



Α.Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΩΝ
ΣΧΟΛΗ:ΣΔΟ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΥΠΟ ΤΟ ΑΚΟΛΟΥΘΟ
ΔΙΤΤΟ ΠΡΙΣΜΑ:**

- 1) ΣΥΝΕΙΣΦΟΡΑ ΣΤΗΝ ΓΕΝΙΚΗ ΕΘΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**
- 2) ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΚΑΘΕ ΤΟΜΕΑ: ΚΙΝΗΤΡΑ,
ΣΥΝΘΗΚΕΣ, ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ.**

**ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΑΦΟΡΟΥΜΕΝΗ ΟΧΙ ΜΟΝΟ ΣΤΗΝ
ΕΛΛΑΔΑ»**



ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΥ ΔΗΜΗΤΡΑ

ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ ΦΟΙΤΗΤΡΙΩΝ: ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ
(ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ: 7671)
ΣΤΕΡΓΙΟΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΥ ΧΑΡΙΚΛΕΙΑ
(ΑΡ. ΜΗΤΡΩΟΥ: 8005)

ΠΑΤΡΑ 2010

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ – ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

1.ΔΗΜΟΣΙΟ: Γενικός ορισμός.....	11
1.2.Δημόσιος τομέας.....	11
1.3.Δημόσιος υπάλληλος.....	12
1.4.Υπηρεσιακή κατάσταση των οργάνων της διοίκησης.....	13
1.5.Ποσοστά δημοσίου τομέα στην Ελλάδα και στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.....	15

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ – ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

2. Ιδιωτικός τομέας.....	17
2.1.Ιδιωτική εταιρεία.....	17
2.2.Ιδιωτική επιχείρηση.....	18
2.3.Τύποι των ιδιωτικών επιχειρήσεων.....	18
2.4.Ιδιωτικός υπάλληλος.....	19
2.5.Το ποσοστό του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας.....	19

2.5.1.Ιδιωτικές κατασκευές στον Ελληνικό χώρο. Επιχειρηματικές προσδοκίες, ποσοστά και σύγκριση με τις δημόσιες κατασκευές.....	19
2.5.2.Το τοπίο στο χώρο της ιδιωτικής υγείας.....	21

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ – ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

3.Η συνεισφορά του δημοσίου τομέα στην εθνική οικονομική κατάσταση: ΑΕΠ, ανεργία, δημοσιονομικό έλλειμμα.	23
3.1.Το ΑΕΠ της Ελλάδας.....	24
3.2.Η διαφθορά στην Ελλάδα και οι επιπτώσεις στον ΑΕΠ της χώρας.....	27
3.3.Ανεργία και εθνική οικονομική κατάσταση.....	28
3.4. Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή ένωση.....	29
3.5.Δημοσιονομικό έλλειμμα και εθνική οικονομική κατάσταση.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ – ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

4.Ιδιωτικός τομέας και ΑΕΠ.....	32
4.1.Ιδιωτικός τομέας και ανεργία.....	32
4.2.Ιδιωτικός τομέας και δημοσιονομικό έλλειμμα.....	34

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ – ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

5.Τα εγγενή προβλήματα του δημοσίου τομέα.....	36
5.1.Οικονομική κρίση και δημόσιος τομέας στην Ελλάδα.....	37
5.2.Η προβλεπόμενη συρρίκνωση του δημοσίου τομέα.....	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ – Η ΤΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

6. Η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων.....	41
6.1.Ιδιωτικοποίηση η μόνη ουσιαστική λύση;.....	41
6.2.Όχι στην ιδιωτικοποίηση. Η αντίθετη άποψη.....	43
6.3.Η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχορηγήσεων τώρα στην Ελλάδα.....	44
6.4.Οικονομική κρίση και ιδιωτικός τομέας.....	44
6.5.Τα προβλήματα στον ιδιωτικό τομέα.....	46

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ – ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΝΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΑΛΛΑ ΚΑΙ ΣΕ ΧΩΡΕΣ ΤΗΣ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΥΡΩΠΗΣ

7.Ιδιωτικός τομέας και το πρόβλημα της απεργίας.....	47
7.1.Οι αρνητικές επιπτώσεις της απεργίας.....	47
7.2.Ο ρατσισμός στις αμοιβές των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα.....	49
7.3.Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και οι επιπτώσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων.....	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ – ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

8.Δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, κοινά σημεία, διαφορές, μέσα.....	55
8.1.Ιδιωτικός και δημόσιος υπάλληλος. Μισθολογικά ποσοστά σε διάφορους τομείς εργασίας.	55

8.2.Μεταξύ δημόσιας και ιδιωτικής οικονομίας (επιχείρησης) υπάρχουν σημεία επαφής.....	57
8.3.Ποιές είναι οι βασικές διαφορές δημόσιας και ιδιωτικής οικονομίας;.....	58
8.4. Σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (ΣΔΙΤ).....	60
8.5.Πλεονεκτήματα δημοσίου τομέα για το ανθρώπινο δυναμικό.....	62
8.5.1.Μειονεκτήματα δημοσίου τομέα για το ανθρώπινο δυναμικό....	62
8.5.2.Κίνητρα ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα. Θετικά και μελανά σημεία.....	63
8.6.Πλεονεκτήματα για το ανθρώπινο δυναμικό του ιδιωτικού τομέα...	65
8.6.1.Μειονεκτήματα για το ανθρώπινο δυναμικό του ιδιωτικού τομέα.....	66

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΝΑΤΟ

9.ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	68
9.1.ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	68
9.2.ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	71
9.3.ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΥ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ.....	72
9.4.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	72
9.5.ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	72
9.6.ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	74
9.7.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ.....	79
9.8.ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ.....	79
9.9.ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ.....	79
9.10.ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ.....	80
9.11.ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ	81

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

10.ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ.....	81
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

11.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	103
11.1.ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	107
11.2. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ – ΕΡΓΑΣΙΑ.....	108

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	109
----------------	-----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	113
----------------------------	-----

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	117
------------------------------	-----

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ.....	119
---------------------------	-----

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ.....	121
-----------------------------	-----

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ.....	123
-------------------------	-----

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Από την αρχαιότητα η εργασία ήταν ένα αναπόσπαστο κομμάτι του ανθρώπινου βίου. Έτσι και στις μέρες μας είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση του βιοπορισμού μας αλλά και για την σωματική μας υγεία και ψυχολογική ισορροπία.

Ο σύγχρονος εργαζόμενος έχει κυρίως δύο επιλογές. Μπορεί να δουλέψει στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα απολαμβάνοντας τα πλεονεκτήματα που του προσφέρουν αλλά πολλές φορές βρίσκεται αντιμέτωπος και με τις δυσκολίες που ενυπάρχουν σε κάθε απασχόληση.

Σε αυτή την πτυχιακή εργασία εξετάζονται τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εργασίας στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Θα δούμε ποια είναι η συνεισφορά του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στην εθνική οικονομική κατάσταση της χώρας αλλά και το πώς λειτουργεί το ανθρώπινο δυναμικό κάθε τομέα όσον αφορά τα κίνητρα, τις συνθήκες και τις πρακτικές που ακολουθούνται στο χώρο εργασίας. Η οικονομική κρίση που περνάει η χώρα μας αλλά και η γενικότερη απορρύθμιση του εργατικού δικαίου στις χώρες της δυτικής Ευρώπης απειλεί τα δικαιώματα των εργαζομένων και ειδικά των γυναικών. Θα καταγράψουμε στοιχεία που προβλέπουν τη συρρίκνωση των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα και θα κάνουμε μια σύγκριση με τις άλλες χώρες της Ευρώπης.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παρούσα εργασία θα μας απασχολήσουν οι προοπτικές εργασίας των ανθρώπων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Και οι δύο τομείς προσφέρουν κάποιες ευκολίες στους εργαζομένους αλλά ταυτόχρονα επιβαρύνονται και από τις ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας στη χώρα μας. Το θέμα που επιλέξαμε έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον μιας και η εργασία στην Ελλάδα υπακούει σε ξεχωριστούς κανόνες και νόρμες που έχουν διαμορφωθεί με την πάροδο των ετών. Έτσι η εργασία στη χώρα μας παρουσιάζει σίγουρα ομοιότητες με τις υπόλοιπες δυτικές χώρες αλλά ταυτόχρονα διαφοροποιείται έντονα απ' αυτές. Η ιδιαιτερότητα αυτή την οποία θα προσπαθήσουμε να σκιαγραφήσουμε περιληπτικά δίνει πλούσιο υλικό τόσο σε μας όσο και σε μελλοντικούς ερευνητές.

Σκοπός και στόχος της εργασίας μας είναι λοιπόν να “αφουγκραστούμε” τις απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις συνθήκες εργασίας τους, τις προσδοκίες αλλά και τα παράπονα τους, να σχηματίσουμε μια γενικότερη ιδέα για τον εργασιακό παράγοντα στη χώρα αλλά και να πάρουμε μια γεύση από τη γενικότερη οικονομική κατάσταση της χώρας. Επίσης, να μελετήσουμε τον ιδιωτικό αλλά και τον δημόσιο τομέα τόσο θεωρητικά, όσο και πρακτικά έτσι ώστε να καταλήξουμε στα κοινά σημεία που παρουσιάζουν οι δύο τομείς μεταξύ θεωρίας και πράξης αλλά και σε τυχόν διαφοροποιήσεις.

Είναι αλήθεια ότι η Ελλάδα περνάει δύσκολους οικονομικά καιρούς με πολλούς από τους μελετητές να την φέρνουν μέχρι και στα όρια της πτώχευσης. Η πολυπλοκότητα του εργασιακού σκηνικού που καθορίζεται από κοινωνικούς αλλά και ιστορικούς παράγοντες προκαλεί το ενδιαφέρον των μελετητών, όχι μόνο των Ελλήνων αλλά και των ξένων. Άρα, η εργασία μας κινείται στο πλαίσιο των παροντικών προβληματισμών για την κατάσταση της χώρας αλλά ταυτόχρονα μπορεί να λειτουργήσει σαν βάση και για τη νέα έρευνα που δεν θα υπόκειται στα στενά πλαίσια μιας φοιτητικής εργασίας όπως η δική μας αλλά θα εξαπλώνεται ενδεχομένως σε ευρύτερο πλαίσιο.

ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο πρώτο κεφάλαιο της εργασίας μας κάνουμε αναφορά στον δημόσιο τομέα. Μέσα από τους ορισμούς που παραθέτουμε, προσπαθούμε να ερμηνεύσουμε την έννοια και το ρόλο γενικά του «δημόσιου» και του δημόσιου τομέα στη χώρα, του δημοσίου υπαλλήλου και να τα εντάξουμε στο γενικότερο νομικό πλαίσιο του συντάγματος του Ελληνικού κράτους με τη καταγραφή των σχετικών άρθρων. Εξετάζουμε ακόμα το ποσοστό του δημοσίου τομέα στην Ελλάδα και στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Στο δεύτερο κεφάλαιο κάνουμε αναφορά στον ιδιωτικό τομέα. Συμπληρωματικά με το πρώτο κεφάλαιο, προσπαθούμε να ερμηνεύσουμε την έννοια και το ρόλο του ιδιωτικού τομέα, της ιδιωτικής εταιρείας και επιχείρησης και του ιδιωτικού υπαλλήλου. Ακόμα εξετάζουμε το ποσοστό του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας.

Στο τρίτο κεφάλαιο της εργασίας μας εξετάζουμε τη συνεισφορά του δημοσίου τομέα στην εθνική οικονομική κατάσταση. Αναφέρουμε κάποια συνοπτικά στοιχεία για το ΑΕΠ της Ελλάδας, ενώ κάνουμε αναφορά στο πρόβλημα της ανεργίας, τόσο στην Ελλάδα, όσο και στην Ευρώπη. Γίνεται ακόμα μνεία στο δημοσιονομικό έλλειμμα της χώρας μας και στο πως αυτό επηρεάζει την εθνική οικονομική κατάσταση.

Στο τέταρτο κεφάλαιο εξετάζουμε αντίστοιχα με το κεφάλαιο που προηγήθηκε, την συνεισφορά του ιδιωτικού τομέα στην εθνική οικονομική κατάσταση. Γίνεται πάλι λόγος για το ΑΕΠ, τα ποσοστά ανεργίας και το δημοσιονομικό έλλειμμα (αυτή τη φορά σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα).

Στο πέμπτο κεφάλαιο της εργασίας μας κάνουμε λόγο για τα εγγενή προβλήματα του δημόσιου τομέα, την λεγόμενη “διόγκωση” του, την οικονομική κρίση και το πως τον επηρεάζει αλλά και την προβλεπόμενη συρρίκνωση του προκειμένου να ανακουφιστεί από το βάρος των δυσλειτουργιών.

Στο **έκτο κεφάλαιο** κάνουμε λόγο για την ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων που προβάλλεται ως η πιο αποτελεσματική λύση για την ανακούφιση του δημοσίου τομέα. Γίνεται μια σύντομη αναφορά στα βασικά επιχειρήματα που προβάλλουν οι οπαδοί της και σ' αυτά που προβάλλουν οι πολέμιοι της. Ακόμα κάνουμε λόγο για την ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχορηγήσεων τώρα στον ελληνικό χώρο. Τέλος, αναφέρουμε τα προβλήματα του ιδιωτικού τομέα, την οικονομική κρίση και πως τον επηρεάζει.

Στο **έβδομο κεφάλαιο** κάνουμε λόγο για δευτερεύοντα προβλήματα που εντοπίζονται στον ιδιωτικό τομέα. Γίνεται αναφορά στο πρόβλημα των απεργιακών κινητοποιήσεων και του ρατσισμού.

Στο **όγδοο κεφάλαιο** επιχειρούμε μια γενική σύγκριση μεταξύ δημόσιας και ιδιωτικής οικονομίας και καταγράφουμε συνοπτικά τα κοινά σημεία και τις διαφορές τους. Ακόμα, κάνουμε λόγο για τη σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (ΣΔΙΤ).

Με το **ένατο κεφάλαιο** μπαίνουμε στο ερευνητικό μέρος της εργασίας. Αναφερόμαστε στις θεματικές ενότητες του ερωτηματολογίου που σχεδιάσαμε σύμφωνα με τα όσα μελετήσαμε στο θεωρητικό μέρος. Περιγράφουμε το πώς επιλέξαμε το σχέδιο της έρευνας και το πώς αποφασίσαμε ποια μέθοδο συλλογής στοιχείων ν' ακολουθήσουμε.

Στο **δέκατο κεφάλαιο** σχολιάζουμε τα αποτελέσματα της έρευνας.

Στο **ενδέκατο κεφάλαιο** αναλύουμε τα αποτελέσματα της έρευνας, τους περιορισμούς που ανέκυψαν κατά την διάρκεια αυτής. Τέλος προτείνουμε μελλοντικές έρευνες.

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Ξεκινώντας την εργασία μας καταγράφουμε τους ορισμούς του δημοσίου τομέα και του δημοσίου υπαλλήλου προκειμένου να ερμηνεύσουμε καλύτερα την έννοια τους και το ρόλο τους και να διευκολύνουμε την προσέγγιση του αναγνώστη. Πρώτα καταθέτουμε τον γενικό ορισμό του δημοσίου.

1.ΔΗΜΟΣΙΟ: γενικός ορισμός

Κατά την άσκηση του της δραστηριότητας του το κράτος εμφανίζεται με δύο βασικά μορφές: είτε ως κυρίαρχο που επιτάσσει τους πολίτες να τηρούν όσους κανόνες θεσπίζει (νόμους κλπ), είτε ως υποκείμενο δικαιωμάτων και υποχρεώσεων ιδιωτικού δικαίου. Στην πρώτη περίπτωση ονομάζεται *πολιτεία*, στη δεύτερη *δημόσιο*.

Ως δημόσιο το κράτος μοιάζει με κάθε ιδιώτη, με κάποιες όμως ιδιορρυθμίες οι οποίες χαρακτηρίζονται συνήθως ως «προνόμια». Δε γίνεται λόγου χάρη εναντίον του δημοσίου κατάσχεση (γιατί θεωρείται πάντοτε φερέγγυο), μπορεί το δημόσιο να εισπράξει τις απαιτήσεις του με ειδικό νόμο κλπ.

Το δημόσιο το εκπροσωπεί στα δικαστήρια ο υπουργός Οικονομικών. Πολλές φορές όμως μπορούν να το εκπροσωπήσουν και ο νομάρχης, ο διευθυντής οικονομικής εφορείας και άλλα δημόσια όργανα.

Το δημόσιο ευθύνεται για άδικες πράξεις ή παραλείψεις των οργάνων του.¹

1.2.Δημόσιος τομέας²

¹ Εισαγωγικός Νόμος του Αστικού Κώδικα (άρθρο 104 έως άρθρο 106)

² Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikipedia.org/wiki/Δημόσιος_τομέας

Ο δημόσιος τομέας ενός κράτους αφορά τη Γενική Κυβέρνηση και τις Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμούς (ΔΕΚΟ).

Η Γενική Κυβέρνηση διακρίνεται στην Κεντρική Κυβέρνηση, την τοπική αυτοδιοίκηση (ΟΤΑ) και την κοινωνική ασφάλιση.

Η κεντρική κυβέρνηση απαρτίζεται από τα Υπουργεία (στην Ελλάδα 16+3) και τις Περιφέρειες (13), χώρος στον οποίο δραστηριοποιούνται και Νομικά Πρόσωπα (πάνω από 385).

Η τοπική αυτοδιοίκηση διακρίνεται στους Δήμους και Κοινότητες (1.034) και τις Νομαρχίες (57).

Η κοινωνική ασφάλιση περιλαμβάνει τα ταμεία κοινωνικής ασφάλισης (15) και τα νοσοκομεία (134).

-Σχεδιάγραμμα του δημοσίου τομέα υπάρχει στο παράρτημα της εργασίας³

1.3.Δημόσιος υπάλληλος

Ο δημόσιος υπάλληλος είναι υπάλληλος του κράτους. Το κράτος για να συντηρεί τις πολυάριθμες υπηρεσίες του, έχει ανάγκη από υπαλλήλους. Οι υπάλληλοι αυτοί συγκροτούν ξεχωριστή επαγγελματική κατηγορία.

Ο δημόσιος υπάλληλος δεν είναι άμεσο όργανο για άσκηση κρατικής θέλησης, όπως λ.χ. οι υπουργοί, αλλά υπάγεται σε ένα ιδιόμορφο καθεστώς που το διέπει ειδική νομοθεσία. Στην Ελλάδα για να γίνει κάποιος δημόσιος υπάλληλος πρέπει να είναι Έλληνας πολίτης, εκτός από ειδικές περιπτώσεις που τις επιτρέπει η σχετική νομοθεσία. Για να χαρακτηριστεί ένας υπάλληλος ως δημόσιος, πρέπει να ανήκει σε υπηρεσία η οποία να διοικείται άμεσα από το κράτος. Υπάρχουν όμως και άμισθοι δημόσιοι υπάλληλοι, όπως λ.χ. οι δικηγόροι.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι ανήκουν σε διάφορες κατηγορίες (Α', Β', Γ' τάξης και ειδικών θέσεων). Τα καθήκοντα τους δεν περιορίζονται μόνο στο να εκτελούν σωστά την υπηρεσία τους, αλλά και να υπακούουν στους προϊστάμενους τους, να κρατούν εχεμύθεια γύρω από τις κρατικές υποθέσεις που διαχειρίζονται και να συμπεριφέρονται με ευγένεια στους πολίτες.

³ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikipedia.org/wiki/Δημόσιος_τομέας

Η δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα παύει να υπάρχει αν ο δημόσιος υπάλληλος παραιτηθεί, απολυθεί, συμπληρώσει το όριο ηλικίας ή αν του στερήσουν την ελληνική ιθαγένεια. Επίσης επιβαρύνονται με πρόσθετη αύξηση της ποινής τους όσοι υπάλληλοι καταδικάζονται από τα δικαστήρια.

Στη συνέχεια παραθέτουμε τους νόμους του συντάγματος που ορίζουν τις θέσεις και τις αρμοδιότητες των δημοσίων υπαλλήλων.

1.4.Υπηρεσιακή κατάσταση των οργάνων της διοίκησης

Σύμφωνα με το άρθρο 103 του συντάγματος:

1. Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν το Λαό. Οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα. Τα προσόντα και ο τρόπος του διορισμού τους ορίζονται από το νόμο.

2. Κανένας δεν μπορεί να διοριστεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο για να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με προσωπικό που προσλαμβάνεται⁴ με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Νόμος ορίζει τους όρους για την πρόσληψη, καθώς και τις ειδικότερες εγγυήσεις τις οποίες έχει το προσωπικό που προσλαμβάνεται.

3. Οργανικές θέσεις ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού μπορούν να πληρούνται με προσωπικό που προσλαμβάνεται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Νόμος ορίζει τους όρους για την πρόσληψη, καθώς και τις ειδικότερες εγγυήσεις τις οποίες έχει το προσωπικό που προσλαμβάνεται.

4. Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν. Αυτοί εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου και, εκτός από τις περιπτώσεις που αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας ή παύονται με δικαστική απόφαση, δεν μπορούν να μετατεθούν χωρίς γνωμοδότηση ούτε να υποβιβαστούν ή να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού Συμβουλίου, που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους. Κατά των αποφάσεων των συμβουλίων αυτών επιτρέπεται προσφυγή στο Συμβούλιο της Επικρατείας, όπως ο νόμος ορίζει.

5. Με νόμο μπορεί να εξαιρούνται από τη μονιμότητα ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός της υπαλληλικής ιεραρχίας, οι διορισμένοι

⁴ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikisource.org/wiki/Σύνταγμα_της_Ελλάδας

απευθείας με βαθμό πρεσβευτικό, οι υπάλληλοι της Προεδρίας της Δημοκρατίας και των γραφείων του Πρωθυπουργού, των Υπουργών και Υφυπουργών.

6. Οι διατάξεις των προηγούμενων παραγράφων έχουν εφαρμογή και στους υπαλλήλους της Βουλής, οι οποίοι κατά τα λοιπά διέπονται εξ' ολοκλήρου από τον Κανονισμό της, καθώς και στους υπαλλήλους των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

7. Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως

νόμος ορίζει. Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής.

8. Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπομένων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου.

9. Νόμος ορίζει τα σχετικά με τη συγκρότηση και τις αρμοδιότητες του «Συνηγόρου του Πολίτη» που λειτουργεί ως ανεξάρτητη αρχή.⁵

Σύμφωνα με το άρθρο 104 του συντάγματος:

1. Κανένας από τους υπαλλήλους που αναφέρονται στο προηγούμενο άρθρο δεν μπορεί να διοριστεί σε άλλη θέση δημόσιας υπηρεσίας ή οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή δημόσιας επιχείρησης ή οργανισμού κοινής ωφέλειας. Κατ' εξαίρεση μπορεί να επιτραπεί με ειδικό νόμο ο

⁵ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikisource.org/wiki/Σύνταγμα_της_Ελλάδας

διορισμός και σε δεύτερη θέση, εφόσον τηρούνται οι διατάξεις της επόμενης παραγράφου.

2. Οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές των υπαλλήλων του προηγούμενου άρθρου δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

3. Δεν απαιτείται προηγούμενη άδεια για να εισαχθούν σε δίκη δημόσιοι υπάλληλοι,

καθώς και υπάλληλοι οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.⁶

1.5. Ποσοστά δημοσίου τομέα στην Ελλάδα και στις άλλες Ευρωπαϊκές χώρες.

Μια επιστημονική έρευνα που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο της «Έκθεσης Ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής» και υπογράφεται από τέσσερις ερευνητές του Αυστριακού Ινστιτούτου Οικονομικών Ερευνών και των Πανεπιστημίων του Στρασβούργου και του Μαγδεμβούργου («The size and performance of public sector activities in Europe»), εμφανίζει την Ελλάδα σε μια σχετικά χαμηλή θέση ως προς τον αριθμό των δημόσιων υπαλλήλων, ενώ εξίσου χαμηλή είναι η επίδοση της χώρας μας στο ποσοστό των εργαζομένων στο Δημόσιο σε σχέση με το σύνολο των εργαζομένων. Και μάλιστα αυτά τα στοιχεία ισχύουν για τις τελευταίες τρεις δεκαετίες!

Στον πίνακα που καταγράφει το ποσοστό των δημόσιων υπαλλήλων επί του συνόλου των εργαζομένων κάθε χώρας, η Ελλάδα καταλαμβάνει τη 14η θέση επί συνόλου 17 ευρωπαϊκών κρατών, με επίδοση 11,4%. Βρίσκεται δηλαδή πολύ κάτω από την πρώτη στην κατάταξη Σουηδία (30%) ή τη Δανία (29%). Αλλά η Ελλάδα υπολείπεται πολύ και από τη Γαλλία (21,2%) και τη Μεγάλη Βρετανία (17,8%), παρά τις έντονες περικοπές της τελευταίας. Η χώρα μας ξεπερνά -και μάλιστα ελάχιστα- μόνο την Ιρλανδία (11,0%), την Ολλανδία (10,7%) και τη Γερμανία (10,2%). Όπως παρατηρεί η μελέτη, η θέση της Ελλάδας στην κατάταξη αυτή παραμένει τις τελευταίες δεκαετίες σταθερή.⁷

⁶ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikisource.org/wiki/Σύνταγμα_της_Ελλάδας

⁷ Διαδικτυακή πηγή: <http://udemand.blogspot.com/2010/09/blog-post>

- Ο πίνακας με τα ποσοστά της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα στις χώρες της Ευρώπης παρατίθεται στο παράρτημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΟΡΙΣΜΩΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Όπως στο προηγούμενο κεφάλαιο έτσι και σε αυτό θα συνεχίσουμε με την καταγραφή ορισμών που αυτή τη φορά θα αφορούν τον ιδιωτικό τομέα.

2. Ιδιωτικός τομέας

Ο ιδιωτικός τομέας είναι το κομμάτι εκείνο της οικονομίας που λειτουργεί από ιδιώτες που έχουν στόχο το κέρδος και δεν ελέγχεται από το κράτος. Αποτελείται κατά κανόνα από ιδιωτικές επιχειρήσεις ή εταιρείες.

2.1. Ιδιωτική εταιρεία

Μια ιδιωτική εταιρεία, είναι μια εταιρεία ή ένα «σωματείο» που διοικείται από μη-κυβερνητικούς οργανισμούς ή από ένα σχετικά μικρό αριθμό μετόχων ή μέλη της εταιρείας που δεν προσφέρουν, ούτε εμπορεύονται τις μετοχές ή τα μερίδια τους στις δημόσιες συναλλαγές του χρηματιστηρίου, αλλά τις ανταλλάσσουν ή τις προσφέρουν ιδιωτικά.

Αν και λιγότερο «διακριτές» από τις δημόσιες εταιρείες, οι ιδιωτικές εταιρείες παίζουν σπουδαίο ρόλο στην παγκόσμια οικονομία.

Με την ευρύτερη έννοια ο όρος «ιδιωτική εταιρεία» αναφέρεται σε οποιαδήποτε εταιρεία δεν διοικείται από το κράτος και δεν ανήκει στο κράτος. Οι ιδιωτικές εταιρείες μπορούν να ονομάζονται εταιρείες, εταιρείες περιορισμένης ευθύνης, ανώνυμες εταιρείες, ή να φέρουν και άλλα ονόματα, ανάλογα με το πώς είναι οργανωμένες. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, ο όρος έχει επεκταθεί και στις εταιρικές σχέσεις, τις ατομικές επιχειρήσεις ή τις εταιρείες καταπιστευτικής διαχείρισης των επιχειρήσεων. Κάθε μία από τις κατηγορίες αυτές μπορεί να έχει πρόσθετες απαιτήσεις και περιορισμούς που μπορεί να επηρεάζουν τις απαιτήσεις υποβολής εκθέσεων, υποχρεώσεις από φόρους εισοδήματος, κυβερνητικές υποχρεώσεις, τις

σχέσεις των εργαζομένων, τις ευκαιρίες μάρκετινγκ, καθώς και άλλες επιχειρηματικές αποφάσεις.⁸

2.2. Ιδιωτική επιχείρηση

Ο όρος **ιδιωτική επιχείρηση** αναφέρεται σε μια εμπορική επιχείρηση που ανήκει σε ιδιώτες επενδυτές, μετόχους ή ιδιοκτήτες και έρχεται σε αντίθεση με κρατικά ιδρύματα, όπως οι κρατικά ελεγχόμενες επιχειρήσεις και κυβερνητικές υπηρεσίες. Ιδιωτικές επιχειρήσεις περιλαμβάνουν τον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Ένα οικονομικό σύστημα το οποίο περιέχει έναν μεγάλο αριθμό ιδιωτικών επιχειρήσεων, και οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούν τη ραχοκοκαλιά της οικονομίας αναφέρεται ως καπιταλιστικό σύστημα. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με το σοσιαλιστικό σύστημα, όπου η βιομηχανία είναι ιδιοκτησία του κράτους. Ο στόχος των ιδιωτικών επιχειρήσεων διαφέρει από τα άλλα θεσμικά όργανα, με κύρια διαφορά ότι οι ιδιωτικές επιχειρήσεις υπάρχουν μόνο για την παραγωγή κέρδους για τους ιδιοκτήτες ή μετόχους. «Ο οικονομικός σκοπός της επιχείρησης είναι ο απώτερος σκοπός της λειτουργίας της-ο τεχνικός παραγωγικός σκοπός επιδιώκεται αμέσως στο χώρο της και κάνει δυνατή την εκπλήρωση του απώτερου οικονομικού σκοπού.»

2.3. Τύποι των ιδιωτικών επιχειρήσεων

- **Ατομική επιχείρηση:** Μια ατομική επιχείρηση είναι μια επιχείρηση που ανήκει σε ένα άτομο. Ο ιδιοκτήτης μπορεί να εργάζεται μόνος του ή να προσλάβει και άλλους εργαζομένους. Ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης έχει πλήρη και απεριόριστη προσωπική ευθύνη των χρεών που πραγματοποιήθηκαν από την επιχείρηση. Αυτή η μορφή απαντάται συνήθως σε μικρές επιχειρήσεις.
- **Εταιρική σχέση:** Μια εταιρική σχέση είναι μια μορφή επιχείρησης στην οποία δύο ή περισσότεροι άνθρωποι λειτουργούν για τον κοινό στόχο που είναι το κέρδος. Κάθε εταίρος έχει πλήρη και απεριόριστη προσωπική ευθύνη των οφειλών που προκύπτουν από την εταιρική σχέση. Υπάρχουν τρεις

⁸ Διαδικτυακή πηγή: http://en.wikipedia.org/wiki/Private_held_company

χαρακτηριστικές ταξινομήσεις των εταιρικών σχέσεων: ομόρρυθμες, ετερόρρυθμες και περιορισμένης ευθύνης συνεργασίες .

- **Επιχείρηση:** Επιχείρηση ή εταιρεία είναι ένας κερδοσκοπικός οργανισμός, περιορισμένης ευθύνης ή απεριόριστης ευθύνης. Η εταιρεία ανήκει στους μετόχους και επιβλέπεται από ένα διοικητικό συμβούλιο. Μια εταιρεία μπορεί να είναι ιδιωτικής ιδιοκτησίας ή να εισαχθεί στο χρηματιστήριο.

2.4. Ιδιωτικός υπάλληλος

Ιδιωτικός υπάλληλος είναι ο υπάλληλος του οποίου η εργασιακή σχέση διέπεται από τις σχετικές διατάξεις του αστικού κώδικα και της εργατικής νομοθεσίας και ο εργοδότης του δεν είναι το κράτος (υπό την ευρεία έννοια του όρου).

Υπάλληλος με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου είναι εκείνος που απασχολείται στον δημόσιο τομέα αλλά δεν είναι δημόσιος υπάλληλος και η εργασιακή του σχέση διέπεται από κανόνες του εργατικού δικαίου.

2.5. Το ποσοστό του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας.

Ο καθορισμός του ποσοστού του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας, δύσκολα μπορεί να υπολογιστεί, διότι επιχειρήσεις που θεωρούνται ιδιωτικές, στην πραγματικότητα το σύνολο, της χρηματοδότησής τους προέρχεται από το κράτος. Η σύγκριση του με τις δραστηριότητες του δημοσίου αναπόφευκτα είναι επιτακτική.

Έτσι κρίνουμε πως πρέπει να προσπαθήσουμε να δημιουργήσουμε ένα πλαίσιο γενικότερο για τον ιδιωτικό τομέα, σύμφωνα με τα ποσοστά που παραθέτει το Υπουργείο οικονομικών, χωρίζοντάς τον σε τμήματα και με βάση τις δραστηριότητες του.

2.5.1. Ιδιωτικές κατασκευές στον Ελληνικό χώρο. Επιχειρηματικές προσδοκίες, ποσοστά και σύγκριση με τις δημόσιες κατασκευές.

Στις μέρες μας είναι έντονη η υποχώρηση των προσδοκιών στον τομέα των ιδιωτικών κατασκευών. Ήπια άνοδο σημείωσε ο Δείκτης Επιχειρηματικών Προσδοκιών στις κατασκευές τον Μάρτιο, εξαιτίας κυρίως των δημοσίων

κατασκευών, καθώς στον ιδιωτικό τομέα τα πράγματα δεν εξελίσσονται ιδιαίτερα θετικά με δεδομένο ότι συνεχίζεται η χαμηλή ζήτηση. Όπως προκύπτει από την Οικονομική Συγκυρία που κατήρτισε το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Μελετών, ο Δείκτης Επιχειρηματικών Προσδοκιών στις Κατασκευές τον Μάρτιο σημείωσε ήπια άνοδο και διαμορφώνεται στις 99,7 μονάδες (από 98,1 τον Φεβρουάριο). Αν και η επίδοση αυτή υστερεί έναντι της αντίστοιχης περυσινής (104,9 μονάδες), κινείται πλέον⁹ υψηλότερα και του μακροχρόνιου μέσου όρου του (95,9 μονάδες), ενώ εντάσσεται σε μία πορεία ανάκαμψης του δείκτη που είχε ξεκινήσει τον Οκτώβριο του 2007, σε διόρθωση της μεγάλης πτώσης του Ιουλίου του 2007.

Στην τόνωση του δείκτη συμβάλλει κυρίως η άνοδος του ποσοστού των επιχειρήσεων που αναμένουν αύξηση της απασχόλησης, με το ισοζύγιο θετικών/αρνητικών απαντήσεων να διαμορφώνεται στο +20 από +13 τον Φεβρουάριο. Αντίθετα, οι προβλέψεις των επιχειρήσεων για το επίπεδο του προγράμματος εργασιών τους παραμένουν αρνητικές και δεν επιτρέπουν σημαντικότερη άνοδο του δείκτη. Πράγματι, το ισοζύγιο θετικών/αρνητικών απαντήσεων επιδεινώνεται και διαμορφώνεται στο -29 από -26 τον Φεβρουάριο. Παρόλα αυτά, οι μήνες εξασφαλισμένης δραστηριότητας κινούνται ανοδικά, στους 17,3 από 16,8 τον Φεβρουάριο, εξέλιξη που δεν αμβλύνει την ισχύ σημαντικών προσκομμάτων στη δραστηριότητα των επιχειρήσεων. Πράγματι, το ποσοστό των επιχειρήσεων που εκτιμά ότι η παραγωγική του δραστηριότητα διεξάγεται απρόσκοπτα περιορίζεται περαιτέρω τον Μάρτιο (17% από 19% τον Φεβρουάριο), με τη γραφειοκρατία και το ισχύον θεσμικό πλαίσιο να καταγράφονται ως τα βασικότερα εμπόδια (34%) και να ακολουθεί η χαμηλή ζήτηση (27%), και οι δυσκολίες χρηματοδότησης (16%).

Η βελτίωση του κλίματος προέρχεται κυρίως από τις ενισχυμένες προσδοκίες στις Κατασκευές Δημοσίων Έργων, ενώ αντίθετα στις Ιδιωτικές Κατασκευές σημειώνεται έντονη υποχώρηση προσδοκιών. Αναλυτικότερα: Στις Ιδιωτικές Κατασκευές ο Δείκτης Επιχειρηματικών Προσδοκιών μειώνεται κατά 9 σχεδόν μονάδες και διαμορφώνεται στις 83,9 μονάδες (92,5 τον Φεβρουάριο), επίδοση η οποία υστερεί έναντι και της αντίστοιχης περυσινής (86,2 μονάδες). Στην υποχώρηση συμβάλλει αφενός η ήπια μείωση στις Κατασκευές Κατοικιών, αλλά κυρίως η πτώση του δείκτη στις Λοιπές Κατασκευές. Η μείωση του ποσοστού των επιχειρήσεων που κρίνει ανοδικό το πρόγραμμα εργασιών είναι κατακόρυφη (μόλις 3% έναντι 17% τον Φεβρουάριο), ενώ και οι θετικές εκτιμήσεις για την πορεία των εργασιών το τρέχον τρίμηνο εξασθενούν έντονα: το ποσοστό θετικών / αρνητικών απαντήσεων υποχωρεί κατά 17 μονάδες και διαμορφώνεται στο +8 από +25 τον Φεβρουάριο. Έτσι οι μήνες

⁹ Διαδικτυακή πηγή: <http://www.chroma-magazine.net/index>.

εξασφαλισμένης δραστηριότητας εκτιμώνται σε ελαφρώς χαμηλότερα επίπεδα (11,1 από 11,3). Πάντως οι προβλέψεις για την απασχόληση δεν φαίνεται να επηρεάζονται από αυτό το κλίμα καθώς παρουσιάζουν σχετική άνοδο, με το 21% των επιχειρήσεων να αναμένει αύξηση (από 16% τον Φεβρουάριο). Διευρύνεται μάλιστα ελαφρά στο¹⁰ 39% (από 35% τον Φεβρουάριο) το ποσοστό των κατασκευαστικών επιχειρήσεων που θεωρεί ότι η δραστηριότητά του δεν παρεμποδίζεται. Από τις επιχειρήσεις που κρίνουν ότι η επιχειρηματική λειτουργία τους συναντά προσκόμματα, η πλειονότητα αποδίδει το γεγονός στη χαμηλή ζήτηση (31%), ενώ επισημαίνονται και οι παράγοντες της γραφειοκρατίας (15%) και της ανεπαρκούς χρηματοδότησης (9%). Αξιοσημείωτη και καθοριστική για το γενικό δείκτη είναι όμως η άνοδος των προσδοκιών στις Κατασκευές Δημόσιων Έργων. Ο Δείκτης Επιχειρηματικών Προσδοκιών αυξάνεται κατά 8 σχεδόν μονάδες και διαμορφώνεται στις 108,1 από τις 100,5 μονάδες τον Φεβρουάριο, επίδοση ωστόσο χαμηλότερη της αντίστοιχης του Μαρτίου του 2007 (115,2 μονάδες).

Οι προβλέψεις για την απασχόληση και το επίπεδο προσράμματος εργασιών των επιχειρήσεων βελτιώνονται σε σχέση με τον Φεβρουάριο, με τις δυσμενείς εκτιμήσεις για το πρόγραμμα εργασιών να αμβλύνονται: έτσι το αρνητικό ισοζύγιο θετικών/αρνητικών εκτιμήσεων περιορίζεται στο -28 από -38 τον προηγούμενο μήνα. Οι προβλέψεις για την απασχόληση είναι ακόμη περισσότερο αισιόδοξες, αφού οι θετικές απαντήσεις υπερτερούν κατά 27 μονάδες των αρνητικών (έναντι +22 τον Φεβρουάριο). Εξάλλου, και οι μήνες εξασφαλισμένης δραστηριότητας, παρόλο που περιορίζονται ελαφρώς τον Μάρτιο, εξακολουθούν να ξεπερνούν τους 20. Παρόλα αυτά, το ποσοστό των επιχειρήσεων που δηλώνει ότι δεν αντιμετωπίζει εμπόδια στη διεξαγωγή της λειτουργίας του αγγίζει μόλις το 7%, γεγονός που δεν συμβαδίζει με τις αισιόδοξες προβλέψεις του κλάδου. Έτσι, οι επιχειρήσεις που δηλώνουν ότι αντιμετωπίζουν προσκόμματα στην δραστηριότητά τους, αποδίδουν το γεγονός κατά κύριο λόγο στο θεσμικό πλαίσιο και τη γραφειοκρατία (42%), στην ανεπαρκή χρηματοδότηση (19%) και τη χαμηλή ζήτηση (25%)¹¹.

2.5.2. Το τοπίο στο χώρο της ιδιωτικής υγείας.

Σύμφωνα με τις απόψεις των ειδικών, η παροντική κατάσταση στο χώρο της υγείας θα μεταβληθεί σε πολύ μεγάλο βαθμό κατά την επόμενη δεκαετία. Οι αφορμές

¹⁰ Διαδικτυακή πηγή: <http://www.chroma-magazine.net/index>.

¹¹ Διαδικτυακή πηγή: <http://www.chroma-magazine.net/index>.

για τις μεταβολές αυτές είναι αφενός, ο σταδιακός απεγκλωβισμός από την πιεστική σκεπή των κρατικών φορέων, αφετέρου η διείσδυση ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών στο οικονομοτεχνικό πλαίσιο της αγοράς. Η παραδοχή ότι ο χώρος της υγείας διακατέχεται από υψηλούς δείκτες απόδοσης δημιουργεί νέο δυναμικό επιχειρηματικό τοπίο. Με κριτήριο την οικονομική ανάπτυξη του χώρου μεγάλοι επιχειρηματικοί όμιλοι δραστηριοποιούνται ή έχουν εκκινήσει την εμπλοκή τους στο χώρο. Πιθανόν στα άμεσα μελλοντικά διαστήματα να παρουσιαστούν και νέα επιχειρηματικά μπλοκ τα οποία θα επιδιώξουν ακόμα και να αντικαταστήσουν την θέση των ήδη υφισταμένων. Όλες αυτές οι κινήσεις είναι αναμενόμενες, όταν μιλάμε για ένα καθεστώς αγοράς το οποίο είναι υπό διαμόρφωση.

Ο Έλληνας ασθενής έχει συνδέσει το κρατικό Νοσοκομείο και δυστυχώς όχι αδικαιολόγητα με ένα χώρο ταλαιπωρίας, πλημμελούς ή χρονοβόρας εξυπηρέτησης, νοσηλείας σε ακατάλληλες συνθήκες. Γι' αυτό το λόγο, προτιμά να χρησιμοποιεί τις ιδιωτικές υπηρεσίες υγείας. Τα τελευταία χρόνια αυτό αυξάνεται όλο και περισσότερο καθώς το κρατικό σύστημα υγείας δεν παρουσιάζει σημάδια βελτίωσης. Για τον ίδιο λόγο, ενισχύεται και η χρήση των ασφαλειών ζωής που καλύπτουν τις νοσηλείες κατεξοχήν σε ιδιωτικά νοσοκομεία.

Το δημόσιο σύστημα υγείας είναι η ραχοκοκαλιά ενός κράτους. Βέβαια, καθώς οφείλει να έχει και κοινωνικό πρόσωπο αναλαμβάνοντας το κόστος νοσηλείας χαμηλών οικονομικών ομάδων και ανασφάλιστων το κόστος λειτουργίας του είναι υψηλό. Η πλήρωσή του από δημόσιους υπαλλήλους κάνει το σύστημα ακόμη πιο δαπανηρό και λιγότερο ευέλικτο.

Ο ιδιωτικός τομέας έχει μεγαλύτερη δυνατότητα οικονομικής διαχείρισης των υπηρεσιών του. Υπάρχει μεγάλος αριθμός υπηρεσιών που έχει αυξημένο κόστος για το Δημόσιο. Θα μπορούσε πολύ απλά και εύκολα να υπάρχει συνεργασία ιδιωτικού - Δημόσιου τομέα σε κάποιες από αυτές μετά από οικονομική μελέτη και με πακέτα χαμηλού κόστους. Το αποτέλεσμα θα ήταν άμεση εξυπηρέτηση για τους ασθενείς και οικονομία για τα ασφαλιστικά ταμεία.

Το μήνυμα θα έπρεπε να είχε ήδη ληφθεί. Κάποιες κινήσεις οικονομικής διαχείρισης των υπηρεσιών θα έπρεπε να είχαν ήδη δρομολογηθεί.

Κάποια στιγμή, η ανάγκη επιβίωσης των ασφαλιστικών ταμείων θα οδηγήσει σε μεγαλύτερη συνεργασία ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.¹²

¹² Διαδικτυακός τόπος: <http://www.mediterraneohospital.gr/site/index.php?option>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ - ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

3. Η συνεισφορά του δημοσίου τομέα στην εθνική οικονομική κατάσταση: ΑΕΠ, ανεργία, δημοσιονομικό έλλειμμα.

Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν ή ΑΕΠ (αγγλ. *Gross Domestic Product* - GDP) είναι το σύνολο όλων των προϊόντων και αγαθών που παράγει μια οικονομία, εκφρασμένο σε χρηματικές μονάδες. Με άλλα λόγια είναι η συνολική αξία όλων των τελικών αγαθών (υλικών και άυλων) που παράχθηκαν εντός μιας χώρας σε διάστημα ενός έτους, ακόμα και αν μέρος αυτού παράχθηκε από παραγωγικές μονάδες που ανήκουν σε κατοίκους του εξωτερικού.

Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν - Α.Ε.Π. (ή *Gross National Product* - GNP) είναι το Προϊόν ή Εισόδημα που αποκτούν οι κάτοικοι μιας χώρας ανεξάρτητα του σε ποια χώρα το αποκτούν. Με άλλα λόγια είναι η συνολική αξία όλων των τελικών αγαθών (υλικών και άυλων) που αποκτούν οι κάτοικοι μιας χώρας σε διάστημα ενός έτους. Διαφέρει από το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν κατά το ότι συμπεριλαμβάνει και το Εισόδημα που απέκτησαν οι κάτοικοι μιας χώρας στο εξωτερικό.

Οι συνιστώσες του ΑΕΠ (GDP)

Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν εκφράζεται μαθηματικά ως εξής:

$$GDP = C + I + G + NX$$

όπου : (C) κατανάλωση, (I) επένδυση, (G) δημόσιες δαπάνες για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών και (NX) καθαρές εξαγωγές.¹³

Κατανάλωση (consumption) είναι η δαπάνη που πραγματοποιούν τα νοικοκυριά για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών.

Επένδυση (investment) είναι η δαπάνη για την αγορά κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, αποθεμάτων και κτιρίων, συμπεριλαμβανόμενης και της δαπάνης για την αγορά νέων κατοικιών.

¹³ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο_Εγχώριο_Προϊόν

Δημόσιες δαπάνες (government purchase) είναι οι δαπάνες για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών τις οποίες πραγματοποιούν η τοπική αυτοδιοίκηση, οι κυβερνήσεις των πολιτειών και η ομοσπονδιακή κυβέρνηση. π.χ αγορά υποβρυχίου για το ναυτικό.

Καθαρές εξαγωγές (net exports) είναι η δαπάνη για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται στην εγχώρια οικονομία και αγοράζονται από αλλοδαπούς (εξαγωγές) μείον τη δαπάνη για την αγορά ξένων αγαθών και υπηρεσιών που πωλούνται στην εγχώρια οικονομία (εισαγωγές).

Αποπληθωριστής του ΑΕΠ ή Δείκτης Τιμών του ΑΕΠ : αριθμοδείκτης που μετρά τις μεταβολές όλων των τιμών των αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται σε μια οικονομία, δηλαδή του ΑΕΠ. Ισούται με το λόγο του ονομαστικού ΑΕΠ στο έτος βάσης προς το ονομαστικό ΑΕΠ στο έτος που έχει επιλεγεί ως βάση επί εκατό.¹⁴

3.1. Το ΑΕΠ της Ελλάδας.

Σύμφωνα με στοιχεία της Τραπέζης της Ελλάδος, το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν, ανέρχεται σε 250 δις ευρώ περίπου κάθε χρόνο.

Πάνω από το 70% του ΑΕΠ προέρχεται από την κατανάλωση. Το υπόλοιπο ποσοστό από τις εισαγωγές και τις εξαγωγές. Η Eurostat προβλέπει φέτος ότι το ποσοστό της κατανάλωσης στη διαμόρφωση του ΑΕΠ θα ενισχυθεί περαιτέρω λόγω μεγαλύτερης μείωσης των παραγωγικών επενδύσεων. Έτσι, εκτιμά ότι η συμμετοχή της κατανάλωσης θα ξεπεράσει το 87%. Το 71,4% θα προέλθει από τις καταναλωτικές δαπάνες των νοικοκυριών.

Το γεγονός ότι οι εισαγωγές είναι υψηλότερες από τις εξαγωγές αποτελεί ένδειξη της έλλειψης ανταγωνιστικότητας και του καταναλωτικού μοντέλου της ελληνικής οικονομίας. Αυτό με τη σειρά του προκαλεί άλλες παρενέργειες, όπως είναι ο πληθωρισμός και η ανελαστικότητα διαφόρων ειδών ως προς τη ζήτηση. Έτσι, για παράδειγμα, βλέπουμε το ίδιο προϊόν να πωλείται ακριβότερο στην Ελλάδα από ότι, π.χ., στη Γερμανία. Παράλληλα, ο πληθωρισμός συντηρείται από στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας (π. χ. υψηλό κόστος ανά μονάδα παραγόμενου προϊόντος, αυξήσεις μισθών που δεν λαμβάνουν υπόψη την παραγωγικότητα, κ.λπ.).

Οι επενδύσεις σε ένα τέτοιο περιβάλλον συνήθως δεν είναι αποδοτικές. Συγκρίνοντας την ελληνική οικονομία με άλλες ευρωπαϊκές παρατηρείται ότι το

¹⁴ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο_Εγχώριο_Προϊόν

ποσοστό της συνολικής καταναλωτικής δαπάνης (ένδειξη της εγχώριας ζήτησης) κυμαίνεται σε χαμηλότερα επίπεδα, ενώ ένα μεγάλο μέρος προέρχεται από κρατικές δαπάνες και από επενδύσεις. Αντίθετα, στην Ελλάδα το μεγαλύτερο μέρος προέρχεται από τα νοικοκυριά. Ακόμα και στις ΗΠΑ όπου η κατανάλωση (και μάλιστα με δανεικά) είναι υψηλή, το ποσοστό συμμετοχής των καταναλωτικών δαπανών των νοικοκυριών είναι μικρότερο από ό, τι στην Ελλάδα (69,3%, έναντι 71,4% του ΑΕΠ, αντίστοιχα). Αυτό δείχνει πόσο εύθραυστη είναι η ελληνική οικονομία και ο ρυθμός ανάπτυξης. Σε περίοδο ύφεσης, όπως αυτή που διανύουμε, οι καταναλωτικές δαπάνες μειώνονται, με αποτέλεσμα να κινδυνεύει με κατάρρευση όλο το οικονομικό οικοδόμημα.

Όπως γίνεται κατανοητό από τα παραπάνω, το πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας, δεν είναι ούτε τα ελλείμματα, ούτε το τεράστιο δημόσιο χρέος. Αυτά αποτελούν συμπτώματα και τίποτε άλλο. Το πραγματικό πρόβλημα της οικονομίας είναι, στην έλλειψη παραγωγικότητας και στην απλή διαχείριση διαφόρων ευρωπαϊκών επιδοτήσεων, όπου αυτές από μόνες τους δεν λύνουν το πρόβλημα. Παράλληλα το ελληνικό δημόσιο βασίζεται απλά στην διαχείριση ακινήτων, χωρίς να βρίσκει τρόπους για να γίνει η οικονομία του ανταγωνιστική.

Στην κατανάλωση στηρίζεται πάνω από το 70% της ανάπτυξης. Αυτό το μοντέλο καταρρέει εύκολα σε περιόδους κρίσης, δεν απαιτεί μεγάλες επενδύσεις, δεν δημιουργεί θέσεις εργασίας και δεν στηρίζεται στην έρευνα και την ανάπτυξη. Στηρίζομαστε στις εισαγωγές που είναι μεγαλύτερες από τις εξαγωγές, λόγω έλλειψης ανταγωνιστικότητας, στις επιδοτήσεις και σε έναν μη αποτελεσματικό και σπάταλο δημόσιο τομέα. Έτσι, δημιουργούμε συνεχώς ελλείμματα και χρέη.

Ο πρωτογενής τομέας, δηλαδή η γεωργία, η κτηνοτροφία, η αλιεία και η δασοκομία, φθίνει συνεχώς και κινδυνεύει να εξαφανιστεί. Η συνεισφορά των κλάδων αυτών στη διαμόρφωση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ)¹⁵ είναι κοντά στο 4%, δηλαδή στο μισό από ό, τι ήταν κατά το έτος 2001.

Το εμπόριο συμμετέχει με 14,86% στη διαμόρφωση του ΑΕΠ, αλλά η δραστηριότητα αυτή σχετίζεται περισσότερο με την εγχώρια ζήτηση (κατανάλωση) παρά με παραγωγή υπεραξίας. Πρόκειται για τον κλάδο με τη μεγαλύτερη συμμετοχή στο ΑΕΠ, καθώς προσφέρει 35 δισ. ευρώ τον χρόνο.

¹⁵ Στεργιός Λ., 15 Σεπτεμβρίου 2010, http://www.e-pili.gr/index.php?option=com_content&view=artic

Η διαχείριση ακινήτων (όχι οι κατασκευές) συμμετέχει με 10,41% στο ΑΕΠ. Αποτελεί ενδεικτικό στοιχείο του αναπτυξιακού μοντέλου που ακολούθησε η ελληνική οικονομία εδώ και δεκαετίες: Χτίζει σπίτια. Μόλις, όμως, «πάγωσε» η αγορά ακινήτων άρχισαν τα προβλήματα. Ο κατασκευαστικός κλάδος λόγω της ύφεσης και της πτώσης της οικοδομικής δραστηριότητας είχε αρνητική συμβολή στο ΑΕΠ.

Ο τρίτος μεγαλύτερος κλάδος της ελληνικής οικονομίας είναι η δημόσια διοίκηση και η άμυνα. Ο κρατικός τομέας (δημόσια διοίκηση και άμυνα) αύξησε το ποσοστό του στη διαμόρφωση του ΑΕΠ από το 7,95% το 2001 σε 8,9% το 2008. Αντίθετα, στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες με ανταγωνιστική οικονομία, ο ρόλος του κράτους στην ανάπτυξη μειωνόταν. Ο κρατικός τομέας σε όλες τις χώρες (πλην Ιαπωνίας, Λουξεμβούργου και ΗΠΑ όπου απλώς δεν «βάζει μέσα» τους φορολογουμένους) είναι μη παραγωγικός και «ροκανίζει» την ανάπτυξη. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην Ελλάδα, όπου η σπατάλη του Δημοσίου ανέρχεται σε 18 δισ. ευρώ τον χρόνο, ενώ έχει τη μικρότερη αποτελεσματικότητα στην Ευρώπη (μόλις 65% αυτού που έπρεπε να παράγει με βάση τα χρήματα που του δίνονται).

Με άλλα λόγια, ο δημόσιος τομέας προσφέρει κάθε χρόνο στην ελληνική οικονομία περίπου 21 δισ. ευρώ, αλλά σπαταλούνται 18 δισ. ευρώ χωρίς να ξέρει κανείς πού και γιατί. Έτσι, απομένουν σαν κέρδος σχεδόν 3 δισ. ευρώ τον χρόνο, δηλαδή λιγότερα από το κόστος της περιττής γραφειοκρατίας που υπολογίζεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε τέσσερα δισεκατομμύρια ευρώ κάθε χρόνο.

Ακολουθεί η εκπαίδευση με 6,15% και ίσως αποτελεί τη μοναδική επένδυση που έχουμε συναντήσει μέχρι στιγμής - αν και μικρότερη σε ποσοστό σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, πχ η Κύπρος με 7,8%, η Δανία με 7%, η Σουηδία με 6,9%. Στην πέμπτη θέση βρίσκονται τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια (ποσοστό συμμετοχής 6,11% στο ΑΕΠ) που αποτελούν ένδειξη της πολύ σημαντικής συμβολής του τουρισμού στην ελληνική οικονομία.¹⁶

Η υγεία και η κοινωνική μέριμνα συνεισφέρουν 4,83% ή 11,6 δισ. ευρώ τον χρόνο. Δηλαδή λίγο λιγότερο από την εισφοροδιαφυγή που υπολογίζεται άνω των 12 δισ. Ευρώ. Η ναυτιλία συνεισφέρει πάνω από 4% (περισσότερα από 10 δισ. ευρώ) τον χρόνο φρέσκα κεφάλαια στην ελληνική οικονομία, ενώ άλλοι κλάδοι με σημαντική συμβολή, όπως βιομηχανία τροφίμων-ποτών, εμπόριο αυτοκινήτων,

¹⁶ Στεργιός Λ., 15 Σεπτεμβρίου 2010, http://www.e-pili.gr/index.php?option=com_content&view=artic

συνεργεία, ταχυδρομεία, τηλεπικοινωνίες, ψυχαγωγία, πολιτισμός και αθλητισμός είναι περισσότερο συνδεδεμένοι με την κατανάλωση και την υψηλή εγχώρια ζήτηση. Το ίδιο ισχύει με τους ενδιάμεσους νομισματικούς οργανισμούς.¹⁷

3.2. Η διαφθορά στην Ελλάδα και οι επιπτώσεις στον ΑΕΠ της χώρας

Στοιχεία σοκ για το μέγεθος της διαφθοράς στην Ελλάδα και την επιβάρυνση που προκαλεί σε χρέος και έλλειμμα αποκαλύπτει μελέτη του διακεκριμένου αμερικανικού ινστιτούτου μελετών Brookings Institution, η οποία εκτιμά ότι το ελληνικό κράτος χάνει κάθε χρόνο 20 δισ. ευρώ εξαιτίας της διαφθοράς στο Δημόσιο.

Κατά τη μελέτη οι δωροδοκίες, το πατρωνάρισμα και άλλες μορφές διαφθοράς στο ελληνικό Δημόσιο αποτελούν βασικούς παράγοντες που επιβαρύνουν το συνεχώς διογκούμενο χρέος, στερώντας από το ελληνικό κράτος ποσό που αντιστοιχεί στο 8% του ΑΕΠ. Μάλιστα σύμφωνα με τη μελέτη, αν ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα ήταν τόσο καθαρός και διαφανής όσο της Σουηδίας ή της Ολλανδίας, η χώρα μπορεί να είχε εμφανίσει πλεονάσματα κατά την τελευταία δεκαετία.

«Αν η Ελλάδα είχε καλύτερο έλεγχο της διαφθοράς- όχι απαραίτητα στα επίπεδα της Σουηδίας, αλλά ακόμη και σε αυτά της Ισπανίας- θα είχε 4% μικρότερο δημοσιονομικό έλλειμμα» κατά μέσο όρο τα τελευταία πέντε χρόνια, δηλώνει ο Ντανιέλ Κάουφμαν, υψηλόβαθμο στέλεχος του Brookings και συντάκτης της μελέτης.

Όπως αναφέρεται σε άρθρο της «Wall Street Journal» με τον τίτλο «Τραγική αδυναμία: ο χρηματισμός τρέφει την ελληνική κρίση», η έρευνα του Brookings Institute, η οποία εξετάζει τις οικονομικές συνέπειες της διαφθοράς σε σαράντα χώρες, ρίχνει φως στον τρόπο με τον οποίο η διαφθορά έχει επηρεάσει τα δημόσια¹⁸ οικονομικά σε ευρωπαϊκές χώρες, κυρίως στην Ελλάδα και την Ιταλία και σε μικρότερο βαθμό στην Ισπανία και την Πορτογαλία.

Η διαφθορά οδηγεί σε υστέρηση των φορολογικών εσόδων και σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του αυστριακού οικονομολόγου Φρίντριχ Σνάιντερ του Πανεπιστημίου Λιτζ, ο οποίος μελετά τη φοροδιαφυγή ανά τον κόσμο, το ένα τέταρτο των φόρων

¹⁷ Στεργιός Λ., 15 Σεπτεμβρίου 2010, http://www.e-pili.gr/index.php?option=com_content&view=artic

¹⁸ Βασιλείου Μ., Σάββατο 17 Απριλίου 2010, εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ Online

στην Ελλάδα δεν καταβάλλονται. Μάλιστα, υπολογίζει ότι το ένα τρίτο από αυτούς χάνεται εξαιτίας της δωροδοκίας. «Μοιράζεσαι τους φόρους, που πρέπει να πληρώσεις, με τους εφόρους και παίρνεις έκπτωση», δηλώνει.

Στο άρθρο της «Wall Street Journal» γίνεται επίσης αναφορά στις αρνητικές επιδόσεις της Ελλάδας στη διαφάνεια, οι οποίες έχουν αποτυπωθεί σε πρόσφατες σχετικές μελέτες όπως είναι αυτή της Διεθνούς Διαφάνειας αλλά και της Παγκόσμιας Τράπεζας που κατατάσσει τη χώρα στην τελευταία θέση στην ευρωζώνη ως προς την αποτελεσματικότητα ελέγχου της διαφθοράς. Ο συντάκτης του άρθρου παρότι επισημαίνει πως ο Πρωθυπουργός Γιώργος Παπανδρέου έχει θέσει στόχο την καταπολέμηση της διαφθοράς και του χρηματισμού, επικαλείται απόψεις αναλυτών που υποστηρίζουν ότι δεν επαρκούν τα μέτρα που έχει λάβει.

Στο 150% το χρέος. Εφιαλτικές προβλέψεις για έκρηξη του δημόσιου χρέους της Ελλάδας στο 150% του ΑΕΠ έως το 2014 διατυπώνει ο «Economist». Εκτιμά πως ακόμα και αν η Ελλάδα εφαρμόσει μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής της τάξης του 10% του ΑΕΠ την επόμενη 5ετία θα συνεχίσει να έχει ανάγκη είτε περαιτέρω στήριξης είτε αναδιάρθρωσης του χρέους της.

«Βάσει ακόμη και των πιο αισιόδοξων προβλέψεων, υπολογίζουμε ότι οι δανειακές ανάγκες της Ελλάδας θα φθάσουν στα 67 δισ. ευρώ ή ακόμη και υψηλότερα εντός των επόμενων ετών. Υπό αυτό το πρίσμα το χρέος της χώρας θα φθάσει στο 150% του ΑΕΠ έως το 2014, επίπεδο το οποίο έχει κατορθώσει να ξεπεράσει μόνο η Ιαπωνία», τονίζεται στο δημοσίευμα. Ενδεχόμενη χρεοκοπία της Ελλάδας άλλωστε, εκτιμάται πως θα προκαλούσε μεγάλα προβλήματα στους ισολογισμούς των ευρωπαϊκών τραπεζών, η έκθεση των οποίων στην Ελλάδα υπολογίζεται σε 120 δισ. ευρώ από τα οποία 70 δισ. ευρώ σε ελληνικά ομόλογα.¹⁹

3.3. Ανεργία και εθνική οικονομική κατάσταση

Η εικόνα της ελληνικής οικονομίας παρουσιάζει τους τελευταίους μήνες χαρακτηριστικά οικονομίας υπό κατάρρευση. Η ύφεση στην ελληνική οικονομία επεκτάθηκε σε όλους τους παραγωγικούς τομείς, επηρέασε αρνητικά την απασχόληση και διεύρυνε την ανεργία. Η ανεργία, το τέταρτο τρίμηνο του 2009, σύμφωνα με τα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος,

¹⁹ Βασιλείου Μ., Σάββατο 17 Απριλίου 2010, εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ Online

διαμορφώθηκε στο 10,3%, έναντι 7,9% του αντίστοιχου τριμήνου του 2008. Οι άνεργοι, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΑΕΔ, έφθασαν στη χώρα μας στις 620 χιλιάδες άτομα. Ανησυχητικό είναι το ποσοστό της ανεργίας που καταγράφεται στους νέους ηλικίας από 15 έως 29 ετών το οποίο είναι 20,4%. Το ποσοστό ανεργίας των μακροχρόνιων ανέργων διαμορφώνεται στο 28,1% του συνόλου των ανέργων. Η εκτίμηση του ΟΟΣΑ για την ανεργία στους νέους στο τέλος του 2010 είναι 28%. Η εκτίμηση της Deutsche Bank για την ανεργία στο τέλος του 2010 είναι 15% και για το 2012 είναι 20%.

Η εφαρμογή του Καλλικράτη είναι μία επιπλέον πηγή αύξησης της ανεργίας αφού δεκάδες χιλιάδες συμβασιούχοι στην τοπική αυτοδιοίκηση θα απολυθούν. Η πραγματική ανεργία εκτιμάται ότι θα αυξηθεί περαιτέρω και μάλιστα με πιο γοργούς ρυθμούς, με δεδομένη τη κρίση στους κλάδους της οικοδομής, της βιομηχανίας, του λιανεμπορίου και των χρηματοοικονομικών υπηρεσιών.²⁰

3.4. Ποσοστά ανεργίας στην Ευρωπαϊκή ένωση.

Τον Νοέμβριο του 2009 το ποσοστό ανεργίας της Ευρωζώνης (16 Κράτη-Μέλη) άγγιξε το 10%, που είναι το μεγαλύτερο ποσοστό από το 1998 ενώ στο σύνολο της Ε.Ε. (27 Κράτη – Μέλη) έφτασε το 9,5% που είναι το μεγαλύτερο της τελευταίας δεκαετίας.

Τα ποσοστά αυτά μεταφράζονται σε 22.899.000 άνεργους για το σύνολο της Ε.Ε. ενώ για την Ευρωζώνη σε 15.712.000 άνεργους. Σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2009 οι άνεργοι στην Ε.Ε. αυξήθηκαν κατά 185.000 ενώ οι 102.000 από αυτούς ήταν στην Ευρωζώνη.

Ιδιαίτερη αίσθηση προκαλεί η σύγκριση με τον Νοέμβριο 2008 καθώς το ποσοστό ανεργίας της Ε.Ε. ήταν 7,5% σε σύγκριση με το 10% του Νοεμβρίου του 2009. Αυτό σημαίνει πως η αύξηση των ανέργων σε απόλυτα μεγέθη, σε διάρκεια ενός έτους, έφτασε τα 4.978.000 άτομα εκ των οποίων τα 3.041.000 στην Ευρωζώνη. Το αντίστοιχο ποσοστό στην ευρωζώνη τον Νοέμβριο του 2008 ανέρχονταν σε 8%.

²⁰ Στοιχεία από την εισήγηση του Προέδρου του Οικονομικού Επιμελητηρίου της Ελλάδας για το Δείκτη Εμπιστοσύνης Καταναλωτή (Α' Τρίμηνο του 2010).

Τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας για τον Νοέμβριο του 2009 είναι αυτά της Ολλανδίας (3,9%) και της Αυστρίας (5,5%). Από την άλλη πλευρά τα μεγαλύτερα ποσοστά είναι αυτά της Λετονίας (22,3%) και της Ισπανίας (19,4%).

Το ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών αγγίζει το 21% στην Ευρωζώνη και το 21,4% στην Ε.Ε. ενώ τον Νοέμβριο του 2008 το ποσοστό και στις δύο ζώνες ήταν 16,6%. Το χαμηλότερο ποσοστό σε αυτή την κατηγορία είναι και πάλι αυτό της Ολλανδίας (7,5%) ενώ πολύ άσχημη είναι η κατάσταση για τους νέους στην Ισπανία όπου περίπου ένας στους δύο είναι άνεργος (43,8%).²¹

3.5. Δημοσιονομικό έλλειμμα και εθνική οικονομική κατάσταση.

Ήδη από τον Απρίλιο του 2009 η Ελλάδα έχει υπαχθεί στη Διαδικασία Υπερβολικού Ελλείμματος, καθώς τα ελλείμματα του 2007 και του 2008 υπερέβαιναν την τιμή αναφοράς της Συνθήκης. Το 2009 το έλλειμμα της γενικής κυβέρνησης, όπως εγκαίρως είχε προειδοποιήσει η Τράπεζα της Ελλάδος, έφθασε το 12,9% και το δημόσιο χρέος το 115% του ΑΕΠ. Οι εξελίξεις αυτές πυροδότησαν μια σειρά υποβαθμίσεων της πιστοληπτικής ικανότητας της χώρας και μεγάλη διεύρυνση της διαφοράς αποδόσεων μεταξύ ελληνικών και γερμανικών κρατικών ομολόγων, με αποτέλεσμα την επιβάρυνση του κόστους δανεισμού και του κόστους εξυπηρέτησης του χρέους του Δημοσίου. Αυτό, με τη σειρά του, χειροτέρευσε τη δημοσιονομική θέση της χώρας, δυσχέρανε ακόμη περισσότερο τη δημοσιονομική προσαρμογή και είχε σοβαρές επιπτώσεις στην πραγματική οικονομία και στο τραπεζικό σύστημα. Η ελληνική οικονομία έχει πλέον εμπλακεί σε έναν φαύλο κύκλο, με μία και μοναδική διέξοδο: τη δραστική μείωση του ελλείμματος και του χρέους, την άμεση δηλαδή αντιστροφή της δυσμενούς τάσης.

Τα δημόσια ελλείμματα και το χρέος είναι βεβαίως υψηλά και σε άλλες χώρες του κόσμου. Σε αντίθεση όμως με την Ελλάδα, εκεί χρηματοδοτούνται κυρίως από εγχώριους αποταμιευτικούς πόρους. Η χαμηλή αποταμίευση δεν επιτρέπει να χρηματοδοτηθεί από εγχώριες πηγές το δημόσιο χρέος, με αποτέλεσμα να διογκώνεται το εξωτερικό χρέος και να διευρύνεται το έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Έτσι το πρόβλημα του δημοσιονομικού ελλείμματος συμπλέκεται με το πρόβλημα του εξωτερικού ελλείμματος και χρέους και τα δίδυμα

²¹ Διαδικτυακή πηγή: <http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid>

ελλείμματα αναδεικνύονται ως η κύρια πηγή που τροφοδοτεί έναν επικίνδυνο φαύλο κύκλο.

Οι σημαντικότερες ορατές πλευρές αυτής της κατάστασης ήταν η διεύρυνση των δημοσιονομικών ανισορροπιών και του χρέους και η υποχώρηση της ανταγωνιστικότητας, η οποία αποτυπώνεται ανάγλυφα στο έλλειμμα του ισοζυγίου τρεχουσών συναλλαγών. Η κρίση όμως δεν περιορίζεται σε αυτά. Επηρεάζει αρνητικά το σύνολο της οικονομίας, επιβαρύνει τη λειτουργία του τραπεζικού συστήματος, πλήττει την εμπιστοσύνη, δημιουργεί πρωτοφανείς αβεβαιότητες και θέτει υπό αμφισβήτηση κοινωνικές και οικονομικές συμπεριφορές και νοοτροπίες που κυριάρχησαν τις τελευταίες δεκαετίες στη χώρα. Η οικονομική κρίση διαχέεται στο σύνολο της κοινωνίας, η οποία καλείται τώρα να συνειδητοποιήσει το πρόβλημα και να αναθεωρήσει στάσεις και πρακτικές, προκειμένου να την αντιμετωπίσει.

Οι δυσμενείς εξελίξεις στην οικονομία και κυρίως στα δημοσιονομικά μεγέθη και ο κλονισμός της εμπιστοσύνης επιβάρυναν και το τραπεζικό σύστημα. Σε αντίθεση με όσα συνέβησαν σε πολλές άλλες χώρες, όπου η κρίση εκδηλώθηκε αρχικά στο τραπεζικό σύστημα και μεταφέρθηκε στη συνέχεια στην πραγματική οικονομία, στην Ελλάδα το τραπεζικό σύστημα, που έχει στέρεες βάσεις, αντιμετώπισε δυσχέρειες ρευστότητας όταν οι έντονες δημοσιονομικές ανισορροπίες οδήγησαν στην υποβάθμιση της πιστοληπτικής ικανότητας της χώρας, γεγονός που περιορίσε την πρόσβαση των τραπεζών σε πηγές άντλησης ρευστότητας και αύξησε το κόστος δανεισμού τους. Παράλληλα, η επιβράδυνση του ρυθμού ανόδου των καταθέσεων, λόγω της ύφεσης, επηρέασε την προσφορά δανειακών κεφαλαίων. Σημειώνεται ωστόσο ότι παρά τα προβλήματα αυτά, ο ετήσιος ρυθμός πιστωτικής επέκτασης προς τον ιδιωτικό τομέα παρέμεινε θετικός καθ' όλη τη διάρκεια του 2009, σε αντίθεση με οτιδήποτε συνέβη στη ζώνη του ευρώ, όπου υπήρξαν περίοδοι αρνητικής μεταβολής.

Όπως έχει επανειλημμένα τονίσει η Τράπεζα της Ελλάδος, το ελληνικό τραπεζικό σύστημα επέδειξε αξιοσημείωτη αντοχή στην διάρκεια της διεθνούς κρίσης. Προϋπόθεση όμως για να διατηρήσει αυτή την ικανότητα και στο μέλλον είναι η άρση των εξωγενών παραγόντων που επηρεάζουν τη λειτουργία του και η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στο μέλλον της ελληνικής οικονομίας.²²

²² Προβολόπουλος Γ., Δευτέρα 22 Μαρτίου 2010, Έκθεση για τη Νομισματική Πολιτική 2009-2010, εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ:ζ!

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ - ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ

4. Ιδιωτικός τομέας και ΑΕΠ

Στα 369,1 δισ. ευρώ ανήλθε το εξωτερικό χρέος (συνολικά του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα) της Ελλάδας στο πρώτο τρίμηνο του 2009, ποσό το οποίο μεταφράζεται στο 152% του φετινού αναμενόμενου ΑΕΠ. Ωστόσο, το πλέον ανησυχητικό στοιχείο είναι ότι από το 2004 μέχρι σήμερα το εξωτερικό χρέος έχει διπλασιαστεί, καθώς τότε είχε διαμορφωθεί στα 185,95 δισ. ευρώ. Πρόκειται για μια εξέλιξη που καταδεικνύει τις διαρθρωτικές αδυναμίες της ελληνικής οικονομίας, τη χαμηλή ανταγωνιστικότητά της και την έκθεσή της στις διεθνείς χρηματαγορές και τα προβλήματά τους.

Ο ιδιωτικός τομέας -με πρωταγωνιστές τις τράπεζες- έχει εξωτερικό χρέος που ανέρχεται στο 55,8 % του ΑΕΠ. Στο πρώτο τρίμηνο του 2009, οι υποχρεώσεις του ιδιωτικού τομέα προς το εξωτερικό ανήλθαν στα 135,5 δισ. ευρώ, παραμένοντας ουσιαστικά αμετάβλητα σε σχέση με το τελευταίο τρίμηνο του 2008.

Ωστόσο, αξίζει να σημειωθεί ότι από το σύνολο των 135,5 δισ. ευρώ του ιδιωτικού τομέα, τα 111,7 δισ. ευρώ ανήκουν στις υποχρεώσεις των τραπεζών που δραστηριοποιούνται στην ελληνική αγορά προς το εξωτερικό. Ο μεγαλύτερος όγκος των υποχρεώσεων των πιστωτικών ιδρυμάτων αφορά βραχυπρόθεσμο χρέος, που στο πρώτο τρίμηνο του 2009 ανήλθε περίπου στα 70 δισ. ευρώ. Το μακροπρόθεσμο εξωτερικό τους χρέος, ύψους 41,7 δισ. ευρώ, αναλύεται κυρίως σε καταθέσεις και τραπεζογραμμάτια (32,3 δισ. ευρώ) και δάνεια (8 δισ. ευρώ). Επίσης, ο υπόλοιπος ιδιωτικός τομέας έχει εξωτερικό χρέος ύψους 20,7 δισ. ευρώ.²³

4.1. Ιδιωτικός τομέας και ανεργία

Νέο τοπίο στις επιχειρήσεις δημιουργούν οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Η αύξηση των απολύσεων με την απελευθέρωση του υφιστάμενου ορίου, η πρόταση

²³ Στοιχεία από το άρθρο του Νίκα Σ., εφημερίδα Καθημερινή, Παρασκευή, 12 Νοεμβρίου 2010, πηγή: <http://news.kathimerini>

για δραματική μείωση του ποσού των αποζημιώσεων, η κατάργηση των κατώτατων αμοιβών για νέους και μακροχρόνια άνεργους, η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, η περαιτέρω προώθηση της μερικής απασχόλησης και η μείωση της αμοιβής των υπερωριών συνθέτουν τα πρώτα μέτρα παρέμβασης στο εργασιακό καθεστώς του ιδιωτικού τομέα. Ήδη οι συνδικαλιστές εκτιμούν ότι η παρέμβαση αυτή οδηγεί σε πλήρη απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, σε έκρηξη της ανεργίας και στη δημιουργία συνθηκών εργασιακής ισοπέδωσης στον ιδιωτικό τομέα, όπου ήδη υπήρχαν «συνθήκες ζούγκλας». «Ο ιδιωτικός τομέας θίγεται περισσότερο απ' όλους» τονίζει ο πρόεδρος της ΓΣΕΕ επισημαίνοντας ότι «η επικρατούσα ζούγκλα θα χειροτερέψει» . Ενδεικτική όσων έρχονται είναι η εκτίμηση του επιστημονικού διευθυντή του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ κ. Σ. Ρομπόλη , ο οποίος «ανεβάζει» το επόμενο διάστημα την πραγματική ανεργία στο 20%.

Ταυτοχρόνως, τα μέτρα θα έχουν σημαντικές επιπτώσεις και στα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων, καθώς, όπως σημειώνει επιστημονικός συνεργάτης του Ινστιτούτου κ. Γ. Ρωμανιάς, οι μειώσεις στις αποδοχές των νέων όπως και η μικρότερη αμοιβή σημαίνουν λιγότερες εισφορές για τα Ταμεία.

1. Η κατάργηση των κατώτατων αμοιβών για τους νέους και τους μακροχρόνια άνεργους αποτελεί ίσως τη χειρότερη εξέλιξη για το εργασιακό καθεστώς του ιδιωτικού τομέα. Οι μισθοί που προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις της ΓΣΕΕ αποτελούσαν ένα «δίκτυ ασφαλείας», ειδικότερα για όσους αμείβονται με τα κατώτατα όρια. Η κατάργηση αυτών των ορίων και η θέσπιση ενός χαμηλότερου μισθού για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ουσιαστικά αποτελούν την αρχή για τη σταδιακή αμφισβήτηση και των υπολοίπων συμβάσεων και για την περαιτέρω συμπίεση των αμοιβών προς τα κάτω. Μάλιστα, εφόσον το μέτρο αυτό συνδυαστεί με την κατάργηση του δικαιώματος των συνδικάτων για μονομερή προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, γίνεται ατελέσφορη η τελική σύναψη οποιασδήποτε σύμβασης, γεγονός που θα οδηγήσει στην πλήρη ατονία του θεσμού.

2. Οι κατώτερες συλλογικές συμβάσεις (κλαδικές, επιχειρησιακές) από την Εθνική Γενική Σύμβαση μπορεί να είναι υποδεέστερες από αυτήν. Αυτό σημαίνει ότι συγκεκριμένες συμβάσεις τροποποιούν -επί τα χείρω- ρυθμίσεις της Εθνικής Γενικής Σύμβασης και οδηγεί σταδιακά στην κατάργησή της.

3. Η μείωση της αμοιβής των υπερωριών, που αποτελούσε πάγιο αίτημα των εργοδοτικών οργανώσεων, θα επιφέρει ένα επιπλέον πλήγμα στο εισόδημα των

εργαζομένων, ενώ ταυτοχρόνως θα οδηγήσει στην περαιτέρω αύξηση της ανεργίας, καθώς οι επιχειρήσεις θα καλύπτουν όλες τις ανάγκες τους απασχολώντας-υπερωριακά- το ήδη υπάρχον προσωπικό. Καθιστά ασύμφορη οποιαδήποτε νέα πρόσληψη, και ταυτοχρόνως μειώνει τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων.

4. Αυξάνεται το όριο των ομαδικών απολύσεων από 2% σε 4%, ίσως να υπάρξει και πλήρης απελευθέρωσή του. Το μέτρο αυτό θα έχει μικρή επίπτωση, καθώς στην Ελλάδα οι περισσότερες επιχειρήσεις απασχολούν κάτω από 20 άτομα και σε αυτές ήδη το ποσοστό των απολύσεων είναι υψηλό (πέντε απολύσεις κάθε μήνα).

5. Η περαιτέρω ενίσχυση της μερικής απασχόλησης θα αποσθάρσει το υπάρχον καθεστώς των εργασιακών σχέσεων, αφού στη χώρα μας με τις ιδιαίτερα χαμηλές²⁴ αμοιβές η μερική απασχόληση δεν αποτελεί επιλογή για τους εργαζομένους αλλά λύση ανάγκης, όταν δεν βρίσκουν άλλη εργασία.²⁵

4.2. Ιδιωτικός τομέας και δημοσιονομικό έλλειμμα.

Συνέπειες στη μείωση και των μισθών του ιδιωτικού τομέα θα έχει η αντίστοιχη μείωσή τους στον ελληνικό δημόσιο τομέα, σύμφωνα με τον Επίτροπο Οικονομίας, Olli Rehn, Αμαντέου Αλφατάζ.

«Τα μέτρα είναι επώδυνα για τους Έλληνες πολίτες, ωστόσο, είναι ο καλύτερος τρόπος για να διατηρηθεί η βιωσιμότητα των συντάξεων και των κοινωνικών δαπανών στην Παιδεία και την Υγεία και, εν τέλει, να διασφαλιστεί η βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών», ανέφερε ο εκπρόσωπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, σημειώνοντας παράλληλα ότι με τα μέτρα που εξήγγειλε χθες η ελληνική κυβέρνηση θα μπορέσει να επιτύχει τους στόχους που θέτει, κυρίως για το 2010.

Όπως σημείωσε ο κ. Αλφατάζ, τους επόμενους μήνες η Επιτροπή θα παρακολουθήσει τις έμμεσες επιπτώσεις των μέτρων, που θα εφαρμοστούν στην Ελλάδα, και ανέφερε, ως παράδειγμα, ότι η περικοπή των επιδομάτων στους μισθούς του δημοσίου, αναπόφευκτα, θα συμπαρασύρει και τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα. «Σε πολλές χώρες έγινε αυτό», δήλωσε ο Αμ. Αλφατάζ και πρόσθεσε πως «τα μέτρα για τους μισθούς του δημοσίου έχουν επίπτωση και στον ιδιωτικό τομέα, με

²⁴ Διαδικτυακή πηγή: Το Βήμα online, Παρασκευή 12 Νοεμβρίου 2010

²⁵ Για περισσότερα στοιχεία <http://www.tovima.gr/>

την έννοια ότι στην ίδια αγορά εργασίας είναι φυσικό να υπάρχει αλληλεπίδραση ανάμεσα στους μισθούς του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα».

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ- ΤΑ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

5.Τα εγγενή προβλήματα του δημοσίου τομέα.

“Η θολή εικόνα του Δημόσιου τομέα (από πλευράς ελέγχου των αποτελεσμάτων, τουλάχιστον) επιβαρύνεται από τις υπάρχουσες εγγενείς διοικητικές δυσχέρειες:

- Ο κατεξοχήν αρνητικός παράγοντας, που συσκοτίζει τον λειτουργικό ορθολογισμό (τουλάχιστον από τη σκοπιά των πολιτών-ιδιοκτητών-χρηστών) του Δημοσίου Τομέα, είναι η διοικητική του ασυνέχεια. Η συχνή εναλλαγή των επικεφαλής των διαφόρων φορέων δημιουργεί κατάσταση διοικητικής αστάθειας και αποπροσανατολισμού δραστηριοτήτων από στόχους, ενώ ταυτόχρονα είναι συζητήσιμη και η γνώση, η ικανότητα και η επάρκεια τους να διοικούν, δεδομένου ότι δεν τοποθετούνται, συνήθως στις θέσεις τους βάσει αυτών των κριτηρίων από την εποπτεύουσα πολιτική εξουσία.

- Υπάρχει επίσης αυξημένη δυσκολία προσδιορισμού στόχων στο Δημόσιο Τομέα. Αυτό οφείλεται στο ότι ο βαθμός “προσδιοριστικότητας” των αγαθών και των υπηρεσιών που προσφέρει το Δημόσιο είναι μικρός.

- Ο αποπροσανατολισμός των προσπαθειών-δραστηριοτήτων από τους στόχους έχει συχνά, ως συνέπεια χαώδη λειτουργική κατάσταση όπου ο φορέας-δημόσιος οργανισμός λειτουργεί μόνο ως μηχανισμός αποσόβησης κρίσεων.

- Η σε μεγάλο βαθμό αδυναμία ορθολογικής συσχέτισης εκροών-αποτελεσμάτων και εισροών-συντελεστών παραγωγής στο Δημόσιο Τομέα οδηγεί στην ανεξέλεγκτη αύξηση των συντελεστών παραγωγής και επειδή από τη φύση των εργασιών – που είναι ως επί το πλείστον η παροχή υπηρεσιών- ο κυρίαρχος συντελεστής παραγωγής είναι ο ανθρώπινος παράγοντας, έχουμε ανεξέλεγκτη αύξηση του προσωπικού.

Η αδυναμία αυτή σε συνδυασμό με την επιθυμία της πολιτικής εξουσίας να είναι στο μέγιστο δυνατό βαθμό αρεστή στην πηγή της δηλαδή στους ψηφοφόρους της είναι μοιραίο να καταλήγει σε διορισμούς άσχετους με τις πραγματικές ανάγκες.

Με την υπερπροσφορά εισροής, υπό την μορφή του ανθρώπινου δυναμικού, και την αδυναμία επακριβούς προσδιορισμού της επιθυμητής εκροής-υπηρεσίας, ο Δημόσιος Τομέας οδηγείται σε συνεχή υποβάθμιση της παραγωγικότητας του. Αυτό, πέρα από την υποβάθμιση των προσφερόμενων υπηρεσιών, έχει ως αποτέλεσμα και

τη συνεχή μείωση της δυνατότητας επαρκούς αμοιβής των απασχολούμενων σε αυτόν απόμω.

Η μειωμένη δυνατότητα ικανοποιητικής αμοιβής, με τη σειρά της έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία προσέλκυσης στελεχών υψηλού επιπέδου αλλά και τη δημιουργία συντεχνιακής νοοτροπίας στα υπάρχοντα στελέχη του με σκοπό την “προστασία” τους από τις αυξημένες απαιτήσεις που σποραδικά εμφανίζονται στον ορίζοντα από την πολιτική εξουσία, μετά από πίεση του κοινωνικού συνόλου και των μέσω μαζικής ενημέρωσης.

Λειτουργώντας έτσι μέσα σ’ ένα τέτοιο περιβάλλον ο Δημόσιος Τομέας έχει σοβαρές δυσκολίες αποπροσανατολισμού και εκλογίκευσης των λειτουργιών του.”²⁶

5.1. Οικονομική κρίση και δημόσιος τομέας στην Ελλάδα

Όπως είδαμε προηγουμένως το κύριο πρόβλημα του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα είναι η διόγκωση του. Πιο συγκεκριμένα: “Η Ελλάδα βρίσκεται σε μια φάση βαθιάς δημοσιονομικής κρίσης. Ο διογκωμένος δημόσιος τομέας αποτελεί μία από τις μείζονες αιτίες αυτής της κρίσης. Ο ανορθολογισμός και η αναποτελεσματικότητα είναι υπεύθυνοι για αυτό που παράγεται. Η απόδοση υπευθυνότητας στον δημόσιο τομέα αποτελεί πρωταρχικό εργαλείο το οποίο καθιστά δυνατή τη δημοκρατική διακυβέρνηση. Ένα δημοκρατικό κράτος δεν μπορεί να λειτουργήσει ικανοποιητικά αν αυτοί που κατέχουν την εξουσία δεν είναι υπόλογοι απέναντι στους πολίτες για τις πράξεις και τις παραλείψεις τους, για τις αποφάσεις, τις πολιτικές και τις δαπάνες.”²⁷

Ωστόσο η σύγκριση με τα δεδομένα των άλλων Ευρωπαϊκών κρατών δείχνει ότι ο ελληνικός δημόσιος τομέας δεν είναι πιο διογκωμένος από εκείνους των άλλων κρατών και η εικόνα αυτή υπηρετεί κάποια στερεότυπα που θέλουν τους Έλληνες πολίτες να αποφεύγουν τη σκληρή δουλειά και να βολεύονται εύκολα.

Τα στοιχεία που παραθέτουμε είναι από τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας.

Για το έτος 2006, το οποίο είναι το τελευταίο για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Ελλάδα, σε συνολικό αριθμό απασχολούμενων (σε χιλιάδες) 4452.8, οι 3447.9 , δηλαδή το 77%, απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ οι υπόλοιποι

²⁶ Εμμανουήλ Κ. Κονδύλης, Αποδοτικότητα στη δημόσια διοίκηση – Καλοκαίρι 2008 – Εκδόσεις Φιλελεύθερη Έμφαση Ιδρύματος Κωνσταντίνου Καραμανλή (σελ 110)

²⁷ Μόσιαλος Η., 6/6/2010, ΤοΒήμα

1004.9, (το 23%) στον Δημόσιο. Σαν Δημόσιο δε, λογίζονται η Κυβέρνηση, οι ΜΚΟ και οι Δημόσιες Επιχειρήσεις.

Παραθέτοντας στοιχεία και από άλλες χώρες της Ευρωζώνης βλέπουμε ότι:

Χώρα	Δημόσιος	Ιδιωτικός
Γαλλία ₂₀₀₄	30%	70%
Φιλανδία ₂₀₀₆	26%	73%
Γερμανία ₂₀₀₅	14%	86%
Ιταλία ₂₀₀₆	15%	85%
Ολλανδία ₂₀₀₅	27%	73%
Σουηδία ₂₀₀₆	34%	66%
Μ. Βρετανία ₂₀₀₆	20%	80%
Ελλάδα ₂₀₀₆	23%	77%

Ο Ελληνικός Δημόσιος τομέας είναι, σχεδόν σε σύγκλιση με τους αντίστοιχους Ευρωπαϊκούς Δημόσιους τομείς.

5.2. Η προβλεπόμενη συρρίκνωση του δημοσίου τομέα.

Παρ' όλα τα στοιχεία που αναφέραμε πιο πάνω προγραμματίζεται συρρίκνωση του Δημοσίου τομέα στο άμεσο μέλλον. «Ο δημόσιος τομέας θα συρρικνωθεί κατά 200.000 στο διάστημα που η Ελλάδα θα βρίσκεται υπό το πρόγραμμα του Μνημονίου- δηλαδή μέχρι το τέλος του 2012-, με προοπτική περαιτέρω συρρίκνωσης έως το 2020.

Αυτή είναι η δέσμευση που έχει αναλάβει η ελληνική κυβέρνηση έναντι των δανειστών της- του ΔΝΤ, της Κομισιόν και της ΕΚΤ- αλλά οι όποιες περικοπές προσωπικού ή απολύσεις δεν πρόκειται να γίνουν με τη μέθοδο της αριθμητικής «σφαγής». Αντιθέτως, θα προκύψουν μέσα από τον εξορθολογισμό της λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, τη σύνδεση αμοιβής- παραγωγικότητας, την απεμπλοκή του Δημοσίου από μια σειρά επιχειρήσεων και την ιδιωτικοποίηση πληθώρας ΔΕΚΟ.

Μία απλή ανάγνωση του Μνημονίου δείχνει ότι μέχρι τον Ιούνιο του 2011 θα πρέπει να έχει εκπονηθεί πόρισμα για τον εξορθολογισμό της λειτουργίας του Δημοσίου, με βάση τα συμπεράσματα που θα προκύψουν από την απογραφή των δημοσίων υπαλλήλων- αυτήν που μόλις έγινε κι εκείνη που θα γίνει για τον ευρύτερο

δημόσιο τομέα. Εν συνεχεία, στον προϋπολογισμό του 2012 θα υπάρξει η υλοποίηση του πορίσματος, ώστε να απαλλαγεί το Δημόσιο από το 20% του διοικητικού του βάρους.

Φυσικά, όλα αυτά είναι πρόωρα- ενδεχομένως- να συζητούνται σήμερα. Αυτό δεν σημαίνει ότι οι άνθρωποι της τρόικας δεν υπενθυμίζουν τι θα γίνει μελλοντικά στους συνομιλητές τους από την ελληνική κυβέρνηση, είτε πρόκειται για το υπουργείο Οικονομικών είτε για το Μεταφορών- με δυσκολία δέχθηκαν τον ισχυρισμό της ελληνικής πλευράς πως το πρόγραμμα του ΟΣΕ μπορεί να γίνει μόνο με μετατάξεις και όχι με απολύσεις.

Γνωρίζει και εκείνη, όπως και εμείς, ότι η Ελλάδα έχει έναν από τους πλέον αντιπαραγωγικούς και διογκωμένους δημόσιους τομείς και ότι αναπόφευκτα τα πράγματα θα οδηγηθούν εκεί, εάν πρόκειται να υλοποιηθεί το πρόγραμμα, να ανακτηθεί κάποια χαμένη ανταγωνιστικότητα και να σταθεί η ελληνική οικονομία μόνη της στις αγορές κάποια στιγμή. Κοινοτικές πηγές έλεγαν ότι οι ιδιωτικοποιήσεις καταγράφονται και στην ενδιάμεση έκθεση των ελεγκτών- αυτή που εξεδόθη πριν από την έλευση των κορυφαίων της τρόικας. Ότι δηλαδή βάσει του προγράμματος απεμπλοκής του Δημοσίου και ιδιωτικοποιήσεων, στις επιχειρήσεις που θα πάνουν να υπάγονται στον ευρύτερο δημόσιο τομέα περιλαμβάνονται η Αγροτική Τράπεζα, το Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο, αεροδρόμια, λιμάνια, ο ΟΣΕ, η ΕΥΔΑΠ, η ΕΥΑΘ, η ΔΕΗ, η ΔΕΠΑ, τα ΕΛΠΕ, ο ΟΤΕ, ο ΟΠΑΠ, τα καζίνα, ο ΟΔΙΕ κ.ά.²⁸

Εάν οι επιχειρήσεις αυτές περάσουν ολοκληρωτικά ή μερικώς έστω (ως προς το μάνατζμεντ, για παράδειγμα) στον ιδιωτικό τομέα, οι εργαζόμενοι σ' αυτές παύουν να θεωρούνται δημόσιοι υπάλληλοι- και άρα υπόκεινται στους κανόνες του ιδιωτικού τομέα, που προβλέπει και απολύσεις. Και για το πρόγραμμα των ιδιωτικοποιήσεων ωστόσο δεν έχουν ορίζοντα δύο μηνών- αλλά το σύνολο της περιόδου εφαρμογής του Μνημονίου.

Υπάρχει ακόμη ένας λόγος που η τρόικα δεν θέτει μετ' επιτάσεως θέμα απολύσεων αυτή τη στιγμή, μολοντί γνωρίζει πως είναι αναπόφευκτες στο πλαίσιο της αποκατάστασης της ανταγωνιστικότητας: σε όλα τα προγράμματα ανά την Ευρώπη όπου έχει μετάσχει το ΔΝΤ, οι απολύσεις υπήρξαν η αιτία, που είτε το πρόγραμμα απέτυχε, είτε οδήγησε σε αλλαγή κυβερνήσεων, είτε και τα δύο. Και μπορεί το Ταμείο να διακρίθηκε για την επιμονή του στις άλλες περιπτώσεις

²⁸ Καρανασοπούλου Ε., 7/8/2010, Τα Νέα

(Ουγγαρία, Λετονία, Ρουμανία), αλλά η Ελλάδα ανήκει στην ευρωζώνη και τον μεγάλο όγκο των χρημάτων από τα 110 δισ. προέρχονται από τους εταίρους της χώρας στο ευρώ. Σαν αποτέλεσμα των παραπάνω, η συρρίκνωση του Δημόσιου τομέα, ήταν αναγκαία και η δίκαιη κατανομή των βαρών για δημοσιονομική προσαρμογή ήταν τώρα περισσότερο λογική και επιβεβλημένη παρά ποτέ.

Η καταπολέμηση της φοροδιαφυγής είναι σήμερα απαραίτητη, όχι μόνο για αίσθημα περί δικαίου, αλλά και για έσοδα, που λόγω της «μαύρης» οικονομίας, που είναι τόσο διαδεδομένη στην Ελλάδα ήταν μηδενικά.

Συμπερασματικά, το ουσιώδες για την Ελληνική οικονομία είναι να σταθεί μόνη της, είτε μεσοπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα. Άρα αυτό δεν αποτελεί επικοινωνιακό, πολιτικό ή κοινωνικό ``τρικ``. Αλλά αναγκαία προϋπόθεση για να φύγει η χώρα από την κρίση.(πάταξη φοροδιαφυγής).

Δεν επαρκούν, όμως, για να μπορέσει να εκπληρώσει τις υποχρεώσεις της μετά το 2012 και πολύ περισσότερο για να επανέλθει σε τροχιά ανάπτυξης και ανταγωνιστικότητας.»²⁹

²⁹ Καρανασοπούλου Ε., 7/8/2010, Τα Νέα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ - Η ΤΑΚΤΙΚΗ ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ

6. Η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων.

Όπως είδαμε πιο πάνω η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων προβάλλει ως μια από τις προτεινόμενες λύσεις για να ελαφρυνθεί ο δημόσιος τομέας της χώρας.

Στην ενότητα που ακολουθεί θα παραθέσουμε κάποια από τα επιχειρήματα που συντείνουν στην επιλογή αυτής της λύσης.

6.1. Ιδιωτικοποίηση η μόνη ουσιαστική λύση;

Παρά τις όλες παρεμβάσεις για τη βελτίωση της παραγωγικότητας του Δημοσίου Τομέα τα αποτελέσματα συνήθως είναι πολύ μικρά και βέβαια δυσανάλογα με την μεγάλη και οργανωμένη προσπάθεια που απαιτείται.

Ο λόγος είναι πολύ απλός μέσα στην πολυπλοκότητα του: Για τη μη ενεργοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού υπεύθυνο είναι το σύστημα ή τα συστήματα μέσα στα οποία αυτό είναι ενταγμένο και ταυτόχρονα υποχρεωμένο να τηρεί τους *de facto* κανόνες λειτουργίας τους, για να επιβιώσει.

Το σύστημα της Δημόσιας Διοίκησης συγκεκριμένα, αλλά και του ευρύτερου Δημοσίου Τομέα κατ' επέκταση, καίτοι θεωρητικά λειτουργεί για να παρέχει υπηρεσίες στους πολίτες, στην πράξη υφίσταται καθοριστικές παρεμβολές από το πολιτικό σύστημα. Το τελευταίο, για να κρατηθεί στην εξουσία, πρέπει να ικανοποιεί τις "αναμενόμενες" απαιτήσεις του συστήματος των ψηφοφόρων με τους οποίους έχει πελατειακή σχέση εξάρτησης. Αυτή η εξάρτηση όπως έχουν τα πράγματα είναι σημαντική για την επιβίωση του πολιτικού συστήματος. Η ανάγκη επιβίωσης του πολιτικού συστήματος (μέσω της ικανοποίησης πελατών-ψηφοφόρων-υποστηρικτών) απαιτεί επεμβάσεις που δημιουργούν (αλλά και προϋποθέτουν) χαώδη Διοίκηση. Έτσι καταλήγουμε στη διαπίστωση πως "η μέγιστη οργανωτική διάλυση και διοικητική ισοπέδωση είναι αναγκαία ώστε να προωθούνται στο μέγιστο δυνατό βαθμό οι πελατειακές ανάγκες του εκάστοτε κυβερνώντος πολιτικού σχήματος».

Η κατάσταση του ελληνικού Δημοσίου Τομέα δεν διαφέρει στην ουσία από την κατάσταση του Δημοσίου Τομέα οποιασδήποτε άλλης χώρας του κόσμου. Η μόνη διαφορά αφορά στο βαθμό της οργανωτικής και διοικητικής δυσπραγίας.

Καμία αλλαγή στη διαχείριση του Δημοσίου Τομέα δε θα βελτιώσει ουσιαστικά τα πράγματα, αν δεν γίνει κοινή συνείδηση η ανάγκη για λιγότερο κράτος (περισσότερο ανταγωνιστικό) και όχι για καλύτερη (γραφειοκρατική) διαχείριση του υπάρχοντος Δημοσίου Τομέα. Σχεδόν καμία δημόσια υπηρεσία δεν μπορεί, έστω και μερικώς να μην ιδιωτικοποιηθεί. Εμπειριστατωμένες μελέτες πολλών ετών σε πέντε διαφορετικές χώρες –ΗΠΑ, Καναδά, Ελβετία, Μεγάλη Βρετανία και Γερμανία- έχουν καταλήξει στη διατύπωση του νόμου της ιδιωτικοποίησης: “Ο ιδιωτικός φορέας είναι πάντα δύο φορές φθηνότερος από το δημόσιο φορέα για μια αντίστοιχη υπηρεσία. (Σημειώνουμε ότι ο νόμος δεν ισχύει σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχουν συνθήκες ανταγωνισμού. Είναι νόμος που δείχνει ότι την ανωτερότητα του Ιδιωτικού Τομέα σε σχέση με το Δημόσιο, αλλά απλώς ανωτερότητα του ανταγωνισμού σε σχέση με το μονοπώλιο κρατική η μη.)

Έτσι ο σημερινός διεθνής προβληματισμός δεν έγκειται στο αν η ιδιωτικοποίηση είναι σωστή επιλογή ή όχι, αλλά στο πώς έπρεπε να γίνει. Υπάρχουν πολλοί τρόποι ώστε ένας δημόσιος οργανισμός ή μία δημόσια υπηρεσία να ιδιωτικοποιηθεί. Η επιλογή του πλέον πρόσφορου τρόπου, εξαρτάται από την πολιτική επιλογή του ποιοι και πώς θα έχουν πρόσβαση στο υπό ιδιωτικοποίηση αγαθό και από τους γενικότερους στόχους και επιλογές . Δυστυχώς, δεν υπάρχουν έτοιμες συνταγές και κανόνες τους οποίους θα μπορούσε κανείς να εφαρμόσει κατά τρόπο στερεότυπο και να ιδιωτικοποιήσει τα πάντα. Το πρόβλημα της ιδιωτικοποίησης είναι κατεξοχήν άσκηση πολιτική, συνοδευόμενη όμως από οικονομικούς περιορισμούς και δυνατότητες που πρέπει να ληφθούν υπόψη.

Η μειωμένη παραγωγικότητα του Δημοσίου Τομέα σε σύγκριση με έναν υγιώς λειτουργούντα Ιδιωτικό Τομέα είναι εγγενής και οφείλεται στη μονοπωλιακή του φύση και την αδυναμία άμεσου ελέγχου του από τους πολίτες-ιδιοκτήτες της.

Οριακές βελτιώσεις μπορούν να γίνουν με οργανωτικές βελτιώσεις, χρήση Πληροφορικής, εκλογίκευση της εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων, διαρκή εκπαίδευση και ανάπτυξη και επιλεκτικές παρεμβάσεις. Αλλιώς, η μόνη ριζική λύση είναι η ιδιωτικοποίηση με τον περιορισμό του κράτους.³⁰

³⁰ Μαγκλιβέρας Σ., (1987), Ο κρατικός τομέας της οικονομίας στην Ελλάδα και η κρίση, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα (σελ 45)

6.2. Όχι στην ιδιωτικοποίηση. Η αντίθετη άποψη.

Αν και όπως είδαμε πιο πάνω σύμφωνα με κάποιους μελετητές η μόνη λύση είναι η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχειρήσεων, η άποψη αυτή αμφισβητείται έντονα από μια άλλη ισχυρή μερίδα της κοινής γνώμης. “ Για να πάψει η διεύρυνση του δημοσίου τομέα να διευρύνει τα ελλείμματα του και τα προβλήματα του προκύπτει η ανάγκη για ένα νέο τρόπο ανάπτυξης του δημόσιου τομέα. Μία ανάπτυξη που δεν θα είναι υποταγμένη στις ανάγκες και στα συμφέροντα του μονοπωλιακού κεφαλαίου, αλλά υποταγμένη στις ανάγκες της προγραμματισμένης παραγωγικής ανασυγκρότησης της οικονομίας, του τεχνικού της εκσυγχρονισμού και της ανάπτυξης νέων, σύγχρονων πριν απ’ όλα βιομηχανικών κλάδων καθώς και στην ικανοποίηση των διευρυμένων κοινωνικών αναγκών της παιδείας, της υγείας, του περιβάλλοντος.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η στήριξη της βιομηχανικής ανάπτυξης στο δημόσιο τομέα. Η ανάπτυξη αυτή μπορεί να γίνει με τη δημιουργία κρατικών επιχειρήσεων σε σύγχρονους βιομηχανικούς κλάδους, με την εθνικοποίηση βιομηχανικών μονοπωλίων, στρατηγικής σημασίας με την εθνικοποίηση και εξυγίανση βασικών επιχειρήσεων που εμφανίζονται σήμερα σαν προβληματικές. Οι εθνικοποιημένες βιομηχανικές επιχειρήσεις μπορούν να αποτελέσουν τη βάση για τη δημιουργία ολοκληρωμένων κρατικών, βιομηχανικών συμπλεγμάτων στα πλαίσια των οποίων θα αναπτύσσονται οι παραγωγοί, η έρευνα, η εμπορεία και η εκπαίδευση.

Μία τέτοια κατεύθυνση στην ανάπτυξη του δημόσιου τομέα διευκολύνει τον προγραμματισμό και την ανάπτυξη τόσο σε κλαδικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο εθνικής οικονομίας. Μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην καθετοποίηση και τον εκσυγχρονισμό βιομηχανικών κλάδων, καθώς και στην προγραμματισμένη ανάπτυξη νέων βιομηχανικών κλάδων. Στα πλαίσια αυτά μπορούν να ωφεληθούν σημαντικά από τη συνεργασία τους με τον κρατικό τομέα οι μικρές επιχειρήσεις της βιομηχανίας.”³¹

³¹ Μαγκλιβέρας Σ., (1987), Ο κρατικός τομέας της οικονομίας στην Ελλάδα και η κρίση, Σύγχρονη Εποχή, Αθήνα (σελ 45)

6.3. Η ιδιωτικοποίηση των κρατικών επιχορηγήσεων τώρα στην Ελλάδα.

Στις μέρες μας η κυβέρνηση προσανατολίζεται σε ιδιωτικοποίηση της πλειονότητας των δημοσίων επιχειρήσεων και των υποδομών, στοχεύοντας σε έσοδα τουλάχιστον ενός δισεκατομμυρίου. Μεταξύ των σχεδίων που εξετάζουν οι συναρμόδιοι υπουργοί, είναι η παραχώρηση ποσοστού μετοχών της ΕΥΔΑΠ, η πώληση τμήματος της ΤΡΑΙΝΟΣΕ- με το Δημόσιο να διατηρεί το 51% της εταιρίας- η παραχώρηση αεροδρομίων, λιμανιών, εμπορευματικών κέντρων και αυτοκινητοδρόμων, η πώληση των καζίνο και η αξιοποίηση των ακινήτων του Δημοσίου.

Κατά περίπτωση, θα υπάρξουν, πώληση ποσοστού ή του συνόλου εταιριών, αναζήτηση «στρατηγικών επενδυτών» και συμβάσεις παραχώρησης της δημόσιας περιουσίας για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Η μέθοδος των συμβάσεων είναι κάτι ανάλογο με αυτό που εφαρμόστηκε στην περίπτωση του Αεροδρομίου των Σπάτων και της Αττικής³² Οδού, η οποία επιλέγεται ως το επικρατέστερο μοντέλο ιδιωτικοποίησης από την κυβέρνηση.

6.4. Οικονομική κρίση και ιδιωτικός τομέας στην Ελλάδα

Είναι γεγονός ότι το τελευταίο διάστημα η χώρα μας προσπαθεί να αντιμετωπίσει τα προβλήματα που έχει δημιουργήσει η επέλαση της οικονομικής κρίσης κυρίως στον δημόσιο τομέα.

Όμως η οικονομική κρίση χτυπάει και τον ιδιωτικό τομέα. Όπως είναι οι τράπεζες, οι εμποροϋπάλληλοι, οι εργαζόμενοι στον τουρισμό και την κλωστοϋφαντουργία. Κινδυνεύουν να έχουν έως και 26% μείωση του μισθού.

Σύμφωνα με έρευνα που έκανε η εφημερίδα το «Έθνος» περίπου 63.000 είναι οι τραπεζικοί υπάλληλοι όπου μέχρι τώρα παίρνανε το κατώτερο 1.000 ευρώ το μήνα και τώρα θα έχουν μείωση έως 26%.

Στον τομέα με τα τουριστικά, ο σερβιτόρος παίρνει το κατώτερο τον μήνα 927 ευρώ, ένας ρεσεψιονίστ 947 ευρώ και μια καμαριέρα 909 ευρώ το κατώτερο. Μία

³² Διαδικτυακή πηγή: <http://tvxs.gr/news/ελλάδα/προχωράει-στο-σχέδιο-ιδιωτικοποιήσεων-η-κυβέρνηση>.

ενδεχόμενη μείωση στο μισθό τους είναι στα 740 ευρώ που σημαίνει μείωση από 18%-21,8%.

Περίπου μισό εκατομμύριο εμποροϋπάλληλοι παίρνουν έναν μηνιαίο μισθό των 903 ευρώ τώρα σύμφωνα με τα δεδομένα της ΓΣΕΕ θα έχουν μείωση 18%.

Δεν ξεφεύγουν όμως ούτε οι ναυτικοί αφού τους μειώνουν τον μισθό στο 40% , στα επίπεδα της ΓΣΕΕ όταν μηνιαίως παίρνουν το κατώτερο 1.270 ευρώ.

Επίσης υπάλληλοι στο κλάδο φαρμάκου και καλλυντικών με κατώτατο μισθό 867 ευρώ μπορούν να φτάσουν να δουν τον μισθό τους έως και 137 ευρώ λιγότερο το μήνα.³³

Και να που φτάσαμε εδώ που από καιρό είχαμε προβλέψει, στην επέλαση στον ιδιωτικό τομέα με τις επιχειρησιακές συμβάσεις και την καταστρατήγηση των ως τώρα συμφωνιών των εργοδοτών με τους εργαζόμενους, τη θεαματική μείωση μισθών και το επιβαλλόμενο εργασιακό στάτους που φέρνει σε πολύ δύσκολη θέση όλους τους εργαζόμενους, ανατρέποντας τελεσίδικα τα ως τώρα δεδομένα. Οι φήμες που εδώ και μήνες κυκλοφορούσαν στα γραφεία των πολιτικών, των βουλευτών, των δημοσιογράφων, αλλά και κάθε λογής συμβούλων όλων των κομματικών παρατάξεων, η βεβαιότητα πως κάποια στιγμή και ο ιδιωτικός τομέας θα θιγόταν και μάλιστα με μεγαλύτερη ένταση απ' οτιδήποτε το Δημόσιο, όλη αυτή η φιλολογία που δεν έπαυε να σηματοδοτεί την αυγή μιας νέας εποχής, σκληρότερης και ιδιαίζοντως πιστικής, γίνεται πλέον πραγματικότητα, επιβραβεύοντας τους ως τώρα διακαείς πόθους του προέδρου του ΣΕΒ, που μέσω τρούικας και ΔΝΤ πάσχιζε και πασχίζει να επιβάλλει τα καινούργια εργασιακά δεδομένα. Την ίδια στιγμή, με τη διαδικασία του κατεπείγοντος, άρχισε στην Επιτροπή Οικονομικών Υποθέσεων της Βουλής η συζήτηση του πολυνομοσχεδίου, που περιλαμβάνει τις νέες ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις, τις περικοπές μισθών στις ΔΕΚΟ και φορολογικές αλλαγές.

Όπως βλέπουμε, οι διαδικασίες προχωρούν ταχύτατα και το νέο εργασιακό καθεστώς μας πλησιάζει .

³³ Ελευθερία Μακρή, διαδικτυακή πηγή:
http://www.insterea.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=2101:2010-11-24-08-42-50&catid=37:2010-07-26-14-58-33&Itemid=72

6.5. Τα προβλήματα του ιδιωτικού τομέα στην Ελλάδα

Είναι γεγονός ότι, όπως αναφέραμε παραπάνω για τον δημόσιο τομέα, έτσι και ο ιδιωτικός πλήττεται από πολλαπλά προβλήματα.

-Η άσχημη εικόνα που παρουσιάζει σήμερα ο ιδιωτικός τομέας βασίζεται στις ασφυκτικές πιέσεις για ανατροπή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που θα έχουν σαν αποτέλεσμα την μείωση του κατώτερου μισθού(δηλ. σε εργαζόμενους που δεν έχουν καμία ειδίκευση-ανειδίκευτοι) και την κατάργηση του θεσμού Διαιτησίας ΟΜΕΔ (Οργανισμός Μεσολάβησης κ Διαιτησίας). Επιπρόσθετα οι περικοπές σε Δώρα-επιδόματα, Πάσχα, άδειας, Χριστουγέννων καθώς επίσης και οι περικοπές των αποζημιώσεων για απόλυση, συνθέτουν ένα σκληρό ανασφάλειας για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, που αντιλαμβάνονται πως η οικονομική κρίση οδηγεί και τους ίδιους σε κατάρρευση.

-Τέλος ένα από τα σημαντικότερα προβλήματα για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα είναι η άμεση μείωση συντάξεων, η κατάργηση του 2% απολύσεων μηνιαίως, αποδεικνύοντας πως ο ιδιωτικός τομέας βαίνει σε ένα φαύλο κύκλο και χρειάζονται άμεσες λύσεις για την επίλυση του προβλήματος.

Γίνεται αντιληπτό από τα παραπάνω, πως οι ριζικές ανατροπές που προωθούνται, οδηγούν με γοργούς ρυθμούς σε αδιέξοδο, καθώς οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα έχουν να αντιμετωπίσουν αύξηση στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης, ένα πρόβλημα που δεν θίχτηκε παραπάνω και αποτελεί αυτό με την σειρά του θεμέλιο λίθο της θολής κατάστασης που επικρατεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΒΔΟΜΟ - ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

7.Ιδιωτικός τομέας και το πρόβλημα της απεργίας

Απεργία είναι η συλλογική αποχή των μισθωτών από την εργασία με σκοπό να ασκήσουν, κατά κανόνα, πίεση στην εργοδοτική πλευρά στην επιδίωξη τους να εξυπηρετήσουν, να διαφυλάξουν και να προάγουν τα συλλογικά τους συμφέροντα. Η απεργία είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη και αποτελεί το υπέρτατο δικαίωμα του εργαζόμενου να διεκδικήσει το δίκιο του. Βάσει του Συντάγματος ,νόμιμη θεωρείται η απεργία που κηρύσσεται από συνδικαλιστικό φορέα και όχι από μεμονωμένα άτομα. Ενώ όμως για τους δημόσιους υπαλλήλους το δικαίωμα της απεργίας μοιάζει φυσικό τα πράγματα είναι πολύ δύσκολα για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους μιας και τις περισσότερες φορές απεργία γι' αυτούς σημαίνει και άμεση απόλυση.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα ,θα έπρεπε να απασχολεί το κάθε μηχανισμό που ενδιαφέρεται για το εργατικό δίκαιο.

Οι απασχολούμενοι στον ιδιωτικό τομέα, πολλά χρόνια τώρα, δεν αμείβονται τις υπερωρίες, δεν παίρνουν την νόμιμη άδεια του καλοκαιριού, δεν παίρνουν την νόμιμη γονική άδεια, δεν προσλαμβάνονται πολλές φορές γυναίκες με παιδιά, δεν παίρνουν τις αποζημιώσεις που δικαιούνται πάντα, απολύονται παράτυπα και άλλα τόσα που δεν καταγγέλλονται για προφανείς λόγους. Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι η πλειοψηφία των εργαζομένων στη χώρα μας και σχεδόν ποτέ δεν έχουν την ευκαιρία να απεργήσουν για να αντιδράσουν στις αδικίες που βιώνουν.³⁴

7.1.Οι αρνητικές επιπτώσεις της απεργίας στη χώρα μας

Όμως, η απεργία αν και αποτελεί συνταγματική κατοχυρωμένη πράξη, πολλές φορές έχει αρνητικές επιδράσεις στο κοινωνικό σύνολο και αυτές σίγουρα πρέπει να αναφερθούν για να γίνει μια πιο σφαιρική προσέγγιση των πραγμάτων. Παράλληλα τα αρνητικά αποτελέσματα της απεργίας ποικίλουν και δεν σημαίνει πάντοτε ότι μια

³⁴ Καρακατσάνης, Α. (1992) Συλλογικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 3^η έκδοση, Αθήνα- Κομοτηνή (παρ. 63)

απεργία είναι ηθικά δικαιωματική για τους εργαζόμενους που την πραγματοποιούν, ούτε βέβαια είναι πάντοτε σε σύγκρουση με το κοινωνικό σύνολο.

Ένα από τα πιο χαρακτηριστικά μειονεκτήματα της απεργίας στο δημόσιο τομέα είναι κυρίως οικονομικό. Δηλαδή, οι πρόσφατες απεργιακές κινητοποιήσεις στον τομέα της υγείας πέρα από την ταλαιπωρία των πολιτών (ασφαλισμένων στα ταμεία, συνταξιούχων), είχε και οικονομικό αντίκτυπο. Διότι πολλοί από τους συμπολίτες μας με πρόβλημα υγείας προκειμένου να συνεχίσουν την φαρμακευτική αγωγή τους κατέφυγαν πολλές φορές σε ιδιώτες γιατρούς με αποτέλεσμα την οικονομική επιβάρυνσή τους. Ένα δεύτερο αρνητικό στοιχείο της απεργίας στον ευρύτερο δημόσιο τομέα το εντοπίζουμε στον τομέα των μεταφορών (μετρό, αστικά λεωφορεία, τρόλεϊ, ηλεκτρικούς σιδηροδρόμους κτλ.). Κυρίως στα μεγάλα αστικά κέντρα, οι πολίτες αναγκάστηκαν να ξοδέψουν χρόνο και χρήμα προκειμένου να εξυπηρετηθούν χρησιμοποιώντας διάφορα άλλα μέσα. Επιπλέον, ως επίπτωση στην ήδη οικονομική δυσπραγία των ελληνικών νοικοκυριών ήρθε να προστεθεί και η απεργιακή κινητοποίηση στον τομέα της ενέργειας (ΔΕΗ). Από την μια η απεργία ήταν ο μόνος τρόπος αντίστασης των εργαζομένων για τα ήδη αυξημένα τιμολόγια, από την άλλη έφερε σε σύγχυση τους πολίτες λόγω των αλληπαλλήλων διακοπών ρεύματος.

Αλλά και στον ιδιωτικό τομέα οι απεργίες έχουν αρνητικές επιδράσεις όσο αφορά το κοινωνικό σύνολο αφού και εδώ παρατηρούνται κερδοσκοπικά συμφέροντα περισσότερο απ' ό,τι στον δημόσιο τομέα. Στις απεργίες των βενζινοπωλών παρατηρήθηκε αύξηση στην τιμή της βενζίνης και πολλές φορές στην δημιουργία οικονομικών καρτών, με αποτέλεσμα οι καταναλωτές να αναγκάζονται να πληρώνουν αδρά για τις μετακινήσεις τους και μάλιστα κατά την τουριστική περίοδο. Αυτό είχε επιπτώσεις και στον τουρισμό αφού πολλοί αναγκάστηκαν να μειώσουν το χρόνο διακοπών τους με αποτέλεσμα να υπάρξει οικονομική ύφεση στις τουριστικές επιχειρήσεις. Ακόμα σοβαρή οικονομική επίπτωση στους καταναλωτές είχε και η απεργία στον τομέα των αυτοκινητιστών καθώς πολλά προϊόντα δεν διατέθηκαν στην αγορά αλλά και αυτά που υπήρχαν ήταν σε αυξημένες τιμές. Αυτή η απεργία είχε επίπτωση και σε επαγγελματικούς κλάδους όπως οπωροπωλεία, σούπερ μάρκετ, βενζινάδικα, κ.α. αφού σχετίζονται άμεσα, μειώνοντας αρκετά τις αποδοχές και τα κέρδη τους. Τέλος η πρόσφατη απεργία στα φαρμακεία ταλαιπώρησε πολλές ευπαθείς ομάδες του κοινωνικού μας συνόλου (νεφροπαθείς, καρδιοπαθείς, κ.α.) που δεν είχαν την δυνατότητα όχι μόνο να εξυπηρετηθούν περιμένοντας ώρες για να

πάρουν τα φάρμακά τους, αλλά και να αναγκαστούν να πληρώνουν αυτά τα οποία ήδη είχαν πληρώσει (μέσω ασφαλιστικών ταμείων). Συμπερασματικά, οι απεργίες μπορεί να είναι συνταγματικά αποδεκτές και πολλές φορές κοινωνικά αποδεκτές, όμως υπάρχουν και οι απεργίες εκείνες οι οποίες αναμφισβήτητα πλήττουν το κοινωνικό σύνολο.

Παρατηρούμε από όλα τα παραπάνω, ότι σε κάποιες περιπτώσεις το αντίτιμο μιας απεργιακής κινητοποίησης μπορεί να είναι οικονομικό, ηθικό αλλά κυρίως είναι η σύγκρουση που φέρνει ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις με αποτέλεσμα την αποσταθεροποίηση του κοινωνικού συνόλου που πολλές φορές δυστυχώς οδηγεί σε δυσάρεστες καταστάσεις (βανδαλισμούς, ξυλοδαρμούς, κτλ), με χειρότερο όλων το κόστος μιας ανθρώπινης ζωής, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι κάθε απεργιακή κινητοποίηση, είτε δημόσιου είτε ιδιωτικού τομέα χαρακτηρίζεται από τέτοιου είδους ακραία φαινόμενα.

7.2.Ο ρατσισμός στις αμοιβές των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα

Στον ιδιωτικό τομέα το μέσο ημερομίσθιο των γυναικών αντιπροσωπεύει το 81,6% των ανδρών και στο Δημόσιο περίπου το 90%.

“Εργασία χωρίς αντίκρισμα, μειωμένες αμοιβές, ελαστικοποίηση των μορφών απασχόλησης αλλά και συνεχώς αυξανόμενη ανεργία: σημεία των καιρών, τα οποία σαρώνουν, ωστόσο, την ελληνική κοινωνία, που παραμένει μέχρι στιγμής «μουδιασμένη» και αδύναμη να αντιδράσει.

Ειδικά το αίτημα της ίσης αμοιβής των γυναικών για εργασία ίσης αξίας με αυτήν των ανδρών συναδέλφων τους ελάχιστα απασχολεί σε αυτήν την εποχή άγριας επέλασης ενάντια στα εργασιακά δικαιώματα όλων.

Στην πραγματικότητα, όμως, αποτελεί θέμα ύψιστης σημασίας όχι μόνο για τις ίδιες τις γυναίκες, αλλά και για τους άνδρες εργαζόμενους, καθώς η φτώχεια της γυναίκας επηρεάζει συχνά και ολόκληρη την οικογένεια, αλλά και τη συμπίεση συνολικά των μισθών προς τα κάτω.³⁵

³⁵ Κυρίτση Κατερίνα (10/5/2010), "Ρατσισμός" στις αμοιβές των γυναικών – Το έθνος online, Εργασία από ιστοσελίδα: <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=17423&subid=2&pubid=11822977>

Αφορά δε ολόκληρους κλάδους που, επειδή εργάζονται γυναίκες κυρίως, θεωρούνται «κατώτεροι», ακόμα κι αν οι εργαζόμενοι προσφέρουν εργασία κοινωνικά χρήσιμη και με εξαντλητικά ωράρια.

Σύμφωνα με τα ευρήματα πρόσφατης έρευνας του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το μισθολογικό κενό μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας κυμαίνεται από 4% έως 30%, ενώ μόνο πέντε χώρες της ΕΕ καταφέρνουν να διατηρούν αυτήν τη διαφορά σε χαμηλά επίπεδα, κάτω δηλαδή του 10%.

Πιο συγκεκριμένα, στη Δανία οι μισθολογικές διαφορές κυμαίνονται από 4% έως 6%, στη Σουηδία στο 5%, στην Ιρλανδία στο 8%, ενώ στη Γερμανία και την Ιταλία κυμαίνονται, αντίστοιχα, από 6% έως 14% και 10% έως 15%.

Αντίθετα, έντονες διακρίσεις στον μισθολογικό τομέα υφίστανται οι εργαζόμενες γυναίκες στην Εσθονία, όπου το μισθολογικό κενό μεταξύ των γυναικών και των ανδρών συναδέλφων τους ανέρχεται στο 21% με 22%, στη Λετονία, όπου οι εργαζόμενες γυναίκες αμείβονται κατά 21% έως 24% λιγότερο, αλλά και στην Κύπρο, όπου η μισθολογική ανισότητα στην εργασία έχει εκτοξευθεί στο 30%.

Αλλά και στην Ελλάδα τα στοιχεία κάθε άλλο παρά καθησυχαστικά φαίνονται, καθώς, σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες αμείβονται 22% με 23% λιγότερο από τους άνδρες εργαζόμενους, ποσοστό μεγαλύτερο κατά περίπου έξι ποσοστιαίες μονάδες από τον ευρωπαϊκό μέσον όρο (17,6%).

Σύμφωνα με μελέτη της Μαρίας Καραμεσίνη, επίκουρου καθηγήτριας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, και του Ηλία Ιωακειμόγλου, ερευνητή του Ινστιτούτου της ΓΣΕΕ, υπάρχουν συγκεκριμένοι προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενες συνωστίζονται σε χαμηλότερες θέσεις εργασίας και σε χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα, ενώ αποτελούν το 80% των μερικώς απασχολουμένων.

Έχουν δε μικρότερη πιθανότητα να καταλάβουν θέσεις ευθύνης και εποπτείας και συμμετέχουν λιγότερο σε βάρδιες και υπερωρίες. Η ατομική διαπραγμάτευση με τον εργοδότη, που έχει επεκταθεί τα τελευταία χρόνια, ανοίγει την ψαλίδα των μισθών - και στις άτυπες μορφές εργασίας, όπου πλειοψηφούν οι γυναίκες, γίνεται η κατώτατη ρύθμιση αμοιβής. Γι αυτό σε μια εποχή άκρατου ανταγωνισμού και δύναμης των

εργοδοτών, σε μια εποχή ανεργίας που πλήττει ιδιαίτερα τις γυναίκες, χρειάζεται προστασία των μισθών.³⁶

Πολλοί εργοδότες στην Ελλάδα προσπαθούν να υπερκεράσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να εξατομικεύσουν τις αποδοχές, προσθέτοντας αδρά «μπόνους» σε αυτό που θεωρείται «κανονική αμοιβή». Με βάση τις τότε ωριαίες μεικτές αποδοχές, υπολογίστηκε ότι το χάσμα ανέρχεται σε 28,5% και 25% στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες, αντίστοιχα.

Σύμφωνα με έρευνα που είχε διεξαχθεί από τον ερευνητή - οικονομολόγο Νίκο Ντερμανάκη, ενδιαφέρουσα ήταν η ανάλυση συγκεκριμένων περιπτώσεων ανισότητας αμοιβών στον τουρισμό, στις τράπεζες και στο λιανικό εμπόριο.

Σύμφωνα με την έρευνα, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στις θέσεις πλήρους απασχόλησης, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, οι γυναίκες, δηλαδή, έχουν κατά μέσο όριο 16% μικρότερη αμοιβή από την αμοιβή των ανδρών.

Οι αμοιβές των ανδρών, αντίθετα από αυτές των γυναικών, αυξάνονται σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα να διευρύνεται, ιδιαίτερα μετά το 45ο έτος της ηλικίας των μισθωτών, και να φτάνει το 39%! Όσο για τον κλάδο του τουρισμού, το χάσμα φτάνει στο 15,5%, ενώ αρκετά μεγαλύτερο είναι στον κλάδο των τραπεζών, το οποίο φτάνει στο 23%.

Οι άνδρες με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων αμείβονται κατά 57% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η σχετική αύξηση είναι μικρότερη (43%).

Το μισθολογικό χάσμα στους κλάδους που προαναφέρθηκαν παραμένει σε υψηλά επίπεδα, ακόμα και στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν, ταυτόχρονα, την ίδια ηλικία, την ίδια οικογενειακή κατάσταση, τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, εργάζονται στο ίδιο επάγγελμα, σε επιχειρήσεις ίδιου μεγέθους.

Στο λιανικό εμπόριο η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 84% αυτής των ανδρών, περίπου στα ίδια επίπεδα κινείται στον τουρισμό, ενώ στις τράπεζες φτάνει στο 81%.³⁷

³⁶ Κυρίτση Κατερίνα (10/5/2010), "Ρατσισμός" στις αμοιβές των γυναικών – Το έθνος online, Εργασία από ιστοσελίδα: <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=17423&subid=2&pubid=11822977>

³⁷ Κυρίτση Κατερίνα (10/5/2010), "Ρατσισμός" στις αμοιβές των γυναικών – Το έθνος online, Εργασία από ιστοσελίδα: <http://www.ethnos.gr/article.asp?catid=17423&subid=2&pubid=11822977>

7.3. Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου στις χώρες της Δυτικής Ευρώπης και οι επιπτώσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Η ρύθμιση των όρων εργασίας αποτελεί οικονομικό μέγεθος και παράγοντα κόστους για κάθε επιχείρηση είτε είναι δημόσια είτε ιδιωτική. Με την ανάπτυξη μάλιστα όλου του πλέγματος των κανόνων του εργατικού προστατευτικού δικαίου και τον αναγκαστικό χαρακτήρα που τους συνοδεύει, το κόστος εργασίας αυξάνεται, πράγμα επαχθές για τις επιχειρήσεις κυρίως σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και έντονου διεθνούς ανταγωνισμού. Παράλληλα η πρόσφατη τεχνολογική επανάσταση, που έφεραν η ηλεκτρονική και η πληροφορική στην παραγωγική διαδικασία, ανέβασε σε υψηλά επίπεδα το ποσοστό των ανέργων. Γιατί η νέα τεχνολογία έχει μεν θετική επίπτωση στην παραγωγικότητα, αρνητική όμως στην απασχόληση.

Αναγκαστικά για όλες τις χώρες, ιδιαίτερα της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν καταστεί θέματα άμεσης πλέον προτεραιότητας η αντιμετώπιση της διεθνούς οικονομικής κρίσης και η καταπολέμηση της ανεργίας με την προσαρμογή της παραγωγικής διαδικασίας στις νέες συνθήκες.

Στις βιομηχανικά ανεπτυγμένες χώρες η σύγχρονη τάση στο εργατικό δίκαιο προτείνει την επανεξέταση του όλου συστήματος του ώστε οι εργασιακές σχέσεις να ρυθμίζονται με μεγαλύτερη ευκαμψία. Η ευκαμψία αυτή ωστόσο δεν παύει να αποτελεί κίνδυνο για τα δικαιώματα των εργαζομένων.

Στο στάδιο απορρυθμίσεως του εργατικού δικαίου εντάσσεται η απομάκρυνση από τους θεσμούς του και η επιστροφή στο αστικό δίκαιο, δηλαδή πορεία αντίστροφη απ' αυτήν που το δημιούργησε. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο περιέχεται η επανιδιωτικοποίηση της ατομικής συμβάσεως εργασίας, και μάλιστα για πολλούς υποστηρικτές αυτής της άποψης σε ακραία μορφή με κατάργηση όσων διατάξεων του αστικού κώδικα θα παρενέβαλαν εμπόδια, ώστε να αποκατασταθεί η πλήρης ελευθερία των συμβάσεων και ο ελεύθερος ανταγωνισμός στην αγορά εργασίας. Για να μην διαταραχθεί δε αυτό το νέο «αναπαλαιωμένο» σχήμα λειτουργίας της ατομικής συμβάσεως εργασίας θεωρείται απαραίτητη η τροποποίηση και των θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου, όπως ο αναγκαστικός χαρακτήρας του κανονιστικού μέρους των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στα ίδια πλαίσια προτείνονται η εξασφάλιση συνάψεως συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, η δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας με ανάλογη μείωση των αποδοχών, η

καθιέρωση του ελαστικού ωραρίου, η εντατικοποίηση της παραγωγής με παράταση του χρόνου λειτουργίας των εγκαταστάσεων παραγωγής, η θεσμοθέτηση βραχύτερου χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με ευκίνητες μορφές οργανώσεως της εργασίας (λ.χ. μερική απασχόληση), η διευκόλυνση της λύσεως της σχέσεως εργασίας και άλλα.

Πιστεύεται ότι σε αυτήν την απορρύθμιση, δηλαδή την αναπαλαίωση, του εργατικού δικαίου η λειτουργία των κανόνων της αγοράς θα συμβάλλει στον επαναπροσδιορισμό των όρων εργασίας και στην προσαγωγή τους στις συγκεκριμένες συνθήκες, πράγμα που θα φέρει ισορροπία στην αγορά εργασίας και μείωση της ανεργίας. Η κατάρρευση του σοσιαλιστικού συστήματος στις ανατολικοευρωπαϊκές χώρες συνέβαλλε εν μέρει στη διαμόρφωση και αποδοχή τέτοιων προτάσεων.

Ουσιαστικά με την ελαστικοποίηση του εργατικού δικαίου επιδιώκεται να επανακτήσουν η πολιτεία και η εργοδοτική πλευρά την αρμοδιότητα στη ρύθμιση των όρων εργασίας ώστε να ελέγχουν το κόστος εργασίας. Σήμερα οι όροι εργασίας είτε έχουν κατοχυρωθεί με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου από την πολιτεία, και αποτελούν τμήμα του προστατευτικού εργατικού δικαίου, είτε ανήκουν στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, όπου συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών έχουν δικαίωμα συναποφάσεως με την πολιτεία ή την εργοδοτική πλευρά στο προσδιορισμό τους.

Ωστόσο στις προτάσεις αυτές, οι οποίες βλέπουν μόνο την οικονομική πλευρά του υπαρκτού δεινού προβλήματος, υπάρχει αντίλογος που στηρίζεται στη δυναμική του εργατικού δικαίου και λαμβάνει υπόψη την κοινωνική διάσταση του όλου θέματος.

Ένας από τους σκοπούς του εργατικού δικαίου είναι η υπερπήδηση κρίσεων στην οικονομία και την απασχόληση. Έχει αναπτύξει γι' αυτό το λόγο κλειστό σύστημα ρυθμίσεως των όρων εργασίας, στο οποίο συμμετέχουν ή μπορούν να συμμετέχουν όλοι οι ενδιαφερόμενοι σε συλλογικό ή ατομικό επίπεδο. Το σύστημα αυτό ανεξάρτητα από την κανονιστική του πυκνότητα συμπληρώνεται με νομοθετικές ρυθμίσεις και τις συμφωνίες των μερών σε ατομικό επίπεδο. Έτσι δομημένο το εργατικό δίκαιο είναι ικανό να προσαρμοστεί στις δυσμενείς εξελίξεις και να δώσει λύσεις αποδεκτές ή έστω ανεκτές από τους ενδιαφερόμενους.

Επιπλέον με την προτεινόμενη συρρίκνωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την ταυτόχρονη αναβάθμιση της ατομικής συμβάσεως εργασίας ελλοχεύει ο κίνδυνος να αλωθούν οι εργασιακές σχέσεις από το νόμο της απόλυτα ελεύθερης αγοράς, της υπεραπλουστευμένης προσφοράς και ζήτησεως, με

συνέπεια ανεπιθύμητες αν και προβλέψιμες, τουλάχιστον κοινωνικά. Ακόμα, αν οι όροι εργασίας υπαγορεύονται από την εργοδοτική πλευρά ή το νομοθέτη, υπάρχει περίπτωση οι εργοδότες να προσπαθήσουν να ξεπεράσουν τα οικονομικά προβλήματα των επιχειρήσεων με την εύκολη λύση της συμπίεσεως του κόστους εργασίας.

Είναι οξύμωρο να ζητείται η λύση τέτοιων προβλημάτων με επιστροφή σε θεσμούς οι οποίοι οδήγησαν παλαιότερα σε αδιέξοδα κοινωνικά και οικονομικά και δημιούργησαν την ανάγκη να διαμορφωθεί ένα άλλο δίκαιο, το εργατικό, για να τα αντιμετωπίσει. Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη ανεπτυγμένη μορφή του με συνταγματική πλέον κάλυψη των θεσμών του, είναι το δίκαιο της προσωπικότητας και της αξιοπρέπειας του εργαζόμενου και της κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας. Είναι προικισμένο από τη φύση του και το είδος των προβλημάτων που αντιμετωπίζει με ευαισθησία, ικανότητα προσαρμογής και φαντασία για την επίτευξη της εκάστοτε εφικτής κοινωνικής ισορροπίας των συντελεστών της παραγωγικής διαδικασίας. Ακριβώς αυτά τα στοιχεία, η ευαισθησία, η ικανότητα προσαρμογής, η φαντασία και ο στόχος της κοινωνικής ισορροπίας λείπουν από την προτεινόμενη απορρύθμιση «αναπαλαίωση» του εργατικού δικαίου.³⁸

³⁸ Καρακατσάνης, Α.- Γαρδίκας, Σ. (1995) Ατομικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 5^η έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή (παρ.67-69)

8. ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΟΓΔΟΟ- ΔΗΜΟΣΙΑ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ

8. Δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, κοινά σημεία, διαφορές, μέσα.

Οι ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ (πχ Κρατικό Νοσοκομείο) δεν λειτουργούν αποκλειστικά και μόνο σε αντιδιαστολή με τις λεγόμενες ΙΔΙΩΤΙΚΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΕΣ (πχ ιδιωτική κλινική) . Δεν βρίσκονται σε συνεχή σύγκρουση , έχουν κοινά σημεία αλλά και ουσιαστικές διαφορές.

8.1.Ιδιωτικός και δημόσιος υπάλληλος. Μισθολογικά ποσοστά σε διάφορους τομείς εργασίας

Οι ανισότητες, οι προκλήσεις και οι στρεβλώσεις είναι πιο έκδηλες, όταν συγκρίνονται οι δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι. Από τη σύγκριση προκύπτει ότι οι ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι εργαζόμενοι επισφαλείς. Ο κατάλογος των ανισοτήτων και της κοινωνικής αδικίας είναι ατελείωτος. Μόνο ενδεικτικά θα αναφέρουμε τα εξής:

Μία από τις σημαντικότερες διαφορές μεταξύ δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων είναι το καθεστώς της μονιμότητας που διέπει τους πρώτους. Σε ένα περιβάλλον όπου η ύφεση της οικονομίας οδηγεί τις επιχειρήσεις σε συρρίκνωση του κόστους και σε περικοπές δαπανών για μισθούς, ο εφιάλτης των απολύσεων απειλεί μόνο τους ιδιωτικούς υπαλλήλους.

-Η σιγουριά στην εργασία των δημοσίων υπαλλήλων πληρώνεται το ίδιο με την ανασφάλεια των ιδιωτικών, καθώς πολλές ομάδες δημοσίων υπαλλήλων αμείβονται πολύ περισσότερο από τον μέσο ιδιωτικό υπάλληλο.

-Ο μέσος ετήσιος μισθός της ελληνικής οικονομίας το 2004 ήταν 23.326 ευρώ.

-Ο μέσος μισθός των δημοσίων υπαλλήλων (κεντρική διοίκηση και προσωπικό νοσηλευτικών ιδρυμάτων) ανέρχεται σε περίπου 27.500 ευρώ. Στο σύνολο του Δημοσίου (κεντρική διοίκηση, νοσοκομεία, ιδρύματα πρόνοιας, ΝΠΔΔ, κλήρος κ.λπ.) ο μέσος ετήσιος μισθός ανέρχεται στα 29.600 ευρώ.

-Ο μέσος μισθός των υπαλλήλων στις ΔΕΚΟ ανέρχεται σε 40.882 ευρώ. Δηλαδή σχεδόν διπλάσιος. Αλλά και μεταξύ των υπαλλήλων στις ΔΕΚΟ υπάρχουν αδικίες. Για παράδειγμα, ο μέσος μισθός στον ΟΛΠ και στα Ελληνικά Πετρέλαια είναι 60.955

και 64.387 ευρώ τον χρόνο αντίστοιχα. Την ίδια στιγμή, ο μέσος ετήσιος μισθός στον ΟΕΔΒ είναι 26.184 ευρώ.

-Ο κατώτατος μισθός στον ιδιωτικό τομέα το 2004 ήταν 559,98 ευρώ τον μήνα και από την 1 Σεπτεμβρίου του 2005 αυξήθηκε σε 591,18 ευρώ τον μήνα. Από την άλλη πλευρά, ο βασικός μισθός των δημοσίων υπαλλήλων φέτος ξεκινά από τα 611 ευρώ, ενώ πέρσι ήταν 590 ευρώ.

-Η μέση ετήσια αύξηση στις ονομαστικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας το 2004 ήταν 7,3%. Στο Δημόσιο το ποσοστό αυτό ήταν 10,5%, στις δημόσιες επιχειρήσεις ήταν 7,8% και στον ιδιωτικό τομέα μόλις 4,8%. Η ΓΣΕΕ υπολογίζει την ετήσια αύξηση στον ιδιωτικό τομέα το 2005 σε 5,78% και το υπουργείο Οικονομίας στον δημόσιο τομέα σε 6,1%. Επίσης, για παράδειγμα, οι διετούς διάρκειας συλλογικές συμβάσεις προέβλεπαν για το 2004 μέση ετήσια συμβατική ετήσια αύξηση 6,9% στον ΟΤΕ.

-Οι αυξήσεις μισθών στον ιδιωτικό τομέα είναι μικρότερες. Σύμφωνα με στοιχεία της Τραπεζής της Ελλάδος, η μέση ετήσια αύξηση στις ονομαστικές αποδοχές στο σύνολο της οικονομίας το 2004 ήταν 7,3%. Στο Δημόσιο το ποσοστό αυτό ήταν 10,5%, στις δημόσιες επιχειρήσεις ήταν 7,8% και στον ιδιωτικό τομέα μόλις 4,8%.

-Μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων δημιουργούνται και λόγω των πολλών και υψηλών σε ορισμένες περιπτώσεις επιδομάτων που προβλέπονται για κάποιες κατηγορίες και τα οποία δεν υπάρχουν στον ιδιωτικό τομέα. Για παράδειγμα, ο ονομαστικός μισθός ενός καθηγητή πανεπιστημίου ανέρχεται σε 1.412 ευρώ. Ο μισθός αυτός σχεδόν υπερδιπλασιάζεται με διάφορα επιδόματα, όπως επίδομα βιβλιοθήκης, επίδομα έρευνας, πρόσθετες πηγές από συμμετοχή σε μεταπτυχιακό πρόγραμμα κ.λπ.

Περίπου 160.000 δημόσιοι υπάλληλοι (έναντι 447.000 συνολικά) λαμβάνουν μηνιαίως πάνω από 450 εκατ. ευρώ σε μορφή ειδικών επιδομάτων. Μόνο που δεν παίρνουν όλοι οι εργαζόμενοι τα ίδια ποσά. Τα επιδόματα κυμαίνονται από 6 έως και 1.422 ευρώ το μήνα. Προνομιούχοι θεωρούνται οι υπάλληλοι του υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών και ιδίως οι φοροτεχνικοί, οι οποίοι λαμβάνουν επιπλέον των παγίων αποδοχών τους (μισθός και βασικά επιδόματα, που για έναν φοροτεχνικό με εικοσαετή προϋπηρεσία είναι περίπου 1.200 ευρώ) ειδικό επίδομα έως και 1.220 ευρώ.

Οι χημικοί λαμβάνουν μηνιαίο ειδικό επίδομα 640 ευρώ, ενώ οι τελωνειακοί έως και 1.234. Πολύ υψηλά είναι και τα ειδικά επιδόματα των ελεγκτών εναέριας

κυκλοφορίας (έως και 1.422 ευρώ τον μήνα). Διαφορές που οφείλονται στο ότι υπάρχουν υπηρεσίες με πολλά έσοδα -από τέλη και άλλες πηγές- και υπηρεσίες «φτωχές».

-Μεγάλες διαφορές μεταξύ ιδιωτικών και δημοσίων υπαλλήλων παρατηρούνται και στο θέμα των αδειών και των διαφόρων άλλων παροχών που σχετίζονται κυρίως με τη μητρότητα. Πρόσφατη έρευνα που έγινε από τη ΓΣΕΕ και την ΑΔΕΔΥ προκύπτουν μεγάλες ανισότητες εις βάρος της γυναίκας εργαζόμενης στον ιδιωτικό τομέα, σε σχέση με τον δημόσιο τομέα, τις τράπεζες και τις ΔΕΚΟ (άδεια τοκετού, φροντίδας μωρού, γονική άδεια, άδεια ασθενείας κ.λπ.).

-Ωράριο - Εργασιακό περιβάλλον. Δυστυχώς για τους ιδιωτικούς υπαλλήλους, ευτυχώς για τους δημοσίους υπαλλήλους, το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ασχολείται σχεδόν αποκλειστικά με παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας στον ιδιωτικό τομέα. Για παράδειγμα, πέρσι δέχθηκε περίπου 5.000 καταγγελίες, εκ των οποίων καμία δεν προήλθε από τον δημόσιο τομέα. Οι περισσότερες καταγγελίες και παρατυπίες εντοπίζονται στην καταβολή των δεδουλευμένων και στην τήρηση του ωραρίου. Οι δύο αυτές βασικές αιτίες τριβής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων δεν υπάρχουν στον δημόσιο τομέα.

8.2.Μεταξύ ΔΗΜΟΣΙΑΣ και ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ (επιχείρησης) υπάρχουν σημεία επαφής:

1. Αναπτύσσουν τις δραστηριότητες τους στα πλαίσια της μίας και αυτής ΣΥΝΟΛΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ πχ της ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ.
2. Τα παραγωγικά μέσα (συντελεστές παραγωγής) τα οποία χρησιμοποιούν για την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ατομικές και κοινωνικές ανάγκες είναι κοινά και για τους δημόσιους φορείς και για τους ιδιωτικούς φορείς .
3. Η συνολική ΖΗΤΗΣΗ στα πλαίσια της ενιαίας Οικονομίας πχ της Ελληνικής Δημοκρατίας, διαμορφώνεται από το άθροισμα της ζήτησης των ΔΗΜΟΣΙΩΝ φορέων - επιχειρήσεων και την ζήτηση του ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ τομέα για αγορά αγαθών και υπηρεσιών . Η συνολική ζήτηση για αγορά αγαθών και

υπηρεσιών θα προσδιορίσει και το επίπεδο απασχόλησης και το μέγεθος του εθνικού εισοδήματος και τον ρυθμό οικονομικής ανάπτυξης.³⁹

8.3. Ποιές είναι οι βασικές διαφορές ΔΗΜΟΣΙΑΣ και ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ;

❖ ΣΥΜΦΕΡΟΝ.

- Οι ιδιωτικές οικονομίες αποτελούνται από φυσικά πρόσωπα ή νομικά πρόσωπα (εταιρείες) το οποίο καθένα ξεχωριστά λειτουργεί με σκοπό το ΑΤΟΜΙΚΟ ΤΟΥ ΣΥΜΦΕΡΟΝ χωρίς να ενδιαφέρεται για τις συνέπειες των πράξεων του επί των άλλων ιδιωτικών οικονομιών (και πιθανών ανταγωνιστών).
- Αντίθετα οι Δημόσιες Οικονομίες αποτελούνται από φορείς άσκησης πολιτικής εξουσίας (Βουλή, Κυβέρνηση, Οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης κλπ), οι οποίοι είναι φορείς στις δημοκρατικές κοινωνίες, ενεργούν επ' ονόματι μίας δημοκρατικά εκλεγμένης Κυβέρνησης - πλειοψηφίας και για την εξυπηρέτηση των γενικότερων αναγκών - συμφερόντων του κοινωνικού συνόλου .

❖ ΕΠΙΔΙΩΚΟΜΕΝΟΣ ΣΚΟΠΟΣ.

- Οι ιδιωτικές οικονομίες αποβλέπουν με την δράση τους στην ικανοποίηση των ΑΤΟΜΙΚΩΝ τους αναγκών.

Αντίθετα οι Δημόσιες Οικονομίες αποβλέπουν με την δράση τους στην κάλυψη των ΣΥΝΟΛΙΚΩΝ αναγκών, των αναγκών του Κοινωνικού συνόλου.

▪ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΜΕΝΑ ΜΕΣΑ :

- Οι ιδιωτικές οικονομίες χρησιμοποιούν τον ΜΗΧΑΝΙΣΜΟ των ΤΙΜΩΝ (προσφορά - ζήτηση δηλαδή) για να αποκαλύψουν τις προτιμήσεις του καταναλωτή (τι θέλει, πόσο θέλει, τι είναι διατεθειμένος να πληρώσει κλπ) και μετά να προσπαθήσουν να καλύψουν τις ανάγκες τους .
- Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι τα νοικοκυριά έχουν συμφέρον να εκφράσουν τις προτιμήσεις τους για το τι αγαθά θέλουν και πόσο θα μπορούσαν - θέλουν να

³⁹ Πηγή- http://en.wikipedia.org/wiki/δημόσια_ιδιωτική_οικονομία

πληρώσουν διότι έτσι θα δώσουν το "δικαίωμα-γνώση" στις ιδιωτικές οικονομίες να παράγουν αυτά τα αγαθά ..και άρα να καλύψουν τις ανάγκες τους.

- Αντίθετα οι Δημόσιες Οικονομίες χρησιμοποιούν τον πολιτικό μηχανισμό της ψηφοφορίας (εκλογές δηλαδή...) για να αποκαλύψουν τις προτιμήσεις της κοινωνίας για τα είδη, την ποσότητα των δημοσίων αγαθών που θέλει να παράγει η κοινωνία από τους δημόσιους φορείς . (για παράδειγμα στην Γαλλία όταν κάποιος ψηφίζει τον φασίστα ουσιαστικά ψηφίζει ότι θέλουν να παραχθεί - προσφερθεί από τους δημόσιους φορείς περισσότερη ασφάλεια, μείωση της ανεργίας, λιγότεροι μετανάστες κλπ).
- Εδώ πρέπει να σημειώσουμε ότι τα νοικοκυριά ΔΕΝ έχουν λόγο ισχυρό να εκφράσουν τις προτιμήσεις τους για το τι ΔΗΜΟΣΙΑ αγαθά θέλουν και ποιες κοινωνικές ανάγκες θέλουν να καλύψει το σύγχρονο κράτος γιατί ΓΝΩΡΙΖΟΥΝ :
 - Τα δημόσια αγαθά θα παραχθούν οπωσδήποτε είτε καταβάλουν τιμή είτε όχι για την απόκτηση τους. Είναι δυνατόν να μη έχει εθνική άμυνα ένα κράτος; πχ είναι δυνατόν αυτή να εξαρτάται εάν θα πληρώσει ο X;
 - ενώ ιδιωτική ασφάλεια - προστασία για το μαγαζί του δεν θα έχει εάν δεν πληρώσει
 - Η τιμή την οποία ενδεχομένως θα πληρώσει ... είναι ένα μικρό μέρος του τι πραγματικά κοστίζει η συνολική παραγωγή του δημόσιου αγαθού ...άρα η μη πληρωμή του αγαθού δεν θα θέσει σε κίνδυνο την παραγωγή του(πχ ο δρόμος Αθήνα - Καλαμάτα θα γίνει ..πληρώσει δεν πληρώσει ο X ...)

Το όφελος από ένα ΔΗΜΟΣΙΟ ΑΓΑΘΟ διαχέεται στο σύνολο της ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ και δεν μπορεί να εξατομικευτεί.

- ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ ΤΟΥΣ :
 - Οι ιδιωτικές οικονομίες έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα . Αποβλέπουν στην πραγματοποίηση εσόδων όσων μπορούν περισσότερο δυνατό από το κόστος της παραγωγής. Οι ιδιωτικές οικονομίες λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τα επίπεδα τιμών που επικρατούν στην αγορά προσπαθούν να προσαρμόσουν τις δαπάνες τους με βάση τις συνθήκες αυτές και

εάν αποτύχουν είναι υποχρεωμένες να διακόψουν την λειτουργία τους μακροχρόνια.

- Αντίθετα οι Δημόσιες Οικονομίες δεν έχουν κερδοσκοπικό χαρακτήρα , παρέχουν τις υπηρεσίες και αγαθά τους είτε δωρεάν (δρόμος χωρίς διόδια), είτε με τιμές κάτω του πραγματικού κόστους (συμμετοχή σε φάρμακα) είτε όταν πραγματοποιούν κέρδη ...αυτό δεν γίνεται για κερδοσκοπικούς λόγους αλλά για λόγους γενικότερου δημοσίου συμφέροντος.

Οι δημόσιες οικονομίες λαμβάνουν υπόψη τους τις κοινωνικές ανάγκες που πρέπει να καλύψουν απαραίτητα και ρυθμίζουν τα έσοδα ανάλογα και πάντα μέσα στα πλαίσια του δημόσιου χαρακτήρα τους (σε αντίθεση με τις ιδιωτικές οικονομίες).⁴⁰

8.4. Σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (ΣΔΙΤ)

Η σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα (ΣΔΙΤ) αντιμετωπίζεται εδώ και καιρό ως πανάκεια επίλυσης των χρηματοοικονομικών προβλημάτων που σχετίζονται με την εκπόνηση δημόσιων έργων και υποδομών (σχολεία, νοσοκομεία, δικαστικά μέγαρα, φυλακές, πυροσβεστικοί σταθμοί κλπ).

Η ιδέα της σύμπραξης υποστηρίχθηκε κατ' αρχήν στη Βρετανία από τους νέους εργατικούς, σαν μια ουδέτερη τεχνική για τη χρηματοδότηση των δημόσιων έργων και στη συνέχεια αποτέλεσε «εξαγώγιμο» προϊόν που βρήκε αποδέκτες σ' όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και φυσικά στη χώρα μας.

Το σκεπτικό της αντίληψης που υπηρετεί η σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα είναι το εξής: Τι πιο απλό, με δεδομένη την οικονομική στενότητα του κράτους, από το να συμβάλλει και ο ιδιωτικός τομέας στα δημόσια έργα;

Η πραγματικότητα όμως, όπως αυτή καταδεικνύεται στις περιπτώσεις των Ευρωπαϊκών χωρών, όπου και έχουν προχωρήσει αυτού του είδους οι συμπράξεις, δείχνει πως η παραπάνω αντίληψη κάθε άλλο παρά απλουστευτικά θα έπρεπε να αντιμετωπιστεί.

Για παράδειγμα σε πολλά νοσοκομεία της Βρετανίας που χτίστηκαν με το καθεστώς σύμπραξης δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, τα αποτελέσματα έδειξαν πως οι

⁴⁰ Πηγή- http://en.wikipedia.org/wiki/δημόσια_ιδιωτική_οικονομία

κλίνες ήταν λιγότερες από όσες είχαν αρχικά καθοριστεί και οι προσφερόμενες υπηρεσίες κατά πολύ φτωχότερες. Το δημόσιο αδυνατώντας να καταφύγει στα δικαστήρια για την τήρηση των όρων της συμφωνίας (για διάφορους επιμέρους λόγους) αναγκάστηκε τελικά να αποδεχθεί και να συμβιβαστεί με το υπάρχον καθεστώς, σε βάρος πάντα του κοινωνικού συνόλου.

Ουσιαστικά το ΣΔΙΤ συνιστά την αιχμή του δόρατος της συντονισμένης προσπάθειας που γίνεται για την ιδιωτικοποίηση των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, προσπάθεια που σταδιακά διεισδύει σ' αυτό που θα μπορούσαμε να αποκαλέσουμε σκληρό πυρήνα του κράτους.

Αυτό που θα πρέπει να συνειδητοποιήσουμε είναι πως ο ιδιωτικός τομέας, το κεφάλαιο γενικότερα, ναι μεν συνιστά μια τεράστια κοινωνική δύναμη που λειτουργεί ως μοχλός της οικονομικής ανάπτυξης, αλλά ως πρώτιστο σκοπό του θέτει την εξασφάλιση του κέρδους και όχι τη διασφάλιση των δημόσιων αγαθών.

Είναι λογικό, λοιπόν, ο ιδιώτης επιχειρηματίας να επενδύει στη λογική της άμεσης εξασφάλισης οφελών, τα οποία και θα φροντίσει να διασφαλίσει θέτοντας τους ανάλογους όρους και προϋποθέσεις. Όσο καλή διάθεση συνεργασίας και να διαθέτει από τη στιγμή που δεν εκπροσωπεί φιλανθρωπικό σωματείο προς την παραπάνω κατεύθυνση θα κινηθεί.

Τα κριτήρια όμως που διέπουν τη λειτουργία του δημόσιου τομέα σαφώς και πρέπει να είναι διαφορετικά. Οι δημόσιες επενδύσεις στην υγεία, την παιδεία και τις υπηρεσίες είναι άμεση υποχρέωση μιας ευνομούμενης κοινωνίας απέναντι στους πολίτες της.

Το καθεστώς των ΣΔΙΤ λειτουργεί ως μηχανισμός αθρόας δανειακής επιβάρυνσης του Δημοσίου και μάλιστα με τους πιο δυσβάστακτους όρους. Οι χαμηλόμισθοι, οι εργαζόμενοι και γενικότερα οι ασθενέστερες οικονομικά τάξεις είναι αυτές που θα κληθούν να πληρώσουν σε «χρυσό» την παράδοση των πλέον νευραλγικών κρατικών υποδομών και δημόσιων υπηρεσιών στην ιδιωτική εκμετάλλευση.

Μέσω των ΣΔΙΤ το Κράτος απαλλάσσεται από οποιαδήποτε διαδικασία προώθησης των δημόσιων επενδύσεων, επιτυγχάνει τη δημοσιονομική «εξυγίανση» μέσα από την περιστολή θεμελιωδών κοινωνικών του λειτουργιών, εμφανίζει την είσοδο του ιδιωτικού κεφαλαίου ως έκφραση «αναπτυξιακής» διαδικασίας, ενώ στην πραγματικότητα αντικαθιστά τις δημόσιες κοινωφελείς επενδύσεις με την επιχειρηματική δραστηριότητα.

Εντέλει αυτό που επιτυγχάνεται με τα ΣΔΙΤ είναι η παραχώρηση των αρμοδιοτήτων του κράτους στους ιδιώτες με τον σταδιακό αποχαρακτηρισμό του δημόσιου χαρακτήρα των κοινωφελών υποδομών και των παρεχόμενων υπηρεσιών.⁴¹

8.5.Πλεονεκτήματα δημοσίου τομέα για το ανθρώπινο δυναμικό

Παρ' όλα τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας, παρέχει κάποια πλεονεκτήματα για τον κάθε εργαζόμενο. Αυτά είναι τα ακόλουθα:

Το βασικό πλεονέκτημα του δημοσίου τομέα είναι η σχετική μονιμότητα που προσφέρει η οποία δίνει στους εργαζομένους μια πολύτιμη αίσθηση ασφάλειας. Η σταθερή μισθοδοσία που μπορεί να μην έχει μεγάλες προοπτικές εξέλιξης, δίνει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να καλύψουν τις υποχρεώσεις τους και να προγραμματίσουν το μέλλον τους. Το ωράριο στον δημόσιο τομέα είναι σταθερό και έτσι υπάρχει πάντα κάποιος ελεύθερος χρόνος. Αν ο εργαζόμενος κάνει υπερωρίες τις πληρώνεται κανονικά.

Το άτομο που απασχολείται στον δημόσιο τομέα έχει την αίσθηση ότι προσφέρει στο γενικότερο καλό και ότι αποτελεί ένα χρήσιμο μέλος της κοινωνίας. Στο χώρο του δημοσίου οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων δεν χαρακτηρίζονται συνήθως από ανταγωνισμό μιας και για τις προαγωγές ή την προοπτική καλύτερη αμοιβής παίζουν ρόλο διαφορετικά στοιχεία όπως είναι η αρχαιότητα των κανονισμών, η παλαιότητα των υπαλλήλων, οι προοπτικές κάθε τμήματος κλπ.

Αν προκύψει κάποιο πρόβλημα σε θέμα εργασίας τότε αυτό αντιμετωπίζεται συλλογικά από τις ομάδες των υπαλλήλων, η ολόκληρο το προσωπικό του τμήματος και η ευθύνη δεν επιβαρύνει αποκλειστικά και μόνο έναν εργαζόμενο όπως συνήθως γίνεται στον ιδιωτικό τομέα.⁴²

8.5.1.Μειονεκτήματα δημοσίου τομέα για το ανθρώπινο δυναμικό

Η ασφάλεια και η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων πολλές φορές τους οδηγεί σε αδιαφορία και έλλειψη κινήτρων. Η γνώση πως πολύ δύσκολα θα χάσουν τη δουλειά τους, τους κάνει να επαναπαύονται, να μην προσπαθούν για κάτι

⁴¹ Πηγή- http://en.wikipedia.org/wiki/δημόσια_ιδιωτική_οικονομία

⁴² Δαλαμάγκας, Β. (2003). Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική

καλύτερο και κατά συνέπεια να είναι πολλές φορές ανεπαρκείς στη δουλειά τους κάνοντας μόνο τα απολύτως απαραίτητα. Είναι γνωστά τα παράπονα των Ελλήνων πολιτών για την απροθυμία των δημοσίων υπαλλήλων να τους εξυπηρετήσουν.

Ευρέως διαδεδομένη είναι ακόμα η άποψη πως ο διορισμός σε κάποια θέση του δημόσιου τομέα στόχο έχει την εξυπηρέτηση ατομικών συμφερόντων παρά την εξυπηρέτηση του κοινού καλού. Κάτι τέτοιο όμως αντιβαίνει τη βασική προτεραιότητα του δημοσίου τομέα που είναι η γενική ωφέλεια του κοινωνικού συνόλου.⁴³

-Σχεδιάγραμμα με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του δημοσίου τομέα ακολουθεί στο παράρτημα.

8.5.2.Κίνητρα ανθρώπινου δυναμικού στο δημόσιο τομέα. Θετικά και μελανά σημεία

Οι νόμοι, μετά την ψήφιση τους από τη Βουλή, προωθούνται στα διοικητικά όργανα, που είναι αρμόδια για την εφαρμογή των επιμέρους διατάξεων. Η εφαρμογή όμως των νόμων προϋποθέτει συχνά την έκδοση προεδρικών διαταγμάτων για τη λεπτομερειακή διατύπωση των ρυθμίσεων, σύσταση ειδικών φορέων, δέσμευση κονδυλίων από τον προϋπολογισμό και άλλες χρονοβόρες διοικητικές πράξεις, που έχουν ως αποτέλεσμα την αναβολή ή την επιβράδυνση των διαδικασιών υλοποίησης των αποφάσεων της νομοθετικής εξουσίας.

Η πιστή και αποτελεσματική εφαρμογή των νόμων και γενικότερα, η ορθολογική λειτουργία του κρατικού μηχανισμού συναρτώνται άμεσα με την ποιότητα του στελεχιακού και λοιπού δυναμικού των δημοσίων Υπηρεσιών.⁴⁴

Η μομφή που αποδίδεται συνήθως στους δημόσιους υπαλλήλους είναι ότι, με την συμπεριφορά τους, έχουν διαμορφώσει ένα δύσκαμπτο γραφειοκρατικό σύστημα, που αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα στην πρόοδο της κοινωνίας και την ικανοποιητική εξυπηρέτηση των πολιτών. Ως βασικά αίτια της συμπεριφοράς αυτής αναφέρονται τα εξής:

⁴³ Πηγή-Δαλαμάγκας, Β. (2003). Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική(σελ.59)

⁴⁴ Δαλαμάγκας, Β. (2003). Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική. (σελ 58)

A) ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ. Οι δημόσιοι φορείς δεν έχουν ανταγωνιστές και δεν αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της πτώχευσης. Η ύπαρξη ανταγωνιστικών συνθηκών θα ανάγκαζε τους δημοσίους φορείς – και ιδίως τις δημόσιες επιχειρήσεις – να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στη συμπίεση του κόστους παραγωγής και στη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Θα επέτρεπε επίσης τη συγκριτική αξιολόγηση της επίδοσης των διαφόρων δημόσιων Υπηρεσιών και την κατάργηση των λιγότερο αποδοτικών.

Η απουσία όμως ενός ανταγωνιστικού πλαισίου λειτουργίας δεν επιτρέπει στους δημόσιους φορείς να λαμβάνουν υπόψη τις διάφορες μορφές κόστους. Οι δημόσιοι φορείς τείνουν να επιρρίπτουν τμήμα του λειτουργικού τους κόστους στον ιδιωτικό τομέα και να εκμεταλλεύονται έτσι το γεγονός ότι οι ιδιωτικοί φορείς δεν έχουν δυνατότητα επιλογής.

Έτσι οι δημόσιοι φορείς δεν αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο πτώχευσης αφού οι ζημιές τους καλύπτονται με επιχορηγήσεις από τον κρατικό προϋπολογισμό. Αυτό σημαίνει ότι οι ζημιές δεν αποτελούν στοιχείο «αφύπνισης» για τους επικεφαλής των δημόσιων Υπηρεσιών, έτσι ώστε να αντικαταστήσουν αναποτελεσματικούς τύπους διαχείρισης με πιο αποδοτικά λειτουργικά-οργανωτικά σχήματα, ούτε οδηγούν στην απομάκρυνση των λιγότερο ικανών στελεχών ή στη συμπίεση των αποδοχών των απασχολούμενων.

B) ΕΛΛΕΙΨΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΙΝΗΤΡΩΝ. Σε όλες σχεδόν τις χώρες δεν υπάρχει ένα αποτελεσματικό σύστημα κινήτρων-αντικινήτρων για τη βελτίωση της αποδοτικότητας των στελεχών και του υπαλληλικού προσωπικού. Επειδή οι δημόσιοι φορείς δεν έχουν από τη φύση τους κερδοσκοπικό χαρακτήρα, το κίνητρο του κέρδους δεν έχει ενσωματωθεί στον κώδικα της οικονομικής συμπεριφοράς των διοικούντων, ούτε οι ικανότητες τους θα κριθούν με βάση τη συμβολή τους στην παραγωγή πλούτου.⁴⁵ Επομένως, και οι αμοιβές τους δεν μπορούν να συνδεθούν με τα κέρδη. Αντίθετα, στις μεγάλες ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι αποδοχές ενός ικανού στελέχους συνδέονται στενά με τα κέρδη και μπορεί να είναι πολλαπλάσιες από τις αποδοχές ενός κρατικού στελέχους με τις ίδιες ικανότητες.

Από την άλλη μεριά ο θεσμός της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί ένα ισχυρό αντικίνητρο για την επίδειξη ζήλου και ενδιαφέροντος για την

⁴⁵ Δαλαμάγκας, Β. (2003). Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική. (σελ 58-59)

Υπηρεσία. Επιπλέον, αποτελεί και ένα ισχυρό κίνητρο για την προσέλκυση χαμηλής ποιότητας προσωπικού (ακόμα και με χαμηλές αποδοχές), το οποίο δεν θα μπορούσε να εξασφαλίσει μόνιμους και σταθερούς όρους εργασίας στον ιδιωτικό τομέα.

Γ) ΠΟΛΛΑΠΛΟΤΗΤΑ Η΄ ΑΣΑΦΕΙΑ ΣΤΟΧΩΝ. Όσον αφορά τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, ο βασικός στόχος των διοικούντων είναι η μεγιστοποίηση των κερδών είτε βραχυχρόνια, είτε μακροχρόνια. Τέτοιος όμως σαφής στόχος δεν υπάρχει στον δημόσιο τομέα, διότι δεν αποβλέπει στην κερδοφορία. Τα δημόσια προγράμματα εξυπηρετούν συνήθως στόχους αναδιανεμητικούς, αναπτυξιακούς ή σταθεροποιητικούς οι οποίοι συχνά δεν είναι συμβατοί μεταξύ τους. Έτσι, είναι δύσκολο να εκτιμηθεί η συμβολή και η ευθύνη του δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού στην πραγματοποίηση των εν λόγω στόχων. Το γεγονός αυτό προκαλεί δύο ειδών παρενέργειες.

-Επίδειξη πνεύματος ανευθυνότητας και αδιαφορίας εκ μέρους των δημοσίων υπαλλήλων για την υλοποίηση προγραμμάτων με τόσο μεγάλη διάχυση κόστους και ωφελειών, ώστε η συλλογική ευθύνη να εξοστρακίζει πλήρως την ατομική.

- Το ενδιαφέρον των διοικητικών στελεχών μετατοπίζεται από την προσπάθεια επίτευξης των στόχων στην προσωπική τους προβολή. Οι επικεφαλής των Δημόσιων Υπηρεσιών αντλούν κύρος όχι από το πόσο συνέβαλλαν στην προώθηση των στόχων των δημοσίων προγραμμάτων, εφόσον αυτό δεν μπορεί εύκολα να αξιολογηθεί, αλλά από το βαθμό πολυτέλειας των γραφείων τους, τον αριθμό των υπαλλήλων που εργάζονται στην Υπηρεσία τους, το βαθμό προσκόλλησης στα πολιτικά πρόσωπα που τους ανέδειξαν κ.ο.κ. Όλα αυτά τα στοιχεία συμβάλλουν στην κατασπατάληση του δημοσίου χρήματος και τον πολλαπλασιασμό των γραφειοκρατικών διατυπώσεων.⁴⁶

8.6.Πλεονεκτήματα για το ανθρώπινο δυναμικό του ιδιωτικού τομέα

Όπως ο δημόσιος τομέας, έτσι και ο ιδιωτικός τομέας εργασίας παρουσιάζει κάποια προτερήματα για τον εργαζόμενο.

Είναι γεγονός ότι η εργασία στα πλαίσια του ιδιωτικού τομέα μοιάζει να ικανοποιεί περισσότερο την έμφυτη ανάγκη των περισσότερων ανθρώπων για δημιουργικότητα. Η ευελιξία και η δυναμικότητα που οφείλει να επιδεικνύει ένας

⁴⁶ Δαλαμάγκας, Β. (2003). Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική. (σελ 59-60)

εργαζόμενος προκειμένου να προοδεύσει και να προσφέρει στον ιδιωτικό χώρο εργασίας καλύπτει τις προσδοκίες του για εκπλήρωση των προσωπικών στόχων και σκοπών του μιας και έχει την αίσθηση ότι ανταμείβονται τα ιδιαίτερα προσόντα του και η εργατικότητα του. Οι εξελίξεις στο χώρο αυτό που συνήθως είναι ραγδαίες απαιτούν συνεχή παραγωγικότητα και αμείωτο ενδιαφέρον για την παραγωγή εργασίας. Οι εργαζόμενοι οφείλουν να ενημερώνονται συνεχώς και να αποδίδουν ολόενα και περισσότερο προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα δείχνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τη διαρκή εξέλιξη τους και διαρκώς επιμορφώνονται και βελτιώνουν το μορφωτικό επίπεδο τους προκειμένου να ανταπεξέλθουν στο συνεχή ανταγωνισμό.

Τα κίνητρα τους για συνεχή αυτοβελτίωση είναι στις περισσότερες περιπτώσεις η προοπτική καλύτερη αμοιβής αλλά και η προοπτική ανέλιξης και προαγωγής στις καλύτερες θέσεις εργασίας που προσφέρουν μεγαλύτερο κύρος, ενδιαφέρουσες ευκαιρίες και καλύτερες οικονομικές απολαβές.

Οι συνθήκες που επικρατούν στον ιδιωτικό τομέα εργασίας ευνοούν απόλυτα την ανάπτυξη των προσωπικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων. Στο χώρο αυτό συνήθως προτιμούνται για την ανάληψη καθηκόντων τα άτομα που έχουν ανταγωνιστικότερα πτυχία και έχουν εξειδικευτεί σε τομείς που απαιτούν ιδιαίτερες γνώσεις. Το γεγονός αυτό προσφέρει αίσθημα ικανοποίησης και αυτοπεποίθησης στους εργαζομένους ιδιαίτερα όταν και οι οικονομικές τους απολαβές είναι υψηλές. Επιβραβεύεται η ευελιξία, η ευστροφία, η αποτελεσματικότητα και ο όγκος των γνώσεων του ατόμου (κάτι που ισχύει ελάχιστα στο δημόσιο τομέα όπου παίζουν ρόλο άλλα πράγματα όπως η αρχαιότητα του υπαλλήλου, οι κανονισμοί κλπ). Όλα αυτά συντελούν στην αύξηση της παραγωγικότητας που είναι απαραίτητη για τη βιωσιμότητα και την προσφορά του ιδιωτικού τομέα.

8.6.1.Μειονεκτήματα για το ανθρώπινο δυναμικό του ιδιωτικού τομέα

Οι συνεχείς εναλλαγές στο χώρο εργασίας του ιδιωτικού τομέα προκαλούν έντονο άγχος στους εργαζομένους, αίσθημα κοπώσεως και συνεχούς έντασης. Ο ιδιωτικός υπάλληλος πρέπει να είναι συνεχώς έτοιμος να αντιμετωπίσει οτιδήποτε καινούριο προκύψει, να επιλύσει άμεσα τα όποια προβλήματα, να καθοδηγήσει τους άλλους και να εξασφαλίζει την ισορροπία με ατομική του ευθύνη. Οι ολόενα και αυξανόμενες

απαιτήσεις της δουλειάς οδηγούν σε έλλειψη ελεύθερου χρόνου και όταν τελικά το άτομο εξασφαλίσει κάποιες ώρες και πάλι δεν μπορεί να τις αφιερώσει στον εαυτό του μιας και εξακολουθούν να τον απασχολούν τα προβλήματα της δουλειάς. Το άτομο πολλές φορές απομακρύνεται από την οικογένεια του και τους φίλους του, αποξενώνεται από τον κοινωνικό του περίγυρο.

Ο συνεχής και σκληρός ανταγωνισμός που επικρατεί στο χώρο της ιδιωτικής εργασίας δυσκολεύει τις σχέσεις με τους συναδέλφους και δημιουργεί προβλήματα στην επικοινωνία με τους ανωτέρους. Το άτομο αισθάνεται μονίμως ευάλωτο και αδικημένο ιδίως αν οι περιστάσεις ή οι ανώτεροι του δείχνουν την προτίμηση τους σε κάποιον άλλον εργαζόμενο. Όλα τα παραπάνω στοιχεία δημιουργούν κακό κλίμα στο χώρο εργασίας που συχνά χαρακτηρίζεται από έριδες και διαφωνίες.

Ένα άλλο μεγάλο πρόβλημα του ιδιωτικού τομέα είναι ότι σπάνια τηρείται το θεσπισμένο νομικό πλαίσιο που προστατεύει τα δικαιώματα των εργαζομένων. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις προβαίνουν συχνά σε αυθαιρεσίες προκειμένου να εξασφαλίσουν τα μεγαλύτερα δυνατά κέρδη σε βάρος των χαμηλόμισθων υπαλλήλων. Είναι πολύ συχνό φαινόμενο η εκμετάλλευση των εργαζομένων, οι απάνθρωπες συνθήκες εργασίας και οι παράνομες κρατήσεις, όλα με την πρόφαση της «ελευθερίας» που χαρακτηρίζει την ιδιωτική εργασία. Ο εργαζόμενος πολλές φορές βρίσκεται στο έλεος των ανωτέρων του και δεν είναι βέβαιο αν η σκληρή του εργασία θα ανταμειφθεί ή έστω θα ληφθεί υπόψη.

Πολλοί εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα παραπονιούνται για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων. Συμβαίνει τα κορυφαία στελέχη να αμείβονται πλουσιοπάροχα και να απολαμβάνουν ειδικής μεταχείρισης ενώ οι κατώτεροι υπάλληλοι να είναι αναγκασμένοι να δουλεύουν πολύ σκληρά ελπίζοντας στις αόριστες υποσχέσεις των αφεντικών τους για μελλοντική καλύτερευση των συνθηκών εργασίας και αύξηση των αποδοχών τους. Ακόμη υπάρχει η άποψη ότι στον ιδιωτικό τομέα δεν επιβιώνει πάντα ο ικανότερος αλλά ο «φθηνότερος» εργαζόμενος του οποίου η μισθοδοσία δεν επιβαρύνει πολύ την εταιρεία, την επιχείρηση κλπ. Κάτι τέτοιο διαψεύδει τη συχνή πεποίθηση των ατόμων ότι ο ιδιωτικός τομέας υπακούει σε πιο αξιολογικά κριτήρια.

-Σχεδιάγραμμα με τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα ακολουθεί στο παράρτημα

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΝΑΤΟ

9.ΣΚΟΠΟΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να διερευνηθεί η στάση των ερωτωμένων όσον αφορά την εργασία στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, τι πιστεύουν για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα τους καθώς και ποια είναι η γενικότερη άποψη τους για το ρόλο των τομέων αυτών σχετικά με την γενική οικονομική κατάσταση της χώρας μας.

Συγκεκριμένα στην παρούσα έρευνα θα ερευνηθούν τα εξής θέματα:

9.1.ΘΕΜΑΤΙΚΕΣ ΕΝΟΤΗΤΕΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

ΘΕΜΑ 1^ο : ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

Τα δύο πρώτα ερωτήματα του ερωτηματολογίου μας έχουν στόχο να διερευνήσουν την τωρινή εργασιακή κατάσταση του πληθυσμού της έρευνας μας και αν αυτοί απασχολούνται στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Με αυτό τον τρόπο θα δούμε αν στο δείγμα μας υπερτερεί η απασχόληση στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα και θα μελετήσουμε και θα κατηγοριοποιήσουμε καλύτερα τα αποτελέσματα της έρευνας μας.

ΘΕΜΑ 2^ο : ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για να διερευνηθούν καλύτερα τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του δημόσιου τομέα κρίναμε απαραίτητο να θέσουμε πρώτα κάποια ερωτήματα που αφορούν τις γενικότερες συνθήκες εργασίας μέσα στις οποίες εργάζονται οι ερωτώμενοι. Θα προσπαθήσουμε λοιπόν να εξετάσουμε αν ο πληθυσμός της

έρευνας είναι γενικότερα ικανοποιημένος από τις συνθήκες εργασίας του και τις απολαβές του.

Ακόμη θα ζητήσουμε τη γνώμη τους για το αν θεωρούν πως αναγνωρίζονται τα ιδιαίτερα προσόντα και οι ικανότητες τους στο χώρο εργασίας τους. Σημαντικές ακόμη κρίνονται οι επόμενες ερωτήσεις του θέματος για το ποιο στοιχείο κρίνουν οι ερωτώμενοι ότι είναι το πιο σημαντικό στο χώρο εργασίας τους. Έπειτα θα απομονώσουμε τα δύο στοιχεία απ' αυτά που αναφέραμε πιο πάνω στο ερωτηματολόγιο μας, την ευελιξία (που ταυτίζεται με την εργασία στον ιδιωτικό τομέα) και τη σταθερότητα (που αποτελεί βασικό πλεονέκτημα της εργασίας στον δημόσιο τομέα) και θα προσκαλέσουμε τους ερωτώμενους να επιλέξουν ανάμεσα στα δύο.

ΘΕΜΑ 3^ο : ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Με τις ερωτήσεις που θέτουμε στην τρίτη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου αποσκοπούμε στο να συλλέξουμε τις απόψεις του δείγματος της έρευνας σχετικά με τα πλεονεκτήματα του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα. Με αυτό τον τρόπο μπαίνουμε στο κυρίως θέμα της έρευνας μας. Έχουμε επιλέξει από πριν αυτά που θεωρούμε ως τα βασικά πλεονεκτήματα των δύο τομέων και προσκαλούμε τους ερωτωμένους να τα υποδείξουν. Για τον δημόσιο τομέα αναφέρουμε σαν βασικά πλεονεκτήματα τη μονιμότητα, τη σταθερότητα στο ωράριο και τη μισθοδοσία και το καλό περιβάλλον που προσφέρει η συλλογικότητα στις αποφάσεις. Σαν πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα αναφέρουμε το ευέλικτο ωράριο, τη σχετική ανεξαρτησία που έχει ο ιδιωτικός υπάλληλος στις κινήσεις και στις αποφάσεις του, τις καλές αποδοχές και τις σχετικά καλύτερες απολαβές που έχει αυτός σε σχέση με έναν δημόσιο υπάλληλο.

ΘΕΜΑ 4^ο : ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Εφόσον ο πληθυσμός της έρευνας μας ερωτάται για τα πλεονεκτήματα του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε να

θέσουμε ερωτήσεις και για την άλλη πλευρά του ζητήματος που αφορά τα μειονεκτήματα των δύο τομέων. Σαν μειονεκτήματα του δημόσιου τομέα εργασίας επιλέξαμε να αναφερθούν η ρουτίνα, οι σχετικά μικρές προοπτικές ανέλιξης των εργαζομένων σε καλύτερες θέσεις εργασίας, η επανάπαυση, η έλλειψη κινήτρων και προβλήματα που μπορεί να δημιουργηθούν ανάμεσα στους συναδέλφους και να καταστρέψουν έτσι το ευχάριστο κλίμα συνεργασίας προκαλώντας παραγωγικά προβλήματα. Σαν βασικά μειονεκτήματα της εργασίας στον ιδιωτικό χώρο επιλέξαμε να αναφερθούν το άγχος, το ασταθές ωράριο εργασίας, ο κίνδυνος απολύσεων για ασήμαντους λόγους, ο υπερβολικός φόρτος εργασίας αλλά και τα προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων που συχνά προκαλούνται από τον έντονο ανταγωνισμό που επικρατεί.

ΘΕΜΑ 5^ο : Ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Εδώ καλούμε τους ερωτώμενους να πουν τη γνώμη τους για την κατάσταση που επικρατεί στον δημόσιο τομέα της χώρας μας. Έτσι καλούνται να απαντήσουν στο αν πιστεύουν ότι ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας είναι διογκωμένος και αν θεωρούν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς.

ΘΕΜΑ 6^ο : Ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

Συμπληρωματικά προς την πέμπτη θεματική της έρευνας μας πρέπει τώρα να διερευνήσουμε και την κατάσταση στον ιδιωτικό τομέα, και να δούμε αν το δείγμα πιστεύει ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι λιγότερο ανεπτυγμένος από τον ιδιωτικό τομέα των υπολοίπων ευρωπαϊκών κρατών και αν θα πρέπει να ενισχυθεί για να προσφέρει περισσότερες υπηρεσίες. Το ερώτημα γίνεται και στους εργαζομένους του δημοσίου αλλά και στους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσουμε να σχηματίσουμε μια καλύτερη εικόνα για τα θέματα που μας απασχολούν αλλά και να πάρουμε μια ιδέα από την ατμόσφαιρα που επικρατεί ανάμεσα στους εργαζομένους.

9.2.ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΧΕΔΙΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το σχέδιο έρευνας αποτελεί το πλαίσιο της εργασίας το οποίο θα χρησιμοποιηθεί για την συλλογή και την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας. Ο απώτερος σκοπός είναι να εξασφαλίσει ότι η έρευνα/μελέτη θα ανταποκρίνεται στη φύση του προβλήματος και θα χρησιμοποιηθούν μεθοδολογίες και τεχνικές με το χαμηλότερο δυνατό κόστος.

Υπάρχουν διάφορα σχέδια έρευνας που μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε ως ερευνητές. Εν τούτοις, τα σχέδια αυτά μπορούν να ομαδοποιηθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες. Οι τρεις αυτές κατηγορίες ορίζονται σύμφωνα με το αντικειμενικό σκοπό της έρευνας. Έτσι, έχουμε εξερευνητικές έρευνες (exploratory research), περιγραφικές έρευνες (descriptive research), και αιτιολογικές έρευνες (casual research).

Για τη διεξαγωγή της έρευνας μας επιλέξαμε την εξερευνητική έρευνα. Η εξερευνητική έρευνα αποσκοπεί στη συγκέντρωση προκαταρκτικών στοιχείων που θα διαφωτίσουν την πρακτική φύση του προβλήματος και πιθανότατα θα προτείνουν μερικές υποθέσεις ή καινούριες ιδέες. Αυτό το είδος έρευνας είναι ιδιαίτερα χρήσιμο κυρίως στο να αναλύει το κυρίως πρόβλημα σε μικρότερα επιμέρους υποπροβλήματα, συνήθως υπό τη μορφή υποθέσεων.

Στα αρχικά στάδια της έρευνας, δεν μπορούμε να έχουμε συνήθως μια πλήρη εικόνα του προβλήματος. Η εξερευνητική έρευνα μπορεί να βοηθήσει στο να αξιολογηθούν αυτές οι εναλλακτικές ερμηνείες προτού προχωρήσουμε στην περαιτέρω μελέτη τους. Φυσικά, η ερμηνεία εκείνη που θεωρείται ως η πιο πιθανή προκρίνεται για περαιτέρω μελέτη, ενώ οι υπόλοιπες απορρίπτονται μιας και στερούνται πρακτικότητας. Η εξερευνητική έρευνα χρησιμοποιήθηκε επίσης από εμάς για να μας βοηθήσει να γίνουμε περισσότερο γνώστες του προβλήματος και να μπορέσουμε να βοηθήσουμε στο να ξεκαθαριστούν διάφορες έννοιες.⁴⁷

⁴⁷ Σταθακόπουλος, 2001

9.3.ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΥ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

Για την συλλογή των στοιχείων επιλέξαμε την ποσοτική έρευνα με τη χρήση ερωτηματολογίου, που είναι δομημένο με ερωτήσεις κλειστού τύπου (closed end questions). Επιλέξαμε αυτή τη μέθοδο μιας και οι ερωτήσεις κλειστού τύπου είναι πιο εύκολες να απαντηθούν από άποψη ταχύτητας εφόσον οι πιθανές απαντήσεις είναι ήδη δομημένες, γεγονός που εξασφαλίζει περισσότερες απαντήσεις σε δεδομένο χρόνο και καθιστά πιο εύκολη την επεξεργασία τους. Η χρήση του ερωτηματολογίου κλειστού τύπου εξασφαλίζει ότι όλοι οι ερωτώμενοι απαντούν στην ίδια ερώτηση και αποφεύγεται σε μεγάλο βαθμό η άρνηση συμπλήρωσης. Επομένως επειδή ο χρόνος του ερευνητή είναι περιορισμένος, η επιλογή ερωτηματολογίου κλειστού τύπου θεωρείται η σωστότερη επιλογή.⁴⁸

9.4.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΧΗΜΑΤΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Το ερωτηματολόγιο είναι απλά ένα έντυπο που περιλαμβάνει συνήθως τυποποιημένες ερωτήσεις για τη συλλογή στοιχείων. Το ερωτηματολόγιο αποτελεί την περισσότερο χρησιμοποιούμενη μέθοδο συλλογής στοιχείων.

Η σύνταξη ενός ερωτηματολογίου είναι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ποιότητα των στοιχείων που θα συγκεντρωθούν.

Το ερωτηματολόγιο της παρούσας έρευνας είναι χωρισμένο σε 6 θεματικές ενότητες όπως αναφέρθηκαν και πιο πάνω και όπως προκύπτουν από τα θέματα που θέλουμε να ερευνήσουμε. Έτσι ο στόχος είναι τώρα να δημιουργηθούν ερωτήματα που θα μπορούν επαρκώς να καλύπτουν τα παραπάνω θέματα ώστε να διεξαχθεί η παρούσα έρευνα.

9.5.ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

- Με την επίδοση του ερωτηματολογίου δίνονται οι απαραίτητες διαβεβαιώσεις σχετικά με την τήρηση της ανωνυμίας των υποκειμένων και την αποκλειστική χρήση των απαντήσεων τους για το σκοπό της έρευνας.

⁴⁸ Σταθακόπουλος, 2001

Παράλληλα γίνεται παράκληση στα υποκείμενα να απαντήσουν στις ερωτήσεις με ακρίβεια και ειλικρίνεια.

-Πριν αρχίσουν να συμπληρώνουν το ερωτηματολόγιο, οι ερωτώμενοι καλούνται να διευκρινίσουν το φύλο τους και την ηλικία τους. Το στοιχείο αυτό κρίνεται απαραίτητα για την κατηγοριοποίηση των δεδομένων της έρευνας και την πληρέστερη αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

- Η πρώτη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου φέρει τον τίτλο «Γενικές προκαταρκτικές ερωτήσεις» και έχει στόχο να μας διαβεβαιώσει ότι όλα τα υποκείμενα του δείγματος μας εργάζονται είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα. Αποτελείται από τα ερωτήματα 1 και 2.

- Η δεύτερη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου φέρει τον τίτλο «Συνθήκες εργασίας». Στόχο μας είναι να σχηματίσουμε μια εικόνα για τις συνθήκες που επικρατούν στους χώρους εργασίας των υποκειμένων της έρευνας μας. Αποτελείται από τις ερωτήσεις 3,4,5,6 και 7.

- Η τρίτη θεματική ενότητα φέρει τον τίτλο «Πλεονεκτήματα του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα». Αρχικά θέτουμε το ερώτημα, αν οι ερωτώμενοι είχαν από την αρχή την ευκαιρία να επιλέξουν εκ νέου τομέα εργασίας τι θα επέλεγαν, ώστε να συλλέξουμε περαιτέρω στοιχεία για την έρευνα μας. Ακόμα, κρίναμε σκόπιμο να εντάξουμε στην ίδια θεματική τα πλεονεκτήματα και των δύο τομέων ώστε να μην δημιουργηθεί σύγχυση στον πληθυσμό της έρευνας αλλά να είναι και πιο εύκολη η κατηγοριοποίηση των δεδομένων της έρευνας για εμάς. Στη θεματική αυτή ενότητα εντάσσονται τα ερωτήματα 8, 9 και 10.

- Η τέταρτη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου φέρει τον τίτλο «Μειονεκτήματα του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα». Εδώ ακολουθούμε την ίδια στρατηγική με την προηγούμενη ενότητα. Η τέταρτη ενότητα περιλαμβάνει τα ερωτήματα 11 και 12.

- Η πέμπτη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου τιτλοφορείται ως «Ο δημόσιος τομέας στον ελληνικό χώρο» Εδώ καλούμε τους ερωτώμενους να

που τις απόψεις τους για το ρόλο του δημοσίου τομέα στη χώρα μας. Η ενότητα αυτή περιλαμβάνει τα ερωτήματα 13 και 14.

- Η έκτη θεματική ενότητα του ερωτηματολογίου φέρει τον τίτλο «Ο ελληνικός ιδιωτικός τομέας». Ο πληθυσμός της έρευνας καλείται να καταθέσει την άποψη του για τη λειτουργία του ιδιωτικού τομέα στη χώρα μας. Η ενότητα αυτή αποτελείται από τα ερωτήματα 15,16 και 17.

Στο σημείο αυτό παραθέτουμε το κενό ερωτηματολόγιο που μοιράστηκε στον πληθυσμό της έρευνας μας.

9.6.ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ

ΠΑΡΑΚΑΛΩ ΣΗΜΕΙΩΣΤΕ ΜΕ ΕΝΑ Χ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΑΣ ΣΤΑ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΜΑΣ ΕΙΝΑΙ ΝΑ ΔΙΕΡΕΥΝΗΘΟΥΝ ΤΑ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΤΑ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ ΜΑΣ.

Φύλο:

άνδρας

γυναίκα

Ηλικία:

25-30

30-35

ΜΕΡΟΣ Α ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

1. Εργάζεστε;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

2. Εργάζεστε στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;

ΔΗΜΟΣΙΟ

ΙΔΙΩΤΙΚΟ

ΜΕΡΟΣ Β΄ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3. Είστε ικανοποιημένος από την εργασία σας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

4. Είστε ικανοποιημένος από τις αποδοχές σας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

5. Πιστεύετε ότι στο χώρο εργασίας σας αναγνωρίζονται τα προσόντα σας και οι δεξιότητές σας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

6. Ποιο είναι το πιο σημαντικό στοιχείο για σας στην εργασία σας;

ΚΑΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

ΣΤΑΘΕΡΟ ΩΡΑΡΙΟ

ΦΙΛΙΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

ΑΙΣΘΗΣΗ ΧΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑΣ

7. Θεωρείτε πιο σημαντική την σταθερότητα ή την ευελιξία στο χώρο εργασίας;

ΤΗ ΣΤΑΘΕΡΟΤΗΤΑ

ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ

**ΜΕΡΟΣ Γ΄ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ
ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ.**

8. Αν διαλέγατε επάγγελμα από την αρχή θα προτιμούσατε να εργαστείτε στον δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;

ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

9. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα πλεονεκτήματα που προσφέρει ο δημόσιος τομέας;

ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ

ΣΤΑΘΕΡΟ ΩΡΑΡΙΟ

ΚΑΛΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

ΣΤΑΘΕΡΟΣ ΜΙΣΘΟΣ

10. Ποια θεωρείτε ότι είναι τα πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα;

ΕΥΕΛΙΚΤΟ ΩΡΑΡΙΟ

ΚΑΛΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ

ΣΧΕΤΙΚΗ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ

ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

ΜΕΡΟΣ Δ΄ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ
ΤΟΜΕΑ

11. Ποια θεωρείται ότι είναι τα μειονεκτήματα του δημοσίου τομέα;

- ΡΟΥΤΙΝΑ ΜΙΚΡΕΣ ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ
- ΕΠΑΝΑΠΑΥΣΗ ΕΛΛΕΙΨΗ ΚΙΝΗΤΡΩΝ
- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΡΦΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ

12. Ποια θεωρείται ότι είναι τα μειονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα;

- ΑΓΧΟΣ ΑΣΤΑΘΕΣ ΩΡΑΡΙΟ
- ΚΙΝΔΥΝΟΣ ΑΠΟΛΥΣΕΩΝ ΥΠΕΡΒΟΛΙΚΟΣ ΦΟΡΤΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΕ ΣΥΝΑΔΕΡΦΟΥΣ ΚΑΙ ΑΝΩΤΕΡΟΥΣ

ΜΕΡΟΣ Ε΄Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΩΡΟ

13. Πιστεύετε ότι ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας είναι διογκωμένος;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

14. Πιστεύετε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄ Ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

15. Θεωρείτε τον ιδιωτικό τομέα αρκετά αναπτυγμένο στη χώρα μας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

16. Πιστεύετε ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι πιο ανεπτυγμένος στις υπόλοιπες δυτικές χώρες απ' ότι είναι στη χώρα μας;

ΝΑΙ

ΟΧΙ

17. Θεωρείτε ότι ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να ενισχυθεί στη χώρα μας;

ΝΑΙ ΟΧΙ

9.7.ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ

Η διαδικασία της δειγματοληψίας αποτελείται από 6 στάδια. Το πρώτο βήμα είναι να ορίσουμε τον πληθυσμό για τον οποίο ως ερευνητές επιθυμούμε να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα. Στη συνέχεια πρέπει να προσδιορίσουμε τις πηγές που θα χρησιμοποιήσουμε για να γίνει η επιλογή του δείγματος. Στο τρίτο στάδιο πρέπει να καθορίσουμε ποιά θα είναι τα μέλη εκείνα που θα αποτελέσουν το δείγμα. Στο επόμενο στάδιο πρέπει να καθορίσουμε το μέγεθος του δείγματος.. Τέλος, μπορούμε να προχωρήσουμε στη συλλογή των στοιχείων από εκείνους τους ερωτώμενους που έχουμε προσδιορίσει μέσω της παραπάνω διαδικασίας.⁴⁹

9.8.ΟΡΙΣΜΟΣ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ

Ο πληθυσμός αποτελείται απ' όλους τους δυνητικά ερωτώμενους.

Στοιχείο: Άνθρωποι ηλικίας 25 μέχρι 35 ετών

Μονάδα δειγματοληψίας: Πάτρα Νομού Αχαΐας

Έκταση: Πάτρα Νομού Αχαΐας

Χρόνος: 1-7-2010 έως 20-8-2010

Δημόσιος Τομέας: Ο.Τ.Ε.

Ιδιωτικός Τομέας: Τιτάν ΑΕ

9.9.ΕΠΙΛΟΓΗ ΜΕΘΟΔΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑΣ

Επιλέχθηκε να οριστεί το δείγμα της έρευνας με δείγματα πιθανοτήτων και συγκεκριμένα με το απλό τυχαίο δείγμα. Στο απλό τυχαίο δείγμα κάθε στοιχείο

⁴⁹ Σταθακόπουλος, 2001

του πληθυσμού έχει ίση πιθανότητα να επιλεγεί το δείγμα. Έτσι, θεωρήθηκε η κατάλληλη επιλογή για την συγκεκριμένη έρευνα.

9.10.ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΜΕΓΕΘΟΥΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Το μέγεθος του δείγματος της έρευνας μας ορίζεται στα 20 άτομα τα οποία είναι από την πόλη των Πατρών του νομού Αχαΐας. Από τους ερωτώμενους του δείγματος οι 11 είναι γυναίκες, από τις οποίες οι 6 εργάζονται στον δημόσιο τομέα, ενώ οι 9 είναι άνδρες, από τους οποίους οι 4 εργάζονται στον δημόσιο τομέα.

Από τα 20 άτομα που ερωτήθηκαν οι 11 είναι στην ηλικία 25-30 ετών ενώ οι 9 είναι στην ηλικία 30-35 ετών.

Πιο συγκεκριμένα οι 7 από τους εννιά άνδρες είναι στην ηλικία 25 με 30 ετών ενώ οι 2 είναι στην ηλικία 30 με 35.

Από τις 11 γυναίκες οι 2 είναι στην ηλικία 20-25 ετών ενώ οι 9 είναι στην ηλικία 30-35.

9.11.ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ

Μέσα από τη διεξαγωγή της έρευνας βγαίνουν κάποια συμπεράσματα για το δείγμα μας που είναι σημαντικό να αναφερθούν. Από τη συλλογή των στοιχείων οι γυναίκες εμφανίστηκαν ελαφρώς πιο απρόθυμες να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο μας σε σχέση με τους άνδρες, αν και έδειχναν σαφώς μεγαλύτερη προσοχή στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Το δείγμα των ηλικιών 30 με 35 ετών φάνηκε να δείχνει μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την έρευνα και ήταν πιο εξυπηρετικοί και πιο ομιλητικοί.

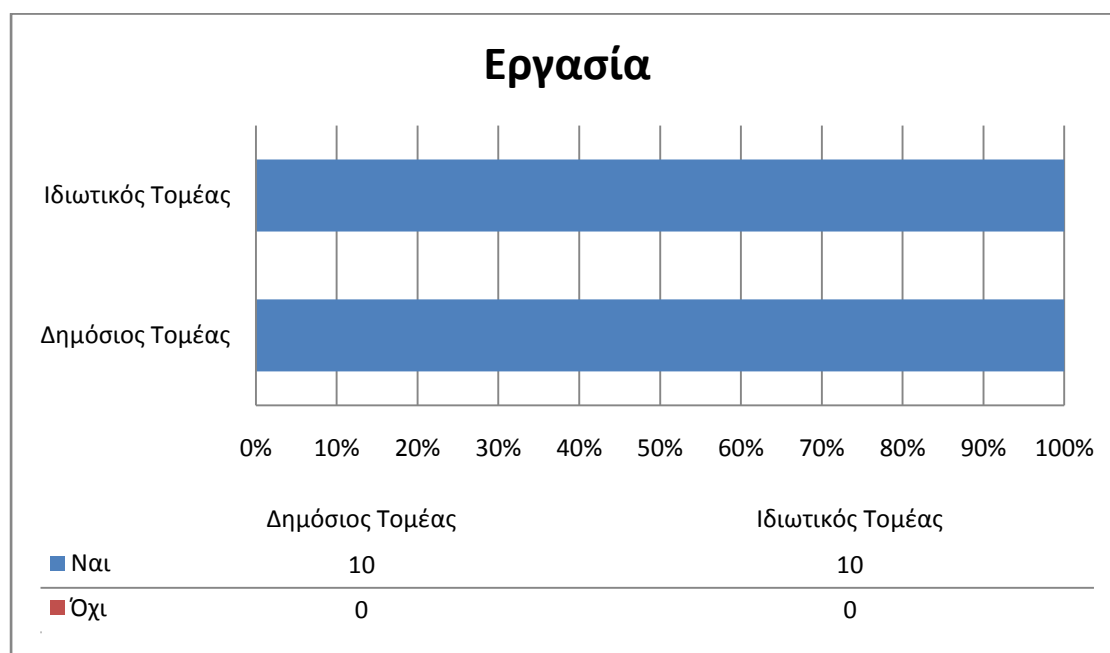
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΚΑΤΟ

10.ΣΧΟΛΙΑΣΜΟΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ

ΜΕΡΟΣ Α ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΚΑΤΑΡΚΤΙΚΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

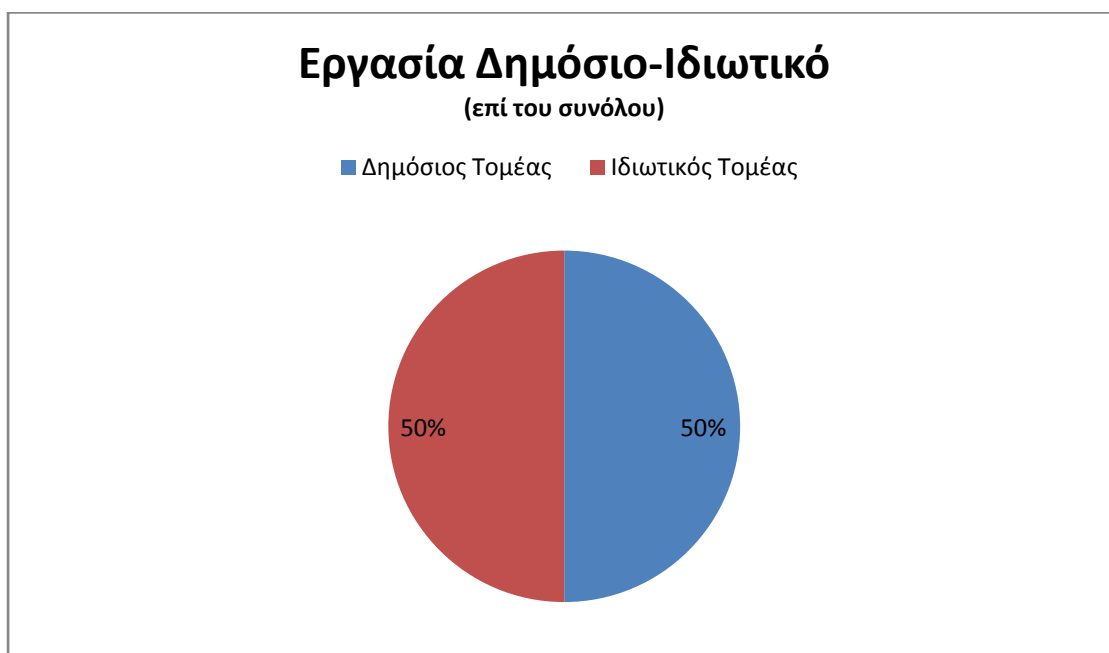
Ερώτηση 1: Εργάζεστε;

Στην πρώτη ερώτηση μας το σύνολο του δείγματος απάντησε θετικά πως ναι εργάζεται. Αυτό διευκόλυνε πάρα πολύ τη συνέχεια της έρευνας μιας και οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου μας αφορούσαν τους διάφορους τομείς της εργασίας.



Ερώτηση 2: Εργάζεστε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;

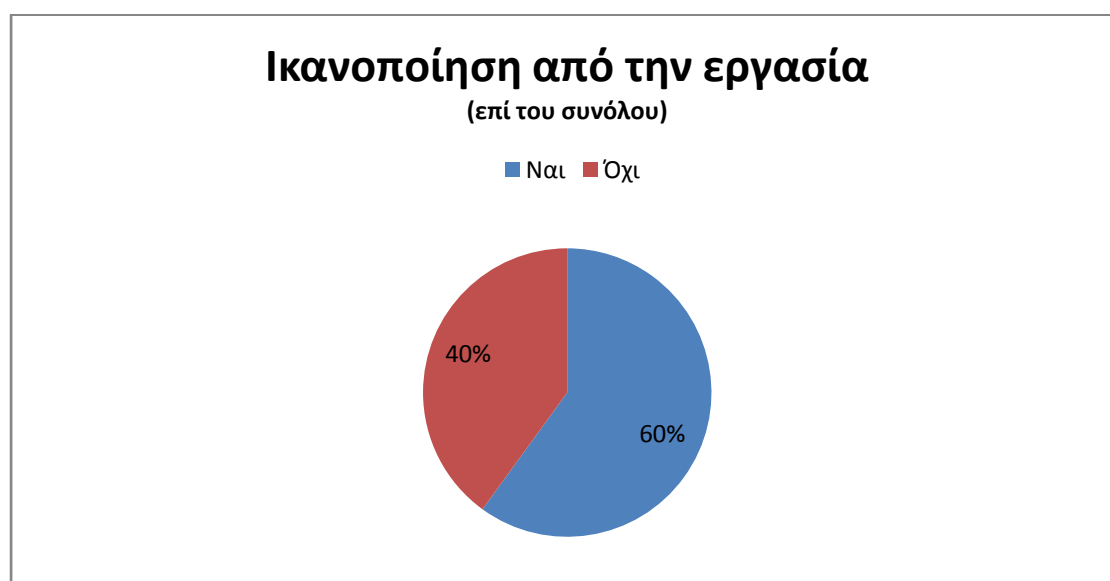
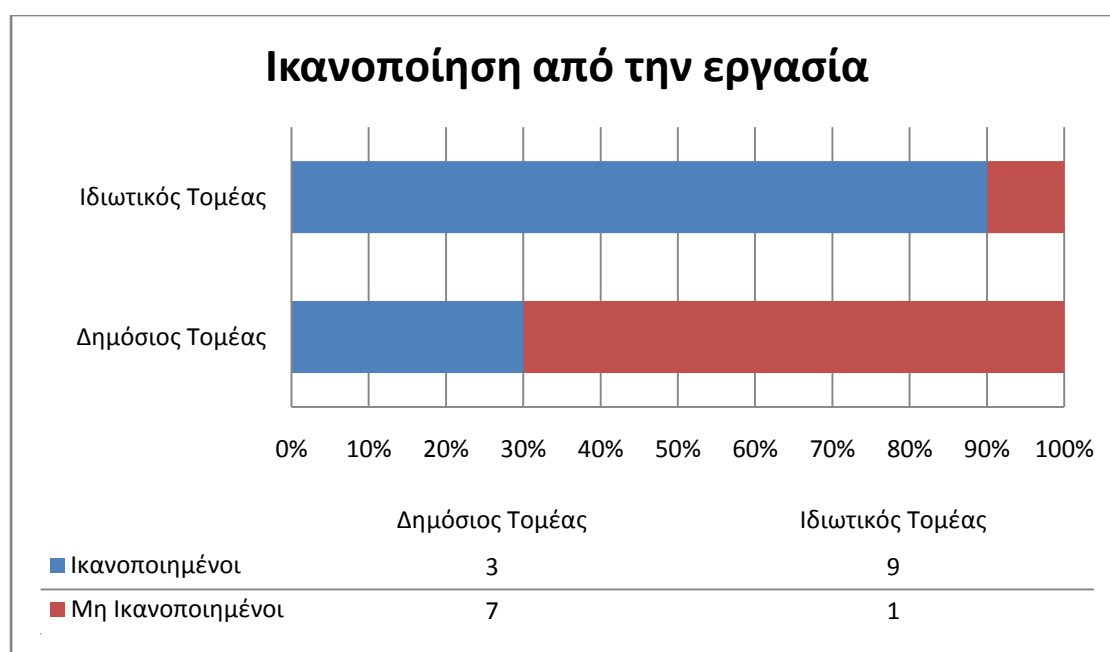
Από το σύνολο των είκοσι ερωτηθέντων οι 10 απάντησαν ότι εργάζονται στον δημόσιο τομέα και οι υπόλοιποι δέκα απάντησαν πως εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα. Το δείγμα μας χωρίζεται σε δύο ίσα ποσοστά.



ΜΕΡΟΣ Β ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ερώτηση 3: Είστε ικανοποιημένος από την εργασία σας;

Στο τρίτο ερώτημα της έρευνας μας οι 12 από τους ερωτηθέντες απάντησαν θετικά πως είναι ικανοποιημένοι από την εργασία τους ενώ οι υπόλοιποι 8 απάντησαν αρνητικά πως δεν είναι ικανοποιημένοι.

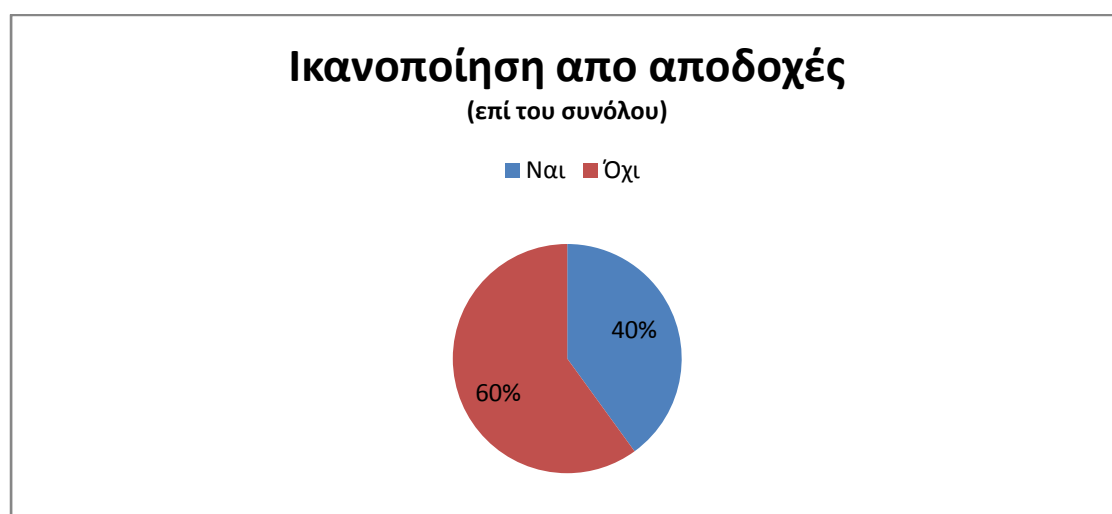
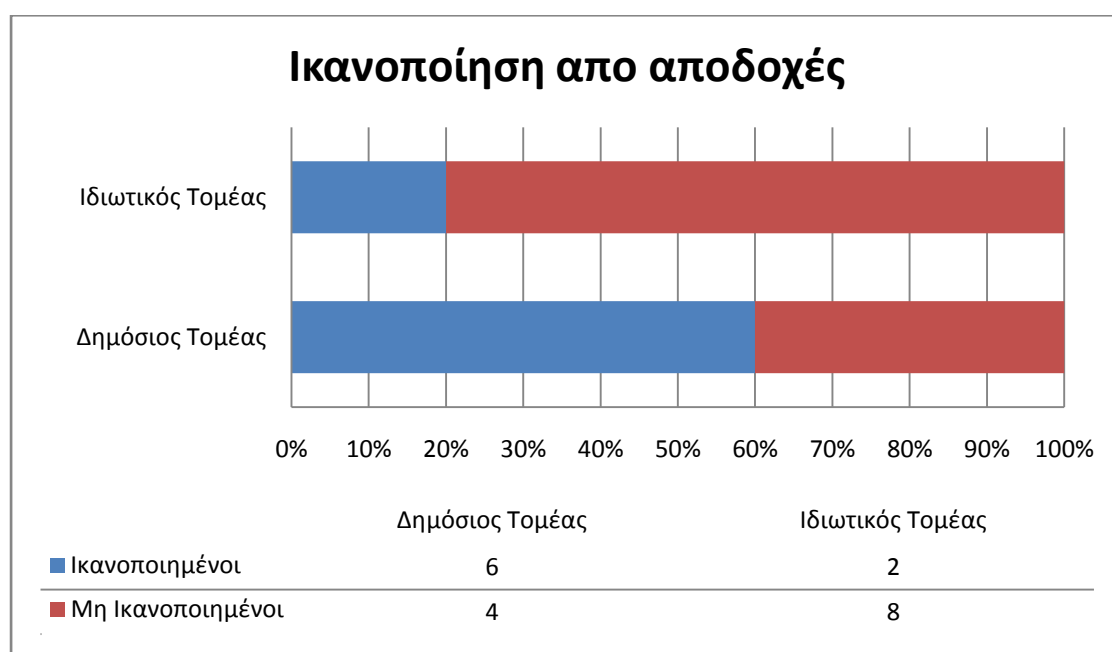


Μας προκαλεί έκπληξη το γεγονός πως η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσαν ικανοποιημένοι από την εργασία τους. Με βάση τους δύσκολους

καιρούς που διανύει η χώρα μας και την μείωση των μισθών θα περίμενε κανείς η πλειοψηφία να απαντήσει αρνητικά στο ερώτημα. Ωστόσο όπως φαίνεται οι εργαζόμενοι λαμβάνουν υπόψη τους πριν απαντήσουν και άλλα στοιχεία εκτός από την οικονομική δυσχέρεια, τα οποία θα διερευνήσουμε πιο κάτω.

Ερώτηση 4: Είστε ικανοποιημένος από τις αποδοχές σας;

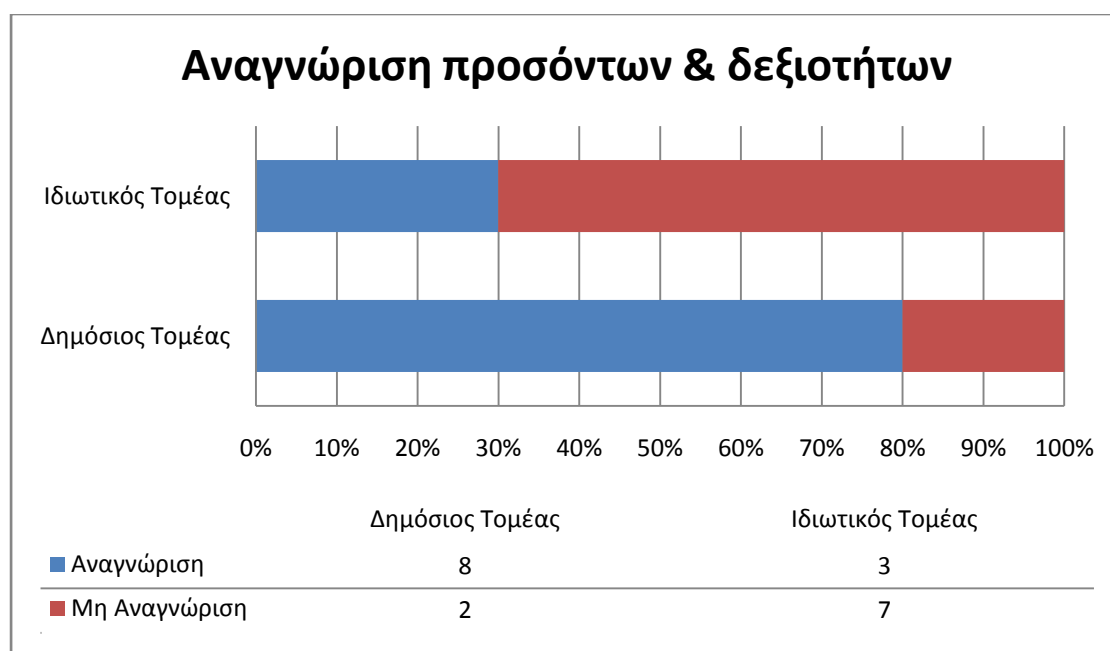
Στην ερώτηση αυτή οι 8 από τους ερωτηθέντες του δείγματος μας απάντησαν θετικά ενώ οι 12 αρνητικά πως δεν είναι ικανοποιημένοι.



Επιβεβαιώνεται η προηγούμενη υπόθεση μας πως οι εργαζόμενοι τείνουν να δηλώνουν ικανοποιημένοι από την εργασία τους λαμβάνοντας υπόψη και άλλους παράγοντες εκτός από τις οικονομικές τους απολαβές. Έτσι αν και η πλειοψηφία του δείγματος μας θεωρεί ότι είναι ικανοποιημένη γενικά από την εργασία της, η ίδια πλειοψηφία θεωρεί ότι οι απολαβές της δεν είναι ικανοποιητικές. Δικαιολογημένα θα μπορούσαμε να κάνουμε εδώ την υπόθεση πως οι εργαζόμενοι αισθάνονται ικανοποιημένοι απλά και μόνο με το γεγονός ότι έχουν εργασία ακόμα και αν οι απολαβές τους δεν είναι τόσο καλές, τη στιγμή που τόσοι άνθρωποι δίπλα τους υποφέρουν από την ανεργία. (Η υπόθεση αυτή θα μπορούσε να τεθεί σαν ερώτημα σε μια μελλοντική έρευνα που θα είχε μεγάλο ενδιαφέρον να παρακολουθήσουμε).

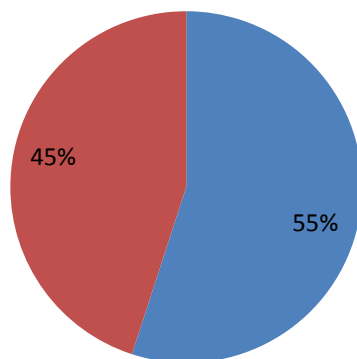
Ερώτηση 5: Πιστεύετε ότι στο χώρο εργασίας σας αναγνωρίζονται τα προσόντα σας και οι δεξιότητές σας;

Στην πέμπτη ερώτηση της έρευνας οι 11 στους 20 ερωτηθέντες απαντούν θετικά πως πιστεύουν ότι στο χώρο εργασίας τους αναγνωρίζονται τα προσόντα και οι δεξιότητές τους ενώ οι 9 στους 10 απαντούν αρνητικά στο ερώτημα



Αναγνώριση προσόντων & δεξιοτήτων (επί του συνόλου)

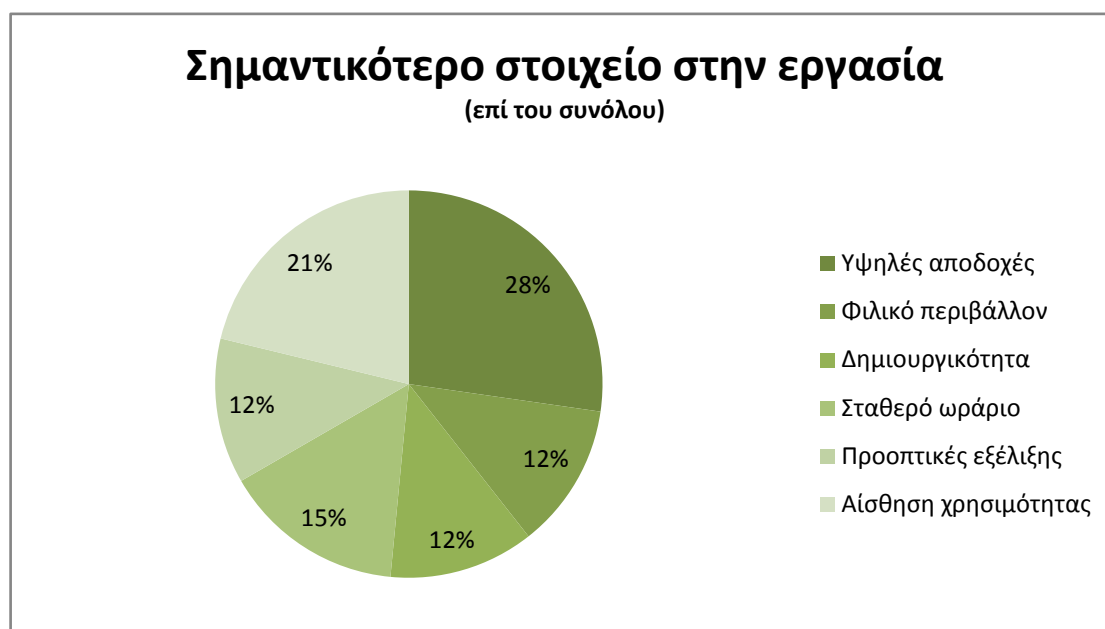
■ Αναγνώριση ■ Μη Αναγνώριση



Η ελαφρά θετική πλειοψηφία συνάδει με τις απαντήσεις στην τρίτη ερώτηση. Είναι λογικό να εικάζουμε πως αν ένας εργαζόμενος αισθάνεται ικανοποιημένος από την εργασία του μάλλον πιστεύει πως στο χώρο που εργάζεται αναγνωρίζονται τα προσόντα του. Ωστόσο παρατηρείται μια μικρή πτώση από την πλειοψηφία της τρίτης ερώτησης.

Ερώτηση 6: Ποιο είναι το πιο σημαντικό στοιχείο για σας στην εργασία σας;

Στο έκτο ερώτημα της έρευνας 9 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “υψηλές αποδοχές”, 4 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “φιλικό περιβάλλον”, 4 προτιμήσεις η “δημιουργικότητα”, 5 προτιμήσεις “το σταθερό ωράριο”, 4 απαντήσεις οι “προοπτικές εξέλιξης” και 7 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “αίσθηση χρησιμότητας”. Άρα πρώτη στις προτιμήσεις του δείγματος μας έρχεται η επιλογή “υψηλές αποδοχές”, δεύτερη η “αίσθηση χρησιμότητας”, τρίτη το “σταθερό ωράριο”, αμέσως μετά έρχονται οι επιλογές “φιλικό περιβάλλον”, η “δημιουργικότητα” και οι προοπτικές εξέλιξης” που συγκέντρωσαν το ίδιο ποσοστό.



Σημαντικότερο στοιχείο στην εργασία

Υψηλές αποδοχές	Αίσθηση χρησιμότητας	Σταθερό ωράριο	Φιλικό περιβάλλον	Προοπτικές εξέλιξης	Δημιουργικότητα
28%	21%	15%	12%	12%	12%

Σύμφωνα με τις απαντήσεις του δείγματος μας, οι υψηλές αποδοχές είναι το πιο σημαντικό στοιχείο στην εργασία. Η απάντηση αυτή δεν μας ξενίζει καθόλου μιας και η διαβίωση στη σύγχρονη κοινωνία απαιτεί οικονομική άνεση που

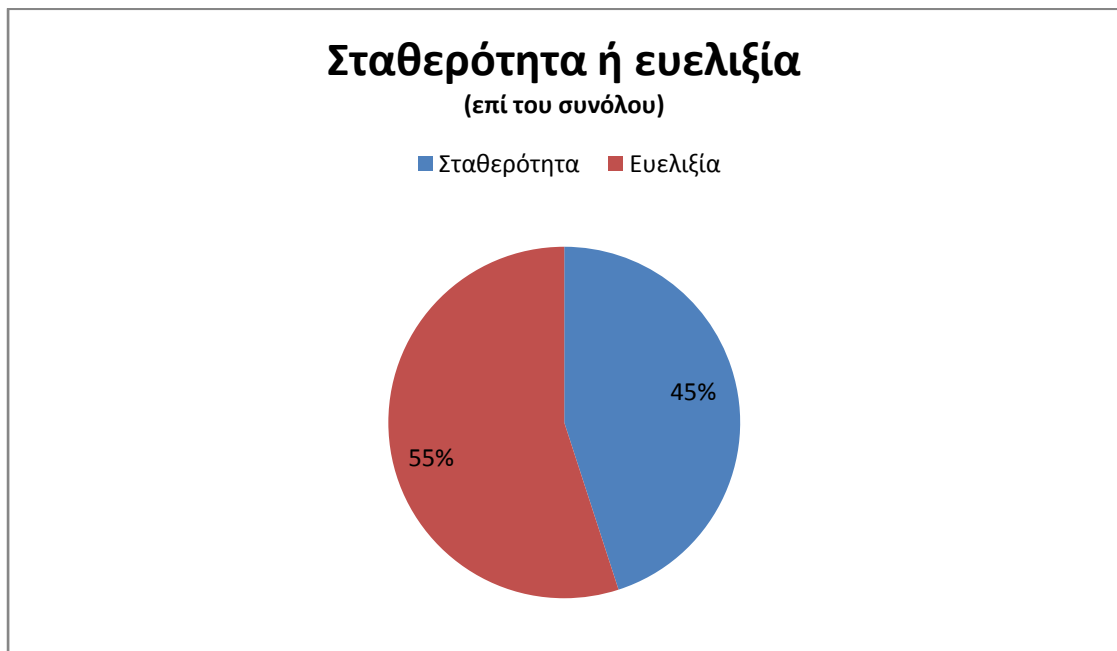
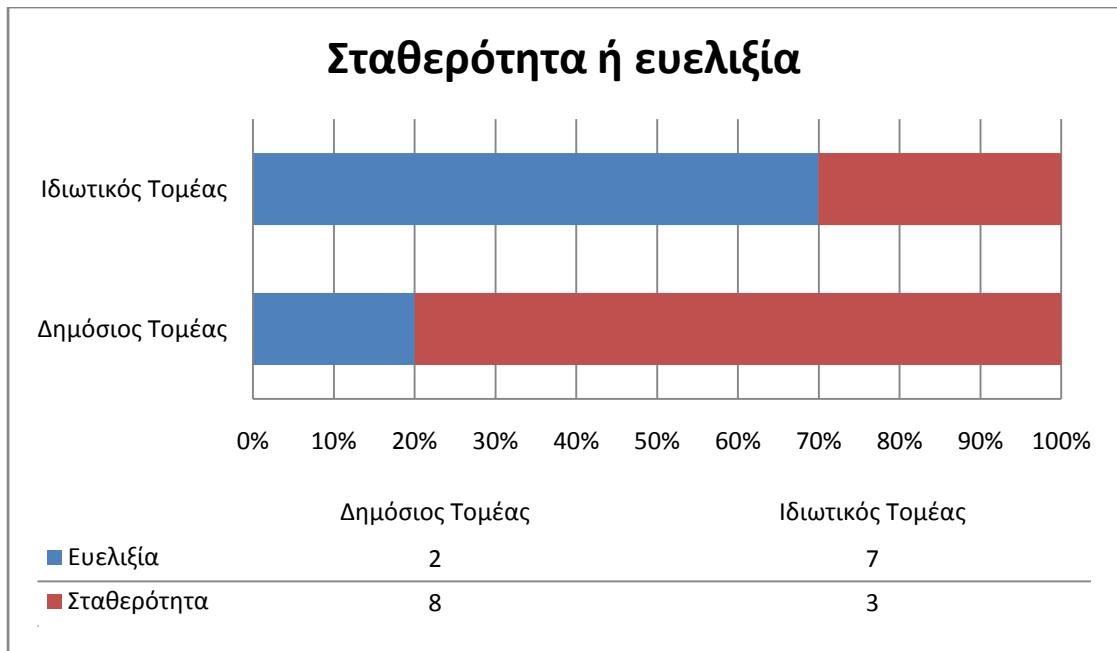
εξασφαλίζει με τη σειρά της αίσθημα ασφάλειας και σιγουριά. Οι υψηλές αποδοχές είναι το καθαρά πρακτικό κομμάτι της εργασίας. Αμέσως μετά ακολουθεί η αίσθηση χρησιμότητας. Κάθε εργαζόμενος για να νιώθει ικανοποιημένος από την εργασία του πρέπει να νιώθει πως κάτι προσφέρει και πως είναι χρήσιμος στην κοινωνία. Η επιλογή αυτή έχει να κάνει με την ψυχολογία των εργαζομένων. Η δεύτερη επιλογή συμπληρώνει την πρώτη άρα μπορούμε να εικάζουμε πως η πρακτικότητα και η αίσθηση ανταμοιβής πρέπει να συμβαδίζει με τη σωστή ψυχολογία των εργαζομένων. Τα δυο αυτά στοιχεία είναι πρωταρχικά για την επίτευξη της πολύτιμης ισορροπίας στο χώρο της εργασίας και δικαιολογημένα έρχονται πρώτα στις προτιμήσεις του δείγματος μας.

Με ποσοστό 15% ακολουθεί το σταθερό ωράριο. Όπως αναφέραμε και πριν, το σταθερό ωράριο προσφέρει την άνεση στους εργαζομένους να προγραμματίσουν τη ζωή τους και να απολαύσουν τον ελεύθερο χρόνο τους.

Το φιλικό περιβάλλον, οι προοπτικές εξέλιξης και η δημιουργικότητα ισοδυναμούν στα ποσοστά και φαίνεται να παίζουν δευτερεύοντα ρόλο ως προς τις πρωταρχικές απαιτήσεις των εργαζομένων από την εργασία τους.

Ερώτηση 7: Θεωρείτε πιο σημαντική την σταθερότητα ή την ευελιξία στο χώρο της εργασίας;

Στο έβδομο ερώτημα της έρευνας οι 11 από τους ερωτώμενους του δείγματος μας θεωρούν πιο σημαντική την σταθερότητα στο χώρο εργασίας ενώ οι 9 απάντησαν πως θεωρούν πιο σημαντική την ευελιξία.

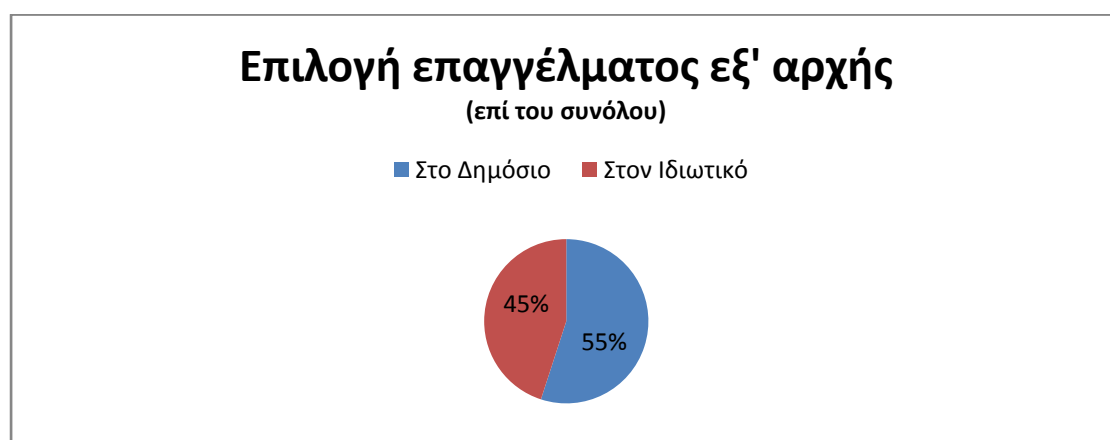
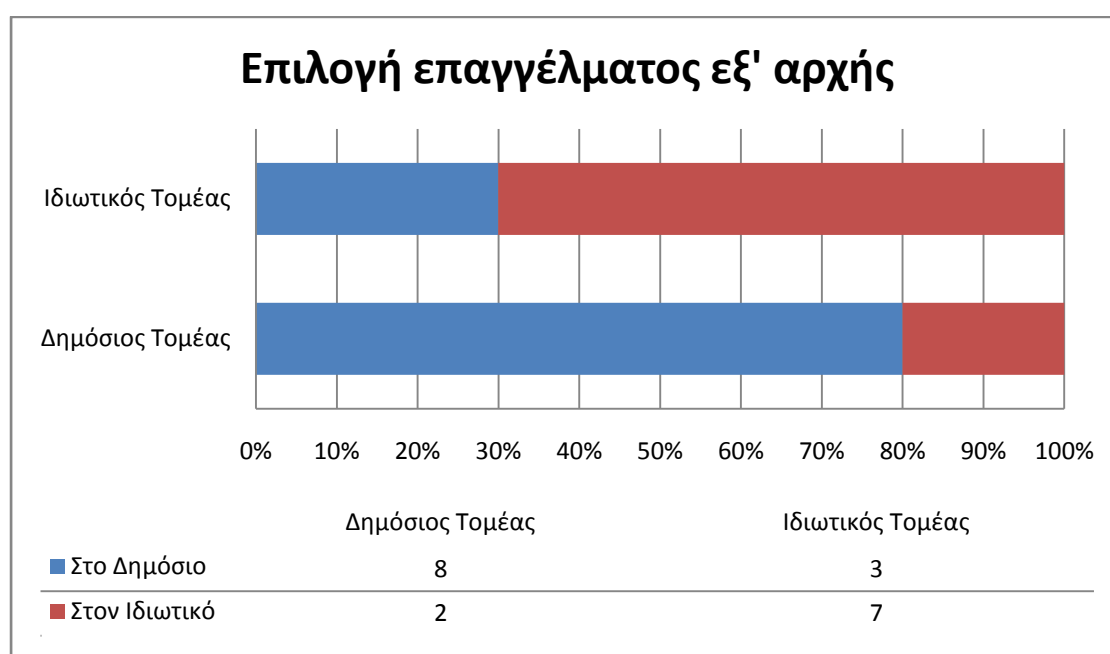


Η σταθερότητα στο χώρο της εργασίας έχει ένα μικρό προβάδισμα έναντι στην ευελιξία στις απαντήσεις του δείγματος μας. Οι ερωτώμενοι φαίνεται να προτιμούν την σταθερότητα μιας και την έχουν συνυφάνει με το σταθερό ωράριο και το σταθερό μισθό. Από την άλλη πλευρά η ευελιξία μπορεί να είναι κάτι πολύτιμο για τον εργαζόμενο, καμιά φορά όμως δεν εξασφαλίζει τα προηγούμενα οφέλη.

ΜΕΡΟΣ Γ ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Ερώτηση 8: Αν διαλέγατε επάγγελμα από την αρχή θα προτιμούσατε να εργαστείτε στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα;

Στο όγδοο ερώτημα της έρευνας μας οι 11 από τους 20 ερωτώμενους απάντησαν πως αν μπορούσαν να επιλέξουν επάγγελμα από την αρχή θα διάλεγαν τον δημόσιο τομέα ενώ οι 9 στους 20 ερωτώμενους δήλωσαν πως θα επέλεγαν τον ιδιωτικό τομέα.



Και σε αυτήν την ερώτηση τα ποσοστά είναι πολύ κοντά, με την απασχόληση στον δημόσιο τομέα να έχει ένα ελαφρύ προβάδισμα. Η σταθερότητα και η μονιμότητα που προσφέρει ο δημόσιος τομέας μοιάζει πιο ελκυστικός για τους ερωτηθέντες που στην ερώτηση του τι θα επέλεγαν αν έπρεπε να διαλέξουν από την αρχή προτιμούν το δημόσιο.

Ερώτηση 9: Ποια θεωρείτε ότι είναι τα πλεονεκτήματα που προσφέρει ο δημόσιος τομέας;

Στο ένατο ερώτημα της έρευνας όσον αφορά τα πλεονεκτήματα του δημοσίου τομέα 13 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “μονιμότητα”, 1 προτίμηση συγκέντρωσε η επιλογή “καλό περιβάλλον”, 5 προτιμήσεις συγκέντρωσε το “σταθερό ωράριο” και 9 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “σταθερός μισθός”. Έτσι στο δείγμα μας οι περισσότεροι ερωτηθέντες θεωρούν τη μονιμότητα ως το βασικό πλεονέκτημα του δημοσίου τομέα, ακολουθούν ο σταθερός μισθός και το σταθερό ωράριο και στο τέλος το καλό περιβάλλον.



Πλεονεκτήματα Δημοσίου Τομέα

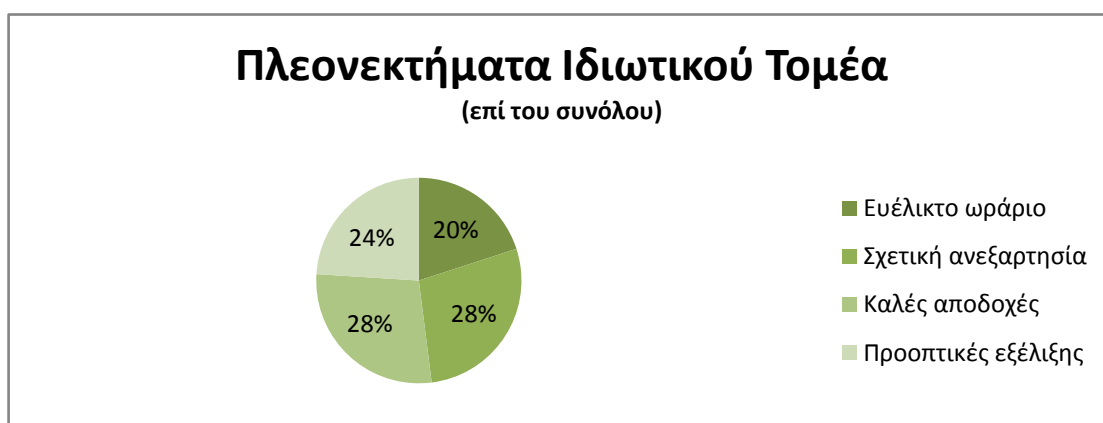
Μονιμότητα	Σταθερός μισθός	Σταθερό ωράριο	Καλό περιβάλλον
46%	32%	18%	4%

Η μονιμότητα κερδίζει εδώ τη μεγάλη πλειοψηφία των απαντήσεων. Αυτό το γεγονός μοιάζει απόλυτα αναμενόμενο αν σκεφτεί κανείς ότι η εργασία στον δημόσιο τομέα στη χώρα μας έχει ταυτιστεί με το στοιχείο της μονιμότητας.

Ακολουθούν στα ποσοστά ο σταθερός μισθός και το σταθερό ωράριο στοιχεία που προκύπτουν από τη μονιμότητα αλλά και τη συμπληρώνουν. Η επιλογή που συγκέντρωσε τις λιγότερες προτιμήσεις είναι το καλό περιβάλλον.

Ερώτηση 10: Ποια θεωρείτε ότι είναι τα πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα;

Στο δέκατο ερώτημα της έρευνας όσον αφορά τα πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα 5 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “ευέλικτο ωράριο”, 7 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “σχετική ανεξαρτησία”, 7 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “καλές αποδοχές” και 6 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “προοπτικές εξέλιξης”. Άρα τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα σύμφωνα με το δείγμα μας είναι η σχετική ανεξαρτησία και οι καλές αποδοχές, ακολουθούν οι προοπτικές εξέλιξης και στο τέλος ακολουθεί το ευέλικτο ωράριο.



Πλεονεκτήματα Ιδιωτικού Τομέα

Σχετική ανεξαρτησία	Καλές αποδοχές	Προοπτικές εξέλιξης	Ευέλικτο ωράριο
28%	28%	24%	20%

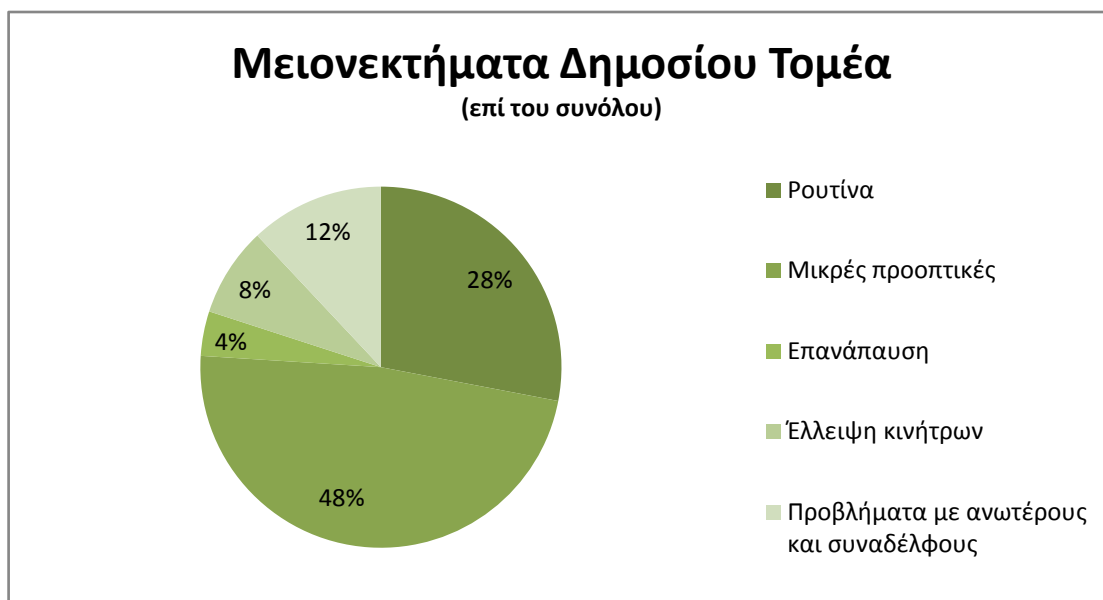
Όσον αφορά τα πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα η σχετική ανεξαρτησία και οι καλές αποδοχές συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό στις προτιμήσεις του δείγματος. Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων μοιάζουν εδώ πιο “συγκρατημένες” και τα ποσοστά είναι πιο κοντά το ένα στο άλλο. Ακολουθούν οι προοπτικές εξέλιξης και τελευταίο έρχεται το ευέλικτο ωράριο. Η τελευταία επιλογή είναι δικαιολογημένη αφού οι ερωτηθέντες φαίνεται να γνωρίζουν πως

το ευέλικτο ωράριο καμιά φορά “γυρίζει μπούμερανγκ” για τους εργαζομένους μιας και τους κουράζει περισσότερο από το σταθερό ωράριο.

ΜΕΡΟΣ Δ΄ ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Ερώτηση 11: Ποια θεωρείται ότι είναι τα μειονεκτήματα του δημόσιου τομέα;

Στο ενδέκατο ερώτημα της έρευνας όσον αφορά τα μειονεκτήματα του δημόσιου τομέα 7 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “ρουτίνα”, 12 προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “μικρές προοπτικές”, 1 προτίμηση συγκέντρωσε η επιλογή “επανάπαυση”, 2 προτιμήσεις η “έλλειψη κινήτρων” και 3 προτιμήσεις η επιλογή “προβλήματα με ανωτέρους και συναδέλφους”. Άρα το μεγαλύτερο πρόβλημα στον δημόσιο τομέα σύμφωνα με την άποψη του δείγματος μας είναι οι μικρές προοπτικές, ακολουθεί η ρουτίνα, έπονται τα προβλήματα με συναδέλφους και η έλλειψη κινήτρων και τελευταία έρχεται η επανάπαυση.



Μειονεκτήματα Δημοσίου Τομέα

Μικρές προοπτικές	Ρουτίνα	Προβλήματα με ανωτέρους-συναδέλφους	Έλλειψη κινήτρων	Επανάπαυση
48%	28%	12%	8%	4%

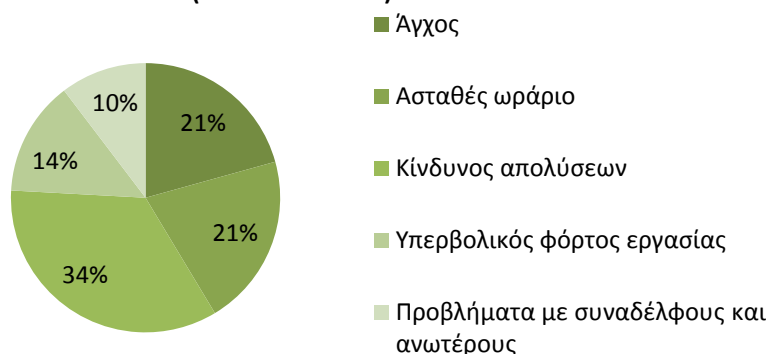
Ένα μεγάλο ποσοστό των ερωτηθέντων θεωρεί τις μικρές προοπτικές εξέλιξης ως το βασικότερο μειονέκτημα του δημοσίου τομέα. Η πλειοψηφία αυτή ταιριάζει με τα όσα αναφέραμε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας μας μιας οι προαγωγές και γενικότερα η εξέλιξη στον δημόσιο τομέα είναι πιο δύσκολη απ' ό τι στον ιδιωτικό. Δεύτερο μειονέκτημα του δημοσίου σύμφωνα με τις απαντήσεις είναι η ρουτίνα. Είναι λογικό να θεωρήσουμε τις δύο πρώτες απαντήσεις αλληλένδετες. Όταν υπάρχουν μικρές προοπτικές εξέλιξης στον εργασιακό χώρο είναι λογικό να προκύπτει ρουτίνα. Ως τρίτο μειονέκτημα προβάλλουν τα προβλήματα με τους συναδέλφους. Εδώ παρατηρούμε μια μικρή ανατροπή. Θα περίμενε κανείς τα δύο τελευταία ποσοστά, η έλλειψη κινήτρων και η επανάπαυση να είναι πιο ψηλά μιας και έχουν και αυτά άμεση σχέση με τις μικρές προοπτικές εξέλιξης.

Ερώτηση 12: Ποια θεωρείται ότι είναι τα μειονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα;

Στο δωδέκατο ερώτημα της έρευνας μας 6 προτιμήσεις συγκέντρωσε η απάντηση “άγχος”, 6 επίσης προτιμήσεις συγκέντρωσε η επιλογή “ασταθές ωράριο”, 10 προτιμήσεις ο “κίνδυνος απολύσεων”, 4 προτιμήσεις ο “υπερβολικός φόρτος εργασίας” και 3 προτιμήσεις “τα προβλήματα με συναδέλφους και ανωτέρους.” Άρα για τον πληθυσμό του δείγματος μας το μεγαλύτερο πλεονέκτημα του ιδιωτικού τομέα είναι ο αυξημένος κίνδυνος απολύσεων, ακολουθεί το άγχος και το ασταθές ωράριο και τελευταία βρίσκονται ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και τα προβλήματα με συναδέλφους και ανωτέρους.

Μειονεκτήματα Ιδιωτικού Τομέα

(επί του συνόλου)



Μειονεκτήματα Ιδιωτικού Τομέα

Κίνδυνος απολύσεων	Ασταθές ωράριο	Άγχος	Υπερβολικός φόρτος	Προβλήματα με ανωτέρους-συναδέλφους
34%	21%	21%	14%	10%

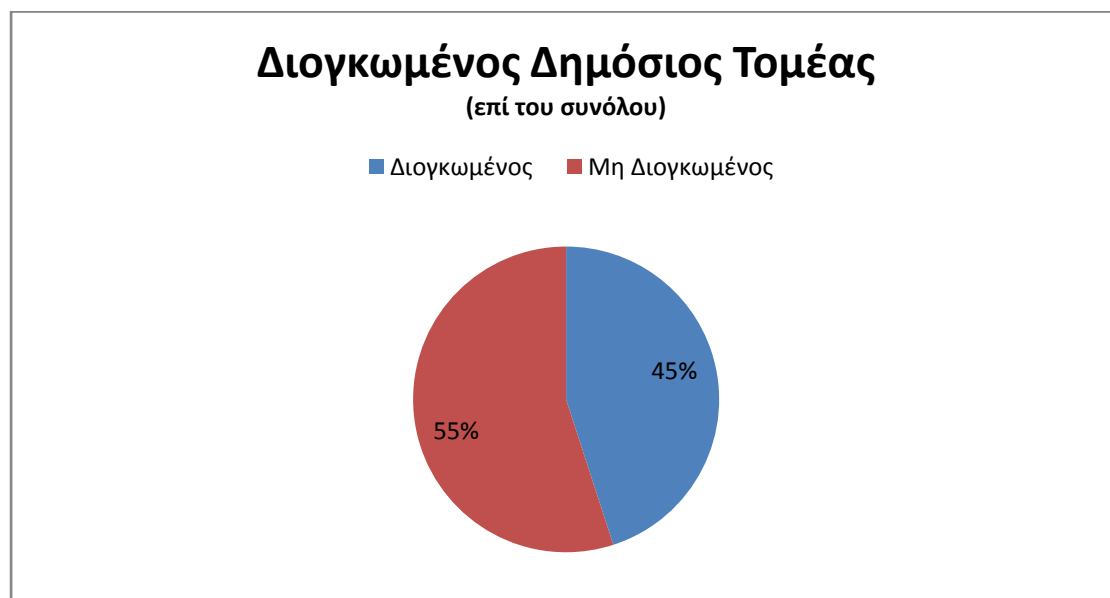
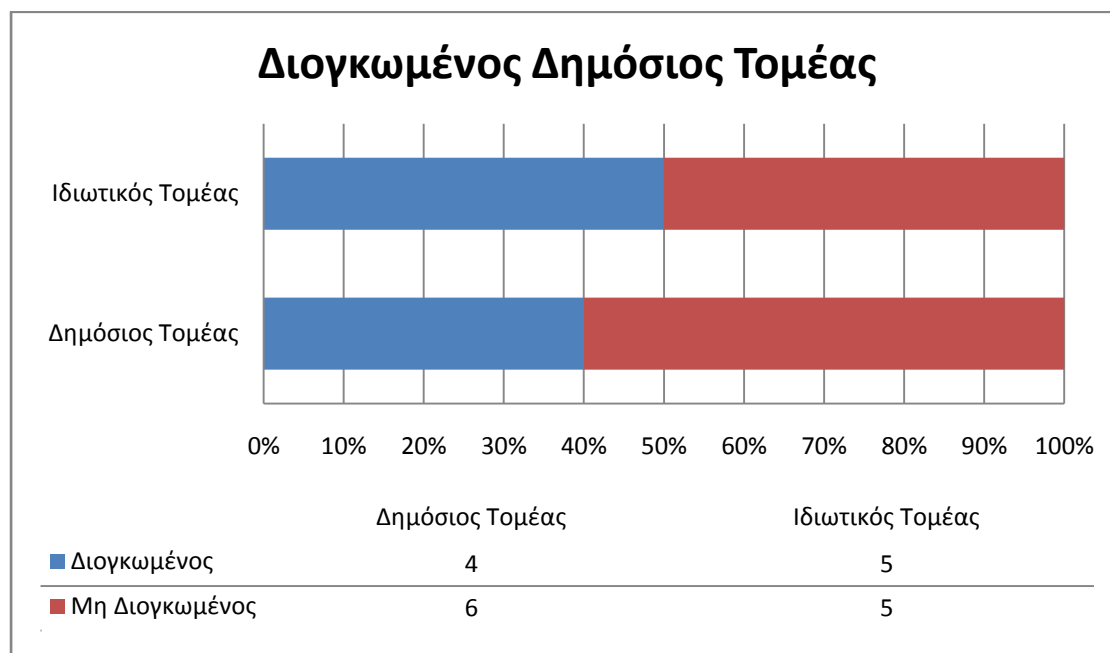
Το σημαντικότερο μειονέκτημα της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα σύμφωνα με τις απαντήσεις του δείγματος είναι ο κίνδυνος των απολύσεων. Η απάντηση αυτή δικαιολογείται από τις δύσκολες μέρες που περνάει η χώρα μας. Οι απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα που είναι πιο συχνές από τον δημόσιο φέρνουν προβληματισμό μιας και η ανεύρεση νέας εργασίας τις περισσότερες φορές είναι κάτι εξαιρετικά δύσκολο.

Σαν δεύτερο μειονέκτημα προβάλλει το ασταθές ωράριο των ιδιωτικών υπαλλήλων. Αν και το ασταθές ωράριο μπορεί να προσφέρει κάποιες φορές την αίσθηση μιας κάποιας ανεξαρτησίας, τις περισσότερες φορές το πλεονέκτημα αυτό καταργείται μιας και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι αναγκάζονται να εργάζονται περισσότερες ώρες απ' όσες έχουν συμφωνήσει με τον εργοδότη τους και μάλιστα να μην αμείβονται παραπάνω. Το άγχος που προκύπτει ως τρίτο μειονέκτημα μοιάζει να είναι απόρροια της γενικότερης αστάθειας που χαρακτηρίζει τον ιδιωτικό χώρο. Με πιο χαμηλά ποσοστά ακολουθούν ο υπερβολικός φόρτος εργασίας και τα προβλήματα με τους ανωτέρους και τους συναδέλφους.

ΜΕΡΟΣ Ε΄ Ο ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΩΡΟ

13. Πιστεύετε ότι ο δημόσιος τομέας στη χώρα μας είναι διογκωμένος;

Στο δέκατο τρίτο ερώτημα της έρευνας μας οι 9 στους 20 ερωτώμενους απάντησαν θετικά πως πιστεύουν ότι ο δημόσιος τομέας της χώρας μας είναι διογκωμένος ενώ οι 11 στους 20 απάντησαν αρνητικά, πως δεν το πιστεύουν.

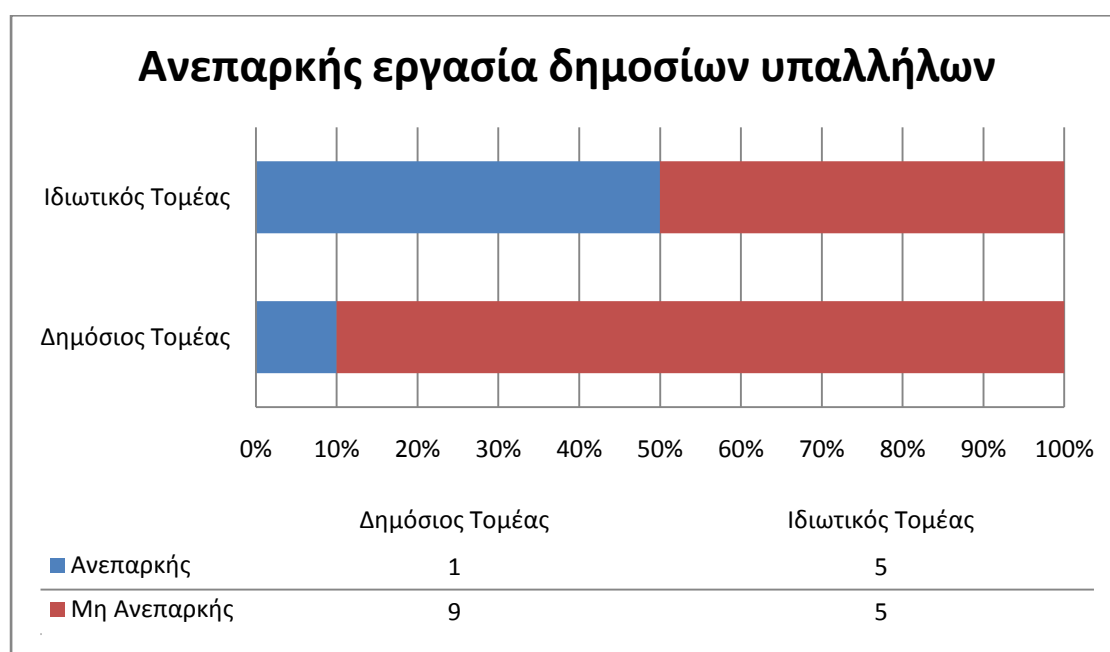


Τα ποσοστά σε αυτό το ερώτημα είναι αρκετά κοντινά. Είναι πιθανόν οι δημόσιοι υπάλληλοι που ερωτήθηκαν να απάντησαν πως ο δημόσιος τομέας στη

χώρα μας δεν είναι διογκωμένος στη χώρα μας προκειμένου να προστατέψουν τρόπον τινά τους εαυτούς τους. Η παρατήρηση αυτή θα είχε ενδιαφέρον να αναλυθεί σε μια μελλοντική έρευνα.

14. Πιστεύετε ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς;

Στο δέκατο τέταρτο ερώτημα της έρευνας μας οι 6 στους 20 ερωτώμενους του δείγματος απάντησαν θετικά, δηλαδή πως πιστεύουν ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς, ενώ οι 14 στους 20 απάντησαν αρνητικά πως δεν το πιστεύουν.

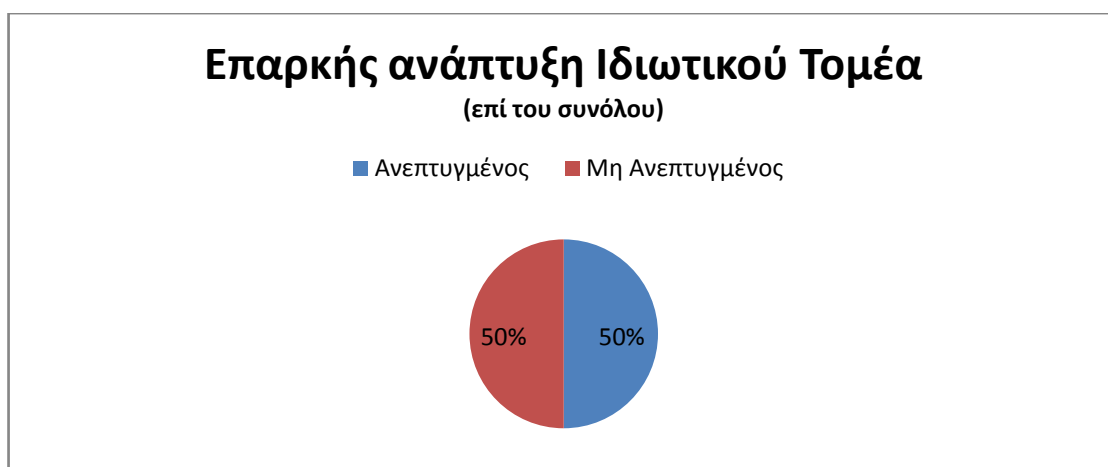
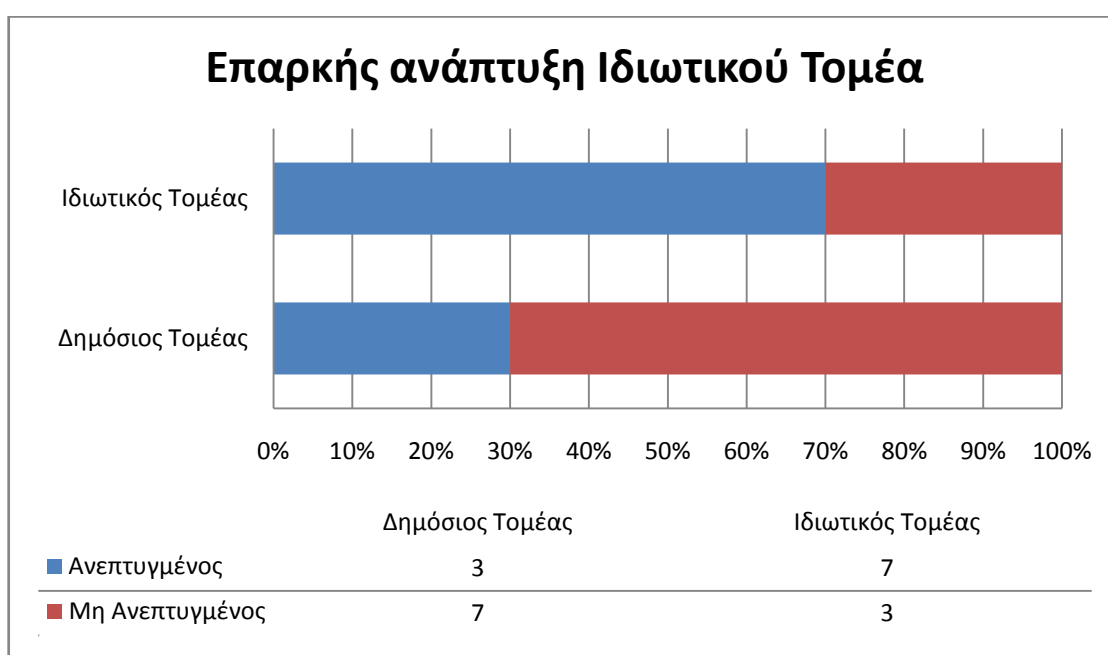


Η μεγάλη πλειοψηφία του δείγματος μας απαντά πως δε πιστεύει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς. Αυτό μας προκαλεί μια ελαφρά έκπληξη μιας και αντιτίθεται στην ευρύτερη γνώμη που έχει σχηματίσει η ελληνική κοινωνία ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς.

ΜΕΡΟΣ ΣΤ΄ Ο ΕΛΛΗΝΙΚΟΣ ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ

15. Θεωρείτε τον ιδιωτικό τομέα αρκετά αναπτυγμένο στη χώρα μας;

Στο δέκατο πέμπτο ερώτημα της έρευνας μας οι 10 από τους 20 ερωτώμενους απάντησαν πως θεωρούν τον ιδιωτικό τομέα αρκετά ανεπτυγμένο στη χώρα μας. Οι υπόλοιποι 10 απάντησαν ότι δεν τον θεωρούν αρκετά ανεπτυγμένο. Έχει ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε πως στη συγκεκριμένη ερώτηση οι απαντήσεις του δείγματος μας μοιράστηκαν σε δύο ίσα ποσοστά.

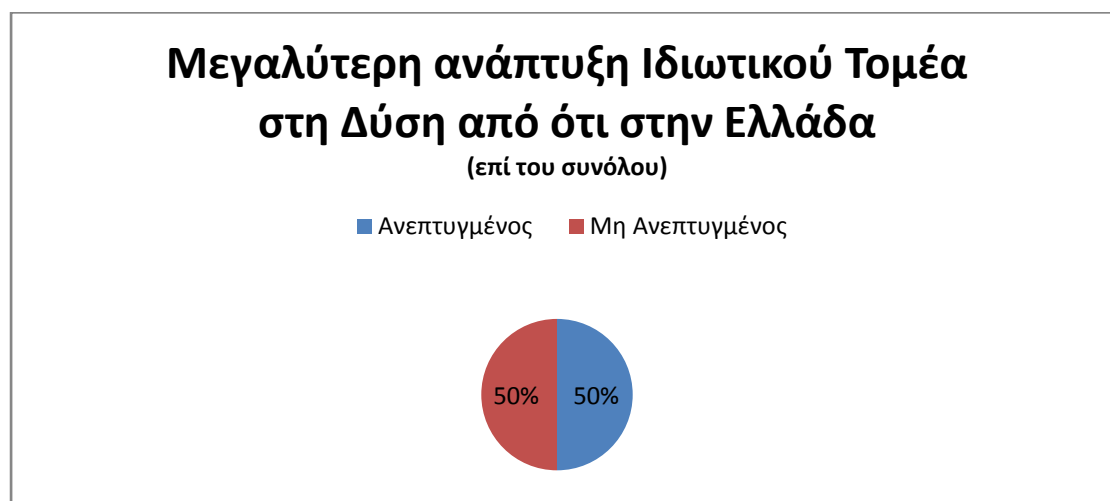
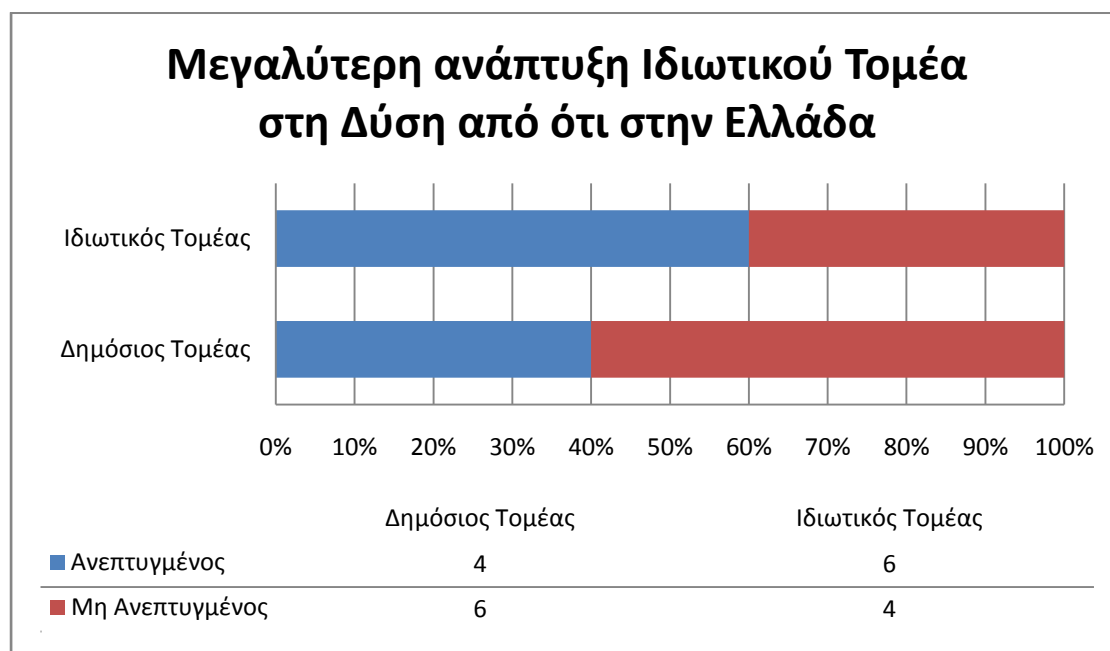


Οι απαντήσεις στο ερώτημα αυτό χωρίζονται σε δύο ίσα ποσοστά κάτι που είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον. Οι σχετικές μελέτες ωστόσο που έχουν γίνει κατά

καιρούς και αφορούν τον ιδιωτικό τομέα της χώρας μας τον βρίσκουν ελάχιστα ανεπτυγμένο σε σχέση με τα υπόλοιπα δυτικά κράτη.

16. Πιστεύετε ότι ο ιδιωτικός τομέας είναι πιο ανεπτυγμένος στις υπόλοιπες δυτικές χώρες απ' ότι είναι στη χώρα μας;

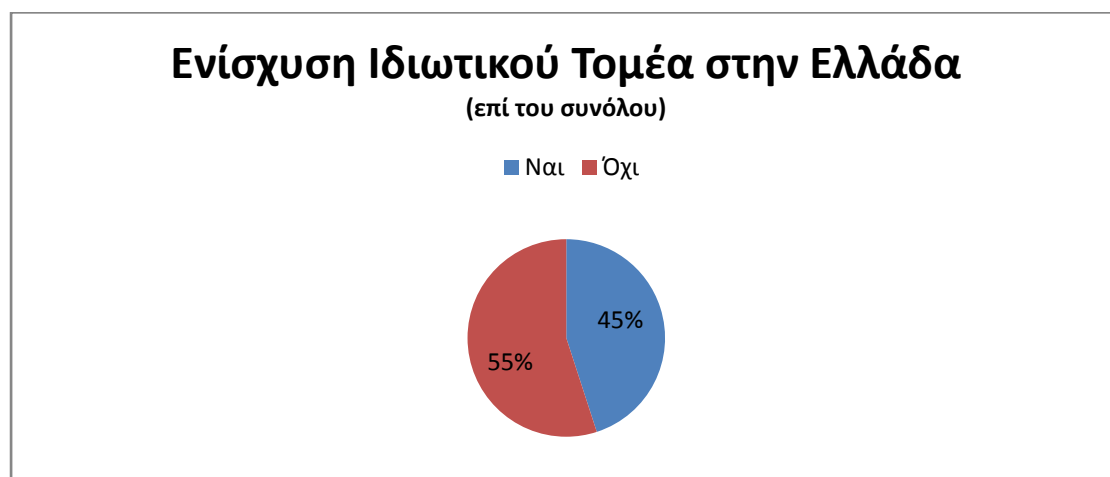
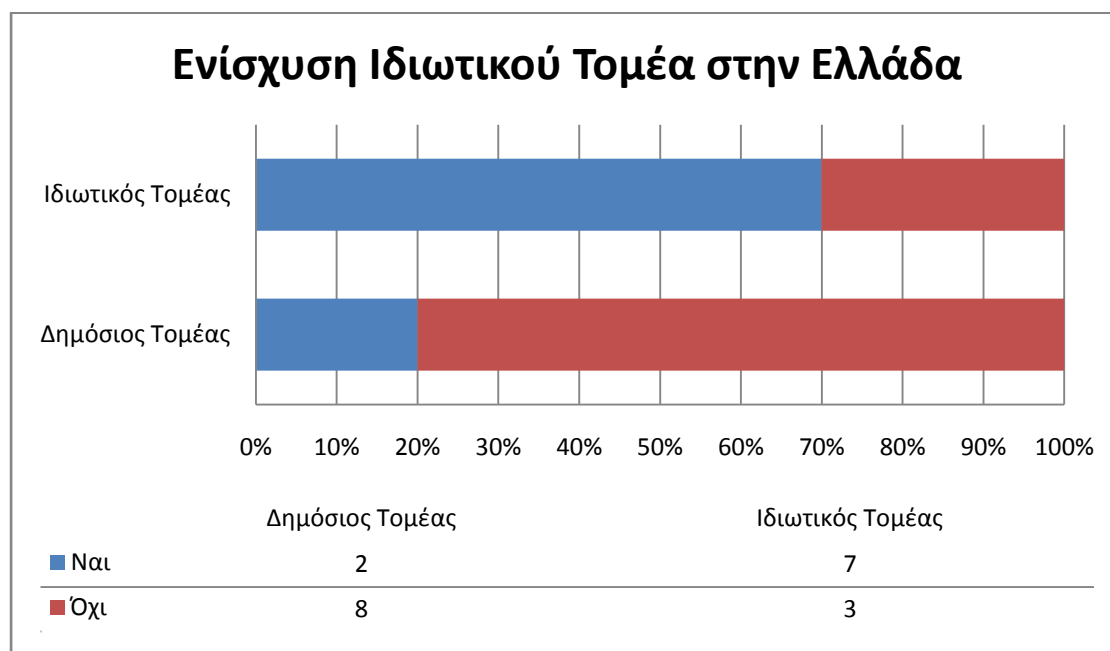
Στο δέκατο έκτο ερώτημα της έρευνας μας οι 10 από τους 20 ερωτηθέντες του δείγματος μας απάντησαν θετικά πως πιστεύουν ότι ο ιδιωτικός τομέας στη χώρα μας είναι πιο ανεπτυγμένος απ' ότι στις άλλες χώρες της Ευρώπης. Οι υπόλοιποι 10 απάντησαν αρνητικά πως δεν το πιστεύουν. Το δείγμα μας όπως και παραπάνω χωρίστηκε σε δύο ίσα ποσοστά.



Τα ποσοστά που προκύπτουν εδώ είναι ακριβώς ίδια με τα ποσοστά του προηγούμενου ερωτήματος. Φαίνεται πως οι ίδιοι άνθρωποι που απάντησαν πως θεωρούν τον ιδιωτικό τομέα αρκετά ανεπτυγμένο στη χώρα μας θεωρούν επίσης ότι είναι το ίδιο ανεπτυγμένος στη χώρα μας όσο είναι και στις υπόλοιπες χώρες της δύσης.

17.Θεωρείτε ότι ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να ενισχυθεί στη χώρα μας;

Στο δέκατο έβδομο ερώτημα της έρευνας μας οι 9 στους 20 ερωτώμενους δήλωσαν πως ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να ενισχυθεί στη χώρα μας ενώ οι 11 στους 20 δήλωσαν πως δεν πρέπει να ενισχυθεί.



Εδώ το θετικό ποσοστό διαφοροποιείται ελαφρά από τα δύο προηγούμενα ερωτήματα και αυξάνεται. Μάλλον θα πρέπει να εντάξουμε την επιθυμία των ερωτηθέντων για ενίσχυση του ιδιωτικού τομέα στη γενικότερη επιθυμία όλων για γενικότερη ενίσχυση της οικονομίας στη χώρα μας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΝΔΕΚΑΤΟ

11. ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Σκοπός της ερευνάς μας τόσο θεωρητικά όσο και πρακτικά ήταν η διερεύνηση σχετικά με την εργασία στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα στους δύο αυτούς εργασιακούς τομείς και τη συμβολή τους στη γενική εθνική οικονομική κατάσταση.

Ας ξεκινήσουμε λοιπόν να αναλύουμε τα τελικά αποτελέσματα της έρευνας σύμφωνα με το θεωρητικό κομμάτι της εργασίας μας. Μελετώντας αρχικά τον δημόσιο τομέα στη χώρα μας παρατηρήσαμε ως σημαντικότερο πλεονέκτημα την σχετική μονιμότητα που προσφέρει στους εργαζομένους και η οποία δίνει μια πολύτιμη αίσθηση ασφάλειας. Ο σταθερός μισθός που πολλές φορές μπορεί να παραμείνει ίδιος για αρκετό διάστημα χωρίς ιδιαίτερες προοπτικές εξέλιξης, δίνει στους εργαζομένους τη δυνατότητα να καλύψουν τόσο τις πάγιες υποχρεώσεις τους, όσο και τις μελλοντικές. Επίσης σταθερότητα παρατηρείται και στο ωράριο στον δημόσιο τομέα γεγονός που εξασφαλίζει την ύπαρξη ελεύθερου χρόνου για τους εργαζόμενους. Ένα άλλο στοιχείο είναι η έλλειψη ανταγωνιστικότητας μεταξύ των εργαζομένων δεδομένου ότι οι προοπτικές για προαγωγή ή καλύτερη αμοιβή βασίζονται σε άλλα κριτήρια. Τέλος, η αντιμετώπιση των προβλημάτων που μπορεί να προκύψουν στον εργασιακό χώρο αλλά και στο γενικότερο εργασιακό περιβάλλον των δημοσίων υπαλλήλων αντιμετωπίζονται συλλογικά από ομάδες υπαλλήλων που έχουν οριστεί ως αρμόδια για την αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων καθώς και από διάφορα σωματεία που ορίζονται και αποτελούνται από δημόσιους υπαλλήλους.

Από την άλλη πλευρά σημειώσαμε ως βασικό μειονέκτημα του δημόσιου τομέα την διόγκωσή του. Ο αριθμός των εργαζομένων είναι αρκετά μεγάλος γεγονός το οποίο δημιουργεί αρκετά προβλήματα στην ομαλή λειτουργία του. Επίσης αξίζει να αναφέρουμε και την έλλειψη εξέλιξης και ευελιξίας ως αρνητικό στοιχείο για το ανθρώπινο δυναμικό του δημόσιου τομέα. Ένα άλλο κομμάτι που μας απασχόλησε στην ερευνά μας ήταν η συνεισφορά του δημοσίου τομέα στην εθνική οικονομική κατάσταση της χώρας. Είναι γεγονός ότι η χώρα μας αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα λόγω των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και του ιδιαίτερα μεγάλου

δημοσίου χρέους. Το πραγματικό πρόβλημα όμως της δημόσιας οικονομίας είναι η έλλειψη παραγωγικότητας. Η διαχείριση διάφορων ευρωπαϊκών επιδοτήσεων και η απλή διαχείριση ακινήτων αποτελούν μεθόδους που χρησιμοποιεί το ελληνικό δημόσιο αλλά δεν καταφέρνει να κάνει την οικονομία του πιο ανταγωνιστική. Σε κλάδους όπως της εθνικής άμυνας και της δημόσιας διοίκησης παρατηρείτε ότι σπαταλούνται μεγάλα ποσά για την ανάπτυξή τους αλλά παρόλα αυτά παραμένουν μη αποδοτικοί. Ο δημόσιος τομέας συνεισφέρει στην οικονομική κατάσταση της χώρας μας, αλλά δεν μπορεί να βοηθήσει ιδιαίτερα στην βελτίωσή της λόγω των σοβαρών προβλημάτων που αντιμετωπίζει.

Ας περάσουμε στην αναφορά των συμπερασμάτων που καταλήξαμε σύμφωνα πάντα με το θεωρητικό μέρος της εργασίας μας για τον ιδιωτικό τομέα. Μελετώντας προσεκτικά τον ιδιωτικό τομέα στη χώρα μας διαπιστώσαμε ότι ένα από τα πλεονεκτήματα στον τομέα αυτό είναι η αίσθηση της δημιουργικότητας που προσφέρει στους εργαζόμενους του. Επίσης, υπάρχει ευελιξία και γενικότερη εξέλιξη στον τομέα αυτό αφού μπορούν οι εργαζόμενοι να εκπληρώσουν τους στόχους τους και να αποκτήσουν ορατές προοπτικές για προαγωγή στο χώρο τους. Μπορούν να έχουν υψηλές αποδοχές που θα απορρέουν από την αναγνώριση των ικανοτήτων τους και την αξιοποίηση αυτών. Ένα άλλο θετικό στοιχείο που παρατηρείτε στον ιδιωτικό τομέα είναι η ευελιξία στο ωράριο κάτι το οποίο δίνει στους εργαζόμενους την δυνατότητα να αποφύγουν την εμφάνιση της ρουτίνας στην επαγγελματική τους ζωή και να τους και αυτή η ευελιξία να τους καθιστά περισσότερο παραγωγικούς και αποδοτικούς σε σύγκριση με τους δημοσίους υπαλλήλους.

Όμως ο ιδιωτικός τομέας στη χώρα μας παρουσιάζει και μειονεκτήματα. Ένα αρνητικό στοιχείο που ξεχωρίσαμε ως πιο σημαντικό για τον τομέα αυτό μέσα από την ερευνά μας είναι η έλλειψη της αίσθησης της ασφάλειας και για τις χρηματικές απολαβές τους (πολλές φορές οι εργοδότες δεν τηρούν τα νόμιμα) αλλά ακόμα και για την εργασιακή τους θέση. Μελετώντας το θεωρητικό μέρος της εργασίας μας καθίσταται σαφές μέσα από πηγές αλλά και αρκετά καθημερινά παραδείγματα η αβεβαιότητα και η καθημερινή αγωνία για το αύριο των ιδιωτικών υπαλλήλων. Επίσης, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις που φέρνουν στην επιφάνεια ένα άλλο αρνητικό στοιχείο του παραπάνω τομέα, την ύπαρξη ανταγωνιστικότητας στις εργασιακές σχέσεις των υπαλλήλων. Η ανταγωνιστικότητα αυτή ενίοτε, λειτουργεί ως βάση της δημιουργίας ατομιστικών σχέσεων και συμπεριφορών από τους εργαζόμενους γεγονός το οποίο δημιουργεί πολλαπλά προβλήματα όπως την έλλειψη

συναδελφικότητας, την μη συλλογικότητα στην αντιμετώπιση διαφόρων θεμάτων που μπορεί να προκύψουν με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να λειτουργεί κατά μονάς και με αυτό τον τρόπο να καθίσταται ευάλωτος σε αρνητικές εργασιακές συγκυρίες.

Όσο αφορά τώρα την συνεισφορά του ιδιωτικού τομέα στην εθνική οικονομία η θεωρητική έρευνα μας οδήγησε στο συμπέρασμα ότι είναι αρκετά πιο παραγωγικός και αποδοτικός, συνεπώς βοηθά στην βελτίωση της εθνικής μας οικονομίας πολύ περισσότερο σε σχέση με τον δημόσιο τομέα στη χώρα μας. Παρόλα αυτά και ο ιδιωτικός τομέας δεν παύει να πλήττεται από υψηλά εξωτερικά χρέη (κυρίως ο κλάδος των τραπεζών) και να οδηγεί με την σειρά του την χώρα σε οικονομικό αδιέξοδο.

Με το ερωτηματολόγιο της έρευνας μας που προέκυψε από το θεωρητικό μέρος της εργασίας μας προσπαθήσαμε να δώσουμε απάντηση και να στελεχώσουμε όσο το δυνατόν καλύτερα τα συμπεράσματα που προέκυψαν.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκεντρώσαμε στο πρακτικό κομμάτι της έρευνάς μας ο πληθυσμός είναι οριακά ικανοποιημένος από την εργασία του αν και δεν αισθάνεται ιδιαίτερα ικανοποιημένος από τις απολαβές του. Ωστόσο η μικρή πλειοψηφία δηλώνει πως πιστεύει ότι στο χώρο εργασίας αναγνωρίζονται τα προσόντα και οι δεξιότητες του.

Σαν τα πιο σημαντικά στοιχεία στην εργασία οι ερωτώμενοι ορίζουν τις υψηλές αποδοχές και την αίσθηση χρησιμότητας. Οι απαντήσεις αυτές έρχονται σε αντίθεση με την εικόνα που είχαμε σχηματίσει ως τώρα που ήθελε τους εργαζομένους να μη δίνουν τόση σημασία στις απολαβές όσο στη γενικότερη εικόνα της εργασίας τους.

Η μικρή πλειοψηφία του δείγματος θεωρεί πιο σημαντική τη σταθερότητα παρά την ευελιξία στο χώρο της εργασίας. Αυτό (όπως προαναφέραμε) μοιάζει δικαιολογημένο αν λάβουμε υπόψη την οικονομική κρίση που ταλανίζει τον ελληνικό χώρο και τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας. Η πλειοψηφία ακόμα δήλωσε πως θα προτιμούσε την εργασία στον δημόσιο χώρο αν έπρεπε να διαλέξει επάγγελμα από την αρχή. Φαίνεται λοιπόν ότι η μονιμότητα και η σιγουριά που προσφέρει ο δημόσιος τομέας είναι πιο πολύτιμες για τον εργαζόμενος απ' ότι οι όποιες ευκολίες του ιδιωτικού τομέα. Η εικασία αυτή ενισχύεται με το υψηλό ποσοστό που συγκεντρώνει η επιλογή “μονιμότητα” στην ερώτηση που αφορά τα πλεονεκτήματα του δημοσίου τομέα. Όσον αφορά στα πλεονεκτήματα του ιδιωτικού τομέα το

μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνει η σχετική ανεξαρτησία μαζί με τις καλές αποδοχές.

Σαν το βασικότερο μειονέκτημα της εργασίας στο δημόσιο τομέα προβάλλουν οι μικρές προοπτικές εξέλιξης ενώ αντίστοιχα στον ιδιωτικό τομέα ο αυξημένος κίνδυνος απολύσεων.

Όσον αφορά τα δεδομένα που προέκυψαν από τις ερωτήσεις για την γενικότερη εικόνα του δημοσίου τομέα στη χώρα μας η πλειοψηφία των ερωτηθέντων δήλωσε πως δεν πιστεύει ότι ο δημόσιος τομέας στην Ελλάδα είναι διογκωμένος, ούτε πως οι δημόσιοι υπάλληλοι εργάζονται ανεπαρκώς.

Όσον αφορά στον ελληνικό ιδιωτικό τομέα οι απόψεις του δείγματος μας μοιάζουν να είναι πιο μοιρασμένες. Οι μισοί από τους ερωτηθέντες δήλωσαν πως θεωρούν τον ιδιωτικό τομέα αρκετά ανεπτυγμένο στη χώρα μας και μάλιστα τόσο ανεπτυγμένο όσο και στις υπόλοιπες χώρες της Δύσης. Μόνο μια μικρή πλειοψηφία πιστεύει ότι ο ιδιωτικός τομέας πρέπει να ενισχυθεί στη χώρα μας.

Συνοψίζοντας θα λέγαμε πως γενικότερα στο κατά την όλη διεξαγωγή της έρευνας μας δεν συναντήσαμε μεγάλα ποσοστά και έντονες διαφορές ανάμεσα στις απόψεις των ερωτωμένων. Κάποιες φορές οι καινούριες απαντήσεις αντιτίθενται ελαφρά στις παλαιότερες, πράγμα που κατά την άποψη μας αντανακλά τη γενικότερη ασάφεια και απροσδιοριστία που υπάρχει σήμερα στον ελληνικό εργασιακό χώρο. Είναι λογικό οι εργαζόμενοι να μην έχουν ξεκάθαρες απαντήσεις αυτή τη στιγμή για το τι ακριβώς συμβαίνει στην ελληνική οικονομία και στο τι πρέπει ακριβώς να γίνει. Η οικονομική κρίση, ο βομβαρδισμός δυσάρεστων ειδήσεων για την οικονομία από τα ΜΜΕ, η πρόσφατη μείωση των μισθών και οι επαπειλούμενες ανακατατάξεις είναι λογικό να προκαλούν σύγχυση στον πληθυσμό. Συγκρίνοντας την θεωρία με την πράξη συμφώνα πάντα με την δική μας έρευνα παρατηρούμε ότι έχουμε σχεδόν εξολοκλήρου ταύτιση των δύο με ελάχιστες διαφορές. Τα αποτελέσματα από την πρακτική μας έρευνα τείνουν να αποκλίνουν στο ελάχιστο από τη θεωρία μας. Η βασική διαφορά που καταφέραμε να εντοπίσουμε ήταν πως αν και εμείς κατά την θεωρία μας καταλήξαμε πως η διογκωση του δημοσίου τομέα αποτελεί το βασικότερο μειονέκτημα του, η συγκέντρωση των στοιχείων από το πρακτικό μέρος της έρευνας έδειξε ότι οι εργαζόμενοι δεν έχουν την ίδια άποψη. Οι εργαζόμενοι χαρακτηρίζουν τον δημόσιο τομέα ως ένα τομέα μη διογκωμένο. Επίσης, σε θεωρητικό επίπεδο είδαμε ότι ο ιδιωτικός τομέας παρουσιάζει μια καλύτερη εικόνα

από τον δημόσιο τομέα στη χώρα μας χωρίς αυτό όμως να σημαίνει ότι δεν αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα τα οποία και έχουμε αναλύσει στη θεωρία μας.

Οδηγηθήκαμε λοιπόν στο συμπέρασμα ότι χρειάζεται να εφαρμοστεί σχέδιο ανάπτυξης για τον ιδιωτικό τομέα. Τα στοιχεία όμως που συγκεντρώσαμε από το πρακτικό κομμάτι της έρευνας δείχνουν πως το μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύει πως ο ιδιωτικός τομέας είναι αρκετά ανεπτυγμένος στη χώρα μας και δεν διαφοροποιείται αισθητά από την κατάσταση που επικρατεί στον ιδιωτικό τομέα των χωρών της δύσης. Αυτές ήταν οι μοναδικές διαφορές που καταφέραμε να εντοπίσουμε ανάμεσα σε θεωρία και πράξη. Τα υπόλοιπα στοιχεία που συλλέξαμε στα δύο σκέλη της εργασίας μας αποτελούν ομοιότητες και βρίσκουν την θεωρία σύμφωνη με την πράξη. Η εργασία μας αφουγκράζεται τις απόψεις της ελληνικής κοινωνίας στα αρχικά στάδια της οικονομικής κρίσης ενώ όπως υποστηρίζουν οι μελετητές τα χειρότερα έρχονται. Επομένως, έχει μεγάλο ενδιαφέρον να δούμε τι θα γίνει τελικά και ποιες θα είναι οι εξελίξεις στον εργασιακό-οικονομικό τομέα και βέβαια να παρακολουθήσουμε τις απόψεις των μελλοντικών ερευνητών επί του θέματος.

11.1. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ

Κατά την διεξαγωγή της ερευνάς μας συναντήσαμε κάποιους περιορισμούς τους οποίους και θα πρέπει να αναφέρουμε.

Η πρώτη δυσκολία που αντιμετωπίσαμε κατά την διάρκεια της έρευνάς μας ήταν η απροθυμία και η συχνή άρνηση των υπαλλήλων τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στον δημόσιο τομέα να μας βοηθήσουν στην έρευνά μας συμπληρώνοντας τα ερωτηματολόγια. Αυτό καταφέραμε να το αντιμετωπίσουμε έτσι ώστε να διεξαχθεί ομαλά η έρευνά μας διευκρινίζοντας στους ερωτώμενους πως η συμπλήρωση των ερωτηματολογίων δεν απαιτεί την δήλωση των προσωπικών τους στοιχείων και γίνεται ανώνυμα.

Επίσης, ένα άλλο πρόβλημα το οποίο αντιμετωπίσαμε ήταν το γεγονός ότι τα ερωτηματολόγια δόθηκαν στους ερωτώμενους στο εργασιακό τους περιβάλλον και κατά την ώρα εργασίας τους και αυτό είχε ως συνέπεια να αφιερώσουμε πολύ περισσότερο χρόνο από τον αναμενόμενο αφού οι υπάλληλοι πολλές φορές ήταν υποχρεωμένοι να ασχοληθούν και να διεκπεραιώσουν υποθέσεις που σχετίζονταν με τις εργασιακές τους αρμοδιότητες. Θεωρούμε αναγκαίο να σημειώσουμε ότι το

παραπάνω πρόβλημα κληθήκαμε να αντιμετωπίσουμε πιο έντονα στον ιδιωτικό τομέα και πολύ λιγότερο στον δημόσιο.

Αυτοί ήταν οι πιο σημαντικοί περιορισμοί που αντιμετωπίσαμε κατά την όλη διάρκεια της έρευνάς μας η οποία όμως κατάφερε να διεξαχθεί ομαλά.

11.2.ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ

Από τα αποτελέσματα της έρευνας μας προκύπτουν ορισμένα θέματα που οι ερευνητές θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν προκειμένου να φέρουν εις πέρας λίαν ενδιαφέρουσες μελλοντικές έρευνες.

Οπωσδήποτε ένα πολύ μεγαλύτερο πληθυσμιακό δείγμα απ' ότι το δικό μας θα βοηθούσε στην καλύτερη κατανόηση των απόψεων των εργαζομένων.

Θα είχε ενδιαφέρον να ερευνηθεί σε μια μελλοντική έρευνα το κατά πόσο οι απολαβές παίζουν ρόλο στο αίσθημα ικανοποίησης που σχηματίζει ο εργαζόμενος από τη δουλειά του. Θα μπορούσαν ακόμα να ερωτηθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι για το πόσο πιστεύουν ότι γνωρίζουν τα προβλήματα του ιδιωτικού τομέα και αντίστροφα να ερωτηθούν οι ιδιωτικοί υπάλληλοι για το πόσο γνωρίζουν τα προβλήματα του δημόσιου τομέα.

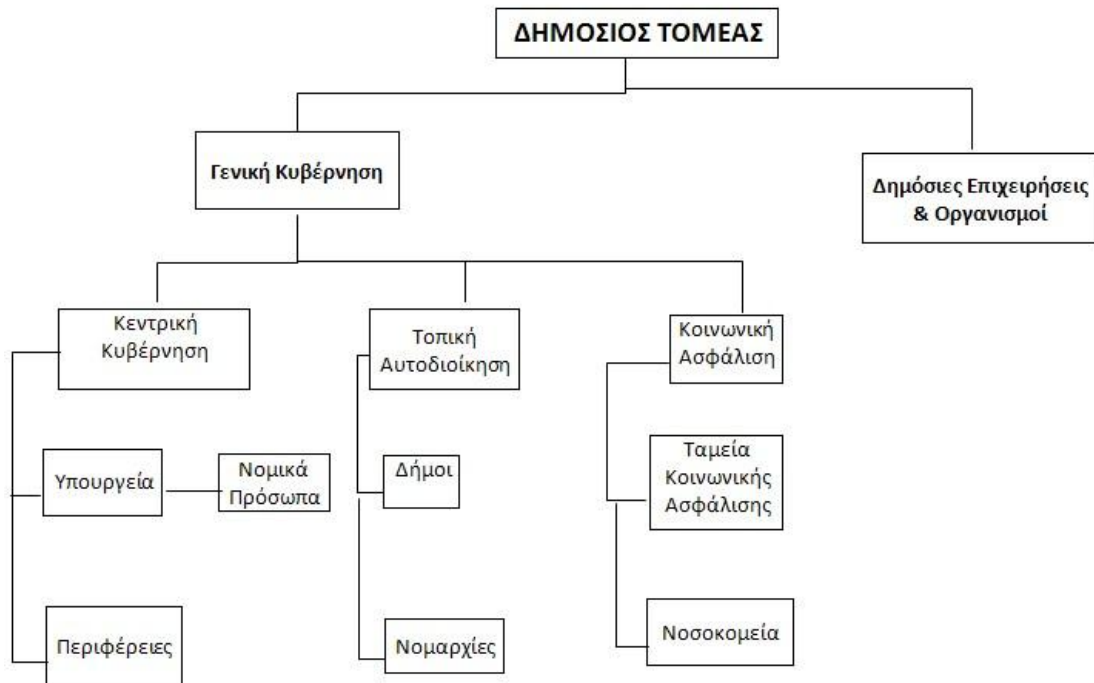
Ακόμα θα μπορούσαν να διερευνηθούν τα αισθήματα και οι απόψεις των εργαζομένων σχετικά με τις αλλαγές στην εργασία τους π.χ. αν δέχθηκαν μείωση μισθών, αν αυτό τους δυσαρεστεί και το πώς επηρεάζει την καθημερινότητα τους, αν φοβούνται πως θα χάσουν τη θέση εργασίας τους κλπ.

Ένα ακόμα θέμα που θα μπορούσε να αποτελέσει πεδίο έρευνας είναι οι απόψεις των εργαζομένων για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της ιδιωτικοποίησης των κρατικών επιχειρήσεων και για τη σύμπραξη δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Τέλος, σε ένα ευρύτερο πλαίσιο θα μπορούσαν οι εργαζόμενοι να ερωτηθούν για το πώς βλέπουν την οικονομική κατάσταση της χώρας μας, πως πιστεύουν ότι αυτή επηρεάζει τους τομείς εργασίας, πως θα μπορούσαν να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα και αν είναι αισιόδοξοι πως η σημερινή κατάσταση θα βελτιωθεί μελλοντικά.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1⁵⁰



⁵⁰ Διαδικτυακή πηγή: http://el.wikipedia.org/wiki/Δημόσιος_τομέας

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ⁵¹

Κράτος	Εργαζόμενοι στο δημόσιο ως ποσοστό του συνόλου
Σουηδία	30,0%
Δανία	29,0%
Φιλανδία	22,4%
Γαλλία	21,2%
Αγγλία	17,8%
Πορτογαλία	17,0%
Βέλγιο	16,8%
Λουξεμβούργο	14,9%
Τσεχία	14,8%
Η.Π.Α.	14,7%
Ιταλία	14,4%
Ισπανία	13,0%
Αυστρία	12,2%
Πολωνία	12,1%
Ελλάδα	11,4%
Ιρλανδία	11,0%
Ολλανδία	10,7%
Γερμανία	10,2%
Ιαπωνία	8,1%
Μέσος όρος Ε.Ε.	16,4%
Μέσος όρος επί του συνόλου	15,9%

⁵¹ Πηγή: OECD, Economic Outlook, 2003. Παρατίθεται στο κείμενο εργασίας: The size and performance of public sector activities in Europe. Heinz Handler, Bertrand Koebel, Philip Reiss, Margit Schratzenstaller.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Σταθερό ωράριο
Σταθερός προγραμματισμός
Αίσθηση χρησιμότητας
Τήρηση νομικού πλαισίου
Ασφάλεια
Μονιμότητα
Σταθερό περιβάλλον
Τήρηση κανονισμών
Εξασφάλιση αδειών, επιδομάτων, κ.α.

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ

Επανάληψη
Μειωμένη παραγωγικότητα & ευελιξία
Αίσθημα ρουτίνας
Επανάπαυση
Χαμηλότερες αποδοχές
Λιγότερες ευκαιρίες για επαγγελματική ανέλιξη & καλύτερες απολαβές
Έλλειψη ενδιαφέροντος
Αδιαφορία

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

ΠΛΕΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Δημιουργικότητα
Ευελιξία
Ανάπτυξη δεξιοτήτων
Αίσθημα αυτοπεποίθησης
Υψηλές αποδοχές
Δυνατότητες αυτοβελτίωσης
Παραγωγικότητα
Ενδιαφέρον
Άμιλλα μεταξύ των εργαζομένων

ΣΧΕΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

ΜΕΙΟΝΕΚΤΗΜΑΤΑ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ

Άγχος και ένταση
Κούραση
Έλλειψη ελεύθερου χρόνου
Κοινωνική απομάκρυνση
Αποξένωση
Ανταγωνισμός
Προβλήματα με συναδέλφους και ανωτέρους
Μη τήρηση του νομικού πλαισίου
Αδιαφορία του χώρου εργασίας για προσωπικά προβλήματα
Διαρκής αναπροσαρμογή
Κίνδυνος απόλυσης
Χαμηλές αμοιβές
Εξαντλητικά ωράρια
Δυσκολία απεργίας

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

-Αμίτσης, Γ., (2001) Αρχές οργάνωσης και λειτουργίας του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας: Το ελληνικό μοντέλο των κοινωνικών υπηρεσιών και η ευρωπαϊκή εμπειρία, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

- Δαλαμάγκας, Β. (1985), Δημόσιος τομέας και κοινωνική ζωή, εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα

-Δαλαμάγκας Β., (2003), Εισαγωγή στη Δημόσια Οικονομική, εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

- Καρακατσάνης, Α. (1992) Συλλογικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 3^η έκδοση, Αθήνα- Κομοτηνή

- Καρακατσάνης, Α.- Γαρδίκας, Σ. (1995) Ατομικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, 5^η έκδοση, Αθήνα-Κομοτηνή

-Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών, (1987) Δημόσιες σχέσεις και ανάπτυξη. Εκδόσεις Σύγχρονη εποχή

-Κονδύλης, Ε.- Σάββας Ε., (1993), Ιδιωτικοποίηση και παραγωγικότητα, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

-Κόνσολας, Ν., (1997) Σύγχρονη οικονομική περιφερειακή πολιτική, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

-Κουλαΐδης, Β., (2001) Τα κείμενα της τεχνο-επιστήμης στο δημόσιο χώρο, εκδόσεις Μεταίχμιο, Αθήνα

-Κωτταρίδου-Ευκλείδου Α., (1995), Ψυχολογία κινήτρων, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

-Λαπατσιώρας, Σ.- Μηλιός Γ-Οικονομάκης, Γ., (2000), Εισαγωγή στην οικονομική ανάλυση, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

- Λεβέντης, Γ, (1996) Συλλογικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα

-Λεοντάρης Μ., (1995) Εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Παμισσός, Αθήνα

-Λιοδάκης Γ., (1992) Κοινωνία, τεχνολογία και αναδιάρθρωση της παραγωγής, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

-Μέντης Γ., (1992), Στοιχεία εργατικού δικαίου, εκδόσεις Έλλην, Αθήνα

- Μούσης Ν., (2005) Ευρωπαϊκή ένωση, Δίκαιο-οικονομία-πολιτική, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

- Μούσης Ν., (2002), Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

- Παρίκος, Γ.- Σαρρής Νίκος, (1999), Ευρωπαϊκή ενοποίηση, εκδόσεις Έλλην, Αθήνα

- Πομόνης, Ν., (2002) Η οικονομική της επιχείρησης. Η σκληρότητα, η λειτουργία, η οργάνωση και η εποπτεία της επιχείρησης. Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

- Ραΐκος, Δ., (2006), Δημόσια διοίκηση και διαφθορά από τη σκοπιά του διοικητικού δικαίου, εκδόσεις Σάκκουλας, Αθήνα

- Ρούσης Γ., (1984), Εισαγωγή στη θεωρία της δημόσιας διοίκησης, εκδόσεις Gutenberg, Αθήνα

- Σταμάτης Γ., (1993) Κείμενα οικονομικής θεωρίας και πολιτικής, 2, εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

- Συμβούλιο Οικονομικής Πολιτικής Συνασπισμού, (1992) Δημόσιος τομέας: προοδευτικός εκσυγχρονισμός απάντηση στην πολιτική των ιδιωτικοποιήσεων, Αθήνα

- Τάχος, Α.,(1998), Επαγγελματικά δικαιώματα στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα

- Τσουκαλάς, Κ., (1986) Κοινωνική ανάπτυξη και κράτος. Η συγκρότηση του δημοσίου χώρου στην Ελλάδα,. Εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

-Τσουκαλάς, Λ., (1998) Η νέα ευρωπαϊκή οικονομία: Στο κατώφλι του 21^{ου} αιώνα, εκδόσεις Παπαζήσης, Αθήνα

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

-Ball A, R, -M Peters G., (2001), Σύγχρονη πολιτική και διακυβέρνηση. Εισαγωγή στην πολιτική επιστήμη. εκδόσεις Παπαζήση, εισαγωγή-μετάφραση-σχόλια Κώστας Λάβδας, Αθήνα

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1994), Ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, απασχόληση: Οι προκλήσεις και η αντιμετώπιση τους για μετάβαση στον 21^ο αιώνα. εκδόσεις Ευρωπαϊκής επιτροπής, Βρυξέλλες

-Haufler V, (2001), A public role for the **private sector**: industry self-regulation in a global economy, copyright Carnegie Endowment for International peace, USA

- Mcdonald F- Dearden S., (1999), European economic integration, Longman Inc, third edition, New York

-Maisonneuve J., (2001), Εισαγωγή στην ψυχοκοινωνιολογία. εκδόσεις Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος, μτφ Νικόλαος Χριστάκης, Αθήνα

- Nugent, N., (2004), Πολιτική και διακυβέρνηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μετ: Μαρία Μενδρινού- Αλεξάνδρα Τριανταφύλλου, εκδόσεις Σαββάλας, Αθήνα

- Smith, A., (2000) Έρευνα για τη φύση και τις αιτίες του πλούτου των εθνών, μτφ Βαλλιάνος Χρήστος, εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

- Σύγχρονη ευρωπαϊκή επιτροπή, (1996), Η απασχόληση στην Ευρώπη, εκδόσεις υπηρεσίας επίσημων εκδόσεων των ευρωπαϊκών κοινοτήτων, Λουξεμβούργο

- Valdez, S, (2000), An introduction to global financial markets, Macmillan press LTD, third edition, London

- Χελντ Ντέιβιντ, (2003). Μοντέλα δημοκρατίας, εκδόσεις Πολύτροπον, μτφ Μαριάννα Τζιαντζή, Αθήνα

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΗ

- Αγαπητός Γ., (2010), "Φοβού το Δ.Ν.Τ. καν δώρα φέρον", Οικονομική Εφημερίδα «Ναυτεμπορική» της 8ης Απριλίου 2010

- Αγαπητός Γ., (2010), "Τώρα κρίνεται το μέλλον της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης", Εφημερίδα «Αδέσμευτος Τύπος» της 21ης Μαρτίου 2010.

- Αγαπητός Γ., (2010), "Πρωτόγνωρη, σφοδρή και άδικη επίθεση κατά του εισοδήματος των μισθωτών", Εφημερίδα «Ελεύθερος» της 8ης Μαρτίου 2010.

-Δρεττάκης Μ., (2005), Η εκπαίδευση, το αποπαίδι του δημόσιου τομέα, εφημερίδα Ελευθεροτυπία, 10/11/2005

- Καρανασοπούλου Ε., (2010) Κατά 200.000 υπολογίζεται ότι θα μειωθεί ο δημόσιος τομέας, εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ, 7/8/10,

-Κυρίτση Κ., (2010), Ο ρατσισμός στις αμοιβές των γυναικών, εφημερίδα Έθνος, ειδικό ένθετο Εργασία, 12/5/2010

-Παπαδημητρίου Μ., (2010), Πήρε σειρά ο ιδιωτικός τομέας, εφημερίδα Καθημερινή, 28/2/10

-Σταθακόπουλος Β., (2005), Μέθοδοι Έρευνας Αγοράς, εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

-Φωτόπουλος Τ., (2010), Ο μύθος του δημοσίου ως του μεγάλου ασθενούς, εφημερίδα
Ελευθεροτυπία, στήλη Επικαιρότητα, 23/8/2010

ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- Baldwin JN, (1990), [Perceptions of public versus private sector personnel and informal red tape: Their impact on motivation](#), The American Review of Public Administration, vol. 20 no. 1 7-28

- Barton A, (1999), [Public and private sector accounting-the non-identical twins](#), Australian Accounting Review, July, Vol 9, issue 18, pp 22-31

- Börzel T - Risse T, (2000), [When Europe hits home: Europeanization and domestic change](#), European Integration online Papers, Vol. 4, No. 15

- Cecchetti SG, (1999), [Legal structure, financial structure, and the monetary policy transmission mechanism](#), Economic Policy Review, Vol 5, no 2

- Dustmann C - Van Soest A, (1998), [Public and private sector wages of male workers in Germany](#), European Economic Review, Volume 42, Issue 8, 1 September 1998, Pages 1417-1441

- Fogel R W., (1994), [Economic growth, population theory, and physiology: The bearing of long-term processes on the making of economic policy](#), The American Economic Review, Vol 84, no 3, pp 369-395

- Kleiner MM, (2001), [Intensity of management resistance: understanding the decline of unionization in the private sector](#), Journal of Labor Research Volume 22, Number 3, pp 519-540

- McAdam R., - Rodney R, (2000) *A comparison of public and private sector perceptions and use of knowledge management*, Journal of European Industrial Training, Vol. 24 Iss: 6, pp.317 - 329

-Osborne, D., (2007), *Οι μοχλοί για την αλλαγή στον δημόσιο τομέα, Πέντε στρατηγικές για να επαναφέρουμε το δημόσιο τομέα*, άρθρο του στο βιβλίο “Reinventing the public sector: Πως θα ξαναχτίσουμε το κράτος στο νέο οικονομικό περιβάλλον”, επιμέλεια Αντώνης Παπαγιαννίδης, εκδόσεις Κέρκυρα ΕΠΕ

- Rodrik D, (1991), *Policy uncertainty and private investment in developing countries*, Journal of Development Economics, Volume 36, Issue 2, Pages 229-242

- Rodrik D, (2000), *How far will international economic integration go?*, The Journal of Economic Perspectives, Vol 14, no 1, pp 177-186

- Scharpf F W., (1997), *Economic integration, democracy and the welfare state*, Journal of European Public Policy, Vol 4, Issue 1, pages 18 - 36

- Siebert H, (1997), *Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe*, The Journal of Economic Perspectives, Vol 11, no 3, pp 37-45

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ

http://el.wikipedia.org/wiki/Δημόσιος_τομέας

http://el.wikisource.org/wiki/Σύνταγμα_της_Ελλάδας

<http://udemand.blogspot.com/2010/09/blog-post>

http://en.wikipedia.org/wiki/Private_held_company

<http://www.chroma-magazine.net/index>.

<http://www.mediterraneohospital.gr/site/index.php?option>

http://el.wikipedia.org/wiki/Ακαθάριστο_Εγχώριο_Προϊόν

http://www.e-pili.gr/index.php?option=com_content&view=artic

<http://www.tanea.gr>

<http://www.kathimerini.gr/>

<http://www.ethnos.gr/>

<http://www.rizospastis.gr/>

<http://www.enet.gr/>

<http://www.protothema.gr/>

<http://reviews.in.gr/finance/forologia/article/?aid>

<http://www.tovima.gr/>

<http://www.imerisia.gr>

<http://tvxs.gr/news/ελλάδα/προχωράει-στο-σχέδιο-ιδιωτικοποιήσεων-η-κυβέρνηση>.