

Διεθνής
Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση

Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες

Πάτρα, Απρίλιος 2020 / Τεύχος 11
Εκδότης: Παντελής Γεωργογιάννης
ISSN: 2459-2862



Διεθνής
Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση
με κριτές

**Πολιτικές
και
Κοινωνικές Επιστήμες**

Τεύχος 11

Πάτρα, Απρίλιος 2020

Title: Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες

ISSN: 2459-2862

σ.σ. 64, σχήμα 17,5 X 25 εκ.

Εκδότης:

Παντελής Γεωργογιάννης
Αντ. Οικονόμου 8, 26504 - Αγ. Βασίλειος, Πάτρα Αχαΐας
Tel/Fax: 2613019948
website: <http://politika.inpatra.gr>
email: politika@inpatra.gr

Γραμματεία:

Καρβέλη Ευγενία, Πτυχιούχος Τμήματος Φιλολογίας Πανεπιστημίου Πατρών
Θεοδωρακοπούλου Σταυρούλα, Τελειόφοιτος Παιδαγωγικού Τμήματος
Πανεπιστημίου Πατρών

Επιμέλεια ηλεκτρονικού δοκιμίου:

Μελιτζάνη Ειρήνη, Πτυχιούχος Τουριστικών Επιχειρήσεων ΤΕΙ Πάτρας,
ΜΔΕ στις Επιστήμες της Αγωγής, Υπ. Διδάκτωρ ΠΤΔΕ Πανεπιστημίου
Πατρών, Συνεργάτης Ελεύθερου Πανεπιστημίου Πολιτών

Copyright ©:

Παντελής Γεωργογιάννης
Απαγορεύεται η μερική ή ολική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε άλλο μέσο, χωρίς σχετική άδεια του κατόχου του Copyright.

Πολιτική δημοσίευσης άρθρων:

Η Διεθνής Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση **«Θεωρία και Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής»** δημοσιεύει άρθρα τα οποία έχουν υποστεί διαδικασία τυφλής κρίσης. Ωστόσο, οι απόψεις που εκφράζονται σε κάθε άρθρο απηχούν εκείνες των συγγραφέων και δεν είναι απαραίτητως αποδεκτές από την Συντακτική Επιτροπή.

Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες

Περιοδική έκδοση

Για την επιλογή της όλης εφαρμόζεται το σύστημα της τυφλής κρίσης

Διευθυντής σύνταξης

Γεωργογιάννης Παντελής, Καθηγητής Πανεπιστημίου Πατρών

Συντακτική Επιτροπή

Κεδράκα Κατερίνα, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμήματος Μοριακής Βιολογίας και Γενετικής Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης

Παναγιωτόπουλος Δημήτρης, Καθηγητής Αθλητικού Δικαίου ΤΕΦΑΑ Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών, President of International Association of Sports Law (IASL)

Πανταζής Σπύρος, Ομότιμος Καθηγητής Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων

Επιστημονική Επιτροπή

Αλεξιάς Γιώργος, Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Υγείας και του Σώματος Τμήματος Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών

Αναστασιάδου Σοφία, Καθηγήτρια Στατιστικής και Εκπαιδευτικής Έρευνας Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας

Γαλανάκη Ευαγγελία, Καθηγήτρια Αναπτυξιακής Ψυχολογίας Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών

Ηλιοφώτου-Μένον Μαρία, Καθηγήτρια Εκπαιδευτικής ηγεσίας και Οικονομικών της Εκπαίδευσης Τμήματος Επιστημών της Αγωγής Πανεπιστημίου Κύπρου

Παιονίδης Φιλίμων, Καθηγητής Τμήματος Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης

Παπαδάκη Πολυξένη, Καθηγήτρια Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης Παντείου Πανεπιστημίου
Παπαρίζος Αντώνης, Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Θρησκείας Τμήματος Κοινωνιολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών
Σαραφίδου Γιασεμή-Όλγα, Καθηγήτρια Στατιστικής-Μεθοδολογίας Ποσοτικής και Ποιοτικής έρευνας Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Θεσσαλίας
Villar Lecumberri Alicia, Profesora Universidad Autónoma de Madrid
Ασημάκη-Δημακοπούλου Άννυ, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας της Νεοελληνικής Εκπαίδευσης Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης Πανεπιστημίου Πατρών
Θάνος Θεόδωρος, Αναπληρωτής Καθηγητής Κοινωνιολογίας της Εκπαίδευσης Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Ιωαννίνων
Καλεράντε Ευαγγελία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Εκπαιδευτικής Πολιτικής Παιδαγωγικού Τμήματος Νηπιαγωγών Πανεπιστημίου Δυτικής Μακεδονίας
Οικονόμου Λεωνίδα, Αναπληρωτής Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών
Τουντασάκη Ειρήνη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Τμήματος Κοινωνικής Ανθρωπολογίας Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών
Διαμαντοπούλου Ευαγγελία, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Επικοινωνίας και Μ.Μ.Ε. Εθνικού Καποδιστριακού Πανεπιστημίου
Κωσταρέλλα Ιωάννα, Επίκουρη Καθηγήτρια Τμήματος Δημοσιογραφίας και ΜΜΕ Σχολής Οικονομικών και Πολιτικών Επιστημών Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης
Μακρής Σπύρος, Επίκουρος Καθηγητής Πολιτικής Θεωρίας Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Επιστημών Πανεπιστημίου Μακεδονίας
Μαυρίδης Ηρακλής, Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής Παντείου Πανεπιστημίου
Μουζακίτης Άγγελος, Επίκουρος Καθηγητής Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Κρήτης
Ξανθόπουλος Χρήστος, Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνικής θεωρίας της γνώσης Παντείου Πανεπιστημίου
Πρόντζας Δημήτρης, Επίκουρος Καθηγητής Διαφθοράς του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών & Πολιτικών Επιστημών
Σαββάκης Μάνος, Επίκουρος Καθηγητής Μικροκοινωνιολογίας Τμήματος Κοινωνιολογίας Πανεπιστημίου Αιγαίου
Τσαϊρίδης Χαράλαμπος, Επίκουρος Καθηγητής Στατιστικής Τμήματος Κοινωνικής Εργασίας Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης
Μενελάου Νίκη, Λέκτορας Δημοσιογραφίας Πανεπιστημίου Frederick Κύπρου
Σταυρόπουλος Αναστάσιος, Δρ. Τμήματος Μέσων Επικοινωνίας και Πολιτισμού της Σχολής Διεθνών Σπουδών Επικοινωνίας και Πολιτισμού Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Η Συντακτική Επιτροπή δεν φέρει ευθύνη για το περιεχόμενο και τη γλωσσική μορφή των άρθρων που δημοσιεύονται. Η ευθύνη αυτή ανήκει αποκλειστικά στους συγγραφείς των άρθρων.

Περιεχόμενα

Η Αιμοδοσία ως Πρακτική της Καθημερινής Ζωής: Εθελοντική Προσφορά ή Συμβολική Ανταλλαγή	7
<i>Σαββάκης Μάνος - Σταμάτη Μαρίνα</i>	
Πληρότητα στην επικοινωνία. Διαδικτυακή ή πρόσωπο με πρόσωπο;	27
<i>Μενελάου Νίκη</i>	
Σύγχρονες Εξελίξεις των Συνταξιοδοτικών Συστημάτων των κρατών της Βόρειας Ευρώπης	41
<i>Μέμος Κωνσταντίνος</i>	

Σαββάκης Μάνος
Σταμάτη Μαρίνα

**Η Αιμοδοσία
ως Πρακτική της Καθημερινής Ζωής:
Εθελοντική Προσφορά ή Συμβολική
Ανταλλαγή**

Περίληψη

Η αξία του αίματος ως θεραπευτικού αγαθού είναι παγκοσμίως αναγνωρισμένη. Η ραγδαία εξέλιξη της μεταγγισιοθεραπείας έχει μετατρέψει τη διαδικασία σε μια ασφαλή καθημερινή πρακτική που σώζει ζωές. Οι αιμοδότες προέρχονται συνήθως από τους εθελοντές που αιμοδοτούν ατομικά, τους εθελοντές που αιμοδοτούν σε συλλόγους και τους δότες αντικατάστασης.

Στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της έννοιας του εθελοντισμού, ως πρακτική της καθημερινότητας και ως ερμηνευτικό σχήμα. Επίσης, αναλύονται τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του τακτικού εθελοντή αιμοδότη, μέσα από την καταγραφή των σημαντικότερων παραγόντων που οδηγούν στην υιοθέτηση της αιμοδοτικής του πρακτικής. Αυτό υλοποιείται μέσα από την ανάδειξη των αντιλήψεων και των πρακτικών των αιμοδοτών μελών του Συλλόγου Εθελοντών Αιμοδοτών και Δωρητών Οργάνων Σώματος Μυτιλήνης (Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ.).

Στο άρθρο παρουσιάζονται ποιοτικά δεδομένα από οχτώ ημιδομημένες συνεντεύξεις οι οποίες διεξήχθησαν με ισάριθμους τακτικούς αιμοδότες με

πολύχρονη πορεία ως μέλη του Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ. Μυτιλήνης.

Λέξεις – κλειδιά: Ποιοτική έρευνα, αιμοδοσία, καθημερινότητα, σώμα, δώρο.

Blood Donation as Practice of Everyday Life: Volunteer Offer or Symbolic Exchange

Abstract

Blood value as therapeutic good is globally recognized. The rapid evolution of modern technology has turned blood transfusion into an everyday life practice, at least for a specific group of people, which offers hope and saves lives. The donors usually come from single individuals, belonging in relevant Blood Donor Associations.

The aim of this research is to explore the concept of volunteering (blood donating) as practice of everyday life and as an interpretive scheme, regarding the involved members. The contribution as well analyses the social characteristics of the regular blood volunteers recording the most important factors that frequently lead them to this particular action.

This task is accomplished by examining the interpretations and the experiences of the donors of the Association of Volunteers of Blood and Body Donation, particularly in the island of Lesbos. The main findings of the qualitative analysis of eight semi structured interviews are presented regarding blood donors with several years of membership in this particular Association.

Keywords: Qualitative research, blood donation, everyday life, body, gift.

1. Εισαγωγή

Η παρούσα έρευνα διερευνά εμπειρικά συνοπτικά το ζήτημα της αιμοδοσίας ως μιας εξέχουσας πρακτικής της καθημερινής ζωής, η οποία συνδυάζεται πολλές φορές εκ μέρος των αιμοδοτών με ένα συγκεκριμένο τρόπο ζωής, με χαρακτηριστικά όπως η αυτό-πειθαρχία, η υιοθέτηση ενός υγιεινού τρόπου ζωής και η προσπάθεια διάδοσης αυτής της «ευεργετικής» και σωτήριας συνήθειας. Το θέμα επιλέγεται αφενός διότι η ερευνητική παραγωγή γύρω από το ζήτημα, ειδικότερα στην Ελλάδα, είναι πολύ ισχνή, αφετέρου διότι αποτελεί μια προνομιακή ευκαιρία να διερευνηθούν τα ερμηνευτικά σχήματα και οι κοινωνικές πρακτικές ενός συγκεκριμένου μικρόκοσμου, αυτών των επαγγελματιών αιμοδοτών.

Η εργασία δομείται ως εξής: αφενός τεκμηριώνει θεωρητικά την έννοια της εθελοντικής προσφοράς, του δώρου και της συμβολικής ανταλλαγής αφετέρου πραγματεύεται ερευνητικά αυτές τις έννοιες για να κατανοήσει τα ερμηνευτικά

σχήματα και τις κοινωνικές πρακτικές των επαγγελματιών αιμοδοτών, αναφορικά με επιλογές στην καθημερινότητά τους.

Στη συνέχεια, η ερευνητική συμβολή διερευνά εμπειρικά την έννοια του εθελοντισμού και της συμβολικής ανταλλαγής ως πρακτικών της καθημερινότητας και ως ερμηνευτικά σχήματα. Επίσης, αναλύονται τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του τακτικού εθελοντή αιμοδότη, μέσα από την καταγραφή των σημαντικότερων παραγόντων που οδηγούν στην υιοθέτηση της αιμοδοτικής πρακτικής. Αυτό υλοποιείται μέσα από την ανάδειξη των πρακτικών των αιμοδοτών - μελών του Συλλόγου Εθελοντών Αιμοδοτών και Δωρητών Οργάνων Σώματος Μυτιλήνης (Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ.).

Στο άρθρο παρουσιάζονται ποιοτικά δεδομένα από οχτώ ημιδομημένες συνεντεύξεις οι οποίες διεξήχθησαν με ισάριθμους τακτικούς αιμοδότες που έχουν πολύχρονη πορεία ως μέλη του Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ. Μυτιλήνης.

Μέσα από τη μελέτη ετερόκλητων και διαφορετικών στοιχείων, η μελέτη διατυπώνει συστηματικά μια υπόθεση εργασίας για την ανθρώπινη κοινωνία που βασίζεται στις υλικές και συμβολικές πρακτικές των συλλογικών (έναντι μεμονωμένων ατομικών) ανταλλαγών. Καταλήγει ότι τα προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας δύνανται, υπό προϋποθέσεις, να επαναφέρουν ορισμένες πτυχές της ηθικής του δώρου μέσα στις σύγχρονες οικονομίες της αγοράς.

Οι πρακτικές παροχής και ανταλλαγής δώρων περιγράφονται συχνά ως ιδιοτελείς, αλλά την ίδια στιγμή περιλαμβάνουν και το ενδιαφέρον για τους άλλους. Άλλωστε το κύριο σημείο του «αρχαϊκού δώρου» είναι ότι προάγει ταυτόχρονα και τις δύο αυτές ανθρώπινες πλευρές, την ιδιοτέλεια, με τη μορφή προσπορισμού ατομικού οφέλους και την αλληλεγγύη με τη μορφή συλλογικής προσφοράς χωρίς προσδοκία άμεσης ανταπόδοσης.

2. Θεωρία

2.1. Αποσαφήνιση εννοιών

Υπάρχει μια ενδιαφέρουσα έρευνα¹ για το δώρο και τις συμβολικές του προκειμένες που εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο η ανταλλαγή αντικειμένων δημιουργεί κοινωνικές και πολιτισμικές σχέσεις μεταξύ των εμπλεκόμενων ομάδων. Η συγκεκριμένη μελέτη αναλύει τις οικονομικές πρακτικές των διαφόρων αρχαϊκών κοινωνιών και εντοπίζει ότι διαθέτουν στον πυρήνα τους μια κοινή, συγκροτησιακή, πρακτική που επικεντρώνεται στην αμοιβαία ανταλλαγή. Σε αυτές τις υλικές και συμβολικές ανταλλαγές ανακαλύπτει τεκμήρια που αντιτίθενται σε ότι ευρέως πιστεύεται για την ιστορία και τη φύση της συμβολικής ανταλλαγής.

1 Mauss, M. (2002), *The Gift. Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge Classics. Στο: <https://libcom.org/files/Mauss%20-%20The%20Gift.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

Η εργασία τεκμηριώνει ότι τα πρωταρχικά συστήματα έγκαιρης συμβολικής και υλικής ανταλλαγής επικεντρώνονται γύρω από τις υποχρεώσεις της προσφοράς, της αποδοχής και της ανταπόδοσης. Η κυκλική αυτή διαδικασία συμβαίνει μεταξύ των ομάδων, όχι των ατόμων, και αποτελεί κεντρικό και αναγνωρίσιμο μέρος του «συνόλου των φαινομένων» για την κατασκευή όχι μόνο του πλούτου και των συμμαχιών, αλλά και της κοινωνικής αλληλεγγύης².

2.1.1. Αιμοδοσία

Η Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών (Π.Ο.Σ.Ε.Α.) ως ορισμό της αιμοδοσίας αναφέρει τη χορήγηση αίματος με τη μετάγγιση καθώς και την όλη οργάνωση που ασχολείται με τη λήψη, συντήρηση και διάθεση του³. Ως επιστημονικός τομέας, η αιμοδοσία αποτελεί ιδιαίτερο κλάδο της αιματολογίας με τεράστια ανάπτυξη τα τελευταία τριάντα χρόνια⁴.

Το Εθνικό Κέντρο Αιμοδοσίας⁵ στον ορισμό της αιμοδοσίας τονίζει πως αυτή η πρακτική αποτελεί πράξη αγάπης και απόδειξη κοινωνικής ευαισθησίας. Τα αποτελέσματά της σώζουν ζωές, διότι το αίμα ούτε παράγεται, ούτε αντικαθίσταται, αλλά μόνο χαρίζεται. Γι' αυτό το λόγο, η εθελοντική αιμοδοσία είναι μια χειρονομία καλής θέλησης, κοινωνικής φροντίδας και αγάπης. Η πρόοδος, επιστημονική και τεχνική στον τομέα της μετάγγισης αίματος μετά τα μέσα του 20^{ου} αιώνα υπήρξε αλματώδης, ώστε στις μέρες μας να αποτελεί μια απλή και απολύτως ασφαλής διαδικασία, η οποία συγκροτεί ιδιαίτερο κλάδο της Αιματολογίας, που διαρκώς εξελίσσεται⁶.

2.1.2. Εθελοντισμός

Ο εθελοντισμός, με τη σειρά του, συνιστά την προσωπική συνεισφορά ενός ατόμου και δε σχετίζεται αρχικά με έμμισθη εντολή, κέρδος, αμοιβή ή καριέρα. Βασικά, στην ιδεοτυπική του μορφή, αποσκοπεί στην ευημερία τόσο των ατόμων όσο και της κοινωνίας ως σύνολο. Η προσφορά αυτή σημαίνει ότι ατομικές, επιστημονικές και κοινωνικές δεξιότητες τίθενται στην υπηρεσία του κοινωνικού συνόλου, χωρίς να ζητούν άμεση ανταμοιβή, ως αποτέλεσμα ελεύθερης ατομικής αυτοδιάθεσης⁷.

2 Mauss, M. (2002), *The Gift. Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge Classics. Στο: <https://libcom.org/files/Mauss%20-%20The%20Gift.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

3 Τριανταφύλλου, Γ. (2006), *Αιμορροφιλία. Αίμα - Αιμοδοσία: Σχέση Ζωής*. Αθήνα: Αυτοέκδοση.

4 Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ. (2017), *Δίνω Αίμα, Χαρίζω Ζωή*. Μυτιλήνη: Αυτοέκδοση.

5 Ε.Κ.Ε.Α. Εθνικό Κέντρο Αιμοδοσίας, *Διαδικασία Αιμοδοσίας*. Στο: <http://eke.gr/what-expect/> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

6 Σακκάς, Κ. (1996), Ανασκόπηση δράσεων Ένωσης Δωρητών Αίματος - Σώματος ΕΔΑΣ. Στο *10^η Αμφικτιονία Συλλόγων εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος*, Πρακτικά 10^{ης} Αμφικτιονίας Συλλογή Εθελοντών Αιμοδοτών (Ρόδος 25-26 Οκτώβριου 1996) Ρόδος, σ.σ. 25-28.

7 Γκόβας, Ν., Κύρδη, Π. (2014), *Ο Εθελοντισμός στο Σχολείο Προκαταρκτική Μελέτη*. Αθήνα: Δεσμός Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο και Ίδρυμα Λαμπράκη. Στο: <http://ethelontismospaideia.gr/wp-content/uploads/>

Ο εθελοντισμός εμπνέεται ταυτόχρονα από το συμφέρον του εθελοντή και από αλτρουισμό, στο βαθμό που αποτελεί μια ενεργή και ενεργητική δέσμευση του συμμετέχοντος. Αυτό απαιτεί επιμονή και ενασχόληση σε «επαγγελματικό επίπεδο», ποιότητα που διακρίνεται από την αμιγώς ερασιτεχνική εθελοντική δράση. Ο εθελοντισμός εδράζεται σε τέσσερα βασικά κίνητρα: ατομικά-προσωπικά, αλτρουιστικά, αίσθηση υποχρέωσης και κοινωνική προβολή⁸.

Οι λόγοι που οδηγούν σε αλτρουιστικές πράξεις είναι είτε η αναμονή κάποιας ανταπόκρισης, είτε η επιδίωξη κοινωνικής προβολής. Επίσης, τα άτομα ενδέχεται να αισθάνονται ευχάριστα όταν προσφέρουν στους άλλους, ή ακόμα και να το θεωρούν χρέος τους⁹.

Πέραν της αλτρουιστικής προσφοράς, τα προσωπικά κίνητρα του εθελοντή είναι εξίσου σημαντικά διότι φαίνεται να διαμορφώνουν μια θετική εικόνα για τον εαυτό. Η αντιληπτική γνώση του ατόμου για κάποιο χαρακτηριστικό του είτε αυτό αναφέρεται στη γενική εικόνα, είτε σε επιμέρους τομείς - όπως κοινωνική, διανοητική και σωματική ικανότητα - οδηγεί στη διαμόρφωση της αντίληψης για τον εαυτό, που στη συνέχεια φορτίζεται συναισθηματικά ανάλογα με τα βιώματα και την κοινωνικοποίηση του ατόμου.

Στην αιμοδοσία, η ιδέα του εθελοντικού έργου αποτελεί ένα σημαντικό κεφάλαιο για την αναβάθμιση της ποιότητας ζωής. Αυτή η διάσταση αφορά όλα τα μέλη της κοινωνίας αφού βασίζεται στην κοινωνική και πολιτική ισότητα, εκείνου που προσφέρει και εκείνου που λαμβάνει. Ο εθελοντής αιμοδότης, είναι ένας ευαισθητοποιημένος πολίτης που με αλτρουισμό προσφέρει το αίμα του χωρίς καμία κοινωνική πίεση, ανώνυμα, χωρίς αμοιβή ή αντάλλαγμα, τη στιγμή που επιθυμεί να το πράξει και όχι τη στιγμή της ανάγκης.

Στην εθελοντική αιμοδοσία δεν υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ των ανθρώπων. Ο εθελοντής προσφέρει ένα δώρο ζωής σε όποιους συνανθρώπους του το έχουν πραγματικά ανάγκη προβαίνοντας στην πιο ασύγκριτη αλτρουιστική πράξη αλληλεγγύης του ανθρώπου προς τον άνθρωπο, πράξη που με το καιρό γίνεται τρόπος ζωής, πρακτική, βίωμα, αξία, προσωπική επιλογή¹⁰.

[2015/08/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%95%CE%B8%CE%B5%CE%BB%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C_2015_1_12.pdf](https://www.volunteercormissioner.gov.cy/volunteer/volunteer.nsf/%CE%95%CE%B3%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D%CF%82%20-%20%CE%95%CE%B8%CE%B5%CE%BB%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%95%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%AF%CF%84%CE%B7%CF%82.pdf) (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

8 Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K. A., Baum, T. (2010), *Volunteers and Volunteering in Leisure: Social Science Perspectives*. Στο: <https://strathprints.strath.ac.uk/26544/1/strathprints026544.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

9 Σωκράτους - Πεδόνε, Α. (2015), *Καλλιέργεια του Εθελοντισμού και του Ενεργού Πολίτη στα Σχολεία*. Λευκωσία: Γραφείο Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων. Στο: <http://www.volunteercormissioner.gov.cy/volunteer/volunteer.nsf/%CE%95%CE%B3%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%AF%CE%B4%CE%B9%CE%BF%20%CE%B3%CE%B9%CE%B1%20%CE%B5%CE%BA%CF%80%CE%B1%CE%B9%CE%B4%CE%B5%CF%85%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D%CF%82%20-%20%CE%95%CE%B8%CE%B5%CE%BB%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82%20%CE%BA%CE%B1%CE%B9%20%CE%95%CE%BD%CE%B5%CF%81%CE%B3%CF%8C%CF%82%20%CE%A0%CE%BF%CE%BB%CE%AF%CF%84%CE%B7%CF%82.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

10 Μπάκα, Μ. (2006), Προβλήματα μετάγγισης Θαλασσαμικών. Στο Ν. Τζίμας (επιμ.) (2006), 20^{ος}

2.1.3. Δώρο

Η παροχή δώρων αποτελεί μια κοινωνική, πολιτιστική και οικονομική εμπειρία¹¹. Είναι με άλλα λόγια, μια συνειδητή ανταλλαγή υλικών και κοινωνικών επικοινωνιών που είναι εγγενής σε όλες τις ανθρώπινες κοινωνίες και χρησιμεύει στη διατήρηση των κοινωνικών σχέσεων και στην έκφραση συναισθημάτων¹². Οι υποχρεώσεις εντός μιας κοινότητας απαιτούν από τα άτομα να δώσουν, να λάβουν και να ανταλλάξουν δώρα¹³.

Ειδικότερα, ο Γάλλος ανθρωπολόγος-κοινωνιολόγος παρουσίασε μια θεωρητική ανάλυση της διαδικασίας του δώρου, η οποία βασίστηκε στην εξέταση της απόδοσης δώρων ανάμεσα σε διάφορες πρωτόγονες, απομονωμένες ή αρχαίες κοινωνίες. Ο ίδιος κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η απόδοση δώρων είναι ένα αυτοδύναμο διαγωνιστικό σύστημα αμοιβαιότητας και συνοψίζει τρία είδη υποχρεώσεων που διατηρούν το δώρο:

1. Η υποχρέωση παροχής.
2. Η υποχρέωση λήψης.
3. Η υποχρέωση επιστροφής.

Η λήψη των δώρων θεωρείται εξίσου υποχρεωτική και η αποφυγή ή άρνηση τους ερμηνεύεται ως πράξη ασυγχώρητη ή ακόμη και εχθρική. Πολλές φορές δημιουργούνται εντάσεις κατά τη λήψη ενός δώρου και ο Mauss αποδίδει αυτό το γεγονός ως σιωπηρή αναγνώριση της εξάρτησης από το δωρητή. Προκειμένου να μειωθεί αυτή η ένταση, οφείλει να εκπληρωθεί η υποχρέωση επιστροφής. Τα δώρα επιστροφής που είναι επαρκή ή υπερβολικά επαρκή δημιουργούν την υποχρέωση επιστροφής από την πλευρά του αρχικού δωρητή και ο αρχικός κύκλος σταδιακά αποκαθίσταται. Με άλλα λόγια, είναι η αμοιβαιότητα ή το αίσθημα του χρέους που καθοδηγεί το σύστημα ανταλλαγής δώρων. Μέσα από αυτήν την κυκλοτερή πρακτική υλικής και συμβολικής ανταπόδοσης, αποκαλύπτεται η φιλοδοξία να επιτευχθεί «ισορροπημένη αμοιβαιότητα», δηλαδή συμμετρία ανάμεσα σε δωρητή και δέκτη, η οποία επιτυγχάνεται μέσω της αντιστροφής ρόλων.

Η προσφορά δώρων είναι μια θετική εμπειρία που αυξάνει την αυτο-ιδέα εκείνου που τα προσφέρει. Τα δώρα είναι σημαντικά για την ενδυνάμωση του ατόμου και τη διατήρηση σημαντικών κοινωνικών και πολιτισμικών σχέσεων. Αντίστοιχα, η σταθερότητα των κοινωνικών δομών εξαρτάται και από

Αμφικτιονίας Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος, Πρακτικά 20^{ος} Αμφικτιονίας Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος (Ιωάννινα 15- 17 Σεπτεμβρίου 2006). Ιωάννινα, σ.σ. 168-169.

11 Camerer, C. (1988), Gifts as economic signals and social symbols. In: *The American Journal of Sociology*, Vol 94, p.p. 180-182.

12 Joy, A. (2001), Gift giving in hongkong and the con-tinuum of social ties. In: *Journal of Consumer Research*, Vol 28, p.p. 239-256.

13 Mauss, M. (2002), *The Gift. Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge Classics. Στο: <https://libcom.org/files/Mauss%20-%20The%20Gift.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

την ικανότητα των εμπλεκομένων στην ανταλλαγή δώρων να λαμβάνουν αυτό που χρειάζονται και να προσφέρουν πίσω ότι μπορούν ή επιθυμούν ως ένδειξη αναγνώρισης και αμοιβαίας ανταλλαγής. Κατά αυτό τον τρόπο, οι προσφορές δώρων (δώρα και αντίδωρα) μετατρέπονται σε ατέρμονες, υποχρεωτικές και αμοιβαίες διαδικασίες ετεροπροσδιορισμού και ετεροκαθορισμού¹⁴.

Η οικονομία των συμβολικών αγαθών βασίζεται στη λογική της ορθολογικής δράσης όπου με την κατάλληλη χρήση του δώρου οι δωρητές ελέγχουν τα συνολικά νοήματα και τα επιβάλλουν ως νομιμοποιημένα στους λήπτες. Αυτό το τελετουργικό εντάσσεται σε μια λογική ακολουθία, του τύπου, γνωρίζω ότι εσύ γνωρίζεις πως εγώ γνωρίζω ότι θα μου το ανταποδώσεις¹⁵. Ταυτόχρονα, εδράζεται στη συλλογική παραγνώριση του συμφέροντος που επιτρέπει στους δωρητές να εξασφαλίζουν οφέλη με συγκαλυμμένο τρόπο, ενώ επιφανειακά φαίνεται ότι φροντίζουν ανιδιοτελώς να παρέχουν οφέλη στους δώρο – λήπτες.

Αυτοί με τη σειρά τους, που δέχονται το δώρο, είναι υποχρεωμένοι ηθικά και δεσμεύονται συναισθητικά απέναντι σε αυτή τη γενναιοδωρία διατυπώνοντας την κατευθυντήρια αρχή: «γνωρίζω χωρίς να επιθυμώ να γνωρίζω ότι εσύ γνωρίζεις, χωρίς να επιθυμείς να γνωρίζεις, πως εγώ γνωρίζω, χωρίς να επιθυμώ να γνωρίζω, ότι θα υπάρξει ανταπόδοση του δώρου»¹⁶. Ακολουθώντας αντίστοιχες συστοιχίες δράσεων, το ερμηνευτικό και κανονιστικό σχήμα που προκύπτει είναι αυτό της προσφοράς-αποδοχής-ανταπόδοσης δώρων στη βάση του κοινοτικού κανόνα της ηθικής και της αμοιβαιότητας.

2.1.4. Η επιμέλεια του εαυτού

Ο εαυτός σε πολλές ερμηνευτικές κοινωνιολογικές προσεγγίσεις, ειδικότερα σε εκείνη της συμβολικής αλληλεπίδρασης, αποτελεί ενεργή συνιστώσα, ενεργό του κοινωνικού γίνεσθαι, συνιστά πεδίο δράσης και αντιπαράθεσης και την ίδια στιγμή αντανακλά μια ουσιαδώς διαφοροποιημένη και εύπλαστη ταυτότητα του ανθρώπου ως κοινωνικού δρώντα. Η έννοια του εαυτού δεν παραπέμπει, ως εκ τούτου, σε ένα εν γένει απολύτως σταθερό και άκαμπτο υποκείμενο, αλλά σε εκδοχές αυτού, αφού η κάθε μία εκ των οποίων εξαρτάται από τις μορφές ζωής, από την ένταξη σε μικρότερης τάξεως κοινωνικά υποσυστήματα της καθημερινής ζωής¹⁷.

Από την άλλη μεριά, στο Foucault, η έννοια του εαυτού μετατρέπεται σε μια διαρκή μακροκοινωνιολογική και πολιτική πρακτική. Για το Foucault, το

14 Mauss, M. (1999), *Το Δώρο. Μορφές και Λειτουργίες της Ανταλλαγής στις Αρχαίες Κοινωνίες*, (μτφρ.) Α. Σταματοπούλου-Παραδέλλη. Αθήνα: Καστανιώτης.

15 Bourdieu, P. (2000), *Πρακτικοί Λόγοι: για τη Θεωρία της Δράσης*, (μτφρ.) Ρ. Τουτουτζή. Αθήνα: Πλέθρον.

16 Bourdieu, P. (2000), *Πρακτικοί Λόγοι: για τη Θεωρία της Δράσης*, (μτφρ.) Ρ. Τουτουτζή. Αθήνα: Πλέθρον, σ. 195.

17 Δοξιάδης, Κ. (1988), *Foucault, Ιδεολογία και Επικοινωνία*. Στο: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/viewFile/7407/7130.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

ενεργό άτομο - φορέας εξουσίας και αντικείμενο κοινωνικής και βολонταριστικής πειθάρχησης - δύναται να παρεμβαίνει έναντι του εαυτού του, με τα μέσα και τις τεχνικές που του παρέχονται και οι οποίες πάντοτε εξαρτώνται από την ιστορική εμπειρία¹⁸.

Τα άτομα δύνανται αρχικά να καθορίσουν την εαυτότητα τους, να τη διατηρήσουν ή να την τροποποιήσουν μέσα από τις διαδικασίες που υπάρχουν σε κάθε πολιτισμό και οι οποίες αποκαλούνται «τεχνικές του εαυτού». Στόχος τους, η επίτευξη ορισμένων επιμέρους σκοπών μέσα από την αυτογνωσία (π.χ. εκμάθηση αυτοσυγκέντρωσης και διδασκαλία στοχοπροσήλωσης) ή την αυτοκυριαρχία (π.χ. εκμάθηση διαλογισμού και διδασκαλία ψυχραιμίας). Οι τεχνικές αυτές αποτελούν τεχνικές «κυβέρνησης του εαυτού» με τη χρήση των οποίων τα άτομα πραγματοποιούν πρακτικές επί των σωμάτων τους, των σκέψεων και των ψυχών τους.

Ταυτόχρονα ελέγχουν και κατευθύνουν τις πρακτικές της καθημερινότητας προκειμένου να φθάσουν σε μια ορισμένη μορφή ύπαρξης, όπως μπορεί να είναι η κατάσταση ευτυχίας. Ανάμεσα στις πολιτισμικές επινοήσεις της ανθρωπότητας, διαφαίνονται ιδέες και διαδικασίες που συμβάλλουν να γίνει πιο εύκολα κατανοητό τι συμβαίνει σε εμάς και τους άλλους. Αυτή η επίγνωση, αναστοχαστική και συνάμα υποχρεωτική, (να ξέρεις ποιος είσαι και ποιος είναι ο άλλος) καλεί τα κοινωνικά υποκείμενα να δράσουν για να επέλθει κάποια αλλαγή. Αυτή έχει σκοπό να εντοπίσει κάποιες «ηθικές του εαυτού» οι οποίες διαμορφώνουν «ηθικές της ελευθερίας», «αρετές της ύπαρξης»¹⁹.

Η «επιμέλεια του εαυτού» ως τεχνολογία του εαυτού καταδεικνύει πώς τόσο η προσωπική μας ηθική, όσο και η καθημερινή μας ζωή, δύνανται να αλλάξουν χωρίς να αποτελεί προϋπόθεση μια συνολικότερη, επαναστατική, συστημική αλλαγή. Κατά συνέπεια, στην ηθική της «επιμέλειας του εαυτού» αυτό που κρίνεται ενδιαφέρον αναφορικά με την σχέση, με την ελευθερία, είναι πως η εν λόγω ηθική συγκαλύπτεται από μια τεχνική και πράξη που επιθυμούν τελικά να διαμορφώσουν ένα ιδιαίτερο ύφος ύπαρξης ως προϊόν προσωπικής επιλογής.

2.2. Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της πρακτικής της αιμοδοσίας

18 Τζανάκης, Μ. (2006α), *Η Έννοια του Εαυτού στο Ύστερο Έργο του Michael Foucault*. Στο: <http://sociology.soc.uoc.gr/wp-content/uploads/2013/tzanakis/ANAKOINOSEIS%20SE%20SINEDRIA/7.%20FOUCAULT-SOI%20IFA07.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

Τζανάκης, Μ. (2006β), *Τεχνικές του Σώματος, Τεχνικές του Εαυτού: Η Ηθική Διάσταση της Χρόνιας Ασθένειας*. Στο: <http://www.frenchphilosophy.gr/wp-content/uploads/2013/11/Tzanakis-M.-Techniques-tou-somatos-technikes-tou-eautou-Outopia-2006.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

19 Τζανάκης, Μ. (2006β), *Τεχνικές του Σώματος, Τεχνικές του Εαυτού: Η Ηθική Διάσταση της Χρόνιας Ασθένειας*, σ.σ. 68-75. Στο: <http://www.frenchphilosophy.gr/wp-content/uploads/2013/11/Tzanakis-M.-Techniques-tou-somatos-technikes-tou-eautou-Outopia-2006.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

στην καθημερινότητα των δρώντων υποκειμένων, ως εθελοντικής δράσης. Μελετώνται τόσο οι πρακτικές του εαυτού όσο και τα ερμηνευτικά σχήματα γύρω από την εθελοντική αιμοδοσία στο Σύλλογο Εθελοντών Αιμοδοτών και Δωρητών Οργάνων Σώματος Μυτιλήνης²⁰.

Επίσης εξετάζονται τα κίνητρα αλλά και οι αντιλήψεις γύρω από την εθελοντική προσφορά αίματος με απώτερο σκοπό την κατανόηση των σημαντικότερων παραγόντων που διαμεσολαβούν και επηρεάζουν την αιμοδοτική πρακτική των μελών του Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ. Μυτιλήνης²¹.

2.2.1. Ερωτήματα της έρευνας

Τα ερευνητικά ερωτήματα αφορούν την κατανόηση των βασικών παραγόντων που επηρεάζουν την αιμοδοτική πρακτική του τακτικού εθελοντή αιμοδότη που είναι μέλος του Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ. Επίσης, διερευνάται ποιο είναι το συνολικότερο ερμηνευτικό σχήμα απέναντι στην εθελοντική δράση και εάν η αιμοδοσία αποτελεί μια από αυτές.

Με άλλα λόγια, εξετάζεται αν η αιμοδοσία ως πρακτική της καθημερινότητας αποτελεί μια συνειδητή αλτρουιστική πράξη προσφοράς προς τον άγνωστο συνάνθρωπο ή υπάρχει κάποιο άλλο «κρυμμένο» κίνητρο πέραν της ανιδιοτελούς προσφοράς.

2.2.2. Γενικό Ερώτημα της έρευνας

Το γενικό ερώτημα της έρευνας σχετίζεται με την ενδελεχή, στο μέτρο του δυνατού, πραγμάτευση των λόγων για τους οποίους κάποια άτομα επιλέγουν να αιμοδοτούν τακτικά, δηλαδή να προβαίνουν σε μια εθελοντική προσφορά ενός δώρου που έχει ευεργετικές διατάσεις τόσο για αυτούς, όσο και για τους άλλους. Αποτελεί αυτή η πρακτική μια ανιδιοτελή συμβολική πράξη άδολης και ανιδιοτελούς ανταλλαγής ή υποκρύπτει κάποια σκοπιμότητα προσπορισμού οφέλους ή θετικών εντυπώσεων;

2.2.3. Επιμέρους Ερωτήματα της έρευνας

Με βάση τα ανωτέρω, οι επιμέρους στόχοι της συγκεκριμένης συμβολής είναι:

20 Ο συγκεκριμένος σύλλογος αποτελεί ένα από τους πλέον ενεργούς πανελλαδικά. Για περισσότερες πληροφορίες για την Πανελλήνια Ομοσπονδία Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών βλ. <http://posea.gr/>. Για το Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ. Μυτιλήνης βλ. <http://www.seamylinis.gr/> και <https://www.facebook.com/ethelontes.aimodotes.mitolinis/>.

21 Ο Σύλλογος Εθελοντών Αιμοδοτών και Δωρητών Οργάνων Σώματος Μυτιλήνης έχει ως κύρια αποστολή του την ανάρκεια της νήσου Λέσβου σε αίμα. Ιδρύθηκε τον Απρίλιο του 1996 με σκοπό να συνδράμει στην επίλυση του οξύτατου προβλήματος που αντιμετώπιζαν οι θαλασσαιμικοί της Λέσβου από την έλλειψη αίματος. Σήμερα τα μέλη του Συλλόγου υπερβαίνουν τις 3.500 ενώ διενεργεί τέσσερις τριήμερες αιμοδοσίες ανά έτος και καταθέτει στο Γ. Ν. Μυτιλήνης «ΒΟΣΤΑΝΕΙΟ» κατά ετήσιο μέσο όρο περί τις 1200 – 1500 μονάδες αίματος.

1. Να διερευνηθούν οι πρακτικές και τα ερμηνευτικά σχήματα του τακτικού εθελοντή αιμοδότη που δίνει αίμα στον άγνωστο συνάνθρωπο του.
2. Να κατανοηθεί μέσα από ποιες διαδικασίες ή συγκυρίες τα άτομα αυτά μετατράπηκαν σε δωροθέτες ζωής, δηλαδή έγιναν τακτικοί εθελοντές αιμοδότες.
3. Να εξεταστεί πως οι τακτικοί εθελοντές αιμοδότες ενισχύουν και προωθούν την αιμοδοσία στην Ελλάδα.

3. Μεθοδολογία της έρευνας

3.1. Συμμετέχοντες στην έρευνα

Στην παρούσα έρευνα συμμετείχαν οχτώ μέλη του Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ. τα οποία έχουν πολλά χρόνια δράσης και με μεγάλη συχνότητα προσέλευσης στις αιμοδοσίες αφού έχουν συμμετάσχει επιτυχώς από 28 έως 80 φορές.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα, είναι 7 άντρες και 1 γυναίκα. Από τους αυτούς 2 είναι άγαμοι και οι υπόλοιποι 5 είναι έγγαμοι με παιδιά. Η γυναίκα είναι έγγαμη με παιδιά. Η ηλικία τους κυμαίνεται από 43-61 έτη.

Η πρωτογενής έρευνα πεδίου πραγματοποιήθηκε από τον Μάρτιο μέχρι τον Απρίλιο του 2017, σε μέλη, εθελοντές αιμοδότες του Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ. Μυτιλήνης. Αρχικά, πραγματοποιήθηκε συστηματική βιβλιογραφική αναζήτηση, σε ελληνικές και ξενόγλωσσες πηγές, πάνω στην εθελοντική αιμοδοσία και τη σχέση της με ζητήματα που σχετίζονται με την κοινωνική αλληλεγγύη και τα προσωπικά κίνητρα του εθελοντή. Επίσης, αναλύθηκε η σημασία της προσφοράς του δώρου ως ατομική και συλλογική πρακτική, που διέπει την καθημερινότητα και τέλος παρουσιάστηκε το ζήτημα του σώματος ως βασικό στοιχείο της ατομικής υποκειμενικότητας.

Σε κάθε συμμετέχοντα παραδόθηκε ένα έντυπο ενήμερης συγκατάθεσης, υπογεγραμμένο τόσο από το επιβλέπον ίδρυμα όσο και από τον επιστημονικό υπεύθυνο της ερευνητικής ομάδας, όπου περιγραφόταν με σαφήνεια οι στόχοι και οι σκοποί της έρευνας καθώς και τα δικαιώματα του.

Η έρευνα δε χρηματοδοτήθηκε σε κανένα σημείο της από κανέναν επίσημο ή ανεπίσημο φορέα και όλα της τα έξοδα πληρώθηκαν αποκλειστικά από τα μέλη της ερευνητικής ομάδας. Στην παρούσα εργασία, χρησιμοποιούνται ψευδώνυμα και όχι τα πλήρη ονόματα των συμμετεχόντων και καταβλήθηκε κάθε δυνατή προσπάθεια για τη διασφάλιση της ανωνυμίας τους.

Στον παρακάτω πίνακα παρατίθενται τα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα.

Πίνακας 1: Πίνακας συμμετεχόντων

Ψευδώνυμο	Φύλο	Ηλικία	Οικογενειακή κατάσταση	Σύνολο αιμοδοσιών που πρόσφερε αίμα
Κ.Κ.	A	47	Άγαμος	28
Μ.Λ.	A	46	Έγγαμος - 2 παιδιά	28
Δ.Ο.	A	46	Άγαμος	33
Λ.Α.	Θ	45	Έγγαμη - 2 παιδιά	35
Κ.Δ.	A	61	Έγγαμος - 2 παιδιά	80
Σ.Α.	A	61	Έγγαμος - 2 παιδιά	60
Μ.Σ.	A	50	Έγγαμος - 3 παιδιά	40
Ε.Χ.	A	43	Έγγαμος - 1 παιδί	52

3.2. Εργαλεία συλλογής δεδομένων

Η βασική μεθοδολογική τεχνική που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα ήταν η ημι-δομημένη συνέντευξη διότι ήταν αναγκαία η μελέτη σε βάθος των πρακτικών, των ερμηνευτικών στάσεων και των εμπειριών των εθελοντών αιμοδοτών.

Η διατύπωση των ερωτήσεων μέσω της ημι-δομημένης συνέντευξης δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να εκφράσουν τις δικές τους απόψεις, αξιολογήσεις και βιώματα. Οι βασικές ερωτήσεις της συνέντευξης αναφέρονταν στους λόγους που επιλέγουν να αιμοδοτήσουν, αν επιμελούνται τον εαυτό τους με συγκεκριμένο τρόπο ώστε να μην αποκλείονται από την αιμοδοσία, αν θεωρούν ότι η αιμοδοσία αποτελεί για αυτούς μια ανιδιοτελή συμβολική ανταλλαγή ή ένα μέσο για να προσποριστούν οφέλη και θετικές εντυπώσεις, αν θα κοινωνικοποιούσαν τα παιδιά και τους οικείους για να μετέρχονται παρόμοιες πρακτικές, κτλ. Οι ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, σε αυτές τις πρόσωπο με πρόσωπο επαφές, έχουν ένα ευρύ πλαίσιο διακύμανσης που τροφοδοτεί με πληροφορίες σε βάθος και μπορεί να φωτίσει πολλαπλές όψεις του φαινομένου που διερευνάται²².

Τα εμπειρικά δεδομένα από τις συνεντεύξεις συμπληρώθηκαν από στοιχεία που υπήρχαν στο ερευνητικό ημερολόγιο, το οποίο χρησιμοποιήθηκε εκτενώς κατά τη διάρκεια της ανάλυσης του πραγματολογικού υλικού, για να συμπληρώσει τη θεωρητική και εμπειρική πλαίσιωση της ανάλυσης. Αυτές οι σημειώσεις πεδίου, κρατήθηκαν κατά τη διάρκεια της επιτόπιας έρευνας, είτε πριν είτε μετά από κάθε συνέντευξη και εμπλουτίζονταν με επεξεργασμένες σκέψεις του ερευνητή.

3.3. Τρόποι ανάλυσης δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα η παρουσία του ερευνητή είναι σημαντική καθώς

22 Σαββάκης, Μ. (2013), *Μικροκοινωνιολογία και Ποιοτική Έρευνα. Θεωρητικά Παραδείγματα και Εμπειρικές Εφαρμογές*. Αθήνα: Κριτική, σ.σ. 170-175.

αναπτύσσει μια διαλεκτική διαλογική σχέση ανάμεσα στις ευριστικές έννοιες και το πρωτογενές πραγματολογικό υλικό. Διατηρώντας μια παρενθετική απόσταση ανάμεσα στις προσωπικές του αντιλήψεις, επιχειρεί να κατανοήσει τις πρακτικές και τα ερμηνευτικά σχήματα των συμμετεχόντων στην έρευνα, χωρίς να τους κρίνει αξιολογικά.

Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αφηγήθηκαν τις εμπειρίες τους με έμφαση στον «αιμοδοτικό εαυτό» και τις κοινωνικές πρακτικές που συντελούν σε αυτή τη μορφή δράσης ενώ ταυτόχρονα ενθαρρυνθήκαν να φέρουν στο προσκήνιο συναφή βιώματα, από την εμπειρία τους με τις αντίστοιχες ομάδες στις οποίες συμμετέχουν.

Όπως κάθε έρευνα με ποιοτικά χαρακτηριστικά είναι δύσκολο να επαναληφθεί αυτούσια και με τον ίδιο ακριβώς ή ταυτόσημο τρόπο. Αφενός διότι ενδεχομένως να διαφοροποιείται ο αρχικός ερευνητικός σχεδιασμός. Αφετέρου διότι αν αλλάζουν, οι συμμετέχοντες σε αυτήν, οι ερωτήσεις και ο ιδιαίτερος χαρακτήρας κάθε θέματος υπό διερεύνηση, ενδεχομένως να τροποποιείται και ένα τμήμα των αποτελεσμάτων.

4. Αποτελέσματα έρευνας

Στη παρούσα έρευνα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης του συνόλου του αφηγηματικού υλικού, χωρίς παράθεση – και για λόγους οικονομίας του χώρου - κάθε φορά επιμέρους αποσπασμάτων λόγου, αναλυτική πρακτική εξάλλου δόκιμη και αποδεκτή στην ποιοτική έρευνα, συνεντεύξεων., με τρόπο που να αναδεικνύει τις κοινωνικές πρακτικές και τα ερμηνευτικά σχήματα των δράντων υποκειμένων. Ο σκοπός αυτής της μορφής ανάλυσης, του συνόλου δηλαδή του εμπειρικού υλικού, είναι να φέρει στην επιφάνεια τους πολλαπλούς τρόπους με τους οποίους οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατανοούν έννοιες όπως δώρο, εθελοντική προσφορά, συμβολική ανταλλαγή, αιμοδοσία και πως αντίστοιχα τοποθετούνται στην καθημερινότητα τους απέναντι σε αυτές τις έννοιες με πρακτικό τρόπο. Καταβλήθηκε προσπάθεια να κατανοηθούν αφενός οι πρακτικές, τα ερμηνευτικά σχήματα, οι αντιλήψεις, τα κίνητρα και η πρακτική των εθελοντών αιμοδοτών αφετέρου να αναδειχθούν οι σημαντικότεροι παράγοντες που προσδιορίζουν αυτήν τη συγκεκριμένη πρακτική.

Οι συμμετέχοντες προσφέρουν αίμα δυο με τρεις φορές το χρόνο και διαπιστώθηκε ότι παρουσιάζουν αυτή την πράξη ως μια διαρκή παρουσία στην καθημερινότητα τους. Από την ανάλυση του πρωτογενούς εμπειρικού υλικού προκύπτει ότι οι αιμοδοτές που συμμετέχουν στην έρευνα έχουν περάσει πλέον σε «επαγγελματικό» επίπεδο όσο αφορά την εθελοντική τους πρακτική και δράση. Ερμηνευτικά κατανοούν τον εαυτό τους ως «εθελοντή» που όμως δίνει αίμα πολλές φορές και τακτικά, με επανάληψη της σχετικής διαδικασίας, και ακολουθία συγκεκριμένου πρωτοκόλλου διατροφής και τρόπου ζωής, και

αντιστοιχούν τα κίνητρα τους με των υπολοίπων εθελοντών (αλτρουισμός, αίσθηση υποχρέωσης και κοινωνική προβολή)²³.

Επιπλέον προκύπτει πως οι αιμοδότες της έρευνας μας χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα δέσμευσης έναντι της εθελοντικής προσφοράς καθώς και από έντονα αισθήματα αλτρουισμού. Η προσφορά τους βασίζεται στην ανιδιοτέλεια και στην προσπάθεια να σώσουν ζωές μέσα από την πράξη τους. Η κοινωνική αλληλεγγύη αποτελεί ένα σημαντικό χαρακτηριστικό κάθε δημοκρατικής κοινωνίας. Αφενός προστατεύει τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες αφετέρου ενισχύει την ενεργό παρουσία των πολιτών στη δημόσια ζωή μέσα από την έκφραση αλληλοβοήθειας.

Αυτή στηρίζεται στο σεβασμό στη διαφορετικότητα και την ετερότητα άλλα κυρίως στη συμμετοχή στον πόνο του άλλου ως μέσο της δέσμευσης για προσφορά και βοήθεια²⁴. Τα ανωτέρω είναι χαρακτηριστικά που διαφάνηκαν έντονα σε ότι διατύπωσαν οι συμμετέχοντες στην παρούσα έρευνα. Με την απόκτηση κάρτας εθελοντή αιμοδότη κάθε άτομο αποκτά διάφορα προνόμια, όπως δωρεάν ιατρικές εξετάσεις και ελέγχους, κυρίως δίνεται η δυνατότητα άμεσης παροχής αίματος στους ίδιους ή σε κάποιο συγγενή τους σε περίπτωση ανάγκης.

Τα υποκείμενα της έρευνας πιστεύουν στην αξία του εθελοντισμού και τα κίνητρά τους κατά κύριο λόγο προέρχονται από την πρόθεση τους να βοηθήσουν τους συνανθρώπους τους. Η αποκόμιση ίδιου οφέλους δεν εντάσσεται στις κύριες προτεραιότητες τους. Η διασφάλιση μονάδων αίματος αν παραστεί ανάγκη για εκείνους ή την οικογένεια τους είναι φυσικά μέλημα τους και λόγος να αιμοδοτούν, τακτικά, αλλά φαίνεται να λειτουργεί πλέον μετά από τόσα χρόνια προσφοράς επικουρικά.

Οι εθελοντές αιμοδότες Μυτιλήνης γνωρίζουν πως οι ανάγκες για μονάδες αίματος έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα²⁵. Ενημερώνονται τακτικά για τα αιμοδοτικά θέματα και ενδεχομένως αυτή η γνώση αποτελεί ένα επιπλέον λόγο να συνεχίζουν να δωρίζουν αίμα τόσο τακτικά και συστηματικά. Με αυτό τον τρόπο συμβάλλουν ενεργητικά να καλύπτονται – στο μέτρο του δυνατού χωρίς εισαγωγές – οι αιμοδοτικές ανάγκες της χώρας μας.

Ο αλτρουισμός φαίνεται να αποτελεί ένα σημαντικό κατ' αρχήν κίνητρο

23 Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K. A., Baum, T. (2010), *Volunteers and Volunteering in Leisure: Social Science Perspectives*. Στο: <https://strathprints.strath.ac.uk/26544/1/strathprints026544.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

24 Γκόβας, Ν., Κύρδη, Π. (2014), *Ο Εθελοντισμός στο Σχολείο Προκαταρκτική Μελέτη*. Αθήνα: Δεσμός Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο και Ίδρυμα Λαμπράκη. Στο: http://ethelontismospaideia.gr/wp-content/uploads/2015/08/%CE%9C%CE%B5%CE%BB%CE%AD%CF%84%CE%B7-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CE%95%CE%B8%CE%B5%CE%BB%CE%BF%CE%BD%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C_2015_1_12.pdf (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

25 Πρωτόπαπας, Χ. (2014), Εισήγηση του προέδρου της Π.Ο.Σ.Ε.Α.. Στο: 27^{ης} Αμφικτιονίας Συλλογή Εθελοντών Αιμοδοτών, Πρακτικά 27^{ης} Αμφικτιονίας Συλλογή Εθελοντών Αιμοδοτών (Πτολεμαΐδα 3 - 5 Οκτώβρη 2014), Πτολεμαΐδα, σ.σ. 16-19.

που οδήγησε τους συμμετέχοντες στην έρευνα να μετατρέψουν τους εαυτούς τους σε τακτικούς εθελοντές αιμοδότες. Εντούτοις παρατηρούνται διαφοροποιήσεις στους παράγοντες της μετέπειτα κινητοποίησης και συνέχισης της εθελοντικής τους πρακτικής.

Αρχικά οι περισσότεροι αιμοδότες ξεκίνησαν να δίνουν αίμα με αφορμή κάποια ανάγκη που προέκυψε για κάποιο συγγενικό/φιλικό τους πρόσωπο ή αναγκαστικά στο στρατό και έκτοτε συνέχισαν να προσφέρουν αίμα συστηματικά. Στη πορεία απέκτησαν αιμοδοτική ευσυνειδησία αλλά και αισθήματα κοινωνικής ευθύνης και υιοθέτησαν πρακτικές οι οποίες διασφαλίζουν τη σωματική τους υγεία και τη σωστή ενημέρωσή τους γύρω από τη διαδικασία της αιμοδοσίας.

Το προσωπικό ενδιαφέρον εμφανίζεται εξίσου ως τμήμα των εσωτερικών διεργασιών των τακτικών εθελοντών αιμοδοτών που μελετάμε. Με άλλα λόγια, το κίνητρο της προσωπικής προβολής και η ανάγκη οι εθελοντές/ενεργά υποκείμενα να τροφοδοτήσουν την εικόνα τους διαμέσου της συμβολικής αναγνώρισης της πράξης τους, τους κάνει να αισθάνονται σημαντικοί και χρήσιμοι. Επίσης, το αμοιβαίο όφελος παρουσιάζεται, αφού αναμένουν συμβολική ανταπόδοση της προσφοράς και της βοήθειας τους.

Όλες αυτές οι διαδικασίες, συνδυαστικά, αποτελούν ισχυρά κίνητρα προκειμένου να αιμοδοτήσουν ξανά και να διατηρούν την ιδιότητα του εθελοντή αιμοδότη που για αυτούς φαίνεται να αποτελεί στοιχείο της ταυτότητας τους και σημαντική διάσταση της καθημερινής τους πρακτικής (υγιεινές διατροφικές συνήθειες, διακοπή αλκοόλ, συστηματική άσκηση, αποφυγή καπνίσματος, έλεγχος βάρους, αποφυγή έκθεσης σε αγγχογόνα περιβάλλοντα, κτλ).

Οι συμμετέχοντες χαρακτηρίζονται από αιμοδοτική ευσυνειδησία, αφού σχεδόν όλοι, άλλοι σε μεγαλύτερο και άλλοι σε μικρότερο βαθμό, υιοθετούν πρακτικές οι οποίες διασφαλίζουν τη σωματική τους υγεία. Επίσης, όλοι τους είναι ενημερωμένοι γύρω από τη διαδικασία της αιμοδοσίας και τα κριτήρια που πρέπει να πληρούν ώστε να μην αποκλειστούν από αυτήν. Είναι ξεκάθαρο ότι φροντίζουν τον εαυτό τους, το σώμα τους και κατά επέκταση την υγεία τους ώστε να είναι σε καλή κατάσταση προκειμένου να δωρίζουν το αίμα τους.

Μέσω των συγκεκριμένων πρακτικών που ακολουθούν, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, επιχειρούν να συγκροτήσουν τον εαυτό τους ενεργητικά, αυξάνοντας παράλληλα την πραγματική τους ελευθερία, μέσα στην αιμοδοτική ομάδα όπου συμμετέχουν. Φυσικά αυτές οι πρακτικές δεν έχουν επινοηθεί από τον ίδιο τον αιμοδότη αλλά επιβάλλονται και διατηρούνται κυρίως από την αιμοδοτική διαδικασία, *perse*. Ο μετασχηματισμός της ανιδιοτελούς προσφοράς σε «επαγγελματικό» εθελοντισμό απαιτεί ευσυνειδησία και τακτικότητα.

Στη συνέχεια, αυτές οι αρχές αναπτύσσονται και δημιουργούν μια οιονεί «ασκητική σχέση» με τον εαυτό. Οι κανόνες και οι αξίες της εθελοντικής αιμοδοσίας επαγγελματικοποιούνται και τα άτομα ορίζουν και διαμορφώνουν την καθημερινότητά τους, προβαίνοντας σε μια υποκειμενοποίηση, σε μια αυτο-

μεταμόρφωση του εαυτού σε ηθικό υποκείμενο. Με αυτό τον τρόπο καθιστούν το σώμα τους «υποταγμένο και χρήσιμο» - και συνάμα αποδεκτό και ωφέλιμο - εντός μιας εξουσιαστικής και καταναγκαστικής σχέσης που έχει αναπτυχθεί μεταξύ του αιμοδότη προς το σώμα του.

Μέσα από όλες αυτές τις πολύπλοκες εσωτερικές διαδικασίες που αναπτύσσουν οι τακτικοί εθελοντές αιμοδότες του Συλλόγου Μυτιλήνης υπάρχουν και άλλα κίνητρα που τους ενδυναμώνουν ώστε να μένουν πειθαρχημένοι στον στόχο και στο σκοπό τους. Αυτά συνδέονται με την αίσθηση του ηθικού χρέους και του κοινωνικού καθήκοντος. Η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης τους συμβάλλει να αισθάνονται χρήσιμοι στο κοινωνικό σύνολο και να διατηρήσουν τη θετική εικόνα που οι γύρω τους (οικογενειακό, φιλικό και επαγγελματικό περιβάλλον) έχουν σχηματίσει για εκείνους μέσω της αιμοδοσίας ως εθελοντικής προσφοράς και ως πρακτικής της καθημερινότητας.

Όπως προκύπτει από το εμπειρικό υλικό, άλλος ένας εξίσου σημαντικός παράγοντας, που μετεξέλιξε τους αιμοδότες της έρευνας σε τακτικούς και συνειδητοποιημένους, εθελοντές, είναι και το ζήτημα της προσδοκίας της ανταπόδοσης του δώρου. Οι συμμετέχοντες αιμοδοτούν για την προσωπική τους ικανοποίηση αλλά και για την κάλυψη των ίδιων και της οικογένειάς τους, σε περίπτωση που παραστεί ανάγκη.

Κυκλικά ενεργώντας, η λειτουργία του δώρου γεννά την υποχρέωση, δημιουργεί κοινωνική αλληλεγγύη και καλλιεργεί τη σύμπνοια και την αμοιβαία αναγνώριση μεταξύ της κοινότητας των αιμοδοτών. Μέσα από την πολύχρονη πορεία τους στη διαδικασία της αιμοδοσίας, οι επαγγελματίες, πλέον, εθελοντές δημιούργησαν έναν «αιμοδοτικό εαυτό» που συνειδητοποιεί πόσο είναι αλληλοεξαρτώμενος από τους άλλους προκειμένου να εξασφαλίσει την επιβίωσή του. Πρακτικά, συμμετέχει στην επιβίωση των συνανθρώπων του με τους οποίους συνδέεται και περιμένει και από εκείνους αντίστοιχα να συμμετάσχουν στη δική του επιβίωση με τη σειρά τους, όποτε χρειαστεί.

Από τις συνεντεύξεις προκύπτει ότι οι εθελοντές αιμοδότες αναπτύσσουν μια λογική που στηρίζεται στο «σύστημα αμοιβαιότητας» με τα είδη της υποχρέωσης, η υποχρέωση της παροχής, της λήψης και της επιστροφής του δώρου σχετικά. Η προσφορά αίματος στο κύκλο των αιμοδοτών λειτουργεί στη βάση μιας τριπλής διαδικασίας που στηρίζεται στη συνοχή των τριών διαφορετικών πρακτικών δίνω, δέχομαι, ανταποδίδω. Αυτή η τριπλή υποχρέωση αποτελεί το συγκροτησιακό πυρήνα των εσωτερικών διεργασιών που επιτελούνται στους εθελοντές αιμοδότες ώστε να μετεξελιχθούν σε σταθεροί και «επαγγελματίες» εθελοντές.

Η προφορά αίματος για τους συμμετέχοντες είναι το δώρο που σηματοδοτεί την ανάγκη για εγκαθίδρυση ειδικότερων δεσμών μεταξύ των αιμοδοτών αλλά και κοινωνικών δεσμών με τους συμπολίτες τους, την κοινότητα γενικότερα. Η προσφορά τους δεν περιορίζεται μόνο στη φιλανθρωπία ή τον

αλτρουισμό, αλλά παράγει μια υπερ-αξία λόγου και πρακτικών. Ενθαρρύνει το σύνολο της κοινότητας, κινητοποιεί ολόκληρη την κοινωνία και τους θεσμούς της, αποτελεί «καλή πρακτική» και περιφρουρεί την κυκλική διαδικασία της τριπλής υποχρέωσης του δώρου: προσφορά, αποδοχή, ανταπόδοση.

Τα μέλη, μετά από τα πολλά χρόνια συμμετοχής στο Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ. έχουν κατανοήσει τη σημαντικότητα του να είναι κάποιος εθελοντής αιμοδότης. Για αυτό το λόγο, προσπαθούν να μνήσουν στη διαδικασία αυτή, να εισάγουν, όσα περισσότερα μέλη του οικογενειακού και φιλικού τους κυρίως περιβάλλοντος μπορούν.

Όσοι από τους αιμοδότες έχουν παιδιά σε ηλικία που μπορούν να αιμοδοτήσουν, αυτά είναι ήδη μέλη του Συλλόγου, μέσα από πρακτικές «διακριτικής» στρατολόγησης. Αντίστοιχα, όσοι έχουν παιδιά σε νεαρότερη ηλικία προσπαθούν να τα εκπαιδεύσουν μιλώντας τους συχνά για την εθελοντική αιμοδοσία ως κοινωνική πρακτική αλλά και όταν αιμοδοτούν να παίρνουν μαζί τους ώστε να εξοικειώνονται με την διαδικασία.

Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει το εύρημα σχετικά με το τι επιχειρήματα χρησιμοποιούν οι συμμετέχοντες ώστε να πείσουν κάποιον να αιμοδοτήσει εθελοντικά. Εστίασαν περισσότερο σε ζητήματα που σχετίζονται με την ανάγκη για αίμα που θα παρουσιαστεί κάποια στιγμή στη διάρκεια της ζωής, εκείνου που προσπαθούν να μνήσουν, ή ενός μέλος της οικογένειάς τους. Έπονται ζητήματα που σχετίζονται με τον αλτρουισμό και την προφορά προς το συνάνθρωπο.

6. Συμπεράσματα - Προτάσεις

Η έρευνα κατέδειξε τις πρακτικές της καθημερινότητας και τα ερμηνευτικά σχήματα των ατόμων που είναι τακτικοί αιμοδότες για πολλά χρόνια, συμμετέχοντας μέσω της εθελοντικής προσφοράς σε συστήματα υλικής και συμβολικής ανταλλαγής. Οι περισσότεροι από αυτούς, όπως προκύπτει, ξεκίνησαν να δίνουν αίμα με αφορμή την ανάγκη που προέκυψε για κάποιο συγγενικό ή φιλικό τους πρόσωπο ή αναγκαστικά στο στρατό και έκτοτε συνέχισαν να προσφέρουν αίμα συστηματικά, τουλάχιστον δυο φορές το χρόνο.

Τα αρχικά τους κίνητρα στη πορεία της αιμοδοτικής τους καριέρας μετεξελίχθηκαν μέσα από σωρεία πολύπλευρων ερμηνευτικών διαδικασιών και συγκυριών με τέτοιο τρόπο ώστε η εθελοντική αιμοδοσία να γίνει κομμάτι της προσωπικότητάς τους και παράλληλα μια πράξη κοινωνικής προσφοράς και αλληλεγγύης. Η ενίσχυση και διάδοση της εθελοντικής αιμοδοσίας είναι μέλημα τους και φροντίζουν να την προωθούν με όποιο τρόπο ο καθένας μπορεί.

Ο διστακτικός ενήλικας, έχει ανάγκη από ενημέρωση ώστε να ξεπεράσει τους φόβους του και την προκατάληψη. Η άγνοια φέρνει τον φόβο, και η παραπληροφόρηση την προκατάληψη. Με άλλα λόγια, ο σωστά ενημερωμένος πολίτης μπορεί να γίνει με τη σειρά του τακτικός αιμοδότης.

Η αιμοδοσία ως πρακτική της καθημερινότητας δείχνει ότι το υποκείμενο κατανοεί την κοινωνική σημασία της εθελοντικής αιμοδοσίας και την εισάγει στο σύστημα αξιών του, στον ερμηνευτικό του ορίζοντα και τις πολιτισμικές του προτεραιότητες. Αν οι προηγούμενες παράμετροι ικανοποιηθούν, το άτομο αποκτά «αιμοδοτική συνείδηση». Η εθελοντική αιμοδοσία δεν αποτελεί μονάχα ένδειξη καλής θέλησης και κίνηση καλής φροντίδας.

Είναι, πρωτίστως, πράξη αλληλεγγύης και κοινωνικής ευαισθησίας, η οποία χωρίς διακρίσεις και δισταγμούς υλικοποιεί, με τη μορφή μιας μονάδας αίματος, το βαθύτερο αίτημα του εθελοντισμού. Ταυτόχρονα ενισχύει την αίσθηση της συμμετοχής στη ζωή της κοινότητας και επιβεβαιώνει το συλλογικό δεσμό. Τέλος, συμβάλλει στην υλική και συμβολική υπόμνηση πρακτικών της καθημερινότητας και επικυρώνει το σύστημα ανταλλαγών.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Bourdieu, P. (2000), *Πρακτικοί Λόγοι: για τη Θεωρία της Δράσης*, (μτφρ.) Ρ. Τουτουντζή. Αθήνα: Πλέθρον.
- Γκόβας, Ν., Κύρδη, Κ. (2015), *Νοιάζομαι και δρω: Εθελοντισμός – Αλληλεγγύη – Ενεργός Πολίτης. Οδηγός για τον εκπαιδευτικό*. Αθήνα: Δεσμός Μη Κερδοσκοπικό Σωματείο και Ίδρυμα Λαμπράκη.
- Mauss, M. (1999), *Το Δώρο. Μορφές και Λειτουργίες της Ανταλλαγής στις Αρχαίες Κοινωνίες*, (μτφρ.) Α. Σταματοπούλου-Παραδέλλη. Αθήνα: Καστανιώτης.
- Κωνσταντόπουλος, Γ. (2006), Η σπουδαιότητα του εθελοντή αιμοδότη. Στο Ν. Τζίμας (επιμ.) (2006), *20^{ης} Αμφικτιονίας Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος*, Πρακτικά 20^{ης} Αμφικτιονίας Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος (Ιωάννινα 15- 17 Σεπτεμβρίου 2006). Ιωάννινα.
- Μπάκα, Μ. (2006), Προβλήματα μετάγγισης Θαλασσαιμικών. Στο Ν. Τζίμας (επιμ.) (2006), *20^{ης} Αμφικτιονίας Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος*, Πρακτικά 20^{ης} Αμφικτιονίας Συλλόγων Εθελοντών Αιμοδοτών Ελλάδος (Ιωάννινα 15- 17 Σεπτεμβρίου 2006). Ιωάννινα.
- Σ.Ε.Α.Δ.Ο.Σ.Μ. (2017), *Δίνω Αίμα, Χαρίζω Ζωή*. Μυτιλήνη: Αυτοέκδοση.
- Πρωτόπαπας, Χ. (2014), Εισήγηση του προέδρου της Π.Ο.Σ.Ε.Α.. Στο: *27^{ης} Αμφικτιονίας Συλλογή Εθελοντών Αιμοδοτών*, Πρακτικά 27^{ης} Αμφικτιονίας Συλλογή Εθελοντών Αιμοδοτών (Πτολεμαΐδα 3 - 5 Οκτώβρη 2014), Πτολεμαΐδα.
- Σαββάκης, Μ. (2013), *Μικροκοινωνιολογία και Ποιοτική Έρευνα. Θεωρητικά Παραδείγματα και Εμπειρικές Εφαρμογές*. Αθήνα: Κριτική.
- Σακκάς, Κ. (1996), Ανασκόπηση δράσεων Ένωσης Δωρητών Αίματος -

- [BB%CE%AF%CF%84%CE%B7%CF%82.pdf](#) (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).
- Τζανάκης, Μ. (2006α), *Η Έννοια του Εαυτού στο Υστερο Έργο του Michael-Foucault*. Στο: <http://sociology.soc.uoc.gr/wp-content/uploads/2013/tzanakis/ANAKOINOSEIS%20SE%20SINEDRIA/7.%20FOUCAULT-SOI%20IFA07.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).
- Τζανάκης, Μ. (2006β), *Τεχνικές του Σώματος, Τεχνικές του Εαυτού: Η Ηθική Διάσταση της Χρόνιας Ασθένειας*. Στο: <http://www.frenchphilosophy.gr/wp-content/uploads/2013/11/Tzanakis-M.-Technikes-tou-somatos-technikes-tou-eautou-Outopia-2006.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).
- Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K. A., Baum, T. (2010), *Volunteers and Volunteering in Leisure: Social Science Perspectives*. Στο: <https://strathprints.strath.ac.uk/26544/1/strathprints026544.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).
- Mauss, M. (2002), *The Gift. Forms and Functions of Exchange in Archaic Societies*. London: Routledge Classics. Στο: <https://libcom.org/files/Mauss%20-%20The%20Gift.pdf> (προσπελάστηκε στις 22/9/2019).

Βιογραφικά στοιχεία συγγραφέων

Μάνος Σαββάκης: Μόνιμος Επίκουρος Καθηγητής, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, e-mail: msavvakis@soc.aegean.gr.

Μαρίνα Σταμάτη: Διπλωματούχος ΕΤΚΑΣ, Τμήμα Κοινωνιολογίας, Πανεπιστήμιο Αιγαίου, e-mail: socm16018@soc.aegean.gr.

Μενελάου Νίκη

Πληρότητα στην επικοινωνία. Διαδικτυακή ή πρόσωπο με πρόσωπο;*

Περίληψη

Στο κείμενο εξετάζεται ο βαθμός στον οποίο μπορεί η επιγραμμική επικοινωνία να υποκαταστήσει την προσωπική επαφή. Στην αρχή αναφέρονται τα θετικά αποτελέσματα της τεχνολογικής ανάπτυξης στην επικοινωνία αλλά ακολούθως αναφέρονται οι αρνητικές πτυχές της επικοινωνίας μέσω των Νέων Μέσων όπως η χρήση συντομογραφίας και παραβατικής γλώσσας, η μη ύπαρξη «επιπέδων» στη γραφή και η υλιγγιώδης ταχύτητα στην επικοινωνία. Παρουσιάζεται αρκετός προβληματισμός σχετικά με αν η φυσική παρουσία, η οικειότητα και η ζεστασιά της φωνής, η αφή και οι εκφράσεις του προσώπου μπορούν να υποκατασταθούν αποτελεσματικά με ένα οπτικό μήνυμα μέσω του υπολογιστή. Ο ρόλος των Emojis, πιθανές παρεξηγήσεις σχετικά με το νόημά τους και η σπουδαιότητα του να επιτυγχάνεται βαθιά κατανόηση του μηνύματος από τον δέκτη του, εξετάζονται επίσης. Τονίζεται γενικά η ανάγκη για ποιοτική επικοινωνία και αναφέρονται οι κίνδυνοι της αποκλειστικά επιγραμμικής επικοινωνίας.

Λέξεις – κλειδιά: Γλώσσα, Κοινωνική Δικτύωση, Επιγραμμική Επικοινωνία, Emojis, Ποιότητα

* **Αναδημοσίευση:** *Is there really a substitute for personal contact?* (2019), Sciences of Education, iss. 4/2019, p.p. 31-42.

Παραπομπή: Μενελάου, Ν. (2020), Πληρότητα στην επικοινωνία. Διαδικτυακή ή πρόσωπο με πρόσωπο, *Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες*, τχ. 11/2020, σ.σ. 27-40. Στο: <http://politika.inpatra.gr>

Is there really a substitute for personal contact?

Abstract

The paper examines the extent to which online communication can serve as a substitute to personal contact. It focuses at the beginning on the positive outcomes of the evolution of technology in communication. Subsequently it discusses several negative aspects of communication via the New Media like the use of abbreviations and deviant uses of language, the loss of ‘standards’ in writing, the great speed in which people communicate. A lot of discussion takes place regarding the fact that physical presence, the familiarity and warmth of the voice, touch and facial expressions cannot be effectively substituted by a visual message passed on through the computer. The role of emojis and possible misunderstandings regarding their meaning and importance of the achievement of a deep understanding of the meaning of a message by its receiver are also accounted for. In general, the need for quality in communication is annotated.

Keywords: Language, Social Networking, Online Communication, Emojis, Quality

1. Εισαγωγή

“Some of the best decisions and insights come from hallway and cafeteria discussions, meeting new people, and impromptu team meetings” Marissa Mayer, CEO Yahoo

«Μερικές από τις καλύτερες αποφάσεις και ιδέες είναι το αποτέλεσμα συζητήσεων που πραγματοποιούνται σε διαδρόμους και καφετέριες, γνωριμιών με νέα πρόσωπα και έκτακτων συνεδριάσεων» Marissa Mayer, Εκτελεστική Διευθύντρια της Yahoo

Με την εκμηδένιση του χωροχρόνου που έφερε η εμφάνιση των Νέων Μέσων, οι συζητήσεις περί θεμάτων επικοινωνίας εστιάζονται στην τεράστια πρόοδο και στα ευεργετικά αποτελέσματα για την κοινωνία και τα άτομα, τα οποία είναι σε θέση σήμερα να επικοινωνούν με τους άλλους, να εγείρουν θέματα, να λαμβάνουν μέρος σε διαλόγους, να συζητούν, να διαφημίζουν, να πληροφορούν και να εκφράζονται με κάθε δυνατό ψηφιακό τρόπο μόνο με το πάτημα ενός κουμπιού. Επιπρόσθετα, αφού τέτοιες διαδράσεις ενεργοποιούν τη συμμετοχή μεγάλων αριθμών χρηστών, δημιουργείται το αίσθημα του «ανήκειν» σε κοινότητα στο οποίο συχνά οι άνθρωποι έχουν την τάση να προσκολλώνται. Η τεχνολογική αυτή επιτυχία έχει τύχει ευρείας αναγνώρισης από πολλούς μελετητές και χρήστες του διαδικτύου.

Παρόλα αυτά, είναι ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς σε ποιο βαθμό αυτό το είδος της επικοινωνίας μπορεί να υποκαταστήσει την πρόσωπο με πρόσωπο

επικοινωνία. Μπορεί κάποιος να ισχυριστεί ότι οι άνθρωποι είναι πλασμένοι για να επικοινωνούν μέσω των πέντε τους αισθήσεων, έτσι όταν αποκλείεται κάποια ή κάποιες από τις αισθήσεις τους, στερούνται της πλήρους επικοινωνίας.

Ποιες είναι οι συνέπειες και ποιες πτυχές της επικοινωνίας μπορούν να επηρεαστούν αρνητικά όταν κάποιος περιορίσει τον εαυτό του στην ηλεκτρονική επικοινωνία ή επικοινωνεί ως επί το πλείστον ηλεκτρονικά;

2. Γλώσσα και Κοινωνική Δικτύωση

Η χρήση της γλώσσας στην κοινωνική δικτύωση είναι σοβαρό θέμα προς συζήτηση. Η υπερβολική ενασχόληση με τα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιούμε τη γλώσσα σε καθημερινή βάση. Μοιραζόμαστε περισσότερες προσωπικές πληροφορίες, αλλά επικοινωνούμε και με μεγαλύτερο κοινό. «Συνεπώς, ο τρόπος επικοινωνίας μας καθίσταται περισσότερο ανεπίσημος και πιο ανοικτός και αυτό το γεγονός διεισδύει και σε άλλες πτυχές της ζωής και του πολιτισμού. Όταν γράφουμε στα Νέα Μέσα, τείνουμε να είμαστε πιο σύντομοι, μπαίνουμε στο θέμα γρηγορότερα, λειτουργούμε μέσα στο δημιουργικό πλαίσιο των 140 χαρακτήρων στο Twitter, ή προσδοκούμε τη συντομογραφία των ‘μπλογκς’». ¹ Η επίδραση της κοινωνικής δικτύωσης στη γλώσσα είναι τεράστια. Ο τρόπος της καθημερινής επικοινωνίας έχει γίνει ταχύτερος με τους βραχύτερους όρους ή τη συντομογραφία: Αυτό βέβαια δεν είναι πάντα θετικό αφού τα γραμματικά και τα συντακτικά λάθη κατακλύζουν απειλητικά τον προφορικό ή τον γραπτό λόγο, ιδίως των νεότερων γενιών. Αν κάποιος έχει στη ζωή του την ευκαιρία να διδαχτεί τη μητρική του γλώσσα ή οποιαδήποτε άλλη γλώσσα σωστά και απλά χρησιμοποιεί τη συντομευτική γλώσσα των Μέσων Κοινωνικής Δικτύωσης για ευκολία, αυτό δεν αποτελεί επικείμενο κίνδυνο για την αλλοίωση και τη διαστρέβλωση της γλώσσας. Όμως η εμπειρία στο διαδίκτυο έχει καταδείξει ότι τα παιδιά, οι έφηβοι και οι νέοι που συνηθίζουν στη χρήση τέτοιας γλώσσας ξεχνούν ή αρνούνται να μιλήσουν και να γράψουν σωστά. Κινδυνεύουν λοιπόν να χάσουν τα πιο σημαντικά στοιχεία της εκπαίδευσης τα οποία διαδίδονται από γενιά σε γενιά μέσω της ορθής χρήσης της γλώσσας, αλλά και να στερηθούν σημαντικές δεξιότητες επικοινωνίας. Ο Crystal (Crystal, D., 2008) ² αναφέρει για το φαινόμενο αυτό: «Η λαϊκή αντίληψη είναι ότι το “texting” εμφανίστηκε και αναπτύχθηκε ως φαινόμενο του εικοστού-πρώτου αιώνα, ως πολύ διακριτικό ύφος γραφής που βρήκε συντομογραφίας και αποκλίνουσας χρήσης της γλώσσας και που χρησιμοποιείται από τη νέα γενιά που δεν ενδιαφέρεται για το επίπεδο της γλώσσας».

1 Oxford Dictionaries, *How social Media is Changing Language*. In: <http://blog.oxforddictionaries.com/2014/06/social-media-changing-language/> (retrieved on 15/9/2017)

2 Crystal, D. (2008). *Txtng: The Gr8 Db8*. New York: Oxford University Press

3. Μια προσωπική συνάντηση σημαίνει μια σημαντική συνάντηση

Αν ένα άτομο ταξιδεύει για να συναντήσει κάποιον ιδιαίτερα από μακριά, αυτό σημαίνει ότι η συνάντηση είναι σημαντική γι' αυτό, επειδή απαιτείται χρόνος και κόπος για να πραγματοποιηθεί. Αν η συνάντηση είναι επαγγελματικής φύσης, τότε μπορεί να χρειαστεί κάποια προετοιμασία και σχεδιάζονται τρόποι ανάπτυξης της συζήτησης και διευκόλυνσης της επικοινωνίας ανάμεσα στα ενδιαφερόμενα μέρη. Αν η συνάντηση έχει τη δυνατότητα να εγείρει συναισθηματικά θέματα, πάλι απαιτείται μια συναισθηματική προετοιμασία για να αντιμετωπιστούν τα θετικά ή αρνητικά συναισθήματα που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκεια της συζήτησης. Άλλα είδη συναντήσεων και συνάξεων στις οποίες λαμβάνει μέρος αριθμός ατόμων σίγουρα θεωρούνται σημαντικά γι' αυτούς που λαμβάνουν μέρος σε αυτά, διαφορετικά δεν θα έμπαιναν καν στον κόπο να παραστούν.

Αναφορικά με τις επαγγελματικές συναντήσεις, ο Διευθυντής της TravelCarrots Marc Prosser³ ισχυρίζεται ότι «πέντε λεπτά πριν και μετά τη συνάντηση μας παρέχουν τις ίδιες πολύτιμες πληροφορίες όπως και ολόκληρη η συνάντηση. Κατά τη διάρκεια αυτής της 'ανεπίσημης επικοινωνίας' που γίνεται συνήθως πρόσωπο με πρόσωπο, οι άνθρωποι αισθάνονται περισσότερο άνετα και μοιράζονται με τους άλλους τις ειλικρινείς τους σκέψεις». Ο Prosser δίνει το παράδειγμα της Εκτελεστικής Διευθύντριας της YAHOO! Marissa Mayer που συνέστησε στους υπαλλήλους της εταιρείας της να επιστρέψουν στο χώρο εργασίας τους αντί να εργάζονται από το σπίτι. Η αναφορά της αυτή ήρθε σε σύγκρουση με τη δυνατή πεποίθηση που ενστερνίζεται ένας αυξανόμενος αριθμός ατόμων, ότι «η ηλεκτρονική επικοινωνία όπως και οι βιντεο-συνεδριάσεις, τα τηλεφωνήματα και τα ηλεκτρονικά μηνύματα μπορούν να υποκαταστήσουν την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία». Όπως ισχυρίζεται ο Prosser, σε ηλεκτρονικό μήνυμα προς τους υπαλλήλους της εταιρείας της, η Mayer υποστήριξε την άποψη ότι το να εργάζεται κανείς από το σπίτι δεν αποφέρει τα ίδια αποτελέσματα με αυτά της προσωπικής επικοινωνίας και αναφέρεται στα ακριβή λόγια της Mayer: «Μερικές από τις καλύτερες αποφάσεις και ιδέες είναι το αποτέλεσμα συζητήσεων που πραγματοποιούνται σε διαδρόμους και καφετέριες, γνωριμιών με νέα πρόσωπα και έκτακτων συνεδριάσεων.»

Υπάρχουν πολλά παραδείγματα στη ζωή σύμφωνα με τα οποία άτομα κατάφεραν να πείσουν άλλα άτομα για σημαντικά θέματα, για τα οποία είχαν διαφορετικές και σε αρκετές περιπτώσεις αντίθετες απόψεις και να τα κάνουν να συμφωνήσουν με αυτά, αποκλειστικά με τη δύναμη του προφορικού λόγου του συνοδευόμενου με χειρονομίες και εκφράσεις, οι οποίες ενδυνάμωναν ή ακόμα έκαναν ελκυστικότερο τον λόγο τους· και αυτό σε πολλές περιπτώσεις το κατάφεραν σε άτυπες, πρόχειρες συναντήσεις και όχι σε προγραμματισμένες, τυπικές συνεδριάσεις.

3 Prosser, M. (2013) *Electronic Communication No Substitute for Personal Contact*. In: <https://www.businessnewsdaily.com/4243-personal-communication-necessary.html/> (retrieved on 15/9/2018)

Η ευρεία και άμεση επικοινωνία σε όλο τον κόσμο μέσω του διαδικτύου και των ΜΚΔ μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα τον αποκλεισμό του ατόμου από την πληρέστερη μορφή της επικοινωνίας, δηλαδή τη σωματική, προσωπική επικοινωνία· αναιρεί τις επιδράσεις της μη λεκτικής επικοινωνίας όπως της κινητικής επικοινωνίας που είναι η επικοινωνία με το σώμα, (την κίνησή του, τη στάση του κ.λπ.), με τα μάτια (π.χ. εκφράσεις που φανερώνουν προθέσεις ή συναισθήματα) και με το πρόσωπο (έκφραση συναισθημάτων με την κίνηση των μυών του προσώπου π.χ. χαράς, έκπληξης, θυμού, φόβου κ.λπ.).

Σύμφωνα με τον Verderber⁴, στο διαδίκτυο επίσης ακυρώνεται η επικοινωνία με την παραγλώσσα, δηλαδή η επικοινωνία με μη φωνητικούς ήχους αλλά με τα χαρακτηριστικά του τόνου της φωνής, της έντασης, του ρυθμού, του ηχοχρώματός της, των ήχων που διακόπτουν τη συζήτηση αλλά υπονοούν αντιδράσεις και νοήματα (π.χ. το χμ...ή το εμ...πριν τη φράση ή την πρόταση). Αυτή η επικοινωνία είναι προφορική επικοινωνία που δεν συμπεριλαμβάνει λέξεις. Ακόμα, όταν απουσιάζει η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία, η επίδραση της εξωτερικής εμφάνισης του ατόμου (του σώματος και του ρουχισμού) ακυρώνεται, όπως και αυτή της αφής (άγγιγμα στον ώμο, αγκαλιά κ.λπ.) και ο καταμερισμός του χρόνου στην επικοινωνία δεν υπάρχει. Επιπρόσθετα, ακυρώνεται ακόμα και ο τρόπος με τον οποίο χρησιμοποιείται ο χώρος στην επικοινωνία, δηλαδή η σημασία του πόσο κοντά κάθεται κάποιος με τον άλλο κατά τη διάρκεια μιας συζήτησης ή ο τρόπος με τον οποίο κάποιος αποφεύγει να καθίσει ή να σταθεί δίπλα σε ένα άτομο.

4. Οι Αισθήσεις και η Επιγραμμική Επικοινωνία

Η εξωτερική εμφάνιση, η οικειότητα και η ζεστασιά της φωνής, το άγγιγμα και η έκφραση του προσώπου δεν υποκαθίστανται αποτελεσματικά με ένα οπτικό μήνυμα που προωθείται στον υπολογιστή. Ακόμα και οι βίντεο-κλήσεις δεν παρέχουν την ίδια ποιότητα πληροφορίας αναφορικά με το τι σκέφτεται ή αισθάνεται ένα άτομο όπως μια πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία. Οι άνθρωποι τείνουν να αλλάζουν τη συμπεριφορά τους και να ελέγχουν τις εκφράσεις τους και τις χειρονομίες τους, ακόμα και τον τόνο της φωνής τους όταν γνωρίζουν πως επικοινωνούν μέσω μιας κάμερας, έτσι η γλώσσα του σώματός τους δεν είναι το ίδιο γνήσια όπως όταν επικοινωνούν προσωπικά. Τα θετικά ή τα αρνητικά συναισθήματα ασκούν επίδραση στο φυσικό πεδίο που περιβάλλει το άτομο και αυτό το αντιλαμβάνονται αυτοί που βρίσκονται κοντά σε μια πρόσωπο με πρόσωπο επαφή.

Αντίθετα, στη σύγχρονη επιγραμμική επικοινωνία, από τις πέντε αισθήσεις μόνο η όραση και η ακοή χρησιμοποιούνται.

4 Verderber F.R. (1998). *Speech for effective Communication*. New York: Holt McDougal

Όμως, όπως έχει ήδη λεχθεί πιο πάνω, οι άνθρωποι είναι πλασμένοι για να αντιλαμβάνονται το περιβάλλον τους με τη χρήση των πέντε τους αισθήσεων. Η πλήρης αντίληψη του περιβάλλοντος ή για να είμαστε πιο ακριβείς μια καλύτερη αντίληψη του περιβάλλοντος (αφού υπάρχουν οπτικά πεδία, ηχητικές δονήσεις και στοιχεία στην ατμόσφαιρα που δεν μπορούν να συλλάβουν οι ανθρώπινες αισθήσεις), μπορεί να επιτευχθεί με την ταυτόχρονη χρήση και των πέντε αισθήσεων. Συνεπώς η καλύτερη συμμετοχή στο περιβάλλον μπορεί να επιτευχθεί με τη χρήση όλων των αισθήσεων, έτσι εξ ορισμού τα μέσα ακυρώνουν αισθητήρια τα οποία μπορεί να παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην αποκωδικοποίηση μηνυμάτων.

Η αξιολόγηση και η κατανόηση των μηνυμάτων που εκπέμπονται μέσω της γλώσσας του σώματος είναι μια ολόκληρη περιοχή γνώσης από μόνη της. Για παράδειγμα, η μελέτη της σημασίας των μικρο-εκφράσεων και των λεπτοφυών εκφράσεων θεωρείται εξειδικευμένη γνώση στη γλώσσα του σώματος. Ο Dr Paul Ekman,⁵ υποστηρίζει την άποψη ότι η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία δημιουργεί μια μεγαλύτερη αίσθηση προσωπικής σύνδεσης και μιλά για τη σημασία της χαρτογράφησης της γλώσσας των κινήσεων, για την παροχή ενός εργαλείου μέτρησης των εκφράσεων του προσώπου και την τεκμηρίωση της διεθνούς της υπόστασης.

Η γλώσσα του σώματος μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να προσεγγίσει κανείς άτομα, για να τα καθησυχάσει, να τα πείσει, να δημιουργήσει μια πρώτη εντύπωση και να επιτύχει πολλούς άλλους προσχεδιασμένους στόχους αναφορικά με την προσωπική επικοινωνία. Η κίνηση του σώματος είναι εξίσου σημαντική στην επίδειξη των προθέσεων ενός ατόμου ή στην κατανόηση των προθέσεων των άλλων, καθώς αποκαλύπτει τι έχει στο μυαλό του το κινούμενο πρόσωπο.

Όμως σήμερα ποιος αναλώνει χρόνο και προσπάθεια για να εξετάσει την πραγματικότητα αυτή; Σήμερα όλα θυσιάζονται στο βωμό του γρήγορου, ρομποτικού και ελαττωματικού τρόπου ζωής που μας έχουν επιβάλει τα ΜΜΕ και κυρίως τα Νέα Μέσα, τα περισσότερα από τα οποία στοχεύουν στο οικονομικό κέρδος στο εγγύς μέλλον με τη χρήση του εργαλείου της άμεσης πληροφόρησης. Ο όρος «ελαττωματικός» τρόπος ζωής χρησιμοποιείται για την περιγραφή του σύγχρονου τρόπου ζωής με τα Νέα Μέσα, αφού οι άνθρωποι, ιδιαίτερα οι νεότεροι, έχουν ξεχάσει τη χαρά και την αξία του να περπατά κανείς σε ένα πάρκο ή στο δάσος, του ψαρέματος, του να μένουν έξω στο ύπαιθρο και να θαυμάζουν την ομορφιά της φύσης, της οποίας αποτελούν μέρος και στην οποία ανήκουν.

Ο περιορισμός σε ένα δωμάτιο με τη συντροφιά του διαδικτύου στερεί από τον άνθρωπο την κατανόηση της ίδιας της ύπαρξής του. Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι κανένας δεν μπορεί να επιβιώσει από μόνος του αφού ο καθένας

5 Ekman, P., (2016). Nonverbal Messages: Cracking the Code: My Life's Pursuit. New York: Amazon

μας αποτελεί μέρος του «όλου», δηλαδή του κόσμου που περιλαμβάνει όλους και όλα όσα μας περιβάλλουν.

5. Η έννοια της «φροντίδας» στην επικοινωνία

Ο ελαττωματικός τρόπος ζωής μας, που είναι αποτέλεσμα της άρνησης μας να ζούμε ως μέρος του φυσικού μας περιβάλλοντος και η έλλειψη αποτελεσματικής επικοινωνίας ασκεί αρνητική επίδραση στην προσωπική, κοινωνική και επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου. Για παράδειγμα οι δάσκαλοι, οι πωλητές, οι γιατροί και οι άνθρωποι που εργάζονται στα ΜΜΕ επιτυγχάνουν μόνο όταν μπορούν και χρησιμοποιούν άριστα εργαλεία επικοινωνίας. Ο μαθητής, ο αγοραστής, ο ασθενής και ο θεατής ή ο ακροατής πρέπει να πειστούν για την αντικειμενικότητα και την ποιότητα της υπηρεσίας, του προϊόντος ή της πληροφορίας που του προσφέρεται, να αισθάνεται ασφαλής μα προπαντός ότι κάποιος «φροντίζει» γι' αυτόν. Η έννοια της «φροντίδας» είναι το κλειδί για την επιτυχία σε οποιαδήποτε υπηρεσία προσφέρεται είτε από άτομο, είτε από κάποιο οργανισμό είτε γενικά από την κοινωνία.

Έτσι το να φροντίζει κανείς κάποιον είναι ένας εξαιρετικός τρόπος ενδυνάμωσης της επικοινωνίας γιατί αν η φροντίδα βιώνεται από ένα άτομο μέσω των πράξεων ή της συμπεριφοράς ενός άλλου ατόμου ή μιας ομάδας της κοινωνίας, γεννιέται ένα αίσθημα εμπιστοσύνης ανάμεσα στους εμπλεκόμενους· και η εμπιστοσύνη σημαίνει να μπορεί κανείς να επικοινωνεί πιο ανοικτά και σε περισσότερο βάθος με τους άλλους. Μ' αυτό τον τρόπο η επικοινωνία επιφέρει τεράστια οφέλη για τα άτομα.

Ο διάσημος ηθοποιός του Hollywood Woody Allen είπε κάποτε ότι: «Αν μου αφαιρούσαν όλα τα υπάρχοντά μου με μια εξαίρεση, θα ήλπιζα να κρατήσω τη δύναμή μου για να επικοινωνώ με τους άλλους- γιατί με αυτή θα μπορούσα να ανακτήσω όλα τα υπόλοιπα».

6. Η Επικοινωνία πριν την Τεχνολογική Ανάπτυξη και τα Σημερινά Emojis

Πριν την εμφάνιση της τεχνολογίας, η επικοινωνία στους ανθρώπους εκφραζόταν με διάφορους τρόπους· πρώτα απ' όλα πραγματοποιούνταν μέσω του λόγου· σύμφωνα με τους Lieberman και McCarthy (2007), η ανθρώπινη γλώσσα και ο λόγος πιστεύεται ότι αναπτύχθηκε πριν 100,000 ή 50,000 χρόνια⁶ παρά το γεγονός ότι το είδος μας εμφανίστηκε πριν περίπου 200,000 χρόνια. Εκτός από τον λόγο, η επικοινωνία εμπλουτίστηκε με τις ζωγραφιές των σπηλαίων από την Ύστερη Παλαιολιθική Περίοδο οι οποίες αποτέλεσαν τον πρώτο τύπο εικονικής επικοινωνίας, δηλαδή η επικοινωνία μπορούσε πια να αντέχει γιατί δεν γινόταν

6 Lieberman, P. and McCarthy, R. (2007). Tracking the Evolution of language and Speech-Comparing vocal tracks to identify Speech capabilities. In: <http://www.cog.brown.edu/people/lieberman/pdfFiles/Lieberman.%20P.%20&%20McCarthy.%20R.%202007.%20Tracking%20the%20evolution%20of.pdf> (retrieved on 15/10/2018)

μόνο με τη μορφή των «επέων πτεροέντων» αλλά μπορούσε να καταγραφεί... ‘verba volant, scripta manent’. Αυτή η παραστατική τέχνη αποτελούσε μορφή έκφρασης και έστελνε μηνύματα. Τα αρχαιότερα από αυτά τα μηνύματα είναι αυτά του Σπηλαίου Chauvet στη Γαλλία και χρονολογούνται πριν από το 30,000 π.Χ. (Υστερη Παλαιολιθική Περίοδος) σύμφωνα με το σύστημα χρονολόγησης με ραδιάνθρακα ‘radiocarbon dating’, παρά το γεγονός ότι κάποιοι ερευνητές πιστεύουν ότι οι ζωγραφιές αυτές είναι πολύ προηγμένες για την περίοδο αυτή και την αμφισβητούν.

Ένα άλλο είδος επικοινωνίας ήταν τα σύμβολα που μπορούσαν να παραστήσουν ιδέες, τα ιδεογράμματα, αλλά και τα εικονογράμματα και ακολούθως η γραφή που βασίστηκε αρχικά στα ιδεογράμματα και στα εικονογράμματα.

Όμως αυτά τα είδη επικοινωνίας, παρόλη τη συμβολή τους στο να μας δώσουν πολύτιμες πληροφορίες για τη ζωή των πρωτόγονων ανθρώπων, δεν μας παρέχουν λεπτομερή στοιχεία για την ανθρώπινη διάδραση. Η οπτική και η γραπτή επικοινωνία μπορεί να είναι τρόπος γρήγορης αποστολής μηνυμάτων στους άλλους, αλλά είναι απρόσωπη και όντας απρόσωπη τις περισσότερες φορές είναι και ανεπιτυχής.

Τι συμβαίνει όμως σήμερα με τα διάφορα σύμβολα ή ιδεογράμματα που χρησιμοποιούνται στα Μέσα Κοινωνικής Δικτύωσης;

Σήμερα στην επιγραμμική επικοινωνία έχουμε το παράδειγμα της αντίδρασης σε αναρτήσεις μέσω της χρήσης των emojis, (ο όρος προέρχεται από την Ιαπωνική λέξη e που σημαίνει εικόνα και moji που σημαίνει χαρακτήρας/τύπος) δηλαδή τα ιδεογράμματα και τα ‘smileys’ που αποτελούν τρόπους έκφρασης αντίδρασης σε δράσεις ή απόψεις που αναρτούνται στο διαδίκτυο. Αυτές οι μικρές εικόνες γίνονται ολοένα και περισσότερο δημοφιλείς, ιδιαίτερα στις δυτικές κοινωνίες και εμπλουτίζονται συνέχεια με νέους τύπους και σύμβολα. Τέτοια ιδεογράμματα μπορεί όντως να μεταφέρουν έννοιες και εκφράσεις. Όμως πιστεύω ότι αυτό το οποίο συνήθως δεν επιτυγχάνουν είναι να εκφράσουν τον βαθμό στον οποίο βιώνει κανείς ένα συγκεκριμένο συναίσθημα.

Επιπρόσθετα, έχουν παρατηρηθεί και άλλα προβλήματα στη χρήση των emojis. Έρευνες κατέδειξαν ότι τα μηνύματα με emojis συχνά παρερμηνεύονται. Ο αναγνώστης μπορεί να δώσει σε ένα emoji διαφορετική ερμηνεία από αυτήν που του έχει δοθεί από το ΜΚΔ. ή ο χρήστης που λαμβάνει ένα emoji μπορεί να μην καταλάβει αυτό που εννοεί αυτός που το στέλλει όπως αναφέρει ο Miller (2016)⁷.

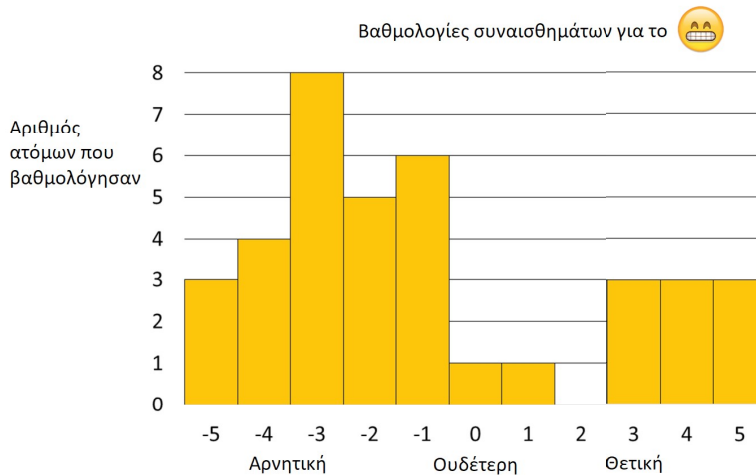
«Ένα εύρημα που πραγματικά μας εξέπληξε είναι το ότι ένα μεγάλο μέρος πιθανών παρεξηγήσεων μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών ερμηνειών του ακριβούς νοήματος του ίδιου emoji». Με άλλα λόγια, αν δυο άτομα κοιτάζουν ακριβώς το ίδιο emoji στις ίδιες πλατφόρμες των έξυπνων κινητών

7 Miller, Hannah (April 5, 2016). Investigating the Potential for Miscommunication Using Emoji, GroupLens. In: <https://grouplens.org/blog/investigating-the-potential-for-miscommunication-using-emoji/> (retrieved on 12/11/2018).

τους τηλεφώνων, μπορεί να εκλάβουν διαφορετικά μηνύματα από αυτό.

Για παράδειγμα το χαμογελαστό πρόσωπο της Apple με τα γελαστά μάτια φάνηκε σε κάποιους περισσότερο θετικό μήνυμα ενώ άλλοι βρήκαν ότι ήταν περισσότερο αρνητικό. Η πιο κάτω γραφική παράσταση δείχνει τις βαθμολογίες για την κατανομή των συναισθημάτων για το χαμογελαστό πρόσωπο με τα γελαστά μάτια:

Πίνακας 1: Οι βαθμολογίες του κοινού αναφορικά με τα συναισθήματα που προκαλεί το Emoji



Συνεπώς, το επιχείρημα ότι η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία είναι ο καλύτερος τρόπος διάδρασης με τους άλλους και κυρίως ο καλύτερος τρόπος για να γίνει κανείς κατανοητός από τους άλλους, ακούγεται και αληθινό και λογικό.

7. Η σημασία του να ακούγεται και να λαμβάνεται υπόψη η άποψη του ατόμου

Οι άνθρωποι παρακολουθούν συχνά διαλέξεις όμως οι περισσότεροι ακούνε μόνο ένα μέρος των όσων λέγονται. Μιλά κάποιος αλλά αυτό δεν σημαίνει αυτόματα ότι οι άλλοι τον παρακολουθούν. Αν ο ομιλητής/η ομιλήτρια καταφέρει να δημιουργήσει συναισθήματα στο ακροατήριό του/της τότε αυτό σημαίνει ότι το ακροατήριο τον/την λαμβάνει υπόψη. Ακόμα και ο πιο εμπνευσμένος και εύγλωττος ομιλητής μπορεί να μην καταφέρει να μεταφέρει μηνύματα αν δεν κατορθώσει να δημιουργήσει ένα είδος συναισθηματικής κατάστασης η οποία να λειτουργεί ως συναισθηματικός κρίκος ανάμεσα στον ομιλητή και το ακροατήριο. Η φυσική παρουσία, συμπεριλαμβανομένων των εκφράσεων, των χειρονομιών και του τρόπου κίνησης είναι επίσης σημαντικά όπως προαναφέρθηκε. Αν κανείς

δεν λαμβάνει υπόψη τον ομιλητή, τότε δεν υπάρχει λόγος αυτός να δίνει διαλέξεις και να προσπαθεί να πείσει τους άλλους για αυτά που πιστεύει.

Με άλλα λόγια, η πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία είναι η πιο σημαντική μορφή επικοινωνίας, φτάνει να δημιουργεί μια οικειότητα και στους δυο συμμετέχοντες. Αυτή η οικειότητα επιτρέπει τη μετάδοση των μηνυμάτων σε περισσότερο βάθος και συνεπώς τη βαθιά κατανόηση της έννοιας και της σπουδαιότητάς τους για τον παραλήπτη.

Όταν κάποιος γνωρίζει ένα άτομο, συνήθως παίρνει πληροφορίες για την ηλικία του, την κοινωνική του κατάσταση, το επάγγελμά του, τον τόπο διαμονής του κλπ. Ακολούθως ένα πιο προσωπικό κλίμα αναπτύσσεται όταν τα δυο άτομα συναναστρέφονται και αρχίζουν ένα διάλογο μέσω του οποίου μοιράζονται εμπειρίες, στάσεις, αντιλήψεις, γνώσεις κλπ. Σε αυτού του είδους την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία, η οικειότητα που αναπτύσσεται όπως προαναφέρθηκε, κάνει τους ανθρώπους να επικοινωνούν με τρόπο ανεπίσημο και φιλικό. Τελικά τα εμπλεκόμενα άτομα είτε υπονοούν ότι θα ξανασυναντηθούν στο μέλλον, είτε απλά δεν κάνουν σχέδια για το μέλλον γιατί δεν επιθυμούν να συνεχίσουν το διάλογο.

8. Η ανάγκη για τη μείωση της ανασφάλειας στην επικοινωνία

Οι Heath & Bryant (1999)⁸ ισχυρίζονται ότι οι άνθρωποι επικοινωνούν και συζητούν με στόχο να μειώσουν την ανασφάλειά τους και παρουσιάζουν το δικό τους «Μοντέλο Μείωσης της Ανασφάλειας»(Uncertainty Reduction Model) το οποίο συνίσταται σε τρία στάδια ανάπτυξης: τη Φάση Εισόδου, την Προσωπική Φάση και τη Φάση Εξόδου.

Πίνακας 2: Οι Τρεις Φάσεις στις Σχέσεις των Heath & Bryant

Φάση Εισόδου	→	Προσωπική Φάση	→	Φάση Εξόδου
Πληροφορία (δημογραφική)		Πληροφορία (στάσεις, αξίες και πεποιθήσεις)		Πληροφορία (λιγότερη ή καθόλου)
Επικοινωνία που καθοδηγείται από κανόνες		Πιο ελεύθερη επικοινωνία και λιγότεροι κανόνες		Επικοινωνία (μελλοντικός σχεδιασμός για διάδραση, κυρίως αποφεύγοντας την επικοινωνία)

8 Heath, R.L. & Bryant, J. (2000). *Human Communication Theory and Research*. Concept, Context and Challenges. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Συγκρίνοντας τις φάσεις μεταξύ της πρόσωπο με πρόσωπο και της επιγραμμικής/διαδικτυακής επικοινωνίας, κάποιος θα μπορούσε να ισχυριστεί ότι η φάση εισόδου είναι ξεκάθαρη γιατί μπορούμε να μελετήσουμε το προφίλ ενός ατόμου σε συγκεκριμένο ΜΚΔ και να πληροφορηθούμε για το άτομο αυτό. Έτσι αυτός που διερευνά το προφίλ ενός ατόμου σε κάποιο ΜΚΔ μπορεί να μείνει ευχαριστημένος αν αυτό συνάδει με τους κανόνες που ισχύουν στα διάφορα κοινωνικά συστήματα ή να δυσαρεστηθεί και να δράσει αναλόγως. Όμως οι χρήστες σε πολλές περιπτώσεις αναρτούν λανθασμένες πληροφορίες για τον εαυτό τους, ή υπερβάλλουν με διάφορα σχόλια σχετικά με τον τρόπο που ζουν και συμπεριφέρονται ή ακόμα δημιουργούν ψεύτικα προφίλ. Από αυτή την άποψη η φάση εισόδου αποτελεί ψευδαίσθηση.

Η δεύτερη και προσωπική φάση είναι προβληματική στο διαδίκτυο γιατί ελλείπουν από αυτή όλες οι υπόλοιπες αισθήσεις πλην της όρασης και επιπρόσθετα αγνοεί τη μη λεκτική επικοινωνία, δηλαδή την επικοινωνία με φωνήματα, χειρονομίες, εκφράσεις και όχι με προτάσεις ή λέξεις. Ακόμα ένα σημαντικό επιχείρημα είναι το ότι όταν η επικοινωνία δεν είναι προσωπική, είναι πολύ ευκολότερο να γίνουν παρεξηγήσεις και να παραμείνουν άλυτες, ενώ στην προσωπική επικοινωνία είναι πιο εύκολο να δικαιολογήσει κανείς κάποιους τρόπους συμπεριφοράς και αυτό μπορεί να γίνει άμεσα. Για παράδειγμα, αναφέραμε πιο πάνω την περίπτωση παρεξήγησης που έγινε με το emoji «χαμογελαστό πρόσωπο της Apple με τα γελαστά μάτια».

Τι συμβαίνει όμως με την τρίτη και τελευταία φάση; Είναι και αυτή προβληματική γιατί κάποιος δεν μπορεί να αποφύγει την αποδοχή μηνυμάτων π.χ. να αποδέχεται μηνύματα για μελλοντικές συναντήσεις, εκτός και αν μπλοκάρει το άτομο που τα στέλνει ενώ είναι πολύ ευκολότερο να προγραμματίζει κανείς μελλοντικές συναντήσεις με γραπτά μηνύματα. Έτσι, μπορούμε να πούμε ότι τα προβλήματα στην επικοινωνία μετατοπίζονται ένα βήμα παραπέρα και γίνονται εμφανέστερα στην επιγραμμική επικοινωνία.

9. Ποιότητα και Διαδικτυακή Επικοινωνία

Αν κάποιος έχει κάνει μια συζήτηση στο διαδίκτυο η οποία έμεινε στη μέση και χρειάζεται κάποια εξήγηση ή κάποια απάντηση για ένα θέμα το οποίο θεωρεί σημαντικό, τότε το να περιμένει μερικές ώρες για να πάρει μια απάντηση μπορεί να του φανεί πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα. Στην πρόσωπο με πρόσωπο συνομιλίες μπορεί κανείς πιο αποτελεσματικά να οδηγήσει το άλλο άτομο να δώσει μια απάντηση άμεσα.

Επίσης, οι γραπτές απαντήσεις χρειάζονται πολύ περισσότερο χρόνο για να φθάσουν στους αποδέκτες τους από τις προφορικές και πολλές φορές είναι πολύ πιο σύντομες από τις προφορικές αφού είναι δυσκολότερο να δώσει κανείς λεπτομέρειες γραπτώς. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, οι διαδικτυακές συνομιλίες

είναι ατελείς σε σύγκριση με τις προσωπικές και στερούνται της ποιότητας που χαρακτηρίζει την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία.

Οι Bonetti, Campbell και Gilmore (2010)⁹ διεξήγαγαν μια έρευνα καταμέτρησης με δείγμα εξακοσίων εικοσιέξι μαθητών ηλικίας μεταξύ 10 και 16 ετών για τις διαφορές στη χρήση τρόπων διαδικτυακής επικοινωνίας ανάμεσα στα παιδιά και τους νέους, με μερικούς να δηλώνει ότι ένοιωθαν μοναξιά και κοινωνικό αποκλεισμό και μερικούς όχι. Οι ερευνητές βρήκαν ότι «τα παιδιά και οι νέοι που είχαν δηλώσει ότι ένοιωθαν μοναξιά, επικοινωνούσαν στο διαδίκτυο σαφώς συχνότερα αναφορικά με προσωπικά ζητήματα από αυτούς που δεν είχαν δηλώσει ότι ένοιωθαν μοναξιά. Τα παιδιά αυτά και οι νέοι χρησιμοποιούσαν το διαδίκτυο πολύ συχνότερα με στόχο να γνωρίσουν νέα άτομα, γιατί οι επικοινωνιακές τους ικανότητες ήταν πιο αδύνατες». Η έρευνα όντως κατέδειξε ότι η επιγραμμική επικοινωνία βοηθούσε τα άτομα που αισθάνονταν μόνα να ικανοποιήσουν την ανάγκη για εξεύρεση συντροφιάς. Όμως οι ερευνητές εισηγήθηκαν περαιτέρω διερεύνηση του ζητήματος για να βρουν αν η ικανοποίηση αυτής τους της ανάγκης βοήθησε τις κοινωνικές τους σχέσεις ή τις σχέσεις τους εκτός διαδικτύου, ισχυριζόμενοι ότι «οι σχέσεις με άλλα άτομα στην *πραγματική ζωή* είναι πολύ σημαντικές για την ψυχική ανάπτυξη των παιδιών και των νέων.»

Μερικά χρόνια αργότερα, ο Sharma (2018)¹⁰ δηλώνει πως με τις νέες τεχνολογίες στην επικοινωνία «η αγάπη και τα άλλα συναισθήματα απουσιάζουν από την επικοινωνία. Οι άνθρωποι απλά προωθούν το περιεχόμενο, η επικοινωνία είναι χειριστική.» Ο Sharma συνεχίζει λέγοντας πως η τεχνολογία επηρεάζει την πνευματική μας ισορροπία αφού οι άνθρωποι συχνά χρησιμοποιούν τα Νέα Μέσα για να επιδείξουν την ισχύ τους σε σχέση με την πολυτέλεια, τα χρήματα, τη φήμη, την κοινωνική τους θέση κλπ. Ισχυρίζεται ακόμα ότι με τα Νέα Μέσα οι άνθρωποι είναι τόσο απασχολημένοι που ξεχνούν να ζουν στην πράξη· δίνει το παράδειγμα του πώς όταν κάποιος ασχολείται με το κινητό του τηλέφωνο ενώ μιλά με κάποιο άλλο άτομο, μειώνεται η ποιότητα στην επικοινωνία τους.

Άλλη μια πραγματικότητα την οποία σχολιάζει ο Sharma, είναι το γεγονός ότι επικοινωνούμε με τόσο ταχείς ρυθμούς που αλλάζουμε τη συμπεριφορά μας και θέλουμε να διεκπεραιώνουμε τα πάντα γρήγορα. Είμαστε πάντα βιαστικοί. Είμαστε περισσότερο απασχολημένοι παρά παραγωγικοί γιατί αισθανόμαστε ότι πρέπει να επικοινωνήσουμε αμέσως μόλις μας σταλεί κάποιο μήνυμα.

Σήμερα υπάρχει πληθώρα τρόπων επικοινωνίας, δηλαδή περισσότερες εκφάνσεις στη επικοινωνία, περισσότερος όγκος επικοινωνιακών πράξεων αλλά η

9 Bonetti L., Campbell MA and Gilmore, L., (2010). The Relationship of Loneliness and Social Anxiety with Children's and Adolescents' Online Communication. In: <https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/cyber.2009.0215> (retrieved on 16/11/2018)

10 Sharma, V. (2018). How Technology has affected Communication. In: <http://www.klientsolutes.com/how-technology-has-affected-communication>. (retrieved on 21/11/2018)

ποιότητα στην επικοινωνία έχει γίνει φτωχότερη. Υπάρχει επιφανειακή διάδραση χωρίς τη σε βάθος κατανόηση των μηνυμάτων που επιθυμούν να μεταφέρουν οι άλλοι και σε πολλές περιπτώσεις δεν είμαστε σε θέση να αισθανθούμε την κατάσταση ευτυχίας ή δυστυχίας των άλλων. Ο Sharma πιστεύει ότι η επικοινωνία του σήμερα είναι τεχνητή και προβλέπει ότι «στο μέλλον η τεχνητή νοημοσύνη και η εκμάθηση μέσω των μηχανών θα επηρεάσει ακόμα περισσότερο την επικοινωνία (θετικά και αρνητικά), πέρα από κάθε φαντασία μας· αυτό θα συμβεί γιατί η επικοινωνία θα είναι προσχεδιασμένη σύμφωνα με τα άτομα που θα εμπλέκονται και τις καταστάσεις που θα ισχύουν.»

10. Συμπέρασμα

Η επιγραμμική επικοινωνία έφερε επανάσταση στον τρόπο διάδρασης των ανθρώπων παρέχοντας μοναδικές ευκαιρίες στον καθένα να λαμβάνει μέρος σε διαλόγους και να ανταλλάσσει εύκολα μηνύματα σε όλη την επικράτεια της γης. Ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της επιγραμμικής επικοινωνίας του σήμερα είναι η ταχύτητα στη συνεννόηση, που από τη μια μεριά αποτελεί θετικό αποτέλεσμα της τεχνολογικής προόδου, αλλά από την άλλη δεν έχει ως αποτέλεσμα το βάθος και την κατανόηση στην επικοινωνία.

Η τεχνολογία δεν μπορεί να υποκαταστήσει την πρόσωπο με πρόσωπο επικοινωνία. Οι εκφράσεις του προσώπου, οι χειρονομίες και η ζεστασιά της ανθρώπινης φωνής παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην αποστολή μηνυμάτων που να είναι ξεκάθαρα και χωρίς παρεξηγήσεις. Οι άνθρωποι μπορούν να επικοινωνήσουν καλύτερα χρησιμοποιώντας όλες τους τις αισθήσεις και όχι μόνο την όραση και την ακοή.

Υπάρχει ανάγκη για συμβιβασμό στον τρόπο με τον οποίο βιώνουμε την επικοινωνία με τη χρήση της τεχνολογίας και στον τρόπο με τον οποίο βιώνουμε την επικοινωνία χωρίς αυτή. Η σύγχρονη τεχνολογία έχει εισβάλει σε κάθε τομέα της προσωπικής και επαγγελματικής μας ζωής αλλά θα πρέπει να αφήνουμε χώρο και στους παραδοσιακούς τρόπους επικοινωνίας αν όντως θέλουμε να διατηρήσουμε όλες τις ιδιότητες της ανθρώπινης διάδρασης.

Βιβλιογραφία

- Bonetti L., Campbell MA and Gilmore, L., (2010). *The Relationship of Loneliness and Social Anxiety with Children 'and Adolescents' Online Communication*. In: <https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/cyber.2009.0215> (retrieved on 16/11/2018)
- Crystal, D. (2008). *Txting: The Gr8 Db8*. New York: Oxford University Press
- Ekman, P., (2016). *Nonverbal Messages: Cracking the Code: My Life's Pursuit*. New York: Amazon

- Heath, R.L. & Bryant, J. (2000). *Human Communication Theory and Research. Concept, Context and Challenges*. Mahwah, NJ: Erlbaum
- Lieberman, P. and McCarthy, R. (2007). *Tracking the Evolution of language and Speech-Comparing vocal tracks to identify Speech capabilities*. In: <http://www.cog.brown.edu/people/lieberman/pdfFiles/Lieberman,%20P.%20&%20McCarthy,%20R.%202007.%20Tracking%20the%20evolution%20of.pdf> (retrieved on 15/10/2018)
- Miller, Hannah (April 5, 2016). *Investigating the Potential for Miscommunication Using Emoji*, GroupLens. In: <https://grouplens.org/blog/investigating-the-potential-for-miscommunication-using-emoji/> (retrieved on 12/11/2018).
- Oxford Dictionaries, *How social Media is Changing Language*. In: <http://blog.oxforddictionaries.com/2014/06/social-media-changing-language/> (retrieved on 15/9/2017)
- Prosser, M. (2013). *Electronic Communication No Substitute for Personal Contact*. In: <https://www.businessnewsdaily.com/4243-personal-communication-necessary.html/> (retrieved on 15/9/2018)
- Sharma, V. (2018). *How Technology has affected Communication*. In: <http://www.klientsolutech.com/how-technology-has-affected-communication> (retrieved on 21/11/2018)
- Verderber F.R. (1998). *Speech for effective Communication*. New York: Holt McDougal

Βιογραφικά στοιχεία συγγραφέα

Η **Νίκη Μενελάου** γεννήθηκε στη Λευκωσία. Κατέχει πτυχίο στις «Κοινωνικές Επιστήμες και Διοίκηση» (The London School of Economics and Political Science), μεταπτυχιακό δίπλωμα στα “ΜΜΕ και στον Πολιτισμό” και Διδακτορικό Δίπλωμα στην “Πολιτιστική Διοίκηση και Πολιτική” (Πανεπιστήμιο Middlesex, Αγγλίας). Διατέλεσε δημοσιογράφος, παραγωγός προγραμμάτων και Μορφωτική Λειτουργός στο ΥΠΠΟ της Κυπριακής Δημοκρατίας. Σήμερα είναι Λέκτορας Δημοσιογραφίας στο Πανεπιστήμιο Frederick. Στον ερευνητικό τομέα «ΜΜΕ και Πολιτισμός» εξέδωσε μονογραφία και επιστημονικά άρθρα. Έλαβε μέρος ως εισηγήτρια σε αρκετά συνέδρια.

Μέμος Κωνσταντίνος

Σύγχρονες Εξελίξεις των Συνταξιοδοτικών Συστημάτων των κρατών της Βόρειας Ευρώπης

Περίληψη

Η κεντρική επιδίωξη της έρευνας επικεντρώνεται στη βιβλιογραφική αναζήτηση, καταγραφή, διερεύνηση και αποτύπωση των ασφαλιστικών συστημάτων της Βόρειας Ευρώπης. Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρακολουθήσουμε το πώς έχουν διαμορφωθεί και εξελιχθεί ανά τα χρόνια τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης με έμφαση τα συνταξιοδοτικά συστήματα στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης από την περίοδο πριν τη παγκόσμια οικονομική κρίση και μέχρι σήμερα. Πιο συγκεκριμένα γίνονται αναλυτικές περιγραφές για το πώς λειτουργούν τα συνταξιοδοτικά συστήματα των χωρών αυτών. Η πρωτοτυπία της βιβλιογραφικής έρευνας εστιάζεται στην καταγραφή, παρουσίαση και ανάλυση των ασφαλιστικών συστημάτων μιας γεωγραφικής περιοχής της Ευρώπης καθώς επίσης και πώς αυτά εξελίχθηκαν με την έλευση της οικονομικής κρίσης έως σήμερα.

Λέξεις – κλειδιά: Ασφαλιστικά Ταμεία, Κοινωνική Ασφάλιση, Συντάξεις, Συνταξιοδοτικό Σύστημα, Βόρεια Ευρώπη

Contemporary Developments of the Northern European Pension Systems

Summary

The main focus of the research is on the bibliographic search, recording, investigation and mapping of Northern Europe's insurance systems. The purpose of this paper is to observe how social security systems have evolved and evolved over the years, with a particular emphasis on pension systems in the countries of Northern Europe from the period before the global financial crisis to the present. More specifically, detailed descriptions of how these countries' pension systems work are provided. The originality of the bibliographic research focuses on the recording, presentation and analysis of the insurance systems of a geographical area of Europe as well as how they evolved with the advent of the financial crisis to date.

Keywords: Social Security funds, Social Security, Pensions, Pension System, Northern Europe

1. Εισαγωγή

Η κοινωνική ασφάλιση είναι ένας από τους σημαντικότερους θεσμούς κοινωνικής αλληλεγγύης και αναδιανομής του εισοδήματος των σύγχρονων κοινωνιών τόσο μεταξύ των εισοδηματικών ομάδων της ίδιας γενιάς όσο και μεταξύ των διαφορετικών γενεών. Η μεταφορά πόρων από τα μέλη των οικονομικά ενεργών γενεών προς τις παλαιότερες και μη ενεργές οικονομικά, ώστε οι τελευταίες να διατηρήσουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής, αλλά και εντός των ίδιων γενεών, ώστε να υπάρχει η εξασφάλιση του εισοδήματος σε συγκεκριμένες περιστάσεις και κινδύνους (ασθένεια, αναπηρία, ανεργία, ατύχημα), έκανε πολλές φορές την κοινωνική ασφάλιση να ταυτιστεί με την Κοινωνική Πολιτική των κρατών, αφού αποτέλεσε το βασικότερο μηχανισμό κοινωνικής προστασίας και αναδιανομής εισοδήματος. Το μέγεθος του ποσοστού των Κοινωνικών Δαπανών που λαμβάνει η κοινωνική ασφάλιση, το οποίο ξεπερνά σε πολλές περιπτώσεις το 60%, αλλά και η καθολική κάλυψη του πληθυσμού, που φτάνει και το 99% σε μερικές χώρες, αποδεικνύουν το ρόλο και τη σημασία της Κοινωνικής Ασφάλισης για την Κοινωνική Πολιτική όλων των χωρών στις οποίες έχει εφαρμοστεί¹.

Η κοινωνική ασφάλιση είναι δημόσια και υποχρεωτική και χρηματοδοτείται από τις εισφορές εργοδοτών και εργαζόμενων καθώς και από τον κρατικό προϋπολογισμό. Συνεπώς, η λειτουργία της είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τη μισθωτή και την εξαρτημένη εργασία. Οι αρχές που βασίζεται η κοινωνική

1 Θεοδωρουλάκης, Μ. και Κουμαριανός, Β. (2012). Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης – Ασφαλιστικό Σύστημα και Σύστημα Κοινωνικής Περίθαλψης, Ι.Ν.Ε –Γ.Σ.Ε.Ε, Εκδόσεις Καμπύλη, Αθήνα.

ασφάλιση είναι αυτές της κοινωνικής αλληλεγγύης, της ανταποδοτικότητας, της καθολικότητας και της αποφυγής των διακρίσεων.

Εντός της κοινωνικής ασφάλισης εμπεριέχεται και το συνταξιοδοτικό σύστημα, το οποίο παρέχει τους απαραίτητους πόρους στον συνταξιοδοτημένο πληθυσμό ώστε να διατηρήσει το επίπεδο ζωής του και στα προχωρημένα χρόνια συνταξιοδότησης του. Ανάλογα με τη λειτουργία και το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα του συνταξιοδοτικού συστήματος, δημιουργείται η κατηγοριοποίηση του ως διανεμητικού ή κεφαλαιοποιητικού συστήματος. Διανεμητικά είναι τα συστήματα τα οποία έχουν στη βάση της λειτουργίας τους την ταυτόχρονη, από τη μία πλευρά, συλλογή των εισροών του συστήματος και την ίδια στιγμή από την άλλη πλευρά, την απόδοση τους στις εκροές. Κεφαλαιοποιητικά είναι τα συστήματα τα οποία έχουν στη βάση τους τη διαδικασία συγκέντρωσης των εισφορών των ασφαλισμένων σε ξεχωριστούς λογαριασμούς επί των οποίων εφαρμόζεται επενδυτική διαχείριση, με σκοπό την αύξηση αυτού του κεφαλαίου. Τα δύο αυτά είδη συστημάτων σπάνια εφαρμόζονται καθολικά και συνήθως πραγματοποιείται ένας συνδυασμός τους, τα λεγόμενα μικτά συστήματα.

Συγκριτικές μελέτες συνταξιοδοτικών συστημάτων μεταξύ των Ευρωπαϊκών χωρών, αναδεικνύουν πως κάθε σύστημα έχει διαφορετικά χαρακτηριστικά, ως προς το βαθμό ανταποδοτικότητας, αναδιανομής, βιωσιμότητας και επάρκειας, μέσα από ένα εύρος κανόνων προσδιορισμού εισφορών και παροχών οι οποίοι εφαρμόζονται σε ασφαλισμένους και συνταξιούχους, ωστόσο ακολουθούν ένα γενικό πλαίσιο κεντρικών πυλώνων, πάνω στους οποίους είναι βασισμένα.

2. Επιστημονικές Αποσαφηνίσεις

Η παγκόσμια χρηματοοικονομική κρίση του 2008 μετατράπηκε σε οικονομική και κοινωνική, με αρνητικές συνέπειες στο κοινωνικό σύνολο και κατ' επέκταση στη βιωσιμότητα των ασφαλιστικών συστημάτων αλλά και των πολιτών.

Ο σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η παρουσίαση του Συστήματος Ασφάλισης – Σύνταξης των χωρών της Βόρειας Ευρώπης. Η ερευνητική επιλογή μιας συγκεκριμένης γεωγραφικής περιοχής της Ευρώπης προήλθε από το γεγονός ότι συνήθως υπάρχουν αρκετές ομοιότητες ως προς τα ασφαλιστικά συστήματα των χωρών αυτών και ως προς τις ασφαλιστικές επιλογές που προήλθαν από την οικονομική κρίση.

Πρόκειται για μια βιβλιογραφική αναζήτηση εξόρυξης πληροφορίας από δημοσιευμένες εκθέσεις πρωτογενών στοιχείων που αφορούν τα ασφαλιστικά συστήματα των χωρών αυτών.

Στο επιστημονικό πεδίο των ασφαλιστικών συστημάτων των χωρών υπάρχει μια σχετική δυσκολία εύρεσης στοιχείων λόγω του μεγάλου βαθμού ελευθερίας ως προς τις εφαρμοζόμενες ασφαλιστικές πολιτικών των χωρών

μελών της Ευρώπης καθώς επίσης και στη δημοσίευση των αποτελεσμάτων και της υφιστάμενης ασφαλιστικής πραγματικότητας.

Πιο συγκεκριμένα η έρευνα επικεντρώνεται στα ασφαλιστικά συστήματα της Λετονίας, της Λιθουανίας, της Εσθονίας, της Φινλανδίας, της Σουηδίας, της Δανίας και της Ιρλανδίας. Γίνεται μια προσπάθεια καταγραφής και παρουσίασης της ιστορικής εξέλιξης του κάθε συστήματος, πως αυτά εξελίχθηκαν με την έλευση της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη και πως τελικά διαμορφώθηκαν σήμερα.

3. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Λετονίας

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Λετονίας περιλαμβάνει τρεις πυλώνες²:

- το βασικό υποχρεωτικό καθεστώς σύμφωνα με τον κανόνα «pay-as-you-go», δηλαδή τον 1^ο πυλώνα,
- το πρόσθετο υποχρεωτικό συνταξιοδοτικό καθεστώς, σύμφωνα με τους κανόνες κεφαλαίου, δηλαδή τον 2^ο πυλώνα, και
- το πρόσθετο πρόγραμμα εθελουσίας συνταξιοδότησης, δηλαδή τον 3^ο πυλώνα.

Εκτός από αυτά, υπάρχουν αυτόνομα συστήματα για εισαγγελείς, αστυνομικούς και στρατιώτες.

Αναδρομικά, την 1^η Ιουλίου 2001, ψηφίστηκε ο νόμος για τη λειτουργία των συνταξιοδοτικών ταμείων που επενδύουν στις κεφαλαιαγορές, γεγονός που σηματοδότησε την έναρξη του 2^{ου} πυλώνα στη Λετονία. Αυτός ο πυλώνας κατέστη υποχρεωτικός για όλους τους απασχολούμενους ηλικίας κάτω των 30 ετών, ενώ οι ηλικίες 30-49 είχαν τη δυνατότητα να επιλέξουν αν θα συμμετάσχουν στο νέο σύστημα ή στο παλιό σύστημα. Ο δεύτερος πυλώνας, κατ' αρχήν, κατά τη διάρκεια της μεταβατικής περιόδου, δηλαδή μέχρι το τέλος του 2006, υποτίθεται ότι θα διαχειριζόταν από τον κρατικό οργανισμό κοινωνικής ασφάλισης με τη μορφή του κεντρικού αποθετηρίου, ο οποίος θα μπορούσε να επενδύσει μόνο σε κρατικά ομόλογα. Οι συνεισφορές στον 2ο πυλώνα αντιστοιχούσαν στο 2% των αποδοχών.

Το ίδιο έτος (2001) διορίστηκε η Επιτροπή Χρηματοπιστωτικής και Κεφαλαιαγοράς, η οποία ανέλαβε την εποπτεία των εταιρειών επενδύσεων που εξυπηρετούσαν τα συνταξιοδοτικά ταμεία του 2ου και του 3ου πυλώνα. Το 2002, η συνεισφορά ανήλθε σε 27,5%, εκ των οποίων το 7,5% διατέθηκε για τη χρηματοδότηση του χρέους του παλαιού συνταξιοδοτικού συστήματος. Επίσης, το 2002, ο κανόνας της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων με δείκτη τιμών καταναλωτή μεταβλήθηκε στην τιμαριθμική αναπροσαρμογή με ένα μικτό δείκτη τιμών καταναλωτή και αύξηση των αποδοχών.

2 MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Latvia, σελ. 246, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Από τον Ιανουάριο του 2003, ήταν δυνατό να επιλέξει το ίδρυμα που διαχειρίζεται τους πόρους που συγκεντρώθηκαν στον 2^ο πυλώνα: είτε το δημόσιο ταμείο είτε ιδιωτικές εταιρείες. Το 2003 υπήρχαν περισσότεροι από 26 χιλιάδες συμμετέχοντες σε εθελοντικά συνταξιοδοτικά ταμεία (3^ος πυλώνας) και περισσότεροι από 495 χιλιάδες από τα καθολικά κεφαλαιακά σχέδια, δηλαδή τον 2^ο πυλώνα. Το 2007 σηματοδότησε την αρχή της αύξησης του μέρους της σύνταξης που μεταφέρθηκε στον 2^ο πυλώνα.³

Η μεγάλη μεταρρύθμιση στον πυλώνα 1, αφορούσε τους τεκμαρτούς δείκτες κεφαλαιοποίησης, οι οποίοι βασίζονται στον δείκτη μισθολογικών δαπανών (WBI). Ο αντίκτυπος της κρίσης (μετανάστευση, περικοπές μισθών, απότομη άνοδος της ανεργίας) οδήγησε σε αρνητική αξιοποίηση κεφαλαίου για 3 διαδοχικά έτη (2009-2011), υπογραμμίζοντας τους κινδύνους που συνδέονται με αυτή την προσέγγιση.

Τον Ιούνιο του 2015, το κοινοβούλιο ψήφισε τροπολογίες στον νόμο περί κρατικών συντάξεων, εισάγοντας πρόσθετους κανόνες για τον υπολογισμό των ετήσιων δεικτών. Ο δείκτης δεν θα επιτρεπόταν να πέσει κάτω από 1 (ούτε να αυξηθεί πάνω από 1,15). Όταν η ανάπτυξη συνεχιστεί, ο δείκτης θα διατηρούνταν στο 1 όσο χρειάζεται για να αντισταθμιστεί το πάγωμα κατά τη διάρκεια της ύφεσης. Ο νόμος έχει αναδρομική ισχύ, με αποτέλεσμα τον επανυπολογισμό όλων των συντάξεων που χορηγήθηκαν κατά την περίοδο 2010-2015. Ο θετικός δείκτης (πάνω από 1) επιτεύχθηκε μόνο από το 2016, ενώ κατά τη διάρκεια των προηγούμενων επτά ετών (2009-2015) εφαρμόστηκε μηδενική αξιοποίηση σε πλασματικά συνταξιοδοτικά κεφάλαια. Η μεταρρύθμιση αυτή βελτίωσε σημαντικά την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και επέφερε σημαντική αύξηση των συνταξιοδοτικών παροχών σε εκείνους που επηρεάζονται από τους αρνητικούς δείκτες.

Τα υποχρεωτικά συνταξιοδοτικά ταμεία του πυλώνα 2, προσφέρουν τρεις τύπους συνταξιοδοτικών προγραμμάτων: ενεργό, ισορροπημένο και συντηρητικό, ανάλογα με την επενδυτική στρατηγική. Για τα ενεργά σχέδια το επιτρεπόμενο μερίδιο των μετοχών στο χαρτοφυλάκιο τους περιορίζεται στο 75% από το 2018. Ο συνολικός αριθμός των σχεδίων παρέμεινε σταθερός το 2014-2016: οκτώ ενεργά + τέσσερα ισορροπημένα + οκτώ συντηρητικά, ενώ κάποια κίνηση στην αγορά παρατηρήθηκε το 2017 όταν εισήχθησαν τρία νέα ενεργά συνταξιοδοτικά προγράμματα.

Ωστόσο, ο ανταγωνισμός εξακολουθεί να είναι χαμηλός και τα μέσα ποσοστά ονομαστικής απόδοσης - 5,24% το 2014, 1,93% το 2015 και 2,02% το 2016 - είναι χαμηλότερα από αυτά σε πολλά άλλα κράτη μέλη. Στη Λετονία, οι διαχειριστές συνταξιοδοτικών ταμείων έχουν τη δυνατότητα να επιβάλλουν υψηλά τέλη για τη διαχείριση των περιουσιακών στοιχείων. Το πρόβλημα

3 MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Latvia, σελ. 244, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

αναγνωρίστηκε από τους υπεύθυνους για τη λήψη αποφάσεων και, από το 2015, τα τέλη χωρίστηκαν μεταξύ του «σταθερού επιτοκίου» και του «μεταβλητού επιτοκίου» και συνδέονται με την απόδοση του ταμείου. Παρόλα αυτά, τα ανώτατα όρια παρέμειναν υψηλά: 1,5% της αξίας του ενεργητικού για συντηρητικά σχέδια και 2% για άλλα. Αυτή η μεταρρύθμιση δεν μείωσε τα τέλη: κατά το 2013-2014 (δηλαδή πριν από τη μεταρρύθμιση), το μέσο τέλος διαχείρισης ισούται με 1,52% (το 2015 1,46%, το 2016 1,56%).

Οι νεοεισερχόμενοι το 2017, προσέφεραν σημαντικά χαμηλότερα τέλη για να προσελκύσουν πελάτες. Η πιο πρόσφατη τροποποίηση (που διακηρύχθηκε στις 6 Δεκεμβρίου 2017) προβλέπει τη μείωση των σταθερών ανώτατων τελών σε 0,6-0,4% ανάλογα με το ύψος των περιουσιακών στοιχείων του ταμείου και μειώνει σημαντικά το μεταβλητό τέλος το 2018-2019.

Η ικανότητα των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών ταμείων (3^{ος} πυλώνας) να εξασφαλίζουν επαρκή συμπλήρωση των συντάξεων «PAYG» εγείρει ανησυχίες. Οι συντάκτες μιας ετήσιας έκθεσης για την αποταμίευση των συνταξιοδοτικών ταμείων από την Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Χρηστών Επενδυτών και Χρηματοπιστωτικών Υπηρεσιών, αφού ανέλυσαν τις επιδόσεις των Λετονών υποχρεωτικών συνταξιοδοτικών ταμείων από την έναρξη της λειτουργίας τους το 2003, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι οι πραγματικές αποδόσεις είναι αρνητικές και το μεγαλύτερο μέρος της τα συνταξιοδοτικά ταμεία του 2^{ου} πυλώνα δεν μπόρεσαν να φτάσουν τον πληθωρισμό⁴.

Όσον αφορά τη σημερινή κατάσταση για το δικαίωμα σύνταξης γήρατος, δικαιούχοι είναι οι γυναίκες και οι άνδρες που έχουν συμπληρώσει την ηλικία των 63 ετών και 3 μηνών και οι οποίοι έχουν ασφαλιστική κάλυψη τουλάχιστον 15 ετών.

Ωστόσο, από την 1^η Ιανουαρίου 2014, η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται κατά τρεις μήνες κάθε χρόνο - έως την 1^η Ιανουαρίου 2025, όταν θα φτάσει τα 65 έτη, ενώ η ελάχιστη περίοδος ασφάλισης αυξάνεται επίσης έως και 15 έτη και αρχίζει από το 2025 έως 20 έτη⁵.

Το νέο συνταξιοδοτικό σύστημα βασίζεται σε «πλασματικούς λογαριασμούς». Η συνταξιοδοτική αξία είναι το άθροισμα του πλασματικού κεφαλαίου κατά τη συνταξιοδότηση (αναπροσαρμοσμένες συνεισφορές σε σχέση με το καλυμμένο μισθολογικό κόστος) διαιρούμενο με την υπολογιζόμενη ετησίως τιμή «G» βάσει του προσδοκώμενου προσδόκιμου ζωής κατά την ηλικία συνταξιοδότησης με ένα πίνακα ζωής.

Οι συντάξεις αναπροσαρμόζονται στον πληθωρισμό συν 75% της

4 The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Vol 2, (2018), σελ. 133, Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=738&Langid=El&Pubid=8085&Furtherpubs=Yes> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

5 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Latvia, Latvia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Latvia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

πραγματικής αύξησης μισθών. Από τον Οκτώβριο του 2018, έχουν εφαρμοστεί οι νέοι μηχανισμοί τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, η οποία εξαρτάται από την περίοδο ασφάλισης των προσώπων (εάν η ασφαλιστική περίοδος είναι 40 ή περισσότερα έτη [δείκτης 1,0720] εφαρμόζεται, εάν η περίοδος ασφάλισης είναι 30-39 έτη [δείκτης 1.0655], εάν η περίοδος ασφάλισης είναι μέχρι 29 έτη [δείκτης 1,0590]).

Το 2018, το ανώτατο όριο της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής ανερχόταν σε 382 ευρώ (που καθορίστηκαν στο 50% του μέσου μισθού των ασφαλιστικών εισφορών του προηγούμενου έτους). Το ποσοστό συνεισφοράς στους πλασματικούς λογαριασμούς έφθασε το 14% το 2016. Βέβαια, το επιτόκιο είναι υψηλότερο, έτσι ώστε η συνεισφορά των καθορισμένων εισφορών συν τις πλασματικές εισφορές να ανέρχεται σε 20% των αποδοχών⁶.

Σχετικά με τους άνεργους, το κράτος καλύπτει τις πληρωμές εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για λογαριασμό των δικαιούχων ασφάλισης ανεργίας και για λογαριασμό ανέργων ατόμων με ειδικές ανάγκες (πίστωση βασίζεται στην αξία του επιδόματος ανεργίας)

Για την πρόωρη σύνταξη, το πρόσωπο μπορεί να τη ζητήσει δύο έτη πριν από την ηλικία συνταξιοδότησης, εάν η περίοδος ασφάλισης δεν είναι μικρότερη των 30 ετών.

Επιπλέον, είναι δυνατή η αναβολή της σύνταξης μετά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης. Το ύψος της σύνταξης είναι υψηλότερο αν το άτομο θα απαιτήσει σύνταξη γήρατος μετά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης⁷.

4. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Λιθουανίας

Το συνταξιοδοτικό σύστημα στη Λιθουανία αποτελείται από τρεις πυλώνες⁸:

- το υποχρεωτικό δημόσιο σύστημα, που αποτελεί τον 1^ο πυλώνα,
- το εθελοντικό συνταξιοδοτικό σύστημα, που αποτελεί τον 2^ο πυλώνα, και
- την προαιρετική συμπληρωματική ασφάλιση συνταξιοδότησης, που αποτελεί τον 3^ο πυλώνα του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Το συνταξιοδοτικό σύστημα γήρατος της Λιθουανίας αποτελείται από πέντε συνιστώσες. Υπάρχουν τρεις τύποι δημόσιων μη χρηματοδοτούμενων συνταξιοδοτικών συστημάτων καθορισμένων παροχών: οι νόμιμες συντάξεις (πρώτου πυλώνα), κοινωνικές συντάξεις και κρατικές συντάξεις. Το συνταξιοδοτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης είναι το πιο σημαντικό όσον αφορά την κάλυψη και την παροχή εισοδήματος σε γήρας.

6 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Latvia, Latvia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Latvia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

7 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Latvia, Latvia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Latvia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

8 MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Latvia, σελ. 255, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Χρηματοδοτείται από τους εργοδότες, τους εργαζομένους και τις εισφορές των αυτοαπασχολούμενων σε βάση πληρωμής (pay-as-you-go). Έχει σχεδιαστεί για να αντικαταστήσει μέρος του εισοδήματος εργασίας όταν ένας ασφαλισμένος αποσυρθεί (ή γίνεται ανάπηρος ή πεθαίνει). Το επίδομα σύνταξης αποτελείται από δύο συνιστώσες. Πρώτον, το ποσό «γενικής» (βασικής) συνιστώσας υπολογίζεται μόνο βάσει της περιόδου καταβολής εισφορών. Η «ατομική» (συμπληρωματική) συνιστώσα συνδέεται με τις αποδοχές. Οι συνταξιούχοι εργαζόμενοι συνδυάζουν μια σύνταξη κοινωνικής ασφάλισης με εισόδημα από την εργασία χωρίς καμία παρακράτηση. Δεν υπάρχουν εξαιρέσεις στη συνταξιοδοτική συνταγή ή στις περιόδους εισφορών για τους εργαζομένους που ασχολούνταν με επίπονες εργασίες⁹.

Το 2000, η μέση σύνταξη από το δημόσιο σύστημα ανήλθε σε 312 Λίτας. Από το 2002, ο αριθμός των ετών εισφορών που δικαιούνται πλήρους σύνταξης αυξήθηκε από 27 έτη για τις γυναίκες σε 30 έτη. Το 2002, η εισφορά για σύνταξη ανερχόταν σε 25% (22,5% από τον εργοδότη και 2,5% από τον εργαζόμενο). Για να δικαιούται δημόσια σύνταξη, έπρεπε να πληρούνται δύο προϋποθέσεις: να φθάσει η ηλικία συνταξιοδότησης και να καταβάλει συνταξιοδοτικές εισφορές για 15 χρόνια. Το σύστημα παρείχε, επίσης, κοινωνική σύνταξη για τα άτομα που έφθασαν στην ηλικία συνταξιοδότησης, αλλά για κάποιους λόγους δεν είχαν δικαίωμα σύνταξης.

Η μεταρρύθμιση του νόμου περί συνταξιοδότησης του Δεκεμβρίου 2002 επέτρεψε τη λειτουργία ιδιωτικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων για άτομα στο πλαίσιο του 3^{ου} πυλώνα. Η ελάχιστη βάση για τον καθορισμό της βασικής σύνταξης το 2002 ήταν 141 Λίτας. Το 2003, οι δαπάνες για κοινωνική μέριμνα έφθασαν το 13,7% του ΑΕΠ και το συνταξιοδοτικό σύστημα στο 6,9% του ΑΕΠ. Σύμφωνα με τη μεταρρύθμιση του 2003, η Επιτροπή Εποπτείας Ασφαλίσεων της Δημοκρατίας της Λιθουανίας διορίστηκε στις αρχές του 2004. Το 2004, λόγω της ευνοϊκής μακροοικονομικής κατάστασης, κατέστη δυνατό να επιτευχθεί ισορροπία του υποχρεωτικού δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος και τα επόμενα έτη ήταν ακόμη δυνατό να υπάρξει πλεόνασμα.

Στις αρχές του 2004, μετά από πέντε χρόνια νεκρού νόμου, προέκυψαν τα εθελοντικά συνταξιοδοτικά ταμεία που αποτελούσαν τον τρίτο πυλώνα του λιθουανικού συνταξιοδοτικού συστήματος, καθώς και εταιρείες διαχείρισης ιδιωτικών κεφαλαίων που αποτελούν τον 2^ο πυλώνα του λιθουανικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Οι εισφορές μεταφέρθηκαν σε ιδιωτικές εταιρείες διαχείρισης του 2^{ου} πυλώνα και το 2004 έφθασαν το 2,5% της αμοιβής. Το 2004, πάνω από το 50% των ασφαλισμένων στο δημόσιο σύστημα επέλεξαν τη δυνατότητα μεταφοράς των εισφορών τους στον 2^ο πυλώνα. Το 2005 η αξία της συνεισφοράς αυξήθηκε σε 3,5%, το 2006 σε 4,5% και την 1^η Ιανουαρίου 2007

9 The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Vol 2, (2018), σελ. 142, Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=738&Langid=El&Pubid=8085&Furtherpubs=Yes> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

έφθασε στο τελικό επίπεδο του 5,5% των αποδοχών¹⁰.

Το συνταξιοδοτικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης δεν μεταρρυθμίστηκε μέχρι τις αρχές του 2018, με εξαίρεση τη συνεχιζόμενη αύξηση της νόμιμης ηλικίας συνταξιοδότησης. Έως το 2012, η νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης ήταν 62,5 έτη για τους άνδρες και 60 έτη για τις γυναίκες. Από τον Ιανουάριο του 2012 άρχισε να αυξάνεται κατά 2 μήνες ετησίως για τους άνδρες και κατά 4 μήνες ετησίως για τις γυναίκες, με στόχο την επίτευξη 65 ετών για άνδρες και γυναίκες το 2026.

Το 2017, η ηλικία συνταξιοδότησης ανήλθε σε 63,5 έτη για τους άνδρες και 62 έτη για τις γυναίκες. Πολλά στοιχεία του συνταξιοδοτικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης άλλαξαν από την 1^η Ιανουαρίου 2018 με την εφαρμογή του νέου νόμου περί συντάξεων κοινωνικής ασφάλισης της Δημοκρατίας της Λιθουανίας: αύξηση της διάρκειας της ασφάλισης που καλύπτει την πλήρη σύνταξη και εισαγωγή κανόνων τιμαριθμικής αναπροσαρμογής και τροποποιώντας τον τύπο υπολογισμού της σύνταξης για τις συντάξεις γήρατος και εργασιακού δυναμικού. Η διάρκεια της ασφαλιστικής περιόδου που απαιτείται για τα δικαιώματα στο «πλήρες» βασικό στοιχείο των συντάξεων γήρατος θα αυξηθεί από τα σημερινά 30 χρόνια σε 35 έτη έως το 2027. Η εφαρμογή αυτής της αύξησης θα είναι σταδιακή, κατά 6 μήνες ετησίως. Οι κανόνες περί τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συνταξιοδοτικών παροχών εισήχθησαν και αρχίζουν το 2018. Η τιμαριθμική αναπροσαρμογή βασίζεται στη μέση μεταβολή του αμοιβής στην οικονομία τα τελευταία 3 χρόνια, το τρέχον έτος και τα 3 έτη πρόβλεψης. Επομένως, η αύξηση των συνταξιοδοτικών παροχών συνδέεται άμεσα με το άθροισμα των καταβληθεισών εισφορών, με αποτέλεσμα να μειώνεται η προβλεπόμενη μείωση του εργατικού δυναμικού¹¹.

Σύμφωνα με τον απολογισμό του OECD 2019 για το έτος 2018, η ηλικία συνταξιοδότησης είναι 63 έτη και 8 μήνες για τους άνδρες και 62 έτη και 4 μήνες για τις γυναίκες. Η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται κατά τέσσερις μήνες το χρόνο για τις γυναίκες και κατά δύο μήνες το χρόνο για τους άνδρες έως να φτάνουν τα 65 έτη το 2026. Τα άτομα πρέπει να έχουν 15 χρόνια κάλυψης για να λάβουν σύνταξη. Για να είναι επιλέξιμες για ένα έτος εισφορών, πρέπει να έχουν πραγματοποιηθεί εισφορές τουλάχιστον ισοδύναμες με τον ελάχιστο μισθό (κατά μέσο όρο 400 ευρώ το μήνα το 2018)¹².

Το γενικό μέρος της σύνταξης είναι ένα κατ' αποκοπήν όφελος. Το 2018,

10 MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Latvia, σελ. 252, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

11 The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Vol 2, (2018), σελ. 143, Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=738&Langid=El&Pubid=8085&Furtherpubs=Yes> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

12 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Lithuania, Lithuania Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Lithuania.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

το πλήρες ποσοστό κερδίζεται με εισφορές 30,5 ετών, αυξάνοντας κατά έξι μήνες κάθε χρόνο μέχρι να φτάσει το 35 το 2027. Οι μειωμένες και αυξανόμενες παροχές μειώνονται αναλογικά για τα άτομα με μικρότερη και μεγαλύτερη συνεισφορά. Το 2018, η μηνιαία πλήρης βασική σύνταξη σταδιοδρομίας ανερχόταν σε 152,92 ευρώ¹³.

Οι περίοδοι λήψης παροχών ανεργίας πιστώνονται για την πλήρη σύνταξη, μέγιστο διάστημα 9 μηνών. Το επίδομα ασφάλισης ανεργίας αποτελείται από δύο μέρη: σταθερό και μεταβλητό. Το σταθερό, ισούται με 30% (από την 1^η Ιανουαρίου 2019 - 23,27%) του ελάχιστου μηνιαίου μισθού που ισχύει για τον μήνα για τον οποίο καταβάλλεται το επίδομα. Το 2018, ήταν 120 ευρώ (από την 1^η Ιανουαρίου 2019 - 129,15 ευρώ). Ο υπολογισμός του μεταβλητού στοιχείου θεωρεί ότι το ασφαλισμένο εισόδημα που εισπράχθηκε από το πρόσωπο κατά τους τελευταίους 30 μήνες (συμπεριλαμβανομένων μηνών με μηδενικό εισόδημα) αρχίζει δύο μήνες πριν από την ημερομηνία εγγραφής των ανέργων στην Υπηρεσία Απασχόλησης. Το ασφαλισμένο εισόδημα περιλαμβάνει όλα τα εισοδήματα ενός ατόμου από το οποίο προέρχεται η ασφάλιση ανεργίας (περιλαμβανομένων των παροχών ασφάλισης ανεργίας και παροχών μερικής απασχόλησης, παροχών ασθένειας, μητρότητας, πατρότητας και παιδικής μέριμνας και παροχών ασθένειας λόγω εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας).

Το μεταβλητό μέρος του επιδόματος ασφάλισης ανεργίας υπολογίζεται ως εξής¹⁴:

- από τον 1^ο έως τον 3^ο μήνα πληρωμής ισούται με 50% (από την 1^η Ιανουαρίου 2019 - 38,79%) του μέσου μηνιαίου ασφαλισμένου εισοδήματος.
- από τον 4^ο έως τον 6^ο μήνα - 40% (από την 1^η Ιανουαρίου 2019 - 31,03%).
- από τον 7^ο έως τον 9^ο μήνα - 30% (από την 1^η Ιανουαρίου 2019 - 23,27%). Το επίδομα ανεργίας δεν μπορεί να υπερβαίνει το 75% (από την 1^η Ιουλίου 2019 - 58,18%) του μέσου μηνιαίου μισθού στην εθνική οικονομία.

Για τον υπολογισμό των παροχών του Δεκεμβρίου του 2018, οι παροχές ανέρχονταν σε 695 ευρώ. Η διάρκεια της πληρωμής παρατείνεται κατά 2 μήνες για όσους εντός 5 ετών από την ηλικία συνταξιοδότησης.

Σε περίπτωση πρόωρης συνταξιοδότησης, η σύνταξη μειώνεται κατά 0,4% για κάθε πλήρες μήνα που παραμένει μέχρι την ηλικία συνταξιοδότησης, με ανώτατο όριο τα πέντε έτη. Είναι δυνατό είτε να λάβετε μια κατ' αποκοπήν πληρωμή από τα συνταξιοδοτικά ταμεία είτε να αγοράσετε σύνταξη σύνταξης μετά την επιλογή πρόωρης συνταξιοδότησης. Επιπλέον, είναι δυνατή η αναβολή

13 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Lithuania, Lithuania Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Lithuania.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

14 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Lithuania, Lithuania Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Lithuania.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

της σύνταξης που σχετίζεται με τις αποδοχές μετά την κανονική ηλικία και η σύνταξη αυξάνεται κατά 8% για κάθε έτος αναβολής¹⁵.

5. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Εσθονίας

Το Εσθονικό σύστημα συντάξεων γήρατος αποτελείται από τρεις πυλώνες¹⁶:

- κρατική σύνταξη,
- υποχρεωτική συνταξιοδότηση,
- συμπληρωματική κεφαλαιοποιητική σύνταξη.

Η κρατική σύνταξη χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης των σημερινών φορολογουμένων. Το ποσό της ασφάλισης συντάξεων στον κοινωνικό φόρο είναι 20% ή 16% του ακαθάριστου μισθού ενός ατόμου, ανάλογα με το αν το άτομο αυτό έχει προσχωρήσει στον δεύτερο πυλώνα (ένα σύστημα που βασίζεται σε καταβολή εισφορών). Μέχρι το 1999, το σύστημα έλαβε υπόψη μόνο τη συνταξιοδοτική υπηρεσία ενός ατόμου (δηλαδή τα έτη που εργάστηκαν πριν από τη συνταξιοδότησή τους), τα οποία προστέθηκαν σε κατ' αποκοπήν βασικό ποσό. Από το 1999, ένα στοιχείο ασφάλισης, το οποίο υπολογίστηκε με βάση τον κοινωνικό φόρο που καταβλήθηκε για τον εργαζόμενο πριν από τη συνταξιοδότησή του, προστέθηκε στον υπολογισμό, καθιστώντας τον πρώτο πυλώνα πιο εξαρτώμενο από τα εισοδήματα των ανθρώπων.

Ο δεύτερος πυλώνας δημιουργήθηκε το 2002 και είναι υποχρεωτικός για όλους όσους γεννήθηκαν το 1983 και μετά. Οι ηλικιωμένοι είχαν τη δυνατότητα να ενταχθούν στον δεύτερο πυλώνα μέχρι το 2010. Στο πλαίσιο αυτού του πυλώνα, ένα άτομο συνεισφέρει 2% του ακαθάριστου μισθού, ενώ το κράτος προσθέτει επιπλέον 4% από τον κοινωνικό φόρο που καταβάλλει ο εργοδότης (στο σύνολο των 20 % της συνεισφοράς στην ασφάλιση συντάξεων από τον κοινωνικό φόρο).

Ο τρίτος πυλώνας επιτρέπει σε όλους να καταβάλλουν συμπληρωματικές εισφορές στα έτη συνταξιοδότησης. Ωστόσο, αυτός δεν χρησιμοποιείται ευρέως.

Οι συντάξεις είναι αρκετά χαμηλές στην Εσθονία, σχεδόν κοντά στο σχετικό όριο φτώχειας. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Εσθονίας ο μέσος λόγος της κρατικής σύνταξης με τα καθαρά κέρδη (ποσοστό αντικατάστασης) είναι 42%, ενώ σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat από το 2015, το 37% των Εσθονών ηλικίας 65 ετών και άνω κινδυνεύει από τη φτώχεια (το τρίτο υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ 17,4%).

15 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Lithuania, Lithuania Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Lithuania.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

16 Estonia: First Steps Towards A More Flexible Pension System, 2017, Στο: <https://Www.Eurofound.Europa.Eu/Publications/Article/2017/Estonia-First-Steps-Towards-A-More-Flexible-Pension-System> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Λόγω της οικονομικής κρίσης, οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης στο καθεστώς που χρηματοδοτούνταν από το νόμο ανεστάλησαν προσωρινά από την 1^η Ιουνίου 2009 έως τις 31 Δεκεμβρίου 2010 και, εν μέρει, αναστέλλονται το 2011 για να μειωθεί το έλλειμμα του κρατικού συνταξιοδοτικού συστήματος «PAYG». Το 2014-2017 εφαρμόστηκε ένας μηχανισμός αντιστάθμισης των εισφορών που αναστέλλονται προσωρινά κατά την περίοδο 2009-2017, έτσι ώστε 6% αντί του κανονικού 4% από τον ακαθάριστο μισθό ενός ατόμου να αναπροσανατολίζονται από τον κοινωνικό φόρο στους προσωπικούς λογαριασμούς στο χρηματοδοτούμενο σύστημα. Ο μηχανισμός αντιστάθμισης αύξησε το κόστος μετάβασης στον κρατικό προϋπολογισμό, αλλά ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες των προσώπων που εντάχθηκαν στο εκ του νόμου χρηματοδοτούμενο πρόγραμμα.

Μέχρι το Σεπτέμβριο του 2013, τα άτομα που εντάχθηκαν στον δεύτερο πυλώνα είχαν την επιλογή να αυξήσουν τις συνεισφορές τους. Περίπου 106.000 άτομα επιλέγουν να αυξήσουν τις συνεισφορές τους από 2% σε 3% των ακαθάριστων μισθών και το μερίδιο του κοινωνικού φόρου που μεταφέρθηκε στο χρηματοδοτούμενο σύστημα αυξήθηκε από 4% σε 6% των ακαθάριστων μισθών.

Οι συντάξεις γήρατος φορολογούνται επίσης με φόρο εισοδήματος, αλλά υπάρχει και ειδικό επίδομα μηδενικής σύνταξης πέραν της βασικής, μη φορολογητέας αποζημίωσης. Μέχρι τα τέλη του 2017, το συνολικό επίδομα φόρου εισοδήματος τις συντάξεις ήταν υψηλότερο από τη μέση σύνταξη γήρατος.

Εκτός από την πρόβλεψη σταθερού ποσού, από το 2018 είναι επίσης δυνατό να επιλεγεί ένα συμβόλαιο προσόδων με επενδυτικό κίνδυνο. Επίσης, αν το συσσωρευμένο ποσό είναι κάτω από ένα ορισμένο χαμηλό επίπεδο, το άτομο έχει μια επιπλέον ευκαιρία - έχοντας μια πληρωμή καθορισμένης διάρκειας παρά μια ετήσια πρόσοδο ζωής. Μόνο ένας μικρός αριθμός εργοδοτών συμβάλλουν στα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Έχουν συζητηθεί ότι οι συνεισφορές αυτές δεν μπορούν να χρησιμεύσουν ως εισόδημα συνταξιοδότησης, καθώς ο εργαζόμενος μπορεί καταρχήν να αποσύρει τα συσσωρευμένα περιουσιακά στοιχεία ανά πάσα στιγμή.

Από το 2018 υπάρχει πρόσθετη ευκαιρία για τον εργοδότη να περιορίσει την ελάχιστη ηλικία πριν από την οποία ο εργαζόμενος δεν μπορεί να συνάψει τις εισφορές αυτές. Ωστόσο, ο εργοδότης δεν μπορεί να ορίσει ηλικία μεγαλύτερη από 55 ετών και τα περιουσιακά στοιχεία μπορούν να αποσυρθούν όταν το άτομο έχει καταστεί ανίκανο προς εργασία¹⁷.

Το 2018 η ηλικία συνταξιοδότησης είναι 63 έτη και 6 μήνες για άνδρες και γυναίκες. Η σύνταξη αυξάνεται σταδιακά στα 65 έως το 2026 και για τα δύο φύλα, εφόσον συνδέεται με την αύξηση του προσδόκιμου ζωής. Η περίοδος προσόντων είναι τουλάχιστον δεκαπέντε έτη σύνταξης.

17 The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Vol 2, (2018), σελ. 58, Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=738&Langid=El&Pubid=8085&Furtherpubs=Yes> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Το κατ' αποκοπή ποσό βάσης ανερχόταν σε 175,44 ευρώ τον μήνα τον Απρίλιο του 2018 και είναι πληρωτέο μόνο μαζί με σύνταξη σχετική με τις αποδοχές. Το εισόδημα υπολογίζεται βάσει του ποσού των εισφορών που καταβλήθηκαν για λογαριασμό ενός ατόμου σε σχέση με τη μέση καταβληθείσα συνεισφορά. Η συσσώρευση των ασφαλιστικών στοιχείων κατά τη συνταξιοδότηση πολλαπλασιάζεται με την αξία ενός έτους σύνταξης, η οποία ανήλθε σε 6.161 ευρώ τον Απρίλιο του 2018, για τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων¹⁸.

Η δημόσια σύνταξη μπορεί να ζητηθεί μέχρι τρία έτη πριν από την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης, υπό την προϋπόθεση ότι το άτομο συνταξιοδοτείται και εφόσον πληρούται η προϋπόθεση μιας περιόδου 15 ετών. Η σύνταξη μειώνεται κατά 4,8% για κάθε έτος πρόωρης συνταξιοδότησης, ενώ μπορεί και να αναβληθεί μετά την κανονική ηλικία συνταξιοδότησης. Η αναβολή της σύνταξης κερδίζει αύξηση 10,8% ετησίως και κατά τη διάρκεια της, ο εργαζόμενος συνεχίζει να συνεισφέρει και να κερδίζει επιπλέον δικαιώματα. Είναι, επίσης, δυνατό να συνδυάσετε την παραλαβή εργασίας και σύνταξης. Σε αυτή την περίπτωση, οι εισφορές καταβάλλονται εκ νέου και η σύνταξη υπολογίζεται εκ νέου ετησίως. Παρόλα αυτά, δεν υπάρχουν πιστώσεις για περιόδους ανεργίας¹⁹.

6. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Φινλανδίας

Το συνταξιοδοτικό σύστημα στη Φινλανδία βασίζεται σε δύο συμπληρωματικά συνταξιοδοτικά συστήματα. Το εθνικό σχέδιο συνταξιοδότησης και ένα υποχρεωτικό επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα.

Τα εθελοντικά επαγγελματικά συστήματα και οι ιδιωτικές συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις δεν είναι καλά ανεπτυγμένες λόγω της κυριαρχίας του ισχύοντος υποχρεωτικού συστήματος.

Τα άτομα έχουν την επιλογή να συνταξιοδοτηθούν σε ηλικιακή ομάδα 63 έως 68 ετών, αλλά υπάρχουν ισχυρά οικονομικά κίνητρα για να συνταξιοδοτηθούν αργότερα. Η πρόωρη συνταξιοδότηση είναι δυνατή από την ηλικία των 62 ετών. Το φινλανδικό κοινοβούλιο προσπαθεί να ενθαρρύνει τη μεταγενέστερη συνταξιοδότηση για να εξασφαλίσει ότι η κρατική σύνταξη παρέχει επαρκή χρηματοδότηση²⁰.

Το 2000, η ηλικία παροχής συντάξεως ανήλθε από τα 58 στα 60 χρόνια. Το 2004 ξοδεύτηκαν 17.3 δισεκατομμύρια ευρώ στο συνταξιοδοτικό σύστημα με αποτέλεσμα η μέση σύνταξη να κυμαίνεται στα 1377 ευρώ ανά μηνά. Στις αρχές

18 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Estonia, Estonia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/Pag2019-Country-Profile-Estonia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

19 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Estonia, Estonia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://www.oecd.org/els/public-pensions/Pag2019-Country-Profile-Estonia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

20 Pension System In Finland - Pension Funds Online, Στο: <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/finland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

του 2005 σημειωθήκαν αλλαγές στο συνταξιοδοτικό σύστημα. Τότε ιδρύθηκε το φινλανδικό συνταξιοδοτικό κέντρο για τα άτομα που καλύπτονται από το νέο σύστημα του (που αντικατέστησε τα συστήματα του TEL, LEL και TaEL) και τα συνταξιοδοτικά συστήματα για τους ναυτικούς (MEL), γεωργών (MYEL) και αυτοαπασχολούμενων. Από 1ης Ιανουαρίου 2006 εισήχθησαν ορισμένες αλλαγές στη λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος για τους εργαζόμενους στην τοπική αυτοδιοίκηση²¹.

Από τον Ιανουάριο του 2017, η ηλικία συνταξιοδότησης αυξήθηκε κατά 3 μήνες ετησίως έως ότου φθάσει τα 65 έτη έως το 2027. Μετά από αυτό, η ηλικία συνταξιοδότησης θα συνδέεται με το προσδόκιμο ζωής²².

Η ηλικία συνταξιοδότησης ανά τα χρόνια:

- 63 έτη για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1954 ή νωρίτερα
- 63 έτη και 3 μήνες για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1955
- 63 έτη και 6 μήνες για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1956
- 63 έτη και 9 μήνες για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1957
- 64 ετών για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1958
- 64 ετών και 3 μήνες για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1959
- 64 έτη και 6 μήνες για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1960
- 64 έτη και 9 μήνες για τα άτομα που γεννήθηκαν το 1961
- 65 ετών για το πρόσωπο που γεννήθηκε το 1962-1964

Η ηλικία συνταξιοδότησης των ατόμων που γεννήθηκαν το 1965 και αργότερα θα προσαρμοστεί με το προσδόκιμο ζωής που θα καθοριστεί σε ηλικία 62 ετών.

Το Φινλανδικό σύστημα αποτελείται από τρεις πυλώνες,

- τις δημόσιες συντάξεις,
- τις υποχρεωτικές επαγγελματικές συντάξεις και
- τις εθελοντικές

Το δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα στην Φινλανδία βασίζεται στην εθνική σύνταξη, η οποία έχει ως στόχο να εξασφαλίσει ένα ελάχιστο εισόδημα για τους συνταξιούχους των οποίων η σύνταξη είναι μικρή. Η εθνική σύνταξη παρέχει ένα όφελος ως και 20% των μέσων μισθών στην Φινλανδία. Οι πολίτες που έχουν ζήσει στην Φινλανδία πάνω από 3 χρόνια και είναι άνω των 16 μπορούν να τύχουν αυτού του δικαιώματος.

Η υποχρεωτική επαγγελματική ασφάλιση συντάξεων που συνδέεται με τις αποδοχές αποτελεί τη ραχοκοκαλιά του φινλανδικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Η διαχείριση του υποχρεωτικού καθεστώτος είναι αποκεντρωμένη στους παρόχους συνταξιοδότησης, όπως οι ασφαλιστικές εταιρείες, τα εταιρικά

21 History Of Pension System In 27 Eu Countries, σελ. 156-158, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Finland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

22 Finland - Employment, Social Affairs & Inclusion – European, Finland- old age pension, Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=1109&Langid=En&Intpageid=4524> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

συνταξιοδοτικά ταμεία και τα συνταξιοδοτικά ταμεία σε επίπεδο βιομηχανίας που ενεργούν ανεξάρτητα ως χρηματοπιστωτικά ιδρύματα του ιδιωτικού τομέα.

Η συνταξιοδοτική παροχή που σχετίζεται με τα κέρδη που διέπεται από διάφορες πράξεις, καθένα από τα οποία καλύπτει μια ορισμένη ομάδα εργαζομένων, όπως οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού τομέα, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα. Το 2007, οι συνταξιοδοτικές πράξεις για τους εργαζόμενους ενοποιήθηκαν σε μία πράξη, τον νόμο για τις συντάξεις των εργαζομένων (TyEL), ο οποίος καλύπτει περισσότερα από τα δύο τρίτα των ασφαλισμένων στον ιδιωτικό τομέα.

Η σύνταξη χρηματοδοτείται από τις εισφορές που καταβάλλουν τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι. Οι εισφορές κατανέμονται άνισα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Οι εργαζόμενοι ηλικίας μεταξύ 18 και 52 ετών πληρώνουν 4,1% και οι εργαζόμενοι ηλικίας 53+ πληρώνουν 5,2%. Ο εργοδότης φέρει το υπόλοιπο ποσό.

Λόγω του ισχυρού υποχρεωτικού επαγγελματικού συστήματος, τα εθελοντικά συστήματα επαγγελματικής συνταξιοδότησης στη Φινλανδία είναι λιγότερο κοινά από ό, τι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Επί του παρόντος, τα σχέδια αυτά ισχύουν μόνο για το 15% περίπου του εργατικού δυναμικού.

Τα εθελοντικά σχέδια συχνά περιλαμβάνουν απλώς την καταβολή συμπληρωματικών εισφορών στο υποχρεωτικό σύστημα. Τα εθελοντικά επαγγελματικά προγράμματα είναι προγράμματα καθορισμένων παροχών με τους ίδιους συντελεστές απόκτησης με το αντίστοιχο μέρος του κρατικού συνταξιοδοτικού συστήματος. Οι συνεισφορές των εργαζομένων ανέρχονται συνήθως σε περίπου 3% του μισθού²³.

Η πρόωρη συνταξιοδότηση, δηλαδή πριν από την ελάχιστη νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης, είναι πολύ πιθανόν εάν βγει ο εργαζόμενος στην σύνταξη στην ηλικία των 61 να χάσει το 25% με 50% των δεδουλευμένων του. Για κάθε μηνά που έχει βγει στην σύνταξη νωρίτερα ο ωφελούμενος χάνει ένα ποσοστό της σύνταξης του περίπου στο 0,4%. Η κανονική σύνταξη θα δοθεί στον ωφελούμενο μόνο εάν βγει στα 65 από την αγορά εργασίας

Μετά τη μεταρρύθμιση του 2005, τα επιδόματα ανεργίας που συνδέονται με τις αποδοχές, συσσωρεύονται συνταξιοδοτικά δικαιώματα βασισμένα στο ποσοστό του μισθού (75%) στο οποίο βασίζεται το επίδομα. Οι παροχές ασφάλισης ανεργίας καταβάλλονται για 500 ημέρες (περίπου 23 μήνες, με μέσο όρο 21,5 ημέρες ανά μήνα). Εάν ένας άνεργος φτάσει την ηλικία των 61 ετών πριν από τις 500 ημέρες, τότε το επίδομα μπορεί να καταβληθεί μέχρι την ηλικία των 65 ετών²⁴.

23 Pension System In Finland - Pension Funds Online, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Finland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

24 Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Finland, Finland Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <Http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Finland.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

7. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας αποτελείται από τρεις πυλώνες²⁵:

- ο πρώτος πυλώνας αφορά την κρατική σύνταξη
- ο δεύτερος πυλώνας αφορά τις συμπληρωματικές επαγγελματικές συντάξεις
- ο τρίτος πυλώνας αφορά τις ατομικές συντάξεις μέσω της αποταμίευσης κεφαλαίων

Ο πρώτος πυλώνας, ο οποίος είναι υποχρεωτικός για όλους, αποτελείται από την εγγυημένη σύνταξη που είναι ένα σταθερό επίδομα για όσους κατοικούν στη Σουηδία πάνω από 40 χρόνια και είναι ανώ των 65 ετών. Επιπλέον αποτελείται από τη σύνταξη που συνδέεται με το εισόδημα των ασφαλισμένων και το πρόγραμμα πρόσθετης σύνταξης.

Ο δεύτερος πυλώνας αποτελείται από συμπληρωματικές και ημι – υποχρεωτικές χρηματοδοτούμενες συντάξεις. Αυτά είναι τα επαγγελματικά προγράμματα που βασίζονται στις συλλογικές συμφωνίες και καλύπτουν το 90 % των εργαζομένων.

Ο τρίτος πυλώνας είναι εθελοντικός και η συμμετοχή σε αυτόν γίνεται μέσω της αποταμίευσης κεφαλαίων από τους εργαζομένους και η επένδυση τους σε ασφαλιστικές εταιρείες. Το νέο σύστημα συνταξιοδότησης τέθηκε σε εφαρμογή από το 1995.

Ιστορικά, το σουηδικό συνταξιοδοτικό σύστημα αρχίζει στις αρχές του 19^{ου} αιώνα. Το 1914 νομοθετήθηκε η εθνική σύνταξη γήρατος, ενώ το 1967 η βασική σύνταξη και το 1960 αποφασίστηκε η παροχή επικουρικής σύνταξης. Το σύστημα παροχής συντάξεων ήταν αμιγώς αναδιανεμητικό και εγγυημένων παροχών. Το σύστημα αυτό αποτελούνταν από ένα βασικό επίδομα που παρέχει ασφάλιση ανεξαρτήτως του εισοδήματος και μία συμπληρωματική σύνταξη που σχετιζόταν με τα έσοδα του κάθε ασφαλισμένου. Ο εργαζόμενος έπρεπε να δουλέψει 30 χρόνια για να δικαιούται πλήρη σύνταξη και το ποσό της σύνταξης υπολογίζονταν βάση των 15 καλύτερων ετών. Το σύστημα με τον τρόπο που λειτουργούσε δημιουργούσε ανισότητες σε βάρος κάποιων συνταξιούχων. Από το 1995 η Σουηδία εισήγαγε μεταρρυθμίσεις που μείωνε τις ανισότητες και δημιούργησε ένα συνταξιοδοτικό σύστημα λιγότερο δαπανηρό.

Η Σουηδία δεν αντιμετώπισε οικονομική ύφεση όπως οι περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το γεγονός αυτό συνέβαλε στο να μην περιορίζει τις συνταξιοδοτικές παροχές προς τους ασφαλισμένους. Επιπλέον οι μεταρρυθμίσεις του 1995 δημιούργησαν ένα σύστημα βιώσιμο και ελάχιστα δαπανηρό. Στη σημερινή εποχή το σουηδικό σύστημα αποτελεί ένα από τα πιο ανεπτυγμένα παγκοσμίως. Οι ηλικίες συνταξιοδότησης είναι²⁶:

25 MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Sweden, σελ. 393, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

26 Pensions at a Glance 2019: Country profiles- Sweden, Sweden Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο:

- Από 61 έως τα 65 έτη με ποσοστά αναπλήρωσης περίπου 50% έως 60% του μισθού αντίστοιχα.
- Για κάθε έτος παραμονής στην εργασία πάνω από το όριο των 65 ετών υπάρχει επιβράβευση παραμονής που φτάνει και το 85% του μισθού για την ηλικία των 70 ετών.
- Για το ύψος της σύνταξης υπολογίζονται όλα τα έτη ασφάλισης. Όσον αφορά για τα άτομα που δεν κατοχυρώνουν το δικαίωμα σύνταξης, ή έστω δικαιούνται χαμηλή σύνταξη, προβλέπεται συνταξιοδότηση στα 65 έτη και λαμβάνουν μια εγγυημένη κατώτατη παροχή.
- Η χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης στη Σουηδία γίνεται από τις εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων, από τον κρατικό προπολογισμό και τις επιδόσεις των επενδύσιμων κεφαλαίων. Επιπλέον για τις κατώτερες κοινωνικές συντάξεις υπάρχει και μια εξωτερική ενίσχυση από τα γενικά φορολογικά έσοδα του κράτους. Μια σημαντική μεταρύθμιση ήταν ο έλεγχος της εισφοροδιαφυγής, καθώς οι εισφορές καταβάλλονται από τον εργοδότη στην εφορία και στη συνέχεια στο Κρατικό Ταμείο.

8. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας χωρίζεται σε τρεις πυλώνες²⁷:

- Ο πρώτος πυλώνας αφορά την κρατική σύνταξη "Folkepension"
- Ο δεύτερος πυλώνας αφορά τις επαγγελματικές συντάξεις
- Ο τρίτος πυλώνας αφορά τις ατομικές συντάξεις

Ο πρώτος πυλώνας αφορά τις κρατικές συντάξεις. Η κρατική σύνταξη "Folkepension" δίνεται στο άτομο στην ηλικία των 65 ετών. Το άτομο θα πρέπει να είναι Δανέζος πολίτης και να διατηρεί μόνιμη κατοικία την Δανία. Επιπλέον δίνεται και μια συμπληρωματική Δανέζικη Επικουρική Σύνταξη Αγοράς Εργασίας. Παρέχεται από ένα ξεχωριστό ταμείο που έχει ιδρυθεί για αυτό ακριβώς τον σκοπό. Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί ένα χρηματοδοτούμενο ασφαλιστικό πρόγραμμα.

Ο δεύτερος πυλώνας αφορά τις ιδιωτικές επαγγελματικές συντάξεις. Τα ιδιωτικά επαγγελματικά συνταξιοδοτικά προγράμματα στη Δανία βασίζονται είτε σε αρθροιστικές συμφωνίες της αγοράς εργασίας είτε σε συμφωνίες μεμονωμένων εταιρειών. Το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα μπορεί να διαχειρίζεται είτε από ασφαλιστικές εταιρείες, ευρέα βιομηχανικά ταμεία ή επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία. Η πλειοψηφία των προγραμμάτων είναι προγράμματα συνεισφοράς και το μέγεθος είναι καθορισμένο ως ποσοστό επί του μισθού. Ο εργαζόμενος τυπικά πληρώνει το 1/3 του μισθού και ο εργοδότης τα 2/3.

<https://Oesd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Sweden.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
27 MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Denmark, σελ. 136, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Ο τρίτος πυλώνας αφορά τις ατομικές συντάξεις. Τα συνταξιοδοτικά προγράμματα γίνονται με ασφαλιστικές εταιρείες ή τράπεζες. Στη Δανία ο 2^{ος} και ο 3^{ος} πυλώνας είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένοι σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη.

Από την περίοδο του 2019-2022 η ηλικία συνταξιοδότησης αναμένεται να αυξηθεί στα 67 χρόνια, ενώ το 2030 θα φτάσει στα 68 χρόνια.

Η Δανία έχει νομοθετήσει συνταξιοδοτικές παροχές για τους χαμηλοσυνταξιούχους. Πέρα από τη βασική σύνταξη γήρατος, θα παρέχεται ένα οικονομικό βοήθημα ανάλογα πάντα με τη σύνταξη που λαμβάνουν. Επιπλέον νομοθετήθηκε η αύξηση της βασικής σύνταξης για όσους συνταξιούχους παραμένουν στην εργασία πάνω από το βασικό όριο των 65 ετών. Για τον υπολογισμό της σύνταξης θα υπολογίζονται όλα τα έτη ασφάλισης.

9. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ιρλανδίας

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ιρλανδίας αποτελείται από έναν κλιμακωτό δημόσιο συνταξιοδοτικό πυλώνα που χρηματοδοτείται με τη μορφή μισθοδοσίας και συμπληρώνεται με ένα εθελοντικό πρόγραμμα δεύτερου πυλώνα και με ιδιωτικά συνταξιοδοτικά προγράμματα²⁸.

Σε γενικές γραμμές, οι μεγάλοι εργοδότες στην Ιρλανδία έχουν επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, αλλά πολλοί μικρότεροι εργοδότες σε ολόκληρη τη χώρα δεν το κάνουν.

Κάθε συνταξιοδοτικό σύστημα έχει το δικό του σύνολο κανόνων. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα σε εθνικό επίπεδο ρυθμίζονται γενικά από την Αρχή Συντάξεων. Τα μέλη των συστημάτων έχουν ορισμένα δικαιώματα σε θέματα όπως η πληροφόρηση. Οι συνεισφορές σε εγκεκριμένα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα μπορούν να προσελκύσουν φορολογικές ελαφρύνσεις. Ο φορολογικός κανονισμός εποπτεύεται από τους Επιτρόπους Εσόδων. Δεν υπάρχει νομική υποχρέωση για τους εργοδότες να παρέχουν επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα για τους εργαζομένους²⁹.

Οι δημόσιες συντάξεις ανήκουν στον δημόσιο συνταξιοδοτικό πυλώνα περιλαμβάνει τόσο ένα στοιχείο συνεισφοράς όσο και ένα μη ανταποδοτικό στοιχείο. Το τελευταίο αποτελεί συνταξιοδότηση που καταβάλλεται στους ιδιώτες χωρίς επαρκή μέσα στην ηλικία των 66 ετών.

Το συνταξιοδοτικό σύστημα συντάξεων γήρατος χρηματοδοτείται με βάση την αμοιβή σας και παρέχει κατ' αποκοπή παροχές ανάλογα με την περίοδο συνεισφοράς. Όλοι οι εργαζόμενοι του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα καθώς και οι αυτοαπασχολούμενοι είναι ασφαλισμένοι στο σύστημα. Οι εισφορές κατανέμονται άνισα μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Το ποσοστό

28 Pension System In Ireland - Pension Funds Online, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Ireland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

29 Occupational Pensions - Citizens Information, Στο: https://Www.Citizensinformation.Ie/En/Money_And_Tax/Personal_Finance/Pensions/Occupational_Pensions.Html (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

συνεισφοράς για τους μισθωτούς ανέρχεται στο 4% των αποδοχών μέχρι το ανώτατο όριο των 46.600 ευρώ.

Η νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης είναι 66 ετών και η πρόωγη συνταξιοδότηση δεν είναι δυνατή υπό τις τρέχουσες συνθήκες.

Τις επαγγελματικές συντάξεις σχεδόν όλοι οι μεγάλοι εργοδότες τις εφαρμόζουν στο σύστημα συνταξιοδότησης και εκτιμάται ότι περίπου το 50% του εργατικού δυναμικού μπορεί να αναμένει να λάβει παροχές επαγγελματικής συνταξιοδότησης επιπλέον της βασικής κρατικής σύνταξής τους.

Σύμφωνα με το Ιρλανδικό Συμβούλιο Συντάξεων, στο τέλος του 2009 υπήρχαν 586.488 μέλη σε προγράμματα καθορισμένων παροχών (DB) και 266.909 μέλη σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών (DC).

Τα ακόλουθα χρηματοδοτικά συστήματα αναγνωρίζονται νομικά και προσελκύουν φορολογικά πλεονεκτήματα³⁰:

- Πιστοποιημένα συνταξιοδοτικά ταμεία βάσει του νόμου περί εμπιστοσύνης
- Συνταξιοδοτικά συμβόλαια συνταξιοδότησης (RAC), τα οποία αποτελούν ασφαλιστήρια συμβόλαια
- Λογαριασμοί αποταμίευσης προσωπικού συνταξιοδότησης (PRSAs): Τα PRSA είναι χαμηλού κόστους συνταξιοδοτικά προϊόντα με πάγια τέλη βάσει της προσέγγισης καθορισμένης εισφοράς

Τα συνταξιοδοτικά ταμεία συνήθως δημιουργούνται με εμπιστοσύνη. Ο διαχειριστής ορίζει συνήθως διαχειριστή επενδύσεων και θεματοφύλακα. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα πρέπει να καταχωρούνται στο Συμβούλιο Συντάξεων.

Οι εισφορές των εργοδοτών και των εργαζομένων λαμβάνουν φορολογική ελάφρυνση έως και 15% του μισθού σε ηλικία 30 ετών και νεότερα. Το μέγιστο ποσοστό συνεισφοράς που προσελκύει φορολογική ελάφρυνση αυξάνεται με την ηλικία και αυξάνει έως και 40% για τα άτομα ηλικίας 60 ετών και άνω. Το εισόδημα από επενδύσεις που εισπράττει το ταμείο συντάξεων είναι επίσης αφορολόγητο. Ο φόρος εισοδήματος καθίσταται απαιτητός κατά τον χρόνο καταβολής της σύνταξης.

Όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο, τα ιρλανδικά συνταξιοδοτικά ταμεία παραδοσιακά επενδύουν ως επί το πλείστον κεφάλαια με υψηλότερο δείκτη επενδύσεων σε μετοχές σε όλη την Ευρώπη.

Δεν δίνεται πρόωγη σύνταξη παρά και για να δοθεί η κανονική σύνταξη πρέπει ο οφειλόμενος να φτάσει στην ηλικία των 66.

Το δημόσιο συνταξιοδοτικό σύστημα δεν επηρεάζεται από ελάχιστες περιόδους ανεργίας. 520 εβδομάδες εισφορών καταβάλλονται κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής³¹.

30 Pension System In Ireland - Pension Funds Online, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Ireland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

31 Pensions at a Glance 2019: Country profiles- Ireland, Ireland Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Ireland.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

10. Συμπεράσματα

Η κοινωνική ασφάλιση είναι ένας από τους σημαντικότερους, αν όχι ο σημαντικότερος θεσμός κοινωνικής αλληλεγγύης και αναδιανομής του εισοδήματος των σύγχρονων κοινωνιών τόσο μεταξύ των εισοδηματικών ομάδων της ίδιας γενιάς όσο και μεταξύ των διαφορετικών γενεών. Η έλευση της οικονομικής κρίσης στην Ευρώπη έφερε πολλές αλλαγές στα Ασφαλιστικά Συστήματα με πρόφαση τον περιορισμό των δημοσιονομικών δαπανών σε βάρος των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

Ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διαθέτουν συστήματα παροχής ελάχιστου εισοδήματος. Τα συστήματα αυτά αντιπροσωπεύουν τον ύστατο μηχανισμό ανακατανομής εισοδήματος προς τα φτωχότερα στρώματα. Η πολιτική αυτή αποβλέπει μέσω μεταφοράς πόρων από τον κρατικό προϋπολογισμό στην κάλυψη των βασικών αναγκών τους, χωρίς προηγουμένως να έχουν καταβληθεί εισφορές. Στις περισσότερες χώρες η χρηματοδότηση προέρχεται από εισφορές των εργαζομένων και των εργοδοτών. Το ύψος αυτών των εισφορών διαφέρει από χώρα σε χώρα.

Η ασφάλιση στηρίζεται σε τρεις πυλώνες: ο πρώτος είναι τα κρατικά, συνταξιοδοτικά σχήματα, τα οποία στις περισσότερες περιπτώσεις είναι «pay-as-you go» (PAYG), δηλαδή αναδιανεμητικά (με τους πόρους να ανακατανέμονται από τον ενεργό πληθυσμό, που καταβάλλει εισφορές, στους συνταξιούχους). Ο δεύτερος πυλώνας είναι τα επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα, τα οποία εμπεριέχουν σχέση εργαζομένων και εργοδοτών και είναι κεφαλαιοποιητικά - ανταποδοτικά. Σε αυτά το κράτος συμβάλλει συνήθως μέσω της παροχής φορολογικών κινήτρων ή με άλλου είδους επιχορήγηση, ενώ συχνά συμμετέχει έως έναν βαθμό στην εποπτεία τους. Ο τρίτος πυλώνας είναι τα ιδιωτικά συστήματα. Στη Δανία και τη Σουηδία, έχει σημαντικό ρόλο και η ιδιωτική ασφάλιση σε ατομικό επίπεδο.

Σε όλες σχεδόν τις χώρες της Βόρειας Ευρώπης παρατηρούμε αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης και οι ηλικίες συνταξιοδότησης είναι διαφορετικές για τους άνδρες και τις γυναίκες. Στην περίπτωση αυτή, οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη ηλικία συνταξιοδότησης. Παρόλα αυτά, η ηλικία συνταξιοδότησης στη Σουηδία και τη Φινλανδία είναι ευέλικτη. Αυτό σημαίνει ότι ένα άτομο μπορεί να πάρει τη σύνταξή του μέσα σε ένα συγκεκριμένο εύρος ηλικίας.

Αξίζει να σημειωθεί ότι υπάρχουν μεγάλες διαφορές στο ποσοστό αναπλήρωσης του τελευταίου μισθού, που δίνεται ως σύνταξη. Στην Ιρλανδία αντιστοιχεί στο 116% του μισθού (με το 73% να προέρχεται από το κράτος ενώ στη Σουηδία το ποσοστό αναπλήρωσης είναι μόλις 64%, με το 49% αυτού να καλύπτεται από το κράτος.

Στη Δανία παρατηρούμε αυξημένες συνταξιοδοτικές παροχές για τους χαμηλοσυνταξιούχους και παρέχεται σύνταξη σε όλους τους πολίτες της χώρας.

Αντίθετα στην Εσθονία παρατηρούμε πολύ χαμηλές συντάξεις που αγγίζουν το όριο της φτώχειας. Η Σουηδία δεν αντιμετώπισε οικονομική ύφεση και δεν περιορίστηκαν οι συνταξιοδοτικές παροχές. Το ασφαλιστικό σύστημα της Σουηδίας είναι από τα πιο αναπτυγμένα παγκοσμίως.

Οι ασφαλιστικές επιλογές του παρελθόντος διεθνώς, συρρίκνωσαν την κύρια ασφάλιση και ανέπτυξαν τις συμπληρωματικές μορφές με σκοπό να διατηρηθεί σχεδόν το ίδιο επίπεδο παροχών αλλά να μεταβιβάσουν στους ασφαλισμένους το επιπρόσθετο κόστος, μειώνοντας την αγοραστική τους δύναμη και κατ' επέκταση το βιοτικό τους επίπεδο. Διαπιστώνουμε μία σταδιακή μετάλλαξη του κοινωνικού χαρακτήρα της ασφάλισης. Τουλάχιστον σε αυτή τη μετάβαση να διασφαλισθεί ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης των ασφαλισμένων και των συνταξιούχων.

Οι σύγχρονες εξελίξεις οικονομικής, κοινωνικής, υγειονομικής και πολιτικής κρίσης στην Ευρώπη επιβάλλουν δραστική και άμεση αντιμετώπιση των συστημάτων Κοινωνικής Ασφάλισης με σκοπό να αναδείξουν την αλληλεγγύη και να δώσουν μία αναπτυξιακή διάσταση στη βιωσιμότητα των Συστημάτων αυτών αλλά και στον πολίτη. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω μιας συντονισμένης ασφαλιστικής μεταρρύθμισης σε κεντρικό επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης ώστε να κατοχυρωθούν συνταγματικά ενιαίοι κανόνες που θα διασφαλίζουν την αποτελεσματικότητα, την ευημερία και την κοινωνική συνοχή της Ένωσης.

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

Θεοδωρουλάκης, Μ. και Κουμαριανός, Β. (2012). Συστήματα Κοινωνικής Ασφάλισης – Ασφαλιστικό Σύστημα και Σύστημα Κοινωνικής Περιθάλψης, Ι.Ν.Ε –Γ.Σ.Ε.Ε, Εκδόσεις Καμπύλη, Αθήνα.

Ιστοσελίδες

MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Latvia, σελ. 246, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU, Vol 2, (2018) Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=738&Langid=El&Pubid=8085&Furtherpubs=Yes> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Latvia, Latvia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Latvia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

- Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Lithuania, Lithuania Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Lithuania.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Estonia: First Steps Towards A More Flexible Pension System, 2017, Στο: <https://Www.Eurofound.Europa.Eu/Publications/Article/2017/Estonia-First-Steps-Towards-A-More-Flexible-Pension-System> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Estonia, Estonia Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <Http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Estonia.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Pension System In Finland - Pension Funds Online, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Finland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- History Of Pension System In 27 Eu Countries, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Finland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Finland - Employment, Social Affairs & Inclusion – European, Finland- old age pension, Στο: <https://Ec.Europa.Eu/Social/Main.Jsp?Catid=1109&Langid=En&Intpageid=4524> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Pensions at a Glance 2019: Country profiles-Finland, Finland Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <Http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Finland.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Sweden, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Pensions at a Glance 2019: Country profiles- Sweden, Sweden Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <https://Oesd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Sweden.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- MPRA, Munich Personal RePEc Archive, Pension Systems in 27 EU countries (2008), The Present State Of The Pension System In Denmark, σελ. 136, Στο: https://Mpra.Ub.Uni-Muenchen.De/31053/1/Mpra_Paper_31053.Pdf (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Pension System In Ireland - Pension Funds Online, Στο: <https://Www.Pensionfundsonline.Co.Uk/Content/Country-Profiles/Ireland> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)
- Occupational Pensions - Citizens Information, Στο: https://Www.Citizensinformation.Ie/En/Money_And_Tax/Personal_Finance/Pensions/Occupational_Pensions.Html (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Pensions at a Glance 2019: Country profiles- Ireland, Ireland Pension system in 2018, Oecd 2019, Στο: <http://Www.Oecd.Org/Els/Public-Pensions/Pag2019-Country-Profile-Ireland.Pdf> (προσπελάστηκε στις 24/12/2019)

Βιογραφικό σημείωμα συγγραφέα

Διδάκτορας Κοινωνικής Ασφάλισης και Χρηματοοικονομικής Μηχανικής στη διαχείριση των αποθεματικών της Κοινωνικής Ασφάλισης, Διδακτικό προσωπικό (ΕΔΠ) Τμήματος Κοινωνικής Πολιτική Παντείου Πανεπιστημίου με γνωστικό αντικείμενο «Κοινωνική Ασφάλιση και Διαχείριση Αποθεματικών», Διδακτορικές σπουδές «Η Κρίση της Κοινωνικής Ασφάλισης και η Διαχείριση των Διαθεσίμων Κεφαλαίων των Ασφαλιστικών Ταμείων με τη χρήση Νευρωνικών Δικτύων. Η περίπτωση του Ι.Κ.Α.», Μεταπτυχιακές σπουδές «Χρηματοοικονομική Ανάλυση», Προπτυχιακές σπουδές «Μηχανικός Πληροφορικής». Συγγραφέας άρθρων σε επιστημονικά περιοδικά.



Διεθνής Ηλεκτρονική Περιοδική Έκδοση
Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες
Πάτρα, Απρίλιος 2020 / Τεύχος 11, ISSN: 2459-2862
Εκδότης: Παντελής Γεωργογιάννης
<http://politika.inpatra.gr>