

The Greek Review of Social Research

Vol 145 (2015)

145 B´



Good and bad Jobs in Greece during the first years of the crisis

Αλέξης Ιωαννίδης

doi: [10.12681/grsr.10826](https://doi.org/10.12681/grsr.10826)

Copyright © 2016, Αλέξης Ιωαννίδης



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

To cite this article:

Ιωαννίδης Α. (2016). Good and bad Jobs in Greece during the first years of the crisis. *The Greek Review of Social Research*, 145, 61–87. <https://doi.org/10.12681/grsr.10826>

Αλέξης Ιωαννίδης*

ΚΑΛΕΣ ΚΑΙ ΚΑΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ
ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΕΤΗ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το άρθρο αυτό εφαρμόζει για πρώτη φορά τη μεθοδολογία των θέσεων εργασίας (*Jobs Approach*) στην Ελλάδα με στόχο τον προσδιορισμό των καλύτερων και χειρότερων θέσεων εργασίας στην Ελλάδα πριν την έναρξη της κρίσης και τη μελέτη της μεταβολής της απασχόλησης σε αυτές κατά τα πρώτα έτη της κρίσης. Συγκεκριμένα, μελετάται η πόλωση των θέσεων εργασίας, μεταξύ των καλών, ενδιάμεσων και χειρότερων θέσεων εργασίας της Ελλάδας.

Λέξεις κλειδιά: Θέσεις εργασίας, απασχόληση, πόλωση θέσεων εργασίας, ανεργία

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η κρίση που έχει πλήξει την ελληνική οικονομία και κοινωνία τα τελευταία χρόνια έχει επηρεάσει με άνισο τρόπο τη διάρθρωση της δομής της απασχόλησης. Η αυξημένη ανεργία και η μείωση των μισθών έχει πλήξει άνισα τα διάφορα τμήματα της ελληνικής εργατικής τάξης και των λοιπών εργαζόμενων στρωμάτων. Η συγκεκριμένη έρευνα έχει σαν στόχο να παρουσιάσει τις «θέσεις εργασίας» της ελληνικής οικονομίας, να τις κατηγοριοποιήσει με βάση την αμοιβή της εργασίας και να μελετήσει ποιες από αυτές δοκιμάστηκαν πε-

*Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης, e-mail: aioann@socadm.duth.gr.

ρισσότερο από την έντονη ανεργία που σαρώνει τη χώρα. Η μελέτη αυτή θα πραγματοποιηθεί με τη χρήση μιας σχετικά νέας προσέγγισης, της προσέγγισης των θέσεων εργασίας (Jobs Approach).

Η τεχνική-μεθοδολογική προσέγγιση των θέσεων εργασίας είναι σχετικά πρόσφατη στη διεθνή βιβλιογραφία και μπορεί να προσφέρει μια αναλυτική και διεισδυτική ματιά στην αγορά εργασίας και την παραγωγική δομή κάθε χώρας. Η προσέγγιση των θέσεων εργασίας ορίζεται καταρχήν σε τεχνικό επίπεδο, χρησιμοποιώντας τον συνδυασμό του επαγγέλματος με τον τομέα ή κλάδο της οικονομικής δραστηριότητας για να περιγράψει την έννοια της θέσης εργασίας. Κάθε θέση εργασίας είναι εκείνο το υποσύνολο του συνόλου των θέσεων εργασίας, που περιλαμβάνει τις εργασίες που επιτελούνται από εργαζόμενους του ίδιου επαγγέλματος που εργάζονται στον ίδιο τομέα-κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Η προσέγγιση αυτή εκφράζει σε κάποιο βαθμό τη διπλή διάσταση του καταμερισμού εργασίας μεταξύ των διαφορετικών παραγωγικών μονάδων που δραστηριοποιούνται στους διαφορετικούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας και μεταξύ των διαφορετικών επαγγελμάτων.

Η διπλή εστίαση στα επαγγέλματα και τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας καθιστά τη μέθοδο αυτή ενδιαφέρουσα και συνδυαστική. Μπορεί να περιγράψει αναλυτικά και ομαδοποιημένα τα κοινά χαρακτηριστικά των διαφορετικών θέσεων εργασίας. Η μεθοδολογία αυτή δεν έχει έως τώρα χρησιμοποιηθεί για τη μελέτη της ελληνικής αγοράς εργασίας.¹ Στόχος του συγκεκριμένου άρθρου είναι να χρησιμοποιήσει την προσέγγιση αυτή για να μελετήσει τις αλλαγές που συντελέστηκαν στην ελληνική αγορά εργασίας και ταυτόχρονα στην παραγωγική δομή της οικονομίας κατά τα πρώτα έτη της κρίσης. Συγκεκριμένα, θα μελετηθούν οι σημαντικότερες από άποψη μεγέθους «θέσεις εργασίας» της ελληνικής οικονομίας και οι μεταβολές στο μέγεθός τους κατά τα πρώτα έτη της κρίσης. Θα διαχωριστούν επίσης σε «καλές» και «κακές» θέσεις εργασίας, με βάση το κριτήριο του μισθού, και θα μελετηθεί η μεταβολή τόσο των καλών όσο και των κακών θέσεων εργασίας κατά τα πρώτα έτη της οικονομικής κρίσης που έπληξε την Ελλάδα.

Η δομή του άρθρου έχει ως εξής: στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζεται συνοπτικά η μεθοδολογία των θέσεων εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι σημαντικότερες θέσεις εργασίας στην

1. Εκτός από Ιωαννίδης (2015).

Ελλάδα και εντοπίζονται οι καλύτερες και οι λιγότερο καλές μεταξύ αυτών. Στο τέταρτο κεφάλαιο μελετάται η μεταβολή του σχετικού μεριδίου των ομάδων των θέσεων εργασίας μεταξύ των ετών 2008 και 2010 και, τέλος, στο πέμπτο κεφάλαιο εξάγονται τα συμπεράσματα της μελέτης.

2. Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ «ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

Η μεθοδολογία των «θέσεων εργασίας» (Jobs approach) είναι σχετικά πρόσφατη στη διεθνή βιβλιογραφία.² Η ερμηνευτική της δυνατότητα στηρίζεται στη διπλή διάσταση που αποδίδει στην κάθε θέση εργασίας, που κάνει πιο περιεκτική και αναλυτική ταυτόχρονα τη ματιά της στην αγορά εργασίας, συλλαμβάνοντας τη διπλή διάσταση του καταμερισμού εργασίας. Η μέχρι σήμερα χρήση της περιλαμβάνει κυρίως μια συγκεκριμένη μέθοδο διαβάθμισης των θέσεων εργασίας κάθε οικονομίας ανάλογα με την ποιότητά τους και τη μελέτη της διαχρονικής εξέλιξής τους ως προς το χαρακτηριστικό αυτό (ενδεικτικά, βλέπε Wright & Dwyer, 2003), όπως θα παρουσιαστεί αναλυτικά στη συνέχεια.

Η έννοια της «θέσης εργασίας» περιλαμβάνει όλες τις παρόμοιες θέσεις απασχόλησης, οι οποίες προκύπτουν από τον συνδυασμό του τομέα της οικονομικής δραστηριότητας και του επαγγέλματος. Πρόκειται για μια προσπάθεια περιγραφής του καταμερισμού εργασίας που παρατηρείται στις σύγχρονες κοινωνίες και μια προσέγγιση που είναι εστιασμένη στην πλευρά της ζήτησης εργασίας, δηλαδή στις ανάγκες των επιχειρήσεων, και όχι στην προσφορά εργασίας, δηλαδή τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, μπορεί επομένως να δώσει μια πιο πραγματιστική αποτύπωση της αγοράς εργασίας.

Η προσέγγιση των θέσεων εργασίας προσπαθεί να εκφράσει, επομένως, τη διπλή διάσταση του καταμερισμού εργασίας. Τη διάσταση του καταμερισμού μεταξύ των διαφορετικών παραγωγικών μονάδων που δραστηριοποιούνται στους διαφορετικούς τομείς και κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, η οποία πραγματώνεται μέσω της αγοράς και τη διάσταση του καταμερισμού εντός του κάθε κλάδου και εντός της κάθε οικονομικής του μονάδας, μεταξύ των διαφορε-

2. Κάποιες από τις πρώτες μελέτες που χρησιμοποίησαν αυτή τη μεθοδολογία είναι: Ilg (1996)· Ilg and Haugen (2000)· Wright and Dwyer (2000)· Wright and Dwyer (2003)· OECD (2003)· Goos and Manning (2007)· Fernández-Macías and Hurler (2008).

τικών επαγγελματιών. Κατά τον Μαρξ (Marx, 1867), ο καταμερισμός εργασίας που δημιουργείται στο εσωτερικό μιας καπιταλιστικής παραγωγικής μονάδας είναι αποτέλεσμα του γεγονότος ότι ένας μεγάλος αριθμός εργατών πωλούν την εργατική τους δύναμη σε έναν μόνο επιχειρηματία, ο οποίος αποφασίζει για το πώς θα καταμεριστεί η εργασία τους, επειδή έχει συγκεντρώσει - ιδιοποιηθεί τα μέσα παραγωγής. Αυτή η διαδικασία δεν είναι αυτόματη, αφού συναντάει την αντίσταση των εργατών, ιδίως των ειδικευμένων, καθώς και των σωματείων τους και, επομένως, αποτελεί μια από τις διαστάσεις της ταξικής πάλης μεταξύ της εργατικής και της αστικής τάξης. Ενώ λοιπόν στον εσωτερικό καταμερισμό εργασίας της κάθε παραγωγικής μονάδας καθοριστικός είναι ο ρόλος της ταξικής πάλης για τον έλεγχο και τον καταμερισμό της εργασίας, μεταξύ των παραγωγικών μονάδων τα προϊόντα πωλούνται από ανεξάρτητους παραγωγούς-κεφαλαιοκράτες μέσα από τους μηχανισμούς της αγοράς.

Αυτή η διπλή διάσταση του καταμερισμού εργασίας, απεικονίζεται από την «μήτρα των θέσεων εργασίας» (Jobs matrix). Η τελευταία αποτελείται από το σύνολο των θέσεων εργασίας σε κάθε οικονομία και περιγράφει το σύνολο των απασχολούμενων σε κάθε μια από αυτές τις θέσεις. Αποτελεί μια σχηματική παράσταση της δομής της απασχόλησης σε μια οικονομία.

Σύμφωνα με αυτήν την περιγραφή, η προσέγγιση των θέσεων εργασίας μπορεί να είναι συμβατή με διαφορετικές μεθοδολογικές και θεωρητικές σχολές της οικονομικής επιστήμης και μπορεί να χρησιμοποιηθεί με εναλλακτικούς τρόπους στην οικονομική ανάλυση. Για τον λόγο αυτόν χαρακτηρίζεται από εμάς ως τεχνική, κυρίως, μεθοδολογία.

Ένα βασικό μεθοδολογικό ερώτημα είναι υπό ποια βασική διάσταση θα προσεγγιστεί κάθε θέση εργασίας; Η προσέγγιση αυτή πραγματοποιείται με βάση τη διάσταση της ποιότητας της εργασίας που έχει δύο βασικές πλευρές, την ποιότητα της εργασιακής διαδικασίας καθεαυτής, δηλαδή τον τρόπο άσκησης των καθηκόντων που περιλαμβάνει και τις επιπτώσεις στον εργαζόμενο (π.χ. στην υγεία του) και την ποιότητα της σχέσης απασχόλησης, δηλαδή την ποιότητα της εργασιακής σχέσης μεταξύ του εργαζόμενου και του εργοδότη και την επίδραση που αυτή έχει στην ευημερία του εργαζόμενου.

Αφήνοντας προς το παρόν εκτός ανάλυσης τη δεύτερη διάσταση, στη διεθνή βιβλιογραφία πραγματοποιείται προσπάθεια να περιγραφεί η πρώτη διάσταση της ποιότητας κάθε θέσης εργασίας. Χρησιμοποιείται ένα σημαντικό χαρακτηριστικό κάθε θέσης εργασίας που

είναι το επίπεδο ειδίκευσης που απαιτεί, το οποίο συσχετίζεται με το βαθμό τυποποίησης της εκτελούμενης εργασίας. Υπό το φως της τελευταίας τεχνολογικής επανάστασης δημιουργήθηκαν ελπίδες ότι οι μηχανές θα αντικαθιστούσαν σε μεγάλο βαθμό κάποιες μη ενδιαφέρουσες εργασίες και, επομένως, η εργασία θα αναβαθμιζόταν, αφού θα απαιτούσε νέα προσόντα και ικανότητες. Σε μια παράλληλη λογική αναπτύχθηκε και η θεωρία για την τεχνολογική αλλαγή, που ευνοεί την απόκτηση προσόντων (Skill-Biased Technical Change, SBTC), σύμφωνα με την οποία η παραγωγική διαδικασία αναζητά όλο και περισσότερο τεχνολογική εξειδίκευση από τους εργαζόμενους, η οποία αναμένεται να εντείνει τις μισθολογικές ανισότητες και τη ζήτηση εργασίας προς όφελος των ειδικευμένων εργατών και εις βάρος των ανειδίκευτων.³ Οι Autor, Levy και Murnane (2003) εξειδίκευσαν το υπόδειγμα SBTC κατηγοριοποιώντας τις θέσεις εργασίας με βάση τα πολύ βασικά χαρακτηριστικά τους, όπως η διανοητική ή χειρωνακτική εργασία και η εργασία ρουτίνας ή μη ρουτίνας, που αναφέρθηκαν νωρίτερα. Εφόσον οι εργασίες ρουτίνας (είτε χειρωνακτικές, είτε διανοητικές) μπορούν να υποκατασταθούν από τις μηχανές,⁴ σε αντίθεση με τις εργασίες μη ρουτίνας, αναμένεται να προκύψει μια πόλωση των θέσεων εργασίας (job polarization) μεταξύ των καλά αμειβόμενων και καλύτερης ποιότητας θέσεων εργασίας (μη επαναλαμβανόμενη διανοητική εργασία) και των χαμηλά αμειβόμενων θέσεων εργασίας (μη επαναλαμβανόμενη χειρωνακτική εργασία). Ωστόσο, η παραπάνω προσέγγιση της εξέλιξης της ποιότητας κάθε θέσης εργασίας δίνει πρωταγωνιστικό ρόλο σε τεχνικές διαδικασίες που συμβαίνουν, ανεξάρτητα από την ταξική πάλη και τους συσχετισμούς στον χώρο εργασίας, και, ανεξάρτητα από τις αναδιαρθρώσεις της παραγωγής και τις κινήσεις των κεφαλαίων και, για τον λόγο αυτόν, μπορεί να χαρακτηριστεί αρκετά περιοριστική. Η ίδια η μεθοδολογία των θέσεων εργασίας, πάντως, δεν απαιτεί την υιοθέτηση της συγκεκριμένης προσέγγισης και, επομένως, μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στο πλαίσιο διαφορετικών ερμηνειών για τις δυνάμεις που καθορίζουν την ποιότητα των θέσεων εργασίας και την εξέλιξή τους.

3. Για μια αναλυτική παρουσίαση των θεωριών αυτών, δες Acemoglu, 2002· Violante, 2008 και Katz and Autor, 1999.

4. Έχει ονομαστεί, επίσης, και «Routinization Hypothesis», βλ. Fernandez-Macias, 2010 και 2012, Autor, Katz and Kearney, 2006· Goos and Manning, 2007 και Goos, Manning and Salomons, 2011.

Ένα ακόμη σημαντικό χαρακτηριστικό της μεθοδολογίας των θέσεων εργασίας είναι ότι εξάγει διαφορετικά συμπεράσματα όσον αφορά τις μισθολογικές διαφορές σε σχέση με την τυπική νεοκλασική θεωρία των εξισωτικών μισθολογικών διαφορών (Rosen, 1986). Σύμφωνα με την τελευταία, οι θέσεις εργασίας έχουν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, πέραν του μισθού, για τα οποία οι εργαζόμενοι έχουν θετικές ή αρνητικές προτιμήσεις. Τα χαρακτηριστικά αυτά, καθώς και ο μισθός, εισέρχονται στη συνάρτηση χρησιμότητας του κάθε εργαζόμενου (Θεοχαράκης, 2005, σελ. 159), οδηγώντας τον σε μεγιστοποίηση, η οποία αντιροπίζει τα αρνητικά χαρακτηριστικά κάθε εργασίας με μεγαλύτερο μισθό και συνδέει τα θετικά χαρακτηριστικά με μικρότερο μισθό. Όσο πιο καλά είναι τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά μιας θέσης εργασίας, τόσο χαμηλότερος αναμένεται να είναι ο μισθός και το αντίστροφο. Κάτι τέτοιο όμως δε φαίνεται να επιβεβαιώνεται εμπειρικά (για μια αναλυτική περιγραφή της σχετικής βιβλιογραφίας, δες Fernández-Macías, 2010), απεναντίας, παρατηρείται συστηματική συσχέτιση των κακών συνθηκών εργασίας με τις χαμηλές αμοιβές.

Η προσέγγιση των θέσεων εργασίας αποδέχεται το εμπειρικό αυτό αποτέλεσμα, το οποίο αποδεχόμαστε και εμείς στην ανάλυση που θα ακολουθήσει, και θεωρεί ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ αμοιβών και λοιπών θετικών χαρακτηριστικών κάθε εργασίας. Ο μισθός, επομένως, αντανακλά ένα ολόκληρο φάσμα μεταβλητών σχετικά με την ποιότητα της εργασίας⁵ και, κατά συνέπεια, παρουσιάζει θετική και όχι αρνητική συσχέτιση με τα ποιοτικά ανώτερα χαρακτηριστικά της κάθε θέσης εργασίας. Για τον λόγο αυτόν, η πλειονότητα των σχετικών ερευνών χρησιμοποιεί τον υψηλότερο μισθό ως ένδειξη των ποιοτικά ανώτερων χαρακτηριστικών της εργασίας (ενδεικτικά Bluestone and Harrison, 1982· Wright and Dwyer, 2003· Goos and Manning, 2007· Ehrel, Davoine and Guergoat-Lariviere, 2008· Leschke and Watt, 2008· Fernández-Macías, 2012).

Η εκτίμηση της ποιότητας των θέσεων εργασίας με τη χρήση, κυρίως, του μισθού, αν και είναι ασφαλώς προσεγγιστική, είναι μάλλον προτιμότερη. Κι αυτό γιατί η εναλλακτική και περισσότερο «ορθόδοξη» προσέγγιση της υποκειμενικής μέτρησης της ικανοποίησης από την εργασία (δες ενδεικτικά Kallenberg, 1977) παρουσιάζει αρκετές

5. Για μια πολυδιάστατη παρουσίαση της ποιότητας των θέσεων εργασίας, βλ. Leschke and Watt, (2008)· Fernández-Macías (2010)· Eurofound (2012).

αδυναμίες. Εκτός από την πολυπλοκότητα των κατασκευαζόμενων δεικτών και την παρατηρηθείσα ανομοιομορφία των απαντήσεων των ερωτώμενων, προκύπτουν πρόσθετα μεθοδολογικά προβλήματα. Η παροχή παρόμοιων απαντήσεων για ικανοποίηση από την εργασία τους, από εργαζόμενους με τελείως διαφορετικές συνθήκες εργασίας, τείνει να επιβεβαιώσει την άποψη (Dunn, 1996) ότι οι προτιμήσεις των ατόμων έχουν την τάση να προσαρμόζονται στην υπάρχουσα κατάσταση και, επομένως, ο βαθμός υποκειμενικής ικανοποίησης των εργαζομένων δεν αντανακλά με επαρκή ακρίβεια τις πραγματικές συνθήκες εργασίας.

Για το λόγο αυτόν, η προσέγγιση της ποιότητας της κάθε θέσης εργασίας βάσει του μισθού που αποφέρει αλλά και άλλων ποιοτικών χαρακτηριστικών, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης, παραμένει το βασικό εργαλείο για την εξέταση της πόλωσης μεταξύ των θέσεων εργασίας, διεθνώς.

Η προσέγγιση αυτή δεν έρχεται σε αντίθεση αλλά, αντίθετα, μπορεί να ενσωματωθεί και να εξηγηθεί από την ανάλυση της σύνθετης εργασίας κατά τον Μάρξ, σύμφωνα με την οποία η σύνθετη εργασία αμείβεται με υψηλότερο μισθό, αφού η αναπαραγωγή της απαιτεί περισσότερα έξοδα και, επομένως, αυξάνει την αξία της συγκεκριμένης εργατικής δύναμης. Σύμφωνα με τη θεώρηση αυτή, οι πιο σύνθετες εργασίες, οι οποίες στις μέρες μας είναι αυτές που κυρίως απαιτούν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, θα απολαμβάνουν μεγαλύτερο μισθό και είναι πολύ πιθανό να είναι και οι πιο ενδιαφέρουσες και όχι επαναλαμβανόμενες για τους εργαζόμενους. Επίσης, η προσέγγιση των θέσεων εργασίας δεν έρχεται σε αντίθεση, το αντίθετο μάλλον, με τις θεωρίες κατάτμησης της αγοράς εργασίας (Doeringer and Piore, 1972· Reich, Gordon and Edwards, 1973) και σύνδεσης των υψηλότερων αμοιβών με τα καλύτερα χαρακτηριστικά τόσο της εργασίας όσο και της σχέσης απασχόλησης, ανεξάρτητα από το θεωρητικό πλαίσιο εντός του οποίου μελετάται η κατάτμηση των αγορών εργασίας. Με βάση την παραπάνω ανάλυση, ο μισθός θα χρησιμοποιηθεί στη συνέχεια για τον διαχωρισμό των θέσεων εργασίας σε καλύτερες και χειρότερες, και αυτός ο διαχωρισμός θα εκφράζει εκτός των μισθολογικών απολαβών και τα υπόλοιπα ποιοτικά χαρακτηριστικά μιας θέσης εργασίας.

2.1. Παράγοντες επηρεασμού της δομής των θέσεων εργασίας

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δεν είναι μόνο η τεχνολογική αλλαγή που επηρεάζει την παραγωγική δομή κάθε οικονομίας. Παράγοντες όπως οι μεταβολές στη ζήτηση για προϊόντα, οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγικής διαδικασίας, το διεθνές εμπόριο, αναμένεται να διαδραματίσουν εξίσου σημαντικό ρόλο (δες ενδεικτικά Goos & Manning, 2007). Εντέλει, η δομή της απασχόλησης αναμένεται να επηρεαστεί καθοριστικά από την παραγωγική δομή, αποδίδοντας βαρύνοντα ρόλο στη ζήτηση της εργασίας σε σχέση με την τυπική νεοκλασική προσέγγιση της πρωτοκαθεδρίας της προσφοράς εργασίας στον καθορισμό των χαρακτηριστικών των θέσεων εργασίας.

Ειδικότερα, για την περίπτωση της Ελλάδας, όπου αναμένεται αναδιάρθρωση της παραγωγικής δομής λόγω της οξείας οικονομικής κρίσης, ο παράγοντας της μεταβολής της δομής της ζήτησης αναμένεται να είναι καθοριστικός στη διαμόρφωση της ζήτησης για εργατικό δυναμικό στα διάφορα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας.

Ωστόσο, οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγικής διαδικασίας μπορούν να οφείλονται, εκτός από τις μεταβολές στη ζήτηση, και στις μετακινήσεις κεφαλαίων από κλάδο σε κλάδο, λόγω της μεταβολής του ποσοστού κέρδους, αλλά και γενικότερων κρισιακών φαινομένων. Πρόκειται για αλλαγές που συντελούνται στην οργάνωση της παραγωγικής διαδικασίας, οι οποίες δεν καθορίζονται από τις τεχνολογικές, αλλά κυρίως από τις κοινωνικές εξελίξεις και την ταξική πάλη σε κάθε χώρο εργασίας. Τις τελευταίες δεκαετίες, τόσο στην Ελλάδα όσο και στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καταβάλλεται έντονη προσπάθεια (η οποία στην Ελλάδα εντατικοποιήθηκε πολύ περισσότερο λόγω της κρίσης) για τη μεταβολή των ταξικών συσχετισμών στους χώρους εργασίας εις βάρος της εργατικής τάξης (βλέπε σχετικά Δεδουσόπουλος, 2002· Κουζής, 2010· Μαυρουδέας, 2010). Οι μεταβολές στη δομή της απασχόλησης βρίσκουν στην παραπάνω διαδικασία μια περιεκτική ερμηνεία.

Το διεθνές εμπόριο είναι ένας ακόμη σημαντικός παράγοντας για την ερμηνεία των μεταβολών στη δομή των θέσεων εργασίας. Οποσδήποτε έχει παίξει καθοριστικό ρόλο σε κάποια επαγγέλματα, όπως για παράδειγμα τα επαγγέλματα του κλωστοϋφαντουργικού κλάδου στην Ελλάδα.

Τέλος, υπάρχει και η συνήθης προσέγγιση που δίνει μεγαλύτερο βάρος στην πλευρά της προσφοράς εργασίας και υποστηρίζει ότι οι

αλλαγές στη διάρθρωση του εργατικού δυναμικού είναι αυτές που μπορούν να εξηγήσουν τις μεταβολές στην επαγγελματική δομή της απασχόλησης. Οι πιο σημαντικές από αυτές τις αλλαγές είναι η είσοδος των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η γενική αύξηση του μορφωτικού επιπέδου, οι αλλαγές στην ηλικία της εργατικής δύναμης και η είσοδος των μεταναστών. Όπως υποστηρίζουν οι Goos και Manning (2007), η επίδραση αυτών των παραγόντων είναι σχετικά μικρή και δεν μπορεί να εξηγήσει επαρκώς τις αλλαγές στη δομή των θέσεων εργασίας.

2.2. Κατηγοριοποίηση των θέσεων εργασίας με βάση τα στατιστικά δεδομένα

Η μεθοδολογία των θέσεων εργασίας, ανεξάρτητα από τη θεωρητική οπτική γωνία υπό την οποία εξετάζεται, παρουσιάζει ένα ακόμη πλεονέκτημα, το οποίο θα αξιοποιηθεί και στη συγκεκριμένη έρευνα. Είναι το γεγονός ότι μπορεί να προκύψει με βάση τις στατιστικές κατηγορίες και μετρήσεις που διεξάγουν οι στατιστικές έρευνες. Όπως είναι γνωστό, η ταξινόμηση κατά ISCO⁶ των επαγγεμάτων τα κατηγοριοποιεί με βάση τις ικανότητες και τις γνώσεις που απαιτούνται για την εκτέλεσή τους. Η κατηγοριοποίηση των τομέων και κλάδων της οικονομικής δραστηριότητας (NACE) αναλύει περαιτέρω τον κλασικό διαχωρισμό του πρωτογενή, δευτερογενή και τριτογενή τομέα, έχοντας σαν στόχο την πληρέστερη περιγραφή των διαφόρων τμημάτων της οικονομικής δραστηριότητας. Και οι δύο αυτές μεταβλητές είναι διαθέσιμες στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Labour Force Survey) της Eurostat, τα μικροδεδομένα της οποίας θα χρησιμοποιηθούν στη συγκεκριμένη έρευνα.⁷

Συγκεκριμένα, στην ανάλυση που ακολουθεί, χρησιμοποιήθηκαν τριψήφιοι κωδικοί για την περιγραφή των επαγγεμάτων και μονοψήφιοι για τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας, σε αντίθεση με τις συνήθεις έρευνες αυτής της μεθοδολογίας που χρησιμοποιούν διψήφιους κωδικούς και για τις δύο αυτές κατηγορίες. Κατά την άποψή μας, η διάσταση του επαγγέλματος απαιτεί μεγαλύτερη ανά-

6. Αναλυτικά, η κωδικοποίηση των τομέων οικονομικής δραστηριότητας κατά NACE Rev2 και των επαγγεμάτων κατά ISCO-88(COM) και η επανακωδικοποίησή τους παρουσιάζεται στα παραρτήματα 1 και 2.

7. Τα δεδομένα αυτά είναι διαθέσιμα λόγω της συνεργασίας του συγγραφέα με το Τμήμα ΚΔΠΕ του ΔΠΘ.

λυση και, επομένως, χαμηλότερο επίπεδο αφαίρεσης από αυτήν των τομέων οικονομικής δραστηριότητας. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας η κωδικοποίηση των επαγγελμάτων άλλαξε καθώς προβήκαμε στη συγχώνευση ομοειδών επαγγελμάτων, όπως παρουσιάζεται αναλυτικά στο Παράρτημα 2.

3. ΒΑΣΙΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ

Στο Κεφάλαιο αυτό, αρχικά θα παρουσιαστούν οι μαζικότερες θέσεις εργασίας της ελληνικής οικονομίας κατά το έτος 2009 και η μεταβολή στην απασχόληση της κάθε μιας μέχρι το επόμενο έτος 2010. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το 2011 πραγματοποιήθηκε αλλαγή στην κωδικοποίηση των επαγγελμάτων που χρησιμοποιούν οι στατιστικές έρευνες.⁸ Αυτή η αλλαγή διασπείρει τους παλιούς τετραψήφιους κωδικούς επαγγελμάτων σε νέους με τους οποίους, στις περισσότερες περιπτώσεις, υπάρχει μερική και όχι πλήρης αντιστοίχιση. Για το λόγο αυτόν, η μελέτη της διαχρονικής εξέλιξης των θέσεων εργασίας αναγκαστικά παρουσιάζει μία ασυνέχεια μεταξύ των ετών 2010 και 2011. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, όπου μας ενδιαφέρει η μελέτη της αρχικής επίπτωσης της κρίσης στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με την προηγούμενη, προ κρίσης, κατάσταση, η διερεύνηση περιορίζεται αναγκαστικά μέχρι το έτος 2010.

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζεται κάθε θέση εργασίας με ένα συνδυασμό γραμμάτων, που αντιστοιχούν στους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας και αριθμών που αντιστοιχούν στην κωδικοποίηση των επαγγελμάτων και αναλυτικά αναφέρονται στο Παράρτημα 1 και 2. Όπως φαίνεται στον Πίνακα, οι 62 μαζικότερες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος της συνολικής απασχόλησης για τα δύο εξεταζόμενα έτη, δηλαδή 3.458.062 από τους 4.508.662 εργαζόμενους για το έτος 2009 και 3.336.427 από τους συνολικά 4.090.711 εργαζόμενους για το έτος 2010. Πρέπει να σημειωθεί ότι στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι θέσεις εργασίας όπως προκύπτουν για το σύνολο των απασχολούμενων στην Ελλάδα, είτε είναι μισθωτοί, είτε αυτοαπασχολούμενοι, είτε οικογενειακοί εργαζόμενοι. Για το λόγο αυτόν, η πιο μαζική θέση εργασίας είναι αυτή

8. Συγκεκριμένα η κωδικοποίηση κατά ISCO-88(COM) αντικαταστάθηκε από την ISCO - 08.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
*Οι μαζικότερες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα
και η μεταβολή των απασχολούμενων ανά θέση εργασίας
μεταξύ των ετών 2009 και 2010*

A/A	Θέση εργασίας	Απασχο- λούμενοι 2009	Απασχο- λούμενοι 2010	% μετ.	A/A	Θέση εργασίας	Απασχο- λούμενοι 2009	Απασχο- λούμενοι 2010	% μετ.
1	A 610	382.894	394.569	3,0	32	Z 830	29.808	23.749	-20,3
2	Z 520	291.825	283.838	-2,7	33	IG 410	29.568	25.251	-14,6
3	Z 130	232.951	214.263	-8,0	34	A 920	28.581	34.372	20,3
4	ΣΤ 710	220.792	185.012	-16,2	35	Θ 910	28.431	28.912	1,7
5	ΙΣΤ 230	172004	165.954	-3,5	36	Γ 410	26.688	25.368	-4,9
6	Θ 511	156.514	148.068	-5,4	37	ΙΖ 510	25.952	25.439	-2,0
7	H 830	105.174	101.752	-3,3	38	IG 341	25.846	24.694	-4,5
8	IE 410	101.843	97.631	-4,1	39	Z 420	25.639	26.981	5,2
9	Θ 130	85.406	86.671	1,5	40	ΙΑ 410	25.329	25.643	1,2
10	ΙΣΤ 232	83.663	84.570	1,1	41	Γ 710	23.764	18.738	-21,1
11	K 910	71.715	71.492	-0,3	42	Γ 741	23.537	18.858	-19,9
12	Γ 820	69.759	65.589	-6,0	43	Γ 930	22.487	20.184	-10,2
13	IE 512	61.136	57.225	-6,4	44	IG 310	21.462	18.758	-12,6
14	ΙΖ 220	60.458	65.447	8,3	45	Γ 830	20.424	19.350	-5,3
15	IE 10	58.106	64.949	11,8	46	ΣΤ 831	19.682	17.335	-11,9
16	A 611	56.197	52.157	-7,2	47	ΙΣΤ 231	19.495	18.646	-4,4
17	ΙΖ 321	48.722	51.773	6,3	48	Γ 721	19.445	18.944	-2,6
18	IG 211	47.739	46.376	-2,9	49	IE 341	19.080	19.218	0,7
19	Z 721	46.828	46.738	-0,2	50	ΙΖ 410	19.079	18.019	-5,6
20	A 612	45.436	41.821	-8,0	51	ΙΑ 910	18.714	21.716	16,0
21	ΙΘ 510	44.060	41.028	-6,9	52	Γ 520	18.221	13.729	-24,7
22	Γ 720	41.482	43.076	3,8	53	Z 411	18.179	18.320	0,8
23	IG 241	41.107	41.738	1,5	54	ΙΑ 420	18.070	18.370	1,7
24	ΣΤ 711	40.089	39.027	-2,6	55	ΙΑ 340	17.261	15.655	-9,3
25	Z 410	39.723	40.327	1,5	56	Θ 420	17.021	14.537	-14,6
26	Γ 740	38.600	39.076	1,2	57	I 310	16.634	17.891	7,6
27	ΣΤ 931	33.328	26.827	-19,5	58	Z 340	15.600	14.953	-4,1
28	Γ 742	32.553	28.039	-13,9	59	ΙΣΤ 410	15.580	15.784	1,3
29	H 410	31.064	30.730	-1,1	60	ΙΖ 320	15.398	17.552	14,0
30	IG 240	30.968	27.880	-10,0	61	Γ 810	15.360	13.027	-15,2
31	Γ 130	30.384	26.966	-11,2	62	ΙΑ 240	15.207	15.825	4,1
ΣΥΝΟΛΟ							3.458.062	3.336.427	

Πηγή: Ιδία επεξεργασία μικροδομένων LFS της Eurostat.

που αφορά τους καλλιεργητές γεωργικών προϊόντων του Α τομέα. Η πιο μαζική θέση εργασίας των μισθωτών είναι η Ζ520, που αφορά τους πωλητές του τομέα χονδρικού και λιανικού εμπορίου.

Στη συνέχεια, και με κριτήριο το μέσο δεκατημόριο εισοδήματος (ΜΔΕ) από την εργασία, που παρουσιάζεται στον Πίνακα 2, προκύπτουν οι καλύτερες και χειρότερες θέσεις εργασίας στην Ελλάδα για το έτος 2009, οι οποίες, αυτή τη φορά, αφορούν μόνο τους μισθωτούς και όχι τους αυτοαπασχολούμενους. Το μέσο δεκατημόριο εισοδήματος κάθε θέσης εργασίας είναι ο αριθμητικός μέσος των δεκατημορίων στα οποία κατατάσσονται τα εισοδήματα των εργαζομένων που περιλαμβάνει η κάθε θέση εργασίας. Έπομένως, το μέσο δεκατημόριο εισοδήματος παρέχει μια ακριβή εικόνα των μέσων αμοιβών που επικρατούν σε κάθε θέση εργασίας. Όσο πιο χαμηλή είναι η τιμή του, τόσο υποδεέστερη εισοδηματικά μπορεί να θεωρηθεί μια θέση εργασίας. Η ταξινόμηση που παρουσιάζεται στον Πίνακα 2 μπορεί να πραγματοποιηθεί για όλες τις θέσεις εργασίας της ελληνικής οικονομίας και όχι μόνο για τις καλύτερες και χειρότερες από αυτές, αλλά δεν παρουσιάζεται εδώ, γιατί ξεφεύγει από το στόχο της συγκεκριμένης μελέτης.

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

«Καλές» και «κακές» θέσεις εργασίας στην Ελλάδα (2009), σύμφωνα με το μέσο δεκατημόριο εισοδήματος (ΜΔΕ)

Θέση εργασίας	ΜΔΕ	Αριθμός εργαζομ.	Θέση εργασίας	ΜΔΕ	Αριθμός εργαζομ.
ΙΗ	910	2.009	Δ	211	9.386
Κ	910	2.514	Η	511	9.307
Κ	510	2.623	Η	211	9.047
ΙΣΤ	910	2.776	ΙΑ	120	8.957
Ζ	910	2.809	Η	311	8.815
ΙΔ	910	2.838	ΙΓ	120	8.798
Θ	510	2.909	Η	120	8.739
Α	920	3.107	Γ	120	8.662
Γ	910	3.137	ΙΣΤ	120	8.617
Α	610	3.24	ΙΕ	342	8.424
ΙΘ	510	3.301	ΙΕ	241	8.403
Ζ	420	3.463	Γ	211	8.154
Θ	910	3.633	ΙΣΤ	231	8.138
Γ	520	3.767	ΙΖ	220	8.116

Πηγή: Ιδία επεξεργασία μικροδοδεμένων LFS της Eurostat.

Στη συνέχεια θα πραγματοποιηθεί η ομαδοποίηση των θέσεων εργασίας της ελληνικής οικονομίας σε πέντε ομάδες, για να μπορέσει να μελετηθεί η διαχρονική τους εξέλιξη κατά τα πρώτα έτη της κρίσης.

4. ΟΜΑΔΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΜΕΤΑΒΟΛΗ ΤΟΥΣ ΚΑΤΑ ΤΑ ΠΡΩΤΑ ΕΤΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Οι θέσεις εργασίας της ελληνικής οικονομίας ομαδοποιούνται στη συνέχεια σε πέντε ισοδύναμες ομάδες με βάση το μέσο εισόδημα που αποφέρουν, σύμφωνα με τη σχετική μεθοδολογία που αναφέρθηκε παραπάνω. Η κάθε ομάδα περιλαμβάνει περίπου τον ίδιο αριθμό εργαζομένων, με την πρώτη ομάδα να περιλαμβάνει αυτούς που είναι οι χειρότερα αμειβόμενοι και την πέμπτη ομάδα αυτούς που αμείβονται καλύτερα. Η ομαδοποίηση γίνεται με βάση το αρχικό έτος αναφοράς που είναι το 2008. Η μη ύπαρξη ίσου αριθμού εργαζομένων σε κάθε ομάδα για το έτος 2008 οφείλεται στην ύπαρξη πολυπληθών θέσεων εργασίας οι οποίες βρίσκονται στο όριο μεταξύ κάποιων ομάδων, καθιστώντας έτσι αδύνατη την πλήρη εξίσωση του αριθμού των εργαζομένων που περιλαμβάνει η κάθε ομάδα. Αυτό δεν δημιουργεί πρόβλημα στην ανάλυση που ακολουθεί, αφού οι πέντε ομάδες δεν είναι υποχρεωτικό να περιλαμβάνουν τον ίδιο αριθμό εργαζομένων και θα μπορούσαν να διαχωριστούν με άλλα κριτήρια, που θα τις καθιστούσαν άνισες εξ ορισμού. Αυτό που έχει σημασία είναι ότι τα εισοδήματα κάθε ομάδας είναι μεγαλύτερα από της προηγούμενης. Τα δεδομένα αυτά παρουσιάζονται στον Πίνακα 3.

Στον ίδιο Πίνακα παρουσιάζεται η εξέλιξη του αριθμού των εργαζομένων που περιλαμβάνονται στις θέσεις εργασίας της κάθε ομάδας για τα επόμενα δύο έτη, καθώς και το συνολικό ποσοστό που καταλαμβάνουν επί του συνόλου των εργαζομένων κάθε έτους.

Όπως παρατηρούμε, πραγματοποιήθηκε μεγάλη μείωση της απασχόλησης στις ομάδες 2, 3 και 4 και μικρή έως οριακή αύξηση στις ομάδες 1 και 5. Αυτό είναι το αποτέλεσμα της οξείας κρίσης που μείωσε δραστικά τις θέσεις απασχόλησης ήδη από τα πρώτα έτη της. Το φαινόμενο αυτό συνεχίστηκε το ίδιο έντονο και στη συνέχεια.

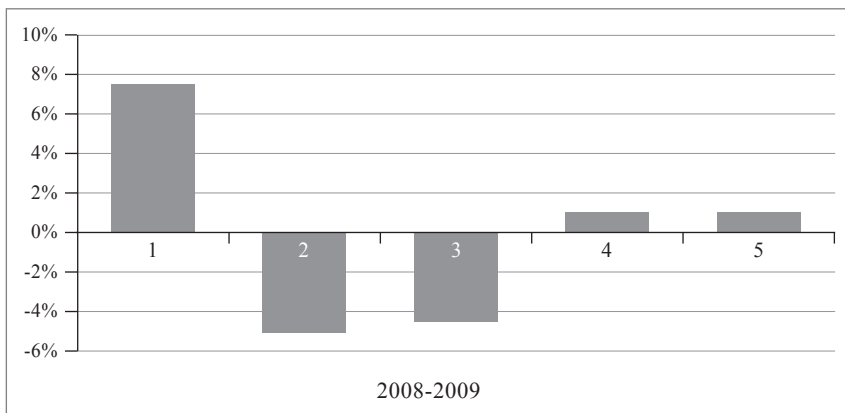
Οι ποσοστιαίες μεταβολές του σχετικού μεριδίου της κάθε ομάδας των θέσεων εργασίας επί του συνόλου των θέσεων εργασίας παρουσιάζονται στα διαγράμματα που ακολουθούν, όπου φαίνεται η μεταβολή μεταξύ των διαδοχικών ετών και μεταξύ του πρώτου και του τελευταίου έτους αθροιστικά.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3
Ομάδες θέσεων εργασίας και απασχολούμενοι σε αυτές
κατά τα έτη 2008, 2009, 2010

Ομάδα	2008		2009		2010	
	Αριθμός	Ποσοστό %	Αριθμός	Ποσοστό %	Αριθμός	Ποσοστό %
1	502.571	17,1	532.645	18,4	538.275	19,2
2	545.932	18,5	525.893	18,1	483.952	17,2
3	721.094	24,5	677.345	23,4	633.676	22,5
4	583.776	19,8	579.523	20,0	561.524	20,0
5	583.875	19,8	580.389	20,0	584.587	20,8
Μη ταξ.	7.459	0,3	2.284	0,1	8.721	0,3
Σύνολο	2.944.707	100,0	2.898.079	100,0	2.810.735	100,0

Πηγή: Ιδία επεξεργασία μικροδοδεμένων LFS της Eurostat.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1
Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης
ανά ομάδα μεταξύ ετών 2008 και 2009

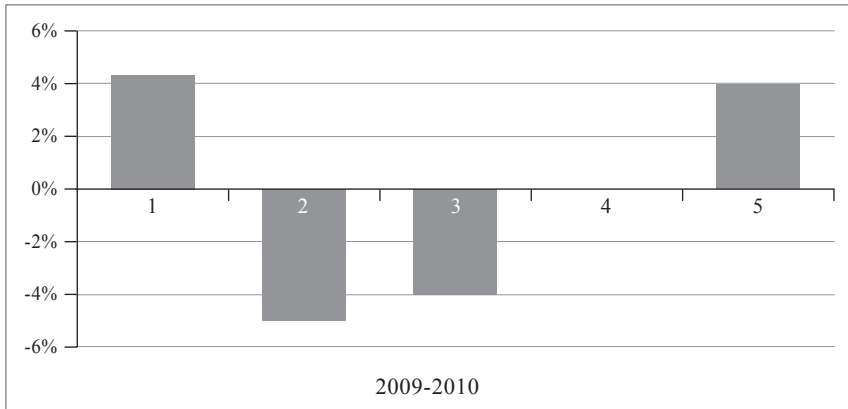


Πηγή: Ιδία επεξεργασία μικροδοδεμένων LFS της Eurostat.

Διαπιστώνουμε ότι μεταξύ του 2008 και 2009 (Διάγραμμα 1) παρατηρείται μια σημαντική σχετική αύξηση του μεριδίου των χειρότερα αμειβόμενων και, επομένως, σύμφωνα με τα παραπάνω, των χειρότερων εργασιών - θέσεων εργασίας, με ταυτόχρονη σημαντική μείω-

ση του μεριδίου των ενδιάμεσων θέσεων και μικρή αύξηση του μεριδίου των καλύτερων θέσεων εργασίας. Η τάση αυτή γίνεται ακόμη πιο έντονη κατά το πρώτο πλήρες έτος της κρίσης στην Ελλάδα (Διάγραμμα 2), όταν παρατηρείται σημαντική αύξηση του μεριδίου των χειρότερων και των καλύτερων θέσεων εργασίας και σημαντική μείωση των ενδιάμεσων θέσεων εργασίας που αντιπροσωπεύονται από την δεύτερη και τρίτη ομάδα. (Η τέταρτη ομάδα παραμένει σταθερή).

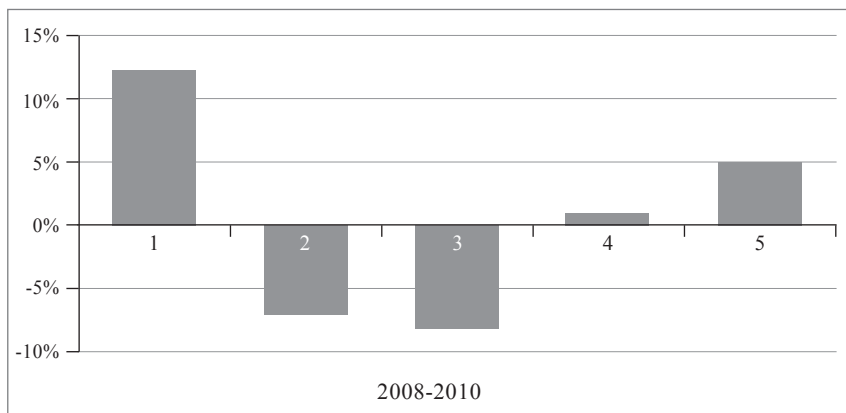
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2
*Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης
ανά ομάδα μεταξύ ετών 2009 και 2010*



Πηγή: Ιδία επεξεργασία μικροδεδομένων LFS της Eurostat.

Η συνολική μεταβολή κατά τα δύο πρώτα έτη της κρίσης (το πρώτο έτος - 2009 επηρεάστηκε προς το τέλος του), παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3 και μοιάζει περισσότερο με αυτή του Διαγράμματος 2. Η σημαντικότερη αύξηση του μεριδίου των χειρότερων θέσεων εργασίας συνοδεύεται από μια επίσης σημαντική αν και μικρότερη αύξηση των καλύτερων θέσεων εργασίας (5η ομάδα) και μικρή αύξηση των επίσης καλών θέσεων εργασίας της 4^{ης} ομάδας. Το φαινόμενο αυτό της πόλωσης συμπληρώνεται φυσικά από μια σημαντική μείωση του μεριδίου των ενδιάμεσων ποιότητας - αμοιβής θέσεων εργασίας (κυρίως 3^η αλλά και 2^η ομάδα).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3
Ποσοστιαία μεταβολή της απασχόλησης
ανά ομάδα μεταξύ ετών 2008 και 2010



Πηγή: Ιδία επεξεργασία μικροδεδομένων LFS της Eurostat.

Τα παραπάνω διαγράμματα παραπέμπουν στο φαινόμενο που προσομοιάζει με αυτό το οποίο έχει ονομαστεί πόλωση των θέσεων εργασίας, όπως αναφέρθηκε αναλυτικά προηγουμένως. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι αφορά την πρώτη περίοδο της κρίσης στην Ελλάδα και είναι πιθανό να αντιστραφεί εν μέρει στη συνέχεια. Παρουσιάζει, ωστόσο, αρκετό ενδιαφέρον, γιατί δεν μπορεί να αποδοθεί στον συνήθη λόγο στον οποίο αποδίδεται από μια σημαντική μερίδα της βιβλιογραφίας, δηλαδή στην τεχνολογική αλλαγή. Κι αυτό γιατί η μεταβολή αυτή συνέβει σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα, ενώ η τεχνολογική αλλαγή επιδρά πιο μακροχρόνια. Για τον λόγο αυτόν, είναι πιο πιθανό να οφείλεται στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές που πραγματοποιήθηκαν με γοργούς ρυθμούς με την έλευση της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα.

Εξετάζοντας τις μεταβολές στην απασχόληση πιο συγκεκριμένα, παρατηρούμε ότι για την πρώτη ομάδα των χαμηλών μισθών και των κατά τεκμήριο χειρότερων εργασιών, η αύξηση του μεγέθους της σε απόλυτες τιμές και, πολύ περισσότερο, του μεριδίου της, οφείλεται κατά κύριο λόγο στη διατήρηση χωρίς μείωση απασχόλησης πολυπληθών θέσεων εργασίας, όπως των πωλητών (Z520), των ανειδίκευτων εργατών (Z930) και άλλων μαζικών θέσεων εργασίας (π.χ. Z420) του Z τομέα του χονδρικού και λιανικού εμπορίου. Επίσης,

οφείλεται στην αύξηση των οικιακών βοηθών και των καθαριστών σε διάφορους τομείς (ΙΔ910 Κ910 και Θ 910), όπως και στις υπηρεσίες προσωπικής φροντίδας (Κ510), δηλαδή σε επαγγέλματα παροχής χαμηλά αμειβόμενων υπηρεσιών. Η μείωση της απασχόλησης που παρατηρείται σε θέσεις εργασίας του τομέα Γ, της μεταποίησης, δεν επηρεάζει πολύ αυτήν την ομάδα, η οποία δεν αποτελείται κυρίως από τέτοιου είδους εργασίες, οι περισσότερες από τις οποίες εντάσσονται στη δεύτερη και τρίτη ομάδα των θέσεων εργασίας. Η σχετική ενίσχυση των θέσεων εργασίας στο εμπόριο και τις χαμηλά αμειβόμενες υπηρεσίες, η οποία είχε ξεκινήσει νωρίτερα στην ελληνική οικονομία, ενισχύθηκε από την κρίση εις βάρος των θέσεων εργασίας στη μεταποίηση και τις κατασκευές οι οποίες, επειδή απέδιδαν μεγαλύτερους μισθούς, δεν περιλαμβάνονται στην πρώτη ομάδα των χειρότερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας.

Για τη δεύτερη ομάδα των θέσεων εργασίας, χαμηλά αμειβόμενη και αυτή αλλά σε καλύτερη θέση από την πρώτη, παρατηρείται σημαντική μείωση τόσο του μεγέθους της όσο και, πολύ περισσότερο, του μεριδίου της, κυρίως εξαιτίας της σημαντικότητας μείωσης της απασχόλησης που παρατηρήθηκε στον τομέα των κατασκευών και επηρέασε τόσο τους ανειδίκευτους εργάτες (ΣΤ931), όσο και ειδικευμένους που εργάζονταν σε αυτόν τον τομέα (παράδειγμα η θέση ΣΤ711 των ελαιοχρωματιστών και συναφών επαγγελμάτων). Είναι επίσης αποτέλεσμα της μείωσης της απασχόλησης σε διάφορες θέσεις εργασίας στον τομέα της μεταποίησης, όπως των χειριστών μηχανών μεταποίησης (Γ820) αλλά και των ανειδίκευτων εργατών στη μεταποίηση (Γ930). Επηρεάστηκε, επίσης, από τη μείωση των εργαζομένων στην εστίαση, που ήταν αποτέλεσμα της αλλαγής των καταναλωτικών συνηθειών λόγω της κρίσης, όσο και της αύξησης της φορολόγησης στον συγκεκριμένο κλάδο. Τέλος, επηρεάστηκαν έντονα και αρνητικά οι θέσεις εργασίας του τομέα ΙΓ (επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες), που αφορούν υπάλληλους λογιστηρίων, γραμματείς και λοιπούς υπαλλήλους γραφείου.

Η τρίτη ομάδα, αυτή που παρουσιάζει τη μεγαλύτερη μείωση σε μερίδιο απασχόλησης, σημαδεύεται από τη μεγάλη μείωση του αριθμού εργαζόμενων στη θέση ΣΤ710 (τεχνίτες ανέγερσης και αποπεράτωσης κτιρίων και άλλων δομικών έργων), οι οποίοι βρισκόταν στο μέσο της κλίμακας των μισθών και εντάσσονταν σε αυτήν την ομάδα. Χαρακτηρίζεται επίσης από τη μεγάλη αποδυνάμωση

της θέσης Z830 που περιλαμβάνει τους οδηγούς των αυτοκινούμενων οχημάτων του τομέα του εμπορίου και της μεταποίησης (Γ830), ένα επάγγελμα που είναι από τα πρώτα που επηρεάζονται σε καταστάσεις κρίσης. Αξιοπρόσεκτη είναι και η μείωση της απασχόλησης στη θέση εργασίας Θ420 που αφορά τους υπαλλήλους ενημέρωσης πελατών στον τομέα του τουρισμού, ένας τομέας που δεν θίχτηκε τόσο έντονα από την κρίση. Αυτό φανερώνει μια πιθανή διαδικασία εσωτερικής αναδιάρθρωσης που έλαβε χώρα σε αυτόν τον τομέα, ο οποίος χαρακτηριζόταν έτσι κι αλλιώς από ελαστικότητα και εποχικότητα των εργασιακών σχέσεων. Τέλος, στη μείωση του μεριδίου αυτής της ομάδας των ενδιάμεσα αμειβόμενων θέσεων εργασίας συμβάλλει η μείωση της απασχόλησης σε κάποιες σχετικά καλοπληρωμένες θέσεις του Γ τομέα, όπως η Γ721 (μηχανικοί, εφαρμοστές και συντηρητές μηχανών), δηλαδή ο περιορισμός των σχετικά καλά αμειβόμενων εργατών στη μεταποίηση. Η συγκεκριμένη μείωση δε συνάδει, βέβαια, με τη θεωρία της τεχνικής αλλαγής, αλλά μάλλον με γενικότερες εξελίξεις στον τομέα της ελληνικής μεταποίησης, καθώς συνδέεται με τον περιορισμό της βιομηχανικής παραγωγής στην Ελλάδα, μια μακρά διαδικασία εσωτερικής αναδιάρθρωσης του ελληνικού κεφαλαίου.

Η τέταρτη ομάδα, που αποτελείται από σχετικά υψηλά αμειβόμενους εργαζόμενους, παρουσίασε μικρή μείωση στην απασχόληση και μικρή αύξηση του μεριδίου της μεταξύ των ετών 2008 και 2010. Αυτό οφείλεται στη μικρή μείωση της απασχόλησης στις μαζικές θέσεις εργασίας, που περιλαμβάνονται σε αυτήν την ομάδα, όπως οι καθηγητές μέσης εκπαίδευσης (ΙΣΤ230) και οι υπάλληλοι γραφείου του τομέα δημόσιας διοίκησης και άμυνας (ΙΕ410). Βοήθησε, επίσης, η αξιοσημείωτη αύξηση του μεγέθους της θέσης ΙΖ321, που περιλαμβάνει τους επαγγελματίες νοσηλευτικής και μαιευτικής και η μη αναμενόμενη αύξηση της απασχόλησης της θέσης Ζ240, που περιλαμβάνει τα στελέχη γραφείου του τομέα Ζ.

Στην πέμπτη ομάδα, αυτήν των καλύτερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας, οι εξελίξεις είναι αντιφατικές, αλλά, τελικά, οδηγούν στην ισχυροποίηση του μεριδίου της, με οριακή αύξηση σε απόλυτα μέγεθος απασχόλησης. Ενώ παρατηρείται μεγάλη μείωση στη θέση Γ240 (λογιστές και οικονομολόγοι) που εργάζονται στη μεταποίηση, και στη θέση ΙΓ211 (αρχιτέκτονες και μηχανικοί), αυτή αντισταθμίζεται με το παραπάνω από την αύξηση στην αντίστοιχη θέση ΙΕ211, που είναι οι αρχιτέκτονες και μηχανικοί στον δημόσιο τομέα, και στη

θέση Ζ120, που είναι οι διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων στον τομέα του εμπορίου. Δηλαδή, τα στελέχη του Ζ τομέα αυξήθηκαν όπως και συνολικά αυτός ο τομέας, αλλά σε μεγαλύτερο βαθμό. Οι επαγγελματίες υγείας, στον τομέα της υγείας και κοινωνικής μέριμνας (ΙΖ 220), αυξήθηκαν επίσης σε σημαντικό βαθμό. Τέλος, οι θέσεις εργασίας στο Δημόσιο όπως οι ένοπλες δυνάμεις (ΙΕ10) και οι λογιστές και, αντίστοιχα, στελέχη (ΙΕ240) αυξάνονται επίσης, φανερώνοντας την επίδραση του δημόσιου τομέα στη συγκράτηση της μείωσης της απασχόλησης. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι η ταξινόμηση των επαγγελματιών με βάση τον μισθό έγινε με βάση το έτος 2008, το έτος πριν από την εμφάνιση της κρίσης και, για τον λόγο αυτόν, πολλές θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα εμφανίζονται μεταξύ των καλύτερα αμειβόμενων. Οι μεγάλες μειώσεις μισθών στον δημόσιο τομέα που ακολούθησαν, πιθανόν να άλλαξαν τη σειρά κατάταξης των θέσεων εργασίας, όμως αυτό δεν μπορεί να συνυπολογιστεί εκ των υστέρων, αφού δεν υπάρχει η δυνατότητα αναδιάταξης της κατάταξης των θέσεων εργασίας.

Συνοψίζοντας τις αλλαγές που περιγράφηκαν παραπάνω, είναι φανερό ότι κάποιες προέκυψαν από τις αλλαγές στην καταναλωτική ζήτηση, ενώ κάποιες άλλες από πιθανές αναδιαρθρώσεις με στόχο τη μείωση του κόστους και μετακινήσεις κεφαλαίων. Είναι φανερός, επίσης, ο ρόλος του δημόσιου τομέα στη συγκράτηση της μείωσης της απασχόλησης. Η (πιθανόν προσωρινή) πόλωση των θέσεων εργασίας που παρατηρήθηκε είναι αποτέλεσμα της επιτάχυνσης της αναδιάρθρωσης της οικονομίας με μείωση της βαρύτητας της μεταποίησης, δραστική συρρίκνωση του τομέα των κατασκευών και αύξηση των υπηρεσιών, με ταυτόχρονη διατήρηση ενός σημαντικού τμήματος του δημοσίου τομέα.

5. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κατά τα δύο πρώτα έτη της κρίσης παρατηρήθηκε μια πόλωση των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα, δηλαδή μια αύξηση του μεριδίου των απασχολούμενων στις κακές και στις καλές θέσεις εργασίας, με ταυτόχρονη μείωση του μεριδίου αυτών που εργάζονται στις ενδιάμεσες, όσον αφορά την ποιότητα, θέσεις εργασίας. Όμως αυτό δεν οφείλεται στον αναμενόμενο με βάση τη βιβλιογραφία λόγο, δηλαδή την εν εξελίξει τεχνολογική αλλαγή, η οποία αντικαθιστά τις ενδιάμεσες, από άποψη ποιότητας – αμοιβών, θέσεις εργασίας

με μηχανές. Αντίθετα, η πώλωση που παρατηρήθηκε κατά τα δύο πρώτα έτη της κρίσης στην Ελλάδα είναι αποτέλεσμα των συγκεκριμένων οικονομικών και κοινωνικο-πολιτικών συνθηκών που επικρατούν στη χώρα. Συγκεκριμένα, η βαθμιαία μείωση του μεριδίου της μεταποίησης ενισχύθηκε από την κρίση και είναι αυτή που περιορίζει την απασχόληση σε ενδιάμεσης αμοιβής – ποιότητας θέσεις εργασίας στην Ελλάδα. Αντίθετα, η σχετική αύξηση της βαρύτητας των τομέων του εμπορίου και του τουρισμού, ως προς συγκεκριμένα επαγγέλματα που αυτοί οι τομείς χρειάζονται, σε μεγάλο βαθμό συνεχίστηκε και εντάθηκε με την κρίση, ενισχύοντας τον αριθμό των χαμηλόμισθων θέσεων εργασίας.

Στη μέση της κλίμακας, η μείωση της βαρύτητας της μεταποίησης συνδυάστηκε με τον ραγδαίο περιορισμό του τομέα των κατασκευών και των θέσεων εργασίας που σχετίζονται με αυτόν, είτε είναι θέσεις ανειδίκευτης και ειδικευμένης κατασκευαστικής εργασίας, είτε θέσεις επιστημόνων που σχετίζονται με τις κατασκευές. Ταυτόχρονα, παρατηρήθηκε μείωση της απασχόλησης σε σχετικά καλά αμειβόμενες θέσεις του τομέα του τουρισμού, παρά το γεγονός ότι ο τομέας αυτός δεν επηρεάστηκε έντονα από την κρίση. Ο συνδυασμός αυτών των εξελίξεων οδήγησε σε σημαντική μείωση της απασχόλησης στις ενδιάμεσες θέσεις εργασίας, κάτι που επέδρασε καθοριστικά στην πώλωση των θέσεων εργασίας.

Στην άλλη άκρη της κλίμακας, παρατηρείται μια οριακή αύξηση του μεγέθους, αλλά σημαντική αύξηση του μεριδίου της απασχόλησης των καλύτερα αμειβόμενων θέσεων εργασίας. Αυτό ήταν κυρίως αποτέλεσμα της συγκράτησης ή της μικρής μείωσης της απασχόλησης σε μαζικές θέσεις εργασίας του δημόσιου τομέα, οι οποίες ανήκαν στις σχετικά καλοπληρωμένες θέσεις, σε συνδυασμό με την αύξηση κάποιων στελεχιακών θέσεων στον ιδιωτικό τομέα και στον τομέα της υγείας. Στις εξελίξεις σε αυτή την κατηγορία θέσεων εργασίας είναι φανερό η επίδραση του Δημοσίου, ο οποίος επηρεάζεται και από τις πολιτικές εξελίξεις, ενώ ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει και η αντίστοιχη τάση που παρατηρήθηκε σε υψηλόμισθες θέσεις του ιδιωτικού τομέα.

Η προσέγγιση των θέσεων εργασίας που χρησιμοποιήθηκε στη συγκεκριμένη ανάλυση φάνηκε να είναι καρποφόρα όσον αφορά την εξειδικευμένη μελέτη των αλλαγών στη δομή της απασχόλησης στην Ελλάδα. Για το λόγο αυτόν υποστηρίζουμε ότι μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποτελεσματικά για τη συνέχιση της διερεύνησης της

αγοράς εργασίας και των εξελίξεων σε αυτήν, υπό το πρίσμα μιας τεχνικά αναλυτικής μεθόδου που μπορεί να εντοπίσει διεργασίες που συντελούνται, παρέχοντας έτσι το έδαφος για την περαιτέρω ερμηνεία και ανάλυσή τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

- Δεδουσόπουλος, Α. (2002). *Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση - ευελιξίες - απορρύθμιση, Τόμος δεύτερος: Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Δαρδανός.
- Θεοχαράκης, Ν. (2005). *Η νεοκλασική θεωρία της εργασίας: Μια κριτική επισκόπηση υπό το πρίσμα της ιστορίας της οικονομικής σκέψης*. Αθήνα: Τυπωθήτω-Δαρδανός.
- Ιωαννίδης Α. (2015). *Η δομή των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα. Γενική εικόνα και εξέλιξη*. Ερευνητική μονάδα Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων. Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.
- Κουζής, Γ. (2010). Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης. Στο συλλογικό έργο, *Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης*. Αθήνα: εκδ. Τόπος.
- Μαρουδέας, Στ. (2010). *Ανάπτυξη και κρίσεις: Η ταραγμένη διαδρομή του ελληνικού καπιταλισμού*. Στο συλλογικό έργο, *Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης*. Αθήνα: εκδ. Τόπος.

Ξενόγλωσση

- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 15 (March), pp.7-72.
- Autor, D., Katz, L. and Kearney, M. (2006). The polarization of the U.S. labour market. *NBER Working Paper*, no 11986.
- Autor, D., Levy, F. and Murnane, R. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *Quarterly Journal of Economics*, CXVIII, pp. 1279–1333.
- Bluestone, B. and Harrison, B. (1982). *Deindustrialization of America*. New York: Basic Books.
- Doeringer, P. and Piore, M. (1985). *Internal labor markets and manpower analysis*. M.E. Sharpe.
- Dunn, L.F. (1996). Loss aversion and adaptation in the labor market: Empirical indifference functions and labor supply. *Review of Economics and Statistics*, 78 (3).
- Erhel, C., Davoine, L. and Guergoat-Lariviere, M. (2008). Monitoring quality in work: European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147 (2-3).
- Eurofound (2012). *Trends in job quality in Europe*. Luxembourg: Publication Office of the European Union
- Fernández-Macías, E. (2010). *Changes in the structure of employment and job quality in Europe* (Doctoral dissertation). Salamanca: University of Salamanca.
- Fernández-Macías, E. (2012). Job polarization in Europe? Changes in the employment structure and job quality, 1995-2007. *Work and Occupations*, 39 (2), pp. 157-182.

- Fernández-Macías, E., and Hurley, J. (2008). *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe* (ERM Report 2008). Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Goos, M., and Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *Review of Economics and Statistics*, 89 (1), pp. 118-133.
- Goos, M., Manning, A., and Salomons, A. (2011). Explaining job polarization in Europe: The roles of technology, offshoring and institutions. *Discussion Paper No. 1134, Centre for Economic Studies, Monetary and Information Economics*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven.
- Ilg, R. (1996). The nature of employment growth, 1989-95. *Monthly Labor Review*, June, pp. 29-36.
- Ilg, R. and Haugen, S. (2000). Earnings and employment trends in the 1990s. *Monthly Labor Review*, March, pp. 21-33.
- Kallenberg, A. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42 (1), pp. 124-143.
- Katz, L. and Autor, D. (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. In Orley Ashenfelter and David Card (eds): *Handbook of Labor Economics*, vol 3A (pp. 1463-1555). Amsterdam: North-Holland.
- Leschke, J. and Watt, A. (2008). Putting a number on job quality: Constructing a European job quality index (ETUI working paper). Brussels: ETUI-REHS.
- Marx, K. (1867). *Capital I*. New York: International Publishers [1967].
- OECD (2003). *Employment outlook 2003*. Paris: OECD.
- Reich, M., Gordon, D. M. and Edwards, R. C. (1973). A theory of labour market segmentation. *American Economic Review*, 63, pp. 359-365.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. In Ashenfelter, O. and Layard, R. (eds), *Handbook of Labor Economics*. Amsterdam: North-Holland.
- Violante, G. L. (2008). Skill-biased technical change. In S. N. Darlauf and L. E. Blume (eds), *The new Palgrave dictionary of economics*. New York: Palgrave Macmillan.
- Wright, E.O. and Dwyer, R.E. (2000). The American Jobs Machine: the trajectory of good and bad jobs in the 1960s and 1990s. *Boston Review*, Boston, December issue.
- Wright, E.O. and Dwyer, R.E. (2003). Patterns of job expansions in the USA: a comparison of the 1960s and 1990s. *Socio-Economic Review*, 1, pp. 289-325.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Παράρτημα 1. Μονοψήφιοι κωδικοί τομέων οικονομικής δραστηριότητας κατά ΝΑCE Rev. 2 στην ελληνική γλώσσα και αντιστοίχιση με λατινικά σύμβολα

- A** ΓΕΩΡΓΙΑ, ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΑ. **SECTION A**
- B** ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ. **SECTION B**
- Γ** ΜΕΤΑΠΟΙΗΣΗ. **SECTION C**
- Δ** ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ, ΑΤΜΟΥ ΚΑΙ ΚΛΙΜΑΤΙΣΜΟΥ. **SECTION D**
- E** ΠΑΡΟΧΗ ΝΕΡΟΥ. ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΛΥΜΑΤΩΝ, ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΠΟΒΛΗΤΩΝ ΚΑΙ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΥΓΙΑΝΣΗΣ. **SECTION E**
- ΣΤ** ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ. **SECTION F**
- Z** ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ. ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΜΗΧΑΝΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΜΟΤΟΣΙΚΛΕΤΩΝ. **SECTION G**
- H** ΜΕΤΑΦΟΡΑ ΚΑΙ ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ. **SECTION H**
- Θ** ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΑΤΑΛΥΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΕΣΤΙΑΣΗΣ. **SECTION I**
- I** ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ. **SECTION J**
- ΙΑ** ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ. **SECTION K**
- ΙΒ** ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ. **SECTION L**
- ΙΓ** ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ, ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ. **SECTION M**
- ΙΔ** ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΚΤΙΚΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ. **SECTION N**
- ΙΕ** ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ. ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ. **SECTION O**
- ΙΣΤ** ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ. **SECTION P**
- ΙΖ** ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΘΡΩΠΙΝΗ ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ. **SECTION Q**
- ΙΗ** ΤΕΧΝΕΣ, ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ ΚΑΙ ΨΥΧΑΓΩΓΙΑ. **SECTION R**
- ΙΘ** ΑΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ. **SECTION S**
- K** ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ ΩΣ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ. ΜΗ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΩΝ, ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΑΓΑΘΩΝ ΚΑΙ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΓΙΑ ΙΔΙΑ ΧΡΗΣΗ. **SECTION T**
- ΚΑ** ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΕΞΩΧΩΡΙΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΚΑΙ ΦΟΡΕΩΝ. **SECTION U**
- ΚΒ** ΕΛΛΕΙΨΗ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ

Παράρτημα 2. Τροποποιημένη, σε σχέση με ISCO 88, κωδικοποίηση τριψήφιων κωδικών επαγγελματιών που ακολουθείται στο άρθρο

ISCO 88	Κωδ. άρθρου	Περιγραφή τριψήφιου κωδικού
111 121	110	Μέλη των βουλευομένων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης Γενικοί διευθυντές και ανώτερα διευθυντικά στελέχη μεγάλων δημοσίων και ιδιωτικών επιχειρήσεων και οργανισμών
122 123	120	Διευθυντές παραγωγικών και λειτουργικών μονάδων μεγάλων επιχειρήσεων και οργανισμών του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα Διευθυντές υπηρεσιών υποστήριξης
131	130	Διευθύνοντες επιχειρηματίες και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων
211 212 213 221	210	Φυσικοί, χημικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Μαθηματικοί, στατιστικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στον τομέα της πληροφορικής Βιολόγοι, γεωπόνοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
214	211	Αρχιτέκτονες, μηχανικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
222	220	Επαγγελματίες υγείας (εκτός νοσηλευτικής)
232 234 235	230	Καθηγητές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και λοιποί
231	231	Καθηγητές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης
233	232	Δάσκαλοι δημοτικών σχολείων και νηπιαγωγοί
241 244	240	Λογιστές και άλλα στελέχη επιχειρήσεων, οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
242	241	Νομικοί εν γένει
243 247	242	Διοικητικά στελέχη δημόσιου τομέα (πτυχιούχοι ΑΕΙ) Αρχαιοθύτες, βιβλιοθηκονόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα στον τομέα της τεκμηρίωσης και της πληροφόρησης
245	243	Συγγραφείς και λοιποί καλλιτέχνες
246	244	Κληρικοί εν γένει
311 312 313 315	310	Τεχνολόγοι των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής Τεχνολόγοι πληροφορικής εν γένει Χειριστές οπτικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού Επιθεωρητές ασφάλειας και ποιοτικού ελέγχου
314	311	Χειριστές και τεχνικοί πλοίων και αεροσκαφών
321 322	320	Τεχνολόγοι βιολογικών εν γένει επιστημών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Τεχνικοί βοηθοί ιατρικής και συναφών προς την ιατρική επιστημών, με εξαίρεση το νοσηλευτικό προσωπικό
223 323	321	Επαγγελματίες νοσηλευτικής και μαιευτικής, νοσοκόμοι και μαιές πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών

331 332 333 334	330	Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό ειδικής εκπαίδευσης και λοιπό μ.α.κ.
341 342	340	Πρόσωπα που αναπτύσσουν επαγγελματική δραστηριότητα στους τομείς των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των πωλήσεων Εμπορευματομεσίτες και πράκτορες παροχής υπηρεσιών σε επιχειρήσεις
343	341	Γραμματείς διοικήσεως, βοηθοί νομικών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
344	342	Υπάλληλοι - ελεγκτές τελωνείων, δημόσιων οικονομικών υπηρεσιών και συναφών δημόσιων υπηρεσιών και οργανισμών
345	343	Αξιωματικοί σωμάτων ασφαλείας και ιδιωτικοί αστυνομικοί (ντετέκτιβ)
346 347 348	344	Κοινωνικοί λειτουργοί, πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών Καλλιτεχνικά, ψυχαγωγικά και αθλητικά βοηθητικά επαγγέλματα Θρησκευτικά βοηθητικά επαγγέλματα
411 412 414 419	410	Στενογράφοι, δακτυλογράφοι και υπάλληλοι που χειρίζονται μηχανές με ηλεκτρολόγιο Υπάλληλοι λογιστηρίου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Υπάλληλοι βιβλιοθηκών, ταχυδρομικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Λοιποί υπάλληλοι γραφείου
413	411	Υπάλληλοι καταγραφής υλικών και υπηρεσιών μεταφορών
421 422	420	Ταμίες, ταμειολογιστές, πράκτορες στοιχημάτων, κρουπιέρηδες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Υπάλληλοι πληροφόρησης πελατών (υπάλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων, υπάλληλοι υποδοχής και ενημέρωσης πελατών, χειριστές τηλεφωνικών κέντρων
511 513 514	510	Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικής φροντίδας και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Λοιποί απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών Ταξιδιωτικοί φροντιστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
512	511	Οικονόμοι και εργαζόμενοι στις υπηρεσίες εστίασης
516	512	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας (Πυροσβέστες, αστυνομικοί, δεσμοφύλακες)
521 522	520	Πωλητές σε καταστήματα, υπαίθριους πάγκους και υπαίθριες αγορές Μοντέλα επίδειξης μόδας (μανεκέν) και άλλα μοντέλα (ελάχιστοι συνολικά)
611	610	Καλλιεργητές γεωργικών προϊόντων
612	611	Ειδικευμένοι κτηνοτρόφοι, πτηνοτρόφοι κ.π.α.ε.
613	612	Ειδικευμένοι γεωργοκτηνοτρόφοι μικτών εκμεταλλεύσεων
614 615	613	Δασοκόμοι, υλοτόμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ειδικευμένοι αλιείς, επαγγελματίες κυνηγοί και παγιδευτές θηραμάτων
712 713	710	Τεχνίτες ανέγερσης κτιρίων και άλλων δομικών έργων, τεχνίτες αποπεράτωσης κτιρίων και άλλων δομικών έργων

714	711	Ελαιοχρωματιστές, βαφείς, σιλβωτές, καθαριστές και ασκούντες συναφή Επαγγέλματα
711	712	Μεταλλωρύχοι, λατόμοι, λιθοκόπτες και λιθοξόδοι
721 722	720	Χύτες και κατασκευαστές τύπων (καλουπιών) και πυρήνων μεταλλουργίας συγκολλητές και φλογοκόπτες μετάλλων, ελασματουργοί - φανοποιοί, τεχνίτες μεταλλικών δομικών κατασκευών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Σιδηρουργοί, κατασκευαστές εργαλείων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
723 724	721	Μηχανικοί, εφαρμοστές και συντηρητές μηχανών
731 732 733	730	Τεχνίτες που εκτελούν εργασίες ακριβείας σε μεταλλικά και συναφή υλικά Αγγειοπλάστες, τεχνίτες γυαλιού και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Χειροτέχνες ξύλου, υφάσματος, δέρματος και συναφών υλικών
734	731	Τυπογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
741	740	Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ποτών και καπνού
742	741	Τεχνίτες επεξεργασίας ξύλου, επιπλοποιοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
743	742	Τεχνίτες υφαντουργίας, ειδών ενδύσεως και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
744	743	Τεχνίτες βυρσοδεψίας υποδηματοποιοί και κατασκευαστές ειδών κυρίως από δέρμα με εξαίρεση τα ενδύματα
811 812 813 814 815 816 817	810	Χειριστές εγκαταστάσεων ορυχείων και εγκαταστάσεων επεξεργασίας μεταλλευμάτων Χειριστές εγκαταστάσεων μεταλλουργίας Χειριστές εγκαταστάσεων υαλοουργίας, κεραμικής και συναφών βιομηχανιών Χειριστές εγκαταστάσεων επεξεργασίας ξύλου και παραγωγής χαρτοπολτού, χαρτοποιίας και χαρτονοποιίας Χειριστές εγκαταστάσεων χημικής επεξεργασίας Χειριστές εγκαταστάσεων παραγωγής ενέργειας και συναφών εγκαταστάσεων Χειριστές βιομηχανικών ρομπότ
821 822 823 824 825 826 827 828 829	820	Χειριστές εργαλειομηχανών παραγωγής και επεξεργασίας μεταλλικών προϊόντων και μη μεταλλικών ορυκτών Χειριστές μηχανών παραγωγής χημικών προϊόντων Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων από πλαστικό και καουτσούκ Χειριστές μηχανών παραγωγής προϊόντων ξύλου Χειριστές εκτυπωτικών μηχανημάτων, μηχανών βιβλιοδεσίας και μηχανών παραγωγής προϊόντων από χαρτί και χαρτόνι Χειριστές μηχανών παραγωγής κλωστοϋφαντουργικών προϊόντων, γούνινων και δερμάτινων προϊόντων Χειριστές μηχανών παραγωγής ειδών διατροφής ποτών και καπνού Συναρμολογητές (μονταδόροι) Άλλοι χειριστές μηχανών μ.α.κ.

832	830	Οδηγοί αυτοκινούμενων οχημάτων
831 833	831	Χειριστές μηχανοκίνητων αγροτικών και δασοκομικών μηχανημάτων, γερανών, γερανοφόρων οχημάτων, ανυψωτήρων και παρόμοιων μηχανημάτων Μηχανοδηγοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
834	832	Ναυτικοί - πλήρωμα καταστρώματος και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
913	910	Οικιακοί βοηθοί, καθαριστές, πλύντες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
916	911	Συλλέκτες απορριμμάτων, οδοκαθαριστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
911 912 914 915	912	Πλανόδιοι πωλητές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Στιλβωτές υποδημάτων και πρόσωπα που παρέχουν μικροϋπηρεσίες στο δρόμο Επιστάτες - διαχειριστές κτιρίων, καθαριστές παραθύρων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Αγγελιοφόροι, αχθοφόροι, θυρωροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
921	920	Ανειδίκευτοι αγροεργάτες, αλιεργάτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
932 933	930	Ανειδίκευτοι εργάτες μεταποιητικών βιομηχανιών φορτοεκφορτωτές μεταφορικών μέσων, λιμενεργάτες κ.π.α.ε.
931	931	Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων και κατασκευών
010	010	Ένοπλες δυνάμεις

