

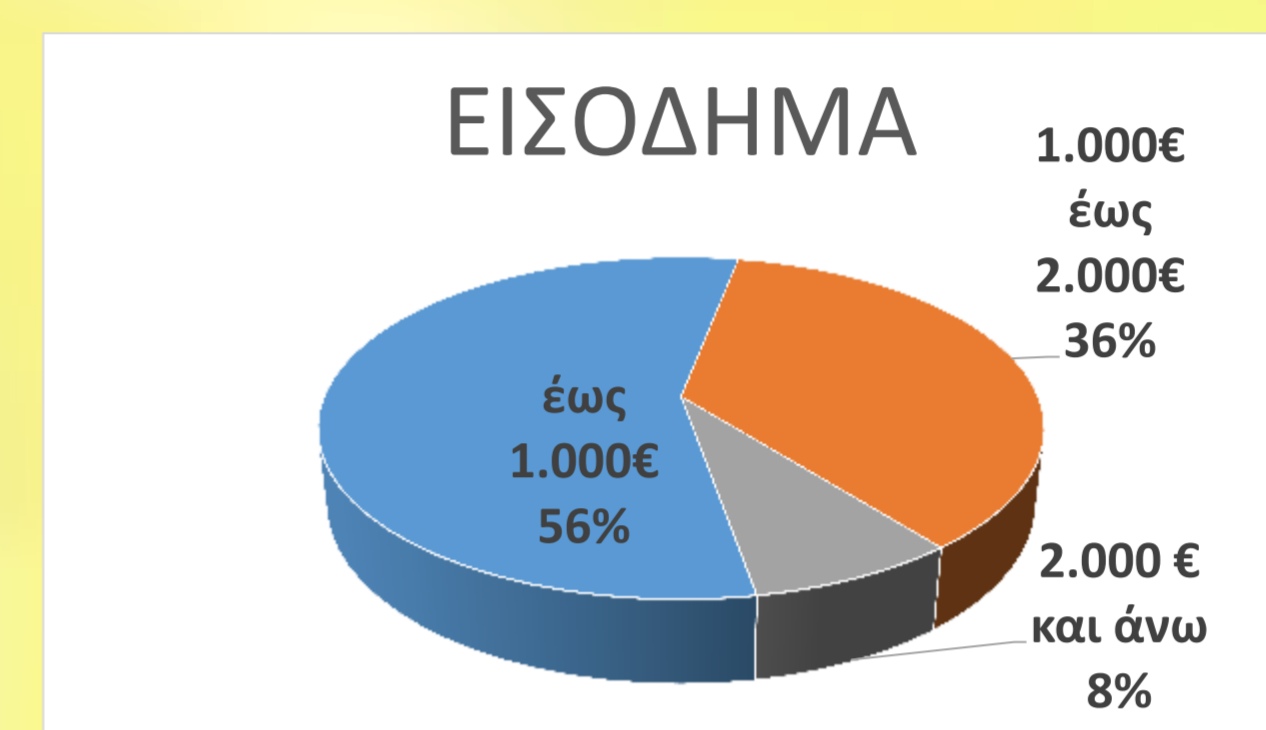
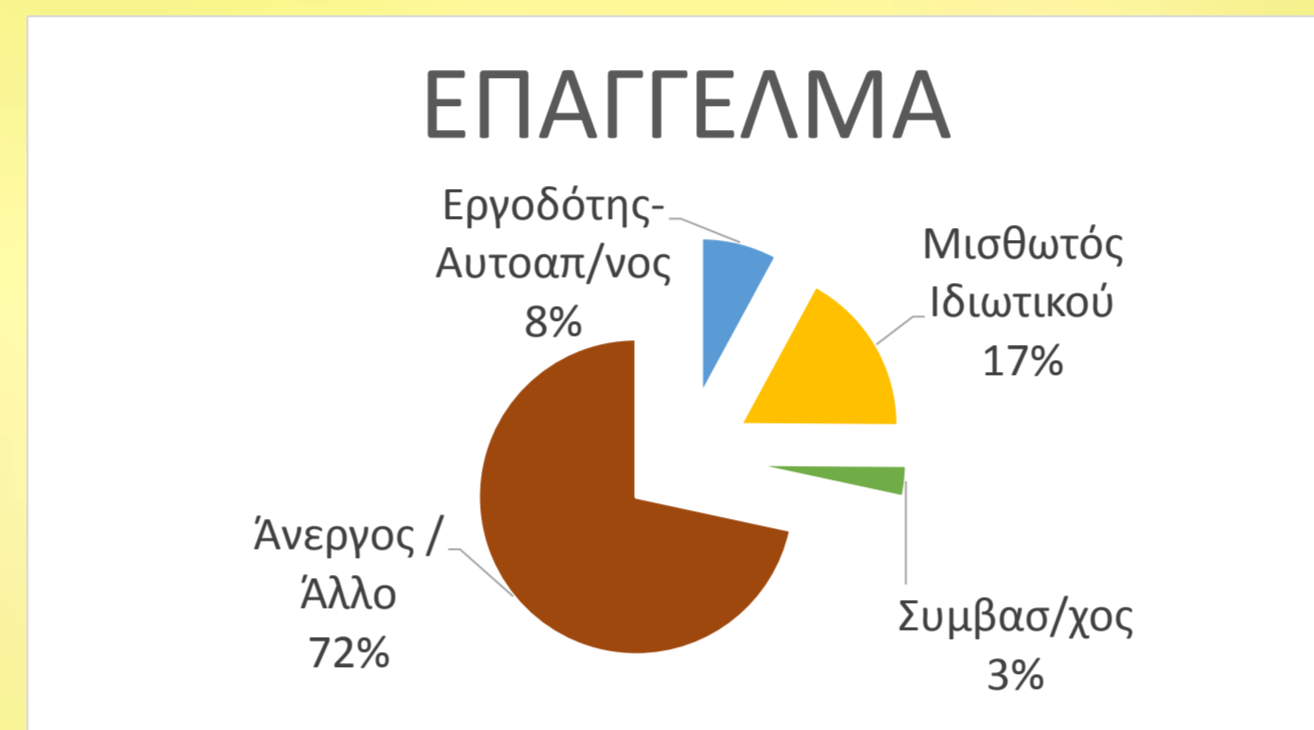
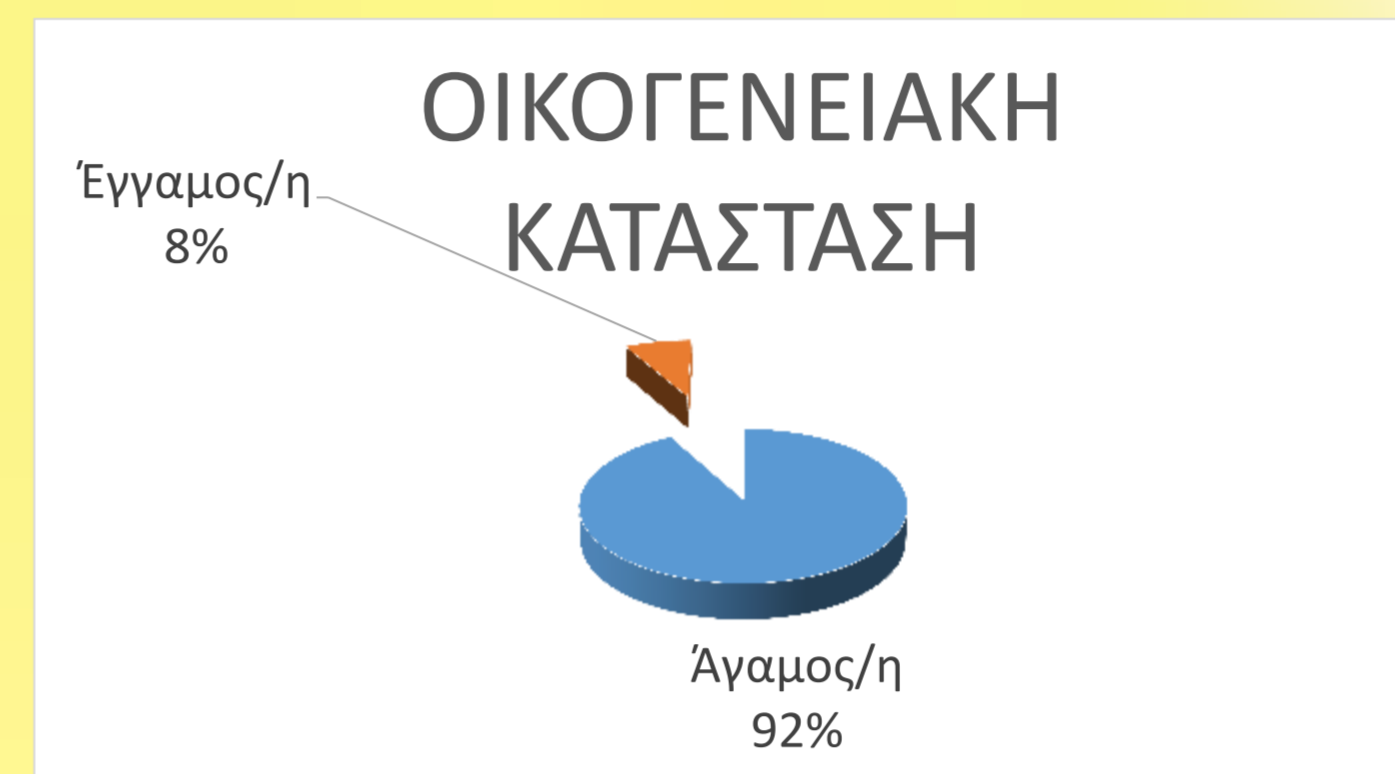
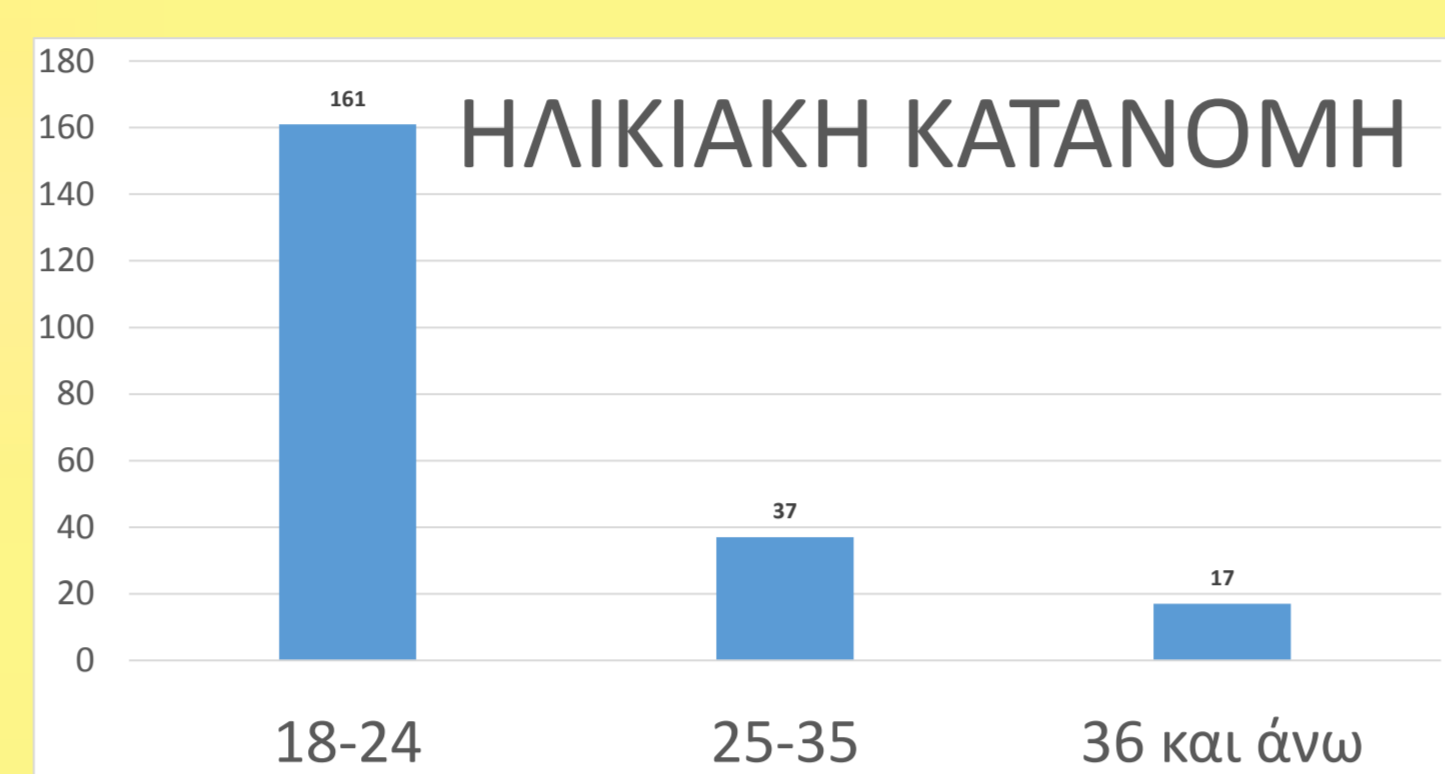
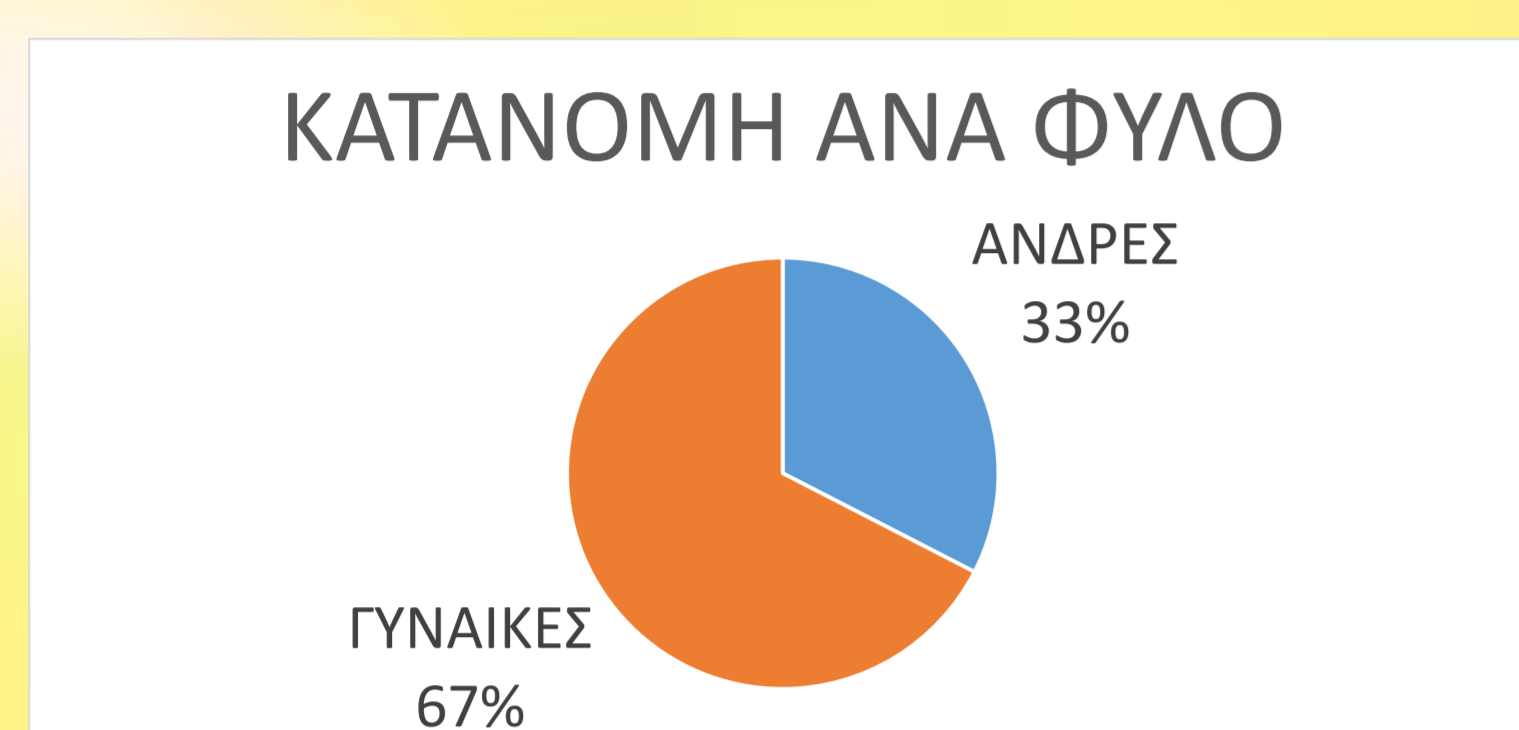
Έρευνα για την Απασχόληση και τις Εργασιακές Σχέσεις των Σπουδαστών του ΙΕΚ ΒΟΛΟΥ.

Ι.Ε.Κ ΒΟΛΟΥ – Τμήμα: Στέλεχος Μηχανογραφημένου Λογιστηρίου & Φοροτεχνικού γραφείου –
Μάθημα: Διοίκηση Επιχειρήσεων ΙΙ, Φυτόκο, 38446, Ν. Ιωνία, Βόλος, Μαγνησία.

Εκπαιδευτές: Κριντήρας Ανδρέας 17.08 – Βαλκαμελής Γιώργος 18.02

Σπουδαστές: Jona Jani, Βακο Βάσω, Καζανίδου Μερóπη, Κουταντέλιας Χρήστος, Μαρούγκας Αλκιβιάδης, Νάσιου Ευαγγελία, Νύστας Βάϊος, Πασχαλίδη Αντωνία, Ροδίου Ευλαλία, Σούτζιου Αντιγόνη, Σπανοπούλου Αθανασία, Χασάνδρα Κατερίνα, Χασιώτης Λάζαρος.

Γενικά Στοιχεία



Εισαγωγή

Η έρευνα στηρίχθηκε αμιγώς σε πρωτογενή δεδομένα. Τα δεδομένα, συγκεντρώθηκαν με τη χρήση ερωτηματολογίου που μοίρασαν οι σπουδαστές και στα 12 τμήματα του ΙΕΚ. Συμπληρώθηκαν 215 ερωτηματολόγια σε σύνολο 217 σπουδαστών.

Το χρονικό διάστημα διεξαγωγής της έρευνας ήταν το διάστημα από το τέλος Μαρτίου έως και τα μέσα Απριλίου του 2015.



Στόχος

Ο στόχος της παρούσας εργασίας ήταν διπλός. Αφενός να εμπλακούν οι σπουδαστές με ένα σύγχρονο εργαλείο και αφετέρου να αποκρυσταλλώσουν την κατάσταση που επικρατεί στις συνθήκες της αγοράς εργασίας τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή.

Η προσέγγιση που υιοθετείται στην παρούσα αναφορά, επικεντρώνεται σε πέντε βασικές διαστάσεις των εργασιακών σχέσεων, όπου υπάρχουν: Οι εισαγωγικές ερωτήσεις, αυτές που αναφέρονται στις συνθήκες εργασίας, στις εργασιακές σχέσεις, στο συνδικαλισμό και τέλος στις προοπτικές. Χρησιμοποιώντας τις συγκεκριμένες διαστάσεις, με βασικούς δείκτες, επιχειρείται η αποτύπωση της κατάστασης την παρούσα στιγμή (Απρίλιος 2015) στους σπουδαστές του ΙΕΚ Βόλου.

Ορισμός

Πρόκειται για μια ευρύτατη έννοια η οποία καλύπτει ένα εξίσου ευρύτατο φάσμα σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς. Τις εργασιακές σχέσεις μπορεί να τις εξετάσουμε με τις δυο έννοιες του όρου, ήτοι με τη στενή και την ευρύτερη έννοια. Στην πρώτη περίπτωση αναφερόμαστε στις εργασιακές σχέσεις όπως αυτές προσδιορίζονται από την εργατική νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και στη δεύτερη περίπτωση εξετάζουμε το σύνολο των σχέσεων που αναπτύσσονται μέσα στους οργανισμούς με έμφαση στις σχέσεις οι οποίες προκύπτουν ως υποχρεωτικές ενέργειες της εργοδοσίας έναντι των εργαζομένων.

Συμπεράσματα

- Περίπου το 70% των εκπαιδευόμενων έχει εργασιακή εμπειρία (148/215). Από αυτούς ένας στους τρεις έχει αλλάξει τουλάχιστον τρία αντικείμενα εργασίας, ενώ ο δεύτερος από τους τρεις έχει αλλάξει δύο και ο τρίτος έχει εργαστεί σε ένα.
- Το 60% βρήκε δουλειά μέσω γνωστού, το 20% εργάστηκε σε οικογενειακή επιχείρηση ή ιδιωτεύει και μόλις 3 στους 148 βρήκαν εργασία μέσω κάποιου γραφείου ευρέσεως εργασίας, ενώ μόνο 5 στους 148 ήρθαν σε επαφή με τον εργοδότη τους μέσω διαδικτύου.
- Μόλις ένας στους τέσσερις εργάζεται σε αντικείμενο συναφές με τη σπουδή του.
- Ένας στους δύο (54%) εργάζεται περισσότερο από το συμφωνηθέν ωράριο.
- Το 44% έχει πληρωθεί για υπερωριακή απασχόληση, το υπόλοιπο 56% δεν έχει πληρωθεί ποτέ ή έχει πληρωθεί σπάνια.
- Επτά στους δέκα λαμβάνουν την αρχικώς συμφωνηθείσα αμοιβή.
- Η συντριπτική πλειοψηφία (92%) των εργοδοτών δείχνει συνέπεια στο χρόνο πληρωμής.
- Ένας στους δύο υπήρξε πάντα ασφαλισμένος. Ο έτερος λίγες φορές ή ποτέ (28%).
- Οι έξι από τους δέκα θεωρούν ότι κάποια στιγμή έχουν πέσει θύμα εκμετάλλευσης από την εργοδοσία τους.
- Ένας στους τέσσερις (23%) έχει πέσει θύμα εκφοβισμού τουλάχιστον μια φορά.
- Το 55% χαρακτηρίζει τις σχέσεις με τους συναδέλφους του πάρα πολύ καλές ή πολύ καλές, ενώ το 40% τις θεωρεί «τυπικές».
- Μεγάλη διασπορά και απόκλιση εμφανίζουν οι απαντήσεις σχετικά με το αν ο συνδικαλισμός βοηθάει στην επίλυση προβλημάτων. Το 20% θεωρεί πολύ, το 36% υποστηρίζει λίγο, καθόλου το 9%, ενώ το 35% δεν γνωρίζει ή δεν απαντά.
- Εν κατακλείδι - όσο αναφορά τις προσδοκίες - ο νεανικός ενθουσιασμός φαίνεται να υπερνικά τις δυσκολίες και τις δυσμενείς συνθήκες και επιτρέπει 9 στους 10 να πιστεύουν όχι μόνο στην ύπαρξη αλλά και στη βελτίωση του εργασιακού τους βίου.