



ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ & ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

# Η απασχόληση στην Ελλάδα: Μορφές απασχόλησης και προβλήματα ασφαλιστικά και κοινωνικοοικονομικά



ΕΙΣΗΓΗΤΕΣ: ΝΤΟΛΚΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ  
ΚΟΤΤΑΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΣΩΤΗΡΙΟΣ ΧΑΤΖΙΝΑΣ

ΠΑΤΡΑ 2011

## Περιεχόμενα

Περίληψη .....	5
<b>Εισαγωγή .....</b>	<b>6</b>
<b>Ενότητα 1<sup>η</sup>: Πυραμίδα Maslow και Σχέση με Εργασιακές Σχέσεις στις Μέρες μας .....</b>	<b>9</b>
1.1 Πυραμίδα Maslow και Ανθρώπινες Ανάγκες .....	9
1.2 Πυραμίδα Maslow – Θεωρίες Κινήτρων και Σχέση τους με την Εργασιακή Απασχόληση.....	11
<b>2. Ενότητα 2<sup>η</sup>: Έννοια Πλήρους Απασχόλησης Εργαζομένων σε μια Επιχείρηση .....</b>	<b>15</b>
2.1 Έννοια Πλήρους Απασχόλησης Εργαζομένων.....	15
2.2 Δυσκολίες Πλήρους Απασχόλησης στην κοινωνικό-οικονομική καταξίωση των εργαζομένων .....	16
2.3 Η συμβολή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας(Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) στην προάσπιση της εργασίας πλήρους απασχόλησης .....	18
2.4 Το προφίλ του Έλληνα καταναλωτή ως Κοινωνικός Παράγοντας καθορισμού Πλήρους ή Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων από τις Επιχειρήσεις .....	20
2.5 Η Έννοια της Επιχείρησης στην Ελλάδα και Θεσμοί λειτουργίας τους ως προς την Μερική ή Πλήρη Απασχόληση των Εργαζομένων .....	24
2.6 Οικονομικοί Κύκλοι της Αγοράς και Επίδραση Αυτών στις Επιχειρήσεις και Σχετικά με την Απασχόληση Εργαζομένων σε Πλήρη ή Μερική Βάση.....	27
<b>3. Ενότητα 3<sup>η</sup> : Έννοια Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων σε μια Επιχείρηση .....</b>	<b>29</b>
3.1 Τι Νοείται ως Μερική Απασχόληση Εργαζομένων - Ιστορική Αναδρομή και Θεσμικό Πλαίσιο.....	29
3.2 Ποια η Υπάρχουσα Κατάσταση στην Ελλάδα Σχετικά με την Μερική Απασχόληση Εργαζομένων .....	31

3.3 Οικονομικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα .....	34
3.4 Κοινωνικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα .....	35
3.5 Λόγοι για τους Οποίους οι Εργαζόμενοι Αναζητούν Θέσεις Πλήρους Απασχόλησης .....	36
<b>Ενότητα 4<sup>η</sup>: Μεθοδολογία Έρευνας .....</b>	<b>39</b>
4.1 Έννοια της Έρευνας .....	40
4.2 Ποιοτική και Ποσοτική Προσέγγιση.....	42
4.3 Ποιοτική Προσέγγιση .....	42
4.3.1 Τεχνικές .....	42
4.4 Ποσοτική Προσέγγιση .....	43
4.5 Ο Στόχος .....	43
4.6 Η Ερευνητική Μεθοδολογία .....	44
<b>Ενότητα 5<sup>η</sup>: Πρωτογενής Έρευνα .....</b>	<b>46</b>
5.1 Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα .....	46
5.1.1 Ερευνητική Διαδικασία.....	46
5.1.2 Το Δείγμα .....	47
5.1.2.1 Σχεδιασμός του δείγματος - δειγματοληψίας.....	47
5.1.3 Μέθοδος Συλλογής Πρωτογενών Στοιχείων .....	50
5.1.4 Το Ερωτηματολόγιο.....	51
5.1.5 Τρόπος Ανάλυσης των Δεδομένων .....	52
5.1.6 Μέθοδος Επαφής .....	52
5.1.7 Προσωπικό .....	52

<b>Ενότητα 6<sup>η</sup>: Αποτελέσματα Έρευνας</b> .....	<b>53</b>
6.1 Ανάλυση .....	53
6.2 Δημογραφικά Στοιχεία Δείγματος .....	64
<b>7η Ενότητα : Το νέο ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα (ν. 3863/2010)</b> .....	<b>67</b>
7.1 Ποια είναι τα προβλήματα .....	69
7.1.1. Η Δυσμενής αναλογία ασφαλισμένων - συνταξιούχων .....	69
7.1.2 Ελλείματα .....	71
7.1.3 Οι οφειλές του Δημοσίου προς τα ταμεία .....	71
7.1.4 Οφειλές ταμείων προς ταμεία και άλλους φορείς.....	72
7.1.5 Οφειλές ιδιωτών προς ταμεία .....	72
7.1.6 Εισφοροδιαφυγή .....	72
7.1.7 Δαπάνες Υγειονομικής Περίθαλψης .....	73
7.1.8. Επικουρικά ταμεία και ταμεία πρόνοιας .....	75
7.1.9. Ανασφάλεια στους ασφαλισμένους .....	75
7.1.10. Ορια Ηλικίας Συνταξιοδότησης.....	77
7.1.11 Συντάξεις .....	78
7.1.12. Στρεβλώσεις-Ανισότητες .....	79
7.2 Ενοποιήσεις Ταμείων .....	80
7.3 Δημογραφικές Εξελίξεις .....	80
7.4 Ανεργία.....	81
7.5 Χαμηλές αποδοχές- Σφιχτή εισοδηματική πολιτική.....	82
7.6 Η άσκηση πολιτικών πρόνοιας μέσα από την κοινωνική ασφάλιση .....	82

7.7 Το λειτουργικό πρόβλημα .....	84
<b>8η Ενότητα: Συμπεράσματα .....</b>	<b>85</b>
8.1 Συμπεράσματα Έρευνας.....	85
8.2 Προτάσεις.....	86
<b>Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο .....</b>	<b>91</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>	<b>101</b>

## Περίληψη

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

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

## Εισαγωγή

Ζούμε σε μια εποχή όπου το εμπόριο των ταχυκίνητων καταναλωτικών αγαθών και υπηρεσιών που παρέχονται από τις επιχειρήσεις, έχει διαφοροποιηθεί αρκετά σε σχέση με το άμεσο παρελθόν<sup>1</sup>. Τα στελέχη αλλά και οι υπάλληλοι αυτών των επιχειρήσεων βρίσκονται σε μια διαρκή πίεση με σκοπό την αύξηση των πωλήσεων των αγαθών και υπηρεσιών που παρέχουν προς τους καταναλωτές αλλά και τα κέρδη και τα μερίδια της αγοράς. Γνωρίζουν επιπλέον πολύ καλά πως τα διάφορα επιχειρηματικά σχέδια που εκτελούν και αφορούν τις γεωγραφικές περιοχές της χώρας, δεν είναι πλέον επαρκή.

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

---

<sup>1</sup> Κόγκας, Δ., (2007), «Στρατηγικό Επιχειρησιακό Περιβάλλον – Στρατηγική Διοίκηση», έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

αποφασίζει σωστά ο καταναλωτής για το ποια προϊόντα και ποιες υπηρεσίες θα επιλέξει ανάμεσα σε εκατοντάδες που κυκλοφορούν στον ανταγωνισμό, λειτουργώντας σε ένα ανταγωνιστικό περιβάλλον και συνδυάζοντας συγχρόνως την άριστη παροχή υπηρεσιών με την ολική ή μερική απασχόληση των εργαζομένων στις περιπτώσεις όπου αυτό είναι εφικτό να γίνει.

Όμως είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός πως σε μια κοινωνία η οποία σε καθημερινή βάση γίνεται συνεχώς εξαρτώμενη από ένα ταχύτατα εξελισσόμενο περιβάλλον οικονομικής διάθεσης αγαθών και υπηρεσιών, τις απαντήσεις σχετικά με τις προτιμήσεις των προϊόντων μπορεί να τις δώσει μόνο ο Έλληνας καταναλωτής και που ουσιαστικά είναι εκείνος ο οποίος θα επιβάλει σε μια επιχείρηση την ανάγκη να απασχολεί υπαλλήλους σε ολική ή μερική βάση. Ο συγκεκριμένος είναι ο μόνος ο οποίος μπορεί να προτιμήσει και να στηρίξει τις διάφορες επιχειρήσεις και μέσω αυτής της συμπεριφοράς του να τις ενδυναμώσει ή να τις αποδυναμώσει στον τομέα απασχόλησης αριθμού προσωπικού και στο βαθμό απασχόλησης.<sup>2</sup>

Με τον τρόπο αυτό μπορεί να τιμωρήσει τα μεγάλα πολυκαταστήματα και εμπορικά κέντρα, τα οποία πωλούν ακριβότερα και εισάγουν σε ορισμένες περιπτώσεις την κερδοσκοπία και την αισχροκέρδεια και οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με το μισθό που δίνουν στους υπαλλήλους που απασχολούν αλλά και τις ώρες εργασίας. Μπορούν επίσης να ωθήσουν τους υπευθύνους των αποκαλούμενων μικρομεσαίων επιχειρήσεων να αναζητήσουν νέους τρόπους ευελιξίας και νέες πηγές, με απώτερο σκοπό την προσέλκυση νέων καταναλωτών - πελατών με την εφαρμογή προσιτών και σταθερών τιμών στην πορεία

---

<sup>2</sup> Χολέβας Γ., (1997), «Διεθνείς Εμπορικές σχέσεις- Διεθνές Εμπόριο», Εκδόσεις Interbooks



του χρόνου και φυσικά την πλήρη απασχόληση περισσότερων εργαζομένων σε αυτές.

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

Ποιοι είναι δηλαδή οι παράγοντες εκείνοι που επηρεάζουν τους επιχειρηματίες στην απόφαση τους για απασχόληση εργαζομένων σε ολική ή μερική βάση και πως οδηγούνται σε αυτές τις αποφάσεις. Επιπλέον ποια είναι τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων που απασχολούν εργατικό δυναμικό στον βαθμό της ολικής απασχόλησης καθώς και ποια τα προβλήματα που μπορούν να δημιουργηθούν για τους ίδιους τους εργαζομένους και που σχετίζονται με την οικονομική και κοινωνική τους συμπεριφορά εντός της κοινωνίας.

# Ενότητα 1<sup>η</sup>: Πυραμίδα Maslow και Σχέση με Εργασιακές Σχέσεις στις Μέρες μας

## 1.1 Πυραμίδα Maslow και Ανθρώπινες Ανάγκες

Ο Abraham Maslow γεννήθηκε το έτος 1908 στην πόλη της Νέας Υόρκης στην Αμερική και οι κύριες σπουδές του αφορούν τον κλάδο της Νομικής. Η στροφή του όμως προς την επιστήμη της ψυχολογίας έγινε σε σύντομο χρονικό διάστημα και αποφοίτησε από το πανεπιστήμιο του Ουισκόνσιν το έτος 1934, όπου και μετέπειτα επέστρεψε στην πόλη όπου γεννήθηκε μαζί με την οικογένεια του. Θεωρείται ένας από τους πατέρες της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας και μαζί με τον Carl Rogers, έδωσαν ιδιαίτερη βαρύτητα και ανέπτυξαν τους τρόπους με τους οποίους ο άνθρωπος θα μπορούσε να ολοκληρωθεί ως οντότητα και να επιτύχει τους στόχους του.<sup>3</sup> Ο Abraham Maslow πέθανε το έτος 1970 και αφού είχε ταλαιπωρηθεί σημαντικά με την υγεία του.

Ο Maslow πίστευε πάρα πολύ στην αρχή ότι η ανθρώπινη φύση είναι ουδέτερη και δεν διακατέχει κάποια ροπή ούτε προς το καλό ούτε προς το κακό. Η οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά των ανθρώπων μπορεί να προκαλείται από τις επιδράσεις του περιβάλλοντος στο κάθε άτομο και ο άνθρωπος ως οντότητα τείνει να έχει ροπή προς την υγεία και την προώθηση της ενιαίας αντιμετώπισης του.<sup>4</sup> Αυτό όμως που τον καθιέρωσε ως επιστήμονα στον κλάδο με τον οποίο ασχολήθηκε, είναι η γνωστή Πυραμίδα Maslow ή διαφορετικά «Πυραμίδα των

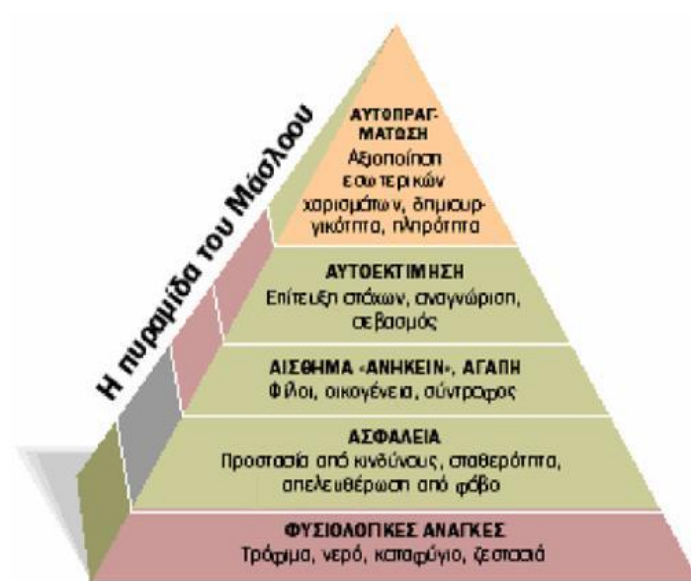
---

<sup>3</sup> Dweek, C.S., (1986), «Motivational processes affecting learning», Operations Research

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

Αναγκών». Σύμφωνα με την Πυραμίδα αυτή και όπως απεικονίζεται στο σχήμα Νο. 1 παρακάτω, οι ανθρώπινες ανάγκες διαχωρίζονται στα ακόλουθα πέντε (5) επίπεδα:

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



Η πρώτη βαθμίδα των αναγκών η οποία συνδέεται με τις φυσιολογικές και βασικές ανάγκες, έχουν άμεση σχέση με την τροφή και την επιβίωση του ανθρώπου, δηλαδή την τροφή, το νερό, την ερωτική επαφή και τον αέρα. Η δεύτερη βαθμίδα είναι εκείνη των αναγκών ασφαλείας και οι οποίες συνδέονται με τις ανάγκες για στέγαση, υγεία και της έννοιας της προστασίας. Στην Τρίτη βαθμίδα ανάγονται οι ανάγκες κοινωνικής αποδοχής και οι οποίες συνδέονται με την ευρύτερη ανάγκη του ανθρώπου για δημιουργία κοινωνικών σχέσεων με τα άλλα άτομα που βρίσκονται εντός μιας κοινωνίας και με τα οποία μπορεί να γίνει φίλος, να ερωτευτεί και γενικότερα να είναι κοινωνικά αποδεκτός από αυτούς. Οι επόμενες δύο βαθμίδες

είναι εκείνες των Αναγκών Αυτοεκτίμησης και Αυτοπραγμάτωσης. Οι ανάγκες της αυτοεκτίμησης πρώτιστα συνδέονται με την επιθυμία των ανθρώπων για προβολή των αξιών και των αρχών τους αλλά και γενικότερα της συγκρότησης του εαυτού τους. Στην τελευταία βαθμίδα ανάγονται οι ανάγκες της αυτοπραγμάτωσης, οι οποίες όταν εκπληρωθούν κάνουν τους ανθρώπους να νοιώθουν πλήρεις, πραγματωμένοι και ευτυχισμένοι.

Οι δύο τελευταίες βαθμίδες αναγκών είναι άμεσα συνδεδεμένες με την εργασιακή απασχόληση των ατόμων εντός μιας κοινωνίας, αφού μέσω της εργασιακής απασχόλησης του κάθε ανθρώπου μπορεί να πραγματοποιηθεί ένα πολύ μεγάλο μέρος των αναγκών αυτών και να οδηγήσουν τα άτομα στο αίσθημα της αυτοεκτίμησης και αυτοπραγμάτωσης. Η επίτευξη των στόχων, η επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση των ατόμων και η δημιουργία σεβασμού προς το πρόσωπο τους στις ανάγκες αυτοεκτίμησης είναι εκείνες οι οποίες μπορούν να πραγματοποιηθούν σε πολύ μεγάλο βαθμό μέσω της επαγγελματικής καταξίωσης και επαγγελματικής συμπεριφοράς. Απαραίτητο όμως στοιχείο για την ικανοποίηση αυτών των δύο βαθμίδων αναγκών, είναι η ουσιαστική και πλήρης πραγματοποίηση των τριών προηγούμενων επιπέδων αναγκών. Είναι ευνόητο επίσης το γεγονός ότι για να ανέβει ένα άτομο μια βαθμίδα στην πυραμίδα αυτή, θα πρέπει πρωτίτερα να έχει ικανοποιήσει τις προηγούμενες ανάγκες του στα κατώτερα επίπεδα.

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

Η πυραμίδα του Maslow αποτέλεσε ουσιαστικά την αρχή για την δημιουργία των θεωριών των κινήτρων και οι οποίες αποτελούν το σημαντικότερο σημείο της «Οργανωσιακής Θεωρίας» καθώς αποδίδουν ιδιαίτερη σημασία στην διαμόρφωση των ερμηνευτικών μοντέλων απόδοσης των εργαζομένων, είτε σε ολική είτε σε μερική

απασχόληση, για το λόγο ότι επικεντρώνονται στην εργασιακή αποτελεσματικότητα και στους παράγοντες που την μεγιστοποιούν.<sup>5</sup> Η εργασιακή απασχόληση κατέχει σημαντικό και προσδιοριστικό ρόλο στην ζωή των ατόμων εντός μιας κοινωνίας και τα χαρακτηρίζει αναλόγως αφού τα κατατάσσει σε διάφορα οικονομικά και κοινωνικά επίπεδα.

Οι θεωρίες των κινήτρων που αναπτύχθηκαν από τους Maslow, Hertzberg, McGregor και Alderfer διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες και βρίσκουν ουσιαστική απήχηση στις εργασιακές καταστάσεις στις ημέρες μας και διαιρούνται σε δύο βασικές κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία είναι εκείνη των οντολογικών θεωριών και οι οποίες προσπαθούν να ερμηνεύσουν το περιεχόμενο και το ακριβές είδος των κινήτρων στους εργαζομένους και η δεύτερη κατηγορία είναι εκείνη των μηχανιστικών και διαδικαστικών θεωριών και οι οποίες αναφέρονται στις συμπεριφορές και τις εργασιακές συνθήκες που ενθαρρύνουν ή αποθαρρύνουν την εργασιακή συμπεριφορά και απόδοση. Σύμφωνα με τον Καθηγητή Παπαδάκης Β. (2002), οι αλλαγές οι οποίες έχουν επέλθει στην εργασιακή απασχόληση μετά τον 2<sup>ο</sup> Παγκόσμιο πόλεμο και οι οποίες συνδέονται με την αυτοματοποίηση της παραγωγής και την αύξηση των τυποποιημένων εργασιών στις διάφορες θέσης εργασίας και τις προσφερόμενες υπηρεσίες, μετέβαλαν σημαντικά την δομή της εργασιακής απασχόλησης.<sup>6</sup>

Είναι γεγονός στις μέρες μας πως το μορφωτικό επίπεδο και ο μέσος όρος απολαβών των εργαζομένων έχει βελτιωθεί αισθητά, κάτι το οποίο είχε ως αποτέλεσμα την μεταβολή των προσδοκιών των εργαζομένων σχετικά με την πλήρης

---

<sup>5</sup> Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003) «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

<sup>6</sup> Παπαλεξανδρή Νάνσυ, (2003) «Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων», έκδοση Γ. Μπένου, Αθήνα

ή μερική εργασιακή απασχόληση αλλά και την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων. Η λήψη των αποφάσεων στις επιχειρήσεις διεξάγεται με πιο δημοκρατικό τρόπο στις μέρες μας και έχει επεκταθεί τόσο ώστε να συνυπολογίζει τους εργαζομένους για τους οποίους τα κίνητρα στην εργασία τους έχουν γίνει πιο σύνθετα και δυσχεραίνουν την ερμηνευτική προσέγγιση των θεωριών γενικού και διπολικού περιεχομένου.<sup>7</sup> Μέσω αυτών των θεωριών και της ανάπτυξης τους, η εργασιακή απασχόληση στις μέρες μας έχει μεταβληθεί σε μια λιγότερη αποκομμένη έννοια από το κοινωνικό σύνολο και οι επιδράσεις που δέχονται οι εργαζόμενοι σε σχέση με τις πέντε βαθμίδες κάλυψης των αναγκών τους που ανάγονται στην πυραμίδα του Maslow, θεωρούνται να είναι αμφίδρομες και να επηρεάζουν την γενικότερη συμπεριφορά τους στο κοινωνικό σύνολο.

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

---

<sup>7</sup> Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), «Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21<sup>ο</sup> αιώνα», 2<sup>η</sup> έκδοση, Αθήνα, Rosili

αναπτύχθηκε με σκοπό να εφαρμοστεί στον εργασιακό τομέα αλλά υιοθετήθηκε από πάρα πολλούς θεωρητικούς του τομέα της Διοίκησης Επιχειρήσεων.

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

## **2. Ενότητα 2<sup>η</sup>: Έννοια Πλήρους Απασχόλησης Εργαζομένων σε μια Επιχείρηση**

### **2.1 Έννοια Πλήρους Απασχόλησης Εργαζομένων**

Ως πλήρης απασχόληση εργαζομένων σε μια επιχείρηση, νοείται η καθημερινή εργασία που συντελείται από μέρους των εργαζομένων αυτών και σε πλήρες ωράριο , ελάχιστο 8 ώρες ημερησίως ή 40 ώρες σε εβδομαδιαία βάση.<sup>8</sup> Η έννοια της πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων, μπορεί να εμφανιστεί επίσης σε πλήρες η διακεκομμένο ωράριο το οποίο ξεκινά από 8 ώρες ημερησίως και καταλήγει σε 10 ή 12, εξαρτώμενο από την συμφωνία και της υπογραφή σύμβασης μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων καθώς και της ιδιαίτερης συμφωνίας εργοδότη-εργαζομένου σχετικά με τις ημερήσιες ώρες εργασίας.

Στους εργοδότες και στις επιχειρήσεις η συμφωνία για πλήρη απασχόληση πρέπει να γίνει με την υπογραφή της αντίστοιχης σύμβασης εργασίας η οποία αναφέρει ρητά τους όρους αυτής της εργασιακής σχέσης-συνεργασίας και καθορίζει τον μισθό για τις αντίστοιχες ώρες εργασίας. Αν ο εργαζόμενος δεν συμφωνεί με αυτούς τους όρους και τις αποδοχές, τότε οποιαδήποτε απόλυση πραγματοποιηθεί από τους εργοδότες θεωρείται άκυρη. Οι αποδοχές των εργαζομένων στην περίπτωση πλήρους απασχόλησης τους στην επιχείρηση, δεν μπορούν να είναι κατώτερες των νομίμων (ως ορίζονται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας) και οι αποδοχές αυτές πρέπει να προσαυξάνονται σε περιπτώσεις

---

<sup>8</sup> Κουζής Γ. Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα, 2003.



εργασιακής απασχόλησης τα σαββατοκύριακα, τις αργίες και μετά το πέρας της υποχρεωτικής εργασίας. Επιπλέον πρέπει να αναφερθεί πως οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να ασφαλίζουν τους πλήρως απασχολούμενους εργαζομένους για όλες τις ημέρες εργασίας. Κάτι αντίστοιχο πρέπει να συμβαίνει και για τους μερικώς απασχολούμενους εργαζομένους για τους οποίους από τρεις μέρες εργασίας και άνω προστίθεται μια ακόμα ημέρα ασφάλισης.

## ***2.2 Δυσκολίες Πλήρους Απασχόλησης στην κοινωνικό-οικονομική καταξίωση των εργαζομένων***

Το επάγγελμα που θα ακολουθήσει κάποιος άνθρωπος για ασχοληθεί στην πορεία της ζωής του, αποτελεί μια πολύ δύσκολη διαδικασία επιλογής. Η επιλογή αυτή συνδέεται άμεσα με το εργασιακό περιβάλλον και την δυσκολία είτε ευκολία απορρόφησης του πάνω στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Με άλλα λόγια η επιλογή αυτή έγκειται στο πόσο εύκολα ή δύσκολα θα βρει κάποιος εργασία στο επάγγελμα που έχει επιλέξει και τι οικονομικές απολαβές θα του επιφέρει το επάγγελμα αυτό. Τα εργασιακά κίνητρα που προσφέρονται σε κάθε άτομο, είναι στην ουσία αυτά που τον κάνουν να το επιλέξει. Ευνόητο είναι πως τα κίνητρα αυτά πρέπει κατά κάποιον τρόπο να εκφράζουν την προσωπικότητα και τις φιλοδοξίες του ατόμου για την επαγγελματική και κατ'επέκταση κοινωνική καταξίωση του στην κοινωνία την οποία ζει.

Κάθε άνθρωπος ο οποίος ξεκινά να εργάζεται σε μια φυσιολογική ηλικία, προσπαθεί να αντιληφθεί και να γνωρίσει τις δυσκολίες που θα αντιμετωπίσει στο επάγγελμα του οι οποίες αντισταθμίζουν τις οικονομικές απολαβές που μπορεί να έχει στο παρόν και στο μέλλον άλλα και την σταθερότητα που του παρέχει το συγκεκριμένο επάγγελμα. Κάτι το οποίο σημαίνει πως η απόκτηση νέων εργασιακών εμπειριών οι οποίες στο μέλλον θα έχουν καθοριστικό ρολό στην διαπραγμάτευση

των μισθολογικών καταστάσεων, είναι σημαντικές για την επιλογή της εκάστοτε θέσης. Επιπλέον σημαντικός κοινωνικός παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή του ατόμου για την θέση εργασίας του είναι ο βαθμός με τον οποίο ένα εργασιακό περιβάλλον ή επάγγελμα ασκεί επιρροή σε τρίτα άτομα και κατά πόσο προασπίζει και ευνοεί την αυτοπροβολή του ίδιου του ατόμου.

Η εξασφάλιση κύρους και αποδοχής από μέρους τρίτων, η οποία παρέχει κοινωνική καταξίωση στο άτομο αλλά και προσφορά ως προς το κοινωνικό σύνολο, είναι σίγουρο πως λαμβάνεται υπ' όψιν από το άτομο για το επάγγελμα με το οποίο θα ασχοληθεί.<sup>9</sup> Ουσιαστικά όμως οι κύριοι παράγοντες που οδηγούν τους νέους στην επιλογή ενός επαγγέλματος είναι η δυσκολία του, οι οικονομικές απολαβές, η κοινωνική προβολή και καταξίωση που τους παρέχει. Πρόκειται δηλαδή για ένα σύνολο παραγόντων τους οποίους κατά μεγάλο βαθμό ένα άτομο προσπαθεί να συνδυάσει όταν πρόκειται να επιλέξει ένα επάγγελμα. Ιδιαίτερη θέση στη επιλογή αυτή, διαδραματίζουν το ταλέντο και οι κλίσεις – προτιμήσεις που μπορεί να έχει κάποιο άτομο τα οποία μπορούν να διαμορφώσουν την επαγγελματική του κλίση και να μειώσουν κατά κάποιο τρόπο το βαθμό δυσκολίας, ο οποίος για άλλους μπορεί να είναι μεγαλύτερος.

Σε κάθε περίπτωση κάποιος ο οποίος επιλέγει να ασχοληθεί με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα πλήρους απασχόλησης, θα πρέπει να κάνει μια κριτική ως προς την επιλογή του και τις οικονομικές απολαβές που θα του επιφέρει στο μέλλον. Ενδεικνύται επίσης το συγκεκριμένο άτομο να διεξάγει μια αποτίμηση του επαγγελματικού του ρόλου εντός της κοινωνίας αλλά και του πόσο προετοιμασμένος αισθάνεται ώστε να ακολουθήσει το επάγγελμα αυτό. Σίγουρο πάντως είναι πως

---

<sup>9</sup> Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α., (1999), «Οργάνωση & Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες και Τεχνικές στον 21<sup>ο</sup> αιώνα», 2<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Rosili.

κάθε άτομο που επιλέγει να κάνει κάποιο επάγγελμα για το υπόλοιπο της ζωής του, θα πρέπει να καλύπτει πλήρως τις ανάγκες που αναφέρονται στην πυραμίδα Maslow για να μπορεί να ανταπεξέλθει ικανοποιητικά και αποτελεσματικά στους στόχους τους οποίους θέτει.

### ***2.3 Η συμβολή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) στην προάσπιση της εργασίας πλήρους απασχόλησης***

Από το 1988, έτος το οποίο η γυναίκα αρχίζει να εισέρχεται πλέον ενεργά στο εργασιακό περιβάλλον, ο ρόλος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. αναπτύσσεται και αρχίζει να λαμβάνει πρωταρχική σημασία. Βέβαια, κάτι τέτοιο δεν συνέβη μόνο επειδή η γυναίκα εισήλθε στην αγορά εργασίας, αλλά επειδή στην Ελλάδα άρχισε να γίνεται εντονότερα αντιληπτή η ανάγκη θεσμοθέτησης ενός οργάνου το οποίο θα προασπίζεται τα δικαιώματα των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών. Πέρα από κάποιες βασικές διεκδικήσεις των εργαζομένων εντός του εργασιακού χώρου, η κυριότερη απαίτηση τους σχετίζεται με την αύξηση του μισθού τους που πρέπει να λαμβάνουν σε ετήσια βάση αλλά και την δημιουργία θέσεων εργασίας σε μόνιμη βάση. Πρωταρχικός σκοπός λοιπόν του οργάνου αυτού, είναι να διαπραγματεύεται με την εκάστοτε κυβέρνηση για τα ποσοστά των αυξήσεων που θα χορηγούνται στους εργαζομένους διάφορων επαγγελματικών κλάδων και πως αυτά θα είναι τα υψηλότερα κάθε φορά αλλά και την δημιουργία θέσεων εργασίας οι οποίες αφορούν την πλήρη και μερική απασχόληση.

Ουσιαστικά ο αγώνας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. για όλα τα παραπάνω ξεκινά από το έτος 1991 και ως τις μέρες μας συνεχίζεται με αμείωτο ρυθμό. Συχνά γινόμαστε μάρτυρες της σύγκρουσης μεταξύ των εκπροσώπων του οργάνου αυτού και των κυβερνητικών στελεχών, σχετικά με την διαπραγμάτευση θεμάτων που αφορούν τις αυξήσεις των

μισθών αλλά και διάφορους άλλους παράγοντες που αφορούν τους εργαζομένους στους χώρους εργασίας τους.<sup>10</sup> Το αρμόδιο αυτό όργανο προσπαθεί να μεταφέρει στις κυβερνήσεις τις απαιτήσεις και τα προβλήματα των εργαζομένων, να τις ενημερώνει για το τι συμβαίνει στις αντίστοιχες Ευρωπαϊκές χώρες, τι συμβαίνει εκεί με τους αντίστοιχους εργαζομένους και υπαλλήλους καθώς και τα χρήματα που αυτοί λαμβάνουν. Από το έτος 1991 έως και το 2011 η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. εφαρμόζει κάθε χρόνο την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων που αποσκοπούν στην υπογραφή της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας για την κάθε χρονιά.

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. θεωρεί πως η νέα αυτή συλλογική σύμβαση εργασίας, κάθε χρόνο συμπίπτει με την συνεχιζόμενη επιδείνωση των εργαζομένων εντός των επιχειρήσεων και την άνιση κατανομή του εισοδήματος σε αυτούς. Επιπλέον, ο δείκτης ανεργίας παραμένει σε υψηλά επίπεδα και χρόνο με τον χρόνο αυξάνεται. Βέβαια το γεγονός αυτό αποδίδεται σε διάφορους παράγοντες και καταστάσεις. Ένας από τους λόγους αυτούς είναι η άσχημη οικονομική κατάσταση στην οποία έχουν περιέλθει πολλές επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια καθώς και η δυνατότητα των εγχώριων κατασκευαστών να εισάγουν από το εξωτερικό όσα παλαιότερα κατασκεύαζαν οι Έλληνες. Ένας ακόμα σημαντικός λόγος είναι η εισροή ξένων εργατών στην Ελληνική κοινωνία και η προτίμηση των επιχειρηματιών σε αυτούς σε σχέση με τους Έλληνες. Κυριότεροι λόγοι προτίμησης τους είναι το φθηνό εργατικό δυναμικό(μειωμένος μισθός - μεροκάματο) και οι όχι ιδιαίτερα αυξημένες απαιτήσεις των μεταναστών στον εργασιακό χώρο.<sup>11</sup>

---

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

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

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

#### ***2.4 Το προφίλ του Έλληνα καταναλωτή ως Κοινωνικός Παράγοντας καθορισμού Πλήρους ή Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων από τις Επιχειρήσεις***

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

εργασία όλων των υπαλλήλων εντός της επιχείρησης, συνεπώς και της ανάγκης από μέρους των εργοδοτών για ζήτηση ολικής απασχόλησης.

Οι Έλληνες καταναλωτές στηρίζουν ένα προφίλ το οποίο αναφέρεται στην υπευθυνότητα αλλά και την παραγωγική διαδικασία των επιχειρήσεων, καθώς πολλοί από αυτούς θεωρούν ότι επηρεάζουν την υπεύθυνη στάση των εταιριών. Επιπλέον εκτιμούν και σέβονται την ηγεσία των εταιριών αυτών, οι οποίες υποστηρίζουν σημαντικά την ανάγκη για κοινωνική ευθύνη. Θα πρέπει να έχουμε κατά νου ότι η καταναλωτική αγορά μεταβάλλεται συνεχώς με ταχείς ρυθμούς ακολουθώντας σημαντικά το σύγχρονο τρόπο ζωής αλλά και τις συνήθειες που διαμορφώνονται. Το περίεργο είναι ότι οι πελάτες – καταναλωτές ενώ έχουν τα περιθώρια για επιλογή και αγορά προϊόντων, μετατρέπονται σε αναποφάσιστους καθώς το Marketing αλλά και οι στρατηγικές που ακολουθούν οι επιχειρήσεις, γίνονται όλο και πιο ομοκεντρικές, προσπαθώντας να εντοπίσουν τις πραγματικές ανάγκες των καταναλωτών. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την προσπάθεια, κατέχουν και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι που αποτελούν ενεργό σημείο των επιχειρήσεων και με την συμπεριφορά τους στον εργασιακό τομέα, μπορούν να συνεισφέρουν τα μέγιστα στην απόφαση των καταναλωτών για αγορά αγαθών ή υπηρεσιών.

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

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

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

Παραμένουν ικανοποιημένοι από τον τρόπο και το επίπεδο των αγαθών και των υπηρεσιών που τους προσφέρονται αλλά καθώς ο χρόνος τους είναι λιγότερος σήμερα, δεν ικανοποιούνται αρκετά από τις αγορές τους. Τέλος, θα λέγαμε ότι οι καταναλωτές της σημερινής μας κοινωνίας είναι ενεργητικοί και απαιτητικοί αλλά συγχρόνως και αναποφάσιστοι, αφού απαιτούν από τους εαυτούς τους μια πιο προσωπική αντιμετώπιση στην αγορά των καταναλωτικών τους αγαθών. Στην προσωπική αυτή αντιμετώπιση, παρατίθεται ο ρόλος των εργαζομένων οι οποίοι

μπορούν να επηρεάσουν σημαντικά την γνώμη των καταναλωτών στην αγορά κάποιων αγαθών.<sup>12</sup>

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

Οι καταναλωτές στις μέρες μας σκέφτονται πολύ σοβαρά την επιλογή της αγοράς κάποιων προϊόντων ή υπηρεσιών, προκειμένου να ξοδέψουν τα χρήματα τους κάπου έτσι ώστε να ανταποκρίνονται σε αυτό που επιλέγουν. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί πως οι επιχειρήσεις από μεριάς τους, μικρομεσαίες ή όχι, θα πρέπει να δοκιμάζουν την στρατηγική τους σε σχέση με τις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και τι νέες τάσεις με την διαμορφούμενη πραγματικότητα. Μέσω αυτών των στρατηγικών θα μπορεί η οποιαδήποτε επιχείρηση να βρίσκει λύσεις στις ανάγκες του καταναλωτικού κοινού και ακόμα πιο σημαντικό, να έχει την δυνατότητα να τις προβλέπει, να τις πραγματοποιεί σε σύντομο χρονικό διάστημα μέσω της απασχόλησης εργατικού δυναμικού το οποίο να μπορεί να ανταπεξέλθει άμεσα στις ανάγκες αυτές και θα είναι επιβεβλημένο να εργάζεται σε μόνιμη βάση.

---

<sup>12</sup> Παπαδάκης Β., (2002), «Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία», 4<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Ε. Μπένου



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

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

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

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

Είναι χαρακτηριστικό ότι η ύπαρξη μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα ξεπερνά το 99% των επιχειρήσεων τόσο στην Ελλάδα όσο και την Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ οι πολύ μικρές επιχειρήσεις έως και 9 ατόμων, ανέρχονται στο 97% στην Ελλάδα και στον 92% στην Ευρωπαϊκή Ένωση αντιστοίχως και απασχολούν το 56% των εργαζομένων στην Ελλάδα και το 35% στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις στην Ελλάδα απασχολούν το 53% του εργατικού δυναμικού σε μόνιμη βάση ενώ οι πολύ μικρές απασχολούν το 14% των εργαζομένων. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο, η αύξηση της απασχόλησης των εργαζομένων σε μόνιμη βάση θα επιτευχθεί μέσω των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Οι επτά από τις δέκα νέες θέσεις εργασίας που θα προκύψουν, θα προέρχονται από αυτού του είδους τις επιχειρήσεις.<sup>13</sup> Είναι εξίσου σημαντικό να αναφερθεί πως στους τομείς ενίσχυσης απασχόλησης των εργαζομένων των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, πραγματοποιείται μια προσπάθεια για απλούστευση της φορολογίας και κάποιες διαρθρωτικές κινήσεις στην αγορά, οι οποίες θα βοηθήσουν σημαντικά στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων και στην περαιτέρω δημιουργία εργασιακών θέσεων.

Θα πρέπει να γίνει απολύτως κατανοητό πως οι υποδομές της Ελληνικής οικονομίας, είναι απαραίτητες για την σωστή και αποτελεσματική λειτουργία των

---

<sup>13</sup> Κ. Π. Παππή, (2005), «Διοίκηση Παραγωγής», Εκδ. Α. Σταμούλη, Αθήνα

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

- Δημιουργία ενός ενιαίου φορέα διοικητικών διαδικασιών και αδειών για την ίδρυση νέων επιχειρήσεων και συνεπώς νέων θέσεων εργασίας
- Απλούστευση και κωδικοποίηση των ρυθμίσεων και αδειών που χορηγούνται σε ετήσια βάση στις επιχειρήσεις
- Παροχή φορολογικών κινήτρων για τις επιχειρήσεις κάτι το οποίο θα έχει ως αποτέλεσμα την ενίσχυση των θέσεων εργασίας

- Εφαρμογή και εποπτεία αναπτυξιακών κινήτρων για την υλοποίηση κάποιων έργων υποδομής μικρομεσαίων επιχειρήσεων, σε βάση ανάπτυξης οργανισμών περιφέρειας με τη χρησιμοποίηση περισσότερων εργαζομένων σε αυτές.

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

Σε κάθε κοινωνία η οποία διακατέχεται από οικονομικούς παράγοντες αλλά και φαινόμενα, η οικονομία της διέρχεται από διάφορες φάσεις οι οποίες χαρακτηρίζονται ως οικονομικοί κύκλοι. Οι οικονομικοί αυτοί κύκλοι μπορούν να προσφέρουν μια σαφή εικόνα για την παρούσα κατάσταση της οικονομίας ανά πάσα στιγμή και να βοηθούν τους υπευθύνους να προλαμβάνουν δυσάρεστες καταστάσεις.<sup>14</sup> Επηρεάζουν ιδιαίτερα την λειτουργία των επιχειρήσεων και ιδιαίτερος των μικρομεσαίων και συντελούν στην δημιουργία ανεργίας και μικρότερου αριθμού εργαζομένων από αυτές. Πολλές από αυτές τις επιχειρήσεις καταφεύγουν επίσης σε τακτικές μείωσης του χρόνου απασχόλησης των εργαζομένων, μετατρέποντας αυτόν από μόνιμο σε μερικό χρόνο απασχόλησης.

Σύμφωνα με τον Bairoch (1993), θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι αυτοί οι οικονομικοί κύκλοι διαμορφώνονται ουσιαστικά από την καταναλωτική συμπεριφορά των ατόμων μιας κοινωνίας και είναι ανάλογη των εισοδημάτων τους.<sup>15</sup> Ανάλογα με το εισόδημα που οι πολίτες – καταναλωτές μιας κοινότητας έχουν στην διάθεση τους, μπορούν να αγοράζουν και να καταναλώνουν διάφορα αγαθά τα οποία διαμορφώνονται σε ποικίλες τιμές. Τις τιμές αυτές τις ορίζουν κυρίως οι παραγωγοί αλλά και οι μεσολαβητές της αγοράς. Οι επιπτώσεις αυτών των τιμών αλλά και της

---

<sup>14</sup> Χύτρης Σ.Λ., (2001), «Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων», εκδόσεις Α.Θ. Σταμούλης, Αθήνα.

<sup>15</sup> Montana P. & Charnov B., (2005), «Management», 3<sup>η</sup> Αμερικάνικη Έκδοση, Αθήνα.

διαμόρφωσης τους, επιβαρύνουν περισσότερο τους επιχειρηματίες των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και ως απώτερη συνέπεια τον αριθμό των εργαζομένων αλλά και τους ίδιους τους εργαζόμενους που απασχολούν.

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

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

#### ***3.1 Τι Νοείται ως Μερική Απασχόληση Εργαζομένων - Ιστορική Αναδρομή και Θεσμικό Πλαίσιο***

Η έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων στις διάφορες επιχειρήσεις στις μέρες μας, αποτελεί ουσιαστικά μια άτυπη μορφή απασχόλησης και στο βαθμό που αυτή διαφέρει από το παραδοσιακό μοντέλο απασχόλησης και το οποίο προβλέπει μεταξύ άλλων ωράρια πλήρους απασχόλησης.<sup>16</sup> Στον ίδιο βαθμό λοιπόν και η έννοια της μερικής απασχόλησης μπορεί να καθοριστεί ως η εξαρτημένη σχέση εργασίας η οποία συμφωνείται μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου για την προσφορά μικρότερης διάρκειας εργασίας από εκείνη της κανονικής συνεπώς και μικρότερη καταβολή αμοιβής.<sup>17</sup>

Σε θεωρητικό βαθμό η όποια εφαρμογή της έννοιας της μερικής απασχόλησης δύναται να συμφωνεί με την αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων και σύμφωνα με το άρθρο 361 του Αστικού Κώδικα της χώρας. Πρακτικά εντούτοις και έως το τέλος της δεκαετίας του 1980, οι διάφορες συμβάσεις που αφορούσαν τον τομέα της μερικής απασχόλησης θεωρούνταν ένα ιδιαίτερο και σπάνιο φαινόμενο. Το διαμορφωμένο αυτό πλαίσιο αλλάζει για πρώτη φορά στην Ελλάδα μετά την έλευση του έτους 1990 όπου και ψηφίζεται ο Νόμος 1892/1990 σχετικά με τον «Εκσυγχρονισμό και την Ανάπτυξη και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 38 του συγκεκριμένου Νόμου. Το έτος 1998 γίνεται η συμπλήρωση του Νόμου 2639/1998 σχετικά με την «Ρύθμιση των Εργασιακών Σχέσεων και Άλλες Διατάξεις» στο άρθρο 2

---

<sup>16</sup> Κουζής Γ., Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003.

<sup>17</sup> Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης. Αθήνα 2000.

και τέλος το έτος 2000 ψηφίζεται ο Νόμος 2874/2000 για την «Πρώθηση της Απασχόλησης και Άλλες Διατάξεις» με το άρθρο 7. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί το γεγονός πως σύμφωνα με το άρθρο 2 και την παράγραφο 1 του Νόμου 2639/1998, κατά την σύσταση της σύμβασης εργασίας ή κατά την διάρκεια της ο εργοδότης και ο εργαζόμενος μπορούν με εγγραφή ατομική σύμβαση να συμφωνήσουν, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ημερήσια ή εβδομαδιαία ή δεκαπενθήμερη ή μηνιαία εργασία, η οποία θα είναι μικρότερης διάρκειας από την κανονική και ορίζεται ως μερική απασχόληση.<sup>18</sup>

Στην πιο διαδεδομένη έννοια της μερικής απασχόλησης εμπεριέχεται και η εργασία η οποία διεξάγεται εκ περιτροπής και η οποία αναφέρεται ως Μερική Απασχόληση (άρθρο 2, παράγραφος 2 του Νόμου 2639/1998. Ειδικότερα σε αυτήν την εκ περιτροπής διαδικασία γίνεται λόγος για την μειωμένη απασχόληση των εργαζομένων και στην οποία ο κάθε εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται βέβαια με το καθεστώς πλήρους ωραρίου αλλά λιγότερες από τις προκαθορισμένες ημέρες εργασίας και με βάση τις υπολογιζόμενες ημέρες της εβδομάδας, το δεκαπενθήμερο, τον μήνα ή το έτος. Σχετικά με την έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων, έχουν θεσπιστεί κάποιες ρυθμίσεις οι / οποίες εναρμονίζονται με την ισχύουσα νομοθεσία και αναφέρονται ως ακολούθως.<sup>19</sup>

- *Εγγραφος τύπος και κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου*

---

<sup>18</sup> [http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005\\_04\\_syllogikes\\_symbaseis.htm](http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005_04_syllogikes_symbaseis.htm), 2006, «Συλλογικές Συμβάσεις στον Ιδιωτικό Τομέα».

<sup>19</sup> <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10>, 2004, «Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις».

- Υποχρέωση του εργοδότη για γνωστοποίηση εντός 15 ημερών από την έναρξη της σύμβασης, του περιεχομένου της στην επιθεώρηση εργασίας, διαφορετικά λαμβάνεται υπόψιν ως σύμβαση πλήρους απασχόλησης
- Δυνατότητα μετατροπής της σύμβασης πλήρους απασχόλησης σε μερικής κατόπιν συμφωνίας ανάμεσα στα δύο μέρη
- Προαιρετότητα κάλυψης θέσης πλήρους απασχόλησης από μερικώς απασχολούμενο προσωπικό και αν αυτή η θέση απαιτεί τα αντίστοιχα προσόντα
- Παροχή μερικής απασχόλησης η οποία διεξάγεται μια φορά την ημέρα
- Αναλογία εργασιακών δικαιωμάτων στους μερικώς απασχολούμενους με εκείνα των πλήρως απασχολούμενων σχετικά με δικαίωμα σε άδεια, επαγγελματική κατάρτιση και ασφάλιση
- Ασφαλιστική κάλυψη για τετράωρη εργασία σε ημερήσια βάση η οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα της πλήρους ημερήσιας ασφάλισης
- Δυνατότητα παροχής εργασίας και μετά το πέρας της συμφωνημένης απασχόλησης για τον εργαζόμενο εκτός εάν αυτός βαρύνεται από οικογενειακές υποχρεώσεις
- Καθιέρωση προσαύξησης κατά 7,5% στο ωρομίσθιο των μερικώς απασχολούμενων εφόσον εργάζονται για λιγότερες από τέσσερις ώρες ημερησίως και αμείβονται με βάση των κατώτατων αποδοχών

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

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



συγκεκριμένη χρονολογία υπήρχαν 185.000 εργαζόμενοι ως μερικώς απασχολούμενοι και οι οποίοι κατελάμβαναν το 5,1% της συνολικής απασχόλησης. Από αυτούς οι 67.000 ήταν άνδρες και οι 118.000 ήταν γυναίκες. Το ποσοστό αυτής της αναλογίας ανέρχεται σε 2,9% της συνολικής απασχόλησης για τους άνδρες και σε 8,1% για τις γυναίκες.<sup>20</sup> Σε μια αντίστοιχη έρευνα η οποία αναφέρεται στην Ελλάδα στις αρχές της δεκαετίας του 1990, οι εργαζόμενοι σε μερική απασχόληση ανέρχονταν στο 2,2% στους άνδρες και 7,6% για τις γυναίκες ενώ για το έτος 1994 οι άνδρες βρίσκονταν στο ποσοστό του 3,1% και οι γυναίκες στο 8%.<sup>21</sup>

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

- Στην Ελλάδα απασχολούνταν 335.000 εργαζόμενοι σε επαγγέλματα μερικής απασχόλησης λιγότερες των 25 ωρών για το συγκεκριμένο έτος το οποίο μεταφράζεται στο 8,5% της συνολικής απασχόλησης
- Ο αριθμός των εργαζομένων μερικής απασχόλησης λιγότερο των 15 ωρών την εβδομάδα, ανέρχονταν στους 135.000 εργαζόμενους και στο ποσοστό του 3,4% της συνολικής απασχόλησης

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

---

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

<sup>21</sup> Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000).

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

#### ΠΙΝΑΚΑΣ

*Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (EEL-, 2000).*

Σχετικά πάντως με την μη ηθελημένη μερική απασχόληση των εργαζομένων στην χώρα, υπάρχει ένα ποσοστό πάνω του 40% για τα έτη συγκρίσεως 1997 και 2005, οι οποίοι θα προτιμούσαν να κατέχουν μια θέση ; πλήρους απασχόλησης και που παρατείνεται στον πίνακα Νο. 1 παρακάτω. Κατά το έτος 2005, 9% των ανδρών που την προηγούμενη περίοδο σύγκρισης του 1995 και έπειτα ήταν άνεργοι, βρίσκουν μια εργασία μερικής απασχόλησης. Επίσης ένα ποσοστό άνω του 98% των ανδρών θα προτιμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης, ενώ το 26% των γυναικών που επίσης κατά την προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργες, βρήκαν εργασία σε κάποιες θέσης μερικής απασχόλησης και ένα ποσοστό της τάξεως του 90% και άνω, θα επιθυμούσαν να κατέχουν μια θέση πλήρους απασχόλησης.

#### Πίνακας Νο. 1 — Μη Ηθελημένη Μερική Απασχόληση

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

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

*Πηγή: ΕΕΔ 2000, ΕΣΥΕ.*

### ***3.3 Οικονομικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα***

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

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

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

ασφαλισμένος.<sup>22</sup> Σύμφωνα πάλι με την ίδια έρευνα, οι εταιρείες οι οποίες παρουσιάζονται και αποδεικνύουν πως είναι νόμιμες, παραβιάζουν καθημερινά πολλά από τα δικαιώματα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σχέση με το ωράριο, τις καταβολές δώρων, τις ημέρες αδειών κ.λπ.

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

### ***3.4 Κοινωνικά Χαρακτηριστικά του Φαινομένου της Μερικής Απασχόλησης Εργαζομένων στην Ελλάδα***

Τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του ενός επαγγέλματος μερικής απασχόλησης παραμένουν σχεδόν τα ίδια σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες, αυτό όμως που αλλάζει είναι ο τρόπος αντιμετώπισής τους, από τους υπολοίπους. Γεγονός και για τις χώρες της Ευρώπης, αποτελεί το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που εξασκούν ένα επάγγελμα μερικής απασχόλησης δεν χρήζουν ιδιαίτερων

---

<sup>22</sup> Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα, 2005.

γραμματικών γνώσεων. Όπως και στην Ελλάδα έτσι και στις αντίστοιχες χώρες, ένα πολύ μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν είναι απόφοιτοι πανεπιστημίων ούτε διαθέτουν πολλές γραμματικές γνώσεις. Αντιθέτως είναι άνθρωποι με ανάγκες για εργασία μέσω της οποίας θα καταφέρουν να εξασφαλίσουν ένα μηνιαίο εισόδημα για να επιβιώσουν.

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

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

Σύμφωνα με έρευνες οι οποίες έχουν διεξαχθεί από τους ειδικούς και τους οικονομολόγους του Ινστιτούτου Εργασίας της ΕΓΣΕΕ, οι εργαζόμενοι εκείνοι οι οποίοι αναζητούν θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης το επιθυμούν λόγω των υψηλότερων βαθμίδων μισθολογίας σε σχέση με εκείνες της μερικής απασχόλησης, την ανάπτυξη ενός καλύτερου βιοτικού επιπέδου για εκείνους αλλά

και την κοινωνική και οικονομική καταξίωση που μπορεί να επιφέρει μια εργασία σε μόνιμη βάση. Οι συγκεκριμένοι λόγοι αποτελούν ενδεχομένως και την αιτία για την οποία τα επαγγέλματα της μερικής απασχόλησης βρίσκονται σε χαμηλή αυτοεκτίμηση και χαρακτηρίζονται από μικρά ποσοστά εργαζομένων σε σύγκριση με τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

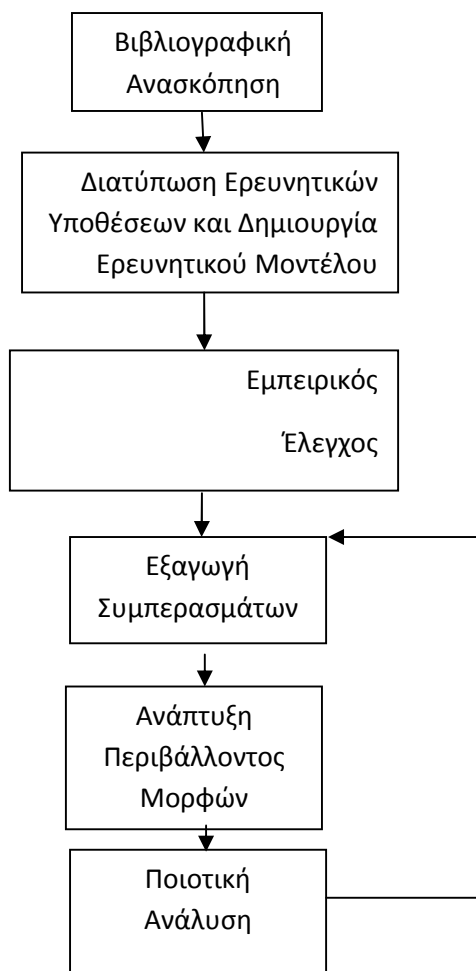
Ακόμα ένας λόγος ο οποίος συντελεί στην προτίμηση των εργαζομένων προς τα επαγγέλματα της ολικής απασχόλησης, είναι εκείνος της πληρωμής υπερωριών σε ορισμένα επαγγέλματα. Οι εργοδότες πολλές φορές προτιμούν να πληρώνουν υπερωρίες σε εργαζόμενους ολικής απασχόλησης παρά να απασχολούν άλλους μετά το πέρας της εργασιακής βάρδιας των μονίμων. Το γεγονός αυτό συμφέρει ιδιαίτερος και τους εργαζόμενους ολικής απασχόλησης, αφού συμπληρώνουν επιπλέον τον μισθό τους, αυξάνεται η αγοραστική τους δύναμη και κατ' επέκτασιν η οικονομική τους άνεση και το βιοτικό τους επίπεδο. Βέβαια στην Ελλάδα και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα συναντάται πολλές φορές το φαινόμενο της απλήρωτης υπερωριακής εργασίας. Η ανάπτυξη της εργασίας αυτής βασίζεται και σχετίζεται με την υψηλή ανεργία. Για το λόγο αυτό, το αρμόδιο όργανο προάσπισης εργασιακών συμφερόντων των υπαλλήλων, η ΕΓΣΕΕ προσπαθεί να προασπίζει τα κατάλληλα μέτρα και να συμβάλει αποτελεσματικά στην σωστή εργασιακή αντιμετώπιση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις ιδιωτικού και δημοσίου τομέα με την ρύθμιση σχέσεων και μισθολογικών καταστάσεων, οι οποίες τις περισσότερες φορές είναι υπέρ των εργαζομένων.

Τέλος στην ενότητα αυτή θα πρέπει να αναφερθεί πως ο θεσμός των υπερωριών καθιστά την μερική απασχόληση ως λιγότερο συχνή και ελκυστική. Το γεγονός αυτό ενισχύει την άποψη των εργαζομένων για θέσεις ολικής απασχόλησης και εργασιακή εμπειρία σε αυτές. Για να διατηρηθεί όμως αυτό το φαινόμενο, θα

πρέπει από μέρους των επιχειρηματιών να πληρώνονται οι υπερωρίες των εργαζομένων και η μερική απασχόληση να μην υπολογίζεται καθαρά με το κόστος απασχόλησης των εργαζομένων αλλά με το τι προσφέρεται στην επιχείρηση και στις μονάδες παραγωγής αγαθών ή υπηρεσιών καθώς και στους ίδιους τους εργαζομένους και στο βιοτικό τους επίπεδο εντός της κοινωνίας όπου ζουν. Αποτελεί γεγονός πως στην Ελλάδα, οι γυναίκες συμμετέχουν περισσότερο σε επαγγέλματα μερικής απασχόλησης καθώς οι θέσεις εργασίας ολικής απασχόλησης θεωρούνται ως επί το πλείστον ανδρικό προνόμιο. Βέβαια μετά την έλευση του 2000 και έπειτα, οι ρόλοι, αυτοί και οι συνθήκες έχουν αρχίσει να αντιστρέφονται αφού ένας μεγάλος αριθμός γυναικών απασχολούνται σε μεγάλες και καταξιωμένες επιχειρήσεις υπό μορφή ολικής εργασιακής σχέσης.

## Ενότητα 4<sup>η</sup>: Μεθοδολογία Έρευνας

Η εργασία αυτή έχει εκπονηθεί με το θετικιστικό πρότυπο έρευνας (positivist research paradigm) στο χώρο, ακολουθώντας ποσοτική μέθοδο(quantitative method), χρησιμοποιώντας ερωτηματολόγιο σε 200 άτομα πλήρους απασχόλησης και 200 άτομα μερικής απασχόλησης. Η μεθοδολογία αυτή υπαγορεύει τη διατύπωση υποθέσεων οι οποίες περιγράφουν σχέση αίτιου- αιτιατού μεταξύ μεταβλητών, με τη μορφή ενός μοντέλου, και κατόπιν τον εμπειρικό τους έλεγχο (empirical testing) με στατιστικές τεχνικές. Στις επόμενες παραγράφους παρουσιάζονται τα βήματα που ακολουθήσαμε στην εκπόνηση της εργασίας, τα οποία απεικονίζονται στο παρακάτω σχήμα.



**Σχήμα 1: Ερευνητική Προσέγγιση**



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

#### **4.1 Έννοια της Έρευνας**

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

- Συστηματική μελέτη φαινομένων
- Ανακάλυψη νέας γνώσης
- Εφαρμογή ειδικών οργάνων συλλογής δεδομένων
- Αντικειμενική ανάλυση
- Ανακάλυψη γενικών αρχών και διατύπωση θεωριών

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

**Διερευνητική Έρευνα:** Αναλαμβάνεται όταν δεν υπάρχει προηγούμενη πληροφόρηση για μια περιοχή προβλημάτων. Στόχος μας είναι να καταλάβουμε τι συμβαίνει και πιθανώς να προσφέρει γνώσεις για μια λεπτομερή διερεύνηση στο μέλλον.

**Περιγραφική Έρευνα:** Επιβεβαιώνει και περιγράφει τα χαρακτηριστικά των μεταβλητών ενός προβλήματος.

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

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

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

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

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

Η έρευνα αγοράς είναι ο σημαντικότερος κρίκος στις διάφορες μορφές επικοινωνίας που έχει ο επιχειρηματικός κόσμος με τους καταναλωτές (Πετράκης, 2002). Για αυτό θα πρέπει να ενεργούνται σε τακτά χρονικά διαστήματα από τις

επιχειρήσεις ποιοτικές και ποσοτικές έρευνες- είτε σε εσωτερικούς, είτε σε εξωτερικούς πελάτες κυρίως για να:

- Περιοριστεί η αβεβαιότητα
- Προβλεφτεί η κατεύθυνση και η μελλοντική ζήτηση
- Ανακαλύψει πιο συμφέρουσες εναλλακτικές λύσεις για την διανομή, την

συσκευασία και την προώθηση

- Επιλύσει εκάστοτε επιχειρηματικά προβλήματα (Πετράκης, 2002)

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

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

## **4.2 Ποιοτική και Ποσοτική Προσέγγιση**

- **Η ποιοτική έρευνα** αναλύει το γιατί και το πώς, δηλαδή σε βάθος. Τα αποτελέσματα των ποιοτικών ερευνών δεν παρουσιάζονται με νούμερα. Γίνεται με την διενέργεια συνεντεύξεων βάθους με τους εργαζομένους.

- **Η ποσοτική έρευνα** εξετάζει το πλάτος, εξετάζει τάσεις και συμπεριφορές. Γίνεται με την αποστολή ερωτηματολογίου στους εργαζομένους.

## **4.3 Ποιοτική Προσέγγιση**

### **4.3.1 Τεχνικές**

Τρεις είναι οι βασικές και πιο διαδεδομένες τεχνικές που χρησιμοποιούνται στην ποιοτική έρευνα. Οι συνεντεύξεις βάθους, οι συζητήσεις σε ομάδες και οι τεχνικές προβολής. Η επιλογή της τεχνικής εξαρτάται από τους στόχους του

ερευνητή και το είδος των πληροφοριών που πρέπει να συγκεντρωθούν(Πετράκης, 2002).

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

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

#### **4.4 Ποσοτική Προσέγγιση**

**Η ποσοτική έρευνα** είναι η μέθοδος που επιλέγουμε γιατί εξετάζει σε πλάτος με νούμερα και παρουσιάζει τις τάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων, που είναι και το ζητούμενο. Γίνεται με την αποστολή ερωτηματολογίου στους εργαζομένους και αναλύεται εκτενώς στο Κεφάλαιο 5.

#### **4.5 Ο Στόχος**

Η γνώση της εργασιακής συμπεριφοράς των καταναλωτών δίνει την δυνατότητα στο κράτος και στις επιχειρήσεις να πάρουν σωστές αποφάσεις σχετικά

με την στρατηγική απασχόλησης των εργαζομένων που θα χρησιμοποιήσουν. Ο στόχος είναι να συγκεντρωθούν πληροφορίες σχετικά με τον επιθυμητό τρόπο απασχόλησης των Ελλήνων εργαζομένων, τους λόγους που τους ωθούν στην πλήρη ή μερική απασχόληση και το κατά πόσο είναι ικανοποιημένοι με την εργασιακή τους σχέση με τους εργοδότες.

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

Η διεξαγωγή έρευνας στα πλαίσια της παρούσας εργασίας έχει σκοπό:

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

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

#### **4.6 Η Ερευνητική Μεθοδολογία**

Η ερευνητική μεθοδολογία περιλαμβάνει:

**Δευτερογενή στοιχεία:** Για να ελαχιστοποιήσουμε τον κίνδυνο οι πληροφορίες που θα συγκεντρώσουμε να αποδειχτούν ελάχιστα χρήσιμες, πραγματοποιούμε αρχικά δευτερογενή έρευνα, ώστε να έχουμε πλήρη γνώση του αντικειμένου και να καθορίσουμε επακριβώς τις πληροφορίες που επιθυμούσαμε να αποκτήσουμε. Η δευτερογενής έρευνα έχει παραταθεί στα προηγούμενα κεφάλαια

και περιλαμβάνει γενικές πληροφορίες για την σύγχρονη κατάσταση που επικρατεί στον τομέα της εργατικής απασχόλησης, την έννοια της πλήρους απασχόλησης εργαζομένων σε μια επιχείρηση, διάφορα οικονομικά και κοινωνικά γεγονότα και τέλος την έννοια της μερικής απασχόλησης των εργαζομένων σε μια επιχείρηση ενώ ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην κατάσταση που επικρατεί στον ελληνικό χώρο.

**Πρωτογενή στοιχεία με ποσοτική έρευνα:** Προκειμένου η μελέτη μας να ανταποκριθεί στην φύση του προβλήματος – ανάλυση των εργασιακών σχέσεων απασχόλησης – προτιμήσαμε την περιγραφική έρευνα αποσκοπώντας στη συλλογή και την ακριβή περιγραφή των μεταβλητών της υπό μελέτη στάσης, βασιζόμενοι σε πρωτογενή στοιχεία. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου από τους εργαζόμενους (παράθεση ερωτηματολογίου στο Παράρτημα1) είναι μέθοδος που επιλέγουμε επειδή εξετάζει το πλάτος με νούμερα και παρουσιάζει τις τάσεις και τις συμπεριφορές των εργαζομένων που είναι και το ζητούμενο.

## Ενότητα 5<sup>η</sup>: Πρωτογενής Έρευνα

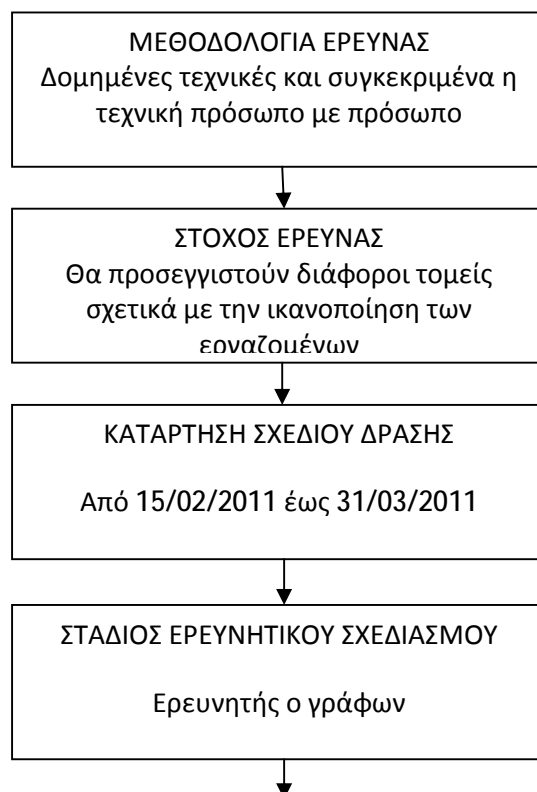
### 5.1 Πρωτογενής Ποσοτική Έρευνα

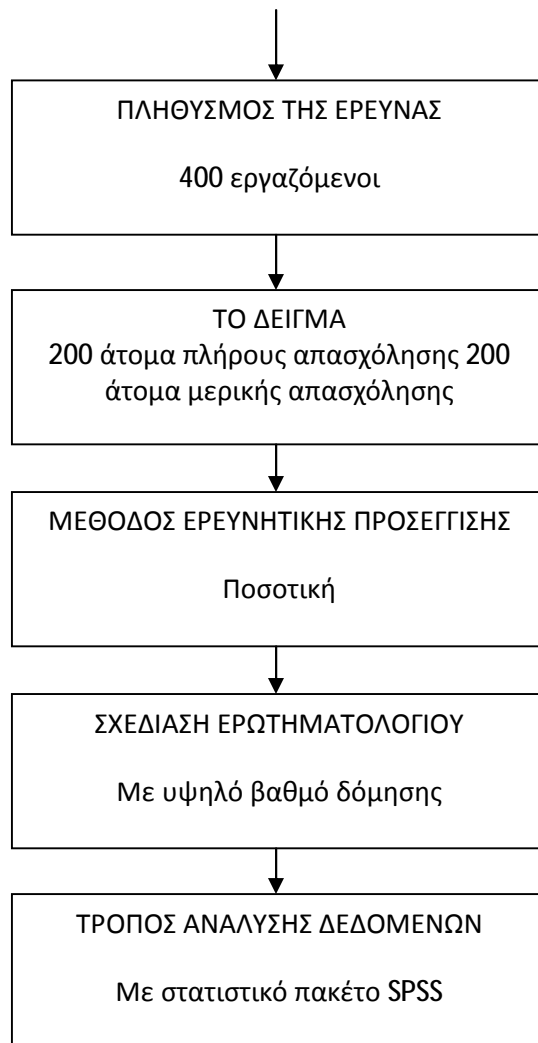
Η πρωτογενής ποσοτική έρευνα, μετά από ανάλυση απαντήσεων σε ερωτηματολόγιο θα βοηθήσει τις εταιρίες να πληροφορηθούν αν και πόσο ο εργαζόμενος είναι ικανοποιημένος με την εργασιακή του απασχόληση και σχέση και ποιοι παράγοντες τον επηρεάζουν (Πετράκης, 2002).

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

#### 5.1.1 Ερευνητική Διαδικασία

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





**Σχήμα 2. Θεωρητικό Μοντέλο Διενέργειας Έρευνας**

## ***5.1.2 Το Δείγμα***

### ***5.1.2.1 Σχεδιασμός του δείγματος - δειγματοληψίας***

Μετά την επιλογή του σχεδίου έρευνας που θα ακολουθήσουμε, πρέπει να επιλέξουμε τους ερωτώμενους από τους οποίους θα αντλήσουμε τα στοιχεία, δηλαδή τα άτομα τα οποία θα αποτελέσουν το δείγμα.

Η διαδικασία αυτή της δειγματοληψίας αποτελείται από τα εξής στάδια. Το πρώτο από αυτά προβλέπει τον ορισμό του πληθυσμού, στο δεύτερο



προσδιορίζουμε το πλαίσιο του δείγματος ενώ στο τρίτο καθορίζουμε τη μονάδα δειγματοληψίας. Στη συνέχεια ακολουθεί η επιλογή της μεθόδου δειγματοληψίας και ο καθορισμός του μεγέθους δείγματος. Το τελευταίο στάδιο αφορά την διαδικασία δειγματοληψίας, δηλαδή τη συλλογή στοιχείων από το δείγμα.

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

Έτσι στη συγκεκριμένη έρευνα μπορούμε να πούμε ότι ο πληθυσμός ορίζεται ως εξής: **Στοιχείο-Μονάδα δειγματοληψίας:** όλοι οι εργαζόμενοι από 25 έως 65 ετών, με 50% άνδρες και 50% γυναίκες. **Έκταση:** αυτοί που διαμένουν (έστω και προσωρινά) στην Πάτρα. **Χρόνος:** κατά το χρονικό διάστημα από 15/02/2011 έως 30/03/2011.

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

Στο επόμενο στάδιο πρέπει να διαλέξουμε την μέθοδο δειγματοληψίας, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο θα επιλέξουμε τα άτομα που θα αποτελέσουν το δείγμα. Επειδή η έρευνα μας αφορά τη στάση των εργαζομένων και τις εργασιακές τους σχέσεις. Θεωρούμε σκόπιμο να συμπεριλάβουμε στο δείγμα και άντρες και γυναίκες που εργάζονται με πλήρη και μερική απασχόληση. Αποφασίσαμε επίσης να χρησιμοποιήσουμε τον ίδιο αριθμό ατόμων που εργάζονται με πλήρη και μερική απασχόληση καθώς και τον ίδιο αριθμό ανδρών και γυναικών, ώστε να μην

υπερισχύσει η άποψη του ενός μόνο φύλου. Έτσι αποφασίσαμε να χρησιμοποιήσουμε το δείγμα ποσοστών. Αυτός ο τρόπος δειγματοληψίας απαιτεί τον προκαθορισμό χαρακτηριστικών ελέγχου. Αυτά επιλέχτηκαν να είναι α)το φύλο και β) η ηλικία. Για το φύλο ορίσαμε τις κατηγορίες (1) άνδρας και (2) γυναίκα και για την ηλικία τις εξής τρεις: (1) 25-35, (2) 35-50 και (3) 50-65 ετών. Έτσι προέκυψε η ακόλουθη μήτρα η οποία μας βοήθησε να επιλέξουμε ευκολότερα τα μέλη του δείγματος:

	ΗΛΙΚΙΑ		
ΦΥΛΟ	25-35	35-50	50-65
Ανδρας	1	2	3
Γυναίκα	4	5	6

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

Κυψέλη (1): Άνδρας ηλικίας 25-35	12%
Κυψέλη (2): Άνδρας ηλικίας 35-50	26%
Κυψέλη (3): Άνδρας ηλικίας 50-65	12%
Κυψέλη (4): Γυναίκα ηλικίας 25-35	12%
Κυψέλη (5): Γυναίκα ηλικίας 35-50	26%
Κυψέλη (6): Γυναίκα ηλικίας 50-65	12%

**Σύνολο: 100%**

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

Κυψέλη (1):  $200 \cdot 12\% = 24$  άτομα

Κυψέλη (2):  $200 \cdot 26\% = 52$  άτομα

Κυψέλη (3):  $200 \cdot 12\% = 24$  άτομα

Κυψέλη (4):  $200 \cdot 12\% = 24$  άτομα

Κυψέλη (5):  $200 \cdot 26\% = 52$  άτομα

Κυψέλη (6):  $200 \cdot 12\% = 24$  άτομα

**Σύνολο: 200 άτομα**

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

### ***5.1.3 Μέθοδος Συλλογής Πρωτογενών Στοιχείων***

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

Στην προκειμένη περίπτωση χρησιμοποιήσαμε το ερωτηματολόγιο, ώστε να συγκεντρώσουμε στοιχεία για την στάση, τις απόψεις και τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτημένων αναφορικά με την πλήρη και την μερική απασχόληση.

#### **5.1.4 Το Ερωτηματολόγιο**

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

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

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

- Πολιτική Μισθοδοσίας
- Πρόγραμμα Υγειονομικής Περίθαλψης
- Γραφειοκρατία
- Δυνατότητες Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
- Περιβάλλον
- Δυνατότητες Προαγωγής

- Σεβασμός
- Εργασιακή Σχέση
- Τήρηση Προδιαγραφών Απασχόλησης

### **5.1.5 Τρόπος Ανάλυσης των Δεδομένων**

Η ανάλυση θα γίνει με το στατιστικό πακέτο SPSS<sup>23</sup>

### **5.1.6 Μέθοδος Επαφής**

Η έρευνα θα γίνει με την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από εργαζομένους πλήρους και μερικής απασχόλησης, οι οποίοι θα προσεγγιστούν σε διάφορα σημεία της Πάτρας, αλλά και στον χώρο εργασίας.

### **5.1.7 Προσωπικό**

Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα γίνει αποκλειστικά από τον γράφοντα.

---

<sup>23</sup> Το SPSS (statistical package for the social sciences) είναι ένα πρόγραμμα των windows στο οποίο τοποθετούμε τα δεδομένα της έρευνάς μας και μας βοηθάει να αναλύσουμε τα δεδομένα μας.

## Ενότητα 6<sup>η</sup>: Αποτελέσματα Έρευνας

### 6.1 Ανάλυση

Σύμφωνα με την στατιστική ανάλυση των 400 ερωτηματολογίων, έχουμε τα ακόλουθα συμπεράσματα:

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

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

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

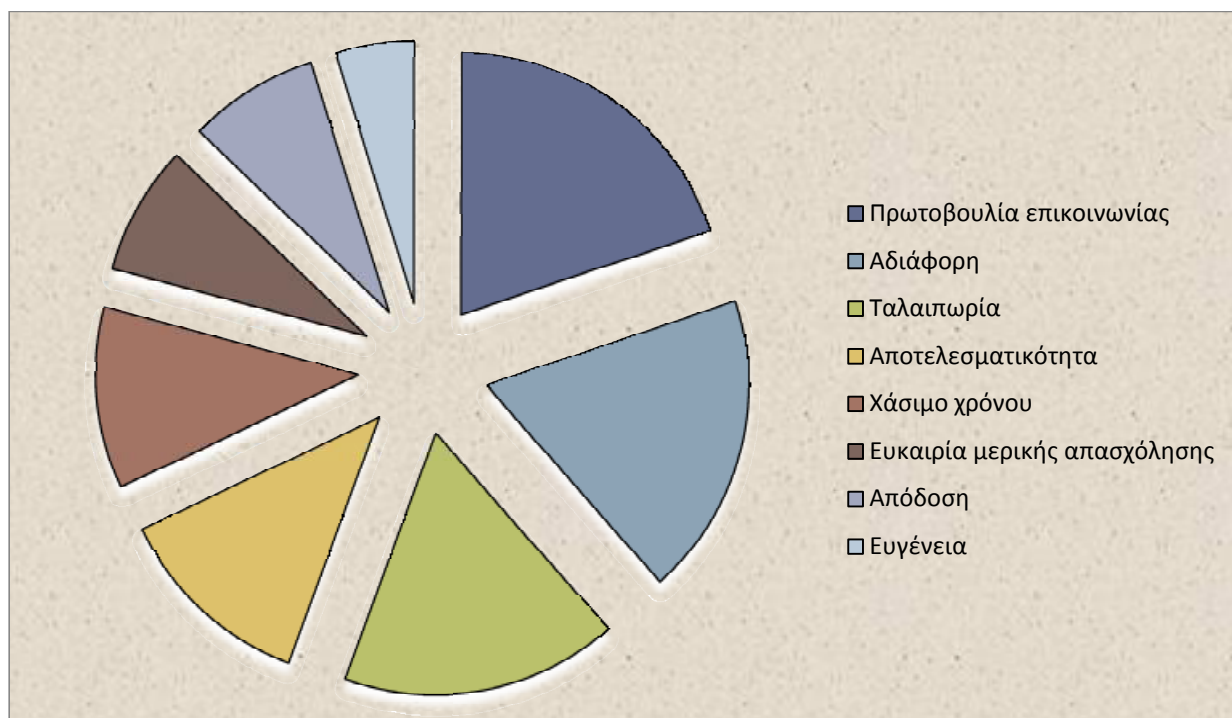
Περίπου στο ίδιο ποσοστό(41% και 40% αντίστοιχα) θεωρείται ως πρώτο πλεονέκτημα η δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας και η παροχή εργασίας για τις εργαζόμενες μητέρες.

Μικρά είναι τα ποσοστά των υπολοίπων παραμέτρων (11%: περισσότερος ελεύθερος χρόνος για τους εργαζομένους, 7%: καλύτερη ποιότητα ζωής και 2% αυστηρές προδιαγραφές για την προστασία του εργαζομένου.



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

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 37% των ερωτώμενων πιστεύει ότι η επιχείρηση στην οποία εργάζεται αναλαμβάνει την πρωτοβουλία να επικοινωνήσει με τον εργαζόμενο. Περίπου το ίδιο ποσοστό των ερωτηθέντων (35%) πάραυτα πιστεύει ότι η εταιρία τους είναι αδιάφορη στα προβλήματα και τις ανάγκες του εργαζομένου. Το 15% μόνο πιστεύει πως η εταιρία είναι ανοικτή στη δυνατότητα μερικής απασχόλησης. Ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (32%) νοιώθει ότι η επαφή με τον άμεσο μάνατζερ τους σημαίνει ταλαιπωρία, ενώ το 21% πιστεύει πως η επαφή με τον διευθυντή της εταιρίας τους σημαίνει χάσιμο χρόνου. Μόλις το 9% πιστεύουν πως οι διευθυντές της εταιρίας στην οποία εργάζονται είναι ευγενικοί, ενώ το 23% πιστεύει ότι τα άτομα πλήρους απασχόλησης είναι πιο αποτελεσματικά από τα άτομα μερικής απασχόλησης. Τέλος, ένα χαμηλότερο ποσοστό (15%) πιστεύει ότι η απόδοση των ατόμων μερικής απασχόλησης είναι χαμηλή.



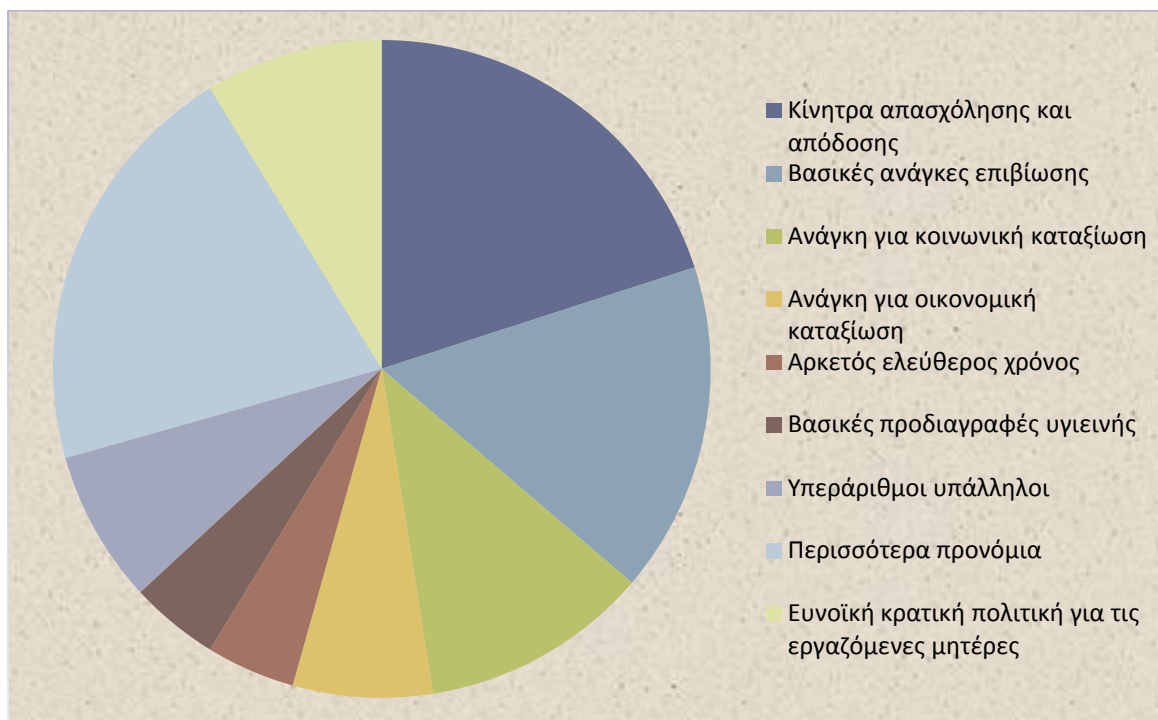
Στην **Ερώτηση 3** ζητήσαμε από τους εργαζόμενους να απαντήσουν αν οι υπηρεσίες της εταιρίας στην οποία απασχολούνται είναι γραφειοκρατικές. Αυτή η παράμετρος θεωρείται πολύ σημαντική για το συμπέρασμα σχετικά με την πλήρη και μερική απασχόληση, για αυτό και τέθηκε ξεχωριστά και τελείως ανοικτά. Η απάντηση της μπορεί να συνδυαστεί και με την ερώτηση 6 (βλ. παρακάτω).

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους εργαζόμενους. Σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή, η απάντηση είναι θετική. Συγκεκριμένα είναι πρωτοφανές ότι από τους 400 ερωτώμενους θετική απάντηση έδωσε το 90%. Είναι πολύ σημαντικό που η ερώτηση αυτή τέθηκε ξεχωριστά, γιατί έτσι ο εργαζόμενος μπόρεσε ανεπηρέαστος από άλλες θετικές παραμέτρους που θα μπορούσαν να συνοδεύουν την ερώτηση, να απαντήσει και να εκφράσει την πραγματική του γνώμη. Ενδιαφέρον είναι να εξετάσουμε τη σχέση μεταξύ αυτής της απάντησης και του τύπου απασχόλησης του ερωτώμενου. Από τους 380 που απάντησαν θετικά το 52,1% είναι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης και το 47,9% είναι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης.



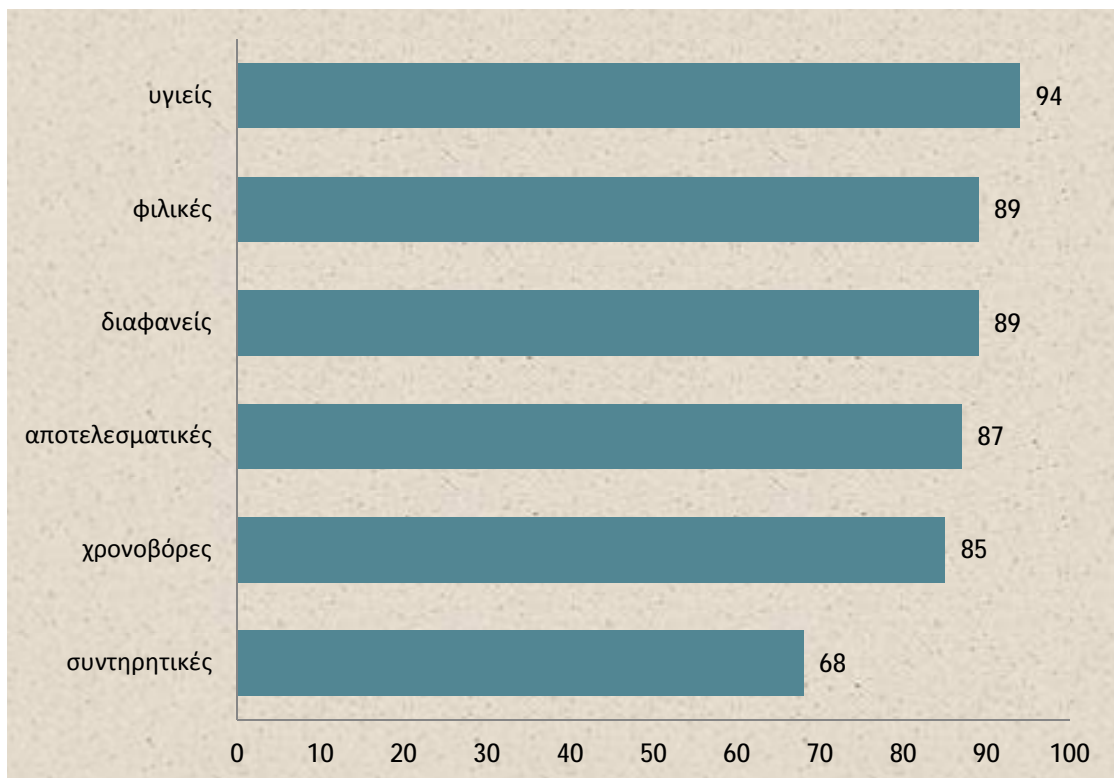
Στην **Ερώτηση 4** ζητήσαμε από τους ερωτώμενους τη γνώμη τους για μερικές προτάσεις, που αφορούν τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα.

Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 32% των ερωτώμενων πιστεύει ότι η εταιρία τους παρέχει κίνητρα απασχόλησης και υψηλής απόδοσης. Το 26% πιστεύει ότι η εργασία τους καλύπτει τις βασικές ανάγκες επιβίωσης, ενώ το 18% ότι η εργασία τους καλύπτει την ανάγκη για κοινωνική καταξίωση. Ότι η εργασία τους καλύπτει την ανάγκη για οικονομική καταξίωση θεωρεί το 11% του συνόλου. Σχετικά με τον ελεύθερο χρόνο το 7% πιστεύει ότι είναι αρκετός, ενώ ότι η εργασία τους δεν καλύπτει τις βασικές προδιαγραφές υγιεινής και βλάπτει την υγεία τους είναι αντίληψη του 7% επίσης. Το 12% πιστεύει ότι οι υπάλληλοι της εταιρίας τους είναι υπεράριθμοι και ότι οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης απολαμβάνουν μεγαλύτερων προνομίων από εκείνους της μερικής απασχόλησης όσον αφορά την ιατρική περίθαλψη είναι άποψη του 33%. Το 14% θεωρεί ότι η κρατική πολιτική ευνοεί τη μερική απασχόληση για τις εργαζόμενες μητέρες.



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

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



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

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

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

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

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

Στη συνέχεια ζητήθηκε από τους ερωτώμενους να απαντήσουν κατά πόσο η εταιρία τους έχει αποδοτικούς εργαζόμενους. Είναι πραγματικά απογοητευτικό πως

μόλις το 4% το θεωρεί αυτό – είτε συμφωνεί, είτε συμφωνεί απόλυτα. Το 90% των εργαζομένων διαφωνεί ή διαφωνεί απόλυτα.

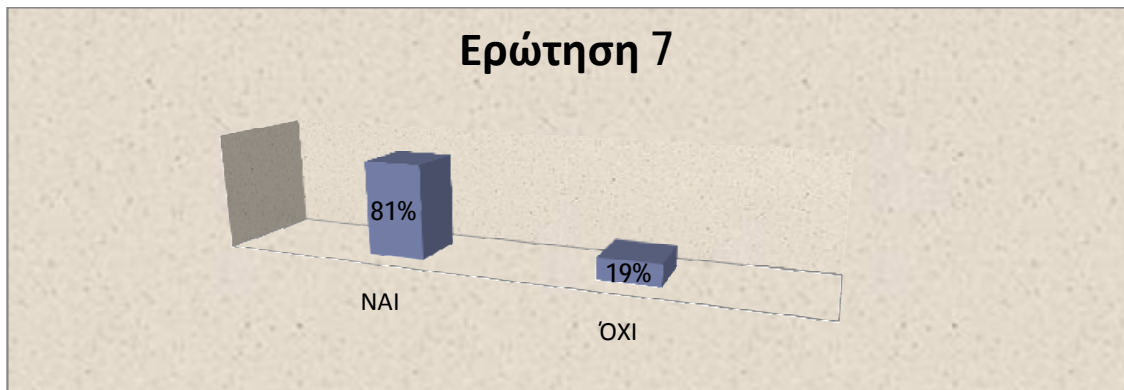
Και πάλι τέθηκε το ερώτημα της γραφειοκρατίας. Και σε αυτήν την ερώτηση έχουμε τα ίδια ποσοστά με την ερώτηση 3, όπου είχε τεθεί το θέμα αυτό ξεχωριστά. Στην προαναφερθείσα ερώτηση το 90% έδωσε θετική απάντηση. Και σε αυτή την ερώτηση, τα ποσοστά κυμαίνονται στα ίδια νούμερα, αφού το 88% συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα. Ένα θέμα που πρέπει να προσεχθεί ιδιαίτερα.

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

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

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

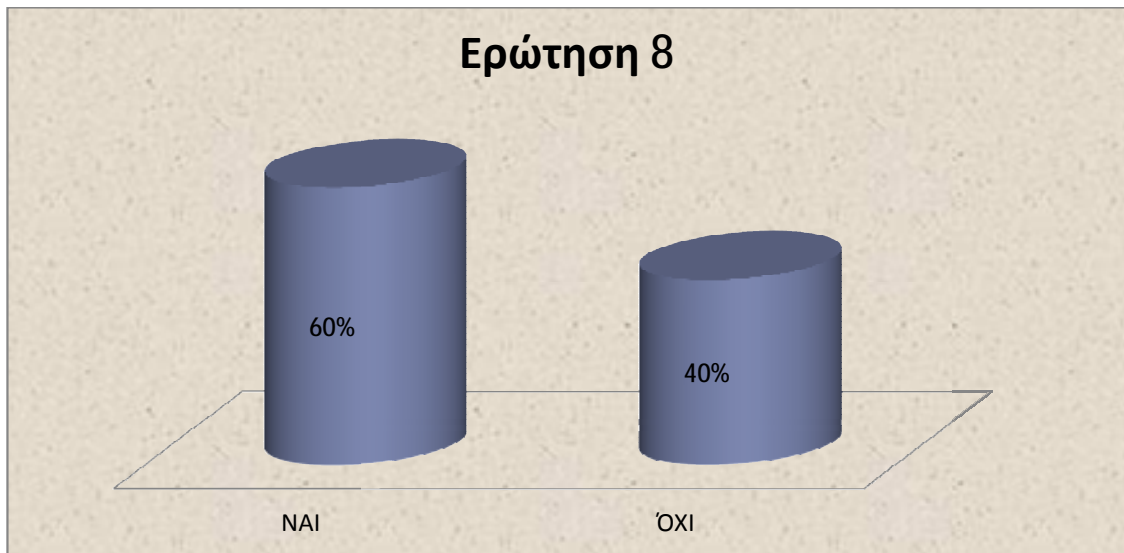
Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή, το μεγαλύτερο ποσοστό (81%) συμφωνεί ή συμφωνεί απόλυτα με αυτή τη θέση.



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

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

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



Στην **Ερώτηση 9** οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με την μερική απασχόληση. Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Το 69% πιστεύει πως πρέπει να αντικατασταθούν τα άτομα μερικής απασχόλησης από άτομα πλήρους απασχόλησης, το 38% ότι τα άτομα της μερικής απασχόλησης δυσχεραίνουν την εξέλιξη της εθνικής οικονομίας, ενώ το 39% ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης δυσχεραίνουν τις εργασιακές σχέσεις.

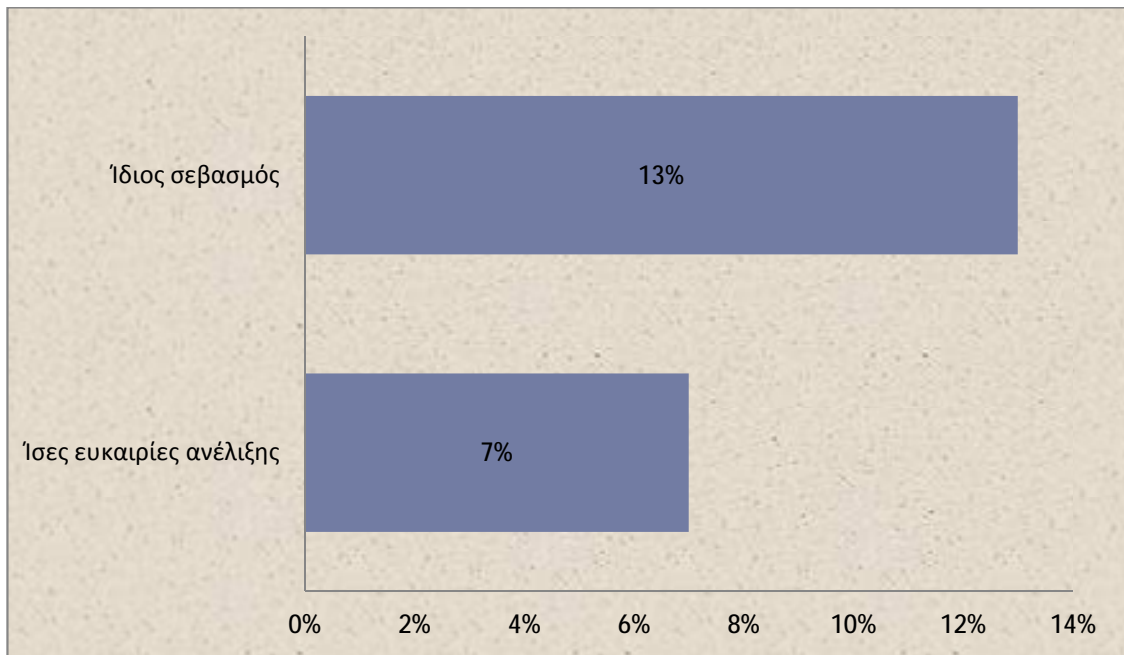


Στην **Ερώτηση 10** οι εργαζόμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τις παροχές για τα άτομα μερικής απασχόλησης.

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

Στην **Ερώτηση 11** οι ερωτώμενοι κλήθηκαν να απαντήσουν σε ερωτήσεις σχετικά με τον σεβασμό.

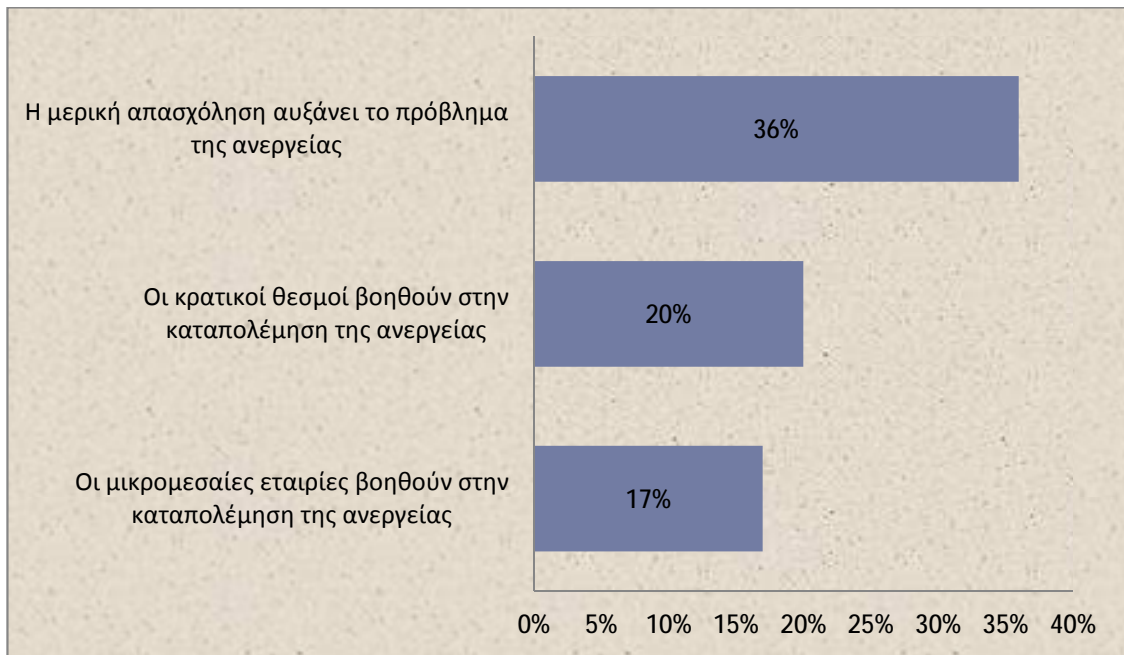
Η ερώτηση απαντήθηκε από όλους τους ερωτώμενους. Μόλις το 13% πιστεύει ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης στην εταιρεία απολαμβάνουν ίδιο σεβασμό με αυτά της πλήρους απασχόλησης, ενώ ένα πολύ μικρό ποσοστό επίσης - μόλις 7% - πιστεύει ότι τα άτομα μερικής απασχόλησης στην εταιρεία πρέπει να έχουν ίσες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



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

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





Στην **Ερώτηση 13** οι ερωτώμενοι ρωτήθηκαν αν θεωρούν ότι είναι ικανοποιημένοι σχετικά με κάποια χαρακτηριστικά των υπηρεσιών της εταιρίας που απασχολούνται. Καλέστηκαν να απαντήσουν αν είναι ικανοποιημένοι, είτε ουδέτεροι, είτε δυσαρεστημένοι. Όσον αφορά τον μισθό, σύμφωνα με την επικρατούσα τιμή, οι περισσότεροι (59%) είναι ικανοποιημένοι, ενώ το 23% κρατούν ουδέτερη στάση, έναντι του 18% που είναι δυσαρεστημένοι. Όσον αφορά το ωράριο εργασίας, το 69% φαίνεται ικανοποιημένο, το 9% ουδέτερο και το 22% δυσαρεστημένο. Σχετικά με τις παροχές που τους δίνονται το 64% δηλώνει δυσαρέσκεια, ενώ το 31% δηλώνει ικανοποιημένο (μόνο το 5% ουδέτερο). Τέλος, όσον αφορά τις δυνατότητες για προσωπική ανάπτυξη, οι περισσότεροι είναι ικανοποιημένοι (48%), το 39% είναι δυσαρεστημένοι, ενώ το 13% κρατούν ουδέτερη στάση.

## 6.2 Δημογραφικά Στοιχεία Δείγματος

### Ηλικία

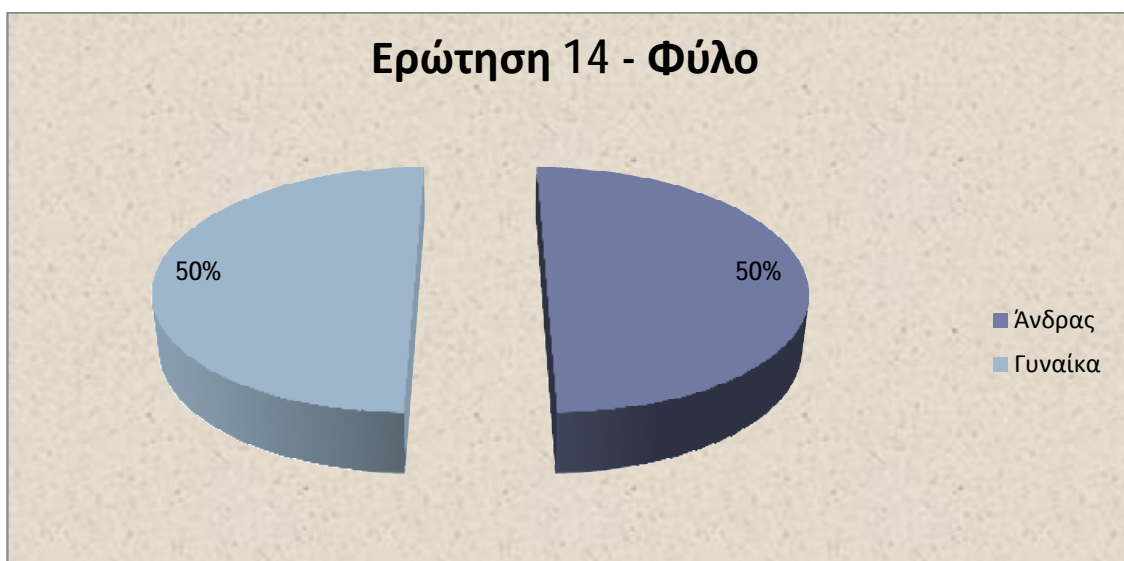
Οι εργαζόμενοι του δείγματος προέρχονται από τρεις κατηγορίες ηλικιών, έτσι ώστε το δείγμα να είναι αντιπροσωπευτικό. Συγκεκριμένα η ηλικία των 25-35

αντιπροσωπεύει το 25% των ερωτώμενων όπως και η ηλικία 50-65. Το 50% ανήκει στην ηλικία των 35-50 (βλ. κεφάλαιο «πληθυσμό έρευνας – δείγμα»).



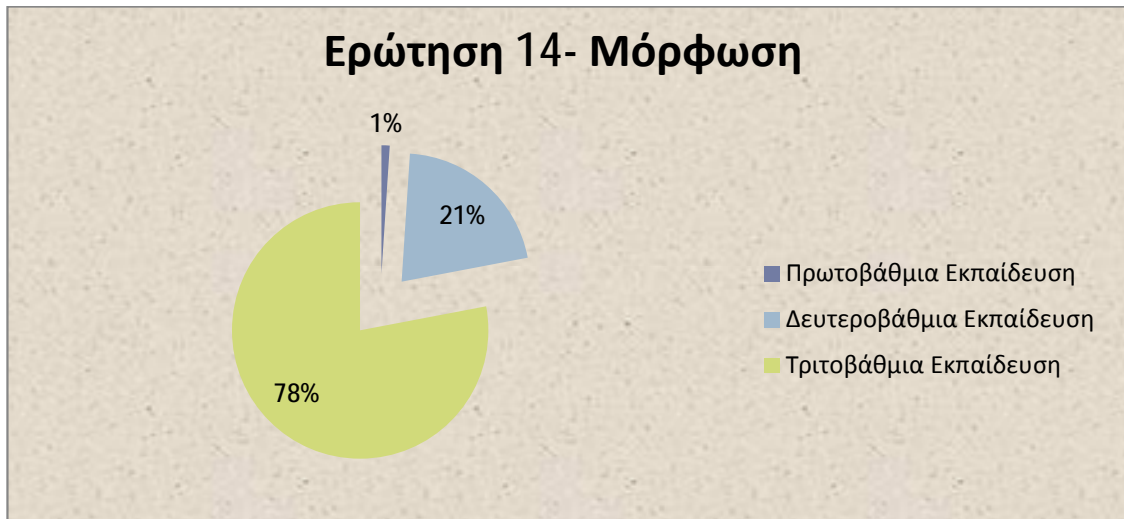
Φύλο

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



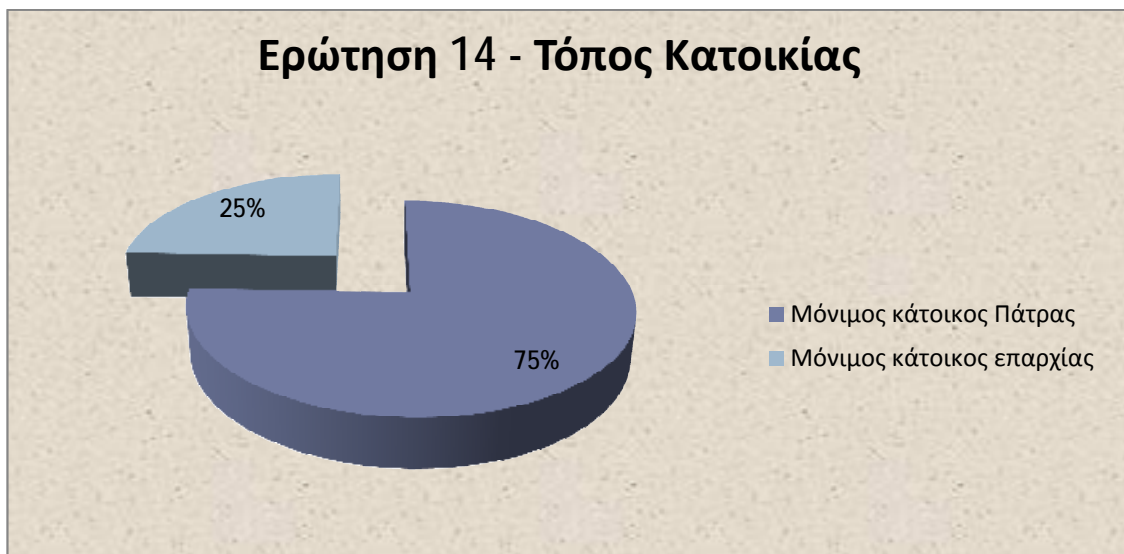
Μόρφωση

Στη μεταβλητή αυτή το μεγαλύτερο ποσοστό είναι «φοιτητής ανώτερης σχολής». Όμως, υπήρχε αντιπροσώπευση και στα άλλα επίπεδα. Συγκεκριμένα, το 1% των ερωτώμενων έχει τελειώσει μόνο το δημοτικό σχολείο, το 0,5% το γυμνάσιο και το 20,5% έχει τελειώσει το λύκειο.



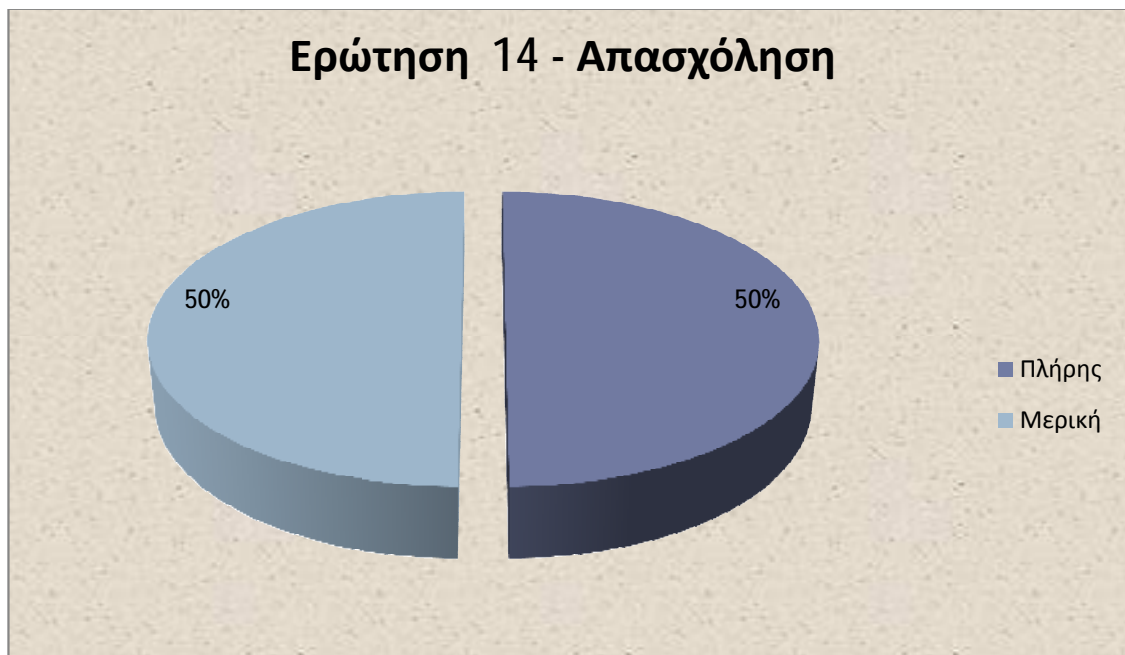
#### Τόπος Κατοικίας

Το 75,5% των ερωτώμενων είναι μόνιμοι κάτοικοι Πατρών και το 24,5% είναι μόνιμοι κάτοικοι άλλων περιοχών της Ελλάδας.



## Εργαζόμενος Πλήρους ή Μερικής Απασχόλησης

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



## **7η Ενότητα : Το νέο ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα (ν. 3863/2010)**

Είναι γεγονός ότι διανύουμε μια παρατεταμένη περίοδο κατά την οποία τα δικαιώματα και οι κατακτήσεις των εργαζομένων δέχονται μια ολομέτωπη επίθεση, με στόχο από την πλευρά των δυνάμεων της εργοδοσίας και των εκφραστών της, τη μείωση των αποδοχών, την παραπέρα ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων, τη συρρίκνωση του κοινωνικού κράτους κ.λ.π.

Ό,τι, δηλαδή, με πολλούς αγώνες κατακτήθηκε τον προηγούμενο αιώνα στη χώρα μας και διεθνώς από τις δυνάμεις της εργασίας και τους λαούς γενικότερα των ευρωπαϊκών και άλλων χωρών, σήμερα αμφισβητείται και βάλλεται.

Στη χώρα μας<sup>24</sup> που για λόγους πολιτικούς και ιστορικούς υπήρξε μια σημαντική καθυστέρηση στην κατοχύρωση και ανάπτυξη θεσμών με κοινωνικό περιεχόμενο, μια αντίστροφη πορεία θα έχει σημαντικά μεγαλύτερες επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και του συνόλου του πληθυσμού.

Σε μια χώρα που η εργοδοτική πλευρά μπορεί να κάνει ό,τι θέλει και να αυθαιρετεί σε βάρος των εργαζομένων, η αντίστροφη πορεία οδηγεί σε πλήρη απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων και νομιμοποίηση της αυθαιρεσίας. Την ίδια στιγμή επιχειρείται ο περιορισμός και η υπονόμευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όταν σε πολλούς χώρους, όπως το Δημόσιο, δεν έχουν ακόμη εφαρμοστεί.

Σε μια χώρα που προσπαθεί ή θα έπρεπε να προσπαθεί να αναπτύξει ένα σύγχρονο κοινωνικό κράτος, η αντίστροφη πορεία θα οδηγήσει στο ξεθεμελίωμα ενός οικοδομήματος που ποτέ δεν ολοκληρώθηκε.

Σε μια χώρα όπου η Κοινωνική Ασφάλιση αναπτύχθηκε με καθυστέρηση 50 και πλέον χρόνων σε σχέση με τις άλλες ανεπτυγμένες ευρωπαϊκές χώρες, για κάποιους αποτελεί σήμερα βάρος και εμπόδιο για την ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

Σε μια περίοδο, λοιπόν, που πολλά λέγονται για τη σημερινή κατάσταση, για το παρόν και το μέλλον του συστήματος, είναι απαραίτητο περισσότερο, ίσως, από

---

<sup>24</sup> Νόμος 2186/ΦΕΚ 15/8-2-94

κάθε άλλη φορά, να αναδείξουμε τα προβλήματα και τις αιτίες τους και να προβάλλουμε την εναλλακτική επιλογή για τις λύσεις τους.

### **7.1 Ποια είναι τα προβλήματα**

Η σταθερή επιδείνωση της σχέσης ασφαλισμένων- συνταξιούχων, η διεύρυνση των ελλειμμάτων, το χαμηλό επίπεδο των συντάξεων, οι μεγάλες αδικίες και ανισότητες και το αίσθημα ανασφάλειας και αβεβαιότητας που επικρατεί, είναι από τα αναμφισβήτητα προβλήματα που επιβάλλεται να τα δούμε αναλυτικά.

#### **7.1.1. Η Δυσμενής αναλογία ασφαλισμένων - συνταξιούχων**

Ο ακριβής αριθμός των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων δεν είναι γνωστός και αυτό είναι βέβαια ένα πρόβλημα, ωστόσο η σταθερή επιδείνωση της αριθμητικής σχέσης είναι γεγονός αναμφισβήτητο. Αξίζει να σημειωθεί ότι μόλις πριν από 10 χρόνια, το 1995, σε κάθε συνταξιούχο αντιστοιχούσαν για το σύνολο των Ταμείων 2,3 περίπου ασφαλισμένοι, ενώ σήμερα σε κάθε συνταξιούχο αντιστοιχούν μόλις 1,8 ασφαλισμένοι.

#### **Η εξέλιξη της σχέσης ασφαλισμένων προς συνταξιούχους για κύρια σύνταξη**

<b><u>Έτος</u></b>	<b><u>Ασφαλισμένοι ανά συνταξιούχο</u></b>
1995	2,26

1996	2,27
1997	1,92
1998	1,89
1999	1,59
2000	1,84
2001	1,84
2002	1,82
2003	1,80
2004	1,80
2005	1,79
2006	1,77

Δραματική επιδείνωση στη σχέση ασφαλισμένων- συνταξιούχων, αναμένεται και στα Ταμεία του στενού Δημόσιου Τομέα, όπου η σχέση αυτή είναι περίπου στο 1 προς 2,5. Η αποχώρηση μονίμων υπαλλήλων για συνταξιοδότηση και η πλήρωση των θέσεων αυτών με συμβασιούχους που δεν καταβάλλουν εισφορές στα Ταμεία του Δημοσίου αναμένεται μέσα στην επόμενη πενταετία να διαμορφώσει μια σχέση κοντά στο 1 προς 1,5 με σημαντικές επιπτώσεις στα οικονομικά των Ταμείων.

Μια τέτοια σχέση, είναι χωρίς αμφιβολία προβληματική, σε κάθε διανεμητικό σύστημα όπως είναι και το δικό μας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών στον Κλάδο Κύριας Ασφάλισης, που είναι από τις υψηλότερες μεταξύ των χωρών της Ε.Ε, καλύπτουν μόλις το 60% των αντίστοιχων εξόδων<sup>25</sup>. Το υπόλοιπο 40% καλύπτεται από κοινωνικούς πόρους και κρατική χρηματοδότηση.

---

<sup>25</sup> Νόμος 3996/2011 (ΦΕΚ 170 Α')

### **7.1.2 Ελλείμματα**

Το σύστημα στο σύνολό του είναι πλεονασματικό. Αυτό όμως έχει σχετική αξία από τη στιγμή που δεν πρόκειται να καλυφθούν ελλείμματα κάποιων Ταμείων από πλεονάσματα άλλων.

Η εκτίμηση είναι ότι στο τέλος του 2007 τα ετήσια ελλείμματα στα μεγάλα Ταμεία Κύριας Ασφάλισης, που καλύπτουν το 95% περίπου των ασφαλισμένων, θα είναι περίπου στα 3,3 δις ευρώ (από 1,8 το 2006). Στα Ταμεία αυτά περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων το Ι.Κ.Α., ο Ο.Γ.Α. (Κλάδος Υγείας), ο Ο.Α.Ε.Ε., το Τ.Α.Π.- Ο.Τ.Ε., ο Ο.Α.Π.- Δ.Ε.Η., άλλα Ταμεία του ευρύτερου Δημόσιου Τομέα κ.λ.π. Από αυτά 0,9 δις ευρώ θα καλυφθούν από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, τις πιστώσεις για το Τ.Α.Π.- Ο.Τ.Ε., Ο.Α.Π.- Δ.Ε.Η. και 200 εκ. ευρώ περίπου από την Ε.Δ.Ε.Κ.Τ.- Ο.Τ.Ε. για το Τ.Α.Π.- Ο.Τ.Ε. Ποσό, δηλαδή, 2,2 δις ευρώ θα είναι το νέο έλλειμμα που θα προστεθεί σε προηγούμενα ελλείμματα.

Από τις βασικές αιτίες για την αύξηση των ελλειμμάτων είναι η μη επίτευξη των στόχων σε ό,τι αφορά στα έσοδα, η δυσανάλογα μεγάλη αύξηση των δαπανών στους κλάδους υγείας και η ασυνέπεια του κράτους σε σχέση με τις υποχρεώσεις του.

### **7.1.3 Οι οφειλές του Δημοσίου προς τα ταμεία**

Στο τέλος του 2007 οι οφειλές του Δημοσίου προς τα Ταμεία με βάση τις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις του (τριμερής χρηματοδότηση, διαφορές του 1% για το Ι.Κ.Α. κ.λ.π.) θα είναι 7,8 περίπου δις ευρώ, ενώ με την αναπροσαρμογή της χρηματοδότησης του ΙΚΑ με βάση το νέο αναθεωρημένο Α.Ε.Π., θα ξεπεράσει τα 10 δις ευρώ. Πριν ένα χρόνο οι οφειλές ήταν στα 5,6 περίπου δις ευρώ.



#### **7.1.4 Οφειλές ταμείων προς ταμεία και άλλους φορείς**

Οι οφειλές του Ι.Κ.Α. προς Ε.Τ.Ε.Α.Μ. και προς τρίτους καθώς και Ταμείων όπως το Τ.Σ.Α.- Ο.Α.Ε.Ε. προς Ι.Κ.Α. θα ξεπεράσουν τα 9 δις ευρώ.

#### **7.1.5 Οφειλές ιδιωτών προς ταμεία**

Στο σύνολο των Ταμείων εκτιμάται ότι οι οφειλές των επιχειρήσεων ανέρχονται στα 7,5 δις ευρώ. Αξίζει να σημειωθεί ότι στην τελευταία ρύθμιση οφειλών, που ήταν ιδιαίτερα ευνοϊκή για τις επιχειρήσεις, ανταποκρίθηκαν μία στις τρεις επιχειρήσεις, οι οποίες και θα πληρώσουν, στην καλύτερη περίπτωση, αυτά που οφείλουν σε 8 χρόνια.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι συνολικές εκκρεμότητες με οφειλές προς και από τα Ταμεία στο τέλος του 2007 θα υπερβαίνουν τα 24 δις ευρώ.

#### **7.1.6 Εισφοροδιαφυγή**

Η ανασφάλιστη εργασία έχει λάβει εκρηκτικές διαστάσεις και η εισφοροδιαφυγή αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς από χρόνο σε χρόνο. Τα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν πολλές επιχειρήσεις, η απουσία ελέγχων, η έλλειψη κινήτρου ασφάλισης σε πολλές περιπτώσεις, οι επαναλαμβανόμενες ρυθμίσεις οφειλών κ.λ.π. είναι από τις βασικές αιτίες για την αύξηση της εισφοροδιαφυγής. Η εισφοροδιαφυγή άρχισε να καταγράφεται από το 2001. Τότε, το 2001, η εισφοροδιαφυγή αποτελούσε το 15- 16% περίπου των εσόδων των Ταμείων. Ποσό που και τότε ήταν μεγάλο, στα 2,8 δις ευρώ περίπου. Σήμερα, με βάση την ίδια μεθοδολογία ως προς την εκτίμηση, η εισφοροδιαφυγή, στο σύνολο των Ταμείων, θα ανέλθει στο 20-21% των συνολικών εσόδων, που σημαίνει ότι ποσό περίπου 5,8 δις

ευρώ θα είναι οι απώλειες από την εισφοροδιαφυγή το 2007 (από 4,5 δις ευρώ το 2006).

### **7.1.7 Δαπάνες Υγειονομικής Περίθαλψης**

Ένα μεγάλο πρόβλημα για τα ασφαλιστικά Ταμεία, που είναι οι δαπάνες υγειονομικής περίθαλψης, μεγαλώνει επικίνδυνα. Σε ποσοστό 65% αυξήθηκαν οι δαπάνες αυτές την τετραετία 2002- 2006. Μεγαλύτερη ήταν η αύξηση στη φαρμακευτική δαπάνη, για την ίδια περίοδο (93%). Το πρόβλημα και εδώ είναι ότι η κατάσταση επιδεινώνεται μήνα με το μήνα, χρόνο με το χρόνο. Είναι σαφές ότι δεν μιλάμε για αυξήσεις δαπανών οι οποίες καλύπτουν τις ανάγκες των πολιτών, των εργαζομένων, των συνταξιούχων. Μιλάμε για αυξήσεις δαπανών ως αποτέλεσμα προκλητής ζήτησης υπηρεσιών, αδυναμίας ελέγχου των Ταμείων κ.λ.π. που ουσιαστικά καλύπτουν τις ανάγκες των προμηθευτών.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το πρώτο τετράμηνο του 2007, οι δαπάνες για φάρμακα είναι αυξημένες στα Ταμεία από 19% μέχρι και 42% περίπου.

Η εκτίμηση είναι, με βάση και τους λίγους ελέγχους που γίνονται, ότι οι απώλειες των Ταμείων στον τομέα των δαπανών υγειονομικής περίθαλψης ανέρχονται ετησίως στα 2,3 δις ευρώ.

Από τις βασικές αιτίες για τις μεγάλες αυξήσεις στις φαρμακευτικές δαπάνες, είναι η ανυπαρξία ολοκληρωμένης μηχανοργάνωσης για τον έλεγχο και παρακολούθηση των δαπανών, η κατάργηση της λίστας φαρμάκων και η κατάργηση του μέτρου θεώρησης των συνταγών.

<b><u>ΕΤΟΣ</u></b>	<b>Φαρμακευτική Περίθαλψ</b>	<b>Νοσοκομειακή Περίθαλψη</b>	<b>Παροχές σε χρήμα</b>	<b><u>Σύνολο</u></b>
--------------------	----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	----------------------

	η			
<b>2002</b>	1.331	1.291	371	4.00 8
<b>2003</b>	1.562	1.406	395	4.46 1
<b>2004</b>	1.867	2.067	428	5.56 4
<b>2005</b>	2.195	1.765	466	5.73 2
<b>2006</b>	2.566	1.805	507	6.33 3
<b>Αύξηση 2002- 2006</b>	93%	40%	37%	65%

**Σημ 1: Ποσά σε εκατομ. Ευρώ**

**Σημ 2: Στα ετήσια σύνολα περιλαμβάνονται και άλλες δαπάνες όπως ιατρική περίθαλψη, πρόσθετη περίθαλψη κ.λ.π.**

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αυξήσεις στις κατώτερες συντάξεις την ίδια περίοδο ήταν 17,7%.

### **7.1.8. Επικουρικά ταμεία και ταμεία πρόνοιας**

Είδαμε τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα Ταμεία Κύριας Ασφάλισης και οι Κλάδοι Υγείας. Μεγάλα όμως είναι και τα προβλήματα που θα αντιμετωπίσουν σε 2, σε 3, σε 5 χρόνια πολλά από τα επικουρικά Ταμεία και τα Ταμεία Πρόνοιας.

Σε σύνολο 38 Ταμείων και Κλάδων Επικουρικής Ασφάλισης που λειτουργούν στη χώρα μας, με βάση τα στοιχεία του 2005, αναλογιστικές μελέτες είχαν πραγματοποιήσει 25 και από αυτά τα 22 παρουσιάζουν από μικρά μέχρι πολύ μεγάλα αναλογιστικά ελλείμματα. Μόνο 3 στα 25 παρουσιάζουν πλεονάσματα σε βάθος χρόνου.

Αντίστοιχα σε σύνολο 39 Ταμείων και Κλάδων Πρόνοιας που χορηγούν εφάπαξ βοήθημα, οι αναλογιστικές μελέτες που έγιναν σε 26 από αυτά δείχνουν ότι 20 έχουν από μικρά έως πολύ μεγάλα αναλογιστικά ελλείμματα και μόνο 6 παρουσιάζουν πλεονάσματα. Περιμένουμε να δούμε τις νέες μελέτες και για όλα τα Ταμεία, που βρίσκονται σε εξέλιξη, αλλά η κατάσταση δεν φαίνεται ότι θα διαφοροποιηθεί σε μεγάλο βαθμό.

### **7.1.9. Ανασφάλεια στους ασφαλισμένους**

Όταν οι χειρισμοί στο Ασφαλιστικό δημιουργούν ανασφάλεια, τα προβλήματα είναι μεγαλύτερα. Η άγνοια, πολλές φορές η σύγχυση που επικρατεί με τις αλλαγές μετά την 1/1/2008, αλλά κυρίως τα σενάρια για βίαιες ανατροπές μετά τις εκλογές, έχουν δημιουργήσει κλίμα έντονης ανησυχίας που μπορεί να μετατραπεί σε κύμα μεγάλης φυγής μέσα στο 2007, με σοβαρή επιβάρυνση των Ταμείων.

Περίπου 200- 220 χιλιάδες εργαζόμενοι στο Δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα είναι αυτοί που έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα έστω και για μειωμένη σύνταξη. Είναι σήμερα με το ένα πόδι στη σύνταξη. Έχουν επιλέξει την παραμονή στην εργασία προκειμένου να πάρουν μια καλύτερη σύνταξη και καλά κάνουν.

Εμείς λέμε ότι η πρόωρη συνταξιοδότηση βλάπτει πρώτα πρώτα τον ίδιο τον εργαζόμενο. Οι χειρισμοί, όμως, των επόμενων μηνών θα κρίνουν το πόσοι από αυτούς θα παραμείνουν ή θα αποχωρήσουν για σύνταξη. Πάντως δεν αρκεί να το λέμε εμείς ότι η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι λαθεμένη επιλογή. Αν μη τι άλλο, δεν θα μπορούσε με εγκύκλιο των αρμόδιων υπουργείων να ενημερωθεί ο κόσμος ότι δεν μπορούν να αλλάξουν και δεν θα αλλάξουν οι προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για όσους έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα με βάση το δίκαιο της Κοινωνικής Ασφάλισης; Εκτός και εάν κάποιος πιστεύουν ότι και αυτά μπορούν να αλλάξουν.

Μερικοί θα αναρωτηθούν. Με αυτά τα στοιχεία που παρουσιάζονται δεν εντείνεται η ανησυχία και η αβεβαιότητα; Μήπως από την άλλη πλευρά αυτή η πραγματικότητα και η αποτύπωσή της στρώνει το έδαφος για ανατροπές στα ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά δικαιώματα;

Οι δικές μας προθέσεις δεν είναι να οδηγηθούμε στο ένα ή στο άλλο αποτέλεσμα.

Πρόθεσή μας είναι, βέβαια, να αναδείξουμε το πρόβλημα. Ένα πρόβλημα και μια εξέλιξη που πρέπει να μας ενεργοποιήσει και να μας αφυπνίσει όλους. Η κατάσταση είναι αναστρέψιμη, αρκεί σοβαρά να ασχοληθούμε με τις αιτίες των προβλημάτων. Μια τέτοια προσέγγιση οδηγεί σε λύσεις. Όλα αυτά τα στοιχεία δείχνουν ότι τα περιθώρια βελτίωσης της κατάστασης είναι τεράστια. Μπορούμε να δημιουργήσουμε μια στέρεη βάση με μεσοπρόθεσμο ορίζοντα για να έχουμε τη

δυνατότητα, στη συνέχεια, και την άνεση να δούμε σε βάθος 20 και 30 χρόνων την προοπτική του συστήματος.

Υπάρχουν λύσεις στο ασφαλιστικό, και αυτό είναι το μήνυμα το δικό μας, έξω και πέρα από λογικές συρρίκνωσης των παροχών και ανατροπής των δικαιωμάτων. Απαιτείται πολιτική βούληση και σκληρή δουλειά. Δεν πρέπει να χαθεί άλλος χρόνος που είναι πολύτιμος. Η συνέχιση αυτής της πορείας που προαναφέραμε και η μη αντιμετώπιση των προβλημάτων είναι εκείνη που στρώνει το έδαφος για ανατροπές.

#### **7.1.10. Όρια Ηλικίας Συνταξιοδότησης**

Για πολλά χρόνια στη χώρα μας τα όρια ηλικίας ήταν χαμηλά. Έτσι έχει καλλιεργηθεί η εντύπωση ότι αυξάνοντας τα όρια αυτά μπορούν να δοθούν λύσεις στα οικονομικά προβλήματα των Ταμείων<sup>26</sup>.

Για όσους δεν γνωρίζουν, θα πρέπει να πούμε, ότι σήμερα τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης στη χώρα μας είναι σε επίπεδο πάνω από το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο. Τα επίσημα στοιχεία της Eurostat, δείχνουν ότι το μ.ο. το 2005 στις 25 χώρες της Ε.Ε. ήταν στα 60,9 έτη και στις 15 χώρες της Ε.Ε. (μέλη πριν την διεύρυνση) ήταν στα 61,1 έτη. Το ίδιο έτος στην Ελλάδα το μ.ο. ήταν στα 61,7 έτη. Είναι μύθος, λοιπόν, ότι στην Ελλάδα υπάρχουν χαμηλά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης.

Τα στοιχεία της Eurostat δείχνουν όμως και κάτι άλλο. Μεταξύ των ετών 2003-2005 έχουμε πτώση του μ.ο. ηλικίας συνταξιοδότησης κατά 1 έτος, δηλαδή από τα 62,7 στα 61,7 έτη. Εκτίμησή μας είναι, από τα μέχρι τώρα στοιχεία, ότι το 2006 το μ.ο. θα αποδειχθεί ότι έχει μειωθεί ακόμη περισσότερο κοντά στα 61 έτη. Αυτό

---

<sup>26</sup> [http://www.economist.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id](http://www.economist.gr/index.php?option=com_content&view=article&id)

οφείλεται στα προγράμματα εθελουσίας εξόδου, στο κλίμα ανησυχίας που επικρατεί στους εργαζομένους για το ποιες θα είναι οι κυβερνητικές επιλογές, καθώς και στην αυξημένη ανεργία που παρατηρείται για άτομα ηλικίας πάνω των 50 ετών.

### **7.1.11 Συντάξεις**

Οι συντάξεις στη χώρα μας παραμένουν ιδιαίτερα χαμηλές, κοντά στο 55% της μέσης ευρωπαϊκής σύνταξης (Ε.Ε. των 15). Επεξεργαζόμαστε τα στοιχεία και τις επόμενες ημέρες θα δώσουμε, όπως κάθε χρόνο, την πλήρη εικόνα για το πώς διαμορφώνονται οι συντάξεις, μετά τις αυξήσεις, για το έτος 2007.

Σήμερα μπορούμε να πούμε τα εξής σε σχέση με το επίπεδο των συντάξεων για το 2007:

- Η μέση γενική κύρια σύνταξη θα είναι 617 ευρώ (περιλαμβάνονται οι συνταξιούχοι όλων των Ταμείων πλην Ο.Γ.Α.)
- Η μέση κύρια σύνταξη γήρατος θα είναι 712 ευρώ
- Η μέση κύρια σύνταξη λόγω αναπηρίας θα είναι 507 ευρώ
- Η μέση κύρια σύνταξη λόγω θανάτου θα είναι 472 ευρώ
- Στον Ο.Γ.Α. η μέση σύνταξη για το 2007 πρόκειται να διαμορφωθεί στα 360 ευρώ περίπου

Οι παραπάνω συντάξεις είναι ασφαλώς χαμηλές για τους δικαιούχους. Την ίδια στιγμή, όμως, είναι μεγάλες για τα Ταμεία, αφού το 50% περίπου συνταξιοδοτείται με τα κατώτερα όρια και λαμβάνει συντάξεις μεγαλύτερες από αυτές που αναλογούν και τις οποίες επιβαρύνονται τα Ταμεία.

### **7.1.12. Στρεβλώσεις-Ανισότητες**

Όλοι μιλάμε στη χώρα μας για το μεγάλο πρόβλημα της εισφοροδιαφυγής. Πολλές προτάσεις ακούγονται για την ανάγκη εκσυγχρονισμού του συστήματος και της παραπέρα ανάπτυξης των ελεγκτικών μηχανισμών. Όλα αυτά είναι αναγκαία. Ξεχνάμε, όμως, να αναφερθούμε στην πιο σημαντική αιτία της εισφοροδιαφυγής και αυτή είναι η απουσία κινήτρου ασφάλισης.

Για πολλούς στη χώρα μας υπάρχουν κίνητρα αποφυγής της ασφάλισης καθώς, δυστυχώς, για όλο και περισσότερους το αποτέλεσμα είναι ότι όσο πιο πολλά πληρώσεις, τόσο πιο λίγα θα πάρεις.

Ας δούμε τα προβλήματα αυτά με δύο παραδείγματα:

#### **1° Παράδειγμα**

Ασφαλισμένος διαδοχικά σε Ν.Α.Τ., Τ.Σ.Α. και Ι.Κ.Α., με τελευταίο φορέα το Ι.Κ.Α. συνταξιοδοτείται το 2007 και λαμβάνει σύνταξη 675 ευρώ<sup>27</sup>. Δεν έχει άλλο εισόδημα πέρα από τη σύνταξη, αλλά με βάση αυτό το ποσό και τα εισοδηματικά κριτήρια που ισχύουν για το ΕΚΑΣ, δεν δικαιούται το συγκεκριμένο επίδομα. Άλλος εργαζόμενος ασφαλίστηκε μόνο στο Ι.Κ.Α. για 15 χρόνια και συνταξιοδοτείται την ίδια περίοδο χωρίς να έχει άλλο εισόδημα. Επειδή δικαιούται και το ΕΚΑΣ θα λάβει συνολικά (463 + 95) 658 ευρώ το μήνα. Το 2008 με βάση τις αναπροσαρμογές στο ΕΚΑΣ και στις συντάξεις, ο πρώτος θα παίρνει 702 ευρώ και ο δεύτερος 712 ευρώ. Δηλαδή 25 χρόνια παραπάνω ασφάλιση για να πάρει ο πρώτος ασφαλισμένος 10 ευρώ λιγότερα στη σύνταξή του.

#### **2° Παράδειγμα**

---

<sup>27</sup> [http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/\\_w\\_articles\\_mc4\\_1\\_04/08/2010\\_349593](http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/_w_articles_mc4_1_04/08/2010_349593)



Ασφαλισμένος στον Ο.Γ.Α. που συνταξιοδοτήθηκε το 2002, είχε ασφαλιστεί από το 1998 στην πρόσθετη ασφάλιση του Ο.Γ.Α. και στην κύρια ασφάλιση του Οργανισμού μετά την 1/1/1998. Το 2008 θα λαμβάνει ποσό σύνταξης 449 ευρώ. Άλλος ασφαλισμένος που θα συνταξιοδοτηθεί το 2008 και θα έχει πληρώσει 6 χρόνια επιπλέον εισφορές, για κύρια σύνταξη στον Ο.Γ.Α. θα λάβει 420 ευρώ σύνταξη.

## ***7.2 Ενοποιήσεις Ταμείων***

Οι ενοποιήσεις των Ταμείων των Δ.Ε.Κ.Ο. και των Τραπεζών με τον τρόπο που γίνονται θα επιβαρύνουν ακόμη περισσότερο το σύστημα. Μιλούσαμε και πολλοί μιλούσαν για το Τ.Α.Π.Ι.Λ.Τ. και τα 600 εκατομ. ευρώ με τα οποία θα επιβαρυνθεί το Ι.Κ.Α. μετά το 2015. Σήμερα, όμως, ενοποιούνται Ταμεία όπως της Εμπορικής, της Α.Τ.Ε., του Τ.Α.Υ.Σ.Ο. τις επόμενες μέρες, που επιβαρύνουν άμεσα τον προϋπολογισμό του Ι.Κ.Α. και του Ε.Τ.Ε.Α.Μ., χωρίς να καλύπτονται τα ελλείμματα ούτε από το Δημόσιο ούτε από τις επιχειρήσεις. Με αυτή την πρακτική οι ενοποιήσεις των Ταμείων θα επιβαρύνουν το σύστημα μας κατά 1,1 δις ευρώ ετησίως, τουλάχιστον.

## ***7.3 Δημογραφικές Εξελίξεις***

Τα δημογραφικά δεδομένα που συνδέονται με την αύξηση του προσδόκιμου επιβίωσης, αλλά και την ανατροπή της σχέσης μεταξύ ενεργού πληθυσμού και πληθυσμού άνω των 65 ετών, είναι μια πραγματικότητα που κανείς δεν μπορεί να αγνοήσει.

Μεταξύ των δυο τελευταίων απογραφών 1991- 2001, ο αριθμός των ατόμων ηλικίας άνω των 65 ετών αυξήθηκε κατά 30,3%, ενώ το σύνολο του πληθυσμού στις

ηλικίες από 15 μέχρι 64 ετών αυξήθηκε κατά 8,6% παρά τη μεγάλη προσέλευση οικονομικών μεταναστών την ίδια περίοδο. Αντίθετα ο αριθμός των ατόμων ηλικίας μέχρι 14 ετών μειώθηκε κατά 15,7%. Σε απόλυτους αριθμούς έχουμε 426.000 περισσότερους κατοίκους ηλικίας άνω των 65 ετών, 589.000 περίπου περισσότερους κατοίκους στην ηλικιακή ομάδα από 15- 64 ετών και 310.000 λιγότερους κατοίκους ηλικίας μέχρι 14 ετών.

Όλα αυτά οδηγούν στο συμπέρασμα ότι έχουμε καθυστερήσει σημαντικά στο σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος.

Σε ότι αφορά το προσδόκιμο επιβίωσης, η αύξησή του τη δεκαετία 1991- 2001 ήταν μόλις κατά 1 έτος περίπου, με τάσεις σταθεροποίησης (δυστυχώς) γεγονός που δεν φαίνεται ότι ανατρέπει τα πληθυσμιακά δεδομένα<sup>28</sup>.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, το δημογραφικό είναι μια από τις αιτίες στο πρόβλημα του Ασφαλιστικού που, όμως, ούτε ανυπέβλητο είναι, ούτε τόσο δραματικό όσο παρουσιάζεται. Και σε ό,τι αφορά τη χώρα μας, τα προβλήματα του Ασφαλιστικού, μέχρι τώρα τουλάχιστον, οφείλονται πολύ περισσότερο στους άλλους παράγοντες και όχι στις δημογραφικές εξελίξεις.

#### **7.4 Ανεργία**

Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας πλήττουν πρώτα και κύρια τους ίδιους τους ανέργους και τις οικογένειές τους που υφίστανται τις συνέπειες της μεγαλύτερης κοινωνικής αδικίας. Ταυτόχρονα όμως σε ένα διανεμητικό ασφαλιστικό σύστημα,

---

<sup>28</sup> Ν. 2860/2000 (ΦΕΚ 251Α/14 - 11- 2000): Διαχείριση, παρακολούθηση και έλεγχος του Κοινωνικού Πλαίσιου Στήριξης και άλλες διατάξεις

όπως είναι το δικό μας, οι απώλειες που υπάρχουν από τον παράγοντα αυτό είναι μεγάλες.

Η ανεργία για 550.000 περίπου πολίτες κοστίζει στο σύστημά μας ένα ποσό κοντά στα 2,2 δις ευρώ ετησίως και αποτελεί μια από τις βασικές αιτίες του προβλήματος. Μεγάλες είναι και οι απώλειες που έχουν τα Ταμεία από την διεύρυνση της μερικής απασχόλησης σε όλες τις μορφές της και σε αντικατάσταση θέσεων πλήρους απασχόλησης.

Με έναν τέτοιο αριθμό ανέργων, από τους οποίους μάλιστα 270.000 περίπου είναι νέοι ηλικίας κάτω των 30 ετών, είναι μάλλον υποκριτικό να προτάσσουμε σε αυτή τη χώρα, το δημογραφικό πρόβλημα.

### ***7.5 Χαμηλές αποδοχές- Σφιχτή εισοδηματική πολιτική***

Με αποδοχές χαμηλές για τους εργαζομένους και μάλιστα με αυξήσεις που έχουν ως αποτέλεσμα τη μείωση του πραγματικού εισοδήματος, οι πιέσεις που ασκούνται στα Ταμεία, κυρίως των μισθωτών, είναι μεγάλες.

Όταν οι συντάξεις αυξάνονται σε ποσοστό 4% (ενώ θα έπρεπε να αυξηθούν περισσότερο) αλλά οι μισθοί (που θα έπρεπε να αυξηθούν περισσότερο από τις συντάξεις) αυξάνονται στο 3%, υπάρχει πρόβλημα στα οικονομικά όχι μόνο των εργαζομένων αλλά και των Ταμείων.

### ***7.6 Η άσκηση πολιτικών προνοίας μέσα από την κοινωνική ασφάλιση***

Εάν επιχειρήσουμε μια ανάλυση των στοιχείων του Κοινωνικού και του Κρατικού Προϋπολογισμού θα διαπιστώσουμε ότι το ασφαλιστικό μας σύστημα επιβαρύνεται σημαντικά με παροχές καθαρά προνοιακού χαρακτήρα. Τέτοιες

παροχές είναι οι βασικές συντάξεις του Ο.Γ.Α., το προνοιακό μέρος των κατώτατων ορίων συντάξεων και πολλά επιδόματα, τα οποία δεν είναι ανταποδοτικές παροχές ασφάλισης<sup>29</sup>. Ο συνυπολογισμός στις δαπάνες της Κοινωνικής Ασφάλισης των δαπανών προνοιακού χαρακτήρα, οι οποίες σε όλες τις χώρες χρηματοδοτούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, δημιουργεί παράλληλα μια πλασματική εικόνα για τις συνολικές δαπάνες του συστήματος αλλά και για την επιβάρυνση του Κράτους.

Είναι λοιπόν πλασματικό το ποσοστό επιβάρυνσης του Κ.Π. για την Κοινωνική Ασφάλιση και επομένως και πλασματικά τα δημοσιονομικά στοιχεία που αναφέρονται στις σχετικές δαπάνες.

Από τα 9 περίπου δις ευρώ που αναφέρονται ως επιχορήγηση των Ταμείων, τα 4,8 δις ευρώ αντιστοιχούν σε παροχές προνοιακού χαρακτήρα που είναι οι συντάξεις του Ο.Γ.Α. και τα κ.ο. συντάξεων των άλλων Ταμείων κ.λ.π. επιδόματα.

Έτσι λοιπόν οι δαπάνες του προϋπολογισμού για τα Ταμεία δεν είναι στο 5% του Α.Ε.Π. αλλά στο 2,4% περίπου σε ό,τι αφορά στις δαπάνες κοινωνικής ασφάλισης. Εξάλλου σε βάθος χρόνου οι βασικές συντάξεις του Ο.Γ.Α. μηδενίζονται. Επιβάλλεται, λοιπόν, ο σαφής λογιστικός διαχωρισμός Προνοιακών και Ασφαλιστικών παροχών προκειμένου να μην υπάρχει η μεγάλη αυτή σύγχυση με τις υποχρεώσεις του Κράτους, αλλά και τις δημοσιονομικές επιβαρύνσεις για το Ασφαλιστικό.

---

<sup>29</sup> <http://www.tanea.gr/ellada/article/?aid=4574004>

### **7.7 Το λειτουργικό πρόβλημα**

Η ανεπάρκεια που παρουσιάζει το σύστημα μας στα θέματα οργάνωσης και λειτουργίας είναι εμφανής, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο στον τομέα της εξυπηρέτησης του πολίτη, όσο και στα οικονομικά των Ταμείων.

Η σημαντική καθυστέρηση που παρατηρείται στην απονομή των συντάξεων και των άλλων παροχών αποτελεί μια σημαντική αιτία που οδηγεί στην απαξίωση των Ταμείων και σε μια συνολική αρνητική εικόνα για το σύστημά μας. Είναι ελάχιστα τα Ταμεία που μπορούν να δώσουν σύνταξη σε 2 ή 3 μήνες από την υποβολή της αίτησης. Ο μέσος χρόνος αναμονής, στις περιπτώσεις που δεν υπάρχει διαδοχική ασφάλιση, είναι 5 μήνες, ενώ υπάρχουν Ταμεία στα οποία η πληρωμή καθυστερεί ακόμη και ένα χρόνο.

Στις περιπτώσεις που υπάρχει διαδοχική ασφάλιση στην καλύτερη περίπτωση ο εργαζόμενος θα πάρει τη σύνταξή του μετά από 5 μήνες, ενώ υπάρχουν και περιπτώσεις που η καθυστέρηση θα ξεπεράσει τον 1,5 χρόνο.

Ο μέσος χρόνος αναμονής στις περιπτώσεις διαδοχικής ασφάλισης είναι οι 9 μήνες. Εάν υπάρχει και ασφάλιση σε φορέα άλλης χώρας η καθυστέρηση είναι πολύ μεγαλύτερη.

Το αποτέλεσμα αυτής της κατάστασης είναι η μεγάλη αδυναμία των υπηρεσιών να περιοριστεί η εισφοροδιαφυγή, να ελεγχθούν οι δαπάνες, να αναβαθμιστεί η ποιότητα των παρεχομένων υπηρεσιών κ.λ.π.

## **8η Ενότητα: Συμπεράσματα**

### **8.1 Συμπεράσματα Έρευνας**

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

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

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

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

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

## 8.2 Προτάσεις

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

Ο **Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Α.)** είναι το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.<sup>30</sup>

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

- Εταιρεία «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.»
- Εταιρεία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική - Πληροφορική Α.Ε.»<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Κανελλόπουλος, Χ. (1990), «Διοίκηση Προσωπικού και Κρατικοί φορείς προώθησης προσωπικού στην Ελλάδα», εκδ. ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., Αθήνα.

<sup>31</sup> Προβοπούλου, Γ.Α. (2001), «Κρατικοί Φορείς στην Ελλάδα», IOBE, Αθήνα.

Ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.) είναι λοιπόν το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.<sup>32</sup>

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

- τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού.
- την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.
- την διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- διάφορες παροχές, όπως τη με προϋποθέσεις επιδότηση ανέργων, τη συμπλήρωση των επιδομάτων κύησης και μητρότητας που παρέχει το ΙΚΑ κ.λπ.<sup>33</sup>

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

- σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης Εργασίας
- Προγράμματα Απασχόλησης (Επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας, Επιχορήγηση Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών, EURES κ.λπ.)
- Επιδόματα Ασφάλισης (Ανεργίας, Οικογενειακό, Οικοδομικό κ.λπ.)
- Προγράμματα Απασχόλησης Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων
- Προγράμματα Εκπαίδευσης Προσωπικού Ιδιωτικών Επιχειρήσεων

---

<sup>32</sup> Κάρμης, Α. (1992). «Εισαγωγή στην οργάνωση και διοίκηση προσωπικού», εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα.

<sup>33</sup> Κεφαλάς, Α. & Μαντές, Γ. (1999), «Ο Ο.Α.Ε.Δ. σήμερα», εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα, σελ. 7.



- Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Η εξεύρεση κατά συνέπεια μίας κατάλληλης θέσης εργασίας, με εύλογο μισθό και αρμόζουσα εξέλιξη για κάθε άνεργο και για κάθε εργαζόμενο μερική απασχόλησης που αναζητά πλήρη απασχόληση, πρέπει να αποτελεί πάντοτε μία από τις σημαντικότερες επιδιώξεις του Οργανισμού. Το έργο αυτό συνιστά αρμοδιότητα της Διεύθυνσης Απασχόλησης. Το εύρος, μέσα στο οποίο την ασκεί, ώστε να συντελέσει στη δημιουργία ή την προστασία θέσεων εργασίας, καθορίζεται από το Β.Δ. 405/18-6-71 "Περί οργανώσεως συγκροτήσεως και λειτουργίας των Υπηρεσιών του Ο.Α.Ε.Δ (ΦΕΚ 123/Α' 21-6-71 άρθρο 28). Στόχοι της είναι η πληροφόρηση των ανέργων για τις ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης, που προσφέρονται στην αγορά εργασίας και η εφαρμογή ενεργητικών μέτρων, για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.<sup>34</sup>

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

1. Την καταγραφή του άνεργου εργατικού δυναμικού της χώρας
2. Την παροχή πληροφοριών για:
  - το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό,
  - τις κενές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα,
  - τα προγράμματα Κατάρτισης - Εκπαίδευσης-Απασχόλησης,
  - τα Ευρωπαϊκά δεδομένα των κενών θέσεων εργασίας και συνθηκών διαβίωσης και εργασίας διαμέσου του Δικτύου EURES.
3. Τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
4. Την εφαρμογή και υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων

---

<sup>34</sup> Παύλου, Μ. (2000), «Εφαρμογή της Ισχύουσας Νομοθεσίας για την απασχόληση των πολιτών», Νομική Βιβλιοθήκη.

απασχόλησης, όπως:

- το πρόγραμμα επιχορήγησης για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας και απασχόλησης νέων ανέργων και μακροχρόνια ανέργων σε επιχειρήσεις, που περιλαμβάνει το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε.), για τους ομαδικά απολυμένους και πιθανά για όσους έχουν ενταχθεί στα Τοπικά Σύμφωνα Απασχόλησης ορισμένων Δήμων και το εξειδικευμένο πρόγραμμα επιχορήγησης Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε. ομάδων απολυμένων από μεγάλες επιχειρήσεις,
- το πρόγραμμα επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών για νέους και μακροχρόνια άνεργους, που περιλαμβάνει το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία Νέων Θέσεων Εργασίας (Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε.) για τους ομαδικά απολυμένους. Επίσης περιλαμβάνει το εξειδικευμένο πρόγραμμα επιχορήγησης Ν.Θ.Ε. και Ν.Ε.Ε. ομάδων απολυμένων από μεγάλες επιχειρήσεις,
- το πρόγραμμα επιχορήγησης Βιομηχανικών - Βιοτεχνικών και άλλων επιχειρήσεων περιοχής Δ' και 9 Νομών περιοχής Γ' του Ν. 1262/82,
- το πρόγραμμα παροχής επιδόματος μετεγκατάστασης σε παλιννοστούντες Έλληνες,
- το πρόγραμμα παροχής κινήτρων για τη διευκόλυνση της γεωγραφικής κινητικότητας εργατικού δυναμικού,
- το πρόγραμμα επιχορήγησης ιδιωτικών επιχειρήσεων, για απασχόληση σπουδαστών ΤΕΙ - ΣΕΛΕΤΕ,
- το πρόγραμμα επιχορήγησης Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων, για διατήρηση θέσεων εργασίας,
- επιχορήγηση επιχειρήσεων για 1.500 θέσεις εργασίας για ανέργους, που είναι πλησίον του σταδίου της συνταξιοδότησης.

- Τη νομιμοποίηση της παραμονής και εργασίας αλλοδαπών που προέρχονται από Κράτη που δεν ανήκουν στην Ε.Ε. σαν προσπάθεια εξορθολογισμού της Αγοράς Εργασίας με την χορήγηση σε αυτούς της προσωρινής Κάρτας Εργασίας. Η Κάρτα αυτή παρέχει στους αλλοδαπούς που πληρούν τις προϋποθέσεις, τα ίδια εργασιακά δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους Έλληνες από πλευράς αμοιβής, όρων και συνθηκών εργασίας, ασφαλιστικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, ώστε να ενταχθούν ισότιμα στην ελληνική οικονομία.

## Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο

Αγαπητέ εργαζόμενε,

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

Αυτό το ερωτηματολόγιο σχεδιάστηκε για τους σκοπούς έρευνας που γίνεται στα πλαίσια της Πτυχιακής Εργασίας μου για την απόκτηση του πτυχίου μου.

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

Η απάντησή σου θα συμβάλει σημαντικά στην διενέργεια της παρούσας έρευνας. Οι απαντήσεις σου θα μείνουν απόλυτα εμπιστευτικές.

Σε ευχαριστώ για τη συμμετοχή και την πολύτιμη βοήθεια σου.

Με εκτίμηση,

Ντόλκας Κωνσταντίνος, Κόττας Παναγιώτης

1. Ποια πιστεύετε ότι είναι τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της μερικής απασχόλησης; Κατατάξτε σε 1<sup>ο</sup>, 2<sup>ο</sup>, 3<sup>ο</sup>, 4<sup>ο</sup>, 5<sup>ο</sup> και 6<sup>ο</sup> τις παρακάτω θέσεις, ανάλογα με τον βαθμό σπουδαιότητας, που θεωρείται ότι έχουν για εσάς. (θεωρείστε ότι τι 1<sup>ο</sup> αντιστοιχεί στο πιο σπουδαίο.)

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

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

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

3. Πιστεύετε ότι η εταιρία σας είναι γραφειοκρατική; (Παρακαλώ σημειώσατε **x**)

**ΝΑΙ**

**ΟΧΙ**

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

- Η εταιρία σας παρέχει κίνητρα απασχόλησης και υψηλής απόδοσης
- Η εργασία σας (μερική ή πλήρης) καλύπτει τις βασικές ανάγκες επιβίωσης
- Η εργασία σας (μερική ή πλήρης) καλύπτει την ανάγκη για κοινωνική καταξίωση
- Η εργασία σας (μερική ή πλήρης) καλύπτει την ανάγκη για οικονομική καταξίωση
- Ο ελεύθερος χρόνος (καθημερινά και περίοδος διακοπών) που διαθέτετε είναι αρκετός
- Η εργασία σας καλύπτει τις βασικές προδιαγραφές υγιεινής
- Οι υπάλληλοι της εταιρίας σας είναι υπεράριθμοι
- Οι υπάλληλοι πλήρους απασχόλησης απολαμβάνουν μεγαλύτερων προνομίων από εκείνους της μερικής απασχόλησης όσον αφορά την ιατρική περίθαλψη

- Η κρατική πολιτική ευνοεί την μερική απασχόληση για τις εργαζόμενες μητέρες,

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

<b>ΑΠΡΟΣΩΠΕΣ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>ΦΙΛΙΚΕΣ</b>
<b>ΔΙΑΦΑΝΕΙΣ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>ΑΔΙΑΦΑΝΕΙΣ</b>
<b>ΣΥΝΤΗΡΗΤΙΚΕΣ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>ΠΡΟΟΔΕΥΤΙΚΕΣ</b>
<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΕΣ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>ΓΡΑΦΕΙΟΚΡΑΤΙΚΕΣ</b>
<b>ΒΛΑΒΕΡΕΣ</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>ΥΓΙΕΙΣ</b>

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

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

Η πολιτική μερικής

απασχόλησης.....

- συμβάλλει στην

ανάπτυξη της εθνι- **1**                      **2**                      **3**                      **4**                      **5**

κής βιομηχανίας

- δίνει εργασία σε άτομα

που δεν μπορούν να

εργαστούν πλήρως **1**                      **2**                      **3**                      **4**                      **5**

όπως μητέρες και άτομα

με σπάνιες ασθένειες



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

- <<κλέβει>> δουλειές από άτομα που έχουν ανάγκη να εργαστούν σε βάση πλήρους απασχόλησης
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------
- λειτουργεί ανασταλτικά για την εξέλιξη της εταιρίας
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------
- έχει αποδοτικούς εργαζόμενους
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------
- τηρεί αυστηρές προδιαγραφές για άδειες
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------
- είναι γραφειοκρατική
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------
- τηρεί αυστηρές προδιαγραφές για υγειονομική περίθαλψη
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------
- οι μισθοί της είναι υψηλοί
 

	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
--	----------	----------	----------	----------	----------

7. Πιστεύετε ότι οι προσλήψεις πραγματοποιούνται με γραφειοκρατικά κριτήρια;

(Παρακαλώ σημειώσατε x)

ΝΑΙ

ΟΧΙ

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

ΝΑΙ

ΟΧΙ

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

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

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

- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να δικαιούνται λιγότερες μέρες άδεια από εκείνα της πλήρους απασχόλησης
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να ακολουθούν διαφορετικό πρόγραμμα υγειονομικής περίθαλψης από εκείνα της πλήρους απασχόλησης
- Τα άτομα μερικής απασχόλησης πρέπει να ακολουθούν διαφορετικό συνταξιοδοτικό πρόγραμμα από εκείνα της πλήρους απασχόλησης

- Τα άτομα της μερικής απασχόλησης πρέπει να απολαμβάνουν λιγότερα προνόμια (π.χ. παροχή αυτοκινήτου) από εκείνα της πλήρους απασχόλησης

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

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

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

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

**13.** Παρακαλώ δηλώστε το βαθμό ικανοποίησης σχετικά με τις παρακάτω υπηρεσίες της εταιρίας σας. (Παρακαλώ κυκλώστε τον αριθμό που σας αντιπροσωπεύει για καθεμία από τις προτάσεις)

ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΜΕΝΟΣ	ΟΥΔΕΤΕΡΟΣ	ΔΥΣΑΡΕΣΤΗΜΕΝΟΣ
----------------	-----------	----------------

- |                         |          |          |          |
|-------------------------|----------|----------|----------|
| • Μισθός                | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
| • Ωράριο                | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
| • Παροχές               | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |
| • Δυνατότητες Ανάπτυξης | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> |

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

**Είστε εργαζόμενος-η πλήρους ή μερικής απασχόλησης:**

**ΠΛΗΡΟΥΣ**

**ΜΕΡΙΚΗΣ**

ΗΛΙΚΙΑ: 25-35

ΦΥΛΟ: ΑΡΣΕΝΙΚΟ

35-50

ΘΗΛΥΚΟ

50-65

ΤΟΠΟΣ ΜΟΝΙΜΗΣ ΚΑΤΟΙΚΙΑΣ:

ΠΑΤΡΑ

ΥΠΟΛΟΙΠΗ ΕΛΛΑΔΑ

ΜΟΡΦΩΣΗ:

ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ

ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ

ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Αγγλική Βιβλιογραφία

- Clarke, T. & Clegg, S. (1986), "Changing Paradigms: The Transformation of Management Knowledge for the 21<sup>st</sup> Century", Profile Books Ltd., London
- Coviello, N.E. , Brodie, R.J. , Danaher, P. , Johnston, W. (2002), "How firms relate to their markets: an empirical examination of contemporary marketing practices", Journal of Marketing, Vol.66 No.2
- Dweck, C.S. (1986), "Motivational Processes affecting learning", Operations Research
- Gattoma, J.L. & Walters, D.W. (1996), " Managing the supply chain: a strategic perspective", New York Palgrave
- Hadjiconstantinou, E. (1999), "Quick Response in the Supply Chain", New York, Springer Verlag
- Jankowich (2004), "Research Methods for studies and projects", London, Macmillan Press Ltd.
- Keller, J.M. (1992), "Motivational Systems and provision of equal Opportunities", McGraw Hill Ryerson Ltd.
- Keller, J.M. (1994), "Trends and tactics for employee motivation", McGraw Hill Ryerson Ltd.
- Kregel, J. (1994), "Capital flows: Globalisation of Production and Financing Development", London, Routledge
- Livesey, Fr. (1986), "A modern Approach to Economics", McGraw Edition
- Montana P. & Charnov b. (2005), "Management", 3<sup>η</sup> Αμερικανική Έκδοση, Αθήνα, Κλειδάριθμος
- Sachs J. ,Warner A. (1995), "Economics Reform and the Process of Global Integration", Cambridge University Press
- Saunders et all (2005), "Specified ways for research and analysis of data", Prentice Hall
- Saunders M. , Lewis P. and Thornhill A. (2000), "Research Methods for Business Students", London, Prentice Hall
- Sekaran U. (1992), "Research Methods for Business, A Skill Building Approach", New York, John Wiles and Sons Inc.
- Senior B. & Fleming J. (2005), "Organizational Change", Prentice Hall, 3<sup>rd</sup> edition, London
- Thomson J. & Martin F. (2005), "Strategic Management: Awareness and Change", Thomson Learning, 5<sup>th</sup> edition, London

- Vallerand, R.J. & Bissonnette, R. (1992), “Intrinsic, extrinsic and styles in work as predictors of behavior, A Prospective study”, Manufacturing & Service Operations Management, In Press
- Zikmund W.G. (2000), “Business Research Methods”, London, Harcourt college publishers

## Ελληνική Βιβλιογραφία

- Αγιοσμυρνάκης, Βλ. (2006), “Διεθνής Οικονομικές Σχέσεις”, Εκδόσεις Rosili
- Βαμβούκας, Α.Γ. (2004), “Διεθνής Οικονομικές Σχέσεις”, Εκδόσεις Μπένου
- Δημητριάδης Σ. , Μιχιώτης Α. (2007), “Διοίκηση Παραγωγικών Συστημάτων- Βασικές Θεωρητικές αρχές και εφαρμογές στη λήψη επιχειρηματικών αποφάσεων”, Εκδ. Κριτική, Αθήνα
- Κανελλόπουλος, Χ. (1990), “Διοίκηση Προσωπικού και Κρατικοί φορείς προώθησης προσωπικού στην Ελλάδα”, εκδ. ΕΛ.ΚΕ.ΠΑ., Αθήνα
- Κάρμης, Α. (1992). «Εισαγωγή στην οργάνωση και διοίκηση προσωπικού», εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα
- Κεφαλάς, Α. & Μαντές, Γ. (1999), «Ο Ο.Α.Ε.Δ. σήμερα», εκδ. ΟΑΕΔ, Αθήνα
- Κόγκας Δ. (2007), “Στρατηγικό Επιχειρησιακό Περιβάλλον- Στρατηγική Διοίκηση”, Έκδοση Μπένου, Αθήνα
- Κούζης Γ. (2001), “Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας”, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
- Μπουραντάς Δ. , Παπαλεξανδρή Ν. (1998), “Εισαγωγή στη Διοίκηση Επιχειρήσεων”, Αθήνα, Έκδοση Μπένου
- Παπαδάκης Β. (2002), “Στρατηγική των Επιχειρήσεων: Ελληνική και Διεθνής Εμπειρία”, 4<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Μπένου
- Παπαλεξανδρή Νάνσυ (2001), “Δημόσιες Σχέσεις, Η Λειτουργία της Επικοινωνίας στην Σύγχρονη Επιχείρηση”, Έκδοση Μπένου, Αθήνα
- Παπαλεξανδρή Νάνσυ (2003), “Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων”, Έκδοση Μπένου, Αθήνα
- Παππή Κ.Π. (2005), “Διοίκηση Παραγωγής”, Εκδ. Α. Σταμούλη, Αθήνα
- Παύλου, Μ. (2000), «Εφαρμογή της Ισχύουσας Νομοθεσίας για την απασχόληση των πολιτών», Νομική Βιβλιοθήκη
- Προβοπούλου, Γ.Α. (2001), «Κρατικοί Φορείς στην Ελλάδα», IOBE, Αθήνα
- Τζωρτζάκης Κ. & Τζωρτζάκη Α. (1999), “Οργάνωση και Διοίκηση: Μάνατζμεντ Νέες Ιδέες & Τεχνικές στον 21<sup>ο</sup> αιώνα”, 2<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα, Rosili
- Χολέβας Γ. (1995), “Οργάνωση και Διοίκηση”, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- Χολέβας Γ. (1997), “Διεθνής Εμπορικές Σχέσεις- Διεθνές Εμπόριο”, Εκδόσεις Interbooks, Αθήνα
- Χύτρης Σ.Α. (2001), “Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων”, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα

## References

- [http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/w\\_articles\\_mc4\\_1\\_04/08/2010\\_349593](http://portal.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_mc4_1_04/08/2010_349593) , 2010, “Ερωτήσεις και απαντήσεις για το νέο ασφαλιστικό”
- [http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005\\_04\\_syllogikes\\_symbaseis.htm](http://www.anasynthesi.gr/keimena/parembaseis/2005_04_syllogikes_symbaseis.htm) , 2006, “Συλλογικές συμβάσεις στον Ιδιωτικό Τομέα”
- [http://www.economist.gr/index.php?option=com\\_content&view=article&id](http://www.economist.gr/index.php?option=com_content&view=article&id) , 2011
- [http://www.geocities.com/trapeziko\\_vima/sse2004prosklisi.htm](http://www.geocities.com/trapeziko_vima/sse2004prosklisi.htm) , 2007, “Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας”
- <http://www.gnews.gr/Business/Maritime/?host=www.forthnet.gr&offset=10> , 2004, “Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. και μισθολογικές εξελίξεις”
- <http://www.parliament.gr/ergasies/showfile.asp?file=end070710.txt> ,2006, “Μισθολογικά Συστήματα”
- [http://www.proslipseis.gr/cmCat\\_treePrd.php?&cm\\_catid=101&cm\\_prdid=1679](http://www.proslipseis.gr/cmCat_treePrd.php?&cm_catid=101&cm_prdid=1679) , 2006, “Μισθολογικές καταστάσεις στην Ελλάδα”
- <http://www.tanea.gr/ellada/article/?aid=4574004> , 2010, “2010: Το νέο ασφαλιστικό”
- ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 1997, Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και παρατηρήσεις
- ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2005, Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και παρατηρήσεις
- ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2006, Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και παρατηρήσεις
- ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2007, Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και παρατηρήσεις
- ICAP – Οδηγός Επιχειρήσεων – Έκδοση 2008, Στατιστικά και Οικονομικά Στοιχεία Επιχειρήσεων – Σχόλια και παρατηρήσεις
- Έρευνα Εργατικού Δυναμικού(Ε.Ε.Δ, 2000)
- Κούζης Γ. , Επίκουρος Καθηγητής Εργασιακών Σχέσεων στο Πάντειο Πανεπιστήμιο, Αθήνα 2003
- Νόμος 2996/2011 - ΦΕΚ 170Α
- Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για ατυχήματα και εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2005
- Σ.Ε.Π.Ε. Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Έρευνα για εργασιακές συνθήκες εργαζομένων σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, Αθήνα 2000
- ΦΕΚ 251Α/ 14 - 11- 2000