

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ : «Χαρακτηριστικά των εργαζομένων στην Κοινωνική Οικονομία»

Επιβλέπων Καθηγητής : Σακέλλης Ιωάννης

Επιτροπή : Λαμπρινίδης Ματθαίος, Λυμπεράκη Αντιγόνη

Φοιτητής : Μπασδέκης Κωνσταντίνος

ΜΕΡΟΣ Α'

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	3
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	
1.1 Αιτίες Εμφάνισης της Κοινωνικής Οικονομίας	5
1.2 Τι είναι η κοινωνική Οικονομία/Ο επονομαζόμενος και Μη Κερδοσκοπικός τομέας	6
1.3 Οι φορείς της Κοινωνικής Οικονομίας και τα χαρακτηριστικά τους	8
1.4 Η Κοινωνική Οικονομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση	9
1.5 Η Κοινωνική Οικονομία στις Η.Π.Α. – Μια προσέγγιση από τον Jeremy Rifkin	12
1.6 Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί, Διαδίκτυο και νέες τεχνολογίες	16
1.7 Κοινωνική Οικονομία και Βιώσιμη Ανάπτυξη	18
1.8 Πράσινα επαγγέλματα	20
1.9 Η κοινωνική οικονομία στη χώρα μας	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	
2.1 Κατάρτιση του ερωτηματολογίου – Οργάνωση των συνεντεύξεων	27
2.2 Αποτελέσματα	31
2.2 α Εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων και αξιοποίησή τους από τους Μ.Κ.Ο.	31
2.2 β Μορφή απασχόλησης και εργασιακές συνθήκες	33
2.2 γ Εργασιακό παρελθόν	37
2.2 δ Προβλέψεις των εργαζομένων σχετικά με τις προοπτικές του τομέα	40
2.2 ε Αιτίες εισόδου στην Κοινωνική Οικονομία / Μη Κερδοσκοπικό Τομέα	41
2.2 στ Επίπεδο αποδοχών των εργαζομένων	45
2.2 ζ Διοικητική εξέλιξη των εργαζομένων και η άποψή τους για τον τρόπο λειτουργίας των Μ.Κ.Ο.	48
2.2 η Δημογραφικά στοιχεία	51

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Κατανομή ανά κατηγορίες	53
3.2 Αποτελέσματα	54
3.2 α Αντικείμενο εργασίας	54
3.2 β Εκπαιδευτικό επίπεδο	55
3.2 γ Συνθήκες εργασίας	57
3.2 δ Εργασιακό παρελθόν	61
3.2 ε Προσέγγιση στην Κοινωνική Οικονομία	65
3.2 στ Αποδοχές	69
3.2 ζ Συμμετοχή – Εξέλιξη – Κριτική	70
3.2 η Δημογραφικά στοιχεία	72
3.2 θ «Χαρακτηριστικοί» εργαζόμενοι	72

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Τελικό συμπέρασμα	75
4.2 Προτάσεις για την Ελλάδα	75
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	78

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Την Άνοιξη του 2003 και στα πλαίσια του δεύτερου εκπαιδευτικού έτους στο Μεταπτυχιακό επίπεδο του Τμήματος Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης του Παντείου Πανεπιστημίου, πρότεινα στον κ. Σακέλλη Ιωάννη καθηγητή του Τμήματος να καταρτίσω την πτυχιακή μου εργασία σε θέμα σχετικό με το αντικείμενο του μαθήματος «Οικονομική και Κοινωνική Πολιτική». Η επιλογή του μαθήματος στηριζόταν εκ μέρους μου στα άκρως επίκαιρα κοινωνικά ζητήματα τα οποία αυτό περιέκλειε: Ανεργία, φτώχεια, δημογραφικές εξελίξεις.

Ύστερα από τις συζητήσεις που ακολούθησαν αποφασίστηκε το θέμα αυτό να είναι η Κοινωνική Οικονομία, ένα «φαινόμενο» που ολοένα και εξαπλώνεται τα τελευταία χρόνια παγκοσμίως. Το εξαιρετικό ενδιαφέρον του συγκεκριμένου θέματος κατά τη γνώμη μου έγκειται στο γεγονός ότι μετά από πάρα πολλά χρόνια κατά τα οποία οποιαδήποτε οικονομία ανεξαρτήτως περιόδου, συνθηκών και γεωγραφικής τοποθεσίας στηριζόταν στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, εμφανίζεται εσχάτως μια εναλλακτική λύση, ένας τρίτος δρόμος που συνδυάζει στοιχεία των δύο προαναφερόμενων τομέων. Εν συνεχεία προσδιορίσθηκε και το συγκεκριμένο πεδίο έρευνας: Θα ήταν οι εργαζόμενοι στην Κοινωνική Οικονομία και τα χαρακτηριστικά τους.

Ανεξάρτητα τώρα από τον τόπο, τον τρόπο και το χρόνο παράδοσης και παρουσίασης της συγκεκριμένης εργασίας, καθοριστική περίοδος για τη διαμόρφωση του ερωτηματολογίου και εκτέλεση των συνεντεύξεων(στοιχεία που αποτελούσαν απαραίτητη προϋπόθεση για την εκπόνηση της εργασίας) ήταν ο Ιούλιος και ο Αύγουστος του 2003.

Για την ανεκτίμητη βοήθειά τους εκείνη την περίοδο αλλά και γενικότερα μέχρι την ολοκλήρωση της εργασίας, θέλω τώρα να ευχαριστήσω τον κ. Σακέλλη Ιωάννη και τον κ. Ζιώμα Δημήτριο ερευνητή του Ε.Κ.Κ.Ε.. Επίσης τον κ. Τσακίρη Κωνσταντίνο επίσης ερευνητή του Ε.Κ.Κ.Ε. και τους Αλεξίου Τατιάνα, Καλλιτσούνακη Ελένη, Κουμαλάτσου Ελευθερία, Φουντούλη Αγγελική, Ανθή Ευγένιο και Κοτζαμάνη Φώτη φοιτητές στο Τμήμα Κοινωνιολογίας της Σχολής Κοινωνικών Επιστημών στο Πανεπιστήμιο

Κρήτης, χωρίς τη συμμετοχή των οποίων η πραγματοποίηση της εργασίας θα ήταν αδύνατη.

Θερμές ευχαριστίες επίσης, για την πολύτιμη συνδρομή της, απευθύνω και στην πρώην συμφοιτήριά μου κ. Καρακουλάκη Χαριτίνη, νυν σύμβουλο του Υπουργείου Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1.1 Αιτίες εμφάνισης της κοινωνικής οικονομίας

Μία από τις πιο έντονες διαμάχες που έλαβαν χώρα τον 20^ο αιώνα στον επιστημονικό χώρο και ειδικότερα στις τάξεις των οικονομολόγων ήταν(και για πολλούς συνεχίζει να είναι) το ποσοστό συμμετοχής του κράτους στην οικονομική διαδικασία.

Κατ' αρχάς, στη μεταπολεμική Ευρώπη και μετά το πέρας της εποχής του Φορντισμού (την οργάνωση δηλαδή της παραγωγικής διαδικασίας σύμφωνα με το φορντικό μοντέλο που βασιζόταν στη μαζική παραγωγή προϊόντων, τις μεγάλες εγκαταστάσεις-μονάδες παραγωγής και τη δημιουργία οικονομιών κλίμακας), υπήρξε κρίση στην αγορά εργασίας αλλά και στη διανομή του εισοδήματος.

Την κρίση αυτή επιχείρησαν να αντιμετωπίσουν διάφορες νεοφιλελεύθερες πολιτικές που όμως απέτυχαν επιτείνοντας έτσι την παραπάνω κρίση και δημιουργώντας συνθήκες τέτοιες που οδήγησαν μεγάλα τμήματα του πληθυσμού σε καταστάσεις φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Παρ' όλ' αυτά οι υπέρμαχοι της ελεύθερης αγοράς διακήρυτταν ότι η μόνη επέμβαση του κράτους θα έπρεπε να ήταν η θέσπιση των κανόνων λειτουργίας του οικονομικού συστήματος και η εξασφάλιση τήρησής τους. Πέραν τούτου ουδέν.

Αντίθετα με όλ' αυτά τοποθετούνταν όσοι πίστευαν ότι το κράτος ήταν αναγκαίο να αναλάβει κάποιες οικονομικές δραστηριότητες, ωσάν να ήταν κάποιος επενδυτής, παρέχοντας προϊόντα και υπηρεσίες και παίζοντας το δικό του ρόλο στην αγορά. Στην ακραία της διαμόρφωση αυτή η άποψη αντιπροσώπευε τα ολοκληρωτικά καθεστώτα όπου το κράτος ήταν ο κυρίαρχος «παίχτης» της οικονομίας.

Στην ουσία όμως η χρησιμότητα της συμμετοχής του κράτους εστιάζονταν στην ανάληψη δραστηριοτήτων που είτε λόγω μεγάλου κόστους

επένδυσης, είτε λόγω ανάγκης συγκράτησης της τιμής σε χαμηλά επίπεδα(λόγω της σημασίας του προϊόντος) απέκλειαν την εμπλοκή ιδιωτών(ύδρευση).

Επειδή όμως η εξέλιξη των κοινωνιών και η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου παγκοσμίως δημιουργούν επιπλέον απαιτήσεις και καθιστούν απαραίτητα υπηρεσίες και προϊόντα περισσότερο σύνθετα από το πόσιμο νερό είναι γεγονός ότι είχε αρχίσει να δημιουργείται ένα κενό προσφοράς παρόμοιων αγαθών και υπηρεσιών, λόγω ακριβώς της άρνησης τόσο του δημόσιου τομέα όσο και των ιδιωτών να επενδύσουν σ' αυτά.

1.2 Τι είναι η Κοινωνική οικονομία(Ο επονομαζόμενος και Μη Κερδοσκοπικός Τομέας)

Αυτό το κενό προσπαθούν τα τελευταία χρόνια να το καλύψουν οι φορείς που δραστηριοποιούνται στο χώρο της Κοινωνικής οικονομίας. Κοινωνική οικονομία ορίζεται ως το ευρύτερο αυτό φάσμα δραστηριοτήτων που δεν αναλαμβάνονται ούτε από το δημόσιο τομέα ούτε από τον παραδοσιακό ιδιωτικό και επιπρόσθετα έχουν κοινωνικό σκοπό(Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002). Ευρύτερος στόχος των οργανισμών αυτών είναι η επίτευξη της κοινωνικής συνοχής, η αποφυγή του κοινωνικού αποκλεισμού για τις αδύνατες κοινωνικές ομάδες, η συμπαράσταση και η υποστήριξη ευπαθών τμημάτων του πληθυσμού. Για να το πετύχουν αυτό προσφέρουν υπηρεσίες που ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό και εκτείνονται σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής :Ερευνητικά προγράμματα, προστασία του περιβάλλοντος, φύλαξη κτιρίων, διοργάνωση σεμιναρίων ή συμπληρωματικών μαθημάτων σε μαθητές και φοιτητές, ενημέρωση σε θέματα υγείας, δημιουργία κέντρων φιλοξενίας ηλικιωμένων, σχεδιασμό πολιτιστικών εκδηλώσεων και γενικότερα όπου πιστεύεται ότι υπάρχει έλλειμμα προσοχής από το κράτος και τους ιδιώτες.

Ιστορικά, δύο είναι οι εννοιολογικοί ορισμοί που έχουν επικρατήσει για το συγκεκριμένο τομέα της οικονομίας(Ζιώμας,2002)

Ο πρώτος στηρίζεται στη γαλλική παράδοση και αναφέρει ότι «η Κοινωνική οικονομία περιλαμβάνει οικονομικές δραστηριότητες που αναλαμβάνονται από επιχειρήσεις και οργανισμούς, κυρίως συνεταιρισμούς,

κοινωνίες αλληλοβοήθειας και σωματεία(ενώσεις), η ίδρυση και λειτουργία των οποίων διέπεται από τις ακόλουθες αρχές :

- Σκοπό έχουν κυρίως την παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη τους ή την κοινωνία, παρά την επιδίωξη κέρδους.
- Έχουν ανεξάρτητη διοίκηση.
- Εφαρμόζουν δημοκρατική διαδικασία λήψης αποφάσεων.
- Αποδίδουν προτεραιότητα στα άτομα και την εργασία έναντι του κεφαλαίου κατά τη διανομή του εισοδήματος

Ο δεύτερος έχει αγγλοσαξονική προέλευση, επανομάζει την Κοινωνική Οικονομία ως Μη Κερδοσκοπικό Τομέα και τονίζει ότι «Ο μη κερδοσκοπικός τομέας απαρτίζεται από οργανισμούς που συγκεντρώνουν σωρευτικά τα ακόλουθα χαρακτηριστικά :

- Είναι τυπικοί, δηλαδή έχουν κάποιο βαθμό θεσμικής υπόστασης που προϋποθέτει την ίδρυσή τους ως νομικά πρόσωπα.
- Είναι ιδιωτικοί, δηλαδή είναι διακριτοί τόσο από τις κρατικές υπηρεσίες και οργανισμούς, όσο και από τους οργανισμούς του ευρύτερου δημόσιου τομέα.
- Είναι ανεξάρτητοι, με την έννοια ότι έχουν τους δικούς τους κανονισμούς λειτουργίας και τα δικά τους όργανα διοίκησης.
- Δεν μπορούν να διανέμουν κέρδη, ούτε στα μέλη τους ούτε στους διαχειριστές τους.
- Θα πρέπει να υπάρχει σε κάποιο βαθμό και εθελοντική συμμετοχή από εθελοντές ή και δωρητές και θα πρέπει να έχουν ιδρυθεί με βάση την ελεύθερη και εθελοντική συμμετοχή των μελών τους.

Οι διαφορές ανάμεσα στους δυο ορισμούς εντοπίζονται σε δυο κυρίως σημεία:1^ου στο ότι στον ορισμό της Κοινωνικής Οικονομίας αναφέρεται ρητά η ύπαρξη δημοκρατικής διαδικασίας λήψης αποφάσεων, ενώ στον ορισμό του μη κερδοσκοπικού τομέα όχι και 2^ου στο ότι στον ορισμό του μη κερδοσκοπικού τομέα διακηρύσσεται η απαγόρευση οποιασδήποτε διανομής κερδών ανάμεσα στα μέλη των οργανισμών, ενώ στον ορισμό της Κοινωνικής Οικονομίας κάτι τέτοιο δεν διατυπώνεται

Παρ' όλ' αυτά και οι δυο ορισμοί στην ουσία τονίζουν τη συμμετοχική μορφή οργάνωσης των συγκεκριμένων οργανισμών αλλά και την αλληλεγγύη όσο και τον έλεγχο μεταξύ των μελών του. Για την καλύτερη κατανόηση του παρακάτω κειμένου πάντως τονίζουμε ότι όποτε αναφερόμαστε σε φορείς του συγκεκριμένου τομέα θα εννοούμε φορείς με τα χαρακτηριστικά του δεύτερου ορισμού.

1.3 Οι φορείς κοινωνικής οικονομίας και τα χαρακτηριστικά τους

Οι φορείς αυτοί έχουν συνήθως τη μορφή επιχειρήσεων συνεταιριστικού τύπου(π.χ. αγροτικοί συνεταιρισμοί), οργανισμών τύπου «Εταιρείας ή Κοινωνίας Αλληλοβοήθειας»(π.χ. Αλληλοβοηθητικά ασφαλιστικά ταμεία), Ενώσεις, Σωματεία, Εταιρείες Μη Κερδοσκοπικές(π.χ. ιδρύματα, εθελοντικές οργανώσεις) (Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002)

Οι μηχανισμοί αυτοί δρουν για την κάλυψη οικονομικών και κοινωνικών αναγκών στη βάση όχι της αύξησης του κέρδους, αλλά της αύξησης της κοινωνικής υπεραξίας και της οικονομικής δικαιοσύνης. Οι λειτουργίες αυτές δρουν παράλληλα προς την ελεύθερη αγορά. Καλύπτουν κενά στην παροχή υπηρεσιών και αγαθών, αλλά και νέων ποιοτικών προϊόντων. Δημιουργώντας μια νέα επιχειρηματικότητα κοινωνικά προσανατολισμένη στους κρίσιμους τομείς της απασχόλησης, της παραγωγής, των νέων δομών κοινωνικών υπηρεσιών, της αναζωογόνησης γεωγραφικών περιοχών, της κοινωνικής ένταξης πληθυσμιακών ομάδων.

Όλοι αυτοί οι οργανισμοί λοιπόν και τα πεδία στα οποία δραστηριοποιούνται αποτελούν το χώρο του Μη κερδοσκοπικού Τομέα ή του ανεξάρτητου τομέα ή του τρίτου τομέα όπως αλλιώς αποκαλείται.

Όπως σημειώθηκε ήδη η πλειοψηφία των οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στο χώρο της Κοινωνικής οικονομίας είναι μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν πραγματοποιούν κέρδη. Πολύ απλά τα κέρδη που πραγματοποιούν δεν αποδίδονται σε τρίτα πρόσωπα(επενδυτές ή μετόχους) όπως στις επιχειρήσεις κερδοσκοπικού

χαρακτήρα αλλά προορίζονται για την επίτευξη των στόχων του συγκεκριμένου φορέα κοινωνικής οικονομίας. Επιπλέον μέρος των κερδών χρησιμοποιείται για την πληρωμή υπαλλήλων, η παρουσία των οποίων είναι απαραίτητη για την εύρυθμη λειτουργία του συγκεκριμένου οργανισμού. Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να τονιστεί ο ρόλος των εθελοντών που σπεύδουν να συνδράμουν στην επίτευξη των στόχων των συγκεκριμένων φορέων. Αυτή η σχέση με την ιδέα του εθελοντισμού είναι μια σημαντική θετική επίδραση της κοινωνικής οικονομίας.

Οι τρόποι με τους οποίους τέτοιοι οργανισμοί πραγματοποιούν κέρδη είναι συνήθως είτε από τις υπηρεσίες που προσφέρουν, είτε από δωρεές, είτε από έσοδα διάφορων εκδηλώσεων τις οποίες διοργανώνουν.

Αναφορικά τώρα με τη δομή και την οργάνωση των φορέων της Κοινωνικής οικονομίας, αξίζει να υπογραμμίσουμε ότι όπως προαναφέρθηκε τα μέλη τους συμμετέχουν εθελοντικά, το καθένα από αυτά έχει μία ψήφο(σε περιπτώσεις ψηφοφορίας) ανεξάρτητα τη θέση που κατέχει ή του χρόνου συμμετοχής του ενώ όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται πλειοψηφικά. Εκτός απ' όλ' αυτά όμως που φαίνονται έτσι και αλλιώς αναμενόμενα, υφίσταται τα τελευταία χρόνια και μια διεθνής «φόρμα» που προσδιορίζει ζητήματα όπως το όριο αμοιβών των υψηλόβαθμων στελεχών ενώ υποχρεώνει τους ΜΚΟ να συντάσσουν λίστες με τα ονόματα των τελευταίων και τη θέση που αυτοί κατέχουν.

Λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων τους τώρα οι ΜΚΟ έρχονται αντιμέτωποι πρώτοι με νέες κοινωνικές ανάγκες που δημιουργούνται και τις προκλήσεις που αυτές συνεπάγονται κάτι που τους καθιστά ικανούς να προβλέπουν τις επερχόμενες κοινωνικές τάσεις.

1.4 Η Κοινωνική οικονομία στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ας δούμε όμως πως άρχισε να αναπτύσσεται ο Τρίτος Τομέας στην Ευρώπη στις αρχές της δεκαετίας του '80. Ήταν η ίδια εποχή που η αύξηση των απαιτήσεων για υπηρεσίες κοινωνικού περιεχομένου συναντούσε την ταυτόχρονη κρίση των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και κατά συνέπεια τη μείωση των προσφερομένων υπηρεσιών. Ήταν τότε που οι οργανισμοί

που δραστηριοποιούνταν στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας άρχισαν να παίρνουν ολοένα και μεγαλύτερο μερίδιο της παραγωγικής διαδικασίας προσφέροντας υπηρεσίες κοινωνικού περιεχομένου(Ζιώμας, 2002).

Στην εξέλιξη αυτή βοήθησε βέβαια η αύξηση των εισοδημάτων αλλά και η διευρυμένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας(Η διευρυμένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μοιάζει να είναι και αιτία και συνέπεια της ανάπτυξης της Κοινωνικής Οικονομίας).

Ο ρόλος της Κοινωνικής Οικονομίας αναγνωρίστηκε και από τη Λευκή Βίβλο για την «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση» που παρουσίασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1993 στην οποία εκφράζεται η άποψη ότι ο νέος αυτός τομέας της Οικονομίας είναι σε θέση να δημιουργήσει ως και 3.000.000 νέες θέσεις εργασίας. Εκτός από αυτήν την αισιόδοξη πρόβλεψη στη Λευκή Βίβλο αναπτύσσεται η θεωρία ότι η Κοινωνική Οικονομία λόγω ακριβώς των συγκεκριμένων πεδίων δράσης στα οποία εμπλέκεται, είναι ικανή να εξαλείφει ή να μειώσει τα φαινόμενα του κοινωνικού αποκλεισμού που παρατηρούνται στις σύγχρονες κοινωνίες και να βοηθήσει στην κοινωνική συνοχή και ανάπτυξη.

Η Κοινωνική Οικονομία απασχόλησε και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και συμβούλιο το οποίο αφού εκτιμά «ότι μπορούν να προβλεφθούν ρυθμίσεις με τις οποίες οι τοπικές ομάδες, συμπεριλαμβανομένων των μη κυβερνητικών οργανισμών μπορούν, με απλές και ταχείες διαδικασίες, να αποκτήσουν άμεση πρόσβαση στις ενισχύσεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, αυξάνοντας έτσι την ικανότητα δράσης τους σ' αυτόν τον τομέα», θεσπίζει(Καν. 1784/1999 άρθρο 3) τη δυνατότητα οικονομικής βοήθειας προς δραστηριότητες που μεταξύ άλλων συνεισφέρουν «στην ανάπτυξη νέων πηγών απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου και του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας(τρίτο σύστημα)».

Τα τελευταία χρόνια τώρα είναι γεγονός ότι η δραστηριοποίηση των φορέων της Κοινωνικής Οικονομίας σε όλο και πιο διευρυμένους τομείς, έχει επιφέρει μια αύξηση του αριθμού των συγκεκριμένων οργανισμών. Το 2002 οι φορείς που εμπλέκονταν στον Τρίτο τομέα της οικονομίας στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης απασχολούσαν 8.879.546 εργαζόμενους, αριθμός που ισοδυναμούσε με το 6,6% της συνολικής απασχόλησης της Ένωσης(Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002).

Σύμφωνα μάλιστα με μια μελέτη του ΟΟΣΑ(OECD, 1999) έχει αρχίσει να παρατηρείται η δημιουργία ενός νέου τύπου οργανισμών που ονομάζονται «κοινωνικές επιχειρήσεις». Η διάφορα τους με αυτό που ονομάζουμε μη-κερδοσκοπικό οργανισμό συνίσταται στο ότι αυτοί επιδεικνύουν μια πιο επιχειρηματική συμπεριφορά και ένα μεγαλύτερο βαθμό αυτονομίας.

Πιο συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των κοινωνικών επιχειρήσεων είναι(Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002) :

- Η οργάνωσή τους με επιχειρηματικό πνεύμα
- Η επιδίωξη οικονομικών και κοινωνικών στόχων ταυτόχρονα
- Η ικανότητά τους να βρίσκουν καινοτόμες και δυναμικές λύσεις στα προβλήματα της ανεργίας και του κοινωνικού αποκλεισμού
- Η συμβολή τους σε μια οικονομική ανάπτυξη που ενισχύει την κοινωνική συνοχή

Σύμφωνα με μια άλλη μελέτη του EMES (Ευρωπαϊκό δίκτυο για την εμφάνιση των Κοινωνικών επιχειρήσεων στην Ευρώπη) τα κριτήρια είναι τα εξής(Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002) :

- Υψηλός βαθμός αυτονομίας
- Σημαντικό επίπεδο οικονομικού κινδύνου
- Ελάχιστο επίπεδο αμειβόμενης εργασίας
- Πρωτοβουλία που ξεκινάει από ομάδα πολιτών
- Σύστημα αποφάσεων που δεν προκρίνει την αμοιβή του κεφαλαίου
- Συμμετοχικός χαρακτήρας
- Περιορισμένης έκτασης διανομή κερδών
- Εμφανής σκοπός υπέρ της κοινωνίας

Οι ιδρυτές τώρα αυτών των συγκροτήσεων προέρχονται από γεωγραφικές περιοχές με συγκεκριμένες κοινωνικές ανάγκες, ενώ έχουν προϋπηρεσία στον ιδιωτικό κερδοσκοπικό τομέα.

Γενικότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση η Κοινωνική Οικονομία είναι η μεγάλη ελπίδα για την καταπολέμηση της φτώχειας και της ανεργίας έχοντας έναν τριπλό ρόλο:

- Κοινωνικό ρόλο με την έννοια ότι ανταποκρίνεται σε προβλήματα παλιά και καινούργια συγχρόνως στα οποία δεν υπάρχουν λύσεις και συμβάλλει στην προώθηση της ευημερίας της κοινότητας.
- Ένα ρόλο στα θέματα της απασχόλησης: νέες ευκαιρίες απασχόλησης έχουν δημιουργηθεί σ' αυτόν τον τομέα.
- Ένα ρόλο πολιτικό, δημοκρατικό, που συμβάλλει στην ενεργό συμμετοχή των πολιτών στα κοινά μειώνοντας έτσι την απόσταση μεταξύ κοινωνίας και θεσμών

1.5 Η Κοινωνική Οικονομία στις Η.Π.Α.- Μια προσέγγιση από τον Jeremy Rifkin

Σύμφωνα με τον Jeremy Rifkin(Πρόεδρο του Ιδρύματος Οικονομικών Τάσεων των Η.Π.Α) η Κοινωνική Οικονομία (ή ο Τρίτος Τομέας όπως τον αποκαλεί) είναι η μεγαλύτερη ελπίδα εύρεσης εργασίας για τους ανθρώπους που δεν έχουν και την αναζητούν.

Πριν δούμε πως τεκμηριώνει την άποψή του αυτή είναι χρήσιμο να σταθούμε σε μερικά σημεία τα οποία τονίζει και ο ίδιος για το συγκεκριμένο ζήτημα.

Κατ' αρχάς για τον Rifkin ο Τρίτος Τομέας ήταν η πρώτη μορφή οικονομίας που εμφανίστηκε στις ανθρώπινες κοινωνίες. Και πάνω σ' αυτόν και τις σχέσεις κοινωνικής εμπιστοσύνης που αυτός προϋπέθετε αλλά και συνεπαγόταν «χτίστηκαν» οι πρώτες δομές του ελεύθερου εμπορίου και της οικονομίας της αγοράς(Rifkin, 1999).

Αυτό είναι κάτι που ο Rifkin διακηρύττει συνεχώς: Η αγορά είναι δευτερογενής θεσμός. Υπάρχει μόνο αν υπάρχει κοινωνική εμπιστοσύνη. Μάλιστα την παραπάνω θεωρία είχαν την ευκαιρία να επιβεβαιώσουν στην πράξη- οδυνηρά γι' αυτές- πολλές ευρωπαϊκές και αμερικάνικες εταιρείες που έσπευσαν να επενδύσουν στην πρώην Σοβιετική Ένωση μετά την κατάρρευση του Κομμουνισμού. Οι επενδύσεις αυτές δεν απέφεραν τους αναμενόμενους καρπούς αφού όλοι εκείνοι οι θεσμοί που με τη λειτουργία τους παρέχουν κοινωνική εμπιστοσύνη και συνοχή (αποκαλούμενοι αλλιώς

και κοινωνικό κεφάλαιο) είχαν αδρανοποιηθεί και καταρρακωθεί από το Κομμουνιστικό καθεστώς, το οποίο μάλιστα κατά τον Rifkin είχε γενικότερα ακυρώσει κάθε έννοια Κοινωνικής Οικονομίας.

Όσον αφορά τη Δύση ο Rifkin είναι κατηγορηματικός: Ο Τρίτος Τομέας μέσω των φορέων που τον απαρτίζουν – κοινωνικούς οργανισμούς, αδελφότητες, αθλητικά σωματεία, καλλιτεχνικές ομάδες, μη κυβερνητικοί οργανισμοί- είναι και εδώ η βάση για τη δημιουργία κοινωνικής εμπιστοσύνης και συνοχής. Συνεχίζοντας τον προηγούμενο συλλογισμό του μάλιστα καταλήγουμε ότι είναι και ο λόγος που οι αγορές υπάρχουν.

Προχωρώντας ακόμα περισσότερο ο Rifkin πιστεύει ότι όπου η Κοινωνική οικονομία ανθεί, το ίδιο συμβαίνει και με την ελεύθερη αγορά. Αντίθετα όπου η πρώτη δεν έχει επαρκώς αναπτυχθεί, οι συνθήκες στην αγορά δεν είναι καλές και η οικονομία δεν έχει καλές επιδόσεις. Ειδικά για τις Η.Π.Α. ισχυρίζεται ότι αν κατέρρεε ξαφνικά ο Τρίτος Τομέας θα ήταν αδύνατη για οποιαδήποτε κυβέρνηση η παραμονή για πολύ καιρό στην εξουσία (Rifkin, 1999).

Η υπερβολή που ίσως αναδύεται από τις παραπάνω σκέψεις θα πρέπει να συγχωνευτεί με την συνειδητοποίηση του γεγονότος ότι όλες αυτές οι αρνητικές εξελίξεις θα συνέβαιναν αν ο Τρίτος Τομέας εξαλειφόταν σήμερα, σε μια εποχή που έχει αρχίσει να παγιώνεται ως σύστημα και να λαμβάνει δυναμικά μέρος σε ποικιλόμορφες δραστηριότητες και δράσεις.

Εν κατακλείδι ο Rifkin θεωρεί πως είναι πιο πιθανό μια πετυχημένη κοινωνία να παράγει μια εξίσου πετυχημένη οικονομία παρά το αντίστροφο (όπως ισχυρίζεται η νεοφιλελεύθερη τάση).

Κάτι τέτοιο επιβεβαιώνεται ίσως από το ότι οργανισμοί όπως η Παγκόσμια Τράπεζα που ως πριν λίγα χρόνια προσπαθούσαν να στηρίξουν τις οικονομίες των ασθενέστερων χωρών προσμένοντας κοινωνική αναβάθμιση αλλά λαμβάνοντας τελικά αμφιλεγόμενα αποτελέσματα, τώρα πράττουν το ακριβώς αντίθετο: Συμβάλλουν στη διαμόρφωση ισχυρών κοινωνικών δομών στις συγκεκριμένες χώρες οι οποίες με τη σειρά τους (και σύμφωνα με όλα τα παραπάνω) θα προκαλέσουν και την οικονομική ανάπτυξη.

Ας δούμε κάποια πραγματικά στοιχεία αντλούμενα από την κατάσταση που ισχύει σήμερα στις Η.Π.Α. (Rifkin, 1999):

Πάνω από 1.400.000 μη κερδοσκοπικοί οργανισμοί δραστηριοποιούνται εκεί με ετήσιο κύκλο εργασιών γύρω στα 500.000.000.000 δολάρια. Επιπλέον οι συνολικές δαπάνες τους ξεπερνούν το Α.Ε.Π. όλων των χωρών παγκοσμίως – πλην επτά.

Από την άλλη πλευρά το 6% του Α.Ε.Π. των Η.Π.Α. αποδίδεται στον Τρίτο Τομέα όπου και απασχολείται το 10,5% των εργαζομένων. Χαρακτηριστικό είναι ότι στην Κοινωνική Οικονομία εργάζονται περισσότεροι άνθρωποι απ' ότι στις κατασκευές, στις εταιρείες ηλεκτρονικών ειδών και στις επιχειρήσεις μεταφορών.

Αρκετά χαρακτηριστικά ο Rifkin τονίζει πως «ο τρίτος τομέας ήδη διατέμνει την κοινωνία με μια φαρδιά λωρίδα εδάφους. Οι κοινοτικές δραστηριότητες καλύπτουν όλο το φάσμα, από τις κοινωνικές υπηρεσίες μέχρι τη φροντίδα για την υγεία, την παιδεία και, τις έρευνες, τις καλές τέχνες, τη θρησκεία και την παροχή νομικής υποστήριξης. Οργανισμοί κοινοτικών υπηρεσιών βοηθούν τους ηλικιωμένους και ανήμπορους, τους διανοητικά ανάπηρους, τους προβληματικούς νέους, τους άστεγους και άπορους. Εθελοντές ανακαινίζουν ερειπωμένα διαμερίσματα και χτίζουν καινούργια σπίτια για οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα. Δεκάδες χιλιάδες Αμερικανοί προσφέρουν εθελοντικά τις υπηρεσίες τους σε κρατικά νοσοκομεία και κλινικές για τη φροντίδα των ασθενών, συμπεριλαμβανομένων και των θυμάτων του AIDS. Χιλιάδες άλλοι αναλαμβάνουν ρόλους θετών γονέων ή μεγάλων αδελφών για μικρά ορφανά παιδιά...», ενώ άλλοι «παιίζουν το ρόλο ψυχολόγων σε έφηβους με υπαρξιακά προβλήματα, δασκάλων σε προγράμματα εξάλειψης του αναλφαριθμητισμού, βρεφονηπιοκόμων, μαγείρων σε διανομή γευμάτων σε άπορους. Ακόμα συμμετέχουν σε προγράμματα, εθελοντικά πάντα, τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε θύματα βιασμών, αλκοολικούς, ναρκομανείς κ.ά.» (Rifkin, 1999).

Λαμβάνοντας αυτή τη δυναμική υπ' όψη ο Rifkin πιστεύει ότι τώρα είναι η μεγάλη ευκαιρία για τον Τρίτο Τομέα να αναπτυχθεί ακόμα περισσότερο: Προτείνει μάλιστα τη χρηματοδότησή των δραστηριοτήτων του από τη νέα οικονομία που προκύπτει με την εξέλιξη της τεχνολογίας και του διαδικτύου.

Θεωρεί προφανώς ότι η θετική επιρροή που φαίνεται να έχει η Κοινωνική Οικονομία στις κοινωνικές δομές θα πείσει όλους τους εταίρους (οικονομικούς και μη) να στηρίξουν αυτή την προσπάθεια.

Εκτός απ' όλ' αυτά όμως απαραίτητη προϋπόθεση είναι και η διαμόρφωση μιας άλλης οπτικής γωνίας απ' όπου θα παρακολουθούμε ή θα λαμβάνουμε μέρος στα γεγονότα: Είναι ανάγκη δίπλα στο Δημόσιο και παραδοσιακό ιδιωτικό τομέα να εντάξουμε ως ισότιμο «παίχτη» τον Τρίτο Τομέα " τον κοινωνικό. Ένα τέτοιο εγχείρημα βέβαια χρειάζεται την αμέριστη συμπαράσταση της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας που πρέπει να δημιουργήσει τις συνθήκες εισχώρησης του Τρίτου Τομέα στα οικονομικά δρώμενα εξασφαλίζοντάς του προοπτικές περαιτέρω ανάπτυξης.

Σ' αυτό όμως χρειάζεται να συμβάλλουν και οι ίδιοι οι συμμετέχοντες στους οργανισμούς της Κοινωνικής Οικονομίας – είτε ως εθελοντές είτε ως εργαζόμενοι- οι οποίοι προς το παρόν αν και προσφέρουν υπηρεσίες για ίδιους (ή παρεμφερείς σκοπούς) δεν έχουν ακόμη αποκτήσει κοινή ταυτότητα, δε νοιώθουν ότι αποτελούν μέρος ενός ενιαίου και ξεχωριστού κινήματος. Κάτι τέτοιο όμως είναι αναγκαίο προκειμένου ο Τρίτος τομέας να αναλάβει το ρόλο που του αναλογεί.

Στην προσπάθεια του αυτή αναμένεται να στηριχθεί από το κράτος. Κι αυτό γιατί το τελευταίο μετά τα μεγάλα βήματα προόδου που σημειώθηκαν στον Τεχνολογικό τομέα «νοιώθει» να χάνει τον έλεγχο ή την επαφή που είχε με την ιδιωτική πρωτοβουλία. Οι δυο αυτοί τομείς μαζί μπορούν να αναδιανέμουν το προϊόν προς όφελος της Κοινωνικής Οικονομίας και των φορέων της.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η επιτυχία και η ευτυχία συνολικά των κοινωνιών εξαρτάται από το κατά πόσο θα μπορέσουν να έχουν έναν Τρίτο Τομέα αναλόγου βεληνεκούς με το δημόσιο και τον παραδοσιακό ιδιωτικό (Rifkin, 1999).

Αν γίνει αυτό θα αναγνωριστεί επιτέλους και ο ρόλος των γυναικών, καθώς πολλές από τις υπηρεσίες που προσφέρονται από τους φορείς της Κοινωνικής Οικονομίας είναι συνυφασμένες με τη δράση των γυναικών. Κατά συνέπεια επιπλέον πολλές γυναίκες θα εισέλθουν ευκολότερα στην αγορά εργασίας (Rifkin, 1999).

Ένα άλλο γεγονός που θα αποτελέσει ευχάριστη εξέλιξη αν αναπτυχθεί επαρκώς ο Τρίτος Τομέας είναι η ανακούφιση του περιβάλλοντος: Όπως είναι ευνόητο από τους τρεις τομείς εκείνος του οποίου οι δραστηριότητες επιβαρύνουν λιγότερο το περιβάλλον- από την άποψη των πόρων που είναι αναγκαίοι για να πραγματοποιηθούν - είναι ο Τρίτος. Κι αυτό γιατί το μόνο που χρειάζεται για να λειτουργήσει είναι η ανθρώπινη θέληση και ενέργεια (Rifkin, 1999).

1.6 Μη Κερδοσκοπικοί Οργανισμοί , Διαδίκτυο και νέες τεχνολογίες

Πράγματι όλα δείχνουν ότι οι ΜΚΟ και τα δίκτυα τους, τείνουν να γίνουν βασική συνιστώσα σε ορισμένες περιοχές (λ.χ. προστασία περιβάλλοντος, προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, καταπολέμηση του ρατσισμού και της ξενοφοβίας και προστασία του καταναλωτή) ή και σε όλο το πολιτικό σύστημα.

Καταλυτικός παράγοντας για την παραπάνω εξέλιξη υπήρξε αναμφίβολα η εκρηκτική διάδοση της τεχνολογίας που παρείχε απλόχερα απεριόριστες σχεδόν δυνατότητες και άφθονα μέσα. Χωρίς αυτήν το πολιτικό μας σύστημα δεν θα προσέφερε στους πολίτες νέες προοπτικές, θα παρέμενε εν πολλοίς καθηλωμένο σε παραδοσιακές δομές και θα εξελισσόταν με αργούς σχετικά ρυθμούς.

Οι προηγμένες Τεχνολογίες Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών (ΤΠΤ) έχουν αυξήσει την δυνατότητα των Μ.Κ.Ο. να χρησιμοποιούν την πληροφορία με στρατηγικό τρόπο ώστε να θέτουν νέα ζητήματα, να πείθουν, να ασκούν πίεση και να αποκτούν πολλά πλεονεκτήματα(Ένωση Πολιτών για την Παρέμβαση, 2000).

Το φαινόμενο των ευρέως διαθέσιμων και προσιτών τεχνολογιών είχε κυρίως δύο συνέπειες που συνέβαλαν στην ενδυνάμωση αυτών των μη παραδοσιακών παικτών στο πεδίο της διαμόρφωσης πολιτικής. Καταρχήν ένας μεγάλος όγκος πληροφοριών, συμπεριλαμβανομένων και επιστημονικών και τεχνικών δεδομένων είναι δυνατόν πλέον εύκολα να συλλεχθούν. Δεύτερον, αυτές οι πληροφορίες είναι δυνατόν να γίνουν αντικείμενο διαχείρισης χωρίς δυσκολία. Είναι δυνατόν να γίνουν αντικείμενο περαιτέρω

επεξεργασίας, να προωθηθούν ή να αποθηκευθούν. Το γεγονός αυτό αποτελεί μεγάλη ευκαιρία για τη συλλογή και δημοσίευση πληροφοριών καθώς και την ανταλλαγή ιδεών και στρατηγικών από άτομα και οργανισμούς παγκοσμίως.

Η εξάπλωση των ΤΠΤ έχει καταστήσει εφικτή όχι μόνο την επικοινωνία μεταξύ πολιτών και ΜΚΟ αλλά έχει επίσης διευκολύνει την δημιουργία αποτελεσματικών δικτύων ΜΚΟ. Η απήχηση των δικτύων αυτών είναι μεγάλης σημασίας καθώς επιτρέπουν στους ΜΚΟ να ενώνουν τις δυνάμεις τους ώστε να αυξάνουν την επιρροή τους. Για παράδειγμα, ένας μεγάλος αριθμός ΜΚΟ συνεργάστηκαν για να κινητοποιήσουν χιλιάδες ατόμων εναντίον της Διάσκεψης του Παγκόσμιου Οργανισμού Εμπορίου στο Σιάτλ (κυρίως περιβαλλοντικές και συνδικαλιστικές) (*Ένωση Πολιτών για την Παρέμβαση*, 2000).

Εξάλλου, οι ΜΚΟ με μεγάλη πείρα είναι σε θέση να παρέχουν συμβουλές σε οργανώσεις οι οποίες μόλις έχουν συσταθεί ή είναι λιγότερο ανεπτυγμένες. Οι ΤΠΤ έχουν επίσης δώσει τη δυνατότητα στους ΜΚΟ να δημιουργήσουν δίκτυα συνεργασίας και να κινητοποιούν το μεγαλύτερο δυνατό αριθμό ακτιβιστών για συγκεκριμένες εκδηλώσεις.

Οι Διαδικτυακές υπηρεσίες δεν αποτελούν μόνο μία επικοινωνιακή πλατφόρμα νευραλγικού χαρακτήρα όπου καταχωρείται ένας μεγάλος αριθμός εγγράφων και η οποία αποτελεί forum διεθνών ηλεκτρονικών συζητήσεων αλλά είναι δυνατόν επίσης να χρησιμοποιηθούν και ως βάση από τους ΜΚΟ για την οργάνωση τους. Για παράδειγμα το 1992 ομάδες πολιτών από όλο τον κόσμο συναντήθηκαν για πρώτη φορά μέσω Διαδικτύου για να προετοιμάσουν κοινές στρατηγικές για την Διεθνή Διάσκεψη του Ρίο και να αναπτύξουν εναλλακτικές πολιτικές (*Ένωση Πολιτών για την παρέμβαση*, 2000).

Συμπερασματικά, υπάρχουν αποδείξεις ότι οι ΤΠΤ, και ειδικώς το Διαδίκτυο και το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο έχουν καταστήσει τους ΜΚΟ πιο αποτελεσματικούς στις επαφές τους, στην οργάνωση εκδηλώσεων, στην ίδρυση δικτύων και στη διάδοση πληροφοριών σχετικά με τις δραστηριότητες τους. Χάρη στις προηγμένες ΤΠΤ οι ΜΚΟ γνώρισαν ταχεία αύξηση της δύναμης τους στο πεδίο της διαμόρφωσης πολιτικής. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ο σημαντικός ρόλος των ΤΠΤ στη δημιουργία δικτύων ΜΚΟ.

Οι ΤΠΤ έπαιξαν και θα εξακολουθήσουν να παίζουν σημαντικό ρόλο στη πορεία των ΜΚΟ. Στις σημερινές συνθήκες πολλοί ΜΚΟ προσαρμόστηκαν γρήγορα στις τεχνολογικές εξελίξεις με την δημιουργία δικτυακών πυλών (portals) για να υποστηρίξουν την προώθηση των απόψεων και ιδεών τους στο Διαδίκτυο.

1.7 Κοινωνική Οικονομία και Βιώσιμη ανάπτυξη

Μέχρι τώρα η ανθρωπότητα ακολουθεί ένα μοντέλο ανάπτυξης που στηρίζεται στο «όσο πιο πολλά, τόσο πιο καλά». Αυτή η ποσοτική ανάπτυξη έχει, δυστυχώς, πολλές παρενέργειες, όπως η αυξανόμενη καταστροφή του περιβάλλοντος και η σπατάλη των φυσικών πόρων, η αύξηση των αποβλήτων κάθε είδους, η σημαντική επιβάρυνση της υγείας από παράγοντες που σχετίζονται με την περιβαλλοντική κρίση, απώλεια αγαθών που κάποτε ήταν διαθέσιμα για όλους (όπως για παράδειγμα ο καθαρός αέρας, η καθαρή θάλασσα), η αύξηση του ρίσκου εξαιτίας της ρύπανσης της διατροφικής αλυσίδας. Η οικονομική ανάπτυξη μας βοήθησε –εμάς στο βιομηχανικό αναπτυγμένο κόσμο που αποτελούμε, όμως, ένα μικρό ποσοστό του συνολικού πληθυσμού του πλανήτη μας – να εξασφαλίσουμε μια πιο άνετη ζωή. Από την άλλη, διαπιστώνουμε ότι χάνουμε πολλά άλλα αγαθά που είχαμε στο παρελθόν ή που θα θέλαμε να έχουμε στο μέλλον: ασφάλεια για όλους τους ανθρώπους, καθαρό αέρα, χώρο να παίζουν τα παιδιά, τρόφιμα που ικανοποιούν όχι μόνο την πείνα μας αλλά και τις αισθήσεις και την ανάγκη μας για καλή υγεία.

Το ερώτημα της εποχής μας είναι: μπορούμε να αναπτύξουμε μια οικονομική πολιτική που ενσωματώνει την περιβαλλοντική και κοινωνική διάσταση, να κάνουμε πράξη αυτό που ονομάζουμε βιώσιμη ανάπτυξη; Μπορούμε να προωθήσουμε μια οικονομία που θα εξυπηρετεί τις ανάγκες της κοινωνίας, θα συμβάλει στην ευημερία των κοινωνιών και θα διατηρεί μακροχρόνια τον φυσικό και πολιτισμικό πλούτο;

Το παλιό μοντέλο ανάπτυξης έχει φτάσει σε αδιέξοδο: η ανατροπή του παγκόσμιου κλίματος, ως η κορυφή του παγόβουνου, μας δείχνει ξεκάθαρα τις καταστροφικές επιπτώσεις αυτού του μοντέλου ανάπτυξης, όχι μόνο πάνω

στο περιβάλλον αλλά και στην υγεία και την ίδια τη ζωή των ανθρώπων ακόμα και στην οικονομία. Είναι φανερό ότι πρόκειται πλέον για θέμα επιβίωσης. Όπως αναφέρει σε πρόσφατη έκθεση της η Παγκόσμια Τράπεζα (World Development Report 2003, 2002), αν δεν παρθεί σοβαρή υπόψη η περιβαλλοντική και κοινωνική διάσταση, η οικονομική ανάπτυξη του σημερινού κόσμου απειλείται με κατάρρευση.

Είναι σίγουρο ότι χρειάζονται μια σειρά πρωτοβουλιών και ρυθμίσεων που θα ευνοήσουν και θα διευκολύνουν τη στροφή προς τη βιώσιμη ανάπτυξη. Και πρώτα από όλα είναι απαραίτητη η δημιουργία των κατάλληλων εργαλείων (χρηματοδοτικών και διοικητικών), η δημιουργία του κατάλληλου πλαισίου που θα ευνοήσει τη δημιουργία «κοινωνικών εταιριών» και «πράσινων επαγγελμάτων» (επαγγέλματα που σχετίζονται π.χ. με τη διαχείριση και προστασία του φυσικού περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων, την εξοικονόμηση ενέργειας, την ανακύκλωση των αποβλήτων, την οικολογική γεωργία και κτηνοτροφία, την οικο-ξενάγηση, την διατήρηση πέτρινων κατασκευών και ξερολιθιών κα) . Δεν είναι άλλωστε τυχαίο που πρόσφατες μελέτες στην Ευρωπαϊκή Ένωση εντοπίζουν ότι η προστασία του περιβάλλοντος και η κοινωνική οικονομία είναι οι τομείς που μπορούν να δημιουργήσουν εκατομμύρια θέσεις εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ενώ ήδη σε άλλες χώρες εκατοντάδες χιλιάδες εργαζόμενοι εξασφαλίζουν τα μέσα επιβίωσης τους από παρόμοιες δραστηριότητες.

Όλο και περισσότερο γίνεται κατανοητό σε ευρωπαϊκό, εθνικό και τοπικό επίπεδο ότι για να επιτευχθεί μακροχρόνια η προστασία του περιβάλλοντος πρέπει να εφαρμοσθεί ένα σύνολο αλληλοσυμπληρούμενων νομοθετικών, οικονομικών και κοινωνικών μέτρων. Η διατήρηση του φυσικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος απαιτεί ενεργή εμπλοκή της τοπικής κοινωνίας και δημιουργία θέσεων εργασίας κοινωνικά και περιβαλλοντικά απαραίτητων, δηλαδή «πράσινων επαγγελμάτων», όπως αποκαλούνται σήμερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Μεσόγειος SOS, 2003).

Τα πράσινα επαγγέλματα μπορούν να αφορούν σε παραδοσιακούς τομείς οικονομικής δραστηριότητας, από τη γεωργία και αλιεία, την αποκατάσταση των ξερολιθιών μέχρι τον τουρισμό και τις υπηρεσίες, αλλά και

εντελώς νέους τομείς, όπως η παραγωγή «πράσινων προϊόντων», η προώθηση καθαρών τεχνολογιών, η υλοποίηση σχεδίων «οικολογικής αποτελεσματικότητας», η εφαρμογή συστημάτων περιβαλλοντικής διαχείρισης και ελέγχου (E.M.A.S. και ISO 14000), η εξοικονόμηση και σωστή διαχείριση του νερού, η εξοικονόμηση ενέργειας σε δημόσια και ιδιωτικά κτίρια, η αξιοποίηση των αποβλήτων, η ανάπτυξη οικολογικών συστημάτων μεταφοράς, η διαφύλαξη και διαχείριση ενός οικοσυστήματος, η διαχείριση μιας παράκτιας ζώνης, η διαχείριση ενός δάσους, η παρακολούθηση της εξέλιξης ενός οικοσυστήματος και της βιοποικιλότητας, η οίκο-ξενάγηση, η οικολογική γεωργία και κτηνοτροφία, η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση. Η μείωση της ανεργίας μέσω της δημιουργίας «πράσινων επαγγελμάτων» μπορεί να αποτελέσει σημαντικό κίνητρο για την οικολογικά και κοινωνικά βιώσιμη ανάπτυξη μιας περιοχής.

Η προστασία του περιβάλλοντος απαιτεί ένα σύνολο επενδύσεων και επαγγελμάτων. Είναι διαπιστωμένο ότι η αγορά αλλά και ο δημόσιος τομέας παίζουν ένα σημαντικό ρόλο. Όμως, όπως παραδέχεται σε έκθεσή της η Παγκόσμια Τράπεζα, η αγορά δεν είναι από μόνη της σε θέση να αντιμετωπίσει όλα τα περιβαλλοντικά προβλήματα. Έχει, επίσης, αποδειχθεί ότι ο δημόσιος / κρατικός τομέας δεν έχει συχνά την ευελιξία και προσαρμοστικότητα να αντιμετωπίσει πολλά περιβαλλοντικά προβλήματα. Αναδεικνύεται όλο και περισσότερο η σημασία και ο ρόλος του τρίτου τομέα, του κοινωνικού τομέα και των «κοινωνικών εταιριών» στην προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης και ιδιαίτερα της προστασίας του περιβάλλοντος

1.8 Πράσινα Επαγγέλματα

Η εμπειρία από πετυχημένα παραδείγματα σε διάφορες περιοχές είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντική. Αλλά και η Ευρωπαϊκή Ένωση επικεντρώνει τελευταία την προσοχή της στα «πράσινα επαγγέλματα» και ενθαρρύνει τις εθνικές αρχές, τους τοπικούς και κοινωνικούς φορείς, τους μη κερδοσκοπικούς οργανισμούς, τους πολίτες να αναλάβουν πρωτοβουλίες προστασίας του περιβάλλοντος με ταυτόχρονη δημιουργία θέσεων εργασίας. Οι εθνικές και

τοπικές αρχές έχουν υποχρεώσεις που απορρέουν από τις κατευθυντήρια γραμμή 12 της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Αντιμετώπιση της Ανεργίας (1999):

« Τα κράτη μέλη (ΣΣ πρέπει) να προάγουν μέτρα προκειμένου να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητες που προσφέρονται για τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε τοπικό επίπεδο, στην κοινωνική οικονομία, στον τομέα των περιβαλλοντικών τεχνολογιών και σε νέες δραστηριότητες που συνδέονται με ανάγκες που ...» (ΕΕ C 69 της 12/3/1991, τόμος 42)

Σύμφωνα με στοιχεία της Ένωσης, τα «πράσινα επαγγέλματα» και ο κοινωνικός τομέας είναι οι πιο δυναμικοί τομείς που μπορούν να συμβάλουν στην αντιμετώπιση της ανεργίας.

Σύμφωνα με μελέτες (Eurotec-Eurostat- Ε.Ε. ΓΔ ΧΙ, 1997), θα μπορούσαν να δημιουργηθούν 500.000 – 1.000.000 νέες «πράσινες» θέσεις εργασίας μέχρι το 2010 στον τομέα των Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (Α.Π.Ε.), που θα μπορούσαν να συμβάλουν στη μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου αλλά και της ανεργίας.

Δυναμικός είναι και ο τομέας της εξοικονόμησης νερού, της ανακύκλωσης και βιώσιμης διαχείρισής του τόσο στις πόλεις όσο και στις αγροτικές περιοχές. Έξυπνες πρακτικές μείωσης της σπατάλης νερού, έλεγχος των διαρροών, δημιουργία εξειδικευμένων υπηρεσιών σε τοπικό επίπεδο, λειτουργία κέντρων ενημέρωσης μπορούν να συμβάλλουν στη σωστή διαχείριση του νερού αλλά και στη δημιουργία αρκετών θέσεων εργασίας σε «πράσινες δραστηριότητες» (Μεσόγειος SOS, 2003).

Υπάρχουν πολλά παραδείγματα που επιβεβαιώνουν ότι οι τοπικές κοινωνίες και ιδιαίτερα οι νέοι μπορούν να συμβάλουν ενεργά στη βιώσιμη ανάπτυξη των περιοχών τους, στη διατήρηση του φυσικού και πολιτισμικού πλούτου, μειώνοντας δραστικά την ανεργία, δημιουργώντας κοινωνικά χρήσιμα επαγγέλματα, αναπτύσσοντας την κοινωνική οικονομία σε συνδυασμό με την προστασία του περιβάλλοντος.

1.9 Η κοινωνική Οικονομία στη χώρα μας

Ανεξάρτητα με όλα τα παραπάνω στην Ελλάδα ο τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας δεν είχε επαρκώς αναπτυχθεί μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '90. Γι' αυτό ευθύνονται διάφοροι παράγοντες με σημαντικότερο τον εξής: Το βασικό υπόβαθρο και πρωτεύουσα δομή όλου αυτού του συστήματος των μη κερδοσκοπικών οργανισμών είναι το συναίσθημα του εθελοντισμού. Ένα συναίσθημα και μια ιδεολογία που στην Ελλάδα δεν είναι διαδεδομένα αν και ο ψυχισμός του λαού μας μάλλον για το αντίθετο θα έπειθε. Το γεγονός αυτό αποτελεί τον κύριο ανασταλτικό παράγοντα στην προσπάθεια ανάπτυξης της Κοινωνικής Οικονομίας.

Μια άλλη σημαντική αιτία ήταν ότι στην Ελλάδα παραδοσιακά το ρόλο του κρίσιμου παράγοντα κοινωνικής συνοχής και ομαλότητας τον έπαιζαν η οικογένεια και η Εκκλησία.

Στις αρχές της συγκεκριμένης δεκαετίας όμως συνέπεσαν κάποια γεγονότα που αποδυνάμωσαν την επίδραση των δυο παραπάνω θεσμών: Κατ' αρχάς υπήρξε μεγάλη αύξηση της ανεργίας και κατ' επέκταση και των κοινωνικών προβλημάτων που αυτή δημιουργεί (Ζιώμας, 2002), ενώ απ' την άλλη πλευρά η χώρα μας έγινε προορισμός χιλιάδων μεταναστών (κυρίως από την Ανατολική Ευρώπη) που απεγνωσμένα ζητούν μια ευκαιρία για ευνοϊκότερες συνθήκες διαβίωσης, μεταφέροντας όμως αρχικά τα υπάρχοντα προβλήματα τους στη χώρα μας.

Όλ' αυτά οδήγησαν σε μια συσσώρευση αναγκών για υπηρεσίες κοινωνικού χαρακτήρα που η χώρα μας δεν μπορούσε να ικανοποιήσει. Αν συνυπολογίσουμε και τη σταδιακή φθορά του θεσμού της καταλαβαίνουμε ότι οι επιλογές είχαν λιγοστέψει ενώ τα προβλήματα αυξάνονταν.

Με δεδομένες αυτές τις ανάγκες εμφανίζεται ο νόμος Ν.2646/98 για την ανάπτυξη του Εθνικού Συστήματος Κοινωνικής Φροντίδας ο οποίος προσδιόρισε για πρώτη φορά την ανάγκη Αναθεώρησης του Συστήματος Κοινωνικής Πρόνοιας, προβλέποντας τη δυνατότητα για πιο ευέλικτες, αυτόνομες και κατά συνέπεια αποτελεσματικές κοινωνικές υπηρεσίες.

Παρ' ότι όλ' αυτά συνέπεσαν σε μια περίοδο περιοριστικής δημοσιονομικής πολιτικής, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αύξηση των

μη κερδοσκοπικών οργανισμών στη χώρα μας ιδιαίτερα από τη στιγμή που πολλά από τα προγράμματα κοινωνικών υπηρεσιών που αυτοί οι οργανισμοί υλοποιούν χρηματοδοτούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Υπολογίζεται ότι το 2002 ο Τρίτος Τομέας απασχολούσε 68770 εργαζομένους που αντιστοιχούν στο 1,2 της συνολικής απασχόλησης(Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002).

Η νομική μορφή των φορέων Κοινωνικής Οικονομίας στην Ελλάδα ποικίλλει: Σωματεία, Ιδρύματα, Αστικές μη κερδοσκοπικές εταιρείες, Αστικοί συνεταιρισμοί, είναι οι συνηθέστερες σε μια περίοδο που (λόγω και των πόρων που διατίθενται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο) οι δραστηριότητες των φορέων αυτών εμφανίζονται διευρυμένες και αποτελεσματικότερες.

Εντωμεταξύ ήδη από το 1998 έχει ιδρυθεί η Ρanco(Πανελλήνια Ένωση Οργανώσεων Κοινωνικής Οικονομίας), η οποία σε μια μελέτη που διενεργήθηκε την αμέσως επόμενη χρονιά μας δίνει την ελληνική έκδοση του ορισμού της Κοινωνικής Οικονομίας, αναφέροντας πως με το συγκεκριμένο όρο «καλύπτεται κάθε δραστηριότητα των ανθρώπων που κινείται είτε άμεσα είτε έμμεσα στο πεδίο της οικονομίας, στηρίζεται στις αρχές της αλληλεγγύης, της συνεργασίας, της συλλογικής προσπάθειας και έχει ως στόχο της την προώθηση των συμφερόντων συγκεκριμένων τμημάτων του πληθυσμού, μέσω της ανάδειξης της κοινωνικής αλληλεγγύης, ως αναγκαίας και απαραίτητης προϋπόθεσης για την επιτυχή πορεία όλων των εμπλεκόμενων μερών» (Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002)

Το 2003 μάλιστα είχαμε το νόμο 3174/2003 σχετικά με τη «Μερική απασχόληση και υπηρεσίες Κοινωνικού χαρακτήρα».Ο νόμος αυτός αναφέρονταν στις δράσεις κοινωνικού χαρακτήρα και προέβλεπαν τη διάρκεια των δράσεων, τον αριθμό των ατόμων που θα απασχοληθούν, τους πόρους χρηματοδότησης της δράσης καθώς και την εποπτεία και τον έλεγχο της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών(N. 3174/2003, ΦΕΚ 205, τεύχος Α' της 28/08/2003)

Δυστυχώς όμως ήταν αφορμή για να ακουστούν κάποιες φωνές αμφισβήτησης για την Κοινωνική Οικονομία και τους φορείς της. Με πρόσχημα ότι μέσω της Κοινωνικής Οικονομίας προωθούνται νέες, όχι και τόσο επιθυμητές στους εργαζόμενους μορφές απασχόλησης, εκφράστηκαν

αμφιβολίες για το κατά πόσο οι φορείς του Τρίτου τομέα μπορούν να ζητούν τη δημιουργία από το κράτος συνθηκών κατάλληλων για την περαιτέρω εξέλιξη τους όταν ισχυρίζονται ότι καλύπτουν δραστηριότητες τις οποίες η κρατική πρωτοβουλία απέτυχε να αναπτύξει.

Κάποιοι μάλιστα έφτασαν στο σημείο να ισχυριστούν ότι δυστυχώς οι οργανισμοί αυτοί θα οδηγήσουν στην ιδιωτικοποίηση των κοινωνικών υπηρεσιών και στην εξάλειψη των κρατικών κοινωνικών παροχών(Λιόσης Βασίλης,2003). Όλοι αυτοί βέβαια (εκτός του ότι μιλούν υποθετικά για κάτι που ίσως συμβεί στο μέλλον) παραβλέπουν δυο σημαντικά γεγονότα: 1^ο ότι η Κοινωνική οικονομία δημιουργήθηκε από τις ανάγκες των πολιτών που ήταν ανικανοποίητες και 2^ο ότι ανεξαρτήτως στόχων και προσφερομένων υπηρεσιών ο Τρίτος Τομέας έχει ήδη επιτελέσει ένα τεράστιο κοινωνικό έργο, αφού έχει προσφέρει εργασία σε εκατομμύρια ανθρώπους που ασφυκτιούσαν αναζητώντας εργασία σε δυο υπερπλήρεις εργαζόμενων τομείς(δημόσιο και ιδιωτικό).

Μια ενέργεια που άπτεται θεμάτων Κοινωνικής Οικονομίας ήταν και η συγκρότηση των Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης(Τ.Σ.Α). Τα Τ.Σ.Α. δεν είναι τίποτα άλλο παρά εθελοντική προσέλευση όλων των τοπικών φορέων μιας περιοχής(παραγωγικών τάξεων, κοινωνικών εταίρων, επιχειρηματιών-εμπόρων) σε μια υπεράνω νόμων, κανονισμών και ρυθμίσεων συζήτηση και συμφωνία των όρων που ενδείκνυνται να τεθούν προκειμένου να υπάρξει ανάπτυξη της τοπικής οικονομίας και τόνωση της απασχόλησης, χωρίς τη παρέμβαση του κράτους. Μερικά από τα μέτρα που μπορούν να συμφωνηθούν είναι και τα ακόλουθα(Χρυσάκης, Ζιώμας, Καραμητοπούλου, Χατζαντώνης, 2002). :

- Μέτρα για τη διασφάλιση και δημιουργία απασχόλησης και ιδιαίτερας υπέρ συγκεκριμένων ομάδων του πληθυσμού.
- Μέτρα στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού με πρωταρχικό στόχο τη σύνδεση τους με την παραγωγική διαδικασία.
- Μέτρα για την ενίσχυση των λειτουργικών ή τοπικών διοικητικών υπηρεσιών που σχετίζονται και επηρεάζουν το σχεδιασμό και την ε-

φαρμογή πολιτικών ανάπτυξης και απασχόλησης (θέσπιση τοπικών επενδυτικών, φορολογικών κινήτρων, στήριξη ΜΜΕ, ολοκλήρωση υποδομών, μείωση Δημοτικών Τελών για την ανάπτυξη τουριστικής δράσης κ.λπ.).

- Προτάσεις προς τις Επιτροπές Παρακολούθησης των κοινοτικών προγραμμάτων, που αφορούν την περιοχή, για την ποιοτική βελτίωση της αποτελεσματικότητας των υλοποιούμενων προγραμμάτων και τον καλύτερο προσανατολισμό των διαρθρωτικών παρεμβάσεων στην κατεύθυνση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης.
- Μέτρα υπέρ της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης που διευκολύνουν την ευελιξία στην τοπική αγορά εργασίας.
- Συμπληρωματικές ενέργειες για τη στήριξη της απασχόλησης στα πλαίσια εθνικών και κοινοτικών ενισχύσεων για μικρομεσαίες επιχειρήσεις και λοιπές επενδυτικές δραστηριότητες (Ν. 2234/94 κ.λπ.).
- Ενέργειες στήριξης πειραματικών σχεδίων που στοχεύουν στη βιώσιμη απασχόληση στην κοινωνική οικονομία (Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης)

Παρ' όλ' αυτά τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα γι' αυτούς τους φορείς είναι ελάχιστα. Στοιχεία που αφορούν τη δομή τους, την οργάνωση τους, το προσωπικό που απασχολούν είναι άγνωστα.

Το 1996 βέβαια διεξήχθη η διακρατική έρευνα VOLMED(στην Ελλάδα την ευθύνη για την έρευνα ανέλαβε το Πάντειο Πανεπιστήμιο) με στόχο την διερεύνηση των φορέων Κοινωνικής Οικονομίας. Πράγματι στην Ελλάδα δημιουργήθηκε μια βάση δεδομένων 1200 οργανώσεων της Κοινωνικής Οικονομίας, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι καταγράφηκαν στοιχεία των εργαζομένων σ' αυτούς τους φορείς. Γενικότερα δεν υπάρχουν πληροφορίες σε σχέση με τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων σ' αυτό τον τομέα.

Ακριβώς γι' αυτό έχει προταθεί ο χαρακτηρισμός με ειδικό κωδικό της απασχόλησης σ' αυτόν τον τομέα στις Έρευνες Εργατικού Δυναμικού της Ε.Σ.Υ.Ε.

Επειδή όμως πρόκειται για έναν ταχύτατα αναπτυσσόμενο και στην Ελλάδα τομέα, η ενημέρωση γύρω από τους οργανισμούς αυτούς είναι όχι απλά χρήσιμη αλλά επιτακτική. Και επειδή ακριβώς το ευεργετικότερο ίσως προς το παρόν αποτέλεσμα της δράσης τους είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, θα ήταν άκρως ενδιαφέρουσα μια έρευνά γύρω από τα χαρακτηριστικά των ανθρώπων που εργάζονται εκεί.

Αποφασίσαμε λοιπόν να διεξάγουμε μια έρευνα αναζητώντας στοιχεία για τους εργαζόμενους στους φορείς του Μη Κερδοσκοπικού Τομέα, χρησιμοποιώντας ένα κατάλληλα διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο και κάνοντας επί τόπου συνεντεύξεις με τους απασχολούμενους εκεί.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2.1 Κατάρτιση του ερωτηματολογίου – Οργάνωση των συνεντεύξεων

Στα πλαίσια της έρευνάς μας λοιπόν για τους εργαζόμενους στην Κοινωνική Οικονομία επιλέχθηκε η κατάρτιση ενός ερωτηματολογίου το οποίο θα βοηθούσε στην εκμείευση όσο το δυνατόν περισσότερων πληροφοριών από τους εργαζόμενους στους Μη Κερδοσκοπικούς Οργανισμούς (Μ.Κ.Ο.). Τα πεδία ενδιαφέροντος ήταν τα προσωπικά στοιχεία των εργαζομένων, οι αιτίες εισόδου στο χώρο των Μη Κερδοσκοπικών Οργανισμών και οι συνθήκες εργασίας.

Αναλυτικότερα στα προσωπικά στοιχεία των εργαζομένων περιλαμβάνονταν εκτός του φύλου και της ηλικίας, το επίπεδο μόρφωσης, το αντικείμενο εξειδίκευσης και τυχόν σεμινάρια που έχουν λάβει μέρος. Επίσης η εργασιακή τους εμπειρία δηλαδή η διάρκεια και το είδος της εργασίας την οποία ασκούσαν και τυχόν ομοιότητες με τις υποχρεώσεις που έχουν αναλάβει στους Μ.Κ.Ο.

Όσον αφορά το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου δηλαδή τις αιτίες εισόδου στους Μ.Κ.Ο. συλλέξαμε εκτός των άλλων πληροφοριών και το πόσο ικανοποιημένοι νιώθουν από το έργο το οποίο επιτελούν, τις αμοιβές τις οποίες έχουν αλλά και την προσωπική τους άποψη για το μέλλον των Μ.Κ.Ο.

Οι ερωτήσεις που αφορούσαν προσωπικά στοιχεία ταξινομήθηκαν στο τέλος του ερωτηματολογίου, προκειμένου να αποφευχθεί τυχόν ταύτιση του ερωτηματολογίου μ' έναν καταιγισμό ερωτήσεων ανακριτικού περιεχομένου και κατά συνέπεια μεγαλύτερη άνεση και ειλικρίνεια στις απαντήσεις που λάβαμε από τους συγκεκριμένους εργαζόμενους.

Οι περισσότερες ερωτήσεις ήταν «κλειστές», υπήρχαν δηλαδή προεπιλεγμένες κάποιες απαντήσεις, στις οποίες καλούνταν οι συνεντευξιαζόμενοι να περιορίσουν τις απαντήσεις τους. Αυτό συνέβη

προκειμένου να διευκολυνθεί η κωδικοποίηση των απαντήσεων και κατά συνέπεια η επεξεργασία τους και τα στατιστικά συμπεράσματα που απορρέουν από αυτή. Βεβαίως είναι αυτονόητο ότι οι απαντήσεις στις οποίες οι εργαζόμενοι καλούνταν να «κινήθούν» συμπεριλάμβαναν (σε γενικές γραμμές) όλο εκείνο το νοητό πεδίο στο οποίο οι συνεντευξιαζόμενοι θα έψαχναν για να βρουν τις απαντήσεις τους στα ερωτήματά μας.

Η μέθοδος η οποία επιλέχθηκε ήταν η επιτόπου συνέντευξη(και όχι τηλεφωνική) και τηρήθηκε απαρέγκλιτα σε όλους τους οργανισμούς – φορείς και όλους τους εργαζόμενους. Το ερωτηματολόγιο συμπληρώνονταν πάντα από τον συνεντευκτή από τον οποίο απαγγέλλονταν και τα ερωτήματα. Για τη διευκόλυνση του εργαζόμενου, του διανεμόταν ένα έντυπο με τις απαντήσεις των ερωτήσεων τις οποίες μπορούσε να μελετήσει προσεκτικά χωρίς όμως να μπορεί να σημειώσει αυτήν που επέλεγε. Αυτό γινόταν από τον συνεντευκτή στο επίσημο ερωτηματολόγιο μετά από προτροπή του συνεντευξιαζόμενου

Τέλος σε μία σελίδα ξεχωριστή σημειώνονταν από τον συνεντευκτή κάποια άλλα στοιχεία (πολλά από αυτά σημαντικά) που αφορούσαν τους Μ.Κ.Ο : διεύθυνση νομική μορφή, τηλέφωνα επικοινωνίας, δραστηριότητες, δομή, ποιότητα εγκαταστάσεων, επίπεδο οργάνωσης, κλίμα μεταξύ των εργαζόμενων, συμπεριφορά απέναντι στους συνεντευκτές και κατά συνέπεια στη γενικότερη προσπάθεια της έρευνας αυτής.

Οι φορείς στους οποίους αναζητήσαμε εργαζομένους για να πραγματοποιήσουμε την έρευνά μας καλύπτουν τέσσερις μεγάλες κατηγορίες Μ.Κ.Ο. στη χώρα μας:

- 1) Φορείς που αφορούν το περιβάλλον και την οικολογία,
- 2) Φορείς παροχής υπηρεσιών αρωγής,
- 3) Φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης ευπαθών ομάδων του πληθυσμού,
- 4) Μια γενική κατηγορία φορέων με ετερόκλητα πεδία δράσης.

Στην κάθε κατηγορία αποδόθηκε ένας κωδικός από το 1 έως το 4 που χρησιμοποιήθηκε για την εγγραφή των οργανώσεων και την κατάταξή τους με αύξοντα αριθμό. Η εποχή η οποία πραγματοποιήθηκε η έρευνα (Ιούλιος – Αύγουστος 2003) είχε ως αποτέλεσμα την απουσία μεγάλου τμήματος του προσωπικού των οργανώσεων σε διακοπές. Αποφασίστηκε να μοιράζονται ερωτηματολόγια και να πραγματοποιούνται συνεντεύξεις ανά 3 παρόντα

άτομα σε κάθε φορέα: μία συνέντευξη στην περίπτωση παρουσίας 3 ατόμων τη συγκεκριμένη ημέρα, δύο συνεντεύξεις σε 6 άτομα παρόντα κ.ο.κ.

Επίσης επιδιώχθηκε και επιτεύχθηκε σε μεγάλο βαθμό η πραγματοποίηση συνεντεύξεων με άτομα διαφορετικής ειδικότητας – θέσης μέσα στην οργάνωση αλλά και διαφορετικής παρουσίας στην ιεραρχία του κάθε φορέα. Συνολικά συμπληρώθηκαν 82 ερωτηματολόγια από εργαζόμενους 37 διαφορετικών Μ.Κ.Ο.

Αναλύοντας λίγο περισσότερο το ερωτηματολόγιο πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι σε δύο ερωτήσεις η απάντηση δεν ήταν μία, αλλά δινόταν η δυνατότητα στον εργαζόμενο να επιλέξει τρεις εκ των απαντήσεων και να τις κατατάξει σύμφωνα με τη φθίνουσα σημασία που τους απέδιδε. Ήταν οι ερωτήσεις που αφορούσαν τους λόγους αποχώρησης από την τελευταία τους επαγγελματική στέγη και τους λόγους προσχώρησής τους στο χώρο των Μ.Κ.Ο.

Ακόμα κάτι σημαντικό είναι η στιγμιαία σύγχυση που προκαλούσαν στους συνεντευξιαζόμενους οι ερωτήσεις σχετικά με το αν απασχολούνταν πέραν του ωραρίου τους και αν αμείβονταν γι' αυτό. Αιτία της σύγχυσης ήταν ότι πολλοί δεν είχαν σταθερό ωράριο αλλά και ότι πολλές φορές η αμοιβή για κάποιο επιπλέον διάστημα απασχόλησης ήταν μια μέρα αργία μέσα στην εβδομάδα.

Κάτι ανάλογο παρατηρήθηκε και σε μια ερώτηση που αφορούσε το κατά πόσο η πρόσληψη έγινε με πόρους κάποιου κοινοτικού ή άλλου προγράμματος αφού οι εργαζόμενοι δεν πληροφορούνταν εξ αρχής λεπτομέρειες που αφορούσαν την πρόσληψή τους και έτσι προκειμένου να απαντήσουν στη συγκεκριμένη ερώτηση απευθύνονταν σε κάποιο προϊστάμενό τους.

Πέρα από τη σύγχυση όμως υπήρχαν και ερωτήσεις που προκαλούσαν αμηχανία στους εργαζόμενους και τους έφερναν σε δύσκολη θέση. Ήταν βέβαια η ερώτηση που τους καλούσε να αξιολογήσουν το επίπεδο του μισθού τους αλλά και αυτή που τους ζητούσε να απαντήσουν για το αν υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα μέλη των Μ.Κ.Ο.

Εκτός των άλλων υπήρχαν και ερωτήσεις οι οποίες καθόριζαν και τη συνέχεια της συνέντευξης, καθώς από την απάντηση προς αυτές εξαρτιόταν

αν ο συνεντευξιαζόμενος θα κληθεί να απαντήσει στην αμέσως επόμενη ερώτηση ή θα την αποφύγει εντελώς.

Τέτοιες περιπτώσεις ήταν η ερώτηση 6 που αφορούσε την ύπαρξη ή όχι υπερωριακής απασχόλησης. Αν ο εργαζόμενος απαντούσε αρνητικά αυτομάτως «προσπερνούσε» την επόμενη ερώτηση σχετικά με το αν πληρωνόταν ή όχι γι' αυτήν την απασχόληση πέραν του ωραρίου του. Ανάλογη περίπτωση και η ερώτηση 8 η οποία διερευνούσε την ύπαρξη ή όχι σύμβασης ορισμένου χρόνου – έργου. Αρνητική απάντηση ακύρωνε την επόμενη ερώτηση που αφορούσε τη διάρκεια αυτής της σύμβασης. Η ερώτηση 13 επίσης με τη διευκρίνιση της παρακολούθησης ή όχι σεμιναρίων από τον εργαζόμενο καθόριζε και την υποβολή ή όχι της επόμενης ερώτησης σχετικά με το αντικείμενο αυτών των σεμιναρίων.

Τελειώνοντας θα πρέπει να σημειώσουμε οπωσδήποτε τη σημασία της ερώτησης 14(Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;) η απάντηση της οποίας προσδιορίζει την υποβολή ή όχι των ερωτήσεων 15,16,17,23. Πολύ απλά αν ο εργαζόμενος δεν είχε εργαστεί ποτέ, δε μπορεί προφανώς να καταθέσει πόσο καιρό εργάστηκε, ποιο ήταν το αντικείμενο εργασίας του, ποιος ήταν ο λόγος αποχώρησης από την τελευταία επαγγελματική του στέγη και βέβαια αν είχε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχει τώρα.

Ένα ακόμα σημαντικό στοιχείο που αφορά βέβαια όχι αυτό καθ' αυτό το ερωτηματολόγιο αλλά την επεξεργασία των αποτελεσμάτων, είναι η επανακωδικοποίηση των απαντήσεων που δόθηκαν σε τρεις ερωτήσεις. Πρόκειται για την ερώτηση 3 (χρόνος εργασίας στην Μ.Κ.Ο.), την ερώτηση 15 (χρόνος προϋπηρεσίας) και την ερώτηση 29 (ηλικία). Ακριβώς λόγω της ιδιαιτερότητας των ερωτήσεων αυτών (αφορούν χρονικά διαστήματα) το εύρος στο οποίο κινήθηκαν οι απαντήσεις ήταν πολύ μεγάλο. Προκειμένου λοιπόν να γίνουν τα στοιχεία που προκύπτουν από τις απαντήσεις επεξεργάσιμα δημιουργήθηκαν διαστήματα τάξης (π.χ. ηλικία 22-29) τα οποία πήραν τη μορφή αυτοτελών απαντήσεων - κατηγοριών. Έτσι ο καταμερισμός των εργαζομένων έγινε σε πολύ πιο περιορισμένο αριθμό τιμών – απαντήσεων.

2.2 Αποτελέσματα

Ξεκινώντας την ανάλυση των αποτελεσμάτων το πρώτο που γίνεται εμφανές είναι η δυσκολία που δημιούργησαν στους εργαζόμενους οι ερωτήσεις 25 και 26: Ήταν οι ερωτήσεις που αναφέρονταν (όπως σημειώσαμε παραπάνω) στο αν και τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα απλά μέλη και τα μέλη του Δ.Σ. των Μ.Κ.Ο.

Είναι χαρακτηριστικό ότι δεν μπόρεσαν να απαντήσουν το 93,9% και το 52,4% αντίστοιχα. Μια εξήγηση θα μπορούσε να είναι η έλλειψη διάχυσης τέτοιων πληροφοριών προς όλους τους εργαζόμενους των Μ.Κ.Ο. Κάτι τέτοιο καταρρίπτεται όμως από τα αποτελέσματα που μας δίνει η αμέσως προηγούμενη ερώτηση (24). Το 48,8% των ερωτηθέντων είναι απλά μέλη ή μέλη του Δ.Σ. των Μ.Κ.Ο. Άρα η έλλειψη απαντήσεων στις επόμενες εν λόγω ερωτήσεις σίγουρα δεν οφείλεται στην άγνοια.

Κάτι τέτοιο ενισχύεται και από το ότι το 35,4% των ερωτηθέντων δεν ήταν απλοί εργαζόμενοι, αλλά κατείχαν τη θέση ανώτερου στελέχους – διευθυντή. Κάτι τέτοιο μάλλον δεν συμβαδίζει με την έλλειψη γνώσης για την ύπαρξη ή όχι επιπλέον οφελών για τα απλά μέλη ή τα μέλη του Δ.Σ. των Μ.Κ.Ο.

2.2α Εκπαιδευτικό επίπεδο και αξιοποίηση των εργαζομένων από τους Μ.Κ.Ο.

Το παραπάνω ποσοστό προκύπτει από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 1 που αφορούσε το αντικείμενο με το οποίο ασχολούνται οι εργαζόμενοι στα πλαίσια των Μ.Κ.Ο. Εντύπωση εδώ προκαλεί το γεγονός ότι το 78,8% των ερωτηθέντων απασχολείται σε υπεύθυνες θέσεις (Δημόσιες σχέσεις / Διαχείριση προγραμμάτων) πράγμα που απορρέει προφανώς από το εκπαιδευτικό τους επίπεδο όπως θα δούμε παρακάτω.

Τα αποτελέσματα της επόμενης ερώτησης (2) μας δίνουν ίσως μια πρώτη ένδειξη για το επίπεδο και τις επαγγελματικές ικανότητες των απασχολούμενων – ερωτηθέντων. Το 67,1% από αυτούς θεωρεί ότι το αντικείμενο με το οποίο απασχολείται στα πλαίσια του Μ.Κ.Ο. έχει άμεση ή

έμμεση σχέση με ό,τι καταπιάνονταν επαγγελματικά πριν την ένταξή του στο Μ.Κ.Ο.

Με δεδομένα και τα αποτελέσματα από την ερώτηση 1 μπορούμε εύκολα να συμπεράνουμε ότι πρόκειται για ανθρώπους που έχουν δοκιμαστεί στο παρελθόν σε θέσεις – κλειδιά και συνεχίζουν την πορεία τους στα πλαίσια των Μ.Κ.Ο. και όχι για άτομα που ευκαιριακά ίσως και για πρώτη φορά ασχολούνται με κάτι παρόμοιο.

Αν θελήσουμε τώρα να συνδυάσουμε το εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολούμενων με όλα τα παραπάνω, τα αποτελέσματα είναι τουλάχιστον αξιοπρόσεκτα: Σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προκύπτουν από την ερώτηση 11(Επίπεδο εκπαίδευσης) το 71,9% των συνεντευξιαζόμενων έχει λάβει εκπαίδευση Ανωτάτου / Μεταπτυχιακού / Διδακτορικού επιπέδου. Το ποσοστό αυτό ίσως να εξηγεί τώρα και τη σταθερή επαγγελματική πορεία των εργαζόμενων αλλά και το γεγονός ότι κατέχουν σημαντικές θέσεις μέσα στους Μ.Κ.Ο. Συνολικά μόνο το 13,4% έχει απλά απολυτήριο Λυκείου ενώ το 14,6% κατέχει πτυχίο Μεταδευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΙΕΚ).

Προχωρώντας στα αποτελέσματα της ερώτησης 12(Γνώση ξένων γλωσσών) όλο και περισσότερο καταλαβαίνουμε ότι πρόκειται για εργαζόμενους με ιδιαίτερα υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο: το 40,2% των απασχολούμενων μιλάει 2 ξένες γλώσσες έχοντας προτίμηση (όπως ήταν αναμενόμενο) σε Αγγλικά και Γαλλικά, ενώ μόνο το 2,4% των ερωτηθέντων δε μιλάει καμία ξένη γλώσσα.

Συνεχίζοντας στην ερώτηση 13(Παρακολούθηση ή όχι σεμιναρίων) έχουμε άλλη μια ένδειξη για την καλή σχέση που διατηρούν οι εργαζόμενοι στις Μ.Κ.Ο. με την εκπαιδευτική διαδικασία εν γένει και την επανακατάρτιση. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι το 58,5% των ερωτηθέντων παρακολουθούν ή έχουν παρακολουθήσει τουλάχιστον 1 φορά σεμινάρια επαγγελματικής κατάρτισης.

Από αυτούς ένα 79,2% τονίζει ότι τα σεμινάρια αυτά είχαν άμεση ή έμμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών τους ενώ το 93,8% απαντά ότι τα συγκεκριμένα σεμινάρια είχαν άμεση ή έμμεση σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι πρόκειται όντως για εργαζόμενους που έχουν αποφασίσει να χαράξουν συγκεκριμένη επαγγελματική πορεία και το

πέρασμα τους από τους Μ.Κ.Ο. δεν θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως λύση ανάγκης ή απόφαση της στιγμής, αλλά συνειδητή επιλογή που αποτελεί μέρος μιας ευρύτερης σταδιοδρομίας που έχουν στο μυαλό τους.

Αν μη τι άλλο το συμπέρασμα που βγαίνει απ' όλα τα παραπάνω είναι πως οι υπηρεσίες που παρέχονται από τους συγκεκριμένους ανθρώπους είναι υψηλού επιπέδου και οι Μ.Κ.Ο. που τους προσφέρουν επαγγελματική στέγη μπορούν να «νιώθουν» ότι τους υπηρετούν συνεπείς και αξιόλογοι επαγγελματίες. Αυτό ίσως να εξηγεί και τα αποτελέσματα της ερώτησης 3 η οποία έχει επανακωδικοποιηθεί και είναι πλέον η ερώτηση 30. Η συγκεκριμένη ερώτηση αναζητά το διάστημα στο οποίο οι ερωτηθέντες βρίσκονται στο Μ.Κ.Ο. και απασχολούνται από αυτόν.

Εντυπωσιακό είναι το γεγονός ότι το 61% των εργαζομένων διατηρούν εργασιακή σχέση με το Μ.Κ.Ο. πάνω από 2 χρόνια ενώ μόνο ένα 11% δεν έχει κλείσει ακόμα χρόνο. Αυτό σημαίνει βέβαια ότι οι πρόεδροι και τα μέλη του Δ.Σ. των οργανισμών είναι ικανοποιημένοι από τις υπηρεσίες που προσφέρουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι, κάτι το οποίο αναμενόταν από τα αποτελέσματα των απαντήσεων που αφορούσαν το εκπαιδευτικό επίπεδο και την επαγγελματική δραστηριότητα των απασχολούμενων.

Μια μικρή αμφιβολία σχετικά με την αιτία της παραμονής τόσο διάστημα των εργαζομένων στις Μ.Κ.Ο. θα μπορούσε να γεννηθεί με την υπόθεση ότι ίσως αυτή η παραμονή οφείλεται στην αποδοχή από πλευράς εργαζομένων όχι και τόσο καλών συνθηκών εργασίας-αμοιβών. Κάτι τέτοιο όμως δε συμβαίνει όπως θα δούμε παρακάτω.

2.2β Μορφή απασχόλησης και εργασιακές συνθήκες

Ας εξετάσουμε όμως λίγο και τις συνθήκες και το είδος εξαρτημένης σχέσης που έχουν οι εργαζόμενοι με το Μ.Κ.Ο..

Κατ' αρχάς και σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ερώτησης 4(Μορφή απασχόλησης) ένα 89% των ερωτηθέντων απάντησε ότι απασχολείται με πλήρες ωράριο. Κάτι τέτοιο σε μια εποχή που όλο και περισσότερο προκρίνεται η λύση της μερικής απασχόλησης ως η καταλληλότερη τόσο για την καταπολέμηση της ανεργίας όσο και για τη μείωση του κόστους των

επιχειρήσεων και την αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων, είναι πραγματικά μια τόνωση για όλους τους εργαζόμενους, μια ελπίδα ότι ο χώρος της Κοινωνικής Οικονομίας προσφέρει ευκαιρίες για επαγγελματική ένταξη χωρίς την ανάγκη της ελαστικοποίησης των όρων εργασίας.

Βεβαίως το υψηλό ποσοστό εργαζομένων με πλήρη απασχόληση εξηγείται και από το ότι ένα σοβαρό ποσοστό (78%) όπως είδαμε καταλαμβάνει θέσεις νευραλγικές, προσφέρει υπηρεσίες που δε μπορούν να κατατμηθούν σε ισόποσα μέρη και κατά συνέπεια δε μπορούν να συνθέσουν ένα συγκεκριμένο (ίδιας ποιότητας – ποσότητας σε καθημερινή βάση) ωράριο.

Η επόμενη ερώτηση (4Α) και τα αποτελέσματα της ενισχύουν το πρώτο συμπέρασμα που εξάγαμε από τις απαντήσεις στην ερώτηση 4. Πιο συγκεκριμένα το 77,8% των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι εργάζονται υπό το καθεστώς μερικής απασχόλησης δήλωσαν ότι αυτό οφείλεται σε εκείνους. Είναι δηλαδή δική τους επιλογή το ότι δεν εργάζονται με πλήρες ωράριο και όχι του φορέα – εργοδότη τους.

Αυτό ίσως εξηγείται από τα αποτελέσματα της ερώτησης 10 (Υπαρξη ή όχι παράλληλων δραστηριοτήτων). Αναλυτικότερα το 43,9% των απασχολούμενων απάντησε ότι διατηρεί μια επιπλέον δραστηριότητα (όχι απαραίτητα επαγγελματική) παράλληλα με την εργασία του στον Μ.Κ.Ο. Ένα συρρικνωμένο ωράριο θα ήταν ίσως επιθυμητό από τους συγκεκριμένους εργαζόμενους εκ των οποίων το 33,3% σπουδάζει, ενώ το 44,4% εργάζεται και αλλού.

Το ότι το 33,3% των ατόμων που δήλωσαν ότι έχουν μια παράλληλη δραστηριότητα ή συνολικά το 14,6% των εργαζομένων σε Μ.Κ.Ο., συμπλήρωσαν ότι αυτή η δραστηριότητα είναι σπουδές επιβεβαιώνει και την τάση που παρατηρήσαμε ήδη ότι διακρίνει ένα σοβαρό ποσοστό των απασχολούμενων σε Μ.Κ.Ο. για συνεχή εκπαίδευση και δια βίου μάθηση.

Επιστρέφοντας στην ανάλυση των εργασιακών σχέσεων που διέπουν αυτούς τους οργανισμούς είναι απαραίτητο να σχολιάσουμε τα αποτελέσματα της ερώτησης 8 η οποία αφορούσε τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας που έχει συναφθεί ανάμεσα στον οργανισμό και τους εργαζόμενους : το 68,3% λοιπόν των εργαζομένων απαντούν ότι η σύμβασή τους είναι αορίστου χρόνου κάτι που πιθανότατα οφείλεται στις σημαντικές θέσεις που αυτοί καταλαμβάνουν στα πλαίσια των Μ.Κ.Ο. και παράλληλα υποδηλώνει τη

δυναμική που δείχνει να έχει αυτός ο καινούριος (στην Ελλάδα) χώρος της Κοινωνικής Οικονομίας και την πίστη των υπευθύνων των οργανισμών ότι υπάρχουν μακροπρόθεσμοι στόχοι και περιθώρια εξέλιξης και μεγέθυνσης του έργου και των υπηρεσιών που οι οργανισμοί αυτοί παρέχουν.

Ακόμα όμως και στην περίπτωση των εργαζόμενων που έχουν υπογράψει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παρατηρούμε (αποτελέσματα ερώτησης 9) ότι το 75% απ' αυτούς έχει υπογράψει σύμβαση διάρκειας τουλάχιστον ενός χρόνου. Αν τώρα λάβουμε υπ' όψη μας τη δήλωση πολλών εργαζόμενων που απάντησαν ότι έχουν σύμβαση αορίστου, πως ξεκίνησαν δηλαδή με συμβάσεις ορισμένου χρόνου που στη συνέχεια μετατράπηκαν σε αορίστου, τότε καταλαβαίνουμε ότι το πιθανότερο είναι πολλοί από τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου να ακολουθήσουν την ίδια πορεία.

Περαιτέρω συμπεράσματα (σημαντικά μάλιστα) μπορούμε να βγάλουμε από τα αποτελέσματα των ερωτήσεων 5,6 και 7. Η ερώτηση 5 αφορούσε το ωράριο με το οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι. Οφείλουμε εδώ να τονίσουμε ότι πολλοί συνεντευξιαζόμενοι δεν μπορούσαν κατ' αρχάς να κατανοήσουν την έννοια του κυλιόμενου ωραρίου και χρειάστηκαν επιπλέον διευκρινίσεις και εξηγήσεις από τους συνεντευκτές.

Αναλύοντας τώρα τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό (90,2%) των εργαζομένων απασχολείται με σταθερό και μόνιμο ωράριο. Είναι και αυτό σίγουρα ένα στοιχείο του τρόπου με τον οποίο είναι οργανωμένοι οι Μ.Κ.Ο. αλλά και της σταθερής πορείας που δείχνουν να έχουν χαράξει προς την πραγματοποίηση των στόχων τους και τη δημιουργία νέων.

Από την πλευρά των εργαζομένων το ποσοστό αυτό είναι ενδεικτικό των ευνοϊκών όρων εργασίας που επικρατούν στα πλαίσια των συγκεκριμένων οργανισμών ενώ σίγουρα οφείλεται και στο σημαντικό ρόλο που δείχνει να διαδραματίζει όπως παρατηρήσαμε στην αρχή της ανάλυσής μας ένα υψηλό ποσοστό (78%) των ερωτηθέντων.

Χαρακτηριστικό εδώ είναι ότι μόλις το 2,4% των απασχολούμενων εργάζεται νυχτερινές ώρες, ενώ άλλο ένα 2,4% δήλωσε πως δεν το καλύπτει καμία από τις 4 απαντήσεις αφού το ωράριο με το οποίο εργάζεται είναι αρκετά ιδιόρρυθμο όπως ισχυρίστηκε.

Προχωρώντας στην ερώτηση 6(Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;) και αναλύοντας τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων (84,1%) δήλωσε πως εργάζεται πέραν του ωραρίου του. Η πρώτη εντύπωση που φυσιολογικά δημιουργείται είναι ότι στα πλαίσια των Μ.Κ.Ο. στους οποίους διεξήχθη η έρευνα υπάρχει μεγάλος φόρτος εργασίας και οι εργαζόμενοι πραγματοποιούν υπερωρίες. Θα πρέπει όμως να διευκρινίσουμε ότι θεωρήσαμε ως «εργασία πέραν του ωραρίου» οποιοδήποτε χρονικό διάστημα(ακόμα κι αν αυτό ήταν μικρό) πέραν του συμβατικού ωραρίου.

Αν προσθέσουμε στο γεγονός αυτό το μεγάλο (78%) ποσοστό εργαζομένων που βρίσκονται σε θέσεις- κλειδιά μπορούμε να αντιληφθούμε ότι η επέκταση του ωραρίου δεν επιβάλλεται στην ουσία από κανέναν αλλά είναι συνέπεια της ευθύνης που νιώθουν ότι έχουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι και η επιθυμία τους για επίτευξη του κοινωνικού στόχου τον οποίο ο οργανισμός υπηρετεί.

Αυτό βέβαια εξηγεί και τα αποτελέσματα της ερώτησης 7(Αμείβεστε για τυχόν υπερωριακή απασχόληση;). Με μια πρώτη ματιά βγαίνει εύκολα το συμπέρασμα της «εκμετάλλευσης» των εργαζομένων από τους Μ.Κ.Ο. Πιο συγκεκριμένα το 72,5% των ερωτηθέντων που εργάζονται πέραν του ωραρίου τους απάντησαν ότι δεν πληρώνονται αυτήν την επιπλέον εργασία που πραγματοποιούν.

Και πάλι η απάντηση βρίσκεται στο αντικείμενο με το οποίο ασχολούνται οι περισσότεροι από αυτούς. Είναι τέτοια η φύση της εργασίας και η υπευθυνότητα των θέσεων στις οποίες οι περισσότεροι εργαζόμενοι βρίσκονται ώστε να ωθήσουν τους τελευταίους να συμφωνούν σε μισθό τέτοιο που να συμπεριλαμβάνει και τυχόν περιπτώσεις ιδιαίτερου φόρτου εργασίας και επιπλέον ωραρίου. Μάλιστα όπως θα δούμε παρακάτω οι αποδοχές τους είναι (σύμφωνα με τις απαντήσεις που δίνουν) ικανοποιητικές.

Τέλος να σημειωθεί ότι κάποιοι εργαζόμενοι που πραγματοποιούν υπερωρίες ισχυρίστηκαν ότι δεν αμείβονται μεν (άρα συμπεριλήφθηκαν στο 72,5%) παίρνουν όμως ως ανταμοιβή μία ημέρα άδεια κάποια στιγμή που οι ανάγκες το επιτρέπουν (εννοείται ότι δε χρεώνεται και αφαιρείται από την κανονική τους άδεια).

2.2γΕργασιακό παρελθόν

Είναι απαραίτητο σ' αυτό το σημείο να σημειώσουμε κάτι σημαντικό: επειδή ζητήματα όπως υπερωρίες, είδος σύμβασης και μορφή απασχόλησης απαιτούν κάποιες στοιχειώδεις γνώσεις των κανόνων που διέπουν την αγορά εργασίας πρέπει να τονιστεί ότι οι ερωτηθέντες δεν είναι «νέοι» εργαζόμενοι : το 75,8% έχει εργαστεί περισσότερο από 2 χρόνια ενώ το 30,6% έχει προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 6 ετών.

Κάτι τέτοιο αποδεικνύει αν μη τι άλλο ότι έχουν μια εικόνα των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας και κατά συνέπεια οι απαντήσεις τους αποκτούν ιδιαίτερη αξία. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς όπως θα δούμε παρακάτω κλήθηκαν να μιλήσουν για τις αποδοχές τους αλλά και την οργάνωση και το μέλλον των φορέων όπου ανήκουν.

Τα παραπάνω ποσοστά βέβαια φανερώνουν για άλλη μια φορά τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν οι Μ.Κ.Ο. από την άποψη του προσωπικού το οποίο επιλέγουν και τις απαιτήσεις που μπορούν να έχουν από αυτό. Είναι χαρακτηριστικό ότι μόνο το 22% των απασχολούμενων δήλωσαν ότι δεν είχαν ποτέ στο παρελθόν εργαστεί ξανά.

Εισερχόμενοι στο εργασιακό παρελθόν των εργαζομένων στους Μ.Κ.Ο. αξίζει να δούμε τα αποτελέσματα της ερώτησης 17, η οποία αφορούσε το λόγο για τον οποίο οι ερωτηθέντες αποχώρησαν από την τελευταία επαγγελματική τους στέγη. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει η ερώτηση αυτή έχει μια ιδιομορφία που έγκειται στο γεγονός ότι από τις 6 πιθανές απαντήσεις οι ερωτηθέντες είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν τις 3 (με φθίνων αριθμό σημαντικότητας) που αντιστοιχούν στους 3 σημαντικότερους λόγους αποχώρησής τους.

Εντύπωση αμέσως προκαλεί το γεγονός ότι το 45,1% των εργαζομένων που είχαν εργαστεί ξανά διέκοψε την τελευταία επαγγελματική του απασχόληση αναζητώντας ένα πιο ενδιαφέρον αντικείμενο. Το ποσοστό αυτό είναι αρκετά μεγάλο αν το δούμε στις πραγματικές του διαστάσεις: συγκρίνοντάς το δηλαδή με τα ποσοστά που πήραν οι άλλες 5 επιλογές ως πρώτος σε σπουδαιότητα λόγος αποχώρησης. Παρατηρούμε λοιπόν ότι η αμέσως επόμενη «δημοφιλέστερη» πρώτη αιτία αποχώρησης ήταν η μείωση

προσωπικού με 20,9%. Το ποσοστό αυτό εκτός του ότι είναι λιγότερο και από το μισό του πρώτου στην ουσία αντικατοπτρίζει τη μοναδική αιτία αποχώρησης που δεν οφείλεται σε ενσυνείδητη επιλογή του εργαζόμενου αλλά σε μια αναγκαστική αποδοχή της πολιτικής των προηγούμενων εργοδοτών του. Στην ουσία αυτό το 20,9% δεν ήθελε να αποχωρήσει από την τελευταία εργασία του άρα δε μπορεί να συγκριθεί με το 45,1% που αφορούσε την επιδίωξη πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου.

Το αμέσως επόμενο υψηλότερο ποσοστό σχετικά με τη σημαντικότερη αιτία αποχώρησης είναι το 11,2% που δήλωσε ότι εγκατέλειψε την τελευταία επαγγελματική του στέγη λόγω αυξημένης πίεσης, άγχους και φορτωμένου ωραρίου.

Η μεγάλη αυτή διαφορά που χωρίζει την επιθυμία για την εύρεση ενός πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου από τους υπόλοιπους λόγους αποχώρησης είναι προφανώς μια ακόμα απόδειξη των φιλοδοξιών και υψηλών στόχων που έχουν οι εργαζόμενοι στους Μ.Κ.Ο. ενώ συνάδει και με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο και το επαγγελματικό τους παρελθόν αφού η επιδίωξη ενός πιο ενδιαφέροντος άρα και νέου αντικειμένου προϋποθέτει πίστη στις προσωπικές δυνατότητες και υψηλό βαθμό αυτοπεποίθησης.

Η επιλογή που έτυχε του μικρότερου ποσοστού ως σημαντικότερος λόγος αποχώρησης ήταν η ύπαρξη προσωπικών λόγων. Εκτός του ότι εφόσον πρόκειται για προσωπικούς λόγους δεν θελήσαμε να ζητήσουμε περαιτέρω διευκρινίσεις, στην ουσία στους προσωπικούς λόγους συμπεριλαμβάνονται όλες εκείνες οι απαντήσεις τις οποίες δεν είχαμε δώσει σαν επιλογή στους ερωτηθέντες.

Θα πρέπει εδώ να σημειώσουμε κάτι σημαντικό: ότι όλα τα παραπάνω ποσοστά αφορούν (όπως έχει ήδη τονιστεί) επιλογές των ερωτηθέντων σχετικά με τον σπουδαιότερο λόγο αποχώρησής τους. Θα ήταν ιδιαίτερα λοιπόν ενδιαφέρον να σχολιάσουμε τις απαντήσεις σχετικά με το δεύτερο και τρίτο σημαντικότερο λόγο αποχώρησης αλλά και τις συνολικές απαντήσεις των ερωτηθέντων ανεξαρτήτως σημαντικότητας.

Κατ' αρχάς παρατηρούμε ότι ο επικρατέστερος δεύτερος σε σημασία λόγος αποχώρησης είναι η ύπαρξη πίεσης, άγχους και φορτωμένου ωραρίου. Επιβεβαιώνεται λοιπόν αυτό που είχε ήδη διαφανεί από τα αποτελέσματα σχετικά με τον σημαντικότερο λόγο αποχώρησης, ότι δηλαδή ένα σεβαστό

ποσοστό των εργαζομένων νιώθει όλο και περισσότερο πιεσμένο ψυχολογικά αλλά και σωματικά από τις συνθήκες και το ωράριο που επικρατεί στην αγορά εργασίας. Αυτό βέβαια αποτελεί μια διάγνωση για τα συμβαίνοντα σε χώρους εκτός της Κοινωνικής Οικονομίας, αποτελεί όμως σημάδι και προειδοποίηση προς όλους τους φορείς – οργανισμούς του προαναφερόμενου τομέα της οικονομίας.

Τελειώνοντας με τη συγκεκριμένη ερώτηση, θα μπορούσαμε να έχουμε μια συνολική εικόνα των λόγων αποχώρησης των εργαζομένων από την τελευταία τους επαγγελματική στέγη, σχολιάζοντας τα ποσοστά που πήρε η κάθε επιλογή – αιτία αποχώρησης ανεξάρτητα αν θεωρήθηκε από τους ερωτηθέντες η σημαντικότερη, η δεύτερη σε σημασία ή τρίτη αιτία αποχώρησης.

Αμέσως γίνεται εμφανής η μεγάλη σημασία που είχε από τους εργαζόμενους η επιδίωξη ενός πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου. Πιο συγκεκριμένα ένα 56,3% των ερωτηθέντων συμπεριέλαβε την απάντηση αυτή στους 3 σημαντικότερους λόγους αποχώρησης από την τελευταία του εργασία. Αμέσως μετά η πίεση, το άγχος και το φορτωμένο ωράριο συγκέντρωσαν ένα 28,9% συνολικά, κάτι που επιβεβαιώνει τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από τις απαντήσεις σχετικά με το σημαντικότερο λόγο αποχώρησης: ότι δηλαδή τα συγκεκριμένα φαινόμενα αποτελούν μεγάλο αντικίνητρο για ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού.

Κλείνοντας θα πρέπει να σημειώσουμε το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό που έλαβε συνολικά η επιλογή «χαμηλές αποδοχές» : ένα 14,4% συνολικά (8% για σημαντικότερο και 6,4% για δεύτερο σε σημασία) απέδωσε τη φυγή του στη χαμηλή αμοιβή την οποία λάμβανε.

Αυτό οφείλεται μάλλον σε 2 παράγοντες : κατ' αρχάς όπως έχουμε ήδη παρατηρήσει το εκπαιδευτικό επίπεδο και οι επαγγελματικές ικανότητες των εργαζομένων σε Μ.Κ.Ο. εμφανίζονται αυξημένα. Άρα προφανώς δεν είχαν καν χαμηλές αποδοχές.

Από την άλλη πλευρά αυτό ίσως δείχνει (για όσους παρόλα αυτά είχαν χαμηλές αποδοχές) το ότι δεν είναι μόνο τα χρήματα στο κέντρο του ενδιαφέροντός τους. Κάτι τέτοιο βέβαια όταν μιλάμε για εργαζόμενους που τώρα προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σε Μ.Κ.Ο. μόνο ενθαρρυντικό δείχνει να είναι.

2.2δ Προβλέψεις των εργαζομένων σχετικά με τις προοπτικές του τομέα

Στο σημείο αυτό θα ήταν ενδιαφέρον να δούμε τι εικόνα είχαν για τους Μ.Κ.Ο. οι ερωτηθέντες, πριν ακόμα απευθυνθούν στους οργανισμούς αυτούς για εύρεση εργασίας (ή πριν οι ίδιοι οι οργανισμοί τους προσφέρουν μια θέση εργασίας). Κατ' αρχάς είναι απαραίτητο να γνωρίζουμε πόσοι εργαζόμενοι ήξεραν για την ύπαρξη των Μ.Κ.Ο. και των σκοπών που εξυπηρετούν. Το 78% λοιπόν των απασχολούμενων δηλώνει ότι ήταν ενημερωμένο για τον τομέα αυτό της οικονομίας και τις δραστηριότητες των οργανισμών αυτών. Ένα μεγάλο λοιπόν ποσοστό των εργαζομένων εισήλθε στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας γνωρίζοντας τι θα συναντήσει και ποιους σκοπούς καλείται να επιδιώξει.

Απ' κει και πέρα βέβαια και με την πάροδο του χρόνου κάθε εργαζόμενος σχηματίζει ολοκληρωμένη άποψη για τον κάθε φορέα η οποία είτε επιβεβαιώνει είτε διαψεύδει τις προσδοκίες που αυτός είχε κατ' αρχήν.

Επιθυμώντας να μάθουμε τη γνώμη των εργαζομένων για τη λειτουργία και το δυναμισμό των Μ.Κ.Ο. τους ζητήσαμε να προβλέψουν το ρόλο που πιστεύουν ότι θα έχουν στο μέλλον οι φορείς αυτοί. Να υπογραμμίσουμε εδώ κάτι που διευκρινίσαμε και στους ερωτηθέντες: ότι δηλαδή όταν λέμε ρόλο εννοούμε την ικανότητα των Μ.Κ.Ο. να θέτουν και να πετυχαίνουν σκοπούς που άπτονται κοινωνικών θεμάτων αλλά και της πιθανότητας να λειτουργήσουν ως δεξαμενή απορρόφησης ενός σημαντικού ποσοστού της ολοένα και αυξανόμενης ανεργίας που ταλαιπωρεί τα τελευταία χρόνια το εργατικό δυναμικό της χώρας μας.

Εκτός από ένα 8,5% λοιπόν που έδειξε ουδέτερη διάθεση και ισχυρίστηκε ότι μελλοντικά οι Μ.Κ.Ο. θα κινηθούν στα ίδια περίπου σημερινά πλαίσια, έχουμε ένα εντυπωσιακό 89% που πιστεύει ότι ο ρόλος των οργανισμών αυτών θα αναβαθμιστεί σημαντικά τα αμέσως επόμενα χρόνια. Θεωρούν δηλαδή σοβαρή πιθανότητα μια μεγέθυνση των Μ.Κ.Ο. που και μεγαλύτερες ευθύνες – στόχους θα αναλαμβάνουν, κατά συνέπεια και

περισσότερους εργαζόμενους θα χρειάζονται για την επίτευξη των σκοπών αυτών.

Στην ουσία οι παραπάνω εργαζόμενοι πιστεύουν ότι η αυξανόμενη κοινωνική ευαισθησία και ανάγκη των πολιτών για ποιοτικές και ποσοτικές υπηρεσίες κοινωνικού περιεχομένου, θα οδηγήσει τόσο σε επέκταση του φάσματος δραστηριοτήτων των Μ.Κ.Ο. όσο και στον αριθμητικό πολλαπλασιασμό των οργανισμών αυτών.

Η βεβαιότητά τους αυτή εκπορεύεται προφανώς από το γεγονός ότι ήδη στο διάστημα κατά το οποίο εργάζονται στους οργανισμούς αυτούς πολλά έχουν αλλάξει: Αλλιώς ήταν (σύμφωνα με τα λεγόμενά τους) οι φορείς αυτοί όταν προσλήφθηκαν αυτοί και αλλιώς έχουν εξελιχθεί τα πράγματα τώρα. Η αύξηση των δραστηριοτήτων και του προσωπικού είναι εμφανής όπως τονίζουν οι ερωτηθέντες σχετικά. Χαρακτηριστικό είναι ότι μόνο ένα 1,2% θεωρεί πως οι προοπτικές για την Κοινωνική Οικονομία (και κατ' επέκταση για τους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται στο χώρο αυτό) διαγράφονται δυσόιωνες.

Ενδεικτικό πάντως της οργάνωσης και των καλής συνεργασίας που φαίνεται να έχουν οι εν λόγω Μ.Κ.Ο. με τις κρατικές αρχές είναι και το αποτέλεσμα της ερώτησης 20 που αφορούσε τον τρόπο πρόσληψης των ερωτηθέντων: Το 35,4% απ' αυτούς δήλωσε ότι προσλήφθηκε μέσω κάποιου κρατικού ή κοινοτικού προγράμματος.

Έχοντας ήδη εξετάσει τους σημαντικότερους λόγους αποχώρησης των ερωτηθέντων από την τελευταία τους επαγγελματική ενασχόληση και πριν εισέλθουν στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας, αλλά και τη γνώμη τους για τους Μ.Κ.Ο. πριν και μετά την έλευσή τους σ' αυτούς, θα ήταν αρκετά επικοινωνιακό να αναλύσουμε τους λόγους που τους ώθησαν να αναζητήσουν εργασία σ' ένα τέτοιο οργανισμό.

2.2.Αιτίες εισόδου στην Κοινωνική Οικονομία / Μη Κερδοσκοπικό Τομέα

Θα πρέπει κι εδώ να διευκρινίσουμε την ιδιομορφία της συγκεκριμένης ερώτησης που έγκειται βέβαια στον τρόπο με τον οποίο απάντησαν οι

συνεντευχιαζόμενοι: Είχαν προεπιλεχθεί 6 απαντήσεις – λόγοι εισόδου στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας εκ των οποίων οι εργαζόμενοι είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν τους 3 πρώτους σε σημασία και να τους αναφέρουν κατατάσσοντάς τους βέβαια κατά σειρά σπουδαιότητας.

Ξεκινώντας θα πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι οι απαντήσεις – επιλογές που δόθηκαν στους εργαζόμενους φαίνεται ότι τους κάλυψαν σχεδόν πλήρως αφού μόνο ένα 2,4% υποστήριξε ότι οι λόγοι εισόδου του στο συγκεκριμένο χώρο δε συνέπιπταν με καμία από τις επιλογές που είχαν να απαντήσουν. Μάλιστα δήλωσαν πως οι άλλοι αυτοί λόγοι δεν ήταν οι πρώτοι σε σημασία παράγοντες που τους έφεραν στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας. Το 1,2% επιλέγει την απάντηση «Άλλοι λόγοι» ως δεύτερο σημαντικότερο παράγοντα και το 1,2% ως τρίτο στην απόφασή τους να εργαστούν στο συγκεκριμένο οργανισμό.

Ξεκινώντας τώρα να εξετάσουμε ποιος ήταν ο σημαντικότερος λόγος που οδήγησε τους ερωτηθέντες να εργαστούν στο φορέα που ανήκουν αυτή τη στιγμή, καταλαβαίνουμε αμέσως το ρόλο που έπαιξε το αντικείμενο και οι στόχοι του Μ.Κ.Ο. Το 50% ακριβώς των εργαζόμενων απάντησε ότι προσελκύσθηκε ακριβώς από τους δύο αυτούς παράγοντες προκειμένου να αναζητήσει εργασία στο συγκεκριμένο χώρο.

Είναι πραγματικά εντυπωσιακό τη στιγμή που υπάρχουν 6 συνολικά επιλογές οι μισοί ερωτηθέντες να επιλέγουν τη συγκεκριμένη απάντηση. Γίνεται πλέον φανερό ότι δεν είναι τυχαίο ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι στους οποίους απευθυνθήκαμε για την έρευνά μας, απασχολούνται στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας. Ο οργανισμός στον οποίο εργάζονται δεν είναι γι' αυτούς ένας ακόμα τόπος εργασίας. Είναι μια δραστηριότητα που τους προσφέρει πάνω από όλα ικανοποίηση.

Να σημειώσουμε ότι άλλο ένα 31,8% (22% και 9,8% αντίστοιχα) δήλωσε πως το αντικείμενο και οι σκοποί του οργανισμού αποτέλεσαν το δεύτερο και τρίτο σε σημασία λόγο για τον οποίο θέλησαν να απασχοληθούν εκεί. Συνολικά δηλαδή το 81,7% συμπεριέλαβαν τη συγκεκριμένη επιλογή στους 3 σημαντικότερους παράγοντες για τους οποίους εισήλθαν στον τωρινό χώρο εργασίας τους. Το ποσοστό αυτό ήταν και το υψηλότερο που έλαβε κάποια απάντηση.

Επιστρέφοντας στο σημαντικότερο λόγο εισόδου στο χώρο, έχουμε αμέσως μετά το αντικείμενο και το σκοπό του Μ.Κ.Ο., «την τοποθεσία, την πρόσβαση σ' αυτήν το ωράριο και τη μορφή απασχόλησης» με 19,5% και την «απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών» με 18,3%.

Η επιλογή της τελευταίας απάντησης εξηγείται μάλλον εύκολα αν λάβει κανείς υπόψη του την έφεση που έχουν (όπως σημειώσαμε ήδη) οι ερωτηθέντες προς τις ανώτερες σπουδές αλλά και η αγάπη που δείχνουν να έχουν για το αντικείμενό τους (παρακολουθήση σεμιναρίων).

Όσο για την απάντηση «τοποθεσία, πρόσβαση σ' αυτήν, ωράριο ή μορφή απασχόλησης», το 19,5% ερμηνεύεται σε δύο μέρη: Το πρώτο είναι η μεγάλη σημασία που έχει πλέον ο τόπος εργασίας και ο τρόπος άφιξης, από την πλευρά του χρόνου ή της ψυχικής και σωματικής κούρασης που απαιτούνται για να φτάσεις εκεί. Παράγοντες εξαιρετικά κρίσιμοι πλέον σε μια πόλη που καθημερινά ασφυκτιά και αυξάνει τον πληθυσμό της.

Το δεύτερο είναι η αγωνία των εργαζόμενων να πετύχουν κάτι που μέχρι πρότινος ήταν αυτονόητο: έναν εργοδότη που να χρειάζεται τις υπηρεσίες του εργαζόμενου σε μόνιμη σχετικά βάση (όχι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δηλαδή) και σε πλήρες ωράριο, που να μην εξουθενώνει όμως τους υπαλλήλους (υπερωρίες, νυχτερινές βάρδιες κ.τ.λ.)

Το ότι η επιλογή αυτή έλαβε το δεύτερο κατά σειρά ποσοστό ως σημαντικότερη αιτία στροφής προς το Μ.Κ.Ο., εμμέσως δεικνύει τις ήπιες και ανθρώπινες συνθήκες εργασίας που επικρατούν στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας.

Τα συμπεράσματά μας ενισχύονται αν λάβουμε υπόψη μας το ποσοστό που εμφανίζει συνολικά η επιλογή αυτή (ανεξάρτητα δηλαδή αν θεωρείται πρώτη, δεύτερη, ή τρίτη σε σημασία): Το 62,2% είναι αρκετά υψηλό, ενώ ως δεύτερη σημαντικότερη αιτία ξεπερνά ακόμα και «το αντικείμενο και τους σκοπούς του Μ.Κ.Ο» (29,3% έναντι 22%).

Οι δύο υπόλοιπες επιλογές που είχαν οι ερωτηθέντες ήταν «ήμουν άνεργος/η και απλά ήθελα να εργαστώ» και «μου προσφέρθηκαν καλές προοπτικές και υψηλές αποδοχές».

Η πρώτη εκ των δύο στην ουσία παίζει το ρόλο που έπαιξε η επιλογή «μείωση προσωπικού» στις αιτίες αποχώρησης από την τελευταία επαγγελματική στέγη. Δίνει δηλαδή έναν εξαναγκαστικό τόνο στην απόφαση

των εργαζομένων να αναζητήσουν εργασία στο συγκεκριμένο οργανισμό. Είναι λογικό να σκεφτεί κάποιος ότι αν δεν βρισκόντουσαν σε κατάσταση τέτοιας ανάγκης, ίσως να μην επέλεγαν ποτέ να απευθυνθούν στον τωρινό τους εργοδότη.

Το ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσε ότι αυτή ήταν η σημαντικότερη αιτία εισόδου τους στην Κοινωνική Οικονομία είναι 12,2%. Θεωρούμε πως είναι αρκετά θετικό για τους φορείς στους οποίους απευθυνθήκαμε για την έρευνά μας το γεγονός ότι μόνο ένα τόσο μικρό ποσοστό εργαζομένων στην ουσία αναγκάστηκε να ζητήσει εργασία σ' αυτούς χωρίς να διακρίνει κάτι άλλο ελκυστικό στους οργανισμούς αυτούς.

Τα παραπάνω είναι πιστεύουμε ενδεικτικά του τρόπου και της καλής διάθεσης με την οποία εργάζεται η πλειοψηφία των εργαζομένων στους Μ.Κ.Ο. που διεξάγαμε την έρευνά μας. Το ότι υπήρξε μάλιστα άλλο ένα 13,4% των ερωτηθέντων που συμπεριέλαβε την απάντηση αυτή ως δεύτερη ή Τρίτη σε σημασία αιτία αναζήτησης εργασίας στο σημερινό του εργοδότη, δε διαφοροποιεί τα συμπεράσματά μας αφού σαν πρώτη αιτία το ποσοστό αυτό επέλεξε κάποια άλλη απάντηση.

Όσο για την επιλογή «καλές προοπτικές και υψηλές αποδοχές» τα ποσοστά που έλαβε είναι αντιστρόφως ανάλογα με την αξία των συμπερασμάτων που μας προσφέρει.

Είναι αναμφισβήτητα εντυπωσιακό το ότι μόνο ένα 1,2% των απασχολούμενων ισχυρίζεται ότι η σημαντικότερη αιτία εισόδου στο χώρο των Μ.Κ.Ο. ήταν η ύπαρξη καλών προοπτικών και υψηλών αποδοχών. Η εξασφάλιση και ένας καλός μισθός φαίνεται ότι δε δελεάζουν τους εργαζόμενους στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας. Η περιφρόνηση αυτή προς το ύψος των αμοιβών τους μάλιστα δείχνει να επιβεβαιώνεται αφού θυμίζουμε πως στην ερώτηση «ποιος ήταν ο λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία» μόνο ένα 8% απέδωσε την απόφασή του στις χαμηλές αποδοχές.

Η περιφρόνηση αυτή ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι ήδη αμείβονταν ικανοποιητικά, ενώ τα εν γένει προσόντα τους (εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματικές ικανότητες) εξασφάλιζαν έναν εξίσου ικανοποιητικό μισθό και στο νέο τους εργοδότη, ή ίσως σε κάποιο άλλο παράγοντα σχετικό με τις

προηγούμενες αποδοχές τους (με τη συγκεκριμένη πτυχή του εργασιακού προφίλ των εργαζόμενων θα ασχοληθούμε αμέσως μετά).

Ανεξάρτητα απ' αυτό θα επαναλάβουμε για μια ακόμα φορά ότι είναι ιδιαίτερος ενθαρρυντικό το ότι εργαζόμενοι στο συγκεκριμένο χώρο, με τις συγκεκριμένες κοινωνικές ευαισθησίες, δραστηριότητες και επιδιώξεις δείχνουν να παραμερίζουν τον παράγοντα «υλικές απολαβές» και να τοποθετηθούν στην κορυφή του ενδιαφέροντός τους προτεραιότητες και προϋποθέσεις που φαίνεται πως συμβαδίζουν με το χώρο στον οποίο ανήκουν.

2.2στ Επιπέδο αποδοχών των εργαζόμενων

Προχωρώντας σιγά σιγά προς το τέλος της κριτικής μας για τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν από τους εργαζόμενους σε Μ.Κ.Ο. εισερχόμαστε στο «δύσβατο» τμήμα των αποδοχών που έχουν οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι.

Λόγω ακριβώς της δεδομένης ιδιαιτερότητας του εν λόγω μέρους του ερωτηματολογίου φροντίσαμε να καταρτίσουμε 3 ερωτήσεις, όσο το δυνατόν ανώδυνες και διακριτικές, μέσα από τα αποτελέσματα των οποίων εξάγαμε τα συμπεράσματα που επιθυμούσαμε.

Κατ' αρχάς να τονίσουμε ότι μέσα από τις απαντήσεις που μας δόθηκαν, λύθηκαν αρκετές απορίες που μας είχαν δημιουργηθεί κατά τη διάρκεια της ανάλυσης των υπόλοιπων αποτελεσμάτων και επιβεβαιώθηκαν κάποιες σκέψεις που είχαν δημιουργηθεί.

Στην πρώτη από τις 3 ερωτήσεις, την ερώτηση 21, ζητήσαμε από τους συνεντευξιζόμενους να μας απαντήσουν αν οι αποδοχές που έχουν είναι «ικανοποιητικές», «πολύ ικανοποιητικές» ή «όχι αυτές που θα άξιζα να έχω». Η πλειοψηφία(61%) χαρακτήρισε τις αποδοχές ικανοποιητικές. Κάτι τέτοιο φαίνεται λογικό από τη στιγμή που το 75,6% είχε ήδη προϋπηρεσία η οποία μάλιστα αφορούσε το ίδιο ή παρόμοιο αντικείμενο (αφού το 67% του συνόλου των ερωτηθέντων απάντησαν αναλόγως στην ερώτηση 2). Εκτός απ' αυτό είναι και συνέπεια του υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου τους (72% έχει λάβει εκπαίδευση Ανώτερου – Ανώτατου επιπέδου).

Από την άλλη πλευρά το ότι ένα τέτοιο ποσοστό δήλωσε ότι οι αποδοχές είναι ικανοποιητικές (και ένα επιπλέον 2,4% πολύ ικανοποιητικές) εξηγεί σε ένα βαθμό και το ότι το 61% των εργαζόμενων εργάζεται στον οργανισμό πάνω από 2 χρόνια (ερώτηση 3 ή 30). Ίσως μάλιστα να αποτελεί κι έναν από τους λόγους που το 72,5% των εργαζόμενων που εργάζονται πέραν του ωραρίου τους ή το 61% συνολικά δέχονται να το κάνουν χωρίς κάποια επιπλέον αμοιβή (ερώτηση 7).

Παραμένοντας στο θέμα των αποδοχών ρωτήσαμε τους εργαζόμενους αν είχαν στο παρελθόν αποδοχές υψηλότερες απ' ότι έχουν στο Μ.Κ.Ο. όπου απασχολούνται. Προς μεγάλη μας έκπληξη ακούσαμε το 48,3% των εργαζομένων που είχαν εργαστεί στο παρελθόν να ισχυρίζονται ότι όντως σε κάποια στιγμή στο παρελθόν είχαν αποδοχές υψηλότερες από τις τρέχουσες. Πρόκειται ασφαλώς για ένα εντυπωσιακό ποσοστό εργαζόμενων που αποδέχτηκαν να εργαστούν στο συγκεκριμένο οργανισμό με αποδοχές λιγότερες απ' αυτές που (ανεξάρτητα για πόσο διάστημα και υπό ποιες συνθήκες) είχαν στο παρελθόν. Πόσο μάλλον όταν μιλάμε για άτομα με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και επαγγελματικές ικανότητες.

Πιθανώς, οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι αντάλλαξαν έναν καλύτερο μισθό μ' ένα σταθερό και μόνιμο ωράριο (90,2% στην ερώτηση 5) ή εκτίμησαν την τοποθεσία, την πρόσβαση σ' αυτήν και τη μορφή της σχέσης εργασίας (δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ως σημαντικότερη αιτία επιλογής του συγκεκριμένου εργοδότη – Μ.Κ.Ο.).

Το σίγουρο πάντως είναι ότι μ' αυτόν τον τρόπο εξηγούνται: 1^ο το μικρό ποσοστό (8%) που έλαβε η αιτία «χαμηλές αποδοχές» ως σημαντικότερος παράγοντας αποχώρησης από την τελευταία εργασία (ερώτηση 17) αφού εκτός των άλλων φαίνεται ότι ένα σοβαρό ποσοστό των ερωτηθέντων δεν είχε χαμηλές αποδοχές και 2^ο το εξαιρετικό μικρό ποσοστό (1,2%) των εργαζόμενων που ανέφεραν τις «καλές προοπτικές και υψηλές αποδοχές» ως σημαντικότερη αιτία αναζήτησης εργασίας στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας (ερώτηση 19).

Πέρα και πάνω απ' όλα αυτά όμως δεν θα ήταν κουραστικό να επαναλάβουμε ότι είναι ιδανικό για φορείς του συγκεκριμένου χώρου να απασχολούν εργαζόμενους μορφωμένους, ικανούς, που να μη θεωρούν

αυτοσκοπό τους υψηλούς μισθούς και αποδοχές αλλά το αντικείμενο και το σκοπό για τον οποίο εργάζονται.

Η τρίτη ερώτηση αναλόγου περιεχομένου εξέταζε την εξέλιξη των αποδοχών των εργαζόμενων παράλληλα με την εξέλιξη των αρμοδιοτήτων και του ρόλου τους, για το χρονικό διάστημα που αυτοί απασχολούνταν στον οργανισμό. Οι επιλογές ήταν οι εξής: 1^ο η περίπτωση όπου τόσο οι αποδοχές όσο και ο ρόλος τους είχαν μεταβληθεί, 2^ο η περίπτωση όπου τίποτα δεν είχε μεταβληθεί, 3^ο και 4^ο η περίπτωση όπου μόνο το ένα από τα δύο είχε μεταβληθεί.

Μέσα από την ερώτηση αυτή θέλαμε να διευκρινίσουμε τις πιθανότητες ανέλιξης που έχει ένας εργαζόμενος στο εσωτερικό των Μ.Κ.Ο., το πόσο «ανοιχτοί» είναι αυτοί οι οργανισμοί σε ανθρώπους που ήρθαν από άλλους χώρους, πόσο τους επέτρεπαν να αναμιχθούν στη λειτουργία τους ή απλά τους χρησιμοποιούν για προδιαγεγραμμένες και καθορισμένες θέσεις αυστηρά προσδιορισμένων υπηρεσιών. Επιπρόσθετα μέσα από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων θα πληροφορούμασταν και το αν όλα τα παραπάνω συμβαίνουν ταυτόχρονα με την αύξηση των αποδοχών τους ή είναι γεγονότα αποσυνδεδεμένα από τις αποδοχές που οι εργαζόμενοι έχουν.

Τα αποτελέσματα είναι αξιοπρόσεκτα: Το 54,4% των ερωτηθέντων απάντησε ότι έχουν αλλάξει τόσο οι αποδοχές όσο και ο ρόλος που είχε την πρώτη ημέρα που εργάστηκε για το συγκεκριμένο οργανισμό. Συνέπεια βέβαια των γνωστών πλέον προτερημάτων που χαρακτηρίζουν ένα μεγάλο (όπως έχουμε δει) ποσοστό των απασχολούμενων στους φορείς αυτούς αλλά και ενδεικτικό της φιλοσοφίας και του κλίματος που επικρατεί στους εν λόγω Μ.Κ.Ο. : Το «σκαρφάλωμα» στην ιεραρχία και οι αντίστοιχες αυξήσεις αποδοχών περιμένουν πάντα τους εργαζόμενους που δείχνουν ότι τα αξίζουν. Ευκαιρίες (επαγγελματικές) δίνονται σ' αυτούς που πείθουν με την αποδοτικότητα και την αφοσίωση στο στόχο που ο κάθε Μ.Κ.Ο. έχει θέσει.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι επίσης το γεγονός ότι το 18,3% ισχυρίζεται ότι παρόλο που ο ρόλος και οι αρμοδιότητές τους παρέμειναν ίδια, οι αποδοχές του άλλαξαν. Κατά συνέπεια μένει μόνο ένα 24,4% (καθώς ένα 2,4% δεν απάντησε καθόλου) του οποίου οι αποδοχές είναι ίδιες από την πρώτη μέρα που βρέθηκε στον οργανισμό.

Στην ουσία όμως ανικανοποίητο μπορεί αντικειμενικά να χαρακτηριστεί μόνο το 3,7% το οποίο έχει επιφορτιστεί με νέες ή περισσότερες υποχρεώσεις χωρίς να απολαμβάνει ένα μεγαλύτερο μισθό. Προφανώς η παραπάνω κατάσταση δεν μπορεί να δικαιολογηθεί εύκολα και θα ήταν χρήσιμες οποιεσδήποτε διευκρινίσεις πάνω στο θέμα αυτό.

2.2ζ Διοικητική εξέλιξη των εργαζομένων και η άποψη τους για τον τρόπο λειτουργίας των Μ.Κ.Ο.

Η επόμενη ενότητα ερωτήσεων αφορούσε τη διοικητική εξέλιξη των εργαζομένων στα πλαίσια του Μ.Κ.Ο. : αντικείμενο συζήτησης εδώ ήταν το αν ή σε ποιο ποσοστό οι καταρχήν απασχολούμενοι με έμμισθη εργασία ερωτηθέντες, εξεδήλωσαν και εφάρμοσαν την επιθυμία να γίνουν και μέλη του οργανισμού ή ακόμα περισσότερο μέλη του Δ.Σ του Μ.Κ.Ο.

Τα αποτελέσματα των απαντήσεων στις συγκεκριμένες ερωτήσεις είναι προφανώς αποκαλυπτικά του τρόπου με τον οποίο λειτουργούν οι οργανισμοί και το πόσο «κλειστοί» ή «ανοιχτοί» είναι σε άτομα που προέρχονται από άλλους χώρους ή οργανισμούς, αλλά και του βαθμού ενδιαφέροντος που δείχνουν οι εργαζόμενοι για τους ευρύτερους στόχους και λειτουργία του οργανισμού στον οποίον προσφέρουν τις υπηρεσίες τους.

Κοιτώντας τα αποτελέσματα παρατηρούμε ότι σχεδόν οι μισοί (48,8%) εργαζόμενοι είναι πλέον και μέλη (απλά ή στο Δ.Σ) του φορέα στον οποίον αρχικά απευθύνθηκαν για να εργαστούν. Το συντριπτικό ποσοστό βέβαια (45,1%) είναι απλά μέλη αφήνοντας μόνο σε ένα 3,7% το προνόμιο να είναι στο Δ.Σ. του οργανισμού.

Είναι μάλλον ευνόητο ότι για να συμβαίνουν όλα αυτά πρέπει να ικανοποιούνται και οι δύο συνθήκες που ορίσαμε παραπάνω : από τη μια πλευρά οι Μ.Κ.Ο. δείχνουν να επιτρέπουν την πρόσβαση στα άδυτά τους, από την άλλη οι εργαζόμενοι μάλλον προσελκύονται ή γοητεύονται (αν δεν νιώθουν έτσι εξ' αρχής) από τις δραστηριότητες και το σκοπό ύπαρξης του φορέα τους.

Οι επόμενες δύο ερωτήσεις είχαν άμεση σχέση με τα παραπάνω στοιχεία, ενώ αναμφίβολα τα αποτελέσματα έδειξαν μια μάλλον περίεργη

πλευρά των ερωτηθέντων, αποτέλεσαν ίσως μια κάπως σκοτεινή πλευρά των Μ.Κ.Ο. όπου βρεθήκαμε.

Συγκεκριμένα απευθυνθήκαμε στους συνεντευξιαζόμενους και τους ζητήσαμε να μας πουν αν υπάρχουν κάποια επιπλέον οφέλη για τα μέλη του Δ.Σ. των Μ.Κ.Ο. υπό τη μορφή κάποιων bonus ή παροχών όπως αυτοκίνητο, κινητό τηλέφωνο ή οτιδήποτε άλλο.

Το 93,9% των ερωτηθέντων απάντησε ότι δεν γνωρίζει τίποτα σχετικά με το συγκεκριμένο ζήτημα. Κάτι τέτοιο μάλλον φαίνεται λογικό αφού μέλη του Δ.Σ. αποτελεί μόνο το 3,7% των εργαζόμενων που ρωτήσαμε, ενώ όπως είναι φυσικό και από τον ίδιο το ρόλο τον οποίο έχουν(τα μέλη του Δ.Σ.) δεν υπάρχουν πολλές πληροφορίες για τη σχέση τους με τον οργανισμό (τουλάχιστον ανάμεσα στους υπόλοιπους εργαζόμενους).

Αντίθετα εντύπωση προκάλεσε το γεγονός ότι το 52,4% των εργαζόμενων απάντησε πως δεν γνωρίζει τίποτα ακόμα και για την πιθανότητα να υπάρχουν παρόμοια οφέλη για τα απλά μέλη των Μ.Κ.Ο. Θεωρούμε ότι επειδή τα απλά μέλη στους συγκεκριμένους οργανισμούς είναι σχεδόν το ήμισυ των εργαζομένων (45,1%) και κατά συνέπεια είναι μάλλον απίθανο ένα άλλο μεγάλο ποσοστό (το 52,4%) να μην γνωρίζει τίποτα για επιπλέον παροχές προς τους πρώτους, αυτή η δεδηλωμένη άγνοια του 52,4% είναι μάλλον συνειδητή επιλογή να μην εισέλθουν σε θέματα που δεν τους αφορούν παρά έλλειψη πληροφόρησης.

Κατά τα άλλα το 41,5% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη των Μ.Κ.Ο., ενώ μόνο ένα 6,1% απάντησε πως γνωρίζει ότι τα απλά μέλη έχουν επιπλέον παροχές.

Η επόμενη ερώτηση (ερώτηση 27), συμπύκνωνε στην ουσία όλο το νόημα της αναζήτησης, την κεντρική ιδέα της ύπαρξης των Μ.Κ.Ο. και ζητούσε από τον συνεντευξιαζόμενο να πάρει θέση σχετικά με την πολιτική και τη φιλοσοφία που (κατά τη γνώμη τους) ακολουθούσε ο οργανισμός στον οποίον απασχολείται.

Ως γνωστόν οι Μ.Κ.Ο. είναι οργανισμοί οι οποίοι ως λόγο ύπαρξης έχουν την επίτευξη κάποιου ή κάποιων συγκεκριμένων κοινωνικών σκοπών. Από την άλλη πλευρά για να κατορθώσουν να πετύχουν αυτούς τους σκοπούς πρέπει πρώτα να ακολουθήσουν τους οικονομικούς κανόνες

βιωσιμότητας που θα καταστήσουν το φορέα ικανό να λειτουργήσει και να επιδιώξει τους στόχους του.

Η ερώτηση λοιπόν ήταν σαφής. Αφορούσε το που δινόταν έμφαση από τους διευθύνοντες του Μ.Κ.Ο. : στην ανεξαρτήτου κόστους επιδίωξη και επίτευξη των σκοπών του Μ.Κ.Ο., ή στην οικονομική αυτάρκεια και μεγέθυνσή του (ανεξαρτήτως αν προσωρινά ή και μακροπρόθεσμα αυτό είχε ως αποτέλεσμα την παρέκκλιση του Μ.Κ.Ο. από τον αρχικό κοινωνικό σκοπό του). Ή μήπως ακολουθούνταν μια πολιτική ισορροπίας ανάμεσα στις δύο τάσεις;

Το 64,6% των ερωτηθέντων απάντησε πως κατά τη γνώμη του ο οργανισμός στον οποίον ανήκει ακολουθεί μια πολιτική που προσπαθεί να συνδυάσει την επιδίωξη του κοινωνικού στόχου παράλληλα με την οικονομική του βιωσιμότητα. Το 28% θεωρεί ότι ο φορέας του υπάρχει μόνο για να υπηρετεί το σκοπό για τον οποίο δημιουργήθηκε ανεξαρτήτως κόστους και κατάληξης, ενώ το 7,3% δηλώνει ότι ο Μ.Κ.Ο. στον οποίο εργάζεται λειτουργεί περισσότερο σαν ιδιωτική επιχείρηση δίνοντας κυρίως έμφαση στα οικονομικά αποτελέσματα τα οποία πετυχαίνει. Κατά τη γνώμη μας τέτοιου είδους οργανισμοί πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο περαιτέρω έρευνας και εξέτασης προκειμένου να εξακριβωθεί το κατά πόσο ανήκουν στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας και λειτουργούν με ανιδιοτελή κριτήρια.

Στο σημείο αυτό να διευκρινίσουμε κάτι σημαντικό : η τελευταία αυτή ερώτηση ήταν μαζί με την ερώτηση 18Α (πρόβλεψη των εργαζομένων για το μέλλον των Μ.Κ.Ο.) οι μόνες οι οποίες δεν αφορούσαν ιδιότητες, χαρακτηριστικά ή οποιαδήποτε άλλη πτυχή του εργασιακού – επαγγελματικού – εκπαιδευτικού προφίλ των εργαζόμενων.

Ήταν ερωτήσεις που προέτρεπαν τους εργαζόμενους να καταθέσουν μια προσωπική γνώμη για τα συγκεκριμένα ζητήματα, ορμώμενοι από την ως τότε εμπειρία τους μέσα σ' αυτούς τους οργανισμούς. Κατά συνέπεια και τα συγκεκριμένα ποσοστά είναι προϊόντα της αίσθησης και των απόψεων που επικρατούν ανάμεσα στους εργαζόμενους.

2.2η Δημογραφικά στοιχεία

Οι τελευταίες δύο ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αφορούσαν καθαρά δημογραφικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων. Τα αποτελέσματα της ερώτησης που αφορούσε το φύλο των εργαζόμενων κρίβουν μια μεγάλη έκπληξη : το 76,8% των ατόμων που συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια ήταν γυναίκες. Πρόκειται για ένα αντικειμενικά μεγάλο ποσοστό που γεννάει το εξής ερώτημα : είναι οι γυναίκες που ενδιαφέρονται περισσότερο από τους άντρες να εργαστούν στους συγκεκριμένους οργανισμούς ή το φαινόμενο είναι συγκυριακό; Πιστεύουμε ότι το γεγονός δεν μπορεί να αποδοθεί σε συγκυρία αφού προήλθε μέσα από έρευνα που διεξήχθη σε διαφορετικού είδους υπηρεσιών Μ.Κ.Ο., συζητώντας με ανθρώπους που κατείχαν διάφορων ειδών ειδικότητες.

Ανεξάρτητα απ' όλα αυτά και τους λόγους για τους οποίους συμβαίνουν όλα τα παραπάνω το συμπέρασμα που μπορεί να διατυπωθεί είναι ότι ο χώρος της Κοινωνικής Οικονομίας φαίνεται ικανός να προσφέρει εργασία κυρίως στις γυναίκες, αμβλύνοντας έτσι κάπως το πρόβλημα που αντιμετωπίζει το συγκεκριμένο τμήμα του εργατικού δυναμικού τα τελευταία χρόνια όσον αφορά την εύρεση εργασίας.

Η ηλικία των ανθρώπων που μας έδωσαν συνέντευξη ήταν το αντικείμενο της τελευταίας ερώτησης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα το 82,9% των συγκεκριμένων εργαζόμενων έχει ηλικία μικρότερη των 40 ετών. Μάλιστα το 35,4% του συνόλου των ερωτηθέντων κυμαίνεται ηλικιακά ανάμεσα στα 22 και 29 έτη. Το μεγάλο αυτό ποσοστό των νέων ανθρώπων που απασχολούνται στους Μ.Κ.Ο. ίσως εξηγεί εν μέρει και τη μικρή σημασία που δίνουν (σύμφωνα με τα προηγούμενα αποτελέσματα) οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι στις υψηλές αποδοχές ως κίνητρο για την εύρεση εργασίας και γενικότερα η περιφρόνηση που φάνηκε να έχουν για τα υλικά ανταλλάγματα (μικρό ποσοστό και οι χαμηλές αποδοχές ως αιτία αποχώρησης από την τελευταία επαγγελματική στέγη).

Φαίνεται ότι ο νεανικός ενθουσιασμός «σπρώχνει» τους εν λόγω ανθρώπους να ασχοληθούν με κάτι που τους γεμίζει συναισθηματικά, τους

προσφέρει ψυχική ικανοποίηση αλλά και μια θέση σε ένα χώρο που μόλις τώρα αναπτύσσεται και δείχνει μεγάλα περιθώρια εξέλιξης.

Πέρα απ' όλα αυτά το θετικό είναι ότι η Κοινωνική Οικονομία φαίνεται ότι αποτελεί χώρο αξιοποίησης και αποκατάστασης ενός ακόμα ευαίσθητου όσον αφορά την ανεργία τμήματος του πληθυσμού δηλαδή τους νέους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3.1 Κατανομή ανά κατηγορίες

Εκτός από το ενδιαφέρον που παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήθηκε στους συγκεκριμένους Μ.Κ.Ο., θα ήταν χρήσιμο να γνωρίζουμε και το πώς κατανέμονται αυτά στα τέσσερα διαφορετικά είδη – κατηγορίες οργανισμών : Τι απαντήσεις είχαμε δηλαδή από τους απασχολούμενους που εργάζονται σε Μ.Κ.Ο. που έχουν σχέση με το περιβάλλον, από συναδέλφους τους που απασχολούνται σε φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, από άλλους που εργάζονται σε οργανισμούς υπηρεσιών αρωγής και τέλος από αυτούς που βρίσκονται σε κάποιον άλλον οργανισμό που δεν ανήκει σε καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις.

Κατ' αρχάς είναι απαραίτητο να διευκρινίσουμε τον ακριβή αριθμό των οργανισμών ανά κατηγορία που επισκεφθήκαμε : Η πλειοψηφία αφορούσε οργανισμούς που δραστηριοποιούνται σε τομείς σχετικούς με την προστασία και την αναβάθμιση του περιβάλλοντος. Πιο συγκεκριμένα οι οργανισμοί αυτοί ήταν δώδεκα. Ένας λιγότερος ήταν το σύνολο των φορέων συμπαράστασης – υποστήριξης ευπαθών ομάδων στους οποίους διανείμαμε ερωτηματολόγια, πέντε ήταν οι οργανισμοί υπηρεσιών αρωγής ενώ εννιά φορείς δε συμπεριλαμβάνονται σε καμία από τις παραπάνω περιπτώσεις.

Αντίστοιχα διαφορετικός ήταν και ο αριθμός εργαζομένων που συνέβαλαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από κάθε κατηγορία. Οι είκοσι πέντε από αυτούς ήταν από οργανισμούς που ασχολούνται με το περιβάλλον, άλλοι τόσοι από τους φορείς υποστήριξης- συμπαράστασης ευπαθών ομάδων, δεκατρείς από Μ.Κ.Ο. υπηρεσιών αρωγής, ενώ δεκαεννιά προέρχονταν από οργανισμούς διάφορων άλλων δραστηριοτήτων.

3.2 Αποτελέσματα

Δίνεται η εντύπωση λοιπόν από το παραπάνω ότι τα όποια αποτελέσματα εξήχθησαν από τη συνολική έρευνα αντικατοπτρίζουν πολύ περισσότερο την κατάσταση που επικρατεί στους Μ.Κ.Ο. τους σχετικούς με το περιβάλλον και την υποστήριξη – συμπαράσταση ευπαθών ομάδων του πληθυσμού, απ' ότι στους οργανισμούς άλλων κατηγοριών. Αυτό όμως θα προσπαθήσουμε να το διαπιστώσουμε μέσα από την ανάλυση που θα ακολουθήσει.

3.2α Αντικείμενο εργασίας

Ξεκινώντας λοιπόν από την πρώτη ερώτηση σχετικά με το αντικείμενο με το οποίο ασχολούνται οι ερωτηθέντες στα πλαίσια του Μ.Κ.Ο. στον οποίο ανήκουν, παρατηρούμε τα εξής : όσον αφορά τις θέσεις απλών εργαζομένων (θέσεις δηλαδή γραμματειακής υποστήριξης κ.τ.λ.), οι Μ.Κ.Ο. που δραστηριοποιούνται στον τομέα αρωγής και υποστήριξης ευπαθών ομάδων παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά από τον μέσο όρο της έρευνας (38,5% και 28% αντίστοιχα απασχολούνται σε τέτοιες θέσεις έναντι 22% του μέσου όρου), ενώ όπως είναι λογικό οι άλλες δύο κατηγορίες (περιβαλλοντικοί και διάφοροι) έχουν μικρότερα του μέσου όρου ποσοστά (16% και 10,5% αντίστοιχα).

Στην κατηγορία των ανώτερων στελεχών αντίθετα παρατηρείται μια σχετική αντιστοιχία τριών κατηγοριών με το μέσο όρο (32% περιβαλλοντικοί, 38,5% υπηρεσίες αρωγής, 36% υποστήριξη – συμπαράσταση, 30,5% ο μέσος όρος). Αντίθετα στους Μ.Κ.Ο. τους αποκαλούμενους και «διάφορους» συναντήσαμε μόνο ένα 15,8% που κατείχε ανώτερη θέση.

Στην αμέσως επόμενη ερώτηση που αφορούσε το αν και κατά πόσο οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι έχουν ξαναασχοληθεί με ίδιο ή παρόμοιο αντικείμενο φαίνεται καθαρά η τάση που υπάρχει στους απασχολούμενους σε περιβαλλοντικούς φορείς να γνωρίζουν το αντικείμενο με το οποίο ασχολούνται στον Μ.Κ.Ο. σε ποσοστό μεγαλύτερο απ' ότι ο μέσος όρος της έρευνας. Είτε είναι το ίδιο ακριβώς αντικείμενο (24% έναντι 20,7%), είτε έχει άμεση σχέση (32% έναντι 26,8%), είτε τέλος έχει απλώς έμμεση σχέση (20%

έναντι 19,5%) οι ερωτηθέντες που ανήκουν σε οργανισμούς σχετικούς με το περιβάλλον και έχουν ήδη προϋπηρεσία στο συγκεκριμένο αντικείμενο, είναι περισσότεροι αναλογικά από τους εργαζόμενους που κατέχουν το ίδιο χαρακτηριστικό αλλά είναι διάσπαρτοι και στις τέσσερις κατηγορίες φορέων. Αντίθετα οι εργαζόμενοι οι οποίοι για πρώτη φορά ασχολούνται με το αντικείμενο ίδιο ή παρεμφερές με αυτό που ασχολούνται στους κόλπους των Μ.Κ.Ο. όπου ανήκουν, είναι αναλογικά περισσότεροι στους φορείς υποστήριξης – συμπαράστασης ευπαθών ομάδων (20% έναντι 17,1% του μέσου όρου).

Μετά τις παρατηρήσεις αυτές θα ήταν πολύ χρήσιμο να δούμε τα αποτελέσματα που αφορούν την κατανομή των διαφορετικού επιπέδου εκπαίδευσης ατόμων στις τέσσερις κατηγορίες φορέων.

3.2β Εκπαιδευτικό επίπεδο

Εξετάζοντας πρώτα τις περιπτώσεις εργαζομένων που έχουν λάβει δευτεροβάθμια εκπαίδευση (απολυτήριο λυκείου), βλέπουμε ότι αυτοί απασχολούνται σε φορείς σχετιζόμενους με το περιβάλλον σε ποσοστό μικρότερο απ' ό τι στο σύνολο των τεσσάρων κατηγοριών (8% έναντι 13,4% του μέσου όρου). Το ίδιο συμβαίνει και με φορείς που κατατάσσονται στους «διάφορους» (10,5% έναντι 13,4%).

Αντιθέτως οι περιβαλλοντικοί οργανισμοί, αλλά και οι φορείς υπηρεσιών αρωγής παρουσιάζουν ποσοστό μεγαλύτερο του μέσου όρου (36% και 38,5% αντίστοιχα έναντι 34,1%) όσο αφορά την απασχόληση ατόμων που χαρακτηρίζονται από ανώτερη εκπαίδευση.

Το εντυπωσιακότερο όμως συμβαίνει με τους εργαζόμενους που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου. Οι μισοί ακριβώς από αυτούς απασχολούνται σε φορείς που έχουν σχέση με το περιβάλλον. Στους οποίους φορείς καταλαμβάνουν το 40% του συνόλου των εργαζόμενων: Ποσοστό αρκετά υψηλότερο από το 24,4% που απεικονίζει το ποσοστό εργαζόμενων με αντίστοιχη εκπαίδευση, στα πλαίσια όμως όλων των οργανισμών ανεξαρτήτως κατηγοριών.

Στην αντίπερα όχθη βρίσκονται οι φορείς υπηρεσιών αρωγής στους οποίους μόνο το 15,4% (έναντι 24,4% του μέσου όρου) αντιπροσωπεύει απασχολούμενους που έχουν στην κατοχή τους μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σπουδών.

Είναι αξιοσημείωτο ότι παρατηρούμε και εδώ την τάση των περιβαλλοντικών φορέων να ξεχωρίζουν απασχολώντας άτομα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης σε ποσοστό υψηλότερο από το μέσο όρο, όπως ακριβώς συμβαίνει και με τους εργαζόμενους που έχουν ξανασχοληθεί με το αντικείμενο εργασίας τους στα πλαίσια του Μ.Κ.Ο. στον οποίο εργάζονται.

Όσον αφορά τις ξένες γλώσσες και την ευχέρεια που έχουν σ' αυτές οι εργαζόμενοι στους Μ.Κ.Ο. έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής :Αγγλικά γνωρίζουν σε ποσοστό μεγαλύτερο από το μέσο όρο οι εργαζόμενοι σε φορείς αρωγής και διάφορους (53,8% και 57,9% έναντι 47,5%), ενώ η ταυτόχρονη γνώση αγγλικών – γαλλικών λαμβάνει το μεγαλύτερο ποσοστό της στους κόλπους των περιβαλλοντικών οργανισμών : το 36% των εργαζόμενων εκεί μιλούν και αγγλικά και γαλλικά, τη στιγμή που στα πλαίσια και των τεσσάρων κατηγοριών το ποσοστό εργαζόμενων που εμφανίζει την ίδια ικανότητα είναι 26,3%.

Ως μια προέκταση του εκπαιδευτικού επιπέδου των εργαζομένων αλλά και μια ένδειξη για τη σχέση που διατηρούν με διαδικασίες επανακατάρτισης θεωρήθηκε στο πρώτο μέρος της έρευνας η παρακολούθηση ή όχι από αυτούς σεμιναρίων σχετικών ή όχι με την εργασία ή το αντικείμενο σπουδών τους.

Εξετάζοντας τώρα τα αποτελέσματα ανά κατηγορία φορέων παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι σε φορείς συμπαράστασης ευπαθών ομάδων αλλά και στους «διάφορους» έχουν παρακολουθήσει κάποιο ή κάποια σεμινάρια σε ποσοστό μεγαλύτερο του μέσου όρου (68% και 68,4% έναντι 58,5%).

Από και πέρα η σχέση που μπορεί να είχαν αυτά τα σεμινάρια με τις σπουδές ή το αντικείμενο εργασίας εξετάζονταν από τις επόμενες δύο ερωτήσεις.

Από τα αποτελέσματά τους προκύπτει ότι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής το 85,7% των ερωτηθέντων που παρακολούθησαν κάποιο ή κάποια σεμινάρια δήλωσαν ότι αυτό είχε άμεση σχέση με το αντικείμενο σπουδών

τους, την ίδια ώρα που για το σύνολο των κατηγοριών το ποσοστό αυτό είναι 62,5%.

Από την άλλη πλευρά διακρίνουμε ότι στους περιβαλλοντικούς οργανισμούς το 27,3% των απασχολούμενων που είχαν παρακολουθήσει σεμινάριο ή σεμινάρια στο παρελθόν, ισχυρίζεται ότι αυτά δεν είχαν καμία σχέση με το αντικείμενο σπουδών τους. Το ποσοστό αυτό είναι 29,4% για τους φορείς υπηρεσιών αρωγής ενώ ο μέσος όρος είναι 20,8%.

Όσον αφορά τώρα τη σχέση που μπορεί να είχαν αυτά τα σεμινάρια με το αντικείμενο εργασίας των ερωτηθέντων στο Μ.Κ.Ο. όπου ανήκουν, είναι σίγουρα εντυπωσιακό ότι όλοι οι εργαζόμενοι που ανήκαν σε φορείς υπηρεσιών αρωγής παρακολούθησαν σεμινάρια που είχαν άμεση σχέση με το αντικείμενο εργασίας τους. Αντίθετα, από τους εργαζόμενους σε οργανισμούς υποστήριξης ευπαθών ομάδων που είχαν την εμπειρία κάποιου σεμιναρίου, μόνο το 58,8% δήλωσε ότι αυτό το σεμινάριο είχε άμεση σχέση με το αντικείμενο εργασίας του. Το ποσοστό αυτό είναι μικρό βέβαια αν συγκριθεί με τα ποσοστά που ισχύουν για τις υπόλοιπες δύο κατηγορίες φορέων : 81,8% για τις περιβαλλοντικές και 92,3% για τις διάφορες.

Χαρακτηριστικό στοιχείο που σχετίζεται επίσης με τους φορείς συμπαράστασης ευπαθών ομάδων, είναι και το ότι μόνο σ' αυτούς τους φορείς βρέθηκαν εργαζόμενοι που ισχυρίστηκαν ότι παρακολούθησαν σεμινάρια που δεν είχαν καμία σχέση με το αντικείμενο εργασίας τους. Πρόκειται για το 17,6% των ερωτηθέντων που εργάζονται σε αντίστοιχους φορείς και ταυτόχρονα είχαν παρακολουθήσει κάποιο ή κάποια σεμινάρια.

3.2γ Συνθήκες εργασίας

Συνεχίζοντας με τον ίδιο τρόπο που το είχαμε πράξει και κατά το πρώτο μέρος της ανάλυσης αποτελεσμάτων, θα εξετάσουμε τα στοιχεία που αναφέρονται στον χρόνο κατά τον οποίο οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι απασχολούνταν στο φορέα όπου ανήκαν την ημέρα της συνέντευξης.

Εκείνο που γίνεται αμέσως αντιληπτό είναι η αντιφατική εικόνα που παρουσιάζουν οι φορείς υπηρεσιών αρωγής. Η αντιφατική αυτή εικόνα συνιστάται ως εξής : κατ' αρχάς παρουσιάζει ποσοστά μεγαλύτερα του μέσου

όρου σε νεοπροσληφθέντες εργαζόμενους δηλαδή σε εργαζόμενους που εργάζονται λιγότερο από έξι μήνες. Το ποσοστό είναι 15,4% έναντι 4,9% του μέσου όρου. Εν συνεχεία όμως διαπιστώνουμε ότι το ίδιο συμβαίνει και με τους εργαζόμενους που απασχολούνται πάνω από δύο χρόνια στο συγκεκριμένο φορέα. Τέτοιοι εργαζόμενοι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής συναντώνται με ποσοστό 69,2%, ενώ ο αντίστοιχος μέσος όρος για όλες τις κατηγορίες φορέων είναι 61%. Μια πιθανή εξήγηση πάντως για το υψηλό ποσοστό νεοπροσλαμβανόμενου προσωπικού είναι και η διεύρυνση των δραστηριοτήτων των συγκεκριμένων φορέων που δημιουργούν νέες ανάγκες σε έμπυχο υλικό.

Ενδιαφέρον έχουν όμως και τα αποτελέσματα σχετικά με τη μορφή απασχόλησης που έχουν οι εργαζόμενοι με τον εκάστοτε Μ.Κ.Ο. Πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζόμενων με πλήρη απασχόληση παρατηρείται σε περιβαλλοντικούς τομείς όπου το 92% των εργαζόμενων έχει υπογράψει σύμβαση πλήρους απασχόλησης. Το μικρότερο ποσοστό εμφανίζεται στους φορείς υπηρεσιών αρωγής, ενώ ο μέσος όρος είναι 89%.

Σχετικά τώρα με την αιτία ύπαρξης καθεστώτος μερικής απασχόλησης (για τους υπόλοιπους εργαζόμενους), αν δηλαδή αυτό οφείλεται σε κάποια τακτική του φορέα ή προήλθε μετά από επιθυμία του εργαζόμενου ισχύουν τα εξής: Όλοι οι εργαζόμενοι των περιβαλλοντικών και διάφορων φορέων που απασχολούνται μερικώς, το κάνουν ύστερα από δική τους επιθυμία.

Αυτό βέβαια όπως είχαμε δει και στο πρώτο μέρος της ανάλυσης σχετίζεται με κάποιες άλλες δραστηριότητες που οι εργαζόμενοι στους Μ.Κ.Ο. ίσως έχουν.

Εξετάζοντας λοιπόν τα αποτελέσματα ανά κατηγορία, παρατηρούμε ότι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής το 60% των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι ασχολούνται και με κάτι άλλο εκτός από την εργασία τους, ισχυρίζονται ότι σπουδάζουν. Ένα μεγάλο ποσοστό αν αναλογιστεί κάποιος ότι ο μέσος όρος είναι 33,3%, ενώ οι φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης που παρουσιάζουν το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων, που παράλληλα σπουδάζουν φτάνουν μόλις το 37,5%. Οι οργανισμοί που δεν ανήκουν σε καμιά κατηγορία έχουν το μικρότερο ποσοστό συγκεκριμένων εργαζομένων με 22,2%.

Όσον αφορά τώρα τους εργαζόμενους που παράλληλα εργάζονται αλλού, τα ποσοστά όπως είναι αναμενόμενο είναι αντίστροφα : εδώ οι φορείς υπηρεσιών αρωγής παρουσιάζουν μόνο ένα 20% (από τα άτομα που δήλωσαν ότι έχουν και άλλη ενασχόληση) που εργάζεται και κάπου αλλού, ενώ οι «διάφοροι» φτάνουν το 66,7%.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι όταν οι εργαζόμενοι στους Μ.Κ.Ο. στους οποίους διεξήχθη η έρευνα έχουν και κάποια άλλη δραστηριότητα αυτή είναι κυρίως σπουδές όταν πρόκειται για εργαζόμενους σε φορείς υπηρεσιών αρωγής, ενώ για απασχολούμενους σε φορείς που ανήκουν στους «διάφορους» αυτή η δραστηριότητα είναι μάλλον μια δεύτερη εργασία. Τελειώνοντας να υπογραμμίσουμε ότι το 5,6% των εργαζόμενων (ανεξαρτήτως κατηγορίας) που απάντησαν ότι παράλληλα προσφέρουν εθελοντικές υπηρεσίες σε κάποιον άλλο φορέα ή οργάνωση συναντάται μόνο σε περιβαλλοντικούς ή «διάφορους» οργανισμούς.

Επανερχόμενοι στη μορφή ή το είδος της απασχόλησης που προσφέρουν οι εργαζόμενοι θα δούμε τι ποσοστό εργαζόμενων στις τέσσερις αυτές κατηγορίες Μ.Κ.Ο. έχουν υπογράψει σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου ή ακόμα και σύμβαση έργου με τους εργοδότες τους.

Το υψηλότερο ποσοστό «εξασφαλισμένων» θα λέγαμε εργαζόμενων, δηλαδή εργαζόμενων που έχουν υπογράψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου το συναντούμε στους «διάφορους» οργανισμούς. Το 73,7% των απασχολούμενων εκεί έχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Στην άλλη πλευρά βρίσκονται οι φορείς υπηρεσιών αρωγής. Το 61,5% των εργαζόμενων εκεί έχουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ ο μέσος όρος είναι 68,3%.

Οι φορείς υπηρεσιών αρωγής γίνονται αντικείμενο σχολιασμού και στην επόμενη κατανομή. Πιο συγκεκριμένα παρατηρώντας τα αποτελέσματα που αφορούν τα ποσοστά εργαζομένων που έχουν υπογράψει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, διαπιστώνουμε ότι δεν υπάρχει κανένας τέτοιος εργαζόμενος στις τάξεις των συγκεκριμένων φορέων. Από την άλλη πλευρά το μεγαλύτερο ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου το συγκεντρώνουν οι φορείς συμπάραστασης – υποστήριξης. Το 24% των απασχολούμενων εκεί έχουν υπογράψει τέτοιες συμβάσεις.

Όσον αφορά τώρα τις συμβάσεις έργου και εδώ οι οργανισμοί υπηρεσιών αρωγής κάνουν αισθητή την παρουσία τους: Το 38,5% των εργαζόμενων εκεί τελεί υπό καθεστώς σύμβασης έργου όταν ο μέσος όρος είναι 15,9%.

Μια παρατήρηση εδώ θα μπορούσε να είναι ότι ίσως οι συγκεκριμένοι φορείς έχουν πιο σαφείς στόχους, προκαθορισμένες διαδικασίες για να τους πετύχουν, καλύτερο σχεδιασμό κινήσεων και γι' αυτό το λόγο προσλαμβάνουν εργαζόμενους για συγκεκριμένες υπηρεσίες και μόνο.

Αναφορικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου τώρα θα δούμε και τα αποτελέσματα σχετικά με τη διάρκεια που ορίζουν οι συγκεκριμένες συμβάσεις. Εντύπωση εδώ προκαλούν τα αποτελέσματα που σχετίζονται με τους περιβαλλοντικούς φορείς: Πιο συγκεκριμένα παρατηρούμε ότι μόνο το 16,7% των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που έχουν υπογραφεί από τους εργαζόμενους τους, αφορούν διάρκεια μικρότερη του έτους.

Μάλιστα το 50% των συμβάσεων που έχουν υπογραφεί έχουν διάρκεια τουλάχιστον 2 χρόνια. Τα αποτελέσματα αυτά ίσως αποκαλύπτουν και την αίσθηση που έχουν οι διοικούντες τους οργανισμούς αυτούς ότι το έργο τους είναι μακρόπνοο και συνεχώς ανανεώσιμο.

Ας παραμείνουμε όμως λίγο ακόμα στις σχέσεις εξάρτησης και τις συνθήκες εργασίας που επικρατούν στις κατηγορίες των οργανισμών αυτών. Αναφορικά με το ωράριο με το οποίο απασχολούνται οι εργαζόμενοι εντύπωση προκαλεί το ότι όλοι οι ερωτηθέντες που ανήκουν τόσο στους «διάφορους» φορείς, όσο και στους φορείς υπηρεσιών αρωγής δηλώνουν ότι έχουν σταθερό και μόνιμο ωράριο. Από την άλλη πλευρά οι απασχολούμενοι σε οργανισμούς συμπαράστασης – υποστήριξης ισχυρίζονται το ίδιο σε ποσοστό 80%, ενώ ο μέσος όρος είναι 92,5%

Αντιθέτως η συγκεκριμένη κατηγορία φορέων παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό εργαζομένων που έχουν κυλιόμενο ωράριο : 12% την ίδια στιγμή που κάτι ανάλογο συμβαίνει στους περιβαλλοντικούς τομείς σε ποσοστό 4,3%, ενώ στις άλλες δύο κατηγορίες φορέων δεν υπάρχει ούτε ένας εργαζόμενος που να έχει ανάλογο ωράριο.

Εντύπωση επίσης προκαλεί ότι στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης συναντήσαμε τους μοναδικούς εργαζόμενους που δήλωσαν ότι εργάζονται τις νυχτερινές ώρες: Αυτό ισχύει για το 8% των εργαζόμενων

αυτών των φορέων, όταν στους φορείς των άλλων κατηγοριών δεν υπάρχει ούτε ένας εργαζόμενος που να εργάζεται κατά τη διάρκεια της νύχτας.

Εισχωρώντας στη συνέχεια στο ευαίσθητο θέμα της υπερωριακής απασχόλησης, διαπιστώνουμε ότι αυτή συνηθίζεται στους φορείς υπηρεσιών αρωγής σε ποσοστό 92,3%, ενώ ο μέσος όρος είναι 84,1%. Το χαμηλότερο ποσοστό εδώ παρουσιάζουν οι περιβαλλοντικοί φορείς οι οποίοι σε ποσοστό 76% απασχολούν τους εργαζόμενους τους πέραν του ωραρίου τους.

Όσο για το αν οι εργαζόμενοι αμείβονται γι' αυτή την υπερωριακή απασχόληση, εντύπωση εδώ προκαλούν οι μεγάλες διαφορές που παρατηρούνται ανά κατηγορία φορέων: Οι περιβαλλοντικοί και οι φορείς υπηρεσιών αρωγής αμείβουν μόνο το 10,5% και 8,3% αντίστοιχα των εργαζόμενων που απασχολούνται πέραν του ωραρίου τους. Αντίθετα οι «διάφοροι» και οι οργανισμοί συμπαράστασης – υποστήριξης πληρώνουν την υπερωριακή απασχόληση στο 47,1% και 38,1% αντίστοιχα όσων την πραγματοποιούν.

3.2δ Εργασιακό παρελθόν

Στο σημείο αυτό, στο πρώτο μέρος της έρευνας είχαμε εξετάσει το εργασιακό παρελθόν των εργαζόμενων στους Μ.Κ.Ο. Κατ' αρχάς εξετάσαμε το πόσοι από αυτούς είχαν ξαναεργαστεί στο παρελθόν έστω και μια φορά. Το αποτέλεσμα ήταν ότι το 77,8% δήλωσε πως είχε εργαστεί ξανά στο παρελθόν.

Αναλύοντας κάθε κατηγορία φορέων χωριστά διαπιστώνουμε ότι οι περιβαλλοντικοί είναι οι φορείς με το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων με προηγούμενη εργασιακή εμπειρία: Το 97,1% των απασχολούμενων εκεί δήλωσε αναλόγως. Αντίθετα οι «διάφοροι» φορείς παρουσιάζουν το μικρότερο ποσοστό: Το 66,7% των εργαζόμενων τους εκεί έχει εργαστεί ξανά στο παρελθόν.

Σχετικά τώρα με τη διάρκεια αυτής της προϋπηρεσίας έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής: Κατ' αρχάς κανείς εργαζόμενος στους φορείς υπηρεσιών αρωγής δεν είχε χρόνο προϋπηρεσίας λιγότερο του έτους. Αντιθέτως στους περιβαλλοντικούς φορείς οι εργαζόμενοι που δήλωσαν ότι

είχαν ξαναεργαστεί, το είχαν κάνει για χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους σε ποσοστό 31,8%, όταν ο μέσος όρος γι' αυτό το χρονικό διάστημα είναι 17,7%

Στους εργαζόμενους τώρα με περισσότερο χρόνο προϋπηρεσίας (τον περισσότερο γι' αυτή την έρευνα δηλαδή από 6 χρόνια και πάνω), οι περιβαλλοντικοί φορείς παρουσιάζουν πολύ μικρό ποσοστό με 13,6% όταν οι φορείς υπηρεσιών αρωγής, συμπαράστασης και «διάφοροι» απασχολούν εργαζόμενους με ανάλογη προϋπηρεσία σε ποσοστό 40%, 38,9% και 41,7% αντίστοιχα.

Αφού είδαμε την κατανομή των ετών προϋπηρεσίας ανά κατηγορία φορέων, θα ήταν χρήσιμο να εξετάσουμε τις αιτίες για τις οποίες αποχώρησαν από την τελευταία τους επαγγελματική τους στέγη οι εργαζόμενοι ανά κατηγορία φορέων.

Το πρώτο αξιοπρόσεκτο αποτέλεσμα είναι το γεγονός ότι κανείς από τους εργαζόμενους σε περιβαλλοντικούς φορείς δεν αποχώρησε από την τελευταία του εργασία λόγω χαμηλών αποδοχών, ενώ μόλις ένα 13,6% συμπεριέλαβε τη συγκεκριμένη αιτία στους τρεις κυριότερους λόγους αποχώρησής του (δεύτερη σημαντικότερη συγκεκριμένα). Σημειώνουμε ξανά ότι τα ποσοστά αυτά αναφέρονται στο σύνολο των εργαζόμενων που είχαν εργασιακή εμπειρία και μόνο.

Αντίθετα στις άλλες τρεις κατηγορίες παρατηρείται μεγαλύτερο ποσοστό εργαζόμενων που εγκατέλειψαν την τελευταία τους εργασία λόγω χαμηλών αποδοχών, σε σύγκριση με το μέσο όρο πάντα. Στις υπηρεσίες αρωγής το ποσοστό ήταν 10%, στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης 11,1% ενώ στους διάφορους 16,6%. Υπενθυμίζουμε ότι ο μέσος όρος των ατόμων που θεωρούν το συγκεκριμένο λόγο ως σημαντικότερη αιτία αποχώρησης είναι 8%.

Αν δούμε τώρα τα αποτελέσματα ανεξαρτήτως κατάταξης που δίνουν οι εργαζόμενοι στη σημασία των λόγων για τους οποίους αποχώρησαν, παρατηρούμε ότι το 20% των απασχολούμενων στις υπηρεσίες αρωγής έχει συμπεριλάβει τις χαμηλές αποδοχές στους δύο σημαντικότερους λόγους αποχώρησης από την τελευταία εργασία.

Εξετάζοντας τώρα την πίεση, το άγχος και το φορτωμένο ωράριο ως αιτία αποχώρησης παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ως

σημαντικότερη αιτία αποχώρησης το καταλαμβάνει στις τάξεις των εργαζόμενων στους φορείς συμπαράστασης - υποστήριξης: 16,6% όταν ο μέσος όρος είναι 11,2%. Στην άλλη πλευρά το μικρότερο ποσοστό ως σημαντικότερη αιτία το καταλαμβάνει ανάμεσα στους εργαζόμενους στους «διάφορους» φορείς όπου μόνο το 8,3% θεωρεί την πίεση, το άγχος και το φορτωμένο ωράριο ως τη σημαντικότερη αιτία αποχώρησης από την τελευταία του εργασία.

Από την άλλη πλευρά αν δούμε τα αποτελέσματα συνολικά (ανεξαρτήτως βαθμού σημασίας δηλαδή), παρατηρούμε ότι το 50% των απασχολούμενων στους «διάφορους» οργανισμούς συμπεριέλαβε τη συγκεκριμένη αιτία στους τρεις σημαντικότερους λόγους αποχώρησης από την τελευταία επαγγελματική στέγη, ενώ αντιθέτως στους περιβαλλοντικούς φορείς μόνο ένα 18,8% δήλωσε πως η πίεση, το άγχος και το φορτωμένο ωράριο τον επηρέασε γενικότερα προκειμένου να αλλάξει εργασία.

Περνάμε στην απάντηση «Αναζήτηση ενός πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου», η οποία στο πρώτο μέρος της ανάλυσης είχε συγκεντρώσει το υψηλότερο ποσοστό ως σημαντικότερη αιτία αποχώρησης με 45,1% (ποσοστό που αποτελεί τώρα το μέσο όρο μας). Παρατηρούμε αμέσως το μεγάλο ποσοστό εργαζόμενων στους περιβαλλοντικούς και στους φορείς υπηρεσιών αρωγής που δήλωσαν ότι θεωρούν τη συγκεκριμένη αιτία ως τη σημαντικότερη που τους ώθησε να εγκαταλείψουν την τελευταία τους εργασία (54,5% και 60% αντίστοιχα). Στην αντίπερα όχθη οι «διάφοροι» οργανισμοί: Από τους εργαζόμενους εκεί μόνο ένα 16,6% θεωρεί την αναζήτηση ενός πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου ως το σημαντικότερο λόγο αποχώρησης.

Στα συνολικά αποτελέσματα τώρα, έχουμε ένα 70% των απασχολούμενων στους φορείς υπηρεσιών αρωγής που δηλώνει ότι η αναζήτηση ενός πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου ήταν στους τρεις σημαντικότερους λόγους για τους οποίους διέκοψε την τελευταία του επαγγελματική σχέση.

Στις τρεις άλλες κατηγορίες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι κοντά στο μέσο όρο (56,3%) : 59% στους περιβαλλοντικούς φορείς και 50% στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης αλλά και στους «διάφορους».

Συνεχίζουμε με τους εργαζόμενους που στην ουσία αναγκάστηκαν να σταματήσουν τη συνεργασία τους με τον τελευταίο τους εργοδότη λόγω

μείωσης του προσωπικού. Το υψηλότερο ποσοστό εδώ το συναντούμε στους «διάφορους»: Οι εργαζόμενοι εκεί έπεσαν θύματα της πολιτικής της «συρρίκνωσης» των προηγούμενων εργοδοτών τους σε ποσοστό 33,3%.

Το χαμηλότερο ποσοστό των πιο άτυχων πραγματικά εργαζομένων, το συναντούμε στους φορείς υπηρεσιών αρωγής, όπου μόλις ένα 10% είχε την εμπειρία να βιώσει την αναγκαστική αποχώρηση λόγω μείωσης του προσωπικού. Υπενθυμίζουμε ότι ο μέσος όρος εδώ είναι 20,9%.

Σειρά τώρα έχει η επιλογή «προσωπικοί λόγοι» η οποία όπως είπαμε και στο πρώτο μέρος αντιπροσωπεύει πιθανότατα όλους εκείνους τους λόγους που δε συμπεριλάβαμε ως απαντήσεις. Κάποιον άλλο λόγο λοιπόν θεωρεί ως σημαντικότερη αιτία το 16,6% των εργαζομένων στους «διάφορους» φορείς. Ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό αν αναλογιστούμε ότι ο μέσος όρος εδώ είναι 4,8% λίγο περισσότερο δηλαδή από το 4,5% που εμφανίζεται στους περιβαλλοντικούς φορείς και ισχυρίζεται ότι κάποιος άλλος άγνωστος λόγος ήταν η σημαντικότερη αιτία που τους οδήγησε να εγκαταλείψουν την τελευταία επαγγελματική στέγη. Κατά τα άλλα τόσο στους φορείς υπηρεσιών αρωγής όσο και στους οργανισμούς συμπάρτασης – υποστήριξης δεν είχαμε ούτε έναν εργαζόμενο για τον οποίο η συγκεκριμένη απάντηση αντικατόπτριζε το σπουδαιότερο λόγο αποχώρησής του.

Βλέποντας τα αποτελέσματα συνολικά, ενισχύεται η τάση που υπάρχει στους ερωτηθέντες που ανήκουν στους «διάφορους» φορείς : το 25% εξ' αυτών θεωρεί ότι κάποιος άλλος λόγος συμπεριλαμβάνονταν μέσα στους τρεις σπουδαιότερους που τον ώθησαν να αποχωρήσει από την τελευταία του εργασία.

Όσον αφορά τώρα την «αλλαγή τόπου / χώρας» μια τέτοια απόφαση επηρέασε όσο τίποτα άλλο τους εργαζόμενους στους περιβαλλοντικούς, στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και τους διάφορους σε ποσοστό 9%, 10% και 8% αντίστοιχα (με μέσο όρο 8%), ενώ οι απασχολούμενοι στους φορείς συμπάρτασης – υποστήριξης άλλαξαν τόπο διαβίωσης κι εργασίας ταυτόχρονα σε ποσοστό 5%.

3.2ε Προσέγγιση στην κοινωνική οικονομία

Συνεχίζοντας την ανάλυσή μας σε επίπεδο κατηγορίας φορέων, σειρά έχει η επίγνωση που είχαν ή όχι οι εργαζόμενοι στους Μ.Κ.Ο., για το ρόλο των τελευταίων πριν όμως εισέλθουν στις τάξεις τους.

Περισσότερο πληροφορημένοι λοιπόν φαίνεται πως ήταν οι εργαζόμενοι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και στους οργανισμούς συμπαράστασης – υποστήριξης : το 84,6% και το 84% αντίστοιχα εξ' αυτών δηλώνει πως γνώριζε την ύπαρξη και τις δραστηριότητες των φορέων της Κοινωνικής Οικονομίας πριν εργαστούν σ' έναν από αυτούς. Αντίθετα λιγότερο ενημερωμένοι ήταν πριν τη συνεργασία τους με κάποιον Μ.Κ.Ο. οι εργαζόμενοι στους «διάφορους» φορείς: Μόνο το 63,2% απ' αυτούς ήξερε για το ρόλο των Μ.Κ.Ο. πριν συνεργαστεί με κάποιον απ' αυτούς, ενώ ο μέσος όρος ήταν 78%.

Ας δούμε όμως πως κατανέμεται ανά κατηγορία η αισιοδοξία ή όχι των ερωτηθέντων για το μέλλον των Μ.Κ.Ο.

Εντύπωση προκαλεί αμέσως ότι όλοι οι εργαζόμενοι των περιβαλλοντικών φορέων πιστεύουν πως στο μέλλον οι Μ.Κ.Ο μόνο ευνοϊκές προοπτικές θα έχουν. Και οι εργαζόμενοι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και οργανισμούς συμπαράστασης δείχνουν αισιόδοξοι πιστεύοντας στην θετική εξέλιξη των Μ.Κ.Ο. σε ποσοστά (92,3% και 92%) υψηλότερα του μέσου όρου (90,1%), ενώ αντίθετα το κλίμα στους «διάφορους» φορείς δεν είναι τόσο ενθουσιώδες αφού θετική πορεία προβλέπει το 72,2%, ουδέτερη στάση κρατά το 22,2% και τέλος υπάρχει και ένα 5,6% που θεωρεί πως το μέλλον επιφυλάσσει δυσκολίες για τους Μ.Κ.Ο. και τα σχέδιά τους. Να σημειωθεί εδώ ότι οι «διάφοροι» είναι και η μοναδική κατηγορία φορέων στην οποία βρέθηκαν εργαζόμενοι που πιστεύουν στην επιδείνωση των συνθηκών για τους Μ.Κ.Ο.

Στενή σχέση με το πώς βλέπουν οι εργαζόμενοι των Μ.Κ.Ο. το μέλλον των φορέων αυτών, έχει βέβαια και ο λόγος για τον οποίο επέλεξαν να εργαστούν σ' ένα φορέα της Κοινωνικής Οικονομίας.

Εξετάζοντας αρχικά τα ποσοστά που έλαβε η απάντηση «καλές προοπτικές και υψηλές αποδοχές» παρατηρούμε ότι κανείς από τους

εργαζόμενους σε περιβαλλοντικούς φορείς (που ως γνωστόν μαζί με αυτούς των φορέων συμπαράστασης – υποστήριξης ήταν οι περισσότεροι στην έρευνα) δε θεωρεί τη συγκεκριμένη αιτία ως έναν από τους λόγους που τον έκαναν να απευθυνθεί στον συγκεκριμένο φορέα για εύρεση εργασίας. Μάλιστα ως σημαντικότερη θεωρεί τη συγκεκριμένη αιτία μόνο ένα 7,6% των εργαζόμενων στους φορείς υπηρεσιών αρωγής.

Πουθενά αλλού δεν υπήρχαν εργαζόμενοι που να θεωρούν τις καλές προοπτικές και υψηλές αποδοχές ως το σπουδαιότερο λόγο που τους έφερε στην Κοινωνική Οικονομία. Στη συγκεκριμένη κατηγορία φορέων υπάρχει και το υψηλότερο ποσοστό επιλογής αν δούμε τα αποτελέσματα συνολικά : Ένα 15,3% των εργαζόμενων εκεί συμπεριλαμβάνει την εν λόγω αιτία μέσα στους τρεις σημαντικότερους λόγους προσχώρησης στην Κοινωνική Οικονομία, ενώ ο μέσος όρος είναι 6,1%.

Η απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών είχε συγκεντρώσει ως σημαντικότερη αιτία το 18,3% των ερωτηθέντων. Αναλύοντας ανά κατηγορία σημειώνουμε το 36,8 των απασχολούμενων στους «διάφορους» φορείς που θεωρούν τη συγκεκριμένη αιτία ως το σπουδαιότερο παράγοντα που τους ώθησε στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας, ενώ στην αντίθετη πλευρά βρίσκονται οι εργαζόμενοι στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης: Μόλις ένα 4% από αυτούς θεωρούν την ενασχόληση με το αντικείμενο που σπούδασαν ως το σημαντικότερο λόγο που τους έφερε στο Μ.Κ.Ο. τον οποίο εργάζονται.

Παρατηρούμε τώρα συνολικά τα αποτελέσματα και έχοντας ως δεδομένο (από το πρώτο μέρος της ανάλυσης) ότι το 43,9% των ερωτηθέντων θεωρεί την επαφή με το αντικείμενο σπουδών του ως έναν από τους τρεις σπουδαιότερους λόγους που τον οδήγησαν στον τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας διαπιστώνουμε ότι : Οι απασχολούμενοι στους «διάφορους» φορείς δίνουν τη μεγαλύτερη σημασία στην ενασχόληση με το αντικείμενο σπουδών, αφού το 57,8% την υιοθετεί ως έναν από τους τρεις κυριότερους παράγοντες της συνεργασίας τους με το Μ.Κ.Ο. στον οποίο εργάζονται. Αντίθετα η συγκεκριμένη αιτία λαμβάνει το χαμηλότερο ποσοστό ανάμεσα στους εργαζόμενους στους οργανισμούς συμπαράστασης – υποστήριξης : Μόνο το 32% τη συμπεριλαμβάνει στους τρεις σημαντικότερους λόγους έλευσής του στο χώρο.

Την Τρίτη επιλογή δηλαδή «ιδανικό τόπο, πρόσβαση, ωράριο και μορφή» είχε δώσει ως σημαντικότερη αιτία στο πρώτο μέρος το 19,5% των ερωτηθέντων. Εξετάζοντας ανά κατηγορία τα ποσοστά δε διαφοροποιούνται πολύ αφού την ίδια αιτία θεωρούν ως την κυριότερη που τους έφερε στην Κοινωνική Οικονομία ένα 20%, 20% και 21% των εργαζόμενων στους φορείς τους περιβάλλοντος, συμπαράστασης – υποστήριξης και σε «διάφορους» αντίστοιχα. Το χαμηλότερο ποσοστό ως κυριότερο παράγοντα δίνεται στην επιλογή αυτή από τους απασχολούμενους στους φορείς υπηρεσιών αρωγής : Το 15,3% εξ' αυτών θεωρούν το συγκεκριμένο λόγο ως το σημαντικότερο που τους ώθησε να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους στο Μ.Κ.Ο. στον οποίο εργάζονται.

Στα συνολικά αποτελέσματα παρατηρούμε τους περιβαλλοντικούς και τους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης να κινούνται κοντά στο μέσο όρο (62,2%) : Το 64% και το 60% αντίστοιχα των εργαζόμενων εκεί πιστεύει ότι ο ιδανικός τόπος, η εύκολη πρόσβαση, το κατάλληλο ωράριο και μορφή απασχόλησης ήταν ένας από τους τρεις σημαντικότερους λόγους που τους ώθησαν να αναζητήσουν εργασία στο συγκεκριμένο εργοδότη. Στα δύο άκρα βρίσκονται οι φορείς υπηρεσιών αρωγής και οι «διάφοροι» : Το 46,1% από τους πρώτους και το 73,6% από τους δεύτερους πιστεύουν ότι μια από τις τρεις κυριότερες αιτίες που τους έφεραν στο χώρο της Κοινωνικής Οικονομίας ήταν η συγκεκριμένη.

Επόμενη επιλογή ως αιτία απασχόλησης στο Μ.Κ.Ο. ήταν και αυτή που στο πρώτο μέρος της ανάλυσης είχε το υψηλότερο ποσοστό : « Μας προσέλκυσε το αντικείμενο και ο σκοπός του Μ.Κ.Ο.», ήταν ο σπουδαιότερος λόγος για το 50% των ερωτηθέντων.

Πράγματι τα ποσοστά των εργαζόμενων που θεωρούν τη συγκεκριμένη αιτία ως τη σημαντικότερη που τους οδήγησε στην Κοινωνική Οικονομία είναι 56% για τους περιβαλλοντικούς τομείς, 53,8% για τους φορείς υπηρεσιών αρωγής και 52% για τους φορείς συμπαράστασης - υποστήριξης.

Εξαίρεση αποτελούν οι εργαζόμενοι στους «διάφορους» φορείς οι οποίοι αποδέχονται την συγκεκριμένη αιτία ως τον αποφασιστικότερο παράγοντα για την επιλογή τους, σε ποσοστό 36,8%.

Παρατηρώντας τώρα τα αποτελέσματα συνολικά και με δεδομένο ότι κατά το μέσο όρο οι ερωτηθέντες συμπεριέλαβαν την εν λόγω αιτία στους

τρεις κυριότερους παράγοντες που τους ώθησαν στην Κοινωνική Οικονομία σε ποσοστό 81,7% διαπιστώνουμε ότι : Το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται στους περιβαλλοντικούς φορείς.

Το 92% των εργαζόμενων εκεί θεωρεί ότι το αντικείμενο και ο σκοπός του Μ.Κ.Ο. ήταν ένας από τους τρεις σπουδαιότερους λόγους που το ώθησαν να αναζητήσει εργασία εκεί.

Αντιθέτως τη μικρότερη αποδοχή ως μια από τις τρεις σημαντικότερες αιτίες την έχει το αντικείμενο και ο σκοπός του Μ.Κ.Ο. στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης, όπου το 72% τη συμπεριλαμβάνει στους κυριότερους παράγοντες για την απόφασή του.

Συνεχίζοντας, θα διαπιστώσουμε πως κατανέμονται ανά κατηγορία οι εργαζόμενοι που απλά ήταν άνεργοι και ήθελαν να εργαστούν και που στο πρώτο μέρος δήλωσαν ότι αυτή ήταν η κυριότερη αιτία που τους οδήγησε να απευθυνθούν στο συγκεκριμένο φορέα – εργοδότη τους σε ποσοστό 12,2% : Οι απασχολούμενοι λοιπόν στους περιβαλλοντικούς φορείς σε ποσοστό μόλις 4% θεωρούν τη συγκεκριμένη αιτία ως τον κυριότερο παράγοντα εμπλοκής τους με την Κοινωνική Οικονομία, ενώ αντιθέτως οι εργαζόμενοι στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης μάλλον αντιμετώπιζαν μεγαλύτερες δυσκολίες ανεύρεσης εργασίας αφού ένα 24% από αυτούς δηλώνει ότι αυτή ήταν η σημαντικότερη αιτία για την οποία ζήτησαν να εργαστούν στο συγκεκριμένο φορέα.

Τα συνολικά αποτελέσματα δεν αλλάζουν πολύ την εικόνα : το 16% των εργαζόμενων σε περιβαλλοντικούς φορείς και το 15,3% αυτών σε φορείς υπηρεσιών αρωγής θεωρούν την αναζήτηση απλά μιας επαγγελματικής στέγης έναν από τους τρεις σπουδαιότερους λόγους προσχώρησης τους στην Κοινωνική Οικονομία ενώ στην άλλη πλευρά ένα 40% των εργαζόμενων σε φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης θεωρεί την κατάσταση αυτή ως μια από τις τρεις σημαντικότερες αιτίες για τις οποίες απευθύνθηκε στο συγκεκριμένο Μ.Κ.Ο.

Τέλος για τους εργαζόμενους που επέλεξαν την απάντηση «άλλοι λόγοι» να υπενθυμίσουμε ότι κατ' αρχάς πρόκειται για το 2,4% των ερωτηθέντων, εκ των οποίων το 1,2% θεώρησε την απάντηση αυτή ως δεύτερη σημαντικότερη αιτία και το άλλο 1,2% τη θεώρησε ως τρίτη σημαντικότερη αιτία. Εν συνεχεία να παρατηρήσουμε ότι όλοι αυτοί οι

εργαζόμενοι απασχολούνται στους «διάφορους» φορείς, των οποίων και αποτελούν το 10,5%.

Αλλάζοντας εντελώς το θέμα τώρα, οι επόμενες τρεις ερωτήσεις σχετίζονται με τις αποδοχές των εργαζόμενων και το πως τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις τους κατανέμονται ανά κατηγορία φορέων.

Ας εξετάσουμε κατ' αρχάς το παρελθόν των εργαζόμενων και το πόσοι από αυτούς σε κάθε κατηγορία φορέων είχαν ή όχι υψηλότερες αποδοχές απ' αυτές που έχουν στο Μ.Κ.Ο.

Ως γνωστόν από το πρώτο μέρος της ανάλυσης το 48,3% των εργαζόμενων που είχαν εργασιακό παρελθόν και πριν το Μ.Κ.Ο δήλωσαν ότι τουλάχιστον μια φορά σ' αυτό το διάστημα είχαν αποδοχές υψηλότερες απ' αυτές που έχουν στο Μ.Κ.Ο. Κάτι τέτοιο συμβαίνει σε ποσοστό 40,9% και 40% αντίστοιχα και με τους εργαζόμενους σε περιβαλλοντικούς φορείς και φορείς υπηρεσιών αρωγής, ενώ στους «διάφορους» το 58,3% (των εργαζόμενων με προϋπηρεσία) είχε στο παρελθόν κάποια στιγμή αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχει στα πλαίσια του Μ.Κ.Ο. στον οποίον εργάζεται.

3.2στ Αποδοχές

Επιστρέφοντας στο παρόν, ας δούμε πως κρίνουν οι ερωτηθέντες (ανά κατηγορία φορέων) τις αποδοχές που έχουν από τους Μ.Κ.Ο. όπου ανήκουν.

Κατ' αρχάς να τονίσουμε ότι το 2,4% των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι οι αποδοχές τους είναι «πολύ ικανοποιητικές» ανήκουν στους περιβαλλοντικούς και στους φορείς υπηρεσιών αρωγής : αποτελούν το 4% των πρώτων και το 7,6% των δεύτερων. Πουθενά αλλού δεν υπήρξαν εργαζόμενοι που έδωσαν ανάλογη απάντηση.

Την απάντηση «ικανοποιητικές» τώρα που στο πρώτο μέρος προτιμήθηκε από το 61% των απασχολούμενων, επέλεξε για να χαρακτηρίσει τις αποδοχές του το 68% των εργαζόμενων σε φορείς συμπαράστασης και το 64% των συναδέλφων τους σε περιβαλλοντικούς φορείς. Αντίθετα δεν υπάρχει τόσο μεγάλη ικανοποίηση στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και

στους «διάφορους» αφού μόνο ένα 53,8% και 52,6% αντίστοιχα δηλώνει ευχαριστημένο με τις αποδοχές του.

Στην ερώτηση τέλος που αφορούσε το κατά πόσο μεταβλήθηκαν οι αποδοχές και ο ρόλος ή ένα από τα δυο ή κανένα από τα δυο από τη στιγμή που οι ερωτηθέντες υπέγραψαν σύμβαση εργασίας με το Μ.Κ.Ο. στον οποίον εργάζονται παρατηρούμε τα εξής :

Με μέσο όρο 56,3%, το 65,2% των εργαζόμενων στους περιβαλλοντικούς φορείς απαντούν ότι έχουν αλλάξει και οι αποδοχές και ο ρόλος τους, ενώ αντίθετα το ίδιο ισχυρίζεται μόνο το 38,5% των απασχολούμενων σε φορείς υπηρεσιών αρωγής.

Η μεταβολή μόνο του ρόλου και όχι των αποδοχών που στο πρώτο μέρος είχε προτιμηθεί μόλις από το 3,8% λαμβάνει 7,7% από τους εργαζόμενους σε φορείς υπηρεσιών αρωγής ενώ δεν έχει συμβεί σε κανέναν από τους εργαζόμενους σε φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης.

Αύξηση μόνο των αποδοχών παρατηρείται σε ποσοστό 38,5% στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και μόνο σε ένα 8,7% των εργαζόμενων στους περιβαλλοντικούς φορείς (με μέσο όρο 18,8%).

Η τέλεια στασιμότητα η οποία συναντάται σε ποσοστό 21,3% στο σύνολο των ερωτηθέντων, εμφανίζει το μεγαλύτερο ποσοστό της στους «διάφορους» με 26,3% και το μικρότερο στους φορείς υπηρεσιών αρωγής όπου μόνο το 15,4% των απασχολούμενων εκεί δηλώνει πως δεν έχουν αλλάξει ούτε οι αποδοχές του ούτε ο ρόλος του.

3.2ζ Συμμετοχή – Εξέλιξη -Κριτική

Αφήνοντας το οικονομικό μέρος της συνεργασίας των ερωτηθέντων με τους Μ.Κ.Ο., ας δούμε πως εξελίσσονται (ανά κατηγορία φορέων) οι τελευταίοι διοικητικά, αν δηλαδή γίνονται μέλη απλά ή του Δ.Σ. των Μ.Κ.Ο., τι οφέλη έχουν από το γεγονός αυτό και τέλος αν μέσα από την εμπειρία τους αυτή μπορούν να διακρίνουν τις προτεραιότητες που θέτει ο Μ.Κ.Ο. και τους σκοπούς που επιδιώκει.

Με μέσο όρο λοιπόν 45,1% από το πρώτο μέρος της έρευνας οι εργαζόμενοι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής υποστηρίζουν σε ποσοστό

69,2% ότι πλέον είναι και μέλη του φορέα όπου ανήκουν. Υψηλό είναι και το ποσοστό στους περιβαλλοντικούς (60%), ενώ αντίθετα μικρό ενδιαφέρον δείχνουν οι απασχολούμενοι στους «διάφορους» αφού μόνο το 21,1% εξ' αυτών είναι και μέλος του οργανισμού.

Μέλη του Δ.Σ. τώρα έχουν καταφέρει να γίνουν ένα 7,7% των εργαζόμενων στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και ένα 8% στους φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης. Στις άλλες δυο κατηγορίες δεν υπάρχουν εργαζόμενοι – μέλη του Δ.Σ. του φορέα τους.

Κατά συνέπεια το 78,9% των ερωτηθέντων που ανήκουν στους «διάφορους» δεν έχουν απολύτως καμία διοικητική εξέλιξη σε αντίθεση με τους φορείς υπηρεσιών αρωγής όπου οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 76,9% είναι είτε απλά είτε μέλη του Δ.Σ. του οργανισμού στον οποίο παράλληλα εργάζονται.

Όσο για το αν υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα μέλη του Δ.Σ. υπενθυμίζουμε ότι στο πρώτο μέρος το 93,9% δεν είχε απαντήσει στη συγκεκριμένη ερώτηση ενώ το 6,1% που απάντησε ισχυρίστηκε ότι δεν υπάρχει κανένα επιπλέον όφελος για κάποιο μέλος του Δ.Σ. του φορέα τους.

Αυτό λοιπόν το 6,1% που απάντησε αντιπροσωπεύει εργαζόμενους που ανήκουν στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και συμπαράστασης – υποστήριξης. Αποτελεί το 7,6% των πρώτων και το 16% των δεύτερων.

Αναφορικά με τυχόν οφέλη για τα απλά μέλη των οργανισμών και με μέσο όρο αναπάντητων (στη συγκεκριμένη ερώτηση) ερωτηματολογίων 52,4%, δεν απάντησαν : Το 40% των εργαζόμενων σε περιβαλλοντικούς φορείς, το 30,7 αυτών σε φορείς υπηρεσιών αρωγής, το 56% των συναδέλφων τους σε φορείς συμπαράστασης – υποστήριξης και το 78,9% αυτών σε «διάφορους» φορείς.

Από κει και πέρα και με μέσο όρο 6,1%, επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη υπάρχουν σύμφωνα με το 8% των απασχολούμενων στους περιβαλλοντικούς και στους φορείς συμπαράστασης, ενώ κάτι τέτοιο δεν ισχυρίστηκε κανείς από τους εργαζόμενους σε φορείς υπηρεσιών αρωγής.

Αρνητικότεροι όλων σχετικά με την ύπαρξη επιπλέον οφελών για τα απλά μέλη των οργανισμών τους ήταν οι εργαζόμενοι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής : Αυτό δήλωσε το 69,2% των απασχολούμενων εκεί (με μέσο όρο 41,5%).

Στο θέμα των προτεραιοτήτων που θέτει ο κάθε φορέας οι εργαζόμενοι στους οργανισμούς υπηρεσιών αρωγής σε ποσοστό 38,5% ισχυρίζονται ότι πρώτο μέλημα του εργοδότη τους είναι η επίτευξη του κοινωνικού σκοπού που έχει θέσει ανεξαρτήτως κόστους και μέσων που θα χρειαστούν. Το ίδιο πιστεύει για το φορέα του μόλις το 21,1% των εργαζόμενων σε «διάφορους», ενώ ο μέσος όρος είναι 28%.

Εντελώς αντίθετα έκρινε τα γεγονότα ένα 7,3% των ερωτηθέντων κατά το πρώτο μέρος της ανάλυσής μας. Η άποψη αυτή βρήκε τη μεγαλύτερη αποδοχή της στους «διάφορους» φορείς, όπου και το 15,8% πιστεύει ότι ο φορέας που προσφέρει τις υπηρεσίες του έχει μετατρέψει την επίτευξη οικονομικών αποτελεσμάτων σε στόχο υπερκείμενο του κοινωνικού που έχει αναλάβει. Αντιθέτως δεν υπάρχει ούτε ένας εργαζόμενος που να συμφωνεί με κάτι τέτοιο στους περιβαλλοντικούς φορείς.

3.2η Δημογραφικά στοιχεία

Στις δύο τελευταίες ερωτήσεις που αφορούσαν το φύλο και την ηλικία έχουμε να επισημάνουμε τα εξής: Με μέσο όρο 23,2%, οι περισσότεροι αναλογικά άνδρες εργαζόμενοι βρίσκονται στους περιβαλλοντικούς φορείς με ποσοστό 32% και οι λιγότεροι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής και στους «διάφορους» : 15,4% και 15% αντίστοιχα. Ηλικιακά στην κατηγορία 22-29 ετών και με μέσο όρο 35,4%, το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται στους περιβαλλοντικούς (56%) και το μικρότερο στους φορείς υπηρεσιών αρωγής (15,4%). Αντίθετα στην ώριμη ηλικία των 41 και πλέον ετών στην οποία βρίσκεται το 17,1% του συνόλου των εργαζόμενων τα πρωτεία κρατά η κατηγορία των «διάφορων» με 26,3% με τελευταία την κατηγορία των περιβαλλοντικών φορέων με 12%.

3.2θ «Χαρακτηριστικοί» εργαζόμενοι

Αφού τελειώσαμε και με το σχολιασμό των αποτελεσμάτων ανά κατηγορία φορέων, θα κλείσουμε και το κεφαλαίο αυτό περιγράφοντας το «προφίλ» του τυπικού εργαζόμενου σε κάθε μία από τις παραπάνω

κατηγορίες φορέων(Οι χαρακτηρισμοί και οι ιδιότητες θα αποδοθούν σε σχέση πάντα με το «προφίλ» που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι στις υπόλοιπες κατηγορίες π.χ. το ότι σε κάποια κατηγορία φορέων οι εργαζόμενοι χαρακτηρίζονται νέοι σε ηλικία, αυτό ισχύει όχι σε απόλυτο βαθμό αλλά σε σύγκριση με τους εργαζόμενους των υπόλοιπων κατηγοριών):

Στους περιβαλλοντικούς φορείς κατ' αρχάς οι εργαζόμενοι δείχνουν να είναι «εφοδιασμένοι» περισσότερο από κάθε άλλον: Έχουν εμπειρία στο αντικείμενό τους ενώ είναι κάτοχοι πανεπιστημιακών, μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σε ποσοστό μεγαλύτερο από όλους τους άλλους. Γι' αυτούς τους λόγους προφανώς παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ποσοστό πλήρους απασχόλησης και το μικρότερο ποσοστό υπερωριακής απασχόλησης.

Οι γυναίκες είναι πλειοψηφία, με το μικρότερο όμως ποσοστό απ' όλες τις υπό εξέταση κατηγορίες φορέων. Επιπλέον εδώ συναντούμε τους νεότερους σε ηλικία υπαλλήλους γεγονός που τους προσδίδει δύο επιπλέον χαρακτηριστικά: Υπολογίζουν λιγότερο από οποιονδήποτε άλλον τις αποδοχές που έχουν(είτε ως αντικίνητρο όταν είναι χαμηλές είτε σαν κίνητρο όταν είναι υψηλές) για να αποφασίσουν για τη συνεργασία τους με κάποιο εργοδότη, ενώ είναι πιο αισιόδοξοι απ' όλους όσο αφορά το μέλλον των Μ.Κ.Ο.

Οι απασχολούμενοι στους φορείς υπηρεσιών αρωγής τώρα, καλύπτουν υπεύθυνες θέσεις στους φορείς τους(απόρροια ίσως του γεγονότος ότι εργάζονται σ' αυτούς για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά και γενικότερα του ότι εμφανίζουν τα περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας από οποιονδήποτε άλλον), θέσεις που τους προσφέρουν ένα σταθερό και μόνιμο ωράριο απασχόλησης. Παρ' όλ' αυτά εργάζονται και πέραν της λήξεως του ωραρίου αυτού, ενώ αυτή η υπερωριακή απασχόληση συνήθως δεν πληρώνεται. Επιπρόσθετα εμφανίζουν το μικρότερο ποσοστό συμβάσεων αορίστου χρόνου.

Οι περισσότεροι είναι γυναίκες και όχι μάλιστα νεαρής ηλικίας, ενώ χαρακτηρίζονται ως τα πλέον δραστήρια και πιστά στις διακηρύξεις του φορέα τους άτομα, αφού εκτός του ότι ήξεραν το ρόλο των Μ.Κ.Ο. πριν ακόμα την πρόσληψή τους σ' έναν απ' αυτούς, παράλληλα σπουδάζουν και είναι και μέλη του φορέα τους για τον οποίο πιστεύουν ότι η μοναδική του επιδίωξη

είναι η επιτυχία στον κοινωνικό στόχο που έχει θέσει ανεξαρτήτως οικονομικού κόστους.

Στους φορείς συμπαράστασης - υποστήριξης τώρα σε γενικές γραμμές οι εργαζόμενοι δε βιώνουν συνθήκες σταθερότητας: Οι συμβάσεις τους είναι ορισμένου χρόνου, ενώ το ωράριο τους δεν μπορεί να χαρακτηριστεί σταθερό. Παρ' όλ' αυτά δηλώνουν ικανοποιημένοι από τις αποδοχές (συνέπεια μάλλον του γεγονότος ότι έχουν εξειδικευτεί σ' ένα συγκεκριμένο αντικείμενο), ενώ δείχνουν και ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την παρακολούθηση σεμιναρίων(ίσως γιατί αρκετοί είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Πάντως και αυτοί είχαν επίγνωση του ρόλου των Μ.Κ.Ο. πριν τη συνεργασία τους με το φορέα στον οποίο ανήκουν.

Τέλος οι εργαζόμενοι στους «διάφορους» φορείς αν και καταλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις σε ποσοστό μικρότερο απ' όλους τους άλλους, εργάζονται με σταθερό και μόνιμο ωράριο, με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ συνήθως πληρώνονται την οποιαδήποτε απασχόληση πέραν του ωραρίου τους πραγματοποιούν. Παρακολουθούν σεμινάρια και γενικότερα τους διακρίνει μια «υπερδραστηριοποίηση»: Πολλοί απ' αυτούς εργάζονται και αλλού, ενώ άλλοι είναι παράλληλα εθελοντές σε άλλες οργανώσεις. Από τις αποδοχές τους δεν είναι πολύ ικανοποιημένοι(ίσως γιατί οι περισσότεροι είναι σε ώριμη ηλικία και έχουν αυξημένες ανάγκες), ενώ το γυναικείο φύλο κάνει αισθητή την παρουσία του και εδώ.

Σίγουρα πάντως χρειάζεται να προσπαθήσουν περισσότερο από τους υπόλοιπους για να ενταχθούν στο ευρύτερο «κίνημα» της Κοινωνικής Οικονομίας: Εκτός του ότι δε γνώριζαν το ρόλο των Μ.Κ.Ο. πριν την έλευσή τους σ' αυτούς, δεν ενδιαφέρονται να αποτελέσουν μέλη της οργάνωσης, δεν πιστεύουν στις καλές προοπτικές που ο χώρος δείχνει να έχει, ενώ τέλος εκφράζουν κάποιες αμφιβολίες σε σχέση με την πάσει θυσία επίτευξη του κοινωνικού στόχου του φορέα τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4.1 Τελικό συμπέρασμα

Γενικότερα ο χώρος της κοινωνικής οικονομίας αναπτύσσεται ραγδαία τα τελευταία χρόνια, μετά την εμφάνισή του στις αρχές της δεκαετίας του '80(διεθνώς).

Η σημασία της είναι άξια έρευνας και προσοχής, όχι μόνο γιατί προάγει την ιδέα του εθελοντισμού και συνεισφέρει στη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής, ούτε ίσως γιατί σε ένα κάπως πιο θεωρητικό επίπεδο μας βοηθά να αλλάξουμε τον τρόπο που αντιλαμβανόμαστε τη σχέση κοινωνίας-οικονομίας. Το σημαντικότερο όλων είναι ότι σε μια περίοδο έντονης ανησυχίας για την αύξηση της ανεργίας(παγκοσμίως) η κοινωνική οικονομία δημιουργεί νέες ευκαιρίες απασχόλησης σε ένα νέο πεδίο δραστηριοτήτων, κατά συνέπεια δημιουργεί ίσως ένα νέο τύπο προσόντων και εργαζομένων.

4.2 Προτάσεις για την Ελλάδα

Παρ' όλ' αυτά ειδικότερα στην Ελλάδα είναι αναγκαίες κάποιες θεσμικές αλλαγές που θα διαμορφώσουν ακόμα ευνοϊκότερες συνθήκες για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας. Αναφέρουμε ενδεικτικά μερικές από αυτές:

1. *Διαμόρφωση κατάλληλων χρηματοδοτικών εργαλείων.* Σε διεθνές επίπεδο διαπιστώνεται ένας πλούτος ιδεών και τρόπων συγκέντρωσης των κεφαλαίων που απαιτούνται για την προώθηση σχεδίων βιώσιμης ανάπτυξης σε τοπικό επίπεδο, και τη δημιουργία πράσινων επαγγελματιών, όσο και

επιτυχίας οικολογικών σχεδίων με σημαντική κοινωνική διάσταση και απασχόληση. Η ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας, όμως, απαιτεί τη διαμόρφωση κατάλληλων εργαλείων, μεταξύ άλλων χρηματοδοτικών εργαλείων, τόσο με τη μορφή προγραμμάτων χρηματοδότησης όσο και δυνατοτήτων χορήγησης και μάλιστα χαμηλότοκων δανείων για τη δημιουργία και ανάπτυξη των κοινωνικών εταιρειών. Σύμφωνα με το υπάρχον νομικό καθεστώς αλλά και την επικρατούσα πρακτική είναι εξαιρετικά δύσκολα ως αδύνατο να πάρει έστω και με τις συνήθεις συνθήκες της αγοράς δάνειο μια κοινωνική εταιρεία, ιδιαίτερα μια μη κερδοσκοπική αστική εταιρεία ή ένα σωματείο.

2. *Κατάλληλη προσαρμογή του φορολογικού συστήματος.* Οι σημερινές βάσεις του φορολογικού συστήματος δεν αναγνωρίζουν ουσιαστικά την κοινωνική οικονομία και τις κοινωνικές εταιρίες (Μεσόγειος SOS, 2003).

Η απουσία ενός εξειδικευμένου φορολογικού πλαισίου λειτουργεί ως αντικίνητρο και συχνά ως εμπόδιο για την κοινωνική οικονομία. Για παράδειγμα, αν μια κοινωνική εταιρία ασχολείται με τη συλλογή άχρηστων υλικών (π.χ. χαρτιά, μέταλλα, υπολογιστές κλπ) με στόχο την επαναχρησιμοποίηση και ανακύκλωση τους αντιμετωπίζεται ως κερδοσκοπική εταιρία ανεξάρτητα από τους στόχους, τα κίνητρα και τη διανομή κέρδους ή όχι στους εταίρους. Η ίδια εταιρία, όμως, δεν είναι εύκολο να αποκτήσει π.χ. ένα μικρό φορτηγό για τη συλλογή των ανακυκλώσιμων υλικών, αφού σύμφωνα με το νομικό σχήμα (μη κερδοσκοπική εταιρία ή σωματείο) δεν επιτρέπεται να έχει παρόμοιο όχημα στην κατοχή της έστω και αν αυτό είναι απαραίτητο για την υλοποίηση των σκοπών της. Απαιτείται υπουργική απόφαση για να αποκτήσει μια κοινωνική εταιρία ανακύκλωσης ένα μικρό φορτηγό για να επιτελέσει το σημαντικό περιβαλλοντικό και κοινωνικό έργο της.

Η κοινωνική εταιρία δεν μπορεί να παρουσιάσει πλεόνασμα και δε έχει δυνατότητα να μεταφέρει το τυχόν πλεόνασμα μιας χρονιάς στην επόμενη για την υλοποίηση του έργου της. Η εφορία θα το αντιμετωπίσει ως κέρδος και θα το φορολογήσει με 35%, ακόμα και αν αυτό το πλεόνασμα επιτεύχθηκε από την μη αμειβόμενη εργασία εθελοντών.

3. Διαμόρφωση του κατάλληλου νομοθετικού πλαισίου. Σήμερα δεν υπάρχει κατάλληλο νομοθετικό πλαίσιο για την κοινωνική οικονομία με αποτέλεσμα να υπάρχουν συχνά αντιφατικές αποφάσεις διαφόρων δικαστηρίων, π.χ. σχετικά με το αν ένας μη κερδοσκοπικός φορέας μπορεί να πουλάει προϊόντα ή όχι, με στόχο να εξασφαλίζει πόρους για τη βιωσιμότητά του και την ανεξαρτησία του από ιδιοτελή συμφέροντα ή τον κρατικό έλεγχο

4. Διευκόλυνση των δωρεών και χορηγιών προς τον κοινωνικό τομέα. Με ρύθμιση που έγινε πριν από μερικά χρόνια για κάθε δωρεά για τους σκοπούς μιας κοινωνικής εταιρίας πάνω από 3.000 ΕΥΡΩ παρακρατείται φόρος 10%, αντί να διευκολύνεται η εξασφάλιση πόρων για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας (Μεσόγειος SOS, 2003). Μια ρύθμιση που να δίνει τη δυνατότητα στους πολίτες να διαθέτουν απευθείας μέρος του φόρου εισοδήματος που καταβάλλουν κάθε χρόνο (π.χ. 1% του φόρου εισοδήματος) σε κοινωνικές εταιρίες και φορείς, θα διευκόλυνε την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και την εξασφάλιση των αναγκαίων πόρων για την πραγματοποίηση ενός σημαντικού κοινωνικού και περιβαλλοντικού έργου.

5. Εξειδίκευση προγραμμάτων για ανέργους. Η διαμόρφωση κατάλληλων πιλοτικών προγραμμάτων συνεχιζόμενης κατάρτισης αλλά και απασχόλησης / επιδοτήσεων θέσεων εργασίας από τον ΟΑΕΔ για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας είναι μια ανάγκη. Η διαμόρφωση μη γραφειοκρατικών και ευέλικτων προγραμμάτων π.χ. STAGE κατάλληλων για κοινωνικές εταιρίες μπορεί να συμβάλει σημαντικά στη μείωση της ανεργίας κυρίως νέων, κοινωνικά αποκλεισμένων και προσφύγων / μεταναστών αλλά και την αντιμετώπιση σοβαρών κοινωνικών θεμάτων.

Βιβλιογραφία

- Ε.Ε.(Λευκό Βιβλίο) «Ανάπτυξη, Ανταγωνιστικότητα, Απασχόληση», 1994
- Ε.Ε.,«Ευρωπαϊκή Πολιτική απασχόλησης και Κοινωνική Πολιτική: Μια Πολιτική για τον άνθρωπο», 2000
- Ένωση πολιτών για την Παρέμβαση, «Μ.Κ.Ο. και Διαδίκτυο: Χρήση και Επιπτώσεις», 2000
<http://www.paremvassi.gr/art79.htm>
- Λιόσης Βασίλης, «Κοινοτισμός-Κοινωνία των Πολιτών-Κοιν. Οικονομία», 2003
<http://www.kke.gr/komep/2003/1/Lioshs.html>
- Μεσόγειος SOS, «Κοινωνική Οικονομία και θέσεις εργασίας σε περιβαλλοντικούς τομείς»,2003
http://www.medsos.gr/medsos_in_2h3.html
- Ν.3174/2003«Μερική απασχόληση και Υπηρεσίες Κοινωνικού Χαρακτήρα», ΦΕΚ 205, Τεύχος Α', 28/08/2003
- Χρυσάκης Μανώλης, Ζιώμας Δημήτρης, Καραμητοπούλου Ντέπη, Χατζαντώνης Δημήτρης,«Προοπτικές απασχόλησης στον τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας», Εκδόσεις Σάκκουλα, 2002
- Ζιώμας Δημήτρης,«Ο τομέας της Κοινωνικής Οικονομίας στην Ελλάδα υπό το πρίσμα των σύγχρονων διεθνών εξελίξεων», Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας, 2002
- Ο.Ε.С. D., “Social Enterprises”, 1999
- Rifkin Jeremy,«Το τέλος της εργασίας», Εκδόσεις Λιβάνη, 1996
- Rifkin Jeremy, “The Third Sector and the Rebirth of Civil Society”, 1999
<http://www.jobslatter.org.nz/art/rifkin04.htm>
- World Development Report,“Sustainable Development in a Dynamic World”, 2002

.....

ΜΕΡΟΣ Β΄

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1:

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΕΡΕΥΝΑ
ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ
ΣΕ ΜΗ ΚΥΒΕΡΝΗΤΙΚΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ**

ΕΠΩΝΥΜΙΑ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ:

A/A ΟΡ. ____

A/A ΕΡ. ____

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗΣ: __ / __ / 2003

ΣΥΝΕΝΤΕΥΚΤΗΣ:

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΠΡΟΣ

ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΣΕ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΟΥΣ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥΣ (Μ.Κ.Ο.)

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Ποιο είναι ακριβώς το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο πλαίσιο λειτουργίας του Μ.Κ.Ο.;

2. Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε σε κάποια (ή σε όλες) από τις εταιρείες, φορείς κ.τ.λ. που είχατε εργαστεί; (σημειώσατε με √)

A	Είναι το ίδιο ακριβώς αντικείμενο	
B	Έχει άμεση σχέση	
Γ	Έχει έμμεση σχέση	
Δ	Είναι η πρώτη φορά που απασχολούμαι σε κάτι παρόμοιο	
E	Δεν έχω εργαστεί ξανά	

3. Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;

Έτη	Μήνες

4. Η μορφή απασχόλησής σας είναι; (σημειώσατε με √)

A	Πλήρης	
B	Μερική (Αν ναι, γιατί;)	

5. Με τι ωράριο απασχολείστε; (σημειώσατε με ✓)

A	Σταθερό και μόνιμο ωράριο	
B	Κυλιόμενο ωράριο	
Γ	Σταθερό ωράριο με εργασία τις νυχτερινές ώρες	
Δ	Κυλιόμενο ωράριο με εργασία τις νυχτερινές ώρες	

6.Υπάρχει συνήθως φόρτος εργασίας τέτοιος που να οδηγεί σε απασχόληση πέραν του ωραρίου σας; (σημειώσατε με ✓)

NAI ☐

OXI ☐

7.Αμείβεστε γι' αυτήν την επιπλέον προσφορά σας ή αυτή λαμβάνει τη μορφή εθελοντικής υπηρεσίας; (σημειώσατε με ✓)

NAI ☐

OXI ☐

8.Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι : (σημειώσατε με ✓)

A	Πρόσληψη	
B	Σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου	
Γ	Σύμβαση έργου	

9.Ποια είναι η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου/ έργου που έχετε υπογράψει;

Έτη	Μήνες

10.Παράλληλα με την απασχόλησή σας στον Μ.Κ.Ο; (σημειώσατε με ✓)

A	Σπουδάζετε	
B	Εργάζεστε και αλλού	
Γ	Άλλο (.....)	

ΠΡΟΦΙΛ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

11. Η Εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι: (σημειώσατε με √)

A	Υποχρεωτική (Απολυτήριο Γυμνασίου)	
B	Δευτεροβάθμια (Απολυτήριο λυκείου)	
Γ	Μεταδευτεροβάθμια (IEK)	
Δ	Ανωτάτη (ΤΕΙ)	
Ε	Ανωτάτη (ΑΕΙ)	
ΣΤ	Μεταπτυχιακού /Διδακτορικού επιπέδου	

12. Μιλάτε καλά ως πολύ καλά (σημειώσατε με κύκλο):

A	Αγγλικά	1
B	Γαλλικά	2
Γ	Άλλη γλώσσα (αναφέρατε ποια)	3

13. Έχετε παρακολουθήσει κάποιο σεμινάριο ή πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης ; (σημειώσατε με √)

ΝΑΙ ☐
ΟΧΙ ☐

13 α. Εάν ΝΑΙ, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με το αντικείμενο που σπουδάσατε ή με το αντικείμενο στο οποίο εργάζεσθε; (σημειώσατε με √)

	Αντικείμενο σπουδών	Αντικείμενο εργασίας
Άμεση		
Έμμεση		
Καθόλου		

14. Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία ; (σημειώσατε με √)

ΝΑΙ ☐

ΌΧΙ ☐

15. Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; (σημειώσατε αναλόγως)

Μήνες	Έτη

16. Το αντικείμενο εργασίας σας ήταν (σημειώσατε με √):

A	Πάντα το ίδιο	
B	Πολλές φορές άλλαζε	
Γ	Σχεδόν πάντα άλλαζε	

17. Ο λόγος που αποχωρήσατε από την τελευταία επαγγελματική σας απασχόληση ήταν (σημειώσατε με 1 τον σημαντικότερο, 2 τον αμέσως επόμενο σημαντικό και 3 τον λιγότερο σημαντικό):

A	Χαμηλές αποδοχές	
B	Υπερβολική πίεση, άγχος, «φορτωμένο» ωράριο	
Γ	Επιδίωξη ενός πιο ενδιαφέροντος αντικειμένου	
Δ	Μείωση προσωπικού	
Ε	Άλλοι λόγοι (αναφέρατε ποιοι)	

ΑΙΤΙΕΣ ΕΙΣΟΔΟΥ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΜΗ ΚΕΡΔΟΣΚΟΠΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ

18. Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο.; (σημειώσατε με √)

ΝΑΙ ☐

ΌΧΙ ☐

18α. Θεωρείτε ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον : (σημειώσατε με √)

Α	Ευνοϊκές προοπτικές	
Β	Αρνητικές προοπτικές	
Γ	Καμία ιδιαίτερη εξέλιξη	

19. Αποφασίσατε να απασχοληθείτε στο συγκεκριμένο Μ.Κ.Ο. γιατί: (σημειώσατε με 1 τον σημαντικότερο, 2 τον αμέσως επόμενο σημαντικό και 3 τον λιγότερο σημαντικό).

Α	Ανακαλύψατε ευοίωνες προοπτικές και υψηλές αποδοχές	
Β	Είχατε τη δυνατότητα να απασχοληθείτε ακριβώς στο αντικείμενο που έχετε σπουδάσει ή εξειδικευτεί.	
Γ	Θεωρήσατε ιδανικά τον τόπο εργασίας, την πρόσβαση σ' αυτόν, το ωράριο, τη μορφή της απασχόλησης.	
Δ	Σας προσέλκυσε το αντικείμενο και ο απώτερος σκοπός του Μ.Κ.Ο.	
Ε	Ήσασταν άνεργος /η και θέλατε απλώς να εργαστείτε	
ΣΤ	Άλλοι λόγοι (αναφέρατε ποιοι)	

20. Η πρόσληψή σας έγινε με πόρους κάποιου κρατικού ή κοινοτικού χρηματοδοτούμενου προγράμματος; (σημειώσατε με ✓)

ΝΑΙ ☐

ΌΧΙ ☐

21. Οι αποδοχές σας είναι: (σημειώσατε με ✓)

A	Πολύ ικανοποιητικές	☐
B	Ικανοποιητικές	☐
Γ	Όχι αυτές που θα άξιζα να έχω	☐

22. Οι αποδοχές σας και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεσθε για τον Μ.Κ.Ο.: (σημειώσατε με ✓)

A	Έχουν μεταβληθεί (και τα δύο)	☐
B	Έχει αλλάξει ο ρόλος μου	☐
Γ	Έχουν αλλάξει οι αποδοχές μου	☐
Δ	Δεν έχει αλλάξει τίποτα από τα δύο	☐

23. Είχατε ποτέ στο παρελθόν αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα; (σημειώσατε με ✓)

ΝΑΙ ☐

ΌΧΙ ☐

24. Σήμερα είστε και μέλος του Μ.Κ.Ο. και αν ναι απλό μέλος ή μέλος του Δ.Σ.; (σημειώσατε με ✓)

A	Απλό μέλος	☐
B	Μέλος του Δ.Σ.	☐
Γ	Τίποτα από τα δύο	☐

25. Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν από τη στιγμή που είστε μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; (σημειώσατε με ✓)

A	Παροχές (τηλέφωνο, αυτοκίνητο, ταξίδια κ.τ.λ)	☐
B	Bonus (επί του μισθού ή σταθερά ποσά)	☐
Γ	Τίποτα από τα δύο	☐

26.Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο; (σημειώσατε με √)

ΝΑΙ

☐

ΌΧΙ

☐

27. Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την οικονομική του βιωσιμότητα ή την επίτευξη του επιδιωκόμενου κοινωνικού σκοπού; (σημειώσατε με √)

Α	Η επίτευξη του κοινωνικού σκοπού αποτελεί τον τελικό στόχο με οποιονδήποτε τρόπο αυτός επιτευχθεί.	
Β	Μάλλον υπάρχει μια ισορροπία ανάμεσα στην οικονομική βιωσιμότητα και την επίτευξη του κοινωνικού σκοπού.	
Γ	Η οικονομική βιωσιμότητα και μεγέθυνση ίσως του Μ.Κ.Ο. αποτελεί την προτεραιότητα των στελεχών του.	

28. Φύλο (σημειώσατε με √):

άντρας

☐

γυναίκα

☐

29. Ηλικία:

Σας ευχαριστούμε πολύ για την συνεργασία σας

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 :

ΦΟΡΕΙΣ

Α.Α/ΟΡ.	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΠΟΛΗ	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	FAX	ΕΡΓΑΣΤ/ΟΙ	ΣΤΕΛΕΧΗ	ΕΘΕΛΕΙΣ	ΣΧΟΛΙΑ
101	GREENPEACE	ΖΩΟΔΟΧΟΥ ΠΗΓΗΣ 52Γ	ΑΘΗΝΑ	210-3840774,5					
102	ΠΑΓΚΟΣΜΙΟ ΤΑΜΕΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΦΥΣΗ-WWF ΕΛΛΑΣ	ΦΙΛΕΛΛΗΝΩΝ 26	ΑΘΗΝΑ	210-3314893					
103	Ε.Κ.ΠΟΙ.ΖΩ.	ΒΑΛΤΕΤΣΙΟΥ 43-45	ΑΘΗΝΑ	210-3304444					
106	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΗΣ ΚΛΗΡΟΝΟΜΙΑΣ	ΤΡΙΠΟΔΩΝ 28	ΑΘΗΝΑ	210-3225245					
107	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΦΥΣΗΣ	ΝΙΚΗΣ 20	ΑΘΗΝΑ	210-3224944 210-3225285					
108	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΟΡΝΙΘΟΛΟΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ	ΒΑΣ. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ 24	ΑΘΗΝΑ	210-8228704 210-8227937					
109	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΜΕΛΕΤΗΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΗΣ ΦΩΚΙΑΣ-MOM	ΣΟΛΩΜΟΥ 18	ΑΘΗΝΑ	210-5222888					
110	ΕΥΩΝΥΜΟΣ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ	ΑΙΩΝ ΑΣΩΜΑΤΩΝ 9Γ	ΑΘΗΝΑ	210-3231557 210-3490173					
112	ΜΕΣΟΓΕΙΑΚΟ ΓΡΑΦΕΙΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ, ΤΟΝ ΠΟΛΙΤΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΜΙΟ-ECSDE	ΤΡΙΠΟΔΩΝ 28	ΑΘΗΝΑ	210-3247267					
113	ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΑΝΑΚΥΚΛΩΣΗΣ	ΜΑΜΑΗ 3	ΑΘΗΝΑ	210-8228795					
115	ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΘΕΛΟΝΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ	ΟΜΗΡΟΥ 15	ΑΘΗΝΑ ΚΗΦΙΣΣΙΑ	210-6231120					
116	ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΘΑΛΑΣΣΙΑΣ ΧΕΛΩΝΑΣ(Σ.Π.Θ.Χ.)-ΑΡΧΕΛΩΝ	ΣΟΛΩΜΟΥ 57	ΑΘΗΝΑ	210-5231342					

Α.Α./ΟΡ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΠΟΛΗ	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	FAX				
304	ΠΑΙΔΙΚΟ ΧΩΡΙΟ S.O.S.	ΕΡΜΟΥ 6	ΑΘΗΝΑ	210- 3313661					
307	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΨΥΧΙΑΤΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ	ΜΕΛΕΤΙΟΥ ΠΗΓΑ 22	ΑΘΗΝΑ	210-9221739 210-8228321 210-8211617	210-9231210				
309	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ(Ε.Π.Α.Ψ.Υ.)	ΣΑΡΙΠΟΛΟΥ 7	ΑΘΗΝΑ						
310	ΤΟ ΧΑΜΟΓΕΛΟ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ	ΣΤΟΥΡΝΑΡΑ 16	ΑΘΗΝΑ	210-3308146 210-8224481 210-8228795	210-8224481				
316	ΔΙΚΤΥΟ ΜΕΣΟΓΕΙΟΣ S.O.S.	ΕΥΕΛΠΙΔΩΝ 5	ΑΘΗΝΑ	210-2406731 210-2406732					
320	ΚΕΝΤΡΟ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΕΝΩΝ ΟΜΑΔΩΝ	ΔΕΚΕΛΕΙΑΣ 37	ΑΘΗΝΑ ΑΧΑΡΝΕΣ	210-6548524					
322	ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ ΤΟΥ ΠΑΙΔΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΦΗΒΟΥ	ΑΓ.Ι. ΘΕΟΛΟΓΟΥ 19	ΧΟΛΑΡΓΟΣ						
323	ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ "ΜΑΡΓΑΡΙΤΑ"	ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ 5	Ν.ΠΕΝΤΕΛΗ	210-8044812					
324	ΚΛΙΜΑΚΑ (ΚΛΙΜΑΞ- ΣΥΝ.ΔΡΑΣΤ.ΠΕ.)	ΕΥΜΟΛΠΙΔΩΝ 30-32	ΓΚΑΖΙ	210-3417160					
325	Π.Ε.Ψ.Α.Ε. ΠΑΝΕΛ. ΕΝ. ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΠΟΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΤΙΚΗΣ ΕΝΤΑΞΗΣ	ΧΑΡΙΣΣΗΣ 6	ΣΤ.ΛΑΡΙΣΣΗΣ	210-8818946					
326	ΑΣΤΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤ.ΔΡΑΣΤ. ΨΥΧΙΚΗΣ ΥΓΕΙΑΣ "ΠΥΞΙΔΑ"	ΧΑΡΟΚΟΠΟΥ 30	ΚΑΛΛΙΘΕΑ	210-8568471					

Α.Α./ΟΡ	ΕΠΩΝΥΜΙΑ	ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ	ΠΟΛΗ	ΤΗΛΕΦΩΝΟ	FAX				
401	ΕΝΩΣΗ ΠΟΛΙΤΩΝ "ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ"	ΑΛΕΞ. ΣΟΥΤΣΟΥ 18	ΑΘΗΝΑ	210-3616254	210-3616254				
402	ΤΟ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙ	ΑΡΧ. ΜΑΚΑΡΙΟΥ 76-78	ΑΘΗΝΑ	210-7262755					
408	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ ΤΗ UNICEF	ΞΕΝΙΑΣ 1	ΑΘΗΝΑ	210-7484184					
409	ΟΜΙΛΟΣ "ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΚΦΡΑΣΗ"	ΟΜΗΡΟΥ 54	ΑΘΗΝΑ	210-3643224	210-3649953				
414	ΙΔΡΥΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΚΕΝΤΡΟ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗΣ ΠΡΟΣΦΥΓΩΝ)	ΠΛ. ΒΙΚΤΩΡΙΑΣ 11	ΑΘΗΝΑ	210-8224057					
415	ΚΕΘΕΑ - ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ	ΒΑΛΤΕΤΣΙΟΥ 37	ΑΘΗΝΑ	210-3300751	210-3300759				
416	ΝΟΣΤΟΣ (ΕΚΠΟΣΠΟ) ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΠΟΝΤΙΑΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ Ν.ΕΛΛΑΔΟΣ	ΣΟΛΩΜΟΥ 66	ΑΘΗΝΑ	210-52311966	210-5221950				
417	(ΙΚΕ) ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ	ΠΑΛΟΥΤΩΝΟΣ & ΗΡΟΔΟΤΟΥ 1	ΑΘΗΝΑ	210-2844675	210-2812782				
418	ΕΣΤΙΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ (ΕΣΕΕΠΑ)	Σ. ΝΙΚΟΛΑΚΟΠΟΥΛΟΥ 13	Ν. ΨΥΧΙΚΟ	210-6713149					

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 :

ΣΥΝΟΛΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Statistics

	AA_OP αα_ορ	AA_EP αα_ερ	HM_ΣΥΜΠΛ ημ_συμπλ	ΣΥΝΕΝΤ συνεντ	EP.1 Ποιά είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ;	EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;
Valid	82	82	82	82	82	82
Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

	EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	EP.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι:	EP.4A Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας;	EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;	EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;
Valid	82	82	9	80	82
Missing	0	0	73	2	0

Statistics

	EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας;	EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:	EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου:	EP.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο.:	EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :
Valid	69	82	20	36	82
Missing	13	0	62	46	0

Statistics

	EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	EP.13 Παρακολούθη ση σεμιναρίων επαγγελματική ς κατάρτισης.	EP.13AA Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;	EP.13AB Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;	EP.14 Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;
Valid	80	82	48	48	80
Missing	2	0	34	34	2

Statistics

	ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	ΕΡ.16 Το αντικείμενο εργασίας σας ήταν	ΕΡ.17Α Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:χαμηλές αποδοχές	ΕΡ.17Β Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση, άγχος,φορτωμένο ωράριο	ΕΡ.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο
Valid	62	63	9	18	35
Missing	20	19	73	64	47

Statistics

	ΕΡ.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού	ΕΡ.17Ε Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι	ΕΡ.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα	ΕΡ.18 Γνωρίζατε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο;	ΕΡ.18Α Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:
Valid	13	4	5	82	81
Missing	69	78	77	0	1

Statistics

	ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στα ΜΚΟ:καλές προοπτικές& υψηλές αποδοχές	ΕΡ.19Β Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών	ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή	ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ	ΕΡ.19Ε Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε
Valid	5	36	51	67	21
Missing	77	46	31	15	61

Statistics

	ΕΡ.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους	ΕΡ.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα;	ΕΡ.21 Οι αποδοχές σας είναι:	ΕΡ.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	ΕΡ.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα;	ΕΡ.24 Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:
Valid	2	81	82	80	80	82
Missing	80	1	0	2	2	0

Statistics

	ΕΡ.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.;	ΕΡ.26 Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.;	ΕΡ.27 Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :	ΕΡ.28 Φύλο	ΕΡ.29 Ηλικία	ΕΡ.30REC πόσο καιρό εργάζεστε
Valid	5	39	82	82	82	82
Missing	77	43	0	0	0	0

Statistics

	ΕΡ.31REC Πόσο καιρό είχατε εργαστεί	ΕΡ32REC Ηλικία
Valid	62	82
Missing	20	0

quency Table

AA_OP aa_op

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 101	3	3,7	3,7	3,7
102	3	3,7	3,7	7,3
103	2	2,4	2,4	9,8
106	2	2,4	2,4	12,2
107	2	2,4	2,4	14,6
108	3	3,7	3,7	18,3
109	1	1,2	1,2	19,5
110	1	1,2	1,2	20,7
112	3	3,7	3,7	24,4
113	2	2,4	2,4	26,8
115	1	1,2	1,2	28,0
116	2	2,4	2,4	30,5
202	3	3,7	3,7	34,1
203	6	7,3	7,3	41,5
204	1	1,2	1,2	42,7
209	2	2,4	2,4	45,1
211	1	1,2	1,2	46,3
304	3	3,7	3,7	50,0
307	1	1,2	1,2	51,2
309	1	1,2	1,2	52,4
310	4	4,9	4,9	57,3
316	2	2,4	2,4	59,8
320	2	2,4	2,4	62,2
322	3	3,7	3,7	65,9
323	2	2,4	2,4	68,3
324	2	2,4	2,4	70,7
325	3	3,7	3,7	74,4
326	2	2,4	2,4	76,8
401	1	1,2	1,2	78,0
402	1	1,2	1,2	79,3
408	4	4,9	4,9	84,1
409	1	1,2	1,2	85,4
414	4	4,9	4,9	90,2
416	2	2,4	2,4	92,7
417	2	2,4	2,4	95,1
418	3	3,7	3,7	98,8
441	1	1,2	1,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

AA_EP aa_ep

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,2	1,2	1,2
2	1	1,2	1,2	2,4
3	1	1,2	1,2	3,7
4	1	1,2	1,2	4,9
5	1	1,2	1,2	6,1
6	1	1,2	1,2	7,3
7	1	1,2	1,2	8,5
8	1	1,2	1,2	9,8
9	1	1,2	1,2	11,0
10	1	1,2	1,2	12,2
11	1	1,2	1,2	13,4
12	1	1,2	1,2	14,6

AA_EP αα_ερ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid 13	1	1,2	1,2	15,9
14	1	1,2	1,2	17,1
15	1	1,2	1,2	18,3
16	1	1,2	1,2	19,5
17	1	1,2	1,2	20,7
18	1	1,2	1,2	22,0
19	1	1,2	1,2	23,2
20	1	1,2	1,2	24,4
21	1	1,2	1,2	25,6
22	1	1,2	1,2	26,8
23	1	1,2	1,2	28,0
24	1	1,2	1,2	29,3
25	1	1,2	1,2	30,5
26	1	1,2	1,2	31,7
27	1	1,2	1,2	32,9
28	1	1,2	1,2	34,1
29	1	1,2	1,2	35,4
30	1	1,2	1,2	36,6
31	1	1,2	1,2	37,8
32	1	1,2	1,2	39,0
33	1	1,2	1,2	40,2
34	1	1,2	1,2	41,5
35	1	1,2	1,2	42,7
36	1	1,2	1,2	43,9
37	1	1,2	1,2	45,1
38	1	1,2	1,2	46,3
39	1	1,2	1,2	47,6
40	1	1,2	1,2	48,8
41	1	1,2	1,2	50,0
42	1	1,2	1,2	51,2
43	1	1,2	1,2	52,4
44	1	1,2	1,2	53,7
45	1	1,2	1,2	54,9
46	1	1,2	1,2	56,1
47	1	1,2	1,2	57,3
48	1	1,2	1,2	58,5
49	1	1,2	1,2	59,8
50	1	1,2	1,2	61,0
51	1	1,2	1,2	62,2
52	1	1,2	1,2	63,4
53	1	1,2	1,2	64,6
54	1	1,2	1,2	65,9
55	1	1,2	1,2	67,1
56	1	1,2	1,2	68,3
57	1	1,2	1,2	69,5
58	1	1,2	1,2	70,7
59	1	1,2	1,2	72,0
60	1	1,2	1,2	73,2
61	1	1,2	1,2	74,4
62	1	1,2	1,2	75,6
63	1	1,2	1,2	76,8
64	1	1,2	1,2	78,0
65	1	1,2	1,2	79,3
66	1	1,2	1,2	80,5
67	1	1,2	1,2	81,7

AA_EP αα_ερ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid 68	1	1,2	1,2	82,9
69	1	1,2	1,2	84,1
70	1	1,2	1,2	85,4
71	1	1,2	1,2	86,6
72	1	1,2	1,2	87,8
73	1	1,2	1,2	89,0
74	1	1,2	1,2	90,2
75	1	1,2	1,2	91,5
76	1	1,2	1,2	92,7
77	1	1,2	1,2	93,9
78	1	1,2	1,2	95,1
79	1	1,2	1,2	96,3
80	1	1,2	1,2	97,6
81	1	1,2	1,2	98,8
82	1	1,2	1,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

HM_ΣΥΜΠΛ ημ_συμπλ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid 1407	10	12,2	12,2	12,2
1507	10	12,2	12,2	24,4
1607	15	18,3	18,3	42,7
1707	7	8,5	8,5	51,2
1807	3	3,7	3,7	54,9
2107	4	4,9	4,9	59,8
2207	6	7,3	7,3	67,1
2307	9	11,0	11,0	78,0
2407	3	3,7	3,7	81,7
2507	5	6,1	6,1	87,8
2807	2	2,4	2,4	90,2
2907	3	3,7	3,7	93,9
Total	82	100,0	100,0	

ΣΥΝΕΝΤ συνεντ

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid 1	11	13,4	13,4	13,4
2	11	13,4	13,4	26,8
3	13	15,9	15,9	42,7
4	11	13,4	13,4	56,1
5	17	20,7	20,7	76,8
6	11	13,4	13,4	90,2
7	8	9,8	9,8	100,0
Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Τηλεφωνήτρια, γραμματειακή υποστήριξη	18	22,0	22,0	22,0
2 Δημόσιες σχέσεις, αναζήτηση προγραμμάτων	4	4,9	4,9	26,8
3 Διαχείριση τιρογράμματος/στέλεχος (Λογιστήριο)	31	37,8	37,8	64,6
4 Υπεύθυνος τομέα/ανώτερο στέλεχος (Υπεύθυνος λογιστηρίου)	25	30,5	30,5	95,1
5 Διευθυντής	4	4,9	4,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

ΕΡ.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Είναι το ίδιο ακριβώς αντικείμενο	17	20,7	20,7	20,7
2 Έχει άμεση σχέση	22	26,8	26,8	47,6
3 Έχει έμμεση σχέση	16	19,5	19,5	67,1
4 Είναι η πρώτη φορά που απασχολούμαι σε κάτι παρόμοιο	14	17,1	17,1	84,1
5 Δεν έχω εργαστεί ξανά	13	15,9	15,9	100,0
Total	52	100,0	100,0	

ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	2	2,4	2,4	2,4
5	1	1,2	1,2	3,7
6	1	1,2	1,2	4,9
8	1	1,2	1,2	6,1
9	2	2,4	2,4	8,5
10	2	2,4	2,4	11,0
17	3	3,7	3,7	14,6
18	7	8,5	8,5	23,2
19	1	1,2	1,2	24,4
20	1	1,2	1,2	25,6
22	2	2,4	2,4	28,0
24	9	11,0	11,0	39,0
28	1	1,2	1,2	40,2
30	1	1,2	1,2	41,5
31	1	1,2	1,2	42,7
36	6	7,3	7,3	50,0
40	1	1,2	1,2	51,2
44	1	1,2	1,2	52,4
48	6	7,3	7,3	59,8
51	1	1,2	1,2	61,0
60	6	7,3	7,3	68,3
65	1	1,2	1,2	69,5
66	1	1,2	1,2	70,7
72	6	6,1	6,1	76,8
84	3	3,7	3,7	80,5
96	3	3,7	3,7	84,1
113	1	1,2	1,2	85,4
120	2	2,4	2,4	87,8
144	2	2,4	2,4	90,2
156	2	2,4	2,4	92,7
180	1	1,2	1,2	93,9
192	1	1,2	1,2	95,1
204	1	1,2	1,2	96,3
276	1	1,2	1,2	97,6
312	2	2,4	2,4	100,0
Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι:

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Πλήρης	73	89,0	89,0	89,0
2 Μερική	9	11,0	11,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.4Α Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Οφείλεται στην οργάνωση.	2	2,4	22,2	22,2
	2 Οφείλεται στον εργαζόμενο.	7	8,5	77,8	100,0
	Total	9	11,0	100,0	
Missing	System	73	89,0		
Total		82	100,0		

ΕΡ.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σταθερό και μόνιμο ωράριο	74	90,2	92,5	92,5
	2 Κυλιόμενο ωράριο	4	4,9	5,0	97,5
	3 Σταθερό ωράριο με εργασία τις νυχτερινές ώρες	1	1,2	1,3	98,8
	4 Κυλιόμενο ωράριο με εργασία τις νυχτερινές ώρες	1	1,2	1,3	100,0
	Total	80	97,6	100,0	
Missing	System	2	2,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	69	84,1	84,1	84,1
	2 Όχι	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.7 Αμείβετε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	19	23,2	27,5	27,5
	2 Όχι	50	61,0	72,5	100,0
	Total	69	84,1	100,0	
Missing	System	13	15,9		
Total		82	100,0		

ΕΡ.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σύμβαση αορίστου χρόνου	56	68,3	68,3	68,3
	2 Σύμβαση ορισμένου χρόνου	13	15,9	15,9	84,1
	3 Σύμβαση έργου	13	15,9	15,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5	1	1,2	5,0	5,0
	6	3	3,7	15,0	20,0
	8	1	1,2	5,0	25,0
	12	8	9,8	40,0	65,0
	14	2	2,4	10,0	75,0
	18	1	1,2	5,0	80,0
	24	1	1,2	5,0	85,0
	36	2	2,4	10,0	95,0
	288	1	1,2	5,0	100,0
	Total	20	24,4	100,0	
Missing	System	62	75,6		
Total		82	100,0		

ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σπουδάζετε	12	14,6	33,3	33,3
	2 Εργάζεστε αλλού	16	19,5	44,4	77,8
	3 Περιστασιακή απασχόληση	6	7,3	16,7	94,4
	4 Εθελοντική απασχόληση	2	2,4	5,6	100,0
	Total	36	43,9	100,0	
Missing	System	46	56,1		
Total		82	100,0		

ΕΡ.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Δευτεροβάθμια (Απολυτήριο Λυκείου)	11	13,4	13,4	13,4
	3 Μεταδευτεροβάθμια (ΙΕΚ)	12	14,6	14,6	28,0
	4 Ανώτατη (ΤΕΙ)	11	13,4	13,4	41,5
	5 Ανώτατη (ΑΕΙ)	28	34,1	34,1	75,6
	6 Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού επιπέδου	20	24,4	24,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Αγγλικά	38	46,3	47,5	47,5
	2 Γαλλικά	2	2,4	2,5	50,0
	3 Αγγλικά-Γαλλικά	21	25,6	26,3	76,3
	4 Αγγλικά-Ιταλικά	10	12,2	12,5	88,8
	5 Αγγλικά-Ισπανικά	2	2,4	2,5	91,3
	6 Άλλες γλώσσες	7	8,5	8,8	100,0
	Total	80	97,6	100,0	
Missing	System	2	2,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	48	58,5	58,5	58,5
	2 Όχι	34	41,5	41,5	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

Ρ.13ΑΑ Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Άμεση	30	36,6	62,5	62,5
	2 Έμμεση	3	9,9	16,7	79,2
	3 Καθόλου	10	12,2	20,8	100,0
	Total	48	58,5	100,0	
Missing	System	34	41,5		
Total		82	100,0		

Ρ.13ΑΒ Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Άμεση	38	46,3	79,2	79,2
	2 Έμμεση	7	8,5	14,6	93,8
	3 Καθόλου	3	3,7	6,3	100,0
	Total	48	58,5	100,0	
Missing	System	34	41,5		
Total		82	100,0		

ΕΡ.14 Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	62	75,6	77,5	77,5
	2 Όχι	18	22,0	22,5	100,0
	Total	80	97,6	100,0	
Missing	System	2	2,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2,4	3,2	3,2
6	3	3,7	4,8	8,1
9	1	1,2	1,6	9,7
10	1	1,2	1,6	11,3
12	4	4,9	6,5	17,7
24	4	4,9	6,5	24,2
26	1	1,2	1,6	25,8
30	1	1,2	1,6	27,4
36	9	11,0	14,5	41,9
42	2	2,4	3,2	45,2
48	8	9,8	12,9	58,1
60	4	4,9	6,5	64,5
72	3	3,7	4,8	69,4
84	2	2,4	3,2	72,6
96	1	1,2	1,6	74,2
102	1	1,2	1,6	75,8
108	3	3,7	4,8	80,6
120	3	3,7	4,8	85,5
156	3	3,7	4,8	90,3
168	1	1,2	1,6	91,9
180	1	1,2	1,6	93,5
192	1	1,2	1,6	95,2
228	1	1,2	1,6	96,8
240	1	1,2	1,6	98,4
264	1	1,2	1,6	100,0
Total	62	75,6	100,0	
Missing System	20	24,4		
Total	82	100,0		

ΕΡ.16 Το αντικείμενο εργασίας σας ήταν

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Πάντα το ίδιο	38	46,3	60,3	60,3
2 Πολλές φορές άλλαζε	20	24,4	31,7	92,1
3 Σχεδόν πάντα άλλαζε	5	6,1	7,9	100,0
Total	63	76,8	100,0	
Missing System	19	23,2		
Total	82	100,0		

ΕΡ.17Α Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:χαμηλές αποδοχές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 Σημαντικότερο	5	6,1	55,6	55,6
2 Δεύτερο κατά προτίμηση	4	4,9	44,4	100,0
Total	9	11,0	100,0	
Missing System	73	89,0		
Total	82	100,0		

EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτωμένο ωράριο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	7	8,5	38,9	38,9
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	10	12,2	55,6	94,4
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	1	1,2	5,6	100,0
	Total	18	22,0	100,0	
Missing	System	64	78,0		
Total		82	100,0		

EP.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	28	34,1	80,0	80,0
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	4	4,9	11,4	91,4
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	3	3,7	8,6	100,0
	Total	35	42,7	100,0	
Missing	System	47	57,3		
Total		82	100,0		

EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	13	15,9	100,0	100,0
Missing	System	69	84,1		
Total		82	100,0		

EP.17E Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	3	3,7	75,0	75,0
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	1	1,2	25,0	100,0
	Total	4	4,9	100,0	
Missing	System	78	95,1		
Total		82	100,0		

EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	5	6,1	100,0	100,0
Missing	System	77	93,9		
Total		82	100,0		

EP.18 Γνωρίζατε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	64	78,0	78,0	78,0
	2 Όχι	18	22,0	22,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.18Α Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ευνοϊκές προοπτικές	73	89,0	90,1	90,1
	2 Αρνητικές προοπτικές	1	1,2	1,2	91,4
	3 Καμία ιδιαίτερη εξέλιξη	7	8,5	8,6	100,0
	Total	81	98,8	100,0	
Missing	System	1	1,2		
Total		82	100,0		

ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	1	1,2	20,0	20,0
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	1	1,2	20,0	40,0
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	3	3,7	60,0	100,0
	Total	5	6,1	100,0	
Missing	System	77	93,9		
Total		82	100,0		

ΕΡ.19Β Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	15	18,3	41,7	41,7
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	16	19,5	44,4	86,1
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	5	6,1	13,9	100,0
	Total	36	43,9	100,0	
Missing	System	46	56,1		
Total		82	100,0		

ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	16	19,5	31,4	31,4
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	24	29,3	47,1	78,4
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	11	13,4	21,6	100,0
	Total	51	62,2	100,0	
Missing	System	31	37,8		
Total		82	100,0		

ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	41	50,0	61,2	61,2
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	18	22,0	26,9	88,1
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	8	9,8	11,9	100,0
	Total	67	81,7	100,0	
Missing	System	15	18,3		
Total		82	100,0		

ΕΡ.19Ε Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Σημαντικότερο	10	12,2	47,6	47,6
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	4	4,9	19,0	66,7
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	7	8,5	33,3	100,0
	Total	21	25,6	100,0	
Missing	System	61	74,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	1	1,2	50,0	50,0
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	1	1,2	50,0	100,0
	Total	2	2,4	100,0	
Missing	System	80	97,6		
Total		82	100,0		

ΕΡ.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	29	35,4	35,8	35,8
	2 Όχι	52	63,4	64,2	100,0
	Total	81	98,8	100,0	
Missing	System	1	1,2		
Total		82	100,0		

ΕΡ.21 Οι αποδοχές σας είναι:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Πολύ ικανοποιητικές (και τα δύο)	2	2,4	2,4	2,4
	2 Ικανοποιητικές	50	61,0	61,0	63,4
	3 Όχι αυτές που θα άξιζα να έχω	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Έχουν μεταβληθεί (και τα δύο)	45	54,9	56,3	56,3
	2 Έχει αλλάξει ο ρόλος μου	3	3,7	3,8	60,0
	3 Έχουν αλλάξει οι αποδοχές μου	15	18,3	18,8	78,8
	4 Δεν έχει αλλάξει τίποτα από τα δύο	17	20,7	21,3	100,0
	Total	80	97,6	100,0	
Missing	System	2	2,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	30	36,6	37,5	37,5
	2 Όχι	50	61,0	62,5	100,0
	Total	80	97,6	100,0	
Missing	System	2	2,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.24 Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Απλό μέλος	37	45,1	45,1	45,1
	2 Μέλος του Δ.Σ.	3	3,7	3,7	48,8
	3 Τίποτα από τα δύο	42	51,2	51,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3 Τίποτα από τα δύο	5	6,1	100,0	100,0
Missing	System	77	93,9		
Total		82	100,0		

ΕΡ.26 Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.;

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Ναι	5	6,1	12,8	12,8
	2 Όχι	34	41,5	87,2	100,0
	Total	39	47,6	100,0	
Missing	System	43	52,4		
Total		82	100,0		

ΕΡ.27 Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Επίτευξη κοινωνικού σκοπού τελικός στόχος με όλα τα μέσα	23	28,0	28,0	28,0
	2 Ισορροπία κοινωνικού-οικονομικού	53	64,6	64,6	92,7
	3 Οικονομική βίωση/τα & μεγένθυση προτεραιότητα των στελεχών του	6	7,3	7,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.28 Φύλο

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Άντρας	19	23,2	23,2	23,2
	2 Γυναίκα	63	76,8	76,8	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.29 Ηλικία

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22	1	1,2	1,2	1,2
23	1	1,2	1,2	2,4
24	1	1,2	1,2	3,7
25	2	2,4	2,4	6,1
26	5	6,1	6,1	12,2
27	4	4,9	4,9	17,1
28	9	11,0	11,0	28,0
29	6	7,3	7,3	35,4
30	8	9,8	9,8	45,1
31	7	8,5	8,5	53,7
32	4	4,9	4,9	58,5
33	3	3,7	3,7	62,2
34	2	2,4	2,4	64,6
35	2	2,4	2,4	67,1
36	2	2,4	2,4	69,5
37	2	2,4	2,4	72,0
38	5	6,1	6,1	78,0
39	3	3,7	3,7	81,7
40	1	1,2	1,2	82,9
41	1	1,2	1,2	84,1
43	2	2,4	2,4	86,6
44	1	1,2	1,2	87,8
45	1	1,2	1,2	89,0
46	1	1,2	1,2	90,2
47	1	1,2	1,2	91,5
48	1	1,2	1,2	92,7
50	1	1,2	1,2	93,9
51	1	1,2	1,2	95,1
53	1	1,2	1,2	96,3
56	1	1,2	1,2	97,6
58	1	1,2	1,2	98,8
62	1	1,2	1,2	100,0
Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.30REC πόσο καιρό εργάζεστε

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 1-6	4	4,9	4,9	4,9
2 7-12	5	6,1	6,1	11,0
3 13-24	23	28,0	28,0	39,0
4 25<	50	61,0	61,0	100,0
Total	82	100,0	100,0	

ΕΡ.31REC Πόσο καιρό είχατε εργαστεί

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 1-12	11	13,4	17,7	17,7
2 13-24	4	4,9	6,5	24,2
3 25-72	28	34,1	45,2	69,4
4 73<	19	23,2	30,6	100,0
Total	62	75,6	100,0	
Missing System	20	24,4		
Total	82	100,0		

EP32REC Ηλικία

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 22-29	29	35,4	35,4	35,4
	2 30-40	39	47,6	47,6	82,9
	3 41<	14	17,1	17,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 :

ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Nominal by Nominal	Phi	,696			,002
	Cramer's V	,402			,002
	Contingency Coefficient	,571			,002
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,063	,086	,735	,462
	Kendall's tau-c	,067	,091	,735	,462
	Gamma	,078	,106	,735	,462
	Spearman Correlation	,077	,109	,695	,489 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,087	,106	,777	,439 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		82			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for ΣYNENT ουνευτ (1 / 2)	^a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

ΕΡ.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; * ORG rec

EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ;	1 Τηλεφωνήτρια, γραμματειακή ή υποστήριξη	Count % within EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; % within ORG rec % of Total
	2 Δημόσιες σχέσεις, αναζήτηση προγραμμάτων	Count % within EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; % within ORG rec % of Total
	3 Διαχείριση προγράμματος/στέλεχος (Λογιστήριο)	Count % within EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; % within ORG rec % of Total
	4 Υπεύθυνος τομέα/ανώτερο στέλεχος (Υπεύθυνος λογιστηρίου)	Count % within EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; % within ORG rec % of Total
	5 Διευθυντής	Count % within EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; % within ORG rec % of Total
Total		Count % within EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; % within ORG rec % of Total

1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	επιταθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
4	5	7	2	18
22,2%	27,8%	38,9%	11,1%	100,0%
16,0%	38,5%	28,0%	10,5%	22,0%
4,9%	6,1%	8,5%	2,4%	22,0%
2		2		4
50,0%		50,0%		100,0%
6,0%		8,0%		4,9%
2,4%		2,4%		4,9%
10	2	6	13	31
32,3%	6,5%	19,4%	41,8%	100,0%
40,0%	15,4%	24,0%	68,4%	37,8%
12,2%	2,4%	7,3%	15,9%	37,8%
8	5	9	3	25
32,0%	20,0%	36,0%	12,0%	100,0%
32,0%	38,5%	36,0%	15,8%	30,5%
9,8%	6,1%	11,0%	3,7%	30,5%
1	1	1	1	4
25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
4,0%	7,7%	4,0%	5,3%	4,9%
1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	4,9%
25	13	25	19	82
30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,442			,190
	Cramer's V	,255			,190
	Contingency Coefficient	,404			,190
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,018	,079	-,229	,819
	Kendall's tau-c	-,017	,076	-,229	,819
	Gamma	-,024	,107	-,229	,819
	Spearman Correlation	-,023	,099	-,206	,837 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,002	,097	,019	,985 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		32			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.1 Ποιό είναι το αντικείμενο με το οποίο ασχολείσθε στο ΜΚΟ; (1 Τηλεφωνήτρια, γραματεί ακή υποστήριξη / 2 Δημόσιες σχέσεις, αναζήτηση προγραμμάτων)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;	1 Είναι το ίδιο ακριβώς αντικείμενο	Count	6	3	4	4	17
		% within EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;	35,3%	17,6%	23,5%	23,5%	100,0%
		% within ORG rec % of Total	24,0% 7,3%	23,1% 3,7%	16,0% 4,9%	21,1% 4,9%	20,7% 20,7%
	2 Έχει άμεση σχέση	Count	8	3	8	3	22
		% within EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;	36,4%	15,6%	36,4%	13,6%	100,0%
		% within ORG rec % of Total	32,0% 9,8%	23,1% 3,7%	32,0% 9,8%	15,8% 3,7%	26,8% 26,8%
	3 Έχει έμμεση σχέση	Count	5	3	4	4	16
		% within EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;	31,3%	13,8%	25,0%	25,0%	100,0%
		% within ORG rec % of Total	20,0% 6,1%	23,1% 3,7%	16,0% 4,9%	21,1% 4,9%	19,5% 19,5%
	4 Είναι η πρώτη φορά που απασχολούμαι σε κάτι παρόμοιο	Count	4	2	5	3	14
		% within EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν;	28,6%	14,3%	35,7%	21,4%	100,0%
		% within ORG rec % of Total	16,0% 4,9%	15,4% 2,4%	20,0% 6,1%	15,8% 3,7%	17,1% 17,1%

Nominal by Nominal	Phi	,237			,970
	Cramer's V	,137			,970
	Contingency Coefficient	,231			,970
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,125	,091	1,370	,171
	Kendall's tau-c	,127	,093	1,370	,171
	Gamma	,163	,118	1,370	,171
	Spearman Correlation	,151	,110	1,369	,175 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,159	,109	1,437	,155 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.2 Έχει σχέση με τη θέση ή την ειδικότητα που κατείχατε πριν; (1 Είναι το ίδιο ακριβώς αντικείμενο / 2 Έχει άμεση σχέση)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής
ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	4	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total	1 50,0% 4,0% 1,2%	1 50,0% 7,7% 1,2%
	5	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		
	6	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		1 100,0% 7,7% 1,2%
	8	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		
	9	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		
	10	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		

επιταθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
		2
		100,0%
		2,4%
		2,4%
	1	1
	100,0%	100,0%
	5,3%	1,2%
	1,2%	1,2%
		1
		100,0%
		1,2%
		1,2%
1		1
100,0%		100,0%
4,0%		1,2%
1,2%		1,2%
2		2
100,0%		100,0%
8,0%		2,4%
2,4%		2,4%
1.	1	2
50,0%	50,0%	100,0%
4,0%	5,3%	2,4%
1,2%	1,2%	2,4%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	17	Count	1		2		3
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	33,3%		66,7%		100,0%
		% within ORG rec	4,0%		8,0%		3,7%
		% of Total	1,2%		2,4%		3,7%
	18	Count	2		5		7
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	28,6%		71,4%		100,0%
		% within ORG rec	8,0%		20,0%		8,5%
		% of Total	2,4%		8,1%		8,5%
	19	Count				1	1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	20	Count	1				1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	4,0%				1,2%
		% of Total	1,2%				1,2%
	22	Count				2	2
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				10,5%	2,4%
		% of Total				2,4%	2,4%
	24	Count	5	2	1	1	9
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	55,6%	22,2%	11,1%	11,1%	100,0%
		% within ORG rec	20,0%	15,4%	4,0%	5,3%	11,0%
		% of Total	6,1%	2,4%	1,2%	1,2%	11,0%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής
EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	28	Count % within EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		
	30	Count % within EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		
	31	Count % within EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,0% 1,2%	
	36	Count % within EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total	2 33,3% 8,0% 2,4%	1 16,7% 7,7% 1,2%
	40	Count % within EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		
	44	Count % within EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		

Ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
	1	1
	100,0%	100,0%
	5,3%	1,2%
	1,2%	1,2%
	1	1
	100,0%	100,0%
	5,3%	1,2%
	1,2%	1,2%
		1
		100,0%
		1,2%
		1,2%
3		6
50,0%		100,0%
12,0%		7,3%
3,7%		7,3%
1		1
100,0%		100,0%
4,0%		1,2%
1,2%		1,2%
1		1
100,0%		100,0%
4,0%		1,2%
1,2%		1,2%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπεσθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	48	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total	2 33,3% 8,0% 2,4%	2 33,3% 15,4% 2,4%	1 16,7% 4,0% 1,2%	1 16,7% 5,3% 1,2%	6 100,0% 7,3% 7,3%
	51	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total			1 100,0% 4,0% 1,2%		1 100,0% 1,2% 1,2%
	60	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total		3 50,0% 23,1% 3,7%	2 33,3% 5,0% 2,4%	1 16,7% 5,3% 1,2%	6 100,0% 7,3% 7,3%
	65	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total				1 100,0% 5,3% 1,2%	1 100,0% 1,2% 1,2%
	66	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,0% 1,2%				1 100,0% 1,2% 1,2%
	72	Count % within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; % within ORG rec % of Total	2 40,0% 8,0% 2,4%	1 20,0% 7,7% 1,2%		2 40,0% 10,5% 2,4%	5 100,0% 6,1% 6,1%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	84	Count	1	1	1		3
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	33,3%	33,3%	33,3%		100,0%
		% within ORG rec	4,0%	7,7%	4,0%		3,7%
		% of Total	1,2%	1,2%	1,2%		3,7%
	96	Count	2			1	3
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	66,7%			33,3%	100,0%
		% within ORG rec	8,0%			5,3%	3,7%
		% of Total	2,4%			1,2%	3,7%
	113	Count	1				1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	4,0%				1,2%
		% of Total	1,2%				1,2%
	120	Count				2	2
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				10,5%	2,4%
		% of Total				2,4%	2,4%
	144	Count	2				2
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	8,0%				2,4%
		% of Total	2,4%				2,4%
	156	Count			1	1	2
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;			50,0%	50,0%	100,0%
		% within ORG rec			4,0%	5,3%	2,4%
		% of Total			1,2%	1,2%	2,4%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	180	Count				1	1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	192	Count	1				1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	4,0%				1,2%
		% of Total	1,2%				1,2%
	204	Count			1		1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;			100,0%		100,0%
		% within ORG rec			4,0%		1,2%
		% of Total			1,2%		1,2%
	276	Count				1	1
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	312	Count		1	1		2
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;		50,0%	50,0%		100,0%
		% within ORG rec		7,7%	4,0%		2,4%
		% of Total		1,2%	1,2%		2,4%
	Total	Count	25	13	25	19	82
		% within ΕΡ.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.;	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	1,170			,228
	Cramer's V	,676			,228
	Contingency Coefficient	,760			,228
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,000	,086	-,004	,997
	Kendall's tau-c	,000	,095	-,004	,997
	Gamma	,000	,101	-,004	,997
	Spearman Correlation	,001	,112	,010	,992 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,060	,100	,540	,591 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		82			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.3 Πόσο καιρό εργάζεστε στον Μ.Κ.Ο.; (4 / 5)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

ΕΡ.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι: * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι:	1 Πλήρης	Count	23	11	22	17	73
		% within EP.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι:	31,5%	15,1%	30,1%	23,3%	100,0%
		% within ORG rec	52,0%	34,6%	88,0%	89,5%	89,0%
		% of Total	28,0%	13,4%	26,8%	20,7%	89,0%
	2 Μερική	Count	2	2	3	2	9
		% within EP.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι:	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%	100,0%
		% within ORG rec	8,0%	15,4%	12,0%	10,5%	11,0%
		% of Total	2,4%	2,4%	3,7%	2,4%	11,0%
Total	Count	25	13	25	19	82	
	% within EP.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι:	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,516 ^a	3	,915	
Likelihood Ratio	,511	3	,916	
Linear-by-Linear Association	,064	1	,800	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	82			

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,43.

b. Computed only for a 2x2 table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,079			,915
	Cramer's V	,079			,915
	Contingency Coefficient	,079			,915
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,024	,095	,255	,799
	Kendall's tau-c	,018	,072	,255	,799
	Gamma	,063	,247	,255	,799
	Spearman Correlation	,027	,104	,237	,813 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,028	,103	,252	,802 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.4 Η μορφή απασχόλησης σας είναι: (1 Πλήρης / 2 Μερική)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.4A Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίας αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.4A Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας;	1 Οφείλεται στην οργάνωση.	Count		1	1		2
		% within EP.4A		50,0%	50,0%		100,0%
		Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας;		50,0%	33,3%		22,2%
		% within ORG rec		11,1%	11,1%		22,2%
	2 Οφείλεται στον εργαζόμενο.	Count	2	1	2	2	7
		% within EP.4A	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%	100,0%
		Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας;	100,0%	50,0%	66,7%	100,0%	77,8%
		% within ORG rec	22,2%	11,1%	22,2%	22,2%	77,8%
Total		Count	2	2	3	2	9
		% within EP.4A	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%	100,0%
		Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας;	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% within ORG rec	22,2%	22,2%	33,3%	22,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,250 ^a	3	,522	
Likelihood Ratio	2,943	3	,400	
Linear-by-Linear Association	,006	1	,937	
McNemar Test				
N of Valid Cases	9			

a. 8 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,44.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,500			,522
	Cramer's V	,500			,522
	Contingency Coefficient	,447			,522
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,049	,236	,206	,837
	Kendall's tau-c	,049	,240	,206	,337
	Gamma	,091	,438	,206	,837
	Spearman Correlation	,053	,258	,141	,892 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,028	,222	,074	,943 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		9			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.4A Γιατί είναι μερική η απασχόλησή σας; (1 Οφείλεται στην οργάνωση. / 2 Οφείλεται στον εργαζόμενο.)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total	
EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;	1 Σταθερό και μόνιμο ωράριο	Count	22	13	20	19	74	
		% within EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;	29,7%	17,6%	27,0%	25,7%	100,0%	
		% within ORG rec	95,7%	100,0%	80,0%	100,0%	92,5%	
		% of Total	27,5%	16,3%	25,0%	23,8%	92,5%	
	2 Κυλιόμενο ωράριο	Count	1		3		4	
		% within EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;	25,0%		75,0%		100,0%	
		% within ORG rec	4,3%		12,0%		5,0%	
		% of Total	1,3%		3,8%		5,0%	
	3 Σταθερό ωράριο με εργασία τις νυχτερινές ώρες	Count			1		1	
		% within EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;			100,0%		100,0%	
		% within ORG rec			4,0%		1,3%	
		% of Total			1,3%		1,3%	
	4 Κυλιόμενο ωράριο με εργασία τις νυχτερινές ώρες	Count			1		1	
		% within EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;			100,0%		100,0%	
		% within ORG rec			4,0%		1,3%	
		% of Total			1,3%		1,3%	
	Total		Count	23	13	25	19	80
			% within EP.5 Με τι ωράριο απασχολείστε;	28,8%	16,3%	31,3%	23,8%	100,0%
			% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
			% of Total	28,8%	16,3%	31,3%	23,8%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,337			,427
	Cramer's V	,195			,427
	Contingency Coefficient	,320			,427
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,029	,070	,414	,379
	Kendall's tau-c	,013	,030	,414	,679
	Gamma	,093	,221	,414	,379
	Spearman Correlation	,032	,077	,281	,779 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,061	,054	,542	,589 ^c
Measure of Agreement	Kappa	,009	,023	,320	,749
N of Valid Cases		80			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.5 Με π ωράριο απασχολείστε; (1 Σταθερό και μόνιμο ωράριο / 2 Κυλιόμενο ωράριο)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2x2 table without empty cells.

EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπερβολικές αρωγές	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;	1 Ναι	Count	19	12	21	17	69
		% within EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;	27,5%	17,4%	30,4%	24,6%	100,0%
		% within ORG rec	76,0%	92,3%	84,0%	89,5%	84,1%
		% of Total	23,2%	14,6%	25,6%	20,7%	84,1%
	2 Όχι	Count	6	1	4	2	13
		% within EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;	46,2%	7,7%	30,8%	15,4%	100,0%
		% within ORG rec	24,0%	7,7%	16,0%	10,5%	15,9%
		% of Total	7,3%	1,2%	4,9%	2,4%	15,9%
Total	Count		25	13	25	19	82
	% within EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας;		30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
	% within ORG rec		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,297 ^a	3	,513	
Likelihood Ratio	2,331	3	,507	
Linear-by-Linear Association	1,106	1	,293	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	82			

a. 4 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,06.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,167			,513
	Cramer's V	,167			,513
	Contingency Coefficient	,165			,513
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,107	,102	-1,030	,303
	Kendall's tau-c	-,095	,092	-1,030	,303
	Gamma	-,243	,230	-1,030	,303
	Spearman Correlation	-,116	,111	-1,049	,297 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,117	,112	-1,053	,296 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^a			
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.6 Εργάζεστε πέραν του ωραρίου σας; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας;	1 Ναι	Count	2	1	8	8	19
		% within EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας;	10,5%	5,3%	42,1%	42,1%	100,0%
		% within ORG rec	10,5%	8,3%	38,1%	47,1%	27,5%
		% of Total	2,9%	1,4%	11,6%	11,6%	27,5%
	2 Όχι	Count	17	11	13	9	50
		% within EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας;	34,0%	22,0%	26,0%	18,0%	100,0%
		% within ORG rec	89,5%	91,7%	61,9%	52,9%	72,5%
		% of Total	24,3%	15,9%	18,8%	13,0%	72,5%
Total		Count	19	12	21	17	69
		% within EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας;	27,5%	17,4%	30,4%	24,6%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	27,5%	17,4%	30,4%	24,6%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	9,393 ^a	3	,024	
Likelihood Ratio	10,126	3	,018	
Linear-by-Linear Association	8,088	1	,004	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	69			

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,30

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,369			,024
	Cramer's V	,369			,024
	Contingency Coefficient	,346			,024
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,316	,096	-3,107	,002
	Kendall's tau-c	-,544	,111	-3,107	,002
	Gamma	-,561	,153	-3,107	,002
	Spearman Correlation	-,345	,105	-3,011	,004 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,345	,104	-3,007	,004 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		69			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.7 Αμείβεστε για αυτήν την επιπλέον προσφορά σας; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι: * ORG rec

			1 περιβάλλον
EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:	1 Σύμβαση αορίστου χρόνου	Count	17
		% within EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:	30,4%
		% within ORG rec	68,0%
		% of Total	20,7%
	2 Σύμβαση ορισμένου χρόνου	Count	3
		% within EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:	23,1%
		% within ORG rec	12,0%
		% of Total	3,7%
	3 Σύμβαση έργου	Count	5
		% within EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:	38,5%
		% within ORG rec	20,0%
		% of Total	6,1%
Total	Count	25	
	% within EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι:	30,5%	
	% within ORG rec	100,0%	
	% of Total	30,5%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	10,613 ^a	6	,101	
Likelihood Ratio	11,988	6	,062	
Linear-by-Linear Association	1,324	1	,250	
McNemar Test				b
N of Valid Cases	82			

a. 8 cells (66,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,06.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

2 Υπηρεσίες αρωγής	εμπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
8	17	14	56
14,3%	30,4%	25,0%	100,0%
61,5%	68,0%	73,7%	68,3%
9,8%	20,7%	17,1%	68,3%
	6	4	13
	46,2%	30,8%	100,0%
	24,0%	21,1%	15,9%
	7,3%	4,9%	15,9%
5	2	1	13
38,5%	15,4%	7,7%	100,0%
38,5%	8,0%	5,3%	15,9%
6,1%	2,4%	1,2%	15,9%
13	25	19	82
15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,360			,101
	Cramer's V	,254			,101
	Contingency Coefficient	,339			,101
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,081	,093	-,863	,388
	Kendall's tau-c	-,072	,084	-,863	,388
	Gamma	-,134	,153	-,863	,388
	Spearman Correlation	-,090	,106	-,807	,422 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,128	,161	-1,153	,252 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		82			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.8 Η σύμβαση που έχετε υπογράψει με τον Μ.Κ.Ο. είναι: (1 Σύμβαση αορίστου χρόνου / 2 Σύμβαση ορισμένου χρόνου)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου:	5	Count % within EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: % within ORG rec % of Total		1 100,0% 33,3% 5,0%			1 100,0% 5,0% 5,0%
	6	Count % within EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: % within ORG rec % of Total	1 33,3% 16,7% 5,0%		2 66,7% 33,3% 10,0%		3 100,0% 15,0% 15,0%
	8	Count % within EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: % within ORG rec % of Total				1 100,0% 20,0% 5,0%	1 100,0% 5,0% 5,0%
	12	Count % within EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: % within ORG rec % of Total	2 25,0% 33,3% 10,0%	1 12,5% 33,3% 5,0%	2 25,0% 33,3% 10,0%	3 37,5% 60,0% 15,0%	8 100,0% 40,0% 40,0%
	14	Count % within EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: % within ORG rec % of Total			1 50,0% 16,7% 5,0%	1 50,0% 20,0% 5,0%	2 100,0% 10,0% 10,0%
	18	Count % within EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: % within ORG rec % of Total			1 100,0% 16,7% 5,0%		1 100,0% 5,0% 5,0%

Nominal by Nominal	Phi	1,085			,487
	Cramer's V	,627			,487
	Contingency Coefficient	,735			,487
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,184	,167	-1,002	,275
	Kendall's tau-c	-,187	,171	-1,002	,275
	Gamma	-,233	,210	-1,092	,275
	Spearman Correlation	-,233	,211	-1,015	,524 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,337	,125	-1,520	,146 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		20			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.9 Διάρκεια της Σύμβασης Εργασίας ορισμένου χρόνου/έργου: (5 / 6)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο: * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:	1 Σπουδάζετε	Count	4	3	3	2	12
		% within ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:	33,3%	25,0%	25,0%	16,7%	100,0%
		% within ORG rec	25,6%	00,0%	37,5%	22,2%	33,3%
		% of Total	11,1%	8,3%	8,3%	5,6%	33,3%
	2 Εργάζεστε αλλού	Count	6	1	3	6	16
		% within ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:	37,5%	6,3%	18,8%	37,5%	100,0%
		% within ORG rec	42,9%	20,0%	37,5%	66,7%	44,4%
		% of Total	16,7%	2,8%	8,3%	16,7%	44,4%
	3 Περιστασιακή απασχόληση	Count	3	1	2		6
		% within ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:	50,0%	16,7%	33,3%		100,0%
		% within ORG rec	21,4%	20,0%	25,0%		16,7%
		% of Total	8,3%	2,8%	5,6%		16,7%
	4 Εθελοντική απασχόληση	Count	1			1	2
		% within ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:	50,0%			50,0%	100,0%
		% within ORG rec	7,1%			11,1%	5,6%
		% of Total	2,8%			2,8%	5,6%
Total		Count	14	5	8	9	36
		% within ΕΡ.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο:	38,9%	13,9%	22,2%	25,0%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	38,9%	13,9%	22,2%	25,0%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,430			,674
	Cramer's V	,248			,574
	Contingency Coefficient	,395			,674
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,034	,135	-,248	,804
	Kendall's tau-c	-,031	,124	-,248	,804
	Gamma	-,048	,193	-,248	,804
	Spearman Correlation	-,041	,160	-,238	,814 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,036	,167	-,208	,836 ^c
Measure of Agreement	Kappa	-,026	,091	-,308	,758
N of Valid Cases		36			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.10 Παράλληλα με την απασχόληση σας στον Μ.Κ.Ο: (1 Σπουδάζετε / 2 Εργάζεστε αλλού)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

ΕΡ.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι : * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :	2 Δευτεροβάθμια (Απολυτήριο Λυκείου)	Count	2	2	5	2	11
		% within EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :	18,2%	18,2%	45,5%	18,2%	100,0%
		% within ORG rec	8,0%	15,4%	20,0%	10,5%	13,4%
		% of Total	2,4%	2,4%	6,1%	2,4%	13,4%
	3 Μεταδευτεροβάθμια (IEK)	Count	4	3	3	2	12
		% within EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :	33,3%	25,0%	25,0%	16,7%	100,0%
		% within ORG rec	16,0%	23,1%	12,0%	10,5%	14,6%
		% of Total	4,9%	3,7%	3,7%	2,4%	14,6%
	4 Ανώτατη (ΤΕΙ)	Count		1	4	6	11
		% within EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :		9,1%	36,4%	54,5%	100,0%
		% within ORG rec		7,7%	16,0%	31,6%	13,4%
		% of Total		1,2%	4,9%	7,3%	13,4%
	5 Ανώτατη (ΑΕΙ)	Count	9	5	8	6	28
		% within EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :	32,1%	17,9%	28,6%	21,4%	100,0%
		% within ORG rec	36,0%	38,5%	32,0%	31,6%	34,1%
		% of Total	11,0%	6,1%	9,8%	7,3%	34,1%
	6 Μεταπτυχιακού/Διδακτορικού επιπέδου	Count	10	2	5	3	20
		% within EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :	50,0%	10,0%	25,0%	15,0%	100,0%
		% within ORG rec	40,0%	15,4%	20,0%	15,8%	24,4%
		% of Total	12,2%	2,4%	6,1%	3,7%	24,4%
Total	Count	25	13	25	19	82	
	% within EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι :	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	

Ordinal by Ordinal	Phi	,426			,250
	Cramer's V	,246			,250
	Contingency Coefficient	,392			,250
	Kendall's tau-b	-,153	,089	-1,738	,082
	Kendall's tau-c	-,153	,088	-1,738	,082
	Gamma	-,201	,116	-1,738	,082
	Spearman Correlation	-,187	,107	-1,704	,092 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,155	,104	-1,403	,164 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.11 Η εκπαίδευση η οποία έχετε λάβει είναι : (2 Δευτεροβάθμια (Απολυτήριο Λυκείου) / 3 Μεταδευτεροβάθμια (IEK))	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά: * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	1 Αγγλικά	Count	10	7	10	11	38
		% within EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	26,3%	18,4%	26,3%	28,9%	100,0%
		% within ORG rec	40,0%	53,8%	43,5%	57,9%	47,5%
		% of Total	12,5%	9,6%	12,5%	13,8%	47,5%
	2 Γαλλικά	Count			2		2
		% within EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:			100,0%		100,0%
		% within ORG rec			8,7%		2,5%
		% of Total			2,5%		2,5%
	3 Αγγλικά-Γαλλικά	Count	9	3	6	3	21
		% within EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	42,9%	14,3%	28,6%	14,3%	100,0%
		% within ORG rec	36,0%	23,1%	26,1%	15,8%	26,3%
		% of Total	11,3%	3,8%	7,5%	3,8%	26,3%
	4 Αγγλικά-Ιταλικά	Count	3	1	3	3	10
		% within EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	30,0%	10,0%	30,0%	30,0%	100,0%
		% within ORG rec	12,0%	7,7%	13,0%	15,8%	12,5%
		% of Total	3,8%	1,3%	3,8%	3,8%	12,5%
	5 Αγγλικά-Ισπανικά	Count	1	1			2
		% within EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	50,0%	50,0%			100,0%
		% within ORG rec	4,0%	7,7%			2,5%
		% of Total	1,3%	1,3%			2,5%
	6 Άλλες γλώσσες	Count	2	1	2	2	7
		% within EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά:	28,6%	14,3%	28,6%	28,6%	100,0%
		% within ORG rec	8,0%	7,7%	8,7%	10,5%	8,8%
		% of Total	2,5%	1,3%	2,5%	2,5%	8,8%

Nominal by Nominal	Phi	,368			,766
	Cramer's V	,212			,766
	Contingency Coefficient	,345			,766
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,070	,097	-,727	,467
	Kendall's tau-c	-,066	,091	-,727	,467
	Gamma	-,099	,136	-,727	,467
	Spearman Correlation	-,082	,113	-,724	,471 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,070	,113	-,624	,535 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^a			
N of Valid Cases		50			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.12 Μιλάτε καλά έως πολύ καλά: (1 Αγγλικά / 2 Γαλλικά)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης. * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης.	1 Ναι	Count	11	7	17	13	48
		% within EP.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης.	22,9%	14,6%	35,4%	27,1%	100,0%
		% within ORG rec	44,0%	53,8%	68,0%	68,4%	58,5%
		% of Total	13,4%	8,5%	20,7%	15,9%	58,5%
	2 Όχι	Count	14	6	8	6	34
		% within EP.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης.	41,2%	17,6%	23,5%	17,6%	100,0%
		% within ORG rec	56,0%	46,2%	32,0%	31,6%	41,5%
		% of Total	17,1%	7,3%	9,8%	7,3%	41,5%
Total		Count	25	13	25	19	82
		% within EP.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης.	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,982 ^a	3	,263	
Likelihood Ratio	3,990	3	,262	
Linear-by-Linear Association	3,574	1	,059	
McNemar Test				b
N of Valid Cases	82			

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,39.

b. Computed only for a 2x2 table, where P must be greater than 1.

Nominal by Ordinal	Phi	,220			,263
	Cramer's V	,220			,263
	Contingency Coefficient	,215			,263
	Kendall's tau-b	-,190	,099	-1,917	,055
	Kendall's tau-c	-,227	,119	-1,917	,055
	Gamma	-,313	,156	-1,917	,055
	Spearman Correlation	-,207	,108	-1,897	,061 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,210	,108	-1,922	,058 ^c
Measure of Agreement	Kappa				^d
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.13 Παρακολούθηση σεμιναρίων επαγγελματικής κατάρτισης. (1 Ναι / 2 Όχι)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.13AA Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	επαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.13AA Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;	1 Άμεση	Count	7	6	8	9	30
		% within EP.13AA					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;	23,3%	20,0%	26,7%	30,0%	100,0%
		% within ORG rec	63,6%	85,7%	47,1%	69,2%	62,5%
	2 Έμμεση	% of Total	14,6%	12,5%	16,7%	18,8%	62,5%
		Count	1	1	4	2	8
		% within EP.13AA					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;	12,5%	12,5%	50,0%	25,0%	100,0%
	3 Καθόλου	% within ORG rec	3,1%	14,3%	23,5%	15,4%	16,7%
		% of Total	2,1%	2,1%	8,3%	4,2%	16,7%
		Count	3		5	2	10
		% within EP.13AA					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;	30,0%		50,0%	20,0%	100,0%
	Total	% within ORG rec	27,3%		29,4%	15,4%	20,8%
		% of Total	6,3%		10,4%	4,2%	20,8%
		Count	11	7	17	13	48
		% within EP.13AA					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας;	22,9%	14,6%	35,4%	27,1%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,9%	14,6%	35,4%	27,1%	100,0%

Nominal by Nominal	Pill	,313			,582
	Cramer's V	,221			,582
	Contingency Coefficient	,299			,582
	Kendall's tau-b	,012	,128	,097	,922
	Kendall's tau-c	,012	,120	,097	,922
Ordinal by Ordinal	Gamma	,020	,205	,097	,922
	Spearman Correlation	,013	,144	,088	,930 ^c
	Pearson's R	,006	,146	,052	,958 ^c
Interval by Interval	Kappa				
Measure of Agreement					
N of Valid Cases		48			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.13AA Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με τις σπουδές σας; (1 Άμεση / 2 Έμμεση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.13AB Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.13AB Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;	1 Άμεση	Count	9	7	10	12	38
		% within EP.13AB					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;	23,7%	18,4%	26,3%	31,6%	100,0%
		% within ORG rec	31,3%	100,0%	58,8%	92,3%	79,2%
	2 Έμμεση	% of Total	18,8%	14,6%	20,8%	25,0%	79,2%
		Count	2		4	1	7
		% within EP.13AB					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;	28,6%		57,1%	14,3%	100,0%
	3 Καθόλου	% within ORG rec	18,2%		23,5%	7,7%	14,6%
		% of Total	4,2%		8,3%	2,1%	14,6%
		Count			3		3
		% within EP.13AB					
	Total	Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;			100,0%		100,0%
		% within ORG rec			17,6%		6,3%
		% of Total			6,3%		6,3%
		Count	11	7	17	13	48
		% within EP.13AB					
		Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας;	22,9%	14,6%	35,4%	27,1%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,9%	14,6%	35,4%	27,1%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,445			,147
	Cramer's V	,315			,147
	Contingency Coefficient	,407			,147
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,002	,107	-,016	,987
	Kendall's tau-c	-,001	,031	-,016	,987
	Gamma	-,003	,214	-,016	,987
	Spearman Correlation	-,001	,121	-,008	,994 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,044	,097	,300	,765 ^c
Measure of Agreement	Kappa	,1			
N of Valid Cases		46			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.13AB Εάν ναι, υπήρχαν σεμινάρια που είχαν σχέση με την εργασία σας; (1 Άμεση / 2 Έμμεση)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.14 Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία; * ORG rec

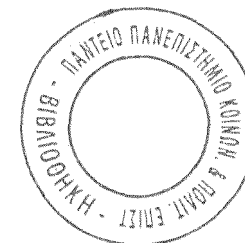
			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.14 Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;	1 Ναι	Count	22	10	18	12	62
		% within EP.14					
		Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;	35,5%	16,1%	29,0%	19,4%	100,0%
		% within ORG rec	91,7%	76,9%	72,0%	66,7%	77,5%
	2 Όχι	% of Total	27,5%	12,5%	22,5%	15,0%	77,5%
		Count	2	3	7	6	18
		% within EP.14					
		Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;	11,1%	16,7%	38,9%	33,3%	100,0%
Total		% within ORG rec	8,3%	23,1%	28,0%	33,3%	22,5%
		% of Total	2,5%	3,8%	8,8%	7,5%	22,5%
		Count	24	13	25	18	80
		% within EP.14					
		Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία;	30,0%	16,3%	31,3%	22,5%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,0%	16,3%	31,3%	22,5%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,410 ^a	3	,220	
Likelihood Ratio	4,931	3	,177	
Linear-by-Linear Association	4,102	1	,043	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	80			

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,93.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.



Nominal by Nominal	Phi	,235			,220
	Cramer's V	,235			,220
	Contingency Coefficient	,229			,220
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,207	,092	2,163	,031
	Kendall's tau-c	,210	,097	2,163	,031
	Gamma	,398	,168	2,163	,031
	Spearman Correlation	,226	,101	2,051	,044 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,228	,099	2,067	,042 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		80			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.14 Έχετε προηγούμενη εργασιακή εμπειρία; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; * ORG rec

Crosstab:

			ORG rec				Total
			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	
EP.15	2	Count			2		2
Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;		% within EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;			100,0%		100,0%
		% within ORG rec			11,1%		3,2%
		% of Total			3,2%		3,2%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής
ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	6	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	3 100,0% 13,6% 4,8%	
	9	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,5% 1,6%	
	10	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,5% 1,6%	
	12	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	2 50,0% 9,1% 3,2%	
	24	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	1 25,0% 4,5% 1,6%	2 50,0% 20,0% 3,2%
	26	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,5% 1,6%	
	30	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		

Ευρωπαϊκή ομάδα	4 Διάφοροι	Total
		3
		100,0%
		4,8%
		4,6%
		1
		100,0%
		1,6%
		1,6%
		1
		100,0%
		1,6%
		1,6%
	2	4
	50,0%	100,0%
	16,7%	6,5%
	3,2%	6,5%
1		4
25,0%		100,0%
5,6%		6,5%
1,6%		6,5%
		1
		100,0%
		1,6%
		1,6%
1		1
100,0%		100,0%
5,6%		1,6%
1,6%		1,6%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής
ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	36	Count	4	3
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	44,4%	33,3%
		% within ORG rec	18,2%	30,0%
		% of Total	6,5%	4,3%
	42	Count	1	
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	50,0%	
		% within ORG rec	4,5%	
		% of Total	1,6%	
	48	Count	3	
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	37,5%	
		% within ORG rec	13,6%	
		% of Total	4,8%	
	60	Count	2	1
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	50,0%	25,0%
		% within ORG rec	9,1%	10,0%
		% of Total	3,2%	1,6%
	72	Count		
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;		
		% within ORG rec		
		% of Total		
	84	Count		
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;		
		% within ORG rec		
		% of Total		
	96	Count		
		% within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;		
		% within ORG rec		
		% of Total		

επιπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
1	1	9
11,1%	11,1%	100,0%
5,6%	8,3%	14,5%
1,6%	1,6%	14,5%
1		2
50,0%		100,0%
5,6%		3,2%
1,6%		3,2%
1	4	8
12,5%	50,0%	100,0%
5,6%	33,3%	12,9%
1,6%	6,5%	12,9%
1		4
25,0%		100,0%
5,6%		6,5%
1,6%		6,5%
3		3
100,0%		100,0%
16,7%		4,8%
4,8%		4,8%
2		2
100,0%		100,0%
11,1%		3,2%
3,2%		3,2%
	1	1
	100,0%	100,0%
	8,3%	1,6%
	1,6%	1,6%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής
ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	102	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		1 100,0% 10,0% 1,5%
	108	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total	2 56,7% 9,1% 3,2%	-
	120	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		1 33,3% 10,0% 1,6%
	156	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		1 33,3% 10,0% 1,6%
	168	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		
	180	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		
	192	Count % within ΕΡ.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; % within ORG rec % of Total		

επιλεγμένων ομάδων	Διάφοροι	Total
		1
		100,0%
		1,6%
		1,6%
33,3%		3
		100,0%
5,6%		4,8%
1,6%		4,8%
	2	3
	66,7%	100,0%
	16,7%	4,8%
	3,2%	4,8%
1	1	3
33,3%	33,3%	100,0%
5,6%	8,3%	4,8%
1,6%	1,6%	4,8%
1		1
100,0%		100,0%
5,6%		1,6%
1,6%		1,6%
1		1
100,0%		100,0%
5,6%		1,6%
1,6%		1,6%
	1	1
	100,0%	100,0%
	8,3%	1,6%
	1,6%	1,6%

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	228	Count		1			1
		% within EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;		100,0%			100,0%
		% within ORG rec		10,0%			1,6%
		% of Total		1,6%			1,6%
	240	Count	1				1
		% within EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	4,5%				1,6%
		% of Total	1,6%				1,6%
	264	Count			1		1
		% within EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;			100,0%		100,0%
		% within ORG rec			5,6%		1,6%
		% of Total			1,6%		1,6%
Total		Count	22	10	18	12	62
		% within EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί;	35,5%	16,1%	29,0%	19,4%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	35,5%	16,1%	29,0%	19,4%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig (2-sided)
Pearson Chi-Square	87,360 ^a	72	,105	
Likelihood Ratio	89,376	72	,081	
Linear-by-Linear Association	3,053	1	,081	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	62			

a. 100 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,16.

b. Computed only for a 2x2 table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	1,187			,105
	Cramer's V	,685			,105
	Contingency Coefficient	,765			,105
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,224	,091	2,456	,014
	Kendall's tau-c	,246	,100	2,456	,014
	Gamma	,267	,105	2,456	,014
	Spearman Correlation	,292	,116	2,365	,021 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,224	,116	1,778	,080 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		62			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.15 Πόσο καιρό είχατε εργαστεί; (2 / 6)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.16 Το αντικείμενο εργασίας σας ήταν * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.16 Το αντικείμενο εργασίας σας ήταν	1 Πάντα το ίδιο	Count	13	5	13	7	38
		% within EP.16 Το αντικείμενο	34,2%	13,2%	34,2%	18,4%	100,0%
		εργασίας σας ήταν					
		% within ORG rec	56,5%	50,0%	72,2%	58,3%	60,3%
	2 Πολλές φορές άλλαξε	% of Total	20,6%	7,9%	20,6%	11,1%	60,3%
		Count	7	4	4	5	20
		% within EP.16 Το αντικείμενο	35,0%	20,0%	20,0%	25,0%	100,0%
		εργασίας σας ήταν					
	3 Σχεδόν πάντα άλλαξε	% within ORG rec	30,4%	40,0%	22,2%	41,7%	31,7%
		% of Total	11,1%	6,3%	6,3%	7,9%	31,7%
		Count	3	1	1		5
		% within EP.16 Το αντικείμενο	60,0%	20,0%	20,0%		100,0%
Total	εργασίας σας ήταν						
	% within ORG rec	13,0%	10,0%	5,6%		7,9%	
	% of Total	4,8%	1,6%	1,6%		7,9%	
	Count	23	10	18	12	63	
	% within EP.16 Το αντικείμενο	36,5%	15,9%	28,6%	19,0%	100,0%	
	εργασίας σας ήταν						
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	36,5%	15,9%	28,6%	19,0%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,666 ^a	6	,722	
Likelihood Ratio	4,503	6	,609	
Linear-by-Linear Association	1,059	1	,303	
McNemar Test				
N of Valid Cases	63			

a. 6 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,79.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,241			,722
	Cramer's V	,171			,722
	Contingency Coefficient	,235			,722
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,090	,110	-,807	,419
	Kendall's tau-c	-,080	,103	-,807	,419
	Gamma	-,144	,176	-,807	,419
	Spearman Correlation	-,101	,124	-,796	,429 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,131	,117	-1,030	,307 ^c
Measure of Agreement	Kappa	d			
N of Valid Cases		63			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.16 Το αντικείμενο εργασίας σας ήταν (1 Πάντα το ίδιο / 2 Πολλές φορές αλλάζει)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.17A Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία: χαμηλές αποδοχές * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.17A Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:χαμηλές αποδοχές	1 Σημαντικότερο	Count		1	2	2	5
		% within EP.17A Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:χαμηλές αποδοχές		20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
		% within ORG rec		50,0%	100,0%	100,0%	55,6%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	% of Total		11,1%	22,2%	22,2%	55,6%
		Count	3	1			4
		% within EP.17A Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:χαμηλές αποδοχές	75,0%	25,0%			100,0%
Total		% within ORG rec	100,0%	50,0%			44,4%
		% of Total	33,3%	11,1%			44,4%
		Count	3	2	2	2	9
		% within EP.17A Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:χαμηλές αποδοχές	33,3%	22,2%	22,2%	22,2%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	33,3%	22,2%	22,2%	22,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,975 ^a	3	,073	
Likelihood Ratio	9,593	3	,022	
Linear-by-Linear Association	5,633	1	,018	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	9			

a. 8 cells (100,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,33.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,880			,073
	Cramer's V	,880			,073
	Contingency Coefficient	,661			,073
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,776	,073	-10,076	,000
	Kendall's tau-c	-,938	,093	-10,076	,000
	Gamma	-1,000	,000	-10,076	,000
	Spearman Correlation	-,848	,075	-4,230	,004 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,839	,086	-4,082	,005 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^a			
N of Valid Cases		9			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.17A Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία: χαμηλές αποδοχές (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2x2 table without empty cells.

EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία: πίεση, άγχος, φορτωμένο ωράριο * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υψηλές αρώγες	3 Υψηλές ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτωμένο ωράριο	1 Σημαντικότερο	Count	2	1	3	1	7
		% within EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτωμένο ωράριο	28,6%	14,3%	42,9%	14,3%	100,0%
		% within ORG rec	50,0%	33,3%	60,0%	16,7%	38,9%
		% of Total	11,1%	5,6%	16,7%	5,6%	38,9%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	2	1	2	5	10
		% within EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτωμένο ωράριο	20,0%	10,0%	20,0%	50,0%	100,0%
		% within ORG rec	50,0%	33,3%	40,0%	83,3%	55,6%
		% of Total	11,1%	5,6%	11,1%	27,8%	55,6%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count		1			1
		% within EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτωμένο ωράριο		100,0%			100,0%
		% within ORG rec		33,3%			5,6%
		% of Total		5,6%			5,6%
Total		Count	4	3	5	6	18
		% within EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτωμένο ωράριο	22,2%	16,7%	27,8%	33,3%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	22,2%	16,7%	27,8%	33,3%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,659			,251
	Cramer's V	,466			,251
	Contingency Coefficient	,550			,251
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,147	,197	,762	,446
	Kendall's tau-c	,139	,182	,762	,446
	Gamma	,217	,289	,762	,446
	Spearman Correlation	,160	,224	,649	,525 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,112	,212	,451	,658 ^c
Measure of Agreement	Kappa				^d
N of Valid Cases		16			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.17B Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:πίεση,άγχος,φορτ ωμένο ωράριο (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	^a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Προσχηματισμένη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο	1 Σημαντικότερο	Count	12	6	8	2	28
		% within ΕΡ.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο	42,9%	21,4%	28,6%	7,1%	100,0%
		% within ORG rec	92,3%	85,7%	88,9%	33,3%	80,0%
		% of Total	34,3%	17,1%	22,9%	5,7%	80,0%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	1	1	1	1	4
		% within ΕΡ.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	100,0%
		% within ORG rec	7,7%	14,3%	11,1%	16,7%	11,4%
		% of Total	2,9%	2,9%	2,9%	2,9%	11,4%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count				3	3
		% within ΕΡ.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				50,0%	8,6%
		% of Total				8,6%	8,6%
Total	Count	13	7	9	6	35	
	% within ΕΡ.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο	37,1%	20,0%	25,7%	17,1%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	37,1%	20,0%	25,7%	17,1%	100,0%	

Nominal by Nominal	Phi	,694			,010
	Cramer's V	,491			,010
	Contingency Coefficient	,570			,010
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,378	,146	2,165	,030
	Kendall's tau-c	,282	,130	2,165	,030
	Gamma	,673	,210	2,165	,030
	Spearman Correlation	,419	,161	2,661	,012 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,486	,134	3,196	,003 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		35			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.17Γ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία: Πιο ενδιαφέρον αντικείμενο (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία: μείωση προσωπικού * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού	1 Σημαντικότερο	Count % within EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού % within ORG rec % of Total	4 33,3% 100,0% 33,3%	1 8,3% 100,0% 8,3%	3 25,0% 100,0% 25,0%	4 33,3% 100,0% 33,3%	12 100,0% 100,0% 100,0%
Total		Count % within EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού % within ORG rec % of Total	4 33,3% 100,0% 33,3%	1 8,3% 100,0% 8,3%	3 25,0% 100,0% 25,0%	4 33,3% 100,0% 33,3%	12 100,0% 100,0% 100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	a	
McNemar Test		b
N of Valid Cases	12	

a. No statistics are computed because EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού is a constant.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Directional Measures

	Value
Nominal by Nominal Lambda Symmetric	a

a. No statistics are computed because EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού is a constant.

Measure of Agreement	Kappa	b
N of Valid Cases		12

- a. No statistics are computed because EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού is a constant.
- b. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού (1 Σημαντικότερο / .)	a

- a. No statistics are computed because EP.17Δ Λόγος αποχώρησης από τελευταία εργασία:μείωση προσωπικού is a constant.

EP.17E Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.17Ε Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι	1 Σημαντικότερο	Count	1		2	3
		% within ΕΡ.17Ε Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι	33,3%		66,7%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%		66,7%	60,0%
		% of Total	20,0%		40,0%	60,0%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count			1	1
		% within ΕΡ.17Ε Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι			100,0%	100,0%
		% within ORG rec			33,3%	20,0%
		% of Total			20,0%	20,0%
	4	Count		1		1
		% within ΕΡ.17Ε Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι		100,0%		100,0%
		% within ORG rec		100,0%		20,0%
		% of Total		20,0%		20,0%
Total	Count	1	1	3	5	
	% within ΕΡ.17Ε Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	20,0%	20,0%	60,0%	100,0%	

Nominal by Nominal	Phi	1,054			,235
	Cramer's V	,745			,235
	Contingency Coefficient	,725			,235
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,143	,432	-,330	,742
	Kendall's tau-c	-,120	,364	-,330	,742
	Gamma	-,200	,566	-,330	,742
	Spearman Correlation	-,125	,488	-,218	,841 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,136	,325	,237	,828 ^c
Measure of Agreement	Kappa	-,111	,197	-,461	,345
N of Valid Cases		5			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.17E Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:προσωπικοί λόγοι (1 Σημαντικότερο / 3 Τρίτο κατά προτίμηση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υπηρεσίες ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα	1 Σημαντικότερο	Count	2	1	1	1	5
		% within EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Total		Count	2	1	1	1	5
		% within EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	^a	^b
McNemar Test		
N of Valid Cases	5	

a. No statistics are computed because EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα is a constant.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Directional Measures

	Value
Nominal by Nominal Lambda Symmetric	^a

a. No statistics are computed because EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα is a constant.

Measure of Agreement	Kappa	b
N of Valid Cases		5

- a. No statistics are computed because EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα is a constant.
- b. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα (1 Σημαντικότερο / .)	a

- a. No statistics are computed because EP.17ΣΤ Λόγος αποχώρησης από την τελευταία εργασία:Αλλαγή τόπου/χώρα is a constant.

EP.18 Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υπηρεσίες ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.18 Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο;	1 Ναι	Count	20	11	21	12	64
		% within EP.18 Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο;	31,3%	17,2%	32,8%	18,8%	100,0%
		% within ORG rec	80,0%	84,6%	84,0%	63,2%	78,0%
		% of Total	24,4%	13,4%	25,6%	14,6%	78,0%
	2 Όχι	Count	5	2	4	7	18
		% within EP.18 Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο;	27,8%	11,1%	22,2%	38,9%	100,0%
		% within ORG rec	20,0%	15,4%	16,0%	36,8%	22,0%
		% of Total	6,1%	2,4%	4,9%	8,5%	22,0%
Total	Count	25	13	25	19	82	
	% within EP.18 Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο;	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,359 ^a	3	,340	b
Likelihood Ratio	3,137	3	,371	
Linear-by-Linear Association	1,154	1	,283	
McNemar Test				
N of Valid Cases	82			

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,85.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,202			,340
	Cramer's V	,202			,340
	Contingency Coefficient	,198			,340
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,115	,108	1,056	,291
	Kendall's tau-c	,115	,109	1,056	,291
	Gamma	,225	,207	1,056	,291
	Spearman Correlation	,125	,118	1,131	,262 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,119	,116	1,075	,285 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.18 Γνωρίζετε εκ των προτέρων τον ρόλο των Μ.Κ.Ο; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον: * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστηρικτική ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:	1 Ευνοϊκές προοπτικές	Count	25	12	23	13	73
		% within EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:	34,2%	16,4%	31,5%	17,8%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	92,3%	92,0%	72,2%	90,1%
		% of Total	30,9%	14,8%	28,4%	16,0%	90,1%
	2 Αρνητικές προοπτικές	Count				1	1
		% within EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,6%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	3 Καμία ιδιαίτερη εξέλιξη	Count		1	2	4	7
		% within EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:		14,3%	28,6%	57,1%	100,0%
		% within ORG rec		7,7%	8,0%	22,2%	8,6%
		% of Total		1,2%	2,5%	4,9%	8,6%
Total		Count	25	13	25	18	81
		% within EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον:	30,9%	16,0%	30,9%	22,2%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,9%	16,0%	30,9%	22,2%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,359			,107
	Cramer's V	,254			,107
	Contingency Coefficient	,338			,107
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,280	,077	2,639	,008
	Kendall's tau-c	,153	,058	2,639	,008
	Gamma	,720	,158	2,639	,008
	Spearman Correlation	,308	,086	2,875	,005 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,291	,083	2,702	,008 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		81			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.18A Θεωρείται ότι ο ρόλος των Μ.Κ.Ο. έχει στο άμεσο μέλλον: (1 Ευνοϊκές προοπτικές / 2 Αρνητικές προοπτικές)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.19A Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: καλές προοπτικές & υψηλές αποδοχές * ORG rec

			2 Υπηρεσίες αρωγής	Ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές	1 Σημαντικότερο	Count	1			1
		% within ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές	100,0%			100,0%
		% within ORG rec	50,0%			20,0%
		% of Total	20,0%			20,0%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count			1	1
		% within ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές			100,0%	100,0%
		% within ORG rec			100,0%	20,0%
		% of Total			20,0%	20,0%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count	1	2		3
		% within ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές	33,3%	66,7%		100,0%
		% within ORG rec	50,0%	100,0%		60,0%
		% of Total	20,0%	40,0%		60,0%
Total	Count	2	2	1	5	
	% within ΕΡ.19Α Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%	

Nominal by Nominal	Phi	1,155			,155
	Cramer's V	,816			,155
	Contingency Coefficient	,756			,155
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,000	,500	,000	1,000
	Kendall's tau-c	,000	,449	,000	1,000
	Gamma	,000	,624	,000	1,000
	Spearman Correlation	,059	,568	,102	,925 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,134	,419	,234	,830 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		5			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.19A Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:καλές προοπτικές&υψηλές αποδοχές (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Προσθήκη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών	1 Σημαντικότερο	Count	5	2	1	7	15
		% within EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών	33,3%	13,3%	6,7%	46,7%	100,0%
		% within ORG rec	41,7%	40,0%	12,5%	63,6%	41,7%
		% of Total	13,9%	5,6%	2,8%	19,4%	41,7%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	5	2	6	3	16
		% within EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών	31,3%	12,5%	37,5%	18,8%	100,0%
		% within ORG rec	41,7%	40,0%	75,0%	27,3%	44,4%
		% of Total	13,9%	5,6%	16,7%	8,3%	44,4%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count	2	1	1	1	5
		% within EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών	40,0%	20,0%	20,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	16,7%	20,0%	12,5%	9,1%	13,9%
		% of Total	5,6%	2,8%	2,8%	2,8%	13,9%
Total	Count	12	5	8	11	36	
	% within EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών	33,3%	13,9%	22,2%	30,6%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	33,3%	13,9%	22,2%	30,6%	100,0%	

Nominal by Nominal	Phi	,400			,451
	Cramer's V	,283			,451
	Contingency Coefficient	,371			,451
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,130	,155	-,840	,401
	Kendall's tau-c	-,130	,154	-,840	,401
	Gamma	-,188	,221	-,840	,401
	Spearman Correlation	-,144	,172	-,846	,403 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,130	,168	-,764	,450 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		36			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.19B Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Προσέγγιση ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή	1 Σημαντικότερο	Count	5	2	5	4	16
		% within ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή	31,3%	12,5%	31,3%	25,0%	100,0%
		% within ORG rec	31,3%	33,3%	33,3%	28,6%	31,4%
		% of Total	9,8%	3,9%	9,8%	7,8%	31,4%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	6	3	8	7	24
		% within ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή	25,0%	12,5%	33,3%	29,2%	100,0%
		% within ORG rec	37,5%	50,0%	53,3%	50,0%	47,1%
		% of Total	11,8%	5,9%	15,7%	13,7%	47,1%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count	5	1	2	3	11
		% within ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή	45,5%	9,1%	18,2%	27,3%	100,0%
		% within ORG rec	31,3%	16,7%	13,3%	21,4%	21,6%
		% of Total	9,8%	2,0%	3,9%	5,9%	21,6%
	Total	Count	16	6	15	14	51
		% within ΕΡ.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος,πρόσβαση,ωράριο, μορφή	31,4%	11,8%	29,4%	27,5%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	31,4%	11,8%	29,4%	27,5%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,186			,940
	Cramer's V	,132			,940
	Contingency Coefficient	,183			,940
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,035	,128	-,273	,784
	Kendall's tau-c	-,036	,131	-,273	,784
	Gamma	-,052	,188	-,273	,784
	Spearman Correlation	-,041	,146	-,268	,774 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,054	,145	-,376	,709 ^c
Measure of Agreement	Kappa	^d			
N of Valid Cases		51			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.19Γ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:ιδανικός τόπος, πρόσβαση, ωράριο, μορφή (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	^a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ	1 Σημαντικότερο	Count	14	7	13	7	41
		% within ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ	34,1%	17,1%	31,7%	17,1%	100,0%
		% within ORG rec	60,3%	63,6%	72,2%	46,7%	61,2%
		% of Total	20,9%	10,4%	19,4%	10,4%	61,2%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	8	3	3	4	18
		% within ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ	44,4%	16,7%	16,7%	22,2%	100,0%
		% within ORG rec	34,8%	27,3%	16,7%	26,7%	26,9%
		% of Total	11,9%	4,5%	4,5%	6,0%	26,9%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count	1	1	2	4	8
		% within ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ	12,5%	12,5%	25,0%	50,0%	100,0%
		% within ORG rec	4,3%	9,1%	11,1%	26,7%	11,9%
		% of Total	1,5%	1,5%	3,0%	6,0%	11,9%
Total	Count	23	11	18	15	67	
	% within ΕΡ.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ	34,3%	16,4%	26,9%	22,4%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	34,3%	16,4%	26,9%	22,4%	100,0%	

Nominal by Nominal	Phi	,300			,419
	Cramer's V	,212			,419
	Contingency Coefficient	,288			,419
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,096	,110	,865	,387
	Kendall's tau-c	,091	,105	,865	,387
	Gamma	,151	,171	,365	,387
	Spearman Correlation	,113	,126	,915	,363 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,152	,121	1,238	,220 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		67			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.19Δ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:προσέλκυσε το αντικείμενο&ο σκοπός του ΜΚΟ (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υπηρεσίες ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε	1 Σημαντικότερο	Count	1	1	6	2	10
		% within EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε	10,0%	10,0%	60,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	25,0%	50,0%	60,0%	40,0%	47,6%
		% of Total	4,8%	4,8%	28,6%	9,5%	47,6%
	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	1		3		4
		% within EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε	25,0%		75,0%		100,0%
		% within ORG rec	25,0%		30,0%		19,0%
		% of Total	4,8%		14,3%		19,0%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count	2	1	1	3	7
		% within EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε	28,6%	14,3%	14,3%	42,9%	100,0%
		% within ORG rec	50,0%	50,0%	10,0%	60,0%	33,3%
		% of Total	9,5%	4,8%	4,8%	14,3%	33,3%
Total	Count	4	2	10	5	21	
	% within EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε	19,0%	9,5%	47,6%	23,8%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	19,0%	9,5%	47,6%	23,8%	100,0%	

Nominal by Nominal	Phi	,537			,417
	Cramer's V	,380			,417
	Contingency Coefficient	,473			,417
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,035	,224	-,156	,876
	Kendall's tau-c	-,034	,218	-,156	,876
	Gamma	-,051	,324	-,156	,876
	Spearman Correlation	-,036	,250	-,158	,876 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,090	,234	-,395	,697 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		21			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.19E Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ:άνεργος/η&θέλατε να εργαστείτε (1 Σημαντικότερο / 2 Δεύτερο κατά προτίμηση)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους * ORG rec

EP.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους	2 Δεύτερο κατά προτίμηση	Count	1	1
		% within EP.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους	100,0%	100,0%
		% within ORG rec	50,0%	50,0%
		% of Total	50,0%	50,0%
	3 Τρίτο κατά προτίμηση	Count	1	1
		% within EP.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους	100,0%	100,0%
		% within ORG rec	50,0%	50,0%
		% of Total	50,0%	50,0%
Total		Count	2	2
		% within EP.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους	100,0%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%
		% of Total	100,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	a	
McNemar Test		b
N of Valid Cases	2	

a. No statistics are computed because ORG rec is a constant.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Directional Measures

	Value
Nominal by Nominal Lambda Symmetric	a

a. No statistics are computed because ORG rec is a constant.

Measure of Agreement	Kappa	b
N of Valid Cases		2

- a. No statistics are computed because ORG rec is a constant.
- b. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.19ΣΤ Αίτια απασχόλησης στο ΜΚΟ: για άλλους λόγους (2 Δεύτερο κατά προτίμηση / 3 Τρίτο κατά προτίμηση)	a

- a. No statistics are computed because ORG rec is a constant.

EP.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα;	1 Ναι	Count	6	2	12	9	29
		% within EP.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα;	20,7%	6,9%	41,4%	31,0%	100,0%
		% within ORG rec	25,0%	15,4%	48,0%	47,4%	35,8%
		% of Total	7,4%	2,5%	14,8%	11,1%	35,8%
	2 Όχι	Count	18	11	13	10	52
		% within EP.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα;	34,6%	21,2%	25,0%	19,2%	100,0%
		% within ORG rec	75,0%	84,6%	52,0%	52,6%	64,2%
		% of Total	22,2%	13,6%	16,0%	12,3%	64,2%
Total	Count		24	13	25	19	81
	% within EP.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα;		29,6%	16,0%	30,9%	23,5%	100,0%
	% within ORG rec		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		29,6%	16,0%	30,9%	23,5%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6,301 ^a	3	,098	b
Likelihood Ratio	6,609	3	,085	
Linear-by-Linear Association	4,075	1	,044	
McNemar Test				
N of Valid Cases	81			

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,65.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,279			,098
	Cramer's V	,279			,098
	Contingency Coefficient	,269			,098
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,205	,098	-2,077	,038
	Kendall's tau-c	-,239	,115	-2,077	,038
	Gamma	-,346	,159	-2,077	,038
	Spearman Correlation	-,224	,107	-2,044	,044 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,226	,107	-2,059	,043 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		81			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.20 Η πρόσληψή σας έγινε με κρατικό ή κοινοτικό πρόγραμμα; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.21 Οι αποδοχές σας είναι: * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Προσμηγνι επιπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.21 Οι αποδοχές σας είναι:	1 Πολύ ικανοποιητικές	Count	1	1			2
		% within EP.21 Οι αποδοχές σας είναι:	50,0%	50,0%			100,0%
		% within ORG rec	4,0%	7,7%			2,4%
		% of Total	1,2%	1,2%			2,4%
	2 Ικανοποιητικές	Count	16	7	17	10	50
		% within EP.21 Οι αποδοχές σας είναι:	32,0%	14,0%	34,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	64,0%	53,8%	68,0%	52,6%	61,0%
		% of Total	19,5%	8,5%	20,7%	12,2%	61,0%
	3 Όχι αυτές που θα άξιζα να έχω	Count	8	5	8	9	30
		% within EP.21 Οι αποδοχές σας είναι:	26,7%	16,7%	26,7%	30,0%	100,0%
		% within ORG rec	32,0%	38,5%	32,0%	47,4%	36,6%
		% of Total	9,8%	5,1%	9,8%	11,0%	36,6%
Total	Count		25	13	25	19	82
	% within EP.21 Οι αποδοχές σας είναι:		30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
	% within ORG rec		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total		30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4,263 ^a	6	,641	
Likelihood Ratio	4,723	6	,580	
Linear-by-Linear Association	1,209	1	,272	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	82			

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,32.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,228			,641
	Cramer's V	,161			,641
	Contingency Coefficient	,222			,541
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,105	,099	1,055	,291
	Kendall's tau-c	,095	,090	1,055	,291
	Gamma	,172	,161	1,055	,291
	Spearman Correlation	,115	,110	1,040	,301 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,122	,108	1,101	,274 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		82			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.21 Οι αποδοχές σας είναι: (1 Πολύ ικανοποιητικές / 2 Ικανοποιητικές)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστηρίξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	1 Έχουν μεταβληθεί (και τα δύο)	Count	15	5	14	11	45
		% within EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	33,3%	11,1%	31,1%	24,4%	100,0%
		% within ORG rec	65,2%	38,5%	56,0%	57,9%	56,3%
		% of Total	18,6%	6,3%	17,5%	13,8%	56,3%
	2 Έχει αλλάξει ο ρόλος μου	Count	1	1		1	3
		% within EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	33,3%	33,3%		33,3%	100,0%
		% within ORG rec	4,3%	7,7%		5,3%	3,8%
		% of Total	1,3%	1,3%		1,3%	3,8%
	3 Έχουν αλλάξει οι αποδοχές μου	Count	2	5	6	2	15
		% within EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	13,3%	33,3%	40,0%	13,3%	100,0%
		% within ORG rec	8,7%	38,5%	24,0%	10,5%	18,8%
		% of Total	2,5%	6,3%	7,5%	2,5%	18,8%
	4 Δεν έχει αλλάξει τίποτα από τα δύο	Count	5	2	5	5	17
		% within EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	29,4%	11,8%	29,4%	29,4%	100,0%
		% within ORG rec	21,7%	15,4%	20,0%	26,3%	21,3%
		% of Total	6,3%	2,5%	6,3%	6,3%	21,3%
Total		Count	23	13	25	19	80
		% within EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε;	28,3%	16,3%	31,3%	23,8%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,8%	16,3%	31,3%	23,8%	100,0%

Nominal by Nominal	Phi	,319			,521
	Cramer's V	,184			,521
	Contingency Coefficient	,304			,521
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,035	,101	,348	,728
	Kendall's tau-c	,031	,090	,348	,728
	Gamma	,052	,149	,348	,728
	Spearman Correlation	,039	,114	,341	,734 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,043	,114	,383	,702 ^c
Measure of Agreement	Kappa	,084	,066	1,344	,179
N of Valid Cases		80			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.22 Οι αποδοχές και ο ρόλος σας από την ημέρα που εργάζεστε; (1 Έχουν μεταβληθεί (και τα δύο) / 2 Έχει αλλάξει ο ρόλος μου)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστηρίξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα;	1 Ναι	Count	9	4	10	7	30
		% within EP.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα;	30,0%	13,3%	33,3%	23,3%	100,0%
		% within ORG rec	39,1%	30,8%	40,0%	36,8%	37,5%
		% of Total	11,3%	5,0%	12,5%	8,8%	37,5%
	2 Όχι	Count	14	9	15	12	50
		% within EP.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα;	28,0%	18,0%	30,0%	24,0%	100,0%
		% within ORG rec	60,9%	69,2%	60,0%	63,2%	62,5%
		% of Total	17,5%	11,3%	18,8%	15,0%	62,5%
Total		Count	23	13	25	19	80
		% within EP.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα;	28,8%	16,3%	31,3%	23,8%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	28,8%	16,3%	31,3%	23,8%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	,348 ^a	3	,951	
Likelihood Ratio	,354	3	,950	
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000	
McNemar Test				b
N of Valid Cases	80			

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4,88.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,066			,951
	Cramer's V	,066			,951
	Contingency Coefficient	,066			,951
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,000	,103	,000	1,000
	Kendall's tau-c	,000	,121	,000	1,000
	Gamma	,000	,175	,000	1,000
	Spearman Correlation	,000	,112	,000	1,000 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,000	,112	,000	1,000 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		80			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.23 Είχατε ποτέ αποδοχές υψηλότερες από αυτές που έχετε σήμερα; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.24 Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι: * ORG rec

			1 Περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Προσχηματισμένη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.24 Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:	1 Απλό μέλος	Count	15	9	9	4	37
		% within EP.24					
		Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:	40,5%	24,3%	24,3%	10,8%	100,0%
		% within ORG rec	60,0%	59,2%	36,0%	21,1%	45,1%
	2 Μέλος του Δ.Σ.	Count		1	2		3
		% within EP.24					
		Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:		33,3%	66,7%		100,0%
		% within ORG rec		7,7%	8,0%		3,7%
	3 Τίποτα από τα δύο	Count	10	3	14	15	42
		% within EP.24					
		Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:	23,8%	7,1%	33,3%	35,7%	100,0%
		% within ORG rec	40,0%	23,1%	56,0%	78,9%	51,2%
	Total	% of Total	12,2%	3,7%	17,1%	18,3%	51,2%
		Count	25	13	25	19	82
		% within EP.24					
		Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι:	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,866 ^a	6	,021	
Likelihood Ratio	16,456	5	,012	
Linear-by-Linear Association	8,367	1	,004	
McNemar Test				b
N of Valid Cases	82			

a. 4 cells (33,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,48.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

Nominal by Nominal	Phi	,426			,021
	Cramer's V	,301			,021
	Contingency Coefficient	,392			,021
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,298	,095	3,126	,002
	Kendall's tau-c	,279	,089	3,126	,002
	Gamma	,457	,137	3,126	,002
	Spearman Correlation	,324	,104	3,051	,003 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,321	,104	3,536	,003 ^c
Measure of Agreement	Kappa				
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.24 Σήμερα είστε και μέλος του ΜΚΟ, και αν ναι: (1 Απλό μέλος / 2 Μέλος του Δ.Σ.)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; * ORG rec

			2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	Total
EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.;	3 Τίποτα από τα δύο	Count	1	4	5
		% within EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.;	20,0%	80,0%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	20,0%	80,0%	100,0%
Total		Count	1	4	5
		% within EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.;	20,0%	80,0%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	20,0%	80,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	^a	
McNemar Test		^b
N of Valid Cases	5	

a. No statistics are computed because EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; is a constant.

b. Computed only for a 2x2 table, where P must be greater than 1.

Directional Measures

			Value
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	^a

a. No statistics are computed because EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; is a constant.

Measure of Agreement	Kappa	b
N of Valid Cases		5

- a. No statistics are computed because EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; is a constant.
- b. Kappa statistics cannot be computed.They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; (3 Τίποτα από τα δύο / ,)	a

- a. No statistics are computed because EP.25 Τι επιπλέον οφέλη υπάρχουν για τα μέλη του Δ.Σ. του Μ.Κ.Ο.; is a constant.

EP.26 Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.; * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υψηλές αρωγές	3 Υποστηρίξι ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.26 Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.;	1 Ναι	Count	2		2	1	5
		% within EP.26					
		Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.;	40,0%		40,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	13,3%		18,2%	25,0%	12,8%
		% of Total	5,1%		5,1%	2,6%	12,8%
	2 Όχι	Count	13	9	9	3	34
		% within EP.26					
		Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.;	38,2%	26,5%	26,5%	8,8%	100,0%
		% within ORG rec	86,7%	100,0%	81,8%	75,0%	87,2%
		% of Total	33,3%	23,1%	23,1%	7,7%	87,2%
Total	Count		15	9	11	4	39
	% within EP.26						
	Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.;		38,5%	23,1%	28,2%	10,3%	100,0%
	% within ORG rec		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	38,5%	23,1%	28,2%	10,3%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,141 ^a	3	,544	
Likelihood Ratio	3,161	3	,367	
Linear-by-Linear Association	,464	1	,496	
McNemar Test				b
N of Valid Cases	39			

a. 5 cells (62,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,51.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

		value	Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,234			,544
	Cramer's V	,234			,544
	Contingency Coefficient	,228			,544
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,089	,168	-,522	,602
	Kendall's tau-c	-,071	,136	-,522	,602
	Gamma	-,220	,401	-,522	,602
	Spearman Correlation	-,097	,182	-,590	,559 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,110	,183	-,676	,503 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		39			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.26 Υπάρχουν επιπλέον οφέλη για τα απλά μέλη του Μ.Κ.Ο.; (1 Ναι / 2 Όχι)	a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.27 Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την : * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.27 Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :	1 Επίτευξη κοινωνικού σκοπού τελικός στόχος με όλα τα μέσα	Count	8	5	6	4	23
		% within EP.27					
		Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :	34,8%	21,7%	26,1%	17,4%	100,0%
		% within ORG rec	32,0%	38,5%	24,0%	21,1%	28,0%
	2 Ισορροπία κοινωνικού-οικονομικού	% of Total	9,8%	6,1%	7,3%	4,9%	28,0%
		Count	17	7	17	12	53
		% within EP.27					
		Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :	32,1%	13,2%	32,1%	22,6%	100,0%
	3 Οικονομική βιωσιμότητα&μεγένθυση προτεραιότητα των στελεχών του	% within ORG rec	68,0%	53,8%	68,0%	63,2%	64,6%
		% of Total	20,7%	8,5%	20,7%	14,6%	64,6%
		Count		1	2	3	6
		% within EP.27					
		Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :		16,7%	33,3%	50,0%	100,0%
	Total	% within ORG rec		7,7%	8,0%	15,8%	7,3%
		% of Total		1,2%	2,4%	3,7%	7,3%
		Count	25	13	25	19	82
		% within EP.27					
		Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την :	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

		value	Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,251			,524
	Cramer's V	,177			,524
	Contingency Coefficient	,243			,524
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,157	,093	1,656	,098
	Kendall's tau-c	,143	,086	1,656	,098
	Gamma	,256	,150	1,656	,098
	Spearman Correlation	,177	,105	1,609	,112 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,188	,102	1,712	,091 ^c
Measure of Agreement	Kappa	^d			
N of Valid Cases		82			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on normal approximation.

d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.27 Πιστεύετε ότι ο Μ.Κ.Ο. θέτει ως βασική του προτεραιότητα την : (1 Επίτευξη κοινωνικού σκοπού τελικός στόχος με όλα τα μέσα / 2 Ισορροπία κοινωνικού-οικονομικού)	^a

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.28 Φύλο * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.28 Φύλο	1 Άντρας	Count	8	2	6	3	19
		% within EP.28 Φύλο	42,1%	10,5%	31,6%	15,8%	100,0%
		% within ORG rec	32,0%	15,4%	24,0%	15,8%	23,2%
		% of Total	9,8%	2,4%	7,3%	3,7%	23,2%
	2 Γυναίκα	Count	17	11	19	16	63
		% within EP.28 Φύλο	27,0%	17,5%	30,2%	25,4%	100,0%
		% within ORG rec	68,0%	84,6%	76,0%	84,2%	76,8%
		% of Total	20,7%	13,4%	23,2%	19,5%	76,8%
Total	Count	25	13	25	19	82	
	% within EP.28 Φύλο	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	
	% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,129 ^a	3	,546	
Likelihood Ratio	2,144	3	,543	
Linear-by-Linear Association	1,182	1	,277	
McNemar Test				^b
N of Valid Cases	82			

a. 2 cells (25,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,01.

b. Computed only for a PxP table, where P must be greater than 1.

a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.29 Ηλικία * ORG rec

Crosstab

			ORG rec				Total
			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	
EP.29 Ηλικία	22	Count	1				1
		% within EP.29 Ηλικία	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	4,0%				1,2%
		% of Total	1,2%				1,2%
	23	Count				1	1
		% within EP.29 Ηλικία				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	24	Count				1	1
		% within EP.29 Ηλικία				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	25	Count		1	1		2
		% within EP.29 Ηλικία		50,0%	50,0%		100,0%
		% within ORG rec		7,7%	4,0%		2,4%
		% of Total		1,2%	1,2%		2,4%
	26	Count	1		3	1	5
		% within EP.29 Ηλικία	20,0%		60,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec	4,0%		12,0%	5,3%	6,1%
		% of Total	1,2%		3,7%	1,2%	6,1%
	27	Count	2		2		4
		% within EP.29 Ηλικία	50,0%		50,0%		100,0%
		% within ORG rec	8,0%		8,0%		4,9%
		% of Total	2,4%		2,4%		4,9%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.29 Ηλικία	28	Count	6	1	1	1	9
		% within EP.29 Ηλικία	66,7%	11,1%	11,1%	11,1%	100,0%
		% within ORG rec	24,0%	7,7%	4,0%	5,3%	11,0%
		% of Total	7,3%	1,2%	1,2%	1,2%	11,0%
	29	Count	4			2	6
		% within EP.29 Ηλικία	66,7%			33,3%	100,0%
		% within ORG rec	16,0%			10,5%	7,3%
		% of Total	4,9%			2,4%	7,3%
	30	Count	2	2	4		8
		% within EP.29 Ηλικία	25,0%	25,0%	50,0%		100,0%
		% within ORG rec	8,0%	15,4%	16,0%		9,8%
		% of Total	2,4%	2,4%	4,9%		9,8%
	31	Count	2	1	3	1	7
		% within EP.29 Ηλικία	28,6%	14,3%	42,9%	14,3%	100,0%
		% within ORG rec	8,0%	7,7%	12,0%	5,3%	8,5%
		% of Total	2,4%	1,2%	3,7%	1,2%	8,5%
	32	Count		1	1	2	4
		% within EP.29 Ηλικία		25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
		% within ORG rec		7,7%	4,0%	10,5%	4,9%
		% of Total		1,2%	1,2%	2,4%	4,9%
	33	Count		1		2	3
		% within EP.29 Ηλικία		33,3%		66,7%	100,0%
		% within ORG rec		7,7%		10,5%	3,7%
		% of Total		1,2%		2,4%	3,7%
	34	Count	1	1			2
		% within EP.29 Ηλικία	50,0%	50,0%			100,0%
		% within ORG rec	4,0%	7,7%			2,4%
		% of Total	1,2%	1,2%			2,4%
	35	Count	1			1	2
		% within EP.29 Ηλικία	50,0%			50,0%	100,0%
		% within ORG rec	4,0%			5,3%	2,4%
		% of Total	1,2%			1,2%	2,4%
	36	Count	1		1		2
		% within EP.29 Ηλικία	50,0%		50,0%		100,0%
		% within ORG rec	4,0%		4,0%		2,4%
		% of Total	1,2%		1,2%		2,4%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.29 Ηλικία	37	Count	1			1	2
		% within EP.29 Ηλικία	50,0%			50,0%	100,0%
		% within ORG rec	4,0%			5,3%	2,4%
		% of Total	1,2%			1,2%	2,4%
	38	Count		1	3	1	5
		% within EP.29 Ηλικία		20,0%	60,0%	20,0%	100,0%
		% within ORG rec		7,7%	12,0%	5,3%	6,1%
		% of Total		1,2%	3,7%	1,2%	6,1%
	39	Count		1	2		3
		% within EP.29 Ηλικία		33,3%	66,7%		100,0%
		% within ORG rec		7,7%	3,0%		3,7%
		% of Total		1,2%	2,4%		3,7%
	40	Count		1			1
		% within EP.29 Ηλικία		100,0%			100,0%
		% within ORG rec		7,7%			1,2%
		% of Total		1,2%			1,2%
	41	Count				1	1
		% within EP.29 Ηλικία				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%
	43	Count			1	1	2
		% within EP.29 Ηλικία			50,0%	50,0%	100,0%
		% within ORG rec			4,0%	5,3%	2,4%
		% of Total			1,2%	1,2%	2,4%
	44	Count	1				1
		% within EP.29 Ηλικία	100,0%				100,0%
		% within ORG rec	4,0%				1,2%
		% of Total	1,2%				1,2%
	45	Count		1			1
		% within EP.29 Ηλικία		100,0%			100,0%
		% within ORG rec		7,7%			1,2%
		% of Total		1,2%			1,2%
	46	Count				1	1
		% within EP.29 Ηλικία				100,0%	100,0%
		% within ORG rec				5,3%	1,2%
		% of Total				1,2%	1,2%

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.29 Ηλικία	47	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total			1 100,0% 4,0% 1,2%		1 100,0% 1,2% 1,2%
	48	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total				1 100,0% 5,3% 1,2%	1 100,0% 1,2% 1,2%
	50	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total			1 100,0% 4,0% 1,2%		1 100,0% 1,2% 1,2%
	51	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total				1 100,0% 5,3% 1,2%	1 100,0% 1,2% 1,2%
	53	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,0% 1,2%				1 100,0% 1,2% 1,2%
	56	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total		1 100,0% 7,7% 1,2%			1 100,0% 1,2% 1,2%
	58	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total			1 100,0% 4,0% 1,2%		1 100,0% 1,2% 1,2%
	62	Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total	1 100,0% 4,0% 1,2%				1 100,0% 1,2% 1,2%
Total		Count % within EP.29 Ηλικία % within ORG rec % of Total	25 30,5% 100,0% 30,5%	13 15,9% 100,0% 15,9%	25 30,5% 100,0% 30,5%	19 23,2% 100,0% 23,2%	82 100,0% 100,0% 100,0%

		value	Std. Error	Approx. T	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,1095			,332
	Cramer's V	,632			,332
	Contingency Coefficient	,738			,332
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,119	,036	1,383	,167
	Kendall's tau-c	,132	,096	1,363	,167
	Gamma	,140	,102	1,363	,167
	Spearman Correlation	,152	,111	1,377	,172 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	,095	,113	,355	,395 ^c
Measure of Agreement	Kappa	, ^d			
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.
d. Kappa statistics cannot be computed. They require a symmetric 2-way table in which the values of the first variable match the values of the second variable.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.29 Ηλικία (22 / 23)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.30REC πόσο καιρό εργάζεστε * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής	3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
EP.30REC πόσο καιρό εργάζεστε	1 1-6	Count	1	2		1	4
		% within EP.30REC	25,0%	50,0%		25,0%	100,0%
		πόσο καιρό εργάζεστε					
		% within ORG rec	4,0%	15,4%		5,3%	4,9%
	2 7-12	% of Total	1,2%	2,4%		1,2%	4,9%
		Count			4	1	5
		% within EP.30REC			30,0%	20,0%	100,0%
		πόσο καιρό εργάζεστε					
		% within ORG rec			16,0%	5,3%	6,1%
		% of Total			4,9%	1,2%	6,1%
	3 13-24	Count	9	2	8	4	23
		% within EP.30REC	39,1%	8,7%	34,8%	17,4%	100,0%
		πόσο καιρό εργάζεστε					
		% within ORG rec	36,0%	15,4%	32,0%	21,1%	28,0%
	4 25<	% of Total	11,0%	2,4%	9,8%	4,9%	28,0%
		Count	15	9	13	13	50
		% within EP.30REC	30,0%	18,0%	26,0%	26,0%	100,0%
		πόσο καιρό εργάζεστε					
		% within ORG rec	80,0%	69,2%	52,0%	68,4%	61,0%
		% of Total	18,3%	11,0%	15,9%	15,9%	61,0%
Total		Count	25	13	25	19	82
		% within EP.30REC	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%
		πόσο καιρό εργάζεστε					
		% within ORG rec	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		% of Total	30,5%	15,9%	30,5%	23,2%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,996 ^a	9	,163	
Likelihood Ratio	14,333	9	,111	
Linear-by-Linear Association	,018	1	,893	
McNemar Test				,000 ^b
N of Valid Cases	82			

a. 9 cells (56,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,53.

b. Binomial distribution used.

Nominal by Nominal	Phi	,398			,163
	Cramer's V	,230			,163
	Contingency Coefficient	,370			,163
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,002	,094	,025	,980
	Kendall's tau-c	,002	,079	,025	,980
	Gamma	,004	,147	,025	,980
	Spearman Correlation	,001	,107	,012	,990 ^c
Interval by Interval	Pearson's R	-,015	,104	-,134	,894 ^c
Measure of Agreement	Kappa	,023	,052	,413	,680
N of Valid Cases		82			

- a. Not assuming the null hypothesis.
b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.
c. Based on normal approximation.

Risk Estimate

	Value
Odds Ratio for EP.30REC πόσο καιρό εργάζεστε (1 1-6 / 2 7-12)	a

- a. Risk Estimate statistics cannot be computed. They are only computed for a 2*2 table without empty cells.

EP.31REC Πόσο καιρό είχατε εργαστεί * ORG rec

			1 περιβάλλον	2 Υπηρεσίες αρωγής
EP.31REC Πόσο καιρό είχατε εργαστεί	1 1-12	Count	7	
		% within EP.31REC		
		Πόσο καιρό είχατε εργαστεί	63,6%	
		% within ORG rec	31,8%	
		% of Total	11,3%	
	2 13-24	Count	1	2
		% within EP.31REC		
		Πόσο καιρό είχατε εργαστεί	25,0%	50,0%
		% within ORG rec	4,5%	20,0%
		% of Total	1,6%	3,2%
	3 25-72	Count	11	4
		% within EP.31REC		
		Πόσο καιρό είχατε εργαστεί	59,3%	14,3%
		% within ORG rec	50,0%	40,0%
		% of Total	17,7%	6,5%
	4 73<	Count	3	4
		% within EP.31REC		
		Πόσο καιρό είχατε εργαστεί	15,8%	21,1%
		% within ORG rec	13,6%	40,0%
		% of Total	4,8%	6,5%
Total	Count		22	10
	% within EP.31REC			
	Πόσο καιρό είχατε εργαστεί		35,5%	16,1%
	% within ORG rec		100,0%	100,0%
		% of Total	35,5%	16,1%

3 Υποστήριξη ευπαθών ομάδων	4 Διάφοροι	Total
2	2	11
18,2%	18,2%	100,0%
11,1%	16,7%	17,7%
3,2%	3,2%	17,7%
1		4
25,0%		100,0%
5,6%		6,5%
1,6%		6,5%
8	5	28
28,6%	17,9%	100,0%
44,4%	41,7%	45,2%
12,9%	8,1%	45,2%
7	5	19
36,8%	26,3%	100,0%
38,9%	41,7%	30,6%
11,3%	8,1%	30,6%
18	12	62
29,0%	19,4%	100,0%
100,0%	100,0%	100,0%
29,0%	19,4%	100,0%