

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΣΤΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΥΠΟΚΙΝΗΣΗΣ ΕΥΡΩΠΑΙΩΝ
ΠΟΛΙΤΩΝ ΓΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΤΗΣ
ΚΡΙΣΗΣ

Βουγιουκλάκη Αικατερίνη

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στα Οικονομικά της Εκπαίδευσης

Πειραιάς, Οκτώβριος 2020

UNIVERSITY OF PIRAEUS
DEPARTMENT OF ECONOMICS



MASTER PROGRAM IN
ECONOMICS OF EDUCATION

EUROPEAN CIVIL SOCIETY PRODUCTS FOR WORK
IN GREECE OF CRISIS

BY

Vougiouklaki Aikaterini

Master Thesis submitted to the Department of Economics of the University of Piraeus in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts in Economics of Education

Piraeus, Greece, October 2020

Στην οικογένειά μου

Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Οικονομικά της Εκπαίδευσης, του τμήματος Οικονομικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς. Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου, κυρία Χατζηδήμα Σταματίνα, για όλη την πολύτιμη βοήθεια και την υποστήριξη που μου πρόσφερε, καθώς και τον χρόνο που διέθεσε, με σκοπό την εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας

Οι Παράγοντες Υποκίνησης Ευρωπαϊών Πολιτών για Εργασία στην Ελλάδα της Κρίσης

Σημαντικοί Όροι: Παράγοντες υποκίνησης, ευρωπαίοι πολίτες, εργασία στην Ελλάδα, χώρα προέλευσης

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη στοχεύει στη μελέτη των παραγόντων υποκίνησης των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξεύρεση εργασίας στην Ελλάδα μετά την κρίση στην Ευρώπη. Οι ανθρωπίνι πόροι είναι οι πιο σημαντικοί πόροι ενός οργανισμού, στην απόδοση των οποίων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό και η επιτυχία και απόδοση ενός οργανισμού, ειδικότερα σε περιόδους κρίσεων (Armstrong, 2006, Johanson, 2009). Η προσέλκυση υποψήφιων εργαζόμενων για απασχόληση σε έναν οργανισμό εξαρτάται τόσο από εσωτερικούς-οργανωσιακούς, όσο και σε εξωτερικούς παράγοντες. Σε περιόδους κρίσεων και γενικότερης αβεβαιότητας, οι εργαζόμενοι κατά κύριο λόγο επιδιώκουν να εργαστούν σε οργανισμούς που διακρίνονται για τη συνέπεια και σταθερότητά τους μέσα στο χρόνο (Kernisky, 1997).

Πιο συγκεκριμένα, η διπλωματική εργασία αποτελείται από το θεωρητικό μέρος, στο οποίο αναλύεται η έννοια του ανθρώπινου δυναμικού, η πολύτιμη σημασία της ορθής διαχείρισης του, καθώς και οι πηγές προσέλκυσης προσωπικού, όπως και οι παράγοντες που επηρεάζουν τη προσέλκυση προσωπικού. Επιπλέον, μελετώνται τα αίτια εμφάνισης της οικονομικής κρίσεως, όπως και η κατάσταση που επικρατεί στην Ευρωζώνη, αλλά και στην Ελλάδα, η αγορά εργασίας και οι προοπτικές για αύξηση της απασχόλησης, καθώς επίσης και οι προσλήψεις εργατικού δυναμικού από την Ευρωπαϊκή Ένωση σε ελληνικές επιχειρήσεις.

Όσον αφορά το πρακτικό μέρος, αρχικά αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας, εξηγώντας και αιτιολογώντας την επιλογή της κάθε μεθόδου. Έπειτα, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της πρωτογενούς έρευνας που πραγματοποιήθηκε και αναλύονται τα ερευνητικά ευρήματα. Τέλος, συνοψίζονται τα κύρια ευρήματα της έρευνας, εξάγονται τα κυριότερα συμπεράσματα, τα οποία προέκυψαν από την έρευνα, καθώς και προτάσεις για μελλοντική έρευνα.

European Civil Society Products for Work In Greece of Crisis

Keywords: Motivation factors, European citizens, work in Greece, country of origin, economic crisis

Abstract

The present study aims to study the motivating factors of the citizens of the European Union for searching work in Greece after the crisis in Europe. Human resources are the most important resources of an organization, the performance of which largely depends on the success and performance of an organization, especially in times of crisis (Armstrong, 2006, Johanson, 2009). Attracting prospective employees to work in an organization depends on both internal and external factors. In times of crisis and general uncertainty, workers primarily seek to work in organizations that are distinguished for their consistency and stability over time (Kernisky, 1997).

More specifically, the dissertation consists of the theoretical part, in which the concept of human resources is analyzed, the valuable importance of its proper management, as well as the sources of staff recruitment, as well as the factors that affect staff recruitment. In addition, the causes of the economic crisis are being studied, as well as the situation prevailing in the Eurozone, but also in Greece, the labor market and the prospects for increasing employment, as well as hiring workers from the European Union in Greek companies.

Regarding the practical part, the methodology of the research is first analyzed, explaining and justifying the choice of each method. Then, the results of the initial research that was carried out are presented and the research findings are analyzed. Finally, the main findings of the research are summarized, the main conclusions are drawn, which emerged from the research, as well as suggestions for future research.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη	ix
Abstract.....	xi
Κατάλογος Πινάκων	xv
Κατάλογος Διαγραμμάτων	xvii

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

1.1 Εισαγωγή	1
1.2 Το Ανθρώπινο Δυναμικό και η Διαχείρισή του	3
1.3 Η Σημασία του Ανθρώπινου Δυναμικού και της Ορθής Διαχείρισής του.....	4
1.4 Διαδικασία και Πηγές Προσέλκυσης Προσωπικού.....	6
1.5 Οργανωσιακοί Παράγοντες Προσέλκυσης Προσωπικού.....	7
1.6 Παράγοντες στη Χώρα Προσέλκυσης Προσωπικού	9
1.7 Ανακεφαλαίωση	11

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Εισαγωγή	13
2.2 Αίτια εμφάνισης της κρίσης.....	13
2.3 Τρέχουσα πραγματικότητα στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη	15
2.4 Αγορά εργασίας και προοπτικές για αύξηση της απασχόλησης.....	16
2.4.1 Η σημασία της επαγγελματικής κατάρτιση σε περιόδους οικονομικής κρίσεως	18
2.5 Προσλήψεις εργατικού δυναμικού από Ε.Ε. σε ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση....	20
2.6 Ανακεφαλαίωση	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

3.1 Εισαγωγή	23
3.2 Μέθοδος δειγματοληψίας.....	23
3.3 Πληθυσμός και μέγεθος δείγματος	24

3.4 Ανάλυση του ερωτηματολογίου της έρευνας.....	25
3.4.1 Δημογραφικά Στοιχεία Πολιτών.....	25
3.4.2 Στοιχεία σχετικά με την εργασία στην Ελλάδα	30
3.4.3 Απόψεις των πολιτών, σχετικά με την εργασία τους στην Ελλάδα.....	38
3.5 Ανακεφαλαίωση	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	54
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	57

Κατάλογος Πινάκων

Πίνακας 3.1: Φύλο.....	25
Πίνακας 3.2: Ηλικία.....	26
Πίνακας 3.3: Οικογενειακή Κατάσταση.....	27
Πίνακας 3.4: Μορφωτικό Επίπεδο.....	28
Πίνακας 3.5: Χώρα Προέλευσης.....	28
Πίνακας 3.6: Γλώσσα Επικοινωνίας.....	29
Πίνακας 3.7: Εισόδημα.....	30
Πίνακας 3.8: Επάγγελμα.....	31
Πίνακας 3.9: Έτη Εργασίας.....	32
Πίνακας 3.10: Ασφάλιση.....	32
Πίνακας 3.11: Καθεστώς Παραμονής.....	33
Πίνακας 3.12: Εγκατάλειψη Χώρα Προέλευσης.....	34
Πίνακας 3.13: Εγκατάσταση στην Ελλάδα.....	35
Πίνακας 3.14: Ώρες Εργασίας.....	36
Πίνακας 3.15: Υπερωρίες.....	37
Πίνακας 3.16: Πληρωμή Υπερωριών.....	37
Πίνακας 3.17: Βαθμός Ικανοποίησης από Εργασία.....	38
Πίνακας 3.18: Βαθμός Ικανοποίησης Προσδοκιών.....	39
Πίνακας 3.19: Βαθμός Ικανοποίησης από Απολαβές.....	40
Πίνακας 3.20: Βαθμός Ικανοποίησης από Φορείς.....	41
Πίνακας 3.21: Διαβίωση στην Ελλάδα.....	42
Πίνακας 3.22: Προσόντα.....	43
Πίνακας 3.23: Ανεργία.....	44
Πίνακας 3.24: Κάρτα Ανεργίας.....	44
Πίνακας 3.25: Επιδοτούμενα Προγράμματα.....	45
Πίνακας 3.26: Απόψεις για εργασία στην Ελλάδα.....	46

Κατάλογος Διαγραμμάτων

Διάγραμμα 3.1: Φύλο	26
Διάγραμμα 3.2: Ηλικία.....	26
Διάγραμμα 3.3: Οικογενειακή Κατάσταση.....	27
Διάγραμμα 3.4: Μορφωτικό Επίπεδο.....	28
Διάγραμμα 3.5: Χώρα Προέλευσης.....	29
Διάγραμμα 3.6: Γλώσσα Επικοινωνίας	29
Διάγραμμα 3.7: Εισόδημα.....	30
Διάγραμμα 3.8: Επάγγελμα	31
Διάγραμμα 3.9: Έτη Εργασίας.....	32
Διάγραμμα 3.10: Ασφάλιση.....	33
Διάγραμμα 3.11: Καθεστώς Παραμονής.....	34
Διάγραμμα 3.12: Εγκατάλειψη Χώρα Προέλευσης	35
Διάγραμμα 3.13: Εγκατάσταση στην Ελλάδα	36
Διάγραμμα 3.14: Ώρες Εργασίας	36
Διάγραμμα 3.15: Υπερωρίες.....	37
Διάγραμμα 3.16: Πληρωμή Υπερωριών.....	38
Διάγραμμα 3.17: Βαθμός Ικανοποίησης από Εργασία.....	39
Διάγραμμα 3.18: Βαθμός Ικανοποίησης Προσδοκιών	40
Διάγραμμα 3.19: Βαθμός Ικανοποίησης από Απολαβές.....	41
Διάγραμμα 3.20: Βαθμός Ικανοποίησης από Φορείς	42
Διάγραμμα 3.21: Διαβίωση στην Ελλάδα.....	42
Διάγραμμα 3.22: Προσόντα	43
Διάγραμμα 3.23: Ανεργία.....	44
Διάγραμμα 3.24: Κάρτα Ανεργίας	45
Διάγραμμα 3.25: Επιδοτούμενα Προγράμματα	45
Διάγραμμα 3.26: Απόψεις για εργασία στην Ελλάδα.....	49

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ

1.1 Εισαγωγή

Στόχος της διπλωματικής αυτής διατριβής είναι να μελετήσει τους παράγοντες υποκίνησης των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εξεύρεση εργασίας στην Ελλάδα μετά την κρίση στην Ευρωζώνη. Οι ανθρώπινοι πόροι είναι οι πιο σημαντικοί πόροι ενός οργανισμού, στην απόδοση των οποίων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η επιτυχία και απόδοση ενός οργανισμού, ειδικότερα σε περιόδους κρίσεων (Armstrong, 2006, Johanson, 2009). Η προσέλκυση υποψήφιων εργαζόμενων για απασχόληση σε έναν οργανισμό εξαρτάται τόσο από εσωτερικούς- οργανωσιακούς, όσο και σε εξωτερικούς παράγοντες. Συνοπτικά, οι οργανωσιακοί παράγοντες περιλαμβάνουν παράγοντες όπως η αποτελεσματικότητα των πηγών εύρεσης προσωπικού, η προσφορά θετικών όρων εργασίας, η διαχείριση ανθρώπινων πόρων και η ορθή παρακίνησή τους (Aravamudhan, 2009). Σε περιόδους κρίσεων και γενικότερης αβεβαιότητας, οι εργαζόμενοι κατά κύριο λόγο επιδιώκουν να εργαστούν σε οργανισμούς που διακρίνονται για τη συνέπεια και σταθερότητά τους μέσα στο χρόνο (Kernisky, 1997). Όσον αφορά τους εξωτερικούς παράγοντες, οι συνθήκες εργασίας και οι οικονομικές-πολιτικές-κοινωνικές συνθήκες σε μια χώρα, οι μέσες απολαβές και προοπτικές εξέλιξης, το εργασιακό νομοθετικό πλαίσιο και οι κρατικές παροχές στους εργαζόμενους, όπως επίσης και η συνάφεια των συνθηκών διαβίωσης, της κουλτούρας και του τρόπου ζωής με αυτά των υποψηφίων εργαζόμενων αποτελούν σημαντικούς παράγοντες προσέλκυσης εργαζόμενων σε μια ξένη χώρα (Johanson, 2009).

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα εκδηλώθηκε από το δεύτερο μισό του 2008 και κυρίως τις αρχές του 2009 και την έπληξε σημαντικά, λόγω της γενικότερης οικονομικής ρευστότητας που χαρακτήριζε την Ελλάδα επί σειρά ετών (Karyotis & Gerodimos, 2015). Για την εξυγίανση της χώρας από την κρίση λήφθηκαν σκληρά μέτρα λιτότητας, οδηγώντας την Ελλάδα στην πιο μακρά περίοδο συνεχούς ύφεσης που έχει διανύσει ποτέ μια αναπτυγμένη καπιταλιστική χώρα (Oxenford & Chryssogelos, 2018). Σήμερα, 10 χρόνια μετά την έναρξη της οικονομικής κρίσης, η κατάσταση είναι σαφώς καλύτερη, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρωζώνη γενικότερα. Όμως, λόγω των δύσκολων οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών που έχουν

διαμορφωθεί εδώ και 10 χρόνια, η Ελλάδα είναι η λιγότερο ελκυστική χώρα για εργασία για εργαζόμενους από την Ευρωπαϊκή Ένωση (Καθημερινή, 2017) Στο σύνολο των ασφαλισμένων 90,64% έχουν Ελληνική υπηκοότητα, 1,77% προέρχονται από άλλη χώρα της Ε.Ε. και 7,59% από χώρα εκτός Ε.Ε. (Star, 2019).

Λαμβάνοντας υπόψη το συνοπτικό θεωρητικό υπόβαθρο που αναπτύχθηκε παραπάνω, θεωρήθηκε ως πολύ σημαντικό να αναλυθούν οι παράγοντες που οδηγούν υποψήφιους εργαζόμενους από την Ε.Ε. να επιλέξουν την Ελλάδα για τον επόμενο σταθμό εργασίας τους. Όντως, δεδομένου ότι το ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί τη σημαντικότερη μορφή πόρων ενός οργανισμού, είναι πολύ σημαντικό να αναλυθούν οι παράγοντες εκείνοι που είναι δυνατόν να προσελκύσουν υποψήφιους εργαζόμενους να ζητήσουν απασχόληση σε συγκεκριμένους οργανισμούς και συγκεκριμένες χώρες. Η επιλογή της Ελλάδας, πέρα από το προσωπικό ενδιαφέρον για τη χώρα, στηρίχθηκε και στο ότι αποτελεί τη χώρα που «χτυπήθηκε» από την κρίση όσο καμία άλλη, με αποτέλεσμα να έχουν αλλοιωθεί σημαντικά οι οικονομικές, κοινωνικές, πολιτικές και εργασιακές συνθήκες στη χώρα. Θεωρήθηκε, λοιπόν, ως πολύ σημαντικό και ενδιαφέρον να εξεταστούν οι παράγοντες εκείνοι που θα μπορούσαν να προσελκύσουν υποψήφιους από το εξωτερικό σε μια χώρα με αυτά τα χαρακτηριστικά, όπως έχουν διαμορφωθεί στην Ελλάδα από το 2009 και μετά. Τα ερευνητικά ευρήματα αναμένεται να αποτελέσουν σημαντικό οδηγό για την Ελλάδα και τους αρμόδιους φορείς της, σε ό,τι αφορά την προσπάθεια που πρέπει να γίνει, ώστε, παρά τις δυσκολίες, να διαμορφωθούν οι συνθήκες αυτές, ώστε η χώρα να γίνει πιο ελκυστική για υποψήφιους εργαζόμενους με δεξιότητες από το εξωτερικό. Παράλληλα, τα ερευνητικά ευρήματα αναμένεται να είναι πολύ σημαντικά και ενδιαφέροντα και για τις διοικήσεις και τα διευθυντικά στελέχη των οργανισμών στην Ελλάδα, ώστε να αναπτύξουν τα χαρακτηριστικά και τις συνθήκες εκείνες που θα καταστήσουν τους οργανισμούς τους ως ελκυστικούς για εργαζόμενους από το εξωτερικό, παρότι λειτουργούν στην Ελλάδα της κρίσης.

Το θεωρητικό μέρος της διπλωματικής εργασίας αποτελείται από δύο κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο παραθέτει το θεωρητικό πλαίσιο περί ανθρώπινου δυναμικού και της διαχείρισής του, καθώς ανάλυση της έννοιας της προσέλκυσης ανθρώπινου δυναμικού γενικά, ενώ γίνεται συγκεκριμένη αναφορά στους παράγοντες που καθιστούν την εργασία ως ελκυστική σε μια ξένη χώρα, τόσο σε οργανωσιακό, όσο και σε εθνικό – κοινωνικό επίπεδο. Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στην ειδικότερη περίπτωση της Ελλάδας, κάνοντας μια ιστορική αναδρομή για την οικονομική κρίση του 2009, αλλά και παραθέτοντας στοιχεία για την

απασχόληση εργαζόμενων από άλλες χώρες της Ε.Ε. στην Ελλάδα. Όσον αφορά το πρακτικό μέρος, το πρώτο κεφάλαιό του αποτελεί το κεφάλαιο της μεθοδολογίας, καθώς και την παρουσίαση των αποτελεσμάτων. Στο κεφάλαιο αυτό περιγράφεται η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τη διεξαγωγή της πρωτογενούς έρευνας, προβάλλοντας τους λόγους που οδήγησαν στην επιλογή συγκεκριμένων ερευνητικών μεθόδων. Επίσης, στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα ερευνητικά ευρήματα, τα οποία και αναλύονται με βάση τους ερευνητικούς στόχους και το θεωρητικό υπόβαθρο που αναπτύσσεται στο θεωρητικό μέρος. Η διπλωματική εργασία κλείνει με τα συμπεράσματα, όπου συνοψίζονται τα ερευνητικά ευρήματα και αναλύονται τα κύρια αποτελέσματα που προκύπτουν από αυτά.

1.2 Το Ανθρώπινο Δυναμικό και η Διαχείρισή του

Προτού αναλυθεί η σπουδαιότητα του ανθρώπινου δυναμικού και της διαχείρισής του για τους οργανισμούς, θα ήταν πρωτίστως δόκιμο να περιγραφεί η έννοια του ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και το τι ακριβώς περιλαμβάνει η διαχείρισή του στους κόλπους ενός οργανισμού. Μέσα στα πλαίσια αυτά, ως ανθρώπινο δυναμικό νοείται ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται σε έναν οργανισμό. Υπεύθυνο για τη διαχείρισή του είναι το Τμήμα Διοίκησης – Διαχείρισης Προσωπικού (Human Resource – HR Department). Το εν λόγω τμήμα είναι υπεύθυνο για όλες τις επιμέρους διαδικασίες και πολιτικές-στρατηγικές που αφορούν τη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού (Mathis & Jackson, 2003). Πιο συγκεκριμένα, τα στελέχη του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού έχει μια πληθώρα καθηκόντων, όπως η εύρεση και επιλογή προσωπικού, ο σχεδιασμός των αναγκών θέσεων εργασίας, η εκπόνηση των κανόνων λειτουργίας και συμπεριφοράς των εργαζόμενων, η διανομή του προσωπικού σε ανάλογες θέσεις εργασίας, ανάλογα με τις επιχειρησιακές ανάγκες και τις γνώσεις και δεξιότητες των εργαζόμενων, η μισθοδοσία και ο γενικότερος σχεδιασμός του προγράμματος αμοιβών, η αξιολόγηση της απόδοσης των εργαζόμενων και η γενικότερη παρακίνησή της είναι μερικά μόνο από τα πολλά καθήκοντα του τμήματος διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού. Παράλληλα, τα στελέχη του τμήματος είναι υπεύθυνα να διασφαλίσουν και το ότι ο οργανισμός λειτουργεί στα πλαίσια του εκάστοτε εργασιακού νομοθετικού πλαισίου, όπως επίσης και να διασφαλίσουν πως τηρείται ισονομία, ισότητα και ηθική ανάμεσα στα μέλη του οργανισμού (Τερζίδης & Τζωρτζάκης, 2004). Πιο σημαντικά ακόμη, το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού είναι υπεύθυνο και για την εκπαίδευση του

προσωπικού, είτε άμεσα με το σχεδιασμό και υλοποίηση ενδοεπιχειρησιακών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, είτε έμμεσα με την εγγραφή και συμμετοχή των εργαζόμενων σε σεμινάρια και άλλου είδους εξωτερικά εκπαιδευτικά προγράμματα. Σε κάθε περίπτωση, σημαντική είναι και εδώ η διανομή του προσωπικού σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, ώστε να εξασφαλίζεται ότι οι νεότεροι σε ηλικία και προϋπηρεσία εργαζόμενοι μαθαίνουν δίπλα στους πιο έμπειρους (Bassi & McMurrer, 1998).

Με άλλα λόγια, και όπως ειπώθηκε και παραπάνω, το τμήμα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι αυτό που ασχολείται με ο,τιδήποτε αφορά τους ανθρώπους ενός οργανισμού, είτε σε επίπεδο εσωτερικής λειτουργίας και συμπεριφοράς, είτε σε επίπεδο εναρμονισμού με τη νομοθεσία και τους εξωτερικούς παράγοντες της αγοράς (Colligs & Wood, 2009). Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ πως η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού είναι απαραίτητη ανεξάρτητα από το μέγεθος των εταιριών και τη δομή τους. Όντως, η διαχείριση θεμάτων που αφορούν το ανθρώπινο δυναμικό ενός οργανισμού θα πρέπει να γίνεται, ανεξάρτητα από το αν ο οργανισμός είναι τέτοιου μεγέθους που να στοιχειοθετείται η δημιουργία τμήματος ανθρώπινου δυναμικού με πολλά ή λιγότερα στελέχη, αν ο οργανισμός απασχολεί έναν μόνο υπεύθυνο ανθρώπινου δυναμικού, ή ακόμη και αν μια επιχείρηση είναι μικρή και ατομική, με τον ιδιοκτήτη να ασχολείται με όλα τα επιμέρους θέματα, μαζί και αυτά των λίγων εργαζόμενων που διαθέτει και απασχολεί (O'Sullivan, 2014).

1.3 Η Σημασία του Ανθρώπινου Δυναμικού και της Ορθής Διαχείρισής του

Όπως διαφαίνεται από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στην προηγούμενη ενότητα, η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού αποτελεί έναν άκρως σημαντικό επιχειρησιακό άξονα και τομέα. Κατ' αρχάς, οι ανθρώπινοι πόροι είναι οι πιο σημαντικοί πόροι ενός οργανισμού, με την επιτυχία και απόδοσή του να εξαρτάται άμεσα από την απόδοση των ανθρώπινων πόρων του (Armstrong, 2006). Όντως, η ακαδημαϊκή βιβλιογραφία και τα ευρήματα προηγούμενων ερευνών υποστηρίζουν και επιβεβαιώνουν σε μεγάλο βαθμό τη συσχέτιση μεταξύ απόδοσης και ικανοποίησης των εργαζόμενων και απόδοσης του οργανισμού τους στο σύνολό τους. Για παράδειγμα, οι Jacobs & Washington (2003) διεξήγαγαν βιβλιογραφική επισκόπηση, προκειμένου να εξετάσουν τη συσχέτιση μεταξύ ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και οργανωσιακής απόδοσης. Σύμφωνα με τα ευρήματά τους, η σχέση μεταξύ ορθής διαχείρισης και ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού είναι τόσο δυνατή, που είναι καθολικά αποδεκτή

από πληθώρα προηγούμενων ερευνητικών ευρημάτων, ενώ έχει καθιερωθεί και στο πλαίσιο των οργανισμών σε ολόκληρο τον πλανήτη. Στο ίδιο μήκος κύματος, η Bartel (2004) διεξήγαγε έρευνας σε δείγμα υπαλλήλων σε τραπεζικούς οργανισμούς και βρήκε πως η απόδοση των καταστημάτων των τραπεζών είναι απόλυτα συνυφασμένη με την ικανοποίηση των εργαζόμενων με τις αποδοχές τους, τις πρόσθετες παροχές, την συμπεριφορά των προϊστάμενων και γενικότερα με όλα όσα έχουν να κάνουν με τα ατομικά εργασιακά τους καθήκοντα και δικαιώματα. Παράλληλα, οι Schuler & Jackson (2014) συμπέραναν στα πλαίσια της βιβλιογραφικής επισκόπησης που διεξήγαγαν πως η σχέση μεταξύ διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και οργανωσιακής απόδοσης αναφέρεται όχι μόνο στην κερδοφορία και την οικονομική απόδοση γενικότερα, αλλά στη γενικότερη επιχειρησιακή απόδοση, που εκτείνεται από την ομαλή καθημερινότητα των εργαζόμενων μέχρι την αποτελεσματική εξυπηρέτηση των πελατών.

Πέραν των παραπάνω, δεδομένα προκύπτει από την προηγούμενη ενότητα πως η ορθή διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού είναι σημαντική, αφού είναι πολλά τα επιμέρους καθήκοντα των στελεχών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, στην ορθή διαχείριση των οποίων στηρίζουν οι οργανισμοί την εύρυθμη λειτουργία τους. Με άλλα λόγια, και εκτός των παραμέτρων της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που αφορούν τη συμπεριφορά, την παρακίνηση, την ικανοποίηση και κατ' επέκταση την απόδοση των εργαζόμενων, αναλύθηκε νωρίτερα πως τα στελέχη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι υπεύθυνα και για τη λειτουργία του οργανισμού με βάση τις εκάστοτε εργασιακές νομοθεσίες. Αυτό προστατεύει τους οργανισμούς από το να έχουν νομικά προβλήματα τόσο απέναντι στους εκάστοτε κρατικούς φορείς, όσο και απέναντι στους ίδιους τους εργαζόμενους, οι οποίοι θα μπορούσαν να κινηθούν νομικά εναντίον των οργανισμών τους, σε περίπτωση που διαπιστώσουν παρατυπίες αναφορικά με τα έννομα ή ηθικά δικαιώματα που έχουν στο χώρο εργασίας τους (Brown, 2004).

Ειδικότερα σε δύσκολες περιόδους, όπως π.χ. σε περιόδους σημαντικών αλλαγών ή κρίσεων, είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει ορθή διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού, ειδικά σε ό,τι αφορά τη διαχείριση της αυτοπεποίθησης των εργαζόμενων και την παρακίνησή τους να διατηρούν την απόδοσή τους σε υψηλά επίπεδα (Johanson, 2009). Όντως, όπως αναφέρεται και από τους Brewster & Mayhofer (2013), οι περίοδοι κρίσεων, ανεξάρτητα από το είδος των κρίσεων και τους παράγοντες που τις έχουν προκαλέσει, είναι περίοδοι ειδικών χειρισμών σε όλα τα επίπεδα. Κατά τις περιόδους αυτές δεδομένα υπάρχει πίεση σε βαθμό που συχνά

δοκιμάζονται η υπομονή και οι αντοχές των εργαζόμενων, ενώ είναι δυνατόν να υπάρχουν και σημαντικές αλλαγές, οι οποίες μπορεί να αλλάξουν σημαντικά τα όσα έχουν συνηθίσει οι εργαζόμενοι στο εργασιακό περιβάλλον τους μέχρι το χρονικό εκείνο σημείο. Κατά κανόνα, οι εργαζόμενοι τείνουν να αντιδρούν σε οργανωσιακές αλλαγές που πλήττουν τα δικαιώματα και συμφέροντά τους, ή αλλαγές που επιφέρουν μεγαλύτερη εργασιακή πίεση, ακόμη και αν αυτό αναμένεται να έχει θετικό αντίκτυπο μακροπρόθεσμα (Gratton, 2000).

Σε περιόδους, λοιπόν, σαν και αυτές που περιγράφονται παραπάνω, ο ρόλος των υπεύθυνων διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού είναι ακόμη πιο σημαντικός, αφού προτεραιότητα αποτελεί να μην επηρεαστεί η ομαλή λειτουργία και απόδοση των εργαζόμενων. Η σωστή εσωτερική επικοινωνία, η ενδυνάμωση και παρακίνηση των εργαζόμενων, η εκ νέου προσφορά κινήτρων υψηλότερης απόδοσης και η κατά το δυνατόν ηπιότερη προσαρμογή στα νέα δεδομένα είναι μερικές μόνο από τις πτυχές της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που επιστρατεύονται, ώστε να διασφαλιστεί η συνέχιση της ικανοποίησης και υψηλής αποδοτικότητας των εργαζόμενων (Briscoe et al., 2012).

1.4 Διαδικασία και Πηγές Προσέλκυσης Προσωπικού

Η προσέλκυση προσωπικού αποτελεί το πρώτο στάδιο για τη διαδικασία πρόσληψης εργαζόμενων σε έναν οργανισμό. Πιο συγκεκριμένα, ως προσέλκυση προσωπικού νοείται η διαδικασία κατά την οποία ένας οργανισμός προσελκύει υποψηφίους εργαζόμενους, προκειμένου να καλυφθεί μια θέση εργασίας. Είναι και αυτή η διαδικασία μια από τις πολλές πτυχές της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες αναλύθηκαν και στο προηγούμενο κεφάλαιο (Conaty & Charan, 2011). Δεδομένης της σπουδαιότητας του ανθρώπινου δυναμικού για έναν οργανισμό, η ορθή προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού είναι και αυτή πολύ σημαντική. Όντως, όπως αναλύθηκε και νωρίτερα, η απόδοση των οργανισμών εξαρτάται από την απόδοση των εργαζόμενων. Προκειμένου η απόδοση των εργαζόμενων να είναι υψηλή, θα πρέπει – μεταξύ άλλων – οι εργαζόμενοι να έχουν και τις κατάλληλες δεξιότητες. Μέσα στα πλαίσια αυτά, είναι σημαντικό για τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού να προσελκύουν τους κατάλληλους υποψηφίους, ώστε να καλύψουν τις κατάλληλες για αυτούς θέσεις εργασίας. Παράλληλα, είναι σημαντικό και να προσελκύνονται υποψήφιοι εργαζόμενοι, οι οποίοι όχι μόνο θα έχουν τις απαιτούμενες δεξιότητες για να εκπληρώσουν τα απαιτούμενα καθημερινά

καθήκοντά τους, αλλά και θα ταιριάζουν με τη φιλοσοφία, την κουλτούρα, τις στρατηγικές και τις προσδοκίες του οργανισμού (Jackson et al., 2014).

Η προσέλκυση εργαζόμενων σε έναν οργανισμό γίνεται με δύο τρόπους, δηλαδή είτε μέσω εσωτερικών πηγών, είτε εξωτερικών. Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη περίπτωση μια κενή θέση εργασίας μπορεί να καλυφθεί από το υπάρχον προσωπικό, από συστάσεις του υπάρχοντος προσωπικού, ή από πρώην εργαζόμενους. Οι παραπάνω αυτές πηγές χαρακτηρίζονται ως εξωτερικές, καθώς σχετίζονται άμεσα με τον οργανισμό και τα στελέχη του δεν χρειάζεται να συνεργαστούν με εξωτερικά μέρη, προκειμένου να βρουν εργαζόμενους για να καλύψουν μια θέση. Στη δεύτερη περίπτωση, τα στελέχη διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού αναζητούν νέους εργαζόμενους από εξωτερικές πηγές, όπως γραφεία εύρεσης εργασίας, δεξαμενές εύρεσης προσωπικού από πανεπιστήμια και άλλα εκπαιδευτικά ιδρύματα, ή απευθείας κάλεσμα στους υποψηφίους μέσω αγγελίας σε περιοδικά, εφημερίδες και ιστοσελίδες εύρεσης εργασίας (Zarei & Wong, 2014). Όπως είναι αυτονόητο, η προσέλκυση εργαζόμενων από εσωτερικές πηγές εμπεριέχει σχετικά μικρότερο ρίσκο, καθώς στην περίπτωση αυτή τα στελέχη που είναι υπεύθυνα για τη στελέχωση μιας επιχείρησης είτε γνωρίζουν ήδη τους υποψηφίους, είτε έχουν ήδη συστάσεις από τους οικείους τους. Ειδικά στην περίπτωση που η κάλυψη μιας θέσης γίνεται από στελέχη που εργάζονται ή εργάζονταν στον οργανισμό, το ρίσκο είναι ακόμη μικρότερο, γιατί είναι δεδομένο πως οι υποψήφιοι που θα συλληχθούν τουλάχιστον θα γνωρίζουν τη φιλοσοφία, την κουλτούρα και τον τρόπο λειτουργίας του οργανισμού (Breagh, 2016).

Στα πλαίσια των στόχων της διπλωματικής αυτής διατριβής, ιδιαίτερη σημασία έχει να αναλυθούν οι παράγοντες εκείνοι που προσελκύουν τους εργαζόμενους να αλλάξουν χώρα και να ζήσουν και να εργαστούν σε μια ξένη χώρα και έναν οργανισμό που λειτουργεί. Κατά κανόνα, οι υποψήφιοι εργαζόμενοι επιλέγουν να εργαστούν σε μια συγκεκριμένη ξένη χώρα με βάση είτε παράγοντες που αφορούν τη χώρα αυτή, είτε παράγοντες που αφορούν ένα συγκεκριμένο οργανισμό που τυχαίνει να δραστηριοποιείται σε μια συγκεκριμένη χώρα. Οι παράγοντες αυτοί αναλύονται στις ενότητες που ακολουθούν.

1.5 Οργανωσιακοί Παράγοντες Προσέλκυσης Προσωπικού

Λαμβάνοντας πρώτα υπόψη τους οργανωσιακούς παράγοντες, η αποτελεσματικότητα των πηγών εύρεσης προσωπικού καθορίζουν και το βαθμό στον οποίο ένας οργανισμός καθίσταται

ως ελκυστικός για υποψηφίους εργαζόμενους. Σε αυτό προφανώς συνεισφέρει και πάλι η ορθή εκτέλεση των καθηκόντων του τμήματος διαχείρισης προσωπικού στον τομέα αυτό. Ειδικότερα, η ορθή, ακριβής και ελκυστική περιγραφή των θέσεων εργασίας αποτελεί επιπλέον κίνητρο για την προσέλκυση εργαζόμενων σε έναν οργανισμό. Με άλλα λόγια, όσο πιο ελκυστική είναι η περιγραφή μιας θέσης εργασίας, αλλά και κυρίως όσο πιο λεπτομερής, ξεκάθαρη και κατανοητή είναι, τόσο πιο ελκυστικός καθίσταται ένας οργανισμός, καθώς οι υποψήφιοι εργαζόμενοι γνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό εκ των προτέρων τι ακριβώς πρόκειται να ζητηθεί από αυτούς, αλλά και τι πρόκειται να προσφερθεί σε αυτούς σε επίπεδο αποδοχών, παροχών και συνθηκών εργασίας (Mathis & Jackson, 2006).

Πέραν των παραπάνω, σε γενικές γραμμές, ένας οργανισμός αποτελεί πόλο έλξης για υποψηφίους, εφόσον είναι γνωστός για τη προσφορά θετικών όρων εργασίας σε όλους τους τομείς, όπως είναι οι οικονομικές απολαβές, τα πρόσθετα προνόμια και το εργασιακό περιβάλλον. Κατά μία έννοια, και εδώ είναι σημαντικές οι εσωτερικές πηγές προσέλκυσης προσωπικού και κυρίως οι πρώην και νυν εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν τη δυνατότητα να δώσουν ακριβείς πληροφορίες σε γνωστούς τους υποψηφίους αναφορικά με το πρόκειται να αντιμετωπίσουν σε έναν οργανισμό (Ulrich, 1998). Σε κάθε περίπτωση, οι οργανισμοί που προσέχουν σε όλους τους τομείς το ανθρώπινο δυναμικό τους αποκτούν θετική φήμη, όπως αυτή προκύπτει από τους ίδιους τους εργαζόμενους, τους αναλυτές της αγοράς και τα μέσα μαζικής επικοινωνίας. Από τα παραπάνω προκύπτει και πως είναι πολύ σημαντική η διαχείριση ανθρώπινων πόρων στο να καθίσταται ένας οργανισμός ως ελκυστικός για τους εργαζόμενους. Όντως, όπως διάχτυα προκύπτει από την έως τώρα ανάλυση, οι εργαζόμενοι κατά κανόνα αναζητούν να εργαστούν σε οργανισμούς όπου οι συνθήκες εργασίας και τα προνόμιά τους σε όλους τους τομείς είναι το κατά δυνατόν περισσότερο ευνοϊκά για αυτούς (Aravamudhan, 2009)

Σε συνάρτηση με τις θεωρίες παρακίνησης των εργαζόμενων, μια επιχείρηση θεωρείται ως ελκυστική για τους εργαζόμενους, ανάλογα με το βαθμό στον οποίο εξυπηρετεί τις ανάγκες που οι ίδιοι οι εργαζόμενοι επιθυμούν να καλύψουν μέσα από την εργασία τους. Λαμβάνοντας υπόψη την πιο χαρακτηριστική και γνωστή θεωρία περί παρακίνησης των εργαζόμενων, δηλαδή τη θεωρία παρακίνησης του Maslow, οι εργαζόμενοι σε έναν οργανισμό ιεραρχούν τις ανάγκες τους, οι οποίες μπορεί να είναι φυσιολογικές και οικονομικές, ανάγκες εξέλιξης, ανάγκη αισθήματος ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον ή ανάγκες κοινωνικοποίησης (Tay & Diener, 2011). Προφανώς, κάθε εργαζόμενος είναι διαφορετικός και επιθυμεί να καλύψει

διαφορετικές ανάγκες στην εργασία του. Σε κάθε περίπτωση όμως, οι εργαζόμενοι θεωρούν ως ελκυστικούς αυτούς τους οργανισμούς που ενδέχεται να ικανοποιήσουν στο μέγιστο δυνατό βαθμό τις ανάγκες αυτές (Pingle & Sodhi, 2011).

Όπως αναλύθηκε και νωρίτερα, οι περίοδοι κρίσεως είναι πολύ ιδιαίτερες, αναφορικά με το πώς θα πρέπει να διαχειρίζονται οι οργανισμοί το ανθρώπινο δυναμικό τους. Αναλύθηκε επίσης νωρίτερα πως εν μέσω κρίσεων οι εργαζόμενοι υφίστανται αλλαγές που σε μικρό ή μεγάλο βαθμό δεν γίνονται εύκολα αποδεκτές, όταν πλήττουν τα συμφέροντά τους σε κάποιο βαθμό. Έτσι, λοιπόν, σε περιόδους κρίσεων και γενικότερης αβεβαιότητας, οι εργαζόμενοι κατά κύριο λόγο επιδιώκουν να εργαστούν σε οργανισμούς που διακρίνονται για τη συνέπεια και σταθερότητά τους μέσα στο χρόνο. Αυτό είναι απόλυτα φυσιολογικό με βάση τα παραπάνω. Δηλαδή, σε περιόδους κρίσεων οι εργαζόμενοι αναζητούν εταιρίες που έχουν σταθερή πορεία και αξίες μέσα στο πέρασμα του χρόνου, οπότε και είναι και οι εταιρίες αυτές που – τουλάχιστον στη θεωρία – αναμένεται να αντιδράσουν ψύχραιμα στις κρίσεις και να διατηρήσουν τη σταθερή πορεία τους (Kernisky, 1997).

1.6 Παράγοντες στη Χώρα Προσέλκυσης Προσωπικού

Σε εθνικό επίπεδο, ο βαθμός και η αποτελεσματικότητα προώθησης της εγχώριας αγοράς εργασίας στο εξωτερικό καθιστά μια χώρα ως πιο ελκυστική για υποψηφίους, οι οποίοι θα εξέταζαν σοβαρά το ενδεχόμενο να εργαστούν σε μια ξένη χώρα (Baruch et al., 2013). Όπως και οι οργανισμοί, έτσι και οι κρατικοί μηχανισμοί των εκάστοτε χωρών πρέπει να επινοούν τρόπους και στρατηγικές, προκειμένου να προσελκύσουν εργαζόμενους από το εξωτερικό να διαμείνουν και να εργαστούν στη χώρα τους. Αυτό είναι αναγκαίο ειδικά για τις χώρες που έχουν έλλειψη σε ανθρώπινο δυναμικό γενικά, ή έλλειψη καταρτισμένου ανθρώπινου δυναμικού ειδικότερα, ή κάποια χώρα είναι σε απομακρυσμένο σημείο από τις ανεπτυγμένες χώρες, ή ακόμη δεν έχει αναπτυχθεί. Σε αυτές τις περιπτώσεις, οι κρατικοί φορείς αναπτύσσουν διαφημιστικές καμπάνιες, προωθώντας την κουλτούρα και τον τρόπο ζωής μιας χώρας, τις οικονομικές, κοινωνικές και εργασιακές συνθήκες, όπως επίσης και τα προνόμια που απολαμβάνουν εργαζόμενοι από το εξωτερικό. Σημαντικές είναι και οι στρατηγικές συνεργασίες ανταλλαγής ανθρώπινου δυναμικού με άλλες χώρες, όπως επίσης και οι συνεργασίες με μεγάλα γραφεία εύρεσης εργασίας του εξωτερικού (Schuler et al., 2004).

Στα ίδια πλαίσια, οι συνθήκες εργασίας σε μια χώρα αποτελούν κίνητρο για εργαζόμενους από άλλες χώρες να εργαστούν σε αυτήν. Συγκεκριμένα, οι μέσες απολαβές των εργαζόμενων, οι προοπτικές εξέλιξης, το μέσο εργασιακό περιβάλλον, το εργασιακό νομοθετικό πλαίσιο και ο βαθμός δυσκολίας και οι μέσες δεξιότητες που απαιτούνται ανά κλάδο ενδιαφέροντος αποτελούν σημαντικούς παράγοντες που καθορίζουν την ελκυστικότητα μιας χώρας ως υποψήφια αγορά εργασίας για τους εργαζόμενους του εξωτερικού. Προφανώς, όσο πιο ελκυστικές και ευνοϊκές για τους εργαζόμενους είναι οι παραπάνω συνθήκες, τόσο πιο πιθανόν είναι οι εργαζόμενοι να επιλέξουν μια χώρα με αυτά τα χαρακτηριστικά, ώστε να διαμείνουν και να εργαστούν σε αυτήν (Tarique & Schuler, 2010).

Σαφώς, πολύ σημαντικές είναι και οι κρατικές παροχές στους εργαζόμενους, κυρίως σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην υγεία και την εκπαίδευση για ανθρώπους που εγκαθίστανται σε μια χώρα προερχόμενοι από κάποια άλλη, αλλά και παροχές πρόνοιας (Andresen et al., 2012). Την ίδια στιγμή, οι γενικότερες πολιτικές, οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες μιας χώρας αποτελούν και αυτές κίνητρα (ή αντικίνητρα) για να εγκατασταθούν και να εργαστούν άνθρωποι που προέρχονται από μια χώρα σε κάποια ξένη χώρα. Κατά κανόνα, οι εργαζόμενοι επιλέγουν χώρες με σχετική πολιτική και οικονομική σταθερότητα, όπως επίσης και χώρες με υψηλό βαθμό κοινωνικής συνοχής και ασφάλειας (Tarique & Schuler, 2010).

Όπως προκύπτει διάχυτα από τα παραπάνω, είναι σημαντικό να σημειωθεί πως όταν οι εργαζόμενοι επιλέγουν μια χώρα για να εργαστούν, πρωτίστως – ή τουλάχιστον σε συνδυασμό – επιλέγουν τη χώρα στην οποία πρόκειται να εγκατασταθούν. Μπορεί για εργαζόμενους οι οποίοι επιθυμούν να εργαστούν σε μια ξένη χώρα μόνοι τους και για περιορισμένο χρονικό διάστημα να μην παίζουν και τόσο πολύ σημαντικό ρόλο οι παραπάνω συνθήκες, όμως το ίδιο δεν ισχύει και για τους υποψήφιους αυτούς εργαζόμενους, οι οποίοι πρόκειται να εγκατασταθούν με την οικογένειά τους μόνιμα ή για μεγάλο χρονικό διάστημα σε μια ξένη χώρα, όπου και θα συνεχίσουν την επαγγελματική σταδιοδρομία τους. Στις περιπτώσεις αυτές υπεισέρχονται και άλλοι σημαντικοί εξωτερικοί παράγοντες, όπως η ποιότητα και ποσότητα των διαθέσιμων κατοικιών, η πρόσβαση των παιδιών στην εκπαίδευση και η ποιότητα αυτής, η διαθεσιμότητα προγραμμάτων εκπαίδευσης σε συγκεκριμένες γλώσσες κτλ. Προκύπτει από τα παραπάνω πως η επιλογή μιας χώρας με βάση τις κοινωνικές της κυρίως συνθήκες έχει και σημαντικές οικογενειακές προεκτάσεις. Πέραν από τους υποψήφιους εργαζόμενους, η απόφαση για την επιλογή, εγκατάσταση και εργασία σε μια χώρα λαμβάνεται και από τα υπόλοιπα μέλη της οικογένειάς τους (Muchinsky, 2012).

Παράλληλα, ο βαθμός στον οποίο οι συνθήκες διαβίωσης, η κουλτούρα και ο τρόπος ζωής συνάδουν με αυτά των υποψηφίων εργαζομένων αποτελούν επίσης παράγοντες που επηρεάζουν το κατά πόσο οι εργαζόμενοι σε μια χώρα θα επιλέξουν να εργαστούν σε μια ξένη χώρα. Αυτό σημαίνει πως ο βαθμός συνάφειας της χώρας-στόχου των υποψηφίων με τη χώρα προέλευσής τους παίζει επίσης σημαντικό ρόλο για την προσέλκυση εργαζομένων σε μια ξένη χώρα. Προφανώς, η απόφαση για την εγκατάσταση και εργασία σε μια ξένη χώρα είναι πιο εύκολη, όταν η χώρα αυτή είναι παρόμοια με τη χώρα παρούσας διαμονής και εργασίας των υποψηφίων εργαζομένων σε θέματα όπως η κουλτούρα, η γλώσσα, οι κλιματολογικές συνθήκες, ο τρόπος ζωής και διασκέδασης και γενικότερα ο τρόπος σκέψης και λειτουργίας των ανθρώπων μέσα στο κοινωνικό σύνολο. Σε αυτό συντελεί σημαντικά και ο βαθμός στον οποίο εργαζόμενοι από συγκεκριμένες χώρες εργάζονται σε άλλες συγκεκριμένες χώρες, έχοντας δημιουργήσει σημαντικές εθνικές μειονότητες, οι οποίες είναι εγκατεστημένες σε συγκεκριμένες περιοχές, οργανώνουν πολιτιστικά γεγονότα και γενικότερα έχουν εδραιώσει επί σειρά ετών την διαμονή τους στη χώρα, με αποτέλεσμα να έχει δημιουργηθεί με το πέρασμα των ετών μια μικρή δική τους εθνική κοινωνία (Johanson, 2009).

1.7 Ανακεφαλαίωση

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο πραγματοποιήθηκε μια περιγραφή της έννοιας του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο ουσιαστικά αποτελεί τον αριθμό των ατόμων που εργάζονται σε έναν οργανισμό, όπως και η σημασία της ορθής διαχείρισής του, που χρήζει ιδιαίτερης σημασίας. Αναλύθηκε η διαδικασία προσέλκυσης προσωπικού, η οποία είναι μια διαδικασία κατά την οποία ένας οργανισμός προσελκύει υποψηφίους εργαζόμενους, προκειμένου να καλυφθεί μια θέση εργασίας και αποτελεί το πρώτο στάδιο της διαδικασίας προσέλκυσης εργαζομένων σε έναν οργανισμό. Επιπρόσθετα, μελετήθηκαν και οι πηγές προσέλκυσης προσωπικού, οι οργανωσιακοί παράγοντες προσέλκυσης προσωπικού, καθώς επίσης οι σημαντικοί παράγοντες, που καθορίζουν την ελκυστικότητα μιας χώρας ως υποψήφια αγορά εργασίας για τους εργαζόμενους του εξωτερικού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό θα αναλυθεί η οικονομική κρίση στην Ελλάδα, καθώς και τα αίτια που προκάλεσαν την κρίση αυτή, με σκοπό να αναδειχθούν οι εξελίξεις στην κοινωνία και στην απασχόληση την περίοδο αυτή της ύφεσης. Έπειτα, θα μελετηθεί η τρέχουσα πραγματικότητα στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη με όλα τα μειονεκτήματα που συνεπάγονται, με σημαντικότερο την ανεργία. Στη συνέχεια, θα μελετηθεί η αγορά εργασίας σε περιόδους οικονομικής κρίσεως, οι προοπτικές για αύξηση της απασχόλησης και κυρίως μεγάλη σημασία θα δοθεί στην σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης σε τέτοιες περιόδους οικονομικής κρίσεως. Τέλος, θα υπάρξει και μια σύντομη μελέτη των προσλήψεων εργατικού δυναμικού από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση.

2.2 Αίτια εμφάνισης της κρίσης

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα εκδηλώθηκε από το δεύτερο μισό του 2008 και κυρίως τις αρχές του 2009. Κατά βάση, η κρίση στην Ελλάδα ξεκίνησε ως απόρροια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η οποία θεωρείται πως ξεκίνησε από την κατάρρευση της Lehman Brothers το Σεπτέμβριο του 2008. Η κατάρρευση αυτή είχε πολύ σοβαρό αντίκτυπο στο τραπεζικό σύστημα των Ηνωμένων Πολιτειών, με αποτέλεσμα, λόγω της επιρροής της οικονομίας των Η.Π.Α. στην παγκόσμια οικονομία, οι συνέπειες και η οικονομική αβεβαιότητα να εξαπλωθούν γρήγορα και σε άλλες χώρες του πλανήτη. Όπως συμβαίνει με τις κρίσεις κάθε είδους, οι χώρες που κυρίως πλήττονται είναι οι πιο ευάλωτες στις συνέπειες της κρίσης, είτε λόγω γενικότερης αδυναμίας και έλλειψης οικονομικής ανταγωνιστικότητας, είτε λόγω ελλιπούς πρόληψης για το ενδεχόμενο κρίσεων. Η Ελλάδα, ειδικότερα από τη μεταπολίτευση και μετά, αποτελούσε επί χρόνια μια οικονομία χωρίς σταθερές δομές και συνέπεια, οπότε και ήταν μια από τις πιο ευάλωτες χώρες στην οικονομική κρίση που ξέσπασε παγκοσμίως (Karyotis & Gerodimos, 2015).

Ως συνέπεια των πολύ σοβαρών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης σε όλα τα επίπεδα, οι ελληνικές κυβερνήσεις μετά το 2009 αναγκάστηκαν να ψηφίσουν και να εφαρμόσουν άμεσα

σκληρά μέτρα λιτότητας, ως αντάλλαγμα για την οικονομική βοήθεια που έλαβε η χώρα από τα κράτη-μέλη της Ευρωζώνης και της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Για την ακρίβεια, οι ελληνικές κυβερνήσεις από το 2009 και μετά χρειάστηκε να ψηφίσουν και να εφαρμόσουν τρία πακέτα μέτρων λιτότητας, γνωστά ως «Πακέτα Στήριξης», τα οποία ουσιαστικά περιλάμβαναν τους οικονομικούς όρους που έπρεπε να εκπληρωθούν, προκειμένου η Ελλάδα να λάβει οικονομική στήριξη υπό τη μορφή έντοκου εθνικού δανεισμού και να αποφύγει τη χρεοκοπία. Το τελευταίο τέτοιο πακέτο μέτρων ψηφίστηκε τον Ιούλιο του 2015, οπότε και λέγεται πως η χώρα βρέθηκε πιο κοντά από ποτέ στο να χρεοκοπήσει.

Τα μέτρα λιτότητας περιλάμβαναν κυρίως περικοπές σε μισθούς και συντάξεις, αλλά και σημαντικές αυξήσεις στην άμεση και έμμεση φορολογία, με απώτερο στόχο την επιστροφή της ελληνικής οικονομίας σε κατάσταση πλεονασμάτων. Για μεγάλο χρονικό διάστημα οι Έλληνες πολίτες είδαν τα αγαθά, ακόμη και αυτά πρώτης ανάγκης, να γίνονται πιο ακριβά, κυρίως λόγω της αύξησης του Φ.Π.Α. και της επιβολής πρόσθετων φόρων, ενώ πολύ σημαντική ήταν και αύξηση της φορολογίας και των εισφορών που έπρεπε να καταβάλλουν οι επιχειρήσεις στο ελληνικό κράτος. Παράλληλα, και λαμβάνοντας υπόψη το εργασιακό πλαίσιο, το οποίο και απασχολεί κυρίως τη διπλωματική αυτή διατριβή, πραγματοποιήθηκαν πολύ σημαντικές αλλαγές στην εργασιακή νομοθεσία, με πιο σημαντική την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων και την αντικατάστασή τους με ατομικές, αλλαγή η οποία άνοιξε το δρόμο για δραστικές μειώσεις αποδοχών που επιβλήθηκαν στους περισσότερους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Επίσης, σημαντική αλλαγή ήταν και αυτή της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων, η οποία στη νέα μορφή της δεν προέβλεπε ανώτερο όριο αριθμού εργαζομένων που μπορούν να απολυθούν μαζικά. Είναι χαρακτηριστικό να σημειωθεί ότι η ανεργία κάποια στιγμή έφτασε μέχρι και το 23%, καταγράφοντας ιστορικό υψηλό τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρώπη, ενώ η ανεργία των νέων ανθρώπων κάτω των 24 ετών άγγιξε το 50%. Οι εργαζόμενοι έχασαν πολλά από τα δικαιώματά τους, τόσο επίσημα, όσο και ανεπίσημα στο εργασιακό τους περιβάλλον, καθώς μειώθηκε δραστικά η διαπραγματευτική τους δύναμη ελέω του πολύ υψηλού ποσοστού ανεργίας. Από την πλευρά τους, οι επιχειρήσεις προέβησαν σε μειώσεις προσωπικοί και περικοπές αποδοχών, σε μια προσπάθεια αρχικά να επιβιώσουν οικονομικά και σταδιακά να ανακτήσουν την ανταγωνιστικότητά τους όχι τόσο στην Ελλάδα, αλλά κυρίως στις διεθνείς αγορές.

Βέβαια, τα μέτρα που ψηφίστηκαν και εφαρμόστηκαν μετά από το 2009 οδήγησαν πολλές εταιρίες στο να σταματήσουν τη λειτουργία τους, ειδικά από τη στιγμή που οι ελληνικές

τράπεζες μείωσαν το δανεισμό τους στις επιχειρήσεις (και στους καταναλωτές) στο ελάχιστο, με αποτέλεσμα να προκληθεί σημαντική έλλειψη ρευστότητας στην αγορά. Όντως, οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στο ελληνικό τραπεζικό σύστημα ήταν τέτοιες που εκτός του ότι κινδύνευσε το σύστημα με ολική κατάρρευση, διακόπηκε αυτόματα το μεγαλύτερο μέρος της χρηματοδότησης προς ιδιώτες και επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα να προκληθεί οικονομική ασφυξία στην αγορά. Στα παραπάνω θα πρέπει να προστεθούν και τα μέτρα ελέγχου κεφαλαίων που επιβλήθηκαν τον Ιούλιο του 2015 με ταυτόχρονο κλείσιμο των τραπεζών για κάποιες μέρες. Την ίδια στιγμή, τα εισοδήματα των Ελλήνων καταναλωτών μειώθηκαν πολύ σημαντικά, μειώνοντας περαιτέρω τη ζήτηση και – άρα – τα έσοδα των επιχειρήσεων (Euromonitor International, 2018)

Λόγω των μέτρων λιτότητας και του απότομου τρόπου με τον οποίο εφαρμόστηκαν, αλλοιώθηκε για πολλά χρόνια τόσο η πολιτική, όσο και η κοινωνική σταθερότητα της Ελλάδας. Όντως, σε πολιτικό επίπεδο χρειάστηκε να γίνουν πολλές στη δομή των εκάστοτε κυβερνήσεων, αφού η πίεση και το πολιτικό κόστος της ψήφισης και εφαρμογής των μέτρων λιτότητας ήταν τέτοια που το ελληνικό πολιτικό σκηνικό ήταν επίσης υπό κρίση. Παράλληλα, και όπως συμβαίνει σε περιόδους κρίσης, κλονίστηκε σημαντική η κοινωνική συνοχή, με την έκρηξη της εγκληματικότητας αλλά και τις διαρκείς – βίαιες και μη – διαμαρτυρίες και διαδηλώσεις των Ελλήνων πολιτών να βρίσκονται στο επίκεντρο. Η συγκεκριμένη κοινωνική και οικονομική κατάσταση που περιγράφηκε παραπάνω αποτελεί την πιο μακρά περίοδο συνεχούς ύφεσης που έχει διανύσει ποτέ μια αναπτυγμένη καπιταλιστική χώρα. Προφανώς, όπως αναλύθηκε παραπάνω, η περίοδος αυτή υπήρξε μακρά, ενώ για πολλούς εξακολουθεί να υφίσταται, τόσο λόγω της έλλειψης σταθερών οικονομικών δομών στην Ελλάδα, όσο και της σοβαρότητας της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, που για πολλούς αναλυτές ήταν εφάμιλλη με τις οικονομικές κρίσεις που βιώνουν οι χώρες σε περιόδους πολέμου (Oxenford & Chryssogelos, 2018).

2.3 Τρέχουσα πραγματικότητα στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη

Σήμερα, 10 χρόνια μετά την έναρξη της οικονομικής κρίσης, η κατάσταση είναι σαφώς καλύτερη, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρωζώνη γενικότερα, χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει πως η χώρα έχει εξυγιανθεί πλήρως οικονομικά και σε καμία περίπτωση δεν έχει επανέλθει στην προ κρίσης οικονομική, πολιτική και κοινωνική κατάσταση. Στην Ελλάδα ο

ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης αναμένεται να διατηρηθεί κατά μέσο όρο στο περίπου 1,5% μέχρι το 2025. Η χώρα έχει βγει πλέον από τον ευρωπαϊκό μηχανισμό στήριξης και ελέγχου ήδη από τον Αύγουστο του 2018, αλλά πολλά από τα μέτρα που ψηφίστηκαν στα πλαίσια των τριών ευρωπαϊκών πακέτων στήριξης ακόμη δεν έχουν εφαρμοστεί. Οι εξαγωγές αναμένεται να συνεχίσουν να σημειώνουν διψήφιο ρυθμό ανάπτυξης, με το ποσοστό τους όμως επί του ΑΕΠ της χώρας να παραμένει χαμηλό (Euromonitor International, 2018).

Σε κάθε περίπτωση, η Ελλάδα δεν έχει εξέλθει από την οικονομική κρίση ακόμη και αναμένεται να χρειαστούν πολλά ακόμη χρόνια, προκειμένου να γίνει κάτι τέτοιο. Άλλωστε, η Ελλάδα θα εξακολουθήσει να επιτηρείται από τους Ευρωπαίους ετέρους της σε τακτά χρονικά διαστήματα ως προς την οικονομική της διαχείριση, κυρίως λόγω του ότι ανήκει στην Ευρωζώνη, με αποτέλεσμα η αρνητική πορεία της οικονομίας ενός κράτους-μέλους να έχει άμεσο αντίκτυπο και στις οικονομίες των υπολοίπων μελών. Είναι χαρακτηριστικό πως το Μάρτιο του 2018 η ανεργία βρισκόταν στο 20,1%, την ώρα που ο μέσος όρος ανεργίας στις χώρες της Ευρωζώνης ήταν 8,6% κατά την ίδια περίοδο. Επίσης, περίπου το 30% των Ελλήνων ζει στα όρια της φτώχειας, συγκριτικά με το 8,6% της Ευρωζώνης (Nelson, 2018). Παράλληλα, η ανεργία των νέων βρισκόταν σε επίπεδα άνω του 40% το 2017 (Eurofound, 2017). Από τα παραπάνω προκύπτει ξεκάθαρα πως ενώ σε σχέση με τα προηγούμενα χρόνια, τα λεγόμενα χρόνια της κρίσης, είναι εμφανή κάποια σημάδια βελτίωσης, οι βασικοί οικονομικοί δείκτες της χώρας εξακολουθούν να είναι πολύ αρνητικοί και μάλιστα σε πολύ χειρότερα επίπεδα από τους αντίστοιχους μέσους όρους της Ευρωζώνης. Μάλιστα, δεν θα ήταν υπερβολή να υποστηρίξει πως αν δεν υπήρχε η προηγούμενη εμπειρία του 2009 και μετά, σήμερα και πάλι θα μπορούσε να μιλάει για σημαντική οικονομική κρίση στην Ελλάδα.

2.4 Αγορά εργασίας και προοπτικές για αύξηση της απασχόλησης

Κατά την διάρκεια της οικονομικής κρίσης, η Ελλάδα εμφάνιζε αρκετά έντονα και ιδιαίτερα μεγαλύτερου μεγέθους προβλήματα, μεγαλύτερα από αρκετές άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, με την ανεργία να παραμένει ένα ιδιαίτερα οξύ πρόβλημα. Ίσως αυτό να ήταν και το πρόβλημα, που αποτέλεσε και κίνητρο για να γίνουν ραγδαίες προσαρμογές και αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, με αποτέλεσμα την εφαρμογή νέων νομοθετικών ρυθμίσεων που μεταξύ άλλων, περιλάμβαναν μείωση της ελάχιστης αμοιβής των εργαζομένων κατά μεγάλο ποσοστό (22% έως 32% ανάλογα με την ηλικία και την εμπειρία), αύξηση της μερικής απασχόλησης,

περικοπές συντάξεων, αύξηση του ορίου ηλικίας για συνταξιοδότηση, αναστολή αυξήσεων των αποδοχών και αλλά δυσάρεστα μέτρα που αποσκοπούσαν στην ενθάρρυνση των επενδύσεων και τη μείωση της ανεργίας. Στην πράξη, την περίοδο που επικράτησε ο συνδυασμός της οικονομικής κρίσης και των αλλαγών στον εργασιακό χώρο, η ανεργία αυξήθηκε, ενώ οι ώρες εργασίας των εργαζομένων παρέμειναν σε επίπεδα υψηλότερα από άλλες χώρες.

Αυτά τα δεδομένα υποδηλώνουν πως κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης, μια περίοδο που μειώθηκε το εισόδημα των εργαζομένων στην Ελλάδα, εμφανίζεται ταυτόχρονα και μεγάλη εργασιακή «καταπόνηση» (ώρες εργασίας /εργαζόμενο) των εργαζομένων. Αυτή η εικόνα απεικονίζεται και στο επίπεδο της μείωσης των αποδοχών των εργαζομένων στην Ελλάδα όπου την περίοδο 2000-2014, υπήρξε σημαντική μείωση στο εργατικό κόστος, όταν την ίδια περίοδο αυξήθηκε το ίδιο ποσοστό ΗΠΑ και την Γερμανία.

Όπως είναι φυσικό, σε περιόδους κρίσης είναι αναμενόμενο να μειωθεί το Α.Ε.Π. της χώρας, να αυξηθεί το δημόσιο χρέος, ως ποσοστό του ΑΕΠ και να αυξηθεί η ανεργία. Σε άλλες χώρες, που συνέβησαν παρόμοιες συνθήκες υπήρξαν διάφορες αντιδράσεις που συμπεριλάμβαναν την υποτίμηση του εθνικού νομίσματος, καθιστώντας με αυτόν τον τρόπο μικρότερο το χρέος ως ποσοστό του ΑΕΠ, αλλά αυτή η επιλογή δεν ήταν διαθέσιμη σε μια χώρα της Ευρωζώνης. Άλλες πολιτικές που εφαρμόστηκαν συμπεριλάμβαναν τη μείωση των αποδοχών και γενικότερα του εργατικού κόστους, ώστε να αυξηθεί η προσέλκυση επενδύσεων και να αυξηθεί η παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, μέσω της αύξησης της παραγωγικότητας του ανθρώπινου δυναμικού.

Ειδικά μετά την έναρξη της περιόδου της χρηματοπιστωτικής κρίσης που βιώνει σήμερα η Ελλάδα, υπάρχουν αποτρεπτικοί παράγοντες για επενδύσεις αφού είναι περιορισμένες οι δυνατότητες χρηματοδότησης από χρηματοπιστωτικά ιδρύματα. Επιπλέον, οι συνθήκες αβεβαιότητας σε πολιτικό και οικονομικό επίπεδο - σε συνδυασμό με απρόβλεπτες καταστάσεις σχετικά με τη φορολόγηση των επιχειρήσεων - δεν συνέβαλλαν στη προσέλκυση ξένων επενδύσεων με αποτέλεσμα να υπάρχει δραματική πτώση της εισροής επενδύσεων στην Ελλάδα.

2.4.1 Η σημασία της επαγγελματικής κατάρτιση σε περιόδους οικονομικής κρίσεως

Η ανεργία αποτελεί μια από τις σοβαρότερες επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης που βιώνει σήμερα η Ελλάδα. Παρόλο που υπάρχουν αρκετές αρνητικές παράμετροι για προσέλκυση επενδύσεων, υπάρχει μια αντικειμενική ανάγκη των ξένων επενδυτών, αλλά και των Ελληνικών επενδυτικών σχημάτων για ανάπτυξη και εδραίωση δραστηριοτήτων σε μια χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από τη διεθνή εμπειρία προκύπτει ότι, η επαγγελματική κατάρτιση αποτελεί ένα μέσο για τη καταπολέμηση της αυξανόμενης ανεργίας, δεδομένου ότι επιτρέπει στους ανθρώπους να αποκτήσουν τα απαραίτητα προσόντα, ώστε να έχουν ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Αυτή η μορφή παρέμβασης στην αγορά εργασίας φαίνεται να αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε μακροχρόνιες περιόδους υψηλής ανεργίας σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά. Ενδεικτικό της ανάγκης για αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού αποτελεί το γεγονός, πως σχεδόν οι μισές θέσεις εργασίας στην Ευρώπη απαιτούν μεσαίου επιπέδου προσόντα, πολλά εκ των οποίων αποκτώνται μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (Cedefop, 2015). Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει διαμορφωθεί η στρατηγική ανάπτυξης "Ευρώπη 2020", όπου η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση τοποθετούνται στον πυρήνα της οικονομικής ανάπτυξης, της δημιουργίας των αναγκαίων δεξιοτήτων μιας σύγχρονης και απαιτητικής αγοράς εργασίας και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας.

Ο διεθνής ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση έχουν δημιουργήσει ανάγκες για αύξηση της παραγωγικότητας σε όλους τους κλάδους οικονομικών δραστηριοτήτων. Η διεθνής εμπειρία έχει δείξει πως οι επενδύσεις των κρατών σε όλες τις μορφές και βαθμίδες της εκπαίδευσης έχουν θετική επίδραση στο βιοτικό επίπεδο και το εισόδημα των πολιτών (Brunello, 2009), αλλά και στη παραγωγικότητα της οικονομίας (Zwick, 2005). Παρόλο που μπορεί να θεωρείται φυσιολογικό να υπάρχει μια χρονική καθυστέρηση, αναμεσά στην υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και στην εμφάνιση της θετικής επίδρασης τους στη παραγωγικότητα, με αύξηση της προστιθέμενης αξίας των προϊόντων, σε παγκόσμιο επίπεδο καταγράφεται αυτή η θετική επίδραση στις οικονομίες των κρατών (Mahlberg, 2009).

Η αποτελεσματική επένδυση σε υψηλής ποιότητας συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης αποτελεί σημαντική πτυχή στη κατεύθυνση της επίτευξης της βιώσιμης ανάπτυξης δίχως περιορισμούς. Σε πολλές χώρες υπάρχουν δεδομένα που δείχνουν ότι η αμοιβή, αλλά και η αποτελεσματικότητα της εργασίας επηρεάζονται θετικά από τη συμμετοχή

του ανθρώπινου δυναμικού σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης προσφέρει και το κοινωνικό πλεονέκτημα της μείωσης της ανεργίας, από τη συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτά τα προγράμματα, αλλά και από την αξιοποίηση των ευκαιριών επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης όλων των ηλικιακών ομάδων του εργατικού δυναμικού.

Μετά από τόσο μεγάλη περίοδο οικονομικής ύφεσης, ανεργίας και μείωσης των επενδύσεων, η Ελλάδα παρουσίασε όλα τα δείγματα μιας χώρας που βιώνει μια βαθιά οικονομική κρίση με ραγδαίες αλλαγές στον εργασιακό χώρο και μείωση του μεγέθους και το ρόλο του δημοσίου τομέα στην εθνική οικονομία. Ανεξάρτητα από τις μεσοπρόθεσμες πολιτικές και οικονομικές εξελίξεις, η προσδοκία είναι ότι μακροπρόθεσμα θα αλλάξουν πολλά στη παραγωγική διαδικασία της χώρας. Σε κάθε περίπτωση όμως, θα προκύψουν ανάγκες για ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού. Υπάρχουν ενδείξεις πως τουλάχιστον στα Βαλκάνια, ίσως το ανθρώπινο δυναμικό να αποτελέσει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα της χώρας και να αποτελέσει ένα κίνητρο για επενδύσεις, με στόχο να υπάρχει μια οικονομική, φορολογική και δημοσιονομική σταθερότητα, που μελλοντικά να μπορούσε να φέρει μια μορφή οικονομικής ανάπτυξης.

Τα οφέλη από την εκπαίδευση και κατάρτιση είναι πολλά:

- αυξημένη παραγωγικότητα,
- μείωση των λαθών κατά τη διάρκεια της εργασίας αλλά και των παρεξηγήσεων και καθυστερήσεων,
- βελτίωση της προσωπικής - ομαδικής και επιχειρησιακής απόδοσης σε όρους παραγομένης ποσότητας - ποιότητας - ταχύτητας και συνολικής παραγωγικότητας,
- ανύψωση του ηθικού και αύξηση της αφοσίωσης των εργαζομένων,
- μείωση της επίβλεψης των εργαζομένων και της εργασίας τους
- μεγαλύτερη ευχέρεια ανάληψης πρωτοβουλιών,
- μείωση του ποσοστού εργατικών ατυχημάτων,
- αύξηση της οργανωσιακής σταθερότητας, της ικανότητας άμεσης προσαρμογής σε αλλαγές,
- αυξημένη ελκυστικότητα του εργοδότη που εφαρμόζει προγράμματα εκπαίδευσης άρα και ευκαιρίες για προσωπική ανάπτυξη, καθώς και
- ανάπτυξη της οργανωσιακής κουλτούρας προσανατολισμένης στη βελτίωση της απόδοσης.

Η εκπαίδευση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού θα πρέπει να θεωρείται ως μια σημαντική επένδυση (Παπακωνσταντίνου & Αναστασίου, 2013). Σήμερα στην Ελλάδα ισχύει περισσότερο από ποτέ ότι η εκπαίδευση παρέχει τη δυνατότητα να ανταποκριθεί το ανθρώπινο δυναμικό στο γενικευμένο αίτημα για αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του παραγόμενου έργου, καθώς και για βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα. Οι επενδύσεις των ιδιωτικών και δημοσίων οργανισμών στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού τους μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη παραγωγικότητα, περισσότερη καινοτομία, ακόμη και σε μεγαλύτερα κέρδη. Ταυτόχρονα, και οι εργαζόμενοι ωφελούνται ανάλογα δεδομένου ότι με την κατάλληλη κατάρτιση βελτιώνουν τις επαγγελματικές τους προοπτικές ενώ αποτελεί και ένα μέσο προστασίας για όσους βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας ή αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες κοινωνικές δυσκολίες.

2.5 Προσλήψεις εργατικού δυναμικού από Ε.Ε. σε ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση

Όπως είναι αυτονόητο, η οικονομική κρίση και οι συνέπειές της κατέστησαν την Ελλάδα για μια δεκαετία τώρα ως μια χώρα με αβέβαιο, δύσκολο και μη ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον. Πολλοί ήταν εκείνοι οι Έλληνες εργαζόμενοι που μετανάστευσαν στο εξωτερικό, προκειμένου να εργαστούν σε πιο σταθερές και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, αλλά και ζήσουν με ένα ανώτερο βιοτικό επίπεδο (Karyotis & Gerodimos, 2015). Λαμβάνοντας υπόψη τους εθνικούς-εξωτερικούς παράγοντες προσέλκυσης εργαζόμενων από ξένες χώρες, όπως αυτοί αναλύθηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, προφανώς θα έλεγε κανείς πως οι οικονομικές, πολιτικές και κοινωνικές συνθήκες στην Ελλάδα μετά το 2009 δεν είναι και οι πιο ιδανικές, ειδικά αν συγκριθεί με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωζώνης. Σε κάθε περίπτωση, από τη στιγμή που στόχος της διπλωματικής αυτής διατριβής είναι να αναλύσει την εργασία υπηκόων της Ε.Ε. στην Ελλάδα κατά την περίοδο της κρίσης, είναι χρήσιμο να αναλυθούν κάποια σχετικά στατιστικά στοιχεία για την απασχόληση των ανθρώπων αυτών στην Ελλάδα.

Έτσι, ο αριθμός των ασφαλισμένων εργαζόμενων στις αρχές του 2019 ανερχόταν σε 1.491.220. Στο σύνολο των ασφαλισμένων 90,64% έχουν Ελληνική υπηκοότητα, 1,77% προέρχονται από άλλη χώρα της Ε.Ε. και 7,59% από χώρα εκτός Ε.Ε. (Star, 2019). Όπως αναφέρει η Παπαντωνίου (2013), από το 2013 και μετά υπάρχει μεγάλη ζήτηση από τον ελληνικό δημόσιο τομέα για εργαζόμενους από το εξωτερικό, κυρίως σε ό,τι αφορά οδηγούς

φορτηγών και σεφ. Προφανώς, η Ελλάδα αντιμετωπίζει έλλειψη στις ειδικότητες αυτές και για το λόγο αυτό έχει οργανώσει στρατηγικές προώθησης αντίστοιχων θέσεων εργασίας στο εξωτερικό, προκειμένου να τις στελεχώσει. Σε ετήσια βάση, το ελληνικό δημόσιο έχει το δικαίωμα να προσφέρει εργασία σε 4.240 εργαζόμενους από χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, με περιθώριο αύξησης του παραπάνω αριθμού κατά 10%, εφόσον χρειαστεί να καλυφθούν επείγουσες ανάγκες. Αυτό αναμφίβολα σημαίνει πως εφόσον οι αρμόδιοι φορείς της χώρας εξαντλούν τον αριθμό αυτό σε ετήσια βάση, τα επόμενα χρόνια θα δημιουργηθεί μια ισχυρή βάση εργαζόμενων από το εξωτερικό στη χώρα.

Βέβαια, σύμφωνα με την ετήσια έρευνα Expat Insider του InterNations, η Ελλάδα είναι η λιγότερο ελκυστική χώρα για εργασία για εργαζόμενους από την Ευρωπαϊκή Ένωση από δείγμα 65 χωρών. Βασικά αίτια για την πολύ κακή αυτή βαθμολογία της Ελλάδας είναι οι άσχημες οικονομικές προοπτικές για τους εργαζόμενους, η κακή ποιότητα της παιδείας, η έλλειψη πολιτικής σταθερότητας και η δυσκολία εκμάθησης της ελληνικής γλώσσας, σε συνδυασμό με το ότι η αγγλική γλώσσα δεν χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των εργαζόμενων στις ελληνικές επιχειρήσεις. Είναι σημαντικό να αναφερθεί πως τα παραπάνω στοιχεία προκύπτουν από απαντήσεις που έδωσε μεγάλος αριθμός εργαζόμενων από την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι οποίοι εργάζονται σε χώρα άλλη από αυτή που γεννήθηκαν ή που θα εξέταζαν σοβαρά την περίπτωση να εργαστούν σε μία άλλη ευρωπαϊκή χώρα ή που έχουν εργαστεί ήδη για κάποιο χρονικό διάστημα στην Ελλάδα (Καθημερινή, 2017). Το ότι η Ελλάδα δεν είναι ελκυστική σαν πιθανός προορισμός εγκατάστασης και κυρίως απασχόλησης δεν αποτελεί έκπληξη, με βάση τόσο τις οικονομικές και πολιτικές συνθήκες στην χώρα μετά το 2009, όπως επίσης και τα ότι οι συνθήκες αυτές αποτελούν μερικούς από τους πιο σημαντικούς παράγοντες προσέλκυσης υποψήφιων εργαζόμενων από μια χώρα, όπως αυτό προκύπτει από το θεωρητικό υπόβαθρο που αναπτύχθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια. Από την άλλη, το γεγονός ότι στην Ελλάδα απασχολούνται ήδη πολλοί εργαζόμενοι από το εξωτερικό αναδεικνύει πως υπάρχουν λόγοι και παράγοντες που καθιστούν τη χώρα ως την τελική επιλογή χώρας εγκατάστασης και εργασίας για τους εργαζόμενους αυτούς.

2.6 Ανακεφαλαίωση

Συμπερασματικά, κατά τη περίοδο της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα, καταγράφηκε μείωση των αποδοχών, μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος και αύξηση του κόστους διαβίωσης,

μείωση του εργατικού κόστους, ενώ αντίθετα, υπήρξε μια τεράστια μείωση του οικονομικού μεγέθους όλων των άλλων οικονομικών δραστηριοτήτων. Ειδικότερα, στο κεφάλαιο αυτό αναλύθηκαν διεξοδικώς τα αίτια πρόκλησης της οικονομικής κρίσεως, μίας κρίσης που αποτέλεσε απόρροια της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, η οποία θεωρείται πως ξεκίνησε από την κατάρρευση της Lehman Brothers το Σεπτέμβριο του 2008. Αναλύθηκε η τρέχουσα πραγματικότητα, όχι μονάχα στην Ελλάδα, αλλά και στην Ευρωζώνη, που παρόλο που έχει εξέλθει από τον μηχανισμό στήριξης, σαν χώρα η Ελλάδα αντιμετωπίζει ακόμη σοβαρά προβλήματα, όπως είναι και η ανεργία. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκε μελέτη της αγοράς εργασίας σε περιόδους οικονομικής κρίσεως, όπως επίσης και των προοπτικών για αύξηση της απασχόλησης, με επίκεντρο την επαγγελματική κατάρτιση. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση αποτελεί ένα σημαντικό μέσο για την καταπολέμηση της αυξανόμενης ανεργίας. Τέλος, δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στην ανάλυση των προσλήψεων εργατικού δυναμικού από χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε ελληνικές επιχειρήσεις μετά την κρίση, μια μελέτη που θα αναλυθεί διεξοδικώς, με τη χρήση ερωτηματολογίου, στο επόμενο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

3.1 Εισαγωγή

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται αναλυτικά τα περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα ανάλυση. Τα στοιχεία συγκεντρώθηκαν το μήνα Ιούνιο του 2020, ενώ τα περισσότερα από αυτά συλλέχθηκαν από πολυεθνικές εταιρίες τηλεπικοινωνιών. Τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, καταχωρήθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS, με στόχο την έκβαση πολύτιμων συμπερασμάτων σχετικά με τις απόψεις των ξένων, για την εργασία και τη ζωή στην Ελλάδα. Τα ερωτηματολόγια (Παράρτημα), απευθύνονται σε ευρωπαίους και μη πολίτες που εργάζονται στη χώρα μας, ενώ κατά την συλλογή των δεδομένων, προέκυψαν 60 ερωτηματολόγια.

3.2 Μέθοδος δειγματοληψίας

Δειγματοληψία είναι η συλλογή παρατηρήσεων από ένα δείγμα, δηλαδή ένα μέρος των ατόμων του πληθυσμού. Η δειγματοληπτική μέθοδος, η οποία ακολουθείται σε μια έρευνα αποτελεί την βάση της αξιοπιστίας, την οποία θα παρουσιάσουν τα τελικά αποτελέσματα. Υπάρχουν διάφορες μέθοδοι κατασκευής δείγματος. Ανεξαρτήτως μεθόδου, ο επιδιωκόμενος αντικειμενικός σκοπός είναι η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Το πόσο καλά ένα δείγμα αντιπροσωπεύει τον πληθυσμό εξαρτάται από το δειγματοληπτικό πλαίσιο (sample frame), το μέγεθος του δείγματος (sample size) και το σχεδιασμό της διαδικασίας συλλογής (selection procedure).

Οι διάφορες μέθοδοι δειγματοληψίας χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες, η κάθε μία από τις οποίες διαιρείται σε υποκατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι η τυχαία δειγματοληψία (Probability /Random Sampling) και οι υποκατηγορίες της είναι η απλή (Simple Random) και η σύνθετη (Complex Random). Η δεύτερη κατηγορία είναι η μη τυχαία δειγματοληψία (Nonprobability Sampling) με υποκατηγορίες τη δειγματοληψία ευκολίας (Convenience), την κρίσεως (Judgement) και την αναλογική (Quota).

Πιο συγκεκριμένα, για την διεξαγωγή της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία η οποία είναι, ίσως, η πιο γνωστή μέθοδος για την επιλογή αντιπροσωπευτικού δείγματος. Χαρακτηριστικό της μεθόδου είναι ότι κάθε μονάδα του πληθυσμού έχει την ίδια πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα, δηλαδή σε κάθε κλήρωση η πιθανότητα επιλογής είναι ίδια για όλες τις μονάδες. Η απλή τυχαία δειγματοληψία οδηγεί σε αντιπροσωπευτικό δείγμα του υπό έρευνα πληθυσμού και συνεπώς τα αποτελέσματα είναι γενικεύσιμα προς τον πληθυσμό.

Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε στην περιοχή των Αθηνών και τα περισσότερα από αυτά συγκεντρώθηκαν από πολυεθνικές εταιρίες τηλεπικοινωνιών, που εδρεύουν στην Ελλάδα. Διανεμήθηκαν σε ευρωπαίους και μη πολίτες που εργάζονται στην Αθήνα, ώστε να διαπιστωθούν οι παράγοντες υποκίνησης των ξένων πολιτών για εργασία στη χώρα μας.

3.3 Πληθυσμός και μέγεθος δείγματος

Πληθυσμός είναι το σύνολο των υπό μελέτη στοιχείων. Συνήθως, οι προς διερεύνηση πληθυσμοί είναι πολύ μεγάλοι για να μελετηθούν ολόκληροι και σίγουρα θα έχει μεγάλο κόστος σε χρήμα, χρόνο, ανθρώπινους πόρους κ.α. Ένα αντιπροσωπευτικό παράδειγμα είναι η απογραφή του πληθυσμού της χώρας που γίνεται κάθε δέκα χρόνια. Για τον παραπάνω λόγο επιλέγεται από τον ερευνητή ένα δείγμα, το οποίο είναι μια αντιπροσωπευτική υποομάδα του πληθυσμού που έχει οριστεί προς ανάλυση.

Στη συγκεκριμένη έρευνα, προσπαθώντας να υπάρξει ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα, επιλέχθηκαν τυχαία 60 ξένοι πολίτες, οι οποίοι ζουν και εργάζονται στην πρωτεύουσα. Από το δείγμα μπορεί να διαπιστωθεί πως το 90% προέρχεται από χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης, ενώ οι υπόλοιποι από χώρες εκτός ευρωπαϊκής ένωσης. Επιπλέον, η γλώσσα επικοινωνίας που επικρατεί στο δείγμα είναι τα Ιταλικά που λαμβάνουν το 36,7%. Τέλος, θα ήταν καλό να αναφερθεί πως δεν υπήρξε ιδιαίτερη δυσκολία στη συλλογή των ερωτηματολογίων, καθώς οι περισσότεροι ήταν πολύ πρόθυμοι να συμμετάσχουν στην έρευνα.

3.4 Ανάλυση του ερωτηματολογίου της έρευνας

Τα ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήθηκαν (Παράρτημα) περιλαμβάνουν τα ερωτηματολόγια, τα οποία απευθύνονται στους ξένους πολίτες που εργάζονται σε πολυεθνικές εταιρίες τηλεπικοινωνιών, όπως επίσης και σε ξένους πολίτες που εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς, διαφόρων περιοχών της πρωτεύουσας. Αυτά αποτελούνται από τρεις ενότητες, που είναι οι ακόλουθες:

- Δημογραφικά στοιχεία πολιτών.
- Στοιχεία σχετικά με την εργασία στην Ελλάδα.
- Απόψεις των πολιτών, σχετικά με την εργασία τους στην Ελλάδα.

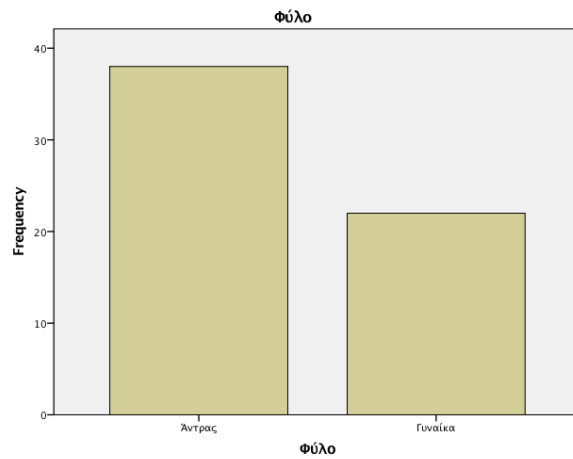
3.4.1 Δημογραφικά Στοιχεία Πολιτών

Στην πρώτη κατηγορία των ερωτηθέντων που αφορά τα δημογραφικά τους στοιχεία, το 63,3% είναι άντρες, ενώ το 36,7% είναι γυναίκες (Πίνακας 3.1, Διάγραμμα 3.1). Όσον αφορά την ηλικία των συμμετεχόντων, οι περισσότεροι ερωτώμενοι είναι μεταξύ 31 με 40 ετών και ακολουθούν οι ηλικίες 26 έως 30 ετών, ενώ το μικρότερο ποσοστό των ερωτηθέντων είναι από 41 ετών και άνω (Πίνακας 3.2, Διάγραμμα 3.2).

Πίνακας 3.1

Φύλο

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άντρας	38	63,3	63,3	63,3
Γυναίκα	22	36,7	36,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	



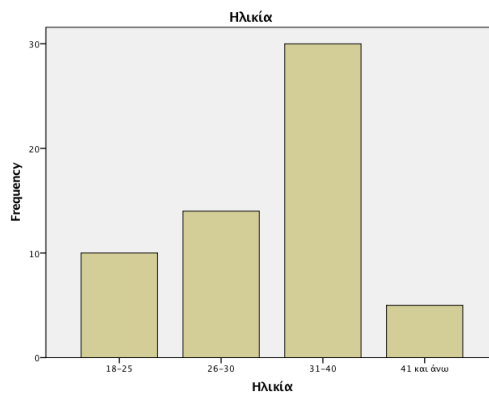
Διάγραμμα 3.1

Φύλο

Πίνακας 3.2

Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25	10	16,7	16,9	16,9
26-30	14	23,3	23,7	40,7
31-40	30	50,0	50,8	91,5
41 και άνω	5	8,3	8,5	100,0
Total	59	98,3	100,0	
Missing 999	1	1,7		
Total	60	100,0		



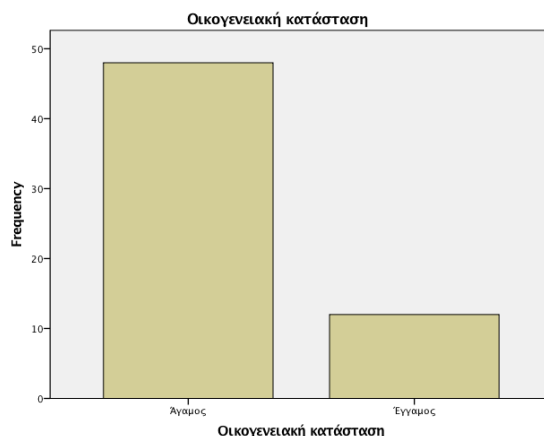
Διάγραμμα 3.2

Ηλικία

Στη συνέχεια, κλήθηκαν οι συμμετέχοντες να απαντήσουν σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση και διαπιστώθηκε ότι το 80% δεν έχουν παντρευτεί, ενώ το 20% είναι έγγαμοι (Πίνακας 3.3, Διάγραμμα 3.3).

Πίνακας 3.3
Οικογενειακή Κατάσταση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Άγαμος	48	80,0	80,0	80,0
Έγγαμος	12	20,0	20,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

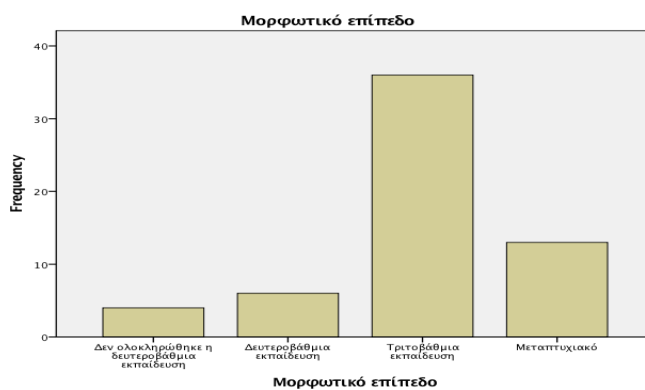


Διάγραμμα 3.3
Οικογενειακή Κατάσταση

Το 60% του συνόλου των ερωτηθέντων είναι πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το 21,7% κατέχει μεταπτυχιακό τίτλο, το 10% έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ το 6,7% δεν έχει ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Πίνακας 3.4, Διάγραμμα 3.4). Έπειτα, στην ερώτηση που απευθυνόταν στους ερωτηθέντες σχετικά με τη χώρα προέλευσής τους, το 90% προέρχεται από χώρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ το 10% από χώρα εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Πίνακας 3.5, Διάγραμμα 3.5). Σχετικά με την γλώσσα επικοινωνίας που χρησιμοποιούν, το 36,7% μιλάει Ιταλικά, το 30% Ισπανικά, το 16,7% Αγγλικά, ενώ το μικρότερο ποσοστό μιλάει Γερμανικά (Πίνακας 3.6, Διάγραμμα 3.6).

Πίνακας 3.4
Μορφωτικό Επίπεδο

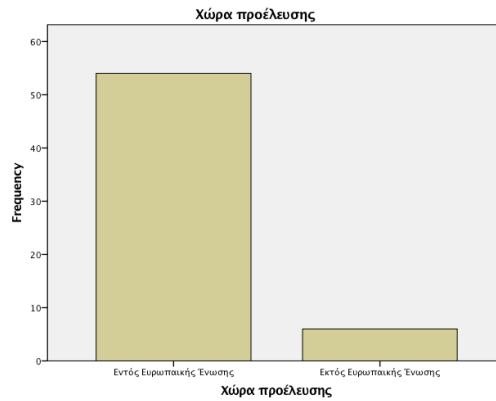
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν ολοκληρώθηκε η δευτεροβάθμια εκπαίδευση	4	6,7	6,8	6,8
	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	6	10,0	10,2	16,9
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	36	60,0	61,0	78,0
	Μεταπτυχιακό	13	21,7	22,0	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		



Διάγραμμα 3.4
Μορφωτικό Επίπεδο

Πίνακας 3.5
Χώρα Προέλευσης

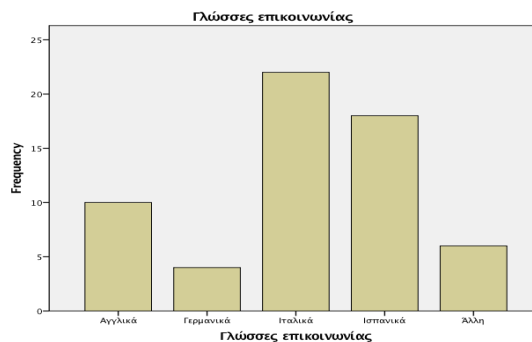
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Εντός Ευρωπαϊκής Ένωσης	54	90,0	90,0	90,0
Εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης	6	10,0	10,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.5
Χώρα Προέλευσης

Πίνακας 3.6
Γλώσσα Επικοινωνίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αγγλικά	10	16,7	16,7	16,7
	Γερμανικά	4	6,7	6,7	23,3
	Ιταλικά	22	36,7	36,7	60,0
	Ισπανικά	18	30,0	30,0	90,0
	Άλλη	6	10,0	10,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



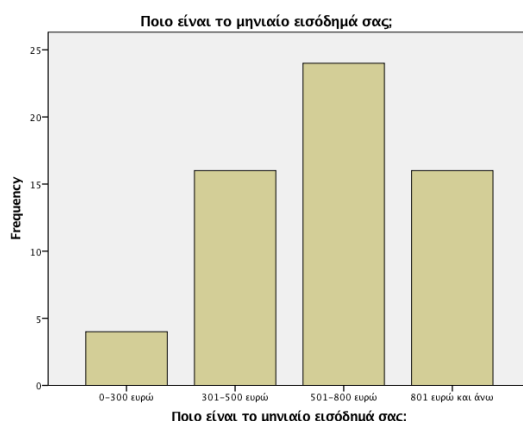
Διάγραμμα 3.6
Γλώσσα Επικοινωνίας

Όσον αφορά το εισόδημα που λαμβάνουν οι ερωτηθέντες από την εργασία τους, το 40% παίρνει μεταξύ 501 και 800 ευρώ, το 26,7% λαμβάνει μηνιαία από 301 έως 500 ευρώ, καθώς και από 801 ευρώ και άνω, ενώ μονάχα το 6,7% λαμβάνει έως 300 ευρώ (Πίνακας 3.7, Διάγραμμα 3.7).

Πίνακας 3.7

Εισόδημα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-300 ευρώ	4	6,7	6,7	6,7
301-500 ευρώ	16	26,7	26,7	33,3
501-800 ευρώ	24	40,0	40,0	73,3
801 ευρώ και άνω	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.7

Εισόδημα

3.4.2 Στοιχεία σχετικά με την εργασία στην Ελλάδα

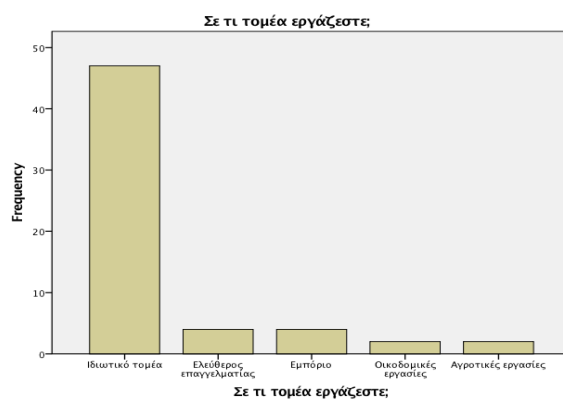
Στη συνέχεια, ακολουθεί η δεύτερη ενότητα του ερωτηματολογίου που απευθύνεται σε ξένους πολίτες που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα και αφορά πληροφορίες σχετικά με την εργασία τους. Όσον αφορά το επάγγελμα που έχουν οι ερωτώμενοι, το 78,3% εργάζεται στον ιδιωτικό

τομέα, το 6,7% είναι ελεύθεροι επαγγελματίες και ασχολούνται με το εμπόριο, ενώ το 3,3% ασχολείται με οικοδομικές ή αγροτικές εργασίες (Πίνακας 3.8, Διάγραμμα 3.8).

Πίνακας 3.8

Επάγγελμα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ιδιωτικό τομέα	47	78,3	79,7	79,7
	Ελεύθερος επαγγελματίας	4	6,7	6,8	86,4
	Εμπόριο	4	6,7	6,8	93,2
	Οικοδομικές εργασίες	2	3,3	3,4	96,6
	Αγροτικές εργασίες	2	3,3	3,4	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		



Διάγραμμα 3.8

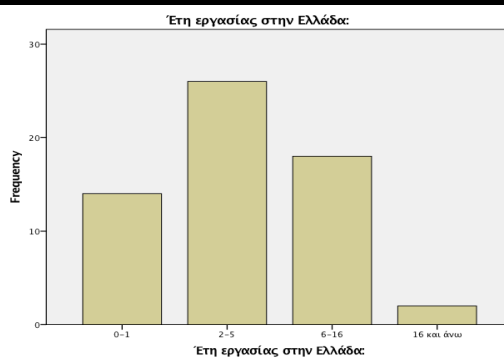
Επάγγελμα

Κατόπιν, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για τα έτη εργασίας τους στην Ελλάδα και οι περισσότεροι εξ αυτών εργάζονται από 2 έως 5 έτη με ποσοστό 43,3%, έπειτα το 30% εργάζεται από 6 έως 16 έτη, το 23,3% δουλεύει έως 1 χρόνο και το 3,3% από 16 έτη και άνω (Πίνακας 3.9, Διάγραμμα 3.9). Έπειτα, το 73,3% των ερωτώμενων έχει ασφάλιση, που

καλύπτεται από την εργασία του, ενώ το 26,7% δεν έχει κάποιου είδους ασφάλισης (Πίνακας 3.10, Διάγραμμα 3.10).

Πίνακας 3.9
Έτη Εργασίας

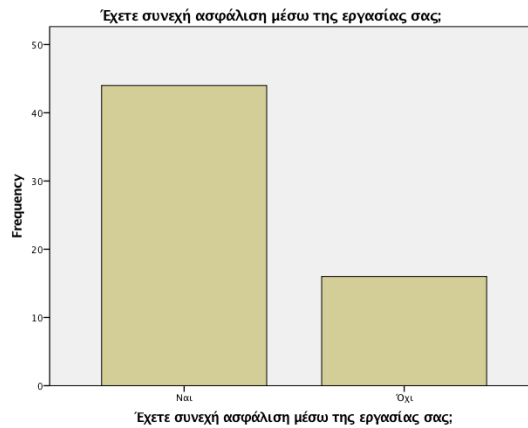
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0-1	14	23,3	23,3	23,3
2-5	26	43,3	43,3	66,7
6-16	18	30,0	30,0	96,7
16 και άνω	2	3,3	3,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.9
Έτη Εργασίας

Πίνακας 3.10
Ασφάλιση

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	44	73,3	73,3	73,3
Όχι	16	26,7	26,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.10

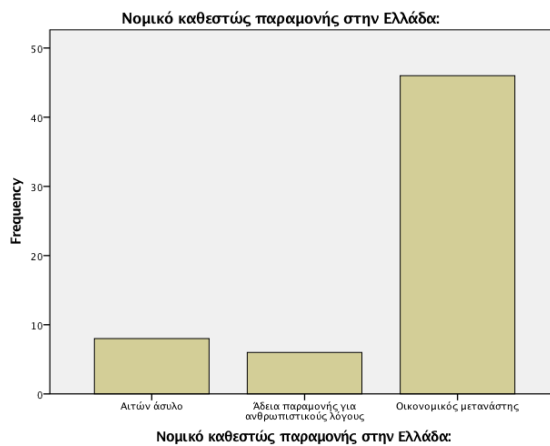
Ασφάλιση

Σχετικά με την ερώτηση για το νομικό καθεστώς παραμονής στην Ελλάδα, το 76,7% του συνόλου των ερωτηθέντων απάντησε πως είναι οικονομικοί μετανάστες, το 13,3% παραμένει στη χώρα μας ως αιτών άσυλο, ενώ το 10% έχει άδεια παραμονής στην Ελλάδα για ανθρωπιστικούς λόγους (Πίνακας 3.11, Διάγραμμα 3.11).

Πίνακας 3.11

Καθεστώς Παραμονής

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Αιτών άσυλο	8	13,3	13,3	13,3
Άδεια παραμονής για ανθρωπιστικούς λόγους	6	10,0	10,0	23,3
Οικονομικός μετανάστης	46	76,7	76,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.11
Καθεστώς Παραμονής

Όσον αφορά του λόγους που οι πολίτες αυτοί εγκατέλειψαν τη χώρα προέλευσής τους, το 43,3% απάντησε πως οι λόγοι που τους ώθησαν να αλλάξουν χώρα ήταν κυρίως οικονομικοί, το 26,7% για λόγους σπουδών, ενώ το 13,3% εγκατέλειψε τη χώρα του, τόσο για οικογενειακούς λόγους, όσο και για λόγους επαγγελματικής καταξίωσης (Πίνακας 3.12, Διάγραμμα 3.12).

Πίνακας 3.12
Εγκατάλειψη Χώρα Προέλευσης

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολιτικοί	2	3,3	3,3	3,3
	Οικογενειακοί	8	13,3	13,3	16,7
	Οικονομικοί	26	43,3	43,3	60,0
	Σπουδές	16	26,7	26,7	86,7
	Επαγγελματικής καταξίωσης	8	13,3	13,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

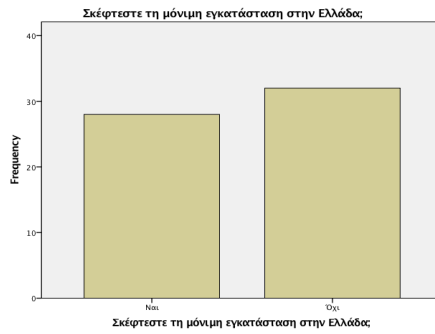


Διάγραμμα 3.12
Εγκατάλειψη Χώρα Προέλευσης

Κατόπιν, οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν αν σκέφτονται τη μόνιμη εγκατάστασή τους στην Ελλάδα και το 53,3% απάντησε αρνητικά, ενώ το 46,7% καταφατικά (Πίνακας 3.13, Διάγραμμα 3.13). Όσον αφορά τις ώρες που οι ερωτώμενοι εργάζονται μέσα στην ημέρα, το 43,3% απασχολούνται 8 ώρες την ημέρα (πλήρης απασχόληση), το 33,3% εργάζονται περισσότερες από 8 ώρες την ημέρα, το 16,7% από 4 ώρες την ημέρα (μερική απασχόληση), ενώ το 6,7% εργάζονται 2 με 3 ώρες την ημέρα (ωρομίσθιος) (Πίνακας 3.14, Διάγραμμα 3.14). Έπειτα, η ερώτηση που ακολούθησε αφορούσε τη συχνότητα των υπερωριών, αν δηλαδή πραγματοποιούν οι συμμετέχοντες υπερωρίες σε καθημερινή βάση και το 66,7% απάντησε πως δεν ισχύει κάτι τέτοιο, ενώ το 33,3% συμφώνησε (Πίνακας 3.15, Διάγραμμα 3.15). Όσον αφορά το γεγονός της πληρωμής αυτών το υπερωριών, το 30% απάντησε πως πληρώνεται τις παραπάνω ώρες εργασίας, ενώ το 3,3% δεν τις πληρώνετε (Πίνακας 3.16, Διάγραμμα 3.16).

Πίνακας 3.13
Εγκατάσταση στην Ελλάδα

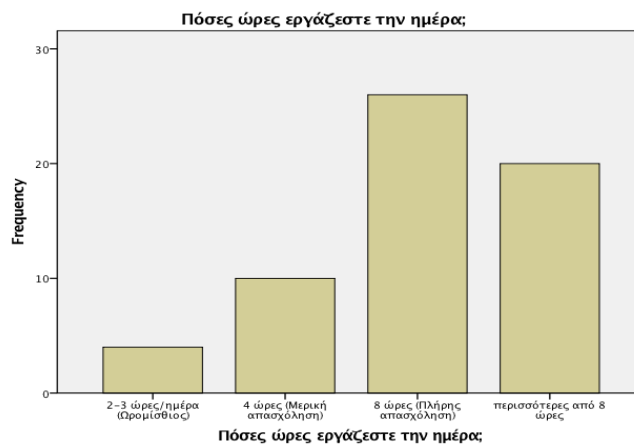
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	28	46,7	46,7	46,7
Όχι	32	53,3	53,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.13
Εγκατάσταση στην Ελλάδα

Πίνακας 3.14
Ώρες Εργασίας

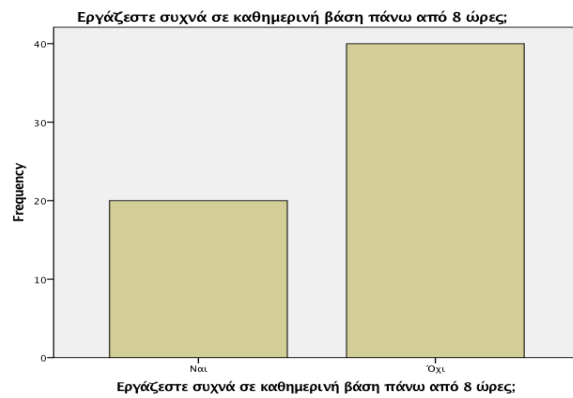
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2-3 ώρες/ημέρα (Ωρομίσθιος)	4	6,7	6,7	6,7
4 ώρες (Μερική απασχόληση)	10	16,7	16,7	23,3
8 ώρες (Πλήρης απασχόληση)	26	43,3	43,3	66,7
περισσότερες από 8 ώρες	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.14
Ώρες Εργασίας

Πίνακας 3.15
Υπερωρίες

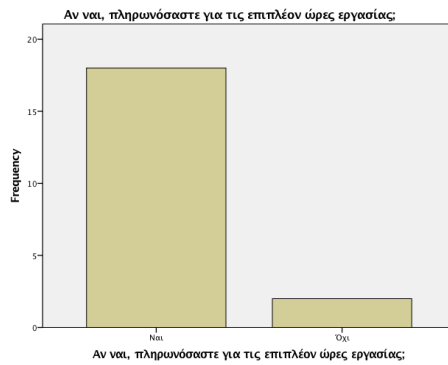
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	20	33,3	33,3	33,3
	Όχι	40	66,7	66,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.15
Υπερωρίες

Πίνακας 3.16
Πληρωμή Υπερωριών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	18	30,0	90,0	90,0
	Όχι	2	3,3	10,0	100,0
	Total	20	33,3	100,0	
Missing	999	40	66,7		
Total		60	100,0		



Διάγραμμα 3.16

Πληρωμή Υπερωριών

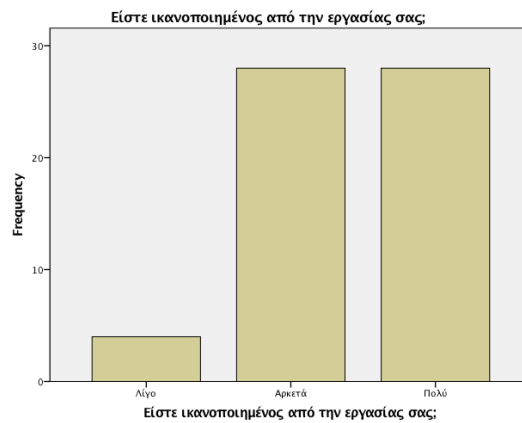
3.4.3 Απόψεις των πολιτών, σχετικά με την εργασία τους στην Ελλάδα.

Στη συνέχεια, ακολουθεί η τρίτη και τελευταία ενότητα του ερωτηματολογίου, η οποία αφορά τις απόψεις των ευρωπαίων και μη πολιτών σχετικά με την εργασία τους στην Ελλάδα. Ειδικότερα, στην ερώτηση για το βαθμό ικανοποίησης των ερωτώμενων από την εργασία τους, το 46,7% των εργαζομένων απάντησε πως είναι αρκετά, αλλά αντίστοιχα και πολύ ικανοποιημένοι, ενώ μονάχα το 6,7% απάντησε πως δεν είναι αρκετά ικανοποιημένοι από την εργασία τους (Πίνακας 3.17, Διάγραμμα 3.17).

Πίνακας 3.17

Βαθμός Ικανοποίησης από Εργασία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	4	6,7	6,7	6,7
Αρκετά	28	46,7	46,7	53,3
Πολύ	28	46,7	46,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.17

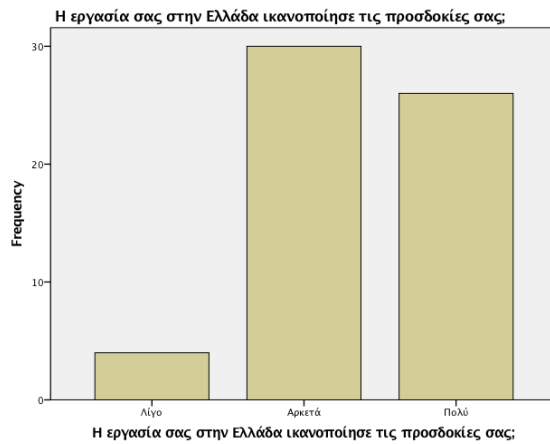
Βαθμός Ικανοποίησης από Εργασία

Έπειτα, το 50% του συνόλου των ερωτώμενων απάντησε πως οι προσδοκίες του, σχετικά με την εργασία του στην Ελλάδα ικανοποιήθηκαν αρκετά, το 43,3% απάντησε πως ικανοποιήθηκαν πολύ οι προσδοκίες του, ενώ μονάχα το 6,7% απάντησε πως δεν έχουν ικανοποιηθεί αρκετά (Πίνακας 3.18, Διάγραμμα 3.18). Όσον αφορά τις απολαβές, το 71,7% είναι αρκετά ικανοποιημένο από το μισθό του, το 23,3% είναι πολύ ικανοποιημένο, ενώ μονάχα το 3,3% απάντησε πως δεν είναι αρκετά ικανοποιημένο από τις απολαβές του (Πίνακας 3.19, Διάγραμμα 3.19).

Πίνακας 3.18

Βαθμός Ικανοποίησης Προσδοκιών

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	4	6,7	6,7	6,7
Αρκετά	30	50,0	50,0	56,7
Πολύ	26	43,3	43,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	



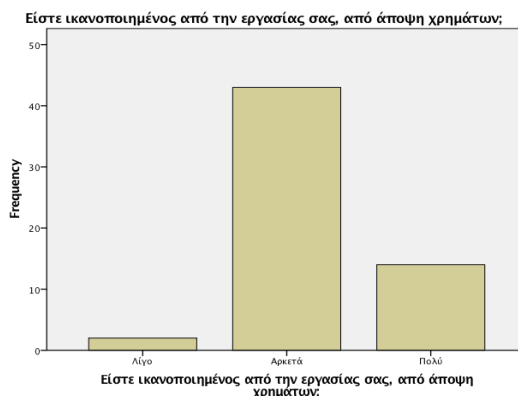
Διάγραμμα 3.18

Βαθμός Ικανοποίησης Προσδοκιών

Πίνακας 3.19

Βαθμός Ικανοποίησης από Απολαβές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Λίγο	2	3,3	3,4	3,4
	Αρκετά	43	71,7	72,9	76,3
	Πολύ	14	23,3	23,7	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		



Διάγραμμα 3.19

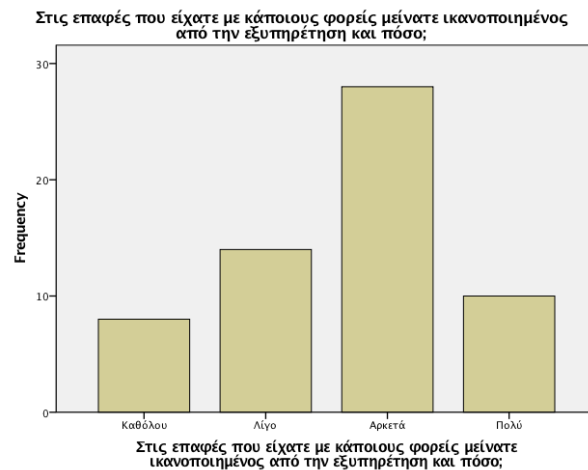
Βαθμός Ικανοποίησης από Απολαβές

Κατόπιν, οι συμμετέχοντες ρωτήθηκαν για το αν έμειναν ικανοποιημένοι από την εξυπηρέτηση εκ μέρους διαφόρων φορέων, όπως είναι το ΙΚΑ, ο ΟΑΕΔ, η Αστυνομία, η Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης, η Εφορία, Νοσοκομεία κ.τ.λ. και οι περισσότεροι εξ αυτών απάντησαν πως έμειναν αρκετά ικανοποιημένοι, με ποσοστό 46,7%, το 23,3% έμεινε λιγότερο ικανοποιημένο από την εξυπηρέτηση, το 13,3% είναι αρκετά δυσαρεστημένο, ενώ το 16,7% έμεινε πολύ ικανοποιημένο (Πίνακας 3.20, Διάγραμμα 3.20). Το 63,3% των εργαζομένων είναι αρκετά ευχαριστημένο από τη ζωή του στην Ελλάδα, το 33,3% είναι πολύ ικανοποιημένο, ενώ μονάχα το 3,3% δεν είναι ικανοποιημένο από τη διαβίωση του στην Ελλάδα (Πίνακας 3.21, Διάγραμμα 3.21). Το 86,7% των ερωτώμενων θεωρεί πως η εργασία του στην Ελλάδα ανταποκρίνεται στα προσόντα του, ενώ μονάχα το 13,3% διαφώνησε (Πίνακας 3.22, Διάγραμμα 3.22).

Πίνακας 3.20

Βαθμός Ικανοποίησης από Φορείς

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Καθόλου	8	13,3	13,3	13,3
Λίγο	14	23,3	23,3	36,7
Αρκετά	28	46,7	46,7	83,3
Πολύ	10	16,7	16,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	



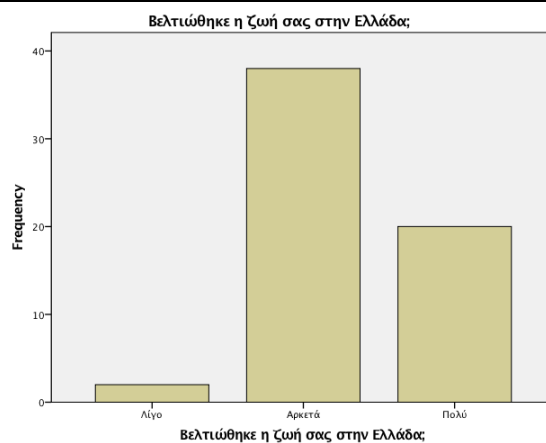
Διάγραμμα 3.20

Βαθμός Ικανοποίησης από Φορείς

Πίνακας 3.21

Διαβίωση στην Ελλάδα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Λίγο	2	3,3	3,3	3,3
Αρκετά	38	63,3	63,3	66,7
Πολύ	20	33,3	33,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	



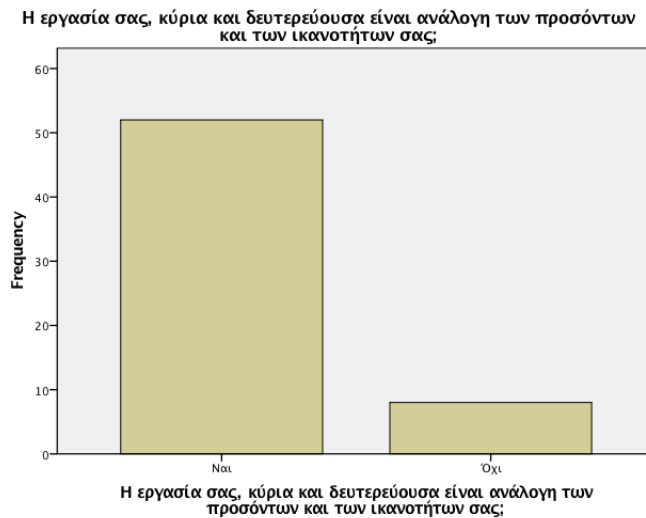
Διάγραμμα 3.21

Διαβίωση στην Ελλάδα

Πίνακας 3.22

Προσόντα

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	52	86,7	86,7	86,7
Όχι	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	



Διάγραμμα 3.22

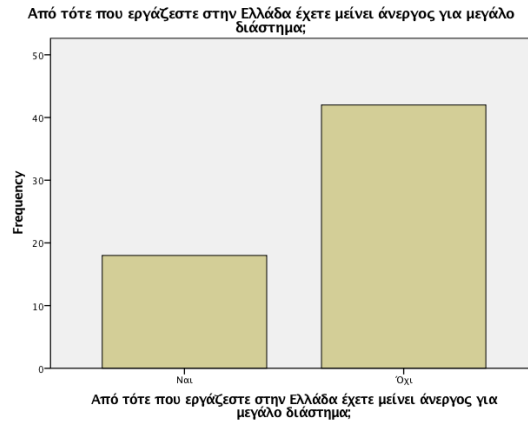
Προσόντα

Όσον αφορά την ερώτηση, για το αν έχουν μείνει οι εργαζόμενοι για αρκετό καιρό άνεργοι από τότε που έχουν έρθει στην Ελλάδα, το 70% απάντησε πως δεν ισχύει κάτι τέτοιο, ενώ το 30% απάντησε καταφατικά (Πίνακας 3.23, Διάγραμμα 3.23). Από τους ερωτώμενους, που συμφώνησαν πως έχουν μείνει για αρκετό καιρό άνεργοι, το 20% είχε βγάλει κάρτα ανεργίας, ενώ το 3,3% δεν είχε βγάλει (Πίνακας 3.24, Διάγραμμα 3.24). Το 20%, από το σύνολο των συμμετεχόντων, οι οποίοι συμφώνησαν ότι έχουν μείνει άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα, απάντησε καταφατικά στο γεγονός ότι ενημερώθηκε για τα διαθέσιμα επιδοτούμενα προγράμματα που αφορούν τους άνεργους, για το διάστημα που ήταν άνεργοι, ενώ μόνο το 3,3,% διαφώνησε (Πίνακας 3.25, Διάγραμμα 3.25).

Πίνακας 3.23

Ανεργία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	18	30,0	30,0	30,0
	Όχι	42	70,0	70,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	



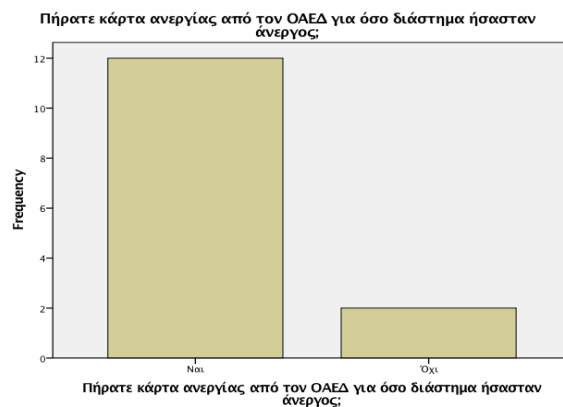
Διάγραμμα 3.23

Ανεργία

Πίνακας 3.24

Κάρτα Ανεργίας

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	20,0	85,7	85,7
	Όχι	2	3,3	14,3	100,0
	Total	14	23,3	100,0	
Missing	999	46	76,7		
	Total	60	100,0		



Διάγραμμα 3.24
Κάρτα Ανεργίας

Πίνακας 3.25
Επιδοτούμενα Προγράμματα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	12	20,0	85,7	85,7
	Όχι	2	3,3	14,3	100,0
	Total	14	23,3	100,0	
Missing	999	46	76,7		
	Total	60	100,0		



Διάγραμμα 3.25
Επιδοτούμενα Προγράμματα

Όσον αφορά τις απόψεις των εργαζομένων, για την εργασία τους στην Ελλάδα και ειδικότερα, το βαθμό συμφωνίας αυτών, σχετικά με το γεγονός πως επέλεξαν να εργαστούν στην Ελλάδα, λόγω καλύτερων αμοιβών και bonus το 48,3% συμφωνεί και το 33,3% συμφωνεί απόλυτα, ενώ μόνο το 16,7% διαφωνεί. Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν για το εάν θεωρούν ότι επέλεξαν να εργαστούν στη χώρα μας, εξαιτίας καλύτερων συνθηκών εργασίας και το 46,7% συμφωνεί, το 26,7% παραμένει ουδέτερο, ενώ το 18,3% συμφωνεί απόλυτα. Το 56,7% των ερωτηθέντων συμφωνεί απόλυτα με την ερώτηση σχετικά, με το εάν ήρθαν να εργαστούν στην Ελλάδα, λόγω ευνοϊκής γεωγραφικής θέσης και καλύτερου κλίματος, το 28,3% συμφωνεί, ενώ το 13,3% είναι ουδέτερο. Επιπλέον, όσον αφορά την άποψη των εργαζομένων στην υπόθεση πως η αναγνώριση των προσόντων και της εργασιακής τους εμπειρίας έπαιξε σημαντικό ρόλο στην επιλογή της χώρας μας ως χώρας εργασίας τους, το 40% συμφωνεί, το 26,7% είναι ουδέτερο και το 21,7% συμφωνεί απόλυτα.

Πίνακας 3.26

Απόψεις για εργασία στην Ελλάδα

Λόγω καλύτερων αμοιβών και bonus					Λόγω καλύτερων συνθηκών εργασίας						
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	10	16,7	16,9	16,9	Valid	Διαφωνώ	4	6,7	6,8	6,8
	Συμφωνώ	29	48,3	49,2	66,1		Ουδέτερος	16	26,7	27,1	33,9
	Συμφωνώ Απόλυτα	20	33,3	33,9	100,0		Συμφωνώ	28	46,7	47,5	81,4
	Total	59	98,3	100,0			Συμφωνώ Απόλυτα	11	18,3	18,6	100,0
Missing	999	1	1,7			Total	59	98,3	100,0		
Total		60	100,0			Missing	999	1	1,7		
						Total		60	100,0		

Λόγω γεωγραφικής θέσης και καλύτερου κλίματος					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ουδέτερος	8	13,3	13,6	13,6
	Συμφωνώ	17	28,3	28,8	42,4
	Συμφωνώ Απόλυτα	34	56,7	57,6	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		

Λόγω αναγνώρισης των προσόντων σας και της εργασιακής σας εμπειρίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	10,0	10,2	10,2
	Ουδέτερος	16	26,7	27,1	37,3
	Συμφωνώ	24	40,0	40,7	78,0
	Συμφωνώ Απόλυτα	13	21,7	22,0	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		

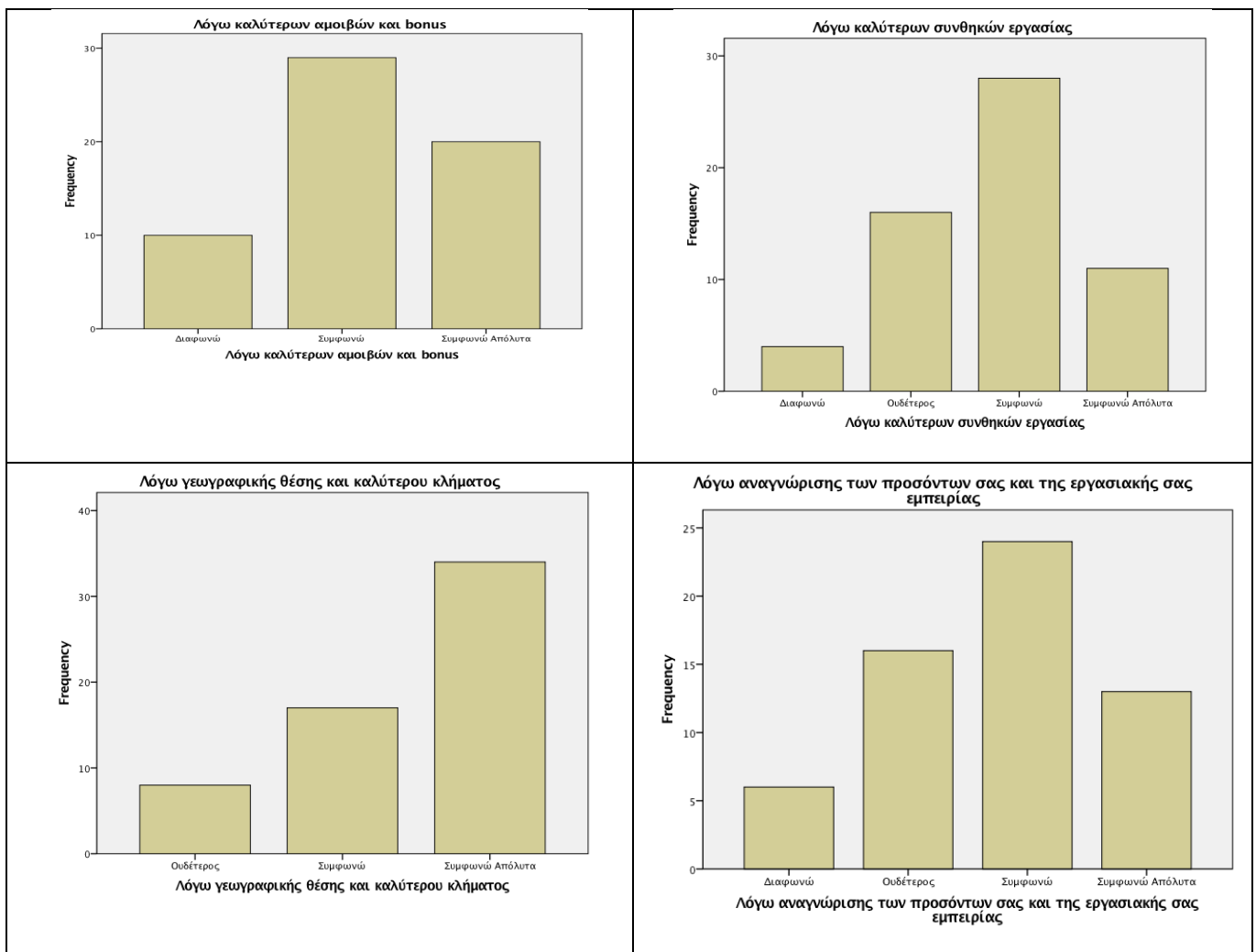
Λόγω του πολιτεύματος και της πολιτικής ελευθερίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	3,3	3,4	3,4
	Ουδέτερος	25	41,7	43,1	46,6
	Συμφωνώ	19	31,7	32,8	79,3
	Συμφωνώ Απόλυτα	12	20,0	20,7	100,0
	Total	58	96,7	100,0	
Missing	999	2	3,3		
	Total	60	100,0		

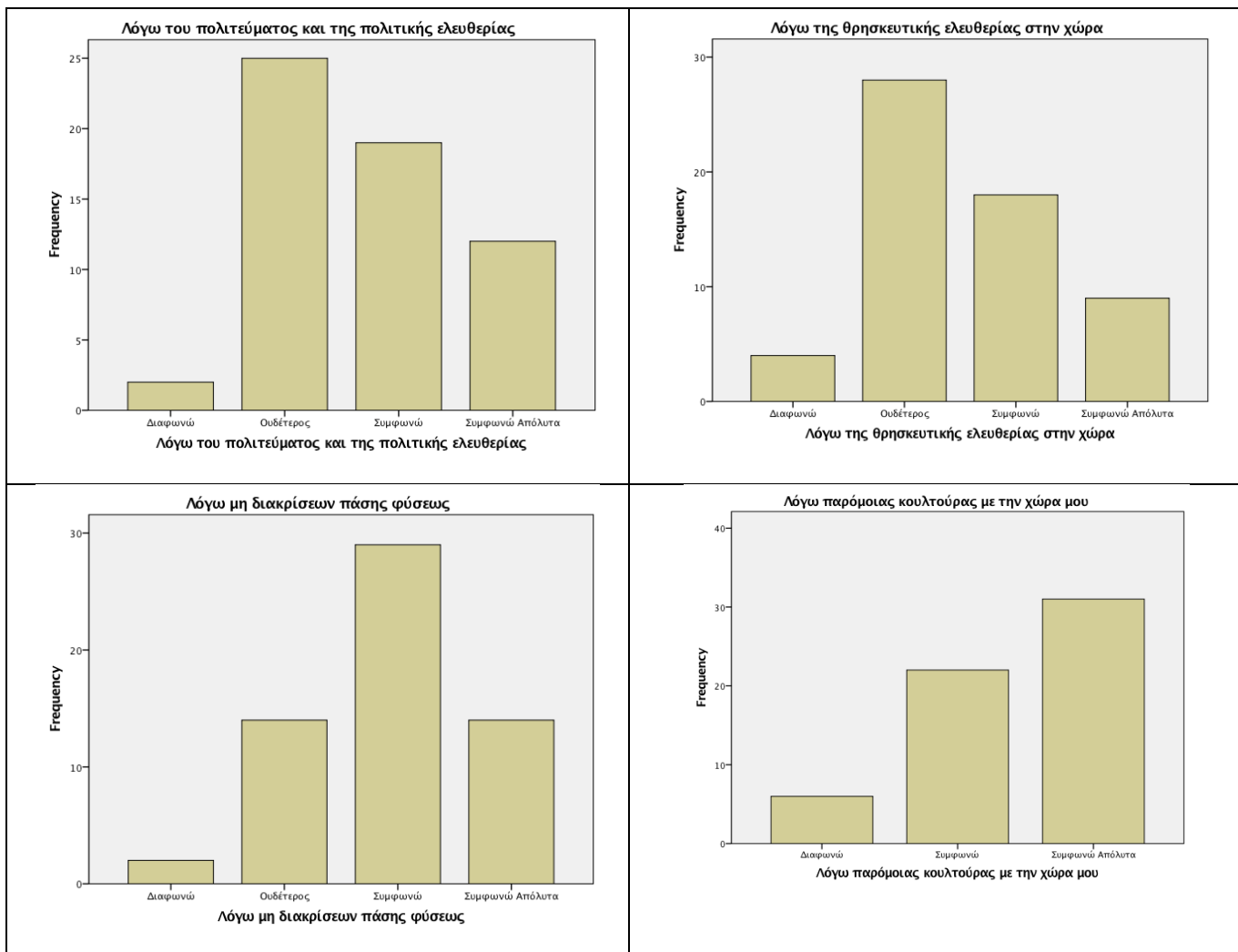
Λόγω της θρησκευτικής ελευθερίας στην χώρα					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	4	6,7	6,8	6,8
	Ουδέτερος	28	46,7	47,5	54,2
	Συμφωνώ	18	30,0	30,5	84,7
	Συμφωνώ Απόλυτα	9	15,0	15,3	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		

Λόγω μη διακρίσεων πάσης φύσεως					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	2	3,3	3,4	3,4
	Ουδέτερος	14	23,3	23,7	27,1
	Συμφωνώ	29	48,3	49,2	76,3
	Συμφωνώ Απόλυτα	14	23,3	23,7	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		

Λόγω παρόμοιας κουλτούρας με την χώρα μου					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Διαφωνώ	6	10,0	10,2	10,2
	Συμφωνώ	22	36,7	37,3	47,5
	Συμφωνώ Απόλυτα	31	51,7	52,5	100,0
	Total	59	98,3	100,0	
Missing	999	1	1,7		
	Total	60	100,0		

Κατόπιν, σχετικά με το βαθμό συμφωνίας των εργαζομένων, που αφορά το γεγονός πως επέλεξαν να εργαστούν στην Ελλάδα, λόγω του πολιτεύματος και της πολιτικής ελευθερίας, το 41,7% είναι ουδέτερο, το 31,7% συμφωνεί, ενώ το 20% συμφωνεί απόλυτα. Κάτι παρόμοιο ισχύει και με την άποψη των συμμετεχόντων, όσον αφορά το γεγονός πως ήρθαν στη χώρα μας για εργασία, εξαιτίας της θρησκευτικής ελευθερίας και το 46,7% είναι ουδέτερο, το 30% συμφωνεί, ενώ το 15% συμφωνεί απόλυτα. Έπειτα, το 48,3% των ερωτηθέντων συμφωνεί με την ερώτηση σχετικά, με το εάν ήρθαν να εργαστούν στην Ελλάδα, λόγω μη διακρίσεων πάσης φύσεως, το 23,3% συμφωνεί απόλυτα και είναι ουδέτερο αντίστοιχα, ενώ μονάχα το 3,3% διαφωνεί. Τέλος, οι εργαζόμενοι ερωτήθηκαν για το εάν θεωρούν ότι επέλεξαν να εργαστούν στη χώρα μας, λόγω της παρόμοιας κουλτούρας με την χώρα τους και το 51,7% συμφωνεί απόλυτα, το 36,7% συμφωνεί, ενώ μόνο το 10% διαφωνεί (Πίνακας 3.26, Διάγραμμα 3,26).





Διάγραμμα 3.26

Απόψεις για εργασία στην Ελλάδα

3.5 Ανακεφαλαίωση

Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάστηκαν τα περιγραφικά στοιχεία των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα ανάλυση. Τα στοιχεία τα οποία συγκεντρώθηκαν, αφού καταχωρήθηκαν στο στατιστικό πρόγραμμα SPSS, αναλύθηκαν με βάση τα ποσοστά τους. Τα ερωτηματολόγια που συλλέχθηκαν (Παράρτημα), αφορούσαν ευρωπαίους και μη πολίτες, που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα. Τα ερωτηματολόγια διακρίνονται σε τρεις ενότητες, εκ των οποίων η πρώτη αφορά τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, η δεύτερη ενότητα αποτελείται από διάφορα γενικά στοιχεία των εργαζομένων σχετικά με την εργασία

τους στην Ελλάδα και η τρίτη ενότητα αφορά τις απόψεις των συμμετεχόντων σχετικά με την εργασία τους στη χώρα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Ο σκοπός της έρευνας αυτής ήταν να μελετηθούν και να αναλυθούν τα χαρακτηριστικά των ευρωπαίων και μη πολιτών, οι οποίοι ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Η οικονομική κρίση και οι συνέπειές της κατέστησαν την Ελλάδα ένα μη ελκυστικό εργασιακό περιβάλλον, με αρκετούς Έλληνες πολίτες να φεύγουν στο εξωτερικό, αναζητώντας ευνοϊκότερες εργασιακές συνθήκες. Λίγοι είναι οι εργαζόμενοι που προέρχονται από χώρες εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πόσο μάλλον αυτοί που προέρχονται εκτός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρόλο που η Ελλάδα αντιμετωπίζει έλλειψη σε αρκετές ειδικότητες και για το λόγο αυτό ασκεί προσπάθειες να τις στελεχώσει με εξειδικευμένο προσωπικό που να προέρχεται από το εξωτερικό. Παρά το γεγονός πως η χώρα μας δεν αποτελεί πόλο έλξης εργαζομένων από το εξωτερικό, εξαιτίας των μη ευνοϊκών οικονομικών προοπτικών, την έλλειψη πολιτικής σταθερότητας και τη δυσκολία της γλώσσας, θα ήταν σημαντικό να αποτυπωθούν μέσα από τη μελέτη αυτή οι απόψεις και οι γνώμες, των ίδιων των ξένων πολιτών που ζουν και εργάζονται στη χώρα μας.

Αρχικά, στόχος ήταν η διερεύνηση των γενικότερων χαρακτηριστικών των ξένων εργαζομένων στην Ελλάδα και έπειτα, η μελέτη των στοιχείων και των απόψεών τους, όσον αφορά την εργασία τους στη χώρα μας. Ειδικότερα, εξετάστηκαν οι απόψεις, που αφορούν την ικανοποίηση τους σχετικά με την εργασία τους, όπως για παράδειγμα αν είναι ικανοποιημένοι από το μισθό τους ή γενικότερα από τη ζωή τους στην Ελλάδα, όπως επίσης και από τις γνώμες που έχουν σχετικά με την κατάσταση της εργασίας τους. Οι περισσότεροι συμμετέχοντες στην έρευνα είναι νέοι με ηλικία (31-40 ετών), δεν έχουν παντρευτεί, έχουν στην κατοχή τους πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ περίπου οι μισοί εργαζόμενοι έχουν μηνιαίο μισθό από 501 έως 800 ευρώ. Σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι προέρχονται από χώρες της ευρωπαϊκής ένωσης, με τους περισσότερους να μιλούν Ιταλικά και Ισπανικά.

Από την ανάλυση των ερωτηματολογίων διαπιστώθηκε ότι οι ξένοι πολίτες που ζουν και εργάζονται στην Ελλάδα απασχολούνται κατά κύριο λόγο στον ιδιωτικό τομέα για περίπου 5 έτη, έχουν πλήρη απασχόληση (οχτάωρο), ενώ η εργασία τους, τους καλύπτει ασφάλιση. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό δεν πραγματοποιεί υπερωρίες, αλλά και όσοι από αυτούς κάνουν υπερωρίες τις πληρώνονται. Οι περισσότεροι είναι οικονομικοί μετανάστες, ενώ οι

λόγοι που τους ώθησαν να εγκαταλείψουν τη χώρα τους και να εγκατασταθούν στην Ελλάδα ήταν κυρίως οικονομικοί, αλλά κάποιοι εξ αυτών μετακόμισαν για λόγους που αφορούν τις σπουδές τους.

Οι εργαζόμενοι κατά κύριο λόγο είναι ικανοποιημένοι από την εργασία και τη ζωή τους στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, οι περισσότεροι ερωτώμενοι θεωρούν πως έχουν ικανοποιηθεί οι προσδοκίες τους, σχετικά με την ζωή και την εργασία τους στη χώρα μας, σχεδόν όλοι είναι ευχαριστημένοι από τις οικονομικές τους απολαβές, ενώ οι περισσότεροι θεωρούν πως η εργασία τους ανταποκρίνεται στα προσόντα που κατέχουν. Επιπρόσθετα, πολύ σημαντικό στοιχείο είναι πως οι εργαζόμενοι που έχουν έρθει για εργασία στη χώρα μας δεν έχουν μείνει άνεργοι για πολύ καιρό, ενώ από αυτούς που έμειναν άνεργοι για κάποιο χρονικό διάστημα, όλοι τους έβγαλαν κάρτα ανεργίας και ενημερώθηκαν διεξοδικώς για τα επιδοτούμενα διαθέσιμα προγράμματα. Από τη σφαιρική μελέτη των ερωτηματολογίων διαπιστώνεται μια γενικότερη ικανοποίηση από τη διαβίωση στην Ελλάδα.

Επιπλέον, σύμφωνα με τις απόψεις των εργαζομένων, επέλεξαν να εργαστούν στη χώρα μας, λόγω καλύτερων αμοιβών και bonus, καλύτερων συνθηκών εργασίας, ευνοϊκότερης γεωγραφικής θέσης της χώρας και καλύτερου κλίματος. Ακόμη, σημαντικό ρόλο σε αυτή τους την επιλογή παίζει και η αναγνώριση των ικανοτήτων και των προσόντων τους, η πολιτική και η θρησκευτική ελευθερία που επικρατεί στη χώρα, καθώς και ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις πάσης φύσεως. Τέλος, σχεδόν όλοι οι ερωτώμενοι επέλεξαν να εργαστούν στην Ελλάδα, λόγω της παρόμοιας κουλτούρας με την χώρα τους. Από την άλλη πλευρά, κάποιοι ερωτώμενοι εξέφρασαν μια μικρή δυσαρέσκεια, σχετικά με την εξυπηρέτηση εκ μέρους διαφόρων φορέων, όπως είναι το ΕΦΚΑ, ο ΟΑΕΔ, η Αστυνομία, η Εφορία, Νοσοκομεία κ.α.. Σημαντικό στοιχείο επίσης, αποτελεί πως περίπου οι μισοί ερωτώμενοι, δεν επιθυμούν τη μόνιμη τους εγκατάσταση στην Ελλάδα.

Συμπερασματικά, με βάση την έρευνα που προηγήθηκε, οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα της κρίσης φαίνεται πως είναι ικανοποιημένοι από τη ζωή και την εργασία τους, καθώς δηλώνουν ιδιαίτερα ευχαριστημένοι από τις εργασιακές συνθήκες και τις οικονομικές τους απολαβές. Η Ελλάδα σαν εργασιακό περιβάλλον προσφέρει αρκετά πλεονεκτήματα, όπως ευνοϊκή γεωγραφική θέση, καλό κλίμα, πολιτική και θρησκευτική ελευθερία, χωρίς διακρίσεις πάσης φύσεως. Η εργασία ξένων πολιτών στη χώρα μας προσφέρει αρκετά οφέλη τόσο στους εργαζόμενους που έρχονται να εργαστούν στη χώρα μας, όσο και στην ίδια τη χώρα ως χώρα υποδοχής. Η προσαρμογή των ξένων στη χώρα υποδοχής αυξάνεται όσο προχωράει ο χρόνος,

καθώς αναπτύσσουν νέα κοινωνικά δίκτυα επικοινωνίας, μαθαίνουν καλύτερα τη γλώσσα και με το τρόπο αυτό κατορθώνουν να εξοικειωθούν στο νέο τους εργασιακό περιβάλλον. Αποτέλεσμα αυτού αποτελεί η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των χωρών υποδοχής, κάτι που σημαίνει πως η Ελλάδα μόνο να ευνοηθεί μπορεί από την είσοδο εργαζόμενων από το εξωτερικό.

Συνοψίζοντας, τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη συγκεκριμένη μελέτη θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα σημαντικό υλικό και για περαιτέρω μελέτη. Ειδικότερα, θα ήταν πιθανόν να διερευνηθεί ο αριθμός των ερωτηματολογίων, όπως επίσης και να μοιραστούν σε πολλές επιχειρήσεις που φιλοξενούν ξένους εργαζόμενους, σε διαφορετικά μέρη της Ελλάδας, ώστε να εξαχθούν καλύτερα αποτελέσματα. Η είσοδος εργαζομένων από το εξωτερικό, είτε εντός ή εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης μόνο θετικά στοιχεία θα μπορούσε να προσδώσει, τόσο στους ίδιους τους εργαζομένους, όσο και στην χώρα υποδοχής, με αποτέλεσμα η συγκεκριμένη έρευνα να μπορούσε να ανοίξει το δρόμο για μελλοντικές, πιο εξειδικευμένες έρευνες, οι οποίες θα αφορούν την είσοδο ξένων πολιτών για εργασία στη χώρα μας, καθώς και τη χάραξη στρατηγικής στον τομέα αυτόν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Δημογραφικά στοιχεία

1. Φύλο: Άντρας Γυναίκα Άλλο
2. Ηλικία: 18-25 26-30 31-40 41 και άνω
3. Οικογενειακή κατάσταση: Άγαμος Έγγαμος Διαζευγμένος Χήρος
Άλλο
4. Μορφωτικό επίπεδο: Δεν ολοκληρώθηκε η δευτεροβάθμια εκπαίδευση
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση Τριτοβάθμια Εκπαίδευση Μεταπτυχιακό
Άλλο
5. Χώρα προέλευσης: Εντός ευρωπαϊκής ένωσης Εκτός ευρωπαϊκής ένωσης
6. Γλώσσες επικοινωνίας: Αγγλικά Γαλλικά Γερμανικά Ιταλικά
Ισπανικά Άλλη
7. Ποιο είναι το μηνιαίο εισόδημά σας; 0-300 ευρώ 301-500 ευρώ
501-800 ευρώ 801 και άνω

Εργασία στην Ελλάδα

8. Σε τι τομέα εργάζεστε; Ιδιωτικό τομέα Ελεύθερος επαγγελματίας Εμπόριο
Οικοδομικές εργασίες Αγροτικές εργασίες
9. Έτη εργασίας στην Ελλάδα: 0-1 2-5 6-16 16-και άνω
10. Έχετε συνεχή ασφάλιση μέσω της εργασίας σας; Ναι Όχι
11. Νομικό καθεστώς παραμονής στην Ελλάδα: Αιτών άσυλο Άδεια παραμονής για
επικουρική προστασία Άδεια παραμονής για ανθρωπιστικούς λόγους
Άδεια παραμονής για πολιτικούς λόγους Οικονομικός μετανάστης
12. Λόγοι εγκατάλειψης χώρας προέλευσης: Πολιτικοί Θρησκευτικοί
Κοινωνικοί/ρατσιστικοί λόγοι Οικογενειακοί Οικονομικοί Σπουδές
Επαγγελματικής καταξίωσης Άλλοι λόγοι
13. Σκέφτεστε τη μόνιμη εγκατάσταση στην Ελλάδα; Ναι Όχι

14. Πόσες ώρες εργάζεστε την ημέρα; 2-3 ώρες/ημέρα (Ωρομίσθιος) 4 ώρες (Μερική απασχόληση) 8 ώρες (Πλήρης απασχόληση) περισσότερες από 8 ώρες
15. Εργάζεστε συχνά σε καθημερινή βάση πάνω από 8 ώρες; Ναι Όχι
16. Αν ναι, πληρωνόσατε για τις επιπλέον ώρες εργασίας; Ναι Όχι

Απόψεις ξένων σχετικά με την εργασία στην Ελλάδα

17. Είστε ικανοποιημένος από την εργασία σας;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

18. Η εργασία σας στην Ελλάδα ικανοποίησε τις προσδοκίες σας;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

19. Είστε ικανοποιημένος από την εργασία σας, από άποψη χρημάτων;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

20. Στις επαφές που είχατε με κάποιους φορείς όπως το ΙΚΑ, ο ΟΑΕΔ, η Αστυνομία, η Υπηρεσία Αλλοδαπών και Μετανάστευσης, η Εφορία, Νοσοκομεία κ.τ.λ. μείνατε ικανοποιημένος από την εξυπηρέτηση και πόσο;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

21. Βελτιώθηκε η ζωή σας στην Ελλάδα;

Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ

22. Η εργασία σας, κύρια και δευτερεύουσα είναι ανάλογη των προσόντων και των ικανοτήτων σας; Ναι Όχι

23. Από τότε που εργάζεστε στην Ελλάδα έχετε μείνει άνεργος για μεγάλο διάστημα; Ναι
Όχι

Εάν ναι:

24. Πήρατε κάρτα ανεργίας από τον ΟΑΕΔ για όσο διάστημα ήσασταν άνεργος; Ναι
Όχι

25. Για όσο διάστημα ήσασταν άνεργος ενημερωθήκατε για τα επιδοτούμενα προγράμματα που αφορούν άνεργους μετανάστες; Ναι Όχι

26. Επιλέξατε την Ελλάδα:

	-2	-1	0	1	2
Λόγω καλύτερων αμοιβών και bonus					
Λόγω καλύτερων συνθηκών εργασίας					
Λόγω γεωγραφικής θέσης και καλύτερου κλίματος					
Λόγω αναγνώρισης των προσόντων σας και της εργασιακής σας εμπειρίας					
Λόγω του πολιτεύματος και της πολιτικής ελευθερίας					
Λόγω της θρησκευτικής ελευθερίας στην χώρα					
Λόγω μη διακρίσεων πάσης φύσεως					
Λόγω παρόμοιας κουλτούρας με την χώρα μου					

(-2= Διαφωνώ απόλυτα, -1= Διαφωνώ, 0= Ουδέτερος, 1= Συμφωνώ, 2= Συμφωνώ Απόλυτα)

ΣΑΣ ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΠΟΛΥ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Παπακωνσταντίνου Γ., Αναστασίου Σ. (2013). *Αρχές Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού. Η διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού της εκπαίδευσης*. Αθήνα: Gutenberg.

Τερζίδης, Κ., & Τζωρτζάκης, Κ. (2004), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα: Εκδόσεις Rosili.

Ξένη

Andresen, M., Biemann, T., & Pattie, M. (2012), “What Makes them Move Abroad? Reviewing and Exploring Differences between Self-Initiated and Assigned Expatriation”, *The International Journal of Human Resource Management*, 26(7): 932-947.

Aravamudhan, N. R. (2009), “Employer Branding: Critical Imperatives of the time”, *Journal of Contemporary Research in Management*, 4(4): 1-19.

Armstrong, Michael (2006), *A Handbook of Human Resource Management Practice*, Kogan Page Publishers.

Baruch, Y., Dickmann, M., Altman, Y., & Bournois, F. (2013), “Exploring International Work: Types and Dimensions of Global Careers”, *The International Journal of Human Resource Management*, 24(12), 2369-2393.

Bartel, A. (2004), Human Resource Management and Organizational Performance: Evidence from Retail Banking, *ILR Review*, 57(2): 181-203.

Bassi, L. J., & McMurrer, D. P. (1998), “Training Investment Can Mean Financial Performance”, *Training & Development*, 52(5): 40–42.

Breaugh, J. (2016), *Talent Acquisition: A Guide to Understanding and Managing the Recruiting Process*, SHRM Foundation.

Brewster, C. J., & Mayhofer, W. (2013), *Handbook of Research in Comparative Human Resource Management*, London: Edward Elgar Publishing.

Briscoe, D., Schuler, R. S., & Tarique, I. (2012), *International Human Resource Management*, 4th Edition, London: Routledge Publications.

Brown, K. (2004), “Human Resource Management in the Public Sector”, *Public Management Review*, 6(3): 303–309.

Brunello, G., Fort, M. & Weber, G. (2009), *Changes in compulsory schooling, education and the distribution of wages in Europe*. *The Economic Journal*, 119(536), 516-539.

CEDEFOP, Μάρτιος (2015). *Καλύτερη επαγγελματική κατάρτιση, καλύτερη ποιότητα ζωής*. Ενημερωτικό Σημείωμα 9096 EL.

Colligs, D. G., & Wood, G. (2009), *Human Resource Management: A Critical Approach*, London: Routledge Publications.

Conaty, B., & Charan, R. (2011), *The Talent Masters: Why Smart Leaders Put People Before Numbers*, Crown Publishing Group.

Jacobs, R. L., & Washington, C. (2003), “Employee Development and Organizational Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research”, *HRDI*, 6(3): 343–354.

Johnason, P. (2009), “HRM in Changing Organizational Contexts”, In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), *Human Resource Management: A Critical Approach* (pp. 19–37), London: Routledge Publications.

Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014), “Strategic HRM: A Review and Framework”,

Academy of Management Annals, 8, 1-56.

Karyotis, G., & Gerodimos, R. (2015), *The Politics of Extreme Austerity: Greece in the Eurozone Crisis*, Basingstoke: Palgrave Macmillan Publishing.

Kernisky, D. A. (1997), "Proactive Crisis Management and Ethical Discourse: Dow Chemical's Issues Management Bulletins 1979-1990", *Journal of Business Ethics*, 16(8): 843-853.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2003), *Human Resource Management*. Thomson Publications.

Mahlberg, B., Freund, I. & Prskawetz, A. (2009) Firm Productivity, Workforce Age and Vocational Training in Austria. In *Labour Markets and Demographic Change* (pp. 58-84). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006), *Human Resource Management*, 11th Edition, Mason: Thomson South-Western Publishing.

Muchinsky, P. (2012), *Psychology Applied to Work*, 10th Edition, Summerfield: Hypergraphic Press.

O'Sullivan, M. (2014), *What Works at Work*, Bath: The Starbank Press.

Pingle, S. S., & Sodhi, H. K. (2011), "What Makes an Attractive Employer: Significant Factors from Employee Perspective?", *Anvesha*, 4(2): 18-25.

Schuler, R., & Jackson, S. E. (2014), "Human Resource Management and Organizational Effectiveness: Yesterday and Today", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 1(1): 35-55.

Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Luo, Y. (2004), *Managing Human Resources in Cross Border Alliances*, London: Routledge Publications.

Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010), “Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Further Research”, *Journal of World Business*, 45(1): 122-133.

Tay, L., & Diener, E. (2011), "Needs and Subjective Well-Being Around the World", *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2): 354–365.

Ulrich, D. (1998), *Delivering Results: A New Mandate for Human Resource Professionals*, Boston, MA: Harvard Business School Press, Boston.

Zarei, M. H., & Wong, K. Y. (2014), "Making the Recruitment Decision for Fresh University Graduates: A Study of Employment in an Industrial Organization", *International Journal of Management and Decision Making*, 13 (4): 380.

Zwick, T. (2005) Continuing vocational training forms and establishment productivity in Germany. *German Economic Review*, 6 (2), 155-184.

Διαδικτυακοί Τόποι

Eurofound (2017), Living and Working in Greece, διαθέσιμο στο <https://www.eurofound.europa.eu/country/greece#key-figures>, ανακτήθηκε στις 03/03/2019.

Euromonitor International (2018), “Greece: Country Profile”, διαθέσιμο στο <https://www.euromonitor.com/greece-country-profile/report>, ανακτήθηκε στις 03/03/2019.

Καθημερινή (2017), “Η Ελλάδα δεν είναι Ελκυστική για Ξένους Εργαζομένους”, διαθέσιμο στο <http://www.kathimerini.gr/925659/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/h-ellada-den-einai-elkystikh-gia-3enoys-ergazomenoys>, ανακτήθηκε στις 02/03/2019.

Nelson, E. (2018), “After €300 Billion in Aid, Greece will Exit its Bailout on Shaky Ground”, διαθέσιμο στο <https://qz.com/1310447/greeces-economy-will-still-struggle-after-its-third-bailout-ends/>, ανακτήθηκε στις 03/03/2019.

Oxenford, M., & Chrysogelos, A. (2018), “Greek Bailout: IMF and Europeans Diverge on Lessons Learnt”, διαθέσιμο στο <https://www.chathamhouse.org/expert/comment/greek-bailout-imf-and-europeans-diverge-lessons-learnt#>, ανακτήθηκε στις 03/03/2019.

Papantoniou, M. (2013), “Greek Public Imports Foreign Workers”, διαθέσιμο στο <https://greece.greekreporter.com/2013/04/08/greek-public-imports-foreign-workers-2/>, ανακτήθηκε στις 03/03/2019.

Star (2019), «Η Απογραφή των Εργαζόμενων στην Ελλάδα: Πόσοι είναι Άνδρες/Γυναίκες, Έλληνες/Ξένοι», διαθέσιμο στο https://www.star.gr/eidiseis/oikonomia/199059/i_apografi_ton_ergazomenon_stin_ellada_pos_oi_einai_andres_gynaikes_ellines_xenoi, ανακτήθηκε στις 03/03/2019.