητα που σου δίνει και ψυχολογικές επιστροφές, ικανοποιήσεις, που σε κάνει να οραματίζεσαι, να κάνεις άλλα πράγματα στη ζωή σου»*. Η ποιοτική διάσταση της εργασίας αποτελεί κρίσιμο παράγοντα για τη διατήρηση του επαγγελματικού κινήτρου και την επίτευξη στόχων.

Ορισμένοι συμμετέχοντες προτείνουν την ανάληψη μεγαλύτερης ευθύνης και εμπλοκής στις ίδιες τους τις επιχειρήσεις. Ο Νίκος, για παράδειγμα, δηλώνει: *«Έχω θέσει κάποιους στόχους σε άτομα που έχουν πιο υπεύθυνες θέσεις. Άρχισε να αποκτά πολύ ενδιαφέρον. Πορευόμαστε πλέον έτσι»*. Πρόκειται για μια μορφή αποκέντρωσης ευθυνών και ενίσχυσης της επαγγελματικής δέσμευσης μέσω αναγνώρισης και ανταποδοτικότητας.

Παράλληλα, υπογραμμίστηκε η σημασία της οργανωμένης πληροφόρησης και διοικητικής καθοδήγησης, ως προϋποθέσεις για στοχευμένη δράση. Ο Λάμπρος σημειώνει: *«Το κομμάτι της διάχυσης της πληροφορίας δεν είναι σε καλό επίπεδο. Πρέπει να υπάρχει μέριμνα από το κράτος και τους φορείς να δίνεται πληροφορία απευθείας στον εργοδότη»*. Η απουσία ξεκάθαρης, εύληπτης και έγκαιρης πληροφόρησης δημιουργεί αβεβαιότητα και αποπροσανατολισμό, καθιστώντας δυσχερέστερη τη στοχοπροσήλωση.

Ορισμένες παρεμβάσεις θέτουν ως αναγκαία συνθήκη την ύπαρξη κινήτρων και θεσμικής υποστήριξης, ώστε να μεταφραστεί η επιθυμία σε πράξη. Ο Μπάμπης, για παράδειγμα, προτείνει: *«Η δουλειά θα πρέπει να είναι κάτι που διασφαλίζει τις ανάγκες μας. Από εκεί ξεκινάς και μετά πας στο δημιουργικό. Αλλιώς τι να φανταστείς;»*. Το επιχείρημα καταδεικνύει ότι σε συνθήκες οικονομικής επισφάλειας, η επιδίωξη πιο αφηρημένων στόχων καθίσταται πολυτέλεια.

Ο Φώτης, σε μια ρεαλιστική αποτίμηση, συνόψισε: *«Το ιδεατό είναι να κάνεις αυτό που σου αρέσει, αλλά όλοι αναγκαζόμαστε ή αναγκαστήκαμε στο παρελθόν, για καθαρά βιοποριστικό λόγο, να δουλέψουμε σε κάτι που μας συντηρεί»*. Το χάσμα μεταξύ του ιδεατού και του πραγματοποιήσιμου παραμένει ευδιάκριτο, αλλά δεν ακυρώνει την κινητοποίηση – απλώς την προσανατολίζει διαφορετικά.

Η προσέγγιση των επιθυμητών επαγγελματικών αποτελεσμάτων απαιτεί συνδυασμό ατομικής διάθεσης, προσβάσιμης επιμόρφωσης, καθαρής πληροφόρησης και θεσμικής υποστήριξης. Οι συμμετέχοντες του focus group δείχνουν πρόθυμοι να αναλάβουν δράση, όμως τα δομικά εμπόδια και οι κοινωνικοοικονομικές αβεβαιότητες λειτουργούν συχνά ανασταλτικά. Η μετατροπή του στόχου σε επίτευγμα, επομένως, δεν είναι μόνο ζήτημα βούλησης, αλλά προϊόν ενός συνεκτικού

οικοσυστήματος υποστήριξης, καθοδήγησης και δικαιοσύνης.

Η προηγούμενη ερώτηση λειτούργησε στην συνέχεια ως μηχανισμός ενεργοποίησης και αυτοαναστοχασμού, μεταφέροντας τη συζήτηση από το επίπεδο της επιθυμίας και της γενικής αναφοράς στους στόχους, στην πρακτική και ρεαλιστική στάθμιση συγκεκριμένων ενεργειών. Οι απαντήσεις αναδεικνύουν μια ποικιλία προθέσεων, επιφυλάξεων, αλλά και στρατηγικών προσαρμογής, που αντανακλούν τις πολλαπλές πραγματικότητες της τοπικής αγοράς εργασίας και τις προσωπικές δυνατότητες κάθε συμμετέχοντα.

Η επένδυση στην επιμόρφωση παραμένει πρωτεύον μέλημα, για όσους διαθέτουν τη σχετική προσβασιμότητα και χρόνο. Η Δέσποινα σημειώνει χαρακτηριστικά: «*Πάντα υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης πάνω στην δουλειά. Είτε μέσω σεμιναρίων, είτε άλλων επιλογών*», ενώ ο Μάνος υπογραμμίζει ότι «*όποιος θέλει να βελτιωθεί, υπάρχει η δυνατότητα να εξελιχθεί. Και φτιάχνοντας και το προφίλ του και την επαγγελματική του ταυτότητα, δεν θα μείνει από δουλειά*». Οι τοποθετήσεις αυτές καταδεικνύουν την αναγνώριση της διαρκούς μάθησης ως εργαλείου επιβίωσης και εξέλιξης.

Παράλληλα, τίθεται σοβαρά το ενδεχόμενο ανάληψης περισσότερης πρωτοβουλίας και ανάδειξης της προσωπικής υπευθυνότητας στην εργασία. Ο Λάμπρος επισημαίνει ότι «*οι συνεργάτες μου θέλω πρωτίστως να είναι υπεύθυνοι σ' αυτό που κάνουν*», δείχνοντας πως η καλλιέργεια μιας υπεύθυνης εργασιακής στάσης μπορεί να δημιουργήσει αμοιβαία εμπιστοσύνη και προοπτικές ανέλιξης.

Ωστόσο, καταγράφεται και η κόπωση, η οποία περιορίζει την ενεργοποίηση. Ο Φώτης παρατηρεί: «*Με κάποιον τρόπο είμαι ευχαριστημένος, αλλά παράλληλα είμαι πολύ κουρασμένος για να μπορώ να το πετύχω*». Αντίστοιχα, ο Μάνος σχολιάζει: «*Η λέξη κούραση τα περιγράφει όλα. Το να είμαστε ικανοποιημένοι που δουλεύουμε αρκετές ώρες για να έχουμε το επίπεδο που νομίζουμε ότι είμαστε καλυμμένοι, σίγουρα δεν είναι των ευρωπαϊκών όρων*». Η εντατικοποίηση και η εξουθένωση λειτουργούν αποτρεπτικά για την ανάληψη νέων ενεργειών, ακόμη κι αν η βούληση είναι παρούσα.

Ορισμένοι συμμετέχοντες εξετάζουν συγκεκριμένες αλλαγές πρακτικής. Ο Νίκος αναφέρει: «*Έχω θέσει στόχους σε άτομα με υπεύθυνες θέσεις και αυτό άρχισε να αποκτά πολύ ενδιαφέρον*», ενδεικτικό μιας οργανωσιακής κουλτούρας που στηρίζεται στην ανάθεση ευθύνης και στη δημιουργία κινήτρων. Η Αιλί, αντίστοιχα, δίνει έμφαση στη σχέση ανάμεσα στην ατομική δέσμευση και στην ποιότητα ζωής: «*Ιδανικά, θα ήθελα με το πέρασμα του χρόνου, οι κόποι που μπορεί να κάνω να αποδίδουν καλύτερα και να κερδίζω αρκετό χρόνο για την προσωπική μου ζωή*».

Επιπλέον, σε ατομικό επίπεδο, το βήμα της εξοικείωσης με την τεχνολογία και τις ψηφιακές δεξιότητες θεωρείται κρίσιμο. Ο Φώτης επισημαίνει: «*Όλοι, είτε μικροί είτε μεγάλοι, πρέπει να μπορούμε και να μάθουμε τις νέες τεχνολογίες, το ηλεκτρονικό εμπόριο. Αν κάποιος το προσπεράσει, θα βρεθεί άλλος να πάρει τη δουλειά*». Πρόκειται για στρατηγική επιβίωσης σε ένα ψηφιακά μετασχηματιζόμενο περιβάλλον.

Τέλος, δεν απουσιάζουν οι κριτικές και επιφυλακτικές φωνές που εντοπίζουν τα όρια της ατομικής ευθύνης σε ένα περιβάλλον επισφάλειας. Όπως λέει ο Μπάμπης: «*Παλεύουμε περισσότερο για την επιβίωση, παρά για την ολοκλήρωση των οραμάτων μας*», ενώ η Αιλί προσθέτει: «*Χρειάζεται συντονισμός και απ' το κράτος, και τον εργοδότη, και την επιχείρηση, να είναι ξεκάθαροι οι ρόλοι, να υπάρχει σχεδιασμός*».

Η αναφορά στα «βήματα που σκέφτονται σοβαρά να κάνουν» καταδεικνύει πως οι εργαζόμενοι και εργοδότες δεν στερούνται διάθεσης ή σχεδίων· αυτό που απουσιάζει συχνά είναι ένα σταθερό, υποστηρικτικό και διαφανές πλαίσιο που να ευνοεί τη στοχοπροσήλωση, την ενίσχυση των δεξιοτήτων και την προοπτική εξέλιξης. Χωρίς τέτοιο πλαίσιο, τα «σοβαρά βήματα» παραμένουν ευσεβείς πόθοι ή πράξεις που αποδίδουν δυσανάλογα μικρό αποτέλεσμα σε σχέση με την προσπάθεια.

Η τελευταία ερώτηση της ενότητας «*Τι θα άλλαζε στο κοινωνικό σας περιβάλλον/κοινότητα αν μπορούσατε να κινηθείτε προς αυτά που φαντάζεστε-επιθυμείτε;*» λειτούργησε ως γέφυρα ανάμεσα στον ατομικό στόχο και τη συλλογική ωφέλεια, φέρνοντας στο προσκήνιο την κοινωνική διάσταση

της επαγγελματικής επιτυχίας. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων δεν αντιλαμβάνεται την επαγγελματική ανέλιξη ως καθαρά ατομική υπόθεση, αλλά ως πολλαπλασιαστή αξίας για τον περίγυρό τους.

Ο Νίκος, με χαρακτηριστική αυτοπαρατήρηση, σημειώνει: «*Το παραπάνω χρήμα θα πάει στους δανεισμούς που έχει το κράτος... Για να συμβεί αυτό, θα πρέπει το επιχειρείν να είναι πιο σωστό και πιο προσβάσιμο στον κόσμο*». Η αναφορά του τονίζει ότι το προσωπικό οικονομικό αποτέλεσμα είναι ταυτόχρονα μέρος της εθνικής οικονομικής ανασυγκρότησης, συνδέοντας την εργασιακή εξέλιξη με τον μακροοικονομικό προσανατολισμό.

Παράλληλα, ο Λάμπρος εστιάζει στις προοπτικές ανατροπής της ανασφάλειας μέσω της βελτίωσης του επαγγελματικού περιβάλλοντος: «*Αν φτιάξουμε ένα επιχειρηματικό πλαίσιο βιώσιμο για τις επιχειρήσεις, θα είναι αυτόματα η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου πολύ καλύτερη*». Η θέση αυτή επιβεβαιώνει την κυκλική σχέση ανάμεσα στη θεσμική ορθολογικότητα και τη βελτίωση του τοπικού κοινωνικού ιστού.

Η ενίσχυση του αισθήματος δημιουργικότητας αναδεικνύεται επίσης ως θεμελιώδες ζητούμενο. Όπως αναφέρει η Αιλί: «*Όποιος έχει τη δική του επιχείρηση, που δημιουργεί κάτι, το εξελίσσει και το καμαρώνει, να ευχαριστείται και να ζει όμορφα με αυτό*». Πρόκειται για μια αντίληψη όπου η επαγγελματική ολοκλήρωση γεννά θετική κοινωνική ενέργεια και πρότυπα ενδυνάμωσης στην κοινότητα.

Αντίστοιχα, ο Μπάμπης τονίζει τη σημασία της ύπαρξης οράματος για το κοινωνικό σύνολο: «*Για τα νέα παιδιά αυτό είναι αδιανόητο. Βλέπουν μόνο σκοτάδι μπροστά τους. Έχει φύγει το όραμα απ' τη μέση*». Η εργασία –και η πρόσβαση σ' αυτήν με όρους δικαιοσύνης και προοπτικής– αντιμετωπίζεται ως παράγοντας κοινωνικής συνοχής και αναστροφής του συλλογικού πεσιμισμού.

Η Δέσποινα προσθέτει ένα πιο προσωπικό και ρεαλιστικό παράδειγμα: «*Το όραμα και οι στόχοι μας βοηθάνε να προχωράμε. Αν δεν έχουμε, δεν έχει νόημα*», ενώ ο Φώτης παρατηρεί με ακρίβεια: «*Το ιδεατό είναι να κάνεις αυτό που σου αρέσει... αλλά όλοι αναγκαζόμαστε στο παρελθόν για καθαρά βιοποριστικό λόγο*». Εδώ αποτυπώνεται η τάση του κοινωνικού περιβάλλοντος να εγκλωβίζει τα άτομα σε ρόλους ανάγκης, παρά σε δημιουργικές ταυτότητες.

Τέλος, η αντανάκλαση της ατομικής επαγγελματικής επιτυχίας στην ευρύτερη κοινότητα γίνεται εμφανής και μέσα από τη συχνή χρήση του όρου «να προσφέρω». Η εργασία, η εξέλιξη, η καινοτομία – εφόσον καταστούν εφικτές – θα διαχύσουν κοινωνική αξία, θα αναδιατάξουν θετικά την αίσθηση σκοπού και θα βελτιώσουν τη συλλογική προοπτική.

Οι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι η επαγγελματική τους πρόοδος δεν είναι μόνο ζήτημα αυτοπραγμάτωσης, αλλά προϋπόθεση ενδυνάμωσης του κοινωνικού και οικονομικού περιβάλλοντος στο οποίο ζουν. Οι φαντασιακοί στόχοι, αν υλοποιηθούν, έχουν τη δυναμική να αναδιαμορφώσουν όχι μόνο τη ζωή του ατόμου, αλλά και το κλίμα αισιοδοξίας, εμπιστοσύνης και συλλογικότητας στην κοινότητα.

3.1.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη

Η θεματική αυτή εξετάζει τις εμπειρίες και τις ανάγκες υποστήριξης εργαζομένων και ανέργων σε καθεστώς κοινωνικής ευαλωτότητας. Αν και οι περισσότεροι συμμετέχοντες δεν αυτοπροσδιορίστηκαν ως ευάλωτοι, δύο περιπτώσεις αναδείχθηκαν με ιδιαίτερη σαφήνεια: η Αϊλίν, μητέρα με οικογενειακές υποχρεώσεις, και η Δέσποινα, διαζευγμένη μητέρα με ένα παιδί. Και οι δύο ανέδειξαν τις πολυσύνθετες προκλήσεις που συνδέονται με την εργασιακή αστάθεια, την έλλειψη υποδομών και την ανεπαρκή θεσμική υποστήριξη.

Η Αϊλίν περιέγραψε πως το βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει είναι η συνύπαρξη της εργασιακής απασχόλησης με την ανατροφή των παιδιών: «*Δεν υπάρχουν δομές που να σε στηρίζουν πραγματικά. Στην αγορά εργασίας οι μητέρες θεωρούνται μειονέκτημα*». Το ίδιο τόνισε και η Δέσποινα,

δηλώνοντας ότι «η σταθερή δουλειά είναι δύσκολη. Οι περισσότερες δουλειές είναι εποχιακές και δεν πληρώνουν καλά. Είναι δύσκολο να τα συνδυάσεις όλα». Αυτή η εμπειρική μαρτυρία αναδεικνύει την έλλειψη προσβάσιμων υπηρεσιών φροντίδας και την κοινωνική απουσία στήριξης για μονογονεϊκές οικογένειες.

Όσον αφορά τα προγράμματα στήριξης, και οι δύο γυναίκες εξέφρασαν σκεπτικισμό. Η Αϊλίν δήλωσε πως «ήταν τυπικά, χωρίς ουσία, και δεν με βοήθησαν ιδιαίτερα», ενώ η Δέσποινα ανέφερε ότι «τα περισσότερα επιδοτούμενα δεν είχαν αποτέλεσμα». Αναδεικνύεται, λοιπόν, ένα κενό μεταξύ των προσφερόμενων υπηρεσιών και των πραγματικών αναγκών των ωφελούμενων.

Στο ερώτημα περί επιπλέον υποστήριξης, η Αϊλίν ήταν σαφής: «Δομές φύλαξης παιδιών με ευέλικτο ωράριο και προγράμματα κατάρτισης που να προσαρμόζονται στην αγορά», ενώ η Δέσποινα τόνισε την ανάγκη για «υποστήριξη σε μονογονεϊκές οικογένειες ώστε να δουλεύουν χωρίς να ανησυχούν συνεχώς για το παιδί».

Στο πεδίο του κοινωνικού περιβάλλοντος, και οι δύο γυναίκες δήλωσαν ότι αισθάνονται κοινωνικά εκτεθειμένες. Η Αϊλίν σημείωσε: «Υπάρχει ακόμα προκατάληψη για τις γυναίκες που προσπαθούν να ισορροπήσουν εργασία και οικογένεια», ενώ η Δέσποινα ανέφερε: «Στην κοινωνία, πολλές φορές αισθάνεσαι μόνη. Δεν υπάρχει κατανόηση». Η κοινωνική απομόνωση εμφανίζεται εδώ ως προέκταση της θεσμικής αδυναμίας.

Συνολικά, οι φωνές των δύο γυναικών αποκαλύπτουν πώς η ευαλωτότητα είναι αποτέλεσμα διασταυρούμενων παραγόντων: έλλειψης φροντίδας, εργασιακής αστάθειας, κοινωνικού αποκλεισμού και ανεπαρκούς κρατικής πολιτικής. Οι εμπειρίες τους μπορούν να συμβάλουν ουσιαστικά στον σχεδιασμό στοχευμένων παρεμβάσεων υποστήριξης, ενδυνάμωσης και κοινωνικής ένταξης.

Γενικότερα, η θεματική της κοινωνικής ευαλωτότητας έδωσε την ευκαιρία στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις αντιλήψεις τους για τις ανισότητες, τις ευπαθείς ομάδες αλλά και το εύρος της ατομικής και θεσμικής ευθύνης έναντι αυτών. Οι ερωτήσεις που τέθηκαν (*Τι θεωρείτε ότι είναι η κοινωνική ευαλωτότητα και ποιες μορφές λαμβάνει; και Γνωρίζετε κοινωνικά ευάλωτα άτομα και ομάδες στην Κρήτη; Αν ναι, μιλήστε μας γι' αυτές. Εσείς προσωπικά τι πιστεύετε ότι μπορείτε να κάνετε για αυτούς/ές; Η Πολιτεία και η Περιφέρεια;*) προκάλεσαν αναστοχασμό και κριτική τοποθέτηση.

Ο Φώτης τόνισε ότι η κοινωνική ευαλωτότητα συνδέεται με πολλαπλές μορφές αποκλεισμού και ανασφάλειας, υπογραμμίζοντας: *"Το ιδεατό είναι να κάνεις αυτό που σου αρέσει... αλλά όλοι αναγκάζομαστε στο παρελθόν για καθαρά βιοποριστικό λόγο"*. Αν και η φράση ειπώθηκε σε προηγούμενο ερώτημα, η έννοια της ανάγκης ως μορφή εξαναγκαστικής ευαλωτότητας επανέρχεται εδώ ως θεμελιακή.

Ο Μπάμπης αναγνώρισε την ύπαρξη *"κρυφών εισοδημάτων"* που ενισχύουν την επιβίωση ορισμένων κοινωνικών στρωμάτων, ωστόσο έσπευσε να επισημάνει πως *"δεν θα έπρεπε να είναι αυτά που μας βοηθάνε, αλλά να υπάρχει μία θεσμική στήριξη για όλους"*. Η τοποθέτηση αυτή αναδεικνύει την ασυμμετρία μεταξύ τυπικής πρόνοιας και άτυπων μηχανισμών.

Η Αιλί διεύρυνε την έννοια της ευαλωτότητας, επισημαίνοντας ότι δεν αφορά μόνο τα φύλα αλλά και τα ΑμεΑ: *"Δεν είμαστε μόνο άνδρες-γυναίκες, είναι και τα ΑΜΕΑ. Δεν υπάρχει στην Ελλάδα ισότιμη εργασιακή ευκαιρία όπως στην υπόλοιπη Ευρώπη"*. Η δήλωσή της καταδεικνύει την πολυδιάστατη φύση της ευαλωτότητας και την ανάγκη οριζόντιων πολιτικών ισότητας.

Ο Μάνος εστίασε στην αδικία που βιώνουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, ειδικά οι μητέρες: *"Θα πρέπει το κράτος να σκύψει πιο πολύ στο θέμα της γυναίκας. Θέλει ένα πλαίσιο που θα δώσει κίνητρα η μαμά να δουλεύει και να μπορεί παράλληλα να θρέψει την οικογένειά της"*. Η τοποθέτησή του ενσωματώνει το αίτημα για ουσιαστική στήριξη της οικογένειας με όρους ισότητας.

Από την πλευρά της πολιτείας, ο Λάμπρος υπογράμμισε την ανάγκη για πιο συστηματική διάχυση της πληροφορίας και θεσμική οργάνωση: *"Στο Βέλγιο υπάρχει τμήμα σε επιμελητήρια που*

ενημερώνει για ασφαλιστικά και εργασιακά θέματα. Το είχα εισηγηθεί και εδώ, το φτιάξανε και αδράνησε". Η σύγκριση με διεθνείς πρακτικές δείχνει την υστέρηση στην υποστηρικτική κρατική μηχανή.

Ο Νίκος στάθηκε στην ανάγκη να μην επαφίεται η κοινωνική στήριξη στον πατριωτισμό του ατόμου: *"Δεν πρέπει να βασιζόμαστε στον πατριωτισμό του καθενός. Αυτό αρχίζει από την κορυφή, από την πολιτική"*. Το σχόλιο αυτό επαναφέρει την ευθύνη στον κρατικό σχεδιασμό και στην πολιτική βούληση.

Τέλος, σχεδόν όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι χρειάζεται πιο στοχευμένη κοινωνική πολιτική, με διαφανή και λειτουργικά επιδόματα, κατάλληλα για αυτούς που πραγματικά τα έχουν ανάγκη. Όπως χαρακτηριστικά σημείωσε ο Μπάμπης: *"Το επίδομα να σου προσφέρει μία ασφαλή διαβίωση και ο κατώτατος μισθός να προσφέρει υγιή"*.

Συμπερασματικά, η ενότητα κατέδειξε ότι η κοινωνική ευαλωτότητα είναι πολυεπίπεδη και αφορά δομικά ελλείμματα στο κράτος πρόνοιας. Οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν ότι πέρα από την ατομική ευαισθητοποίηση, το βάρος πέφτει στην Πολιτεία και την Περιφέρεια για την ανάπτυξη συνεκτικών και δίκαιων παρεμβάσεων με στόχο την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.

Καθ' όλη τη διάρκεια της συζήτησης, αναδείχθηκε η αναγκαιότητα ένταξης των ΑΜΕΑ και άλλων κοινωνικά ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας μέσω θεσμικών παρεμβάσεων και κινήτρων. Ο Μάνος εξέφρασε την ιδέα της δημιουργίας ειδικών κατηγοριών με ποσοτώσεις, επισημαίνοντας ότι *«έχει κάτι κατηγορίες όπου ένας αριθμός μπορεί να είναι ΑΜΕΑ»* και ότι *«θα ήταν καλό τέτοιες ομάδες να έχουν μία ποσόστωση»*. Παράλληλα, τόνισε τη σημασία της οικονομικής υποστήριξης από το κράτος: *«Να δώσει το κράτος κάποια κίνητρα να έρθουν άτομα που έχουν κάποια προβλήματα να βοηθήσουν σε μέρος των εργασιών»*, υπενθυμίζοντας ότι *«το Δημόσιο νομίζω το κάνει»*. Ο Λάμπρος επισήμανε ότι, χωρίς κατάλληλες υποδομές, ακόμη και οι καλύτερες πολιτικές μένουν ανεφάρμοστες, σημειώνοντας πως *«η πρόσβαση είναι θέμα, είναι αποκαλυπτικό»*.

Η αφήγηση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι ποσοτώσεις, τα κίνητρα και η βελτίωση της προσβασιμότητας δεν αφορούν μόνο τα ΑΜΕΑ, αλλά μπορούν να υιοθετηθούν γενικότερα και για μετανάστες, ηλικιωμένους και άλλες ευάλωτες ομάδες, ώστε να διασφαλιστεί η ουσιαστική τους παρουσία στην αγορά εργασίας.

Κατά την ολοκλήρωση και μετά την παρότρυνση της ερευνήτριας για καταληκτικά σχόλια, ο Φώτης τόνισε την κρισιμότητα του ζητήματος της στέγασης για την τοπική αγορά εργασίας: *«Για την περιφέρειά μας, γιατί και ο τουρισμός και τα άλλα είναι εποχικές εργασίες, κάτι πολύ σημαντικό για την ανεργία και την εύρεση προσωπικού είναι η στέγαση.»* Εξήγησε με σαφήνεια ότι είναι ιδιαίτερα δύσκολο για κάποιον που μένει στα Γιάννενα να μετακομίσει προσωρινά, να βρει σπίτι, να εργαστεί ένα εξάμηνο και να επιστρέψει στην έδρα του.

Στη συνέχεια, η Δέσποινα επεσήμανε ότι αρκετά ξενοδοχεία ήδη προσφέρουν λύσεις διαμονής στο προσωπικό τους, σημειώνοντας πως *«γίνεται σε μεγάλο βαθμό στα ξενοδοχεία που ζητάνε υποδοχή και σέρβις, και γίνεται ήδη. Δεν ξέρω σε τι βαθμό, αλλά γίνεται.»* Ωστόσο, υπονόησε ότι η εμβέλεια αυτής της πρακτικής δεν έχει ακόμη αποτυπωθεί συνολικά σε θεσμικό επίπεδο.

Καθώς προχωρούσε η συζήτηση, ο Φώτης αναφέρθηκε και σε νέες προκλήσεις που εμφανίζονται με την εξάπλωση των βραχυχρόνιων μισθώσεων: *«Σιγά σιγά με το πώς αυξάνονται τα AirBnB δημιουργούνται προβλήματα.»* Το σχόλιο αυτό ανέδειξε την ανάγκη να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της ιδιωτικής αγοράς ακινήτων στην εξεύρεση κατοικίας για εποχικούς εργαζομένους.

Τέλος, ο Μάνος αναγνώρισε τη θετική δυναμική των κατά τόπους πρωτοβουλιών, υπογραμμίζοντας ότι *«έχουν γίνει αρκετά βήματα απ' την περιφέρεια, αλλά χρειάζεται κι άλλο»* και ότι *«έχει ξεκινήσει το πλαίσιο και αλλάζουν τα πράγματα.»* Με αυτόν τον τρόπο, κλείνει το focus group, αφήνοντας ανοιχτό το πεδίο για περαιτέρω δράσεις και βελτιώσεις στο μείζον θέμα της στέγασης.

3.1.10 Σύνοψη Ευρημάτων

Η ανάλυση της ομάδας εστίασης του κλάδου μεταποίησης ανέδειξε πλήθος ζητημάτων για τον κλάδο. Παρά τη γενικώς θετική αντίληψη για την ποιότητα ζωής στην Κρήτη — που οφείλεται στην αυτάρκεια αγαθών, το φυσικό περιβάλλον και την κοινωνική συνοχή — υπήρχε έντονο αίσθημα ότι ο νησιωτικός χαρακτήρας και τα συγκριτικά πλεονεκτήματα δεν συνοδεύονται από ανάλογες υποδομές. Οι συμμετέχοντες διαπίστωσαν πως η μοναδικότητα της Κρήτης κινδυνεύει από ελλείψεις στην υγεία, στην προσβασιμότητα ΑμεΑ και στον εκσυγχρονισμό του δημόσιου χώρου. Από την άλλη, η μονομερής έμφαση στον τουρισμό και η συρρίκνωση των δημόσιων νοσοκομείων – από δύο σε ένα εντός δεκαπενταετίας – έθεταν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα του επιπέδου ζωής.

Το οικονομικό περιβάλλον χαρακτηρίστηκε από διαρκή ανασφάλεια: πολλοί εξέφρασαν τον φόβο της αρρώστιας, αφού υπήρξαν καθυστερήσεις έως τεσσάρων μηνών για εξετάσεις, ενώ η διαρκής προσαρμογή στις τιμές ενέργειας και πρώτων υλών και οι αλλαγές στη φορολογία επιδείνωναν το αίσθημα κόπωσης. Παρά τις ατομικές περιπτώσεις μερικής ικανοποίησης, η πλειονότητα των συμμετεχόντων ένιωθε ότι ζει σε ένα «οριακό σημείο», όπου το προσωπικό όφελος βασίζεται κυρίως στη γονική στήριξη ή στα έσοδα από ιδιοπαραγωγή, αλλά δεν συνιστούν παρά άτυποι μηχανισμοί επιβίωσης.

Καθώς η συζήτηση εστίασε στις συνθήκες εργασίας, αναδείχθηκε η σοβαρή έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού. Πολλοί εργοδότες δυσκολεύονταν ακόμη και να προτείνουν μισθό, επειδή οι δεξιότητες των υποψηφίων κρίνονταν ανεπαρκείς σε σχέση με τις απαιτήσεις των θέσεων. Ταυτόχρονα, καταγράφηκε ότι η νέα γενιά αναζητά «εύκολα έσοδα» – από παραδόσεις μέσω πλατφορμών έως προσωρινές θέσεις σε υπηρεσίες – αντί να επενδύσει σε μακρόχρονες δεξιότητες. Η εποχικότητα, παρούσα στον τουρισμό και στις κατασκευές, ενίσχυε την επισφάλεια: πολλοί εξαρτώνται από δώδεκα μήνες εργασίας για τη βιοποριστική επιβίωση, στοιχείο που κατατρώει την επαγγελματική ευελιξία και αφαιρεί κίνητρα για καθιέρωση μόνιμων σχέσεων εργασίας.

Παράλληλα, έγινε εμφανής η αδυναμία σύνδεσης των μισθών με το κόστος ζωής. Ορατό ήταν το χάσμα ανάμεσα στην εικόνα της επιχείρησης, που θεωρεί ότι προσφέρει «πολλά», και στον εργαζόμενο, που βιώνει «λίγα» σε σχέση με τις ανάγκες του. Η πρόταση για αύξηση του κατώτατου μισθού και για φορολογικά κίνητρα κατάρτισης αποτέλεσε κοινό τόπο, όπως και η ανάγκη επανασχεδιασμού των επιδοματικών σχημάτων, ώστε να μην λειτουργούν αντικίνητρα.

Οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν επίσης την απαίτηση για θεσμικές παρεμβάσεις που θα τυποποιούν διαδικασίες και θα διευκολύνουν την επιχειρηματική δραστηριότητα. Ζητήθηκε λιγότερη γραφειοκρατία, σαφείς κανόνες και μόνιμοι μηχανισμοί διαλόγου – τριμερείς επιτροπές σε περιφερειακό επίπεδο, ψηφιακές πλατφόρμες όπου οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι θα ενημερώνονται real-time για επιδοτήσεις, σεμινάρια και αλλαγές στη νομοθεσία.

Στο πεδίο των δεξιοτήτων, αναγνωρίστηκε ότι η εκπαίδευση δεν μπορεί να είναι αποκομμένη από το ευρύτερο πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο. Η φορολογική επιβάρυνση, το υψηλό κόστος εισφορών και η έλλειψη έγκαιρης πληροφόρησης αποθαρρύνουν τη συμμετοχή σε σεμινάρια. Οι συμμετέχοντες τόνισαν ότι η κατάρτιση πρέπει να περιλαμβάνει όχι μόνο τεχνικές δεξιότητες, αλλά και μαθήματα ηγεσίας, εργασιακών σχέσεων και εταιρικής ηθικής, για να οικοδομηθεί αμοιβαία εμπιστοσύνη.

Ιδιαίτερη αναφορά έγινε στην ανάγκη εξειδίκευσης σε τομείς όπως το ελαιόλαδο και το μέλι. Υποστηρίχθηκε ότι τέτοια προϊόντα πρώτης ανάγκης απαιτούν πιστοποιημένη εκπαίδευση, εμπλοκή ερευνητικών κέντρων και ένταξη σχετικών μαθημάτων σε ΕΠΑΛ. Παράλληλα, επισημάνθηκε η χρησιμότητα των εσωτερικών σεμιναρίων εντός επιχειρήσεων – mentoring από έμπειρα στελέχη προς νεότερους εργαζόμενους, που οικοδομεί μακροχρόνιες σχέσεις εμπιστοσύνης.

Η εμπιστοσύνη στο κράτος, ωστόσο, κλονίστηκε από την εμπειρία των λογιστών και

φαρμακοποιών, που χρειάστηκε να καταφύγουν σε συνδρομητικές υπηρεσίες για να ενημερωθούν, ή βρέθηκαν αντιμέτωποι με «ουρανοκατέβαρα» πρόστιμα εξαιτίας άγνοιας για ασφαλιστικά ταμεία. Αυτό το έλλειμμα θεσμικής στήριξης και διαφάνειας υπονόμωσε την πρόθεση συνεργασίας ανάμεσα σε εργαζόμενους, εργοδότες και δημόσιες υπηρεσίες.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η πρόταση για έναν ενιαίο ψηφιακό κόμβο πληροφόρησης – «one-stop shop» – φάνηκε αναγκαία. Οι συμμετέχοντες οραματίστηκαν μία ψηφιακή πύλη όπου υπουργεία, ΟΑΕΔ και επιμελητήρια θα αναρτούν με δεσμευτικό τρόπο κάθε νέα ρύθμιση σε πραγματικό χρόνο. Σε συνδυασμό με μηχανισμούς push ειδοποιήσεων σε κινητά, οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι θα απέφευγαν την αβεβαιότητα και την εξάρτηση από τρίτους παρόχους πληροφορίας.

Όσον αφορά τη συνεργασία, συμφωνήθηκε ότι απαιτούνται δομημένοι μηχανισμοί, σαφείς ρόλοι και δεσμευτικά χρονοδιαγράμματα. Η θέσπιση τριμηνιαίων εκθέσεων προόδου και διαφανών κριτηρίων αξιολόγησης της αποτελεσματικότητας των επιτροπών θα διασφάλιζε ότι οι τοπικές ανάγκες καταγράφονται και οι αποφάσεις παραμένουν συνδεδεμένες με μετρήσιμους στόχους.

Η συζήτηση έφερε στο φως και το μείζον ζήτημα της στέγασης για εποχικούς εργαζόμενους: για να έρθει κάποιος από άλλη πόλη ή από τα Γιάννενα, πρέπει να βρει προσωρινή κατοικία, μέγεθος προκλήσεων που αποτρέπει την κινητικότητα. Παρά τα βήματα που έχουν κάνει ορισμένα ξενοδοχεία, δεν υπάρχει ευρεία θεσμική πρακτική employer-provided housing. Η σύνδεση των βραχυχρόνιων μισθώσεων (AirBnB) με την έλλειψη προσιτής στέγης αναδείκνυε την ανάγκη ρύθμισης των βραχυχρόνιων μισθώσεων για να εξομαλυνθεί η προσφορά κατοικιών στην αγορά εργασίας.

Τέλος, ευάλωτες ομάδες — μητέρες, μονογονεϊκές οικογένειες και ΑμεΑ — ανέδειξαν την αδυναμία του υπάρχοντος κοινωνικού κράτους να προσφέρει ουσιαστική στήριξη: ευέλικτες δομές φροντίδας παιδιών, προσαρμοσμένα ωράρια, λειτουργικές ποσοστώσεις απασχόλησης και ειδικά κίνητρα για επιχειρήσεις. Η καλή πρόθεση έπρεπε να μετουσιωθεί σε ένα πλαίσιο που, πέρα από επιδοματικά ποσά, θα προσφέρει πραγματικές ευκαιρίες ένταξης.

Συνολικά, το focus group κατέδειξε την ανάγκη μιας ολιστικής προσέγγισης: διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις σε φορολογία και επιδοτήσεις, ενίσχυση ψηφιακών υποδομών πληροφόρησης, συστηματοποιημένη εκπαίδευση και mentoring, θεσμική στήριξη εποχικής στέγασης και ενεργητικές πολιτικές για ευάλωτες ομάδες. Μόνο έτσι μπορεί η μεταποίηση στην Κρήτη να οικοδομηθεί πάνω σε σταθερές, βιώσιμες βάσεις, που θα στηρίζουν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες σε μια νέα εποχή εργασιακής ισορροπίας και ποιότητας ζωής.

3.2 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Κατασκευών

3.2.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας

A. Ταυτότητα Έρευνας

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης (ΠΜΔΑΑΕ)», με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», πραγματοποιήθηκε ομάδα εστίασης (focus group) για τον κλάδο των κατασκευών (Ε.1.)

Η συνάντηση έλαβε χώρα στις 5 Απριλίου 2025, από 17:00 έως 19:00, στην Αίθουσα Καστελάκη του Επιμελητηρίου Ηρακλείου, με τη συμμετοχή έξι (6) εκπροσώπων του κλάδου των κατασκευών από την Περιφέρεια Κρήτης. Η συγκεκριμένη ομάδα εντάσσεται στον πρώτο Κύκλο Ποιοτικής Έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ και οργανώθηκε από την ερευνητική ομάδα του έργου, στο πλαίσιο της στρατηγικής της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας.

Στόχος της ομάδας εστίασης ήταν η εις βάθος καταγραφή προβληματισμών, εμπειριών και αναγκών των επαγγελματιών του κλάδου, αναφορικά με:

- τις συνθήκες στην αγορά εργασίας,
- τα επίπεδα απασχόλησης και τις προοπτικές κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων,
- τις δομικές αδυναμίες του κλάδου και τα εμπόδια πρόσβασης στην απασχόληση,
- καθώς και τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την ενίσχυση του κατασκευαστικού τομέα στην Κρήτη.

Η ομάδα εστίασης σχεδιάστηκε ως ανοικτή ομαδική συζήτηση με βάση θεματικά πεδία, με χρήση τυποποιημένου ερωτηματολογίου, ώστε να αναδειχθούν με αυθεντικό και βιωματικό τρόπο οι προκλήσεις, οι εμπειρίες και οι ανάγκες των συμμετεχόντων. Η παρούσα ανάλυση βασίζεται στο απομαγνητοφωνημένο και επεξεργασμένο υλικό της συζήτησης, με στόχο την εξαγωγή ποιοτικών δεδομένων που θα ενισχύσουν τον στρατηγικό σχεδιασμό παρεμβάσεων για την αγορά εργασίας στον τομέα των κατασκευών στην Περιφέρεια Κρήτης.

Το δείγμα της ποιοτικής έρευνας περιλαμβάνει ετερόκλητα επαγγελματικά και δημογραφικά προφίλ, με στόχο τη συλλογή δεδομένων από άτομα που έχουν άμεση εμπειρία με την αγορά εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης και δη στο νομό Ηρακλείου και Λασιθίου. Συνολικά εξετάστηκαν 6 περιπτώσεις, οι οποίες καλύπτουν ηλικιακά εύρος από 21 έως 66 ετών.

Ως προς το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, περιλαμβάνονται άνδρες και γυναίκες, έγγαμοι/ες και άγαμοι. Όλοι οι συμμετέχοντες διαμένουν στον νομό Ηρακλείου.

Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ταυτότητα, το δείγμα είναι επαγγελματικά πολυσύνθετο: από αρχιτέκτονες και ελαιοχρωματιστές, τεχνίτες, εργαζόμενους στον τομέα του λιανεμπορίου, μέχρι μηχανικούς και στελέχη δημόσιας διοίκησης. Τα έτη εμπειρίας κυμαίνονται από 5 σεζόν έως και 35 χρόνια, με την ανεργία να μην εμφανίζεται στο δείγμα.

Το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων ποικίλλει: το σύνολο των συμμετεχόντων διαθέτει τριτοβάθμια εκπαίδευση (πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ), ενώ υπάρχει και περιπτώσεις με εκπαίδευση ΙΕΚ και ενεργού φοιτητή. Η οικονομική κατάσταση, όπως δηλώθηκε, χαρακτηρίζεται ως «μέση» ή «καλή» στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, με έναν μόνο συμμετέχοντα να προσδιορίζει τη δική του ως «μέτρια».

B. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί

Στο πλαίσιο υλοποίησης του focus group του κλάδου των κατασκευών ένας εκ των δύο περιορισμών ήταν η διστακτικότητα ορισμένων εν δυνάμει συμμετεχόντων να παρευρεθούν στη συζήτηση. Παρά τις επανειλημμένες προσκλήσεις (προφορική και γραπτή, μέσω e-mail, επικοινωνία) και την ευελιξία ωραρίων που προσφέραμε, πολλοί εργαζόμενοι και εργοδότες έδειξαν επιφύλαξη, φοβούμενοι πιθανόν την έκθεση επιχειρηματικών ή προσωπικών τους δεδομένων σε ανοικτό πλαίσιο

διαλόγου, παρά τις διαβεβαιώσεις που είχαν δοθεί, εγκαίρως, για διαφύλαξη της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας. Αυτή η διστακτικότητα και επιφύλαξη θεωρούμε ότι οφείλεται εν μέρει στην γενικευμένη αίσθηση ανασφάλειας που επικρατεί στην αγορά εργασίας για ζητήματα απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων. Ωστόσο, αξιοποιώντας, από την αρχή την μέθοδο της χιονοστιβάδας, μπορέσαμε να αντισταθμίσουμε τέτοιου είδους ανασχές, διασφαλίζοντας, έτσι, την συμμετοχή άλλων ερευνητικών υποκειμένων, με ανάλογο προφίλ, ώστε να καταστεί εφικτή η διασφάλιση της αντιπροσωπευτικότητας και ο πληροφοριακός πλουραλισμός.

Επιπροσθέτως, ένας δεύτερος περιορισμός ήταν ότι, παρά τον αρχικό σχεδιασμό που προέβλεπε την εκπροσώπηση στο focus group, ατόμων από τις ευπαθείς κοινωνικά ομάδες των Ρομά και των ΑμεΑ, τελικά συγκεντρώθηκαν μόνον έξι άτομα, καθώς, παρά τις εκτεταμένες προσπάθειες δικτύωσης με περιφερειακά σωματεία, κοινωνικές οργανώσεις Ρομά και συλλόγους ΑμεΑ, δεν καταφέραμε να εντάξουμε στο δείγμα ούτε εκπρόσωπο Ρομά, ούτε ΑμεΑ. Η έλλειψη φωνών από τις συγκεκριμένες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες με εμπειρίες κοινωνικής ευαλωτότητας συνιστά έναν μεθοδολογικό περιορισμό, που, ωστόσο, η συμμετοχή άλλων ευάλωτων κοινωνικά ομάδων, συνέβαλε στην ουσιαστική ανάδειξη των ευρημάτων, και ιδίως για ζητήματα που αφορούν σε διακρίσεις και κοινωνική ένταξη.

3.2.2 Εισαγωγική τοποθέτηση της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες

Κατά την έναρξη της συνεδρίας, η ερευνήτρια εξήγησε στους συμμετέχοντες το πλαίσιο και τους στόχους της παρούσας ποιοτικής έρευνας. Ειδικότερα, ανέφερε ότι η διερεύνηση αποσκοπεί, αφενός, στην αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας της Περιφέρειας Κρήτης και, αφετέρου, στην κατανόηση των διαδικασιών που σχετίζονται με την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, την επίλυση προβλημάτων, καθώς και την αντίληψη της εργασίας και των μορφών απασχόλησης στους πέντε βασικούς παραγωγικούς κλάδους: τον πρωτογενή τομέα, τη μεταποίηση, το εμπόριο, τις κατασκευές και τον τουρισμό.

Η ερευνήτρια διευκρίνισε ότι η συγκεκριμένη συνεδρία εστιάζει στον κλάδο των κατασκευών, καθώς όλοι οι συμμετέχοντες δραστηριοποιούνται εντός του συγκεκριμένου πεδίου, είτε άμεσα είτε έμμεσα. Επισημάνε ότι η προσέγγιση βασίζεται στη μεθοδολογία της στοχευμένης διάγνωσης αναγκών (needs assessment), όπως αυτή ορίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία, με σκοπό τα ευρήματα της έρευνας να αξιοποιηθούν για τη διατύπωση τεκμηριωμένων προτάσεων δημόσιας πολιτικής προς την Περιφέρεια Κρήτης.

Παράλληλα, υπογράμμισε ότι ο απώτερος στόχος είναι η ανάδειξη βιώσιμων πρακτικών επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες θα συμβάλουν στην αποσαφήνιση των παραγόντων που συντηρούν τις ανισότητες στην αγορά εργασίας – όπως η ανεργία, η κοινωνική ευαλωτότητα και, κυρίως, η διάχυτη εργασιακή επισφάλεια. Τέλος, σημείωσε ότι η παρούσα ποιοτική διερεύνηση θα συνδυαστεί με ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται από την επιστημονική ομάδα του οικονομικού πεδίου, ώστε να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο και τεκμηριωμένο πλαίσιο χάραξης πολιτικής.

3.2.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης

Η παρούσα θεματική ενότητα εστιάζει στην αντίληψη των επαγγελματιών του κλάδου των κατασκευών στην Κρήτη ως προς την ποιότητα ζωής και τις συνθήκες διαβίωσής τους. Η διερεύνηση της υποκειμενικής ικανοποίησης από το συνολικό επίπεδο ζωής συνδέθηκε τόσο με το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον του νησιού όσο και με τις ατομικές εμπειρίες από την επαγγελματική καθημερινότητα. Οι συμμετέχοντες περιέγραψαν την Κρήτη ως έναν τόπο με σχετικά υψηλό επίπεδο ζωής, χωρίς όμως να παραγνωρίζουν τις δομικές ελλείψεις και τα επαγγελματικά άγχη που επηρεάζουν την καθημερινότητα. Όσον αφορά στο ερώτημα για την γενική εικόνα για την ποιότητα ζωής, οι περισσότεροι συμμετέχοντες αναγνωρίζουν ότι η Κρήτη προσφέρει ένα θετικό επίπεδο διαβίωσης, ιδίως σε σχέση με άλλες περιοχές της Ελλάδας. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ένας συμμετέχων: *«η ποιότητα της ζωής στην Κρήτη... είναι πολύ υψηλή... αυτό έχει ως συνέπεια και η ποιότητα ζωής να ανεβαίνει βάσει της εργασίας που κάνει ο καθένας»* (Νικηφόρος). Αυτή η άποψη συναντά ευρεία αποδοχή, με αρκετούς να εστιάζουν στη συμβολή της τουριστικής ανάπτυξης και της παραγωγής (όπως το λάδι) στη διαμόρφωση ενός γενικά ευνοϊκού κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος.

Ωστόσο, δεν λείπουν και οι επισημάνσεις για το ανεκπλήρωτο δυναμικό του νησιού. Όπως τόνισε ο Αριστοτέλης, *«λείπουν και πάρα πολλά πράγματα, οι δομές... υπάρχει πολύ μεγάλο περιθώριο εξέλιξης»*, ενώ η Ήρα επεσήμανε τη σημασία παραγόντων όπως οι μικρές αποστάσεις στις πόλεις, που βελτιώνουν την καθημερινότητα.

Αναφορικά με την ικανοποίηση από το επίπεδο διαβίωσης και ανάγκη για ισορροπία, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων εμφανίζεται ικανοποιημένη με το βιωτικό τους επίπεδο, αποδίδοντάς το στην ένταση και διάρκεια της επαγγελματικής τους ενασχόλησης. *«Ναι μεν δουλεύω πολλές ώρες, αλλά έχω και καλά αποτελέσματα, οπότε αυτό με ικανοποιεί»* (Νικηφόρος). Ωστόσο, αυτή η ικανοποίηση συνοδεύεται από έντονο επαγγελματικό άγχος και καταπόνηση, με τον Αριστοτέλη να επισημαίνει πως *«το τηλέφωνο σταματάει να χτυπάει γύρω στις έντεκα το βράδυ... κι όλο αυτό δεν σ' αφήνει κάποια στιγμή να ηρεμήσεις»*. Εμφανής είναι η ανάγκη για επαναπροσδιορισμό της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (work-life balance), όπως τόνισε και η Ήρα: *«θα ήθελα περισσότερο να μπορώ να βρω το work-life balance»*.

Παράλληλα, επισημάνθηκε η ύπαρξη διαφοροποιήσεων ως προς τις συνθήκες και τις απολαβές στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Ο Τίμος υπογράμμισε: *«Στο δημόσιο... δεν είναι ικανοποιημένοι απ' το επίπεδο των αμοιβών... Στον ιδιωτικό τομέα είναι λίγο καλύτερα, αλλά οι συνθήκες είναι πολύ ανταγωνιστικές»*.

Η συζήτηση για το ιδανικό εργασιακό περιβάλλον αποκάλυψε κοινά σημεία αναφοράς, κυρίως την ανάγκη για θεσμική σαφήνεια, περιορισμό του στρες και ικανοποιητικές απολαβές. Ο Τίμος προσδιόρισε ως κρίσιμους παράγοντες ένα *«πιο ξεκαθαρισμένο περιβάλλον εργασίας, νομικά, θεσμικά... και καλύτερες απολαβές»*. Αντίστοιχα, άλλοι συμμετέχοντες ανέδειξαν την ανάγκη για υποστήριξη στη νομική ερμηνεία των καθηκόντων, στελέχωση δημόσιων υπηρεσιών (όπως πολεοδομίες και αρχαιολογίες), αλλά και αναγνώριση της αξίας της δουλειάς τους από την κοινωνία. Ενδεικτικά, ο Αριστοτέλης σημείωσε: *«έρχονται και σου λένε “έλα μωρέ τι έκανες”... δεν είναι απλά δυο γραμμές, έχεις αφιερώσει χρόνο»*.

Η επιθυμία για καθορισμένο ωράριο, οριοθέτηση ρόλων και εξέλιξη των τεχνικών δεξιοτήτων είναι επίσης εμφανής: *«να είναι πιο ξεκάθαροι οι ρόλοι... και να υπάρχει και μία δίκαιη ανταμοιβή»* (Αγης).

Γενικότερα, οι συμμετέχοντες αντιλαμβάνονται ποικιλοτρόπως την ποιότητα ζωής και τα χαρακτηριστικά διαβίωσής τους στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας στον κλάδο των κατασκευών στην Κρήτη. Κεντρικά ζητήματα είναι τα οικονομικά οφέλη, η εποχικότητα, η σχέση εργασίας–επιβίωσης,

καθώς και οι ψυχοκοινωνικές διαστάσεις της απασχόλησης. Επιπλέον, τίθεται η διάσταση της εξάρτησης από τον τουρισμό και οι επιπτώσεις της σε όρους ασφάλειας και σταθερότητας.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες συνδέουν άμεσα την εργασία με την επιβίωση και τη φροντίδα της οικογένειας: «αν δεν δουλέψεις δεν θα μπορείς να ζήσεις» (Φίλιππος). Το οικονομικό όφελος αναδεικνύεται ως βασικός παράγοντας επιλογής επαγγέλματος: «Κυρίως είναι τα οικονομικά οφέλη που απολαμβάνει απ' αυτό» (Φίλιππος) και «είναι σύμφωνα με τα οικονομικά οφέλη, που επιλέγει να έχει ο καθένας» (Νικηφόρος). Ωστόσο, πέρα από το υλικό κέρδος, κάποιοι αναγνωρίζουν και την ψυχική ικανοποίηση: «το αίσθημα πληρότητας (...) που μπορεί να νιώθω σε τακτά χρονικά διαστήματα μέσα απ' τη δουλειά μου» (Ηρα). Αυτή η διάσταση συνδέεται με την εναλλαγή προτζεκτ και τον τερματισμό τους, που δημιουργεί αίσθηση ολοκλήρωσης.

Η εποχικότητα αποτελεί κρίσιμο γνώρισμα της κρητικής αγοράς κατασκευών. Όλοι συμφωνούν ότι «όλη η αγορά εργασίας βασίζεται στον τουρισμό» (Αριστοτέλης) και ότι η απασχόληση είναι πολύ έντονη το καλοκαίρι, ενώ τον χειμώνα υποστηρίζεται από δραστηριότητες όπως η ελαιοκαλλιέργεια: «Το καλοκαίρι κυρίως, ενώ το χειμώνα υπάρχει αρκετή εργασία λόγω των ελιών» (Φίλιππος). Ωστόσο, εγείρονται ανησυχίες για το ρίσκο που εγκυμονεί αυτή η μονοδιάστατη εξάρτηση: «Όταν κάποια στιγμή σκάσει αυτό, γιατί κάτι μπορεί να γίνει (...) δεν μπορεί να βασίζεται όλη η οικονομία σ' ένα πράγμα» (Αριστοτέλης).

Στο επίπεδο της πρόσβασης στην εργασία, επισημαίνεται ότι η Κρήτη προσφέρει περισσότερες ευκαιρίες σε σύγκριση με άλλες επαρχιακές περιοχές: «είμαστε πολύ πιο ψηλά σε σχέση με μία περιοχή που δεν έχει τουρισμό» (Φίλιππος) και «αν θέλει κάποιος να δουλέψει θα δουλέψει, και πολύ καλά μάλιστα» (Άγης). Ταυτόχρονα ωστόσο το υψηλό επίπεδο ζήτησης δημιουργεί έλλειψη εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού, οδηγώντας σε ανταγωνισμό μισθών και σε κινδύνους για ποιότητα εργασίας.

Η ποιότητα ζωής στην Κρήτη, όπως αποτυπώθηκε μέσα από τις αφηγήσεις των επαγγελματιών του κλάδου των κατασκευών, αξιολογείται γενικά θετικά, ιδιαίτερα σε σύγκριση με άλλες ελληνικές περιφέρειες. Ωστόσο, αυτή η θετική εικόνα συνυπάρχει με συγκεκριμένα προβλήματα: εντατικοποίηση εργασίας, ατελές θεσμικό πλαίσιο, περιορισμένη δημόσια υποστήριξη και μη επαρκώς ανταποδοτικές αμοιβές. Η εργασία παρουσιάζεται ως πυλώνας της ποιότητας ζωής, αλλά και ταυτόχρονα ως βασική πηγή άγχους και επισφάλειας.

Οι συμμετέχοντες αναζητούν ένα πιο βιώσιμο μοντέλο εργασιακής ζωής, βασισμένο σε θεσμική ενίσχυση, οριοθέτηση επαγγελματικών ρόλων, αναγνώριση της επιστημονικής εργασίας και σεβασμό στον προσωπικό χρόνο. Η εικόνα που προκύπτει είναι αυτή ενός παραγωγικού αλλά πιεστικού επαγγελματικού περιβάλλοντος, που απαιτεί στοχευμένες παρεμβάσεις σε θεσμικό, εκπαιδευτικό και εργασιακό επίπεδο για να καταστεί βιώσιμο και ελκυστικό για νέους και παλαιότερους επαγγελματίες.

3.2.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες

Η θεματική ενότητα «Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες» αποτυπώνει με ακρίβεια τις πολλαπλές όψεις της επαγγελματικής καθημερινότητας στον κατασκευαστικό τομέα της Κρήτης, μέσα από τις φωνές και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων του focus group. Αναλύονται πτυχές όπως η δυσκολία εύρεσης εξειδικευμένου προσωπικού, η μισθολογική κατάσταση, οι ελλείψεις δεξιοτήτων, οι δομικές αδυναμίες του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, η σημασία της εργασιακής αυτοπραγμάτωσης και η έμφυλη διάσταση της εργασίας στον τεχνικό τομέα. Μέσα από μια σειρά ειλικρινών και κριτικών παρεμβάσεων, η ενότητα αυτή αναδεικνύει την έντονη μεταβατικότητα και τις αντιφάσεις που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας στην Κρήτη.

Ένα από τα πρώτα ζητήματα που αναδείχθηκαν αφορά τη δυσκολία εύρεσης εργατικού

δυναμικού και την έλλειψη τεχνικών δεξιοτήτων, παρά τις γενικές αναφορές σε υψηλά ποσοστά ανεργίας. Όπως χαρακτηριστικά ανέφερε ο Νικηφόρος: «*Η μεγαλύτερη δυσκολία είναι ότι δεν υπάρχει. [...] Εμείς ψάχνουμε προσωπικό [...] και δεν υπάρχουν άνθρωποι. [...] Πληρώνω ογδόντα ευρώ μεροκάματα, συν την ασφάλειά του στάνταρ, συν τις άδειες, και πάλι δεν βρίσκουμε ανθρώπους.*» Η επισήμανση αυτή αποτυπώνει μια δομική ανισορροπία: την ταυτόχρονη ύπαρξη διαθέσιμων θέσεων και έλλειψης καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. Η εικόνα επιδεινώνεται από την απορρύθμιση της τεχνικής εκπαίδευσης. Ο ίδιος συμμετέχων αναφέρει ότι η τελευταία λειτουργούσα σχολή επιπλοξυλουργών έκλεισε λόγω μειωμένου ενδιαφέροντος, κάτι που αποδίδεται ευρύτερα στη χαμηλή κοινωνική αξία που αποδίδεται σε τεχνικά επαγγέλματα.

Αντίστοιχα, η αρχιτεκτονική και η τεχνική εργασία παρουσιάζονται ως επαγγέλματα που απαιτούν, εκτός από τεχνικές δεξιότητες, και ικανότητες marketing και προσωπικής προβολής, τις οποίες πολλοί επαγγελματίες δεν διαθέτουν. Όπως σημείωσε η Ήρα: «*Η μεγαλύτερη δυσκολία [...] είναι τα κανάλια επικοινωνίας του έργου σου με τον κόσμο, [...] το οποίο περιέχει πάρα πολλή μεγάλη έρευνα και marketing, στο οποίο δεν έχουμε γνώσεις.*» Το ίδιο επιβεβαιώνει και ο Αριστοτέλης, ο οποίος εντοπίζει την ανάγκη συνεργασίας με εξωτερικούς συνεργάτες για τη διαχείριση της δημόσιας εικόνας: «*Επειδή κι εγώ δεν είμαι πολύ του marketing, αποτελεί μία δυσκολία για μένα. [...] Είναι ένα επιπλέον κόστος όλο αυτό για να μπορέσω να βγάλω ένα brand, να πουλήσω το όνομά μου.*» Η έλλειψη marketing, σε συνδυασμό με την απουσία δεξιοτήτων διοίκησης και προβολής, υπονομεύει τη βιωσιμότητα πολλών μικρών τεχνικών και μελετητικών επιχειρήσεων.

Σημαντικό μέρος της συζήτησης αφιερώθηκε στις διαφορετικές δυναμικές που επικρατούν στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα. Ο Τίμος με πολυετή εμπειρία στον δημόσιο τομέα, προσέφερε μια ενδελεχή αποτίμηση της παρούσας κατάστασης: «*Παλιά ο δημόσιος τομέας ήταν ελκυστικός [...] Τώρα οι μισθοί είναι καθηλωμένοι [...] και δεν υπάρχει μία αναμενόμενη φυσιολογική εξέλιξη. [...] Είμαστε σε μία μεταβατική κατάσταση, που το Δημόσιο προσπαθεί να μπει σ' ένα πλαίσιο ιδιωτικής οικονομίας.*» Αναδεικνύεται έτσι μια κατάσταση θεσμικής ασάφειας, όπου το Δημόσιο εισάγει πρακτικές στοχοθεσίας χωρίς πραγματική σύνδεση με αξιολόγηση και επιβράβευση. Ταυτόχρονα, η ανάγκη συνεχούς αναβάθμισης δεξιοτήτων είναι επιτακτική: «*Είμαστε στα δεδομένα της Τεχνητής Νοημοσύνης, στα big data [...] αυτά που μάθαμε κάποτε δεν μετράνε τόσο.*»

Οι μισθολογικές συνθήκες αναδεικνύονται ως κύριο σημείο προβληματισμού. Αν και ορισμένοι επαγγελματίες νιώθουν ικανοποιημένοι από τις απολαβές και την επαγγελματική πρόοδο – όπως ο Άγης: «*Επικρατεί ένα πολύ ωραίο κλίμα, ο μισθός είναι καλός, υπάρχουν τα μπόνους, υπάρχει εξέλιξη...*» – εντούτοις, οι περισσότεροι συμμετέχοντες τονίζουν ότι οι αμοιβές δεν αντανακλούν την πραγματική αξία της εργασίας. Ο Αριστοτέλης επισημαίνει: «*Μισθολογικά θεωρώ ότι δεν παίρνω τα χρήματα που θα έπρεπε να πάρω. [...] Σου ζητάει πέντε πράγματα και στο τέλος σου έχει ζητήσει δεκαπέντε.*» Το ίδιο ισχύει και για την επαγγελματική αναγνώριση και το σεβασμό απέναντι στους αρχιτέκτονες: «*Όταν τελειώνεις ένα έργο κι έχει αλλοιωθεί τόσο πολύ [...] λες “δεν μπορεί αυτό να το έκανα εγώ” [...] κι όμως πρέπει να πληρωθείς γι' αυτό που πλέον δεν σε εκφράζει.*»

Πέρα από τα οικονομικά κίνητρα, η εργασία ορίζεται και ως μέσο προσωπικής πληρότητας. Η Ήρα τόνισε: «*Για μένα η εργασία είναι το πεδίο στο οποίο μπορώ να πραγματώσω τους στόχους μου. [...] Είναι ένας τρόπος να έχω αξιοπρεπή διαβίωση, να νιώθω πληρότητα.*» Παρομοίως, ο Αριστοτέλης αναφέρει: «*Για μένα [...] είναι δημιουργία. [...] Εργάζομαι γιατί θέλω να δημιουργήσω, δεν θέλω να κάθομαι. Αυτοπραγματώνομαι.*» Οι απόψεις αυτές δείχνουν τη σημασία που αποδίδεται στην επαγγελματική δραστηριότητα ως φορέα νοήματος και όχι αποκλειστικά ως μέσο βιοπορισμού.

Η θεματική της ισότητας φύλων ανέδειξε έντονες ανισότητες, ιδιαίτερα στον κλάδο των κατασκευών. Παρότι οι γυναίκες είναι πλειοψηφία στις αρχιτεκτονικές σχολές, υφίστανται έντονη υποεκπροσώπηση και υποτίμηση στην αγορά: «*Στην αρχιτεκτονική είναι 70% γυναίκες [...] και το επάγγελμα δεν είναι ούτε 20% γυναίκες.*» (Αριστοτέλης). Η Ήρα σημείωσε: «*Όταν βγαίνουν [οι γυναίκες από τις σχολές], τους δίνονται ρόλοι σχεδιάστριας [...] Αυτό είναι μεγάλη υποτίμηση.*» Το

φαινόμενο του mansplaining και της έμφυλης υποβάθμισης είναι διάχυτο: «Δυστυχώς [...] υπάρχει λίγο το κομμάτι “θα έρθει η κοπέλα να μου πει πού θα βάλω τα φώτα”» (Άγης). Αν και δεν αναφέρθηκαν ακραία περιστατικά σεξισμού, η καθημερινή απαξίωση παραμένει μια κανονικοποιημένη συνθήκη.

Η συζήτηση για τα εργασιακά δικαιώματα και την ασφάλιση ανέδειξε διττή εικόνα. Από τη μια, διαπιστώνεται ύπαρξη ελεγκτικών μηχανισμών και αυστηρών προστίμων: «Δεν ρισκάρει κάποιος εργοδότης να πάρει κάποιον χωρίς να είναι ασφαλισμένος.» (Άγης) Από την άλλη, η μαύρη εργασία συνεχίζει να υφίσταται, ιδιαίτερα σε ευάλωτες ομάδες: «Έχουμε πολλούς ξένους που δουλεύουν μαύρα και δεν ασφαλίζονται [...] είναι για τις δύσκολες μέρες.» (Νικηφόρος) Επιπλέον, επισημαίνονται στρεβλώσεις στο ασφαλιστικό σύστημα που σχετίζονται με υποεκτίμηση ενσήμων: «Τα ένσημα που βγάζουμε στις άδειες δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα [...] μετά από απαίτηση των ιδιοκτητών.» (Αριστοτέλης).

Γενικότερα, παρατηρείται σύγχυση και προβληματισμός γύρω από το ποσοστό της ανεργίας: «δεν ξέρω ποιο είναι το ποσοστό ανεργίας στην Ελλάδα. Στην περιφέρεια Κρήτης είναι 11% περίπου;» (Νικηφόρος). Η εποχικότητα οδηγεί πολλούς εργαζομένους σε σύντομους κύκλους απασχόλησης: «ο εργαζόμενος πάει και δουλεύει έξι μήνες σε οποιονδήποτε τουριστικό τομέα... και τους άλλους έξι μήνες προτιμά να μπει στο ταμείο ανεργίας» (Νικηφόρος). Ως λύση προτείνεται η μεταφορά μέρους του επιδόματος ανεργίας στους εργοδότες, ώστε να δημιουργηθεί κίνητρο πρόσληψης: «Αν το κράτος κόψει το επίδομα ανεργίας και το δώσει στους εργοδότες... ο άνεργος να αναγκαστεί να ζητήσει εργασία» (Νικηφόρος), ενώ άλλοι σημειώνουν την ανάγκη μπόνους σε εποχιακούς: «να του δώσει ένα κίνητρο... θα πάρεις κι ένα μπόνους επειδή επιθυμείς να εργαστείς» (Αριστοτέλης).

Η έλλειψη επαγγελματικής κατάρτισης αναδεικνύεται ως βασικό εμπόδιο: «αν δεν ξέρει τι είναι κατσαβίδι, τι είναι πένσα, τι να τον πάρετε εσείς;» (Αριστοτέλης). Το κοινωνικό στίγμα τεχνικών επαγγελματιών, που παλιότερα θεωρούνταν υποτιμητικά, παραμένει ισχυρό: «θεωρούνταν ταμπού να πεις “εγώ θα πάω να γίνω μάστορας, κι είμαι καλά με αυτό”» (Αριστοτέλης). Η ανοιχτή συζήτηση για τεχνικά λύκεια και επαγγελματικό προσανατολισμό καθίσταται επιτακτική.

Η μαύρη εργασία διαστρεβλώνει τα επίσημα δεδομένα και υποσκάπτει τα δικαιώματα: «υπάρχει πολλή μαύρη εργασία... μη ασφαλισμένα άτομα, το οποίο δίνει και πλαστά στοιχεία» (Ηρα). Παράλληλα, οι γνωριμίες «κονέ» στην πολεοδομία δημιουργούν άνισο πεδίο ανταγωνισμού: «ο άλλος έχει κονέ στην πολεοδομία και περνάνε τα πάντα» (Αριστοτέλης).

Ζητήματα προσβασιμότητας αναφέρονται ως καθημερινό εμπόδιο: «δεν μπορεί να έρθει ΑΜΕΑ» (Αριστοτέλης), παρά την ύπαρξη νομικών πλαισίων. Τέλος, η ένταξη μεταναστών αναγνωρίζεται ως ευκαιρία ενίσχυσης του εργατικού δυναμικού, εφόσον υπάρξει στοιχειώδης γλωσσική και πολιτισμική κατάρτιση: «αν μπορούσαμε να τους εντάξουμε... να μάθουνε πέντε πράγματα στη γλώσσα, θα ήταν λίγο καλύτερα τα πράγματα» (Αριστοτέλης).

Η ενότητα αυτή ανέδειξε ένα πολύπλοκο πλέγμα επαγγελματικών εμπειριών στον κατασκευαστικό κλάδο της Κρήτης. Από τη μία πλευρά, διαφαίνεται μια ισχυρή αγορά με διαθέσιμες θέσεις και ευκαιρίες απασχόλησης. Από την άλλη, ανακύπτουν σοβαρά ζητήματα: η αποσύνδεση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης δεξιοτήτων, η ανεπάρκεια του θεσμικού πλαισίου, η επαγγελματική απαξίωση, η έμφυλη ανισότητα και η μαύρη εργασία.

Οι επαγγελματίες του κλάδου ζητούν σαφείς ρόλους, θεσμική προστασία, δίκαιη αμοιβή, επένδυση στη δια βίου μάθηση και μια κουλτούρα που αναγνωρίζει την αξία της δημιουργικής και τεχνικής εργασίας ανεξαρτήτως φύλου. Η μετάβαση προς ένα βιώσιμο, δίκαιο και σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον είναι απαραίτητη – και για το Δημόσιο, και για τον ιδιωτικό τομέα.

3.2.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας

Η τρίτη θεματική ενότητα του focus group εξετάζει με κριτική ματιά τις διαρθρωτικές

αδυναμίες και τις προτάσεις που προκύπτουν από την εμπειρία των συμμετεχόντων στον κατασκευαστικό κλάδο της Κρήτης. Οι τοποθετήσεις καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα: από τις αιτίες ανεργίας και την έλλειψη κατάρτισης, έως τα ελλείμματα στο θεσμικό πλαίσιο και τη λειτουργία των μηχανισμών της αγοράς. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη σχέση μεταξύ μαύρης εργασίας, επαγγελματικού προσανατολισμού, θεσμικής αδικίας, κρατικής πολιτικής και brain drain. Το περιεχόμενο της ενότητας συνιστά έναν πολύτιμο καθρέφτη των πραγματικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν επαγγελματίες και εργοδότες στο νησί.

Οι περισσότεροι συμμετέχοντες αμφισβήτησαν την αξιοπιστία των στατιστικών της ανεργίας, εστιάζοντας στο γεγονός ότι «άνεργοι» δηλώνονται άτομα που είτε εργάζονται ανασφάλιστα είτε επιλέγουν να απέχουν συνειδητά από την εργασία, στηριζόμενοι στον εποχιακό χαρακτήρα της οικονομίας. «Εγώ θεωρώ ότι δεν υπάρχει ανεργία. [...] Πληρώνω ογδόντα ευρώ μεροκάματα και πάλι δεν βρίσκω ανθρώπους» (Νικηφόρος).

Ο εποχικός τουρισμός συνδέεται ευθέως με την «βολική» ανεργία: πολλοί εργάζονται έξι μήνες στον τουρισμό και μετά επιλέγουν ταμείο ανεργίας, συμπληρώνοντας με εισόδημα από αγροτικές δραστηριότητες. Η πρόταση που διατυπώθηκε είναι η επιδότηση της εργασίας αντί της ανεργίας: «Αν το κράτος κόψει το επίδομα ανεργίας και το δώσει στους εργοδότες [...] να πριμοδοτήσει την εργασία» (Νικηφόρος). Ενστάσεις υπάρχουν ως προς την πρακτικότητα της πρότασης, με έμφαση στην ανάγκη οι επιδοτήσεις να φτάνουν απευθείας στον εργαζόμενο για να αποφευχθεί η καταστρατήγησή τους από εργοδότες.

Ένας κοινός τόπος στις τοποθετήσεις ήταν η διαπίστωση ότι το 11% της ανεργίας αντανακλά κυρίως ανειδίκευτο πληθυσμό:

«Αν δεν ξέρει τι είναι κατσαβίδι [...] τι να τον πάρετε να τον κάνετε;» (Αριστοτέλης).

Η έλλειψη επαγγελματικής εκπαίδευσης και τεχνικών σχολών, καθώς και η κοινωνική υποτίμηση των τεχνικών επαγγελμάτων, θεωρούνται από τους συμμετέχοντες βαθύτερες αιτίες. Ο στιγματισμός της τεχνικής κατάρτισης αναδείχθηκε ως μείζον πρόβλημα: «Θεωρούνταν ταμπού να πεις 'θα πάω να γίνω μάστορας' [...] ενώ βγάζεις περισσότερα από έναν μηχανικό» (Αριστοτέλης). Η αποσύνδεση εκπαίδευσης-αγοράς εργασίας, η αποτυχία του επαγγελματικού προσανατολισμού και η υποτίμηση των τεχνικών δεξιοτήτων συνθέτουν έναν φαύλο κύκλο που περιορίζει τις επιλογές των νέων και επιτείνει τις ελλείψεις σε βασικούς κλάδους, όπως η οικοδομή.

Η ύπαρξη μαύρης εργασίας όχι μόνο αλλοιώνει τα ποσοστά ανεργίας, αλλά δημιουργεί και στρεβλώσεις στις αμοιβές και στη δίκαιη κατανομή των ευκαιριών. Όπως επισημάνθηκε: «Υπάρχει πολλή μαύρη εργασία [...] και δίνει πλαστά στοιχεία» (Ηρα). Παράλληλα, αμφισβητήθηκε η ποιότητα πολλών προγραμμάτων κατάρτισης, που κρίθηκαν ως προσχηματικά: «Υπάρχουν online σεμινάρια χαμηλότατου επιπέδου [...] δεν αφήνουν τίποτα στην αγορά» (Ηρα).

Στην συνέχεια, οι συμμετέχοντες περιέγραψαν μια αγορά με σοβαρές ανισότητες, που δημιουργούνται από:

- τη διαφθορά ή την εύνοια" σε δημόσιες υπηρεσίες,
- τη δυσλειτουργία του θεσμικού πλαισίου,
- την αδυναμία συλλογικής εκπροσώπησης,
- τις αδειοδοτικές στρεβλώσεις.

«Ο άλλος έχει κονέ στην πολεοδομία και περνάνε τα πάντα [...] και γίνεται καλύτερο brand» (Αριστοτέλης).

Ενώ παράλληλα αναφέρθηκε πως η έλλειψη αξιόπιστης θεσμικής θωράκισης διευκολύνει φαινόμενα αθέμιτου ανταγωνισμού. Η αδυναμία του Τεχνικού Επιμελητηρίου να ελέγξει παραβιάσεις επαγγελματικών ορίων, κατά τους συμμετέχοντες, ενισχύει τη σύγχυση ρόλων και καθιστά τους επαγγελματίες εύάλωτους.

Ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα που αναδείχθηκαν είναι η απομάκρυνση των νέων επιστημόνων από τον δημόσιο τομέα λόγω καθηλωμένων αμοιβών: «Η καθαρή αμοιβή για νέο

μηχανικό στο Δημόσιο είναι περίπου χίλια ευρώ» (Τίμος). «Σε ένα ιδιωτικό γραφείο πας στα 1200 μέσα σε οκτώ μήνες» (Ηρα). Η αναντιστοιχία αυτή ενισχύει το brain drain, ακόμη και σε περιπτώσεις αριστείας: «Η κόρη μου είναι πολιτικός μηχανικός με διδακτορικό στο MIT [...] δεν θέλει να έρθει στην Ελλάδα» (Τίμος). «Ο γαμπρός μου παίρνει 20 χιλιάδικα στη Google [...] εγώ παίρνω τα μισά απ' τη νταντά της εγγονής μου» (Τίμος).

Οι νέοι επιστήμονες είτε εγκαταλείπουν τη χώρα, είτε ακολουθούν την ιδιωτική οδό, θεωρώντας τον δημόσιο τομέα εχθρικό, χαμηλά αμειβόμενο και αναποτελεσματικό.

Ένα άλλο, λιγότερο μετρήσιμο αλλά εξίσου σημαντικό πρόβλημα είναι η τοξικότητα και η εργασιακή απαξίωση σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα. Οι εργοδότες που απαξιώνουν τις δεξιότητες, υποτιμούν την εργασία και αγνοούν βασικούς κανόνες αξιοπρέπειας, ενισχύουν την αποξένωση των εργαζομένων: «Υπάρχει κλάδος που αντιμετωπίζει τους αρχιτέκτονες σαν τον σκύλο τους [...] έλα μωρέ, τελείωνε» (Αριστοτέλης). «Οι ξενοδόχοι απαιτούν να δουλεύουν όλοι Κυριακές και Πάσχα για να είναι έτοιμο το ξενοδοχείο τους» (Αριστοτέλης).

Η εργασία, συνεπώς, δεν απαξιώνεται μόνο οικονομικά αλλά και ηθικά, μέσα από πρακτικές άσκησης εξουσίας και ελλιπούς αναγνώρισης.

Μάλιστα, έγινε αναφορά στη σύγκριση της ελληνικής αγοράς εργασίας με τις ΗΠΑ, με τον Τίμο να τονίζει: «Στην Ευρώπη και στην Ελλάδα δεν είμαστε και τόσο κακά στο εργασιακό περιβάλλον [...] στην Αμερική μπορεί να πάρεις ένα e-mail το βράδυ και το πρωί να μην μπαίνει η κάρτα σου στην εταιρεία». Ωστόσο, επισημάνθηκε από άλλους ότι η βελτίωση πρέπει να έρθει με βάση τις ανάγκες του εσωτερικού και όχι ως συμψηφισμός με το χειρότερο: «Ο εχθρός του καλού είναι το καλύτερο» (Αριστοτέλης).

Διαφαίνεται επομένως, από τα παραπάνω, πως η αγορά εργασίας στην Κρήτη, και ειδικότερα στον κατασκευαστικό κλάδο, εμφανίζει συμπτώματα βαθιάς δομικής απορρύθμισης: ελλείψεις δεξιοτήτων, μαύρη εργασία, ανεπαρκής επαγγελματικός προσανατολισμός, ανισότητες αμοιβών και θεσμικές αδικίες. Η κρατική πολιτική επιδότησης ανεργίας και η απουσία ισχυρών μηχανισμών ελέγχου δημιουργούν αντικίνητρα για εργασία και επιτείνουν τις στρεβλώσεις.

Η λύση, όπως προκύπτει από τις τοποθετήσεις, δεν είναι μία, αλλά πολύπλευρη:

- Επένδυση σε ουσιαστική τεχνική εκπαίδευση,
- Αναμόρφωση του συστήματος επιδότησης,
- Θωράκιση των επαγγελματικών δικαιωμάτων,
- Ψηφιοποίηση και αποπολιτικοποίηση των αδειοδοτήσεων,
- Αναγνώριση της αξίας της εργασίας όχι μόνο ως μέσου παραγωγής αλλά και

ως κοινωνικής σχέσης.

Ο χρόνος για θεσμική αναθεώρηση και αλλαγή κουλτούρας έχει ωριμάσει. Η Κρήτη βρίσκεται σε κομβικό σημείο: με αύξηση δημόσιων έργων και δυναμική αγορά, οι επιλογές που θα γίνουν τώρα θα καθορίσουν τη βιωσιμότητα του παραγωγικού της μοντέλου για τα επόμενα χρόνια.

3.2.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση

Η ενότητα «Β.4. Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση» εστιάζει στη σύνδεση μεταξύ προσφερόμενων επαγγελματικών δεξιοτήτων και αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας, στον τομέα των κατασκευών στην Κρήτη. Οι συμμετέχοντες του focus group —εργοδότες, εργαζόμενοι, ελεύθεροι επαγγελματίες και εκπρόσωποι φορέων— ανέδειξαν τη διαρκή πρόκληση της ανεπάρκειας καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού, τις ελλείψεις σε υποστηρικτικές εκπαιδευτικές δομές και το έλλειμμα σε κρίσιμες οριζόντιες δεξιότητες όπως η γνώση νομοθεσίας, το project management και το marketing. Παράλληλα, έγιναν αιχμηρά σχόλια σχετικά με τις έμφυλες και κοινωνικές ανισότητες, το brain drain, καθώς και την αποσπασματική πολιτική κατάρτισης και ένταξης μεταναστών στην

εργασία.

Ο Νικηφόρος, ιδιοκτήτης επιχείρησης στη μεταποίηση, τόνισε έντονα το πρόβλημα της έλλειψης ειδικευμένου προσωπικού: «Όσον αφορά το δεύτερο, δεξιότητες, δεν υπάρχουν. Δεν υπάρχει κάποια σχολή όπως είπε ο κύριος πιο μπροστά, σε κανένα επάγγελμα [...] Όλοι οι τεχνίτες είναι εμπειροτέχνες πλέον, από εμπειρία.»

Αναφέρθηκε επίσης στο κλείσιμο της σχολής επιπλοξυλουργίας το 2010 λόγω έλλειψης ενδιαφέροντος, υπογραμμίζοντας ότι: «Αυτοί ήταν, τελείωσε. Κι έκλεισε η σχολή γιατί δεν υπήρχαν ενδιαφερόμενοι να πάνε να ασχοληθούν με το συγκεκριμένο αντικείμενο.»

Αυτό καταδεικνύει όχι μόνο θεσμική ασυνέχεια στην επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και κοινωνική υποτίμηση ορισμένων τεχνικών επαγγελμάτων, γεγονός που επαναλήφθηκε και από τον Αριστοτέλη: «Το θεωρώ πρόβλημα επαγγελματικού προσανατολισμού. Είναι μεγάλο πρόβλημα αυτό και θα λυθεί πολλά χρόνια μετά. Δεν θα λυθεί έτσι.»

Η ανάγκη για ανάπτυξη δεξιοτήτων πέραν των τεχνικών υπογραμμίστηκε από αρκετούς συμμετέχοντες. Η Ήρα, αρχιτέκτονας, τόνισε: «Σίγουρα αυτό που έχω αντιληφθεί ότι χρειάζεται είναι η γνώση τμημάτων marketing, branding, business planning [...] δεξιότητες διαχείρισης της επιχείρησης.»

Αντίστοιχα, ο Αριστοτέλης παραδέχεται: «Πρέπει να εξελιχθούμε στο τμήμα του marketing και στη χρήση ψηφιακών συστημάτων. Θεωρώ ότι θα μας βοηθήσει σημαντικά.»

Παράλληλα, άλλοι συμμετέχοντες επεσήμαναν την έλλειψη κατανόησης βασικής νομοθεσίας ή την ανάγκη για συνεχή ενημέρωση λόγω των συχνών αλλαγών στο ρυθμιστικό πλαίσιο (π.χ. ΝΟΚ, πολεοδομικές αποφάσεις). «Είναι ένα πάρα πολύ μεγάλο άγχος που βαραίνει τους μηχανικούς, αν αυτό που κάνουν είναι νόμιμο [...] Κάθε πολεοδομία θέλει και κάτι άλλο.» (Ήρα)

Το θέμα των μισθών και των απολαβών αποτέλεσε σημαντικό άξονα προβληματισμού. Ο Τίμος, υψηλόβαθμο στέλεχος του δημόσιου τομέα, αναφέρει: «Ένας διευθυντής στο δημόσιο τομέα παίρνει 1600-1700 ευρώ [...] Εγώ παίρνω τα μισά από όσα η νταντά της εγγονής μου στην Αμερική.» Αντίστοιχα, ο Αριστοτέλης σχολιάζει καυστικά: «Με ένα διδακτορικό στο MIT να έρθει στην Ελλάδα να παίρνει τι; Θα είναι overqualified [...] μόνο για τον ήλιο και την οικογένεια αξίζει.» Αυτό το κλίμα μισθολογικής απαξίωσης συνδέεται με το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων (brain drain) και την αδυναμία προσέλκυσης νέων ειδικευμένων στελεχών στον δημόσιο τομέα, ιδιαίτερα στην Κρήτη.

Στην ενότητα αναδείχθηκαν έντονα οι έμφυλες διακρίσεις και τα εμπόδια επαγγελματικής ανέλιξης για γυναίκες μηχανικούς. Η Ήρα εξηγεί: «Είναι πολύ δύσκολο να είσαι μηχανικός γυναίκα, είναι πολύ δύσκολο να είσαι σε εργοτάξιο [...] Υπάρχει απαξίωση από μάστορες και εργοδότες.» Ο Αριστοτέλης παρατηρεί:

«Στην αρχιτεκτονική είναι σχολές που γυναικοκρατούνται [...] αλλά το επάγγελμα ανδροκρατείται.»

Η θεσμική εκπροσώπηση (π.χ. ΤΕΕ) θεωρείται ελλιπής και αδύναμη στη διεκδίκηση επαγγελματικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες, αλλά και για την υπεράσπιση της αρχιτεκτονικής ως αυτόνομου επιστημονικού κλάδου.

Αναδύθηκε το ζήτημα της εργασιακής ένταξης μεταναστών, με έμφαση στην ανάγκη για γλωσσική εκπαίδευση και πολιτισμική προσαρμογή. Ο Αριστοτέλης σχολίασε:

«Αν μπορούσαμε να τους εντάξουμε με στοιχειώδη τρόπο, να μάθουνε τη γλώσσα [...] θα ήταν λίγο καλύτερα τα πράγματα.» Η Ήρα προσέθεσε: «Υπάρχει μία πολιτική απέλασης, όχι πολιτική ένταξης [...] θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν τα παραγωγικά τους χρόνια.»

Η διασύνδεση ένταξης με πολιτικές κατάρτισης, ειδικά για νέες γενιές μεταναστών, αναδείχθηκε ως ευκαιρία, αλλά και ως ανεκμετάλλευτο δυναμικό. Η αναντιστοιχία μεταξύ της επίσημης εκπαίδευσης και των αναγκών της αγοράς επισημάνθηκε σε πολλά σημεία της συζήτησης. Ο Αριστοτέλης παρατηρεί: «Δεν είναι όλοι δικηγόροι και γιατροί. [...] Αν υπήρχε μία σχολή όπως στη Γερμανία [...] δεν θα θεωρούνταν υποτιμητικό το να είσαι μάστορας.» Ανάλογη είναι και η επισήμανση

του Νικηφόρου: «Ψάχνω εργαζόμενους αλλά δεν βρίσκω τίποτα, σε κανένα επάγγελμα. [...] Όσοι υπάρχουν, δουλεύουν σε τουρισμό και τους υπόλοιπους έξι μήνες παίρνουν επίδομα.»

Η ανάγκη για ανασχεδιασμό της επαγγελματικής κατάρτισης (π.χ. ΕΠΑΣ, ΙΕΚ, ΕΣΠΑ προγράμματα με ουσία) και για σοβαρό επαγγελματικό προσανατολισμό στην εφηβεία, καταγράφηκε ως κρίσιμη για την αποσυμφόρηση της ανεργίας.

Η ενότητα Β.4 καταδεικνύει την ύπαρξη ενός πολύπλοκου και βαθιά προβληματικού οικοσυστήματος που αφορά τις δεξιότητες, την κατάρτιση και τη σύνδεσή τους με την αγορά εργασίας στην Κρήτη. Οι εργοδότες δεν βρίσκουν εξειδικευμένο προσωπικό, ενώ οι εργαζόμενοι αισθάνονται απροστάτευτοι και συχνά υποτιμημένοι. Τα προβλήματα είναι διαρθρωτικά: απουσία θεσμικής συνέχειας, ανεπάρκεια θεσμικού πλαισίου για επαγγελματικά δικαιώματα, ελλιπής κουλτούρα επαγγελματικής κατάρτισης, και χαμηλή μισθολογική ανταγωνιστικότητα. Οι γυναίκες συνεχίζουν να βιώνουν έμφυλες διακρίσεις, ενώ οι μετανάστες αντιμετωπίζουν εμπόδια στην ένταξη. Τέλος, η θεσμική αδράνεια (σε επίπεδο ΤΕΕ, δημόσιου τομέα, προγραμμάτων κατάρτισης) δημιουργεί έναν φαύλο κύκλο στασιμότητας.

Η ανάγκη για πολιτικές παρέμβασης σε τουλάχιστον τέσσερις κατευθύνσεις είναι εμφανής:

1. Αναδιοργάνωση και χρηματοδότηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης με βάση τις ανάγκες των κλάδων.
2. Καθιέρωση θεσμικού πλαισίου επαγγελματικών δικαιωμάτων και αποσαφήνιση ρόλων μεταξύ επαγγελματών.
3. Συστηματική υποστήριξη ψηφιακού μετασχηματισμού και soft skills, ιδιαίτερα σε τομείς όπως marketing, διαχείριση έργων, και γνώση νομοθεσίας.
4. Διαπολιτισμική πολιτική κατάρτισης και ένταξης μεταναστών με σεβασμό και ρεαλισμό.

3.2.7 Συνεργασία και επικοινωνία

Η θεματική αυτή ενότητα επικεντρώνεται στις δυναμικές συνεργασίας και επικοινωνίας που διαμορφώνονται στον κατασκευαστικό τομέα στην Κρήτη, τόσο μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων όσο και μεταξύ επιχειρηματιών και δημόσιων φορέων. Μέσα από τις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων, αναδείχθηκαν κρίσιμα ζητήματα που αφορούν στην ενσυναίσθηση, στον επαγγελματισμό, στην ανάγκη για θεσμική σαφήνεια, αλλά και στον ρόλο της δημόσιας διοίκησης στη διαμόρφωση του πλαισίου εργασίας. Ιδιαίτερο βάρος αποδόθηκε στην εμπειρική αποτύπωση των δυσλειτουργιών και στη διατύπωση προτάσεων για ουσιαστική βελτίωση των σχέσεων συνεργασίας.

Ο Αριστοτέλης έθεσε το ζήτημα της αμοιβαίας ενσυναίσθησης ως βασικό θεμέλιο για την αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Ανέφερε χαρακτηριστικά: «Αν υπάρχει μία ενσυναίσθηση κι απ' τον εργοδότη όλη τη χρονιά, να με καταλάβει όταν χρειαστώ την άδειά μου... αλλά και ο εργαζόμενος να καταλάβει ότι πάμε εκεί να βοηθήσουμε την επιχείρηση... Πάμε και το μυαλό μας, και τη θέλησή μας... Αν γίνουν έτσι, θα πάνε πολύ καλά οι επιχειρήσεις. Αλλιώς δεν θα προχωρήσει.»

Στην ίδια γραμμή, η Ήρα εστίασε στην αναγκαιότητα θεσμοθετημένων μηχανισμών εσωτερικής επικοινωνίας, επισημαίνοντας την απουσία τέτοιων πρακτικών στον ελληνικό χώρο:

«Μεταξύ εργοδότη κι εργαζόμενου, ίσως θα μπορούσε να βοηθηθεί η επικοινωνία αν υπήρχαν διαδικασίες μέσα στην επιχείρηση, είτε ανώνυμες – για να νιώθουν μία ασφάλεια, τύπου ερωτηματολόγια... Κι εκδηλώσεις bonding της ομάδας ώστε να αισθανθούν ότι βρίσκονται σε μία κοινότητα».

Ο Νικηφόρος ανέδειξε το πρόβλημα της πολυεργασίας και των πιέσεων που δέχονται οι επαγγελματίες στον κατασκευαστικό τομέα κατά την υψηλή τουριστική περίοδο, τονίζοντας:

«Προχθές λέω σε κάποιον ότι δεν ερχόμαστε αύριο, και με ρωτάει “γιατί;”. Λέω επειδή έχουμε να πάμε σ’ ένα ξενοδοχείο. Και μου απαντάει “γιατί, καλύτερα πληρώνει αυτός;” Δεν το κατάλαβα αυτό το πράγμα... Πιέζεσαι, το καταλαβαίνω, αλλά ας ξεκινούσαμε πιο μπροστά.»

Η Ήρα συνέχισε με αναφορές στην ανάγκη για ξεκάθαρες συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και επαγγελματιών, τονίζοντας την αποφυγή «φιλότιμων» λύσεων χωρίς επαγγελματικό σχεδιασμό: «Είναι πολύ σημαντικό να είσαι τόσο ξεκάθαρος, με τους χρόνους που δίνεις, με τα χρήματα που απαιτείς... Δεν χρειάζομαι φιλότιμο, χρειάζομαι επαγγελματισμό... Το φιλότιμο σε πάει μέχρι ένα σημείο. Από εκεί και πέρα σε πάει ο επαγγελματισμός σου και το επιχειρηματικό όραμά σου».

Ο Νικηφόρος επεσήμανε τη διάκριση εργοδότη–εργοδότη, σχολιάζοντας πως και ο ξενοδόχος είναι εργοδότης που συνεργάζεται με άλλους εργοδότες, γεγονός που απαιτεί αμοιβαία κατανόηση και δίκαιες πρακτικές, όχι μόνο απέναντι στους υπαλλήλους αλλά και στους εξωτερικούς συνεργάτες.

Ο Τίμος, προερχόμενος από τη δημόσια διοίκηση, ανέδειξε το πρόβλημα της απουσίας ουσιαστικής αξιολόγησης και αξιοκρατίας στον δημόσιο τομέα, σημειώνοντας: «Η αξιολόγηση, η αξιοκρατία, η στοχοθεσία είναι ο κανόνας προκειμένου να υπάρχει αгаστή συνεργασία και να μην υπάρχουν προστριβές. Αλλά στην πράξη δεν υλοποιείται ακόμη παντού.» Παρουσίασε αναλυτικά την εμπειρία του από την απουσία κρίσεων γενικών διευθυντών, τις πολιτικές παρεμβάσεις και τις πελατειακές σχέσεις: «Οι σιδηρόδρομοι υπάγονται στο Υπουργείο Υποδομών. Το υπουργείο δεν έχει κάνει κρίσεις ούτε καν των γενικών διευθυντών, απ’ το 2018. Γιατί; Γιατί μπαίνουν απ’ τους εκάστοτε υπουργούς».

Ο Αριστοτέλης παρενέβη σε αυτό το σημείο για να προσθέσει:

«Είναι οι πελατειακές σχέσεις, είναι πρόβλημα από τότε που ιδρύθηκε αυτό το κράτος.»

Η συζήτηση επεκτάθηκε στο νομοθετικό και διοικητικό πλαίσιο των πολεοδομικών υπηρεσιών, με τον Αριστοτέλη να επισημαίνει: «Δεν έχουμε σωστό νομικό πλαίσιο να χτίζουμε. Ξέρετε πόσες φορές έχει τύχει στην πολεοδομία να διαβάζουμε το νόμο και να λέμε “εσύ τι λες;”, και όλοι να λένε κάποια άλλη ερμηνεία και όλων η ερμηνεία να είναι σωστή;»

Από τις τοποθετήσεις των συμμετεχόντων αναδεικνύονται τα εξής βασικά συμπεράσματα:

1. Η ενσυναίσθηση και η αμοιβαία κατανόηση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αποτελούν κρίσιμους παράγοντες για τη βελτίωση της συνεργασίας και της ποιότητας της εργασιακής σχέσης.

2. Η θεσμική υποστήριξη της επικοινωνίας, μέσω ανώνυμων εργαλείων και δράσεων ενίσχυσης της ομάδας, προτείνεται ως ουσιαστικός μοχλός βελτίωσης του εργασιακού κλίματος.

3. Η απουσία συγκεκριμένων και δεσμευτικών συμφωνιών μεταξύ επαγγελματιών και εργοδοτών οδηγεί σε παρανοήσεις και συγκρούσεις – καθίσταται αναγκαία η υιοθέτηση σαφών επαγγελματικών πλαισίων συνεργασίας.

4. Η αναποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και η απουσία αξιοκρατίας λειτουργούν ανασταλτικά τόσο για την ιδιωτική πρωτοβουλία όσο και για την εύρυθμη συνεργασία μεταξύ πολιτών και κράτους.

5. Το νομοθετικό πλαίσιο στην πολεοδομία και γενικότερα στον κατασκευαστικό τομέα χαρακτηρίζεται από ασάφεια και συχνές αλλαγές, που εντείνουν την ανασφάλεια και υπονομεύουν την επαγγελματική σταθερότητα.

Η βελτίωση της συνεργασίας στην αγορά εργασίας δεν μπορεί να βασίζεται αποκλειστικά στην ατομική πρόθεση ή στο «φιλότιμο», αλλά απαιτεί συστημική αλλαγή, θεσμική σαφήνεια και πολιτική βούληση για λογοδοσία και επαγγελματισμό.

Παρόλα αυτά, στην γενικότερη συζήτηση μας, συνέχισαν να αναδύονται συνεχώς τα ζητήματα επικοινωνίας και συνεργασίας. Από τις αφηγήσεις των συμμετεχόντων αναδεικνύεται ένα σύνθετο πλέγμα σχέσεων αμοιβαιότητας, προσδοκιών, παθογενειών και προτάσεων, όπου η ποιότητα της συνεργασίας και η διαφάνεια στην επικοινωνία κρίνονται καθοριστικές για τη βιωσιμότητα και την

αποδοτικότητα των επαγγελματικών σχέσεων. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων αναγνωρίζει την ανάγκη για ξεκάθαρη και ουσιαστική επικοινωνία ως προϋπόθεση για την αρμονική συνεργασία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε: «*Θεωρώ ότι όλα τα προβλήματα λύνονται, όταν και ο ένας και ο άλλος καταλαβαίνουν τις ανάγκες. Αν ο εργοδότης δείξει ενσυναίσθηση και κατανοήσει, για παράδειγμα, την ανάγκη μου για άδεια ή μία αύξηση, και αν εγώ δείξω κατανόηση στις ανάγκες του high season, τότε υπάρχει σύμπνοια*» (Αριστοτέλης).

Ωστόσο, δεν απουσιάζουν οι αναφορές σε ένα γενικευμένο κλίμα έλλειψης δομών υποστήριξης της επικοινωνίας εντός των επιχειρήσεων. Υπογραμμίζεται η έλλειψη επίσημων καναλιών έκφρασης και η ανάγκη για πρακτικά εργαλεία, όπως: «*...αν υπήρχαν διαδικασίες μέσα στην επιχείρηση, ακόμη και ανώνυμες όπως ερωτηματολόγια, ή bonding εκδηλώσεις, για να αισθάνονται οι εργαζόμενοι ότι βρίσκονται σε κοινότητα κι όχι σε μία επιχείρηση που αποσκοπεί μόνο στο κέρδος*» (Ηρα).

Αρκετοί συμμετέχοντες εντοπίζουν την έλλειψη επαγγελματισμού στις συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και εργολάβων, γεγονός που δημιουργεί ασάφεια και φέρνει προστριβές: «*Φοβούνται να υπογράψουν ένα συμφωνητικό, αλλά αν το ξεφοβηθείς σου δίνει άνεση. Ξέρεις τι μπορείς να αποδώσεις και τι να ζητήσεις*» (Ηρα).

Σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης, διατυπώνεται έντονη απογοήτευση για την αδυναμία εφαρμογής αξιοκρατικών μηχανισμών και την απουσία συστηματικής αξιολόγησης. Όπως σημειώθηκε: «*Η αξιολόγηση στο δημόσιο λέγεται τριάντα χρόνια και δεν εφαρμόζεται. Το ακούω, αλλά δεν το βλέπω*» (Τίμος), ενώ καταγγέλλεται η ύπαρξη «*πελατειακών σχέσεων*» και η απουσία «*ξεκάθαρων όρων συνεργασίας*».

Σημαντικές είναι και οι παρατηρήσεις που αφορούν την επικοινωνία με τους πελάτες, ιδιαίτερα στον χώρο των μηχανικών και αρχιτεκτόνων. Επαναλαμβάνεται η ανάγκη για σαφήνεια ως προς τις υπηρεσίες που παρέχονται και τα χρονικά όρια εκτέλεσης των έργων. Όπως υπογραμμίζεται: «*Πρέπει να διαχειριστώ τον πελάτη, να είμαι πιο ξεκάθαρος: αυτό το σχέδιο θα γίνει, και ό,τι ζητάς παραπάνω, θα χρεώνεται*» (Αριστοτέλης).

Στο πλαίσιο της συνεργασίας επιχειρηματία προς επιχειρηματία, προτείνεται η θεσμική κατοχύρωση συμβατικών υποχρεώσεων: «*Είναι σημαντικό να είσαι ξεκάθαρος στους χρόνους και στις απαιτήσεις. Οι συμφωνίες πρέπει να είναι συγκεκριμένες, όχι αόριστες*» (Ηρα).

Οι δυσκολίες στην επικοινωνία και στη συνεργασία οξύνονται όταν δεν υπάρχουν σαφείς ρόλοι και όταν οι προσδοκίες του ενός μέρους υπερβαίνουν τις δυνατότητες του άλλου. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η κριτική απέναντι στους ξενοδόχους, οι οποίοι: «*Απαιτούν να ολοκληρωθεί μία ανακαίνιση μέσα σε δέκα μέρες πριν ανοίξουν, χωρίς να νοιάζονται για τους πόρους ή τα χρονοδιαγράμματα των επαγγελματιών*».

3.2.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης

Η ενότητα αυτή εξετάζει τις προσλαμβάνουσες, τις επιδιώξεις και τις εμπειρίες των συμμετεχόντων σχετικά με την εργασιακή και επαγγελματική τους εξέλιξη στον κλάδο των κατασκευών στην Κρήτη. Μέσα από τις αφηγήσεις τους, αποκαλύπτονται τόσο οι αντικειμενικές δυσκολίες όσο και οι προσωπικές στρατηγικές προσαρμογής και διεκδίκησης, σε ένα περιβάλλον υψηλών απαιτήσεων αλλά και μεταβαλλόμενων θεσμικών και τεχνολογικών συνθηκών. Παράλληλα, καταγράφονται διαστρωματώσεις και αποκλεισμοί με βάση το φύλο, την καταγωγή και το θεσμικό ρόλο κάθε εμπλεκόμενου.

Ο Νικηφόρος, εργοδότης στον χώρο της μεταποίησης, επισημαίνει την ισχυρή σχέση μεταξύ προσωπικής προσήλωσης και ποιοτικής ζωής: «*Ασχολούμαι αρκετές ώρες την ημέρα με τη δουλειά μου. Έχω ένα καλό επίπεδο ζωής, αλλά αυτό θεωρώ ότι οφείλεται στο χρόνο εργασίας που ασχολούμαι*».

Ωστόσο, αναγνωρίζει ως βασικό ζήτημα την έλλειψη καταρτισμένου προσωπικού, δηλώνοντας πως «πληρώνω ογδόντα ευρώ μεροκάματα... και πάλι δεν βρίσκουμε ανθρώπους».

Η Ήρα, αρχιτέκτονας, αναφέρεται στην έντονη ψυχολογική πίεση που προκαλεί η αβεβαιότητα του νομικού πλαισίου: «είναι ένα πάρα πολύ μεγάλο άγχος που βαραίνει τους μηχανικούς, αν αυτό που κάνουν είναι νόμιμος... πολλά τμήματα, πολλές ερμηνείες». Η ίδια επισημαίνει την ανάγκη επαγγελματικού επαναπροσδιορισμού μέσω δεξιοτήτων όπως το branding και το business planning.

Ο Αριστοτέλης, νέος επαγγελματίας στον τεχνικό χώρο, αναδεικνύει την κόπωση που επιφέρει η ανεξέλεγκτη επεκτασιμότητα των επαγγελματικών υποχρεώσεων: «Εργάζομαι πάνω από δώδεκα ώρες την ημέρα, και τις ώρες που δεν εργάζομαι, πάλι δουλεύω, σκέφτομαι». Παράλληλα, ζητά καλύτερη στήριξη των δημόσιων υπηρεσιών: «Να στελεχωθούν όλες οι δημόσιες υπηρεσίες, κυρίως η πολεοδομία και η αρχαιολογία, υπάρχει τεράστιο πρόβλημα».

Ο Άγης, ηλεκτρολόγος μηχανικός με εμπορική δραστηριότητα, τονίζει την ανάγκη αναβάθμισης των τεχνικών δεξιοτήτων: «Το μόνο που ίσως θα άλλαζα, είναι οι τεχνικές γνώσεις των μαστόρων, να γίνουν πιο σύγχρονες». Ο ίδιος εκφράζει ικανοποίηση για την εργασιακή του θέση, όμως αναγνωρίζει και τις απαιτήσεις που επιφέρει η αγορά.

Ο Τίμος, στέλεχος με πολυετή εμπειρία στο Δημόσιο, προσεγγίζει τη θεματική μέσα από την προοπτική της θεσμικής εξέλιξης. Καταθέτει μια αναλυτική, σχεδόν διαχρονική ματιά: «Αν δεν βρεθεί το κίνητρο, το εργασιακό περιβάλλον και το γενικό πλαίσιο, τίποτα δεν θα αλλάξει», δηλώνοντας χαρακτηριστικά ότι «παίρνω τα μισά λεφτά της νταντάς της εγγονής μου».

Το ζήτημα των φύλων και των επαγγελματικών διακρίσεων τίθεται με έμφαση από πολλούς συμμετέχοντες. Όπως σημειώνει μία εξ αυτών: «Υπάρχει μία υποτίμηση. Επειδή δεν υπάρχει σχολή σχεδιαστών, γίνονται οι γυναίκες σχεδιάστριες», ενώ ο Αριστοτέλης σχολιάζει: «Γυναικοκρατούνται οι σχολές, αλλά το επάγγελμα οριακά δεν είναι ούτε 20% γυναίκες».

Παράλληλα, αναδεικνύεται η παρουσία και η συνεισφορά των μεταναστών στην οικοδομή, καθώς και τα σοβαρά προβλήματα ένταξης και συνθήκης εργασίας τους. Ο Νικηφόρος δηλώνει: «υπάρχουν πολλοί ξένοι που δουλεύουν μαύρα και δεν ασφαλίζονται», ενώ η Ήρα παρατηρεί ότι «η πολιτεία δεν εφαρμόζει πολιτικές ένταξης, αλλά απέλασης».

Η επαγγελματική εξέλιξη στον κατασκευαστικό κλάδο της Κρήτης προσδιορίζεται από μία σύνθετη διαπλοκή παραγόντων: προσωπική υπερπροσπάθεια, αστάθεια θεσμικού πλαισίου, απουσία σαφών επαγγελματικών ρόλων, ανισότητες φύλου και προκλήσεις ένταξης των μεταναστών. Η αγορά προσφέρει δυνατότητες, όμως αυτές συχνά προϋποθέτουν διαρκή επανεκπαίδευση, ελαστικότητα και διαπραγμάτευση, μέσα σ' ένα πεδίο αβέβαιο και συχνά άνισο. Η διαμόρφωση ενός πιο σαφούς, δίκαιου και αξιοκρατικού θεσμικού πλαισίου καθίσταται αναγκαία προϋπόθεση για την προώθηση ουσιαστικών δυνατοτήτων επαγγελματικής εξέλιξης στον συγκεκριμένο κλάδο.

3.2.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη

Η έννοια της κοινωνικής ευαλωτότητας συνδέεται με τη δυσανάλογη έκθεση ορισμένων κοινωνικών ομάδων – όπως ΑμεΑ, μετανάστες, γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία, ψυχικά ασθενείς – σε συστημικά εμπόδια και διακρίσεις στην αγορά εργασίας και στους θεσμούς. Οι συμμετέχοντες ανέδειξαν τόσο θεσμικά κενά όσο και κοινωνικές προκαταλήψεις που περιορίζουν τη συμμετοχή αυτών των ομάδων σε επαγγελματικό και κοινωνικό επίπεδο.

Η Ήρα ξεκίνησε τη συζήτηση με μια αιχμηρή επισήμανση για την τυπική αλλά όχι ουσιαστική συμμόρφωση φορέων με την αρχή της προσβασιμότητας: «Το ΤΕΕ έχει πρόσβαση για ΑΜΕΑ από την πίσω πόρτα που σε κάθε συνέλευση είναι κλειστή. Αρα δεν εντάσσονται.» Ο Νικηφόρος συμπλήρωσε: «Υπάρχουν δημόσια κτήρια που δεν έχουν πρόσβαση, και ζητάνε τα κτήρια απ' τις επιχειρήσεις να έχουν πρόσβαση.» Η Ήρα τόνισε: «Δεν έχουν πρόσβαση σε ανάγνωση σχεδίων. Δύσκολη πρόσβαση σε ανάγνωση νόμου... Αν δεν ακούς, πήγαινε να κάνεις μία

ερώτηση στην πολεοδομία για μία άδεια που έχεις καταθέσει. Ποιος θα σου απαντήσει;» Ο Τίμος επεσήμανε: «Υπάρχει ήδη μία επιτροπή στην περιφέρεια, που ονομάζεται ειδική επιτροπή προσβασιμότητας [...] αλλά τα παλιά κτήρια έχουν μεγάλο πρόβλημα.» Ο Αριστοτέλης ανέφερε χαρακτηριστικά: «Αλλά όμως πλέον με τους νέους σχεδιασμούς, δεν επιτρέπεται να μην είναι κάτι προσβάσιμο.» Η Ήρα υπογράμμισε με ένταση: «Είναι διάκριση, να πρέπει να ενημερώνω κάθε φορά ότι θα έρθω για να μου ανοίξετε την ειδική πόρτα για μένα, το "ειδικό άτομο".»

Όσον αφορά στην εργασιακή ενσωμάτωση μεταναστών και πολιτικές ένταξης ο Αριστοτέλης επεσήμανε: «Να μάθουνε τη γλώσσα, να μάθουν κάποια νομικά πλαίσια, ήθη και έθιμα [...] Θεωρώ ότι θα ενταχτούν και πιο καλά μέσα στην οικοδομή.» από την άλλη, η συμμετέχουσα παρατήρησε: «Εκεί είναι μία πολιτική ένταξης, που δεν υπάρχει στην Ελλάδα. Υπάρχει μία πολιτική απέλασης.» Ο Νικηφόρος επισήμανε τις πρακτικές ανάγκες και ταυτόχρονα τα όρια: «Ό,τι πιο δύσκολο υπάρχει, ξεκινά απ' τα αγροτικά, τα κτηνοτροφικά, και μετά στην οικοδομή... Υπάρχει και πολλή εκμετάλλευση.» Ο Φίλιππος σχολίασε: «Πολλοί που έρχονται εδώ Αφγανοί, Σύριοι κλπ, είναι περαστικοί. Αυτοί δεν θέλουν και την ασφάλεια. Οι μόνοι που μέινανε στην Ελλάδα είναι οι Αλβανοί. Δουλέψανε.» Ο Φίλιππος συμπλήρωσε:

«Είναι το success story... Είναι και οι μόνοι απ' όλους τους ξένους που ξέρουν όλους τους νόμους.»

Γενικότερα, αναδείχθηκαν συστημικές αδυναμίες και επιλεκτική συμπερίληψη. Ειδικότερα, ο Αριστοτέλης έκανε μία άμεση διαπίστωση: «Τα ΑΜΕΑ, όσον αφορά στον εργασιακό χώρο, δεν υπάρχουν.» Η Ήρα επεσήμανε: «Είναι διάκριση, να πρέπει να ενημερώνω κάθε φορά ότι θα έρθω για να μου ανοίξετε την ειδική πόρτα για μένα, το "ειδικό άτομο".» Ο Αριστοτέλης προσέθεσε: «Ένας μετανάστης δεν μπορεί να διαβάσει τους νόμους, αλλά στην οικοδομή σίγουρα μπορεί να δουλέψει.» Η Ήρα ανέφερε ως παράδειγμα διεθνούς εμπειρίας: «Έγινε το Brexit, φύγανε τόσοι μετανάστες, και υπήρξε κρίση εργατικού δυναμικού στη χώρα.» Ο Νικηφόρος παρατήρησε: «Τα ξενοδοχεία φέτος πάντως θα δουλέψουν με Ινδούς και Αφγανούς, που τους φέρνουν για συγκεκριμένες εργασίες.» Ο Τίμος τόνισε: «Η ευαλωτότητα είναι ένα θέμα. Πάντως, στο θέμα της οικοδομής, πλέον οι περισσότεροι είναι οι Αλβανοί.»

Όπως διαφαίνεται από αυτή την ενότητα, η κοινωνική ευαλωτότητα συνιστά μια δομική πρόκληση στον κατασκευαστικό και ευρύτερο τεχνικό κλάδο στην Κρήτη. Η έλλειψη προσβασιμότητας, η γραφειοκρατική σύγχυση, η ανεπάρκεια πολιτικών ένταξης και η θεσμική ακαμψία αναπαράγουν μορφές αποκλεισμού για ΑμεΑ, μετανάστες και άλλες ευάλωτες κατηγορίες.

Ως εκ τούτου, αναδεικνύεται η ανάγκη για:

- Θεσμική επαναξιολόγηση του πλαισίου προσβασιμότητας
- Οριζόντιες πολιτικές κοινωνικής ένταξης μεταναστών
- Εκπαίδευση εργοδοτών και φορέων σε ζητήματα συμπερίληψης
- Πλήρη εφαρμογή του "Σχεδιασμού για Όλους" με ελέγχους συμμόρφωσης

3.2.10 Σύνοψη ευρημάτων

Η παρούσα σύνοψη ευρημάτων βασίζεται στην ποιοτική ανάλυση των θεματικών ενοτήτων που προέκυψαν από τη διεξαγωγή focus group με επαγγελματίες του κατασκευαστικού κλάδου στην Κρήτη. Μέσα από τις αφηγήσεις, τις εμπειρίες και τις κριτικές αποτιμήσεις των συμμετεχόντων, αναδεικνύεται ένα σύνθετο και αντιφατικό εργασιακό και κοινωνικό πεδίο, όπου οι επαγγελματικές πρακτικές, οι θεσμικές προκλήσεις και οι κοινωνικές προσδοκίες συνυπάρχουν, συγκρούονται και ενίοτε αλληλοσυμπληρώνονται. Η ανάλυση επιχειρεί να δώσει φωνή σε μία πολλαπλότητα εμπειριών που συνθέτουν την πραγματικότητα του τεχνικού και κατασκευαστικού κόσμου στην Κρήτη, αναδεικνύοντας ταυτόχρονα τις δομές, τα ελλείμματα και τις δυνατότητες αναπλαισίωσης του τομέα.

Η πρώτη θεματική ενότητα εστιάζει στην ποιότητα ζωής και τις συνθήκες διαβίωσης στην

Κρήτη, όπως αυτές βιώνονται από επαγγελματίες της κατασκευής. Οι συμμετέχοντες σκιαγράφησαν ένα γενικά ευνοϊκό περιβάλλον διαβίωσης, στο οποίο η φυσική ομορφιά, η κοινωνική συνοχή και οι ήπιες κλιματικές συνθήκες ενισχύουν την καθημερινή εμπειρία ζωής. Ωστόσο, η θετική αυτή εικόνα συνυπάρχει με σοβαρές ενστάσεις σχετικά με τις δομικές ανεπάρκειες των υποδομών, την ελλιπή υποστήριξη από δημόσιους θεσμούς και την αδυναμία εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή. Ιδιαίτερα χαρακτηριστική είναι η αναφορά στην «εργασιακή εξουθένωση» και την πίεση από την συνεχή προσβασιμότητα, η οποία υπονομεύει τη δυνατότητα αποφόρτισης και ανασύνταξης. Το λεγόμενο "work-life balance" προβάλλεται ως βασικό ζητούμενο για τους συμμετέχοντες, χωρίς ωστόσο οι θεσμοί και οι δομές να το στηρίζουν έμπρακτα.

Η δεύτερη θεματική ανέδειξε την πολυπλοκότητα και τα αντιφατικά χαρακτηριστικά των εργασιακών συνθηκών στον κλάδο. Ενώ οι επαγγελματίες αναγνωρίζουν την ύπαρξη ευκαιριών και τη δυνατότητα επαγγελματικής αυτοπραγμάτωσης, ταυτόχρονα υπογραμμίζουν τις σημαντικές προκλήσεις που αφορούν την έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού, την έμφυλη ανισότητα και την απουσία διοικητικής και οργανωτικής υποστήριξης. Η γυναικεία παρουσία στον τεχνικό χώρο καταγράφεται ως δυναμικά αυξανόμενη σε επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά εξαιρετικά περιορισμένη σε όρους επαγγελματικής αποδοχής και εξέλιξης. Οι αφηγήσεις αναδεικνύουν την ανάγκη για συμπερίληψη, ίση μεταχείριση και αναγνώριση της γυναικείας συνεισφοράς στον τομέα, με την ίδια ένταση που υπογραμμίζουν την ανάγκη για ενίσχυση δεξιοτήτων πέρα από τις καθαρά τεχνικές – όπως είναι το project management, το branding και το επιχειρηματικό σχέδιο.

Στην τρίτη θεματική, που αφορά τα προβλήματα και τις λύσεις στην αγορά εργασίας, κυριαρχούν τα ζητήματα της αναντιστοιχίας μεταξύ εκπαίδευσης και αναγκών της αγοράς, της θεσμικής αδυναμίας ρύθμισης του πεδίου και της παρατεταμένης «μαύρης εργασίας». Οι συμμετέχοντες αμφισβήτησαν την ακρίβεια των στατιστικών της ανεργίας, τονίζοντας την ύπαρξη «αόρατης» εργασίας και τον ρόλο του εποχικού τουρισμού στη δημιουργία στρεβλωμένων κινήτρων. Η έλλειψη σύγχρονης τεχνικής κατάρτισης και ο επαγγελματικός προσανατολισμός που υποτιμά τις τεχνικές ειδικότητες οδηγούν σε διαρθρωτικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού. Ταυτόχρονα, καταγγέλλεται ένα θεσμικό πλαίσιο που ενισχύει τις ανισότητες, ευνοεί την πελατειακή λογική και αδυνατεί να προσφέρει σταθερότητα, προβλεψιμότητα και δικαιοσύνη.

Η ενότητα των δεξιοτήτων και της εκπαίδευσης επιβεβαίωσε την απουσία θεσμικής συνοχής και διαχρονικής στρατηγικής στον τομέα της επαγγελματικής κατάρτισης. Οι τεχνικές σχολές, όταν υπάρχουν, είναι υποστελεχωμένες και κοινωνικά υποτιμημένες, ενώ απουσιάζουν σύγχρονα προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες υπογράμμισαν την ανάγκη για κατάρτιση που να εστιάζει τόσο σε hard όσο και σε soft skills, με ιδιαίτερη έμφαση στην κατανόηση της νομοθεσίας, στις ψηφιακές δεξιότητες και στη γλωσσική κατάρτιση των μεταναστών. Αναδείχθηκε επίσης η ανάγκη για δομές που θα στηρίζουν την ένταξη μεταναστών και άλλων ευάλωτων ομάδων, με στόχο την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού σε συνθήκες ισοτιμίας και ασφάλειας.

Η πέμπτη θεματική εστίασε στις σχέσεις συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και δημόσιων φορέων. Το έλλειμμα σαφών επαγγελματικών συμβάσεων, η έλλειψη επίσημων καναλιών επικοινωνίας και η απουσία αξιολόγησης δημιουργούν ένα περιβάλλον αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Οι συμμετέχοντες ζητούν τη δημιουργία εργαλείων θεσμικής επικοινωνίας, όπως ανώνυμα ερωτηματολόγια και δράσεις ενίσχυσης της ομαδικότητας, ώστε να καλλιεργηθεί μία κουλτούρα διαλόγου και εμπιστοσύνης. Η απουσία αξιοκρατίας στο Δημόσιο, η ασάφεια του νομοθετικού πλαισίου και η αδυναμία καθαρής εκπροσώπησης από θεσμικά όργανα εντείνουν το κλίμα δυσπιστίας και απογοήτευσης.

Η έκτη θεματική, σχετική με τις δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, αποκάλυψε τη σύνδεση μεταξύ προσωπικής προσήλωσης και επαγγελματικής προοπτικής. Η επαγγελματική εξέλιξη συχνά συντελείται με ατομικό κόστος, χωρίς ουσιαστική θεσμική υποστήριξη, και εντός ενός πεδίου

που χαρακτηρίζεται από διοικητικές ασάφειες, χαμηλές αμοιβές και συχνά εχθρικό εργασιακό περιβάλλον. Ειδικά για γυναίκες και μετανάστες, τα εμπόδια είναι πολλαπλά και διαρθρωτικά.

Τέλος, η έβδομη θεματική αποκάλυψε τα σοβαρά προβλήματα κοινωνικής ευαλωτότητας που διέπουν την αγορά εργασίας στον κλάδο. Οι ΑμεΑ, οι μετανάστες και άλλες ευάλωτες ομάδες παραμένουν εκτός θεσμικών εγγυήσεων και βιώνουν έντονες μορφές αποκλεισμού. Η απουσία πραγματικής προσβασιμότητας, η απουσία πολιτικών ένταξης και η κοινωνική υποτίμηση των διαφορετικοτήτων συντηρούν ένα περιβάλλον διάκρισης. Οι συμμετέχοντες τόνισαν την ανάγκη για πλήρη εφαρμογή του Σχεδιασμού για Όλους, θεσμική ευθύνη για την κοινωνική ένταξη και ουσιαστική εκπαίδευση φορέων και εργοδοτών.

Συνολικά, τα ευρήματα των focus groups αποτυπώνουν την ανάγκη για μια ολιστική και πολυεπίπεδη στρατηγική αναβάθμισης του κατασκευαστικού τομέα στην Κρήτη. Η στρατηγική αυτή θα πρέπει να περιλαμβάνει την αναδιοργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, την ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου, την προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και τη δημιουργία ενός νέου εργασιακού πολιτισμού, θεμελιωμένου στον σεβασμό, τη διαφάνεια και την αξιοκρατία.

3.3 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Τουρισμού

3.3.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας

Α. Ταυτότητα της Έρευνας

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης (ΠΜΔΑΑΕ)», με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», πραγματοποιήθηκε ομάδα εστίασης (focus group) για τον κλάδο του Τουρισμού.

Η ομάδα εστίασης πραγματοποιήθηκε στις 14 Μαρτίου 2025, από τις 17:30 έως τις 20:00, στην Αίθουσα Συνεδριάσεων του τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης, με τη συμμετοχή δεκατεσσάρων (14) εκπροσώπων του τουριστικού κλάδου από την Περιφέρεια Κρήτης. Η συγκεκριμένη ομάδα εντάσσεται στον πρώτο Κύκλο Ποιοτικής Έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ και οργανώθηκε από την ερευνητική ομάδα του έργου. Για την εύρεση των συμμετεχόντων ακολουθήθηκε η μέθοδος δειγματοληψίας της χιονοστιβάδας.

Στόχος της ομάδας εστίασης ήταν η εις βάθος καταγραφή προβληματισμών, εμπειριών και αναγκών των επαγγελματιών του κλάδου, αναφορικά με:

- τις συνθήκες στην αγορά εργασίας,
- τα επίπεδα απασχόλησης και τις προοπτικές κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων,
- τις δομικές αδυναμίες του κλάδου και τα εμπόδια πρόσβασης στην απασχόληση, και
- τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την ενίσχυση του τουριστικού κλάδου στην Κρήτη

Η ομάδα εστίασης σχεδιάστηκε ως ανοικτή ομαδική συζήτηση, εστιασμένη σε θεματικά πεδία, με χρήση τυποποιημένου οδηγού συζήτησης, ώστε να αναδειχθούν με βιωματικό τρόπο οι εμπειρίες, οι προκλήσεις και οι ανάγκες των συμμετεχόντων. Η παρούσα ανάλυση βασίζεται στο απομαγνητοφωνημένο και επεξεργασμένο υλικό της συζήτησης, με στόχο την εξαγωγή ποιοτικών δεδομένων που θα συμβάλλουν στην καλύτερη κατανόηση της αγοράς εργασίας, αλλά και τον σχεδιασμό αποτελεσματικών παρεμβάσεων από την Περιφέρεια Κρήτης, στον κλάδο του τουρισμού. Το δείγμα της έρευνας περιλαμβάνει ετερόκλητα επαγγελματικά και δημογραφικά προφίλ (π.χ. φύλο, ηλικία, επίπεδο σπουδών), με στόχο τη συλλογή δεδομένων από άτομα που έχουν άμεση εμπειρία με την αγορά εργασίας, σε διάφορες περιοχές της περιφέρειας Κρήτης. Αν και οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες/ουσες δραστηριοποιούνται επαγγελματικά και εργάζονται στο Νομό Ρεθύμνης, παρ' όλα αυτά, έχουν πολύ καλή γνώση της αγοράς εργασίας στην Κρήτη είτε γιατί έχουν εργαστεί σε διάφορες περιοχές της (κυρίως Ηράκλειο και Χανιά) είτε λόγω της φύσης του επαγγέλματός τους που περιλαμβάνει μεγάλο βαθμό μετακινήσεων (π.χ. μεταφορές, διαφορετικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τουριστικά γραφεία).

Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ταυτότητα των συμμετεχόντων, περιλαμβάνει διαφορετικά επαγγέλματα του τουριστικού κλάδου, όπως ιδιοκτήτες ξενοδοχειακών μονάδων, διοικητικά στελέχη στον χώρο του τουρισμού, ξενοδοχοϋπαλλήλους, ιδιοκτήτες και εργαζόμενους σε τουριστικά γραφεία και τον επισιτισμό, καθώς και στελέχη της δημόσιας διοίκησης. Αξίζει να αναφερθεί, ότι ορισμένοι εκ των συμμετεχόντων διατηρούν και την ιδιότητα των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών σε αντίστοιχες ενώσεις ή/και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Στην πλειονότητα των περιπτώσεων πρόκειται για στελέχη με μεγάλη εμπειρία στον τουριστικό κλάδο (μεγαλύτερη των 10 ετών). Τέλος, στην ομάδα εστίασης συμμετείχαν και ένας οικονομικός μετανάστης, όπως και ένας ευάλωτος εργαζόμενος με υψηλό ποσοστό αναπηρίας. Οι συγκεκριμένες δύο κατηγορίες ήταν οι πλέον δύσκολες να εντοπιστούν για να συμμετάσχουν στην έρευνα.

Το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων διαφέρει, με ορισμένους να έχουν ολοκληρώσει σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και κάποιους άλλους στη μεταλυκειακή, σε ιδιωτικές ή δημόσιες σχολές. Τέλος, ορισμένοι εκ των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι λυκείου.

B. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί.

Οι συμμετέχοντες έδειξαν ιδιαίτερη προθυμία για να συμμετάσχουν στην ομάδα εστίασης, ενώ, αν και ορισμένοι γνωρίζονταν μεταξύ τους, λόγω κοινών επαγγελματικών δραστηριοτήτων, δεν είχαν πρόβλημα να μοιραστούν τις προσωπικές τους εμπειρίες. Στο πλαίσιο αυτό, αναλύθηκαν αρκετά ζητήματα, λόγω όμως των χρονικών περιορισμών της έρευνας, ορισμένα εξ αυτών, δεν ήταν δυνατό να αναλυθούν με την ίδια λεπτομέρεια. Από την πλευρά της ερευνητικής ομάδας, ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε στα ζητήματα εκείνα που φάνηκε να έχουν μεγαλύτερη σημασία για τον κλάδο του τουρισμού. Ενδεικτικό της παραπάνω περίπτωσης, είναι ότι ενώ στην έρευνα συμμετείχε και ένας ευάλωτος εργαζόμενος με υψηλό ποσοστό αναπηρίας, η παράμετρος της αναπηρίας δεν καλύφθηκε με επάρκεια, στερώντας, εν πολλοίς, τη δυνατότητα κατάθεσης στοχευμένων παρεμβάσεων στο συγκεκριμένο ζήτημα.

Συν τοις άλλοις, υπήρξε αδυναμία εκπροσώπησης στο focus group της ευάλωτης κοινωνικά ομάδας των POMA, καθώς παρά τις προσπάθειες της ερευνητικής ομάδας για συνεργασία με συλλόγους, οργανώσεις και κοινωνικούς φορείς και την διασφάλιση πρόσβασης στον χώρο πραγματοποίησης του focus group, δυστυχώς δεν κατέστη εφικτή η συμμετοχή ατόμου POMA στην εν λόγω ομάδα εστίασης. Ωστόσο, η συμμετοχή ατόμων από άλλες ευάλωτες κοινωνικά ομάδες συνέβαλε στο να μην υπάρξει ουσιωδώς περιορισμός στην πληρότητα των ευρημάτων.

3.3.2 Εισαγωγική τοποθέτηση του ερευνητή προς τους συμμετέχοντες

Κατά την έναρξη της ομάδας εστίασης, ο συντονιστής ερευνητής εξήγησε στους συμμετέχοντες τους στόχους και το πλαίσιο της έρευνας. Ειδικότερα, ανέφερε ότι η έρευνα αποσκοπεί στην αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης στον τουρισμό, στην Περιφέρεια της Κρήτης και ιδιαίτερα στην κατανόηση των διαδικασιών που σχετίζονται με την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου, την επίλυση προβλημάτων, τις εκπαιδευτικές ανάγκες, καθώς και την αντίληψη της εργασίας και των μορφών απασχόλησης. Παράλληλα, διευκρινίστηκε ότι η ίδια μεθοδολογία και έρευνα διεξάγεται σε τέσσερις ακόμα παραγωγικούς κλάδους: τον πρωτογενή τομέα, τη μεταποίηση, το εμπόριο και τις κατασκευές.

Ο ερευνητής επισήμανε ότι η προσέγγιση βασίζεται στη μεθοδολογία της στοχευμένης διάγνωσης αναγκών (needs assessments), όπως αυτή ορίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία, με σκοπό τα ευρήματα της έρευνας να αξιοποιηθούν για τη διατύπωση τεκμηριωμένων προτάσεων δημόσιας πολιτικής προς την Περιφέρεια Κρήτης.

Τέλος, υπογράμμισε ότι βασικός στόχος είναι η ανάδειξη αποτελεσματικών πρακτικών επίλυσης προβλημάτων, οι οποίες θα συμβάλλουν στην αποσαφήνιση των παραγόντων που συντηρούν τις ανισότητες στην αγορά εργασίας, όπως η ανεργία, η κοινωνική ευαλωτότητα και, κυρίως, η εργασιακή επισφάλεια. Τέλος, σημείωσε ότι η παρούσα ποιοτική διερεύνηση θα συνδυαστεί με ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται από την επιστημονική ομάδα του οικονομικού πεδίου, ώστε να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο και τεκμηριωμένο πλαίσιο χάραξης πολιτικής.

3.3.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης

Μεταξύ των συμμετεχόντων, υπήρξε ομοφωνία ότι το Ρέθυμνο και γενικά η Κρήτη προσφέρουν ένα υψηλό επίπεδο διαβίωσης, όπως και μια καλή ποιότητα ζωής, συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας. Η εν λόγω οπτική στηρίζεται, τόσο σε γενικότερες συνθήκες που χαρακτηρίζουν την Κρήτη όσο και σε ειδικότερες καταστάσεις. Ως βασικότερες συνθήκες που συμβάλλουν στο υψηλό επίπεδο διαβίωσης προβάλλουν η σχετική ευκολία στην εύρεση εργασίας, η ασφάλεια και το χαμηλό επίπεδο εγκληματικότητας, η σύνδεση ενός σημαντικού μέρους των νοικοκυριών με τον πρωτογενή τομέα, αλλά και οι καλές συνθήκες για να κάνουν οι νέοι οικογένειες. Στο πλαίσιο αυτό και ο τουρισμός, με την σχετικά μεγάλη διάρκειά του συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας, θεωρείται ότι συμβάλλει θετικά στο επίπεδο διαβίωσης.

Παρ' όλα αυτά όμως, είναι γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια, οι δυνατότητες των νοικοκυριών έχουν συρρικνωθεί σημαντικά, κυρίως ως αποτέλεσμα των διαρκών κρίσεων (perma-crisis), με τελευταία αυτή της κρίσης του κόστους διαβίωσης. Οι συγκεκριμένες συνθήκες έχουν οδηγήσει στη σημαντική συρρίκνωση του εισοδήματος των νοικοκυριών, συγκριτικά με παλαιότερα, ενώ έχουν και προφανή αντίκτυπο στο επίπεδο διαβίωσης, χωρίς φυσικά και η Κρήτη να εξαιρείται από τη συγκεκριμένη τάση.

Σταμάτης: «Αντικειμενικά, η ποιότητα ζωής στην Κρήτη, λόγω και του ότι έχει μεγαλύτερη τουριστική περίοδο, αλλά και λόγω ασφάλειας που παρέχει το νησί σε επίπεδο εγκληματικότητας, είναι καλύτερη από την υπόλοιπη Ελλάδα. Αυτό όμως δεν σημαίνει βέβαια ότι ο κόσμος τα βγάζει εύκολα. Δηλαδή, λόγω της αύξησης του κόστους ζωής, κακά τα ψέματα, δυσκολευόμαστε όσον αφορά την καθημερινότητά μας.»

Άννα: «...η Κρήτη και ειδικά το Ρέθυμνο είναι ένας πολύ καλός τόπος να κάνεις την οικογένειά σου, γιατί και δουλειά βρίσκεις αν θέλεις και τα παιδιά σου μεγαλώνουν σ' έναν ασφαλή τόπο με ωραίες συνθήκες. Φυσικά υπάρχουν τα προβλήματα, και τα αστικά και τα περιφερειακά πάντα, αλλά νομίζω ότι σαν ποιότητα ζωής, αυτό το λένε και οι άλλοι, όχι μόνο εμείς οι ρεθυμνιώτες, είναι σ' ένα πάρα πολύ καλό επίπεδο, σε σχέση με τα μεγάλα αστικά κέντρα και άλλες περιοχές της χώρας μας.»

Αλέξης: «Επειδή τέθηκε ένα ζήτημα σύγκρισης του επιπέδου διαβίωσης με άλλες περιοχές. Εκτός από την γεωγραφική διαφοροποίηση υπάρχει και η διαφοροποίηση η διαχρονική και η δική μου εκτίμηση και μέσα από τις κοινωνικές μου υποθέσεις και μέσα από τους συνεργάτες και τους υπαλλήλους στα ξενοδοχεία, είναι ότι διαχρονικά βαίνει μειούμενη η ευμάρεια και αυτό οφείλεται συνήθως στα εισοδήματα. Γιατί θα συμφωνήσω ότι το Ρέθυμνο προσφέρει πράγματα που έχουν να κάνουν με την ποιότητα ζωής που είναι προς τη θετική κατεύθυνση. Αλλά αυτά που μπορούσες να αγοράσεις με τα χρήματα που έπαιρνες πριν από 15 χρόνια δεν συγκρίνονται που μπορείς να αγοράσεις τώρα.»

Θανάσης: Πράγματι το Ρέθυμνο σαν πόλη είναι καλύτερη από τις υπόλοιπες περιοχές της Ελλάδας. Κι αυτό γιατί όπως πολύ σωστά είπε η αγαπητή Άννα, όλοι έχουμε ένα σύνδεσμο με τον πρωτογενή τομέα. Δυστυχώς όμως, αυτό που παρατηρούμε τα τελευταία χρόνια είναι ότι τα χρήματα που παίρνουν σε κάθε νοικοκυριό χάνουν την αγοραστική τους αξία. Όπως πολύ σωστά είπε ο Αλέξης, δεν παίρνουμε τώρα ότι παίρναμε πριν 15 χρόνια με τα ίδια χρήματα.»

3.3.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες

Οι εργασιακές συνθήκες στον τουρισμό αποτελούν ένα εξαιρετικά πολύπλοκο ζήτημα, το οποίο αναλύθηκε εκτενώς από τους συμμετέχοντες στην ομάδα εστίασης. Από τα όσα ειπώθηκαν, γίνεται σαφές ότι τα τελευταία χρόνια καταγράφεται μια σημαντική και ιδιαίτερα εκτενής μεταβολή στο πεδίο της αγοράς εργασίας του τουρισμού, η οποία δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο την

περιφέρεια της Κρήτης. Η μεταβολή αυτή είναι πολυεπίπεδη και σχετίζεται με τις αυξημένες ανάγκες σε επίπεδο απασχόλησης, τις μεγάλες ελλείψεις σε αρκετές ειδικότητες του τουρισμού, αλλά και τις ιδιαίτερα αυξημένες ανάγκες σε επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων.

Εστιάζοντας περισσότερο στην παράμετρο των εργασιακών συνθηκών που επικρατούν στον τουρισμό, το γενικότερο συμπέρασμα είναι ότι πρόκειται για έναν κλάδο όπου εντοπίζονται ιδιαίτερα δύσκολες εργασιακές συνθήκες, κυρίως λόγω των μεγάλων αναγκών που καταγράφονται σε συγκεκριμένες περιόδους (π.χ. καλοκαιρινή περίοδος), αλλά και λόγω της συχνής μη τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.

Όπως υποστηρίχθηκε από τους περισσότερους συμμετέχοντες, στην Κρήτη οι εργασιακές συνθήκες βρίσκονται, κατά κανόνα, σε καλύτερο επίπεδο, συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας (π.χ. διαμονή προσωπικού, αμοιβές, ωράριο). Προς αυτήν την κατεύθυνση, φαίνεται να συμβάλλει το γεγονός ότι ένα σημαντικό μέρος της απασχόλησης, σε συγκεκριμένες περιοχές (π.χ. Ηράκλειο), καλύπτεται από τους μόνιμους κατοίκους του νησιού, είτε ντόπιους είτε μετανάστες. Η συγκεκριμένη συνθήκη διαφοροποιείται σημαντικά συγκριτικά με άλλες τουριστικές περιοχές της Ελλάδας, όπου ο μεγάλος όγκος εργαζομένων μετακινείται αποκλειστικά και μόνο για τις ανάγκες της τουριστικής περιόδου. Ακόμα, φαίνεται ότι ορισμένες τρέχουσες εξελίξεις στον κλάδο του τουρισμού, έχουν συμβάλλει στη σχετική βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Ενδεικτικά παραδείγματα εδώ αποτελούν οι μεγάλες ελλείψεις σε προσωπικό, με τους εργαζομένους να έχουν μεγαλύτερα περιθώρια και δυνατότητες επιλογής, αλλά και η εφαρμογή της κάρτας εργασίας, όπου καθίστανται πιο δύσκολες παραβάσεις, όπως αυτές που αφορούν το ωράριο ενός εργαζομένου.

Αντώνης: «Εγώ είμαι αυτήν την στιγμή σ' ένα ξενοδοχείο με 30 δωμάτια, 3 καμαριέρες. Πέρυσι είχαμε 2. Το πρόβλημα είναι το ρεπό. Από φέτος με την κάρτα εργασίας 3 καμαριέρες. Και οι 3 μετακλητές. Με προϋπηρεσία. Η μετάκληση είναι καλή.»

Ελένη: «Για τη σεζόν σίγουρα έχει καλύτερες συνθήκες, σ' ό,τι αφορά τη διαμονή του προσωπικού, κατά κανόνα και όχι κατ' εξαίρεση. Δηλαδή σ' άλλα νησιά η διαμονή είναι πάρα πολύ κακή για το προσωπικό.»

Θανάσης: «Ευτυχώς στο Ρέθυμνο δεν έχουμε μεγάλη παραβατικότητα από πλευράς εργοδοτών. Είμαστε σε πάρα πολύ καλό επίπεδο και της Κρήτης και της υπόλοιπης Ελλάδας, που μιλάω εγώ. Οι εργοδότες είναι σε καλό σημείο. Θα μπορούσε να βελτιωθούν βέβαια και θα σας φέρω ένα παράδειγμα. Προχθές ήρθε στο ΕΚΡ μια καμαριέρα, χρόνια καμαριέρα. Σε 2 χρόνια βγαίνει στη σύνταξη. Και δουλεύει σ' ένα ξενοδοχείο που της είπε ότι πέρυσι με τα 1200 ευρώ που σου έδιναν ήσουν ακριβή. Αν θέλεις να έρθεις φέτος θα έρθεις με 1000. Γιατί υπάρχουν και αυτά.»

Αντώνης: «Επειδή εγώ ως Ηρακλειώτης έζησα 30-32 χρόνια στο Ηράκλειο το μεγάλο πρόβλημα υπάρχει στο Ρέθυμνο και στα Χανιά. Το Ηράκλειο δεν έχει τόσο μεγάλο πρόβλημα, γιατί έχει μόνιμους κατοίκους που δουλεύουν στα ξενοδοχεία. Είναι οι κάτοικοι του Ηρακλείου, άσχετα αν είναι αλλοδαποί ή όχι. Είναι μόνιμοι κάτοικοι.»

Παρά τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, και στην Κρήτη καταγράφονται ορισμένα σημαντικά προβλήματα αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων. Με βάση τα όσα ειπώθηκαν, οι εργασιακές συνθήκες παρουσιάζουν σημαντικότερα προβλήματα σε περιοχές όπου ο τουρισμός αποτελεί την βασική οικονομική δραστηριότητα (π.χ. Μπαλί, Αγ. Πελαγία, Αγία Γαλήνη, Νότια Κρήτη) και λιγότερο στα μεγάλα αστικά κέντρα, όπου οι εργασιακές συνθήκες είναι αρκετά καλύτερες. Αντίστοιχα, ως σημαντικό πρόβλημα επισημαίνεται η μη τήρηση της νομοθεσίας, ως προς την πληρωμή επιδομάτων και προβλεπόμενων αμοιβών (π.χ. νυχτερινά, σπουδές, επίδομα σπαστού), σε αρκετές επιχειρήσεις του κλάδου.

Αντώνης: «Το μεγάλο πρόβλημα είναι από την Αγία Πελαγία και κάτω. Εσύ τα ξέρεις καλύτερα από το Σωματείο. Οι καταγγελίες που γίνονται. Από την Αγία Πελαγία και κάτω και στο Μπαλί μέχρι να πάμε και στον Καβρό έχει πρόβλημα.»

Θανάσης: «Το μεγάλο πρόβλημα είναι στο Μπαλί και στην Αγία Γαλήνη. Εκεί εστιάζει πιο πολύ

το μεγάλο πρόβλημα.»

Αντώνης: «Στο 70%, δεν πληρώνουν νυχτερινά, δεν πληρώνουν πτυχία. Επίσης, επίδομα οθόνης, επίδομα ταμείου.»

Θανάσης: «Όπως εγώ που έχω σχολή τουριστικών επαγγελματιών και θα έπρεπε να έχω στον μισθό μου επιπλέον 10%. «Α! Εγώ δεν πληρώνω πτυχία». Επίδομα σπαστού το δίνουνε λίγοι.»

Ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε και στο κομμάτι της συμπεριφοράς και των πρακτικών που αναπτύσσονται στον κλάδο του τουρισμού και που έχουν σημαντικό αντίκτυπο στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Το εν λόγω ζήτημα επηρεάζει ουσιαστικά το εργασιακό περιβάλλον, όπως και το ίδιο το τελικό προϊόν που προσφέρεται στους επισκέπτες. Σε γενικές γραμμές, οι σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ των δύο πλευρών χαρακτηρίζονται από μια μεταβλητότητα, ανάλογα με τις συνθήκες που κατά περιόδους διαμορφώνονται στον κλάδο, δημιουργώντας πολλές φορές σημαντικά προβλήματα.

Αναλυτικότερα, βασικό πρόβλημα αποτελεί η μη τήρηση ή ο ελλιπής καθορισμός των εργασιών που οφείλει να υλοποιεί ένας εργαζόμενος. Όπως χαρακτηριστικά υποστηρίχθηκε, σε αρκετές περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι καλούνται να κάνουν περισσότερα απ' αυτά που έχουν συμφωνήσει ή που προβλέπονται στις συμφωνίες τους, χωρίς αυτό να οδηγεί απαραίτητα σε καλύτερες αμοιβές. Τη συγκεκριμένη κατάσταση φαίνεται να επιδεινώνουν τα τελευταία χρόνια οι συνθήκες κρίσης, δεδομένου ότι τόσο η οικονομική ύφεση όσο και μετέπειτα, η περίοδος του κορονοϊού, είχαν πολλές και αρνητικές επιδράσεις, συμβάλλοντας σημαντικά στην επιδείνωση των εργασιακών συνθηκών των εργαζομένων.

Αντίστοιχα, ως πρόβλημα συμπεριφοράς αναφέρθηκε από την πλευρά των εργοδοτών, η έλλειψη συνέπειας από την πλευρά των εργαζομένων ως προς την τήρηση των συμφωνιών. Ένα πρόβλημα που, κατά βάση, σχετίζεται με την έλλειψη εργαζομένων στον τουρισμό. Όπως αναφέρθηκε, σε αρκετές περιπτώσεις, παρατηρείται το φαινόμενο εργαζόμενοι να έχουν συμφωνήσει σε μια πρόσληψη και στη συνέχεια να υπαναχωρούν, ενίοτε και λίγο πριν την έναρξη της εργασίας τους, κυρίως λόγω της εύρεσης εργασίας με καλύτερες συνθήκες (π.χ. αμοιβές). Η συγκεκριμένη κατάσταση, όπως τονίστηκε κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης, δημιουργεί σημαντικά προβλήματα στη λειτουργία των ξενοδοχείων, ενώ δημιουργεί πρόσθετο διοικητικό και γραφειοκρατικό βάρος (π.χ. ακύρωση προσλήψεων). Στο σύνολο των παραπάνω περιπτώσεων, ως πολύ σημαντικός, αναδεικνύεται ο ρόλος του κράτους και των παρεμβάσεων που κρίνεται σκόπιμο να κάνει.

Τάσος: «Η σχέση εργοδότη και εργαζόμενου κλονίστηκε πιστεύω όχι στον κορονοϊό, αλλά στην οικονομική κρίση. Όταν πολλοί εργοδότες έβαλαν το προσωπικό μέσα, είτε προϊστάμενοι είτε εργαζόμενοι, και είπαν παίρνεις δέκα ευρώ τον μήνα θα παίρνεις επτά. Έσκυψες το κεφάλι γιατί ήξερες ότι θα χάσεις τη δουλειά σου και είπες ναι. Χωρίς φυσικά να μειωθεί η δουλειά, χωρίς να υπάρχει κάποιος άλλος αντίκτυπος. Μόνο στους εργαζόμενους.»

Ελένη: «Έχει πέσει πολύ το βιοτικό επίπεδο. Είμαστε λίγοι που δουλεύουμε 8 ώρες. Μάλλον είμαστε πολλοί που δουλεύουμε 10 και 12 ώρες. Και χωρίς να τις πληρωνόμαστε.»

Παναγιώτης: «Και παλαιότερα όντως σε πολλές περιπτώσεις συνάδελφοι μπορεί να δίνουν 800, 900, 1000 ευρώ και να μην έλεγαν ότι ξέρεις δεν θα δουλεύεις 8ωρο, αλλά 10ωρο, 12ωρο μ' αυτά τα λεφτά... Από την άλλη, όταν κλείνεις έναν υπάλληλο για δουλειά τον Γενάρη, τον Φλεβάρη και σου λέει θα έρθω για δουλειά και συγχρόνως το έχει πει το ναι σε τρεις επιχειρήσεις και διαλέγει τελευταία στιγμή που θα πάει. Περιπτώσεις δηλαδή καθημερινότητας που τις ζούμε κάθε χρόνο. Για να είναι όλοι ευχαριστημένοι πρέπει να υπάρχει ειλικρίνεια... οι υπάλληλοι να έχουν τις σωστές συνθήκες και σωστό μισθό και οι ξενοδόχοι το προσωπικό που πρέπει να έχουν για να δουλέψουν σωστά. Την χρυσή τομή μόνο το κράτος.»

Ελένη: «Παλαιότερα γινόντουσαν εκπαιδεύσεις στα ξενοδοχεία, κατ' αρχάς συμπεριφορών. Όμως όταν οι συμπεριφορές ξεκινάνε να είναι κακές από το χάρηκα πολύ θα παίρνεις 1000 ευρώ ή 800

ή θα σε πάρω βοηθό προϊσταμένης, αλλά θα κάνεις και δωμάτια. Άρα τι κάνουμε; Μπερδεύουμε και τις ειδικότητες. Μόνοι μας τις μπερδεύουμε... Και γιατί σ' αυτές τις συνθήκες να μην φύγουνε και να πάνε στις βίλες που χρυσοπληρώνονται και ζούνε σε καλύτερες συνθήκες;»

Άγγελος: «Ψάχνουμε τώρα ένα μάγειρα στο (σ.σ. αναφέρεται όνομα ξενοδοχείου) να δώσω ένα παράδειγμα που είναι πραγματικά αστείο. Έρχεται ο Τάσος σαν Α' μάγειρας, βλέπω το βιογραφικό του του λέω μισθό 1200. Οκ. Φεύγει από μένα και πάει στο (σ.σ. αναφέρεται όνομα ξενοδοχείου) και λέει μου έχουν δώσει 1200-1300. Πάει μετά στο (σ.σ. αναφέρεται όνομα ξενοδοχείου), που είμαι πάλι εγώ και θέλω 1500 για να τον κλείσω. Αν φτάσει μέχρι τον Αδελιανό Κάμπο θα πάρει 2500 μ' αυτήν την ιστορία. Αυτό όμως γυρνάει πάνω στο τι μεγάλη ανάγκη έχει αυτήν την στιγμή ο ξενοδόχος για να παράσχει σωστή φιλοξενία από προσωπικό που έχει στοιχειώδεις γνώσεις.»

Στο ίδιο πνεύμα, ιδιαίτερη εστίαση υπήρξε και στον ρόλο που ασκούν στη σύγχρονη αγορά εργασίας του τουρισμού, οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, όπως οι μετακλητοί υπάλληλοι (σημ. αλλοδαποί εργαζόμενοι που έρχονται να δουλέψουν για συγκεκριμένο διάστημα στον τουρισμό, στο πλαίσιο διακρατικών συμφωνιών). Εν προκειμένω, αξίζει να αναφερθεί, ότι ο τουρισμός αποτελεί έναν κλάδο όπου ο βαθμός αλλοδαπών εργαζομένων είναι αρκετά μεγάλος. Παράλληλα, όπως καταγράφεται, η ένταξή τους στο εργασιακό περιβάλλον είναι σχετικά ομαλή και ιδιαίτερα σ' ό,τι αφορά τη συνύπαρξή τους με τους γηγενείς εργαζομένους. Η συγκεκριμένη διαπίστωση, όμως, έρχεται σε αντίθεση με το διαπιστωμένο πρόβλημα, ότι αποτελούν μια ομάδα εργαζομένων η οποία σε αρκετές περιπτώσεις είναι πιο ευάλωτη συγκριτικά με τους Έλληνες εργαζομένους, λαμβάνοντας χαμηλότερες αμοιβές, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις οι συνθήκες απασχόλησής τους είναι πιο δυσμενείς. Στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης, ενώ τονίστηκε ο σημαντικός ρόλος των αλλοδαπών εργαζομένων στην αγορά εργασίας του τουρισμού, επισημάνθηκε η ανάγκη να καλύπτονται από το ίδιο εργασιακό καθεστώς με τους υπόλοιπους εργαζομένους και πιο συγκεκριμένα με βάση τα όσα προβλέπονται από την κλαδική συλλογική σύμβαση στον τουρισμό. Επιπλέον, ως πρόβλημα καταγράφηκε και η αδυναμία πολλών μεταναστών εργαζομένων να επισκεφθούν τις οικογένειές τους, για μεγάλα χρονικά διαστήματα.

Θανάσης: Αυτό που εμείς ως εργατικό κέντρο τόσα χρόνια και μέσα στην πανδημία λέμε είναι το εξής. Δεν έχουμε πρόβλημα να έρθει ο μετανάστης στην Ελλάδα να δουλέψει. Αρκεί να έρθει, κατ' αρχήν, με τους ίδιους όρους που αμειβόμαστε κι εμείς. Δεν μπορούμε να εκμεταλλευτούμε τον μετανάστη, είτε αυτός είναι από την Αλβανία, είτε από την Βουλγαρία είτε κι εγώ δεν ξέρω από που και να του δίνουμε 600 ευρώ και να τον έχουμε από το πρωί μέχρι το βράδυ στη δουλειά, γιατί δεν μπορεί να μιλήσει.»

Άγγελος: «Σήμερα υπογράψαμε μια σύμβαση φέρνοντας γυναίκες από τις Φιλιππίνες. Πέντε γυναίκες, όπου η σύμβαση που υπογράφηκε έλεγε ότι ο εργαζόμενος καλείται να πληρωθεί με την ισχύουσα κλαδική συλλογική σύμβαση μ' αυτά τα χρήματα ή με περισσότερα απ' αυτά.»

Ναταλία: «Από την Ουκρανία ήρθα εδώ. Ήρθα κατ' ευθείαν στην Κρήτη. Βρήκα στο (σ.σ. αναφέρεται όνομα ξενοδοχείου). Τώρα δουλεύω 18 χρόνια. μ' έχουν δεχθεί. Ήμουν η πρώτη ξένη. Με δέχτηκαν τα κορίτσια που ήρθα να δουλέψω.»

Ναταλία: Ναι είμαι μόνη τώρα εδώ. Τα παιδιά μου τα εγγόνια μου είναι στην Ουκρανία. Και εκεί τώρα έχουν πρόβλημα...πήγα τον Φεβρουάριο στην Ουκρανία να δω τα παιδιά και τα εγγόνια μου. Έφυγα από Ηράκλειο, πήγα Βαρσοβία και μετά 13 ώρες με το λεωφορείο για να πάω στο σπίτι μου στην Ουκρανία. Αυτό δεν είναι ένα πολύ βασικό πρόβλημα;»

Τέλος, αξίζει να αναφερθεί, ότι παρά τα προβλήματα που αναφέρθηκαν παραπάνω, ορισμένοι συμμετέχοντες από το χώρο των επιχειρήσεων υποστήριξαν ότι η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων, τα τελευταία χρόνια έχει βελτιωθεί, λόγω των σημαντικών ελλείψεων στην εύρεση προσωπικού.

Αλέξης: «Εδώ πέρα πάμε να φτιάξουμε όλο και περισσότερα ξενοδοχεία, όλο και περισσότερους ξενώνες, όλο και περισσότερα AirBnB και θέλουμε να είναι η αγορά της εργασίας από κάτω ρυθμισμένη

και όπως πρέπει. Είναι προφανές ότι θα υπάρχουν πάρα πολλές ανωμαλίες, πάρα πολλές ελλείψεις, πάρα πολλές εναλλαγές στη διαπραγματευτική ισχύ. Γιατί τώρα αρχίζουμε να ζούμε μια εποχή που είναι πολύ αυξημένη η διαπραγματευτική ισχύς των εργαζομένων.»

3.3.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας

Ένας εκ των βασικών στόχων της ομάδας εστίασης, ήταν η καταγραφή των κυριότερων προβλημάτων στην αγορά εργασίας του τουρισμού, αλλά και η κατάθεση προτεινόμενων λύσεων για την επίλυσή τους. Κατά τη διάρκεια της έρευνας αναφέρθηκαν αρκετά προβλήματα, τα περισσότερα εκ των οποίων δεν αφορούν μόνο την Κρήτη, αλλά συνολικά τον τουριστικό κλάδο στην Ελλάδα. Στην ανάλυση που ακολουθεί θα παρουσιαστούν τα συγκεκριμένα προβλήματα, με βάση τα όσα συζητήθηκαν στην ομάδα εστίασης. Θα ήταν όμως σκόπιμο να διευκρινιστεί, ότι σε ορισμένες περιπτώσεις τα συγκεκριμένα προβλήματα συνδέονται μεταξύ τους και, ως εκ τούτου, οι σχετικοί διαχωρισμοί έχουν, κατά βάση, αναλυτική αξία.

Μεταξύ των σημαντικότερων προβλημάτων, που καταγράφηκαν κατά τη διάρκεια της έρευνας είναι και εκείνα που σχετίζονται με τις εργασιακές συνθήκες: ένα ζήτημα στο οποίο αναφερθήκαμε και νωρίτερα.

Αρχικά, ως μείζον πρόβλημα στον κλάδο του τουρισμού προσδιορίστηκε το ζήτημα των αποδοχών των εργαζομένων. Εν προκειμένω, δύο είναι τα σημαντικότερα προβλήματα που αναλύθηκαν στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης. Αρχικά, η μείωση των μισθών που ξεκίνησε από την αρχή της οικονομικής κρίσης. Όπως διευκρινίστηκε, με βάση τις πρόσφατες αυξήσεις που υπεγράφησαν στον κλάδο, οι μισθοί έφτασαν στα επίπεδα του 2012, με το κόστος διαβίωσης όμως να είναι πλέον πολύ πιο υψηλό. Αντίστοιχα, ένα εξαιρετικά σημαντικό ζήτημα που απασχολεί την αγορά εργασίας του τουρισμού είναι και το επίδομα ανεργίας. Με βάση τα ισχύοντα στον τουρισμό, οι εποχικά απασχολούμενοι (σε μια σεζόν έως επτά μήνες) λαμβάνουν επίδομα μόνο για τρεις μήνες. Πρακτικά, αυτό σημαίνει ότι για τους υπόλοιπους δύο μήνες του χρόνου οι εργαζόμενοι στον τουρισμό δεν έχουν κάποια εισόδημα. Η εν λόγω πρόβλεψη, έχει σημαντικές επιπτώσεις στους εργαζομένους, καθώς τους καθιστά περισσότερο οικονομικά ευάλωτους και, παράλληλα, συμβάλλει ώστε αρκετοί εξ αυτών να αναζητούν απασχόληση σε διαφορετικούς κλάδους με μικρότερο βαθμό επισφάλειας. Τα παραπάνω ζητήματα, όπως είναι λογικό, αποτελούν βασικά προβλήματα προς επίλυση και ιδιαίτερα η αναγκαιότητα επέκτασης του επιδόματος ανεργίας στους πέντε μήνες.

Θανάσης: «Φανταστείτε τι γίνεται μ' εμάς τους εποχικούς, όταν είναι 220 μέρες η εργασία μας. Στην καλή των περιπτώσεων 220. Γιατί έχουμε και εργαζόμενους στον τουρισμό που δουλεύουν 100, 184 και 140. Μετά έχουμε ένα ταμείο ανεργίας που από το 2013 είναι στις 80 μέρες, οπότε δηλαδή τέλος του Γενάρη αρχές του Φλεβάρη, η πλειοψηφία των εποχικά απασχολούμενων καλείται να ζήσει με μηδενικό εισόδημα μέχρι τον Ιούνιο. Και λέω μέχρι τον Ιούνιο γιατί ξεκινάμε τον Μάιο την εργασία.»

Άγγελος: «Όταν αυτήν την στιγμή ο εργαζόμενος θα δουλέψει καλά 7 μήνες. Μιλάμε καλά. Δεν μιλάμε για μεγαλοστέλεχος. Μιλάμε για σερβιτόρο, μια τέτοια κατηγορία, θα πάρει 10-12 χιλιάδικα και θα πάρει άλλο ενάμιση από το ταμείο. Δεν μπορεί να συντηρήσει τον ίδιο του τον εαυτό, όχι μια τετραμελή οικογένεια που θα πρέπει να έχουν όλες τις υποχρεώσεις τους.»

Θανάσης: «Να κάνω μια παρατήρηση πάνω σ' αυτό. Το 2012 εμείς οι εργαζόμενοι στον τουρισμό, δεχθήκαμε μια μείωση της τάξης του 15%. Αυτό το 15% της μείωσης, που εμείς δεχθήκαμε ως εργαζόμενοι, το ισοφαρίσαμε με την περυσινή αύξηση του 2024.»

Άγγελος: «Σήμερα, εάν δεν γίνει Σεφ ή αν δεν γίνει διευθυντής ή αν δεν γίνει μετρ ή αν δεν γίνει προϊστάμενος συντήρησης, θεωρούμε, εγώ θεωρώ, που κάνω τις συμφωνίες, το νιώθω μέσα μου, ότι έτσι όπως έχει πάει η πληθωριστική τάση, δεν μπορούν να ζήσουν μ' αυτά τα χρήματα,»

Όπως αναφέρθηκε και νωρίτερα, ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα του τουριστικού κλάδου

είναι η έλλειψη εργατικού δυναμικού, στις περισσότερες ειδικότητες και επαγγέλματα. Η συγκεκριμένη εξέλιξη έχει προκύψει ως αποτέλεσμα πολλών παραμέτρων. Αρχικά, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η μαζικοποίηση του τουρισμού και η δημιουργία ολοένα και περισσότερων τουριστικών μονάδων και καταλυμάτων. Η ραγδαία αυτή αύξηση των τελευταίων ετών, έχει οδηγήσει στην εκτόξευση των αναγκών των τουριστικών επιχειρήσεων σε προσωπικό, οι οποίες είναι αδύνατο να καλυφθούν αποκλειστικά και μόνο από μόνιμους κατοίκους, ακόμα και σε μεγάλα νησιά, όπως η Κρήτη. Παρ' όλα αυτά, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι η έλλειψη προσωπικού δεν αποτελεί αποκλειστικά ελληνικό πρόβλημα, καθώς αντίστοιχα προβλήματα εντοπίζονται και σ' άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης, όπως στην Γαλλία, την Πορτογαλία και την Ισπανία. Στο πλαίσιο αυτό, ως γενικότερη τάση καταγράφεται και η κινητικότητα των εργαζομένων σε διεθνές επίπεδο, κατ' αντιστοιχία και της κινητικότητας του κεφαλαίου.

Άγγελος: «Τώρα αυτήν την στιγμή, το μείζον και το *critical* θα είναι, αν όχι φέτος, σε 2-3 χρόνια να μπορούμε οι επιχειρήσεις να είναι λειτουργικές. Να λειτουργούν δηλαδή. Κυριολεκτικά να λειτουργούν!»

Αντώνης: «Ήδη χτίζονται τέσσερα ξενοδοχεία. Από το Πάνορμο μέχρι να έρθουμε εδώ τέσσερα νέα ξενοδοχεία. Πώς θα καλυφθούν αυτές οι θέσεις;»

Παναγιώτης: «Το πιο σημαντικό είναι ότι υπάρχει έλλειψη στα ξενοδοχεία, έλλειψη προσωπικού. Εμείς πρέπει να σκεφτούμε, πώς φτάσαμε εδώ, ώστε να βρεθεί μια λύση. Εγώ θεωρώ ότι το πρόβλημα γενικεύτηκε μετά τον κορονοϊό λόγω της ανασφάλειας που υπήρχε σε μεγάλο μέρος των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Δεν ήξεραν για δύο χρόνια οι άνθρωποι, θα δουλέψουμε δεν θα δουλέψουμε, ανοίγουμε δεν ανοίγουμε, τι κάνουμε; Οπότε πολλοί πιο παλιοί ξενοδοχοϋπάλληλοι στραφήκανε σ' άλλους τομείς.»

Άγγελος: «Πριν έξι χρόνια για καμαριέρες. Κανόνιζα να έρθουν όλες την ίδια μέρα για να τις δω. Τις είχα χωρισμένες τις θέσεις και περίμεναν απ' έξω δέκα γυναίκες και είχα την επιλογή απ' αυτές τις γυναίκες να δω. Να πάρω την τάδε που έχει προϋπηρεσία, αλλά δεν μιλάει καλά αγγλικά και μένει λίγο μακριά ή να πάρω την άλλη που δεν έχει τόση προϋπηρεσία, αλλά μου φαίνεται πιο δυνατή και και και. Είχα επιλογές. Τώρα δεν έχω για να έρθει μια!»

Άννα: «Έχω να πω ότι ναι μεν εμείς εδώ απόψε μιλάμε για τον τουρισμό, αλλά η έλλειψη προσωπικού είναι σε όλους τους τομείς της επιχειρηματικότητας. Μα σε όλους!»

Θανάσης: «Στον τουρισμό λείπουν 80.000 άτομα. Πανελλαδικά λείπουν 150.000 άτομα απ' όλους τους κλάδους. Κατά τα άλλα έχουμε ανεργία 8-9%.»

Αλέξης: «Δεν ξέρω όλες. Αυτό είναι μετρήσιμο. Υπάρχουν κάποιες ειδικότητες που χρειάζονται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό, γιατί οι ελλείψεις είναι πολύ μεγαλύτερες σ' αυτές. Δεν είναι ίδιες οι ελλείψεις δηλαδή σε ανώτερο προσωπικό, απ' ότι είναι σε καμαριέρες. Προφανώς και λείπουν πολλές περισσότερες καμαριέρες απ' ότι χρειάζεται διοικητικούς. Αν μιλάμε για ελλείψεις σε αριθμούς είναι προφανές στο προσωπικό στα επισιτιστικά και την καθαριότητα.»

Άννα: «Εγώ έχω πάει σε διεθνή φόρα που γίνονται σεμινάρια για τους ξενοδόχους, όλης της Ευρώπης. Και εκεί ακούς τη Γαλλία, την Ισπανία, ακούς όλες τις χώρες τα προβλήματά τους που είναι τα ίδια με τα δικά μας. Τα ίδια και χειρότερα από τα δικά μας. Ψάχνουν κι αυτοί σαν τρελοί προσωπικό.»

Άννα: «Από την μια μεριά υπάρχει ανεργία, από την άλλη πάει ο επιχειρηματίας να ζητήσει από τον ΟΑΕΔ και τελικά δεν υπάρχουν ενδιαφερόμενοι.»

Αλέξης: «Το προσωπικό από που θα έρθει; Θα έρθουν οι μετακλητοί, οι Έλληνες οι καλοί να μην το πάω εθνικά θα πάνε στην Ισπανία, στη Γαλλία, στις ΗΠΑ, στην Κροατία, οι Ιταλοί πήραν ήδη τους μισούς από εμάς. Όπως θα κινείται το κεφάλαιο θα κινούνται και οι εργαζόμενοι. Δηλαδή πληρώνουμε τη μαζικοποίηση που συμβαίνει αυτήν την στιγμή στον τουρισμό.»

Παράλληλα, ως αιτία της έλλειψης προσωπικού αναφέρθηκε και η αποχώρηση εργαζομένων από τον τουριστικό κλάδο. Προς τη συγκεκριμένη κατεύθυνση, συνέβαλλαν οι συνθήκες διαρκούς κρίσης (*permacrisis*), αρχικά της οικονομικής, που οδήγησε στη σημαντική μείωση των αποδοχών

(βλ. και παραπάνω) και, ακολούθως, της πανδημικής, κατά την οποία ένα σημαντικό μέρος των δραστηριοτήτων του κλάδου αναστάλη, για ένα σημαντικό χρονικό διάστημα, εντείνοντας περαιτέρω τις συνθήκες επισφάλειας.

Επιπρόσθετα, στην έλλειψη εργατικού προσωπικού φαίνεται να συμβάλλουν και μια σειρά από κοινωνικούς, οικονομικούς και πολιτισμικούς παράγοντες που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας στον τουρισμό. Στη συγκεκριμένη κατηγορία, ανήκουν ζητήματα όπως οι δύσκολες εργασιακές συνθήκες και η επισφάλεια, η οποία ωθεί, κυρίως τους νέους ανθρώπους, προς άλλους επαγγελματικούς κλάδους. Ενισχυτικά, στη συγκεκριμένη τάση λειτουργεί και ο ρόλος της οικογένειας, όπου σπάνια οι γονείς ωθούν τα παιδιά τους στην ενασχόληση με τα τουριστικά επαγγέλματα, ενθαρρύνοντας πιο ασφαλείς επαγγελματικές διαδρομές. Επιπρόσθετα, όπως υποστηρίχθηκε, το πρόβλημα της έλλειψης προσωπικού αναμένεται να ενισχυθεί περαιτέρω λόγω και του δημογραφικού προβλήματος της χώρας μας.

Για την επίλυση του προβλήματος της εύρεσης προσωπικού, αναφέρθηκε ότι οι μετακλητοί υπάλληλοι αποτελούν μια σημαντική λύση, που όμως δεν επαρκή για να καλύψει όλες τις ανάγκες, ειδικά όταν σε πάρα πολλές περιπτώσεις, αποτελούν εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης και γνώσεων. Ως πιθανή λύση, προτάθηκε και η δυνατότητα αξιοποίησης οικονομικών μεταναστών, αρκεί όμως να διαμορφωθεί το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο, το οποίο μέχρι στιγμής απουσιάζει. Και στη συγκεκριμένη περίπτωση, ως πολύ σημαντικός κρίνεται ο ρόλος του κράτους.

Θανάσης: «Καλούμε μετακλητούς, τους νομιμοποιούμε με fast track κινήσεις, όταν αυτήν την στιγμή στην Ελλάδα υπάρχουν αλλοδαποί, που ζούνε χρόνια, και μεν μπήκαν παράνομα, ζουν χρόνια στην Ελλάδα, αλλά δεν μπορούν να νομιμοποιηθούν. Κι αυτό διότι για να νομιμοποιηθείς... ακούστε το οξύμωρο... Χρειάζεσαι να έχεις 150 ένσημα για να μπορέσεις να βγάλεις άδεια παραμονής. Αλλά για να μπορέσεις να πραγματοποιήσεις αυτά τα ένσημα θα πρέπει να έχεις ήδη άδεια παραμονής. Δεν γίνεται αυτό!»

Σταμάτης: «Το πρόβλημα κύριοι είναι πολύ βαθύτερο απ' αυτό που συζητάμε τώρα. Θα σας πω μόνο στατιστικά το εξής νούμερο. Δεκαετία του '80 οι γεννήσεις στην Ελλάδα ήταν 140.000, σήμερα είναι 70.000. Το μισό! Αυτό είναι το ένα στοιχείο. Το δεύτερο στοιχείο έχει να κάνει με την παιδεία. Δεν υπάρχει παιδεία στον τουρισμό, όπως θα έπρεπε να είναι. Το τρίτο στοιχείο έχει να κάνει με την οικογένεια. Όλοι οι γονείς σήμερα, τα παιδιά δεν τα κατευθύνουν στον τουρισμό. Τα κατευθύνουν σε οποιοδήποτε άλλο επάγγελμα, εκτός από τον τουρισμό.»

Άγγελος: «Λείπει η εξειδίκευση σε γνώση, που οφείλεται σε πολλούς παράγοντες με βασικότερη αιτία που οι γονείς δεν στέλνουμε τα παιδιά μας στον τουρισμό.»

Ως σημαντικό πρόβλημα που αφορά την αγορά εργασίας στον τουρισμό αναφέρθηκε και η μη τήρηση, σε αρκετές περιπτώσεις, της εργατικής νομοθεσίας. Στην ενότητα που προηγήθηκε (βλ. ενότητα Β.2) υποστηρίχθηκε ότι στην Κρήτη, συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας, τα προβλήματα δεν είναι το ίδιο έντονα, χωρίς όμως η άποψη αυτή να παραγνωρίζει τα σημαντικά προβλήματα που καταγράφονται στην αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης ενότητας, το ενδιαφέρον θα εστιάσει στο θεσμικό επίπεδο των απαιτούμενων παρεμβάσεων, αναφορικά με την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας.

Αναλυτικότερα, ένα σημαντικό ζήτημα που έχει να κάνει με την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας είναι και η έλλειψη των απαραίτητων ελεγκτικών μηχανισμών. Με βάση τα όσα αναφέρθηκαν, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) στο Ρέθυμνο, μέχρι πρόσφατα είχε μόνο έναν ελεγκτή, ενώ άλλα δύο στελέχη ενσωματώθηκαν το προηγούμενο διάστημα. Όπως γίνεται εύκολα κατανοητό, η δυνατότητα άσκησης ελέγχων από τους συμμετέχοντες κρίνεται από περιορισμένη έως ανύπαρκτη. Παράλληλα, και στις περιπτώσεις που παρεμβαίνει το ΣΕΠΕ, ο ρόλος του είναι περισσότερο γνωμοδοτικός και λιγότερο αποφασιστικός. Η συγκεκριμένη συνθήκη, έχει ως αποτέλεσμα να καθίσταται σχεδόν αναγκαία η προσφυγή στη δικαιοσύνη, αναφορικά με την επίλυση σχετικών προβλημάτων. Μια διαδρομή που ένας εργαζόμενος είναι εξαιρετικά δύσκολο να

ακολουθήσει. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάγκη ενίσχυσης των ελεγκτικών μηχανισμών από το κράτος, θεωρήθηκε ως μια απαραίτητη προϋπόθεση για την προστασία των εργασιακών σχέσεων

Στο ίδιο πνεύμα, ως σημαντικός κρίνεται και ο ακριβής καθορισμός των αρμοδιοτήτων των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, η υποχρεωτικότητα προσδιορισμού των εργασιών που περιλαμβάνει η άσκηση ενός επαγγέλματος, θεωρήθηκε από αρκετούς συμμετέχοντες ως μια σημαντική διάσταση, όπως επίσης και η πιο θεσμική κατοχύρωση ορισμένων ζητημάτων, όπως για παράδειγμα η προϋπηρεσία.

Θανάσης: «Από κει και πέρα όμως, όσον αφορά το πρόβλημα στην εξεύρεση προσωπικού, πλέον αυτό που τώρα θερίζουμε είναι η θύελλα που σπείραμε και τους ανέμους την περίοδο που άνθιζαν τα ξενοδοχεία. Πήγαινε ο Θανάσης και έλεγε ψάχνω δουλειά. Και έλεγε η προϊσταμένη ή ο σεφ. «1000 ευρώ! 800 ευρώ!» «Μα είναι λίγα! Ο νόμος δεν λέει αυτά.» «Κοίτα έχω βιογραφικά. Αμα θες.» Αυτό που αυτή την στιγμή και οι προϊστάμενοι και οι εργοδότες παλεύουμε στην εξεύρεση προσωπικού είναι ένα πρόβλημα που δημιουργήθηκε προγενέστερα.»

Θανάσης: «Ο ελεγκτικός μηχανισμός να ελέγξει όλα αυτά που λέμε τόση ώρα, είναι η επιθεώρηση εργασίας. Η επιθεώρηση εργασίας, να μιλήσω για το Ρέθυμνο που όλοι είμαστε από εδώ από το Ρέθυμνο; Δεν υπάρχει. Οι οργανικές θέσεις είναι εννιά στο Ρέθυμνο. Είναι ένας ελεγκτής. Τώρα έχουνε φέρει άλλους δύο και η μοναδική αρμοδιότητα, της υποτίθεται ανεξάρτητης αρχής, που έχει μετατραπεί η επιθεώρηση εργασίας, έχει καθαρά συμβουλευτικό ρόλο προς τα δύο μέρη, εργοδότες-εργαζόμενους και αρμόδια είναι τα δικαστήρια. Πείτε μου ποιος εργαζόμενος μπορεί να τα βάλει;»

Σταύρος: «Για την επιθεώρηση. Η επιθεώρηση δεν υπάρχει γι αυτό κάνει μάλλον και τον ρόλο αυτό. Γι αυτό πάει στο δικαστήριο. Τι θα κάνει; Θα μαλώσει ένας άνθρωπος μ' όλους στο Ρέθυμνο; Δεν γίνεται.»

Παναγιώτης: «Η νομοθεσία είναι τέτοια που προσπαθεί να προστατέψει τον εργαζόμενο. Και πολύ καλά κάνει. Πρέπει όμως να είναι πιο διευρυμένη σε κάποιες περιπτώσεις. Αυτό προσπαθώ να εξηγήσω. Δηλαδή, επειδή αναφέρθηκε πριν το ιδιωτικό συμφωνητικό ότι καμιά φορά οι εργαζόμενοι βρίσκουνε, και είναι αλήθεια, συνθήκες που δεν τις ήξεραν, δεν ήταν ενήμεροι. Από την άλλη υπάρχουν όμως και εργαζόμενοι που τον όγκο εργασίας που πρέπει να βγάλουνε, συνειδητά δεν τον βγάζουν.»

Τάσος: «Επειδή έχω δουλέψει και στην Ελλάδα και εκτός Ελλάδας, σε μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες και όχι μόνο, καλό θα ήταν να υπάρχει ένα job description που να ξέρει ο εργαζόμενος τι έχει να κάνει. Εδώ δεν υπάρχει. Η επιχείρηση κανονικά πρέπει σε κάθε ειδικότητα.»

Θανάσης: «Γιατί υπάρχουν οι κακοί εργαζόμενοι, είναι αυτοί που δεν βγάζουν τον όγκο δουλειάς, όχι που θα έπρεπε, αλλά σε πολλές περιπτώσεις που τους επιβάλλεται να γίνουν.»

Αντώνης: «Εγώ είμαι αυτός που είπα σε φίλους εργοδότες, λέω ζητάτε προϋπηρεσία μέσω γον. Δεν την στέλνει κανείς. Που είναι το σωστότερο. Βάλε ρε φίλε την προϋπηρεσία μέσω γον και στείλε την. Το τι μου γράφεις εμένα στο βιογραφικό σου, δεν!»

Η παραπάνω διάσταση σχετίζεται άμεσα και με το επόμενο πρόβλημα που αναφέρθηκε κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης, εκείνη του ρόλου του κράτους. Όπως τονίστηκε, σε αρκετές περιπτώσεις, και πέραν της ανάγκης ενίσχυσης των ελεγκτικών μηχανισμών, οι παρεμβάσεις του κράτους είτε είναι αναποτελεσματικές είτε εκλείπουν ολοκληρωτικά.

Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικός θεωρείται ο ρόλος του κράτους στην υποστήριξη του τουριστικού προϊόντος. Στη συγκεκριμένη κατηγορία εμπίπτουν ζητήματα που σχετίζονται με την παροχή κινήτρων (π.χ. επιδότηση εργασίας, μείωση φορολογίας) προς τους επιχειρηματίες, με κύριο στόχο τη λειτουργία των επιχειρήσεων για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα (π.χ. σε μεμονωμένες περιόδους, όπως την περίοδο των αποκριών), αλλά και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων που προσφέρουν.

Αντίστοιχα, σημαντικές θεωρήθηκαν και οι παρεμβάσεις που θα πρέπει να γίνουν από το κράτος κυρίως στο πεδίο της ανάπτυξης υποδομών (π.χ. ασφάλεια στους δρόμους), αλλά και τη χωροταξία (π.χ. αποφυγή συμφόρησης τουριστικών επιχειρήσεων, ανάπτυξη τουριστικής

επιχειρηματικότητας βάσει συγκεκριμένων προδιαγραφών). Ειδικά για τις συγκεκριμένες περιπτώσεις, υποστηρίχθηκε ότι η ανάπτυξη του τουριστικού προϊόντος σε μεγάλο βαθμό στηρίχθηκε στην ιδιωτική πρωτοβουλία, χωρίς στην πραγματικότητα το κράτος να επιστρέψει όσα έχει κερδίσει από τον τουρισμό. Αντιθέτως, το γενικότερο αίσθημα που υπάρχει, είναι ότι δεν υπάρχει μια ξεκάθαρη και αποτελεσματική πολιτική για τον Τουρισμό στη χώρα μας, παρά τις όποιες ενέργειες έχουν γίνει τα τελευταία χρόνια.

Σταύρος: «Έχω γνωρίσει ανθρώπους που είχαν χωράφια στα ορεινά και τους ανήκει ο γυαλός, μετά τον Πλατανιά μιλάω και κατεβαίνανε στην άμμο και λέγανε. Αυτό είναι δικό μου τι να το κάνω; Το '80, κάπου εκεί, και λέγανε εγώ θα κάνω ταβέρνα, εγώ θα κάνω δωμάτια. Που ήταν το κράτος τότε να πει; Έχετε περάσει τον Πλατανιά Χανίων και τον Πλατανιά Ρεθύμνου; Είναι αυτό δηλαδή τουρισμός; Μια ταμπέλα πίσω από την άλλη, ο ένας πάνω από τον άλλο, δηλαδή το κράτος, χωροταξικό πουθενά. Δεν υπήρχε κάποιος, αυτόν που δεν ήξερε, κάποιος να του πει.»

Σταμάτης: «Υπάρχει πολιτική στον Τουρισμό; Και δεν εννοώ εδώ. Εννοώ γενικότερα. Δεν υπήρχε και δεν υπάρχει. Στην τηλεόραση και στη θεωρία υπάρχει. Στην πράξη δεν υφίσταται.»

Άννα: «Ο επιχειρηματίας θα θεωρήσει, θα είναι εκτιμητέο είτε αν μειωθεί ένας φόρος, για παράδειγμα από τη ΔΕΗ ή κάτι αντίστοιχο, οτιδήποτε μπορεί να του δώσει πάνω σ' αυτό. Και θα μπορούσε να συνεννοηθεί και με τις περιφέρειες και με τους δήμους, για να υπάρξει μια ελάφρυνση στους επιχειρηματίες και ίσως μια επιδότηση στον εργαζόμενο.»

«Το οξύμωρο είναι αυτό το πράγμα. Ότι θέλουμε αντί να βελτιώσουμε τα ξενοδοχεία μας και τις συνθήκες, από τις υποδομές μέχρι το προσωπικό, κουβεντιάσουμε και εμείς εδώ στο Ρέθυμνο πώς θα μεγαλώσουμε το σχέδιο να δημιουργήσουμε κι άλλα ξενοδοχεία. Και μετά θα μουνμουρίζουν οι ξενοδόχοι ότι δεν υπάρχει προσωπικό. Αντί να βελτιώσουμε τις υποδομές, τα υπάρχοντα.»

Παναγιώτης: «Εγώ ήθελα να ξαναπώ για το ρόλο της πολιτείας γιατί θεωρώ ότι δεν υπάρχει ανταποδοτικότητα. Ο τουρισμός στην Ελλάδα αναπτύχθηκε με ιδιωτικές πρωτοβουλίες. Από τότε δεν έχουν γίνει ενέργειες τέτοιες που να μπορούν να ανταποδώσουν το όφελος που προσέφεραν κάποτε αυτές οι ιδιωτικές πρωτοβουλίες. Κατ' αρχάς, ένα πάρα πολύ σημαντικό κομμάτι είναι αυτό που λέγαμε για την εκπαίδευση. Από κει και πέρα, κίνητρα για έναν εργαζόμενο για να στραφεί στον τουρισμό, το κομμάτι του επιδόματος ανεργίας είναι πολύ σημαντικό.»

Ένα επιπλέον πρόβλημα που αναφέρθηκε, ήταν και η ανάπτυξη νέων μορφών τουριστικής επιχειρηματικότητας, όπως στο πεδίο της διαμονής, μέσω των Airbnb, αλλά και των μεγάλων βιλών. Σε ορισμένες περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι το καθεστώς λειτουργίας του δεν διαπνέεται από την ίδια διαφάνεια με αποτέλεσμα να απορροφούν τόσο πελάτες όσο και εργαζόμενους. Εν προκειμένω βέβαια δεν παραγνωρίζεται ότι για έναν εργαζόμενο μπορεί οι συνθήκες εργασίας σε τέτοιου είδους επιχειρήσεις να είναι πιο καλές, συγκριτικά με άλλες επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου.

Άννα: «Το σίγουρο είναι ότι η κατηγορία στο κομμάτι της καθαριότητας, πχ καμαριέρες και κηπουρούς, καθώς και κάποιοι άλλοι που ασχολούνται με βίλες, είναι μια άλλη κατηγορία που λείπει από τα ξενοδοχεία πια. Δηλαδή τα Airbnb, οι βίλες και αυτά του είδους τα καταλύματα τα οποία πληρώνουν με άλλες συνθήκες και τα οποία μπορεί να τους βολεύει πολύ περισσότερο.»

Αλέξης: «Τα Airbnb δεν τα ελέγχουμε είναι διάσπαρτα, ανεξέλεγκτα. Οι βίλες κτλ κτλ. Το προσωπικό από που θα έρθει;»

3.3.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση

Οι ελλείψεις στην αγορά εργασίας και κυρίως στην εύρεση καταρτισμένου προσωπικού, έχουν φέρει στην επιφάνεια τις τεράστιες ανάγκες που υπάρχουν, σε επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων στον κλάδο του τουρισμού. Η ανάλυση των ευρημάτων της ομάδα εστίασης, αναδεικνύει προβλήματα που σχετίζονται με ζητήματα, όπως η έλλειψη μιας ξεκάθαρης πολιτικής για την εκπαίδευση στον

τουρισμό, η έλλειψη των απαραίτητων δομών, αλλά και οι ολοένα και περισσότερο αυξανόμενες ανάγκες σε επίπεδο δεξιοτήτων.

Αναλυτικότερα, το υφιστάμενο πλαίσιο για την εκπαίδευση στον τουρισμό, εν πολλοίς, αγνοεί τις βασικότερες εξελίξεις που σχετίζονται με τις αυξημένες ανάγκες σε επίπεδο προσωπικού, την ολοένα και μεγαλύτερη πολυπολιτισμική σύνθεση των εργαζομένων, τις τοπικές ιδιαιτερότητες, αλλά και τις γενικότερες ανάγκες εργαζομένων και εργοδοτών.

Η μαζικοποίηση του τουρισμού και η επέκταση των δραστηριοτήτων του τουριστικού κλάδου, συνέβαλλαν ώστε στα τουριστικά επαγγέλματα να απασχολείται ένας σημαντικός αριθμός ανειδίκευτων εργαζομένων, χαμηλών δεξιοτήτων. Οι δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης των συγκεκριμένων εργαζομένων είναι πολύ περιορισμένες και ελάχιστα καλύπτουν τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Η συγκεκριμένη διαπίστωση αφορά το σύνολο των επαγγελματιών στον τουριστικό κλάδο. Αποτελεί όμως ένα πρόβλημα πιο έντονο μεταξύ των εργαζομένων στην καθαριότητα, τον επισιτισμό και άλλες αντίστοιχες ειδικότητες, που καλούνται επί της ουσίας να μάθουν τη δουλειά στην πράξη με ελάχιστη ή καθόλου εκπαίδευση, ενίοτε σε πολύ πιεστικές και απαιτητικές εργασιακές συνθήκες (π.χ. καλοκαιρινή περίοδος).

Άγγελος: «Δεν έχουμε τη δυνατότητα να βρούμε προσωπικό με δεξιότητες ώστε να τις φέρουμε σε καλύτερο σημείο. Αυτήν την στιγμή δεν υπάρχει πρόκληση. Υπάρχει ανάγκη. Και η ανάγκη είναι να παραμείνουν λειτουργικές οι μονάδες.»

Ελένη: «Συμφωνώ, αυτό λέω από την αρχή. Ότι η εκπαίδευση λείπει. Και η εκπαίδευση ξεκινάει, από τα κάτω προς τα πάνω. Από τον προϊστάμενο, τη διοίκηση, οφείλουν οι προϊστάμενοι, όταν η διοίκηση έχει προσλάβει επαγγελματίες προϊστάμενους να δείξει, πώς τηγανίζουμε το αυγό; Όταν όμως έχει προσλάβει ανειδίκευτους ακόμα και τους διοικητικούς, ποιος θα φτιάξει κανόνες μέσα στο ξενοδοχείο; Εγώ ως προϊσταμένη κάνω εκπαιδεύσεις απαραίτητα. Δεν με ενδιαφέρει πόσα χρόνια προϋπηρεσία έχει. Υπάρχουν εσωτερικοί κανονισμοί που τους θέτω μαζί με τη διοίκηση.»

Παναγιώτης: «Στο κομμάτι της εκπαίδευσης νομίζω ότι η έλλειψή σε όλα τα τμήματα είναι λίγο-πολύ μεγάλη. Άντε στη συντήρηση να είναι λίγο πιο εξειδικευμένοι οι άνθρωποι γιατί κάτι ξέρουν.»

Βασιλική: «Αν όμως η πρακτική είναι δύο μήνες σε κάθε σχολή, πώς θα μπορέσει να καταρτιστεί επαρκώς; Γιατί καλές είναι οι σχολές, όλοι μαθαίνουνε κάτι. Αλλά στην πράξη, στην καθημερινότητα, στην πίεση. Δεν μπορεί ένα παιδί να σπουδάξει σε μια σχολή, είτε είναι μάγειρας είτε οποιαδήποτε ειδικότητα, να έρθει Ιούλιο και Αύγουστο στο Pick της σεζόν. Γίνεται χαμός σ' όλα τα πόστα.»

Αλέξης: «Πόσους υπαλλήλους είχε στον τουρισμό το Ρέθυμνο πριν 20 χρόνια; Είχε το 1/20 ή 1/30 απ' ό,τι έχει τώρα. Πια είναι πάρα πολλοί και γι αυτό έχει βγει στην επιφάνεια η έλλειψη σε δεξιότητες. Γιατί όταν έχεις πάρα πολύ μεγάλες ανάγκες, θα πάρεις και στην καθαριότητα και στη συντήρηση και στο service και στο επισιτιστικό, ανθρώπους που έχουν πολύ χαμηλή ειδικευση για να καλύψεις το ξενοδοχείο. Και έτσι έχει βγει στην επιφάνεια και η φοβερή έλλειψη δεξιοτήτων.»

Η παραπάνω έλλειψη γίνεται ακόμα εντονότερη και λόγω του μεγάλου αριθμού αλλοδαπών εργαζομένων στον κλάδο του τουρισμού. Μολονότι η υπογραφή διμερών συμφωνιών για την απασχόληση εργαζομένων από το εξωτερικό αποτελεί επίσημη πολιτική, δεν υπάρχουν οι απαραίτητες προβλέψεις ώστε οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι να γνωρίζουν βασικά ζητήματα, όπως η άσκηση του επαγγέλματος (τουλάχιστον για ένα σημαντικό μέρος εξ' αυτών), αλλά και η κατάσταση που θα συναντήσουν στην Ελλάδα. Η συγκεκριμένη έλλειψη σχετίζεται με μια σειρά από ζητήματα, με σημαντικότερα την έλλειψη βασικής γνώσης ελληνικών ή αγγλικών, την πλήρη άγνοια της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και τις βασικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την άσκηση ενός επαγγέλματος (π.χ. εργασίες, συνθήκες υγιεινής).

Ως ιδιαίτερα αναποτελεσματική αξιολογείται και η εκπαιδευτική πολιτική της Ελλάδας για τον τουρισμό. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε, σε σχέση με παλαιότερα έχει αναστείλει η λειτουργία ενός σημαντικού αριθμού κρατικών εκπαιδευτικών δομών για τον τουρισμό (π.χ. σε επίπεδο μεταλυκειακής εκπαίδευσης), που καθιστούσε την τουριστική εκπαίδευση προσιτή για όλους

τους ενδιαφερόμενους. Μάλιστα, ορισμένοι από τους συμμετέχοντες στάθηκαν στο υψηλό επίπεδο, την ποιότητα σπουδών που παρείχαν, αλλά και τη σωστή νοοτροπία που προωθούσαν στους μελλοντικούς εργαζομένους του τουρισμού.

Αντιθέτως, η εκπαίδευση σε συναφείς ειδικότητες (π.χ. σεφ, διοίκηση τουριστικών μονάδων) παρέχεται σε μεγάλο βαθμό από ιδιωτικές σχολές, η παρακολούθηση των οποίων απαιτεί μια πολύ σημαντική δαπάνη, χωρίς μάλιστα σε ορισμένες περιπτώσεις να προάγεται και η κατάλληλη νοοτροπία και συμπεριφορά.

Θανάσης: «Η διαφορά είναι ότι στη δημόσια όταν πήγαινες να σηκώσεις τη μύτη είχες έναν εκπαιδευτή που σου τραβούσε την σφαλιάρα, σε εισαγωγικά. Σου έλεγε, που πας; Ενώ τώρα υπάρχουν πολλές ιδιωτικές σχολές. Δεν μιλάω για όλες τις σχολές. Σε πολλές όμως πας το παιδί σου και σου λένε. «Α! Σεφ θα γίνει». Και φεύγει και κάνει την πρακτική και την επόμενη χρονιά έρχεται στον Τάσο προϊστάμενο της κουζίνας και του λέει «Εγώ θέλω 1800». «Ωραία φίλε του λέει τι προϋπηρεσία έχεις;» «Α! πέρυσι τελείωσα την σχολή αλλά είμαι σεφ.»

Μιχάλης: «Μιλώντας εγώ από την πλευρά των εργαζομένων, πώς θα βρεθούν άτομα με δεξιότητες, με γνώσεις από την στιγμή που το κράτος έχει καταργήσει όλες τις σχολές τουριστικής εκπαίδευσης; Πώς θα γίνει αυτό; Πώς θα πεις σ' έναν νέο να πάει στον τουρισμό από την στιγμή που δεν μπορεί να εκπαιδευτεί;»

Θανάσης: «Δεν είναι τυχαίο άλλωστε που μέχρι πριν 20 χρόνια στο νομό Ρεθύμνου ήταν καταρτισμένοι σε πολύ μεγάλο βαθμό οι εργαζόμενοι. Υπήρχαν και οι σχολές και οι ταχύρρυθμες μετεκπαιδεύσεις. Γι αυτό και το Ρέθυμνο...είναι ένας προσορισμός που έχει πάρα πολλούς επαναλαμβανόμενους πελάτες.»

Άννα: «Η Ελλάδα έχει πλήρη έλλειψη εκπαίδευσης. Και ακόμα και οι σχολές που είχαμε. Που δεν είναι μόνο των ξενοδοχοϋπαλλήλων. Ήταν και των ξεναγών. Μια τέλεια σχολή ξεναγών είχαμε η οποία ήταν ανωτέρου επιπέδου και την κλείσαμε.»

Παναγιώτης: «Το πρόβλημα είναι πρώτα να δημιουργηθούν αυτές οι σχολές που δεν υπάρχουν αυτήν την στιγμή. Είναι ανύπαρκτες. Αν δημιουργηθούνε και σιγά σιγά κάποιοι εργαζόμενοι αρχίσουν να πηγαίνουν σ' αυτές τις σχολές θα γίνονται πρώτα αυτοί ανάρπαστοι σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό. Τότε, ο κόσμος πιθανόν να στραφεί σιγά σιγά προς την σχολή... Οπότε και αυτές οι σχολές θα καθιερωθούνε. Μακροπρόθεσμα βέβαια.»

Τέλος, σε μικρό βαθμό, οι συγκεκριμένες ανάγκες καλύπτονται μέσα από in-house εκπαιδεύσεις που κάνουν κάποια ξενοδοχεία, κυρίως τα μεγαλύτερα εξ' αυτών. Ανεξαρτήτως, των υπολοίπων εκπαιδευτικών πρακτικών, η συγκεκριμένη διαδικασία αξιολογείται ως πολύ σημαντική για την ομαλή λειτουργία μιας ξενοδοχειακής μονάδας. Ακόμα όμως και η συγκεκριμένη πρακτική φαίνεται να έχει περιοριστεί σε σημαντικό βαθμό κατά τα τελευταία χρόνια, μεταξύ άλλων, ως αποτέλεσμα της έλλειψης προσωπικού και της δυσκολίας στην κάλυψη των βασικών αναγκών.

Η συγκεκριμένη συνθήκη, με βάση τους συμμετέχοντες, φαίνεται πως έχει σημαντικό αντίκτυπο και στην περίπτωση του Ρεθύμνου. Όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζεται, το προσωπικό, μολονότι έχει αυξηθεί σημαντικά, είναι λιγότερο καταρτισμένο σε σχέση με κάποια χρόνια πριν.

-Ελένη: «Το πρώτο λυχνάρακι για την εκπαίδευση δεν θεωρείτε ότι θα πρέπει να το έχουν οι ξενοδόχοι, μέσα στο ξενοδοχείο τους να κάνουν εκπαιδεύσεις;»

-Άννα: «Βεβαίως και πάρα πολλοί κάνουνε. Κάνουμε δηλαδή εμείς στα δικά μας ξενοδοχεία, με το που θα έρθει ένας εργαζόμενος τον παίρνουμε και τον εκπαιδεύουμε.»

-Ελένη: Αυτό σας λέω ότι έχουν σταματήσει και οι εκπαιδεύσεις από το πρώτο στάδιο που είναι ο ίδιος ο ξενοδόχος. Να σεβαστεί την περιουσία του και να εκπαιδεύσει το προσωπικό του. Με εκπαιδευτές ή με ότι άλλο χρειάζεται.»

Οι παραπάνω συνθήκες έχουν συμβάλλει ώστε, σε αρκετές περιπτώσεις, να επικρατεί η αντίληψη, τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσο και των οικογένειών τους, ότι η ενασχόληση με τον τουρισμό δεν προϋποθέτει κάποιου είδους εκπαίδευση· μια αντίληψη που ενισχύεται περαιτέρω κατά

την τρέχουσα περίοδο, όπου η εύρεση εργασίας στον τουρισμό, λόγω των μεγάλων αναγκών, καθίσταται μια σχετικά εύκολη διαδικασία.

Τάσος: «Είμαι τώρα 11 χρόνια καθηγητής σε σχολή μαγειρικής και κάθε χρόνο τα παιδιά που έρχονται μειώνονται. Δεν είναι ότι αυξάνονται. Γιατί πλέον σου λέει ο γονέας γιατί να σε στείλω να πληρώνεις 20 χιλιάδικα σ' αυτήν την σχολή από την στιγμή που μπορείς να χτυπήσεις και να μπεις σε μια επαγγελματική κουζίνα μέσα. Δεν χρειάζεται να βγάλεις χαρτί.»

Άγγελος: «Δεν τα στέλνουμε σε μια σχολή για τον τουρισμό, γιατί θεωρούμε ότι η σχολή είναι ακριβή, ενώ μπορούμε να μπούμε και χωρίς σχολή.»

Από την πλευρά τους οι συμμετέχοντες, μέσω και του θεσμικού ρόλου που ορισμένοι εξ' αυτών διαθέτουν, ανέφεραν ότι έχουν προβεί σε διάφορες ενέργειες σε εθνικό, αλλά, κυρίως, σε τοπικό επίπεδο, προκειμένου να ενισχυθεί η τουριστική εκπαίδευση. Οι εν λόγω ενέργειες περιλαμβάνουν συναντήσεις και προσπάθειες με τοπικούς φορείς, όπως ο δήμος Ρεθύμνης, αλλά και το πανεπιστήμιο της Κρήτης.

Πέρα όμως από τις παραπάνω συνθήκες, τονίστηκε και η ανάγκη αλλαγής κουλτούρας αναφορικά με τον τουρισμό, ώστε να αποτελέσει έναν ελκυστικό προσορισμό για σπουδές για τα νέα παιδιά. Στο πλαίσιο αυτό, αναμφίβολα θα ήταν σκόπιμο να δοθεί βαρύτητα και στο επίπεδο της ενημέρωσης και της προβολής αναφορικά με τις δυνατότητες που παρουσιάζει η απασχόληση στον τουρισμό.

Άννα: «Έχουμε κάνει υπομνήματα. Έχω πάει η ίδια στα υπουργεία. Και κάθε φορά που έχουμε εδώ έναν υπουργό ή έναν σχετικό μ' αυτήν την ιστορία και ιδιαίτερα με τους πρωτάνεις ζητάμε επίμονα εκπαίδευση στον τουρισμό...Ζητάμε ένα επάγγελμα αξιοπρεπές και στην ανωτέρα εκπαίδευση και στην ανωτάτη.»

Τέλος, αναφορικά με τις ανάγκες σε δεξιότητες, σε μεγάλο βαθμό αναμενόμενα, οι μεγαλύτερες ελλείψεις εντοπίζονται σε βασικές και ήπιες δεξιότητες, δεδομένου ότι η χαμηλή ειδίκευση που εντοπίζονται σ' ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων, τις καθιστά απόλυτη προτεραιότητα. Ακόμα όμως και στη συγκεκριμένη περίπτωση, ο σχεδιασμός των σχετικών εκπαιδευτικών διαδρομών, δεν μπορεί παρά να λάβει υπόψη ζητήματα, όπως αυτά που αναφέρθηκαν και νωρίτερα και που σχετίζονται με τις επί μέρους ιδιαιτερότητες που διακρίνουν τον τουριστικό κλάδο (π.χ. κατηγορίες επαγγελμάτων, πολυπολιτισμικότητα, συνθετότητα τουριστικών προϊόντων).

Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό να διευκρινιστεί ότι η τουριστική εκπαίδευση δεν αφορά αποκλειστικά και μόνο τους εργαζομένους, αλλά και τους ίδιους τους επιχειρηματίες στον τουρισμό. Η εκπαίδευση αυτή σχετίζεται τόσο με τις αλλαγές που καταγράφονται στο τουριστικό προϊόν σε διάφορα επίπεδα (π.χ. καινοτομία και ψηφιακά μέσα, θεσμικές παρεμβάσεις) όσο και στο γεγονός ότι αρκετά συχνά, την δραστηριοποίηση στον τουρισμό επιλέγουν και άνθρωποι οι οποίοι ελάχιστα γνωρίζουν από τον συγκεκριμένο κλάδο.

Με βάση τα παραπάνω, ο σχεδιασμός σεμιναρίων κατάρτισης, αλλά και άλλων αντίστοιχων εκπαιδευτικών δραστηριοτήτων, προϋποθέτει έναν σημαντικό βαθμό συντονισμού μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων, στη βάση μιας ξεκάθαρης μεθοδολογίας διάγνωσης αναγκών της αγοράς εργασίας.

Άγγελος: «Αυτό που λέμε για τις δεξιότητες. Προφανώς και πρέπει να αναπτύξεις δεξιότητες, αλλά πρέπει να τις αναπτύξεις αν βρεις τον κόσμο που είναι το πρωτεύον. Τώρα πρέπει να τις αναπτύξεις σχεδόν από το μηδέν. Σχεδόν από το μηδέν. Παίρνω τον ανειδίκευτο και προσπαθώ μέσα από τα στελέχη μου να δημιουργήσω ξενοδοχοϋπάλληλο.»

-Θανάσης: «Μα αυτό ειπώθηκε. Κατέβηκε ο άλλος από το βουνό...είχε ένα χωράφι ή πήρε μια επιδότηση, τι κάνω; Να κάνω ένα εστιατόριο να κάνω ένα ξενοδοχείο.»

-Ελένη: «Εννοείται αυτό δεν ισχύει μόνο για τα ξενοδοχεία. Έχουμε 1000 ζώα εκεί πάνω και δεν έχουμε τι να κάνουμε τις επιδοτήσεις και τι να κάνω; Ας κατέβω να κάνω τον επιχειρηματία, Χωρίς κανένα λόγο»

-Αννα: «Παιδιά δεν είναι μόνο οι αγρότες. Εδώ είσαι γιατρός και γίνεσαι ξενοδόχος, επειδή έχεις ένα κομπόδεμα.»

-Ελένη: «Βρε να το κάνεις. Αλλά εκπαιδεύσου σ' αυτό.»

3.3.7 Συνεργασία και επικοινωνία

Κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης, συζητήθηκε το ζήτημα της συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων δρώντων, αναφορικά με τη διαμόρφωση πολιτικών για τον τουρισμό. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον υπήρξε τόσο ως προς τις διμερείς πρακτικές (δηλ. συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών), όσο και ως προς τις τριμερείς, με έμφαση στο ρόλο που πρέπει να διαδραματίζει το κράτος, αλλά και οι ΟΤΑ. Στην παρούσα ενότητα, βαρύτητα θα δοθεί στο ρόλο της συνεργασίας και της επικοινωνίας μεταξύ των φορέων που εμπλέκονται στον τουρισμό, εστιάζοντας, κατά κύριο λόγο, αν και όχι αποκλειστικά, σε ζητήματα που ήδη συζητήθηκαν στο πλαίσιο της προηγούμενης ενότητας.

Πιο συγκεκριμένα, ως μείζονος σημασίας θεωρείται η παρέμβαση του κράτους σε διάφορα πεδία, με απώτερο στόχο την υποστήριξη του τουρισμού στη χώρα μας. Η απουσία μιας αποτελεσματικής τουριστικής πολιτικής σε κεντρικό επίπεδο, μια παράμετρος στην οποία αναφερθήκαμε και νωρίτερα, είναι ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολούν τον κλάδο. Τα κυριότερα προβλήματα που αναφέρθηκαν, όπως υποστηρίχθηκε από τους συμμετέχοντες, είναι ήδη γνωστά στα αρμόδια υπουργεία (π.χ. εκπαίδευση, έλεγχοι στην αγορά εργασίας), χωρίς όμως μέχρι στιγμής να έχουν δοθεί οι απαραίτητες λύσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι και οι ίδιοι εκπρόσωποι εργαζομένων ή εργοδοτών έχουν προωθήσει τα συγκεκριμένα ζητήματα και σε κεντρικό επίπεδο.

Αλέξης: «Τα κρίσιμα ζητήματα εκπαίδευσης έχουν φτάσει σε εκείνους τους θεσμούς σε ανώτερα επίπεδα και έχουν ανταποκριθεί εκείνοι οι θεσμοί ότι αυτά προωθούνται. Δηλαδή, εδώ μιλάμε για μια ατζέντα η οποία είναι ξεκάθαρη εδώ και χρόνια. Θέματα που έχουν να κάνουν με εκπαίδευση, θέματα που έχουν να κάνουν με ελέγχους στην αγορά εργασίας, όλα αυτά τα πολύ κρίσιμα ζητήματα έχουν κάνει τη θεσμική διαδρομή μέχρι πάνω. Και μέχρι υπουργεία. Και έχουν περάσει από την περιφέρεια, από δήμους. Το θέμα είναι, ότι όλο το οικοσύστημα του τουρισμού βρίσκεται σε αναμονή υλοποίησης όλων αυτών.»

Ιδιαίτερα σημαντική κρίθηκε η συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στο πεδίο του δεξιότητων, υποστηρίζοντας ότι είναι πολύ σημαντικό να υπάρξει μεγαλύτερη πίεση και από την πλευρά των εργοδοτών.

Θανάσης: «Ναι όταν όμως εκτός από τους εργαζόμενους, οι εργοδότες πιέσουν την επίσημη πολιρεία να προχωρήσει σε κατάρτιση δεξιότητων, τότε είναι πιο πιθανό να προχωρήσει το κράτος.»

Παράλληλα, πολύ ψηλά στην ατζέντα τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών του τουρισμού τοποθετήθηκε και η επέκταση της τουριστικής περιόδου. Το συγκεκριμένο ζήτημα συζητήθηκε εκτενώς στο πλαίσιο της ομάδας εστίασης, εκτιμώντας ότι συνιστά έναν μεσο/μακροπρόθεσμο στόχο που απαιτεί υψηλό επίπεδο συνεργασίας μεταξύ των φορέων και των δρώντων του τουρισμού.

Οι συμμετέχοντες συμφώνησαν σχεδόν στο σύνολό τους για την ανάγκη επέκτασης της τουριστικής περιόδου, θεωρώντας ότι μια τέτοια εξέλιξη θα είναι επωφελής τόσο για τις επιχειρήσεις του κλάδου, όσο και για τους εργαζόμενους. Από την πλευρά των επιχειρηματιών, η μεγαλύτερη διάρκεια της τουριστικής σεζόν θα συμβάλει στην παρατεταμένη λειτουργία των επιχειρήσεων. Από την πλευρά των εργαζομένων, η εργασία για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα θεωρείται ότι θα περιορίσει σημαντικά το βαθμό επισφάλειάς τους και συνεπακόλουθα θα συνεισφέρει στη διατήρηση ή και την προσέλκυση νέων εργαζομένων στα τουριστικά επαγγέλματα. Σε κάθε περίπτωση, αυτό που έγινε σαφές είναι ότι πρόκειται για έναν στόχο που απαιτεί αυξημένο βαθμό συνεργασίας, στη βάση ξεκάθαρων στόχων και πρακτικών.

Από κει και πέρα, διαφωνία υπήρξε μεταξύ των συμμετεχόντων για το ποιο είναι το ιδανικό χρονικό διάστημα επέκτασης της τουριστικής περιόδου. Σε ορισμένες περιπτώσεις υποστηρίχθηκε η άποψη ότι κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες θα μπορούσε να λειτουργεί για όλους τους μήνες του χρόνου, τουλάχιστον ένα σημαντικό κομμάτι του. Αντιθέτως, σε ορισμένες περιπτώσεις υποστηρίχθηκε ότι η 12μηνη λειτουργία είναι σχεδόν αδύνατη για μια σειρά από λόγους, όπως οι περιορισμένες δυνατότητες των υποδομών, αλλά και η ανάγκη για ξεκούραση του τουριστικού προϊόντος. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, μια χρονική διάρκεια λειτουργίας εννέα ή δέκα μηνών αξιολογήθηκε ως η πλέον εφικτή.

Σταμάτης: Τουρισμός 12μηνος δεν μπορεί να γίνει και να θέλουμε. Μπορεί όμως να αυξηθούν τα άκρα, δηλαδή να γίνει 8-9 μήνες ο τουρισμός, αλλά 12μηνος παιδιά δεν μπορεί με ποιες υποδομές;

Άννα: «Θέλει λίγο χρόνο ακόμα, πιστεύω θα πάει προς τα εκεί, τότε το επάγγελμά μας θα έχει και δουλειά αξιοπρεπή όλο τον χρόνο και ας μην είναι της ίδιας έντασης. Ας είναι 10-11 μήνες. Αυτό όμως πως μπορεί να γίνει. Με εναλλακτικούς τουρισμούς.»

Θανάσης: «Και 9 να είναι»

Για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, αξιολογήθηκε ως πολύ σημαντικός ο ρόλος του κράτους, μέσω της παροχής ουσιαστικών κινήτρων. Μεταξύ άλλων, τα κίνητρα αυτά θα πρέπει να εστιάζουν στον τομέα των αερομεταφορών, ώστε να διατηρηθούν οι πτήσεις και πέραν της τουριστικής περιόδου, η επιδότηση της εργασίας ως προϋπόθεση για την επέκτασή της, αλλά και η δημιουργία των προϋποθέσεων εκείνων που θα καθιστούν εφικτή τη λειτουργία των επιχειρήσεων και για μικρά χρονικά διαστήματα, εκτός τουριστικής περιόδου. Ως ενδεικτικό παράδειγμα στην περίπτωση του Ρεθύμνου αναφέρθηκε η περίοδος των αποκριών, όπου ενώ υπάρχει ζήτηση για τουριστικά πακέτα, αλλά και θέληση από τουριστικές επιχειρήσεις να λειτουργήσουν, κάτι τέτοιο επί της ουσίας καθίσταται αδύνατο λόγω του μεγάλου κόστους που προϋποθέτει μια τέτοια ενέργεια.

Άννα: «Η μια δέσμη είναι προς τους εξωγενείς παράγοντες που είναι οι tour operators και οι αερομεταφορείς, γιατί αν δεν φέρουν αυτοί κόσμο τότε δεν έχουμε συνεχή ροή, άρα δεν υπάρχει δουλειά. Το ένα είναι λοιπόν να τους μειώσει τους φόρους αεροδρομίων και να τους δώσει και δωρεάν προβολή και διάφορα άλλα πράγματα που έχουν ζητήσει.»

Άννα: «Εδώ παρακαλούσαμε να ανοίξουν για το καρναβάλι. Χάνουμε κόσμο στο καρναβάλι. Είχαμε πακέτα από κόσμο από το εξωτερικό, που ήθελε να έρθει να μείνει εδώ, να κάνει μια ολόκληρη εβδομάδα στην Κρήτη και ο ξενοδόχος δεν άνοιγε για πρακτικούς λόγους. Που ήταν και το εργασιακό και πολλά άλλα. Με το που θα βάλει το κλειδί στην πόρτα καταλαβαίνεις τι γίνεται...Αυτά με μια καλή συνεργασία, και δεν είναι μόνο το Υπουργείο Τουρισμού το οποίο δυστυχώς είναι ανίσχυρο μόνο του, πρέπει με το Υπουργείο Εργασίας με το Υπουργείο Οικονομίας, δυο τρία υπουργεία μια κοινή διυπουργική συνεργασία και αποφάσεις.»

Σημαντικός κρίθηκε και ο ρόλος της τοπικής αυτοδιοίκησης στην επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου, αν και είναι αποδεκτό ότι από μόνη της η τοπική αυτοδιοίκηση δεν μπορεί να διαμορφώσει τις συνθήκες για την επέκταση της τουριστικής περιόδου. Όπως αναφέρθηκε, ήδη ο δήμος Ρεθύμνου έχει εκπονήσει ένα σχέδιο τριών εβδομάδων, με διάφορες δραστηριότητες για τους επισκέπτες, ώστε να υπάρχουν εναλλακτικές επιλογές, κυρίως σε περιόδους όπου οι καιρικές συνθήκες δεν είναι ιδανικές. Από το σύνολο των συμμετεχόντων, η συγκεκριμένη ενέργεια αξιολογήθηκε ότι βρίσκεται προς τη σωστή κατεύθυνση, αν και από μόνη της δεν είναι αρκετή για την επίτευξη του βασικού στόχου.

Άννα: «Στο τμήμα τουρισμού του δήμου υπάρχει μια λίστα από δραστηριότητες για τον επισκέπτη τριών εβδομάδων. Με άλλη δραστηριότητα κάθε μέρα, που του προσφέρουμε ως δήμος Ρεθύμνης σε περίπτωση που βρέχει κάθε μέρα και δεν βγαίνει από το ξενοδοχείο/ από την πόλη, κάθε μέρα για το τι μπορεί να κάνει. Εμείς Έχουμε φύγει από τον ήλιο και τη θάλασσα.»

-Θανάσης: «Μα ήδη ο δήμος Ρεθύμνου, Άννα είπε ότι ο δήμος έχει ένα πλάνο 3 εβδομάδων για το τι θα κάνει ακόμα και όταν θα βρέχει.»

-Αλέξης: «Δεν φτάνει!»

Παράλληλα, η επίτευξη του στόχου της επέκτασης της τουριστικής περιόδου, θα πρέπει να συνδυαστεί και με τη μελέτη αντίστοιχων παραδειγμάτων από το εξωτερικό. Βασικός στόχος στην προκειμένη περίπτωση είναι η ανάλυση χωρών ή μεμονωμένων περιοχών, όπου ενώ παρουσίαζαν αντίστοιχα χαρακτηριστικά με την Ελλάδα, μπόρεσαν και υιοθέτησαν σημαντικές αλλαγές στο τουριστικό τους μοντέλο, επιτυγχάνοντας την επέκταση της τουριστικής περιόδου.

Αλέξης: «Υπάρχουν προορισμοί που ξεκίνησαν κι αυτοί πουλώντας ήλιο και θάλασσα και έχουν πολύμηνο τουρισμό. Θα αναφέρω έναν πολύ γνωστό σ' όλους. Την Μάλτα. Και ο τρόπος που έγινε η Μάλτα, είχε να κάνει όχι με επενδύσεις, αλλά με την τουριστική κουλτούρα που είχαν οι Μαλτέζοι και πόσο είχαν πάρει στοιχεία τουριστικής κουλτούρας από τους Ιταλούς και τους Βρετανούς...Και υπάρχουν και σημεία στην Ισπανία που το έχουν κάνει.»

Παναγιώτης: «Για να έχουμε χειμερινό τουρισμό, πρέπει να δούμε τι κάνουν οι Ευρωπαίοι. Γιατί αυτοί είναι η πελατεία μας. Πού ταξιδεύουν τον χειμώνα;»

Επικεντρώνοντας πιο στοχευμένα στην παράμετρο του κοινωνικού διαλόγου, στις περισσότερες των περιπτώσεων οι συμμετέχοντες υποστηρίζαν ότι δεν υπάρχει ένα θεσμοποιημένο σύστημα κοινωνικού διαλόγου, με τις όποιες ενέργειες γίνονται να έχουν ad hoc χαρακτήρα. Σχετικές ενέργειες αναπτύσσονται, σε κάποιες περιπτώσεις από ορισμένους ΟΤΑ (π.χ. επιτροπή τουρισμού δήμου Ρεθύμνης) ή μέσω οργανώσεων εργοδοτών. Αντιθέτως, φαίνεται να απουσιάζουν σχετικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο περιφέρειας, που να έχουν έναν συστηματικό χαρακτήρα. Από την άλλη πλευρά, ορισμένοι συμμετέχοντες ανέφεραν ότι υπάρχουν τα απαραίτητα θεσμικά όργανα, χωρίς όμως να λειτουργούν. Όπως προκύπτει, η ύπαρξη ενός αποτελεσματικού συστήματος διακυβέρνησης και κοινωνικού διαλόγου για τον τουρισμό, σε επίπεδο περιφέρειας, εν πολλοίς, απουσιάζει.

Αλέξης: «Γίνεται μέσω εκπροσώπων των ΟΤΑ οι οποίοι έχουν αρμοδιότητα των τουρισμό, μέσω του συνδέσμου των ξενοδόχων, μέσω... αλλά είναι ad hoc.»

Άννα: «Ο δήμος έχει επιτροπή τουρισμού επίσημη όπου εκεί εκπροσωπούνται όλοι οι φορείς του τουρισμού. Αλλά όχι σε επίπεδο περιφέρειας.»

Θανάσης: «Θεσμοί υπάρχουν, το θέμα είναι κατά πόσο λειτουργούν.»

Παναγιώτης: «Σε πολλές περιπτώσεις δεν λειτουργούν, όπως θα έπρεπε, αλλά θεσμοί υπάρχουν.»

Ως ενδεικτικό παράδειγμα, που δεν έχει απασχολήσει όσο θα έπρεπε, ούτε σε τοπικό ούτε σε εθνικό επίπεδο, είναι η επιχειρηματικότητα που σχετίζεται με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις του τουρισμού (π.χ. εστίαση, τουριστικά γραφεία, καταλύματα). Όπως χαρακτηρίστηκε αναφέρθηκε, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ενδεικτικό αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου, δεδομένου ότι η πλειονότητα των επιχειρήσεων ανήκει στη συγκεκριμένη κατηγορία, ενώ περιλαμβάνει και ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της απασχόλησης στον τουρισμό. Εν προκειμένω μια δομή τουριστικής επιχειρηματικότητας, υποστηρίχθηκε ότι θα μπορούσε να συμβάλλει σε πολλά πεδία, όπως εργασιακά ζητήματα, ζητήματα τεχνογνωσίας, εξωστρέφειας, καινοτομίας, ψηφιακής σύγκλισης και βιωσιμότητας.

Αλέξης: «Υπάρχει ένα κενό που δεν έχει αναπτυχθεί αρκετά και νομίζω είναι σοβαρό. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι και οι περισσότεροι επιχειρηματίες απασχολούνται σ' αυτό που λέμε μικρές τουριστικές επιχειρήσεις, όχι μεσαίες. Σ' αυτές υπάρχει ένα γιγάντιο κενό τεχνογνωσίας και εκπαίδευσης, από πάνω προς τα κάτω... Θα μπορούσε να δημιουργηθεί, το λέω σαν ευχή, μια δομή αρωγής τουριστικής επιχειρηματικότητας στους επιχειρηματίες των ΜμΕ. Γιατί εκεί παίζουν δύο τεράστιες προκλήσεις. Της βιωσιμότητας και της ψηφιακής σύγκλισης που υπάρχει πολύ μεγάλο κενό.»

Σταύρος: «Τα ένσημα, ασφάλιση, δεν ήξερα τι να κάνω. Βγαίνουμε στην αγορά εργασίας και δεν έχουμε εμπειρία σ' αυτό το κομμάτι. Έχω οδηγό που είναι 20 χρόνια στα ΚΤΕΛ και δεν ξέρει τι δικαιούται, πόσες άδειες ακριβώς, νομοθεσίες και τα λοιπά.»

3.3.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης

Η παράμετρος της εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης αποτέλεσε ένα ζήτημα που, επί της ουσίας, καλύφθηκε οριζόντια στις ενότητες που προηγήθηκαν. Μεταξύ των συμμετεχόντων, αποτέλεσε ένα ζήτημα που σχετίζεται αφενός με την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων και αφετέρου με την ανάπτυξη των επιχειρήσεων στον κλάδο του τουρισμού.

Στην περίπτωση των εργαζομένων, η επαγγελματική εξέλιξη σε μεγάλο βαθμό περιορίζεται από τις εντατικές συνθήκες εργασίας τους καλοκαιρινούς μήνες, αλλά και από την έλλειψη εξειδικευμένου προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό, οι δράσεις κατάρτισης των εργαζομένων, αν και αξιολογήθηκαν ως ιδιαίτερα σημαντικές από τους συμμετέχοντες, αναπτύσσουν περιορισμένη δυναμική (ακόμα και σε ενδοεπιχειρησιακό επίπεδο), κυρίως λόγω των πολύ μεγάλων ελλείψεων σε προσωπικό, αλλά και την εποχικότητα πολλών εργαζομένων, οι οποίοι απασχολούνται στον κλάδο περιστασιακά.

Παρ' όλα αυτά, δεν πρέπει να αγνοείται, ότι η ανέλιξη σε επαγγέλματα του κλάδου (π.χ. σε διοικητικές θέσεις ή σεφ) και η διασφάλιση καλύτερων αμοιβών, δεν μπορεί παρά να προϋποθέτει και την ύπαρξη σχετικής εκπαίδευσης.

Άγγελος: «Δεν έχουμε τη δυνατότητα να βρούμε προσωπικό με δεξιότητες ώστε να τις φέρουμε σε καλύτερο σημείο. Αυτήν την στιγμή δεν υπάρχει πρόκληση. Υπάρχει ανάγκη. Και η ανάγκη είναι να παραμείνουν λειτουργικές οι μονάδες.»

Ηλίας: «Βάζουν νεαρά παιδιά στο εστιατόριο και τα αφήνουν και κουτουλάνε. Να του πει. Ξέρεις κάτι; Έτσι γίνεται από την αρχή. Να τα μάθει.»

Οι παραπάνω συνθήκες, σε μεγάλο βαθμό περιορίζουν και τις προοπτικές εξέλιξης των επιχειρήσεων του κλάδου. Τα προβλήματα που αναφέρθηκαν και νωρίτερα θέτουν εν αμφιβόλω ακόμα και τη δυνατότητα λειτουργίας των ίδιων των επιχειρήσεων και πιο συγκεκριμένα μεμονωμένων δραστηριοτήτων τους. Στο πλαίσιο αυτό, ακόμα και η περαιτέρω επέκταση των τουριστικών δραστηριοτήτων αντιμετωπίζεται μ' έναν σχετικό σκεπτικισμό, κυρίως αναφορικά με τη δυνατότητα εύρεσης του κατάλληλου/καταρτισμένου προσωπικού.

Άγγελος: «Έχεις φτάσει στο σημείο να φοβάσαι ότι μπορεί να μην μπορέσει να λειτουργήσει ένα τμήμα. Καθόλου! Λέμε πώς κάνουμε σήμερα housekeeping. Μετά λέμε άσε σήμερα θα τις κάνουμε αύριο, γιατί σήμερα δεν έχουμε. Αυτό παλιά θα ήταν σαν αστείο!»

Αλέξης: “Ο άλλος ελέφαντας που και αυτός κάνει βόλτες στο δωμάτιο είναι ότι ένα ξενοδοχείο μικρό ή μεγάλο, για να μπορέσει να έχει καλή ομάδα, να τρέχει με καλό προσωπικό που έχει την κουλτούρα της φιλοξενίας, θα πρέπει να πληρώνει τόσα που αυτά θα έχουν άμεση επίπτωση στην ανταγωνιστικότητά του.»

3.3.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη

Η παράμετρος της κοινωνικής ευαλωτότητας, σε μεγάλο βαθμό καλύφθηκε κατά τη διάρκεια των προηγούμενων ενοτήτων, με έμφαση στο ζήτημα των συνθηκών που επικρατούν στον τουριστικό κλάδο (π.χ. εποχικότητα, εντατικές συνθήκες εργασίας, απώλεια εισοδημάτων, οικονομικοί μεταναστές) και που αφορούν ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων.

Θα ήταν όμως σκόπιμο στο πλαίσιο της παρούσας ανάλυσης, τα εν λόγω ζητήματα να αναλυθούν με λίγο μεγαλύτερη σαφήνεια. Στο πλαίσιο της ανάλυσης που προηγήθηκε, τρία ήταν τα βασικά ζητήματα που σχετίζονται έντονα με ζητήματα κοινωνικής ευαλωτότητας.

Το πρώτο ζήτημα, που αφορά και το μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων στον τουρισμό, σχετίζεται με το επίδομα ανεργίας για τους εποχικά εργαζόμενους. Όπως χαρακτηριστικά τονίζεται,

σε μια τουριστική περίοδο 6-7 μηνών, το επίδομα δεν αντιστοιχεί παρά σε τρεις μήνες, και ως εκ τούτου το υπόλοιπο του χρόνου οι εργαζόμενοι στους τουρισμό δεν έχουν κάποιο εισόδημα (βλ. Ενότητα Β.3). Η επίλυση του συγκεκριμένου προβλήματος έχει αποτελέσει σημαντικό ζήτημα μεταξύ εκπροσώπων εργαζομένων, εργοδοτών και κράτους, χωρίς όμως μέχρι στιγμής να έχει δοθεί κάποια λύση. Ο αντίκτυπος τους συγκεκριμένου ζητήματος, είναι πολύ σημαντικός για έναν εργαζόμενο, ενώ αποτελεί και ένα από τα βασικά προβλήματα που ωθεί εργαζομένους να αναζητήσουν εργασία σε άλλους κλάδους.

Το δεύτερο ζήτημα αφορά τις συνθήκες που φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι, οι οποίοι ως πιο ευάλωτοι, είναι ευκολότερο να γίνουν αντικείμενο εκμετάλλευσης. Πρόκειται για ένα θέμα ιδιαίτερα σημαντικό, δεδομένου ότι ο αριθμός των αλλοδαπών εργαζομένων αυξάνεται διαρκώς, ενώ ως αποτέλεσμα και των μεγάλων αναγκών σε προσωπικό στον κλάδο του τουρισμού, ο αριθμός τους αναμένεται να αυξηθεί περαιτέρω κατά τα επόμενα χρόνια.

Τέλος, ένα τρίτο ζήτημα είναι οι αμοιβές των εργαζομένων στον τουρισμό. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε, οι διαρκείς κρίσεις των τελευταίων ετών (οικονομική κρίση, πανδημική κρίση, κρίση κόστους διαβίωσης), συνέβαλλαν στη συρρίκνωση του εισοδήματος των εργαζομένων. Αν και σταδιακά οι αυξήσεις των τελευταίων ετών, συνέβαλλαν στη σταδιακή ανάκαμψη των εισοδημάτων, σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να καλύψουν το αυξημένο κόστος ζωής των τελευταίων ετών.

3.3.10 Σύνοψη Ευρημάτων

Κατά τη διάρκεια της ομάδας εστίασης αναδείχθηκαν σημαντικές προκλήσεις, αλλά και προβλήματα που καταγράφονται στην αγορά εργασίας του τουρισμού. Μεταξύ των συμμετεχόντων υπήρξε γενική ομοφωνία ότι η Κρήτη χαρακτηρίζεται από υψηλή ποιότητα ζωής και ιδιαίτερα συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας. Κύρια πλεονεκτήματα αποτελούν η ασφάλεια, η σχετική ευκολία στην εύρεση εργασίας και οι ιδανικές συνθήκες για τη δημιουργία οικογένειας. Βέβαια, οι συγκεκριμένες συνθήκες έρχονται σε αντιδιαστολή με το ολοένα αυξανόμενο κόστος διαβίωσης, που μειώνει το πραγματικό εισόδημα των νοικοκυριών, αλλά και τις πολλές ελλείψεις σε επίπεδο υποδομών (π.χ. υγεία, μεταφορές, ύδρευση), οι οποίες δημιουργούν σημαντικές δυσκολίες σε επίπεδο καθημερινότητας.

Οι συνθήκες που χαρακτηρίζουν την αγορά εργασίας του τουρισμού, αποτέλεσαν σημαντικό ζήτημα ανάλυσης κατά τη διάρκεια της έρευνας. Όπως υποστηρίχθηκε, οι εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στον τουρισμό στην Κρήτη, είναι συγκριτικά καλύτερες με άλλες περιοχές της Ελλάδας, ενώ ειδικά για το Ρέθυμνο αναφέρθηκε ότι βρίσκονται σ' ένα σχετικά καλό επίπεδο. Η συγκεκριμένη βέβαια συνθήκη, δεν παραγνωρίζει τα προβλήματα που υπάρχουν και συνδέονται με ζητήματα, όπως η ευαλωτότητα συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. μετανάστες, εποχικά εργαζόμενοι) και οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, ιδιαίτερα σε περιοχές της Κρήτης όπου ο τουρισμός αποτελεί το κύριο χαρακτηριστικό της οικονομικής δραστηριότητας, ιδιαίτερα κατά την καλοκαιρινή περίοδο. Παράλληλα, όπως τονίστηκε, η παρακολούθηση και ρύθμιση της αγοράς εργασίας είναι μια εξαιρετικά δύσκολη πρόκληση, δεδομένης της σημαντικής ανάπτυξης των τουριστικών δραστηριοτήτων (π.χ. AirBnB), αλλά και των πολλών διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων, όπως οι μετακλητοί υπάλληλοι, που στο πλαίσιο διακρατικών συμφωνιών, καλύπτουν σημαντικά κενά στην απασχόληση.

Ως ιδιαίτερα σημαντικό πρόβλημα της αγοράς εργασίας, αξιολογήθηκε και το ζήτημα των σχέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Από την πλευρά των εργαζομένων, υποστηρίχθηκε ότι με αφετηρία την οικονομική κρίση και τις συνθήκες διαρκούς κρίσης που ακολούθησαν την Ελλάδα (π.χ. πανδημία, κόστος διαβίωσης) παρουσιάστηκαν σημαντικές ρωγμές στην μεταξύ τους σχέση. Βασικό ζήτημα που αναφέρθηκε ήταν η συρρίκνωση των εισοδημάτων παράλληλα με την εντατικοποίηση της εργασίας. Όπως αναφέρθηκε, από τότε τα εισοδήματα των εργαζομένων, στην

πραγματικότητα δεν ανέκαμψαν όσο θα έπρεπε, δεδομένης και της σημαντικής αύξησης του κόστους ζωής. Αντίστοιχα, από την πλευρά των εργοδοτών τονίστηκε ότι η τεράστια έλλειψη προσωπικού, ειδικά κατά τα τελευταία χρόνια, έχει δημιουργήσει σημαντικά προβλήματα λειτουργικότητας, τα οποία συνδέονται και με την ευκολία αλλαγής του εργασιακού περιβάλλοντος από την πλευρά των εργαζομένων.

Στο ίδιο πνεύμα, η έλλειψη προσωπικού σ' όλες τις ειδικότητες (αν και με διαφορετική ένταση μεταξύ αυτών) αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα της αγοράς εργασίας του τουρισμού. Η συγκεκριμένη εξέλιξη έχει προκύψει ως αποτέλεσμα πολλαπλών παραγόντων, μεταξύ των οποίων, η ευαλωτότητα των εργαζομένων λόγω της εποχικότητας του κλάδου, η εύρεση εργασίας σε άλλους κλάδους, κυρίως από την περίοδο της πανδημίας και μετά, αλλά και η αλλαγή σε επίπεδο αντιλήψεων αναφορικά με τις εργασιακές προοπτικές που προσφέρει ο τουριστικό κλάδος (π.χ. αμοιβές). Οι εν λόγω εξελίξεις, όπως υποστηρίχθηκε και κατά τη διάρκεια της ομάδας εργασίας, έχουν αρνητικό αντίκτυπο και στις αντιλήψεις των οικογενειών και την προοπτική απασχόλησης των νέων στον τουριστικό κλάδο.

Στην επίλυση των παραπάνω προβλημάτων, ως πολύ σημαντικός αξιολογήθηκε ο ρόλος του κράτους, για τον οποίο υποστηρίχθηκε ότι στερείται μιας συνεπούς και αποτελεσματικής πολιτικής για τον τουρισμό. Συγκεκριμένα, στο επίπεδο της εργασίας υποστηρίχθηκε η ανάγκη ενίσχυσης των ελεγκτικών του μηχανισμών (π.χ. ΣΕΠΕ), για να διασφαλιστεί η τήρηση της εργασιακής νομοθεσίας. Περαιτέρω, εξίσου σημαντικός θεωρήθηκε ο ρόλος του σε ζητήματα ελέγχου της τουριστικής επιχειρηματικότητας (π.χ. έλεγχος AirBnB), αλλά και της παροχής κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για την λειτουργία και πέραν της τουριστικής περιόδου. Επιπλέον, ως μείζονος σημασίας αξιολογήθηκε η ανάγκη παρέμβασης του κράτους για τη βελτίωση των υποδομών, οι οποίες κρίνονται ως ανεπαρκείς και απαρχαιωμένες.

Ακολούθως, ιδιαίτερη βαρύτητα δόθηκε και στην απουσία των αναγκαίων πολιτικών για την εκπαίδευση και τις δεξιότητες. Όπως υποστηρίχθηκε από τους συμμετέχοντες, το ζήτημα της έλλειψης των απαραίτητων εκπαιδευτικών δομών και πρακτικών είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Ορισμένες τουριστικές σχολές που υπήρχαν παλαιότερα έχουν καταργηθεί ή αναστείλει τη λειτουργία τους, ενώ οι διαθέσιμες εκπαιδευτικές διαδρομές σ' όλα τα επίπεδα (π.χ. ανώτερη εκπαίδευση, μεταλυκειακή) κρίνονται ως ανεπαρκείς. Αντίστοιχα, υποστηρίχθηκε ότι και η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, που κατά το παρελθόν ήταν πολύ συνηθισμένη, φαίνεται να έχει περιοριστεί.

Παράλληλα, η ανάγκη για προσωπικό έχει συμβάλλει ώστε να απασχολούνται στον τουριστικό κλάδο εργαζόμενοι που δεν διαθέτουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες. Στο πλαίσιο αυτό, οι ανάγκες για δυνατότητες κατάρτισης που θα εστιάζουν ακόμα και σε βασικές και ήπιες δεξιότητες είναι πολύ μεγάλες. Αξίζει να αναφερθεί, ότι τα εν λόγω προβλήματα επιδεινώνονται περαιτέρω και από την αντίληψη που επικρατεί, ότι η εύρεση εργασίας στον τουριστικό κλάδο συνιστά μια εύκολη διαδικασία και, ως εκ τούτου, η ανάγκη για σπουδές σε κάποιο σχετικό αντικείμενο δεν είναι απαραίτητη.

Στα δύο παραπάνω εκπαιδευτικά ζητήματα, η ανάγκη υιοθέτησης συγκεκριμένων παρεμβάσεων, ακόμα και σε περιφερειακό επίπεδο, κρίνονται αναγκαίες. Σε κάθε περίπτωση, οι παρεμβάσεις από την πλευρά του κράτους (π.χ. επιδότηση σεμιναρίων, ανάπτυξη εκπαιδευτικών δομών) θα μπορούσαν να συμβάλλουν προς τον περιορισμό των συγκεκριμένων προβλημάτων.

Αν και τα προβλήματα που αναλύθηκαν παραπάνω απαιτούν στοχευμένες παρεμβάσεις, μέχρι στιγμής φαίνεται να απουσιάζει μια αποτελεσματική δομή κοινωνικού διαλόγου σε τοπικό/περιφερειακό επίπεδο. Σχετικές παρεμβάσεις ακόμα και σε κεντρικό επίπεδο έχουν πραγματοποιηθεί από διάφορους εμπλεκόμενους δρώντες, πλην όμως έχουν περισσότερο ad hoc χαρακτήρα.

Η ανάπτυξη ενός αποτελεσματικού διακυβέρνησης σε περιφερειακό επίπεδο θα μπορούσε να συμβάλλει σημαντικά και στην επίτευξη μιας εκ των μεγαλύτερων προκλήσεων στον χώρο του τουρισμού στην Κρήτη' την επέκταση της τουριστικής περιόδου. Όπως έγινε σαφές μέσα από τα όσα

διατυπώθηκαν στην ομάδα εστίασης, συνιστά ένα πολυπαραγοντικό ζήτημα, όπου απαιτείται η παρέμβαση αρκετών εμπλεκόμενων δρώντων. Εν προκειμένω γίνεται σαφές, ότι αποτελεί ένα ζήτημα που απαιτεί παρεμβάσεις, τόσο σε κεντρικό όσο και σε τοπικό επίπεδο.

3.4 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Πρωτογενούς Τομέα

3.4.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας

Α. Ταυτότητα της Έρευνας

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης (ΠΜΔΑΑΕ)», με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ και το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», πραγματοποιήθηκε ομάδα εστίασης (focus group) για τον κλάδο του πρωτογενούς τομέα.

Η συνάντηση έλαβε χώρα την Παρασκευή 4 Απριλίου 2025, από 19:00 έως 21:00, στην Αίθουσα Συνεδριάσεων του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης στο Ρέθυμνο, με τη συμμετοχή δεκατριών (13) εκπροσώπων του κλάδου του πρωτογενούς τομέα από την Περιφέρεια Κρήτης. Η συγκεκριμένη ομάδα εντάσσεται στον πρώτο Κύκλο Ποιοτικής Έρευνας του ΠΜΔΑΑΕ και οργανώθηκε από την ερευνητική ομάδα του έργου, στο πλαίσιο της στρατηγικής θεωρητικής και χιονοστιβάδας δειγματοληψίας.

Στόχος της ομάδας εστίασης ήταν η εις βάθος καταγραφή προβληματισμών, εμπειριών και αναγκών των επαγγελματιών του κλάδου, αναφορικά με:

- τις συνθήκες στην αγορά εργασίας,
- τα επίπεδα απασχόλησης και τις προοπτικές κατάρτισης και αναβάθμισης δεξιοτήτων,
- τις δομικές αδυναμίες του κλάδου και τα εμπόδια πρόσβασης στην απασχόληση,
- καθώς και τη διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την ενίσχυση του πρωτογενούς τομέα στην Κρήτη.

Η ομάδα εστίασης σχεδιάστηκε ως ανοικτή ομαδική συζήτηση με βάση θεματικά πεδία, με χρήση τυποποιημένου σχεδίου συνέντευξης, ώστε να αναδειχθούν με αυθεντικό και βιωματικό τρόπο οι προκλήσεις, οι εμπειρίες και οι ανάγκες των συμμετεχόντων. Η παρούσα ανάλυση βασίζεται στο απομαγνητοφωνημένο και επεξεργασμένο υλικό της συζήτησης, με στόχο την εξαγωγή ποιοτικών δεδομένων που θα ενισχύσουν τον στρατηγικό σχεδιασμό παρεμβάσεων για την αγορά εργασίας στον πρωτογενή τομέα στην Περιφέρεια Κρήτης.

Το δείγμα της ποιοτικής έρευνας περιλαμβάνει ετερόκλητα επαγγελματικά και δημογραφικά προφίλ, με στόχο τη συλλογή δεδομένων από άτομα που έχουν άμεση εμπειρία με την αγορά εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης και δη στην Περιφερειακή Ενότητα Ρεθύμνου και Χανίων. Συνολικά εξετάστηκαν 13 περιπτώσεις, οι οποίες καλύπτουν ηλικιακά εύρος από 30 έως 65 ετών.

Ως προς το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση, περιλαμβάνονται άνδρες και γυναίκες, άγαμοι/ες αλλά και τόσο έγγαμοι/ες ή διαζευγμένοι/ες. Οι περισσότεροι/ες συμμετέχοντες διαμένουν στην Περιφερειακή Ενότητα Ρεθύμνου, με δύο περιπτώσεις από την Περιφερειακή Ενότητα Χανίων και κατά βάση διαμένουν σε αγροτικές περιοχές.

Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική ταυτότητα, το δείγμα είναι επαγγελματικά πολυσύνθετο, με τη συμμετοχή παραγωγών ελαιόλαδου, μελιού, κρασιού και άλλων οπωροκηπευτικών, καθώς και παράγωγων προϊόντων αυτών, κτηνοτρόφων και εργατών γης. Η εργασιακή εμπειρία κυμαίνεται από 4 έως 40 έτη.

Το μορφωτικό επίπεδο της πλειονότητας των συμμετεχόντων είναι η τεχνική εκπαίδευση ενώ αρκετοί είναι αυτοί που απλώς είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μόνο δύο διαθέτουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

B. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί.

Ως προς τους μεθοδολογικούς περιορισμούς, η διεξαγωγή της έρευνας στον πρωτογενή τομέα αντιμετώπισε σημαντικά εμπόδια, κυρίως λόγω της επιφυλακτικότητας ή δυσκολίας που αντιμετώπισαν αρκετοί πιθανοί συμμετέχοντες —αγρότες, κτηνοτρόφοι και μικροί παραγωγοί— να λάβουν μέρος σε ομαδική συζήτηση (focus group). Παρά τις επανειλημμένες προσκλήσεις (τηλεφωνική και γραπτή, μέσω email επικοινωνία) και την παροχή ευέλικτων ωραρίων, πολλοί εξέφρασαν δισταγμό ή αδυναμία λόγω μεγάλου φόρτου εργασίας. Υποθέτουμε, ότι η γενικευμένη αίσθηση ανασφάλειας που επικρατεί στον αγροτικό τομέα της Κρήτης, τα πιεστικά ωράρια, σε συνδυασμό με την αβεβαιότητα για το μέλλον της παραγωγής, δυσχέρανε την οικοδόμηση εμπιστοσύνης και την ελεύθερη έκφραση εμπειριών. Ωστόσο, με την αξιοποίηση εξ αρχής της μεθόδου της χιονοστιβάδας, κατέστη εφικτή η διασφάλιση, της συμμετοχής άλλων ερευνητικών υποκειμένων, με ανάλογο προφίλ, ώστε να διασφαλιστεί η αντιπροσωπευτικότητα και ο πληροφοριακός πλουραλισμός.

Στο πλαίσιο της έρευνας, είχε προβλεφθεί η συμμετοχή ενός ατόμου με μεταναστευτικό υπόβαθρο, προκειμένου να ενισχυθεί η πολυφωνία και να καταγραφούν εμπειρίες που σχετίζονται με την ένταξη και την απασχόληση στον αγροτικό τομέα. Ωστόσο, αυτό δεν κατέστη εφικτό, καθώς τα άτομα που προσεγγίσαμε αντιμετώπιζαν σημαντική δυσκολία στην κατανόηση της ελληνικής γλώσσας, γεγονός που θα εμπόδιζε την ουσιαστική συμμετοχή τους στη συζήτηση και την ασφαλή έκφραση των απόψεών τους. Παρά τη διάθεση διευκόλυνσης, προτιμήθηκε να διατηρηθεί το επίπεδο ποιότητας και αλληλεπίδρασης της συζήτησης, με την ελπίδα μελλοντικά να εξασφαλιστούν κατάλληλες συνθήκες και υποστηρικτικά εργαλεία (όπως διερμηνεία), ώστε να καταστεί δυνατή η συμμετοχή μεταναστών σε παρόμοιες δράσεις. Επιπλέον, η συμμετοχή ατόμων από άλλες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες (εκτός από Ρομά) συνεισέφερε στο να αναδειχθούν ζητήματα κοινωνικής ευαλωτότητας και διακρίσεων.

3.4.2 Εισαγωγική τοποθέτηση του ερευνητή προς τους συμμετέχοντες

Κατά την έναρξη της συνεδρίας, ο ερευνητής παρουσίασε στους συμμετέχοντες το πλαίσιο και τους στόχους της παρούσας ποιοτικής μελέτης, η οποία επικεντρώνεται στον πρωτογενή τομέα της Περιφέρειας Κρήτης. Τόνισε ότι η έρευνα στοχεύει αφενός στην αποτύπωση της σημερινής κατάστασης στον αγροτικό χώρο και της απασχόλησης στον τομέα της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, και αφετέρου στην κατανόηση των διαδικασιών που σχετίζονται με τον κοινωνικό διάλογο, την επίλυση προβλημάτων, καθώς και την αντίληψη για την εργασία, τις συνθήκες απασχόλησης και τις ευκαιρίες βιώσιμης ανάπτυξης σε αυτόν τον βασικό παραγωγικό κλάδο.

Ο ερευνητής διευκρίνισε ότι η συγκεκριμένη συνεδρία επικεντρώνεται στον πρωτογενή τομέα, καθώς όλοι οι συμμετέχοντες δραστηριοποιούνται άμεσα ή έμμεσα σε αγροτικές ή κτηνοτροφικές εργασίες, παραγωγικούς συνεταιρισμούς ή τοπικές αγορές προϊόντων. Επεσήμανε ότι η προσέγγιση ακολουθεί τη μεθοδολογία της στοχευμένης διάγνωσης αναγκών (needs assessment), όπως αυτή αναγνωρίζεται στη διεθνή βιβλιογραφία, με στόχο τα αποτελέσματα της έρευνας να αξιοποιηθούν για την κατάθεση εμπεριστατωμένων προτάσεων αγροτικής πολιτικής προς την Περιφέρεια Κρήτης.

Ταυτόχρονα, ανέδειξε πως ο μακροπρόθεσμος στόχος είναι η ενίσχυση βιώσιμων πρακτικών αντιμετώπισης προβλημάτων στον αγροτικό-κτηνοτροφικό τομέα, μέσω της κατανόησης των παραγόντων που διαιωνίζουν φαινόμενα, όπως η ανασφάλεια απασχόλησης, η κοινωνική ευαλωτότητα των μικρών παραγωγών και η γενικευμένη έλλειψη πρόσβασης σε υποστηρικτικούς μηχανισμούς. Τέλος, σημείωσε ότι η ποιοτική αυτή διερεύνηση θα συμπληρωθεί με ποσοτικά δεδομένα που συλλέγονται από την επιστημονική ομάδα του οικονομικού πεδίου, προκειμένου να διαμορφωθεί ένα συνολικό και τεκμηριωμένο υπόβαθρο για τον σχεδιασμό αποτελεσματικής και δίκαιης πολιτικής στον πρωτογενή τομέα.

3.4.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης

Ο πρώτος θεματικός άξονας επικεντρώνεται στην ποιότητα ζωής και τις γενικές συνθήκες διαβίωσης των συμμετεχόντων στον τομέα της μεταποίησης. Αναδείχθηκαν παράγοντες που επηρεάζουν την καθημερινότητα, την οικονομική επάρκεια και την ποιότητα της διαβίωσης.

Η ανάλυση των αποσπασμάτων που προέκυψαν από το focus group στον πρωτογενή τομέα της Περιφέρειας Κρήτης αναδεικνύει ένα σύνθετο και πολυδιάστατο τοπίο ως προς την έννοια της ποιότητας ζωής στην ύπαιθρο. Οι συμμετέχοντες καταθέτουν προσωπικές εμπειρίες που διαμορφώνουν ένα θετικό αλλά και με στοιχεία κοινωνικών ανισοτήτων, διοικητικών δυσκολιών και γεωγραφικής απομόνωσης σύστημα παρά το γεγονός ότι αναγνωρίζουν ότι η ποιότητα ζωής στην Κρήτη βρίσκεται σε υψηλότερα επίπεδα από τον μέσο όρο της χώρας. Ως προς αυτό το ζήτημα, τα στοιχεία που αναδεικνύονται είναι το υψηλότερο επίπεδο ποιότητας ζωής στο νησί και ταυτόχρονα η δέσμευση-σύνδεση με τον τόπο. Όπως αναφέρει ο Γιώργος, ο οποίος έχει ζήσει σε διαφορετικά γεωγραφικά και πολιτισμικά πλαίσια, *«το σπίτι του είναι η ύπαιθρος»*, γεγονός που φανερώνει μια εσωτερικευμένη επιλογή και ταύτιση με τον τόπο, που αποτελεί βασικό παράγοντα κοινωνικής σταθερότητας και επαγγελματικής επιμονής στον πρωτογενή τομέα. Ωστόσο, αυτή η θετική εκτίμηση δεν είναι άνευ όρων διότι συνοδεύεται από ουσιαστικές επισημάνσεις για διαρθρωτικά προβλήματα που υπονομεύουν την καθημερινότητα των παραγωγών και γενικά των ανθρώπων που εργάζονται στον πρωτογενή τομέα.

Η υπερβολική γραφειοκρατία και η απόσταση από διοικητικά κέντρα, όπως το Ρέθυμνο, συνιστούν, κατά τους συμμετέχοντες, συστηματικά εμπόδια για τους γεωργούς και τους κτηνοτρόφους. Όπως αναφέρει ο Γιώργος: *«η δουλειά μας είναι πολύ απαιτητική και είναι στο χωράφι, δεν μπορώ να τρέχω για ένα χαρτί κάθε φορά στο Ρέθυμνο, πρέπει να πάρεις κάποια πιστοποίηση και κάθε φορά πρέπει να τρέχεις τρεις μήνες για να μαζέψεις όλα τα έγγραφα για να μπει σε ένα πρόγραμμα»*.

Ταυτόχρονα, κάποιοι συμμετέχοντες εκφράζουν έντονη αίσθηση περιφερειακής αδικίας και πολιτικής εγκατάλειψης. Ο Γιώργος και ο Βαγγέλης αναφέρονται σε μια αόρατη ιεράρχηση περιοχών, με έμφαση στις τουριστικές ζώνες εις βάρος των αγροτικών και ιδιαιτέρως των πιο ορεινών, ακόμα και όταν οι τελευταίες αποτελούν κέντρα παραγωγικής δραστηριότητας. Η άνιση διαχείριση των υποδομών και η καθυστερημένη αντίδραση των αρχών σε προβλήματα (π.χ. διακοπές νερού) αποτυπώνουν την απώλεια θεσμικής εμπιστοσύνης και την αίσθηση ότι *«δεν μετρούν»* το ίδιο στην κατανομή δημόσιων πόρων.

Ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η αναφορά στην ανισότητα πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες στην ενδοχώρα του Ρεθύμνου. Η απουσία παιδικού σταθμού, ΚΕΠ και στοιχειωδών υποδομών κοινωνικής φροντίδας, σε συνδυασμό με ένα υποβαθμισμένο οδικό δίκτυο, αναδεικνύει την έλλειψη υποδομών στις ορεινές περιοχές, οι οποίες, παράγουν σημαντικό ποσοστό της κρητικής κτηνοτροφίας. Στο σημείο αυτό προκύπτει ένα δομικό παράδοξο, καθώς περιοχές με υψηλή παραγωγική συμβολή στερούνται ανάλογων υποδομών που θα διασφάλιζε μια καλύτερη ποιότητα ζωής για τους κατοίκους τους. Όπως αναφέρει ο Μανούσος *«είμαι σε μια περιοχή που είναι η δυσκολότερη του νομού Ρεθύμνης, δεν έχει ένα παιδικό σταθμό, δεν έχει ένα ΚΕΠ»*.

Η καθημερινή μετακίνηση από τα ορεινά προς το Ρέθυμνο αναφέρεται ως χαρακτηριστικό παράδειγμα κοινωνικής αναγκαιότητας, καθώς οι γονείς μετακινούνται όχι για εργασία, αλλά για να εξασφαλίσουν στα παιδιά τους πρόσβαση στην εκπαίδευση και τις βασικές υπηρεσίες και με ελλείψεις ή προβληματικές υποδομές. Αυτός είναι ένας παράγοντας που επιβαρύνει το διαθέσιμο εισόδημα των ανθρώπων της υπαίθρου και μειώνει το επίπεδο της ποιότητας διαβίωσης. Όπως αναφέρει ο Μανούσος: *«αν υπήρχε διαφορετική αντιμετώπιση στα ορεινά θα ήταν καλύτερη η ποιότητα ζωής, δεν*

είναι το ίδιο με όσους είναι στο κέντρο, 15 άνθρωποι βοσκοί κάθε μέρα έρχονται στο Ρέθυμνο κάθε μέρα για να έχουν τα παιδιά καλύτερη ζωή και γυρίζουν κάθε μέρα 25 χιλιόμετρα στο χωριό». Ο Βαγγέλης συμφωνεί: «και οι υποδομές που υπάρχουν είναι υποθαμισμένες και πάλι αναγκάζεσαι να έρθεις στην πόλη για να κάνεις τη δουλειά σου. Γενικά εμείς που είμαστε παραγωγικά χωριά, όσα μέρη δεν ασχολούνται με τον τουρισμό, οι αρμόδιες αρχές δεν ασχολούνται. Εμείς τα καλοκαίρια έχουμε τεράστιο πρόβλημα με το νερό, δεν ασχολείται κανείς, αν αυτό συμβεί εκεί που υπάρχει τουρισμός αμέσως τρέχουν, εμείς δεν έχουμε καν σωστούς δρόμους».

Από την άλλη πλευρά, αποκαλύπτεται ότι ακόμη και εντός τουριστικών περιοχών υπάρχουν «τυφλά σημεία» άνισης ανάπτυξης, ιδίως ως προς τις εποχικές υποδομές και την έλλειψη προτεραιοποίησης μη-τουριστικών αναγκών. Αυτό προσδίδει μια επιπλέον διάσταση στον συλλογικό προβληματισμό, καθώς η αναπτυξιακή προτεραιότητα δεν εξαρτάται πάντα από τον τουριστικό χαρακτήρα μιας περιοχής, αλλά από το θεσμικό ενδιαφέρον που της αποδίδεται. Όπως λέει η Γεωργία «κι εγώ που είμαι από τον Πλακιά, το ίδιο συμβαίνει το καλοκαίρι με την έλλειψη νερού παρότι είναι τουριστικός».

Συνεπώς, η ποιότητα ζωής στην ύπαιθρο της Κρήτης αναγνωρίζεται ως υψηλή, κυρίως για τα φυσικά και κοινωνικά της χαρακτηριστικά, αλλά χαρακτηρίζεται και από θεσμικές αδυναμίες, γραφειοκρατία και έλλειψη υποδομών. Οι ελλειπείς ή προβληματικές υποδομές και η μειωμένη διοικητική προσβασιμότητα δυσχεραίνει την καθημερινότητα των παραγωγών, ιδίως σε ορεινές και απομακρυσμένες περιοχές. Ταυτόχρονα, υφίσταται έντονη αντίληψη άνισης μεταχείρισης μεταξύ τουριστικών και αγροτικών περιοχών, που ενισχύει τη θεσμική αποξένωση και αναδύεται η ανάγκη για αποκεντρωμένες υπηρεσίες, ενίσχυση των υποδομών και στοχευμένες πολιτικές στήριξης της υπαίθρου, ώστε να μην τίθεται σε αμφισβήτηση η βιωσιμότητα του πρωτογενούς τομέα. Επιβεβαιώνεται λοιπόν ότι, για την ενίσχυση του πρωτογενούς τομέα στην Κρήτη, απαιτείται μια πολυεπίπεδη στρατηγική που θα λαμβάνει υπόψη τόσο την οικονομική δραστηριότητα όσο και τις κοινωνικές συνθήκες και τις θεσμικές ελλείψεις που επηρεάζουν άμεσα τους ανθρώπους που την υλοποιούν.

3.4.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες

Η ενότητα Β.2 αναδεικνύει τον εκτεταμένο μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας στον πρωτογενή τομέα της Κρήτης, όπου η παραγωγή βασίζεται σχεδόν αποκλειστικά σε αλλοδαπούς εργαζομένους, ενόσω το θεσμικό και γραφειοκρατικό πλαίσιο παραμένει δαιδαλώδες. Οι παραγωγοί αντιμετωπίζουν το παράδοξο υψηλής ανεργίας μεταξύ των ντόπιων, παρά την ταυτόχρονη έλλειψη διαθέσιμου εργατικού δυναμικού, καθώς οι περισσότεροι Έλληνες αποφεύγουν αυτήν την απασχόληση. Η ένταξη και νομιμοποίηση των αλλοδαπών εργατών απαιτεί χρονοβόρες και δαπανηρές διαδικασίες, γεγονός που επιτείνει την αβεβαιότητα και αυξάνει το κόστος λειτουργίας των αγροτικών και κτηνοτροφικών μονάδων. Ο Ανδρέας δηλώνει: «Μιλάμε για ξένους, δεν υπάρχουν άλλοι, Έλληνες δεν έρχονται». Η φράση αυτή συνοψίζει τη νέα πραγματικότητα της υπαίθρου, όπου η παραγωγή στηρίζεται στους μετανάστες – συχνά παράτυπα απασχολούμενους. Ωστόσο, ακόμη και όταν οι εργοδότες επιθυμούν να τους νομιμοποιήσουν, προσκρούουν σε γραφειοκρατικούς φραγμούς και οικονομικά βάρη (π.χ. κόστος για μετακλητό εργάτη 22.000 ευρώ, όπως αναφέρει ο Γιώργος). Η νομική ανασφάλεια μεταφέρεται και στους εργοδότες, καθώς λειτουργούν σε γκρίζες ζώνες νομιμότητας.

Πολλοί παραγωγοί αναφέρουν ότι οι εργάτες εγκαταλείπουν τη χώρα μόλις νομιμοποιηθούν, με σκοπό να μετακινηθούν σε χώρες με πιο ευέλικτο καθεστώς διαμονής ή καλύτερες προοπτικές. Ο Ανδρέας αναφέρει χαρακτηριστικά: «15 χρόνια είχα έναν και μόλις νομιμοποιήθηκε δεν τον ξαναείδα». Το φαινόμενο αυτό προκαλεί κύκλο ανασφάλειας για τους εργοδότες, που διστάζουν να επενδύσουν

σε ανθρώπους που ενδέχεται να φύγουν σύντομα, ενισχύοντας έτσι την τάση για παρατυπία και «μαύρη» εργασία. Ο Μανούσος εξηγεί ότι «διατηρώ τέσσερις παράνομους εργάτες», ενώ η Ιωάννα εύστοχα παρατηρεί ότι «το κράτος χάνει πόρους από αυτή την ανεπίσημη οικονομία».

Οι συμμετέχοντες παρουσιάζουν ένα οικονομικό αδιέξοδο. Αφενός, υφίσταται η ανάγκη να πληρώσουν αξιοπρεπείς μισθούς, αφετέρου, το υψηλό λειτουργικό κόστος και η φορολογική πίεση τους πνίγουν. Ο Ανδρέας δηλώνει: «730 είναι ο μισθός και 750 παίρνει το κράτος, εγώ για το κράτος θα δουλεύω;». Η έκφραση καταδεικνύει την αγανάκτηση για την έλλειψη φορολογικών κινήτρων ή διευκολύνσεων που θα μπορούσαν να στηρίξουν την επίσημη πρόσληψη εργατών. Το θέμα του κόστους επανέρχεται από τον Βαγγέλη, που αναφέρεται στην αύξηση του μεροκάματου στα 60 ευρώ, πολλές φορές πληρωμένα «μαύρα», με την ερώτηση: «Πού θα βρεις τα λεφτά να πληρώνεις 4 εργάτες 2000 ευρώ τον μήνα και να τους έχεις και σπίτι;». Αυτό αναδεικνύει την ανισορροπία ανάμεσα σε παραγωγικότητα και κρατική στήριξη, εντείνοντας την επισφάλεια των μικρών παραγωγών.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διαφορές στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Ο Σταύρος περιγράφει εντατικά ωράρια σε κτηνοτροφικές μονάδες: «όποιος έχει πρόβατα δουλεύει όλη μέρα», ενώ άλλοι, όπως ο Μανούσος, δηλώνουν ότι τηρούν οκτάωρα στα ελαιοκτήματα. Ο Ανδρέας, από την άλλη, περιγράφει εργαζόμενους που δουλεύουν μέχρι και 22 ώρες (!) στο ελαιотριβείο, πληρωμένοι όμως επαρκώς (7€/ώρα), όπως αναφέρει: «έχω κάποιους που δουλεύουν 20, 22 ώρες αλλά παίρνουν λεφτά, 7 ευρώ την ώρα στο ελαιотριβείο». Αυτή η ποικιλομορφία υποδηλώνει απουσία ενιαίου πλαισίου εργασιακής οργάνωσης, με βάση είτε το προϊόν είτε το προσωπικό μοντέλο λειτουργίας κάθε μονάδας.

Το βασικό πρόβλημα, όπως συνοψίζεται από τον Μανόλη, είναι η έλλειψη λειτουργικού θεσμικού πλαισίου για την προσέλκυση και παραμονή εργατικού δυναμικού. Η Ελλάδα εμφανίζεται συγκριτικά αναποτελεσματική σε σχέση με χώρες, όπως η Ιταλία, όπου –σύμφωνα με τους συμμετέχοντες– οι διαδικασίες νομιμοποίησης είναι ταχύτερες και πιο ευέλικτες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Μανούσος, «Δεν φταίνε τα ξενοδοχεία αλλά η ιδεοληψία του συστήματος γιατί παίρνει πολύ χρόνο να φτιάξουν τα χαρτιά ενώ στην Ιταλία πολύ γρήγορα αυτό γίνεται».

Η εμπειρία από τον ΟΑΕΔ παρουσιάζεται ελλιπής. Ο Γιώργος περιγράφει τη μετακίνηση ενός εργάτη από την Αθήνα που αποχώρησε λόγω απουσίας σχολείων για τα παιδιά του: «Μια φορά συνεργάστηκα με ΟΑΕΔ, μου έφεραν έναν εργάτη από Αθήνα, σε δύο χρόνια έφυγε αλλά αυτό έγινε γιατί δεν είχε κοντά σχολεία για τα παιδιά του». Το παράδειγμα αυτό αναδεικνύει ότι η πολιτική απασχόλησης δεν μπορεί να αποσυνδέεται από την κοινωνική υποδομή. Ταυτόχρονα, εμφανίζεται δυσπιστία απέναντι στις κοινωνικές παροχές, με τον Σταύρο να σχολιάζει πως «μια χαρά ζουν από επιδόματα», επισημαίνοντας μια αντίληψη αντικινήτρων για εργασία. Στο πλαίσιο αυτό, ο Γιώργος αναφέρει ότι οι πολιτικοί δεν έχουν εργαστεί σε αυτούς τους τομείς κι έτσι δεν κατανοούν τις αναγκαιότητες και τα προβλήματα, ενώ προσθέτει ότι πρέπει να επιδοτηθεί η παραγωγή, όπου αυτή είναι αυξημένη: «Οι κυβερνώντες δεν έχουν δουλέψει ποτέ στη ζωή τους και αν είναι να επιδοτήσουν θα έπρεπε να το κάνουν σε αυτούς που παράγουν για να μπορούν να βρουν εργασία και οι υπόλοιποι, αλλιώς δεν γίνεται».

Το επίδομα ανεργίας εμφανίζεται ως μια χαμένη ευκαιρία για εργασία στον αγροτικό τομέα. Οι συμμετέχοντες διατυπώνουν μια ιδιαίτερα ρεαλιστική πρόταση για τη σύνδεση του επιδόματος ανεργίας με τον πρωτογενή τομέα. Ο Γιώργος σημειώνει: «Να του δίνει το επίδομα τον χειμώνα αλλά να του επιτρέπει να κάνει κάποια μεροκάματα στον πρωτογενή τομέα». Πρόκειται για μια λύση χαμηλού κόστους και υψηλής αποτελεσματικότητας, η οποία θα μπορούσε να λειτουργήσει ως γέφυρα ένταξης ανέργων στον αγροτικό τομέα, να καλύψει ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και να δημιουργήσει σταδιακά νέες επαγγελματικές ταυτότητες. Ωστόσο, κατά τους συμμετέχοντες, το ισχύον σύστημα αναπαράγει την παθητικότητα και την εξάρτηση, αντί να ενισχύει την παραγωγική ένταξη.

Η απόλυτη εξάρτηση του πρωτογενούς τομέα από αλλοδαπούς εργαζόμενους δημιουργεί υψηλό βαθμό ευαλωτότητας για όλους τους εμπλεκόμενους. Σύμφωνα με τους συμμετέχοντες, το

ισχύον θεσμικό και γραφειοκρατικό πλαίσιο χαρακτηρίζεται αναχρονιστικό, δυσκίνητο και αναπτυξιακά ανεπαρκές, καθώς δυσκολεύει την ένταξη των εργατών στην επίσημη οικονομία και αδυνατεί να παρέχει ολοκληρωμένη κοινωνική υποστήριξη που θα συνδυάζει εργασία, στέγαση, εκπαίδευση και ασφάλεια. Η έλλειψη ξεκάθαρων διαδικασιών πρόσληψης, νομιμοποίησης και διαμονής επιβαρύνει τους εργοδότες με επιπλέον κόστος και αυξάνει την εργασιακή αβεβαιότητα. Με βάση αυτές τις διαπιστώσεις, κρίνεται αναγκαία η απλοποίηση και επιδότηση των σχετικών διαδικασιών καθώς και η ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών στις αγροτικές περιοχές, ώστε να ενισχυθούν η βιωσιμότητα, η νομιμότητα και η κοινωνική συνοχή στον αγροτικό τομέα.

3.4.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας

Η παρούσα ενότητα εστιάζει στην ερμηνεία των δομικών και συγκυριακών προβλημάτων που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας στον αγροτικό τομέα της Κρήτης, μέσα από τις αφηγήσεις αγροτών και κτηνοτρόφων. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στις δυσκολίες εύρεσης και διατήρησης εργατικού δυναμικού, στις ανεπάρκειες του θεσμικού πλαισίου για στήριξη της απασχόλησης, στην έλλειψη ουσιαστικής εκπαίδευσης και στις βαθύτερες κοινωνικές ανισότητες που διαιωνίζουν την εργασιακή ανασφάλεια.

Υφίσταται ένα πλέγμα αδυναμιών που εμποδίζουν την αξιοποίηση του διαθέσιμου ανθρώπινου δυναμικού και την ομαλή ένταξή του στον παραγωγικό ιστό. Στο πλαίσιο αυτό, οι παραγωγοί περιγράφουν ένα έντονο έλλειμμα εργατικού δυναμικού, που δεν απορρέει μόνο από τη μετανάστευση ή τις συνθήκες διαβίωσης, αλλά από την μη ύπαρξη ενός επαρκούς θεσμικού πλαισίου που να διευκολύνει την παραμονή και νομιμοποίηση μεταναστών εργατών. Ο Ανδρέας, για παράδειγμα, τονίζει ότι οι εργάτες χρειάζονται «*σπίτι, τροφή και μαθαίνουν τη δουλειά από την αρχή*», μόνο για να φύγουν σύντομα λόγω απουσίας νομικού καθεστώτος.

Το θεσμικό κενό στη διαχείριση της αγροτικής εργασίας είναι διαρκώς παρόν στις μαρτυρίες. Ο Γιώργος αναφέρεται στο κόστος πρόσληψης μετακλητών εργατών (22.000 ευρώ για έξι άτομα), ενώ ο Μανούσος υπογραμμίζει την πολυπλοκότητα των διαδικασιών σε σχέση με την Ιταλία. Η αδυναμία των δομών (π.χ. υπηρεσίες Γεωργίας, ΔΥΠΑ) να παρέχουν ευέλικτες λύσεις οδηγεί είτε στη μη αξιοποίηση ανέργων, είτε σε ανεπίσημες μορφές απασχόλησης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η πρόταση για αξιοποίηση των ανέργων μέσα από επιδοτούμενα μεροκάματα κατά τις περιόδους συγκομιδής. Αυτή η προσέγγιση καταδεικνύει την απουσία προσαρμοστικών πολιτικών που να απαντούν στις κυκλικές ανάγκες της αγροτικής παραγωγής και στην εποχικότητα της εργασίας, δημιουργώντας μια χαμένη ευκαιρία για την ενεργοποίηση ανενεργού ανθρώπινου δυναμικού.

Ο Ανδρέας αναφέρεται στην έννοια του συνεργατισμού ως εργαλείο επιβίωσης: «*Πρέπει να πάμε στη λέξη του συνεργατισμού. Να υπάρχει εμπιστοσύνη στα συνεργατικά σχήματα*». Η πρόταση αυτή αντανακλά την ανάγκη για δομές που να κατανέμουν ευθύνες, να στηρίζουν τεχνικά τους αγρότες και να δημιουργούν οικονομίες κλίμακας, ιδιαίτερα για μικρούς παραγωγούς που δεν έχουν τη δυνατότητα να διαχειριστούν από μόνοι τους όλες τις πτυχές της παραγωγής και εμπορίας.

Η ανάλυση της αγοράς εργασίας στον αγροτικό τομέα της Κρήτης αναδεικνύει ένα σύνθετο σύστημα, που χαρακτηρίζεται από:

- Έλλειψη σταθερού και εξειδικευμένου εργατικού δυναμικού.
- Αδύναμο πλαίσιο για τη διασύνδεση ανέργων με την αγροτική εργασία, με συνέπεια την απώλεια ευκαιριών απασχόλησης.
- Δυσπιστία και αίσθημα αδικίας απέναντι στις κρατικές επιδοτήσεις.
- Ανάγκη για ενίσχυση συνεργατικών σχημάτων, που να προσφέρουν τεχνική, οργανωτική και νομική υποστήριξη, χτίζοντας εμπιστοσύνη και κοινότητες μάθησης.

3.4.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση

Η ενότητα Β.4 αναδεικνύει μια σειρά από δομικές αδυναμίες στο οικοσύστημα εκπαίδευσης, κατάρτισης και στήριξης των αγροτών, οι οποίες όχι μόνο περιορίζουν τις δυνατότητες προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης των παραγωγών, αλλά παγιδεύουν και την ίδια την αγροτική οικονομία σε ένα σχήμα στασιμότητας και ανασφάλειας. Οι συμμετέχοντες καταθέτουν με σαφήνεια ότι το υπάρχον σύστημα δεν υποστηρίζει ούτε την επιμόρφωση, ούτε την τεχνική ενδυνάμωση, ούτε την πρακτική καθοδήγηση που θα επέτρεπε στον πρωτογενή τομέα να ανανεωθεί ουσιαστικά. Στην ουσία, αναφέρονται σε ένα σύστημα που δεν εξελίσσει.

Ένας από τους βασικούς παράγοντες πάνω στους οποίους στάθηκαν οι συμμετέχοντες ήταν η ύπαρξη εκπαιδευτικού κενού που οδηγεί τους αγρότες να εξαρτώνται από την ιδιωτική αγορά στη διαδικασία εμπλουτισμού των δεξιοτήτων τους. Όπως τονίζει ο Μανούσος: *«Τη δεκαετία του '80 υπήρχαν εκπαιδεύσεις, υπήρχαν γεωπόνοι που έρχονταν από το κράτος. Τώρα τα έχουν σπρώξει όλα στον ιδιωτικό τομέα και για να μάθεις κάτι πρέπει να πληρώσεις».*

Η εγκατάλειψη της δημόσιας γεωργικής επιμόρφωσης έχει οδηγήσει τους παραγωγούς στην αναγκαστική προσφυγή στον ιδιωτικό τομέα για την κάλυψη βασικών εκπαιδευτικών αναγκών. Το κόστος αυτό, που μετακυλιέται εξ ολοκλήρου στους ίδιους, εντείνει τις ανισότητες μεταξύ μικρών και μεγάλων παραγωγών και καθιστά το γνωσιακό κεφάλαιο αντικείμενο αγοράς και όχι δημόσιας πολιτικής. Η Γεωργία προσθέτει: *«Υπάρχει η ΚΑΠ αλλά εμείς έχουμε άγνοια, δεν είμαστε υποχρεωμένοι να έχουμε τελειώσει σεμινάριο αλλά πρέπει να μάθουμε...»* Αυτό δείχνει ότι η μη στοχευμένη, πρακτική και προσβάσιμη εκπαίδευση γύρω από πολιτικές, όπως η ΚΑΠ (Κοινή Αγροτική Πολιτική) καθιστά δύσκολη ακόμα και τη στοιχειώδη συμμετοχή των αγροτών στα προγράμματα που είναι σχεδιασμένα γι' αυτούς.

Οι συμμετέχοντες τονίζουν μια κατάσταση φαύλου κύκλου εργατών και εξέλιξης. Η σύνδεση της έλλειψης εργατικών χεριών με την καθήλωση της παραγωγικής εξέλιξης είναι ιδιαίτερα εύστοχη στο απόσπασμα του Βαγγέλη: *«Δημιουργείται φαύλος κύκλος... παύεις να έχεις διάθεση να εξελιχθείς... σταματάει και η διάθεση του παραγωγού να μπει σε διαδικασία να μάθει».*

Ταυτόχρονα, η έλλειψη σταθερού εργατικού δυναμικού υπονομεύει κάθε προοπτική μακροπρόθεσμου σχεδιασμού και δημιουργεί μια ψυχολογική κόπωση στους παραγωγούς, που τελικά εγκαταλείπουν και οι ίδιοι την ιδέα της εξέλιξης. Το φαινόμενο αυτό επιδεινώνεται από το γεγονός ότι πολλοί παραγωγοί είναι υποχρεωμένοι να καλύπτουν πολλαπλούς ρόλους (παραγωγός, λογιστής, έμπορος, γεωπόνος, εργοδότης), χωρίς κρατική υποστήριξη.

Υφίσταται λοιπόν, μια ανάγκη για πραγματική συμβουλευτική και γεωργική καθοδήγηση. Ο Ανδρέας δίνει χαρακτηριστικό παράδειγμα για τη δύναμη της συμβουλευτικής: *«Θα σας πω μια ιστορία. Πήγα σε οινοποιείο και μου έστειλε γεωπόνο και οινολόγο και έβγαλα κρασί τέλειο. Θέλουμε εκπαίδευση για το τι πρέπει να κάνουμε».* Η ιστορία αυτή υπογραμμίζει τη μεταμορφωτική δυνατότητα που μπορεί να έχει η κατάλληλη επιστημονική καθοδήγηση, αλλά ταυτόχρονα αποκαλύπτει και την κρισιμότητα της ύπαρξης δομών που να παρέχουν αυτό το είδος υποστήριξης. Η ανάγκη για συνεργατικά σχήματα και εμπιστοσύνη σε αυτά, όπως επισημαίνει, είναι κρίσιμη για την ορθολογική κατανομή του φόρτου εργασίας και τη βιωσιμότητα μικρών και μεσαίων εκμεταλλεύσεων.

Αναφέρεται δε ανυπαρξία θεσμικού σχεδιασμού για τον μικρό παραγωγό και ο χρόνος και ο φόρτος είναι ένα πρόβλημα. Ο Γιώργος και ο Ανδρέας αναφέρονται συστηματικά στην έλλειψη χρόνου: *«Η καλλιέργεια δεν μπορεί να περιμένει, είναι σαν το παιδί», «Δεν έχουμε καθόλου χρόνο».* Αυτή η διαπίστωση δεν είναι επιφανειακή αλλά όπως αναφέρουν οι συμμετέχοντες αντανakλά μια δομική αναντιστοιχία μεταξύ των αναγκών του αγροτικού επαγγέλματος και του τρόπου που σχεδιάζονται οι πολιτικές κατάρτισης, οι οποίες δυστυχώς είναι κυρίως θεωρητικές, αποσπασματικές

και δεν εναρμονίζονται πλήρως με την πραγματικότητα του χωραφιού και των επιμέρους αναγκών των παραγωγών που μπορεί να διαφέρουν ανά τόπο, χρόνο και είδος παραγωγής.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα είναι οι επιδοτήσεις προς νέους αγρότες, όπως αναφέρεται, μια υπόσχεση που ακυρώνεται στην πράξη. Η τοποθέτηση του Μανούσου για τους νέους αγρότες είναι αποκαλυπτική: *«Να σου πω και για τους νέους αγρότες, αυτούς τους καταστρέφει το κράτος, έλα εδώ έχεις 15 στρέμματα φτιάξε ένα υπόστεγο, που τον πας αυτόν; Δεν είναι όλοι αφεντικά, κάποιοι πρέπει να είναι εργάτες. Οι μισοί έχουν καταστραφεί με τους νόμους και τις διευκολύνσεις αυτές γιατί κανονικά δεν πρέπει να τα πάρουν και κάθονται. Γιατί τους τα δίνεις;»*. Η δήλωση αυτή προέρχεται πριν από την αποκάλυψη του σκανδάλου του ΟΠΕΚΕΠΕ (2024–2025), κατά το οποίο εντοπίστηκαν κρούσματα κακοδιαχείρισης, έλλειψης διαφάνειας και καταχρηστικών καταβολών ενισχύσεων, συχνά σε βάρος πραγματικών νέων παραγωγών στους οποίους δεν κατέληγαν τα ευρωπαϊκά προγράμματα.

3.4.7 Συνεργασία και επικοινωνία

Η ενότητα αυτή εξετάζει τις δυναμικές συνεργασίας και επικοινωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στον πρωτογενή τομέα, όπως αυτές αναδύονται από τις μαρτυρίες των συμμετεχόντων, ενώ ταυτόχρονα θέτει το ζήτημα της αναγκαίας θεσμικής στήριξης για τη σταθεροποίηση και αναβάθμιση αυτής της σχέσης. Από τα συμφραζόμενα προκύπτει πως η σχέση εργοδότη-εργαζομένου στον αγροτικό χώρο είναι περισσότερο «βιοτική» και άτυπη, στηριγμένη σε προσωπική εμπιστοσύνη, άμεση επαφή, αλλά και βαθιά επισφάλεια λόγω απουσίας θεσμικού πλαισίου.

Ένα από τα βασικά ζητήματα που αναδείχθηκαν ήταν η ανάγκη για σταθερότητα και θεσμική συνέχεια. Η φράση του Γιώργου είναι αποκαλυπτική: *«Πρέπει να υπάρχει ένα σταθερό πλαίσιο. Όλοι πρέπει να είναι νόμιμοι... με ένσημα και με εκπαίδευση»*. Η σταθερότητα στην αγροτική εργασία προϋποθέτει τη θεσμική κατοχύρωση των όρων απασχόλησης, κάτι που σήμερα δεν υφίσταται. Οι παραγωγοί βιώνουν το βάρος της «επένδυσης» στους εργάτες τους – τόσο οικονομικά όσο και σε χρόνο και εκπαίδευση – χωρίς να έχουν κανένα εγγυημένο αντάλλαγμα ότι ο εργάτης θα παραμείνει. Αυτό οδηγεί σε μια αλληλοκαχυποψία, όπου ούτε ο εργοδότης επενδύει στην εκπαίδευση, ούτε ο εργάτης δεσμεύεται για συνέχεια.

Επιπροσθέτως, υφίσταται το «μετά τη συγκομιδή» χάσμα και η ανταγωνιστικότητα του τουρισμού, καθώς ένα επαναλαμβανόμενο πρόβλημα είναι η φυγή εργατών μετά τη συγκομιδή, με τον Ανδρέα να επισημαίνει: *«Όταν περνάει η συγκομιδή, εξαφανίζονται και πάνε στον τουριστικό τομέα»*. Εδώ αναδεικνύεται η έλλειψη ενός μηχανισμού διατήρησης της εργασιακής σχέσης και ενίσχυσης της επαναπασχόλησης, κάτι που σε άλλες χώρες (όπως η Σουηδία, που αναφέρει ο Γιώργος) αντιμετωπίζεται με συστήματα επιδοτήσεων, στέγασης και δεσμευτικής παραμονής. Η σύγκριση υπογραμμίζει την απουσία αγροτικής πολιτικής ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα, που θα αναγνώριζε την εποχικότητα όχι ως «πρόβλημα» αλλά ως πραγματικότητα προς διαχείριση.

Στον πρωτογενή τομέα υφίσταται ένα παράδοξο των αμοιβών και ταυτόχρονα η «ανταγωνιστικότητα» του τουριστικού τομέα. Ανδρέας και Γεωργία υπερασπίζονται τις αμοιβές τους: *«Τα δικά μας ημερομίσθια είναι καλύτερα από τα ξενοδοχεία»*. Παρά τη σχετική οικονομική ανταγωνιστικότητα, η αγροτική εργασία χάνει εργατικά χέρια, κυρίως λόγω των εξαντλητικών ωραρίων, της απουσίας κοινωνικών υπηρεσιών (στέγη, μετακίνηση, σχολεία) και της μη ύπαρξης οργανωμένου πλαισίου για μακροχρόνια απασχόληση. Αυτό υποδηλώνει πως ο μισθός από μόνος του δεν αρκεί όταν δεν συνοδεύεται από δομές ευημερίας και επαγγελματικής προοπτικής.

Την ίδια στιγμή προ των πυλών υπάρχει ο τεχνολογικός μετασχηματισμός και τα ηθικά διλήμματα που θέτει. Η τοποθέτηση της Γεωργίας και η απάντηση του Γιώργου για τη ρομποτική τεχνολογία αποκαλύπτουν ένα σημαντικό ηθικο-παραγωγικό δίλημμα. Η σταδιακή εισαγωγή μηχανών (ρομπότ) για τη συγκομιδή μπορεί να οδηγήσει στην περαιτέρω υποκατάσταση των

εργατών, εντείνοντας την ανεργία και τη διατάραξη των τοπικών κοινωνιών. Ο Γιώργος προειδοποιεί: «Θα μπορούσα να πάω Θεσσαλία με ρομπότ και να κάνω τη συγκομιδή μόνος μου. Ο εργάτης δεν θα είχε δουλειά». Αυτό το σημείο πρέπει να τεθεί στον δημόσιο διάλογο πολιτικής για την αγροτική εργασία καθώς το δίλημμα είναι η διατήρηση της παραγωγικότητας μέσω τεχνολογίας χωρίς την πλήρη αποδιάρθρωση της τοπικής εργασίας.

3.4.8 Δυνατότητες εργασιακής-επαγγελματικής εξέλιξης

Η ενότητα B.6 αναδεικνύει ότι η έλλειψη προόδου ή ακόμη και η υποχώρηση στην επαγγελματική δραστηριότητα των αγροτών και κτηνοτρόφων συνδέεται άμεσα με τις δυσλειτουργίες του ισχύοντος θεσμικού, οικονομικού και διοικητικού πλαισίου. Αντί να επιδιώκουν καινοτομία, ανάπτυξη ή διεύρυνση των δραστηριοτήτων τους, οι παραγωγοί επικεντρώνονται στην ελαχιστοποίηση των κινδύνων και στη διατήρηση της τρέχουσας παραγωγικής τους βάσης, προκειμένου να εξασφαλίσουν τη βιωσιμότητα της επιχείρησής τους. Οι συμμετέχοντες περιγράφουν μια πραγματικότητα που μεταθέτει τη συζήτηση από το «πώς θα εξελιχθώ» στο «πώς θα αντέξω». Συνεπώς, θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι η συρρίκνωση για κάποιους από τους συμμετέχοντες είναι στρατηγική επιβίωσης και όχι αποτυχία. Ο Μανούσος το διατυπώνει ξεκάθαρα: «Οι στόχοι μου είναι η συρρίκνωση για να προστατεύσω αυτά που έχω για να λιγοστέψω τα έξοδα. Είμαι νοικάρης στον τόπο μου. Γιατί να περνάω όλη την ταλαιπωρία που έχω περάσει, τα εργατικά, το αυξημένο κόστος παραγωγής, το ενεργειακό κόστος, δεν υπάρχει καμία προστασία από την πλευρά του κράτους».

Κάποια από τα θεσμικά εμπόδια είναι ο ΕΝΦΙΑ, το κόστος παραγωγής και έλλειψη ελέγχου και ρύθμισης στην αγορά. Η αγανάκτηση του Ανδρέα αποτυπώνει μια αντίφαση: «Για τον ΕΝΦΙΑ, πληρώνεις τον βοσκότοπο σου, νοικάρης στον τόπο σου [...], πλήρωσα 1280 ευρώ φέτος για τα βοσκοτόπια μου». Το παράδοξο να πληρώνει κανείς ενοίκιο και φόρο για γη που έχει ήδη αγοράσει συνιστά ένα σημείο ασφυκτικής πίεσης για τον μικροπαραγωγό, ιδιαίτερα στην Κρήτη, όπου μεγάλο ποσοστό των αγροτικών γαιών είναι είτε ενοικιαζόμενο είτε μη αποδοτικό.

Αν στο παραπάνω προστεθεί και το ανεξέλεγκτο κόστος πρώτων υλών, όπως περιγράφει ο Μανούσος, η συνθήκη γίνεται αφόρητη: «γιατί το φάρμακο που χρησιμοποιεί ο άνθρωπος έχει αναγραφόμενη τιμή επάνω και γιατί το φάρμακο για το ζώο δεν έχει αναγραφόμενη τιμή επάνω; Γιατί τα τσιγάρα γράφουν 4 ευρώ και το λίπασμα δεν γράφει και πέρυσι έκαναν έναν μεγάλο πήδο και αυξήθηκαν τόσο; [...] Οι πρώτες ύλες έπρεπε να έχουν αναγραφόμενη τιμή και στο λίπασμα και στα φυτοφάρμακα, το λίτρο το ζιζανιοκτόνο στην Ισπανία έχει 12 ευρώ και στην Ελλάδα 38». Η απουσία διαφάνειας στις τιμές των αγροτικών εφοδίων — που δεν έχουν αναγραφόμενη τιμή, σε αντίθεση με άλλα προϊόντα όπως τα φάρμακα ή τα τσιγάρα — λειτουργεί ως πεδίο αθέμιτου κέρδους εις βάρος των αγροτών, διαλύοντας κάθε πιθανότητα υπολογισμού και σχεδιασμού.

Οι συμμετέχοντες θέτουν το ζήτημα του επαναπροσδιορισμού της έννοιας της ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτό, ο Γιώργος εισάγει μια εναλλακτική αντίληψη για την επαγγελματική εξέλιξη στον αγροτικό τομέα: «Εγώ πάω στην ποιότητα και όχι στην ανάπτυξη. Αυτός πρέπει να είναι ο στόχος». Σε ένα πλαίσιο που η ανάπτυξη είναι ασύμφορη ή μη εφικτή, η ποιότητα γίνεται ο μόνος εφικτός προσανατολισμός. Ωστόσο, ακόμη και αυτός ο στόχος παραμένει ευάλωτος, εφόσον το ρίσκο είναι δυσανάλογο και δεν προστατεύεται, δεν υπάρχει συμβουλευτική και εκπαίδευση και οι άνθρωποι που ασχολούνται με τον πρωτογενή τομέα νοιώθουν μόνοι χωρίς προστασία από τους επίσημους φορείς. Η Γεωργία το αποτυπώνει τραγικά: «Είχαμε καταστραφεί από μια μεγάλη πυρκαγιά πριν δύο χρόνια και κάηκε το 90% των αμπελιών μας και αποζημιώσεις δεν έχουν δοθεί». Η έλλειψη κρατικής αρωγής μετά από φυσικές καταστροφές — είτε μέσα από τον ΕΛΓΑ είτε μέσα από ειδικές ενισχύσεις — υπονομεύει καίρια τη βιωσιμότητα της γεωργικής δραστηριότητας και απαξιώνει ακόμα και το στοιχειώδες «επανεκκινώ» που προσπαθούν κάποιοι να επιτύχουν.

Ένα ακόμα πολύ σημαντικό ζήτημα είναι η απουσία συνεταιριστικής κουλτούρας και

στήριξης. Ο Σταύρος εντοπίζει έναν διαχρονικό θεσμικό κατακερματισμό: «Δεν υπάρχει ένας καλός συνεταιρισμός, αν αυτό γινόταν τότε θα είχαν λυθεί τα προβλήματα αλλά δεν υπάρχει». Η συνεταιριστική οργάνωση — που σε άλλες χώρες λειτουργεί ως βασικός μοχλός επαγγελματικής εξέλιξης και διασφάλισης τιμής, εμπορίας και τεχνογνωσίας — στην Κρήτη φαίνεται να έχει καταρρεύσει, αφήνοντας τους παραγωγούς σε ένα καθεστώς ατομικής μάχης. Χωρίς συλλογικά σχήματα, η πρόσβαση σε καλύτερες αγορές, η εξοικονόμηση σε κόστος πρώτων υλών και η διάχυση γνώσης παραμένουν όνειρο θερινής νυκτός.

Υφίσταται μια γενικευμένη απουσία προοπτικής. Η ερμηνεία που προκύπτει είναι σαφής, καθώς η εργασιακή εξέλιξη στον πρωτογενή τομέα της Κρήτης δεν εξαρτάται από την προσπάθεια ή τη φιλοδοξία του παραγωγού, αλλά από το κατά πόσο το περιβάλλον του τον επιβραβεύει ή τον καταστρέφει. Η συλλογική επιθυμία δεν είναι η «ανάπτυξη» αλλά η «αυτοάμυνα απέναντι σε ένα εχθρικό πλαίσιο πολιτικών και αγορών», όπως αναφέρει η Γεωργία. Συνεπώς, η έννοια της «επαγγελματικής εξέλιξης» αποκτά ειρωνικό χαρακτήρα όταν ο στόχος είναι η προστασία της περιουσίας από φορολογικές και φυσικές επιθέσεις.

3.4.9 Κοινωνική ευαλωτότητα και υποστήριξη

Στον πρωτογενή τομέα της Κρήτης η ευαλωτότητα δεν περιορίζεται σε μεμονωμένα περιστατικά αλλά διατρέχει συνολικά τον κλάδο. Η χωρική απομόνωση, οι μεταβαλλόμενες εισοδηματικές ροές, η εξάρτηση από ανασφάλιστους αλλοδαπούς εργάτες, η έλλειψη υπηρεσιών φροντίδας και η περιορισμένη κρατική υποστήριξη δημιουργούν συνθήκες αβεβαιότητας τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους μικρούς παραγωγούς.

Η πλειονότητα των απασχολούμενων στον τομέα είναι μετανάστες χωρίς νόμιμο καθεστώς, γεγονός που αποκλείει την πρόσβαση σε ασφαλιστικά δικαιώματα και αφήνει τους ίδιους και τους εργοδότες εκτεθειμένους σε ανεπίσημες πρακτικές. Οι παραγωγοί, παρά την πρόθεσή τους να συμμορφωθούν με το πλαίσιο, αναγκάζονται συχνά να επιλέγουν την απασχόληση «εκτός νόμου», καθώς οι διαδικασίες νόμιμης πρόσληψης είναι εντατικές σε χρόνο και κόστος.

Όπως αναφέρει ο Μανούσος: «Έχω τέσσερις παράνομους τώρα, αν δεν τους είχα, δε θα μπορούσα να βγάλω τη δουλειά». Η απουσία ρυθμιστικού πλαισίου εγκλωβίζει τόσο τον εργάτη όσο και τον εργοδότη, οδηγώντας σε ένα φαύλο κύκλο αδήλωτης εργασίας και εισφοροδιαφυγής, όπως οι ίδιοι οι συμμετέχοντες περιγράφουν.

Οι γυναίκες της υπαίθρου, είτε ως εργάτριες είτε ως παραγωγοί, αντιμετωπίζουν την πολλαπλή πρόκληση της αγροτικής εργασίας, της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και της απουσίας βασικών δομών, όπως παιδικοί σταθμοί ή Κέντρα Υγείας. Η έλλειψη ευέλικτων υπηρεσιών και η μη αναγνώριση της φροντίδας ως «εργασίας» οδηγούν σε κοινωνική και παραγωγική περιθωριοποίηση.

Η μεταβαλλόμενη κλιματική συνθήκη πλήττει σφοδρά τους αγρότες. Φυσικές καταστροφές όπως πυρκαγιές, χαλαζοπτώσεις ή ξηρασίες επιφέρουν καταστροφές που δεν καλύπτονται επαρκώς από τον ΕΛΓΑ ή άλλα σχήματα αποζημίωσης. Οι παραγωγοί συχνά μένουν χωρίς ουσιαστική βοήθεια, με ό,τι αυτό συνεπάγεται για τη βιωσιμότητα της παραγωγής τους. Όπως αναφέρει η Γεωργία: «Κάηκε το 90 % των αμπελιών μας, αποξημώσεις δεν είδαμε. Και αυτοί που πήραν, πήραν αστεία ποσά». Το κράτος εμφανίζεται εδώ όχι ως αρωγός, αλλά ως απών, υπονομεύοντας τη δυνατότητα ανάκαμψης των πληγέντων.

Οι συμμετέχοντες επισημαίνουν την αναγκαιότητα ανασχεδιασμού των επιδομάτων ανεργίας, ώστε η εποχιακή απασχόληση στον πρωτογενή τομέα να μην επιφέρει διακοπή των δικαιωμάτων. Μια τέτοια ρύθμιση θα κάλυπτε τις εποχικές ανάγκες και θα διευκόλυνε την είσοδο ανέργων από άλλους κλάδους στον αγροτικό χώρο. Παράλληλα, κρίνουν απαραίτητη τη θέσπιση ποσοστώσεων, κινήτρων και στοχευμένης στήριξης για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία, των γυναικών και των μεταναστών, ώστε να διασφαλίζεται η αξιοπρεπής απασχόλησή τους. Ακόμη, υπογραμμίζουν ότι η

έλλειψη σύγχρονων, λειτουργικών συνεταιρισμών στερεί από τους παραγωγούς πλεονεκτήματα οικονομίας κλίμακας και στοιχειώδη κοινωνική προστασία. Συνεταιριστικές δομές νέου τύπου θα μπορούσαν να αναλάβουν υπηρεσίες όπως στέγαση, φροντίδα, εκπαίδευση και διαπραγμάτευση τιμών, διαμορφώνοντας ένα αξιόπιστο δίκτυο ασφάλειας και αλληλεγγύης.

3.4.10 Σύνοψη Ευρημάτων

Το focus group του πρωτογενούς τομέα στην Κρήτη κατέγραψε ότι οι γεωγραφικές ιδιαιτερότητες και οι ανεπαρκείς υποδομές στις αγροτικές περιοχές έχουν ως αποτέλεσμα την έλλειψη βασικών υπηρεσιών, όπως παιδικοί σταθμοί, ΚΕΠ και Κέντρα Υγείας. Παρά την ποιότητα του φυσικού περιβάλλοντος, η πολυπλοκότητα των διοικητικών διαδικασιών και η ασυμβατότητα των υπηρεσιών με τις ανάγκες των παραγωγών υπονομεύουν τα οφέλη που θα μπορούσε να προσφέρει το περιβάλλον αυτό. Η έλλειψη εργατικού δυναμικού αποδίδεται στο ανεπαρκές θεσμικό πλαίσιο για την πρόσληψη μεταναστών και στις υψηλές ασφαλιστικές εισφορές, ενώ οι μισθοί που καθορίζονται από τη νομοθεσία υπερβαίνουν τις οικονομικές δυνατότητες των μικρών μονάδων, δημιουργώντας ασφυκτικές πιέσεις. Επιπλέον, η κρατική υποστήριξη στην γεωπονική κατάρτιση θεωρείται ανεπαρκής, με τον ιδιωτικό τομέα να αναλαμβάνει σχεδόν εξ ολοκλήρου την παροχή εκπαίδευσης. Οι παραγωγοί επισημαίνουν την ανάγκη για πρακτική, τοπικά προσαρμοσμένη κατάρτιση που να ανταποκρίνεται στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των καλλιεργειών και της κτηνοτροφίας. Στο πλαίσιο των επιδοτήσεων, το πρόγραμμα ένταξης νέων αγροτών κρίνεται ότι ευνόησε ευκαιριακές συμμετοχές χωρίς μακροπρόθεσμο σχεδιασμό και συστηματική στήριξη, ενώ πριν από το πρόσφατο σκάνδαλο στον ΟΠΕΚΕΠΕ είχαν ήδη εντοπιστεί κενά ελέγχων και ελλείψεις διαφάνειας στις κατανομές πόρων.

Όσον αφορά τη σχέση εργοδοτών και εργαζομένων, τονίζεται η ανάγκη για σταθερότητα και διαφάνεια στις συμβάσεις, προκειμένου να εδραιωθεί επένδυση σε κατάρτιση και εμπιστοσύνη. Αν και η αυτοματοποίηση παρουσιάζεται ως λύση στις δυσλειτουργίες, εγείρει ανησυχίες σχετικά με την αντικατάσταση του ανθρώπινου δυναμικού και τις κοινωνικές επιπτώσεις. Στο επίπεδο της επαγγελματικής εξέλιξης, οι παραγωγοί εστιάζουν στην απλή βιωσιμότητα, καθώς αντιμετωπίζουν υψηλό κόστος εισροών, ασταθείς αποζημιώσεις και ανεπαρκή θεσμική προστασία από φυσικά φαινόμενα, όπως οι πυρκαγιές. Αν και οι ίδιοι δεν αυτοπροσδιορίζονται ως ευάλωτοι, η οικονομική επισφάλεια είναι διάχυτη λόγω της θεσμικής αδράνειας και των πιέσεων κόστους. Συνολικά, ο πρωτογενής τομέας στην Κρήτη βρίσκεται σε κρίσιμη καμπή και απαιτείται συνολική μεταρρύθμιση που θα περιλαμβάνει απλοποίηση των διαδικασιών, βελτίωση των υποδομών, στοχευμένη εκπαίδευση και ανάπτυξη ενός πλαισίου διαφάνειας και αξιοπιστίας μεταξύ παραγωγών και πολιτείας, προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα και η προστιθέμενη αξία της γεωργικής δραστηριότητας..

3.5 Ανάλυση Ομάδας Εστίασης (Focus Group) Κλάδου Εμπορίου

3.5.1 Ταυτότητα της Έρευνας και Μεθοδολογικοί περιορισμοί έρευνας

Α. Ταυτότητα Έρευνας

Στο πλαίσιο υλοποίησης του ΠΜΔΑΑΕ, διεξήχθη η Α΄ Φάση-Κύκλος της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας με την πραγματοποίηση 5 focus groups (ομάδων εστίασης), ένα για κάθε μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας (πρωτογενής τομέας, εμπόριο, μεταποίηση, τουρισμός, κατασκευές), καλύπτοντας όλες της Περιφερειακές Ενότητες της Περιφέρειας Κρήτης.

Εν προκειμένω, στο πλαίσιο υλοποίησης της Α΄ Φάσης-Κύκλου της ποιοτικής έρευνας, διεξήχθη focus group (ομάδα εστίασης) για τον κλάδο του εμπορίου στην Κρήτη, στοχεύοντας στην αποτύπωση της κατάστασης των πραγμάτων της αγοράς εργασίας τόσο στον κλάδο του εμπορίου όσο και γενικότερα στην Κρήτη αναφορικά με:

- ☐ τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας στον εμπορικό κλάδο και στην αγορά εργασίας στην Κρήτη, εν γένει,
- ☐ τα επίπεδα απασχόλησης-ανεργίας και τις προοπτικές απασχόλησης στο κλάδο του εμπορίου και γενικότερα στην αγορά εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης,
- ☐ τις ελλείψεις και ανάγκες τόσο του κλάδου του εμπορίου και των επαγγελματιών του εν λόγω κλάδου,
- ☐ τις διαρθρωτικές αδυναμίες του εμπορικού κλάδου και της αγοράς εργασίας γενικότερα στην Κρήτης και την πρόσβαση ή μη στην απασχόληση στην Περιφέρεια Κρήτης.
- ☐ τις ανάγκες σε δεξιότητες και κατάρτιση) (ανάπτυξη/αναβάθμιση δεξιοτήτων επανακατάρτιση), τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων και ανέργων που δραστηριοποιούνται στο εμπόριο,
- ☐ την διατύπωση προτάσεων πολιτικής για την άμβλυνση των εμποδίων και αδυναμιών στον κλάδο καθώς και για την ενίσχυση της βιωσιμότητας και της αγοράς εργασίας στον κλάδο του εμπορίου στην Περιφέρεια Κρήτης.

Η μέθοδος επιλογής των συμμετεχόντων/ουσών στην πρωτογενή ποιοτική έρευνα του Έργου και συγκεκριμένα στην διεξαγωγή των τομεακών (sectoral) ετερογενών ομάδων εστίασης εδράσθηκε στην θεωρητική δειγματοληψία και στην δειγματοληψία χιονοστιβάδας (βλ. και Τσιώλης, 2014).

Επιπροσθέτως, για την ανάλυση των ερευνητικών ευρημάτων αξιοποιήθηκε η τριπλή κωδικοποίηση στο πλαίσιο της Θεμελιωμένης Θεωρίας (Grounded Theory) (βλ. Corbin & Strauss, 1990), η οποία ανέδειξε τις κάτωθι κεντρικές κατηγορίες:

Κεντρικές Κατηγορίες - Άξονες Κωδικοποίησης και Ανάλυσης Ομάδων Εστίασης (Focus Groups):

1. Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης
2. Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες
3. Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας
4. Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση

Η συνάντηση για την ομάδα εστίασης (focus group) για τον κλάδο του εμπορίου έλαβε χώρα την 31η Μαρτίου 2025, στις 16:00 μ.μ. (διάρκεια focus group κλάδου εμπορίου: 01:47:17) σε αίθουσα της ETAM Α.Ε. στο Ηράκλειο. Στο εν λόγω focus group είχε προγραμματιστεί να συμμετάσχουν εννέα (9) εκπρόσωποι του κλάδου του εμπορίου. Ωστόσο, συμμετείχαν, εν τέλει, επτά (7) άτομα, καθώς 2 εκ των 9 ατόμων, το προηγούμενο βράδυ από την προγραμματισμένη συνάντηση επικοινωνήσαν με την ερευνήτρια που θα υλοποιούσε το focus group, αναβάλλοντας την συμμετοχή τους λόγω ασθένειας.

- ☐ για όλους τους συμμετέχοντες,
- ☐ μόνο για εργοδότες,
- ☐ μόνο για εργαζόμενους/ανέργους,
- ☐ μόνο για ανέργους,
- ☐ μόνο για κοινωνικά ευάλωτες ομάδες.

Ως προς το φύλο συμμετείχαν 6 άνδρες και 1 γυναίκα. Στο εν λόγω focus group η γυναικεία εκπροσώπηση ήταν χαμηλή, λόγω του ό,τι τα 2 άτομα που ακύρωσαν τελευταία στιγμή την συμμετοχή τους λόγω ασθένειας στην ομάδα εστίασης για τον εμπορικό κλάδο ήταν γυναίκες. Η μία ήταν εργαζόμενη σε εμπορικό κατάστημα και η άλλη ήταν ιδιοκτήτρια εμπορικού καταστήματος.

Ως προς τον τόπο κατοικίας/διαμονής στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι συμμετέχοντες διαμένουν σε αστική περιοχή, ήτοι στο Ηράκλειο, εκτός από έναν συμμετέχοντα που διαμένει σε ημιαστική περιοχή.

Τα έτη εμπειρίας των ερευνητικών υποκειμένων στον επαγγελματικό τους τομέα κυμαίνονταν από 5 έτη έως 30 έτη (συγκεκριμένα: 1: 5 έτη, 1: 9 έτη, 2: 30 έτη, 1: 23 έτη, 1: 24 έτη, 1: 25 έτη).

Συν τοις άλλοις, ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο των συμμετεχόντων στο focus group, αυτό κυμαίνεται από μέτριο έως ανώτατο: Συγκεκριμένα 3 είναι απόφοιτοι ΤΕΙ, 2 απόφοιτοι μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ), 1 δήλωσε δευτεροβάθμιο εκπαιδευτικό επίπεδο και 1 μέτριο εκπαιδευτικό επίπεδο. Τέλος, ως προς την οικονομική κατάσταση 3 συμμετέχοντες δήλωσαν «καλή», ενώ οι υπόλοιποι 4 συμμετέχοντες δεν απήντησαν/δήλωσαν σχετικά.

B. Μεθοδολογικοί Περιορισμοί

Η διεξαγωγή του focus group για τον κλάδο του εμπορίου τόσο πριν από την υλοποίησή του/κατά τη διάρκεια εύρεσης συμμετεχόντων όσο και την ημέρα πραγματοποίησής του συνάντησε αρκετές δυσκολίες.

Βασικός περιορισμός αποτέλεσε η απροθυμία ή διστακτικότητα αρκετών, εν δυνάμει, συμμετεχόντων (εργοδοτών και εργαζομένων), ιδίως, όμως, εργοδοτών/ιδιοκτητών εμπορικών καταστημάτων, να συμμετάσχουν στο εν λόγω focus group. Υποθέτουμε ότι αυτή η απροθυμία/διστακτικότητα των, εν δυνάμει, συμμετεχόντων οφείλεται:

- είτε σε φόβο, επιφύλαξη ή ανασφάλεια για «ενδεχόμενη» δημόσια έκθεση τόσο των επιχειρηματικών και εργασιακών τους δεδομένων και απόψεων όσο και «ενδεχόμενης» έκθεσης των προσωπικών τους δεδομένων, είτε από την πλευρά των συμμετεχόντων στο focus group, είτε από την πλευρά του Ερευνητικού Έργου, παρόλες τις διαβεβαιώσεις που είχαν δοθεί για διασφάλιση της ανωνυμίας και των προσωπικών δεδομένων των συμμετεχόντων από την ερευνητική ομάδα,
- είτε σε άγνοια τόσο του Ερευνητικού Έργου αυτού καθαυτού σε επίπεδο Περιφέρειας Κρήτης, όσο, κυρίως, των ίδιων των ερευνητικών διαδικασιών και των κανόνων ηθικής και δεοντολογίας και διασφάλισης των προσωπικών δεδομένων που ακολουθούνται.

Άλλος βασικός περιορισμός που επηρέασε την πραγματοποίηση του focus group είναι η αδυναμία εύρεσης ατόμων από ευάλωτες κοινωνικά ομάδες (με εξαίρεση άνεργα άτομα – και αυτά με δυσκολία-) με έμφαση σε άτομα Ρομά και ΑμεΑ. Δυστυχώς παρόλες τις προσπάθειες της ερευνητικής ομάδας που καταβλήθηκαν για συνεργασία με συλλόγους, οργανώσεις και κοινωνικούς φορείς δεν υπήρξε ανταπόκριση και κατ' επέκταση εκπροσώπηση αυτών των ομάδων στο focus group του κλάδου του εμπορίου, και έτσι δεν κατέστη δυνατό να εκφραστούν οι απόψεις των συγκεκριμένων ευάλωτων κοινωνικά ομάδων τόσο για τις ανισότητες και διακρίσεις που πολλές φορές υφίστανται σε εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο όσο και για να αποτυπωθούν διαστάσεις και εμπειρίες κοινωνικής ευαλωτότητας που έχουν βιώσει και βιώνουν σε επίπεδο απασχόλησης και κατ' επέκταση κοινωνικό επίπεδο.

Επιπροσθέτως, παρόλο που αρχικώς η ομάδα εστίασης για τον κλάδο του εμπορίου στην Περιφέρεια Κρήτης αποτελούνταν από εννέα (9) συμμετέχοντες, το προηγούμενο βράδυ από την ημέρα που είχε προγραμματιστεί η συνάντηση επικοινωνήσαν σε διαφορετικές ώρες 2 άτομα με την ερευνήτρια και την ενημέρωσαν ότι δεν θα συμμετάσχουν λόγω ασθένειας. Έτσι ο αριθμός του δείγματος του focus group μειώθηκε από εννέα (9) σε επτά (7) άτομα.

Εκτός από τα προαναφερθέντα, την ημέρα πραγματοποίησης της ομάδας εστίασης, κατά την άφιξη των συμμετεχόντων στον προκαθορισμένο τόπο συνάντησης, υπήρξε δυσφορία από κάποιους συμμετέχοντες τόσο για την ώρα διεξαγωγής του focus group όσο και για τον ίδιο τον χώρο συνάντησης, παρόλο που η συμπεριφορά και η στάση των στελεχών της ETAM ήταν άψογη τόσο σε επίπεδο επικοινωνίας (και με την ερευνήτρια, και με τους συμμετέχοντες) όσο και σε επίπεδο φιλοξενίας. Επιπροσθέτως, δυσφορία και «γκρίνια» υπήρξε από κάποιους συμμετέχοντες λόγω καθυστέρησης έναρξης της ανοικτής συζήτησης εξαιτίας καθυστερημένης άφιξης ενός εκ των συμμετεχόντων.

Επιπροσθέτως, οι περισσότεροι συμμετέχοντες επιθυμούσαν να ολοκληρωθεί σε σύντομο χρόνο η συνάντηση καθώς ήθελαν να αποχωρήσουν σχετικά γρήγορα εξαιτίας άλλων εργασιακών ή/και οικογενειακών υποχρεώσεων, παρά τις αρχικές τους διαβεβαιώσεις στην ερευνήτρια ότι η συγκεκριμένη ώρα ήταν, για τους περισσότερους, ιδανική για την συμμετοχή τους στο focus group. Ως εκ τούτου οι ερωτήσεις που τέθηκαν από την ερευνήτρια στους συμμετέχοντες του focus group ήταν περισσότερο αντιπροσωπευτικές της εκάστοτε θεματικής ενότητας του «Οδηγού Συζήτησης».

3.5.2 Εισαγωγική τοποθέτηση της ερευνήτριας προς τους συμμετέχοντες

Κατά την έναρξη της συνάντησης, η ερευνήτρια καλωσόρισε τους συμμετέχοντες και προέβη στις απαραίτητες συστάσεις. Επεξήγησε στους συμμετέχοντες το πλαίσιο και τους στόχους της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας, ήτοι την ανάδειξη τάσεων, προβλημάτων και διακυβευμάτων στην αγορά εργασίας και τη διάγνωση αναγκών σε δεξιότητες

Κατόπιν, επεξήγησε την μεθοδολογία των focus groups (ομάδες εστίασης), του σκοπού και του τρόπου που θα χρησιμοποιηθούν οι πληροφορίες. Επιπροσθέτως επεσήμανε το minimum και το maximum σε διάρκεια των ομάδων εστίασης και κυρίως επεσήμανε τους κανόνες διενέργειας των focus groups σεβασμός στις απόψεις των άλλων, απόρρητο των προσωπικών δεδομένων κ.λπ.). Ενημέρωσε, επίσης, ξανά τους συμμετέχοντες (είχε υπάρξει προηγούμενη ενημέρωση στην πρώτη τηλεφωνική επικοινωνία με τους εν δυνάμει, τότε, συμμετέχοντες) ότι η συζήτηση θα μαγνητοφωνηθεί. Τα δεδομένα θα καλύπτονται από απόλυτη εχεμύθεια και εμπιστευτικότητα και σε καμία περίπτωση δε θα χρησιμοποιηθούν για άλλο λόγο εκτός από την ανάλυση για τους σκοπούς της έρευνας. Ενώ θα διασφαλιστεί η απόλυτη ανωνυμία των συμμετεχόντων.

Τέλος, επισημάνθηκε από την ερευνήτρια ότι θα ήθελε οι συμμετέχοντες να είναι απόλυτα ειλικρινείς σε σχέση με τις απόψεις τους, και τους ζητήθηκε να πουν τη γνώμη τους ελεύθερα.

3.5.3 Ποιότητα ζωής και χαρακτηριστικά διαβίωσης

Στο Μέρος Β αναλύονται τα βασικά ευρήματα που προέκυψαν από το focus group του κλάδου του εμπορίου. Στο σημείο αυτό χρειάζεται να επισημανθεί ότι στο μεγαλύτερο μέρος της συζήτησης οι περισσότεροι συμμετέχοντες είχαν κοινές απόψεις και αντιλήψεις για τα θέματα που τέθηκαν προς συζήτηση και δεν προχώρησαν σε εις βάθος αναλύσεις. Οι απόψεις των συμμετεχόντων περιστράφηκαν γύρω από βασικά θέματα που αφορούσαν περισσότερο την γενικότερη εικόνα της αγοράς εργασίας τόσο στην Περιφέρεια Κρήτης όσο και συνολικά στην Ελλάδα και δευτερευόντως στον εμπορικό κλάδο, καθώς στην πλειοψηφία τους θεωρούν ότι η πιο σημαντική παράμετρος που ο εμπορικός κλάδος τόσο στην Κρήτη όσο και στην υπόλοιπη Ελλάδα πλήττεται είναι οι αυξημένες φορολογικές επιβαρύνσεις, οι οποίες έχουν επιβληθεί από τον κρατικό μηχανισμό. Σε γενικές γραμμές, δυναμική του focus group του κλάδου του εμπορίου ήταν περισσότερο περιγραφική παρά εις βάθος αναλυτική.

Αναφορικά με την ποιότητα ζωής και τις συνθήκες διαβίωσης στην Κρήτη, οι συμμετέχοντες του focus group του κλάδου του εμπορίου την χαρακτηρίζουν από μέτρια έως εξαιρετική συγκριτικά με άλλες μεγαλουπόλεις της Ελλάδας, όπως την Αθήνα και την Θεσσαλονίκη, κυρίως ως προς την ευκολία στις μετακινήσεις, την εύκολη διασύνδεση με τα χωριά, την διατήρηση των συγγενικών και φιλικών σχέσεων αλλά και το ό,τι δεν χανθεί ακόμα η ανθρώπινη επαφή και το «νοιάξιμο» προς τον συνάνθρωπο και τον γείτονα:

«Ποιότητα ζωής σε σχέση με άλλα μέρη ή σαν ποιότητα ζωής στην Κρήτη; Γιατί εν σχέσει με την Αθήνα ας πούμε, εμείς εδώ είμαστε παράδεισος, όπως στο Ρέθυμνο ας πούμε. Μπορεί να είναι πολύ καλύτερα από το Ηράκλειο για λόγους συγκοινωνιών, φιλικών σχέσεων. Εγώ το αντιλαμβάνομαι ότι είμαστε σε μια μέση κατάσταση. Αν δεν υπήρχαν οι σημερινές δυσκολίες. Ο κόσμος, επειδή είναι και η περιφέρεια γύρω γύρω και όλοι λίγο πολύ έχουμε μια διασύνδεση με χωριά και θεωρώ ότι είμαστε σε μια μεσαία κατάσταση, όχι άκρα, αλλά νομίζω ότι είμαστε σε μια μεσαία κατάσταση σε σχέση με άλλες μεγαλουπόλεις όπως είναι η Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Πειραιάς [...] Έχουμε πιο κοινωνικές σχέσεις. Δεν υπάρχει περίπτωση ας πούμε... Σπανίως δεν θα ενδιαφερθούμε για τον γείτονα που θεωρώ ότι είναι μέσα στα πλαίσια της.» (Β.2. Ιωάννα).

«Σίγουρα σαν ποιότητα ζωής είναι καλύτερη από μεγάλες πόλεις. Αθήνα Θεσσαλονίκη. [...] Οι μεγάλες πόλεις έχουν και τη μετακίνηση και ότι δηλαδή έχουν πράγματα τα οποία εδώ τουλάχιστον στο νησί μας δεν έχουμε τόσο. Χάσιμο χρόνου και σίγουρα ποιότητα ζωής είναι καλύτερη από την υπόλοιπη Ελλάδα.» (Β.2.Αποστόλης).

«Εξαιρετικό[...] Εγώ σας λέω προσωπικά που έφυγα στη Γερμανία αλλά δεν μου ταίριαζε η ζωή εκεί πέρα. Ναι, έκατσα περίπου ενάμιση χρόνο. Γύρισα, όχι για οικονομικούς λόγους. Ένιωθα πολύ μόνος. Ήταν πολύ καλύτερα. Δεν μου άρεσε όμως η ζωή που κάνεις εκεί ανατρέπεται. [...] Δεν μου άρεσε το ότι οι άνθρωποι είναι ψυχροί γενικώς, [...] Δε θα νοιαστεί ο ένας για τον άλλον. Εμείς μπορεί να μην γνωρίζομαστε ας πούμε, αλλά αν....[...] Εκεί πέρα δεν υπάρχει αυτό το πράγμα. Δεν ένιωσα δηλαδή αυτή τη ζεστασιά από τον κόσμο και θεωρώ ότι εδώ πέρα είμαστε πολύ καλύτερα σε αυτό το επίπεδο. Θεωρώ ότι για μένα είναι θέμα ανθρώπων. [...]» (Β.2. Παναγιώτης).

Επιπροσθέτως, τα χαμηλά ποσοστά εγκληματικότητας στην Κρήτη, σύμφωνα με κάποιους συμμετέχοντες, συγκριτικά με άλλα μέρη της Ελλάδος, αποτελούν μία σημαντική παράμετρο ως προς την καλή ποιότητα ζωής και τις συνθήκες διαβίωσης στην Κρήτη:

«Να συμπληρώσω και κάτι άλλο. Βλέπουμε την ποιότητα ζωής. Τη βλέπουμε, ας πούμε και στις ειδήσεις που ακούμε από την ενημέρωση που έχουμε από τα μέσα. Δεν υπάρχει τόση εγκληματικότητα όσο σε άλλα μέρη.» (Β.2. Ιωάννα).

«Αυτό, συμφωνώ.» (Β.2. Αποστόλης).

Ωστόσο, όλοι οι συμμετέχοντες επισημαίνουν και υπογραμμίζουν ότι μείζον ζήτημα και στην Κρήτη όπως και στην υπόλοιπη Ελλάδα αποτελεί το οικονομικό ζήτημα, το υψηλό κόστος ζωής και ακρίβεια, με τις απόψεις των συμμετεχόντων να διίστανται ως προς τα επίπεδα ακρίβειας και κόστους ζωής του Ηρακλείου και γενικότερα της Κρήτης, συγκριτικά με άλλες πόλεις, όπως η Αθήνα:

«[...] Χωρίς να μην υπάρχουν και τα προβλήματα που υπάρχουν και στις μεγάλες πόλεις, ότι δεν υπάρχουν εδώ, ότι είναι το πρώτο οικονομικό πρόβλημα. Γενικά παντού το ίδιο [...] σε οικονομικό επίπεδο θα έλεγα μέτριο αλλά μέτριο και προς τα κάτω, προς τα κάτω.» (Β.2. Αποστόλης).

«Μέτρια προς χαμηλή θα την χαρακτήριζα εγώ, [...]και της κατάστασης που επικρατεί από οικονομικής άποψης.» (Β.2. Παναγιώτης).

«Πιο ακριβά είναι στην Αθήνα παιδιά παρά στο Ηράκλειο. Και το σούπερ μάρκετ. Εγώ το παρατηρούσα...εγώ ήμουνα από την Παρασκευή στην Αθήνα...» (Β.2. Σωκράτης).

«Βλέπω μεγάλα σημεία στην Αθήνα και δείχνει, ας πούμε φρουταγορά. [...] βλέπω και είναι πιο φτηνά τα προϊόντα στην Αθήνα. [...]» (Β.2. Ιωάννα).

Με τους κατοίκους της Κρήτης, παρ' όλα αυτά να βρίσκονται σε πιο ευνοϊκή θέση συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδος, κατά την άποψη αρκετών συμμετεχόντων, μιας η Κρήτη ως νησί έχει αυτάρκεια και αφθονία από άποψη παραγωγής και αρκετά άτομα είτε έχουν τις δικές τους

καλλιέργειες, είτε η οικογένεια ή οι συγγενείς παρέχουν/προσφέρουν διάφορα προϊόντα όπως λ.χ. οπωροκηπευτικά, κρέας λάδι, αυγά κ.λπ., «ελαφρύνοντας» έτσι τα (καθημερινά) έξοδα, ιδίως στις οικογένειες που έχουν παιδιά (ανήλικα ή φοιτητές/τριες):

«Σε σχέση με την υπόλοιπη Ελλάδα και δεν μιλάω για την επαρχία, μιλάω για τις πόλεις οι οποίες είναι αντίστοιχα μεγάλες οικονομικά σαν κι εμάς. Πάτρα, Αθήνα, Θεσσαλονίκη. Η αλήθεια είναι ότι ο μισθός των 1500 ευρώ εδώ, που είναι πάρα πολύ μεγάλος μισθός, δεν το συζητάμε [...]. Εδώ ενδεχομένως να πηγαίνεις σε σούπερ μάρκετ για να πάρεις το γάλα σου, τα αναψυκτικά σου. Αυτά που χρειάζεσαι, αλλά ζαρζαβατικά το λάδι μας. Τα έχουμε εδώ, τα έχουμε εδώ, πράγμα το οποίο οι υπόλοιπες πόλεις της Ελλάδος μεγάλες, δύσκολα το έχουνε δει και οι περισσότεροι είναι από επαρχία, οι οποίοι έχουν πάει για οικονομικούς λόγους. [...] Ναι, αλλά αυτά θα στα δώσει εσένα όμως η μαμά σου, εμένα η γιαγιά μου. [...] Εδώ συνδράμει πολύ η οικογένεια που είναι πίσω από τον καθένα [...] Μου είπε η γιαγιά μου τη Δευτέρα σήμερα έλα να πάρεις δέκα αυγά για το μικρό. Τα δέκα αυγά αυτά όμως είναι πέντε ευρώ.» (Β.2.Χάρης).

«Πορτοκάλια, από το χωριό. Σαλιγκάρια, πατάτες.» (Β.2. Ανδρέας).

«Εχθές έφυγε ένα πακέτο, ένα πακέτο, μια κούτα πράγματα για πάνωΚαι φαγητά και λάδι και αυγά. [...] Για Αθήνα» (Β.2. Αποστόλης).

Ωστόσο, παρόλο που στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η ποιότητα στην Κρήτη είναι πολύ καλή, κάποιοι από αυτούς ισχυρίζονται ότι στερούνται ευκαιριών είτε οικονομικών, είτε ψυχαγωγίας:

«[...] μια μικρή πόλη όπως η δικιά μας ή όλες οι πόλεις της Κρήτης στερούνται θεαμάτων, ενημέρωσης, πινακοθήκες, θέατρα αλλά και οικονομικών ευκαιριών, αλλά δεν ξέρω και πόσο έχουμε την δυνατότητα να το κάνουμε αυτό σήμερα, είτε στην Κρήτη είτε στην Αθήνα.» (Β.2. Ιωάννα).

«Εγώ προς το παρόν είμαι ευχαριστημένος από τη ζωή στο Ηράκλειο της Κρήτης, γιατί θεωρώ ότι σε κάθε μέρος και σε κάθε τόπο υπάρχουν συγκεκριμένες απαιτήσεις. Οπότε από τη ζωή μου στο Ηράκλειο οι απαιτήσεις ήταν συγκεκριμένες και το νησί μου τις κάλυψε. Αν με ρωτάτε [...], αν επιθυμώ να συνεχίσω να διαμένω εδώ, δεν επιθυμώ. Διότι πλέον τα δικά μου στάνταρ, οι δικές μου προοπτικές και η ιδεολογία μου, θεωρώ ότι δεν μπορεί να την καλύψει και να την υποστηρίξει το νησί στην προκειμένη φάση. [...] (Β.2. Παναγιώτης).

3.5.4 Εργασιακές συνθήκες και εμπειρίες

Αναφορικά με την κατάσταση στην αγορά εργασίας και τις υφιστάμενες εργασιακές συνθήκες που επικρατούν στην Κρήτη, στην πλειοψηφία τους οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι η κατάσταση των πραγμάτων σε σχέση με την αγορά εργασίας, ιδίως στον εμπορικό κλάδο έχει χειροτερέψει με το πέρασμα των ετών και υπάρχει έλλειψη θέσεων εργασίας. Ωστόσο θεωρούν ότι στην Κρήτη υπάρχουν ακόμα δυνατότητες και ευκαιρίες εργασίας, συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας:

Ο Αποστόλης χαρακτηριστικά αναφέρει: «Από πωλητές που κατεβαίνουν από μεγάλες εταιρείες τουλάχιστον στον κλάδο μου, στο βιβλιοχαρτοπωλείο. Όλοι κατεβαίνουν Κρήτη γιατί έχει ακόμα ψωμί. Έχει ακόμα μαξιλάρι θέσεων. Τουρισμός. Επειδή ανοίγουν τα ξενοδοχεία και κινείται «χρήμα» και η γεωργία όσο κρατάει ακόμα. Τώρα με τις καιρικές συνθήκες που επικρατούν τα τελευταία δύο χρόνια, το λάδι έχει πάει, έχει...μας έχει επηρεάσει όχι μόνο στο λάδι στον πρωτογενή τομέα, μας έχει επηρεάσει δραματικά, δραματικά γιατί το ζω από τη γυναίκα μου που έχει περιουσία με ελιές [...] Αυτά και με αυτά που επικρατεί θα έχει μια αλυσίδα στον πρωτογενή τομέα. Αύξηση τιμών παντού. Δεν θα μπορεί να επιβιώσει ακόμα και αυτός που ασχολείται με τα αγροτικά. Πολλοί που δούλευαν στα ξενοδοχεία γιατί υπήρξα και ξενοδοχοϋπάλληλος πριν 25 χρόνια που ανοίξαμε. [...] Υπήρχαν χρήματα, δουλεύαμε σε ξενοδοχεία, Παίρναμε τότε καλούς μισθούς. Λέγαμε βέβαια κάθε πέρυσι και καλύτερα. Όταν όμως είχαμε τον χειμώνα, είχαμε τον χειμώνα, είχαμε τις αργίες μας δηλαδή οι περισσότεροι είχαν και αγροτικά. [...] Και θεωρώ ότι από τα υπόλοιπα διαμερίσματα της χώρας, χωρίς όμως να μην υπάρχει οικονομικό ρεύμα. Τώρα βιώνουμε τραγικές καταστάσεις και κατεβαίνουν πωλητές και μας λένε ότι “Ερχόμαστε στην Κρήτη. Γιατί πού να δείτε σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη τι γίνεται;” Κλαίνει. Δηλαδή τα μαγαζιά κυριολεκτικά πάνε για κλείσιμο. Τουλάχιστον στον χώρο μας.» (Β.2. Αποστόλης).

Επίσης θεωρούν ότι οι μεγάλες αλυσίδες καταστημάτων καθώς και το ηλεκτρονικό εμπόριο έχει επηρεάσει σημαντικά τον κλάδο του εμπορίου εν γένει:

«[...] Ας πάμε στον ρεαλισμό. Μπορείς να το κάνεις πλέον; Από την ώρα που υπήρξε το eBay, το Alibaba και το AliExpress, μπορείς να δεις ακριβώς πόσο κάνει αυτό που παίρνεις» (Β.2. Ανδρέας).

Όσον αφορά στην ανεργία και ιδίως στον εμπορικό κλάδο, οι απόψεις των συμμετεχόντων δίστανται:

α) Κάποιοι θεωρούν ότι έχει αυξηθεί η ανεργία, αλλά και οι μισθοί παραμένουν χαμηλοί. Με αποτέλεσμα να έχουν αυξηθεί οι διανομείς σε πλατφόρμες παράδοσης προϊόντων «Εγώ θέλω να πω ότι η ανεργία έχει αυξηθεί. Καταρχάς δεν αυξάνεται ο μισθός. Είναι πολύ χαμηλός ο μισθός. Γύρω στα 7, 7,5 με 8 κατοστάρικα [...] Για αυτό τον λόγο βλέπεις ότι έχουν αυξηθεί κατ' αρχάς οι ντελιβεράδες, των Wolt κ.λπ. Είναι ξεκάθαρα.» (Β.2. Χάρης).

β) Ενώ κάποιοι άλλοι συμμετέχοντες υποστηρίζουν ότι άμα θέλει κάποιος μπορεί να βρει εργασία στην Κρήτη, διότι υπάρχουν αρκετές:

«Εγώ νομίζω ότι υπάρχει δυσκολία να βρει κάποιος δουλειά στην Κρήτη άμα θέλει. [...] Εγώ ποτέ δεν ξέμεινα ποτέ από καμιά δουλειά. [...] Πάρα πολλές» (Β.2. Παναγιώτης).

« Άμα θέλει να βρει. Άμα θέλει να βρει δουλειά. Δουλειές υπάρχουν. [...] Δεν θέλουν να πάνε για δουλειά.» (Β.2. Σωκράτης)

Επιπροσθέτως, κάποιοι από τους συμμετέχοντες θεωρούν ότι ναι μεν στην Κρήτη συγκριτικά με άλλες πόλεις και περιοχές της Ελλάδας υπάρχει καλύτερη ποιότητα ζωής και περισσότερες θέσεις εργασίας (κυρίως στον τουρισμό), ωστόσο οι επαγγελματικές και οικονομικές προοπτικές είναι περιορισμένες. Δεν υπάρχουν μεγάλες δυνατότητες εξέλιξης και ευκαιριών:

«[...] Δεν μου καλύπτονται στο γεγονός ότι θέλω να εξελιχθώ και οικονομικά και επαγγελματικά και σαν άνθρωπος.» (Β.2. Παναγιώτης).

«Όταν λέω στον μεγάλο αν θες να μείνεις, να έρθεις Κρήτη. Σε καμία περίπτωση λέει. Του αρέσει λέει, αγαπάει τον τόπο του. Ναι, αλλά μόνο για...μόνο για διακοπές. Ο δεύτερος θέλει να φύγει

εξωτερικό, θέλει να τελειώσει. Θέλει να πάει στην [...]» (Β.2. Αποστόλης).

Επιπλέον, οι συμμετέχοντες-εργοδότες τόνισαν ότι μία από τις σημαντικότερες προκλήσεις στον κλάδο του εμπορίου και γενικότερα στην αγορά εργασίας είναι η έλλειψη ή/και δυσκολία εύρεσης είτε ανειδίκευτου είτε εξειδικευμένου προσωπικού -ιδίως για τα επαγγέλματα που χρειάζεται να διαθέτεις συγκεκριμένες δεξιότητες επαγγελματικής ειδικότητας-

«Προσωπικό, προσωπικό.» (Β.2. Χάρης)

«Τώρα δεν βρίσκεις ούτε ανθρώπους για προσωπικό. Όχι για το συγκεκριμένο πράγμα που θέλεις. Δεν βρίσκεις καθόλου προσωπικό.» (Β.2. Σωκράτης).

«Ότι δεν βρίσκουμε ειδικευμένες....[...] Εγώ θεωρώ ότι λείπουν από λογιστήρια, τα λογιστήρια. Δεν έχει πολύ κόσμο ή και ανάλογα και με το είδος της επιχείρησής σου. Στον δρόμο μας ας πούμε, δεν υπάρχει μαγαζί να μην γράφει ταμπελίτσα. Ζητείται πωλητής ή πωλήτρια. Πωλητές σε μαγαζιά, πωλήτριες.» (Β.2. Ιωάννα).

«Πέρσι τον Απρίλιο έβαλα κι εγώ μια... Αρτοζαχαροπλαστείο. Και το Σεπτέμβριο που έχω και κάτι κυλικεία και διανέμω, διανέμω πράγματα. Δεν είχε έρθει μια κοπέλα, ένας νεαρός να μου πει πως όρους χρειάζεσαι και τη δίνεις ξερω γώ, που είναι το πρώτο που ζητάνε. Δεν έρχονται τώρα να ζητήσουν δουλειά. Δεν έρχονται καθόλου. [...] Συμβαίνει πανελλαδικά.» (Β.2. Σωκράτης)

«Κατ' εμέ δεν υπάρχει εξειδικευμένο προσωπικό. Δηλαδή και σε ζαχαροπλαστείο που έχω δουλέψει και στο ξενοδοχείο. Από τους δέκα εργαζομένους, οι επαγγελματίες ήμασταν οι τρεις, τέσσερις.» (Β.2. Παναγιώτης).

Ειδικότερα σε ότι αφορά στα χαρακτηριστικά που θεωρούν σημαντικά οι εργοδότες για να προσλάβουν έναν εργαζόμενο είναι εκτός από τα προσόντα που ζητούνται από τον εργοδότη, η συνέπεια, η εμπιστοσύνη και η εντιμότητα. Δηλαδή περισσότερο αρχές και αξίες παρά μία πληθώρα δεξιοτήτων:

«Κατ' αρχήν συνέπεια. Εμπιστοσύνη και τις γνώσεις που ζητάς; Δεν μπορείς να πάρεις μέσα στο μαγαζί σου, στην επιχείρησή σου έναν που ξέρεις ότι την προηγούμενη δουλειά έκλεψε ή ότι κάθε μέρα οι σήμερα ήρθα 10 [...]» (Β.2. Ιωάννα).

Τέλος, κάποιοι από τους συμμετέχοντες επεσήμαναν την αναντιστοιχία που υπάρχει μεταξύ των απαιτήσεων που υπάρχουν σε συγκεκριμένα επαγγέλματα του εμπορικού κλάδου και στις αμοιβές: «Ο 25αρης θα σου πει: “εγώ θα ξυπνάω στις 2 η ώρα, να πηγαίνω να δουλεύω εκεί, να μου φεύγει ο τάκος και να παίρνω 8 κατοστάρικα” [...]» (Β.2. Χάρης).

3.5.5 Προβλήματα και λύσεις στην αγορά εργασίας

Αναφορικά με τις βασικές παραμέτρους που δυσχεραίνουν την κατάσταση των πραγμάτων στην αγορά εργασίας τόσο στον κλάδο του εμπορίου όσο και γενικότερα σε όλους τους κλάδους, στην συντριπτική τους πλειοψηφία οι συμμετέχοντες στο focus group, θεωρούν ως κύριες αιτίες το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και την υψηλή φορολόγηση που έχει επιβληθεί από το κράτος και που επιβαρύνει όλες τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις αλλά και την ακρίβεια σε όλες τις εκφάνσεις της (ενοίκιο, ρεύμα, εμπορεύματα κ.λπ.). Ουσιαστικά γι' αυτούς η Πολιτεία φέρει το μεγαλύτερο μερίδιο ευθύνης και όλα τα υφιστάμενα μέτρα που βρίσκονται σε ισχύ:

«Ξεκάθαρα» (Β.2. Χάρης)

«Ναι, με τους φόρους και....» (Β.2. Αποστόλης)

Στο πλαίσιο βελτίωσης της κατάστασης των συνθηκών εργασίας αλλά και της βιωσιμότητας των επιχειρήσεων τόσο στον κλάδο του εμπορίου όσο και στην αγορά εργασίας εν γένει, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες προτείνουν μέτρα που περιλαμβάνουν αλλαγή του θεσμικού πλαισίου και, κυρίως φορολογικές ελαφρύνσεις: «Φοροελαφρύνσεις, ελαφρύνσεις.» (Β.2. Ιωάννα) .

Επιπροσθέτως, ως προς την λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της ανεργίας, κάποιοι από τους συμμετέχοντες δεν θεωρούν ότι η κατάρτιση μπορεί να συμβάλει ουσιαστικά στην ενίσχυση της απασχολησιμότητας των ατόμων καθώς δεν υπάρχει σύνδεση με την αγορά εργασίας και οι μισθοί εξακολουθούν να παραμένουν χαμηλοί. Θεωρούν ότι και να συμμετάσχουν σε προγράμματα κατάρτισης, δεν θα έχουν κάποιο όφελος και η αμοιβή τους από την εργασία τους δεν θα διαφοροποιηθεί από πριν.

«Εγώ να πάω να καταρτιστώ. Γιατί δεν φτάνει μόνο η κατάρτιση. Και να μπω και διαδικτυακά και ξέρω αγγλικά λίγα και να μάθω πολλά, να μάθω και μία δεύτερη γλώσσα, πάλι 800 ευρώ θα παίρνω;» (B.2. Ιωάννα).

Αναφορικά με την ύπαρξη καταχρηστικών εργοδοτικών πρακτικών και παραβιάσεων της εργασιακής νομοθεσίας στην Κρήτη, φαίνεται ότι στον κλάδο του εμπορίου δεν υφίστανται τόσες πολλές συγκριτικά με τον ξενοδοχειακό κλάδο και την εστίαση. Η κάρτα εργασίας που χρησιμοποιείται, φαίνεται να αποτρέπει τέτοιου είδους συμπεριφορές και πρακτικές:

«Εγώ νομίζω στο χώρο του ξενοδοχειακού κλάδου. [...] Στο εμπόριο είναι πολύ δύσκολο. [...] Τα πράγματα με την κάρτα εργασίας MMM, η οποία τώρα δεν σε αφήνει να χτυπήσεις ούτε πιο νωρίς, δηλαδή να χτυπήσεις πιο μετά.» (B.2. Χάρης).

«Και στην εστίαση... και στην εστίαση.» (B.2. Αποστόλης).

Παρόλα αυτά, φαίνεται ότι σε όλους τους κλάδους, οι καταχρηστικές εργοδοτικές πρακτικές και οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας δεν έχουν απομειωθεί μιας και: α) είτε υπάρχει συνεννόηση μεταξύ των εργοδοτών, ιδίως όταν προκύπτει έλεγχος:

«[...] και λέω ρε παιδιά πάτε και αλλού; Και μου απαντάει ένας κύριος έτσι λίγο μεγάλος: “Και ήντα θα βγει μωρέ πώς πάμε; Έτσι όπως πάμε φεύγουμε.” [...] Ότι είτε πάει είτε δεν πάει, είτε γράψει είτε δεν γράψει, το ίδιο που τους κάνει. Και θεωρώ ότι όλοι το ξέρουν αυτό» (B.2. Ιωάννα),

Β) είτε οι εργοδότες δεν καταβάλλουν τα δεδουλευμένα των εργαζομένων, π.χ. από τις υπερωρίες:

«Το συμφωνητικό που υπέγραψες σου λέει, έχεις υπογράψει 800 ευρώ, για τόσες ώρες, για 10 ώρες, ξέρω εγώ. Εσύ έκανες 12. Πήρες 800€ πάλι. Άσχετα αν συνεννοηθήκατε ή όχι. Καταχρηστικό είναι. Συνεννοήθηκες, δεν συνεννοήθηκες» (B.2. Στέλιος).

Οι τελευταίες, δε, καταχρηστικές εργοδοτικές πρακτικές φαίνεται να αποτελούν συνήθειες πρακτικές, ιδίως στους κλάδους της εστίασης και του τουρισμού, χωρίς να αποκλείεται βεβαίως και ο εμπορικός κλάδος, καθώς φαίνεται τα τελευταία χρόνια να έχει διαμορφωθεί μία νέα κανονικότητα σε μορφές εργασίας, οι οποίες χαρακτηρίζονται από επισφάλεια και εποχικότητα, εργοδοτικές πρακτικές όπως η μη καταβολή όλων των δεδουλευμένων, οι άτυπες συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου για τυπική και άτυπη καταβολή αμοιβής, οι παραπάνω ώρες εργασίας, από αυτές που αναγράφονται στην σύμβαση και η μη καταβολή των δεδουλευμένων, συνιστούν παγιωμένα, πλέον μοτίβα εργασιακών συνθηκών:

«Ανδρέας: Εσύ το έχεις βιώσει.

Στέλιος: Πολλά έχω βιώσει.

Ανδρέας: Σχεδόν σαν κανόνας ε;;

Ερευνήτρια: Πλέον έχει κανονικοποιηθεί το να δουλεύεις περισσότερες....;

Στέλιος: Ναι, ναι. Είναι must. Το θέμα είναι πως θα τη γλυτώσεις....Δηλαδή αντί για δέκα να κάνεις δύο, ας πούμε, παραπάνω. [...] Να γλυτώσεις ας πούμε τις εφτά» (B.2.)

Τέλος όσον αφορά την άποψη των συμμετεχόντων του focus group του κλάδου του εμπορίου, για το ποιες ενέργειες χρειάζεται να κάνουν και τι μέτρα χρειάζεται να λάβουν οι επίσημοι φορείς, συνδικάτα και οι επιχειρήσεις για την μείωση των περιπτώσεων παρανομίας και καταχρηστικών εργοδοτικών πρακτικών/εκμετάλλευσης, δεν δόθηκε από τους συμμετέχοντες μία συγκεκριμένη απάντηση.

Από τη μία, υπήρξε ο ισχυρισμός ότι στον κλάδο του εμπορίου δεν υπάρχει εκμετάλλευση:

«Ειδικά τώρα εκμετάλλευση στις μικρομεσαίες δεν υπάρχει τώρα. Μην τρελαθούμε. [...] Είναι σπάνια. Η μικρομεσαία, τώρα στο μαγαζί με δύο υπαλλήλους που είναι πια μια οικογένεια.» (Β.2. Ιωάννα).

Και από την άλλη, κάποιιοι συμμετέχοντες επεσήμαναν ότι υπάρχει και πολλές φορές επικαλούνται οι εργοδότες το καλό και οικογενειακό κλίμα που έχει αναπτυχθεί μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου στην επιχείρηση και ο εργοδότης το επικαλείται (επίκληση στο συναίσθημα) για να χειριστεί καταστάσεις προς όφελός του:

«Όχι πάντα. Όχι πάντα. [...] Είμαστε μια οικογένεια. Κάτσε λίγο παραπάνω. Έλα τέσσερις η ώρα, φύγε τέσσερις η ώρα το βράδυ.» (Β.2. Στέλιος).

3.5.6 Ανάγκες σε δεξιότητες και εκπαίδευση

Ως προς τις ανάγκες των επαγγελματιών και ανέργων στον κλάδο του εμπορίου για απόκτηση νέων δεξιοτήτων και τις ανάγκες τους για κατάρτιση, οι γενική αντίληψη που επικρατεί μεταξύ των συμμετεχόντων του focus group, και ιδίως από τους εργοδότες είναι ότι στον συγκεκριμένο κλάδο δεν είναι τόσο απαραίτητη η κατάρτιση και η ανάπτυξη ή επικαιροποίηση δεξιοτήτων τόσο για τους εργοδότες-εμπόρους όσο και για τους εργαζομένους μίας μικρής επιχείρησης.

Μόνο η εκμάθηση ξένων γλωσσών, κατ' αυτούς ίσως χρειάζεται : «Ξένες Γλώσσες μόνο» (Β.2. Ανδρέας).

Δεξιότητες όπως η διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων στον χώρο εργασίας, η υγιεινή και ασφάλεια δεν θεωρούνται απαραίτητες για μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ενώ οι συγκρούσεις, κατ' αυτούς, σε μία μικρή επιχείρηση είναι μέρος της καθημερινότητάς τους:

«Εμείς που έχουμε σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις, μικρές επιχειρήσεις, οι συγκρούσεις είναι συγκρούσεις καφενείου. [...] Πήγαινε να μου φέρεις αυτή την κούτα... Όχι δεν πάω, πήγαινε εσύ... Τι να...; Τι διαχείριση τώρα κρίσεων είναι αυτή;» (Β.2. Χάρης).

«Συνήθως είναι απλά τα πράγματα.» (Β.2. Ανδρέας).

Αντιθέτως, όμως, σε μία μεγάλη επιχείρηση με πολλούς εργαζομένους και αρκετά εκατομμύρια τζίρο, οι προαναφερθέντες δεξιότητες, θεωρούνται απαραίτητες, μιας και το μέγεθος της επιχείρησης καθορίζει και την κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων, και χρειάζεται να υπάρχει ισορροπία:

«Όταν όμως είναι μια επιχείρηση σαν το [...] με 100 εκατομμύρια κύκλο εργασιών. [...], αυτό, κάνε αυτό, κάνε αυτό έκανα, [...] Ναι, εκεί είναι, αλλά τα πράγματα. Εκεί κάνει η κεφαλή κουμάντο και τελειώσαμε. Στις δικές μας, στη δικιά μου τουλάχιστον, εκεί που ανήκω εγώ, κάνουμε όλοι μαζί όλα.» (Β.2. Χάρης).

Αλλά και σε επαγγέλματα στον εμπορικό κλάδο, των οποίων το αντικείμενο τους , π.χ. εργαζόμενος σε γραμμή παραπόνων, «απαιτεί» οι εργαζόμενοι να διαθέτουν τέτοιου είδους δεξιότητες, όπως η διαχείριση κρίσεων και συγκρούσεων:

«Στο εμπόριο ας πούμε και σε ένα άτομο το οποίο λαμβάνει παράπονα τηλεφωνικά ή τηλεφωνικές παραγγελίες ή διαδικτυακές οι οποίες έχουν μετά τηλεφωνική εκεί. Ναι, αυτό που είπατε ναι. Η διαχείριση συγκρούσεων, η τεχνική εξομάλυνσης σχέσεων κ.λπ. ή η αποσόβηση ενός συμβάντος ή το πώς θα χειριστεί τον άνθρωπο και το πρόβλημά του εκεί στο άμεσο...» (Β.2. Ανδρέας).

Ωστόσο, μπορεί οι δεξιότητες της διαχείρισης κρίσεων και συγκρούσεων στον χώρο εργασίας, οι επικοινωνιακές ικανότητες κ.λπ. να μη θεωρούνται από τους συμμετέχοντες απαραίτητες δεξιότητες προς ανάπτυξη είτε από τους ίδιους είτε από τους εργαζομένους τους σε μία μικρή ή μεσαίου μεγέθους επιχείρηση, το ήθος όμως και η ευγένεια, που η τελευταία αποτελεί για κάποιους από τους συμμετέχοντες επικοινωνιακή ικανότητα, είναι απαραίτητο να διαθέτει ένας εργαζόμενος και τα οποία δεν διδάσκονται από κανένα πρόγραμμα κατάρτισης:

«Την ευγένεια δεν τη διδάσκεισαι, το ήθος δεν το διδάσκεισαι [...] Ούτε αυτό διδάσκεται (Σημ.

ερευνήτριας: εννοεί την ικανότητα επικοινωνίας). *Αμα είσαι αγενής, γεννιέσαι και τελείως αγενής. Τι να κάνουμε τώρα;»* (Β.2. Χάρης).

Σε κάθε περίπτωση στη συντριπτική τους πλειοψηφία, οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι κάθε επάγγελμα και κάθε επαγγελματική ειδικότητα έχει τις δικές του ανάγκες σε δεξιότητες και βάσει αυτών αναγκών χρειάζεται τα άτομα να καταρτίζονται πάνω στην ειδικότητα τους.

3.5.7 Σύνοψη Ευρημάτων

Η συζήτηση του focus group για τον κλάδο του εμπορίου στην Περιφέρεια Κρήτης χαρακτηρίστηκε από συμφωνία μεταξύ των συμμετεχόντων και κυμάνθηκε περισσότερο σε περιγραφικό επίπεδο παρά σε εις βάθος αναλύσεις. Τα κυριότερα ζητήματα που αναδείχθηκαν σχετιζόνταν με τη γενικότερη εικόνα της αγοράς εργασίας στην Κρήτη και την Ελλάδα, με έμφαση στην υψηλή φορολόγηση που πλήττει κυρίως τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Αναφορικά με την ποιότητα ζωής στην Κρήτη χαρακτηρίζεται από τους συμμετέχοντες από μέτρια έως πολύ καλή, ιδίως σε σύγκριση με άλλες μεγαλουπόλεις της Ελλάδας. Βασικά θετικά στοιχεία περιλαμβάνουν την ανθρώπινη επαφή, τις κοινωνικές σχέσεις, την ευκολία στις μετακινήσεις και τη διατήρηση δεσμών με τις τοπικές κοινότητες και τα χωριά. Ένα ακόμα σημαντικό πλεονέκτημα για τους κατοίκους της Κρήτης θεωρείται η σχετική αυτάρκεια σε βασικά προϊόντα διατροφής, λόγω τοπικής παραγωγής και στήριξης από οικογένεια και συγγενείς. Αυτό συνεισφέρει στη μερική απορρόφηση των επιπτώσεων της ακρίβειας, παρότι το κόστος ζωής παραμένει ένα βασικό πρόβλημα.

Παρά τα θετικά, αναδείχθηκαν και προβληματισμοί, κυρίως για την περιορισμένη πρόσβαση σε πολιτιστικές και ψυχαγωγικές δραστηριότητες, καθώς και για τις μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής και προσωπικής ανάπτυξης, που ωθούν ιδιαίτερα τους νέους να αναζητούν προοπτικές εκτός Κρήτης.

Η αγορά εργασίας στην Κρήτη παρουσιάζει σημαντικές ιδιαιτερότητες. Παρά τις δυσκολίες, συγκριτικά με άλλες περιοχές της Ελλάδας θεωρείται πως υπάρχουν ακόμα δυνατότητες απασχόλησης, κυρίως λόγω του τουρισμού και της γεωργίας. Ωστόσο, η διαθεσιμότητα των θέσεων εργασίας δεν συνοδεύεται απαραίτητα από καλές συνθήκες απασχόλησης ή ικανοποιητικές αποδοχές.

Η κατάσταση στον εμπορικό κλάδο θεωρείται επιδεινούμενη, λόγω της επέκτασης των μεγάλων αλυσίδων και του ηλεκτρονικού εμπορίου. Υπάρχει ανησυχία για τον αφανισμό των μικρών επιχειρήσεων. Ταυτόχρονα, παρατηρείται αυξημένη προσφορά εργασίας σε χαμηλόμισθες θέσεις, γεγονός που οδηγεί πολλούς να στραφούν σε επαγγέλματα χωρίς ιδιαίτερες προοπτικές, όπως διανομείς.

Υπάρχουν αντικρουόμενες απόψεις αναφορικά με τη διαθεσιμότητα εργασίας: κάποιοι θεωρούν ότι αν κάποιος θέλει, μπορεί να βρει δουλειά, ενώ άλλοι τονίζουν τη χαμηλή αμοιβή και την ανεργία. Κοινός παρονομαστής παραμένει η έλλειψη ποιοτικών, καλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας.

Ένα από τα βασικά προβλήματα που επεσήμαναν οι εργοδότες είναι η δυσκολία εύρεσης προσωπικού – τόσο ανειδίκευτου όσο και εξειδικευμένου. Παράλληλα, υπάρχει εκτεταμένη αναντιστοιχία μεταξύ προσφερόμενης εργασίας και απαιτήσεων: χαμηλοί μισθοί για υψηλές απαιτήσεις και πολύ δύσκολα ή εξαντλητικά ωράρια. Σημαντικά χαρακτηριστικά που ζητούνται από τους εργοδότες είναι περισσότερο αξιακά (εντιμότητα, συνέπεια, εμπιστοσύνη) παρά τυπικά προσόντα ή εξειδικευμένες δεξιότητες.

Η συζήτηση ανέδειξε ως κύρια εμπόδια στη λειτουργία των εμπορικών επιχειρήσεων: 1. την υψηλή φορολόγηση. 2. την ακρίβεια σε βασικά αγαθά και υπηρεσίες. 3. το ασφυκτικό θεσμικό πλαίσιο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Αυτά θεωρούνται οι βασικές αιτίες αποσταθεροποίησης της αγοράς και αποδυνάμωσης του εμπορικού κλάδου. Οι συμμετέχοντες ζητούν γενναίες φορολογικές ελαφρύνσεις και μεταρρύθμιση του νομοθετικού πλαισίου.

Σε ό,τι αφορά την ανεργία, εκφράστηκε σκεπτικισμός ως προς την αποτελεσματικότητα της κατάρτισης. Κάποιοι υποστήριξαν ότι, παρότι μπορεί να συμμετάσχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης, η πραγματικότητα των μισθών δεν αλλάζει, και δεν υπάρχει σαφής σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς.

Αναφορικά με καταχρηστικές εργοδοτικές πρακτικές, οι συμμετέχοντες αναγνώρισαν ότι αυτές εντοπίζονται κυρίως στον τουρισμό και την εστίαση. Στον εμπορικό κλάδο θεωρούν ότι είναι λιγότερο συχνές, αν και δεν αποκλείεται η ύπαρξή τους. Η νέα ψηφιακή κάρτα εργασίας λειτουργεί αποτρεπτικά, όμως επισημάνθηκε η ύπαρξη άτυπων συμφωνιών και μη καταβολής υπερωριών, που αποτυπώνουν μια εργασιακή «κανονικότητα» βασισμένη στην επισφάλεια. Κάποιοι συμμετέχοντες θεώρησαν ότι η μικρή κλίμακα των εμπορικών επιχειρήσεων στην Κρήτη αποτρέπει την εκμετάλλευση. Ωστόσο, επισημάνθηκε και η τακτική χρήση του «οικογενειακού κλίματος» από εργοδότες για να δικαιολογούν παράτυπες πρακτικές, όπως υπερωρίες χωρίς αποζημίωση.

Οι απόψεις για τις ανάγκες σε κατάρτιση και δεξιότητες ποικίλουν. Στη γενική θεώρηση, για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η κατάρτιση δεν θεωρείται κρίσιμη. Η ανάγκη για ξένες γλώσσες είναι η μόνη που αναγνωρίζεται καθολικά, λόγω του τουριστικού χαρακτήρα της περιοχής. Δεξιότητες όπως διαχείριση κρίσεων, υγιεινή και ασφάλεια ή επικοινωνιακές ικανότητες, θεωρούνται είτε περιττές, είτε αυτονόητες για το μικρό εργασιακό περιβάλλον των μικρών επιχειρήσεων. Η άποψη αυτή διαφοροποιείται όταν πρόκειται για μεγαλύτερες επιχειρήσεις ή θέσεις με έντονη επαφή με το κοινό, όπου αναγνωρίζεται η ανάγκη ύπαρξης τέτοιων δεξιοτήτων.

Τονίζεται, πάντως, ότι η ευγένεια και το ήθος είναι θεμελιώδη χαρακτηριστικά που δεν μπορούν να αποκτηθούν μέσω τυπικής κατάρτισης. Η επαγγελματική συμπεριφορά ερμηνεύεται συχνά ως προσωπικό ήθος και όχι ως επαρκής εκπαιδευτική ικανότητα.

Το focus group ανέδειξε την αμφίσημη κατάσταση στον εμπορικό κλάδο της Κρήτης. Παρότι υπάρχει σχετική εργασιακή επάρκεια και καλύτερες συνθήκες ζωής σε σχέση με άλλα μέρη της Ελλάδας, η στασιμότητα των μισθών, η φορολογική πίεση, η έλλειψη προσωπικού και οι περιορισμένες επαγγελματικές προοπτικές δημιουργούν ένα δυσμενές περιβάλλον. Οι προτάσεις των συμμετεχόντων εστιάζουν στην ανάγκη θεσμικής αλλαγής και ενίσχυσης των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, με στόχο τη βιωσιμότητα και την υγιή απασχόληση στον εμπορικό κλάδο.

4. Συνθετική αποτύπωση των κύριων ευρημάτων της Ποιοτικής Έρευνας

Η πρωτογενής ποιοτική έρευνα που υλοποιήθηκε στην Περιφέρεια Κρήτης, μέσω της διεξαγωγής πέντε focus groups στους κλάδους του πρωτογενούς τομέα, της μεταποίησης, του τουρισμού, των κατασκευών και του εμπορίου, α) ανέδειξε, μέσα από το πλαίσιο αλληλεπίδρασης των ετερογενών ομάδων εστίασης (συμπεριλαμβανομένων και στελεχών της Περιφέρειας που εκλήθησαν και συμμετείχαν), ένα σύνθετο φάσμα διαπιστώσεων και εμπειριών, που αποτυπώνουν τα βασικά χαρακτηριστικά, τις κύριες τάσεις όσο και τους μετασχηματισμούς στην αγορά εργασίας της Κρήτης, όπως και τις κοινωνικοοικονομικές δυναμικές των τομέων και τις ανάγκες που διαμορφώνονται με φόντο ένα περιβάλλον διαρκών προκλήσεων και β) επέτρεψε την μεγιστοποίηση του ευρετικού και ερμηνευτικού βάθους της ανάλυσης των ερευνητικών ευρημάτων, που μεταξύ άλλων απέληξε και στη διαμόρφωση ερευνητικά-θεμελιωμένων προτάσεων παρεμβάσεων και συνακόλουθα πολιτικής (βλ. αναλυτικά Παραδοτέο «Π.3.1»).

Σε επίπεδο ποιότητας ζωής και υποδομών, καταγράφηκε μια κοινή παραδοχή ότι η Κρήτη προσφέρει συνθήκες διαβίωσης υψηλότερης ποιότητας σε σχέση με άλλες περιοχές της χώρας. Τα θετικά στοιχεία περιλαμβάνουν την αίσθηση ασφάλειας, την τοπική κοινωνική συνοχή, τις παραδοσιακές μορφές υποστήριξης από το συγγενικό δίκτυο και τη σχετική αυτάρκεια σε βασικά αγαθά λόγω τοπικής παραγωγής. Ωστόσο, αυτή η θετική συνθήκη αποδυναμώνεται συχνά από την ίδια την πραγματικότητα της καθημερινότητας, η οποία επιβαρύνεται από την ανεπαρκή υποδομή σε βασικές υπηρεσίες όπως η υγεία, οι μεταφορές και η πρόνοια, όσο και την κρίση κόστους ζωής. Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν επανειλημμένα στην αδυναμία των υποδομών να στηρίζουν τη βιώσιμη διαβίωση και επαγγελματική ανάπτυξη, ιδιαίτερα στην ύπαιθρο και στα πιο απομακρυσμένα σημεία του νησιού. Οι δε επιπτώσεις των αλληπάλλληλων κρίσεων (συμπεριλαμβανομένης της τρέχουσας ενεργειακής και πληθωριστικής), φαίνεται ότι επιβαρύνει έχει τόσο το επιχειρείν όσο και τις συνθήκες ζωής- συγκροτησιακές συνιστώσες της βιοτικής τροχιάς των εργαζομένων, ενώ δείχνει να αποσυναρτά περαιτέρω τους ανέργους από την (υπό μετασχηματισμό) αγορά εργασίας.

Η επισφάλεια στις εργασιακές συνθήκες, όσο και η οικονομική, αποτέλεσε κοινό παρονομαστή σε όλους τους τομείς. Στον τουρισμό και στη μεταποίηση, καταγράφηκαν φαινόμενα εντατικοποίησης της εργασίας με ανεπαρκή αμοιβή και ελάχιστα περιθώρια προσωπικής ή επαγγελματικής εξέλιξης, ενώ η εποχικότητα διευρύνει την εργασιακή επισφάλεια. Οι συνέπειες των προαναφερθέντων στις εργασιακές σχέσεις είναι εμφανείς. Επιπρόσθετα, στον πρωτογενή τομέα, η αδυναμία αξιοποίησης μεταναστευτικού εργατικού δυναμικού λόγω θεσμικών περιορισμών φαίνεται να έχει συμβάλει στην εκτεταμένη άτυπη απασχόληση, ενώ οι μικροπαραγωγοί επιχειρούν σε συνθήκες αβεβαιότητας και ανασφάλειας. Η έλλειψη προσωπικού εμφανίστηκε σε όλους τους τομείς ως ζέον πρόβλημα, το οποίο αποδίδεται τόσο στις συνθήκες απασχόλησης όσο και στη χαμηλή ελκυστικότητα των θέσεων εργασίας για τους νέους. Στον εμπορικό τομέα, η επισφάλεια τείνει να υποκρύπτεται πίσω από την έννοια της «οικογενειακής επιχείρησης», η οποία, ενώ προβάλλεται ως θετική αξία, συχνά καλύπτει άτυπες και ανεπίσημες πρακτικές. Παράλληλα, δομικά προβλήματα όπως η γραφειοκρατία και συνακόλουθα το αυξημένο βάρος, όσο και το καθεστώς φορολόγησης, δείχνουν να λειτουργούν αποθαρρυντικά για την επιχειρηματικότητα, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα των νεοφυών επιχειρήσεων.

Η υφισταμένη κατάρτιση και συνακόλουθα η απόκτηση δεξιοτήτων θεωρούνται μάλλον αποσυναρτημένες από τις πραγματικές ανάγκες της αγοράς. Παρά την αναγνώριση της σημασίας τους, στους περισσότερους τομείς παρατηρείται απουσία προγραμμάτων που

ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις. Οι συμμετέχοντες εξέφρασαν την ανάγκη για προγράμματα που να βασίζονται στην τοπική πραγματικότητα, να είναι προσαρμοσμένα στις ανάγκες των επιχειρήσεων και να προσφέρουν πρακτικές δεξιότητες. Ενδεικτικά, στους τομείς της μεταποίησης και των κατασκευών επισημάνθηκε ότι, πέρα από τις τεχνικές δεξιότητες, υπάρχει ανάγκη για εκπαίδευση σε θέματα ηγεσίας, διοίκησης έργων, φορολογικής κατανόησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού. Αντίστοιχα, στον τουρισμό, η κατάρτιση σε βασικές και ήπιες δεξιότητες, όπως επικοινωνία και ποιοτική εξυπηρέτηση πελατών, είναι κρίσιμη, ιδίως για εποχικά εργαζόμενους χωρίς προηγούμενη εμπειρία.

Η σχέση των πολιτών με τους δημόσιους θεσμούς (και δη σε επίπεδο Κεντρικού Κράτους), χαρακτηρίζεται από δυσπιστία, επιφύλαξη και σε κάποιες περιπτώσεις και απογοήτευση, που συνακόλουθα εκβάλλει σε απονεύρωση της δημόσιας εμπιστοσύνης. Οι συμμετέχοντες αναφέρθηκαν επανειλημμένα στην απουσία ενημέρωσης, στην έλλειψη διαφάνειας και στις διαρκείς αλλαγές στο φορολογικό και ασφαλιστικό πλαίσιο, οι οποίες δημιουργούν ένα περιβάλλον αβεβαιότητας και αποθαρρύνουν την ανάληψη επαγγελματικών πρωτοβουλιών. Η ανάγκη για έναν ενιαίο, ψηφιακό κόμβο πληροφόρησης που θα παρέχει σε πραγματικό χρόνο ενημερώσεις για αλλαγές στη νομοθεσία, στα προγράμματα επιδοτήσεων και στην επαγγελματική κατάρτιση, προτάθηκε σχεδόν από όλες τις ομάδες εστίασης ως ουσιαστικό εργαλείο ενδυνάμωσης της σχέσης πολιτών-διοίκησης.

Η κοινωνική ένταξη και η συμμετοχή ευάλωτων ομάδων αποτέλεσε ένα ακόμη πεδίο προβληματισμού. Η (κατ' επιλογήν) απουσία Ρομά (παρά τις πολλές και στοχευμένες προσπάθειες που κατελήφθησαν από την ερευνητική ομάδα), όσο και η μικρή εκπροσώπηση ΑμΕΑ στα περισσότερα focus groups, υποδεικνύει μια μορφή συμβιβασμού κάποιων κοινωνικά ευάλωτων ομάδων με την συνθήκη «αορατότητας», αποτέλεσμα και της καχεκτικής κοινωνικής πολιτικής σε επίπεδο κεντρικού Κράτους. Κοντολογίς, μια διευρυμένη πεποίθηση, ότι «τίποτα δεν αλλάζει». Ωστόσο το ότι συμμετείχαν (στα FGs, ή έστω σε κάποια εξ αυτών) άτομα από σχεδόν όλες τις κοινωνικά ευάλωτες ομάδες, όπως μετανάστες, άνεργοι και επισφαλώς εργαζόμενοι, γυναίκες, ΑμΕΑ, άτομα σε κίνδυνο φτώχειας κ. ά., επέτρεψε να αναδειχθούν εμπειρίες περιθωριοποίησης, ανισοτήτων, κοινωνικού αποκλεισμού, μειωμένων ευκαιριών ζωής (life chances) ακόμα και καταχρηστικών εργοδοτικών πρακτικών. Η ανάγκη για ουσιαστικές πολιτικές κοινωνικής ενσωμάτωσης, για προσβασιμότητα στην εργασία και για ευελιξία στις δομές φροντίδας κρίθηκε απαραίτητη για την ουσιαστική ένταξη των ευάλωτων ομάδων σε συνθήκες ισότητας και αξιοπρέπειας.

Οι σχέσεις συνεργασίας μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και θεσμικών φορέων εμφανίζονται να είναι συχνά ελλειμματικές. Η έλλειψη θεσμοποιημένων μηχανισμών ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου, η απουσία διαφανών διαδικασιών αξιολόγησης και η καχυποψία μεταξύ των εμπλεκομένων τείνουν να δημιουργούν ένα περιβάλλον χαμηλής εμπιστοσύνης. Οι συμμετέχοντες ζήτησαν την καθιέρωση νέων μορφών επικοινωνίας και συμμετοχής, όπως θεσμοθετημένες επιτροπές (τριμερούς) διαλόγου, ψηφιακές πλατφόρμες και εργαλεία ανατροφοδότησης. Ιδιαίτερη σημασία αποδόθηκε στη διαμόρφωση κουλτούρας συνεργασίας, τόσο εντός των επιχειρήσεων όσο και μεταξύ των επιχειρήσεων και των δημόσιων αρχών.

Ο ρόλος του Κράτους (τόσο του Κεντρικού όσο και του Τοπικού) αναδείχθηκε ως καταλυτικός για τη μεταρρύθμιση και αντιμετώπιση των υφιστάμενων δυσλειτουργιών. Η ανάγκη για απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών, η παροχή φορολογικών και ασφαλιστικών κινήτρων, η δημιουργία περιφερειακών δομών κοινωνικού διαλόγου και η ενίσχυση της τεχνικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης, με όρους reskilling, σε σύνδεση με τις ανάγκες της παραγωγής και της αγοράς εργασίας τέθηκαν ως βασικές προτάσεις πολιτικής. Επιπλέον, κρίθηκε απαραίτητη η ρύθμιση της βραχυχρόνιας μίσθωσης, η εξασφάλιση στέγασης για

εποχικούς εργαζόμενους και η ανάπτυξη τοπικών μηχανισμών υποστήριξης για την ένταξη των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Η ποιοτική αυτή έρευνα κατέδειξε ότι οι εμπειρίες και οι προσδοκίες των επαγγελματιών (επιχειρηματιών και εργαζόμενων) της Κρήτης, αλλά και αυτές των κοινωνικά ευάλωτων ομάδων δεν μπορούν να ερμηνευτούν με γραμμικούς ή ομοιόμορφους όρους. Αντιθέτως, διαμορφώνουν ένα πλέγμα κοινωνικών, θεσμικών και πολιτικών παραμέτρων που απαιτούν ολιστική, παραμετροποιημένη και πολυεπίπεδη αντιμετώπιση. Η χάραξη τοπικών και περιφερειακών πολιτικών, δεδομένης μάλιστα της αυξημένης (σε σχέση με το Κεντρικό Κράτος) εμπιστοσύνης που εντοπίζεται ως προς την Περιφέρεια, είναι σημαντικό να ενσωματώσει αυτές τις φωνές και βιωμένες εμπειρίες και να προωθήσει περαιτέρω ένα μοντέλο ουσιωδώς βιώσιμης και δίκαιης (και με όρους αναδιανομής) ανάπτυξης, που εδράζεται στην ενεργό συμμετοχή, τη γνώση- τεχνογνωσία και τα ερευνητικά δεδομένα (evidence-based), όσο και την στρατηγική-θεσμική απόκριση στις θεμελιώδεις αγωνίες των πολιτών και δη των πλέον ευάλωτων.

5. Καταληκτικά

Το παρόν παραδοτέο ανέδειξε με σαφήνεια το πολύπλοκο πλέγμα προκλήσεων και δυνατοτήτων που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας στην Κρήτη. Διαπιστώθηκε ότι, παρά τα ισχυρά πλεονεκτήματα της τοπικής κοινωνικής συνοχής και του φυσικού περιβάλλοντος, όσο και σειρά άλλων συγκριτικών πλεονεκτημάτων της Κρήτης, οι δομικές αδυναμίες σε υποδομές, θεσμικό πλαίσιο και κατάρτιση, ενίοτε δημιουργούν συνθήκες επισφάλειας και αβεβαιότητας. Η ανάγκη για επαρκή στελέχωση, σύγχρονες δεξιότητες και σαφείς κανόνες φαίνεται κοινός παρονομαστής σε όλους τους κλάδους, ενώ οι ευάλωτες ομάδες (οι οποίες και έχουν πληγεί περισσότερο από τις επιπτώσεις των αλληπάλληλων κρίσεων) παραμένουν σε κάποιο βαθμό αθέατες και περιθωριοποιημένες. Ο πάγιος συγκεντρωτισμός του ελληνικού Κεντρικού Κράτους, απονευρώνει την εμπράγματη περιφερειοποίηση της δημόσιας πολιτικής, άρα και την επίλυση χρόνιων ή και σύγχρονων προβλημάτων και προκλήσεων. Από την άλλη, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και δη η Περιφέρεια Κρήτης, έχει αποδείξει ότι μπορεί να αναλαμβάνει πρωτοβουλίες και να ανταποκρίνεται σε προσκλήσεις και ως εκ τούτου φαίνεται να απολαμβάνει αυξημένης (σε σχέση με το Κεντρικό Κράτος) εμπιστοσύνης από τους πολίτες. Τούτων δοθέντων, πέραν των ενεργειών και δράσεων στις οποίες προτείνεται να προβεί, με βάση τα ευρήματα της ποιοτικής έρευνας και οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά στο Παραδοτέο 3.1. Προτάσεις Παρεμβάσεων, μπορεί και να λειτουργήσει ως *prime mover* στην κατεύθυνση της ανάληψης πρωτοβουλιών για μεταρρυθμίσεις σε επίπεδο Κεντρικού Κράτους.

Η έρευνα αναδεικνύει ότι, προκειμένου να ενισχυθεί η βιώσιμη ανάπτυξη και η κοινωνική συνοχή, απαιτείται μια ολιστική, παραμετροποιημένη και συνεκτική στρατηγική. Αυτή είναι απαραίτητο να ενοποιεί την απλοποίηση των διαδικασιών, τη δημιουργία ψηφιακών εργαλείων πληροφόρησης, την παροχή, ερευνητικά- εδραιωμένης, κατάρτιση και αναβάθμισης-επικαιροποίησης δεξιοτήτων και την ενεργό συμμετοχή όλων των εταίρων— θεσμικών, επιχειρηματικών και κοινωνικών. Κεντρικό στοιχείο καθίσταται η ενδυνάμωση του κοινωνικού διαλόγου, τόσο σε περιφερειακό όσο και σε τομεακό επίπεδο, με στόχο τη διαμόρφωση πολιτικών που θα ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των επαγγελματιών και των εργαζομένων.

Ως επόμενο βήμα, με βάση τα ευρήματα της παρούσας ποιοτικής έρευνας (1^η Φάση) σε συνδυασμό με αυτά της πρωτογενούς ποσοτικής έρευνας (Π.1.2.), η Ερευνητική Ομάδα θα

προχωρήσει στη διαμόρφωση του αρχικού Προγράμματος- Πλαισίου Τομεακής Κατάρτισης, το οποίο θα αποτελείται από 5 τομεακά Υπό-Προγράμματα, (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές). Καθένα εξ αυτών θα περιλαμβάνει τις απαραίτητες θεματικές ενότητες (modules), οι οποίες θα απηχούν τα ευρήματα της διάγνωσης αναγκών σε clusters δεξιοτήτων και συνακόλουθα θα αντιστοιχούν σε set ήπιων-οριζόντιων (soft skills) και εξειδικευμένες- θεματικές (hard skills) δεξιότητες. Το Πρόγραμμα- Πλαίσιο αυτό (Π.3.2.), θα υποβληθεί (με βάση τα οριζόμενα από την Προγραμματική Σύμβαση) στην Περιφέρεια στις 31/12/2025.

Ο δεύτερος κύκλος της ποιοτικής έρευνας (Β' Φάση, το 2027), μεταξύ άλλων θα επισκοπήσει τις όποιες νέες αλλαγές- τάσεις στην αγορά εργασίας και τις επιπτώσεις αυτών, θα αξιολογήσει την πορεία υλοποίησης των προτεινόμενων παρεμβάσεων, που θα προκριθούν σε επίπεδο Περιφέρειας, θα επικαιροποιήσει τη διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες και θα απολήξει (μεταξύ άλλων) και στην ανάπτυξη α) ενός, επικαιροποιημένου και ερευνητικά εδραιωμένου πλαισίου προτεινόμενων παρεμβάσεων και προτάσεων πολιτικής και β) του επικαιροποιημένου Προγράμματος Στοχευμένης Τομεακής Κατάρτισης - Reskilling. Συγχρόνως θα καταβληθεί ακόμα μεγαλύτερη προσπάθεια για τη συμμετοχή ΡΟΜΑ και την αύξηση της συμμετοχής ΑμΕΑ στα FGs της δεύτερης φάσης. Παράλληλα, τα ποσοτικά δεδομένα που θα παραχθούν, σε συνδυασμό με τα εδώ αναλυτικά παρατιθέμενα, αναμένεται να ενισχύσουν τη στοχοθεσία των πολιτικών απασχόλησης και κατάρτισης. Η ολοκληρωμένη αυτή προσέγγιση, της ποιοτικής έρευνας, στοχεύει στο να μετατρέψει τα ερευνητικά ευρήματα σε απτά, πρακτικά εργαλεία σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών, συμβάλλοντας καθοριστικά στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής της Κρήτης. Αυτό άλλωστε επιτελείται και με την πρώτη φάση, καθώς τα ερευνητικά ευρήματα της ποιοτικής εξέβαλαν σε σειρά στοχευμένων προτάσεων παρεμβάσεων και συνακόλουθα πολιτικής, ανά μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας (βλ. αναλυτικά και Παραδοτέο 3.1).

.

.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Έντυπο πληροφόρησης συμμετεχόντων και ενήμερης συναίνεσης

A. ΕΝΤΥΠΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ

Τίτλος Ερευνητικού Έργου: «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης» (ΠΜΔΑΑΕ- ΚΑ 11519)

Ερευνητές/ τριες:

- Υπεύθυνος Ποιοτικής Έρευνας/ Αναπλ. Επιστημονικός Υπεύθυνος Ερευνητικού Έργου: *Νίκος Παπαδάκης*. Καθηγητής και Διευθυντής του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΕΤ) Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης. Διευθυντής του ΚΕΔΙΒΙΜ-Π.Κ. Μέλος του Επιστημονικού- Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του “Euro-Mediterranean Observatory ” του Universidad Rey Juan Carlos (URJC) της Ισπανίας
- Ερευνητής: *Γεράσιμος Κάρουλας*. Επίκουρος Καθηγητής Πολιτικής Μεταβολής και Ηγεσίας του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Μέλος του ΚΕΠΕΤ Πανεπιστημίου Κρήτης και Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ.
- Ερευνήτρια: *Γεωργία Δημάρη*. Διεθνολόγος και Διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης. Διδάσκουσα Μεταναστευτικής Πολιτικής στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Ερευνήτρια του ΚΕΠΕΤ του Πανεπιστημίου Κρήτης και Στέλεχος στο τμήμα R&D και στο τμήμα ευρωπαϊκών προγραμμάτων της εταιρείας ETAM ΑΕ
- Ερευνήτρια: *Μαρία Δρακάκη*. Κοινωνιολόγος και Διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης. Καθηγήτρια - Σύμβουλος στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ). Ερευνήτρια του ΚΕΠΕΤ του Πανεπιστημίου Κρήτης & Διδάσκουσα στο ΠΜΣ «Νέες Μορφές Εκπαίδευσης και Μάθησης» του ΤΕΠΑΕΣ του Πανεπιστημίου Αιγαίου.
- Ερευνητής: *Στέλιος Τζαγκαράκης*. Πολιτικός Επιστήμονας και Διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης. Διδάσκων Κοινωνικής Πολιτικής στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Field Manager του ΚΕΠΕΤ του Πανεπιστημίου Κρήτης και Policy Analyst στο Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ).

Χρηματοδότης: Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», Προτεραιότητα ‘5 - Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας’, με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, στο πλαίσιο της δράσης με τίτλο «Δράση 4.1.3 – Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας».

Έχετε προσκληθεί να συμμετάσχετε σε μία έρευνα που διεξάγεται από τον Καθηγητή Νίκο Παπαδάκη, (Αναπλ. Επιστημονικός Υπεύθυνος και Υπεύθυνος Ποιοτικής Έρευνας του Ερευνητικού Έργου), και τους ερευνητές Επ. Καθηγητή Γεράσιμο Κάρουλα, Δρ Γεωργία Δημάρη, Δρ Μαρία Δρακάκη και Δρ Στέλιο Τζαγκαράκη

Το έντυπο που κρατάτε στα χέρια σας θα σας δώσει πληροφορίες για την έρευνα προκειμένου να μπορείτε ενημερωμένα να αποφασίσετε για το αν θα συμμετέχετε ή όχι σε αυτή την έρευνα.

1. ΠΟΙΟΣ ΕΙΝΑΙ Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ;

Η συγκεκριμένη έρευνα διεξάγεται προκειμένου να διερευνηθούν αφενός η κατάσταση των πραγμάτων ως προς την αγορά εργασίας στην Κρήτη, και αφετέρου οι διαδικασίες που υπάρχουν αναφορικά με την προώθηση του διαλόγου, την επίλυση προβλημάτων και στην κατανόηση της εργασίας και της απασχόλησης στους 5 κρίσιμους τομείς οικονομικής δραστηριότητας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) της Κρήτης, με στόχο α) να αναδειχθούν στην Περιφέρεια Κρήτης πρακτικές επίλυσης προβλημάτων που αποσαφηνίζουν τους παράγοντες που διαιωνίζουν τις ανισότητες, την υποαπασχόληση, την ανεργία, την κοινωνική ευαλωτότητα, την εργασιακή επισφάλεια και την έλλειψη εφαρμογής του εργατικού δικαίου και των σχετικών νόμων, και β) να πραγματοποιηθεί στοχευμένη διάγνωση αναγκών (needs assessment) σε δεξιότητες ανά μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) στην Κρήτη.

Με βάση τα ευρήματα που θα προκύψουν από την ποιοτική έρευνα (focus groups/ομάδες εστίασης) σε συνδυασμό με τα ευρήματα των ποσοτικών ερευνών στο πλαίσιο υλοποίησης του Ερευνητικού Έργου «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης» (ΠΜΔΑΕ II), απώτερος στόχος είναι η παρακολούθηση της αγοράς εργασίας στην Κρήτη, με ιδιαίτερη έμφαση στους προαναφερθέντες κρίσιμους τομείς της οικονομίας της και η διαμόρφωση προτάσεων παρέμβασης για την Περιφέρεια Κρήτης (τόσο σε επίπεδο τομεακής κατάρτισης όσο και σε άλλα πεδία-τομείς πολιτικής).

2. ΠΟΙΟΣ ΣΥΜΜΕΤΕΧΕΙ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΓΙΑΤΙ ΕΧΩ ΠΡΟΣΚΛΗΘΕΙ;

Στην έρευνα αυτή έχουν προσκληθεί να συμμετέχουν άτομα ηλικίας από 18 ετών και άνω που είναι εργοδότες/τριες, εργαζόμενοι/ες, άνεργοι/ες και άλλα μέλη ευπαθών κοινωνικά ομάδων, καθώς και εκπρόσωποι παραγωγικών φορέων, επιμελητήριων κ.λπ. στην Κρήτη προκειμένου να πραγματοποιηθούν 5 ομάδες εστίασης (focus groups) (8-12 ατόμων κάθε focus group) στους μείζονες τομείς οικονομικής δραστηριότητας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) στην Κρήτη, σε κάθε έναν από τους 2 Κύκλους-Φάσεις της ποιοτικής έρευνας. Συγκεκριμένα, μέσω των στρατηγικών της θεωρητικής δειγματοληψίας και της δειγματοληψίας χιονοστιβάδας (snowball sampling) επελέγησαν εργοδότες/τριες, εργαζόμενοι/ες, άνεργοι/ες και άλλα μέλη ευπαθών κοινωνικά ομάδων, καθώς και εκπρόσωποι παραγωγικών φορέων, επιμελητήριων κ.λπ. από τις τέσσερις Περιφερειακές Ενότητες της Κρήτης με διαφορετικά, μεταξύ τους, δημογραφικά και άλλα χαρακτηριστικά, ώστε το δείγμα να είναι όσο γίνεται πιο αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού που εργάζονται ή δραστηριοποιούνται σε κάθε έναν από τους 5 κρίσιμους τομείς οικονομίας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) της Κρήτης. Ειδικότερα με βάση τον ερευνητικό σχεδιασμό οι διαφοροποιήσεις στα άτομα αφορούν 1) το φύλο, 2) το εκπαιδευτικό επίπεδο-μορφωτικό επίπεδο (low skilled, medium skilled, high skilled), 3) την ηλικία, 4) την Περιφερειακή Ενότητα στην οποία κατοικούν και εργάζονται, 5) το καθεστώς απασχόλησης (για τους εργαζόμενους/ες), 6) τον βαθμό εργασιακής επισφάλειας, 7) την χρονική διάρκεια της ανεργίας (για τους άνεργους/ες), καθώς και 8) τον βαθμό κοινωνικής ευαλωτότητας.

Σε κάθε ένα από τα 5 τομεακά focus groups θα συμμετέχουν και στελέχη από κυβερνητικούς οργανισμούς (Επιθεώρηση Εργασίας), ενώσεις εργαζόμενων, εκπρόσωποι εργοδοτών, εκπρόσωποι παραγωγικών φορέων,

επιμελητήρια και στελέχη της Περιφέρειας. Συν τοις άλλοις, σε κάθε έναν από τους 2 Κύκλους-Φάσεις της ποιοτικής έρευνας, η Περιφέρεια Κρήτης (δια της Διεύθυνσης Παιδείας, Απασχόλησης και Εμπορίου) θα ορίσει τους εκπροσώπους της σε καθένα από τα 5 τομεακά focus groups (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές), που θα διεξαχθούν ανά Κύκλο-Φάση της πρωτογενούς έρευνας, με βάση την Προγραμματική Σύμβαση μεταξύ του Πανεπιστημίου Κρήτης και της Περιφέρειας Κρήτης.

Εσείς έχετε προσκληθεί να συμμετέχετε στην έρευνα αυτή γιατί είστε ενήλικο άτομο, ηλικίας 18 ετών και άνω, ανήκετε στις προαναφερθείσες πληθυσμιακές ομάδες και εργάζεστε ή δραστηριοποιείστε σε ένα από του πέντε μείζονες τομείς οικονομικής δραστηριότητας της Κρήτης.

3. ΜΕ ΠΟΙΟ ΤΡΟΠΟ ΘΑ ΣΥΜΜΕΤΕΧΩ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; ΤΙ ΘΑ ΜΟΥ ΖΗΤΗΘΕΙ ΝΑ ΚΑΝΩ;

Αφού διαμορφωθεί το δείγμα σύμφωνα με τα κριτήρια ένταξης που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, θα πραγματοποιηθούν (σε κάθε Κύκλο-Φάση της Ποιοτικής Έρευνας), 5 ετερογενείς ομάδες εστίασης/focus groups (8-12 άτομα σε κάθε focus group). Η κάθε ομάδα εστίασης θα αφορά σε έναν από τους κρίσιμους τομείς οικονομικής δραστηριότητας της Κρήτης, δηλαδή στον Πρωτογενή Τομέα, στο Εμπόριο, στην Μεταποίηση, στον Τουρισμό και στις Κατασκευές. Ο εκτιμώμενος χρόνος διάρκειας της κάθε ομάδας εστίασης (η οποία θα διαρθρώνεται σε θεματικά πεδία και θα περιλαμβάνει μία σειρά γενικών ερωτήσεων ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας) κυμαίνεται από 1 ή και περισσότερες ώρες αν υπάρχει δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών στην ανοιχτή ομαδική συζήτηση. Η διεξαγωγή των ομάδων εστίασης (focus groups) θα γίνει σε χώρο και χρόνο που θα επιλεγεί από τον Υπεύθυνο της Ποιοτικής Έρευνας σε συνεργασία με την Περιφέρεια Κρήτης και σε συνεννόηση μαζί σας, προκειμένου να διευκολυνθεί η συμμετοχή σας στην ποιοτική έρευνα, με την προϋπόθεση ότι διασφαλίζονται οι απαραίτητες συνθήκες για την ομαλή διεξαγωγή των ομάδων εστίασης.

Καθώς σας έχει ζητηθεί να συμμετάσχετε στις ομάδες εστίασης (focus groups), θα θέλαμε να σας δώσουμε μερικές βασικές πληροφορίες για αυτές, ώστε να έχετε μια πληρέστερη εικόνα για τη διαδικασία διεξαγωγής των focus groups.

Οι ομάδες εστίασης (focus groups) αποτελούν συνήθως υβρίδια με χαρακτηριστικά συζήτησης και συνέντευξης, και παρουσιάζουν μεγάλο βαθμό ευελιξίας, επιτρέποντας την αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών. Πρόκειται, ουσιαστικά για ανοιχτή ομαδική συζήτηση, η οποία διεξάγεται από τον/την ερευνητή/τρια για μία ή και περισσότερες ώρες. Κατά συνέπεια, οι ομάδες εστίασης παράγουν και, συνακόλουθα, συλλέγουν δεδομένα από ομάδες ατόμων (συμμετέχοντες/ουσες), και, μετέπειτα, κατά την διάρκεια της ανάλυσης των δεδομένων δίνεται έμφαση στην δυναμική της ομάδας.

Μεταξύ των πλεονεκτημάτων των ομάδων εστίασης είναι ότι:

- i. διευρύνεται το εύρος, καθώς συλλέγονται δεδομένα από πολλά ερευνητικά υποκείμενα (συμμετέχοντες/ουσες στις ομάδες εστίασης) συγχρόνως μέσα σε ένα πλαίσιο αλληλεπίδρασης.
- ii. Οι δυναμικές που αναπτύσσονται στην ομάδα, συμβάλλουν στο να γίνει εστίαση στα πιο σημαντικά θέματα, διευκολύνοντας, έτσι, στο να αποτιμηθεί η έκταση στην οποία υπάρχει μια κοινή άποψη.
- iii. Οι συμμετέχοντες/ουσες στην ομάδα εστίασης ενδυναμώνονται και μπορούν να κάνουν σχόλια με τα δικά τους λόγια. Ενώ, συγχρόνως, παρακινούνται από τις σκέψεις και τα σχόλια των άλλων μελών της ομάδας.
- iv. Η συμμετοχή σε ομάδες εστίασης μπορεί να ενισχύσει την συμβολή στην έρευνα ατόμων, τα οποία δεν επιθυμούν να δώσουν ατομική συνέντευξη ή δεν συνηθίζουν να συμμετέχουν σε έρευνες.

ν. Η συζήτηση στο πλαίσιο διεξαγωγής μίας ομάδας εστίασης (focus group) μπορεί να κινηθεί σε θέματα ταμπού καθώς δύναται οι πιο τολμηροί από τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να κατευθύνουν τη συζήτηση σε τέτοια θέματα και να προσφέρουν αμοιβαία υποστήριξη.

Μέσω της διεξαγωγής των ομάδων εστίασης, θα αναζητηθούν περαιτέρω πληροφορίες-γνώσεις και η έμφαση θα δοθεί στη «βιωματική εμπειρία» των συμμετεχόντων/ουσών με στόχο να αναδειχθούν ζητήματα που αφορούν στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση στην Κρήτη ανά τομέα οικονομικής δραστηριότητας, πρακτικές επίλυσης προβλημάτων σε σχέση με παραμέτρους που αναπαράγουν τις ανισότητες, την υποαπασχόληση, την ανεργία, την κοινωνική ευαλωτότητα, την εργασιακή επισφάλεια και την έλλειψη εφαρμογής του εργατικού δικαίου και των σχετικών νόμων, αλλά και να πραγματοποιηθεί διάγνωση αναγκών σε δεξιότητες ανά μείζονα τομέα οικονομικής δραστηριότητας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) στην Κρήτη.

Στις ομάδες εστίασης που θα πραγματοποιηθούν δεν θα χρησιμοποιηθεί ένα τυποποιημένο ερωτηματολόγιο. Θα έχουν διαμορφωθεί θεματικές ενότητες σχετικών με το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας με ανοικτού τύπου ερωτήσεις, που θα παρέχουν ευελιξία στις απαντήσεις και στην αλληλεπίδραση μεταξύ των συμμετεχόντων/ουσών. Έτσι, κατά τη διάρκεια διεξαγωγής της ομάδας εστίασης, δίνεται η δυνατότητα να αναδειχθούν και άλλα θέματα και ζητήματα που εσείς κρίνετε σημαντικά και ως εκ τούτου να προστεθούν και άλλες ερωτήσεις.

Οι ερωτήσεις που θα σας απευθύνουμε (στους/στις συμμετέχοντες/ουσες κάθε ομάδας εστίασης) είναι: ανοικτές, ερωτήσεις γνώμης και ερωτήσεις επεξεργασίας. Οι ανοικτές ερωτήσεις επιτρέπουν στους/στις συμμετέχοντες/ουσες (δηλαδή εσάς) να αναπτύξει τις απαντήσεις τους με μεγάλο βαθμό ελευθερίας χωρίς ιδιαίτερους προκαθορισμούς από τον/την ερευνητή/τρια. Οι ερωτήσεις γνώμης αποσκοπούν στη διερεύνηση των στάσεων και των αντιλήψεων των συμμετεχόντων/ουσών για τα υπό εξέταση ζητήματα. Οι ερωτήσεις επεξεργασίας ενθαρρύνουν τους/τις συμμετέχοντες/ουσες να αναφέρουν περισσότερες λεπτομέρειες για ζητήματα που προκύπτουν κατά τη διάρκεια των ομάδων εστίασης.

Αν συμφωνήσετε να λάβετε μέρος σε αυτήν την έρευνα, θα σας ζητηθεί να συμμετάσχετε σε μία ανοικτή ομαδική συζήτηση, ζητώντας κατ' αρχάς να μας απαντήσετε σε ορισμένα ερωτήματα αναφορικά με τα κοινωνικο-δημογραφικά χαρακτηριστικά σας, (όνομα, ηλικία, εργασιακή κατάσταση, οικογενειακή κατάσταση, εκπαιδευτικό-μορφωτικό επίπεδο κ.λπ.), και έπειτα καταθέτοντας την άποψή σας και συζητώντας με τους/τις άλλους συμμετέχοντες/ουσες για μία σειρά από ζητήματα που αφορούν:

- i. στην κατάσταση των πραγμάτων που έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση στην Κρήτη και στην Ελλάδα εν γένει,
- ii. στην απασχόληση, στις εργασιακές συνθήκες και στην εργασιακή επισφάλεια (γενικά και ειδικότερα για τον τομέα οικονομικής δραστηριότητας που εργάζεστε ή επιθυμείτε να (επαν)ενταχθείτε,
- iii. στην ανεργία και στα αίτια της ανεργίας (αφορά στα άνεργα άτομα)
- iv. στην εκπαίδευση, στις δεξιότητες και στις ευκαιρίες/δυνατότητες για κατάρτιση και επιμόρφωση κ.λπ.

Στο σημείο αυτό θα θέλαμε να επισημάνουμε ότι μπορείτε να παραλείψετε οποιαδήποτε ερώτηση/θεματική ενότητα δεν νιώθετε άνετα να απαντήσετε, ή να πείτε την άποψή σας στο πλαίσιο διεξαγωγής των ομάδων εστίασης

4. ΠΟΙΟΣ ΩΦΕΛΕΙΤΑΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ; Ή ΕΧΩ ΚΑΠΟΙΟ ΟΦΕΛΟΣ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Δεν υπάρχουν κάποια άμεσα οφέλη για σας από τη συμμετοχή σας στην έρευνα αυτή. Ωστόσο, η συμβολή σας στη μελέτη είναι σημαντική γιατί ελπίζουμε ότι θα μπορέσουμε με τα ερευνητικά ευρήματα που θα προκύψουν και τη νέα γνώση που θα δημιουργηθεί, να αναλυθεί ο τρόπος λειτουργίας, των συνθηκών, των στρεβλώσεων, των δυνατοτήτων και αδυναμιών της αγοράς εργασίας στην Περιφέρεια Κρήτης καθώς και να προσδιοριστούν οι ανάγκες κατάρτισης και εκπαίδευσης του εργατικού δυναμικού. Επίσης, βάσει των ευρημάτων που θα προκύψουν θα επιχειρηθεί να αναδειχθούν οι ιδιαιτερότητες/ συνθήκες πρόσβασης των ευάλωτων κοινωνικά ομάδων στην αγορά εργασίας και στην κατάρτιση, στοχεύοντας στην άμβλυνση των ανισοτήτων και της κοινωνικής περιθωριοποίησης των συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων. Έτσι, με βάση τα ερευνητικά ευρήματα της συγκεκριμένης πρωτογενούς ποιοτικής έρευνα αλλά και της ποσοτικής έρευνας του Ερευνητικού Έργου θα συγκροτηθούν προτάσεις παρέμβασης για την Περιφέρεια Κρήτης (τόσο σε επίπεδο τομεακής κατάρτισης όσο και σε άλλα πεδία-τομείς πολιτικής), λαμβάνοντας υπόψη τη συνολική εικόνα αλλά και τις επιδιώξεις των ενδιαφερόμενων μερών, σε κάθε έναν από του πέντε κρίσιμους τομείς οικονομικής δραστηριότητας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) στην Κρήτη. Για όλους τους παραπάνω λόγους, η συμβολή/συμμετοχή σας στην έρευνα, είναι ιδιαίτερα σημαντική για εμάς

5. ΥΠΑΡΧΟΥΝ ΚΙΝΔΥΝΟΙ (Η ΚΟΣΤΟΣ/ΕΠΙΒΑΡΥΝΣΗ) ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΜΟΥ ΣΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Δεν υπάρχει κανένας ενδεχόμενος κίνδυνος που να σχετίζεται με την διεξαγωγή της συγκεκριμένης έρευνας. Η συμμετοχή σας στην έρευνα δεν συνεπάγεται κάποιο κόστος ή επιβάρυνση για σας, εκτός από τον χρόνο που θα διαθέσετε για τη συμμετοχή σας σε αυτή.

6. ΥΠΟΧΡΕΟΥΜΑΙ ΝΑ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΩ;

Η συμμετοχή σας στην έρευνα είναι απολύτως εθελοντική. Μπορείτε να αρνηθείτε να συμμετάσχετε χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία. Αν όμως δεχτείτε να συμμετάσχετε σας παρακαλούμε να διαβάσετε προσεκτικά το έντυπο που έχετε στα χέρια σας, να το κρατήσετε και να υπογράψετε το έντυπο συναίνεσης. Ακόμη και αφού δεχτείτε να συμμετάσχετε μπορείτε να αλλάξετε γνώμη ανά πάσα στιγμή και να αποχωρήσετε από την έρευνα χωρίς καμία αιτιολογία ή δικαιολογία και χωρίς καμία συνέπεια για σας. Σε αυτή την περίπτωση μπορείτε να ζητήσετε να διαγραφούν τα δεδομένα και οι πληροφορίες που έχουμε συλλέξει για σας. Το αίτημά σας για διαγραφή των πληροφοριών που μας δώσατε μπορεί να ικανοποιηθεί: α) για τον 1^ο Κύκλο-Φάση της Ποιοτικής Έρευνας του Έργου μέχρι και τις 31/05/2025 (δηλ. 1 μήνα πριν από την προθεσμία υποβολής του Παραδοτέου 2.1 «Έκθεση ευρημάτων εναρκτήριας Ποιοτικής Έρευνας»), και β) για τον 2^ο Κύκλο-Φάση της Ποιοτικής έρευνας του Έργου μέχρι και τις 30/11/2027 (δηλ. 1 μήνα πριν από την προθεσμία υποβολής του Παραδοτέου 2.2 «Έκθεση ευρημάτων καταληκτικής Ποιοτικής Έρευνας»).

Τα προσωπικά σας δεδομένα μπορούν να διαγραφούν ανά πάσα στιγμή. Στην περίπτωση που επιθυμείτε να διαγραφούν τα προσωπικά σας δεδομένα ή οι πληροφορίες που μας δώσατε μπορείτε να επικοινωνήσετε είτε με τον Υπεύθυνο της Ποιοτικής Έρευνας του Ερευνητικού Έργου, Καθηγητή Νίκο Παπαδάκη, αποστέλλοντας σχετικό μήνυμα στο e-mail papadakn@uoc.gr ή καλώντας στο τηλ. επικοινωνίας: 2831077561. Είτε με τους Ερευνητές Δρ. Στέλιο Τζαγκαράκη (e-mail sttvaz@yahoo.gr, τηλ. επικοινωνίας: 6977172470 και Δρ. Μαρία Δρακάκη (e-mail drakakim@gmail.com, τηλ. επικοινωνίας: 6973313478).

7. ΠΩΣ ΘΑ ΔΙΑΦΥΛΑΧΘΕΙ Η ΙΔΙΩΤΙΚΟΤΗΤΑ ΜΟΥ;

Στο πλαίσιο της έρευνας στην οποία καλείστε να λάβετε μέρος θα συγκεντρώσουμε παρακάτω προσωπικά και κοινωνικο-δημογραφικά δεδομένα που αφορούν το πρόσωπό σας [όνομα και επώνυμο, στοιχεία επικοινωνίας και ηλεκτρονική διεύθυνση (e-mail), ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, ακριβές επάγγελμα και θέση εργασίας, έτη ανεργίας (για τους/τις άνεργους/ες συμμετέχοντες/ουσες) και αντιστοίχως δεδομένα όπως εκπαιδευτικό-μορφωτικό επίπεδο, οικονομική κατάσταση, τόπος κατοικίας (όχι διεύθυνση, αλλά π.χ. Πόλη και Νομός) και αν μένετε μόνοι/ες ή με τις οικογένειές σας]. Τα δεδομένα αυτά δεν θα γνωστοποιηθούν σε τρίτους και πρόσβαση σε αυτά θα έχουν μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας. Τα δεδομένα αυτά είναι απαραίτητα για την έρευνα, αλλά και για να είμαστε σε θέση να επικοινωνήσουμε μαζί σας, σε περίπτωση που χρειαστεί, όπως και για να μπορέσουμε να συλλέξουμε στοιχεία αναφορικά με βασικά θέματα που θα αναλυθούν στην έρευνα. Θα θέλαμε να σας διαβεβαιώσουμε ότι τα προσωπικά δεδομένα που προαναφέρθηκαν είναι τα ελάχιστα που θα μπορούσαμε να ζητήσουμε για να καταστεί δυνατή η εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων σχετικά με τα διερευνώμενα ζητήματα. Θα συλλέξουμε τις πληροφορίες που θα μας δώσετε με τη χρήση ομάδων εστίασης (focus groups).

Όλες οι ομάδες εστίασης θα ηχογραφηθούν και θα αποθηκευθούν με τη μορφή ψηφιακών αρχείων ήχου mp3 σε υπολογιστή. Στη συνέχεια θα γίνει κατά λέξη απομαγνητοφώνηση των focus groups (verbatim transcription) και επεξεργασία τους και θα δημιουργηθούν ψηφιακά αρχεία κειμένων (αρχεία docx), τα οποία επίσης θα αποθηκευθούν σε υπολογιστή καθώς και σε έντυπα αρχεία κειμένων (απομαγνητοφωνημένες ομάδες εστίασης). Δεν θα υπάρξει καμία συνέπεια για εσάς από την εν λόγω επεξεργασία των δεδομένων, ούτε θα σας ζητηθεί κάτι άλλο στο μέλλον αναφορικά με τα στοιχεία που παρείχατε.

Οι πληροφορίες που θα μας δώσετε θα ψευδοανωνυμοποιηθούν/κωδικοποιηθούν με τέτοιον τρόπο ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά σας σε τρίτους. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τις τεχνικές της ποιοτικής έρευνας, σε κάθε ομάδα εστίασης (focus group) θα δοθεί σε κάθε συμμετέχοντα/ουσα ψευδώνυμο (μόνο το όνομα και όχι ψευδο-επώνυμο) ώστε να μην είναι δυνατόν να αποκαλυφθεί η ταυτότητά τους σε τρίτους. Επιπροσθέτως, σε κάθε ομάδα εστίασης θα δοθεί ένας κωδικός που θα αντιστοιχεί σε κάθε έναν από τους 5 μείζονες τομείς οικονομικής δραστηριότητας (Πρωτογενής Τομέας, Εμπόριο, Μεταποίηση, Τουρισμός, Κατασκευές) (Α, Β, Γ, Δ, Ε για τους πέντε κρίσιμους τομείς οικονομικής δραστηριότητας της ποιοτικής έρευνας), καθώς και ένας σειριακός αριθμητικός κωδικός. Επί παραδείγματι, η ομάδα εστίασης για τον Πρωτογενή Τομέα θα έχει κωδικό Α.1. και στα ερευνητικά υποκείμενα που θα συμμετέχουν στο εν λόγω focus group θα δοθούν ψευδώνυμα.

Επίσης πουθενά δεν θα εμφανίζονται προσωπικά τους δεδομένα (π.χ. ονοματεπώνυμο, e-mail κ.λπ. ούτως ώστε να καθίσταται αδύνατη η αναγνώριση-ταυτοποίηση τους. Επιπροσθέτως, η ταυτότητα των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνα δεν θα αποκαλυφθεί σε πιθανές δημοσιεύσεις, παρουσιάσεις ή επιστημονικές αναφορές που θα προκύψουν από τη συγκεκριμένη μελέτη. Δικαιώματα πρόσβασης στα δεδομένα θα έχουν μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας που θα συμμετάσχουν στην πρωτογενή ποιοτική έρευνα (που δεσμεύονται με ενυπόγραφη δήλωση εχεμύθειας), πράγμα απαραίτητο για την επεξεργασία των δεδομένων.

Τα μέλη της ερευνητικής ομάδας της πρωτογενούς ποιοτικής έρευνας δεσμεύονται ότι θα τηρήσουν την εμπιστευτικότητα όλων των πληροφοριών που θα μας δώσετε. Αν και θα ζητήσουμε από τους συμμετέχοντες σε κάθε focus group να μην αποκαλύψουν πληροφορίες που θα έρθουν σε γνώση τους στο πλαίσιο της έρευνας δεν μπορούμε να εγγυηθούμε την τήρηση της εμπιστευτικότητας από όλους. Προκειμένου όμως να διασφαλίσουμε κατά το δυνατόν την τήρηση της εμπιστευτικότητας εκ μέρους όλων σας καλούμε να δεσμευτείτε α) ότι δεν θα αποκαλύψετε πληροφορίες που ήρθαν σε γνώση σας στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας β) ακόμη κι αν κοινοποιήσετε ή χρησιμοποιήσετε πληροφορίες που ήρθαν σε γνώση σας στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας δεν θα αναφέρετε ούτε το όνομα ούτε άλλα στοιχεία της ταυτότητας των άλλων προσώπων που συμμετείχαν στην έρευνα και γ) δεν θα αναφέρετε ότι λάβατε αυτές τις πληροφορίες κατά τη συμμετοχή σας στην εν λόγω έρευνα.

Δικαίωμα πρόσβασης στα δεδομένα και δικαίωμα επεξεργασίας τους έχουν αποκλειστικά και μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας της ποιοτικής έρευνας, ενώ η κατάρτιση του προφίλ όλων των συμμετεχόντων/ουσών από τους/τις ερευνητές/τριες θα γίνει με βάση τη διαδικασία ψευδοανωνυμοποίησης που περιγράφηκε παραπάνω, ώστε να καθίσταται αδύνατη η αναγνώριση και ταυτοποίησή σας. Τα μέλη της ερευνητικής ομάδας έχουν ήδη υπογράψει Δήλωση Εχεμύθειας μέσω της οποίας εκφράζουν ρητά τη δέσμευσή τους να διαφυλάξουν τον απόρρητο χαρακτήρα δεδομένων και πληροφοριών που θα περιέλθουν στην αντίληψή τους στο πλαίσιο της συμμετοχής τους στο συγκεκριμένο ερευνητικό έργο. Ουδείς άλλος θα έχει πρόσβαση στα προσωπικά δεδομένα, παρά μόνο (π.χ. στην περίπτωση της πιστοποίησης από εξωτερικούς αξιολογητές και εφόσον ζητηθεί) στα ψευδοανωνυμοποιημένα/κωδικοποιημένα δεδομένα. Στην απίθανη περίπτωση που, παρόλα τα μέτρα που έχουν ληφθεί για την προστασία της ανωνυμίας και της ιδιωτικότητάς σας, η ερευνητική ομάδα αντιληφθεί ότι τα πραγματικά σας στοιχεία έγιναν γνωστά σε τρίτους, θα ενημερωθείτε άμεσα από τον Υπεύθυνο της Ποιοτικής Έρευνας και Υπεύθυνο Επεξεργασίας Δεδομένων, Αναπλ. Επιστημονικό Υπεύθυνο του έργου Καθηγητή Νίκο Παπαδάκη (e-mail: papadakn@uoc.gr και τηλέφωνο επικοινωνίας: 2831077561).

Όλα τα έντυπα και ηλεκτρονικά αρχεία που θα περιλαμβάνουν τα δεδομένα σας καθώς και τα παραδοτέα της έρευνας θα φυλάσσονται στην Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας του Πανεπιστημίου Κρήτης (της οποίας Επιστημονικά Υπεύθυνος είναι ο Καθηγητής Βαγγέλης Τζουβελέκας και Μέλος του Επιστημονικού Συμβουλίου ο Αναπλ. Ε.Υ. του Έργου και Υπεύθυνος της Ποιοτικής Έρευνας Καθηγητής Νίκος Παπαδάκης). Η Μονάδα Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας στεγάζεται στο Κέντρο Ερευνών και Μελετών του Πανεπιστημίου Κρήτης, και συγκεκριμένα στο Κτίριο Δ, το οποίο διέπεται από κανόνες ασφαλείας (ήτοι σε όλα τα κτίρια και σε κάθε αίθουσα του ΚΕΜΕ έχει εγκατασταθεί συναγερμός, ενώ αξίζει να επισημανθεί ότι υπάρχει η δυνατότητα αυτόνομης όπλισης και αφόπλισης του συναγερμού στους χώρους που έχει παραχωρήσει η Διοίκηση του ΚΕΜΕ στους/στις Διευθυντές/ντριες των Ερευνητικών Κέντρων και Ερευνητικών Εργαστηρίων που έχουν ενταχθεί στο ΚΕΜΕ, για τη στέγαση των Ερευνητικών Κέντρων και Εργαστηρίων τους). Πιο συγκεκριμένα τα αρχεία που θα περιλαμβάνουν τις ομάδες εστίασης σε έντυπη μορφή (απομαγνητοφωνημένες) θα φυλάσσονται σε κλειδωμένο συρτάρι στο γραφείο του Καθηγητή Βαγγέλη Τζουβελέκα, Ε.Υ. της Μονάδας Ερευνών Αγοράς και Επιχειρηματικότητας στο ΚΕΜΕ.

Όλα τα πρωτογενή αρχεία της έρευνας θα φέρουν έναν κωδικό. Ένα κύριο κλειδί που συνδέει τα ονόματα με τους κωδικούς θα διατηρείται σε ξεχωριστή και ασφαλή τοποθεσία σε άλλο χώρο του Πανεπιστημίου Κρήτης. Όλα τα ηλεκτρονικά αρχεία (συμπεριλαμβανομένων όλων των τύπων ηλεκτρονικών αρχείων που

χρησιμοποιούνται, όπως ηχητικά αρχεία των ομάδων εστίασης και αρχεία docx με τα απομαγνητοφωνημένα focus groups) που περιέχουν αναγνωρίσιμες πληροφορίες θα προστατεύονται με κωδικό πρόσβασης. Οποιοσδήποτε υπολογιστής (προσωπικοί υπολογιστές του Υπεύθυνου της Ποιοτικής Έρευνας, Καθηγητή Νίκου Παπαδάκη και των μελών της ερευνητικής ομάδας που θα συμμετέχουν στην ποιοτική έρευνα) φιλοξενεί τέτοια αρχεία έχει ήδη προστασία με κωδικό πρόσβασης για να εμποδίσει την πρόσβαση από μη εξουσιοδοτημένους χρήστες. Μόνο τα μέλη της ερευνητικής ομάδας της ποιοτικής έρευνας θα έχουν πρόσβαση στους κωδικούς πρόσβασης.

Αφού ολοκληρωθεί η υλοποίηση του Ερευνητικού Έργου, τα αρχεία της έρευνας/δεδομένα που αφορούν προσωπικά δεδομένα θα φυλαχθούν για 4 χρόνια (για το ενδεχόμενο πιστοποίησης του φυσικού αντικείμενου από το χρηματοδότη και οποιονδήποτε μελλοντικό έλεγχο, καθώς πρόκειται για έργο ΕΣΠΑ). Πιο συγκεκριμένα, θα διατηρηθούν για το χρονικό διάστημα μέχρι τις 31/12/2031, μετά το πέρας του οποίου θα καταστραφούν.

Τα δεδομένα και οι πληροφορίες που θα μας δώσετε μπορεί να χρησιμοποιηθούν στο μέλλον σε παρόμοια έρευνα (δευτερογενής χρήση δεδομένων). Σε μια τέτοια περίπτωση σάς διαβεβαιώνουμε ότι θα τηρηθούν και πάλι οι δεοντολογικοί κανόνες που αφορούν ζητήματα εχεμύθειας και εμπιστευτικότητας καθώς και όλες οι διαδικασίες που αναφέρθηκαν παραπάνω σχετικά με την προστασία των προσωπικών σας δεδομένων και τη διασφάλιση της ιδιωτικότητάς σας.

Αποτελέσματα αυτής της έρευνας πρόκειται να χρησιμοποιηθούν σε επιστημονικές δημοσιεύσεις και ανακοινώσεις σε συνέδρια. Τα αποτελέσματα θα παρουσιαστούν σε συνοπτική μορφή και το όνομα ή η ταυτότητά σας δεν θα μπορούν να προσδιοριστούν με κανένα τρόπο, σε καμία δημοσίευση και συνεδριακή ανακοίνωση.

8. ΠΟΙΟΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΙ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

Η έρευνα αυτή χρηματοδοτείται από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», Προτεραιότητα '5 - Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας', με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, στο πλαίσιο της δράσης με τίτλο «Δράση 4.1.3 – Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας».

9. ΠΟΙΟΣ ΕΧΕΙ ΕΓΚΡΙΝΕΙ ΑΥΤΗ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ;

«Η έρευνα έχει λάβει έγκριση από την Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης με αρ. πρωτ. 105/14.06.2024».

10. ΜΕ ΠΟΙΟΝ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΗΣΩ ΓΙΑ ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΕΥΝΑ

Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με την έρευνα μπορείτε να επικοινωνήσετε με τον Αναπλ. Επιστημονικό Υπεύθυνο του Ερευνητικού Έργου και Υπεύθυνο της Ποιοτικής Έρευνας Καθηγητή Νίκο Παπαδάκη (e-mail: papadakn@uoc.gr και τηλ. επικοινωνίας: 2831077561) και με τους Ερευνητές: Δρ. Μαρία Δρακάκη (e-mail: drakakim@gmail.com και τηλ. επικοινωνίας: 6973313478) και Δρ. Στέλιο Τζαγκαράκη (e-mail: sttvaz@yahoo.gr και τηλ. επικοινωνίας: 6977172470).

11. ΠΟΥ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΥΠΟΒΑΛΩ ΠΑΡΑΠΟΝΑ Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΕΣ;

Για οποιαδήποτε παράπονα ή καταγγελίες σχετικά με τη διεξαγωγή της έρευνας μπορείτε να προσφύγετε στην Επιτροπή Ηθικής και Δεοντολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης ehde@uoc.gr. Για οποιαδήποτε καταγγελία σχετικά με τη διαχείριση των προσωπικών σας δεδομένων μπορείτε να απευθύνεστε στην Υπεύθυνη Επεξεργασίας Προσωπικών Δεδομένων του Πανεπιστημίου Κρήτης (dpo@uoc.gr) και σε κάθε περίπτωση στην Αρχή Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα (complaints@dpa.gr).

B. ΕΝΤΥΠΟ ΕΝΗΜΕΡΗΣ ΣΥΝΑΙΝΕΣΗΣ

Τίτλος: «Περιφερειακός Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας Περιφέρειας Κρήτης» (ΠΜΔΑΑΕ)

Ερευνητής/ες:

- Υπεύθυνος Ποιοτικής Έρευνας/ Αναπλ. Επιστημονικός Υπεύθυνος Ερευνητικού Έργου: Νίκος Παπαδάκης. Καθηγητής και Διευθυντής του Κέντρου Πολιτικής Έρευνας και Τεκμηρίωσης (ΚΕΠΕΤ) Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης Πανεπιστημίου Κρήτης. Διευθυντής του ΚΕΔΙΒΙΜ-Π.Κ. Μέλος του Επιστημονικού- Εκπαιδευτικού Συμβουλίου του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) και Μέλος της Επιστημονικής Επιτροπής του “Euro-Mediterranean Observatory ” του Universidad Rey Juan Carlos (URJC) της Ισπανίας
- Ερευνητής: Γεράσιμος Κάρουλας. Επίκουρος Καθηγητής Πολιτικής Μεταβολής και Ηγεσίας του Τμήματος Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Μέλος του ΚΕΠΕΤ Πανεπιστημίου Κρήτης και Επιστημονικός Συνεργάτης του ΙΜΕ/ΓΣΕΒΕΕ.
- Ερευνήτρια: Γεωργία Δημάρη. Διεθνολόγος και Διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης. Διδάσκουσα Μεταναστευτικής Πολιτικής στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Ερευνήτρια του ΚΕΠΕΤ του Πανεπιστημίου Κρήτης και Στέλεχος στο τμήμα R&D και στο τμήμα ευρωπαϊκών προγραμμάτων της εταιρείας ETAM ΑΕ
- Ερευνήτρια: Μαρία Δρακάκη. Κοινωνιολόγος και Διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης. Καθηγήτρια -Σύμβουλος στο Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (ΕΑΠ). Ερευνήτρια του ΚΕΠΕΤ του Πανεπιστημίου Κρήτης & Διδάσκουσα στο ΠΜΣ «Νέες Μορφές Εκπαίδευσης και Μάθησης» του ΤΕΠΑΕΣ του Πανεπιστημίου Αιγαίου.
- Ερευνητής: Στέλιος Τζαγκαράκης. Πολιτικός Επιστήμονας και Διδάκτωρ Πολιτικής Επιστήμης. Διδάσκων Κοινωνικής Πολιτικής στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Κρήτης. Field Manager του ΚΕΠΕΤ του Πανεπιστημίου Κρήτης και Policy Analyst στο Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης (ΕΚΤ).

Χρηματοδότης:

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΚΡΗΤΗ», Προτεραιότητα ‘5 - Προώθηση της Κοινωνικής Ένταξης και Καταπολέμηση της Φτώχειας’, με συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+, στο πλαίσιο της δράσης με τίτλο «Δράση 4.1.3 – Περιφερειακός Μηχανισμός

Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας».

Παρακαλούμε συμπληρώστε τα αντίστοιχα τετραγωνίδια για να δηλώσετε συναίνεση

Έχω διαβάσει και έχω κατανοήσει το περιεχόμενο του Εντύπου Πληροφόρησης **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Μου δόθηκε αρκετός χρόνος για να αποφασίσω αν θέλω να συμμετέχω σε αυτή τη συζήτηση **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Έχω λάβει ικανοποιητικές εξηγήσεις για τη διαχείριση των προσωπικών μου δεδομένων **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Καταλαβαίνω ότι η συμμετοχή μου είναι εθελοντική και μπορώ να αποχωρήσω οποιαδήποτε στιγμή χωρίς να δώσω εξηγήσεις και χωρίς καμία συνέπεια **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Κατανοώ ότι αν αποχωρήσω από την έρευνα τα δεδομένα μου θα καταστραφούν **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Κατανοώ ότι δεν θα αποκαλύψω πληροφορίες που ήρθαν σε γνώση μου στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας **ΝΑΙ** ☐ **ΟΧΙ** ☐

Κατανοώ ότι ακόμη κι αν κοινοποιήσω ή χρησιμοποιήσω πληροφορίες που ήρθαν σε γνώση μου στο πλαίσιο της συγκεκριμένης έρευνας δεν θα αναφέρω ούτε το όνομα ούτε άλλα στοιχεία της ταυτότητας των άλλων προσώπων που συμμετείχαν στην έρευνα	ΝΑΙ	☐	ΟΧΙ	☐
Κατανοώ ότι δεν θα αναφέρω ότι έλαβα αυτές τις πληροφορίες κατά τη συμμετοχή μου στην εν λόγω έρευνα	ΝΑΙ	☐	ΟΧΙ	☐
Κατανοώ ότι μπορώ να ζητήσω να καταστραφούν οι πληροφορίες που έδωσα στο πλαίσιο της έρευνας μέχρι 31/05/2025 (για τον 1 ^ο Κύκλο-Φάση της Ποιοτικής Έρευνας και μέχρι 30/11/2027 (για τον 2 ^ο Κύκλο-Φάση της Ποιοτικής Έρευνας)	ΝΑΙ	☐	ΟΧΙ	☐
Γνωρίζω με ποιόν μπορώ να επικοινωνήσω αν επιθυμώ περισσότερες πληροφορίες για την έρευνα	ΝΑΙ	☐	ΟΧΙ	☐
Γνωρίζω σε ποιόν μπορώ να απευθυνθώ για παράπονα ή καταγγελίες	ΝΑΙ	☐	ΟΧΙ	☐
Γνωρίζω σε ποιόν μπορώ να απευθυνθώ για να ασκήσω τα δικαιώματά μου	ΝΑΙ	☐	ΟΧΙ	☐

Ονοματεπώνυμο συμμετέχοντος:	
Υπογραφή	Ημερομηνία
Ονοματεπώνυμο ερευνητή:	
Υπογραφή	Ημερομηνία