



**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**

---



**Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΕΝΙΑΙΟΥ ΦΟΡΕΑ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ  
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ « ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ  
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ»**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2020





**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**

---



**Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΕΝΙΑΙΟΥ ΦΟΡΕΑ  
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ  
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ « ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ  
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ »**

**Τραχανά Αγγελική, ΑΜ 03618**

**Επιβλέπουσα : Α.ΔΕΛΟΥΛΗ-ΛΑΖΑΡΑΚΗ , Επίκουρος Καθηγήτρια,**

**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω , 2020





**University of West Attica**

School of Administration, Economic, and Social Sciences

Department of Accounting & Finance

**M.Sc. in Public Economics and Policy**

---



THE MODERN FORM OF THE SINGLE SOCIAL SECURITY  
INSTITUTION  
STRUCTURES AND PROBLEMS  
CASE STUDY OF "REGIONAL COORDINATION AND SUPPORT  
SERVICE OF CENTRAL GREECE "

**Trachana Aggeliki, RN:03618**

**Supervisor: A. DEDOULH-LAZARAKH, Assistant Professor**

**University of West Attica**

Master Thesis submitted to the Department of Accounting & Finance of the University of West Attica in partial fulfillment of the requirements for the degree of M.Sc. in Public Economics and Policy.

Aigaleo, Greece, 2020





## Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής

Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής

**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



### Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΕΝΙΑΙΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ « ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ»

#### Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής

Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 18-03-2021



Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΔΕΔΟΥΛΗ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ Π.Δ.Δ.	
2	ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΠΑΠΑΗΛΙΑΣ	ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π.Δ.Δ.	
3	ΑΝΔΡΕΑΣ ΑΛΕΞΟΠΟΥΛΟΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ Π.Δ.Δ.	





## ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Αγγελική Τραχανά του Αθανασίου, με αριθμό μητρώου 03618 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσιας Οικονομικής & Πολιτικής του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής, της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Η Δηλούσα





*Στην οικογένειά μου*



*Ευχαριστίες*

*Θα ήθελα να εκφράσω ιδιαίτερες ευχαριστίες κατ αρχάς, στην επιβλέπουσα Καθηγήτρια μου Κα Α. Δεδούλη -Λαζαράκη για την καθοδήγηση που παρείχε κατά τη διάρκεια της συγγραφής της εργασίας με στόχο να εμβαθύνω στο θέμα της. Επίσης, στην οικογένειά μου, που με την υποστήριξη και την ενθάρρυνσή τους συνέβαλλαν στην ολοκλήρωση της φοίτησης στο μεταπτυχιακό πρόγραμμα.*



**Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ ΕΝΙΑΙΟΥ ΦΟΡΕΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ  
ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ  
ΔΟΜΕΣ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ  
ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ « ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ  
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΣΤΕΡΕΑΣ ΕΛΛΑΔΑΣ »**

**Περίληψη**

Σε κάθε κράτος δικαίου αποτελεί υποχρέωση όλων των πολιτών η συνεισφορά στην κοινωνική ασφάλιση με τη λογική ότι με αυτό τον τρόπο προάγεται το δημόσιο και ατομικό συμφέρον, καθώς ενεργοποιείται και προστατεύεται το σύνολο των κοινωνικών δικαιωμάτων. Η ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων και η δημιουργία του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης ήταν προς τη σωστή κατεύθυνση για την επίλυση των διαχειριστικών προβλημάτων που εμφανιζόταν στον κλάδο της κοινωνικής ασφάλισης. Σκοπός της μεταρρύθμισης ήταν η διοικητική αποτελεσματικότητα, απλοποιώντας τις διαδικασίες και μειώνοντας τη γραφειοκρατία. Στην παρούσα εργασία πραγματοποιείται μια έρευνα για την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης και τον τρόπο που οι εργαζόμενοι στον φορέα αυτό αντιλαμβάνονται, εφαρμόζουν και υιοθετούν διάφορες οργανωτικές και δομικές μεταβολές του φορέα. Η έρευνα για τη συλλογή των δεδομένων σχετικά με την υφιστάμενη κατάσταση του φορέα πραγματοποιήθηκε μέσω ερωτηματολογίων, στους εργαζόμενους του φορέα σε υποκαταστήματα της Περιφερειακής Ενότητας στη Στερεά Ελλάδα, βάση των οποίων διερευνήθηκε ο βαθμός επικοινωνίας και ενημέρωσης της Διοίκησης του Φορέα με την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και τα Υποκαταστήματα του Ε.Φ.Κ.Α., καθώς και η στάση και οι αντιλήψεις των εργαζομένων του φορέα αναφορικά με τις δομικές και οργανωτικές μεταβολές του Ε.Φ.Κ.Α. Τα αποτελέσματα της έρευνας ανέδειξαν ότι η Διοίκηση του φορέα πρέπει να επιδιώκει σε τακτά χρονικά διαστήματα την επικοινωνία με τους εργαζομένους των Υποκαταστημάτων, για την έγκυρη και έγκαιρη διερεύνηση των αναγκών, των φόβων και των αποριών τους, εξαλείφοντας σε μεγάλο βαθμό τις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εργαζομένων για την έννοια της αλλαγής σε οργανωτικό και διοικητικό επίπεδο.

Λέξεις κλειδιά : οργάνωση, διοίκηση, επικοινωνία, ενημέρωση, Ε.Φ.Κ.Α., Π.Υ.Σ.Υ., κοινωνική ασφάλιση.





THE MODERN FORM OF THE SINGLE SOCIAL SECURITY INSTITUTION  
STRUCTURES AND PROBLEMS  
CASE STUDY OF "REGIONAL COORDINATION AND SUPPORT SERVICE OF  
CENTRAL GREECE "

**Abstract**

In every state governed by the rule of law, it is the duty of all citizens to contribute to social security in the sense that in this way the public and individual interest is promoted, as all social rights are activated and protected. The consolidation of the insurance funds and the creation of the Unified Social Security Agency was in the right direction for the solution of the management problems that appeared in the social security sector. The aim of the reform was administrative efficiency, simplifying procedures and reducing bureaucracy. In the present work, a research is carried out on the effectiveness of the operation of the Unified Social Security Institution and the way in which the employees in this institution perceive, implement and adopt various organizational and structural changes of the institution. The survey for the collection of data on the current situation of the agency was conducted through questionnaires, to the employees of the agency in branches of the Regional Unit in Central Greece, based on which the degree of communication and information of the Agency's Administration with the Regional Coordination Service was investigated the Branches of E.F.K.A., as well as the attitude and perceptions of the employees of the institution regarding the structural and organizational changes of E.F.K.A. The results of the research showed that the Management of the institution should seek at regular intervals the communication with the employees of the Branches, for the valid and timely investigation of their needs, fears and questions, largely eliminating the stereotypical perceptions of the employees for the concept of change at organizational and administrative level.

*Keywords:* organization, administration, communication, information, E.F.K.A, R.U.C.C., social security.



## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη.....	xi
Abstract .....	xiii
ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ .....	xv
ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ .....	xvii
ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	xix
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ .....	21
1.1 Ιστορικά στοιχεία .....	21
1.2 Μοντέλα κοινωνικού κράτους.....	22
1.3 Bismarck και Beveridge .....	24
1.4 Μοντέλα κοινωνικής ασφάλισης.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ .....	29
2.1 Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα.....	29
2.2 Η κοινωνική ασφάλιση στην Ευρώπη .....	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ Ε.Φ.Κ.Α. – ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ .....	35
3.1 Ίδρυση και σκοπός .....	35
3.2 Κριτήρια της οργανωτικής δομής του Ε.Φ.Κ.Α. ....	37
3.3 Οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α. ....	38
3.4 Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) .....	43
3.5 Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδας .....	45
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ.....	49
4.1 Εισαγωγή.....	49
4.2 Οικονομική κρίση και κοινωνική ασφάλιση .....	49
4.3 Διαρθρωτικά – οικονομικά – ταμειακά προβλήματα φορέα κοινωνικής ασφάλισης....	52
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ .....	55
5.1 Αντικείμενο – σκοπός έρευνας.....	55
5.2 Μέθοδοι έρευνας .....	55
5.3 Δειγματοληψία – διαδικασία συλλογής δεδομένων .....	56
5.4 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων.....	57
5.5 Περιγραφική στατιστική ανάλυση δεδομένων .....	57
5.6 Επαγωγική στατιστική ανάλυση δεδομένων – συγκριτική ανάλυση – συσχέτιση.....	58

5.7	Ερευνητικά ερωτήματα .....	59
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ.....	61
6.1	Δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	61
6.2	Οργανωτική δομή φορέα κοινωνικής ασφάλισης και χαρακτηριστικά σχέσης Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. – Π.Υ.Σ.Υ. – υπαλλήλων.....	66
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΑΓΩΓΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ .....	81
7.1	Συσχετίσεις δημογραφικών μεταβλητών – οργανωτικών και δομικών μεταβλητών Π.Υ.Σ.Υ., Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. και υπαλλήλων Υποκαταστημάτων .....	81
7.2	Συσχετίσεις οργανωτικών και δομικών μεταβλητών Π.Υ.Σ.Υ., Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. και υπαλλήλων Υποκαταστημάτων.....	88
	ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ.....	97
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	105
	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ .....	105
	Βιβλιογραφικές αναφορές .....	113
	<i>Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία .....</i>	<i>113</i>
	<i>Ξενόγλωσση βιβλιογραφία.....</i>	<i>113</i>
	Διαδικτυακές Πηγές .....	114

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

Διάγραμμα 6.1: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής φύλο.....	61
Διάγραμμα 6.2: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής ηλικία.....	62
Διάγραμμα 6.3: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής οικογενειακής κατάστασης.....	64
Διάγραμμα 6.4: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής επίπεδο εκπαίδευσης	64
Διάγραμμα 6.5: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής θέση εργασίας.....	65
Διάγραμμα 6.6: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής χρόνια προϋπηρεσίας	66
Διάγραμμα 6.7: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής σύγχρονης οργανωτικής δομής Ε.Φ.Κ.Α. ....	67
Διάγραμμα 6.8: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής ενδιαφέρον Διοίκησης για επιμόρφωση υπαλλήλων .....	68
Διάγραμμα 6.9: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμός ικανοποίησης επικοινωνίας Διοίκησης - Υποκαταστημάτων.....	69
Διάγραμμα 6.10: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής ροής πληροφορίας Διοίκησης - Περιφέρειας .....	69
Διάγραμμα 6.11: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής αρνητικές συνέπειες στις διαπροσωπικές σχέσεις υπαλλήλων Υποκαταστημάτων – ταχύτητα αναπροσαρμογής .....	70
Διάγραμμα 6.12: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμός ικανοποίησης από ενημέρωση για αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων .....	71
Διάγραμμα 6.13: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής κίνητρα υπαλλήλων από Διοίκηση και Π.Υ.Σ.Υ. για άμεσο εγκλιματισμό σε δομικές μεταβολές.....	72
Διάγραμμα 6.14: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής αίσθησης αποκλεισμού από την κεντρική διοίκηση.....	72
Διάγραμμα 6.15: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής επιβράβευσης υπαλλήλων από Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. και Π.Υ.Σ.Υ. για επίτευξη στόχων .....	73
Διάγραμμα 6.16: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής θετικής στάσης υπαλλήλων στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού.....	74

Διάγραμμα 6.17: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμού εκπαίδευσης σε εφαρμογές ΟΠΣ – συστήματα .....	75
Διάγραμμα 6.18: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής τεχνολογικών εργαλείων για βελτίωση υπηρεσιών.....	75
Διάγραμμα 6.19: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμού ικανοποίησης από την λειτουργική υποστήριξη της Π.Υ.Σ.Υ. ....	76
Διάγραμμα 6.20: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμού ανταπόκρισης των παρεχόμενων υπηρεσιών Π.Υ.Σ.Υ στις πραγματικές ανάγκες των Υποκαταστημάτων .....	77

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η έννοια της κοινωνικής ασφάλισης έχει ρίζες βαθιές στο παρελθόν. Δεν θα μπορούσε κανένας να ορίσει ως άρτια συγκροτημένο ένα κράτος το οποίο δεν χαρακτηρίζεται από επίσημους θεσμούς, που να βασίζονται στην αλληλοϋποστήριξη των πολιτών, στην αλληλεγγύη, στην αποταμίευση και στην ενίσχυση των αδυνάτων. Ο κύριος στόχος ενός κράτους πρόνοιας πρέπει να είναι η πρόληψη αλλά και η ουσιαστική αντιμετώπιση ενός συνόλου καθημερινών προβλημάτων των μελών που το απαρτίζουν.

Λαμβάνοντας υπ' όψιν τις σημερινές συνθήκες της καθημερινότητας μας, έτσι όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσα από μια μακρόχρονη πορεία οικονομικών, κοινωνικών ανθρωπιστικών ανακατατάξεων και κρίσεων, αναγνωρίζουμε την επιτακτική ανάγκη μεταρρύθμισης του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Μέσα από αυτή την εργασία επιχειρείται η παρουσίαση των δομών του σύγχρονου φορέα και το αν και κατά πόσο, στο μέτρο πάντα του εφικτού, δύναται ο τελευταίος να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις, μέσα από ένα αποτελεσματικότερο και αποδοτικότερο σύστημα παροχής υπηρεσιών. Αναλύονται: η σύνθεση των υπηρεσιών, οι σκοποί αλλά και οι επιχειρησιακοί στόχοι. Διερευνάται η πραγματική σύνδεση μεταξύ των κεντρικών υπηρεσιών και της περιφέρειας. Μέσα από τις δημογραφικές αλλά και τις γεωγραφικές ιδιαιτερότητες ενός δείγματος της περιφέρειας, επιδιώκεται η εξακρίβωση της εφικτής ή όχι εφαρμογής των πρωτοποριακών και τεχνολογικά εξελιγμένων δράσεων του Οργανισμού.

Στην προσπάθεια για διεξαγωγή των αποτελεσμάτων, στην εργασία αυτή, θα χρησιμοποιηθεί μεθοδολογία που βασίζεται σε βιβλιογραφική έρευνα, σε συλλογή και ανάλυση δευτερογενών στοιχείων, στην αξιοποίηση των εργαλείων του στρατηγικού σχεδιασμού του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά και στη μελέτη των αποτελεσμάτων ποσοτικής έρευνας, με τη χρήση ερωτηματολογίου.

Αναγνωρίζοντας το γεγονός ότι η κοινωνική ασφάλιση ως θεσμός έχει αποτελέσει αντικείμενο έρευνας επί σειρά ετών και έχει χαρακτηριστεί ως ένα πεπαλαιωμένο σύστημα, δυσκίνητο με αμέτρητα δύσκαμπτα σημεία τα οποία χρίζουν επανεξέτασης, θα προσπαθήσουμε να αναδείξουμε την μεταμόρφωση του προφίλ της εν έτει 2020 κοινωνικής ασφάλισης, μέσα από την νέα σύνθεση των δομών, μέσα από την διερεύνηση της ρεαλιστικής σχέσης μεταξύ Διοίκησης και Περιφέρειας, αλλά και μέσα από την εξέταση της δυνατότητας υλοποίησης του επιχειρησιακού σχεδιασμού με δεδομένες τις συνθήκες που χαρακτηρίζουν τις υπάρχουσες δομές.



# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 : Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ

## 1.1 Ιστορικά στοιχεία

Κάνοντας την παραδοχή ότι ως ανθρώπινος κίνδυνος νοείται κάθε μορφή ασθένειας, θανάτου, γηρατειών και ανεργίας, η αποζημίωση σε περιπτώσεις ενδεχόμενου κινδύνου ορίζεται ως ασφάλιση. Η συγκρότηση των ανθρώπινων κοινωνιών από αρχαιοτάτων χρόνων έφερε ταυτόχρονα στην επιφάνεια και τον θεσμό της ασφάλισης. Το 1750 π. Χ., στην αρχαία Βαβυλωνία και στον κώδικα του Βασιλιά Χαμουραμί περιγράφεται για πρώτη φορά ένας ταμειακός φορέας αλληλοβοήθειας των εμπόρων, καθώς και διάφορες άλλες διατάξεις που θεσπίζουν την έννοια της θαλάσσιας αστικής ευθύνης και της θαλάσσιας ασφάλισης. Στην αρχαία Ελλάδα ήταν ευρύτερα διαδεδομένη η πρακτική της ασφαλιστικής κάλυψης των δαπανών για την κηδεία ενός ανθρώπου, ενώ στα χρόνια της Ρωμαϊκής Αυτοκρατορίας θεσπίστηκε ένα ολοκληρωμένο συνταξιοδοτικό σύστημα κατηγορίας ανθρώπων, με αρκετές αναφορές στην έννοια της συνταξιοδότησης για τους Ρωμαίους πολεμιστές.

Οι κοινωνικές ασφαλίσεις έχουν αρκετή προϊστορία στον ελληνικό χώρο. Από αρχαιοτάτων χρόνων καταγράφονται στην αρχαία Ελλάδα σημάδια κοινωνικής ασφάλισης, με τον θεσμό των « δημοσιευόντων ιατρών », οι οποίοι εκλέγονταν από την πόλη για να παρέχουν τις ιατρικές τους υπηρεσίες έναντι αμοιβής, τα γνωστά και ως « ιατρικά τέλη » από τις υποχρεωτικές εισφορές των πολιτών <sup>1</sup>. Η σημερινή μορφή των συντάξεων αναπηρίας παραλληλίζεται με τα βοηθήματα που δινόταν στην αρχαία Αθήνα από την « Εκκλησία του Δήμου », σε όλους εκείνους τους πολίτες της εποχής που δεν μπορούσαν να εργαστούν. Οι επιδοτούμενοι πολίτες είχαν την υποχρέωση να εξετάζονται, σε ετήσια βάση, από τη « Βουλή των Πεντακοσίων » για την ανανέωση της επιδοματικής πολιτικής.

Οι έρευνες που ακολούθησαν για το μέσο προσδόκιμο ζωής των ανθρώπων, βασισμένες σε στατιστικά δεδομένα υπολογισμού της πιθανότητας ζωής για κάθε

---

<sup>1</sup> Ο. Βογιατζή. Το Δικαίωμα στην Κοινωνική Ασφάλιση κατά το Άρθρο 22 παράγραφος 5 Ελληνικού Συντάγματος του 1975/1986/2001. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών Τμήμα Νομικής, Τομέας Δημοσίου Δικαίου, Τόπος Έκδοσης Αθήνα, 2004, σελ. 9

ηλικιακή κατηγορία των ανθρώπων, αποτέλεσαν το θεμέλιο για την σύγχρονη μορφή κοινωνικής ασφάλισης και ασφάλισης ζωής. Η κοινωνική ασφάλιση στηρίχθηκε στην ανάγκη των ανθρώπων για προστασία και κάλυψη από ανθρωπογενή, φυσικά και κοινωνικά αίτια, όπως η ανεργία, ο θάνατος, οι ασθένειες και το γήρας. Η ανάπτυξη της βιομηχανίας οδήγησε τις κρατικές δομές στην ανάπτυξη ενός μοντέλου κοινωνικής ασφάλισης, με το κράτος να υιοθετεί τον ρόλο του προστάτη για την προστασία των πολιτών από διάφορες άλλες μορφές κινδύνων.

Η χρονική περίοδος από το 1860 μέχρι το 1930 μπορεί να χαρακτηριστεί κλασική περίοδος ανάπτυξης συστημάτων των κοινωνικών ασφαλίσεων. Η πλήρης απελευθέρωση της αγοράς και της οικονομίας, καθώς και βιομηχανοποίηση της παραγωγής δημιούργησαν, από τα μέσα του δέκατου ένατου αιώνα, τόσες κοινωνικές αδικίες και κινδύνους, με την πλήρη νομοθέτηση για κοινωνική προστασία και ασφάλιση να κρίνεται επιτακτική. Σε αυτή την περίοδο χρονολογείται και η ίδρυση ασφαλιστικών φορέων για την προστασία των εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα.

Το σύγχρονο κοινωνικό κράτος χαρακτηρίζεται από την κοινωνική αλληλεγγύη και την συλλογικότητα, θεμελιώδεις έννοιες για το επονομαζόμενο και ως κράτος πρόνοιας. Ο κύριος στόχος ενός κράτους πρόνοιας είναι η πρόληψη αλλά και η ουσιαστική αντιμετώπιση ενός συνόλου καθημερινών προβλημάτων των μελών που το απαρτίζουν. Η προστασία των πολιτών από τους κινδύνους που προαναφέρθηκαν, ενισχύεται και μέσα από την κρατική πολιτική της εισοδηματικής αναδιανομής, η οποία συνεχώς εξελίσσεται. Η κοινωνική προστασία, ως θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, διατυπώθηκε σε διεθνείς συνθήκες, όπως η Χάρτα του Ατλαντικού το 1941 και η Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας το 1944, στην οποία διατυπώνεται το δικαίωμα κάθε ανθρώπου στην κοινωνική ασφάλιση. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων 1948, με το άρθρο 22, κατοχυρώνει πλήρως την ασφαλιστική κάλυψη των πολιτών και από τα εθνικά συντάγματα των χωρών τους<sup>2</sup>.

## **1.2 Μοντέλα κοινωνικού κράτους**

---

<sup>2</sup> Γ. Δ. Δασκαλάκης. Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων. Τόπος Έκδοσης Αθήνα, 1953, σελ. 53

Οι τρόποι χρηματοδότησης, οι εργασιακές σχέσεις, το εύρος της παροχής υπηρεσιών, η ποσοστιαία αναλογία αναπλήρωσης εισοδήματος και η κοινωνική πολιτική που πηγάζει από κάθε μοντέλο θεωρούνται οι βασικοί παράγοντες διαφοροποίησης των υφιστάμενων κοινωνικών μοντέλων που υιοθετούνται από διάφορες χώρες σε παγκόσμιο επίπεδα. Τα κυριότερα κοινωνικά μοντέλα είναι τα εξής<sup>3</sup> :

- ✓ Αγγλοσαξονικό μοντέλο : εστιάζει σε περιπτώσεις ανθρώπων που δεν διαθέτουν επαρκείς πόρους συντήρησης και βρίσκονται σε κατάσταση ανάγκης. Η χρηματοδότηση πραγματοποιείται με οικονομικούς πόρους από την γενική φορολογία των πολιτών και ως κύρια χαρακτηριστικά του μοντέλου θεωρούνται τα χαμηλά ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος, το χαμηλό επίπεδο εργασιακής προστασίας και οι ασυντόνιστες εργασιακές σχέσεις
- ✓ Ηπειρωτικό μοντέλο : κύριο χαρακτηριστικό του μοντέλου η επαγγελματική ιδιότητα του πολίτη. Χαρακτηρίζεται από συντονισμένες εργασιακές σχέσεις, με αυστηρές διατάξεις προστασίας της εργασίας. Η χρηματοδότηση του συστήματος προκύπτει από τις εισφορές των πολιτών και με εξαίρεση τις παροχές σε υγεία και εκπαίδευση, οι υπόλοιπες κοινωνικές υπηρεσίες χαρακτηρίζονται ως μέτριου επιπέδου υπηρεσίες
- ✓ Σκανδιναβικό μοντέλο : ανθρωποκεντρικό μοντέλο, με βάση τον πολίτη, το οποίο παρέχει καθολικά δικαιώματα προστασίας. Στα χαρακτηριστικά του μοντέλου βρίσκεται το υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης εισοδήματος και η ευρεία παροχή κοινωνικών υπηρεσιών. Η ενεργητική οικογενειακή πολιτική που ακολουθείται ενθαρρύνει την ισότητα των φύλων και την ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας, παρέχοντας αρκετές διευκολύνσεις στον ρόλο της γυναίκας στον οικογενειακό θεσμό. Καταγράφονται υψηλά επίπεδα προστασίας της εργασίας, ενώ η χρηματοδότηση του μοντέλου γίνεται μέσω της γενικής φορολογίας των πολιτών.

---

<sup>3</sup> Δημούλας, Κ. & Οικονόμου, Χ. Βασικές αντιλήψεις μοντέλα και μετασχηματισμοί του κράτους πρόνοιας με έμφαση στα συστήματα υγείας. Εκπαιδευτικό υλικό, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Τόπος Έκδοσης: Αθήνα, 2014, σελ. 64

- ✓ Νοτιοευρωπαϊκό μοντέλο : στηρίζεται στην παροχή επιδομάτων, με μικρά ποσοστά αναπλήρωσης εισοδημάτων και ανισοροπίες στο ζήτημα της καθολικής παροχής ιατρικής και φαρμακευτικής περίθαλψης.

### 1.3 Bismarck και Beveridje

Τα υποδείγματα των Bismarck και Beveridje υιοθετούνται από το σύνολο των περισσότερων κρατών για την ασφαλιστική κάλυψη των κοινωνικών κινδύνων που αντιμετωπίζουν οι πολίτες. Σε κάποια κράτη εφαρμόζεται εξ ολοκλήρου το ένα από τα δύο υποδείγματα, ενώ σε μερικές περιπτώσεις εφαρμόζεται ένα μίγμα των βασικότερων σημείων των δύο υποδειγμάτων. Ο Bismarck, ένας από τους πιο σημαντικούς Γερμανούς πολιτικούς του 19<sup>ου</sup> αιώνα, πρωθυπουργός της Πρωσίας από το 1862 ως το 1890 και Καγκελάριος της Βόρειας Γερμανικής Συνομοσπονδίας, ήταν ο πρώτος εισηγητής μιας προοδευτικής νομοθεσίας γύρω από την κοινωνική ασφάλιση. Σύμφωνα με νόμο που θεσπίστηκε το 1889, θεωρείται υποχρεωτική η ασφάλιση των εργαζομένων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των κινδύνων, όπως το γήρας και η αναπηρία. Η σημερινή μορφή του υποδείγματος στηρίζεται πάνω σε τέσσερις άξονες, οι οποίες σήμερα αποτελούν τους βασικούς πυλώνες του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης. Οι βασικές αρχές του υποδείγματος είναι οι εξής<sup>4</sup> :

- ✓ Αρχή της αυτοβοήθειας : Οι εργαζόμενοι φροντίζουν για τα μελλοντικά τους εισοδήματα. Πιο συγκεκριμένα, η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων απέναντι σε δυνητικούς κοινωνικούς κινδύνους εξασφαλίζεται μέσω των εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών
- ✓ Αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης : Το ποσοστό αναπλήρωσης εισοδήματος είναι αντιστρόφως ανάλογο με τις οικονομικές απολαβές του ασφαλισμένου. Πιο συγκεκριμένα, κατά τον υπολογισμό της σύνταξης ενός εργαζομένου ή ενός πολίτη, η αναδιανομή του εισοδήματος πραγματοποιείται υπέρ των

---

<sup>4</sup> Δημαρίδου, Ο. Οι Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στον Κλάδο της Υγείας 2008 – 2014. Πτυχιακή Εργασία, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, Τόπος Έκδοσης Θεσσαλονίκη, 2014, σελ. 22 – 23.

ασφαλισμένων με χαμηλότερα εισοδήματα και χαμηλότερη ασφαλιστική κατηγορία

- ✓ Αρχή της αυτονομίας : Οι οργανισμοί που παρέχουν κοινωνική ασφάλιση είναι αυτοδιοικούμενες κρατικές δομές, με την διοίκηση των οργανισμών να περιλαμβάνει αντιπροσώπους τόσο των εργαζομένων και των εργοδοτών
- ✓ Αρχή της ανταποδοτικότητας : Βασική αρχή του υποδείγματος, σύμφωνα με την οποία η αποζημίωση – σύνταξη ενός πολίτη συνδέεται άμεσα με τον μισθό του κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου. Οι ασφαλιστικές εισφορές των εργαζομένων και η μελλοντική αποζημίωση – σύνταξη είναι δύο υποχρεωτικές παράμετροι του υποδείγματος, με τους εργαζόμενους να έχουν την δυνατότητα υποχρεωτικής επιλογής ασφάλισης σε ένα ή περισσότερους ασφαλιστικούς φορείς. Οι ασφαλιστικοί φορείς με τη σειρά τους παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες και χρηματοδοτούν τους εργαζόμενους βάση των αποδόσεων των ασφαλιστικών τους εισφορών. Οι παροχές σε ένα ανταποδοτικό κοινωνικό ασφαλιστικό σύστημα καλύπτονται από τις εισφορές που καταβάλλονται από εργοδότες και εργαζομένους, αποτελώντας ουσιαστικά το εισόδημα αναπλήρωσης λόγω αναπηρίας, ασθένειας, θανάτου ή γήρατος.

Στηριζόμενος στο μοντέλο του Bismarck, ο Beveridge το 1942 στην Αγγλία προσπάθησε να δημιουργήσει ένα πρόγραμμα κοινωνικής ασφάλειας, στο οποίο το κράτος, ως εγγυήτρια δύναμη, θα παρείχε ένα ελάχιστο εισόδημα σε όλους τους ηλικιωμένους πολίτες και θα φρόντιζε για την ομαλή αντιμετώπιση επιπτώσεων της ανεπάρκειας της αγοράς απέναντι στους αδύναμους πολίτες του. Βασικά χαρακτηριστικό του υποδείγματος είναι ο υποχρεωτικός χαρακτήρας της κοινωνικής ασφάλισης, η καθολική και ισότιμη κάλυψη των κοινωνικών παροχών και η αυξημένη κρατική παρέμβαση, με την χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλειας να προέρχεται κυρίως από τα κρατικά ταμεία.<sup>5</sup> Επιπρόσθετα, η κοινωνική ασφάλεια σε αυτό το υπόδειγμα συνδέεται με τις βασικές ανάγκες των πολιτών και όχι με τον μισθό τους, κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Η βασική μέριμνα του υποδείγματος είναι η εξασφάλιση των ελάχιστων ορίων διαβίωσης των πολιτών, παρέχοντας τους ένα ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, το οποίο

---

<sup>5</sup> Παπαρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη, Π. Η χρηματοδότηση του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος. [online] available at : <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/3578.pdf> , 2008, σελ. 5 - 7 .

αναπληρώνει σε ένα ποσοστό το ποσό που θα λαμβάνανε μετά την συνταξιοδότησή τους <sup>6</sup>. Στον πίνακα που ακολουθεί εμφανίζονται οι χώρες που ακολουθούν κυρίως το ένα από τα δύο υποδείγματα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής ασφάλειας αντίστοιχα, καθώς και εκείνες οι χώρες που άλλαξαν το υπόδειγμα Bismarck σε υπόδειγμα Beveridge την δεκαετία από το 1970 έως το 1980.

ΧΩΡΕΣ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ BISMARCK	ΧΩΡΕΣ ΠΟΥ ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ BEVERIDGE	ΧΩΡΕΣ ΠΟΥ ΑΛΛΑΞΑΝ ΑΠΟ ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ BISMARCK ΣΤΟ BEVERIDGE 1970-80s
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ	ΕΛΛΑΔΑ
ΑΥΣΤΡΙΑ	ΙΡΛΑΝΔΙΑ	ΙΣΠΑΝΙΑ
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	ΔΑΝΙΑ	ΙΤΑΛΙΑ
ΒΕΛΓΙΟ	ΣΟΥΗΔΙΑ	ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ
ΓΑΛΛΙΑ	ΦΙΛΑΝΔΙΑ	ΝΟΤΙΑ ΚΟΡΕΑ
ΕΛΒΕΤΙΑ	ΙΣΛΑΝΔΙΑ	
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	ΝΟΡΒΗΓΙΑ	
ΙΑΠΩΝΙΑ	ΑΥΣΤΡΑΛΙΑ	
	ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔΙΑ	

Πίνακας 1.1 : Χώρες και υποδείγματα κοινωνικής ασφάλισης (Πηγή : Minor, 2010)

#### 1.4 Μοντέλα κοινωνικής ασφάλισης

Τα κυριότερα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στις Ευρωπαϊκές χώρες είναι το διανεμητικό και το σύστημα κεφαλαιοποίησης. Το διανεμητικό σύστημα στηρίζεται στην αρχή των τρεχουσών πληρωμών, δηλαδή το συνταξιοδοτικό σύστημα χρηματοδοτείται από τις ασφαλιστικές εισφορές εργοδοτών και εργαζομένων. Τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα του διανεμητικού συστήματος είναι η ευρεία κάλυψη των πληθυσμιακών ομάδων ενός κράτους, η απλότητα και η απουσία έντονων προβλημάτων αναφορικά με την κινητικότητα στην εργασία. Στην αντίπερα όχθη, η ακαμψία προσαρμογής σε νέα δεδομένα και καταστάσεις, καθώς και οι ισχυρές

<sup>6</sup> Παπαρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη, Π.. Η χρηματοδότηση του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος. [online] available at : <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/3578.pdf> , 2008, σελ. 5 - 7 .

τάσεις εισφοροδιαφυγής και παραοικονομίας δημιουργούν υπέρμετρες δεσμεύσεις για το ασφαλιστικό σύστημα, με έντονα τα σημάδια μη βιωσιμότητάς του <sup>7</sup> .

Το σύστημα κεφαλαιοποίησης αποτελεί ένα σύστημα καθορισμένης μεταφοράς οικονομικών πόρων, στο οποίο τα χρηματικά κεφάλαια εισφορών που καταβάλλουν εργαζόμενοι και εργοδότες επενδύονται και χρηματοδοτούν το συνταξιοδοτικό σύστημα και την σύνταξη των πολιτών. Τα πλεονεκτήματα του συστήματος κεφαλαιοποίησης εστιάζονται στην ανεξαρτησία των επιλογών του ασφαλισμένου, στην αυτόματη προσαρμογή των συντάξεων σε νέες καταστάσεις και στη άμεση σύνδεση των συντάξεων με την ανάπτυξη και την αυξημένη απόδοση. Τα μειονεκτήματα του μοντέλου σχετίζονται με τις ανάγκες που προκύπτουν για την ύπαρξη ενός δικτύου κοινωνικής προστασίας των αδύναμων πολιτών, την εξάρτηση των συντάξεων από την εξέλιξη των δεικτών απόδοσης και ανάπτυξης της διεθνούς κεφαλαιαγοράς, ενώ περιορισμένη είναι και η επίδραση του κρατικού φορέα στην αναδιανομή και αναπλήρωση εισοδήματος <sup>8</sup> .

---

<sup>7</sup> Γιαννίσης, Τ. *Το Ασφαλιστικό (ως ορφανό πολιτικής) και μια Διέξοδος*. Εκδόσεις : Πόλις, Τόπος Έκδοσης Αθήνα, 2004, σελ. 41,

<sup>8</sup> Ρόμπολης, Γ. Σ. & Μπέτσης, Β.Γ. Οι συνέπειες της κεφαλαιοποίησης της επικουρικής ασφάλισης. [online] available at : <https://www.libre.gr/oi-synepeies-tis-kefalaiopoiisis-tis> , 2020





## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 : ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΗ

### 2.1 Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα

Με το διάταγμα της 15<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1836, εισάγεται ως θεσμός η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα. Συστήνεται το Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (ΝΑΤ), το οποίο άρχισε να λειτουργεί το 1861. Ο θεσμός κατοχυρώνεται νομοθετικά το 1922 με τη ψήφιση του Νόμου 2868/1922 «Περί υποχρεωτικής ασφάλισης των εργατών και ιδιωτικών υπαλλήλων». Κατά την περίοδο 1923 - 1932 ιδρύονται διάφορα ασφαλιστικά ταμεία, τα οποία συνδέονται με διαφορετικές τάξεις εργατών, όπως λιμενεργάτες, ναυτεργάτες, καπνεργάτες, τυπογράφοι.

Το 1928 ιδρύεται το ΤΣΑΥ - ΤΑΜΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ και το 1932 το ΤΣΑ - ΤΑΜΕΙΟ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΙΣΤΩΝ. Τα ταμεία αυτά παρέχουν κάλυψη γήρατος, ασθένειας, επαγγελματικού ατυχήματος, ανικανότητας και θανάτου. Το ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) ιδρύθηκε το 1934 με το Νόμο 6298/34. Το 1937 είχε δύο (2) καταστήματα (Αθήνα και Πειραιάς). Κύριο χαρακτηριστικό του ταμείου ήταν η υποχρεωτική ασφάλιση για όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, αλλά μόνο τους μισθωτούς. Η ίδρυσή του αποτέλεσε την πιο ριζοσπαστική μεταρρύθμιση για την ελληνική κοινωνική ασφάλιση. Στην πρώτη περίοδο (1937-1950), ο αριθμός των ασφαλισμένων ήταν μικρός. Στην δεύτερη (1951-1959), χάρη στον Α.Ν.1846/51, διευρύνθηκαν οι παροχές και τα όρια συνταξιοδότησης (ΝΔ 2698/53). Στην τρίτη περίοδο (1960-1977), μεγεθύνθηκε η λειτουργία του (εισφορά επαγγελματικού κινδύνου, νέος τρόπος υπολογισμού συντάξεων κ.λπ.)<sup>9</sup>

Η νέα τάξη πραγμάτων που διαμορφώθηκε μετά την πτώση της δικτατορίας, το έτος 1974, και τα νέα κοινωνικοπολιτικά δεδομένα, επαναπροσδιόρισαν την βάση της κοινωνικής ασφάλισης, η οποία αναγνωρίστηκε από το Σύνταγμα του 1975 ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα: «το Κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων όπως ο νόμος ορίζει». Στην τέταρτη κατά σειρά χρονική περίοδο (1978-

---

<sup>9</sup> Παπαηλίας, Θ. Παραδόσεις Πολιτικής Οικονομίας – Μακροοικονομική. Τόμος Α, Εκδόσεις : Κριτική, Τόπος Έκδοσης Αθήνα, 2018, σελ. 212 – 2020

1990), επεκτείνεται η ο θεσμός της τριακοπενταετίας, αναγνωρίζεται ο συντάξιμος χρόνος με εξαγορά στον ιδιωτικό τομέα (Νόμος 825/78, Νόμος 1305.82) και πραγματοποιούνται αναδιαρθρώσεις σε σχέση με τους υπολογισμούς των συντάξεων και των επιδομάτων. Το ΙΚΑ ΕΤΑΜ αντικαθίσταται, το έτος 2003, από το ΙΚΑ ΕΤΕΑΜ (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών), στο οποίο εντάσσονται όλοι οι μισθωτοί.

Μέχρι και το έτος 2008 οι προσπάθειες μεταρρύθμισης έχουν στόχο την αναπροσαρμογή των εισφορών, καθώς και τη θέσπιση αυστηρότερων κριτηρίων για τη λήψη συντάξεων αναπηρίας. Με τον Νόμο 2084/1992, προβλέπεται ως όριο συνταξιοδότησης και για τα δύο φύλα, το 65<sup>ο</sup> έτος. Η ειδική επιτροπή που συστήθηκε το έτος 1996 υπό την προεδρία του Ιωάννη Σπράου είχε υποβάλει σχετική έκθεση στην τότε κυβέρνηση, με λεπτομερή περιγραφή των μελλοντικών συνεπειών των προβλημάτων που προέκυπταν από το ασφαλιστικό. Οι νόμοι που ψηφίστηκαν κατά τα επόμενα έτη προσπάθησαν σε μεγάλο βαθμό να διορθώσουν τα κακώς κείμενα της ασφαλιστικής νομοθεσίας, δυστυχώς όμως οι προσπάθειες προέβησαν άκαρπες. Αξιοσημείωτη μεταρρύθμιση αποτέλεσε και ο Νόμος 3029/2002, ο οποίος προσπάθησε να καλύψει το έλλειμμα του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης και να αυξήσει τις κατώτατες συντάξεις. Η σταδιακή γήρανση του πληθυσμού, η έντονη ασφαλιστική εισφοροδιαφυγή και η αύξηση των κονδυλίων για ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, δημιούργησαν οξύ ζήτημα στον τομέα της ασφάλισης. Η κοινωνική πολιτική εκάστης κυβέρνησης, εκφράζεται σε μεγάλο βαθμό μέσω της κοινωνικής ασφάλισης. Κατά κανόνα βέβαια η κοινωνική ασφάλιση λειτουργεί από το κράτος με την συνδρομή των εκπροσώπων των εργαζομένων και εργοδοτών <sup>10</sup>

Ο Νόμος 3655 ψηφίζεται το 2008 με εγχείρημα μια βαθιά τομή στο ασφαλιστικό σύστημα της χώρας μέσα από την ενοποίηση όλων των ασφαλιστικών ταμείων σε δεκατρείς (13) φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης. Η περίοδος της δημοσιονομικής κρίσης του έτους 2010 φέρνει αντιμέτωπη την Ελλάδα με μια νέα πραγματικότητα. Σύμφωνα με τις δεσμεύσεις της Ελληνικής Κυβέρνησης, για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας του ασφαλιστικού συστήματος της χώρας θα πρέπει η όποια μεταρρύθμιση να είναι σύμφωνη με τις προσταγές του Μνημονίου. Ο Νόμος

---

<sup>10</sup> Παπαηλίας, Θ. Παραδόσεις Πολιτικής Οικονομίας – Μακροοικονομική. Τόμος Α, Εκδόσεις : Κριτική, Τόπος Έκδοσης Αθήνα, 2018, σελ. 212 – 220

3862/2010 εγγυάται την βιωσιμότητα των ταμείων και την πληρωμή των συντάξεων, το δε Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων καλύπτει πλέον το ήμισυ του υπό ασφάλιση πληθυσμού της χώρας.

## 2.2 Η κοινωνική ασφάλιση στην Ευρώπη

Όλες οι σύγχρονες κοινωνίες, με ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα, είναι λογικό να έχουν αναπτύξει σε μέγιστο βαθμό την κοινωνική τους ασφάλιση. Ο λόγος που συμβαίνει κάτι τέτοιο, είναι η προστασία των πολιτών απέναντι σε κάποιους κινδύνους που δύναται να αντιμετωπίσουν οι εργαζόμενοι και πολίτες μιας χώρας. Επιπρόσθετα υπάρχουν οι λεγόμενες «πηγές αβεβαιότητας», που αφορούν τους ανθρώπους που αποχώρησαν από την εργασία τους λόγω γηρατειών ή ατυχήματος. Τις συνέπειες του λόγου αποχώρησης, θα πρέπει αρχικά να αντιμετωπίσει το ίδιο το κράτος, μέσα από την σωστή δόμηση του ασφαλιστικού του συστήματος. Για να μπορέσει όμως ένα ασφαλιστικό σύστημα να παρουσιάζει σωστή δόμηση, θα πρέπει να πληροί τις απαραίτητες σωστές οργανωτικές προϋποθέσεις.

### ✓ Βαθμός ανταπόκρισης

Η ικανότητα του συστήματος να ανταποκρίνεται στις ανάγκες των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένου και του βαθμού ορθολογικής δόμησης που παρουσιάζει το σύστημα για να μπορεί να ανταπεξέρχεται στις όποιες μελλοντικές ανάγκες των εργαζομένων.

### ✓ Βαθμός βιωσιμότητας

Αναφέρεται στην ορθολογική χρήση και αξιοποίηση των εισερχόμενων οικονομικών πόρων που εισπράττονται από τις κρατικές δομές, ώστε να αποδίδονται στο έπακρο όλες οι μελλοντικές υποχρεώσεις απέναντι στους εργαζομένους και τους συνταξιούχους.

### ✓ Βαθμός προσπέλασης

Ο βαθμός που διαρθρώνεται ένα ασφαλιστικό σύστημα σε κατηγορίες των υπό προστασία πολιτών, όπως οι ανασφάλιστοι ή οι μερικώς ασφαλιζόμενοι πολίτες. Κρίνεται σκόπιμη η μακροπρόθεσμη σχεδίαση ενός τέτοιου κοινωνικού μοντέλου που προαναφέρθηκε.

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν κυριαρχήσει τριών ειδών μοντέλα κοινωνικής ασφάλισης για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων και των συνταξιούχων μιας χώρας. Αρχικά, υπάρχει το σύστημα κεφαλαιοποίησης που αποβλέπει στην αξιοποίηση των οικονομικών πόρων των ταμείων και στην επένδυση των όποιων εσόδων για να παρουσιαστεί απόδοση, το διανεμητικό σύστημα, που έχει σαν αρχή την αλληλεγγύη μεταξύ γενεών και το ιδιωτικό σύστημα. Σε όλα τα μοντέλα που προαναφέρθηκαν, βασικά χαρακτηριστικά αποτελούν ο βαθμός προσπέλασης, ο βαθμός βιωσιμότητας και τέλος ο βαθμός ανταπόκρισης του μοντέλου.

Τα τελευταία πενήντα χρόνια εφαρμόστηκαν δύο ειδών αναδιανεμητικά συστήματα στην Ευρώπη, το Αγγλοσαξονικό και το Γαλλογερμανικό. Στο Αγγλοσαξονικό σύστημα, η κύρια σύνταξη αποδίδεται σε όλους μέσω του προϋπολογισμού από το κράτος χρησιμοποιώντας πόρους από τα κέρδη και τα εισοδήματα<sup>11</sup> το Γαλλογερμανικό σύστημα, η κύρια σύνταξη χρηματοδοτείται κατά τα 2/3 από τις εισφορές των εργοδοτών και κατά 1/3 από τις εισφορές των εργαζομένων. Υπάρχουν επίσης και παραδείγματα όπως η Ελλάδα, στην οποία χρησιμοποιούνται μικτά συστήματα, χωρίς να υπάρχει ταμείο κύριας σύνταξης για τους υπαλλήλους του δημοσίου, αλλά μόνο λογιστική αναφορά στις επιμέρους μισθολογικές καταστάσεις.

Τα τελευταία χρόνια έχει κάνει την εμφάνιση το λεγόμενου «*τριγωνικό σύστημα*». Οι εργαζόμενοι που δεν θα μπορέσουν να κατοχυρώσουν το συνταξιοδοτικό τους δικαίωμα, θα λάβουν ένα ελάχιστο συντάξιμο ποσό, κάτι που το εγγυάται το ίδιο το κράτος. Επίσης, υπάρχει και ένας επιπρόσθετος τομέας ασφάλισης που αφορά τους εργαζομένους που μπορούν να διαθέσουν ένα ποσό από τον άμεσο μισθό τους, ώστε να πραγματοποιήσουν ιδιωτική ασφάλιση που θα αποτελέσει επιπλέον είδος εγγύησης για την συνταξιοδοτική κατάσταση. Αυτή η δυνατότητα υπάρχει αλλά συνήθως αφορά τα ανώτερα και τα μεσαία κοινωνικά στρώματα λόγω ατομικού εισοδήματος και απολαβών<sup>12</sup>.

---

<sup>11</sup> Ναξάκης, Α. Αναδιανεμητικό ή κεφαλαιοποιητικό ασφαλιστικό σύστημα; Τι πρέπει να κάνει το εργατικό κίνημα. [online] available at : [http://www.antitetrada.gr/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id](http://www.antitetrada.gr/portal/index.php?option=com_content&view=article&id), 2015

<sup>12</sup> Ναξάκης, Α. Αναδιανεμητικό ή κεφαλαιοποιητικό ασφαλιστικό σύστημα; Τι πρέπει να κάνει το εργατικό κίνημα. [online] available at : [http://www.antitetrada.gr/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id](http://www.antitetrada.gr/portal/index.php?option=com_content&view=article&id), 2015

Για να παρουσιαστούν πλήρη κεφαλαιοποιημένα ασφαλιστικά δικαιώματα στην Ευρώπη απαιτείται ένας κύκλος τουλάχιστον 30 ετών. Μέσα σε αυτήν την μεγάλη χρονική περίοδο, τα συστήματα θα μπορέσουν να αναπτυχθούν και να εφαρμοστούν. Για να πάρουμε ένα παράδειγμα και από τις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης, η κεφαλαιοποίηση δείχνει να έχει προχωρήσει ικανοποιητικά μόνο στην Αγγλία και την Ολλανδία. Στην Γερμανία, την Πορτογαλία, την Σουηδία, την Ισπανία το Βέλγιο και άλλες, η κεφαλαιοποίηση αφορά μόλις το 3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος, ενώ στην Γαλλία η διαδικασία είναι άγνωστο για το κατά πόσο έχει προχωρήσει <sup>13</sup>.

Η αύξηση των ορίων ηλικίας, η σταδιακή κεφαλαιοποίηση και η μείωση των συντάξεων είναι η βασική τακτική που επιλέγεται ώστε να πραγματοποιηθεί η μετάβαση, με την αρχή να γίνεται στα επικουρικά ταμεία. Η συγκεκριμένη τακτική αφορά κυρίως εκείνους που εργάζονταν με βάση την αναδιανεμητική αρχή. Η έκβαση λοιπόν του συστήματος κεφαλαιοποίησης θα κριθεί από τις μελλοντικές κινήσεις στα επόμενα τριάντα χρόνια. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα περισσότερα συστήματα ασφάλισης έχουν διανεμητικό χαρακτήρα, με μόνη εξαίρεση την Σουηδία. Η βάση αυτού του συστήματος δεν είναι άλλη από την αναλογία ασφαλιζομένων – συνταξιούχων. Δύο είναι τα κύρια προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει το διανεμητικό σύστημα :

- ✓ όσο αυξάνονται τα επίπεδα της ανεργίας, τόσο μειώνονται τα έσοδα των ταμείων
- ✓ υπάρχει φυσιολογική μείωση των αναλογιών όσο περνάνε τα χρόνια, μεταξύ ασφαλιζομένων και συνταξιούχων, λόγω του ότι δεν σταματάει η γήρανση του πληθυσμού. Αυτό έχει ως φυσιολογικό αποτέλεσμα, τα έξοδα να μην καλύπτονται από τα έσοδα και οι εργαζόμενοι να είναι λιγότεροι από τους συνταξιούχους

Τέλος, αναφορικά με το σύστημα κεφαλαιοποίησης το βασικό πλεονέκτημα αυτού του συστήματος είναι ότι μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί σε όλες τις δημογραφικές αλλαγές που μπορεί να προκύψουν. Τα αδύνατα σημεία του εντοπίζονται στο γεγονός πως κατά την διάρκεια εργασίας του, ο εργαζόμενος μπορεί

---

<sup>13</sup> Τούντας, Γ. Συγκριτική ανάλυση των συστημάτων υγείας δέκα ανεπτυγμένων χωρών. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 2003, σελ. 76-87

να μην επιθυμεί την αποταμίευση, ενώ παρουσιάζει και αδυναμίες στην εξυπηρέτηση του στόχου κάλυψης, απέναντι σε κάποιον ενδεχόμενο κίνδυνο. Επομένως η ικανότητα αποταμίευσης των πολιτών κατά την διάρκεια του εργασιακού βίου, βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με το ύψος των εισοδημάτων <sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Αναγνώστου - Δεδούλη, Α. Η προσαρμογή του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές. [online] available at : <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/110-i-prosarmogi-tou-ellinikou-asfalistikou-systimatos-stis-dimografikes-ke-kinonikes-allages>, 2008

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 : Η ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΜΟΡΦΗ ΤΟΥ Ε.Φ.Κ.Α. – ΟΡΓΑΝΩΣΙΑΚΗ ΑΛΛΑΓΗ

### 3.1 Ίδρυση και σκοπός

Ο νόμος 43287/2016 (ΦΕΚ Α85), ο οποίος ψηφίστηκε στις 12/5/2016 αποτελεί την αρχή μετεξέλιξης του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (Ι.Κ.Α.) σε μια πιο σύγχρονη μορφή με την ονομασία Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.). Η δημιουργία του νέου φορέα αποτελεί σήμερα μια από τις σημαντικότερες προσπάθειες μεταρρύθμισης κοινωνικής ασφάλισης στον Ελλαδικό χώρο. Η ανάγκη εκσυγχρονισμού του ασφαλιστικού συστήματος θεωρείται επιτακτική, εξασφαλίζοντας μακροπρόθεσμα αποτελέσματα οικονομικής βιωσιμότητας και κοινωνικής αποτελεσματικότητας. Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης εποπτεύεται από το Υπουργείο Εργασίας Και Κοινωνικών Υποθέσεων, όπου η ημερομηνία 01/01/2017 αποτελεί την ημερομηνία έναρξης λειτουργίας του φορέα. Στον οργανισμό εντάσσονται οχτώ πρώην φορείς κύριας κοινωνικής ασφάλισης. Πιο συγκεκριμένα, στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης εντάχθηκαν οι παρακάτω φορείς <sup>15</sup> :

- ✓ Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων – Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Μισθωτών (Ι.Κ.Α. – Ε.Τ.Α.Μ.)
- ✓ Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (Ε.Τ.Α.Π. – Μ.Μ.Ε.)
- ✓ Ενιαίο Ταμείο Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (Ε.Τ.Α.Α.)
- ✓ Οργανισμός Ασφάλισης Ελευθέρων Επαγγελματιών (Ο.Α.Ε.Ε.)
- ✓ Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α.), εκτός του Λογαριασμού Αγροτικής Εστίας
- ✓ Ναυτικό Απομαχικό Ταμείο (Ν.Α.Τ.), συμπεριλαμβανομένου του Κεφαλαίου Δυτών και του Κεφαλαίου Ανεργίας – Ασθενείας Ναυτικών (Κ.Α.Α.Ν.)
- ✓ Ταμείο Ασφάλισης Υπαλλήλων Τραπεζών και Επιχειρήσεων Κοινής Ωφέλειας (Τ.Α.Υ.Τ.Ε.Κ.Ω.)
- ✓ Ενιαίο Ταμείο Ασφάλισης Τραπεζοϋπαλλήλων (Ε.Τ.Α.Τ.)

<sup>15</sup> Στρατηγικό Σχέδιο 2018 – 2020. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής & Ανάπτυξης, Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού & Ανάλυσης Πολιτικής. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto\\_stratigiko\\_0.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto_stratigiko_0.pdf), σελ. 2,

Το Ν.Α.Τ (Ταμείο Απόμαχων Ναυτικών) και το Ταμείο των Γεωργών (Ο.Γ.Α.) διατήρησαν μετά την ενοποίηση τον αυτοτελή νομικό τους χαρακτήρα για την άσκηση των ασφαλιστικών τους αρμοδιοτήτων. Σκοπός του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) είναι η κάλυψη ασφαλιστικών δικαιωμάτων των πολιτών που υπάγονται στον προαναφερόμενο ασφαλιστικό φορέα που προβλέπονται από τη νομοθεσία, με τη χορήγηση <sup>16</sup> :

- ✓ μηνιαίας κύριας σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου στους ασφαλισμένους ή/και στα μέλη της οικογένειάς τους
- ✓ συνταξιοδοτικών παροχών
- ✓ παροχών ασθένειας σε χρήμα
- ✓ ειδικών επιδομάτων πρόνοιας

Στο πρώτο άρθρο του προεδρικού διατάγματος 8/2019 (ΦΕΚ/Α/2019) αναφέρεται ότι για την επίτευξη των σκοπών του Ε.Φ.Κ.Α., ο φορέας προωθεί <sup>17</sup> :

- ✓ την προστασία των δικαιωμάτων των ασφαλισμένων
- ✓ την εξάλειψη της ανασφάλιστης εργασίας, την ασφάλεια
- ✓ την υγεία στην εργασία
- ✓ τη χορήγηση βασικής σύνταξης, λόγω γήρατος, αναπηρίας και θανάτου, καθώς και άλλων παροχών που προβλέπονται από την οικεία νομοθεσία

Η μεταρρύθμιση του δημοσίου τομέα θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από ισονομία, ισότητα και δικαιοσύνη. Η κοινωνική ασφάλιση πρέπει να είναι προσανατολισμένη στην σιγουριά, τη δικαιοσύνη, την αποτελεσματικότητα και την ασφάλεια. Ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) εκσυγχρονίζεται και απλοποιεί τις διαδικασίες του με στόχο να γίνει πιο λειτουργικός και σύγχρονος, ελαχιστοποιώντας τις λειτουργικές του δαπάνες. Δίνοντας τον πρωταγωνιστικό ρόλο στον πολίτη με εξυπηρέτηση χωρίς ουρές και γραφειοκρατία, με αξιοποίηση της νέας τεχνολογίας σε συνδυασμό με ποιοτική παροχή υπηρεσιών από κατάλληλα εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό, με σεβασμό και αξιοπρέπεια όπως αξίζει στην

---

<sup>16</sup> Στρατηγικό Σχέδιο 2018 – 2020. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής & Ανάπτυξης, Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού & Ανάλυσης Πολιτικής. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto\\_stratigiko\\_0.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto_stratigiko_0.pdf), σελ. 7,

<sup>17</sup> Προφίλ Ε.Φ.Κ.Α. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Ανάπτυξης. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil\\_efka\\_122018.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil_efka_122018.pdf), 2018, σελ. 4



ανθρώπινη προσωπικότητα, με υποδομές που θα εξασφαλίζουν την επικοινωνία και την προσβασιμότητα σε όλους τους πολίτες με γνώμονα τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και της δικαιοσύνης. Ο φορέας προσανατολίζεται στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος με αναπόσπαστο κομμάτι του τη διαφάνεια, την λογοδοσία και την αντικειμενικότητα. Οι παρεχόμενες υπηρεσίες θα είναι ποιοτικότερες και ταχύτερες, με επαγγελματισμό, ετοιμότητα, ευγένεια και ακρίβεια.

Οι στρατηγικοί στόχοι του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) συνοψίζονται στους εξής άξονες<sup>18</sup> :

- ✓ η βελτιωμένη ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών με σκοπό την ενδυνάμωση της σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ ασφαλισμένου – φορέα, έτσι ώστε να υπάρχει ενιαία διαδικασία εξυπηρέτησης του πολίτη
- ✓ βέλτιστη αξιοποίηση των πόρων του φορέα με εισαγωγή ενός εκσυγχρονισμένου διοικητικού συστήματος και μεθόδους στρατηγικού σχεδιασμού προς όφελος πάντα του πολίτη
- ✓ η υιοθέτηση νέων πληροφοριακών συστημάτων, εφόσον το υφιστάμενο τεχνολογικό υπόβαθρο δεν καλύπτει τις ανάγκες του φορέα

### **3.2 Κριτήρια της οργανωτικής δομής του Ε.Φ.Κ.Α.**

Προτεραιότητες της διοίκησης του νεοσύστατου οργανισμού είναι η επεξεργασία και η διαμόρφωση του πλαισίου και των κριτηρίων χωροταξίας και χωρικής τοποθέτησης των τοπικών και περιφερειακών υπηρεσιών, έτσι ώστε να παρέχεται άμεση εξυπηρέτηση στον πολίτη και υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, μέσω της χρήσης νέων τεχνολογιών της πληροφορικής και των επικοινωνιών. Για την ορθολογική δομή και κατανομή των υπηρεσιών σε όλη την Ελλάδα λήφθηκαν υπόψη συγκεκριμένα στοιχεία. Πιο συγκεκριμένα, αξιολογήθηκαν τα πληθυσμιακά δεδομένα κατά την απογραφή του 2011 και η κατανομή του πληθυσμού ανά περιφέρεια, περιφερειακή ενότητα, δήμο και δημοτικές ενότητες, με τη διοικητική διαίρεση της Ελληνικής Επικράτειας να πραγματοποιείται με βάση το σχέδιο Καλλικράτης, το οποίο αποτέλεσε συνέχεια του σχεδίου Καποδίστριας. Η χαρτογράφηση όλων των δήμων της Ελλάδας ανά περιφερειακή ενότητα πραγματοποιήθηκε με βάση το σχέδιο

---

<sup>18</sup> Στρατηγικό Σχέδιο 2018 – 2020. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής & Ανάπτυξης, Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού & Ανάλυσης Πολιτικής. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto\\_stratigiko\\_0.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto_stratigiko_0.pdf) , σελ. 11 -12

Καλλικράτης, αξιολογήθηκαν οι γεωγραφικές ιδιαιτερότητες απομακρυσμένων περιοχών, όπως νησιά και ορεινές περιοχές, η υφιστάμενη δομή των περιφερειακών και τοπικών φορέων κοινωνικής ασφάλισης, τα ιδιόκτητα κτίρια που στεγάζονται οι υπάρχουσες υπηρεσίες, τα αριθμητικά δεδομένα των ασφαλισμένων, των συνταξιούχων και των εργοδοτών ανά καποδιστριακό νομό, ενώ τέλος η χωρική αρμοδιότητα της κάθε τοπικής υπηρεσίας και διεύθυνσης του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) προσδιορίστηκε με βάση τα όρια των δήμων με βάση το σχέδιο Καλλικράτης<sup>19</sup>.

Κατόπιν αξιολόγησης, προσδιορίστηκαν 57 Ασφαλιστικές Περιφερειακές Ενότητες (Α.Π.Ε.), 50 Καποδιστριακοί Νομοί και 7 Περιφερειακές Ενότητες Αττικής βάση σχεδίου Καλλικράτη, καθώς και τα αντίστοιχα πληθυσμιακά δεδομένα της κάθε Ασφαλιστικής Περιφερειακής Ενότητας. Οι Ασφαλιστικές Περιφερειακές Ενότητες κατατάχτηκαν σε αύξουσα τάξη μεγέθους με βάση τον πληθυσμό και επιλέχθηκε η διάμεση τιμή. Οι Ασφαλιστικές Περιφερειακές Ενότητες με πληθυσμό ίσο ή μικρότερο από την διάμεση τιμή έχουν μια τοπική υπηρεσία Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης και οι Ασφαλιστικές Περιφερειακές Ενότητες με πληθυσμό μικρότερο ή ίσο από το διπλάσιο της διάμεσης τιμής έχουν δύο τοπικές υπηρεσίες Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης. Με παρόμοιο τρόπο προσδιορίστηκαν και οι υπηρεσίες με τριπλάσιο ή τετραπλάσιο πληθυσμό. Το τελικό πλήθος των τοπικών υπηρεσιών του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης προσδιορίστηκε στα 118 και των αποκεντρωμένων τμημάτων στα 32. Τα αποκεντρωμένα τμήματα έχουν ως σκοπό την καλύτερη δυνατή εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων, ιδιαίτερα αυτών που δεν έχουν την δυνατότητα εύκολης πρόσβασης σε αστικό ιστό. Με τον τρόπο αυτό ο κάθε πολίτης έχει τη δυνατότητα εξυπηρέτησης από τον τόπο διαμονής, έχοντας παράλληλα άμεση ενημέρωση για την πορεία των αιτημάτων του<sup>20</sup>.

### **3.3 Οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α.**

---

<sup>19</sup> e – Ε.Φ.Κ.Α. Ο Ε.Φ.Κ.Α. σχετικά με την οργανωτική του δομή. [online] available at : <https://www.efka.gov.gr/el/deltia-tyroy/o-ephka-schetika-me-ten-organotike-toy-dome>, 2017

<sup>20</sup> e – Ε.Φ.Κ.Α. Ο Ε.Φ.Κ.Α. σχετικά με την οργανωτική του δομή. [online] available at : <https://www.efka.gov.gr/el/deltia-tyroy/o-ephka-schetika-me-ten-organotike-toy-dome>, 2017

Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Προεδρικού Διατάγματος 8/2019 (ΦΕΚ8/Α/2019), η οργανωτική δομή Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) εμφανίζεται με την ακόλουθη μορφή και περιλαμβάνει τα εξής<sup>21</sup> :

Διευθυντικές δομές

- ✓ Διοίκηση
- ✓ Τμήμα Νομικών Υποθέσεων
- ✓ Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου και Ελέγχου Εσωτερικών Υποθέσεων
- ✓ Διεθνείς Σχέσεις

Γενικές Διευθύνσεις

- ✓ Εισφορές
- ✓ Έλεγχοι
- ✓ Συντάξεις
- ✓ Παροχές Υγείας
- ✓ Υπηρεσίες Διαχειριστικών Λειτουργιών
- ✓ Οικονομικές Υπηρεσίες Οικονομικών Υπηρεσιών
- ✓ Διοικητική Υποστήριξη, Τεχνικές Υπηρεσίες και Στέγαση
- ✓ Πληροφορική και Επικοινωνίες
- ✓ Στρατηγική και Ανάπτυξη
- ✓ Κέντρο Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Κ.Ε.Α.Ο.)

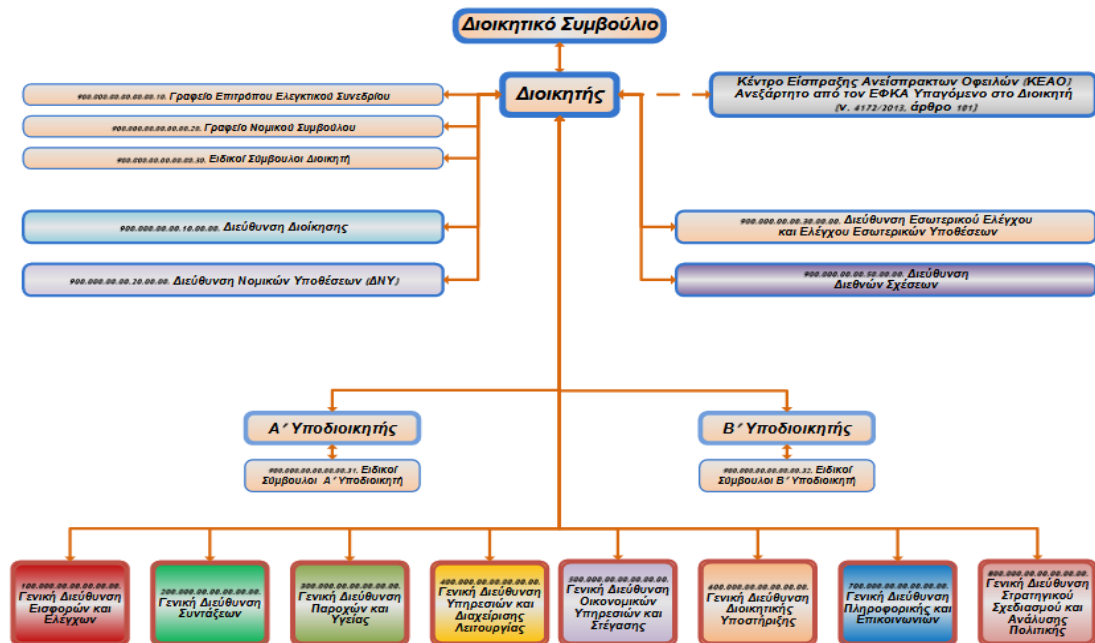
Οι οργανικές μονάδες που παρουσιάστηκαν προηγουμένως υπάγονται απευθείας στο Διοικητή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης. Επιπρόσθετα, στον Ε.Φ.Κ.Α. λειτουργούν οι εξής δομές<sup>22</sup> :

---

<sup>21</sup> Ε.Φ.Κ.Α. – Οργανόγραμμα. [online] available at : [https://www.seika.gr/images/organogramma\\_EFKA.pdf](https://www.seika.gr/images/organogramma_EFKA.pdf), 2017, σελ. 2

<sup>22</sup> Ε.Φ.Κ.Α. – Οργανόγραμμα. [online] available at : [https://www.seika.gr/images/organogramma\\_EFKA.pdf](https://www.seika.gr/images/organogramma_EFKA.pdf), 2017, σελ. 9

- ✓ Γραφείο Νομικού Συμβούλου του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.), το οποίο λειτουργεί σύμφωνα με τις κείμενες περί Νομικών Κρατικών Συμβουλίων διατάξεις
- ✓ Γραφείο Επιτρόπου Ελεγκτικού Συνεδρίου



Εικόνα 3.1 : Οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α.

Το τμήμα της Γενικής Διεύθυνσης Στρατηγικής και Ανάπτυξης και το τμήμα της Γενικής Διεύθυνσης Υπηρεσιών και Διαχείρισης Λειτουργίας του φορέα κοινωνικής ασφάλισης δραστηριοποιείται σε ζητήματα αναδιάρθρωσης, επιχειρησιακού σχεδιασμού και ανάπτυξης λειτουργιών και υπηρεσιών του φορέα. Πιο συγκεκριμένα, η Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Ανάπτυξης, βάση του άρθρου 30, (Προεδρικό Διάταγμα 8/2019) αναλαμβάνει δραστηριότητες όπως :

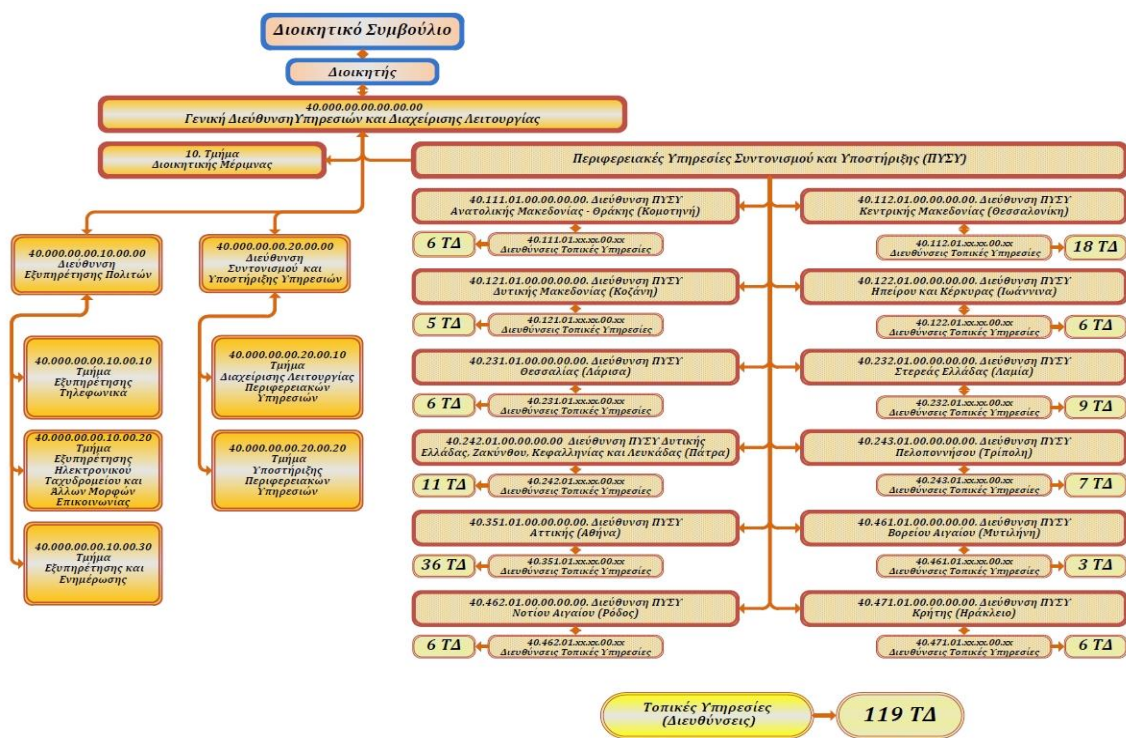
- ✓ Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη σχεδίων ροής εργασιών και υποστήριξη της λειτουργίας των περιφερειακών και των τοπικών υπηρεσιακών μονάδων του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης
- ✓ Η προβολή και η προώθηση των υπηρεσιών που προσφέρει ο φορέας σε πολίτες και επιχειρήσεις, καθώς και τα οφέλη που απορρέουν από τις υπηρεσίες αυτές

- ✓ Την έγκυρη, έγκαιρη και αποτελεσματική ενημέρωση και εξυπηρέτηση των πολιτών.

Η οργανωτική δομή της Γενικής Διεύθυνσης Υπηρεσιών και Διαχείρισης Λειτουργίας περιλαμβάνει τα εξής τμήματα :

- ✓ Κεντρική Υπηρεσία (Διεύθυνση Εξυπηρέτησης Πολιτών - Διεύθυνση Συντονισμού και Υποστήριξης Υπηρεσιών - Αυτοτελές Τμήμα Διοικητικής Μέριμνας)
- ✓ Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.)
- ✓ Τοπικές Υπηρεσίες (Τ.Υ.)

Στη συνέχεια παρουσιάζεται το οργανόγραμμα της Γενικής Διεύθυνσης των Υπηρεσιών και Διαχείρισης Λειτουργίας του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης



Εικόνα 3.2 : Οργανόγραμμα Γενικής Διεύθυνσης Υπηρεσιών και Διαχείρισης Λειτουργιών του Ε.Φ.Κ.Α.

Το ανθρώπινο δυναμικό του Ε.Φ.Κ.Α. αποτελείται από μόνιμους και αορίστου χρόνου εργαζομένους, δικηγόρους με έμμισθη εντολή και ειδικούς συνεργάτες, με το σύνολο των εργαζομένων να ανέρχεται σε 7.950 υπαλλήλους. Το μορφωτικό επίπεδο των υπαλλήλων κατανέμεται ποσοστιαία σε 32 % (2.478 υπάλληλοι)

πανεπιστημιακής εκπαίδευσης, 14 % (1.097 υπάλληλοι) τεχνολογικής εκπαίδευσης, 49 % (3.884 υπάλληλοι) δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και το υπόλοιπο 5 % (418 υπάλληλοι) ανήκουν στην κατηγορία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης. Σύμφωνα με το επίσημο εταιρικό προφίλ του φορέα, όπως αυτό παρουσιάζεται στην επίσημη ιστοσελίδα του οργανισμού (Δεκέμβριος 2018), ο οργανισμός<sup>23</sup> :

- ✓ Παρέχει ασφαλιστική ικανότητα σε 10 εκατομμύρια πολίτες
- ✓ Παρέχει ασφαλιστικές υπηρεσίες σε 5 εκατομμύρια άμεσα ασφαλισμένους
- ✓ Παρέχει σύνταξη σε 2.7 εκατομμύρια πολίτες
- ✓ Συναλλάσσεται και εξυπηρετεί 381.379 εργοδότες, με 1.4 εκατομμύρια αυτοτελώς απασχολούμενων, 3 εκατομμύρια μισθωτούς και 143.000 παράλληλα ασφαλισμένους μισθωτούς και μη μισθωτούς

Για τη βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών προς τους ασφαλισμένους δημιουργήθηκαν υπηρεσίες πληροφόρησης και επικοινωνίας, οι οποίες παρέχονται μέσω της ιστοσελίδας <https://www.efka.gov.gr/el> , του τηλεφωνικού κέντρου 1555 και της διεύθυνσης ηλεκτρονικού ταχυδρομείου του οργανισμού . Για την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας συστάθηκαν έντεκα Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα (Π.Ε.Κ.Α.), ενώ κατ εφαρμογή του Νόμου 4445/16, τους ανατέθηκε η διενέργεια ελέγχων στις περιοχές δράσεις τους. Επίσης, σύμφωνα με το Νόμο 3863/2010 δημιουργήθηκε το Κέντρο Πιστοποίησης Αναπηρίας (ΚΕ.Π.Α.), για τον προσδιορισμό του βαθμού αναπηρίας των ασφαλισμένων όλων των ασφαλιστικών φορέων.

Οι οφειλές των ασφαλισμένων προς τον Ε.Φ.Κ.Α. αποτελούν σημαντική πτυχή της λειτουργίας του. Για τον λόγο αυτό και με βάση το άρθρο 101 του Νόμου 4172/2013 προβλέφθηκε η σύσταση των Κέντρων Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Κ.Ε.Α.Ο.), στα οποία μεταβιβάστηκαν όλες οι ληξιπρόθεσμες οφειλές που δεν τελούσαν σε ρύθμιση την 1/1/2017 από τις προγενέστερες δομές των φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Τα Κέντρα Είσπραξης Ασφαλιστικών Οφειλών (Κ.Ε.Α.Ο.) αποτελούν κέντρα με λογιστική και οικονομική αυτοτέλεια και εποπτεύονται από τον Διοικητή Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης. Τέλος με βάση τον Νόμο 4670/2020 (ΦΕΚ Α 43- 28.02.2020 – άρθρο 01) προωθείται ο ψηφιακός

---

<sup>23</sup> Προφίλ Ε.Φ.Κ.Α. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Ανάπτυξης. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil\\_efka\\_122018.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil_efka_122018.pdf), 2018, σελ. 6

μετασχηματισμός του φορέα από τις 1/3/2020, με την σε e - ΕΦΚΑ(Ηλεκτρονικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης), στον οποίο εντάσσεται το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (Ε.Τ.Ε.Α.Ε.Π.).

### **3.4 Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.)**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 32, η Διεύθυνση Συντονισμού και Υποστήριξης Υπηρεσιών αναλαμβάνει τις εξής δραστηριότητες :

- ✓ Συντονισμός και υποστήριξη της λειτουργίας των Τοπικών και Περιφερειακών Υπηρεσιών
- ✓ Προγραμματισμός, σχεδιασμός και παρακολούθηση της υλοποίησης των δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης για τη Δημόσια Κοινωνική Ασφάλιση
- ✓ Προώθηση του έργου του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης από τα Τμήματα της Διεύθυνσης Συντονισμού και Υποστήριξης Υπηρεσιών από το Τμήμα Διαχείρισης Λειτουργίας Περιφερειακών Υπηρεσιών και από το Τμήμα Υποστήριξης Περιφερειακών Υπηρεσιών

Η προτεινόμενη διάρθρωση προβλέπει τη δημιουργία 13 Περιφερειακών Υπηρεσιών Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) σε όλη την Ελληνική Επικράτεια. Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 53 του Νόμου 4670/2020 (ΦΕΚ Α43/28-2-20) αναφέρεται ότι οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης συγκροτούνται από το Τμήμα Συντονισμού και Υποστήριξης και από το Τμήμα Οικονομικής Διαχείρισης. Ο ρόλος των Περιφερειακών Υπηρεσιών Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ), είναι κρίσιμος για την εξασφάλιση της υλοποίησης των στρατηγικών στόχων του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) και της τήρησης των προτύπων χρηστής διοίκησης<sup>24</sup>. Συγκεκριμένα οι επιχειρησιακοί στόχοι των Περιφερειακών Υπηρεσιών Συντονισμού και Υποστήριξης είναι οι εξής :

---

<sup>24</sup> Στρατηγικό Σχέδιο 2018 – 2020. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής & Ανάπτυξης, Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού & Ανάλυσης Πολιτικής. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto\\_stratigiko\\_0.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto_stratigiko_0.pdf), σελ. 11

- ✓ Ο συντονισμός των τοπικών υπηρεσιών που υπάγονται στις Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) για την υλοποίηση του επιχειρησιακού προγραμματισμού
- ✓ Η παρακολούθηση της υλοποίησης του επιχειρησιακού προγραμματισμού και η λήψη μέτρων για την έγκαιρη αντιμετώπιση προβλημάτων
- ✓ Η συλλογή από τις τοπικές διευθύνσεις και η αξιολόγηση των δεδομένων που αφορούν στην αυτεπάγγελτη υπαγωγή στην ασφάλιση
- ✓ Η διαρκής παρακολούθηση και αξιολόγηση της απόδοσης των τοπικών υπηρεσιών καθώς και η σύνταξη μηνιαίων και εκτάκτων αναφορών προς την Γενική Διεύθυνση Υπηρεσιών και Διαχείρισης Λειτουργίας με τα αποτελέσματα και σχετικές προτάσεις
- ✓ Η μέριμνα για την καταγραφή και αξιολόγηση προβλημάτων που αφορούν στην εξυπηρέτηση πολιτών
- ✓ Η μέριμνα για την αποστολή ταξινόμηση και αποστολή στα Περιφερειακά Ελεγκτικά Κέντρα (Π.Ε.Κ.Α.) ή στις κατά αρμοδιότητα Τοπικές Υπηρεσίες των εκκρεμών υποθέσεων
- ✓ Ο συντονισμός και η παρακολούθηση του προγράμματος κατ'οίκον φροντίδας των συνταξιούχων
- ✓ Η μέριμνα για την αποτελεσματική διαχείριση και αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού

Οι Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) αποτελούν τον κυριότερο σύνδεσμο μεταξύ της Κεντρικής Υπηρεσίας και του δικτύου Τοπικών Υποκαταστημάτων και μέσα από την λειτουργία τους, συμβάλλουν καθοριστικά, ώστε οι υπηρεσίες σε όλη την Ελλάδα να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.), ως ένας υπερσύγχρονος και ενοποιημένος φορέας. Η παροχή ποιοτικότερων υπηρεσιών προς στους πολίτες αλλά και η βελτίωση των συνθηκών εργασίας για τους εργαζομένους αποτελούν τον βασικό σκοπό της λειτουργίας τους. Το σημερινό δίκτυο των 355 Τοπικών Υποκαταστημάτων έχει αναδιαρθρωθεί, έτσι ώστε να παρέχει το



κατάλληλο επίπεδο εξυπηρέτησης για την κάλυψη των απαιτήσεων των ασφαλισμένων σε τοπικό επίπεδο <sup>25</sup> .

### 3.5 Περιφερειακές Υπηρεσίες Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδας

Η Στερεά Ελλάδα αποτελεί μια διοικητική περιφέρεια της Κεντρικής Ελλάδας, με πρωτεύουσα τη Λαμία. Σύμφωνα με την απογραφή του 2011, ο πληθυσμός της περιφέρειας ανέρχεται σε 547.390 κατοίκους και οι βασικοί τομείς επαγγελματικών δραστηριοτήτων είναι η γεωργία, η κτηνοτροφία, η αλιεία και ο τουρισμός. Η Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδος έχει έδρα στην Λαμία και η έναρξη λειτουργίας χρονολογείται από τις 01/04/2019, με βάση το Προεδρικό Διάταγμα 8/2019 (ΦΕΚ 8/τΑ72019). Έχει χωρική αρμοδιότητα εντός των ορίων της Περιφέρειας Στερεάς Ελλάδας με αποστολή της τον αποτελεσματικό συντονισμό και την υποστήριξη λειτουργίας πέντε τοπικών διευθύνσεων με τα αντίστοιχα αποκεντρωμένα τμήματα αυτών αλλά και τα επιμέρους γραφεία Κοινωνικής Ασφάλισης. Τα τμήματα συντονίζονται από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδος κατανέμονται ως εξής <sup>26</sup> :

#### Νομός Φθιώτιδας

- ✓ Περιφερειακό Υποκατάστημα Μισθωτών Φθιώτιδας (έδρα Λαμία)
- ✓ Τοπικό Υποκατάστημα Μισθωτών Αταλάντης
- ✓ Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης Μακροκώμης
- ✓ Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης Στυλίδας
- ✓ Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης Αμφίκλειας

#### Νομός Ευρυτανίας

- ✓ Τοπικό Υποκατάστημα Μισθωτών Καρπενησίου

#### Νομός Εύβοιας

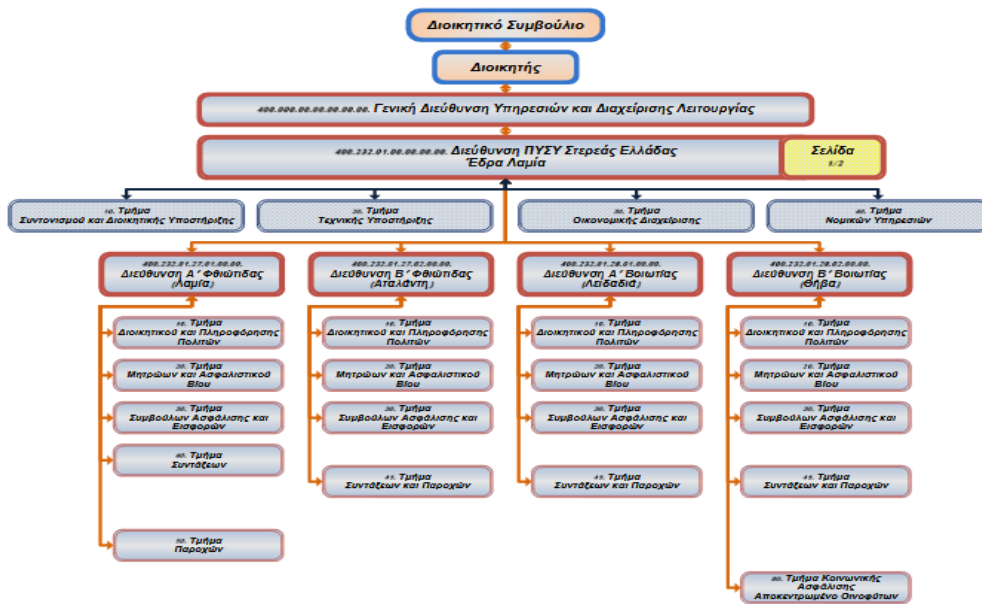
<sup>25</sup> Στρατηγικό Σχέδιο 2018 – 2020. Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής & Ανάπτυξης, Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού & Ανάλυσης Πολιτικής. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto\\_stratigiko\\_0.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto_stratigiko_0.pdf) , σελ. 11

<sup>26</sup> Ε.Φ.Κ.Α. – Οργανόγραμμα. [online] available at : [https://www.seika.gr/images/organogramma\\_EFKA.pdf](https://www.seika.gr/images/organogramma_EFKA.pdf), 2018, σελ. 31 - 32

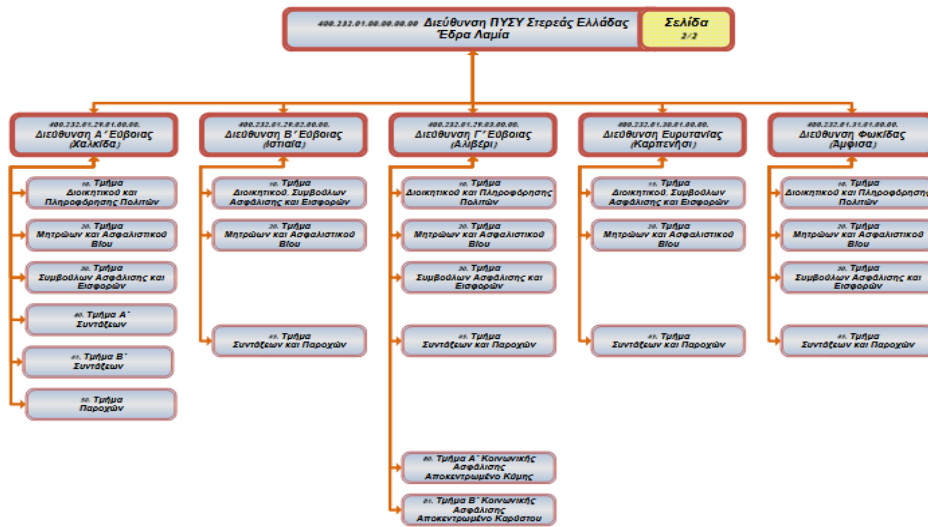
- ✓ Περιφερειακό Υποκατάστημα Μισθωτών Εύβοιας (έδρα Χαλκίδα)
- ✓ Τοπικό Υποκατάστημα Μισθωτών Αλιβέρι
- ✓ Τοπικό Υποκατάστημα Μισθωτών Ιστιαίας
- ✓ Τοπικό Υποκατάστημα Μισθωτών Κύμης

Νομός Φωκίδας

- ✓ Τοπικό Υποκατάστημα Μισθωτών Φωκίδας (έδρα Άμφισσα)
- ✓ Γραφείο Κοινωνικής Ασφάλισης Ιτέας



Εικόνα 3.3 : Οργανόγραμμα Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδος (Α μέρος)



*Εικόνα 3.4 : Οργανόγραμμα Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδος (Β μέρος)*

Ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στα περιφερειακά και τοπικά καταστήματα του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) είναι συνολικά 381 άτομα.



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 : ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ ΚΑΙ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΑ**

### **4.1 Εισαγωγή**

Δεν είναι πάντοτε εύκολος ένας σχεδιασμός σε θεσμούς που αντανακλούν σε ευρύτερες διαστάσεις κοινωνικών προβληματισμών, σε μια περίοδο οικονομικής ύφεσης, όπου οι μεταβλητές των μεγεθών είναι σε διαρκή ανακύκλωση, ενώ η παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων θεωρείται απαγορευτική. Είναι γνωστό ότι ο κλάδος της κοινωνικής ασφάλισης αντιμετωπίζει πολλά προβλήματα, με το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα να αλλάζει διαρκώς. Δύο βασικοί παράγοντες και πηγές προβλημάτων του συστήματος σε όλες τις αναπτυγμένες χώρες είναι η μακράς διάρκειας οικονομική ύφεση των τελευταίων ετών και τα δημογραφικά δεδομένα.

Οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης άρχισαν να μειώνονται, ενώ από το έτος 2009 και έπειτα εισήλθαν σε περίοδο πρωτοφανούς ύφεσης. Τις προηγούμενες δεκαετίες, λόγω της βελτίωσης του βιοτικού επιπέδου και της προόδου της ιατρικής και φαρμακευτικής επιστήμης και τεχνολογίας, ανατρέπονται όλα τα δημογραφικά δεδομένα, τα οποία εξελίσσονται σε δύο αντίθετες κατευθύνσεις. Στην αλματώδη αύξηση του μέσου όρου επιβίωσης και στην αλματώδη μείωση του δείκτη γεννητικότητας. Η ανατροπή των δημογραφικών δεδομένων πλήττει την κοινωνική ασφάλιση γιατί αυξάνει συνεχώς το κόστος περίθαλψης και νοσηλείας και αυξάνει τις συνταξιοδοτικές περιπτώσεις λόγω επιμήκυνσης του προσδόκιμου επιβίωσης, εκτινάσσοντας στα ύψη τις συνταξιοδοτικές δαπάνες με αποτέλεσμα να μην μπορούν να καλυφθούν από τα έσοδα της ασφάλισης, μεταβάλλοντας διαρκώς την ασφαλιστική σχέση μεταξύ συνταξιούχων και ασφαλισμένων.

### **4.2 Οικονομική κρίση και κοινωνική ασφάλιση**

Η κοινωνική ασφάλιση στο Ελληνικό κράτος στηρίζεται, κυρίως, στον πυλώνα της διανεμητικής υποχρεωτικής δημόσιας ασφάλισης, με τους υπόλοιπους πυλώνες να έχουν συγκριτικά με άλλες χώρες περιορισμένη ανάπτυξη, υποδηλώνοντας τον μικρό βαθμό διεύθυνσης της ιδιωτικής ασφάλισης στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Οι καταβαλλόμενες συντάξεις της κύριας ασφάλισης της διανεμητικής υποχρεωτικής

δημόσιας ασφάλισης καλύπτονται, κατά κύριο λόγο, από τις εισφορές εργαζομένων, εργοδοτών και μέσα από την κρατική χρηματοδότηση. Η εθνική σύνταξη αποτελεί ένα ανώτατο όριο, το οποίο ορίζεται στα € 384 για 20 έτη ασφάλισης, ενώ η ανταποδοτική σύνταξη είναι μια ποσοστιαία αναλογία του συνόλου της σύνταξης βάσει του μισθού του εργαζομένου επί του οποίου καταβάλλονται οι εισφορές και εξαρτάται από το ποσοστό αναπλήρωσης (κλιμακωτή αναλογία συντάξεων προς αποδοχές, με βάση τα έτη ασφάλισης) και το χρόνο ασφάλισης. Το ανταποδοτικό σκέλος των συντάξεων υπολογίζεται βάσει της μεθόδου των καθορισμένων παροχών, δηλαδή μιας προκαθορισμένης αναλογίας επί του συντάξιμου μισθού, συνυπολογίζοντας τα έτη προϋπηρεσίας του εργαζόμενου.

Το διανεμητικό σύστημα της κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο στηρίζεται στην αρχή της αλληλεγγύης των γενεών, αποτελεί το βασικό κορμό του συνταξιοδοτικού συστήματος της χώρας, το οποίο χαρακτηρίζεται από την άμεση στήριξη των συνταξιούχων από τους εργαζόμενους, υπό την έννοια ότι οι εισφορές των εργαζομένων καλύπτουν σημαντικό τμήμα των συντάξεων. Ως εκ τούτου, ο δείκτης εξάρτησης, δηλαδή η αναλογία των συνταξιούχων προς τους εργαζόμενους, παίζει σημαντικό ρόλο στη βιωσιμότητα του συστήματος, ιδιαίτερα σε μια κοινωνία που γερνάει με ταχείς ρυθμούς, όπως αυτή της Ελλάδας.

Χαρακτηριστικές ως προς τα δημογραφικά χαρακτηριστικά του Ελληνικού πληθυσμού, είναι οι προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Eurostat) σε χρονικό ορίζοντα περίπου 45 ετών. Σύμφωνα με τις πληθυσμιακές προβλέψεις, η διάμεση ηλικία για τον ελληνικό πληθυσμό θα αυξηθεί κατά 6,4 έτη μέχρι το 2065 σε σχέση με το 2019, φθάνοντας στα 51,3 έτη. Κατ' αναλογία, ο λόγος εξάρτησης των άνω των 65 ετών προς τους εργαζόμενους ηλικίας 15-64 ετών, προβλέπεται ότι από 34,6 το 2019 θα αυξηθεί σημαντικά το 2065, φθάνοντας στο 60,5, με το ποσοστό των ατόμων άνω των 65 στο σύνολο του πληθυσμού να φτάνει το 33,1%, από 22% το 2019 <sup>27</sup>. Οι προβλέψεις στηρίζονται στην υπόθεση ότι το προσδόκιμο ζωής θα αυξηθεί και το ποσοστό γεννητικότητας θα παραμείνει σε χαμηλά επίπεδα, κάνοντας επίσης τη δυσμενή πρόβλεψη για σημαντική μείωση του συνολικού πληθυσμού της χώρας. Από τα δημογραφικά δεδομένα συνεπάγεται ότι αν το σύστημα της χώρας

---

<sup>27</sup> Insurance Forum, Alpha Bank: *Τα προβλήματα της κοινωνικής ασφάλισης*. [online] available at : <https://insuranceinnovation.gr/forum/idisis/kinoniki-asfalisi/alpha-bank-ta-provlimata-tis-kinonikis-asfalisis/>, 2020.

παραμένει καθαρά διανεμητικό, οι μελλοντικές γενεές θα έρθουν αντιμέτωπες με σημαντικές μειώσεις στις παροχές τους και συνέχιση των ελλειμμάτων στον κρατικό προϋπολογισμό.

Η χρηματοπιστωτική κρίση της τελευταίας δεκαετίας σε συνδυασμό με το δημογραφικό πρόβλημα της χώρας οδήγησαν στη συγκράτηση της συνταξιοδοτικής δαπάνης, η οποία κατέγραφε αυξητικές τάσεις ως ποσοστό του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος μέχρι και το 2012. Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι η χρηματοδότηση των ελλειμμάτων του ασφαλιστικού συστήματος την δεκαετία 2000-2009 καλύφθηκε με εξωτερικό δανεισμό και ως εκ τούτου αποτέλεσε βασικό παράγοντα αύξησης του δημόσιου χρέους. Παρά τις σημαντικές περικοπές στις συντάξεις της περιόδου 2010-2019, το σύνολο των συνταξιοδοτικών δαπανών συνέχιζε να καταγράφει αυξητικές τάσεις, εξαιτίας και της συρρίκνωσης της οικονομικής δραστηριότητας κατά τη διάρκεια της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι, στην Ελλάδα, η συνταξιοδοτική δαπάνη το 2017 αποτελούσε το 16,5 % του Α.Ε.Π. της χώρας, από 10,9 % το 2000, ποσοστό μεγαλύτερο από κάθε άλλη ευρωπαϊκή χώρα, με το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να βρίσκεται στο 12,8 %. Δεδομένου ότι, μετά την ένταξη της χώρας στα προγράμματα οικονομικής προσαρμογής, ο εξωτερικός δανεισμός δεν ήταν εφικτός, η χρηματοδότηση των αναγκών του ασφαλιστικού συστήματος πραγματοποιήθηκε μέσω της αύξησης της έμμεσης φορολογίας και της περικοπής δαπανών σε τομείς όπως οι δημόσιες επενδύσεις. Ωστόσο, παρά το μεγάλο ποσοστό της συνταξιοδοτικής δαπάνης ως προς το Α.Ε.Π., η κατά κεφαλήν συνταξιοδοτική δαπάνη στη χώρα βρισκόταν σε επίπεδα χαμηλότερα (€2.907 το άτομο) του μέσου όρου της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2017 (€3.486 το άτομο)<sup>28</sup>

Ο κλάδος της επικουρικής ασφάλισης στην Ελλάδα λειτουργεί συμπληρωματικά στην κύρια ασφάλιση και στηρίχθηκε στο διανεμητικό σύστημα καθορισμένων παροχών. Από το 2014, ωστόσο, εφαρμόστηκε σύστημα θεωρητικά καθοριζόμενων εισφορών για την επικουρική ασφάλιση. Τα επόμενα χρόνια ακολούθησε αναδιάρθρωση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης, με την αλλαγή των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης το 2015 και την ενοποίηση των ασφαλιστικών ταμείων για

---

<sup>28</sup> Insurance Forum, Alpha Bank: *Τα προβλήματα της κοινωνικής ασφάλισης*. [online] available at : <https://insuranceinnovation.gr/forum/idisis/kinoniki-asfalisi/alpha-bank-ta-provlimata-tis-kinonikis-asfalisis/>, 2020

όλους τους συνταξιούχους και ασφαλισμένους το 2016, με ενιαίους κανόνες για εισφορές και παροχές (Ενιαίος Φορέας Κοινωνικών Ασφαλίσεων για τις κύριες συντάξεις και Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών για τις επικουρικές συντάξεις).

Η μελλοντική μεταρρύθμιση που χρονολογείται, δηλαδή η δημιουργία ενός ταμείου επικουρικής ασφάλισης για τους νέους ασφαλισμένους με βάση έναν μηχανισμό κεφαλαιοποίησης, κρίνεται ως μια αναγκαία συνθήκη προς τη σωστή κατεύθυνση. Η νέα μεταρρύθμιση δύναται να αυξήσει τις αποταμιεύσεις και να προωθήσει τις επενδύσεις, περιορίζοντας ταυτόχρονα το μέρος της διανεμητικής χρηματοδότησης και διαφοροποιώντας τους κινδύνους του συνταξιοδοτικού συστήματος που συνδέονται με το δημογραφικό πρόβλημα. Ωστόσο, παρόλο που έχει υιοθετηθεί η μεταρρύθμιση αυτή τα τελευταία χρόνια από πολλές χώρες σε διεθνές επίπεδο για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του ζητήματος των δημογραφικών ανισορροπιών λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και της χαμηλής αποταμίευσης, η μετάβαση από ένα διανεμητικό σε ένα σύστημα κεφαλαιοποίησης, έστω και αν πρόκειται για τις επικουρικές συντάξεις, ενέχει υψηλό ρίσκο αβεβαιότητας. Η δυσκολία καθολικής υιοθέτησης της μεταρρύθμισης έγκειται στον τρόπο επιμερισμού και μετάθεσης του κόστους μετάβασης με δίκαιο τρόπο μεταξύ των γενεών, έτσι ώστε καμία γενεά, νέων ή ηλικιωμένων, να μην επωμιστεί μεγάλο βάρος.

Ο νόμος 3863/10 «*Νέο Ασφαλιστικό Σύστημα και Συναφείς Διατάξεις. Ρυθμίσεις στις Εργασιακές Σχέσεις*» δημιούργησε νέα δεδομένα υπολογισμού συντάξεων, αλλά και μείωσης του ποσού των υφιστάμενων συντάξεων, με τους πολίτες που συνέβαλαν με την πολυετή εργασία τους στην εδραίωση του θεσμού, να συμβάλουν και στην ανόρθωση της εθνικής οικονομίας. Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν συνοπτικά τα προβλήματα της κοινωνικής ασφάλισης, τα οποία μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο μεγάλες κατηγορίες, τα διαρθρωτικά προβλήματα και τα οικονομικά – ταμειακά προβλήματα.

#### **4.3 Διαρθρωτικά – οικονομικά – ταμειακά προβλήματα φορέα κοινωνικής ασφάλισης**



Τα κυριότερα διαρθρωτικά προβλήματα του φορέα κοινωνικής ασφάλισης είναι τα εξής<sup>29</sup> :

- ✓ Οργάνωση φορέα ⇒ πραγματοποιείται κυρίως βάση εμπειρικών και προχειρολόγων υπολογισμών, με βασική κατευθυντήρια σκέψη την οπωσδήποτε εξυπηρέτηση των επείγουσών αναγκών της στιγμής
- ✓ Προσωπικό ⇒ οι διάφοροι νόμοι των μονιμοποιήσεων των συμβασιούχων υπαλλήλων, χωρίς το κριτήριο της καταλληλότητας, η κατάργηση της αρχαιότητας, η εξέλιξη του κλάδου Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη διευθυντική πυραμίδα μέχρι το νέο Υπαλληλικό Κώδικα και μετέπειτα μόνο για Περιφερειακές Υπηρεσίες αποτέλεσε και αποτελεί πλέγμα προβλημάτων.
- ✓ Εκπαίδευση ⇒ η επιμόρφωση των υπαλλήλων δεν γίνεται σε ευρεία κλίμακα. Τα σεμινάρια που οργανώνονται είναι γενικά και όχι εξειδικευμένα, μεγάλο δε ποσοστό των εργαζομένων στην κοινωνική ασφάλιση, δεν έχει επαρκή ή την κατάλληλη εκπαίδευση για να αντιμετωπίσει τις διοικητικές έννοιες και να επιλύσει τα σύνθετα ασφαλιστικά ή συνταξιοδοτικά θέματα και να κατανοήσει την πολύπλοκη ασφαλιστική νομοθεσία.
- ✓ Νομοθεσία ⇒ η νομοθεσία που ισχύει σε όλο το φάσμα της κοινωνικής ασφάλισης είναι πολύπλοκη, δημιουργώντας αρρυθμία στις διατάξεις που έχουν εισαγάγει ειδικοί νόμοι και κανονιστικές ρυθμίσεις, με ιδιαίτερες διατυπώσεις και ορολογίες, που οδηγεί πολλές φορές σε δυσκολίες.
- ✓ Αποκέντρωση ⇒ η αποκέντρωση που λύνει ορισμένα προβλήματα για την αποσυμφόρηση του Κέντρου και την εξυπηρέτηση των ασφαλισμένων και συνταξιούχων σε τοπικό επίπεδο, δεν σχεδιάστηκε σε σωστή βάση, με αποτέλεσμα σήμερα σε μεγάλο ποσοστό να παρουσιάζονται προβλήματα, καθώς εξυπηρετούνται περισσότερο αιτήματα υπαλληλικά και λιγότερο διοικητικά.
- ✓ Μηχανογράφηση ⇒ η μηχανοργάνωση και μηχανογράφηση έχει εισαχθεί σε περιορισμένο βαθμό και με τρόπο που μάλλον δεν εξυπηρετεί, με αποτέλεσμα φορείς να μην διαθέτουν ολοκληρωμένη μηχανογράφηση.
- ✓ Συγκώννευση ελλειμματικών ταμείων σε μεγάλους ασφαλιστικούς φορείς ⇒ ο πολυκερματισμός του ασφαλιστικού συστήματος δημιούργησε όχι μόνο τη

---

<sup>29</sup> Ζαφείρη – Καμπίτση, Α. Διαχρονικά Προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης. Άρθρο. [online] available at : [http://www.epkodi.gr/images/pdf/epikaira/diaxonika\\_provimata\\_asfalisis.pdf](http://www.epkodi.gr/images/pdf/epikaira/diaxonika_provimata_asfalisis.pdf), 2011, σελ. 4 – 11

διπλή και πολλαπλή ασφάλιση και την άνιση κατανομή των πόρων, αλλά και τα περισσότερα προβλήματα και συνέβαλε σε εκτεταμένες καταστρατηγήσεις. Η λύση των συγχωνεύσεων δεν επέφερε στο σύστημα τα επιθυμητά αποτελέσματα, γιατί συγχωνεύτηκαν τα ελλειμματικά και προβληματικά Ταμεία, σε υγιή διατηρώντας τα προνόμια που τα κατέστησαν ελλειμματικά.

- ✓ Άσκηση πολιτικής μέσω του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης
- ✓ Απονομή παροχών

Τα κυριότερα οικονομικά – ταμειακά προβλήματα του φορέα κοινωνικής ασφάλισης είναι τα εξής<sup>30</sup> :

- ✓ Άνιση χρηματοδότηση ⇒ ο μεγάλος αριθμός των ασφαλιστικών φορέων είχε ως αποτέλεσμα την άνιση κατανομή των κοινωνικών πόρων. Και ενώ προέρχονται από το σύνολο του πληθυσμού οι πόροι αυτοί, χρηματοδοτούν συχνά και σε υψηλό ποσοστό, φορείς που ασφαλίζουν άτομα των υψηλότερων εισοδηματικών τάξεων
- ✓ Μη εφαρμογή της αρχής της ανταποδοτικότητας
- ✓ Εισπρακτικό σύστημα ⇒ ένας από τους τρόπους εισπράξεως των εισφορών των ασφαλισμένων ήταν το σύστημα με ένσημα τα οποία οι ασφαλισμένοι τα προμηθεύονταν είτε από τον ασφαλιστικό οργανισμό, είτε από την τράπεζα, είτε από επιμελητές εισπράξεων. Η βεβαίωση όμως και η είσπραξη των εισφορών γινόταν κατά τρόπον, που προκαλούσε διαφυγή αυτών, ταλαιπωρία υπαλλήλων, αντιδικίες και προστριβές με τους ασφαλισμένους
- ✓ Εισφοροδιαφυγή ⇒ το μεγαλύτερο πρόβλημα της κοινωνικής ασφάλισης είναι η εισφοροδιαφυγή, η οποία δυστυχώς δεν είναι δυνατόν να καθοριστεί επακριβώς, αφού δεν υφίσταται σύστημα βεβαίωσης εσόδων
- ✓ Ελλιπής αξιολόγηση και αξιοποίηση κινητής και ακίνητης περιουσίας του φορέα

---

<sup>30</sup> Ζαφείρη – Καμπίτση, Α. Διαχρονικά Προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης. Άρθρο. [online] available at : [http://www.epkodi.gr/images/pdf/epikaira/diaxonika\\_provlmata\\_asfalisis.pdf](http://www.epkodi.gr/images/pdf/epikaira/diaxonika_provlmata_asfalisis.pdf), 2011, σελ. 12 – 16

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 : ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

### **5.1 Αντικείμενο – σκοπός έρευνας**

Η μεταρρύθμιση του Ε.Φ.Κ.Α. αποτελεί επιτακτική ανάγκη της σύγχρονης εποχής, με την δημόσια διοίκηση της χώρας να βρίσκεται ακόμα σε αρχικά στάδια της εξέλιξης της και να προσπαθεί να ξεπεράσει τα γραφειοκρατικά χαρακτηριστικά της, εναρμονίζοντας τους σύγχρονους ρυθμούς ζωής με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα των αντίστοιχων φορέων και οργανισμών σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Στην νέα δομή του Ε.Φ.Κ.Α. του 2020 απαιτούνται στοχευόμενες ενέργειες, έτσι ώστε να μην χαθεί ο πρωταρχικός σκοπός της μεταρρύθμισης του . Τα βήματα πρέπει να είναι σύντομα ξεκάθαρα και αποφασιστικά. Η κάθε υπηρεσία έχει καθήκον να εμβαθύνει στους σκοπούς της ύπαρξης της έτσι ώστε με κοινή και συντονισμένη προσπάθεια να επιτευχθεί ο επιχειρησιακός στόχος του φορέα. Σκοπός της εργασίας είναι η ανάδειξη της συμβολής της Περιφερειακής Υπηρεσίας Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδας στην προσπάθειά συντονισμού του έργου των υποκαταστημάτων της αρμοδιότητάς της, πάντα με γνώμονα τις εντολές της Διοίκησης και όραμα την άμεση εξυπηρέτηση του πολίτη σε όλες τις βαθμίδες. Επιπρόσθετος ερευνητικός σκοπός είναι η καταγραφή του βαθμού αποδοχής της χρήσης όλων των μέσων που διατίθενται από πλευράς τόσο πομπού όσο και δέκτη (εκπαιδευτικό υπόβαθρο ,τεχνολογικός εξοπλισμός, εργασιακές σχέσεις), αλλά και τις ελλείψεις αυτών, καθώς και να τονίσει τις ενδεχόμενες ευκαιρίες βελτίωσης των δομών των υπηρεσιών .

### **5.2 Μέθοδοι έρευνας**

Η έρευνα διαχωρίζεται σε ποιοτική ή ποσοτική. Η ποιοτική έρευνα βασίζεται κυρίως σε συνεντεύξεις που αποσκοπούν στην άμεση λήψη πληροφοριών από τους ερωτώμενους και χρησιμοποιείται συνήθως σε κοινωνικές επιστήμες για την περιγραφή, κατανόηση και ανάλυση κοινωνικών φαινομένων και σχέσεων μεταξύ διαφορετικών ομάδων. Η ποσοτική έρευνα βασίζεται στην στατιστική, υιοθετεί μεθόδους των φυσικών επιστημών και οδηγεί σε γενικότερα συμπεράσματα για τον πληθυσμό. Επιπλέον, επιτρέπει τη σύνδεση των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών για μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, εντοπίζει γενικές τάσεις, επαληθεύει ή καταρρίπτει τις υποθέσεις που προέκυψαν κατά τον σχεδιασμό της έρευνας και αξιοποιεί διάφορα εργαλεία μέτρησης. Μπορεί να αναφέρεται σε μία χρονική περίοδο, οπότε και οι

μετρήσεις γίνονται μία φορά, είτε να είναι διαχρονική με τις μετρήσεις να επαναλαμβάνονται ώστε να διερευνηθούν τυχόν μεταβολές στα υπό εξέταση ζητήματα. Ο πληθυσμός αφορά όλες τις πιθανές περιπτώσεις. Το δείγμα είναι το μέρος του πληθυσμού που έχει επιλεγεί για την διεξαγωγή της έρευνας. Το δείγμα θα πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικό, δηλαδή τα προς εξέταση χαρακτηριστικά να είναι ίδια και σε αυτό και στον πληθυσμό. Η περιγραφική έρευνα χρησιμοποιείται όταν είναι γνωστό το πρόβλημα καθώς και τα χαρακτηριστικά του και απαιτούνται μόνο οι μετρήσεις ώστε να περιγραφεί πληρέστερα <sup>31</sup>.

Η έρευνα που ακολουθεί συγκαταλέγεται στις ποσοτικές περιγραφικές έρευνες, διότι επιχειρεί να διερευνήσει την επίδραση των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων της έρευνας, όπως το φύλο, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το μορφωτικό επίπεδο αλλά και παράγοντες όπως η θέση εργασίας στον οργανισμό και τα χρόνια προϋπηρεσίας, με ζητήματα όπως η οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α., η επικοινωνία, η ροή πληροφορίας, η ταχύτητα αναπροσαρμογής, η ενημέρωση, τα κίνητρα και η γενικότερη στάση και αντίληψη των υπαλλήλων απέναντι στην Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης για την επίτευξη των λειτουργικών και δομικών στόχων αναδιάρθρωσης και μεταρρύθμισης των Υποκαταστημάτων Στερεάς Ελλάδας του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης.

### **5.3 Δειγματοληψία – διαδικασία συλλογής δεδομένων**

Η δειγματοληψία αναφέρεται στην επιλογή των ατόμων που θα αποτελέσουν το δείγμα της έρευνας και κατηγοριοποιείται σε δειγματοληψία με πιθανότητα και δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα. Στην πρώτη περίπτωση, η δειγματοληψία γίνεται σύμφωνα με τους νόμους των πιθανοτήτων, με ελεγχόμενες μεταβλητές και με το αποτέλεσμα της έρευνας να μπορεί να γενικευτεί σε όλο τον πληθυσμό. Η δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα χρησιμοποιείται όταν απαιτείται κάποια γρήγορη

---

<sup>31</sup> CE.A.R.S., Ποιοτική Έρευνα VS Ποσοτική Έρευνα. [online] available at : <https://cears.edu.gr/%CE%A.R.S./%BD%CE%AD%CE%B1/posotiki-vs-poiotiki/>, 2016

έρευνα ή όταν δεν υπάρχει πρόσβαση στο σύνολο του πληθυσμού, με αποτέλεσμα να μην είναι εφικτή η εξαγωγή συμπεράσματα για το σύνολο αυτού<sup>32</sup>.

Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκαν 120 εργαζόμενοι στις δομές και στα Υποκαταστήματα της Περιφερειακής Υπηρεσίας Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδας, όπως η Λαμία, η Αταλάντη, η Χαλκίδα, η Αμφισσα, η Θήβα, το Καρπενήσι και η Λιβαδειά, στην οποία με τη χρήση ερωτηματολογίου σε έντυπη μορφή, ο ερευνητής είχε προσωπική επαφή με τους συμμετέχοντες για την διευκρίνιση τυχόν ερωτημάτων από τους συμμετέχοντες άμεσα. Η αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος διασφαλίστηκε από την επιλογή των υπαλλήλων μέσω της τυχαίας δειγματοληψίας. Ακόμη, το μέγεθος του δείγματος ήταν επαρκές και οι μέσες τιμές όσο το δυνατό πλησιέστερα στον γενικό μέσο όρο του πληθυσμού των υπαλλήλων, από τον οποίο προήλθε.

#### **5.4 Διαδικασία ανάλυσης δεδομένων**

Μετά την συλλογή των δεδομένων, οι αριθμητικές παρατηρήσεις που συλλέχθηκαν εξήχθησαν και αποθηκεύτηκαν σε βιβλίο εργασίας του Microsoft Excel. Η στατιστική επεξεργασία έγινε με χρήση του πακέτου λογισμικού στατιστικής IBM SPSS. Αρχικά, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών για το σύνολο του δείγματος, καθώς και για τις διαφορετικές ομάδες στις οποίες κατηγοριοποιήθηκε το δείγμα, ενώ στη συνέχεια πραγματοποιήθηκε έλεγχος διακύμανσης τόσο για τις επιμέρους μεταβλητές όσο και για τις συνολικές. Τέλος, πραγματοποιήθηκε έλεγχος συσχέτισης (correlation analysis) για τις εξεταζόμενες μεταβλητές και έλεγχος παλινδρόμησης (regression analysis), όπως περιγράφεται αναλυτικότερα στο επόμενο κεφάλαιο της παρούσας εργασίας.

#### **5.5 Περιγραφική στατιστική ανάλυση δεδομένων**

Η στατιστική είναι η επιστήμη που επιχειρεί να εξάγει συμπεράσματα, χρησιμοποιώντας πειραματικά ή εμπειρικά δεδομένα που χαρακτηρίζονται σε μικρό ή μεγάλο βαθμό από τύχη και απροσδιοριστία. Στόχος της είναι η βελτίωση της ποιότητας των δεδομένων, ο προσδιορισμός των συσχετίσεων ανάμεσα σε

---

<sup>32</sup> Ζιούτας, Γ.Χ. Πιθανότητες και Στοιχεία Στατιστικής για Μηχανικούς. Εκδόσεις Ζήτη, Τόπος Έκδοσης Θεσσαλονίκη, 2003, σελ. 367 - 370

διαφορετικές ομάδες δεδομένων ή εντός της ίδιας ομάδας δεδομένων, αποτελώντας αξιόπιστο εργαλείο πρόβλεψης με βάση ένα μικρό δείγμα δεδομένων και κατάλληλα στατιστικά μοντέλα. Αρχικά, η στατιστική αναπτύχθηκε μέσω της συλλογής, οργάνωσης και παρουσίασης δεδομένων με πίνακες και γραφικές παραστάσεις. Πιο συγκεκριμένα, η περιγραφική στατιστική αποτελεί τον κλάδο της στατιστικής που στοχεύει στην ανάπτυξη μεθόδων για τη συνοπτική και αποτελεσματική παρουσίαση των δεδομένων που προέρχονται από επαναλαμβανόμενες μετρήσεις σε ένα ή σε περισσότερα του ενός συστήματα. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιούνται αριθμητικά περιγραφικά μέτρα, πίνακες συχνότητας και μέθοδοι γραφικής παρουσίασης των δεδομένων<sup>33</sup>.

Τα σημαντικότερα περιγραφικά μέτρα θέσης είναι η μέση τιμή, η μέγιστη και η ελάχιστη τιμή, ενώ τα κυριότερα περιγραφικά μέτρα διασποράς είναι η διακύμανση και η τυπική απόκλιση. Υπάρχουν αρκετοί τύποι γραφικών παραστάσεων για την παρουσίαση στατιστικών δεδομένων. Από αυτούς οι κυριότεροι είναι τα διαγράμματα ράβδων, τα κυκλικά διαγράμματα και τα ιστογράμματα. Οι δύο πρώτοι τύποι γραφικών παραστάσεων χρησιμοποιούνται συνήθως όταν η μεταβλητή είναι ποιοτική, ενώ ο τελευταίος τύπος όταν έχουμε ποσοτικά δεδομένα<sup>34</sup>.

## **5.6 Επαγωγική στατιστική ανάλυση δεδομένων – συγκριτική ανάλυση – συσχέτιση**

Η έρευνα στοχεύει στην εξαγωγή συμπερασμάτων και την πραγματοποίηση προβλέψεων για τον γενικό πληθυσμό, μέσω των αποτελεσμάτων που προκύπτουν από το δείγμα και την περιγραφική στατιστική. Ο τομέας της στατιστικής που ασχολείται με τα παραπάνω είναι η Επαγωγική Στατιστική<sup>35</sup>. Οι ερευνητές επιθυμούν να ελέγξουν κατά πόσο η μεταβολή τιμής μιας μεταβλητής οδηγεί μεταβολή μιας άλλης μεταβλητής. Ο τρόπος ποσοτικοποίησης της επίδρασης που έχει η μία μεταβλητή στην άλλη είναι ο υπολογισμός ενός συντελεστή που λέγεται συντελεστής συσχέτισης. Οι δύο επικρατέστεροι συντελεστές συσχέτισης στην

<sup>33</sup> Ψωινός, Δ.Π. *Στατιστική*. Εκδόσεις Ζήτη, Τόπος Έκδοσης Θεσσαλονίκη, 1999, σελ. 22

<sup>34</sup> i.d., σελ. 26

<sup>35</sup> Ζιούτας, Γ.Χ. *Πιθανότητες και Στοιχεία Στατιστικής για Μηχανικούς*. Εκδόσεις Ζήτη, Τόπος Έκδοσης Θεσσαλονίκη, 2003, σελ. 363.

βιβλιογραφία είναι ο συντελεστής συσχέτισης Pearson και ο συντελεστής συσχέτισης Spearman. Ο συντελεστής Pearson χρησιμοποιείται για την περιγραφή της αλληλεπίδρασης δύο μεταβλητών, τα δεδομένα των οποίων ακολουθούν κανονική κατανομή και συνδέονται μεταξύ τους γραμμικά. Ο μη παραμετρικός συντελεστής συσχέτισης Spearman χρησιμοποιείται για την περιγραφή της συσχέτισης δύο μεταβλητών, όπου τα δεδομένα τους δεν ακολουθούν κανονική κατανομή ή δεν συνδέονται μεταξύ τους γραμμικά. Οι συντελεστές συσχέτισης λαμβάνουν τιμές από 0 ως 1 με το 0 να δηλώνει ότι τα δύο μεγέθη είναι ασυσχέτιστα, ενώ η τιμή 1 δηλώνει ότι υπάρχει απόλυτη συσχέτιση μεταξύ των δύο μεγεθών. Εφόσον έχει διαπιστωθεί ότι για κάποια μεγέθη υπάρχει ισχυρή συσχέτιση είναι επιθυμητό να προσδιοριστεί η μαθηματική σχέση που συνδέει τα δύο ή περισσότερα μεγέθη. Η διαδικασία με την οποία προβλέπουμε την μαθηματική σχέση που συνδέει τα δύο ή περισσότερα μεγέθη ονομάζεται παλινδρόμηση. Ο συσχετισμένος έλεγχος t χρησιμοποιείται σε περιπτώσεις προβλημάτων στα οποία θέλουμε να συγκρίνουμε τις μέσες τιμές για την ίδια μεταβλητή, δύο δειγμάτων που είναι συζευγμένα. Σε περιπτώσεις στατιστικών αναλύσεων που η σύγκριση μέσω όρων αφορά τρεις ή περισσότερες ομάδες, ο ενδεδειγμένος στατιστικός έλεγχος είναι η ανάλυση διακύμανσης (ANOVA)

## 5.7 Ερευνητικά ερωτήματα

Τα βασικά ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας σύμφωνα με ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και σε συνάρτηση με το αντικείμενο και τους στόχους της εργασίας που έχουν τεθεί είναι τα ακόλουθα :

- ✓ Η στάση των υπαλλήλων των υποκαταστημάτων είναι θετική ή αρνητική στις μεταρρυθμίσεις ,τις καινοτομίες που συνδέονται με τις μεταβολές των δομών του οργανισμού και που αυτές μεταφέρονται από την Περιφερειακή Υπηρεσία ?
- ✓ Είναι οι υπάλληλοι των Υποκαταστημάτων επαρκώς ενημερωμένοι σε σχέση με την αναγκαιότητα αυτών των αλλαγών από την αρμόδια Υπηρεσία ?
- ✓ Υπάρχουν οι κατάλληλές υποδομές και τα απαραίτητα μέσα έτσι ώστε να εφαρμοστούν οι πρακτικές της αναβαθμισμένης παροχής υπηρεσιών σε όλες τις βαθμίδες ?

- ✓ Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες που καθυστερούν τις προσπάθειες βελτίωσης των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις Περιφερειακές Υπηρεσίες ?
- ✓ Υπάρχει προγραμματισμός για την έγκαιρη πρόληψη της λειτουργικότητας των υποκαταστημάτων της περιφέρειας ?
- ✓ Ποιες οι συνέπειες των εσπευσμένων τροποποιήσεων των δομών στο εργασιακό περιβάλλον ?
- ✓ Υπάρχουν περιθώρια και ευκαιρίες για βελτίωση των παρεχομένων υπηρεσιών της Περιφερειακής Υπηρεσίας Συντονισμού και Υποστήριξης προς τα υποκαταστήματα που συντονίζει ?



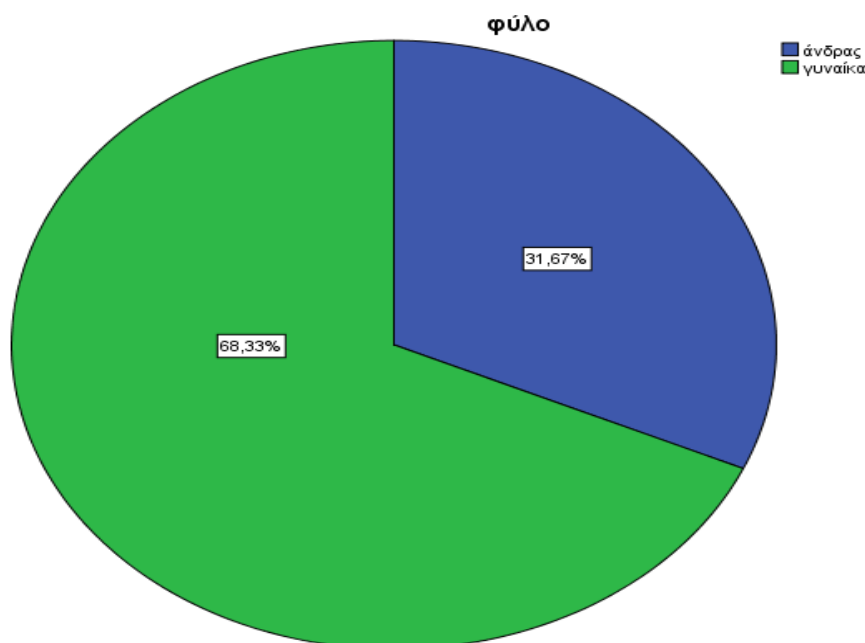
## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

### 6.1 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ως προς το φύλο των συμμετεχόντων εργαζομένων της έρευνας, το 68.33 % (82 εργαζόμενοι) είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 31.67 % (38 εργαζόμενοι) είναι άνδρες. Αναφορικά με την ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων, 59 εργαζόμενοι (49.17 %) ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 46 – 55 έτη, 34 εργαζόμενοι (28.33 %) στην κατηγορία 30 – 45 έτη και οι υπόλοιποι 27 εργαζόμενοι (22.5 %) στην ηλικιακή κατηγορία 56 + έτη.

Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	άνδρας	38	31,7	31,7	31,7
	γυναίκα	82	68,3	68,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

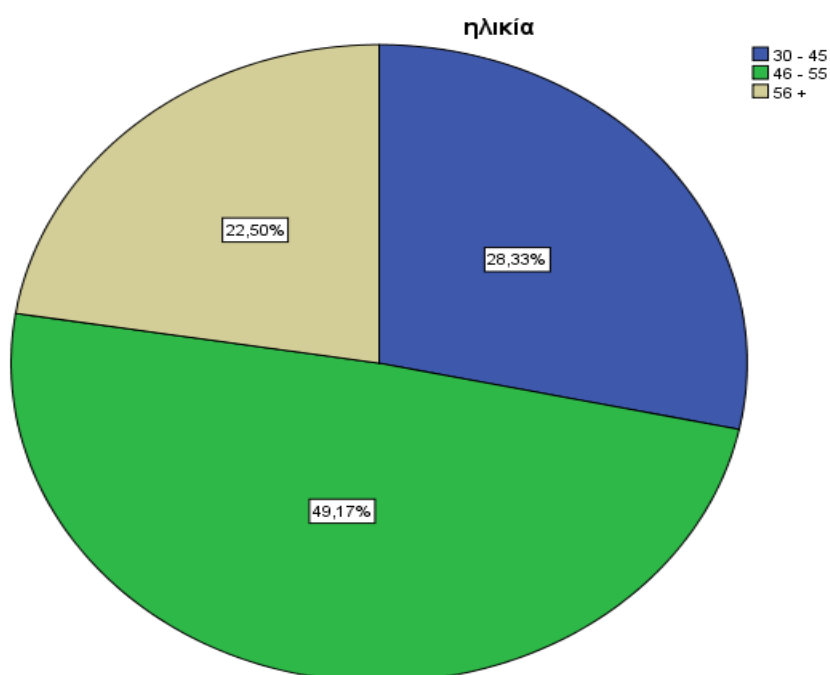
Πίνακας 6.1: Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής φύλο



Διάγραμμα 6.1: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής φύλο

Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30 - 45	34	28,3	28,3	28,3
	46 - 55	59	49,2	49,2	77,5
	56 +	27	22,5	22,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Πίνακας 6.2: Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής ηλικία



Διάγραμμα 6.2: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής ηλικία

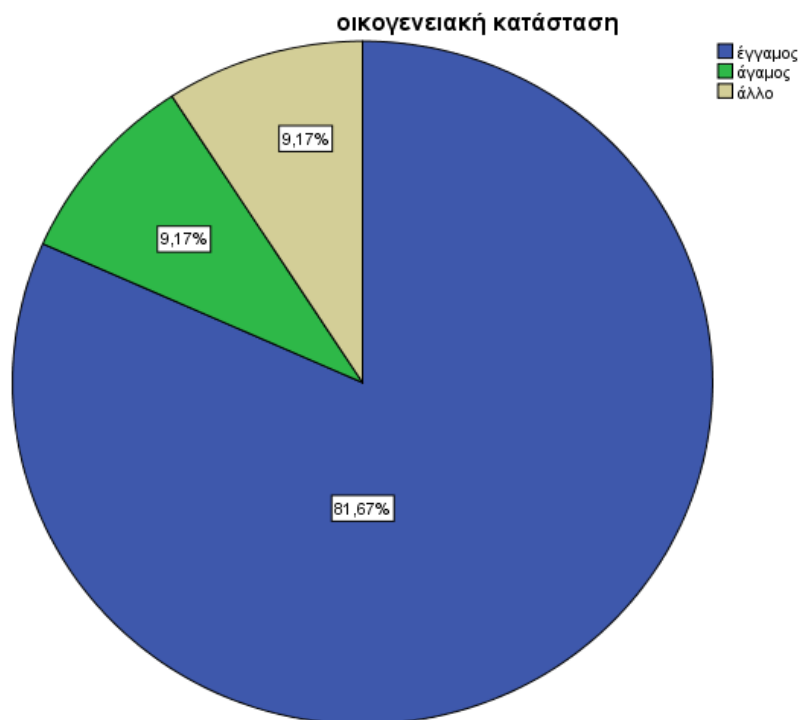
Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι και σε ποσοστό 81.67 % (98 εργαζόμενοι) είναι έγγαμοι, ενώ οι υπόλοιπες κατηγορίες της οικογενειακής κατάστασης, όπως άγαμοι και άλλο, καταγράφουν μικρό ποσοστό της τάξης του 9.17 % αντίστοιχα (11 εργαζόμενοι σε κάθε κατηγορία αντίστοιχα). Αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των συμμετεχόντων, 56 εργαζόμενοι (46.67 %) είναι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, 53 εργαζόμενοι (44.17 %) είναι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, 8 εργαζόμενοι (6.67 %) έχουν μεταλυκειακή εκπαίδευση και μόλις 3 εργαζόμενοι (2.5 %) κατέχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών.

οικογενειακή κατάσταση					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	έγγαμος	98	81,7	81,7	81,7
	άγαμος	11	9,2	9,2	90,8
	άλλο	11	9,2	9,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

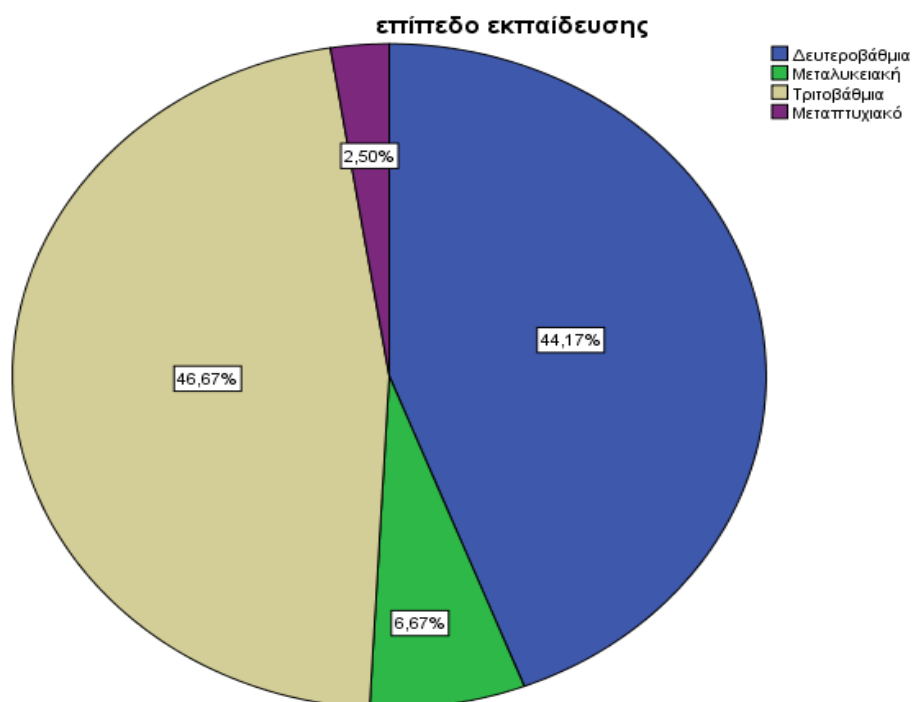
Πίνακας 6.3: Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής οικογενειακή κατάσταση

επίπεδο εκπαίδευσης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια	53	44,2	44,2	44,2
	Μεταλυκειακή	8	6,7	6,7	50,8
	Τριτοβάθμια	56	46,7	46,7	97,5
	Μεταπτυχιακό	3	2,5	2,5	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Πίνακας 6.4: Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής επίπεδο εκπαίδευσης



Διάγραμμα 6.3: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής οικογενειακής κατάστασης



Διάγραμμα 6.4: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής επίπεδο εκπαίδευσης

Ως προς την θέση εργασίας στο φορέα, 105 συμμετέχοντες (87,5 %) είναι υπάλληλοι, 13 συμμετέχοντες (10,83 %) είναι προϊστάμενοι τμημάτων και 2 συμμετέχοντες (1,67 %) είναι διευθυντικά στελέχη.

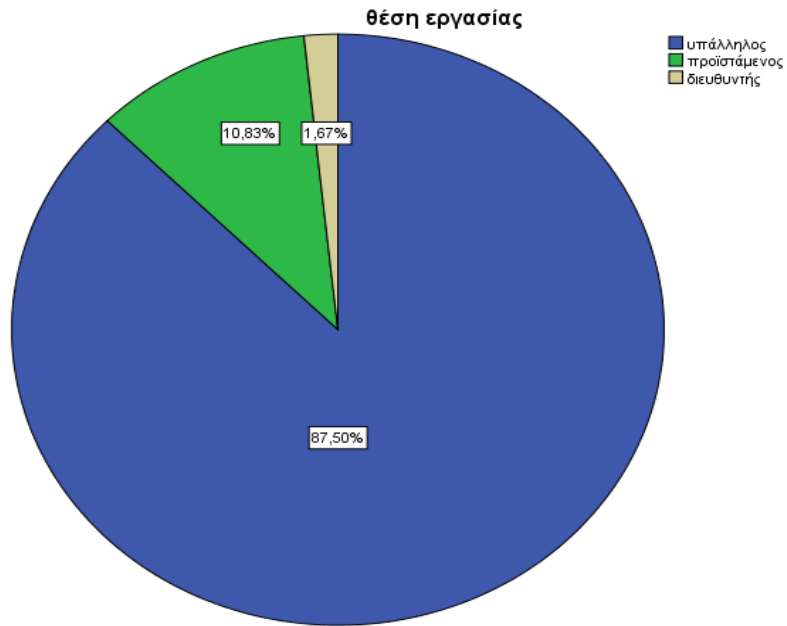
θέση εργασίας					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	υπάλληλος	105	87,5	87,5	87,5
	προϊστάμενος	13	10,8	10,8	98,3
	διευθυντής	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Πίνακας 6.5: Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής θέση εργασίας

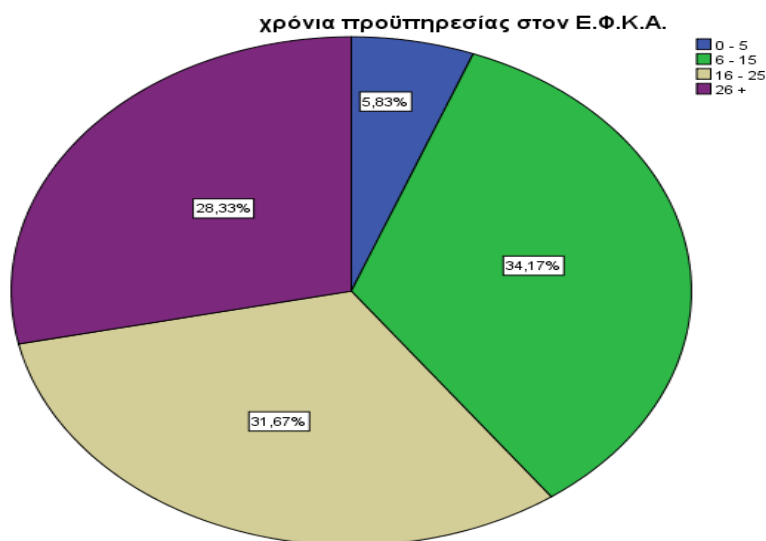
χρόνια προϋπηρεσίας στον Ε.Φ.Κ.Α.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	0 - 5	7	5,8	5,8	5,8
	6 - 15	41	34,2	34,2	40,0
	16 - 25	38	31,7	31,7	71,7
	26 +	34	28,3	28,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Πίνακας 6.6: Πίνακας συχνοτήτων μεταβλητής χρόνια προϋπηρεσίας



Διάγραμμα 6.5: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής θέση εργασίας



*Διάγραμμα 6.6: Κυκλικό διάγραμμα συχνοτήτων μεταβλητής χρόνια προϋπηρεσίας*

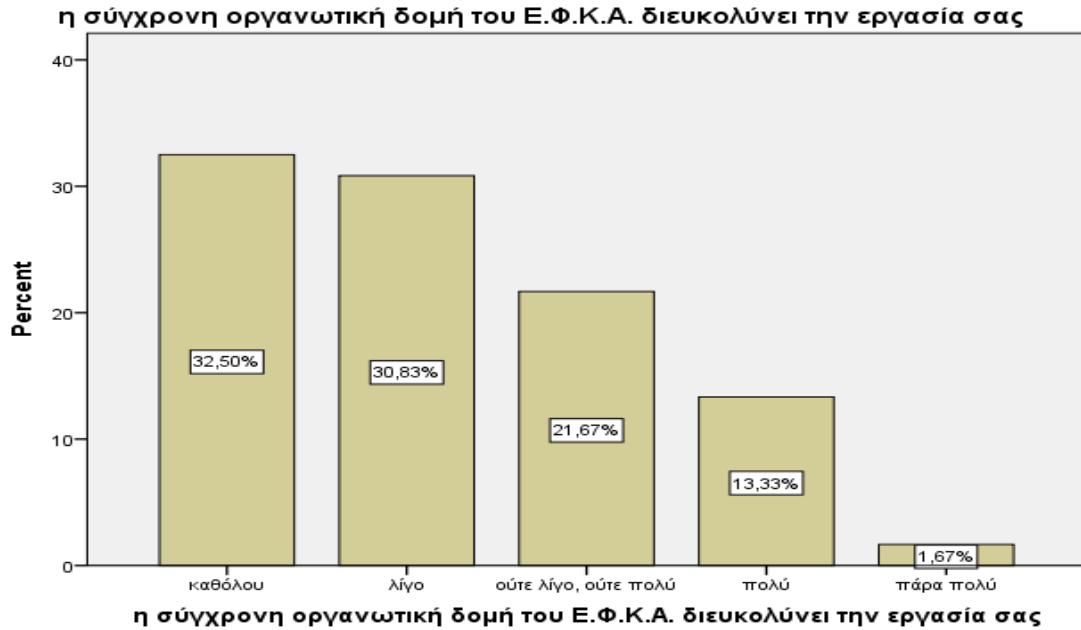
Τέλος, ως προς τα χρόνια προϋπηρεσίας των συμμετεχόντων στον Ε.Φ.Κ.Α., από το σύνολο των 120 συμμετεχόντων το 34.17 % (41 άτομα) έχει 6 -15 έτη προϋπηρεσίας, το 31.67 % (38 άτομα) έχει 16 – 25 έτη προϋπηρεσίας, το 28.33 % έχει 26 + έτη προϋπηρεσίας και μόλις το 5.83 % (7 άτομα) είναι νέοι εργαζόμενοι με 0 – 5 έτη προϋπηρεσίας.

## **6.2 Οργανωτική δομή φορέα κοινωνικής ασφάλισης και χαρακτηριστικά σχέσης Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. – Π.Υ.Σ.Υ. – υπαλλήλων**

Στις 19 ερωτήσεις που ακολουθούν αποτυπώνονται οι γνώμες και οι αντιλήψεις των εργαζομένων – συμμετεχόντων της έρευνας για την οργανωτική δομή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, τη σχέση και τα χαρακτηριστικά της σχέσης ανάμεσα στη Διοίκηση του φορέα, της Περιφερειακής Υπηρεσίας Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ) Στερεάς Ελλάδος και των υπαλλήλων που εργάζονται σε Υποκαταστήματα της περιοχής του φορέα κοινωνικής ασφάλισης, που υπάγονται διοικητικά στην Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδας.

### 1. Πιστεύετε ότι η οργανωτική δομή του σύγχρονου Ε.Φ.Κ.Α. (ε – Ε.Φ.Κ.Α.) διευκολύνει την εργασία σας ?

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι συμμετέχοντες (63.13 %) εκφράζουν την άποψη ότι η οργανωτική δομή του σύγχρονου Ε.Φ.Κ.Α. δεν διευκολύνει καθόλου ή διευκολύνει λίγο την εργασία τους, το 21.7 % κρατά μια ουδέτερη στάση, ενώ μόλις το 15 % πιστεύει ότι η σύγχρονη μορφή του οργανισμού διευκολύνει πολύ ή πάρα πολύ την εργασία τους.

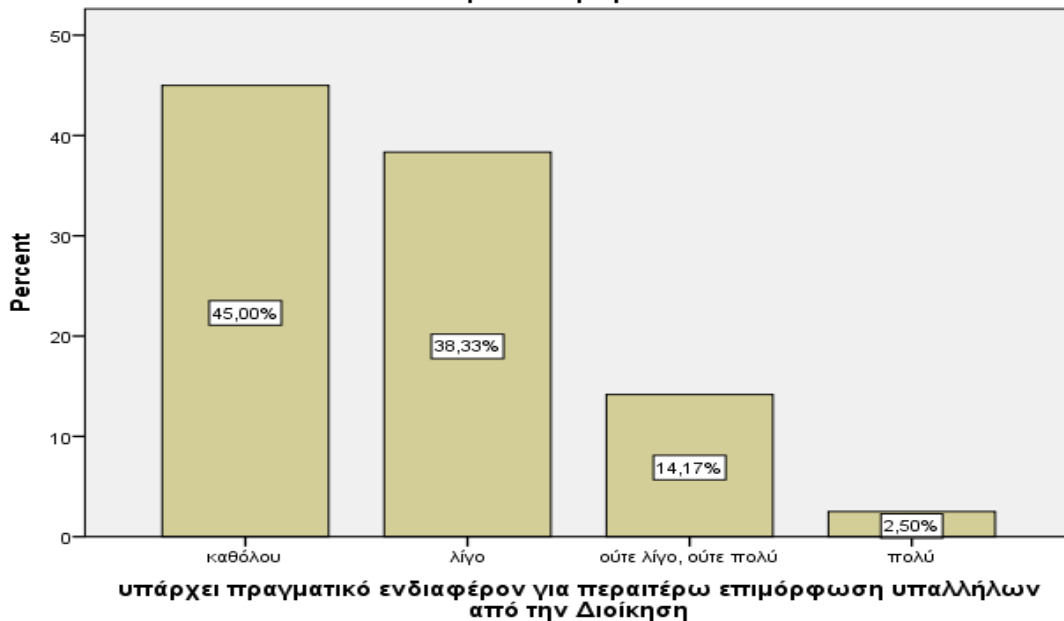


Διάγραμμα 6.7: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής σύγχρονης οργανωτικής δομής Ε.Φ.Κ.Α.

2. Θεωρείται ότι υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον από την Διοίκηση για την περαιτέρω επιμόρφωση των υπαλλήλων των Περιφερειακών Υποκαταστημάτων  
?

Το 83.33 % των συμμετεχόντων εκφράζουν την άποψη ότι το πραγματικό ενδιαφέρον της Διοίκησης για την επιμόρφωση των υπαλλήλων των Περιφερειακών Υποκαταστημάτων είναι μικρό ή μηδαμινό (λίγο ή καθόλου), το 14.17 % διατηρεί μια ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ) και μόλις το 2,5 % πιστεύει ότι το ενδιαφέρον της Διοίκησης για επιμόρφωση των υπαλλήλων είναι υπαρκτό (πολύ).

**υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον για περαιτέρω επιμόρφωση υπαλλήλων από την Διοίκηση**



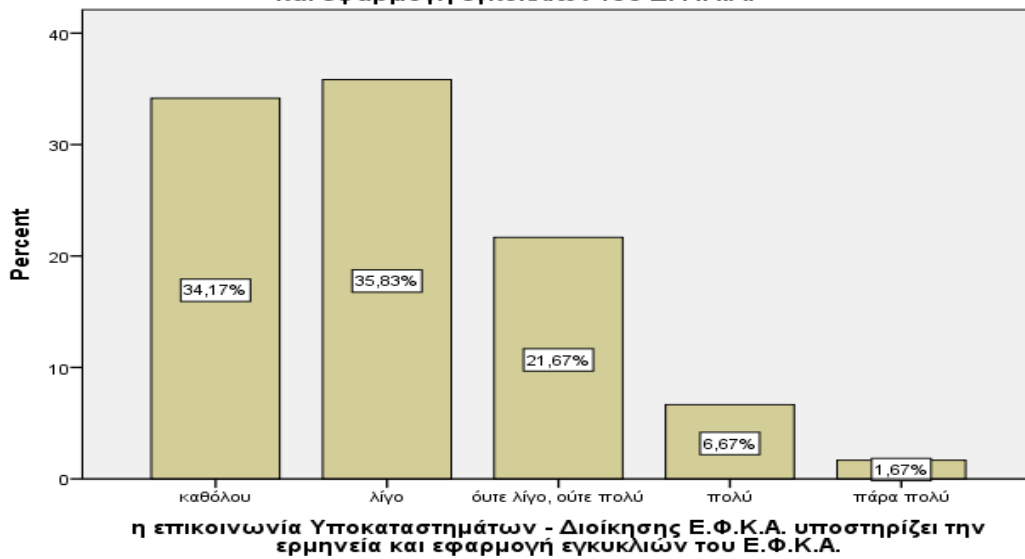
Διάγραμμα 6.8: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής ενδιαφέρον Διοίκησης για επιμόρφωση υπαλλήλων

3. Πιστεύετε ότι η επικοινωνία Υποκαταστημάτων Περιφέρειας – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει ικανοποιητικά θέματα εφαρμογής και ερμηνείας εγκυκλίων του Οργανισμού ?

Το 70 % των συμμετεχόντων – εργαζομένων εκφράζει την άποψη ότι η επικοινωνία Διοίκησης – Υποκαταστημάτων Περιφέρειας δεν υποστηρίζει καθόλου ή υποστηρίζει λίγο ικανοποιητικά θέματα εφαρμογής και ερμηνείας εγκυκλίων του φορέα, το 21.67 % διατηρεί ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις το 8.34 % θεωρεί ότι η επικοινωνία υποστηρίζει πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιητικά θέματα εφαρμογής και ερμηνείας εγκυκλίων του φορέα.



**η επικοινωνία Υποκαταστημάτων - Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή εγκυκλίων του Ε.Φ.Κ.Α.**

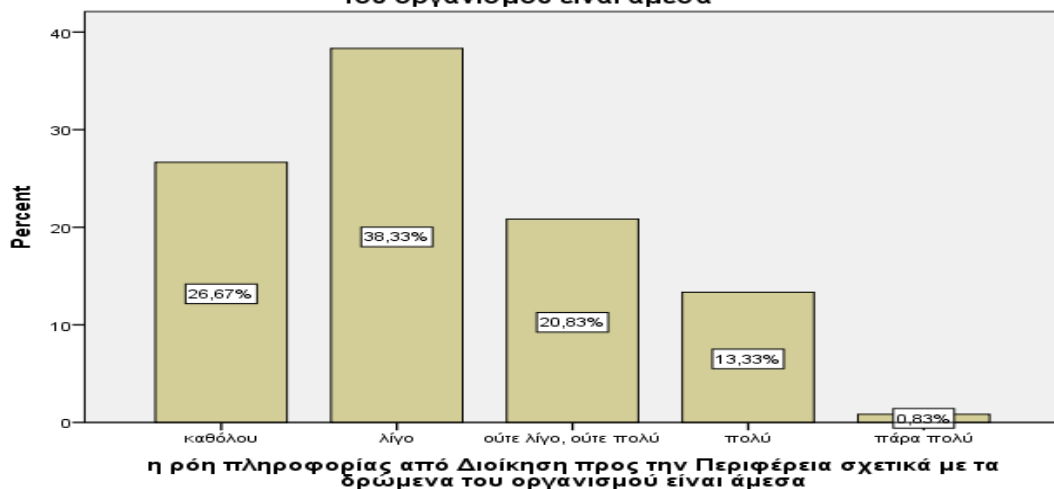


Διάγραμμα 6.9: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμός ικανοποίησης επικοινωνίας Διοίκησης - Υποκαταστημάτων

**4. Πιστεύετε ότι η ροή πληροφορίας από την Διοίκηση προς την Περιφέρεια για τα δρώμενα και τις δομικές μεταβολές του φορέα είναι άμεση ?**

Το 65 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι δεν είναι άμεση η ροή της πληροφορίας για τα δρώμενα και τις δομικές μεταβολές του φορέα ανάμεσα, σε Διοίκηση και Περιφέρεια, το 20.83 % διατηρεί μια ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις 14.16 % πιστεύει ότι η ροή πληροφορίας είναι πολύ ή πάρα πολύ άμεση ανάμεσα σε Διοίκηση και Περιφέρεια.

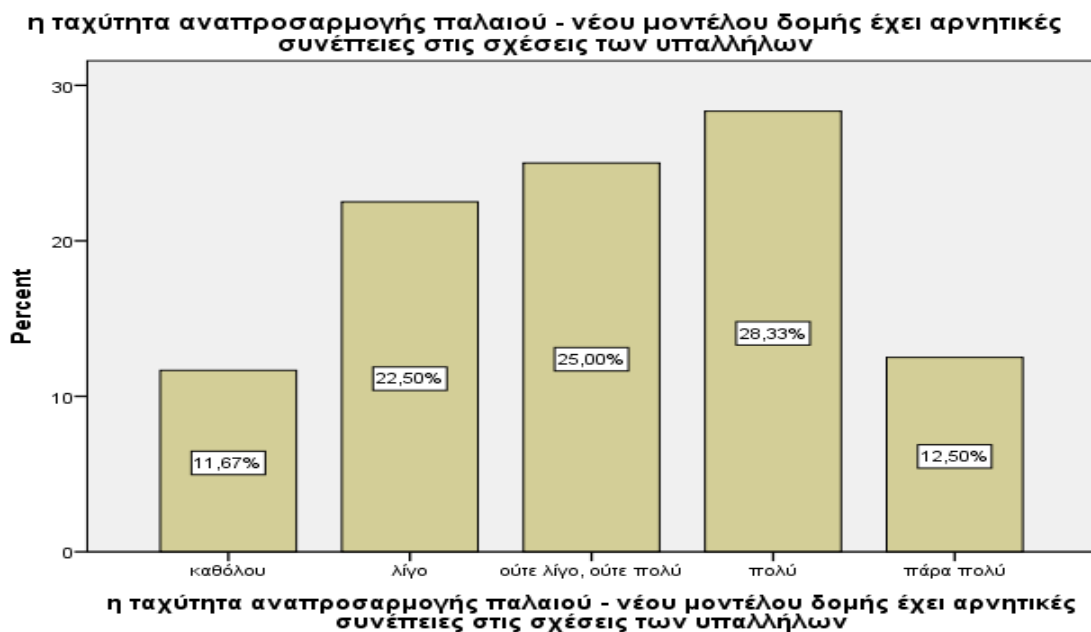
**η ροή πληροφορίας από Διοίκηση προς την Περιφέρεια σχετικά με τα δρώμενα του οργανισμού είναι άμεσα**



Διάγραμμα 6.10: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής ροής πληροφορίας Διοίκησης - Περιφέρειας

5. Κρίνεται ότι η ταχύτητα προσαρμογής από το παλαιό μοντέλο στη νέα εκσυγχρονισμένη μορφή του Ε.Φ.Κ.Α. έχει αρνητικές συνέπειες στις διαπροσωπικές σχέσεις των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων ?

Το 40.83 % των εργαζομένων πιστεύει ότι η ταχύτητα αναπροσαρμογής από το παλαιό στο νέο εκσυγχρονισμένο μοντέλο Ε.Φ.Κ.Α. επηρεάζει αρνητικά πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων στα Υποκαταστήματα, το 25 % διατηρεί ουδέτερη στάση (ούτε πολύ, ούτε λίγο), ενώ το 34.17 % εκφράζει την άποψη ότι δεν υπάρχουν καθόλου ή λίγο αρνητικές συνέπειες στις διαπροσωπικές σχέσεις τους, εξαιτίας της ταχύτητας προσαρμογής από το παλαιό στο νέο μοντέλο Ε.Φ.Κ.Α.



Διάγραμμα 6.11: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής αρνητικές συνέπειες στις διαπροσωπικές σχέσεις υπαλλήλων Υποκαταστημάτων – ταχύτητα αναπροσαρμογής

6. Θεωρείτε ότι η ενημέρωση σας ως υπάλληλος Υποκαταστήματος της Περιφέρειας σε σχέση με την αναγκαιότητα εφαρμογής των νέων μεταρρυθμίσεων των δομών ικανοποιητική ?

Το 73.33 % των συμμετεχόντων δεν θεωρεί καθόλου ή θεωρεί λίγο ικανοποιητική την ενημέρωση του αναφορικά με την αναγκαιότητα εφαρμογής των νέων μεταρρυθμίσεων, το 22.5 διατηρεί ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις

4.16 % είναι πολύ ή πάρα πολύ ικανοποιημένο από την ενημέρωση για την αναγκαιότητα εφαρμογής των νέων μεταρρυθμίσεων.



Διάγραμμα 6.12: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμός ικανοποίησης από ενημέρωση για αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων

7. Παρέχονται τα κατάλληλα κίνητρα από την Διοίκηση και από την Π.Υ.Σ.Υ. στους υπαλλήλους των Υποκαταστημάτων της Περιφέρειας για να εγκλιματιστούν άμεσα στις δομικές μεταβολές του οργανισμού ?

Αναφορικά με τα κίνητρα που παρέχονται στους υπαλλήλους από την Διοίκηση και την Π.Υ.Σ.Υ. για τον άμεσα εγκλιματισμό αυτών στις δομικές μεταβολές του οργανισμού, το 85.84 % εκφράζει την άποψη ότι δεν παρέχονται καθόλου ή λίγα κίνητρα, το 11.67 % διατηρεί ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις το 2,5 % αναφέρει ότι η Διοίκηση και η Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) παρέχει πολλά κίνητρα στα Υποκαταστήματα των Περιφερειών και στους υπαλλήλους αυτών, για τον άμεσο εγκλιματισμό τους στις δομικές μεταβολές του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.).

υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα από την Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να εγκλιματιστούν οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές



Διάγραμμα 6.13: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής κίνητρα υπαλλήλων από Διοίκηση και Π.Υ.Σ.Υ. για άμεσο εγκλιματισμό σε δομικές μεταβολές

8. Νιώθετε αρκετά αποκλεισμένος / η, ως υπάλληλος Περιφερειακής Δομής, από την κεντρική διοίκηση του οργανισμού ?

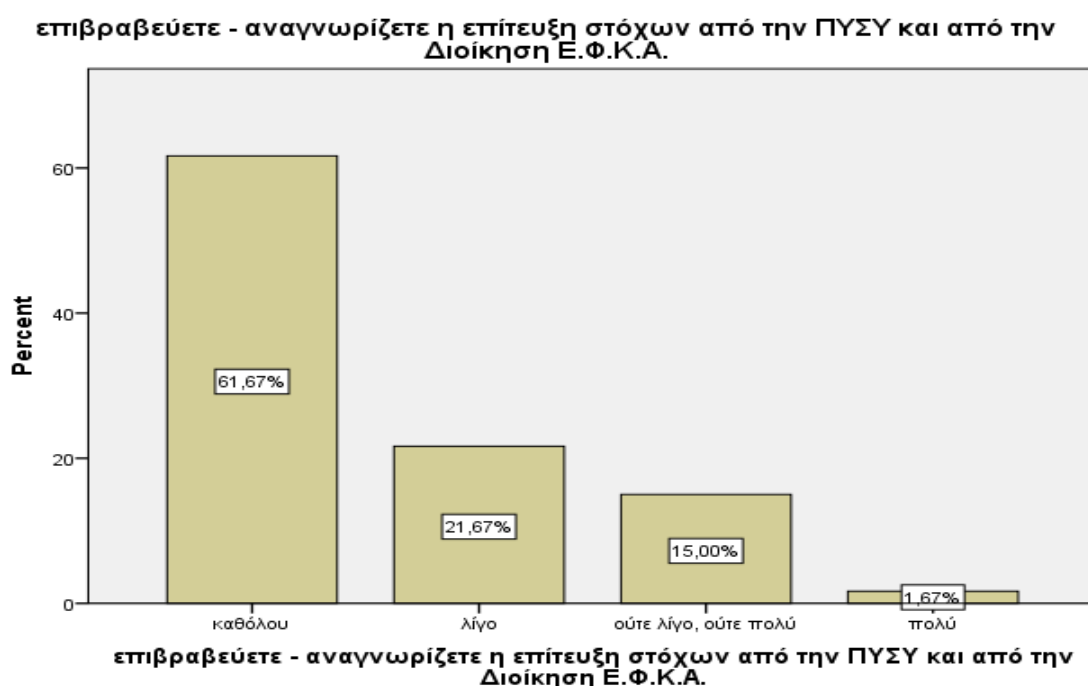
Το 65.84 % των συμμετεχόντων υπαλλήλων – ερωτώμενων αισθάνονται πολύ ή πάρα πολύ αποκλεισμένοι από την κεντρική διοίκηση του οργανισμού, το 14.17 % διατηρεί ουδέτερη στάση (ούτε πολύ, ούτε λίγο) και το 20 % δεν αισθάνεται καθόλου ή αισθάνεται λίγο αποκλεισμένο από την κεντρική διοίκηση.



Διάγραμμα 6.14: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής αίσθησης αποκλεισμού από την κεντρική διοίκηση

9. Η επίτευξη των στόχων του Υποκαταστήματος σας επιβραβεύεται – αναγνωρίζεται από την Π.Υ.Σ.Υ. και κατά συνέπεια από την Διοίκηση του Ε.Φ.Κ.Α. ?

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία (83.84 %), οι υπάλληλοι εκφράζουν την άποψη ότι δεν αναγνωρίζεται καθόλου ή επιβραβεύεται λίγο η επίτευξη των στόχων του Υποκαταστήματος που εργάζονται από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. και την Π.Υ.Σ.Υ., το 15 % εκφράζει μια πιο ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις το 1.67 % θεωρεί ότι η επίτευξη στόχων αναγνωρίζεται από τους διοικητικούς φορείς του Ε.Φ.Κ.Α. και της Π.Υ.Σ.Υ.

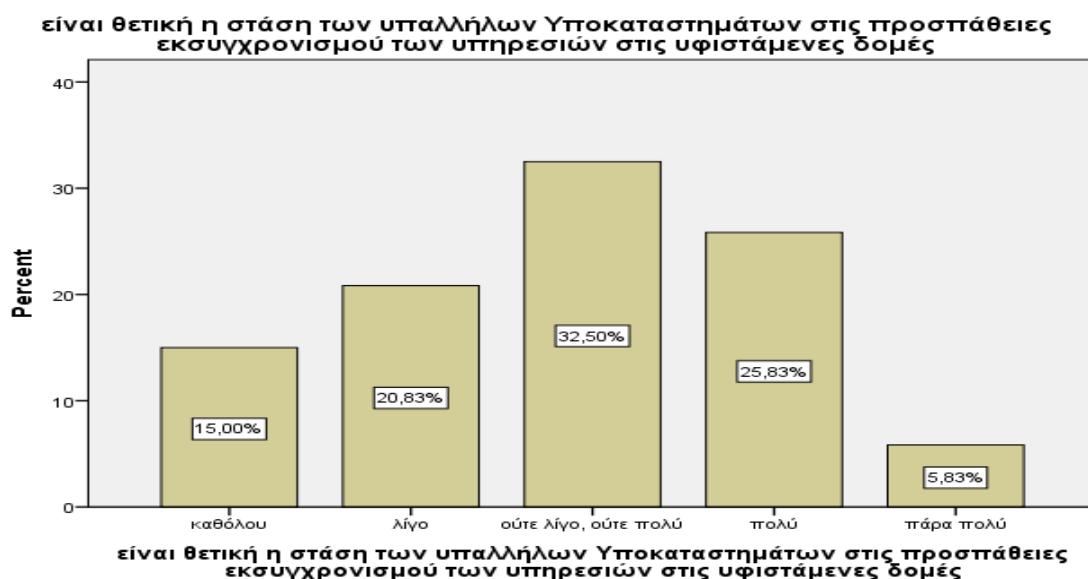


Διάγραμμα 6.15: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής επιβράβευσης υπαλλήλων από Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. και Π.Υ.Σ.Υ. για επίτευξη στόχων

10. Κρίνεται ότι είναι θετική η στάση των υπαλλήλων των Περιφερειακών Υποκαταστημάτων απέναντι στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις υφιστάμενες δομές ?

Το 35.83 % των ερωτώμενων δεν έχει καθόλου ή έχει λίγο θετική στάση στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών στις υφιστάμενες δομές, το 32.5 % εκφράζει μια ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ) και το 31.66 % έχει πολύ ή πάρα

πολύ θετική στάση στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών στις υφιστάμενες δομές.



Διάγραμμα 6.16: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής θετικής στάσης υπαλλήλων στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού

11. Σε ποιο βαθμό εκπαιδεύτηκε από τον Ε.Φ.Κ.Α. για την χρήση των συστημάτων ΟΠΣ – εφαρμογών που χρησιμοποιείται στα πλαίσια της υπηρεσίας σας ?

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων (82.5 %) δήλωσε ότι δεν εκπαιδεύεται καθόλου ή εκπαιδεύεται λίγο στην χρήση των ΟΠΣ συστημάτων – εφαρμογών που χρησιμοποιούνται στον φορέα στα πλαίσια της υπηρεσίας τους, το 10.83 % δηλώνει ουδέτερο (ούτε πολύ, ούτε λίγο) και μόλις το 6.67 % των εργαζομένων των τοπικών και περιφερειακών υποκαταστημάτων του φορέα έχει εκπαιδευτεί πολύ ή πάρα πολύ στα συστήματα – εφαρμογές ΟΠΣ που χρησιμοποιούνται στα πλαίσια της υπηρεσίας του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ε.Φ.Κ.Α.).

σε ποιο βαθμό εκπαιδευτήκατε από τον Ε.Φ.Κ.Α για τη χρήση συστημάτων ΟΠΣ εφαρμογών που χρησιμοποιείτε στα πλαίσια της Υπηρεσίας σας

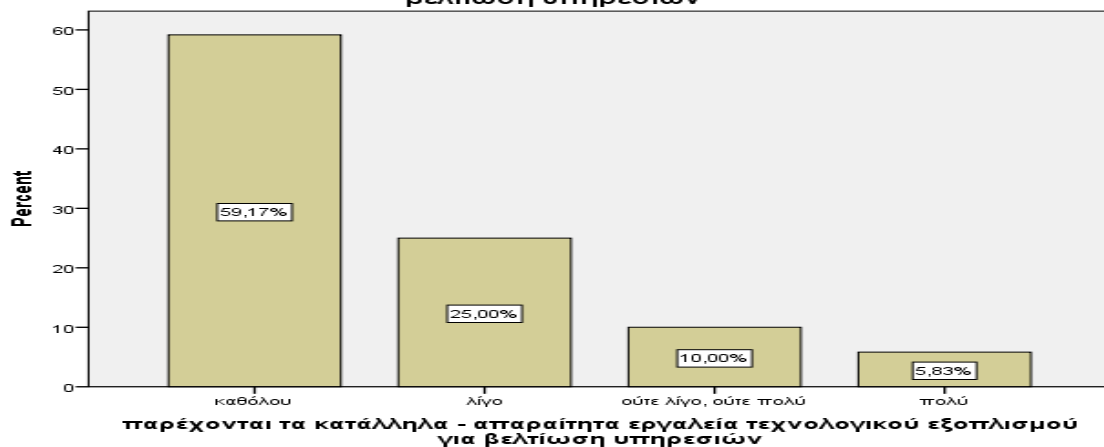


Διάγραμμα 6.17: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμού εκπαίδευσης σε εφαρμογές ΟΠΣ – συστήματα

12. Θεωρείται ότι σας παρέχονται τα απαραίτητα – κατάλληλα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού έτσι ώστε να βελτιωθούν οι παρεχόμενες από εσάς υπηρεσίες ?

Το 79.17 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι δεν τους παρέχονται καθόλου ή τους παρέχονται σε μικρό βαθμό τα απαραίτητα – κατάλληλα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών τους προς τους πολίτες, το 10 % διατηρεί μια πιο ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ) και μόλις το 5.83 % εκφράζει την άποψη ότι τους παρέχονται σε ικανοποιητικό βαθμό τα κατάλληλα τεχνολογικά εργαλεία για την βελτίωση των υπηρεσιών τους.

παρέχονται τα κατάλληλα - απαραίτητα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση υπηρεσιών



Διάγραμμα 6.18: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής τεχνολογικών εργαλείων για βελτίωση υπηρεσιών

13. Είστε ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που παρέχεται σε επίπεδο λειτουργικών αναγκών από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.) ?

Το 78.33 % των συμμετεχόντων δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ικανοποιημένο από την υποστήριξη σε επίπεδο λειτουργικών αναγκών που παρέχεται στα υποκαταστήματά τους από την Π.Υ.Σ.Υ., το 17.5 % διατηρεί ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ) και μόλις το 4.17 % δηλώνει πολύ ικανοποιημένο από την υποστήριξη της Π.Υ.Σ.Υ. σε επίπεδο λειτουργικών αναγκών στο τμήμα που εργάζονται.



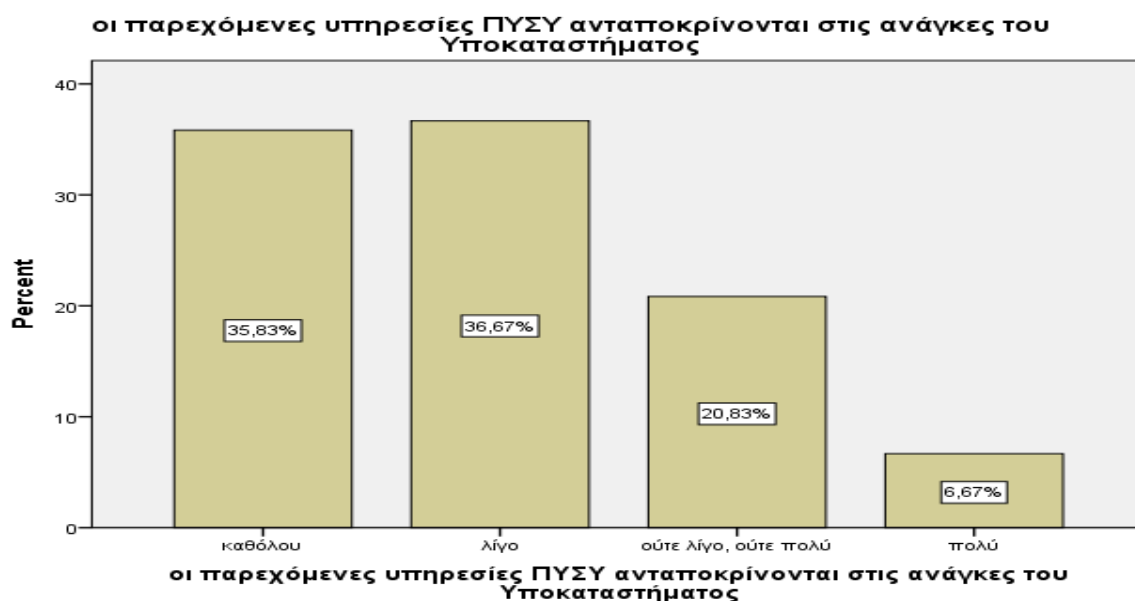
Διάγραμμα 6.19: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμού ικανοποίησης από την λειτουργική υποστήριξη της Π.Υ.Σ.Υ.

14. Οι παρεχόμενες από την Π.Υ.Σ.Υ. υπηρεσίες ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες του Υποκαταστήματος στο οποίο ανήκετε ?

Το 72.5 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι οι παρεχόμενες υπηρεσίες της Π.Υ.Σ.Υ. δεν ανταποκρίνονται καθόλου ή ανταποκρίνονται λίγο στις πραγματικές ανάγκες του Υποκαταστήματος που εργάζονται, το 20.83 % διατυπώνει μια ουδέτερη αντίληψη (ούτε πολύ, ούτε λίγο), ενώ μόλις το 6.67 % θεωρεί ότι οι παρεχόμενες



υπηρεσίες από την Π.Υ.Σ.Υ. ανταποκρίνονται πολύ στις πραγματικές ανάγκες του τμήματος που εργάζονται.



Διάγραμμα 6.20: Διάγραμμα ράβδων μεταβλητής βαθμού ανταπόκρισης των παρεχόμενων υπηρεσιών Π.Υ.Σ.Υ στις πραγματικές ανάγκες των Υποκαταστημάτων

15. Εκτιμάται ότι υπάρχει ρεαλιστική σχέση μεταξύ αιτημάτων – στόχων της Π.Υ.Σ.Υ και του υπόβαθρου των Υποκαταστημάτων της Περιφέρειας ?

<b>υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε Π.Υ.Σ.Υ. (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	καθόλου	53	44,2	44,2	44,2
	λίγο	49	40,8	40,8	85,0
	ούτε λίγο, ούτε πολύ	13	10,8	10,8	95,8
	πολύ	5	4,2	4,2	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Πίνακας 6.7: Πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής ρεαλιστικής σχέσης υπόβαθρου Υποκαταστημάτων – αιτημάτων και στόχων Π.Υ.Σ.Υ.

Το 85 % των συμμετεχόντων εκφράζει την άποψη ότι δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ρεαλιστική η σχέση ανάμεσα στους στόχους – αιτήματα της Π.Υ.Σ.Υ. και του

υπόβαθρου που υπάρχει στα Υποκαταστήματα της Περιφέρειας, το 10.8 % εκφράζει μια ουδέτερη άποψη (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις το 4.2 % θεωρεί ότι η σχέση Π.Υ.Σ.Υ. (αιτήματα – στόχοι) και Υποκαταστημάτων Περιφέρειας (υπόβαθρο) είναι πολύ ρεαλιστική.

16. Πόσο συχνά απευθύνεστε στην Π.Υ.Σ.Υ. για την υποστήριξη – επίλυση γενικότερων ζητημάτων του Υποκαταστήματός σας ?

πόσο συχνά απευθύνεστε στο Π.Υ.Σ.Υ. για υποστήριξη - επίλυση ζητημάτων του Υποκαταστήματος					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	καθόλου	48	40,0	40,0	40,0
	λίγο	33	27,5	27,5	67,5
	ούτε λίγο, ούτε πολύ	18	15,0	15,0	82,5
	πολύ	17	14,2	14,2	96,7
	πάρα πολύ	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

*Πίνακας 6.8: Πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων μεταβλητής επαφής με την Π.Υ.Σ.Υ. για υποστήριξη – επίλυση ζητημάτων*

Το 67.5 % των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει ότι δεν απευθύνεται καθόλου ή απευθύνεται λίγο στην Π.Υ.Σ.Υ. για την υποστήριξη – επίλυση ζητημάτων του Υποκαταστήματος που εργάζονται, το 14.2 % εκφράζει μια ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ 21 συμμετέχοντες (17.5 %) απευθύνονται πολύ ή πάρα πολύ στην Π.Υ.Σ.Υ. για την επίλυση προβλημάτων στο φορέα που εργάζονται.

17. Θεωρείτε ότι μια διαφορετική μορφή επικοινωνίας μεταξύ Διοίκησης Π.Υ.Σ.Υ. και Υποκαταστήματος θα μπορούσε να αποδώσει πιο ικανοποιητικά ως προς την επίτευξη των τελικών στόχων του Ε.Φ.Κ.Α. ?

Το 80 % των συμμετεχόντων κρίνει απαραίτητη την αλλαγή στην μορφή επικοινωνίας ανάμεσα στην Διοίκηση Π.Υ.Σ.Υ. και Υποκαταστήματος για την ικανοποιητικότερη απόδοση ως προς την επίτευξη των τελικών στόχων του Ε.Φ.Κ.Α., το 14.2 % εκφράζει μια ουδέτερη στάση ως προς την διαφορετική μορφή επικοινωνίας και 5.9 % (7 συμμετέχοντες) θεωρεί ότι μια διαφορετική μορφή

επικοινωνίας ανάμεσα σε Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. και Υποκατάστημα δεν θα αποδώσει καθόλου ή θα αποδώσει λίγο ως προς την επίτευξη των τελικών στόχων του Ε.Φ.Κ.Α.

<b>μια διαφορετική μορφή επικοινωνίας Π.Υ.Σ.Υ. - Υποκαταστήματος μπορεί να αποδώσει για επίτευξη στόχων Ε.Φ.Κ.Α.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	καθόλου	2	1,7	1,7	1,7
	λίγο	5	4,2	4,2	5,8
	ούτε λίγο, ούτε πολύ	17	14,2	14,2	20,0
	πολύ	66	55,0	55,0	75,0
	πάρα πολύ	30	25,0	25,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Πίνακας 6.9: Πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων συχνότητας μεταβλητής διαφορετική μορφή επικοινωνίας Π.Υ.Σ.Υ.- Υποκαταστήματος

*18. Πιστεύετε ότι η Π.Υ.Σ.Υ φροντίζει ώστε να είναι συνεχώς ενημερωμένη για την ανάγκη επιμόρφωσης των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων που εποπτεύει και συντονίζει ?*

Από το σύνολο των 120 συμμετεχόντων, οι 96 (80 %) θεωρούν ότι η Π.Υ.Σ.Υ. δεν φροντίζει καθόλου ή φροντίζει σε μικρό βαθμό να είναι συνεχώς ενημερωμένη για την ανάγκη επιμόρφωσης των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων που εποπτεύει και συντονίζει, οι 17 (14.2 %) διατυπώνουν μια ουδέτερη στάση (ούτε λίγο, ούτε πολύ), ενώ μόλις 7 συμμετέχοντες (5.9 %) δηλώνουν ότι η Π.Υ.Σ.Υ. είναι πολύ ή πάρα πολύ ενημερωμένη για την ανάγκη επιμόρφωσης των υπαλλήλων στα Υποκαταστήματα που συντονίζει.

<b>η Π.Υ.Σ.Υ. φροντίζει για ενημέρωση προς ανάγκη επιμόρφωσης των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	καθόλου	51	42,5	42,5	42,5
	λίγο	45	37,5	37,5	80,0
	ούτε λίγο, ούτε πολύ	17	14,2	14,2	94,2
	πολύ	5	4,2	4,2	98,3
	πάρα πολύ	2	1,7	1,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

*Πίνακας 6.2: Πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων συχνότητας μεταβλητής ενημέρωση Π.Υ.Σ.Υ. για ανάγκη επιμόρφωσης υπαλλήλων*

*19. Κρίνεται ότι υπάρχουν περιθώρια – ευκαιρίες βελτίωσης των υποστηρικτικών και συντονιστικών υπηρεσιών της Π.Υ.Σ.Υ. προς τα Υποκαταστήματα ?*

<b>υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης υποστηρικτικών υπηρεσιών της Π.Υ.Σ.Υ. προς τα Υποκαταστήματα</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	καθόλου	8	6,7	6,7	6,7
	λίγο	5	4,2	4,2	10,8
	ούτε λίγο, ούτε πολύ	12	10,0	10,0	20,8
	πολύ	57	47,5	47,5	68,3
	πάρα πολύ	38	31,7	31,7	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

*Πίνακας 6.3: Πίνακας συχνοτήτων και σχετικών συχνοτήτων συχνότητας μεταβλητής περιθώρια – ευκαιρίες βελτίωσης συντονιστικών ενεργειών Π.Υ.Σ.Υ. προς τα Υποκαταστήματα*

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι εργαζόμενοι – συμμετέχοντες (79.2 %) εκφράζουν την άποψη ότι υπάρχουν πολλά ή πάρα πολλά περιθώρια και ευκαιρίες βελτίωσης των συντονιστικών υπηρεσιών της Π.Υ.Σ.Υ. προς τα Υποκαταστήματα που εποπτεύει, το 10 % διατηρεί μια μετριοπαθή στάση (ούτε λίγα, ούτε πολλά περιθώρια), ενώ 13 συμμετέχοντες (10.9 %) θεωρούν ότι δεν υπάρχουν καθόλου ή υπάρχουν λίγα περιθώρια και ευκαιρίες βελτίωσης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΠΑΓΩΓΙΚΗΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ

### 7.1 Συσχετίσεις δημογραφικών μεταβλητών – οργανωτικών και δομικών μεταβλητών Π.Υ.Σ.Υ., Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. και υπαλλήλων Υποκαταστημάτων

Οι δημογραφικές μεταβλητές της έρευνας, στην οποία συμμετείχαν οι 120 εργαζόμενοι στα Υποκαταστήματα του Ε.Φ.Κ.Α. στη Στερεά Ελλάδα, τα οποία βρίσκονται υπό την εποπτεία και τον συντονισμό της Περιφερειακής Υπηρεσίας Συντονισμού και Υποστήριξης (Π.Υ.Σ.Υ.), είναι το φύλο των εργαζομένων, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης, η θέση εργασίας που κατέχουν στον φορέα και τα χρόνια προϋπηρεσίας στις δομές του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης. Υπολογίζοντας τον συντελεστή συσχέτισης των δημογραφικών μεταβλητών με τις ερωτήσεις (μεταβλητές) του οργανωτικού και δομικού χαρακτήρα της Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α., της Περιφερειακής Υπηρεσίας Συντονισμού και Υποστήριξης Στερεάς Ελλάδας (Π.Υ.Σ.Υ.) και τις απόψεις των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων προέκυψαν τα εξής :

- ✓ Στατιστικά σημαντική συσχέτιση (συντελεστής = 0.206, p – value = 0.01) ανάμεσα στις μεταβλητές φύλο – ικανοποιητική ενημέρωση ως υπάλληλος για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων
- ✓ Στατιστικά σημαντική συσχέτιση (συντελεστής = - 0.189, p – value = 0.01) ανάμεσα στις μεταβλητές φύλο – ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα στα Υποκαταστήματα (υπόβαθρο) και την Π.Υ.Σ.Υ. (στόχους – αιτήματα)
- ✓ Μη στατιστικά σημαντικές συσχέτισεις της μεταβλητής ηλικία με τις υπόλοιπες οργανωτικές – δομικές μεταβλητές
- ✓ Στατιστικά σημαντική συσχέτιση (συντελεστής = 0.279, p – value = 0.01) ανάμεσα στις μεταβλητές οικογενειακή κατάσταση – παροχή κατάλληλων και απαραίτητων εργαλείων τεχνολογικού εξοπλισμού για τη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών
- ✓ Στατιστικά σημαντική συσχέτιση (συντελεστής = 0.302, p – value = 0.01) ανάμεσα στις μεταβλητές επίπεδο εκπαίδευσης – βαθμό εκπαίδευσης υπαλλήλων από Ε.Φ.Κ.Α. για τη χρήση εφαρμογών ΟΠΣ που χρησιμοποιούνται στα πλαίσια της υπηρεσίας

- ✓ Μη στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις της μεταβλητής θέση εργασίας με τις υπόλοιπες οργανωτικές – δομικές μεταβλητές
- ✓ Μη στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις της μεταβλητής χρόνια προϋπηρεσίας με τις υπόλοιπες οργανωτικές – δομικές μεταβλητές

Correlations				
		η ενημέρωση ως υπάλληλος για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων είναι ικανοποιητική	υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε ΠΥΣΥ (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας	φύλο
η ενημέρωση ως υπάλληλος για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων είναι ικανοποιητική	Pearson Correlation	1	,206*	-,189*
	Sig. (2-tailed)		,024	,038
	N	120	120	120
υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε ΠΥΣΥ (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας	Pearson Correlation	,206*	1	-,210*
	Sig. (2-tailed)	,024		,021
	N	120	120	120
φύλο	Pearson Correlation	-,189*	-,210*	1
	Sig. (2-tailed)	,038	,021	
	N	120	120	120

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Πίνακας 7.1: Συντελεστής συσχέτισης μεταβλητών φύλο – οργανωτικές και δομικές μεταβλητές

Correlations			
		οικογενειακή κατάσταση	παρέχονται τα κατάλληλα - απαραίτητα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση υπηρεσιών
οικογενειακή κατάσταση	Pearson Correlation	1	,279**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	120	120
παρέχονται τα κατάλληλα - απαραίτητα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση υπηρεσιών	Pearson Correlation	,279**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 7.2: Συντελεστής συσχέτισης μεταβλητών οικογενειακής κατάστασης – οργανωτικές και δομικές μεταβλητές

Correlations			
		επίπεδο εκπαίδευσης	σε ποιο βαθμό εκπαιδευτήκατε από τον Ε.Φ.Κ.Α. για τη χρήση συστημάτων ΟΠΣ εφαρμογών που χρησιμοποιείτε στα πλαίσια της Υπηρεσίας σας
επίπεδο εκπαίδευσης	Pearson Correlation	1	,302**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	120	120
σε ποιο βαθμό εκπαιδευτήκατε από τον Ε.Φ.Κ.Α. για τη χρήση συστημάτων ΟΠΣ εφαρμογών που χρησιμοποιείτε στα πλαίσια της Υπηρεσίας σας	Pearson Correlation	,302**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Πίνακας 7.4: Συντελεστής συσχέτισης μεταβλητών οικογενειακής επίπεδο εκπαίδευσης – οργανωτικές και δομικές μεταβλητές

Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων μας οδηγεί στην διερεύνηση του τρόπου, με τον οποίο οι δημογραφικές μεταβλητές επηρεάζουν τις δομικές και οργανωτικές μεταβλητές της Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α., της Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδος και των υπαλλήλων που εργάζονται στα Υποκαταστήματα αυτής της Περιφέρειας. Εξετάζοντας την μέση τιμή ανδρών και γυναικών ως προς τον βαθμό ικανοποίησης που έχουν για την ενημέρωση που λαμβάνουν για την αναγκαιότητα των νέων μεταρρυθμίσεων από τον Ε.Φ.Κ.Α. παρατηρούμε ότι η μέση τιμή των απαντήσεων των ανδρών κινείται πάνω από το 1(λίγο) (Mean = 1.1842) με τυπική απόκλιση Stdev = 0.98242, ενώ η μέση τιμή των γυναικών είναι κάτω από το 1(λίγο) με τυπική απόκλιση Stdev = 0.84806.

Group Statistics					
	φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
η ενημέρωση ως υπάλληλος για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων είναι ικανοποιητική	άνδρας	38	1,1842	,98242	,15937
	γυναίκα	82	,8171	,84806	,09365

Πίνακας 7.5: Μέτρα θέσης και διασποράς βαθμού ικανοποίησης από ενημέρωση για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων ως προς το φύλο

Ορίζοντας ως αρχική υπόθεση  $\Rightarrow$  Μέση τιμή βαθμού ικανοποίησης ανδρών = Μέση τιμή βαθμού ικανοποίησης γυναικών και ως εναλλακτική υπόθεση  $\Rightarrow$  Μέση τιμή βαθμού ικανοποίησης ανδρών  $\neq$  Μέση τιμή βαθμού ικανοποίησης γυναικών, από τον έλεγχο (t – student) μέσων τιμών προκύπτει ότι γίνεται αποδεκτή η αρχική υπόθεση (sig. = 0.051 > p – value = 0.05), με το φύλο να μην επηρεάζει τον βαθμό ικανοποίησης των υπαλλήλων για την ενημέρωση που λαμβάνουν για την αναγκαιότητα των νέων μεταρρυθμίσεων από τον Ε.Φ.Κ.Α.

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
η ενημέρωση ως υπάλληλος για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων είναι ικανοποιητική	Equal variances assumed	,275	,601	2,096	118	,038	,36714	,17512	,02035	,71392
	Equal variances not assumed			1,986	63,507	,051	,36714	,18485	-,00220	,73647

Πίνακας 7.5: Έλεγχος μέσων τιμών βαθμού ικανοποίησης από ενημέρωση για την αναγκαιότητα εφαρμογής νέων μεταρρυθμίσεων ως προς το φύλο

Αναφορικά με την άποψη ανδρών και γυναικών υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων για την ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα στα



Υποκαταστήματα (υπόβαθρο) και την Π.Υ.Σ.Υ. (αιτήματα – στόχοι), η μέση τιμή των ανδρών ισούται με το 1 (λίγο) (Mean = 1.00) με τυπική απόκλιση Stdev = 0.80539, ενώ η μέση τιμή των γυναικών βρίσκεται ανάμεσα από το 0 (καθόλου) και το 1(λίγο) (Mean = 0.6341) με τυπική απόκλιση Stdev = 0.79368.

Group Statistics					
	φύλο	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε ΠΥΣΥ (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας	άνδρας	38	1,0000	,80539	,13065
	γυναίκα	82	,6341	,79368	,08765

Πίνακας 7.6: Μέτρα θέσης και διασποράς ύπαρξης ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων (υπόβαθρο) – Π.Υ.Σ.Υ.(στόχοι – αιτήματα) ως προς το φύλο

Ορίζοντας ως αρχική υπόθεση  $\Rightarrow$  Μέση τιμή άποψης ανδρών για ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων – Π.Υ.Σ.Υ. = Μέση τιμή άποψης γυναικών για ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων – Π.Υ.Σ.Υ και ως εναλλακτική υπόθεση  $\Rightarrow$  Μέση τιμή άποψης ανδρών για ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων – Π.Υ.Σ.Υ.  $\neq$  Μέση τιμή άποψης γυναικών για ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων – Π.Υ.Σ.Υ, από τον έλεγχο (t – student) μέσων τιμών προκύπτει ότι γίνεται απορρίπτεται η αρχική υπόθεση (sig. = 0.034 < p – value = 0.05), με το φύλο να επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων εργαζομένων για την ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων (υπόβαθρο) – Π.Υ.Σ.Υ. (στόχοι – αιτήματα), όπως φάνηκε και από την σύγκριση μέσων τιμών που προηγήθηκε.

### Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε ΠΥΣΥ (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας	Equal variances assumed	4,597	,034	2,338	118	,021	,36585	,15648	,05599	,67572
	Equal variances not assumed			2,325	71,209	,023	,36585	,15733	,05217	,67954

Πίνακας 7.7: Έλεγχος μέσων τιμών βαθμού αντίληψης για ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων (υπόβαθρο) – Π.Υ.Σ.Υ.(στόχοι – αιτήματα) ως προς το φύλο

Ορίζοντας ως ανεξάρτητη μεταβλητή την οικογενειακή κατάσταση των εργαζομένων, η οποία λαμβάνει τιμές έγγαμος, άγαμος και άλλο, και ως εξαρτημένη μεταβλητή την άποψη των συμμετεχόντων στο αν παρέχονται τα κατάλληλα – απαραίτητα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού τεχνολογικού εξοπλισμού για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών, με τιμές 0 (καθόλου), 1 (λίγο), 2 (ούτε λίγο, ούτε πολύ), 3 (πολύ) και 4 (πάρα πολύ), πραγματοποιείται ανάλυση διακύμανσης των τιμών (ANOVA) των δύο μεταβλητών. Με την ανάλυση διακύμανσης θα διερευνηθεί ο τρόπος που συνδέονται οι δύο αυτές μεταβλητές. Έχοντας ως αρχική υπόθεση  $\Rightarrow$  οι δύο μεταβλητές είναι γραμμικά ασυσχέτιστες και ως εναλλακτική υπόθεση  $\Rightarrow$  οι δύο μεταβλητές σχετίζονται γραμμικά, η ανάλυση διακύμανσης των τιμών των δύο μεταβλητών απορρίπτει την αρχική υπόθεση ( $\text{sig.} = 0.02 < p - \text{value} = 0.05$ ), με τις μεταβλητές οικογενειακή κατάσταση και παροχή κατάλληλων εργαλείων τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών να σχετίζονται γραμμικά.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,587	1	3,587	9,998	,002 <sup>b</sup>
	Residual	42,338	118	,359		
	Total	45,925	119			
a. Dependent Variable: οικογενειακή κατάσταση						
b. Predictors: (Constant), παρέχονται τα κατάλληλα - απαραίτητα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση υπηρεσιών						

Πίνακας 7.8: Ανάλυση διακύμανσης τιμών των μεταβλητών οικογενειακή κατάσταση - παροχή κατάλληλων εργαλείων τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών

Η γραμμική συσχέτιση εμφανίζεται και ανάμεσα από τις εξαρτημένες μεταβλητές επίπεδο εκπαίδευσης και βαθμός εκπαίδευσης από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) των συστημάτων ΟΠΣ – εφαρμογών που χρησιμοποιούνται από τους υπαλλήλους στα πλαίσια της υπηρεσίας τους. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει θετική συσχέτιση των δύο αυτών μεταβλητών, όπου καθώς αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων (δευτεροβάθμια – μεταλυκειακή – τριτοβάθμια – μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών – διδακτορικό) αυξάνεται και ο βαθμός εκπαίδευσης (καθόλου – λίγο – ούτε λίγο, ούτε πολύ – πολύ – πάρα πολύ) αυτών σε συστήματα ΟΠΣ – εφαρμογές που χρησιμοποιούν στην υπηρεσία τους.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,285	1	9,285	11,818	,001 <sup>b</sup>
	Residual	92,707	118	,786		
	Total	101,992	119			
a. Dependent Variable: σε ποιο βαθμό εκπαιδευτήκατε από τον Ε.Φ.Κ.Α. για τη χρήση συστημάτων ΟΠΣ εφαρμογών που χρησιμοποιείτε στα πλαίσια της Υπηρεσίας σας						
b. Predictors: (Constant), επίπεδο εκπαίδευσης						

Πίνακας 7.9: Ανάλυση διακύμανσης τιμών των μεταβλητών επίπεδο εκπαίδευσης – βαθμός εκπαίδευσης από τον Ε.Φ.Κ.Α. των συστημάτων ΟΠΣ – εφαρμογών που χρησιμοποιούνται στα πλαίσια της υπηρεσίας των υπαλλήλων.

Οι στατιστικά σημαντικές ενδείξεις γραμμικής συσχέτισης των δύο μεταβλητών (απόρριψη αρχικής υπόθεσης μη γραμμικότητας μεταβλητών  $\Rightarrow \text{sig.} = 0.01 < p - \text{value} = 0.05$ ) σε συνδυασμό με τον στατιστικά σημαντικό και θετικό συντελεστή

συσχέτισης ( $r = 0.302$ ) επιβεβαιώνουν την θετική συσχέτιση των δύο αυτών μεταβλητών.

## **7.2 Συσχετίσεις οργανωτικών και δομικών μεταβλητών Π.Υ.Σ.Υ., Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. και υπαλλήλων Υποκαταστημάτων**

Η περιγραφική ανάλυση των αποτελεσμάτων αναφορικά με τις απαντήσεις των εργαζομένων – συμμετεχόντων ανέδειξε ότι το μεγαλύτερο μέρος των υπαλλήλων στα Περιφερειακά Υποκαταστήματα του Ε.Φ.Κ.Α. Στερεάς Ελλάδος δεν θεωρεί ότι η σύγχρονη μορφή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Απασχόλησης διευκολύνει την εργασία τους. Η αρνητική άποψη των εργαζομένων παρουσιάζει ισχυρή θετική συσχέτιση με διάφορες άλλες απόψεις που σχετίζονται με την ροή πληροφορίας, την επικοινωνία και την ύπαρξη κινήτρων από την Διοίκηση του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης και την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης στα Υποκαταστήματα των Περιφερειακών δομών του φορέα και κατ'επέκταση στους υπαλλήλους. Πιο συγκεκριμένα, υψηλές συσχετίσεις εμφανίζουν οι εξής δομικές – οργανωτικές μεταβλητές :

- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.541,  $p - value = 0.01$ ) μεταξύ των μεταβλητών άποψη για τον βαθμό που η σύγχρονη μορφή του Ε.Φ.Κ.Α. διευκολύνει την εργασία των υπαλλήλων – άποψη για τον βαθμό που η επικοινωνία Υποκαταστημάτων – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή διατάξεων του φορέα
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.515,  $p - value = 0.01$ ) μεταξύ των μεταβλητών άποψη για τον βαθμό που η σύγχρονη μορφή του Ε.Φ.Κ.Α. διευκολύνει την εργασία των υπαλλήλων – άποψη για τον βαθμό αμεσότητας της ροής πληροφορίας από την Διοίκηση στην Περιφέρεια σχετικά με τα δρώμενα του οργανισμού
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.472,  $p - value = 0.01$ ) μεταξύ των μεταβλητών άποψη για τον βαθμό που η σύγχρονη μορφή του Ε.Φ.Κ.Α. διευκολύνει την εργασία των υπαλλήλων – ύπαρξη κατάλληλων κινήτρων από την Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να εγκλιματιστούν οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές του φορέα

- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.511, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών άποψη για τον βαθμό που η επικοινωνία Υποκαταστημάτων – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή διατάξεων του φορέα - άποψη για τον βαθμό αμεσότητας της ροής πληροφορίας από την Διοίκηση στην Περιφέρεια σχετικά με τα δρώμενα του οργανισμού
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.415, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών άποψη για τον βαθμό που η επικοινωνία Υποκαταστημάτων – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή διατάξεων του φορέα - ύπαρξη κατάλληλων κινήτρων από την Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να εγκλιματιστούν οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές του φορέα
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.413, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών άποψη για τον βαθμό αμεσότητας της ροής πληροφορίας από την Διοίκηση στην Περιφέρεια σχετικά με τα δρώμενα του οργανισμού - ύπαρξη κατάλληλων κινήτρων από την Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να εγκλιματιστούν οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές του φορέα

<b>Correlations</b>					
		η σύγχρονη οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α. διευκολύνει την εργασία σας	η επικοινωνία Υποκαταστημάτων - Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή διατάξεων του Ε.Φ.Κ.Α.	η ροή πληροφορίας από Διοίκηση προς την Περιφέρεια σχετικά με τα δρώμενα του οργανισμού είναι άμεση	υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα από την Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να εγκλιματιστούν οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές
η σύγχρονη οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α. διευκολύνει την εργασία σας	Pearson Correlation	1	,541**	,515**	,472**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120
η επικοινωνία Υποκαταστημάτων - Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή εγκυκλιών του Ε.Φ.Κ.Α.	Pearson Correlation	,541**	1	,511**	,415**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120

η ροή πληροφορίας από Διοίκηση προς την Περιφέρεια σχετικά με τα δρώμενα του οργανισμού είναι άμεσα	Pearson Correlation	,515**	,511**	1	,413**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120
υπάρχουν τα κατάλληλα κίνητρα από την Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να εγκλιματιστούν οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές	Pearson Correlation	,472**	,415**	,413**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Πίνακας 7.10: Συντελεστές συσχέτισης μεταβλητών σύγχρονης οργανωτικής δομής Ε.Φ.Κ.Α. – επικοινωνίας – ροής πληροφορίας και ύπαρξη κινήτρων από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. προς τα Υποκαταστήματα

Συνδυάζοντας τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής και του συντελεστή συσχέτισης των μεταβλητών σύγχρονης οργανωτικής δομής Ε.Φ.Κ.Α. – επικοινωνίας – ροής πληροφορίας και ύπαρξη κινήτρων από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. προς τα Υποκαταστήματα, καθίσταται σαφές ότι η αρνητική στάση που έχουν οι εργαζόμενοι απέναντι στην σύγχρονη δομή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης επηρεάζεται σημαντικά από την αναποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. και Υποκαταστημάτων για την ερμηνεία και εφαρμογή των διατάξεων του φορέα. Επιπρόσθετα, ο μικρός βαθμός αμεσότητας της ροής πληροφοριών από την Διοίκηση του φορέα στις Περιφερειακές του δομές σχετικά με τα δρώμενα του φορέα και η ανυπαρξία κινήτρων από την κεντρική Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να προσαρμοστούν καλύτερα οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές του οργανισμού, φαίνεται να αποτελούν τις κυριότερες αιτίες για την αρνητική στάση των υπαλλήλων απέναντι και στην εκσυγχρονισμένη μορφή του φορέα, δυσχεραίνοντας την εργασία τους.

Σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι θεωρούν ότι δεν υπάρχει καθόλου ή υπάρχει πολύ μικρό ενδιαφέρον της Διοίκησης για την επιμόρφωσή τους. Η αρνητική στάση των εργαζομένων για το ενδιαφέρον της Διοίκησης σχετίζεται και με άλλες παρόμοιες μεταβλητές όπως η απουσία επιβράβευσης ή αναγνώρισης κατά

την επίτευξη στόχων από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης, και κατ'έκταση της Διοίκησης του φορέα, τον μικρό βαθμό ικανοποίησης από την παροχή υποστηρικτικών λειτουργικών αναγκών από την Π.Υ.Σ.Υ., καθώς και της αρνητικής άποψης που έχουν οι συμμετέχοντες – υπάλληλοι των Υποκαταστημάτων για το γεγονός ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από την Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδος δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των Υποκαταστημάτων που εργάζονται. Πιο συγκεκριμένα, υψηλές συσχετίσεις εμφανίζουν οι εξής δομικές – οργανωτικές μεταβλητές :

- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.322, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών πραγματικό ενδιαφέρον Διοίκησης για επιμόρφωση υπαλλήλων – επιβράβευση ή αναγνώριση επίτευξης στόχων από την Π.Υ.Σ.Υ. και από την Διοίκηση του φορέα
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.326, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών πραγματικό ενδιαφέρον Διοίκησης για επιμόρφωση υπαλλήλων – βαθμός ικανοποίησης από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την Π.Υ.Σ.Υ.
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.433, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών πραγματικό ενδιαφέρον Διοίκησης για επιμόρφωση υπαλλήλων – βαθμός ανταπόκρισης αναγκών Υποκαταστήματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες Π.Υ.Σ.Υ.
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.440, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών βαθμός ικανοποίησης από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την Π.Υ.Σ.Υ. – επιβράβευση ή αναγνώριση επίτευξης στόχων από την Π.Υ.Σ.Υ. και από την Διοίκηση του φορέα
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.440, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών βαθμός ανταπόκρισης αναγκών Υποκαταστήματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες Π.Υ.Σ.Υ. – επιβράβευση ή αναγνώριση επίτευξης στόχων από την Π.Υ.Σ.Υ. και από την Διοίκηση του φορέα
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.440, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών βαθμός ανταπόκρισης αναγκών Υποκαταστήματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες Π.Υ.Σ.Υ. – βαθμός ικανοποίησης από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την Π.Υ.Σ.Υ.

Correlations					
		υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον για περαιτέρω επιμόρφωση υπαλλήλων από την Διοίκηση	επιβραβεύετε - αναγνωρίζετε η επίτευξη στόχων από την ΠΥΣΥ και από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α.	ικανοποίηση από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την ΠΥΣΥ	οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΠΥΣΥ ανταποκρίνονται στις ανάγκες του Υποκαταστήματος
υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον για περαιτέρω επιμόρφωση υπαλλήλων από την Διοίκηση	Pearson Correlation	1	,322**	,326**	,433**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	120	120	120	120
επιβραβεύετε - αναγνωρίζετε η επίτευξη στόχων από την ΠΥΣΥ και από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α.	Pearson Correlation	,322**	1	,440**	,513**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	120	120	120	120
ικανοποίηση από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την ΠΥΣΥ	Pearson Correlation	,326**	,440**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	120	120	120	120
οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΠΥΣΥ ανταποκρίνονται στις ανάγκες του Υποκαταστήματος	Pearson Correlation	,433**	,513**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	120	120	120	120

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*Πίνακας 7.7: Συντελεστές συσχέτισης μεταβλητών ενδιαφέρον Διοίκησης για επιμόρφωση υπαλλήλων – βαθμός αναγνώρισης επίτευξης στόχων από Διοίκηση – βαθμός ικανοποίησης από υποστήριξη υπηρεσιών Π.Υ.Σ.Υ. - βαθμός ανταπόκρισης αναγκών Υποκαταστήματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες Π.Υ.Σ.Υ.*

Η αίσθηση του αποκλεισμού των εργαζομένων – συμμετεχόντων της έρευνας έχει εκφραστεί σε μεγάλο βαθμό. Η αναποτελεσματική επικοινωνία Υποκαταστημάτων – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. για την υποστήριξη, υιοθέτηση και εφαρμογή των νέων εγκύκλιων του οργανισμού φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο αίσθημα αποκλεισμού των εργαζομένων από την κεντρική διοίκηση του φορέα. Επίσης, η σύγχρονη μορφή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) και η ταχύτατοι ρυθμοί αναπροσαρμογής από το παλαιό στο νέο δομικό μοντέλο του οργανισμού, εκτός από το αίσθημα αποκλεισμού στους εργαζόμενους, φαίνεται ότι



δημιουργεί και επιπρόσθετες αρνητικές συνέπειες και ανάμεσα στους ίδιους τους υπαλλήλους. Πιο συγκεκριμένα, υψηλές συσχετίσεις εμφανίζουν οι εξής δομικές – οργανωτικές μεταβλητές :

- ✓ Υψηλή αρνητική συσχέτιση (συντελεστής = - 0.355, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών βαθμός αποκλεισμού από την κεντρική διοίκηση – βαθμός αποτελεσματικότητας επικοινωνίας Υποκαταστήματος – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. για την υποστήριξη της ερμηνείας, υιοθέτησης και εφαρμογής εγκυκλιών του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.399, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών βαθμός αποκλεισμού από την κεντρική διοίκηση – ταχύτητα αναπροσαρμογής παλαιού – νέου δομικού μοντέλου με αρνητικές συνέπειες στις σχέσεις υπαλλήλων
- ✓ Υψηλή αρνητική συσχέτιση (συντελεστής = - 0.269, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών ταχύτητα αναπροσαρμογής παλαιού – νέου δομικού μοντέλου με αρνητικές συνέπειες στις σχέσεις υπαλλήλων – βαθμός αποτελεσματικότητας επικοινωνίας Υποκαταστήματος – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. για την υποστήριξη της ερμηνείας, υιοθέτησης και εφαρμογής εγκυκλιών του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης

<b>Correlations</b>				
		νιώθετε αποκλεισμένος / η από την κεντρική διοίκηση	η επικοινωνία Υποκαταστημάτων - Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή εγκυκλιών του Ε.Φ.Κ.Α.	η ταχύτητα αναπροσαρμογής παλαιού - νέου μοντέλου δομής έχει αρνητικές συνέπειες στις σχέσεις των υπαλλήλων
νιώθετε αποκλεισμένος / η από την κεντρική διοίκηση	Pearson Correlation	1	-,355**	,399**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	120	120	120
η επικοινωνία Υποκαταστημάτων -	Pearson Correlation	-,355**	1	-,269**
	Sig. (2-tailed)	,000		,003

Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει την ερμηνεία και εφαρμογή εγκυκλίων του Ε.Φ.Κ.Α.	N	120	120	120
η ταχύτητα αναπροσαρμογής παλαιού - νέου μοντέλου δομής έχει αρνητικές συνέπειες στις σχέσεις των υπαλλήλων	Pearson Correlation	,399**	-,269**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	
	N	120	120	120
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Πίνακας 7.12: Συντελεστές συσχέτισης μεταβλητών ταχύτητα αναπροσαρμογής παλαιού – νέου δομικού μοντέλου με αρνητικές συνέπειες στις σχέσεις υπαλλήλων – βαθμός αποτελεσματικότητας επικοινωνίας Υποκαταστήματος – Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. για την υποστήριξη της ερμηνείας, υιοθέτησης και εφαρμογής εγκυκλίων του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - βαθμός αποκλεισμού από την κεντρική διοίκηση

Τέλος, η ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα στην Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης (αιτήματα – στόχοι) και των Υποκαταστημάτων (υπόβαθρο) της Περιφέρειας φαίνεται να μην υφίσταται ουσιαστικά, δεδομένου του μικρού βαθμού ικανοποίησης που δηλώνουν οι υπάλληλοι – συμμετέχοντες από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών προς τα Υποκαταστήματα από την Π.Υ.Σ.Υ., καθώς και του μικρού βαθμού ανταπόκρισης στις ανάγκες των Υποκαταστημάτων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες της Π.Υ.Σ.Υ. Πιο συγκεκριμένα, υψηλές συσχετίσεις εμφανίζουν οι εξής δομικές – οργανωτικές μεταβλητές :

- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.417, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα σε Π.Υ.Σ.Υ. (αιτήματα – στόχοι) και Υποκαταστήματα (υπόβαθρο) Περιφέρειας - βαθμός ικανοποίησης από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών της Π.Υ.Σ.Υ.
- ✓ Υψηλή θετική συσχέτιση (συντελεστής = 0.446, p – value = 0.01) μεταξύ των μεταβλητών ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα σε Π.Υ.Σ.Υ. (αιτήματα – στόχοι) και Υποκαταστήματα (υπόβαθρο) Περιφέρειας - βαθμός ανταπόκρισης αναγκών Υποκαταστήματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες Π.Υ.Σ.Υ.

<b>Correlations</b>				
		υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε ΠΥΣΥ (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας	ικανοποίηση από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την ΠΥΣΥ	οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΠΥΣΥ ανταποκρίνονται στις ανάγκες του Υποκαταστήματος
υπάρχει ρεαλιστική σχέση ανάμεσα σε ΠΥΣΥ (αιτήματα - στόχοι) και Υποκαταστήματα Περιφέρειας	Pearson Correlation	1	,417**	,446**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	120	120	120
ικανοποίηση από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών από την ΠΥΣΥ	Pearson Correlation	,417**	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	120	120	120
οι παρεχόμενες υπηρεσίες ΠΥΣΥ ανταποκρίνονται στις ανάγκες του Υποκαταστήματος	Pearson Correlation	,446**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	120	120	120
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

*Πίνακας 7.13: Συντελεστές συσχέτισης μεταβλητών ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα σε Π.Υ.Σ.Υ. (αιτήματα – στόχοι) και Υποκαταστήματα (υπόβαθρο) Περιφέρειας - βαθμός ικανοποίησης από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών της Π.Υ.Σ.Υ. - βαθμός ανταπόκρισης αναγκών Υποκαταστήματος από τις παρεχόμενες υπηρεσίες Π.Υ.Σ.Υ.*



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 : ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Ο ακρογωνιαίος λίθος της εκτέλεσης της στρατηγικής ενός οργανισμού είναι η οργάνωση της κατά τέτοιο τρόπο ώστε να επιτύχει τους στρατηγικούς και οικονομικούς στόχους της. Τρία είναι τα βασικά σημεία που πρέπει να προσέχει κανείς από οργανωτική άποψη για την επιδίωξη μίας στρατηγικής, την επιλογή και ανάπτυξη κάποιας οργανωτικής δομής που να υποβοηθάει την εκτέλεση της στρατηγικής, την εξασφάλιση των δεξιοτήτων, ταλέντων, τεχνογνωσίας και δυνατοτήτων που απαιτούνται και την επιλογή των κατάλληλων ανθρώπων σε θέσεις-κλειδιά. Η δομή κάθε οργανισμού έχει τα δικά της χαρακτηριστικά που είναι αποτέλεσμα πολλών αποφάσεων του παρελθόντος. Επιπλέον ο κάθε οργανισμός μπορεί να έχει ακολουθήσει την εντελώς δική του στρατηγική σε κάθε σημείο της πορείας της. Έτσι δεν υπάρχουν κανόνες ή συνταγές για το σχεδιασμό της δομής μιας επιχείρησης. Αλλά ένα βασικό σημείο που πρέπει να προσέχει κανείς είναι ότι η οργάνωση ενός φορέα πρέπει να γίνεται με γνώμονα την στρατηγική της και τους βασικούς παράγοντες που απαιτούνται για την επιτυχία της. Ο σχεδιασμός της δομής ενός φορέα πρέπει να αποσκοπεί στον πλήρη συντονισμό των προσπαθειών πολλών εργαζομένων. Ο καλός σχεδιασμός επιτρέπει στους εργαζόμενους να κάνουν τη δουλειά τους αποτελεσματικά και αποδοτικά. Εάν οι δραστηριότητες και αρμοδιότητες σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο είναι οργανωμένες έτσι ώστε να συνδέουν στρατηγική και δομή ο συντονισμός στρατηγικών κινήσεων είναι πολύ εύκολος και η καθημερινή δουλειά γίνεται χωρίς προβλήματα. Ας τονισθεί ακόμα ότι η οργάνωση ενός φορέα δεν είναι στατική, εξελίσσεται μαζί με τον οργανισμό και την στρατηγική του.

Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων – συμμετεχόντων της έρευνας το 68.33 % (82 εργαζόμενοι) είναι γυναίκες και το υπόλοιπο 31.67 % (38 εργαζόμενοι) είναι άνδρες, ενώ ως προς τις ηλικιακές κατηγορίες των συμμετεχόντων στην πλειονότητά τους 59 εργαζόμενοι (49.17 %) ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 46 – 55 έτη, 34 εργαζόμενοι (28.33 %) στην κατηγορία 30 – 45 έτη και οι υπόλοιποι 27 εργαζόμενοι (22.5 %) στην ηλικιακή κατηγορία 56 + έτη. Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι και σε ποσοστό 81.67 % (98 εργαζόμενοι) είναι έγγαμοι, ενώ 56 εργαζόμενοι (46.67 %) είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και 53 εργαζόμενοι (44.17 %) είναι

απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Ως προς τη θέση εργασίας στο φορέα οι περισσότεροι συμμετέχοντες είναι υπάλληλοι (87.5 %), ενώ από το σύνολο των 120 συμμετεχόντων το 34.17 % (41 άτομα) έχει 6 -15 έτη προϋπηρεσίας, το 31.67 % (38 άτομα) έχει 16 – 25 έτη προϋπηρεσίας, το 28.33 % έχει 26 + έτη προϋπηρεσίας και μόλις το 5.83 % (7 άτομα) είναι νέοι εργαζόμενοι με 0 – 5 έτη προϋπηρεσίας.

Τα σημαντικότερα στατιστικά ευρήματα από τις ερωτήσεις που σχετίζονται με την οργανωτική δομή του Ε.Φ.Κ.Α. και προσδιορίζουν τα χαρακτηριστικά της σχέσης και της επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης – Π.Υ.Σ.Υ. – εργαζόμενοι είναι τα εξής :

- ✓ Το 63.13 % εκφράζει την άποψη ότι η οργανωτική δομή του σύγχρονου Ε.Φ.Κ.Α. δεν διευκολύνει καθόλου ή διευκολύνει λίγο την εργασία τους
- ✓ Το 83.33 % εκφράζει την άποψη ότι το πραγματικό ενδιαφέρον της Διοίκησης για την επιμόρφωση των υπαλλήλων των Περιφερειακών Υποκαταστημάτων είναι μικρό ή μηδαμινό
- ✓ Το 70 % των συμμετεχόντων – εργαζομένων εκφράζει την άποψη ότι η επικοινωνία Διοίκησης – Υποκαταστημάτων Περιφέρειας δεν υποστηρίζει καθόλου ή υποστηρίζει λίγο ικανοποιητικά θέματα εφαρμογής και ερμηνείας εγκυκλίων του φορέα
- ✓ Το 65 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι δεν είναι άμεση η ροή της πληροφορίας για τα δρώμενα και τις δομικές μεταβολές του φορέα ανάμεσα, σε Διοίκηση και Περιφέρεια
- ✓ Το 40.83 % των εργαζομένων πιστεύει ότι η ταχύτητα αναπροσαρμογής από το παλιό στο νέο εκσυγχρονισμένο μοντέλο Ε.Φ.Κ.Α. επηρεάζει αρνητικά πολύ ή πάρα πολύ τις διαπροσωπικές σχέσεις των εργαζομένων στα Υποκαταστήματα
- ✓ Το 73.33 % των συμμετεχόντων δεν θεωρεί καθόλου ή θεωρεί λίγο ικανοποιητική την ενημέρωση του αναφορικά με την αναγκαιότητα εφαρμογής των νέων μεταρρυθμίσεων
- ✓ Το 85.84 % εκφράζει την άποψη ότι δεν παρέχονται καθόλου ή λίγα κίνητρα στους υπαλλήλους από την Διοίκηση και την Π.Υ.Σ.Υ. για τον άμεσα εγκλιματισμό αυτών στις δομικές μεταβολές του οργανισμού
- ✓ Το 65.84 % των συμμετεχόντων υπαλλήλων – ερωτώμενων αισθάνονται πολύ ή πάρα πολύ αποκλεισμένοι από την κεντρική διοίκηση του οργανισμού

- ✓ Το 83.84 % εκφράζει την άποψη ότι δεν αναγνωρίζεται καθόλου ή επιβραβεύεται λίγο η επίτευξη των στόχων του Υποκαταστήματος που εργάζονται από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. και την Π.Υ.Σ.Υ.
- ✓ Το 35.83 % των ερωτώμενων δεν έχει καθόλου ή έχει λίγο θετική στάση στις προσπάθειες εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών στις υφιστάμενες δομές
- ✓ Το 82.5 % δήλωσε ότι δεν εκπαιδεύεται καθόλου ή εκπαιδεύεται λίγο στην χρήση των ΟΠΣ συστημάτων – εφαρμογών που χρησιμοποιούνται στον φορέα στα πλαίσια της υπηρεσίας τους
- ✓ Το 79.17 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι δεν τους παρέχονται καθόλου ή τους παρέχονται σε μικρό βαθμό τα απαραίτητα – κατάλληλα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού για την βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών τους προς τους πολίτες
- ✓ Το 78.33 % των συμμετεχόντων δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ικανοποιημένο από την υποστήριξη σε επίπεδο λειτουργικών αναγκών που παρέχεται στα υποκαταστήματά τους από την Π.Υ.Σ.Υ.
- ✓ Το 72.5 % των συμμετεχόντων θεωρεί ότι οι παρεχόμενες υπηρεσίες της Π.Υ.Σ.Υ. δεν ανταποκρίνονται καθόλου ή ανταποκρίνονται λίγο στις πραγματικές ανάγκες του Υποκαταστήματος που εργάζονται
- ✓ Το 85 % των συμμετεχόντων εκφράζει την άποψη ότι δεν είναι καθόλου ή είναι λίγο ρεαλιστική η σχέση ανάμεσα στους στόχους – αιτήματα της Π.Υ.Σ.Υ. και του υπόβαθρου που υπάρχει στα Υποκαταστήματα της Περιφέρειας
- ✓ Το 67.5 % των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει ότι δεν απευθύνεται καθόλου ή απευθύνεται λίγο στην Π.Υ.Σ.Υ. για την υποστήριξη – επίλυση ζητημάτων του Υποκαταστήματος που εργάζονται
- ✓ Το 80 % των συμμετεχόντων κρίνει απαραίτητη την αλλαγή στην μορφή επικοινωνίας ανάμεσα στην Διοίκηση Π.Υ.Σ.Υ. και Υποκαταστήματος για την ικανοποιητικότερη απόδοση ως προς την επίτευξη των τελικών στόχων του Ε.Φ.Κ.Α
- ✓ Το 80 % θεωρεί ότι η Π.Υ.Σ.Υ. δεν φροντίζει καθόλου ή φροντίζει σε μικρό βαθμό να είναι συνεχώς ενημερωμένη για την ανάγκη επιμόρφωσης των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων που εποπτεύει και συντονίζει

- ✓ Το 79.2 % εκφράζει την άποψη ότι υπάρχουν πολλά ή πάρα πολλά περιθώρια και ευκαιρίες βελτίωσης των συντονιστικών υπηρεσιών της Π.Υ.Σ.Υ. προς τα Υποκαταστήματα που εποπτεύει

Τα στατιστικά ευρήματα της περιγραφικής στατιστικής αναδεικνύουν τα τεράστια προβλήματα της οργανωτικής δομής του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης, καθώς και την αναποτελεσματική επικοινωνία και ροή πληροφορίας ανάμεσα στη Διοίκηση του φορέα, της Π.Υ.Σ.Υ. και των εργαζομένων που δραστηριοποιούνται επαγγελματικά στα Υποκαταστήματα του φορέα στην περιοχή της Στερεάς Ελλάδας. Επίσης, οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι εκφράζουν αισθήματα αποκλεισμού από την κεντρική διοίκηση του φορέα, απουσία ενημέρωσης, κινήτρων και επιμορφωτικών σεμιναρίων για την κατάρτισή τους σε ζητήματα δομικών αλλαγών του Ε.Φ.Κ.Α., ενώ αξίζει εδώ να τονιστεί ότι οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι κρίνουν απαραίτητη την αλλαγή στη μορφή επικοινωνίας ανάμεσα στην Διοίκηση Π.Υ.Σ.Υ. και Υποκαταστήματος και θεωρούν ότι υπάρχουν πάρα πολλά περιθώρια και ευκαιρίες βελτίωσης των συντονιστικών υπηρεσιών της Π.Υ.Σ.Υ. προς τα Υποκαταστήματα που εποπτεύει.

Η ύπαρξη στατιστικά σημαντικών συσχετίσεων οδήγησε στην διερεύνηση του τρόπου, με τον οποίο οι δημογραφικές μεταβλητές επηρεάζουν τις δομικές και οργανωτικές μεταβλητές της Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α., της Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδος και των υπαλλήλων που εργάζονται στα Υποκαταστήματα αυτής της Περιφέρειας. Σύμφωνα με τους ελέγχους υποθέσεων που πραγματοποιήθηκαν προκύπτουν συνοπτικά τα εξής συμπεράσματα :

- ✓ Το φύλο επηρεάζει την άποψη των συμμετεχόντων εργαζομένων για την ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης Υποκαταστημάτων (υπόβαθρο) – Π.Υ.Σ.Υ. (στόχοι – αιτήματα), με τους άνδρες να εκφράζουν μια θετικότερη στάση συγκριτικά με τις γυναίκες
- ✓ Η οικογενειακή κατάσταση και η παροχή κατάλληλων εργαλείων τεχνολογικού εξοπλισμού για βελτίωση παρεχόμενων υπηρεσιών σχετίζονται γραμμικά
- ✓ Γραμμική συσχέτιση μεταξύ του επίπεδο εκπαίδευσης και του βαθμού εκπαίδευσης από τον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) των συστημάτων ΟΠΣ – εφαρμογών που χρησιμοποιούνται από τους υπαλλήλους



στα πλαίσια της υπηρεσίας τους, με τους συμμετέχοντες εργαζόμενους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατόχους μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών να εκφράζουν θετικότερη στάση συγκριτικά με τους απόφοιτους πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

- ✓ Συνδυάζοντας τα αποτελέσματα της περιγραφικής στατιστικής και του συντελεστή συσχέτισης των μεταβλητών σύγχρονης οργανωτικής δομής Ε.Φ.Κ.Α. – επικοινωνίας – ροής πληροφορίας και ύπαρξη κινήτρων από την Διοίκηση Ε.Φ.Κ.Α. προς τα Υποκαταστήματα, καθίσταται σαφές ότι η αρνητική στάση που έχουν οι εργαζόμενοι απέναντι στην σύγχρονη δομή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης επηρεάζεται σημαντικά από την αναποτελεσματική επικοινωνία μεταξύ Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. και Υποκαταστημάτων για την ερμηνεία και εφαρμογή των διατάξεων του φορέα. Επιπρόσθετα, ο μικρός βαθμός αμεσότητας της ροής πληροφοριών από την Διοίκηση του φορέα στις Περιφερειακές του δομές σχετικά με τα δρώμενα του φορέα και η ανυπαρξία κινήτρων από την κεντρική Διοίκηση προς τα Υποκαταστήματα για να προσαρμοστούν καλύτερα οι υπάλληλοι στις δομικές μεταβολές του οργανισμού, φαίνεται να αποτελούν τις κυριότερες αιτίες για την αρνητική στάση των υπαλλήλων απέναντι και στην εκσυγχρονισμένη μορφή του φορέα, δυσχεραίνοντας την εργασία τους.

Σε γενικές γραμμές, οι συμμετέχοντες εργαζόμενοι θεωρούν ότι δεν υπάρχει καθόλου ή υπάρχει πολύ μικρό ενδιαφέρον της Διοίκησης για την επιμόρφωσή τους. Η αρνητική στάση των εργαζομένων για το ενδιαφέρον της Διοίκησης σχετίζεται και με άλλες παρόμοιες μεταβλητές όπως η απουσία επιβράβευσης ή αναγνώρισης κατά την επίτευξη στόχων από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης, και κατ'έκταση της Διοίκησης του φορέα, τον μικρό βαθμό ικανοποίησης από την παροχή υποστηρικτικών λειτουργικών αναγκών από την Π.Υ.Σ.Υ., καθώς και της αρνητικής άποψης που έχουν οι συμμετέχοντες – υπάλληλοι των Υποκαταστημάτων για το γεγονός ότι οι υπηρεσίες που παρέχονται από την Π.Υ.Σ.Υ. Στερεάς Ελλάδος δεν ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες των Υποκαταστημάτων που εργάζονται.

Η αίσθηση του αποκλεισμού των εργαζομένων – συμμετεχόντων της έρευνας έχει εκφραστεί σε μεγάλο βαθμό. Η αναποτελεσματική επικοινωνία Υποκαταστημάτων –

Διοίκησης Ε.Φ.Κ.Α. για την υποστήριξη, υιοθέτηση και εφαρμογή των νέων εγκύκλιων του οργανισμού φαίνεται να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στο αίσθημα αποκλεισμού των εργαζομένων από την κεντρική διοίκηση του φορέα. Επίσης, η σύγχρονη μορφή του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (Ε.Φ.Κ.Α.) και η ταχύτεροι ρυθμοί αναπροσαρμογής από το παλαιό στο νέο δομικό μοντέλο του οργανισμού, εκτός από το αίσθημα αποκλεισμού στους εργαζόμενους, φαίνεται ότι δημιουργεί και επιπρόσθετες αρνητικές συνέπειες και ανάμεσα στους ίδιους τους υπαλλήλους. Τέλος, η ύπαρξη ρεαλιστικής σχέσης ανάμεσα στην Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης (αιτήματα – στόχοι) και των Υποκαταστημάτων (υπόβαθρο) της Περιφέρειας φαίνεται να μην υφίσταται ουσιαστικά, δεδομένου του μικρού βαθμού ικανοποίησης που δηλώνουν οι υπάλληλοι – συμμετέχοντες από την υποστήριξη παροχής λειτουργικών αναγκών προς τα Υποκαταστήματα από την Π.Υ.Σ.Υ., καθώς και του μικρού βαθμού ανταπόκρισης στις ανάγκες των Υποκαταστημάτων από τις παρεχόμενες υπηρεσίες της Π.Υ.Σ.Υ.

Τα συμπεράσματα της έρευνας θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν από τη Διοίκηση του φορέα με απώτερο σκοπό τη βελτίωση του σχεδιασμού, της προετοιμασίας και της ομαλότερης εισαγωγής αλλαγών στην οργανωτική του δομή. Συγκεκριμένα, προτείνονται οι ενέργειες που ακολουθούν :

- ✓ Η Διοίκηση του φορέα πρέπει να επιδιώκει σε τακτά χρονικά διαστήματα την επικοινωνία με τους εργαζομένους των Υποκαταστημάτων, για την έγκυρη και έγκαιρη διερεύνηση των αναγκών, των φόβων και των αποριών τους.
- ✓ Η Διοίκηση οφείλει να ενημερώνει τους εργαζομένους για τη θέση του φορέα στην κοινωνία, τις συνθήκες που επικρατούν, ξεκαθαρίζοντας ότι είναι αναγκαίες οι αλλαγές στην οργανωτική του δομή, όπως και στην δομή των Υποκαταστημάτων.
- ✓ Η Διοίκηση οφείλει να εξαλείψει τις στερεοτυπικές αντιλήψεις των εργαζομένων για την έννοια της αλλαγής. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μεταξύ άλλων με σεμινάρια, διαλέξεις και κατάλληλο έντυπο υλικό.

Αξίζει εδώ να τονιστεί ότι χρησιμοποιώντας μεγαλύτερο δείγμα εργαζομένων καθώς και διευρύνοντας την έρευνα και σε άλλα Υποκαταστήματα σε διάφορες άλλα γεωγραφικά διαμερίσματα και περιφέρειες, τα συμπεράσματα θα ήταν πιο αναλυτικά και πιο αντιπροσωπευτικά. Παρόλα αυτά, η μεθοδολογία και η φιλοσοφία της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία προσφέρεται για ευρύτερη έρευνα, καθώς οδηγεί σε αξιόπιστα αποτελέσματα, ενώ είναι εύκολη η εφαρμογή της και έχει χαμηλό κόστος.



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Θα σας παρακαλούσα θερμά να αφιερώσετε λίγο από το χρόνο σας για να συμπληρώσετε το παρακάτω ερωτηματολόγιο. Σε κάθε ερώτηση επιλέξτε την απάντηση που θεωρείτε ότι βρίσκεται περισσότερο κοντά στην γνώμη σας. Οι απαντήσεις είναι απόλυτα εμπιστευτικές και ανώνυμες και θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά και μόνο για την διεκπεραίωση των αποτελεσμάτων της διπλωματικής μου εργασίας στα πλαίσια της απόκτησης Μεταπτυχιακού Τίτλου Σπουδών στο Πρόγραμμα « ΔΗΜΟΣΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ » του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Είμαι στη διάθεση σας για οποιαδήποτε απορία - διευκρίνιση.

#### **Ερώτηση 1**

Πιστεύετε ότι η οργανωτική δομή του σύγχρονου Ε.Φ.Κ.Α. (e – Ε.Φ.Κ.Α.) διευκολύνει την εργασία σας ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

#### **Ερώτηση 2**

Θεωρείτε ότι υπάρχει πραγματικό ενδιαφέρον από την Διοίκηση για την περαιτέρω επιμόρφωση των υπαλλήλων των περιφερειακών υποκαταστημάτων ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

#### **Ερώτηση 3**

Πιστεύετε ότι η επικοινωνία που υπάρχει μεταξύ των Υποκαταστημάτων της Περιφέρειας με την Διοίκηση του Ε.Φ.Κ.Α. υποστηρίζει ικανοποιητικά θέματα που αφορούν στην ερμηνεία αλλά και στην εφαρμογή εγκυκλίων του Οργανισμού ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

#### **Ερώτηση 4**

Πιστεύετε ότι η ροή της πληροφορίας από την Διοίκηση προς την Περιφέρεια σε σχέση με τα δρώμενα του οργανισμού αλλά και με τυχόν μεταβολές των δομών είναι άμεση ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

#### **Ερώτηση 5**

Κρίνεται ότι η ταχύτητα αναπροσαρμογής του παλαιού μοντέλου δομής του Ε.Φ.Κ.Α. στην νέα εκσυγχρονισμένη μορφή του έχει αρνητικές συνέπειες στις εσωτερικές διαπροσωπικές σχέσεις των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

#### **Ερώτηση 6**

Θεωρείτε ότι η ενημέρωσή σας ως υπάλληλος Υποκαταστήματος της Περιφέρειας σε σχέση με την αναγκαιότητα εφαρμογής των νέων μεταρρυθμίσεων των δομών είναι ικανοποιητική ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

### **Ερώτηση 7**

Παρέχονται κατά την άποψή σας τα κατάλληλα κίνητρα είτε από την Διοίκηση είτε από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης ως συνδετικός κρίκος προς τους υπαλλήλους των Υποκαταστημάτων της Περιφέρειας έτσι ώστε να εγκλιματιστούν άμεσα στις όποιες δομικές μεταβολές του οργανισμού ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

### **Ερώτηση 8**

Ως υπάλληλος Περιφερειακής δομής νιώθετε αρκετές φορές αποκλεισμένος /η από την κεντρική διοίκηση του οργανισμού σας ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

### **Ερώτηση 9**

Η επίτευξη των στόχων του Υποκαταστήματος σας επιβραβεύετε – αναγνωρίζετε από την ΠΥΣΥ και κατά συνέπεια από την Διοίκηση του Ε.Φ.Κ.Α. ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

### **Ερώτηση 10**

Κρίνεται ότι η γενικότερη στάση των υπαλλήλων των Περιφερειακών Υποκαταστημάτων είναι θετική ή αρνητική στις όποιες προσπάθειες εκσυγχρονισμού των παρεχόμενων υπηρεσιών από τις υφιστάμενες δομές ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

### **Ερώτηση 11**

Σε ποιο βαθμό εκπαιδευτήκατε από τον Ε.Φ.Κ.Α. για την χρήση των συστημάτων Ο.Π.Σ. – εφαρμογών που χρησιμοποιείτε στα πλαίσια της Υπηρεσίας σας ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

### **Ερώτηση 12**

Θεωρείτε ότι σας παρέχονται τα απαραίτητα-κατάλληλα εργαλεία τεχνολογικού εξοπλισμού έτσι ώστε να βελτιωθούν οι παρεχόμενες από εσάς υπηρεσίες ;



- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 13**

Είστε ικανοποιημένοι από την υποστήριξη που παρέχεται σε επίπεδο λειτουργικών αναγκών από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 14**

Οι παρεχόμενες από την Περιφερειακή Υπηρεσία Συντονισμού και Υποστήριξης υπηρεσίες ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες του υποκαταστήματος στο οποίο ανήκετε ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 15**

Εκτιμάται ότι υπάρχει ρεαλιστική σχέση μεταξύ αιτημάτων - στόχων της ΠΥΣΥ και υπόβαθρου των Υποκαταστημάτων της Περιφέρειας ;

- Καθόλου

- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 16**

Πόσο συχνά απευθύνεστε στην ΠΥΣΥ προκειμένου για την υποστήριξη-επίλυση γενικότερων ζητημάτων του υποκαταστήματός σας ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 17**

Θεωρείτε ότι μια διαφορετική μορφή επικοινωνίας μεταξύ διοίκησης και υποκαταστήματος θα μπορούσε να αποδώσει περισσότερο ικανοποιητικά ως προς την επίτευξη των τελικών στόχων του Ε.Φ.Κ.Α. ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 18**

Πιστεύετε ότι η ΠΥΣΥ φροντίζει έτσι ώστε να είναι συνεχώς ενημερωμένη για την ανάγκη επιμόρφωσης των υπαλλήλων των Υποκαταστημάτων τα οποία εποπτεύει και συντονίζει ;

- Καθόλου
- λίγο

- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 19**

Κρίνεται ότι υπάρχουν περιθώρια ή ευκαιρίες βελτίωσης των υποστηρικτικών-συντονιστικών υπηρεσιών της ΠΥΣΥ προς τα Υποκαταστήματα ;

- Καθόλου
- λίγο
- ούτε λίγο, ούτε πολύ
- πολύ
- πάρα πολύ

**Ερώτηση 20**

Ποιο είναι το φύλο σας ;

- Άνδρας
- Γυναίκα

**Ερώτηση 21**

Ποια είναι η ηλικία σας ;

- 18-29
- 30-45
- 46-55
- 56 και άνω

**Ερώτηση 22**

Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση ;

- Έγγαμος
- Άγαμος
- Άλλο

**Ερώτηση 23**

Ποιό το επίπεδο εκπαίδευσης σας ;

- Δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο, Λύκειο)
- Μετά - λυκειακή εκπαίδευση (Ι.Ε.Κ.)
- Τριτοβάθμια ( Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι.)
- Μεταπτυχιακός τίτλος
- Διδακτορικός τίτλος

**Ερώτηση 24**

Ποια η θέση που κατέχετε;

- Υπάλληλος
- Προϊστάμενος
- Διευθυντής
- Γενικός Διευθυντής

**Ερώτηση 25**

Ποία είναι η προϋπηρεσία σας στον Ε.Φ.Κ.Α. (τέως Ι.Κ.Α.);

- έως 5 έτη
- από 6 έως 15 έτη
- από 16 έως 25 έτη
- από 26 έτη και άνω

## **Βιβλιογραφικές αναφορές**

### ***Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία***

- ✓ Βογιαντζή, Ο. (2004). Το Δικαίωμα στην Κοινωνική Ασφάλιση κατά το Άρθρο 22 παράγραφος 5 Ελληνικού Συντάγματος του 1975/1986/2001. Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών Σχολή Νομικών, Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών Τμήμα Νομικής, Τομέας Δημοσίου Δικαίου, 2004 : σελίδα 9, Αθήνα.
- ✓ Γιαννίτσης, Τ. (2007). Το Ασφαλιστικό (ως ορφανό πολιτικής) και μια Διέξοδος. Εκδόσεις : Πόλις, Αθήνα, σελίδα 41.
- ✓ Δασκαλάκης, Γ. Δ. (1953). Η Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων. 1953 : σελίδα 53, Αθήνα.
- ✓ Δημαρίδου, Ο. (2014). Οι Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στον Κλάδο της Υγείας 2008 – 2014. Πτυχιακή Εργασία, Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας, Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής, 2014 : σελίδες 22 – 23, Θεσσαλονίκη.
- ✓ Δημουλάς, Κ. & Οικονόμου, Χ. (2014). Βασικές αντιλήψεις μοντέλα και μετασχηματισμοί του κράτους πρόνοιας με έμφαση στα συστήματα υγείας. Εκπαιδευτικό υλικό, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 2014 : σελίδα 64, Αθήνα.
- ✓ Ζιούτας, Γ.Χ. (2003). Πιθανότητες και Στοιχεία Στατιστικής για Μηχανικούς. Εκδόσεις Ζήτη, 2003 : σελίδες 363 - 370, Θεσσαλονίκη.
- ✓ Παπαηλίας, Θ. (2018). Παραδόσεις Πολιτικής Οικονομίας – Μακροοικονομική. Τόμος Α, Εκδόσεις : Κριτική
- ✓ Τούντας, Γ. (2003). Συγκριτική ανάλυση των συστημάτων υγείας δέκα αναπτυγμένων χωρών. Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής, 2003 : σελίδες 76-87
- ✓ Ψωινός, Δ.Π. (1999). Στατιστική. Εκδόσεις Ζήτη, 1999 : σελίδες 22 - 28, Θεσσαλονίκη.

### ***Ξενόγλωσση βιβλιογραφία***

- ✓ Minor, L. B., (2010). Bismarck, Beveridge and The Blues. A talk presented at The Paul H. Nitze School of Advanced International Studies. Bologna, Italy

## Διαδικτυακές Πηγές

- ✓ Αναγνώστου - Δεδούλη, Α. (2008). Η προσαρμογή του ελληνικού ασφαλιστικού συστήματος στις δημογραφικές και κοινωνικές αλλαγές. [online] available at : <http://epkodi.gr/arthra-pinakas/110-i-prosarmogi-tou-ellinikou-asfalistikou-systimatos-stis-dimografikes-ke-kinonikes-allages> , (accessed 27/10/2020).
- ✓ CE.A.R.S., (2016). Ποιοτική Έρευνα VS Ποσοτική Έρευνα. [online] available at : <https://cears.edu.gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/posotiki-vs-poiotiki/>, (accessed 29/10/2020)
- ✓ Ε.Φ.Κ.Α. – Οργανόγραμμα (2017). [online] available at : [https://www.seika.gr/images/organogramma\\_EFKA.pdf](https://www.seika.gr/images/organogramma_EFKA.pdf), (accessed 31/10/2020).
- ✓ e – Ε.Φ.Κ.Α. (2017). Ο Ε.Φ.Κ.Α. σχετικά με την οργανωτική του δομή. [online] available at : <https://www.efka.gov.gr/el/deltia-typoy/o-ephka-schetika-me-ten-organotike-toy-dome>, (accessed 31/10/2020).
- ✓ Ζαφείρη – Καμπίτση, Α. (2011). Διαχρονικά Προβλήματα της Κοινωνικής Ασφάλισης. Άρθρο. [online] available at : [http://www.epkodi.gr/images/pdf/epikaira/diaxronika\\_provlimata\\_asfalisis.pdf](http://www.epkodi.gr/images/pdf/epikaira/diaxronika_provlimata_asfalisis.pdf) , (accessed 1/11/2020).
- ✓ Ναξάκης, Α. (2015). Αναδιανεμητικό ή κεφαλαιοποιητικό ασφαλιστικό σύστημα; Τι πρέπει να κάνει το εργατικό κίνημα. [online] available at : [http://www.antitetradia.gr/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id](http://www.antitetradia.gr/portal/index.php?option=com_content&view=article&id) , (accessed 29/10/2020).
- ✓ Παπαρρηγοπούλου – Πεχλιβανίδη, Π. (2004). Η χρηματοδότηση του Κοινωνικοασφαλιστικού Συστήματος. [online] available at : <https://www.ypakp.gr/uploads/docs/3578.pdf> , σελίδες 5 - 7, (accessed 24/10/2020).
- ✓ Προφίλ Ε.Φ.Κ.Α. (Δεκέμβριος 2018). Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής και Ανάπτυξης. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil\\_efka\\_122018.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil_efka_122018.pdf), (accessed 31/10/2020)

- ✓ Ρόμπολης, Γ. Σ. & Μπέτσης, Β.Γ. (2020). Οι συνέπειες της κεφαλαιοποίησης της επικουρικής ασφάλισης. [online] available at : <https://www.libre.gr/oi-synepeies-tis-kefalaiopoiisis-tis> , (accessed 27/10/2020).
- ✓ Στρατηγικό Σχέδιο Ε.Φ.Κ.Α. (2018 – 2020). Γενική Διεύθυνση Στρατηγικής & Ανάπτυξης, Διεύθυνση Στρατηγικού Σχεδιασμού & Ανάλυσης Πολιτικής. [online] available at : [https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto\\_stratigiko\\_0.pdf](https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2018-09/entheto_stratigiko_0.pdf) , (accessed 31/10/2020)