

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

Πτυχιακή Εργασία

Θέμα:

**Πλήρης και μερική απασχόληση
Οικονομικά,
κοινωνικά προβλήματα**

Έρευνα σε 200 άτομα ή επιχειρήσεις αντίστοιχα



Σπουδάστριες:
Δούκα Δάφνη
Κάτρη Διαμάντω
Σμυρλή Αλεξάνδρα

Επιβλέπων καθηγητής:
κ. Πολυδωρόπουλος Γιάννης

Πάτρα Ιούνιος 2009

Ευχαριστίες

Ένα πολύ μεγάλο ευχαριστώ στον Καθηγητή μας και επιβλέποντα της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας Κο. Ποιλυδωρόπουλο Ιωάννη για την πολύ μεγάλη βοήθεια του κατά την διάρκεια της έρευνας μας.

Θα θέλαμε επίσης να ευχαριστήσουμε όλους τους ειδικούς αλλά και εκείνους που ασχολούνται με το θέμα της ολικής ή μερικής απασχόλησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις πώλησης διαφόρων ειδών και υπηρεσιών στην Ελλάδα και τις καθημερινές ενέργειες που σχετίζονται με αυτές τις εργασίες στην σημερινή απαιτητική αντίληψη των εργοδοτών για άριστες υπηρεσίες από μέρους των επιχειρήσεων λιανεμπορίου και παροχής υπηρεσιών. Επίσης θα θέλαμε να αποστείλουμε τις ευχαριστίες μας σε όλους εκείνους τους εργαζομένους οι οποίοι απασχολούνται σε ολική ή μερική βάση από τις διάφορες επιχειρήσεις εντός του Νομού Αττικής και οι οποίοι προσέφεραν σημαντική βοήθεια στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και στα χρήσιμα συμπεράσματα που προέκυψαν από αυτά.

Τέλος, θα επιθυμούσαμε να αποστείλουμε τις ευχαριστίες μας στα μέλη των οικογενειών μας αλλά και τους φίλους μας, οι οποίοι όλο αυτόν τον καιρό της προετοιμασίας της συγκεκριμένης εργασίας αλλά και έρευνας μας στήριξαν σε υπέρτατο βαθμό.

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	Σελίδα 2
Περίληψη	Σελίδα 7
Εισαγωγή.....	Σελίδα 8
1 ^η Ενότητα : Πυραμίδα Maslow και Σχέση με Εργασιακή	
Απασχόληση στις Μέρες μας	Σελίδα 12
1.1 Πυραμίδα Maslow και Ανθρώπινες Ανάγκες.....	Σελίδα 12
1.2 Πυραμίδα Maslow – Θεωρίες Κινήτρων και Σχέση τους με την Εργασιακή Απασχόληση.....	Σελίδα 15
2 ^η Ενότητα : Έννοια Πλήρους Απασχόλησης	
Εργαζομένων σε μια Επιχείρηση και Οικονομικά –	
Κοινωνικά Γεγονότα.....	Σελίδα 19
2.1 Τι Νοείται ως Πλήρης Απασχόληση Εργαζομένων....	Σελίδα 19
2.2 Δυσκολίες Πλήρους Απασχόλησης και Επίτευξη Οικονομικής - Κοινωνικής Καταξίωσης.....	Σελίδα 20
2.3 Πως η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε έχει Συμβάλει Όλα Αυτά τα Χρόνια στην Προάσπιση της Εργασίας Πλήρους Απασχόλησης.....	Σελίδα 23

2.4 Το Προφίλ του Έλληνα Καταναλωτή ως Κοινωνικός

Παράγοντας Καθορισμού Πλήρους ή Μερικής

Απασχόλησης Εργαζομένων από τις Επιχειρήσεις.....Σελίδα 26

2.5 Η Έννοια της Επιχείρησης στην Ελλάδα και Θεσμοί

Λειτουργίας τους ως προς την Μερική ή Πλήρη

Απασχόληση των Εργαζομένων.....Σελίδα 30

2.6 Οικονομικοί Κύκλοι της Αγοράς και Επίδραση

Αυτών στις Επιχειρήσεις και Σχετικά με την Απασχόληση

Εργαζομένων σε Πλήρη ή Μερική Βάση.....Σελίδα 34

3^η Ενότητα : Έννοια Μερικής απασχόλησης Εργαζομένων

σε μι Επιχείρηση.....Σελίδα 36

3.1 Τι Νοείται ως Μερική Απασχόληση Εργαζομένων

– Ιστορική Αναδρομή και Θεσμικό Πλαίσιο.....Σελίδα 36

3.2 Ποια η Υπάρχουσα Κατάσταση στην Ελλάδα Σχετικά

με την Μερική Απασχόληση Εργαζομένων.....Σελίδα 39

3.3 Οικονομικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής

Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα.....Σελίδα 42

*3.4 Κοινωνικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής
απασχόλησης εργαζομένων στην ΕλλάδαΣελίδα 45*

3.5	Λόγοι για τους Οποίους οι Εργαζόμενοι Αναζητούν Θέσεις Πλήρους Απασχόλησης.....	Σελίδα 46
-----	--	-----------

4^η Ενότητα: Μεθοδολογία έρευνας

4.1	Έννοια της έρευνας.....	Σελίδα 50
4.2	Ποιοτική και ποσοτική προσέγγιση.....	Σελίδα 52
4.3	Ποιοτική προσέγγιση.....	Σελίδα 52
4.3.1	τεχνικές	Σελίδα52
4.3.2	Στόχος ποιοτικής έρευνας	Σελίδα52
4.4	Ποσοτική Προσέγγιση	Σελίδα 53
4.5	Ο Στόχος	Σελίδα 53
4.6	Η ερευνητική μεθοδολογία	Σελίδα 54

5^η Ενότητα : Πρωτογενής έρευνα

5.1	Πρωτογενής ποσοτική έρευνα	Σελίδα 55
5.1.1	Ερευνητική διαδικασία	Σελίδα 55
5.1.2	Το δείγμα	Σελίδα 57
5.1.3	Μέθοδος Συλλογής Πρωτογενών στοιχείων	Σελίδα 60
5.1.4	Το ερωτηματολόγιο	Σελίδα 61

5.1.5 Τρόπος ανάλυσης δεδομένων	Σελίδα 62
5.1.6 Μέθοδος επαφής	Σελίδα 62
5.1.7 Προσωπικό	Σελίδα 62
6^η Ενότητα : Αποτελέσματα έρευνας	
6.1 Ανάλυση	Σελίδα 63
6.1.1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος	Σελίδα 74
7^η Ενότητα : Συμπεράσματα	
7.1 Συμπεράσματα έρευνας.....	Σελίδα 78
7.2 Προτάσεις	Σελίδα 79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1	Σελίδα 84
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ	Σελίδα 84
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	Σελίδα 90

Περίληψη

Ζούμε σε μια εποχή όπου οι επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην εργασία των υπαλλήλων τους, προκειμένου αυτές να επιτύχουν μια καλύτερη λειτουργία εντός της αγοράς που δραστηριοποιούνται και να υλοποιήσουν τους σκοπούς τους. Για να μπορέσουν βέβαια οι περισσότερες των επιχειρήσεων στις μέρες μας να ανταπεξέλθουν στον σκληρό αυτό ανταγωνισμό που έχουν εισέλθει, θα πρέπει να ικανοποιούν στον βαθμό βέβαια που αυτό είναι δυνατό τις απαιτήσεις των εργαζομένων τους και να λαμβάνουν τα μέγιστα από αυτούς στην καθημερινή τους εργασία.

Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται στις διάφορες επιχειρήσεις, προσπαθούν από μέρους τους να εργάζονται σκληρά για να παράγουν υπηρεσίες και προϊόντα άριστης ποιότητας. Από την άλλη μεριά όμως, προσπαθούν να διεκδικούν τα δικαιώματά τους ως προς τις αυξήσεις αλλά και τις καλύτερες συνθήκες εργασίας. Για το λόγο λοιπόν αυτό η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. προσπαθεί να προασπίζει τα συμφέροντά τους και να επεμβαίνει όπου κρίνεται απαραίτητο, προκειμένου να διαφυλάσσονται οι εργασιακές ισορροπίες ανάμεσα σε εργοδότες και εργαζομένους. Συζητήσεις που έχουν γίνει, αφορούν την ολική και μερική απασχόληση των εργαζομένων από τις επιχειρήσεις και τον τρόπο με τον οποίο οι εργοδότες ενεργούν σε αυτές τις περιπτώσεις. Τα προβλήματα τα οποία μπορούν να επέλθουν σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο και σχετικά με την μερική απασχόληση των εργαζομένων, είναι αρκετά περισσότερα σε αντίθεση με εκείνα που προκύπτουν στην περίπτωση της ολικής απασχόλησης.

Εισαγωγή

Ζούμε σε μια εποχή όπου το εμπόριο των ταχυκίνητων καταναλωτικών αγαθών και υπηρεσιών που παρέχονται από τις επιχειρήσεις, έχει διαφοροποιηθεί αρκετά σε σχέση με το άμεσο παρελθόν¹. Τα στελέχη αλλά και οι υπάλληλοι αυτών των επιχειρήσεων βρίσκονται σε μια διαρκή πίεση με σκοπό την αύξηση των πωλήσεων των αγαθών και υπηρεσιών που παρέχουν προς τους καταναλωτές αλλά και τα κέρδη και τα μερίδια της αγοράς. Γνωρίζουν επιπλέον πολύ καλά πως τα διάφορα επιχειρηματικά σχέδια που εκτελούν και αφορούν τις γεωγραφικές περιοχές της χώρας, δεν είναι πλέον επαρκή.

Η συμπεριφορά των καταναλωτών και η διαδικασία αγοράς των διαφόρων αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται από κάποια επιχείρηση, σχετίζεται άμεσα με την στρατηγική τιμών που ακολουθεί καθώς και την σωστή προώθηση των προϊόντων ή υπηρεσιών αυτών. Για να μπορέσει λοιπόν κάποια επιχείρηση να ικανοποιήσει τις επιθυμίες των πελατών – καταναλωτών, θα πρέπει να είναι σε θέση να λειτουργεί άκρως ικανοποιητικά σε ένα απαιτητικό περιβάλλον αλλά και να προβλέπει τις ανάγκες και επιθυμίες των πελατών αυτών. Το μεγάλο ερώτημα λοιπόν το οποίο προκύπτει στην περίπτωση αυτή, είναι με ποιους τρόπους μια επιχείρηση μπορεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες των καταναλωτών και να τους αποτρέψει από την προτίμηση τους προς τις ανταγωνίστριες και μεγαλύτερες επιχειρήσεις και κυρίως πως μπορεί να επιτύχει τα λιγότερα

¹ Κόγκας, Δ., (2007), “Στρατηγικό Επιχειρησιακό Περιβάλλον-Στρατηγική Διοίκηση”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

λειτουργικά έξοδα και σχετικά με την απασχόληση των εργαζομένων της. Με διαφορετικά λόγια, πως μια επιχείρηση θα κάνει τους πελάτες να είναι απόλυτα πιστοί προς αυτήν και πως θα αποφασίζει σωστά ο καταναλωτής για το ποια προϊόντα και ποιες υπηρεσίες θα επιλέξει ανάμεσα σε εκατοντάδες που κυκλοφορούν στον ανταγωνισμό, λειτουργώντας σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον και συνδυάζοντας συγχρόνως την άριστη παροχή υπηρεσιών με την ολική ή μερική απασχόληση των εργαζομένων στις περιπτώσεις όπου αυτό είναι εφικτό να γίνει.

Όμως είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός πως σε μια κοινωνία η οποία σε καθημερινή βάση γίνεται συνεχώς εξαρτώμενη από ένα ταχύτατα εξελισσόμενο περιβάλλον οικονομικής διάθεσης αγαθών και υπηρεσιών, τις απαντήσεις σχετικά με τις προτιμήσεις των προϊόντων μπορεί να τις δώσει μόνο ο Έλληνας καταναλωτής και που ουσιαστικά είναι εκείνος ο οποίος θα επιβάλει σε μια επιχείρηση την ανάγκη να απασχολεί υπαλλήλους σε ολική ή μερική βάση. Ο συγκεκριμένος είναι ο μόνος ο οποίος μπορεί να προτιμήσει και να στηρίξει τις διάφορες επιχειρήσεις και μέσω αυτής της συμπεριφοράς του να τις ενδυναμώσει ή να τις αποδυναμώσει στον τομέα απασχόλησης αριθμού προσωπικού και στο βαθμό απασχόλησης².

Με τον τρόπο αυτό μπορεί να τιμωρήσει τα μεγάλα πολυκαταστήματα και εμπορικά κέντρα, τα οποία πωλούν ακριβότερα και εισάγουν σε ορισμένες

² Χολέβας Γ., (1997), "Διεθνείς Εμπορικές σχέσεις – Διεθνές Εμπόριο", Εκδόσεις Interbooks

περιπτώσεις την κερδοσκοπία και την αισχροκέρδεια και οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με το μισθό που δίνουν στους υπαλλήλους που απασχολούν αλλά και τις ώρες εργασίας. Μπορούν επίσης να ωθήσουν τους υπευθύνους των αποκαλούμενων μικρομεσαίων επιχειρήσεων να αναζητήσουν νέους τρόπους ευελιξίας και νέες πηγές, με απώτερο σκοπό την προσέλκυση νέων καταναλωτών – πελατών με την εφαρμογή προσιτών και σταθερών τιμών στην πορεία του χρόνου και φυσικά την πλήρη απασχόληση περισσότερων εργαζομένων σε αυτές.

Μέσα λοιπόν από όλα τα παραπάνω που αναφέρθηκαν σχετικά με την πορεία των επιχειρήσεων εντός της αγοράς αλλά και τους παράγοντες εκείνους που μπορούν να επιδράσουν θετικά ή αρνητικά και να επηρεάσουν τις εργασιακές συνθήκες των υπαλλήλων σε αυτές αλλά γενικότερα εντός μιας κοινωνίας, οι εργαζόμενοι προσπαθούν να επιλέγουν να εργαστούν στις επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες θα τους προσφέρουν σιγουριά και ασφάλεια ως προς τις συνθήκες εργασίας. Στην συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία οι συγγραφείς επιχειρούν μια προσπάθεια καταγραφής της συμπεριφοράς των επιχειρήσεων σε συνδυασμό με την ολική ή μερική απασχόληση εργαζομένων από αυτές καθώς και στα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα που μπορούν να προκύψουν και να επηρεάσουν καταστάσεις εντός μιας κοινωνίας ανθρώπων και εργαζομένων.

Ποιοι είναι δηλαδή οι παράγοντες εκείνοι που επηρεάζουν τους επιχειρηματίες στην απόφαση τους για απασχόληση εργαζομένων σε ολική ή μερική βάση και πως οδηγούνται σε αυτές τις αποφάσεις. Επιπλέον ποια είναι τα

χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που απασχολούν εργατικό δυναμικό στον βαθμό της ολικής απασχόλησης καθώς και ποια τα προβλήματα που μπορούν να δημιουργηθούν για τους ίδιους τους εργαζομένους και που σχετίζονται με την οικονομική και κοινωνική τους συμπεριφορά εντός της κοινωνίας.

1. Ενότητα 1η : Πυραμίδα Maslow και Σχέση με Εργασιακή Απασχόληση στις Μέρες μας

1.1 Πυραμίδα Maslow και Ανθρώπινες Ανάγκες

Ο Abraham Maslow γεννήθηκε το έτος 1908 στην πόλη της Νέας Υόρκης στην Αμερική και οι κύριες σπουδές του αφορούν τον κλάδο της Νομικής. Η στροφή του όμως προς την επιστήμη της ψυχολογίας έγινε σε σύντομο χρονικό διάστημα και αποφοίτησε από το πανεπιστήμιο του Ουϊσκόνσιν το έτος 1934, όπου και μετέπειτα επέστρεψε στην πόλη όπου γεννήθηκε, μαζί με την οικογένεια του. Θεωρείται ένας από τους «πατέρες» της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας και μαζί με τον Carl Rogers, έδωσαν ιδιαίτερη βαρύτητα και ανέπτυξαν τους τρόπους με τους οποίους ο άνθρωπος θα μπορούσε να ολοκληρωθεί ως οντότητα και να επιτύχει τους στόχους του³. Ο Abraham Maslow πέθανε το έτος 1970 και αφού είχε ταλαιπωρηθεί σημαντικά με την υγεία του.

Ο Maslow πίστευε πάρα πολύ στην αρχή ότι η ανθρώπινη φύση είναι ουδέτερη και δεν την διακατέχει κάποια ροπή ούτε προς το καλό ούτε προς το κακό. Η οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά των ανθρώπων μπορεί να προκαλείται από τις επιδράσεις του περιβάλλοντος στο κάθε άτομο και ο άνθρωπος ως οντότητα τείνει να έχει μια ροπή προς την υγεία και την προώθηση

³ Dweck, C.S., (1986), "*Motivational processes affecting learning*", Operations Research

της ενιαίας αντιμετώπισης του⁴. Αυτό όμως που τον καθιέρωσε ως επιστήμονα στον κλάδο με τον οποίο ασχολήθηκε, ήταν η γνωστή πυραμίδα Maslow ή διαφορετικά «Πυραμίδα των Αναγκών». Σύμφωνα με την Πυραμίδα αυτή και όπως απεικονίζεται και στο σχήμα Νο. 1 παρακάτω, οι ανθρώπινες ανάγκες διαχωρίζονται στα ακόλουθα πέντε (5) επίπεδα :

- ∅ Βασικές και Φυσιολογικές Ανάγκες
- ∅ Ανάγκες Ασφαλείας
- ∅ Ανάγκες Κοινωνικής Αποδοχής και Αισθηματικές
- ∅ Ανάγκες Αυτοεκτίμησης
- ∅ Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης



⁴ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992) "Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study", Manufacturing & Service Operations Management, In press

Η πρώτη βαθμίδα αναγκών η οποία συνδέεται με τις φυσιολογικές και βασικές ανάγκες, έχουν άμεση σχέση με την τροφή και την επιβίωση του ανθρώπου δηλαδή το φαγητό, το νερό, την ερωτική επαφή και τον αέρα. Η δεύτερη βαθμίδα είναι εκείνη των αναγκών ασφαλείας και οι οποίες συνδέονται με τις ανάγκες για στέγαση, υγεία και της έννοιας της προστασίας. Στην τρίτη βαθμίδα ανάγονται οι ανάγκες κοινωνικής αποδοχής και οι οποίες συνδέονται με την ευρύτερη ανάγκη του ανθρώπου για δημιουργία κοινωνικών σχέσεων με τα άλλα άτομα που βρίσκονται εντός μιας κοινωνίας και με τα οποία μπορεί να γίνει φίλος, να ερωτευτεί και γενικότερα να είναι κοινωνικά αποδεκτός από αυτούς. Οι επόμενες δύο βαθμίδες είναι εκείνες των Αναγκών αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Οι ανάγκες της αυτοεκτίμησης πρώτιστα συνδέονται με την επιθυμία των ανθρώπων για προβολή των αξιών τους και των αρχών τους αλλά γενικότερα και της συγκρότησης του εαυτού τους. Στην τελευταία βαθμίδα ανάγονται οι ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης, οι οποίες όταν εκπληρωθούν κάνουν τους ανθρώπους να νιώθουν πλήρης, πραγματωμένοι και ευτυχισμένοι.

Οι δύο τελευταίες βαθμίδες αναγκών είναι άμεσα συνδεδεμένες με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων εντός μιας κοινωνίας, αφού μέσω της εργασιακής απασχόλησης του κάθε ανθρώπου μπορεί να πραγματοποιηθεί ένα πολύ μεγάλο μέρος των αναγκών αυτών και να οδηγήσουν τα άτομα στο αίσθημα της αυτοεκτίμησης και της αυτοπραγμάτωσης. Η επίτευξη των στόχων, η επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση των ατόμων και η δημιουργία σεβασμού προς το πρόσωπο τους στις ανάγκες αυτοεκτίμησης είναι εκείνες οι οποίες μπορούν να πραγματοποιηθούν σε πολύ μεγάλο βαθμό μέσω της

επαγγελματικής καταξίωσης και εργασιακής συμπεριφοράς. Απαραίτητο όμως στοιχείο για την ικανοποίηση των δύο αυτών αναγκών βαθμίδων, είναι η ουσιαστική και πλήρης πραγματοποίηση των τριών προηγούμενων επιπέδων αναγκών. Είναι ευνόητο επίσης το γεγονός ότι για να ανέβει ένα άτομο μια βαθμίδα στην πυραμίδα αυτή, θα πρέπει πρωτίτερα να έχει ικανοποιήσει τις προηγούμενες ανάγκες τους και σε όποια βαθμίδα υπάγονται.

1.2 Πυραμίδα Maslow – Θεωρίες Κινήτρων και Σχέση τους με την Εργασιακή Απασχόληση

Η πυραμίδα του Maslow αποτέλεσε ουσιαστικά την αρχή για την δημιουργία των θεωριών των κινήτρων και οι οποίες αποτελούν το σημαντικότερο σημείο της «Οργανωσιακής Θεωρίας» καθώς αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στην διαμόρφωση των ερμηνευτικών μοντέλων απόδοσης των εργαζομένων, είτε σε ολική είτε σε μερική απασχόληση, για το λόγο ότι επικεντρώνονται στην εργασιακή αποτελεσματικότητα και στους παράγοντες που την μεγιστοποιούν⁵. Η εργασιακή απασχόληση κατέχει σημαντικό και προσδιοριστικό ρόλο στην ζωή των ατόμων εντός μιας κοινωνίας και τα χαρακτηρίζει αναλόγως αφού τα κατατάσσει σε διάφορα οικονομικά και κοινωνικά επίπεδα.

Οι θεωρίες των κινήτρων που αναπτύχθηκαν από τους Maslow, Herzberg, McGregor και Alderfer διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες και βρίσκουν

⁵ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003), “Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων”, έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

ουσιαστική απήχηση στις εργασιακές καταστάσεις στις ημέρες μας και διαιρούνται σε δύο βασικές κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι εκείνη των οντολογικών θεωριών και οι οποίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το ακριβές είδος των κινήτρων στους εργαζομένους και η δεύτερη κατηγορία είναι εκείνη των μηχανιστικών και διαδικαστικών θεωριών και οι οποίες αναφέρονται στις συμπεριφορές και τις εργασιακές συνθήκες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση. Σύμφωνα με τον Καθηγητή Παπαδάκης Β. (2002), οι αλλαγές οι οποίες έχουν επέλθει στην εργασιακή απασχόληση μετά τον 2^ο Παγκόσμιο πόλεμο και οι οποίες συνδέονται με την αυτοματοποίηση της παραγωγής και την αύξηση των τυποποιημένων εργασιών στις διάφορες θέσης εργασίας και τις προσφερόμενες υπηρεσίες, μετάβαλαν σημαντικά την δομή της εργασιακής απασχόλησης⁶.

Είναι γεγονός στις μέρες μας πως το μορφωτικό επίπεδο και ο μέσος όρος απολαβών των εργαζομένων έχει βελτιωθεί αισθητά, κάτι το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την μεταβολή των προσδοκιών των εργαζομένων σχετικά με την πλήρης ή μερική εργασιακή απασχόληση αλλά και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων. Η λήψη των αποφάσεων στις επιχειρήσεις διεξάγεται με πιο δημοκρατικό τρόπο στις μέρες μας και έχει επεκταθεί τόσο ώστε να συνυπολογίζει τους εργαζομένους για τους οποίους τα κίνητρα στην εργασία τους έχουν γίνει πιο σύνθετα και δυσχεραίνουν την ερμηνευτική προσέγγιση των

⁶ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003), "Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων", έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

θεωριών γενικού και διπολικού περιεχομένου⁷. Μέσω αυτών των θεωριών και της ανάπτυξης τους, η εργασιακή απασχόληση στις μέρες μας έχει μεταβληθεί σε μια λιγότερη αποκομμένη έννοια από το κοινωνικό σύνολο και οι επιδράσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις πέντε βαθμίδες κάλυψης των αναγκών τους που ανάγονται στην πυραμίδα του Maslow, θεωρούνται να είναι αμφίδρομες και να επηρεάζουν την γενικότερη συμπεριφορά τους στο κοινωνικό σύνολο.

Οι νέες λοιπόν αυτές αντιλήψεις οι οποίες έχουν διαμορφωθεί στις μέρες μας, αφήνουν να εννοηθεί ότι τα κίνητρα τα οποία προσφέρονται στους εργαζόμενους είναι καθοριστικά και ιδιαιτέρως σημαντικά για το περιεχόμενο της απασχόλησης του και είτε αυτό κινείται σε τομείς μερικής απασχόλησης είτε ολικής. Ο Maslow θεωρείται ως ο βασικός εμπνευστής της συγκεκριμένης θεωρίας και η οποία βασίζεται σε ένα ιεραρχικό μοντέλο αναγκών και το οποίο αποτελείται από τις πέντε βασικές βαθμίδες που αναφέρθηκαν στην παραπάνω ενότητα. Η φύση των ατόμων είναι τέτοια ώστε όταν ικανοποιείται μια ανάγκη που έχουν την δεδομένη στιγμή, να δημιουργούν μια επόμενη με σκοπό να την ικανοποιήσουν πάλι σε άμεσο χρονικό διάστημα. Στην συγκεκριμένη θεωρία και όπως έχει ήδη αναφερθεί παραπάνω, σημαντική εφαρμογή έχει βρεί η θεωρία του Maslow παρά το γεγονός πως δεν αναπτύχθηκε με σκοπό να εφαρμοστεί στον εργασιακό τομέα αλλά υιοθετήθηκε από πάρα πολλούς θεωρητικούς του τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων.

⁷ Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), "Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21^ο Αιώνα", 2^η Έκδοση, Αθήνα, Rosili

Ο λόγος για τον οποίο βασικά συμβαίνει κάτι τέτοιο, συνδέεται με την αυστηρή κλιμάκωση των αναγκών που είναι αυστηρά ιεραρχική και δεν επιτρέπει υπερβάσεις στον τρόπο ικανοποίησης των αναγκών των ατόμων. Βέβαια θα πρέπει να σημειωθεί πως αρκετοί ειδικοί του χώρου έχουν χαρακτηρίσει την θεώρηση των αναγκών που αναπτύχθηκε από τον Maslow, ως υπέρμετρα στατική καθώς αγνοεί την δυναμική φύση των αναγκών και την αλληλένδετη σχέση των εργασιακών σχέσεων με το πολιτισμικό περίγυρο, εξαλείφοντας την χρονικότητα τους και δημιουργώντας ένα σύστημα άκαμπτο και μη εξελισσόμενο⁸. Η κοινή πορεία όμως των εργαζομένων μέσα στο χρόνο έχει δείξει πως ο εργαζόμενος μπορεί να φροντίζει για την ικανοποίηση των αναγκών του σε όλα τα ιεραρχικά επίπεδα και να συμβάλει ταυτόχρονα στην πρόοδο των επιχειρήσεων που εργάζεται αλλά και στην αυτοπραγμάτωση των στόχων του.

8

2. Ενότητα 2η : Έννοια Πλήρης Απασχόλησης Εργαζομένων σε μια Επιχείρηση και Οικονομικά – Κοινωνικά Γεγονότα

2.1 Τι Νοείται ως Πλήρης Απασχόληση Εργαζομένων

Ως πλήρης απασχόληση εργαζομένων σε μια επιχείρηση οποιασδήποτε μορφής, νοείται η καθημερινή εργασία που συντελείται από μέρους των εργαζομένων αυτών και σε πλήρες ωράριο το οποίο ξεπερνά τις 8 ώρες ημερησίως ή τις 40 ώρες το ελάχιστο σε εβδομαδιαία βάση⁹. Η έννοια της ολικής απασχόλησης των εργαζομένων, μπορεί να εμφανίζεται επίσης με την καθημερινή απασχόληση αυτών σε συνεχές ή διακεκομένο ωράριο το οποίο ξεκινά από τις 8 ώρες και μπορεί να ανέλθει στις 10 ή 12 ώρες, ανάλογα την συμφωνία και την υπογραφή σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων καθώς και μια ιδιαίτερη συμφωνία σχετικά με τις ώρες απασχόλησης και η οποία έχει επέλθει πάλι μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων.

Είναι ευνόητο επίσης στους επιχειρηματικούς κύκλους και στους εργοδότες, πως η συμφωνία για ολική απασχόληση πρέπει να γίνει με αντίστοιχη υπογραφή σύμβασης η οποία αναφέρει μέσα ρητά τους όρους αυτής της εργασιακής σχέσης και καθορίζει το μισθό στις αντίστοιχες ώρες εργασίας και

⁹ Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.

απασχόλησης. Αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί με αυτούς τους όρους και τις αποδοχές, τότε οποιαδήποτε απόλυση πραγματοποιηθεί από μέρος των εργοδοτών θεωρείται άκυρη. Οι αποδοχές των εργαζομένων στις περιπτώσεις ολικής απασχόλησης αυτών στις επιχειρήσεις, δεν δύναται να είναι κατώτερες των νομίμων σχετικά με τα αντίστοιχα άρθρα και Νόμους και οι αποδοχές αυτές θα πρέπει να προσαυξάνονται σε περιπτώσεις εργασιακής απασχόλησης τα σαββατοκύριακα και μετά το πέρας της υποχρεωτικής εργασίας. Τέλος θα πρέπει να αναφερθεί πως οι εργαζόμενοι σε επαγγέλματα ολικής απασχόλησης θα πρέπει να είναι πλήρως ασφαλισμένοι από μέρος των εργοδοτών και για όλες τις ημέρες εργασίας. Κάτι αντίστοιχο πρέπει να συμβαίνει και στις περιπτώσεις απασχόλησης εργαζομένων σε μερική βάση για τους οποίους από 3 ημέρες εργασίας και πάνω προστίθενται 1 ακόμα ημέρα ασφάλισης. Βέβαια για τους εργαζόμενους αυτής της τάξης, ισχύει και η ειδική πρώτη ασφαλιστική κλάση.

2.2 Δυσκολίες Πλήρους Απασχόλησης και Επίτευξη Οικονομικής - Κοινωνικής Καταξίωσης

Το επάγγελμα που θα ακολουθήσει κάποιος άνθρωπος για να ασχοληθεί στην μετέπειτα πορεία στην ζωή του και αφού περάσει τα εφηβικά του χρόνια, αποτελεί αναμφισβήτητα μια πολύ δύσκολη διαδικασία επιλογής. Η επιλογή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το εργασιακό περιβάλλον και την δυσκολία ή ευκολία της απορρόφησης εργαζομένων σε αυτό το συγκεκριμένο επάγγελμα. Με άλλα λόγια πόσο εύκολα ή δύσκολα θα βρεί κάποιος εργασία στο επάγγελμα που έχει

επιλέξει και τι οικονομικές απολαβές θα του επιφέρει το επάγγελμα αυτό. Τα εργασιακά κίνητρα τα οποία προσφέρονται σε κάθε άτομο, είναι εκείνα που τον κάνουν ουσιαστικά να το επιλέξει και ταιριάζουν κατά κάποιον τρόπο με την προσωπικότητα του και τις φιλοδοξίες του για επαγγελματική και κατ' επέκταση κοινωνική καταξίωση στην κοινωνία όπου ζει.

Κάθε άνθρωπος ο οποίος ξεκινά να εργάζεται σε μια φυσιολογική ηλικία, προσπαθεί να αντιληφθεί και να γνωρίσει τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει στο επάγγελμα του και οι οποίες ουσιαστικά είναι εκείνες οι οποίες αντισταθμίζονται με τις οικονομικές απολαβές που μπορούν να έχουν στο παρόν και στο μέλλον αλλά και την σταθερότητα που τους παρέχει το συγκεκριμένο επάγγελμα. Συνεπώς η δυνατότητα που προσφέρεται στους νέους ανθρώπους για απόκτηση νέων επαγγελματικών εμπειριών και οι οποίες στο μέλλον θα «παιξουν» καθοριστικό ρόλο στην διαπραγμάτευση των μελλοντικών τους μισθολογικών καταστάσεων, θα διαδραματίσουν καθοριστικό ρόλο στην επιλογή της θέσης αυτής. Σημαντικός κοινωνικός παράγοντας και ο οποίος επηρεάζει επίσης την επιλογή ενός ατόμου για το επάγγελμα που θα ακολουθήσει, θεωρείται και ο βαθμός με τον οποίο ένα εργασιακό περιβάλλον ή επάγγελμα μπορεί ασκήσει επιρροή σε κάποια τρίτα άτομα και κατά πόσο προασπίζει και ευνοεί την αυτοπροβολή του ίδιου του ατόμου.

Η εξασφάλιση κύρους και κοινωνικής αποδοχής από μέρους τρίτων και η οποία συνεπάγεται κοινωνική καταξίωση αλλά και γενικότερη προσφορά στο κοινωνικό σύνολο, είναι σίγουρο πως λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν από κάποιο

άτομο για το επάγγελμα με το οποίο θα ασχοληθεί¹⁰. Ουσιαστικά όμως εκείνο που οδηγεί τους νέους στην επιλογή ενός επαγγέλματος, είναι η δυσκολία του, οι οικονομικές απολαβές και η κοινωνική προβολή και καταξίωση. Πρόκειται δηλαδή για ένα συγκερασμό παραγόντων και αρκετά είναι τα άτομα τα οποία προσπαθούν να συνδυάσουν τους παράγοντες αυτούς όταν πρόκειται να επιλέξουν ένα επάγγελμα. Επιπλέον ιδιαίτερο ρόλο στην επιλογή αυτή, διαδραματίζει και το ταλέντο αλλά και οι κλίσεις ή προτιμήσεις που μπορεί να έχει κάποιο άτομο και τα οποία μπορούν να διαμορφώσουν την επαγγελματική του κλίση και να «ελαφρύνουν» κατά κάποιο τρόπο τον βαθμό δυσκολίας που για κάποιον άλλον θα ήταν μεγαλύτερος.

Όπως και να 'ναι όμως τα πράγματα κάποιος ο οποίος επιλέγει να ασχοληθεί με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα πλήρους απασχόλησης, θα πρέπει να διεξάγει μια κριτική ως προς την επιλογή του και τις οικονομικές απολαβές που θα του επιφέρει στο μέλλον. Δύναται επίσης το συγκεκριμένο άτομο να διεξάγει μια αποτίμηση του επαγγελματικού του ρόλου εντός της κοινωνίας αλλά και του πόσο προετοιμασμένος νιώθει για να ακολουθήσει το επάγγελμα αυτό. Γεγονός πάντως είναι πως κάθε άτομο το οποίο επιλέγει να κάνει κάποιο επάγγελμα για το υπόλοιπο της ζωής του, θα πρέπει να καλύπτει πλήρως τις ανάγκες που αναφέρονται στην πυραμίδα του Maslow για να μπορεί να

¹⁰ Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), "Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21^ο Αιώνα", 2^η Έκδοση, Αθήνα, Rosili

ανταπεξέλθει ικανοποιητικά και αποτελεσματικά στους νέους στόχους που συνεχώς θέτει.

2.3 Πως η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε έχει Συμβάλει Όλα Αυτά τα Χρόνια στην Προάσπιση της Εργασίας Πλήρους Απασχόλησης

Από το έτος 1988 και έπειτα όπου η γυναίκα αρχίζει να εισέρχεται πλέον ενεργά στον εργασιακό χώρο, ο ρόλος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αναπτύσσεται και αρχίζει να λαμβάνει πρωταρχική σημασία. Βέβαια κάτι τέτοιο δεν συνέβει μόνο επειδή η γυναίκα εισήλθε στην αγορά εργασίας, αλλά επειδή στην Ελλάδα άρχισε να γίνεται εντονότερα αντιληπτή η ανάγκη για την ύπαρξη ενός οργάνου το οποίο θα βοηθούσε τους εργαζομένους να υπερασπιστούν τα δικαιώματά τους έναντι των εργοδοτών. Πέρα από κάποιες βασικές διεκδικήσεις των εργαζομένων εντός του εργασιακού χώρου, η κυριότερη απαίτησή τους σχετίζεται με την αύξηση του μισθού τους που πρέπει να λαμβάνουν σε ετήσια βάση αλλά και την δημιουργία θέσεων εργασίας σε μόνιμη βάση και ολική απασχόληση. Πρωταρχικός σκοπός λοιπόν του συγκεκριμένου οργάνου, είναι να διαπραγματεύεται με τις εκάστοτε κυβερνήσεις για τα ποσοστά των αυξήσεων που θα χορηγηθούν στους εργαζομένους διάφορων επαγγελμάτων και πως αυτά θα είναι τα υψηλότερα κάθε φορά αλλά και την δημιουργία θέσεων εργασίας οι οποίες αφορούν την ολική και μερική απασχόληση.

Ουσιαστικά ο αγώνας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε για όλα τα παραπάνω ξεκινά από το έτος 1991 και έως τις μέρες μας συνεχίζεται με αδιάκοπο ρυθμό. Ανα τακτά χρονικά διαστήματα γινόμαστε μάρτυρες μιας σύγκρουσης μεταξύ των

εκπροσώπων του οργάνου αυτού και των κυβερνητικών στελεχών, σχετικά με την διαπραγμάτευση θεμάτων που αφορούν τις αυξήσεις των μισθών αλλά και διάφορους άλλους παράγοντες που αφορούν τους εργαζομένους στους χώρους εργασίας τους¹¹. Το αρμόδιο αυτό όργανο προσπαθεί πάντα να μεταφέρει στις κυβερνήσεις τις απαιτήσεις των εργαζομένων, καθώς και να ενημερώνεί αυτές με το τι συμβαίνει στις αντίστοιχες Ευρωπαϊκές χώρες και τι συμβαίνει εκεί με τους αντίστοιχους εργαζόμενους και υπαλλήλους και τα χρήματα που λαμβάνουν. Από το έτος 1991 και έως το 2007 η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε εφαρμόζει κάθε χρόνο την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων που αποσκοπούν στην υπογραφή της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας για την κάθε χρονιά.

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε θεωρεί πως η νέα αυτή συλλογική σύμβαση εργασίας, κάθε χρόνο συμπίπτει με την συνεχιζόμενη επιδείνωση των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων και την άνιση διανομή του εισοδήματος σε αυτούς. Επιπλέον ο δείκτης της ανεργίας παραμένει σε υψηλά επίπεδα και χρόνο με τον χρόνο συνεχώς αυξάνεται. Βέβαια το γεγονός αυτό αποδίδεται σε διάφορους παράγοντες και καταστάσεις. Ένας από αυτούς τους λόγους είναι η άσχημη οικονομική κατάσταση στην οποία έχουν περιέλθει πολλές επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια καθώς και η δυνατότητα πολλών κατασκευαστών να εισάγουν από το εξωτερικό, αυτά που παλαιότερα κατασκεύαζαν Έλληνες εργάτες. Ένας

¹¹ <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”

άλλος σημαντικός παράγοντας για την κατάσταση αυτή, είναι η εισροή ξένων εργατών στην Ελληνική κοινωνία και η προτίμηση αυτών αντί των Ελλήνων. Οι Έλληνες επιχειρηματίες προτιμούν τους ξένους εργάτες λόγω του ότι κοστίζουν φθηνότερα στην επιχείρησή τους και δεν έχουν ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις¹².

Οι διαπραγματεύσεις για την εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας οι οποίες λαμβάνουν χώρα από το 1991 έως και σήμερα, έχουν ως απώτερο σκοπό να λάβουν υπ'όψιν τις σύγχρονες ανάγκες των εργαζομένων και τα βασικά στοιχεία για την δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής καθώς και το γεγονός ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αντικατοπτρίζει το 52% του αντίστοιχου μισθού στην Ευρώπη, όπου φυσικά σε αυτές τις χώρες εφαρμόζεται με ευλάβεια ο θεσμός αυτός. Για το λόγο λοιπόν αυτό, όλες οι συλλογικές συμβάσεις που η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε διαπραγματεύεται από το έτος 1991 έως και σήμερα, αποβλέπουν σε δύο πρωταρχικούς στόχους και αναφορικά με τις σχέσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Ο πρώτος σκοπός είναι να τροφοδοτήσουν το θεσμικό πλαίσιο εργασιακών δικαιωμάτων που ήδη υπάρχει και κατοχυρώνει την εργατική νομοθεσία και ο δεύτερος σκοπός αποβλέπει στην παραγωγή δικαίου. Στο σημείο αυτό ο νομοθέτης δεν θα είχε προβεί σε αντίστοιχες ρυθμίσεις ή παραχωρήσεις συλλογικών συμβάσεων, καθώς και προσδιορισμού

¹² <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, "Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις"

των κατώτατων μισθών που υπάρχουν σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή γενικό επίπεδο.

2.4 Το Προφίλ του Έλληνα Καταναλωτή ως Κοινωνικός Παράγοντας Καθορισμού Πλήρους ή Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων από τις Επιχειρήσεις

Στις μέρες όπου ζούμε η απαίτηση των καταναλωτών για καλύτερα αλλά και φθηνότερα προϊόντα που κυκλοφορούν στην αγορά όλο και μεγαλώνει με αποτέλεσμα να είναι σημαντικό το ποσοστό εκείνων που τιμωρούν τις διάφορες επιχειρήσεις για τις κακές πρακτικές που εφαρμόζουν, όπως επίσης υπάρχουν και κάποιοι καταναλωτές οι οποίοι επιβραβεύουν επιχειρήσεις που καταφέρνουν να πωλούν φθηνά και ταυτόχρονα εξαιρετικής ποιότητας αγαθά ή υπηρεσίες. Η επιβράβευση αυτή συνεπάγεται την συνεχή πώληση αγαθών ή υπηρεσιών από μέρους των επιχειρήσεων κάτι το οποίο έχει ως απώτερο αποτέλεσμα την συνεχή επιχειρηματική εργασία όλως των υπαλλήλων εντός της επιχείρησης, συνεπώς και της ανάγκης από μέρους των εργοδοτών για ζήτηση ολικής απασχόλησης.

Οι Έλληνες καταναλωτές υποστηρίζουν ένα προφίλ το οποίο αναφέρεται στην υπευθυνότητα αλλά και την παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων, καθώς πολλοί από αυτούς θεωρούν ότι επηρεάζουν την υπεύθυνη στάση των

εταιρειών. Επιπλέον εκτιμούν και σέβονται την ηγεσία των εταιρειών αυτών, οι οποίες υποστηρίζουν σημαντικά την ανάγκη για κοινωνική ευθύνη. Θα πρέπει να έχουμε κατά νου ότι η καταναλωτική αγορά μεταβάλλεται συνεχώς με ταχείς ρυθμούς ακολουθώντας σημαντικά το σύγχρονο τρόπο ζωής αλλά και τις συνήθειες που διαμορφώνονται. Το περίεργο είναι ότι οι πελάτες - καταναλωτές ενώ έχουν τα περιθώρια για επιλογή και αγορά προϊόντων, μετατρέπονται σε αναποφάσιστους καθώς το Marketing αλλά και οι στρατηγικές που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, γίνονται όλο και πιο ατομοκεντρικές, προσπαθώντας να εντοπίσουν τις πραγματικές ανάγκες των καταναλωτών. Σημαντικό ρόλο σε όλη αυτήν την προσπάθεια, κατέχουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που αποτελούν ενεργό σημείο των επιχειρήσεων και με την συμπεριφορά τους στον εργασιακό τομέα, μπορούν να συνεισφέρουν τα μέγιστα στην απόφαση των καταναλωτών για αγορά αγαθών ή υπηρεσιών.

Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά στην λειτουργία της αγοράς στις επιχειρήσεις, είναι η μεγάλη πληροφόρηση που δέχονται καθημερινά οι καταναλωτές και οι διάφορες προτάσεις και επιλογές οι οποίες βρίσκονται στην διαθεσή τους. Στην εποχή που ζούμε, ο πελάτης - καταναλωτής είναι σε θέση να αναγνωρίζει τα διάφορα εμπορικά σήματα από πολύ μικρή ηλικία καθώς ο εργαζόμενος βρίσκεται στο μεγαλύτερο μέρος της ζωής του εκτός σπιτιού και απασχολείται με την εργασία του αλλά και τις καθημερινές αγορές ειδών ανάγκης και διαβίωσης αλλά και διασκέδασης.

Οι πελάτες - καταναλωτές στις μέρες μας είναι αρκετά αναποφάσιστοι, με αποτέλεσμα το γεγονός αυτό να είναι το σημαντικότερο πρόβλημα που έχουν να αντιμετωπίσουν οι υπεύθυνοι των επιχειρήσεων και κυρίως των μικρομεσαίων. Από την πλευρά του, ο καταναλωτής προσπαθεί να συνδυάσει την κάλυψη των απαιτήσεων του μέσα σε όσο το δυνατό λιγότερο χρονικό διαστήμα. Πολλοί καταναλωτές θεωρούν τον χρόνο ως μια πραγματική αξία που χρειάζεται σωστή διαχείριση από μέρους τους αλλά και από το μέρος των επιχειρήσεων.

Ο πελάτης - καταναλωτής της εποχής μας είναι επιλεκτικός απέναντι στην πληροφόρηση που θα δεχθεί και από παθητικό δέκτη έχει εξελιχθεί σε ενεργητικό, θέτοντας συγχρόνως τους όρους σχετικά με την κάλυψη των αναγκών και των επιθυμιών του. Οι πελάτες - καταναλωτές της εποχής μας δεν θεωρούνται πλέον απλοί αγοραστές αλλά καταναλωτές με προφίλ το οποίο αναφέρει λεπτομερώς και δίνει έμφαση στα ενδιαφέροντα τους, τις ανάγκες τους αλλά και τις συμπεριφορές τους. Επιπλέον οι νέοι καταναλωτές διαθέτουν περισσότερα χρήματα για αγορά προϊόντων αλλά αυτό δεν σημαίνει πως είναι διατεθειμένοι να ξοδέψουν και περισσότερα. Αντιμετωπίζουν έτσι την αξία του χρήματος με πιο αυστηρά κριτήρια και προσπαθούν να επιλέγουν προϊόντα τα οποία έχουν την καλύτερη σχέση τιμής και αγαθού.

Παραμένουν ικανοποιημένοι από τον τρόπο και το επίπεδο των αγαθών και υπηρεσιών που τους προσφέρονται αλλά καθώς ο χρόνος τους είναι λιγότερος σήμερα, δεν ικανοποιούνται αρκετά από τις αγορές τους. Τέλος, θα λέγαμε ότι οι καταναλωτές της σημερινής μας κοινωνίας είναι ενεργητικοί και

απαιτητικοί αλλά συγχρόνως και αναποφάσιστοι, αφού απαιτούν από τους εαυτούς τους μια πιο προσωπική αντιμετώπιση στην αγορά των καταναλωτικών αγαθών. Στην προσωπική αυτή αντιμετώπιση, παρατίθεται ο ρόλος των εργαζομένων οι οποίοι μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την γνώμη των καταναλωτών στην αγορά κάποιων αγαθών¹³.

Μια από τις μεγαλύτερες δυσκολίες για την καθιέρωση ενός προϊόντος ή υπηρεσίας στις μέρες μας, είναι ο σκληρός ανταγωνισμός μεταξύ των επιχειρήσεων. Οι περισσότερες επιχειρήσεις διεκδικούν την προσοχή του πελάτη – καταναλωτή, διαμορφώνοντας μια συγκεκριμένη στάση ζωής αλλά και γενικότερης συμπεριφοράς. Για παράδειγμα, ο ανταγωνιστής ενός νέου κινητού τηλεφώνου που κυκλοφορεί στην αγορά μπορεί να είναι ένα ζευγάρι αθλητικά παπούτσια, δηλαδή προϊόντα τα οποία καλύπτουν την εξωτερική εικόνα του καταναλωτή και την οποία εκείνος θέλει να προβάλλει προς τα έξω. Επιπλέον από την στιγμή που ο χρόνος θεωρείται αξία, οποιοσδήποτε ή οτιδήποτε διεκδικεί τον χρόνο δημιουργεί έντονο ανταγωνισμό.

Οι καταναλωτές στις μέρες μας σκέφτονται πολύ σοβαρά την επιλογή της αγοράς κάποιων προϊόντων ή υπηρεσιών, προκειμένου να ξοδέψουν τα χρήματα τους κάπου έτσι ώστε να ανταποκρίνονται σε αυτό που επιλέγουν. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί πως οι επιχειρήσεις από μεριάς τους, μικρομεσαίες ή όχι, θα πρέπει να δοκιμάζουν την στρατηγική τους σε σχέση με τις ανάγκες του

¹³ Παπαδάκης Β., (2002), “Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία”, 4^η Έκδοση, Αθήνα, Ε. Μπένου

καταναλωτικού κοινού και τις νέες τάσεις με την διαμορφούμενη πραγματικότητα. Μέσω αυτών των στρατηγικών θα μπορεί η οποιαδήποτε επιχείρηση να βρίσκει λύσεις στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και ακόμα πιο σημαντικό, να έχει την δυνατότητα να τις προβλέπει, να τις πραγματοποιεί σε σύντομο χρονικό διάστημα μέσω της απασχόλησης εργατικού δυναμικού το οποίο θα μπορεί να ανταπεξέλθει άμεσα στις ανάγκες αυτές και θα είναι επιβεβλημένο να εργάζεται σε μόνιμη βάση.

2.5 Η Έννοια της Επιχείρησης στην Ελλάδα και Θεσμοί Λειτουργίας τους ως προς την Μερική ή Πλήρη Απασχόληση των Εργαζομένων

Αναφερόμενος κάποιος στην έννοια της «επιχείρησης» θα μπορούσε να πει πως πρόκειται για έναν από τους σημαντικότερους θεσμούς μιας κοινωνίας. Η συγκεκριμένη έννοια κατέχει την ίδια θέση που έχουν και άλλοι εξίσου σημαντικοί θεσμοί, όπως η αγορά και το κράτος εντός μιας κοινωνίας. Με την λειτουργία όλων των ειδών των επιχειρήσεων, επιτυγχάνεται η παραγωγή του μεγαλύτερου μέρους του πλούτου μιας κοινωνίας, παρέχεται η δυνατότητα στις διάφορες κυβερνήσεις να καταπολεμήσουν την ανεργία με την δημιουργία θέσεων εργασίας καθώς επίσης γίνεται εφικτή η παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης των μελών της κοινωνίας. Τέλος επιτυγχάνεται η προώθηση των επενδύσεων και των καινοτομιών που οδηγούν στην κοινωνική και οικονομική ανάπτυξη.

Οι πλέον επιτυχημένες κοινωνίες και οικονομίες έχουν την ικανότητα να βασίζονται σε λειτουργία επιτυχημένων επιχειρήσεων με την απασχόληση μεγάλου μέρους του εργατικού δυναμικού της χώρας. Βέβαια για να μπορέσουν να υπάρχουν τέτοιου είδους επιχειρήσεις, θα πρέπει να υπάρχουν και οι κατάλληλες προϋποθέσεις για απορρόφηση των εργαζομένων είτε σε ολική βάση, κάτι και το οποίο είναι το πλέον επιθυμητό, είτε σε μερική βάση. Οι θεσμοί εντός μιας κοινωνίας, θα πρέπει να αποδέχονται και να σέβονται την παρουσία και το ρόλο των επιχειρηματιών και των επιχειρήσεων αυτών. Η εξάσκηση κρατικής πολιτικής πρέπει να αποδέχεται το κρατικό περιβάλλον και να δημιουργεί μια αποτελεσματική λειτουργία και ανάπτυξη αυτού. Οι επιχειρήσεις που χαρακτηρίζονται ως επιτυχημένες, μπορούν να απολαμβάνουν το πλεονέκτημα της επιτυχίας τους και να είναι σε θέση να μπορούν να περιορίζουν την παραγωγή τους έως ότου εξυγιανθεί η αγορά απασχολώντας συγχρόνως εργατικό δυναμικό σε ολική βάση.

Η κρατική πολιτική που εξασκείται με απώτερο σκοπό την καταπολέμηση της ανεργίας, θα πρέπει πάντα να έχει ως πρωταρχικό σκοπό την κοινωνική συνεισφορά των διαφόρων επιχειρήσεων στον ρόλο αυτό. Θα πρέπει να φροντίζει για την εφαρμογή των νόμων και των κανόνων ανταγωνισμού σχετικά με την απασχόληση των εργαζομένων αλλά και την δίκαιη διανομή διαφόρων κοινωνικών πλεονασμάτων.

Είναι χαρακτηριστικό πως η ύπαρξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα ξεπερνά το 99% των επιχειρήσεων τόσο στην Ελλάδα όσο και την

Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ οι πολύ μικρές επιχειρήσεις έως 9 ατόμων, ανέρχονται στο 97% στην Ελλάδα και στο 92% στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιστοίχως και απασχολούν το 56% των εργαζομένων στην Ελλάδα και το 35% στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα απασχολούν το 53% του εργατικού δυναμικού σε μόνιμη βάση ενώ οι πολύ μικρές απασχολούν το 14% των εργαζομένων. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο, η αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων σε μόνιμη βάση θα επιτευχθεί μέσω των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Οι επτά από τις δέκα νέες θέσεις εργασίας που θα προκύψουν, θα προέρχονται από αυτού του είδους τις επιχειρήσεις¹⁴. Είναι εξίσου σημαντικό να αναφερθεί πως στους τομείς ενίσχυσης απασχόλησης των εργαζομένων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, πραγματοποιείται μια προσπάθεια για απλούστευση της φορολογίας και κάποιες διαρθρωτικές κινήσεις στην αγορά, οι οποίες θα βοηθήσουν σημαντικά στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και στην περαιτέρω δημιουργία εργασιακών θέσεων.

Θα πρέπει να γίνει απολύτως κατανοητό πως οι υποδομές της Ελληνικής οικονομίας, είναι απαραίτητες για την σωστή και αποτελεσματική λειτουργία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε σχέση με την δημιουργία θέσεων εργασίας. Σχετικά με τις υποδομές αυτές, οι κρατικοί παράγοντες θα πρέπει να φροντίζουν για την σωστή εφαρμογή των ιδιωτικών και δημοσίων επενδύσεων καθώς και την ομαλή λειτουργία των δικτύων που χρησιμοποιούν οι επιχειρήσεις αυτές. Το κάθε διοικητικό και νομοθετικό πλαίσιο, θα πρέπει να τονίζει την προστασία των

¹⁴ Κ.Π.Παππή, (2005), "Διοίκηση Παραγωγής", Εκδ. Α.Σταμούλη, Αθήνα

δικαιωμάτων της μικρομεσαίας επιχείρησης στην Ελλάδα σε σχέση με την δημιουργία θέσεων εργασίας, την ταχεία επίλυση όποιων διαφορών με το δημόσιο καθώς και την άμεση και αποτελεσματική εφαρμογή νόμων και κανόνων προστασίας των εργαζομένων και του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος. Θα πρέπει επίσης να γίνει κατανοητό, πως μια μικρομεσαία ή μη επιχείρηση δεν λειτουργεί ανεξάρτητα από εργασιακούς νόμους και θεσμούς εντός μιας κοινωνίας. Οι θεσμοί αυτοί σχετίζονται άμεσα από τις εκάστοτε φορολογικές και ασφαλιστικές δικλίδες που υπάρχουν και έχουν θεσπιστεί για την προστασία των εργαζομένων σε αυτές. Προκειμένου όμως οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις να μπορέσουν να λειτουργούν σωστά και να μην παρεμποδίζονται από τέτοιου είδους θεσμούς, θα πρέπει να εφαρμόζονται όσο το δυνατόν καλύτερα τα εξής παρακάτω και τα οποία θα συντελέσουν στην δημιουργία και διατήρηση περισσότερων μόνιμων θέσεων εργασίας :

- ✓ *Δημιουργία ενός ενιαίου φορέα διοικητικών διαδικασιών και αδειών για ίδρυση νέων επιχειρήσεων και συνεπώς νέων θέσεων εργασίας*
- ✓ *Απλούστευση και κωδικοποίηση των ρυθμίσεων και αδειών που χορηγούνται σε ετήσια βάση στις επιχειρήσεις*
- ✓ *Παροχή φορολογικών κινήτρων για τις επιχειρήσεις κάτι το οποίο θα έχει ως αποτέλεσμα την ενίσχυση των θέσεων εργασίας*
- ✓ *Εφαρμογή και εποπτεία αναπτυξιακών κινήτρων για την υλοποίηση κάποιων έργων υποδομής μικρομεσαίων επιχειρήσεων, σε βάση ανάπτυξης οργανισμών περιφέρειας με την χρησιμοποίηση περισσότερων εργαζομένων σε αυτές*

2.6 Οικονομικοί Κύκλοι της Αγοράς και Επίδραση Αυτών στις Επιχειρήσεις και Σχετικά με την Απασχόληση Εργαζομένων σε Πλήρη ή Μερική Βάση

Σε κάθε κοινωνία η οποία διακατέχεται από οικονομικούς παράγοντες αλλά και φαινόμενα, η οικονομία της διέρχεται από διάφορες φάσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται ως οικονομικοί κύκλοι. Οι οικονομικοί αυτοί κύκλοι μπορούν να προσφέρουν μια σαφή εικόνα για την παρούσα κατάσταση της οικονομίας ανά πάσα στιγμή και να βοηθούν τους υπευθύνους να προλαμβάνουν δυσάρεστες καταστάσεις¹⁵. Επηρεάζουν ιδιαίτερα την λειτουργία των επιχειρήσεων και ιδιαιτέρως των μικρομεσαίων και συντελούν στην δημιουργία ανεργίας και μικρότερου αριθμού εργαζομένων σε αυτές. Πολλές από αυτές τις επιχειρήσεις καταφεύγουν επίσης σε τακτικές μείωσης του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων, μετατρέποντας αυτόν από μόνιμο σε μερικό χρόνο απασχόλησης.

Σύμφωνα με τον Bairoch, (1993), Θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι αυτοί οι οικονομικοί κύκλοι διαμορφώνονται ουσιαστικά από την καταναλωτική συμπεριφορά των πολιτών μιας κοινωνίας και είναι ανάλογη των εισοδημάτων τους¹⁶. Ανάλογα με το εισόδημα που οι πολίτες – καταναλωτές μιας κοινωνίας έχουν στην διάθεση τους, μπορούν να αγοράζουν και να καταναλώνουν διάφορα

¹⁵ Χύτρης Σ.Λ., (2001), “Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων”, εκδόσεις Α.Θ. Σταμούλης, Αθήνα.

¹⁶ Montana P. & Charnov B., (2005), “*Management*”, 3^η Αμερικάνικη Έκδοση, Αθήνα, Κλειδάριθμος

αγαθά τα οποία διαμορφώνονται σε ποικίλες τιμές. Τις τιμές αυτές τις ορίζουν κυρίως οι παραγωγοί αλλά και οι μεσολαβητές της αγοράς. Οι επιπτώσεις αυτών των τιμών αλλά και της διαμόρφωσης τους, επιβαρύνουν περισσότερο τους επιχειρηματίες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και ως απώτερη συνέπεια τον αριθμό των εργαζομένων αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους που απασχολούν.

Επιπλέον υπεύθυνοι για την διακύμανση και παρουσία των οικονομικών κύκλων σε μια κοινωνία, είναι και οι τοπικές αρχές. Αυτές ανάλογα με τις ρυθμίσεις που προβαίνουν αλλά και τα δημοσιονομικά μέτρα, προωθούν ή εμποδίζουν την υγιή κατανάλωση από μέρους των καταναλωτών και την απασχόληση εργαζομένων από επιχειρήσεις. Για να μπορέσει ένας καταναλωτής να αγοράζει κάτι παραπάνω από τα απολύτως απαραίτητα, θα πρέπει να διαθέτει την οικονομική εκείνη δυνατότητα που θα του επιτρέψει να προβεί σε κάτι τέτοιο και η οποία επιτυγχάνεται με την εργασία του και την μισθοδοσία του.

3. Ενότητα 3η : Έννοια Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων σε μια Επιχείρηση

3.1 Τι Νοείται ως Μερική Απασχόληση Εργαζομένων – Ιστορική Αναδρομή και Θεσμικό Πλαίσιο

Η έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων στις διάφορες επιχειρήσεις στις μέρες μας, αποτελεί ουσιαστικά μια άτυπη μορφή απασχόλησης και στο βαθμό που αυτή διαφέρει από το παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης και το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωράρια πλήρους απασχόλησης¹⁷. Στον ίδιο βαθμό λοιπόν και η έννοια της μερικής απασχόλησης μπορεί να καθοριστεί ως η εξαρτημένη σχέση εργασίας η οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για την προσφορά μικρότερης διάρκειας εργασίας από εκείνη της κανονικής συνεπώς και μικρότερη καταβολή αμοιβής¹⁸.

Σε θεωρητικό βαθμό η όποια εφαρμογή της έννοιας της μερικής απασχόλησης δύναται να συμφωνεί με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων και σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα της χώρας. Πρακτικά

¹⁷ Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.

¹⁸ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης. Αθήνα 2000

εντούτοις και έως το τέλος της δεκαετίας του 1980, οι διάφορες συμβάσεις που αφορούσαν τον τομέα της μερικής απασχόλησης θεωρούνταν ένα ιδιαίτερο και σπάνιο φαινόμενο. Το διαμορφωμένο αυτό πλαίσιο αλλάζει για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την έλευση του έτους 1990 όπου και ψηφίζεται ο Νόμος 1892/1990 σχετικά με τον «Εκσυγχρονισμό και την Ανάπτυξη και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 38 του συγκεκριμένου Νόμου. Το έτος 1998 γίνεται η συμπλήρωση του Νόμου 2639/1998 σχετικά με την «Ρύθμιση των Εργασιακών Σχέσεων και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 2 και τέλος το έτος 2000 ψηφίζεται ο Νόμος 2874/2000 για την «Προώθηση της Απασχόλησης και Άλλες Διατάξεις» με το άρθρο 7. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί το γεγονός πως σύμφωνα με το άρθρο 2 και την παράγραφο 1 του Νόμου 2639/1998, κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκεια της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με έγγραφη ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση¹⁹.

Στην πιο διαδεδομένη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπεριέχεται και η εργασία η οποία διεξάγεται εκ περιτροπής και η οποία αναφέρεται ως Μερική Απασχόληση (άρθρο 2, παράγραφος 2 του Νόμου 2639/1998. Ειδικότερα σε αυτήν την εκ περιτροπής διαδικασία γίνεται λόγος για την μειωμένη απασχόληση

¹⁹http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005_04_syllogikes_symbaseis.htm, 2006,

“Συλλογικές Συμβάσεις στον Ιδιωτικό Τομέα”

των εργαζομένων και στην οποία ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται βέβαια με το καθεστώς πλήρους ωραρίου αλλά λιγότερες από τις προκαθορισμένες ημέρες εργασίας και με βάση τις υπολογιζόμενες ημέρες της εβδομάδας, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Σχετικά με την έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων, έχουν θεσπιστεί κάποιες ρυθμίσεις οι οποίες εναρμονίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία και αναφέρονται ως ακολούθως²⁰ :

- ✓ Έγγραφος τύπος και κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου
- ✓ Υποχρέωση του εργοδότη για γνωστοποίηση εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, διαφορετικά λαμβανέται υπόψιν ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης
- ✓ Δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας ανάμεσα στα δύο μέρη
- ✓ Προαιρεότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο προσωπικό και αν αυτή η θέση απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα

²⁰ <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”

- ✓ Παροχή μερικής απασχόλησης η οποία διεξάγεται μια φορά την ημέρα
- ✓ Αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων σχετικά με δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση και ασφάλιση
- ✓ Ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία σε ημερήσια βάση η οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα της πλήρους ημερήσιας ασφάλισης
- ✓ Δυνατότητα παροχής εργασίας και μετά το πέρας της συμφωνημένης απασχόλησης για τον εργαζόμενο εκτός εάν αυτός βαρύνεται από οικογενειακές υποχρεώσεις
- ✓ Καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται με βάση των κατώτατων αποδοχών

3.2 Ποια η Υπάρχουσα Κατάσταση στην Ελλάδα Σχετικά με την Μερική Απασχόληση Εργαζομένων

Η ΕΣΥΕ (Εθνικής Στατιστική Υπηρεσία Ελλάδος) από έρευνες που έχει διεξάγει, έχουν προκύψει αποτελέσματα τα οποία αναφέρουν τον αριθμό ατόμων συμπεριλαμβανομένων ανδρών και γυναικών οι οποίοι εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης σε διάφορες επιχειρήσεις της Ελλάδος. Σύμφωνα με αντίστοιχη έρευνα λοιπόν η οποία πραγματοποιήθηκε για το έτος 2005, αναφέρεται ότι την συγκεκριμένη χρονολογία υπήρχαν 185.000 εργαζόμενοι ως

μερικώς απασχολούμενοι και οι οποίοι κατελάμβαναν το 5,1% της συνολικής απασχόλησης. Από αυτούς οι 67.000 ήταν άνδρες και οι 118.000 ήταν γυναίκες. Το ποσοστό αυτής της αναλογίας ανέρχεται σε 2,9% της συνολικής απασχόλησης για τους άνδρες και σε 8,1% για τις γυναίκες²¹. Σε μια αντίστοιχη έρευνα η οποία αναφέρεται στην Ελλάδα στις αρχές της δεκαετίας του 1990, οι εργαζόμενοι σε μερική απασχόληση ανέρχονταν στο 2,2% στους άνδρες και 7,6% για τις γυναίκες ενώ για το έτος 1994 οι άνδρες βρίσκονταν στο ποσοστό του 3,1% και οι γυναίκες στο 8%²².

Διενεργώντας μια πρώτη ανάλυση των δεδομένων και των ποσοστών αυτών, γίνεται αντιληπτό πως η εργασία η οποία χαρακτηρίζεται ως μερική απασχόληση και αφορά την απασχόληση των ατόμων για λιγότερες από 25 ώρες σε εβδομαδιαία βάση, αναλύεται ως ακολούθως για το έτος 2005.

- ▼ Στην Ελλάδα απασχολούνταν 335.000 εργαζόμενοι σε επαγγέλματα μερικής απασχόλησης λιγότερες των 25 ωρών για το συγκεκριμένο έτος το οποίο μεταφράζεται στο 8,5% της συνολικής απασχόλησης

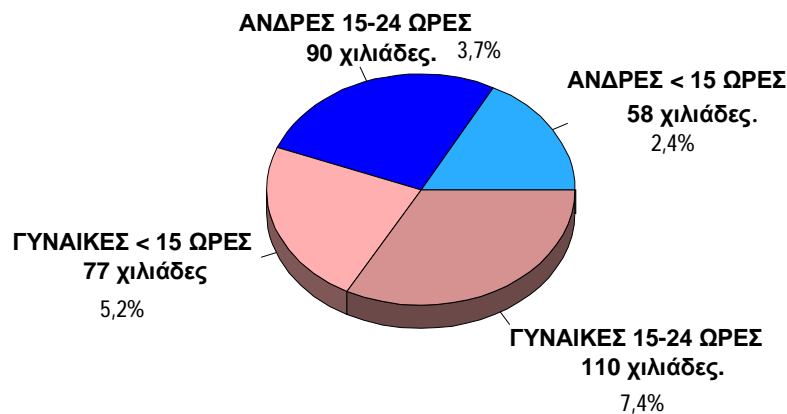
²¹ <http://www.qnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”

²² Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000)

✓ Ο αριθμός των εργαζομένων μερικής απασχόλησης λιγότερο των 15 ωρών την εβδομάδα, ανέρχονταν στους 135.000 εργαζόμενους και στο ποσοστό του 3,4% της συνολικής απασχόλησης

Η παραπάνω κατανομή αυτή του εργασιακού πληθυσμού της χώρας και σε σχέση με τον αριθμό και το ποσοστό των ανδρών και γυναικών που εργάζονταν με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, μπορεί να αποτυπωθεί ως ακολούθως :

Μερικώς απασχολούμενοι σε απόλυτους αριθμούς και ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000).

Σχετικά πάντως με την μη ηθελημένη μερική απασχόληση των εργαζομένων στην χώρα, υπάρχει ένα ποσοστό πάνω του 40% για τα έτη συγκρίσεως 1997 και 2005, οι οποίοι θα προτιμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης και που παρατείνεται στον πίνακα Νο. 1 παρακάτω. Κατά το έτος 2005, 9% των ανδρών που την προηγούμενη περίοδο σύγκρισης

του 1995 και έπειτα ήταν άνεργοι, βρίσκουν μια εργασία μερικής απασχόλησης. Επίσης ένα ποσοστό άνω του 98% των ανδρών θα προτιμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ το 26% των γυναικών που επίσης κατά την προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργες, βρήκαν εργασία σε κάποιες θέσης μερικής απασχόλησης και ένα ποσοστό της τάξεως του 90% και άνω, θα επιθυμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης.

Πίνακας Νο. 1 – Μη Ηθελημένη Μερική Απασχόληση

Ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων εργαζομένων που θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης

	<i>Ανδρες</i>	<i>Γυναίκες</i>	<i>Σύνολο</i>
1997	50%	36%	41%
2005	49%	41%	44%

Πηγή: ΕΕΔ 2000, ΕΣΥΕ.

3.3 Οικονομικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα

Η πρώτη βασική μελέτη για τον κλάδο των εργαζομένων σε μορφή μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα έως και τις μέρες μας, διεξήχθη από τον Σ.Ε.Π.Ε. (Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας) το έτος 2000 και οδήγησε στο συμπέρασμα ότι το υπάρχον εργασιακό καθεστώς δεν προστατεύει

ικανοποιητικά την υπάρχουσα μορφή εργασιακής απασχόλησης από την εκμετάλλευση, η οποία αναφέρεται στα ακόλουθα :

- ✓ *Στα εξαντλητικά ωράρια των υπαλλήλων μερικής απασχόλησης και πέραν του υποχρεωτικού τετραώρου εργασίας*
- ✓ *Στους χαμηλούς μισθούς, που ορισμένες φορές καθυστερούν αρκετά να καταβληθούν στους εργαζομένους*
- ✓ *Στην έλλειψη ασφάλισης*
- ✓ *Στην μη επαρκή κάλυψη τους σε περίπτωση ατυχήματος, ιδιαίτερα στην περίπτωση των ταχυμεταφορέων και οδηγών διανομής εμπορευμάτων*
- ✓ *Στην μη επαρκή κάλυψη των εξόδων μεταφοράς και υλικών ζημιών όταν ο εργαζόμενος χρησιμοποιεί το δικό του δίκυκλο*
- ✓ *Στις απολύσεις που γίνονται λόγω μεγάλης προσφοράς στα επαγγέλματα μερικής απασχόλησης*

Οι οργανωμένες μεγάλες επιχειρήσεις προσφέρουν συνήθως ένα θεωρητικά νόμιμο πλαίσιο για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης αλλά χαμηλά αμειβόμενο εργασιακό καθεστώς. Από την άλλη μεριά όμως υπάρχουν πολλές μικρές επιχειρήσεις οι οποίες έχουν αναπτύξει το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, καθώς σύμφωνα με έρευνα του Σ.Ε.Π.Ε (2000), αναφέρεται ότι μόνο ένας στους πέντε εργαζομένους που ανήκει στην κατηγορία

εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι ασφαλισμένος²³. Σύμφωνα πάλι με την ίδια έρευνα, οι εταιρείες οι οποίες παρουσιάζονται και αποδεικνύουν πως είναι νόμιμες, παραβιάζουν καθημερινά πολλά από τα δικαιώματα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σχέση με το ωράριο, τις καταβολές δώρων, τις ημέρες αδειών κ.λ.π.

Οι ηλικίες οι οποίες ασχολούνται με την εξάσκηση του επαγγέλματος σε μερική απασχόληση είναι από 18 έως και 50 ετών, χωρίς βέβαια να υπάρχει περιορισμός σε αυτό. Οι περισσότεροι έχουν συνδέσει την εργασία αυτή με την ανάγκη του βιοπορισμού ή την συμπλήρωση του εισοδήματος που έχουν οι εργαζόμενοι από την πρωινή τους δουλειά. Κάτι τέτοιο συμβαίνει για το λόγο ότι όλοι γνωρίζουν περίπου τους μισθούς που δίνουν οι εταιρείες και οι επιχειρήσεις μερικής απασχόλησης. Δεν ακούς ποτέ κανέναν εργαζόμενο να εξασκεί ένα επάγγελμα μερικής απασχόλησης και απλά να έχει καλύτερο εισόδημα μόνο από αυτήν την εργασία ή γιατί θέλει να έχει κάποιες καλύτερες προοπτικές. Όλοι επιλέγουν την εργασία αυτή, είτε για να έχουν ένα εισόδημα ως φοιτητές είτε απλά επειδή δεν μπορούν να βρουν εργασία σε κάποιο άλλο τομέα για να έχουν έναν βασικό μισθό μόνιμης απασχόλησης.

²³ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

3.4 Κοινωνικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα

Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του ενός επαγγέλματος μερικής απασχόλησης παραμένουν σχεδόν τα ίδια σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, αυτό όμως που αλλάζει είναι ο τρόπος αντιμετώπισης τους από τους υπολοίπους. Γεγονός και για τις χώρες της Ευρώπης, αποτελεί το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εξασκούν ένα επάγγελμα μερικής απασχόλησης δεν χρήζουν ιδιαίτερων γραμματικών γνώσεων. Όπως και στην Ελλάδα έτσι και στις αντίστοιχες χώρες, ένα πολύ μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν είναι απόφοιτοι πανεπιστημίων ούτε διαθέτουν πολλές γραμματικές γνώσεις. Αντιθέτως είναι άνθρωποι με ανάγκες για εργασία μέσω της οποίας θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν ένα μηνιαίο εισόδημα για να επιβιώσουν.

Εν αντιθέσει όμως με την Ελληνική πραγματικότητα, οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη που εξασκούν επαγγέλματα μερικής απασχόλησης σε πιο μόνιμη βάση. Το γεγονός βέβαια που τους οδηγεί σε αυτήν την απόφαση, είναι η πληρωμή μισθού σε μηνιαία βάση καθώς και η ασφαλιστική κάλυψη από τους εργοδότες. Κάτι βέβαια ακόμα το οποίο δεν συμβαίνει στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε σχέση με την Ελλάδα, είναι η απαξιωτική αντιμετώπιση των επαγγελματιών μερικής απασχόλησης από τους τρίτους. Οι περισσότεροι πολίτες στις χώρες της Ευρώπης αντιμετωπίζουν τους εργαζόμενους σε εργασίες μερικής απασχόλησης όπως και τα άλλα επαγγέλματα μόνιμης βάσης, χωρίς καμία περιφρόνηση ή τέτοιου είδους σκέψεις. Η σκέψη η οποία επικρατεί, είναι πως οι εργαζόμενοι

μερικής απασχόλησης επιτελούν σημαντικό κοινωνικό έργο αφού βοηθούν στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων με τον δικό τους τρόπο, εξυπηρετώντας συγχρόνως αρκετούς τομείς της σύγχρονης επιχειρηματικότητας.

3.5 *Λόγοι για τους Οποίους οι Εργαζόμενοι Αναζητούν Θέσεις Πλήρους Απασχόλησης*

Σύμφωνα με έρευνες οι οποίες έχουν διεξαχθεί από τους ειδικούς και τους οικονομολόγους του Ινστιτούτου Εργασίας της ΕΓΣΕΕ, οι εργαζόμενοι εκείνοι οι οποίοι αναζητούν θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης το επιθυμούν λόγω των υψηλότερων βαθμίδων μισθολογίας σε σχέση με εκείνες της μερικής απασχόλησης, την ανάπτυξη ενός καλύτερου βιοτικού επιπέδου για εκείνους αλλά και την κοινωνική και οικονομική καταξίωση που μπορεί να επιφέρει μια εργασία σε μόνιμη βάση. Οι συγκεκριμένοι λόγοι αποτελούν ενδεχομένως και την αιτία για την οποία τα επάγγελα της μερικής απασχόλησης βρίσκονται σε χαμηλή αυτοεκτίμηση και χαρακτηρίζονται από μικρά ποσοστά εργαζομένων σε σύγκριση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ακόμα ένας λόγος ο οποίος συντελεί στην προτίμηση των εργαζομένων προς τα επαγγέλματα της ολικής απασχόλησης, είναι εκείνος της πληρωμής υπερωριών σε ορισμένα επαγγέλματα. Οι εργοδότες πολλές φορές προτιμούν να πληρώνουν υπερωρίες σε εργαζόμενους ολικής απασχόλησης παρά να απασχολούν άλλους μετά το πέρας της εργασιακής βαρδιάς των μονίμων. Το γεγονός αυτό συμφέρει ιδιαίτερα και τους εργαζόμενους ολικής απασχόλησης,

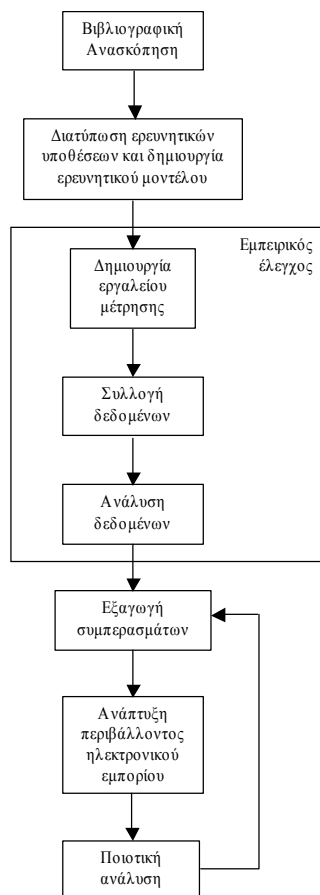
αφού συμπληρώνουν επιπλέον τον μισθό τους, αυξάνεται η αγοραστική τους δύναμη και κατ' επέκτασιν η οικονομική τους άνεση και το βιοτικό τους επίπεδο. Βέβαια στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα συναντάται πολλές φορές το φαινόμενο της απλήρωτης υπερωριακής εργασίας. Η ανάπτυξη της εργασίας αυτής βασίζεται και σχετίζεται με την υψηλή ανεργία. Για το λόγο αυτό, το αρμόδιο όργανο προάσπισης εργασικών συμφερόντων των υπαλλήλων, η ΕΓΣΕΕ προσπαθεί να προασπίζει τα κατάλληλα μέτρα και να συμβάλει αποτελεσματικά στην σωστή εργασιακή αντιμετώπιση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημοσίου τομέα με την ρύθμιση σχέσεων και μισθολογικών καταστάσεων, οι οποίες τις περισσότερες φορές είναι υπέρ των εργαζομένων.

Τέλος στην ενότητα αυτή θα πρέπει να αναφερθεί πως ο θεσμός των υπερωριών καθιστά την μερική απασχόληση ως λιγότερο συχνή και ελκυστική. Το γεγονός αυτό ενισχύει την άποψη των εργαζομένων για θέσεις ολικής απασχόλησης και εργασιακή εμπειρία σε αυτές. Για να διατηρηθεί όμως αυτό το φαινόμενο, θα πρέπει από μέρους των επιχειρηματιών να πληρώνονται οι υπερωρίες των εργαζομένων και η μερική απασχόληση να μην υπολογίζεται καθαρά με το κόστος απασχόλησης των εργαζομένων αλλά με το τι προσφέρεται στην επιχείρηση και στις μονάδες παραγωγής αγαθών ή υπηρεσιών καθώς και στους ίδιους τους εργαζομένους και στο βιοτικό τους επίπεδο εντός της κοινωνίας όπου ζούν. Αποτελεί γεγονός πως στην Ελλάδα, οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο σε επαγγέλματα μερικής απασχόλησης καθώς οι θέσεις εργασίας ολικής απασχόλησης θεωρούνται ως επί το πλείστον ανδρικό

προνόμιο. Βέβαια μετά την έλευση του 2000 και έπειτα, οι ρόλοι αυτοί και οι συνθήκες έχουν αρχίσει να αντιστρέφονται αφού ένας μεγάλος αριθμός γυναικών απασχολούνται σε μεγάλες και καταξιωμένες επιχειρήσεις υπό μορφή ολικής εργασιακής σχέσης.

4^η Ενότητα: Μεθοδολογία Έρευνας

Η διατριβή έχει εκπονηθεί σύμφωνα με το θετικιστικό πρότυπο έρευνας (positivist research paradigm) στο χώρο, ακολουθώντας ποσοτική μέθοδο (quantitative method), χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγια σε 200 άτομα μερικής απασχόλησης και σε 200 άτομα πλήρους απασχόλησης. Η μεθοδολογία αυτή υπαγορεύει τη διατύπωση υποθέσεων οι οποίες περιγράφουν σχέσεις αιτίου-αιτιατού μεταξύ μεταβλητών, με τη μορφή ενός μοντέλου, και κατόπιν τον εμπειρικό τους έλεγχο (empirical testing) με στατιστικές τεχνικές. Στις επόμενες παραγράφους περιγράφονται τα βήματα που ακολούθησε η εκπόνηση της διατριβής, τα οποία απεικονίζονται στο παρακάτω σχήμα.



Σχήμα 1: Ερευνητική προσέγγιση

Η έρευνα της βιβλιογραφίας σχετικά με την πλήρη και την μερική απασχόληση έχει δώσει το θεωρητικό υπόβαθρο για την προσέγγιση και τον προσδιορισμό της έννοιας της εργασιακής απασχόλησης. Το υπόβαθρο αυτό αποτέλεσε το θεμέλιο για την ανάπτυξη των ερευνητικών υποθέσεων και το σχηματισμό ενός μοντέλου το οποίο εξηγεί τη διαμόρφωση της εργασιακής απασχόλησης, στο ευρύτερο πλαίσιο της ελληνικής οικονομίας

4.1 Έννοια της Έρευνας

Έρευνα καλείται η συστηματική διαδικασία κριτικής διερεύνησης συγκεκριμένων υποθέσεων αναφορικά με ενδεχόμενες σχέσεις μεταξύ φαινομένων. (Davis D. And Consenza R, 1995). Η επιστημονική έρευνα χαρακτηρίζεται από τα παρακάτω γνωρίσματα;

- Συστηματική μελέτη φαινομένων.
- Ανακάλυψη νέας γνώσης.
- Εφαρμογή ειδικών οργάνων συλλογής δεδομένων.
- Αντικειμενική ανάλυση.
- Ανακάλυψη γενικών αρχών και διατύπωση θεωριών (Παρασκευόπουλος, I.N., 2003).

Σύμφωνα με το Δρ. Πετράκη (2002) υπάρχουν οι παρακάτω τύποι έρευνας:

Διερευνητική έρευνα: Αναλαμβάνεται η έρευνα αυτή, όταν δεν υπάρχει προηγούμενη πληροφόρηση για μια περιοχή προβλημάτων. Στόχος της είναι να καταλάβουμε τι συμβαίνει και πιθανώς να προσφέρει γνώσεις για μια λεπτομερή διερεύνηση στο μέλλον.

Περιγραφική έρευνα: Αναλαμβάνεται για να επιβεβαιώσει και να περιγράψει τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών ενός προβλήματος.

Επεξηγηματική ή αναλυτική έρευνα: Ακολουθεί τους περιγραφικούς τύπους της ερευνητικής δραστηριότητας και επιτρέπει την διερεύνηση και την πιθανή εξήγηση των σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών.

Έρευνα πρόβλεψης: Αυτός ο τύπος της έρευνας μας εξηγεί το τι συμβαίνει σε κάποια κατάσταση, σκοπεύει να γενικεύσει την ανάλυση καθιστώντας δυνατή την πρόβλεψη ορισμένων φαινομένων βάσει υποθετικών, γενικών σχέσεων, βασίζοντας όμως στην κατανόηση των αιτιών.

Έρευνα αξιολόγησης: Η έρευνα αυτή εκτιμά τα αποτελέσματα μιας ειδικής στρατηγικής, προγράμματος, πολιτικής δηλαδή, εάν και κατά πόσον έχουν επιτευχθεί ο σκοπός και οι στόχοι που σχετίζονται με ορισμένες ενέργειες.

Η Βρετανική εταιρεία Έρευνας Βιομηχανικού Μάρκετινγκ (Industrial Marketing Research Asociatin-IMRA) ορίζει την έρευνα μάρκετινγκ που σχετίζεται με βιομηχανικά προϊόντα και βιομηχανικές αγορές σαν τη συστηματική, αντικειμενική και ολοκληρωματική εξέταση και μελέτη στοιχείων που έχουν σχέση με οποιοδήποτε πρόβλημα στο χώρο του βιομηχανικού μάρκετινγκ (Αυλωνίτης, 2001).

Με δεδομένο την διαρκεί μεταβολή του εξωτερικού περιβάλλοντος της εταιρείας, η διοίκηση καλείται να λαμβάνει αποφάσεις σημαντικές για την επιβίωση και την αποτελεσματική πορεία της εταιρείας. Σημαντικό εργαλείο για την επίτευξη όλων των στρατηγικών αποφάσεων της διοίκησης είναι η έρευνα που στηρίζεται στην αντικειμενική και ουσιαστική προσπάθεια όλων των εμπλεκόμενων με την διαδικασία αυτή.

Η έρευνα αγοράς είναι ο σημαντικότερος κρίκος στις διάφορες μορφές επικοινωνίας που έχει ο επιχειρηματικός κόσμος με τους καταναλωτές. (Πετράκης, 2002) Για αυτό θα πρέπει να ενεργούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τις επιχειρήσεις ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες -είτε σε εσωτερικούς, είτε σε εξωτερικούς πελάτες κυρίως για να:

- Περιοριστεί η αβεβαιότητα
- Προβλεφτεί η κατεύθυνση και η μελλοντική ζήτηση.

- Ανακαλύψει συμφερότερες εναλλακτικές λύσεις για την διανομή, την συσκευασία και την προώθηση.
- Επιλύσει εκάστοτε επιχειρηματικά προβλήματα. (Πετράκης, 2002)

Η έρευνα επίσης χρησιμοποιείται για να παρέχει πληροφορίες που συμβάλλουν στη λήψη αποφάσεων μάρκετινγκ. (Πανηγυράκης, 1999).

Η έρευνα σχετικά με την επικρατούσα κατάσταση μερικού και πλήρους απασχόλησης στην ελληνική αγορά μπορεί να βοηθήσει τις επιχειρήσεις και το κράτος να πάρουν τις σωστές αποφάσεις που θα ικανοποιούν τους εργαζόμενους αλλά και θα καλύπτουν τις ανάγκες της αγοράς και των επιχειρήσεων.

4.2 Ποιοτική Και Ποσοτική Προσεγγιση

- **Η ποιοτική έρευνα** αναλύει το Γιατί και το Πώς, δηλαδή το βάθος. Τα αποτελέσματα των ποιοτικών ερευνών δεν παρουσιάζονται με νούμερα όπως των ποσοτικών. Γίνεται με την διενέργεια συνεντεύξεων βάθους με τους εργαζόμενους
- **Η ποσοτική έρευνα** εξετάζει το πλάτος αλλά παρουσιάζουν τάσεις και συνήθως συμπεριφορές. Γίνεται με την αποστολή ερωτηματολογίου στους εργαζόμενους.

4.3 Ποιοτική Προσεγγιση

4.3.1.Τεχνικές

Τρεις είναι οι βασικές και οι πιο διαδεδομένες τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην ποιοτική έρευνα. Οι συνεντεύξεις βάθους, οι συζητήσεις σε ομάδες και οι τεχνικές προβολής. Η επιλογή της τεχνικής εξαρτάται από τους στόχους του ερευνητή και το είδος των πληροφοριών που πρέπει να συγκεντρωθούν (Πετράκης Μ., 2002).

Η μέθοδος αυτή είναι μια από τις πλέον χρήσιμες μεθόδους έρευνας που αναπτύχθηκε τα τελευταία χρόνια στο τομέα της συγκέντρωσης πληροφοριών. Το Depth interview παρέχει την δυνατότητα να εξετάσουμε ικανοποιητικά την κατεύθυνση και την ένταση των αισθημάτων και των διαθέσεων (attitudes) των ερωτηθέντων γύρω από το θέμα που μας ενδιαφέρει (Πετράκης Μ., 2002).

Συνήθως στις συνεντεύξεις τέτοιου είδους η μαγνητοφώνηση συνίσταται καθ' όλη την διάρκεια της συνέντευξης, αφού παρατηρείται μια δυσκολία στον ερευνητή να σημειώσει κατά λέξη όλα αυτά που πρέπει με αποτέλεσμα να δημιουργείται πρόβλημα για την σωστή κατανόηση και απομνημόνευση των στοιχείων-ευρημάτων (Κυριαζόπουλος- Κιουλάφας, 2004). Καλύτερη λύση για τα προβλήματα αυτά είναι η βιντεοσκόπηση της συνέντευξης μιας και η μέθοδος αυτή πλεονεκτεί έναντι των άλλων αφού ο ερευνητής όχι μόνο ακούει αλλά και παρατηρεί τις εκφράσεις των ερωτώμενων (Πετράκης, 2002).

4.4 Ποσοτική Προσεγγιση

Η ποσοτική έρευνα είναι μέθοδος που επιλέγουμε γιατί εξετάζει σε πλάτος μενούμερα και παρουσιάζει τις τάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζόμενων, που είναι και το ζητούμενο. Γίνεται με την αποστολή ερωτηματολογίου στους εργαζόμενους και αναλύεται εκτενώς παρακάτω στο Κεφάλαιο 5.

4.5 Ο Στοχος

Η γνώση της εργασιακής συμπεριφοράς των καταναλωτών δίνει τη δυνατότητα στο κράτος και τις επιχειρήσεις να πάρουν σωστές αποφάσεις σχετικά με την στρατηγική απασχόλησης των εργαζομένων που θα εφαρμόσουν. Ο στόχος είναι να συγκεντρωθούν πληροφορίες σχετικά με τον επιθυμητό τρόπο απασχόλησης των Ελλήνων εργαζομένων,

τους λόγους που τους ωθούν στην πλήρη ή μερική απασχόληση και το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι με την εργασιακή τους σχέση με τους εργοδότες.

Συνεπώς η κατανόηση και η ικανοποίηση των αναγκών και των προσδοκιών των εργαζομένων μερικής και πλήρους απασχόλησης είναι τα απαραίτητα στοιχεία για να αναπτυχθούν καλές σχέσεις με τους εργοδότες. Το σχέδιο έρευνας αποτελεί το πλαίσιο εργασίας, το οποίο χρησιμοποιείται για τη συλλογή και ανάλυση των στοιχείων της έρευνας.

Η διεξαγωγή έρευνας στα πλαίσια της παρούσας διατριβής έχει σκοπό:

- να διαπιστωθεί κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι
- να μετρήσει τους κυριότερους παράγοντες που επηρεάζουν τη στάση τους
- να δοθούν προτάσεις για την ανάπτυξη αποτελεσματικότερων σχέσεων με τους εργαζόμενους.

Η έρευνα επομένως, θα έχει στόχο τη μέτρηση της ικανοποίησης των αναγκών του εργαζόμενου και τον εντοπισμό βελτιώσεων.

4.6 Η Ερευνητική Μεθοδολογία

Η ερευνητική μεθοδολογία περιλαμβάνει:

§ Δευτερογενή στοιχεία : Για να ελαχιστοποιήσουμε τον κίνδυνο οι πληροφορίες που θα συγκεντρώσουμε να αποδειχτούν ελάχιστα χρήσιμες, **πραγματοποιήσαμε αρχικά δευτερογενή έρευνα**, ώστε να έχουμε πλήρη γνώση του αντικειμένου και να καθορίσουμε επακριβώς τις πληροφορίες που επιθυμούσαμε να αποκτήσουμε. Η δευτερογενής έρευνα έχει παραταθεί στα προηγούμενα κεφάλαια και περιλαμβάνει γενικές πληροφορίες για την σύγχρονη κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της εργασιακής απασχόλησης, την έννοια της πλήρους απασχόλησης εργαζομένων σε μια επιχείρηση και διάφορα οικονομικά και κοινωνικά γεγονότα και τέλος την έννοια της

μερικής απασχόλησης των εργαζομένων σε μια επιχείρηση ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην κατάσταση που επικρατεί στον ελληνικό χώρο.

§ Πρωτογενή στοιχεία με ποσοτική έρευνα: Προκειμένου η μελέτη μας να ανταποκριθεί στη φύση του προβλήματος – ανάλυση των εργασιακών σχέσεων απασχόλησης – **προτιμήσαμε την περιγραφική έρευνα** αποσκοπώντας στη συλλογή και την ακριβή περιγραφή των μεταβλητών της υπό μελέτη στάσης, βασιζόμενοι σε **πρωτογενή στοιχεία**. Η συμπλήρωση ερωτηματολογίου από εργαζόμενους (παράθεση ερωτηματολογίου στο Παράρτημα) είναι μέθοδος που επιλέγουμε γιατί εξετάζει το πλάτος με νούμερα και παρουσιάζει τις τάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων που είναι και το ζητούμενο.

5η Ενότητα: Πρωτογενής Έρευνα

5.1 Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα

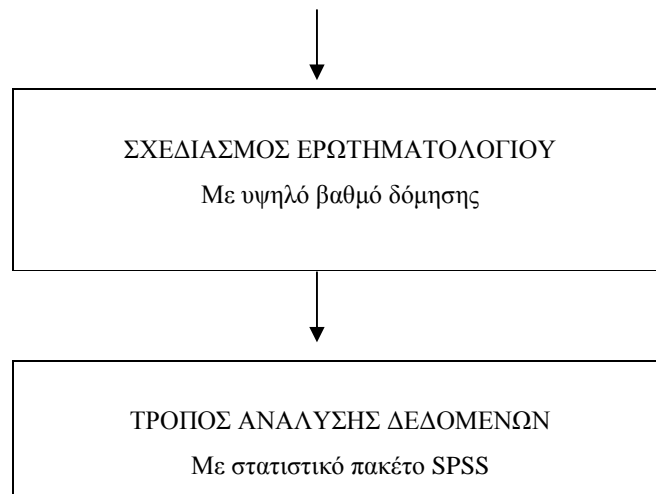
Η πρωτογενής ποσοτική έρευνα, μετά από ανάλυση απαντήσεων σε ερωτηματολόγιο θα βοηθήσει τις εταιρείες να πληροφορηθούν εάν και κατά πόσο ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με την εργασιακή του απασχόληση και σχέση και ποιοι παράγοντες τον επηρεάζουν. (Πετράκης, 2002).

Στόχος της έρευνας όπως αναφέρθηκε και παραπάνω είναι η εξέταση των παραγόντων που επηρεάζουν την ικανοποίηση των εργαζομένων καθώς και η διερεύνηση του κατά πόσο οι εργαζόμενοι είναι ικανοποιημένοι ή όχι με την εργασιακή τους απασχόληση.

5.1.1.Ερευνητική διαδικασία

Το πλάνο διεκπεραίωσης της έρευνας θα στηριχθεί στο παρακάτω θεωρητικό μοντέλο (Πετράκης, 2002).





Σχήμα 3. Θεωρητικό Μοντέλος Διενέργειας Έρευνας

5.1.2. Το Δείγμα

5.1.2.1 Σχεδιασμός του δείγματος – δειγματοληψίας

Μετά την επιλογή του σχεδίου έρευνας που θα ακολουθήσουμε, έπρεπε να επιλέξουμε τους ερωτώμενους, από τους οποίους θα αντλούσαμε τα στοιχεία, δηλαδή τα άτομα τα οποία θα αποτελούσαν το δείγμα βλ. Πετράκης Μ, (2002).

Η διαδικασία αυτή της δειγματοληψίας αποτελείται από έξη στάδια. Το πρώτο από αυτά προβλέπει τον ορισμό του «πληθυσμού», στο δεύτερο προσδιορίζουμε το λεγόμενο «πλαίσιο δείγματος», ενώ στο τρίτο καθορίζουμε τη μονάδα δειγματοληψίας. Στη συνέχεια ακολουθεί η επιλογή της μεθόδου δειγματοληψίας και ο καθορισμός του μεγέθους δείγματος. Το τελευταίο στάδιο αφορά στη διαδικασία δειγματοληψίας, δηλαδή τη συλλογή των στοιχείων από το δείγμα.

Περιγράφοντας το κάθε στάδιο ξεκινάμε λέγοντας ότι, γενικά ο πληθυσμός αποτελείται από όλα τα άτομα τα οποία μπορούν να συμπεριληφθούν στην έρευνα. Ορίζεται από τέσσερις παραμέτρους: α) το στοιχείο, β) τη μονάδα δειγματοληψίας, γ) την έκταση και δ) το χρόνο.

Έτσι, στη συγκεκριμένη έρευνα μπορούμε να πούμε ότι ο πληθυσμός ορίζεται ως εξής: **Στοιχείο – Μονάδα δειγματοληψία:** όλοι οι εργαζόμενοι από 25 έως 65 ετών με 50% γυναίκες και 50% άντρες. **Έκταση:** αυτοί που διαμένουν (τουλάχιστον προσωρινά) στην Αθήνα και **Χρόνος:** κατά το χρονικό διάστημα από 1/9/2008 έως 15/10/2008.

Το δεύτερο στάδιο που περιλαμβάνει τον προσδιορισμό του πλαισίου δείγματος, απαιτείται μόνο όταν χρησιμοποιείται στην έρευνα δείγμα πιθανότητας. Έτσι, στην περίπτωση μας που χρησιμοποιήσαμε δείγμα μη πιθανότητας δε χρειάστηκε να κάνουμε κάτι τέτοιο. Η μονάδα δειγματοληψίας που καθορίσαμε ήταν ίδια με το στοιχείο του πληθυσμού, δηλαδή εργαζόμενοι ηλικίας 25-65 ετών.

Στο επόμενο στάδιο έπρεπε να διαλέξουμε τη μέθοδο δειγματοληψίας, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο θα επιλέγαμε τα άτομα που αποτέλεσαν το δείγμα. Επειδή η έρευνά μας αφορούσε τη στάση των εργαζομένων και τις εργασιακές τους σχέσεις, θεωρήσαμε σκόπιμο να συμπεριλάβουμε στο δείγμα και γυναίκες και άντρες που εργάζονται και με μερική και με ολική απασχόληση. Αποφασίσαμε επίσης να χρησιμοποιήσουμε τον ίδιο αριθμό ατόμων που εργάζονται με μερική απασχόληση και τον ίδιο αριθμό αυτών που είναι πλήρως απασχολημένοι καθώς και τον ίδιο αριθμό αντρών και γυναικών, ώστε να μην υπάρχει περίπτωση να υπερισχύει η άποψη του ενός μόνο φύλου. Έτσι, αποφασίστηκε, να χρησιμοποιηθεί το δείγμα ποσοστών. Αυτός ο τρόπος δειγματοληψίας απαιτεί τον προκαθορισμό χαρακτηριστικών ελέγχου. Αυτά επιλέχτηκαν να είναι α) το φύλο και β) η ηλικία. Για το φύλο ορίσαμε τις κατηγορίες (1) αρσενικό και (2) θηλυκό και για την ηλικία τις εξής τρεις: (1) 25-35, (2) 35-50 και (3) 50-65 ετών. Έτσι προέκυψε η ακόλουθη μήτρα η οποία μας βοήθησε να επιλέξουμε ευκολότερα τα μέλη του δείγματος:

	ΗΛΙΚΙΑ		
ΦΥΛΟ	25-35	35-50	50-65
Αρσενικό	1	2	3
Θηλυκό	4	5	6

Το μέγεθος του δείγματος ορίστηκε να είναι 200 άτομα πλήρους απασχόλησης και 200 άτομα μερικής απασχόλησης. Ορίσαμε ότι τα ποσοστά των ατόμων που θα χρησιμοποιούσαμε από κάθε κυψέλη θα έχουν ως εξής:

Κυψέλη (1): Αρσενικά ηλικίας 25-35 12%

Κυψέλη (2): Αρσενικά ηλικίας 35-50 26%

Κυψέλη (3): Αρσενικά ηλικίας 50-65 12%

Κυψέλη (4): Θηλυκά ηλικίας 25-35 12%

Κυψέλη (5): Θηλυκά ηλικίας 35-50 26%

Κυψέλη (6): Θηλυκά ηλικίας 50-65 12%

Σύνολο: 100%

Έτσι ο αριθμός των ατόμων που ανήκουν σε κάθε κυψέλη υπολογίζεται ως εξής:

Κυψέλη (1): $200 * 0,12 = 24$ άτομα

Κυψέλη (2): $200 * 0,26 = 52$ άτομα

Κυψέλη (3): $200 * 0,12 = 24$ άτομα

Κυψέλη (4): $200 * 0,26 = 52$ άτομα

Κυψέλη (5): $200 * 0,12 = 24$ άτομα

Κυψέλη (6): $200 * 0,12 = 24$ άτομα

Σύνολο: 200 άτομα

Έτσι αποφασίστηκε ότι το δείγμα για τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης θα αποτελείται από 24 άτομα με χαρακτηριστικά της 1ης κυψέλης, 52 άτομα με χαρακτηριστικά της 2ης κυψέλης, 24 άτομα με χαρακτηριστικά της 3ης κυψέλης, 52 άτομα με χαρακτηριστικά της 4ης κυψέλης, 24 άτομα με χαρακτηριστικά της 5ης κυψέλης, 24 άτομα με χαρακτηριστικά της 6ης κυψέλης. Τα ίδια ακριβώς ποσοστά θα χρησιμοποιηθούν και για το δείγμα των 200 ατόμων μερικής απασχόλησης. Από εκεί και πέρα ο τρόπος επιλογής αυτών των ατόμων αφέθηκε στην υποκειμενική μας κρίση.

Το πέμπτο στάδιο της διαδικασίας δειγματοληψίας αποτελεί ο καθορισμός του μεγέθους δείγματος.

5.1.3 Μέθοδος Συλλογής Πρωτογενών στοιχείων

Στην ενότητα αυτή επεξηγείται η μέθοδος συλλογής των στοιχείων εκείνων που κρίθηκαν απαραίτητα για την ανάλυση του συγκεκριμένου θέματος. Όπως είναι γνωστό, η συλλογή πρωτογενών στοιχείων μπορεί να πραγματοποιηθεί με τους εξής τρόπους: το πείραμα, την παρατήρηση και το ερωτηματολόγιο.

Στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο, ώστε να συγκεντρώσουμε στοιχεία για τη στάση, τις απόψεις και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων αναφορικά με τον εργαζόμενο πλήρους και μερικής απασχόλησης.

5.1.4 Το ερωτηματολόγιο

Το ερωτηματολόγιο θα χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό δόμησης, δηλαδή από ερωτήσεις και απαντήσεις που είναι απόλυτα προκαθορισμένες και τυποποιημένες από τους συντάκτες του. Με άλλα λόγια θα χρησιμοποιηθούν κλειστές ερωτήσεις, ώστε ο ερωτώμενος να περιοριστεί μεταξύ συγκεκριμένων απαντήσεων. Όμως πρέπει να τονιστεί ότι θα δοθεί ιδιαίτερη σημασία στο να αναγράφονται όλες οι πιθανές απαντήσεις. Επίσης, θα χρησιμοποιηθεί η άμεση μέθοδος συλλογής στοιχείων, ώστε ο ερωτώμενος να γνωρίζει από την αρχή το σκοπό της μελέτης. Δεν θα υπάρχουν δηλαδή, έμμεσες/ συγκεκριμένες ερωτήσεις, ώστε να αποσπάσουν με πλάγιο τρόπο τη γνώμη του ερωτώμενου.

Επιπρόσθετα πρέπει να τονιστεί ότι η επιλογή του ερωτηματολογίου ως μεθόδου συλλογής στοιχείων, έχει ως αποτέλεσμα τον ενεργό ρόλο των συμμετεχόντων και την άμεση επικοινωνία. Εξάλλου, τα ερωτηματολόγια, θα συμπληρωθούν κατόπιν προσωπικών συνεντεύξεων, κυρίως απρογραμμάτιστων. Γι' αυτό θα προσπαθήσουμε να μην ασκήσει ο ερευνητής επιρροή στον ερωτώμενο και να μη δημιουργήσει μια τεχνητή ατμόσφαιρα με αποτέλεσμα να επηρεάζει τις απαντήσεις του.

Θα προσεγγιστούν διάφοροι τομείς σχετικά με την εργασιακή απασχόληση των ερωτώμενων. Ενδεικτικά αναφέρουμε τα ακόλουθα.

- Πολιτική Μισθοδοσίας
- Πρόγραμμα Υγείονομής Περίθαλψης
- Γραφειοκρατία
- Δυνατότητες Εκπαίδευσης και κατάρτισης
- Περιβάλλον
- Δυνατότητες Προαγωγής
- Σεβασμός
- Εργασιακές Σχέση
- Τήρηση Προδιαγραφών απασχόλησης

5.1.5. Τρόπος ανάλυσης των δεδομένων

Η ανάλυση θα γίνει με το στατιστικό πακέτο SPSS¹.

5.1.6. Μέθοδος επαφής

Η έρευνα θα γίνει με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από εργαζόμενους πλήρους και μερικής απασχόλησης, οι οποίοι θα προσεγγιστούν σε διάφορα σημεία της Αθήνας, αλλά και στο χώρο εργασίας.

5.1.7. Προσωπικό

Η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων θα γίνει αποκλειστικά από τον γράφοντα.

¹ Το SPSS ¹ Το spss (statistical package for the social sciences) είναι ένα πρόγραμμα των windows στο οποίο τοποθετούμε τα δεδομένα της έρευνας μας και μας βοηθάει να αναλύσουμε τα δεδομένα μας.

6^η Ενότητα: Αποτελέσματα Έρευνας

6.1 Αναλυση

Σύμφωνα με τη στατιστική ανάλυση των στοιχείων των 400 Ερωτηματολογίων, έχουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα:

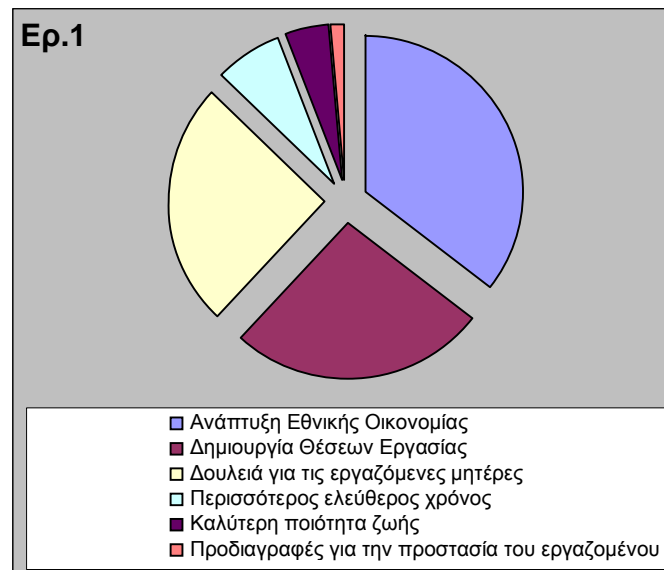
Στην **ερώτηση 1** τους ζητήσαμε να κατατάξουν σε 1ο, 2ο, 3ο, 4ο, 5ο και 6ο τις θέσεις σχετικά με τα πλεονεκτήματα του θεσμού μερικής απασχόλησης: συμβολή στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας, βοήθεια στις εργαζόμενες μητέρες, δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, καλύτερη ποιότητα ζωής περισσότερος ελεύθερος χρόνος για τους εργαζόμενους, και αυστηρές προδιαγραφές για την προστασία του εργαζομένου, ανάλογα με το βαθμό σπουδαιότητας που έχουν για αυτούς, θεωρώντας ότι το πρώτο είναι το πιο σπουδαίο.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή κάθε μεταβλητής θεωρούμε ότι ο μέσος εργαζόμενος πιστεύει ότι βασικό πλεονέκτημα του θεσμού της μερικής απασχόλησης είναι ότι συμβάλλει στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας, έπειτα ότι παρέχει εργασία για πολύ κόσμο, ότι προσφέρει δουλειά σε εργαζόμενες μητέρες, ότι οι εργαζόμενοι έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο, ότι οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν καλύτερη ποιότητα ζωής και τέλος ότι τηρεί αυστηρές προδιαγραφές για την προστασία του εργαζομένου.

Σύμφωνα με την ανάλυση των συχνοτήτων από τους 400 ερωτώμενους το 56% (πάνω από τους μισούς) θεωρούν ότι η συμβολή του θεσμού της μερικής απασχόλησης στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας είναι το σημαντικότερο πλεονέκτημα.

Περίπου στο ίδιο ποσοστό (41% και 40% αντίστοιχα) θεωρείται ως πρώτο πλεονέκτημα η δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας και η παροχή εργασίας για τις εργαζόμενες μητέρες.

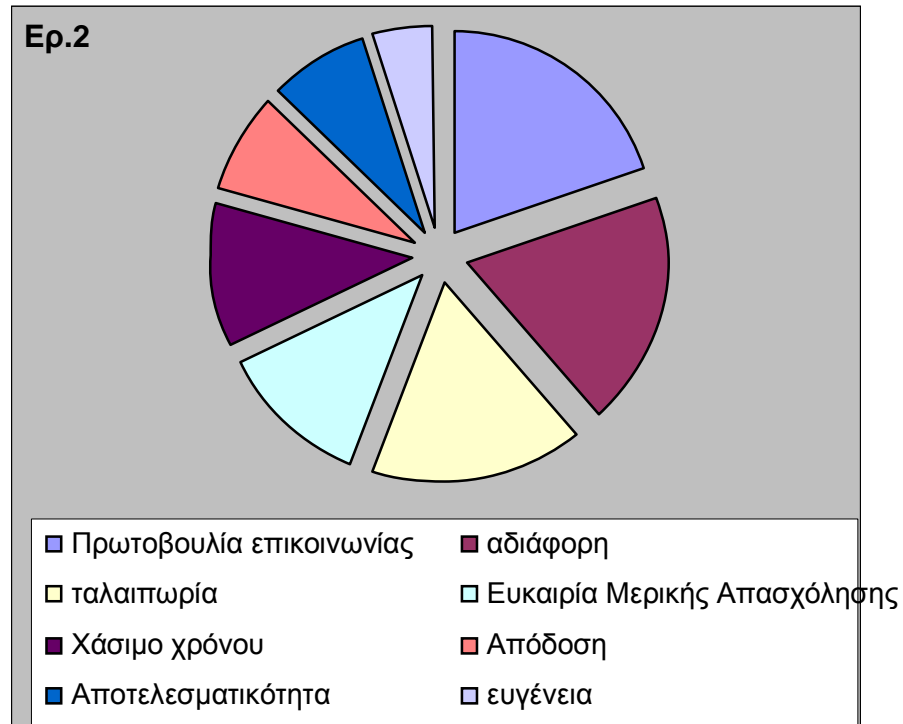
Μικρά είναι τα ποσοστά των υπόλοιπων παραμέτρων (11%: περισσότερος ελεύθερος χρόνος για τους εργαζόμενους, 7%: καλής ποιότητας ζωής και 2% αυστηρές προδιαγραφές για την προστασία του εργαζόμενου.



Στην **ερώτηση 2** ζητήσαμε από τους ερωτώμενους τη γνώμη τους για μερικές προτάσεις, που αφορούν τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 37% των ερωτώμενων πιστεύει ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζονται αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να επικοινωνήσει με τον υπάλληλο. Περίπου το ίδιο μέρος των καταναλωτών (35%) παρόλαυτα πιστεύει ότι η εταιρεία τους είναι αδιάφορη στα προβλήματα και τις ανάγκες του εργαζόμενου. Το 15% μόνο θεωρεί ότι η εταιρεία είναι ανοικτή στη δυνατότητα μερικής απασχόλησης. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό - 32% - νιώθει ότι η επαφή με τον άμεσο μάνατζερ τους σημαίνει ταλαιπωρία, ενώ το 21% πιστεύει ότι η επαφή με τον διευθυντή της εταιρείας τους σημαίνει χάσιμο χρόνου. Μόλις το 9% πιστεύουν ότι οι διευθυντές της εταιρείας στην οποία εργάζονται είναι ευγενικοί, ενώ το 23% πιστεύει ότι τα άτομα πλήρους απασχόλησης είναι πιο αποτελεσματικά από τα άτομα μερικής απασχόλησης.

Τέλος, ένα χαμηλότερο ποσοστό (15%) πιστεύει ότι η απόδοση των ατόμων μερικής απασχόλησης είναι χαμηλή.



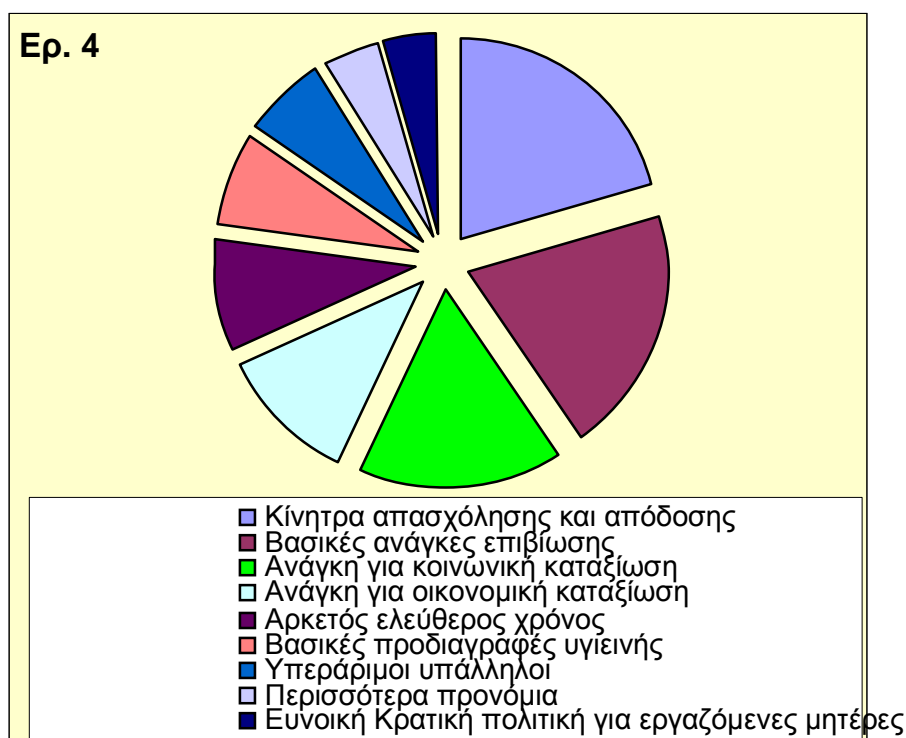
Στην **ερώτηση 3** ζητήσαμε από τους ερωτώμενους να απαντήσουν αν οι υπηρεσίες της εταιρείας στην οποία απασχολούνται είναι γραφειοκρατικές. Αυτή η παράμετρος θεωρείται πολύ σημαντική για τα συμπεράσματα σχετικά με την πλήρη και μερική απασχόληση, γιατί και τέθηκε και ξεχωριστά και εντελώς ανοικτά. Η ανάλυση μπορεί να συνδυαστεί και με την ερώτηση 6 (βλ. παρακάτω).

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή η απάντηση είναι θετική. Συγκεκριμένα είναι πρωτοφανές ότι από τους 400 ερωτώμενους θετική απάντηση έδωσε το 90%. Είναι πολύ σημαντικό που η ερώτηση αυτή τέθηκε ξεχωριστά, γιατί έτσι ο εργαζόμενος μπόρεσε ανεπηρεάστος από άλλες θετικές παραμέτρους που θα μπορούσαν να συνοδεύουν την ερώτηση, να απαντήσει και

να εκφράσει την πραγματική του γνώμη. Ενδιαφέρον είναι να εξετάσουμε τη σχέση μεταξύ αυτής της απάντησης και του τύπου της απασχόλησης του ερωτώμενου. Από τους 380 που απάντησαν θετικά το 58,2% είναι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και το 41,8% είναι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης.

Στην **ερώτηση 4** ζητήσαμε από τους ερωτώμενους τη γνώμη τους για μερικές προτάσεις, που αφορούν τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 32% των ερωτώμενων πιστεύει ότι η εταιρεία τους παρέχει κίνητρα απασχόλησης και υψηλής απόδοσης. Το 26% πιστεύει ότι η εργασία τους καλύπτει τις βασικές ανάγκες επιβίωσης, ενώ το 18% ότι η εργασία τους καλύπτει την ανάγκη για κοινωνική καταξίωση. Ότι η εργασία τους καλύπτει την ανάγκη για οικονομική καταξίωση θεωρεί το 11% του συνόλου. Σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο το 7% πιστεύει ότι είναι αρκετός, ενώ ότι η εργασία τους δεν καλύπτει τις βασικές προδιαγραφές υγιεινής και βλάπτει την υγεία τους είναι αντίληψη του 7% επίσης. Το 12% πιστεύει ότι οι υπάλληλοι της εταιρείας τους είναι υπεράριθμοι και ότι οι υπάλληλοι

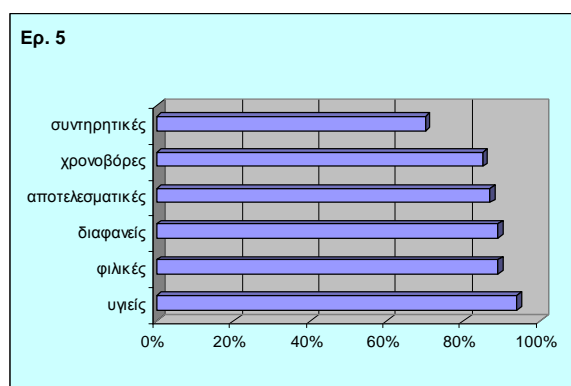


πλήρους απασχόλησης απολαμβάνουν μεγαλύτερων προνομίων από εκείνους μερικής απασχόλησης όσον αφορά την ιατρική περίθαλψη είναι άποψη του 33% - αρκετά μεγάλο ποσοστό. Το 14% θεωρεί ότι κρατική πολιτική ευνοεί την μερική απασχόληση για εργαζόμενες μητέρες.

Στην **ερώτηση 5** οι εργαζόμενοι ζητήθηκαν να μας δώσουν την άποψή τους σχετικά με κάποια χαρακτηριστικά των υπηρεσιών που προσφέρουν τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας, τα οποία παρατέθηκαν ως ζευγάρια αντίθετων λέξεων. Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Στη μεταβλητή για το αν οι υπηρεσίες είναι απρόσωπες ή φιλικές, οι περισσότεροι ερωτώμενοι απάντησαν ότι είναι φιλικές, σε ποσοστό που έφτασε το 89%.

Το ίδιο ποσοστό (89%) πιστεύει ότι τα ιδιωτικά γραφεία ευρέσεως εργασίας είναι διαφανή στις υπηρεσίες της και όχι αδιαφανής. Σχετικά με το συντηρητισμό, το 70% πιστεύει ότι οι υπηρεσίες των γραφείων ευρέσεως εργασίας δεν είναι καθόλου προοδευτικές, αλλά συντηρητικές.

Ένα μεγάλο ποσοστό όμως (85%) θεωρεί ότι οι υπηρεσίες είναι χρονοβόρες, ενώ το 15% δεν θεωρεί ότι είναι γρήγορες, αλλά φυσιολογικού χρόνου. Σε υψηλότερα ποσοστά κυμαίνεται και η άποψη περί γραφειοκρατίας, όπου το 87% θεωρεί τις υπηρεσίες γραφείων ευρέσεως εργασίας υπερβολικά γραφειοκρατικές. Τέλος, σχετικά με το κατά πόσο θεωρούν ότι οι υπηρεσίες είναι υγιείς, ένα υψηλό ποσοστό 94% θεωρεί ότι είναι υγιείς.



Στην **ερώτηση 6** οι εργαζόμενοι ζητήθηκαν να μας δώσουν την άποψή τους σχετικά με κάποια χαρακτηριστικά του θεσμού μερικής απασχόλησης. Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους.

Στην ερώτηση αν θεωρούν ότι ο θεσμός της μερικής απασχόλησης **συμβάλλει στην ανάπτυξη** της βιομηχανίας το 51% απάντησε ότι συμφωνεί με αυτή τη δήλωση και επικρατέστερη απάντηση είναι το «συμφωνώ». Το 35% απάντησε ότι συμφωνεί απόλυτα. Επομένως συγκεντρωτικά το 86% του κοινού πιστεύει ο θεσμός της μερικής απασχόλησης συμβάλλει στην ανάπτυξη της βιομηχανίας.

Στην ερώτηση αν ο θεσμός της μερικής απασχόλησης δίνει εργασία σε άτομα που δεν μπορούν να εργαστούν πλήρως όπως οι μητέρες και άτομα με σπάνιες ασθένειες, το 55% απάντησε ότι διαφωνεί, ενώ μόλις το 20% ότι συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα. Το μεγαλύτερο ποσοστό λοιπόν πιστεύει ότι δεν παρέχεται εργασία σε όλους – συγκεντρωτικά το 70%.

Στην επόμενη ερώτηση, αν ο θεσμός της μερικής απασχόλησης «κλέβει» δουλειές από τα άτομα που έχουν την ανάγκη να εργαστούν σε βάση πλήρους απασχόλησης, το 37% απάντησε ότι συμφωνεί ή ότι συμφωνεί απόλυτα, ενώ το 10% ούτε διαφωνεί, ούτε συμφωνεί. Η δημοφιλέστερη απάντηση λοιπόν είναι ότι διαφωνούν ή διαφωνούν απόλυτα (53%).

Σχετικά με την ύπαρξη ανασταλτικού παράγοντα για την εξέλιξη της εταιρείας, μόλις το 17% έδωσε θετική απάντηση (συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα), ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό (75%) θεωρεί ότι ο θεσμός μερικής απασχόλησης δεν λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας για την εξέλιξη της εταιρείας.

Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να απαντήσουν κατά πόσο η εταιρεία τους έχει αποδοτικούς εργαζομένους. Είναι πραγματικά απογοητευτικό πως μόλις το 4% το θεωρεί αυτό - είτε συμφωνεί, είτε συμφωνεί απόλυτα. Το 90% των εργαζομένων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα.

Και πάλι τέθηκε το ερώτημα της **γραφειοκρατίας**. Και σε αυτήν την ερώτηση έχουμε τα ίδια ποσοστά με την ερώτηση 3, όπου είχε τεθεί το θέμα αυτό ξεχωριστά. Στην

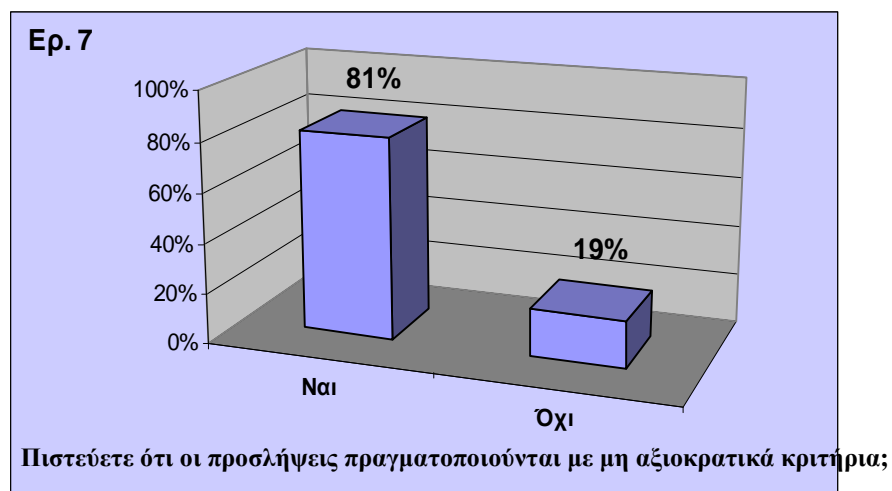
προαναφερθείσα ερώτηση το 90% έδωσε θετική απάντηση. Και σε αυτήν την ερώτηση, τα ποσοστά κυμαίνονται στα ίδια νούμερα, αφού το 88% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα. Ένα θέμα που πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα.

Κατά πόσο θεωρούν ότι ο θεσμός μερικής απασχόλησης τηρεί **αυστηρές προδιαγραφές** για την προστασία της υγείας των εργαζομένων καλέστηκαν ακολούθως να απαντήσουν. Μόλις το 2% έδωσαν θετική απάντηση, ενώ το 86% διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα.

Οι απαντήσεις σχετικά με το **ύψος των μισθών** μπορούν να συνδυαστούν με την ερώτηση 8, όπου το 60% θεωρεί ικανοποιητικό τον μισθό. Και σε αυτήν την ερώτηση παρατηρούμε την ίδια αντίληψη, αφού το 58% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα ότι οι μισθοί είναι ικανοποιητικοί.

Στην **ερώτηση 7** οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν αν θεωρούν ότι οι προσλήψεις γίνονται με μη αξιοκρατικά κριτήρια.

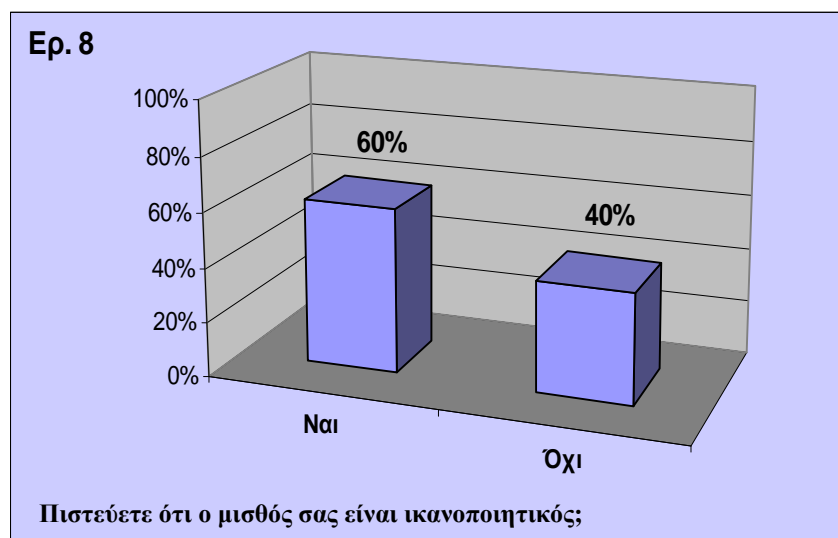
Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή, το μεγαλύτερο ποσοστό (81%) συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με αυτή τη θέση.



Στην **ερώτηση 8** οι εργαζόμενοι ρωτήθηκαν αν θεωρούν τον μισθό τους ικανοποιητικό σε σχέση με τις ώρες που εργάζονται. Ακόμα ένα κρίσιμο θέμα που τέθηκε ξεχωριστά και ξεκάθαρα καθορισμένο, αφού πρώτα είχε τεθεί ανάμεσα σε άλλες ερωτήσεις στην ερώτηση 6.

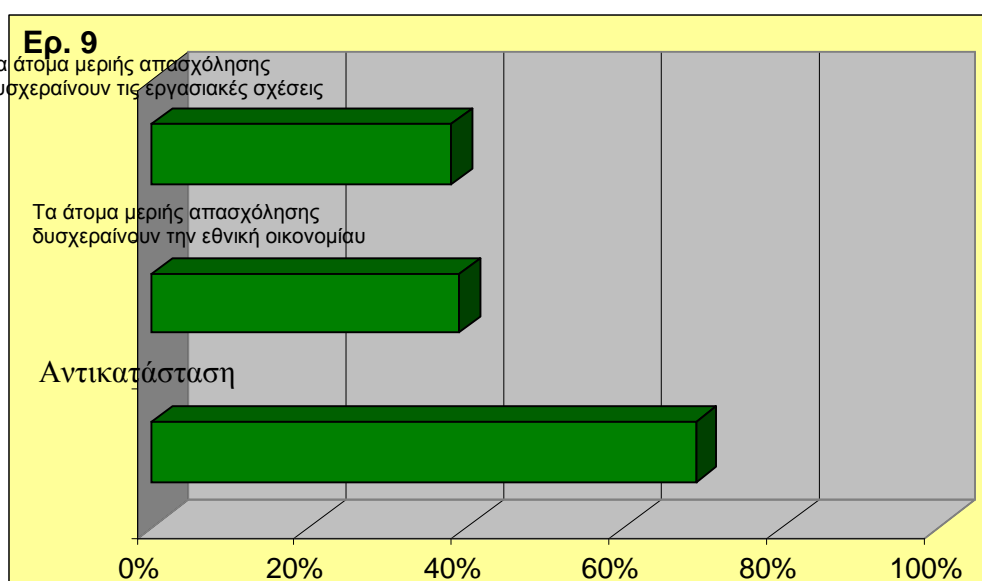
Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή η απάντηση είναι θετική. Το 60% πιστεύει ότι ο μισθός τους είναι ικανοποιητικός σε σχέση με τις ώρες απασχόλησης.

Θέλοντας να κάνουμε μια βαθύτερη ανάλυση της κρίσιμης αυτής μεταβλητής κάναμε και έναν έλεγχο υποθέσεων με το t-test. Αυτό το οποίο θέλαμε να ελέγξουμε είναι κατά πόσο υπάρχει διαφορά στατιστικώς σημαντική (και όχι τυχαία) ανάμεσα στις απαντήσεις που έδωσαν οι εργαζόμενοι πλήρους και μερικής απασχόλησης σε αυτή την ερώτηση. Προέκυψε λοιπόν ότι περισσότεροι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης (75%) από ότι πλήρους απασχόλησης έδωσαν θετική απάντηση.



Στην **ερώτηση 9** οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την μερική απασχόληση.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 69% πιστεύει ότι πρέπει να αντικατασταθούν τα άτομα μερικής απασχόλησης με άτομα πλήρους απασχόλησης, το 38% ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης δυσχεραίνουν την εξέλιξη της εθνικής οικονομίας, ενώ το 39% ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης δυσχεραίνουν τις εργασιακές σχέσεις.

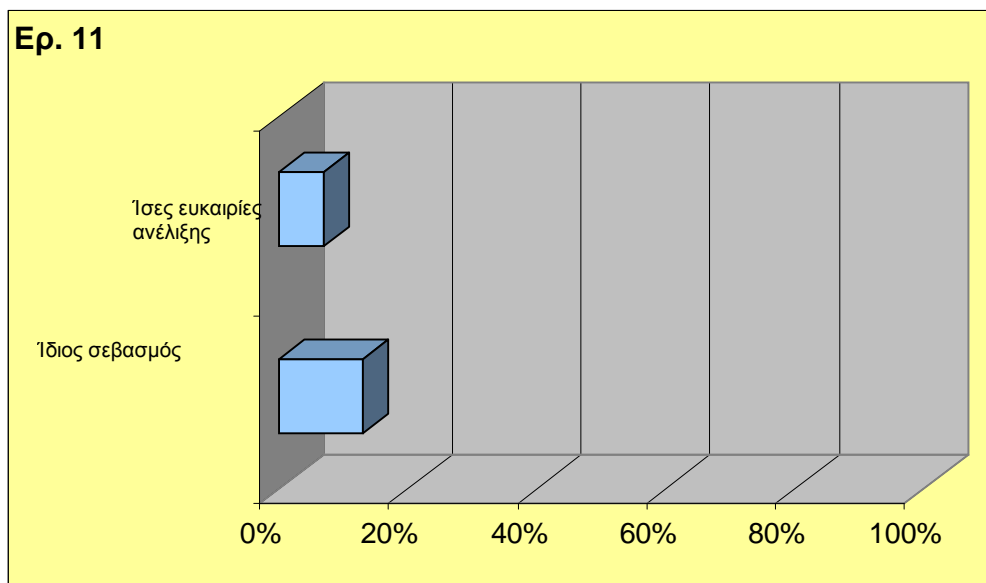


Στην **ερώτηση 10** οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τις παροχές για τα άτομα μερικής απασχόλησης.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 38% πιστεύει ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να δικαιούνται λιγότερες ημέρες άδειας από εκείνα πλήρους απασχόλησης, το 23% ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να ακολουθούν διαφορετικό πρόγραμμα υγειονομικής περίθαλψης από εκείνα πλήρους απασχόλησης, το 58% ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να ακολουθούν διαφορετικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα από εκείνα πλήρους απασχόλησης, ενώ το 49% ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να απολαμβάνουν λιγότερα προνόμια (πχ παροχή αυτοκινήτου) από εκείνα πλήρους απασχόλησης.

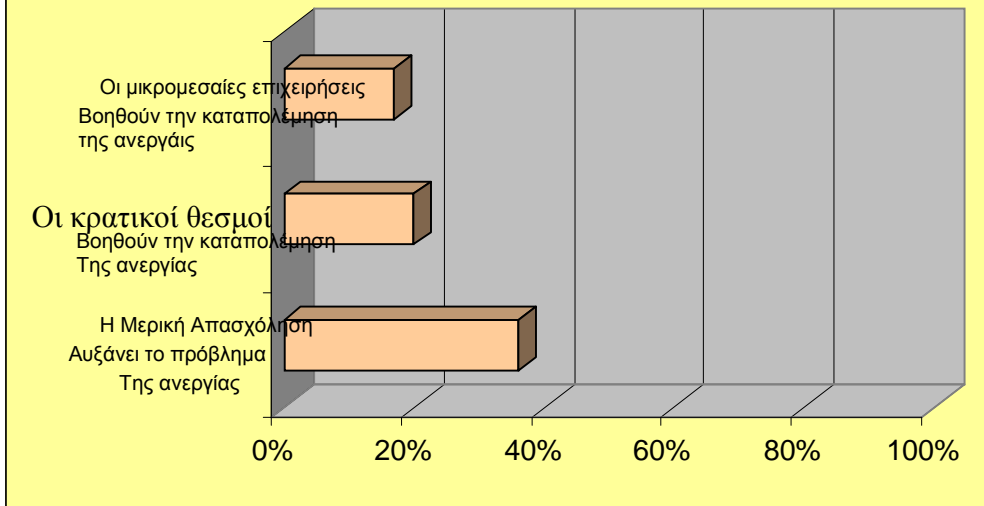
Στην **ερώτηση 11** οι καταναλωτές κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με το σεβασμό.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Μόλις το 13% πιστεύει ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης στην εταιρεία σας απολαμβάνουν τον ίδιο σεβασμό με εκείνα πλήρους απασχόλησης, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό επίσης – μόλις το 7% - πιστεύει ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης στην εταιρεία σας πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης.



Στην **ερώτηση 12** οι καταναλωτές κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την ανεργία.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 36% έχει την άποψη ότι η απασχόληση σε μερική βάση αυξάνει το πρόβλημα της ανεργίας, το 17% ότι οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις βοηθούν στην καταπολέμηση της ανεργίας, ενώ το 20% ότι οι κρατικοί θεσμοί σχετικά με την πλήρη και μερική απασχόληση βοηθούν την καταπολέμηση της ανεργίας.

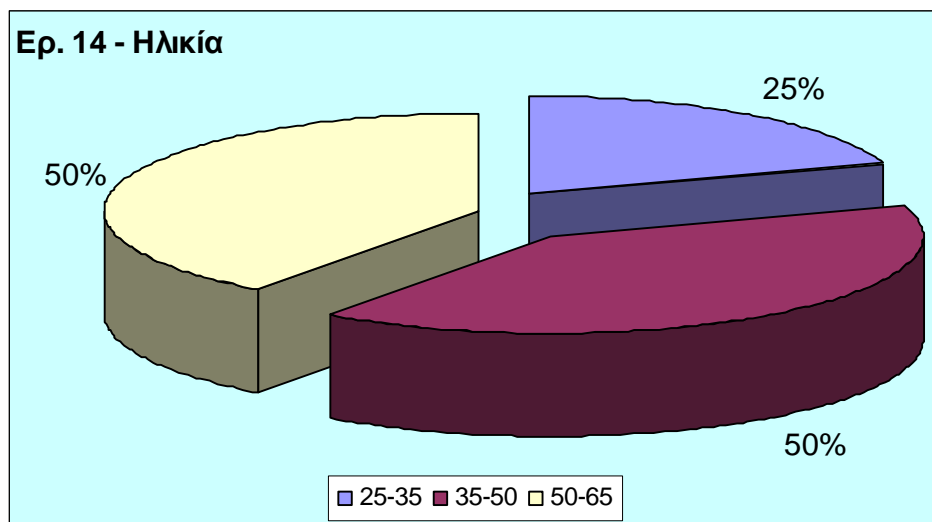
Ερ. 12

Στην **ερώτηση 13** οι καταναλωτές ρωτήθηκαν αν θεωρούν αν είναι ικανοποιημένοι σχετικά με κάποια χαρακτηριστικά των υπηρεσιών της εταιρείας που απασχολούνται. Καλέστηκαν να απαντήσουν ότι είναι είτε ικανοποιημένοι, είτε ουδέτεροι, είτε δυσαρεστημένοι. Όσον αφορά τον μισθό, σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή, οι περισσότεροι (59%) είναι ικανοποιημένοι, ενώ το 23% κρατούν ουδέτερη στάση, έναντι του 18% που είναι δυσαρεστημένοι. Ειδικότερα μελετώντας τη σχέση πλήρους ή μερικής απασχόλησης και της ικανοποίησής τους, μπορούμε να συμπεράνουμε τα ακόλουθα: την ουδέτερη ή δυσαρεστημένη στάση έχουν το 70% των ατόμων που εργάζονται σε πλήρης βάση. Έτσι, οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης εμφανίζονται λίγο πιο αυστηροί και οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης λίγο πιο επιεικείς. Αυτή η διαφοροποίηση στις απαντήσεις αποδεικνύεται από το επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας που δίνει ο έλεγχος X^2 . Όσον αφορά το ωράριο εργασίας, το 69% φαίνεται ικανοποιημένο, το 9% ουδέτερο και το 22% δυσαρεστημένο. Σχετικά με τις παροχές που τους δίνονται το 64% δηλώνει δυσαρέσκεια, ενώ το 31% δηλώνει ικανοποιημένο (μόνο 5% είναι ουδέτερο). Τέλος, όσον αφορά τις δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη, οι περισσότεροι είναι ικανοποιημένοι (48%), το 39% είναι δυσαρεστημένοι, ενώ το 13% κρατούν ουδέτερη θέση.

6.1.1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος

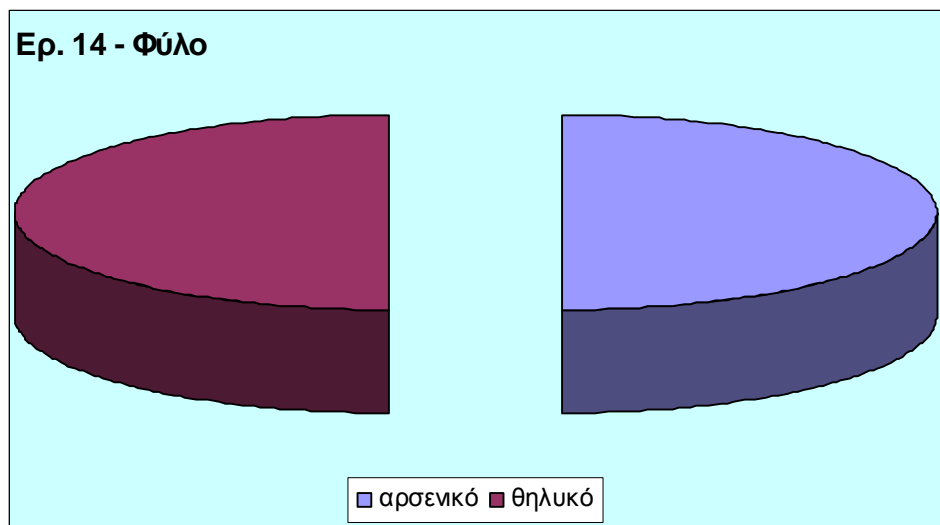
Ηλικία

Οι εργαζόμενοι του δείγματος προέρχονται από τρεις κατηγορίες ηλικιών, έτσι ώστε το δείγμα να είναι αντιπροσωπευτικό. Συγκεκριμένα η ηλικία των 25-35 αντιπροσωπεύεται από το 25% των ερωτώμενων, όπως και η ηλικία των 50-65. Το 50% ανήκει στην ηλικία των 35-50 (βλ. κεφάλαιο «πληθυσμός έρευνας- δείγμα»).



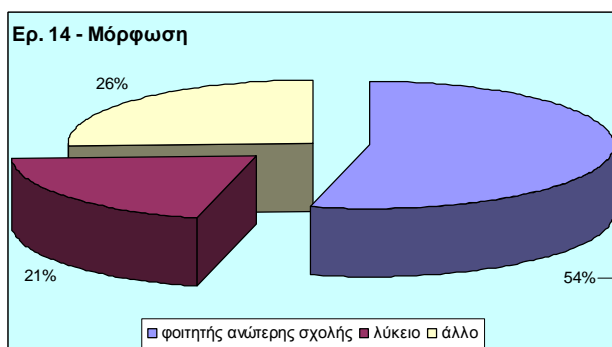
Φύλο

Στο δείγμα υπήρξε ισότιμη αντιπροσώπευση και από τα δύο φύλα. Δηλαδή, το 50% των ερωτηθέντων είναι γυναίκες και το άλλο 50% άντρες (βλ. κεφάλαιο «πληθυσμός έρευνας- δείγμα»).



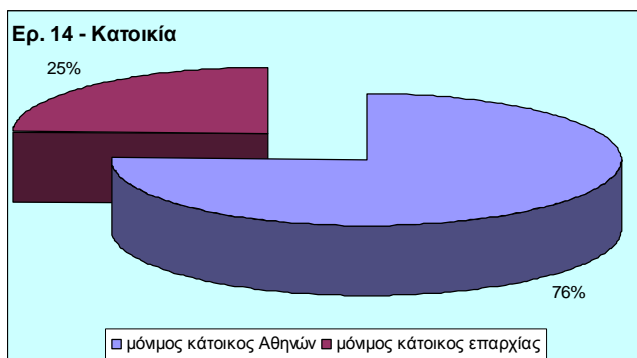
Μόρφωση

Στη μεταβλητή αυτή το επίπεδο μόρφωσης με τη μεγαλύτερη συχνότητα είναι «φοιτητής ανώτερης σχολής». Όμως, υπήρχε αντιπροσώπευση και στα άλλα επίπεδα. Συγκεκριμένα το 1% των ερωτώμενων έχει τελειώσει μόνο δημοτικό σχολείο, το 0,5% γυμνάσιο, το 20,5% βρίσκεται ή έχει τελειώσει το λύκειο. Επίσης το 6,5% από τους ερωτηθέντες παρακολουθούν κάποια ιδιωτική σχολή και το 3,5% έχουν τελειώσει, το 5,5% είναι φοιτητές των Τ.Ε.Ι και το 1% έχει τελειώσει. Τέλος, το 14% είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου.



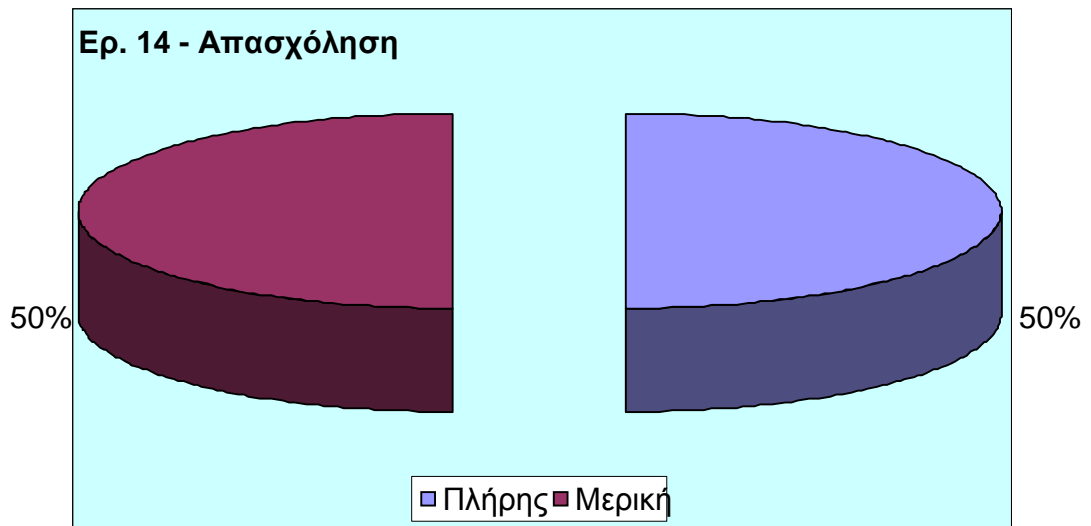
Τόπος Κατοικίας

Το 75,5% των νέων του δείγματος είναι μόνιμοι κάτοικοι Αττικής και το 24,5% των ερωτώμενων είναι μόνιμοι κάτοικοι άλλων περιοχών της Ελλάδος.



Εργαζόμενος πλήρους ή μερικής απασχόλησης

Τέλος, στο δείγμα το 50% των ερωτώμενων είναι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και το υπόλοιπο 50% είναι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης.



7η Ενότητα: Συμπερασματα

7.1 Συμπερασματα Ερευνας

Οι εργασιακές συνθήκες για τα άτομα πλήρους και μερικής απασχόλησης φαίνεται να βελτιώνονται στην ελληνικά αγορά εργασίας σταδιακά αλλά αργά. Το 88% των εργαζομένων της είναι πολύ ή αρκετά ευχαριστημένοι από τις εργασιακές συνθήκες ενώ το 12% λίγο έως καθόλου. Στο συμπέρασμα αυτό μας οδηγεί δευτερογενής έρευνα για τις καταγγελίες και τα παράπονα των εργαζομένων.

Σημαντικά παράπονα προκύπτουν όμως σχετικά με τον μισθό συγκριτικά με τις ώρες απασχόλησης, τον γραφειοκρατικό χαρακτήρα των επιχειρήσεων, τον μη αξιοκρατικό τρόπο πρόσληψης και τους κρατικούς θεσμούς που διέπουν κυριώς την μερική απασχόληση.

Οι εργαζόμενοι επιθυμούν κυρίως την μείωση των ωρών απασχόλησης, την παροχή περισσότερων προνομίων, τις προσλήψεις με αξιοκρατικά κριτήρια και μεγαλύτερες δυνατότητες ανάπτυξης στα πλαίσιας της εταιρείας στην οποία απασχολούνται είτε πλήρως είτε μερικώς.

Όπως προκύπτει από την βιβλιογραφία οι παράμετροι που οδηγούν τα άτομα σε αναζήτηση πλήρους απασχόλησης είναι ο μισθός, οι σύγχρονες ανάγκες της καταναλωτικής κοινωνίας, η κοινωνική και οικονομική καταξίωση καθώς και η παραβίαση του θεσμού για την πληρωμή των υπερωριών από την πλευρά των μικρομεσαίων κατά κύριο λόγο επιχειρήσεων.

Στην πράξη με την διενέργεια της έρευνας, αποδείχθηκε ότι όντως οι παράμετροι αυτοί παίζουν καθοριστικό ρόλο για την επιλογή του τρόπου απασχόλησης των σύγχρονων εργαζομένων.

7.2 Προτάσεις

Η δευτερογενής και πρωτογενής έρευνα της παρούσας εργασίας εστιάζεται στις συνθήκες της αγοράς εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης. Σημαντικό ρόλο στην απασχόληση των εργαζομένων μπορούν να παίξουν οι διάφοροι κρατικοί φορείς που προωθούν την απασχόληση.

Ο **Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)** είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.²⁴

Οι σκοποί του Ο.Α.Ε.Δ. για την παροχή υπηρεσιών υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού, την επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή ιδίως της εξατομικευμένης παρέμβασης και άλλων πρόσφορων μεθόδων, την προσαρμογή και αναβάθμιση των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις, τη συγκέντρωση, στατιστική παρακολούθηση και επεξεργασία των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας και τη μελέτη των συνθηκών και ευκαιριών απασχόλησης, προωθούνται με τις παρακάτω εταιρείες και την Ειδική Υπηρεσία ΚΠΑ:

- Εταιρεία «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.»
- Εταιρεία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.»²⁵

²⁴ Κανελλόπουλος, Χ. (1990), «Διοίκηση Προσωπικού και Κρατικοί φορείς προώθησης προσωπικού στην Ελλάδα», εκδ. ΕΛ..ΚΕ.ΠΑ., Αθήνα.

²⁵ Προβοπούλου, Γ.Α. (2001), «Κρατικοί Φορείς στην Ελλάδα», ΙΟΒΕ, Αθήνα.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι λοιπόν το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.²⁶

Προτείνεται ο Οργανισμός να δώσει έμφαση στα άτομα που εργάζονται με μερική απασχόληση και να μεριμνήσει για:

- τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού.
- την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.
- την διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- διάφορες παροχές, όπως τη με προϋποθέσεις επιδότηση ανέργων, τη συμπλήρωση των επιδομάτων κύησης και μητρότητας που παρέχει το ΙΚΑ κλπ.²⁷

Για την εκπλήρωση της αποστολής του, ο Οργανισμός μπορεί να υλοποιήσει ένα μεγάλο αριθμό δραστηριοτήτων, όπως:

- σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας
- Προγράμματα Απασχόλησης (Επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, Επιχορήγηση Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών, EURES κλπ)
- Επιδόματα Ασφάλισης (Ανεργίας, Οικογενειακό, Οικοδομικό κλπ)

²⁶ Κάρμης, Α. (1992), «Εισαγωγή στην οργάνωση και διοίκηση προσωπικού», εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα.

²⁷ Κεφαλάς, Α. & Μαντές, Γ. (1999), «Ο Ο.Α.Ε.Δ. σήμερα», εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα, σελ. 7.

- Προγράμματα Απασχόλησης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων
- Προγράμματα Εκπαίδευσης Προσωπικού Ιδιωτικών Επιχειρήσεων
- Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Η εξεύρεση κατα συνέπεια μίας κατάλληλης θέσης εργασίας, με εύλογο μισθό και αρμόζουσα εξέλιξη για κάθε άνεργο και για κάθε εργαζόμενο μερική απασχόλησης που αναζητά πλήρη απασχόληση, πρέπει να αποτελεί πάντοτε μία από τις σημαντικότερες επιδιώξεις του Οργανισμού. Το έργο αυτό συνιστά αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Απασχόλησης. Το εύρος, μέσα στο οποίο την ασκεί, ώστε να συντελέσει στη δημιουργία ή την προστασία θέσεων εργασίας, καθορίζεται από το Β.Δ. 405/18-6-71 "Περί οργανώσεως συγκροτήσεως και λειτουργίας των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ (ΦΕΚ 123/Α' 21-6-71 άρθρο 28). Στόχοι της είναι η πληροφόρηση των ανέργων για τις ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης, που προσφέρονται στην αγορά εργασίας και η εφαρμογή ενεργητικών μέτρων, για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.²⁸

Η επίτευξη αυτών των στόχων μπορεί να επιδιώκεται με τις ακόλουθες ενέργειες:

1. Την καταγραφή του άνεργου εργατικού δυναμικού της χώρας
2. Την παροχή πληροφοριών για:
 - ο το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό,
 - ο τις κενές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα,
 - ο τα προγράμματα Κατάρτισης - Εκπαίδευσης-Απασχόλησης,
 - ο τα Ευρωπαϊκά δεδομένα των κενών θέσεων εργασίας και συνθηκών διαβίωσης και εργασίας διαμέσου του Δικτύου EURES.

²⁸ Παύλου, Μ. (2000), «Εφαρμογή Της Ισχύουσας Νομοθεσίας Για Την Απασχόληση Των Πολιτών», Νομική Βιβλιοθήκη.

3. Τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
4. Την εφαρμογή και υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης, όπως:
 - το πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και απασχόλησης νέων ανέργων και μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις, που περιλαμβάνει το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε.), για τους ομαδικά απολυμένους και πιθανά για όσους έχουν ενταχθεί στα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης ορισμένων Δήμων και το εξειδικευμένο πρόγραμμα επιχορήγησης Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε. ομάδων απολυμένων από μεγάλες επιχειρήσεις,
 - το πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών για νέους και μακροχρόνια άνεργους, που περιλαμβάνει το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε.) για τους ομαδικά απολυμένους. Επίσης περιλαμβάνει το εξειδικευμένο πρόγραμμα επιχορήγησης Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε. ομάδων απολυμένων από μεγάλες επιχειρήσεις,
 - το πρόγραμμα επιχορήγησης Βιομηχανικών - Βιοτεχνικών και άλλων επιχειρήσεων περιοχής Δ' και 9 Νομών περιοχής Γ' του Ν.1262/82,
 - το πρόγραμμα παροχής επιδόματος μετεγκατάστασης σε παλιννοστούντες Έλληνες,
 - το πρόγραμμα παροχής κινήτρων για τη διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας εργατικού δυναμικού,

- το πρόγραμμα επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων, για απασχόληση σπουδαστών ΤΕΙ - ΣΕΛΕΤΕ,
- το πρόγραμμα επιχορήγησης Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων, για διατήρηση θέσεων εργασίας,
- επιχορήγηση επιχειρήσεων για 1.500 θέσεις εργασίας για ανέργους, που είναι πλησίον του σταδίου της συνταξιοδότησης.
- Την νομιμοποίηση της παραμονής και εργασίας αλλοδαπών που προέρχονται από Κράτη που δεν ανήκουν στην Ε.Ε. σαν προσπάθεια εξορθολογισμού της Αγοράς Εργασίας με την χορήγηση σε αυτούς της προσωρινής Κάρτας Εργασίας. Η Κάρτα αυτή παρέχει στους αλλοδαπούς που πληρούν τις προϋποθέσεις, τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους Έλληνες από πλευράς αμοιβής, όρων και συνθηκών εργασίας, ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ώστε να ενταχθούν ισότιμα στην ελληνική οικονομία.

Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο

Αγαπητέ εργαζόμενε,

Σε παρακαλώ θερμά να διαθέσεις λίγο από τον πολύτιμο χρόνο σου, συμπληρώνοντας, τελείως ελεύθερα, το συνημμένο ερωτηματολόγιο, που αποτελείται από σύντομα και εύκολα ερωτήματα.

Αυτό το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε για τους σκοπούς έρευνας που γίνεται στα πλαίσια του Διατριβής μου για την απόκτηση του διπλώματος μου.

Η έρευνα αυτή αποσκοπεί στο να διαπιστώσουμε τη στάση των εργαζόμενων μερικής και πλήρους απασχόλησης απέναντι στον τρόπο εργασίας τους και ειδικότερα την εργασιακή τους σχέση με τους εργοδότες και τους λόγους που επιλέγουν την μερική ή πλήρη απασχόληση.

Η απάντησή σου θα συμβάλλει σημαντικά στη διενέργεια της παρούσας έρευνας. Οι απαντήσεις σου θα μείνουν απόλυτα εμπιστευτικές.

Σε ευχαριστώ για τη συμμετοχή και τη πολύτιμη βοήθειά σου.

Με εκτίμηση

Λορέτα Δούκα, Σμυρλή Αλεξάνδρα, Κάτρη Διαμάντω

1. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της μερικής απασχόλησης; Κατατάξτε σε 1^ο, 2^ο, 3^ο, 4^ο, 5^ο και 6^ο τις παρακάτω θέσεις, ανάλογα με το βαθμό σπουδαιότητας, που θεωρείτε ότι έχουν για εσάς. (Θεωρείστε ότι το 1^ο αντιστοιχεί στο πιο σπουδαίο.)

- Συμβολή στην ανάπτυξη της εθνικής οικονομίας
- Βοηθάει τις εργαζόμενες μητέρες
- Δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας
- Καλύτερη ποιότητα ζωής
- Περισσότερος ελεύθερος χρόνος για τους εργαζόμενους
- Αυστηρές προδιαγραφές για την προστασία του εργαζόμενου

2. Συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

- Η εταιρεία σας αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να επικοινωνήσουν με τον εργαζόμενο ..
- Η εταιρεία σας είναι αδιάφορη στα προβλήματα / ανάγκες του εργαζομένου ..
- Η εταιρεία σας είναι ανοιχτή στη δυνατότητα μερικής απασχόλησης ..
- Η επαφή με τον διευθυντή σας σημαίνει ταλαιπωρία ..
- Η επαφή με τον διευθυντή σας σημαίνει χάσιμο χρόνου ..
- Τα ανώτερα στελέχη της εταιρείας σας είναι ευγενικοί ..
- Τα άτομα πλήρους απασχόλησης είναι πιο αποτελεσματικά από τα άτομα μερικής απασχόλησης ..
- Η απόδοση των ατόμων μερικής απασχόλησης είναι χαμηλή ..

3. Πιστεύετε ότι η εταιρεία σας είναι γραφειοκρατική; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

ΝΑΙ .. ΌΧΙ ..

4. Συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

• Η εταιρεία σας παρέχει κίνητρα απασχόλησης και υψηλής απόδοσης	..
• Η εργασία σας (μερική ή πλήρης) καλύπτει τις βασικές ανάγκες επιβίωσης	..
• Η εργασία σας (μερική ή πλήρης) καλύπτει την ανάγκη για κοινωνική καταξίωση	..
• Η εργασία σας (μερική ή πλήρης) καλύπτει την ανάγκη για οικονομική καταξίωση	..

• Ο ελεύθερος χρόνος (καθημερινά και περίοδος διακοπών) που διαθέτετε είναι αρκετός	••
• Η εργασία σας καλύπτει τις βασικές προδιαγραφές υγιεινής	••
• Οι υπάλληλοι της εταιρείας σας είναι υπεράριθμοι	••
• Οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης απολαμβάνουν μεγαλύτερων προνομίων από εκείνους μερικής απασχόλησης όσον αφορά την ιατρική περίθαλψη	••
• Η κρατική πολιτική ευνοεί την μερική απασχόληση για εργαζόμενες μητέρες	••

5. Ποια είναι η γνώμη σας για τις υπηρεσίες που προσφέρουν τα γραφεία ευρέσεως εργασίας; (Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει για καθένα από τα παρακάτω ζευγάρια αντίθετων λέξεων.)

ΑΠΡΟΣΩΠΕΣ	1	2	3	4	5	ΦΙΛΙΚΕΣ
ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ	1	2	3	4	5	ΑΔΙΑΦΑΝΕΙΣ
ΣΥΝΤΗΡΗΤΙΚΕΣ	1	2	3	4	5	ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΕΣ
ΧΡΟΝΟΒΟΡΕΣ	1	2	3	4	5	ΓΡΗΓΟΡΕΣ
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΕ	1	2	3	4	5	ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΕΣ
ΒΛΑΒΕΡΕΣ	1	2	3	4	5	ΥΓΙΕΙΣ

6. Παρακαλώ δηλώστε το βαθμό συμφωνίας ή διαφωνίας σας με τις παρακάτω προτάσεις, που αναφέρονται σε χαρακτηριστικά της μερικής απασχόλησης. (Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει για καθεμιά από τις προτάσεις)

ΔΙΑΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ	ΔΙΑΦΩΝΩ	ΟΥΤΕ ΔΙΑΦΩΝΩ ΟΥΤΕ ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ	ΣΥΜΦΩΝΩ ΑΠΟΛΥΤΑ
--------------------	---------	------------------------------	---------	--------------------

Η πολιτική μερικής απασχόλησης...

§ συμβάλλει στην ανάπτυξη της βιομηχανίας	1	2	3	4	5
§ δίνει εργασία σε άτομα που δεν μπορούν να εργαστούν πλήρως όπως οι μητέρες και άτομα με σπάνιες ασθένειες	1	2	3	4	5
§ «κλέβει» δουλειές από τα άτομα που έχουν την	1	2	3	4	5

	ανάγκη να εργαστούν σε βάση πλήρους απασχόλησης					
§	λειτουργεί ανασταλτικά για την εξέλιξη της εταιρείας	1	2	3	4	5
§	έχει αποδοτικούς εργαζόμενους	1	2	3	4	5
§	τηρεί αυστηρές προδιαγραφές για άδειες	1	2	3	4	5
§	είναι γραφειοκρατική	1	2	3	4	5
§	τηρεί αυστηρές προδιαγραφές για υγειονομική περίθαλψη	1	2	3	4	5
§	οι μισθοί της είναι υψηλοί	1	2	3	4	5

7. Πιστεύετε ότι οι προσλήψεις πραγματοποιούνται με γραφειοκρατικά κριτήρια; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

ΝΑΙ .. ΌΧΙ ..

8. Πιστεύετε ότι ο μισθός σας είναι ικανοποιητικός; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

ΝΑΙ .. ΌΧΙ ..

9. Συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

- Να αντικατασταθούν τα άτομα μερικής απασχόλησης με άτομα πλήρους ..
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης δυσχεραίνουν την εξέλιξη της ενικής οικονομίας ..
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης δυσχεραίνουν τις εργασιακές σχέσεις ..

10. Συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να δικαιούνται λιγότερες ημέρες άδειας από εκείνα πλήρους απασχόλησης ..
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να ακολουθούν διαφορετικό πρόγραμμα υγειονομικής περίθαλψης από εκείνα πλήρους απασχόλησης ..
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να ακολουθούν διαφορετικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα από εκείνα πλήρους απασχόλησης ..
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να απολαμβάνουν λιγότερα προνόμια (πχ παροχή αυτοκινήτου) από εκείνα πλήρους απασχόλησης ..

11. Συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (Παρακαλώ σημειώσατε **ύ**)

- Τα άτομα μερικής απασχόλησης στην εταιρεία σας απολαμβάνουν τον ίδιο σεβασμό με εκείνα πλήρους απασχόλησης ..
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης στην εταιρεία σας πρέπει να έχουν ίσες ευκαιρίες ανέλιξης ..

12. Συμφωνείτε με τις παρακάτω προτάσεις; (Παρακαλώ σημειώσατε **ύ**)

- Η απασχόληση σε μερική βάση αυξάνει το πρόβλημα της ανεργίας ..
- Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις βοηθούν στην καταπολέμηση της ανεργίας ..
- Οι κρατικοί θεσμοί σχετικά με την πλήρη και μερική απασχόληση βοηθούν την καταπολέμηση της ανεργίας. ..

13. Παρακαλώ δηλώστε το βαθμό ικανοποίησής σχετικά με τις παρακάτω υπηρεσίες της εταιρείας σας (Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει για καθεμιά από τις προτάσεις)

	ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΔΕΥΤΕΡΟΣ	ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
§ Μισθός	1	2	3
§ Ωράριο	1	2	3
§ Παροχές	1	2	3
§ Δυνατότητες ανάπτυξης	1	2	3

Δημογραφικά στοιχεία

14. Παρακαλούμε πείτε μας ορισμένα στοιχεία για τον εαυτό σας, προκειμένου να μπορέσουμε να αξιοποιήσουμε τις απαντήσεις σας. (Παρακαλώ σημειώσατε **Ü**)

Είστε εργαζόμενος-η πλήρους ή μερικής απασχόλησης ; Πλήρους Μερικής

ΗΛΙΚΙΑ: 15-20
20-25
25-30

ΦΥΛΟ: Άρσενικό
Θηλυκό

ΤΟΠΟΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ: ΑΤΤΙΚΗ ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΛΛΑΔΑ

ΜΟΡΦΩΣΗ: Δημοτικό Λύκειο
Γυμνάσιο

ΦΟΙΤΗΤΗΣ-ΡΙΑ	Ιδιωτικές Σχολές-	ΑΠΟΦΟΙΤΟΣ	Ιδιωτικές Σχολές-
	Ι.Ε.Κ <input type="checkbox"/>		Ι.Ε.Κ <input type="checkbox"/>
	Τ.Ε.Ι. <input type="checkbox"/>		Τ.Ε.Ι. <input type="checkbox"/>
	Α.Ε.Ι. <input type="checkbox"/>		Α.Ε.Ι. <input type="checkbox"/>

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Αγγλική Βιβλιογραφία

- ✓ Dweck, C.S., (1986), "*Motivational processes affecting learning*", Operations Research
- ✓ Coviello, N.E., Brodie, R.J., Danaher, P., Johnston, W. (2002), "How firms relate to their markets: an empirical examination of contemporary marketing practices", Journal of Marketing, Vol. 66 No.2
- ✓ Clarke T. & Clegg S., (1998), "Changing Paradigms: The Transformation of Management Knowledge for the 21st Century", Profile Books Ltd., London
- ✓ Gattorna, J.L. & Walters, D.W. (1996), "Managing the supply chain: a strategic perspective", New York: Palgrave.
- ✓ Hadjiconstantinou, E., (1999), "Quick Response in the Supply Chain", New York: Springer Verlag
- ✓ Jankowich, (2004), "Research Methods for studies and projects", London: Macmillan Press Ltd.
- ✓ Keller, J. M., (1994), "*Trends and tactics for employee motivation*", McGraw Hill Ryerson Ltd
- ✓ Keller, J.M., (1992), "*Motivational Systems and provision of Equal Opportunities*", McGraw Hill Ryerson Ltd
- ✓ Kregel J., (1994), "Capital flows : Globalisation of Production and Financing Development", London : Routledge
- ✓ Livessey, Fr., (1986), "A Modern Approach to Economics", McGraw Edition
- ✓ Montana P. & Charnov B., (2005), "*Management*", 3^η Αμερικάνικη Έκδοση, Αθήνα, Κλειδάριθμος
- ✓ Sachs J., Warner A., (1995), "Economic Reform and the Process of Global Integration", Cambridge University Press
- ✓ Saunders M., Lewis P. and Thornhill A., (2000), "Research Methods For Business Students", London: Prentice Hall.
- ✓ Saunders et all, (2005), "Specified ways for research and analysis of data", Prentice Hall
- ✓ Senior B. & Fleming J., (2005), "Organizational Change", Prentice Hall, 3rd edition, London

- ✓ Thomson J. & Martin F., (2005), "Strategic Management: Awareness and Change", Thomson Learning, 5th edition, London
- ✓ Sekaran U., (1992), "Research Methods for Business, A Skill Building Approach". New York: John Wiles and Sons Inc.
- ✓ Vallerand, R.J. & Bissonnette, R., (1992), "*Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behaviour, A prospective study*", Manufacturing & Service Operations Management, In press
- ✓ Zikmund W.G., (2000), "Business Research Methods". London: Harcourt college publishers.

Ελληνική Βιβλιογραφία

- ✓ Αγιοσμυρνάκης, Βλ., (2006), "Διεθνείς οικονομικές σχέσεις", Εκδόσεις Rosili
- ✓ Βαμβούκας, Α., Γ., (2004), "Διεθνείς οικονομικές σχέσεις", Εκδόσεις Μπένου
- ✓ Κουζής Γ., (2001), "Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας", ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- ✓ Κ.Π.Παππή, (2005), "Διοίκηση Παραγωγής", Εκδ. Α.Σταμούλη, Αθήνα
- ✓ Κόγκας, Δ., (2007), "Στρατηγικό Επιχειρησιακό Περιβάλλον-Στρατηγική Διοίκηση", έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα
- ✓ Μπουραντάς Δ., Παπαλεξανδρή Ν., (1998), "Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων", Αθήνα, Ε. Μπένου
- ✓ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2001), "Δημόσιες Σχέσεις, Η Λειτουργία της Επικοινωνίας στη Σύγχρονη Επιχείρηση", έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα
- ✓ Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003), "Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων", έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα
- ✓ Παπαδάκης Β., (2002), "Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία", 4^η Έκδοση, Αθήνα, Ε. Μπένου
- ✓ Παπαδάκης Β., (2002), "Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία", 4^η Έκδοση, Αθήνα, Ε. Μπένου
- ✓ Σ.Δημητριάδης, Α.Μιχιώτης, (2007), "Διοίκηση Παραγωγικών Συστημάτων – Βασικές θεωρητικές αρχές και εφαρμογές στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων", Εκδ. 'Κριτική', Αθήνα
- ✓ Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), "Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21^ο Αιώνα", 2^η Έκδοση, Αθήνα, Rosili
- ✓ Χολέβας Γ., (1997), "Διεθνείς Εμπορικές σχέσεις – Διεθνές Εμπόριο", Εκδόσεις Interbooks
- ✓ Χολέβας Γ., (1995), "Οργάνωση και Διοίκηση", εκδόσεις Interbooks, Αθήνα

- ✓ Χύτρης Σ.Λ., (2001), “Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων”, εκδόσεις Α.Θ. Σταμούλης, Αθήνα.

References

- ✓ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 1997, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ✓ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2005, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ✓ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2006, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ✓ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2007, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ✓ ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2008, *Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και Παρατηρήσεις*
- ✓ Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000)
- ✓ <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”
- ✓ http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005_04_sylogikes_symbaseis.htm, 2006, “Συλλογικές Συμβάσεις στον Ιδιωτικό Τομέα”
- ✓ http://www.proslipsis.gr/cmCat_treePrd.php?&cm_catid=101&cm_prdid=1679, 2006, “Μισθολογικές Καταστάσεις στην Ελλάδα”
- ✓ http://www.geocities.com/trapeziko_vima/sse2004prosklisi.htm, 2007, “Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας”
- ✓ http://www.enet.gr/online/online_print?id=70816024, 2008, “Μισθολογικές Διεκδικήσεις”
- ✓ <http://www.parliament.gr/ergasies/showfile.asp?file=end070710.txt>, 2006, “Μισθολογικά Συστήματα”
- ✓ Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.
- ✓ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης. Αθήνα 2000
- ✓ Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005

