



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

ΕΡΕΥΝΕΣ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Εμπειρίες και στάσεις
γύρω από την αγορά εργασίας

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ
ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

prorata 



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ

Η έρευνα «Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας» πραγματοποιήθηκε τον Νοέμβριο του 2020 από το Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, σε συνεργασία με την εταιρία ερευνών Prorata S.A.

- Υπεύθυνη σχεδιασμού και ανάλυσης της έρευνας :

Κατερίνα Τσατσαρώνη, οικονομολόγος, ερευνήτρια Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς και συντονίστρια της θεματικής «Εργασία – Κοινωνικό κράτος – Αλληλεγγύη»

Συνεργάστηκε η **Δανάη Κολτσιδά**, νομικός-πολιτική επιστήμονας, διευθύντρια Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έγινε με τη συμβολή της **Μαρίας Καραμεσίνη**, καθηγήτριας Οικονομικών της Εργασίας και της Κοινωνικής Πολιτικής και μέλους του Δ.Σ. του Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς, καθώς και του **Άγγελου Σεριάτου**, υπεύθυνου πολιτικών ερευνών της εταιρίας Prorata S.A.

Η συλλογή των δεδομένων και η πρωτογενής επεξεργασία τους έγινε από την ομάδα της Prorata S.A.

Πίνακας περιεχομένων

A. Εισαγωγή.....	3
B. Μεθοδολογία και στοιχεία της εμπειρικής έρευνας	5
I. Βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	5
Γ. Επισφάλεια.....	10
I. Δείκτες επισφάλειας.....	12
II. Επισφάλεια μεταξύ των εξαρτημένα εργαζόμενων	15
III. Επισφάλεια μεταξύ των ανεξάρτητα εργαζόμενων (αυτοαπασχολούμενων, εμπόρων κ.τ.τ.).....	24
IV. Ανάλυση των επιμέρους παραγόντων επισφάλειας.....	27
Δ. Γενική στάση απέναντι στην εργασία	56
E. Ανεργία	57
ΣΤ. Τηλεργασία	63
Z. Εργάσιμος χρόνος.....	74
H. Η επίδραση της πανδημίας του κορονοϊού στις εργασιακές συνθήκες	80
Θ. Τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συμβάσεων εργασίας – Προστασία δικαιωμάτων εργαζομένων	84
I. Συνδικαλισμός.....	87
ΙΑ. Εργασιακή κατάσταση και κοινωνικο-πολιτικές αντιλήψεις και στάσεις.....	91
ΙΒ. Συμπεράσματα.....	104

Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα: Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας.

A. Εισαγωγή

Η εργασία αποτελεί σημαντικό κομμάτι της καθημερινότητας ενός μεγάλου μέρους της κοινωνίας και κάθε της πτυχή επηρεάζει άμεσα ή έμμεσα ολόκληρη την κοινωνία. Πρώτα απ' όλα, **σε οντολογικό επίπεδο**, η εργασία αποτελεί έκφραση της συνειδητής ζωτικής δραστηριότητας του ανθρώπου και είναι ο τρόπος μέσω του οποίου αυτός επιδρά στη φύση και διαμορφώνει τον «αντικειμενικό κόσμο» και, μέσω αυτής της διαδικασίας «αποδειχνει τον εαυτό του σαν ειδολογική ύπαρξη»¹. Κυρίως όμως στο επίπεδο της κοινωνίας και στο πλαίσιο του κοινωνικού **καταμερισμού** της εργασίας, αυτή βρίσκεται στο κέντρο των εκάστοτε **σχέσεων παραγωγής**, αποτελεί δε τη βάση της **κοινωνικής/ταξικής διαίρεσης**, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει καθοριστικά τις αξίες, τις ιδέες, την με την ευρεία έννοια κουλτούρα, την πολιτική συμπεριφορά των ανθρώπων κ.ά.. Με άλλα λόγια, οι διαστάσεις – κοινωνικές, οικονομικές, ψυχολογικές και άλλες – της εργασίας είναι τόσες που αφ' ενός δεν είναι καθόλου τυχαίο ότι συνεχόμενα πολλοί διαφορετικοί φορείς έχουν προσπαθήσει να ερευνήσουν και να αναλύσουν διάφορους τομείς που άπτονται της εργασίας, όπως οι συνθήκες εργασίας, η επισφάλεια, ο μισθός, η μαύρη εργασία και η ανεργία, αφ' ετέρου είναι δύσκολο να μελετηθεί διεξοδικά στα πλαίσια μίας μεμονωμένης έρευνας, και μάλιστα με τις προδιαγραφές της παρούσας, αλλά και γενικότερα.

Η περίοδος που διανύουμε χαρακτηρίζεται όχι μόνο από την **υγειονομική κρίση**, αλλά ταυτόχρονα από μια βίαιη **κοινωνική και οικονομική κρίση**, ακόμα απρόβλεπτη ως προς το τέλος και την έντασή της, που επηρεάζει καθοριστικά και την εργασία. Τα

¹ Μαρξ, Κ., Γραμμένος, Μπ. (μτφρ.), *Οικονομικά και Φιλοσοφικά Χειρόγραφα*, Γλάρος, Αθήνα, 1975, σ. 98-99.

τελευταία χρόνια, τα χρόνια της κρίσης και των μνημονίων, αλλά και ευρύτερα στις δεκαετίες κυριαρχίας του νεοφιλελευθερισμού στην Ελλάδα και διεθνώς, έτσι και αλλιώς **ο τομέας της εργασίας είχε υποστεί μεγάλα πλήγματα**. Οι αλλαγές που είχαν επέλθει έως το 2018 είχαν ρευστοποιήσει πλήρως το εργασιακό πρότυπο και είχε καταγραφεί μια έντονη αμφισβήτηση της τυπικής μορφής εργασίας, μέσα από την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου που διαμορφώνεται ο μισθός, την άρση της προστασίας από τις απολύσεις, και την απελευθέρωση και ελαστικοποίηση των ωραρίων².

Σήμερα, με πρόσχημα την πανδημία γίνεται πάλι επίκαιρη η συζήτηση για την **επισφάλεια** που αντιμετωπίζει ο κόσμος της εργασίας, καθώς και για τον κίνδυνο της εκ νέου εκτίναξης της **ανεργίας**. Ταυτόχρονα, στη ζωή μας έχουν μπει νέα δεδομένα, όπως η **τηλεργασία** φαίνεται να αποτελεί μια εικόνα από το μέλλον, ωστόσο η πανδημία επιτάχυνε τη γενίκευσή της με μάλλον αρνητικούς για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες όρους, λόγω του χαρακτήρα επείγοντος που προσέλαβε.. Τέλος, τα τελευταία χρόνια έχει ήδη ανοίξει μια συζήτηση γύρω από τον **εργάσιμο χρόνο** και την μείωση του, μια συζήτηση που εν μέσω πανδημίας και τηλεργασίας, μπαίνει ακόμα περισσότερο στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος για τις συνθήκες εργασίας, την παραγωγικότητα, το ρόλο της τεχνολογίας κ.ο.κ.

Η έρευνα του Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς **«Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας»**, η οποία πραγματοποιήθηκε σε συνεργασία με την εταιρία ερευνών PRORATA S.A., επιδιώκει να χαρτογραφήσει τις τρέχουσες τάσεις στην ελληνική αγορά εργασίας, επικεντρώνοντας αναγκαστικά σε τέσσερα στοιχεία που κατά τη γνώμη μας έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον κατά την τρέχουσα περίοδο : το ζήτημα της επισφάλειας, την τηλεργασία, τη μείωση του εργάσιμου χρόνου, καθώς και κάποια θέματα που σχετίζονται ειδικότερα με την πανδημία και τις αλλαγές που επέφερε στο εργασιακό πεδίο. Ταυτόχρονα, στόχος μας δεν είναι απλώς να συλλέξουμε στοιχεία ήδη διαθέσιμα μέσω των επίσημων στατιστικών της ΕΛΣΤΑΤ, του ΟΑΕΔ ή του συστήματος ΕΡΓΑΝΗ, αλλά να διερευνήσουμε την υποκειμενική πλευρά, των ίδιων των εργαζομένων, και να αποτυπώσουμε τις εμπειρίες και τις απόψεις τους γύρω από τα θέματα αυτά, με την ελπίδα ότι η έρευνα αυτή θα αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο τόσο για τους ερευνητές/-τριες όσο και για τους φορείς χάραξης και υλοποίησης σχετικών

² Κουζής, Γ., «Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων», *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 2015, σ. 7-18

πολιτικών (συνδικάτα, κόμματα, κρατικοί και αυτοδιοικητικοί φορείς κ.ο.κ.). Πολύ περισσότερο δε, ελπίζουμε ότι η έρευνα αυτή θα αποτελέσει αφορμή μιας σε βάθος συζήτηση για το παρόν και το μέλλον του κόσμου της εργασίας στη χώρα μας!

B. Μεθοδολογία και στοιχεία της εμπειρικής έρευνας

Η συλλογή των στοιχείων της παρούσας έρευνας έγινε μεταξύ **5 και 9 Νοεμβρίου 2020**, με τη χρήση **δομημένου ερωτηματολογίου**, με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακών ερευνών της εταιρίας Prorata SA³ σε δείγμα (δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα) **996 ατόμων** (γενικός πληθυσμός) ηλικίας άνω των 17 ετών στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας. Το δείγμα επιλέχθηκε με βάση μία αρχική ερώτηση-φίλτρο ως προς τη θέση του ερωτώμενου/της ερωτώμενης στην αγορά εργασίας, αποκλεισμένων όσων ανήκουν στον οικονομικά μη ενεργό πληθυσμό (φοιτητές/-τριες, ασχολούμενοι/-ες με τα οικιακά, στρατευμένοι, συνταξιούχοι), καθώς και των εργοδοτών με προσωπικό άνω των 3 ατόμων⁴. Τα αποτελέσματα σταθμίστηκαν εκ των υστέρων σύμφωνα με το φύλο των απασχολούμενων με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ.

I. Βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος

Τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος είναι τα ακόλουθα :

1. Φύλο – Ηλικία

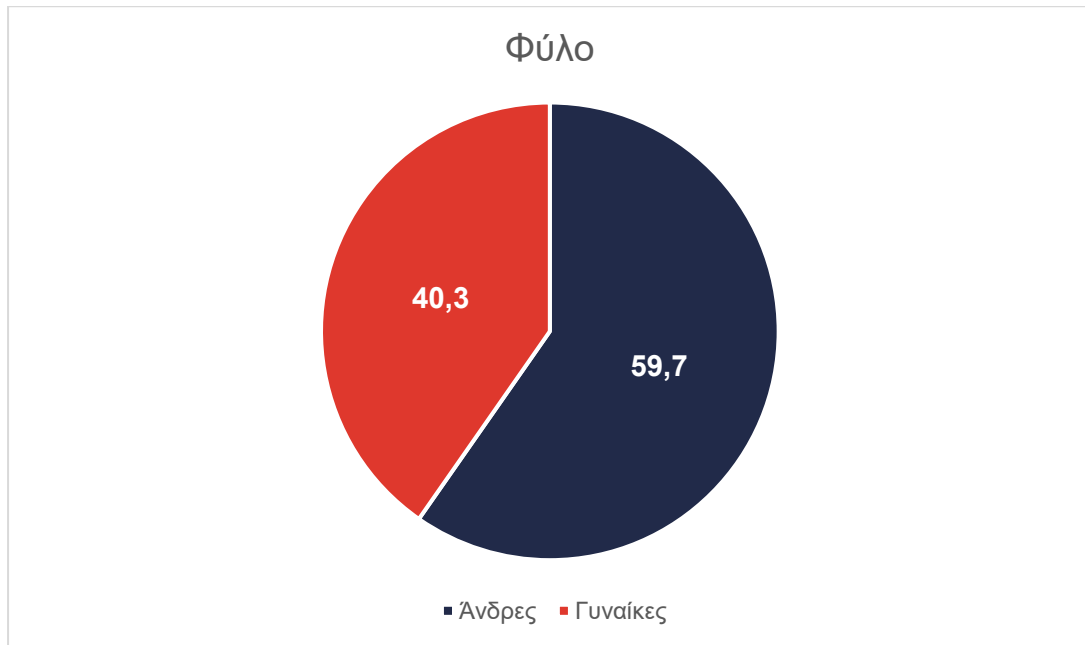
Στο δείγμα μας – μετά την κατά τα ανωτέρω στάθμιση – υπερτερούν οι άνδρες με **59,7%** έναντι **40,3%** παρουσία γυναικών (Διάγραμμα 1). Αντίστοιχα, υπερτερούν οι

³ Αριθμός μητρώου ΕΣΡ 56. Βλ. αναλυτικά στοιχεία στο www.prorata.gr

⁴ Οι ελεύθεροι επαγγελματίες, έμποροι κ.λπ. με προσωπικό ως 3 άτομα το πολύ στην ανάλυση παρουσιάζονται μαζί με τους αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό. Ο λόγος της ανωτέρω ομαδοποίησης έγκειται στο γεγονός ότι στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις ο ρόλος της προσωπικής εργασίας του ιδιοκτήτη/της ιδιοκτήτριας είναι κεντρικός, ενώ πολύ συχνά αναπτύσσεται με τους/τις εργαζόμενους/-ες και έντονα προσωπική σχέση που προσιδιάζει στη συναδελφική.

ενδιάμεσες ηλικιακές κατηγορίες 45-54 ετών (**35,4%**) και 35-44 (**25,8%**) στις οποίες και κατεξοχήν ανήκει ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 1



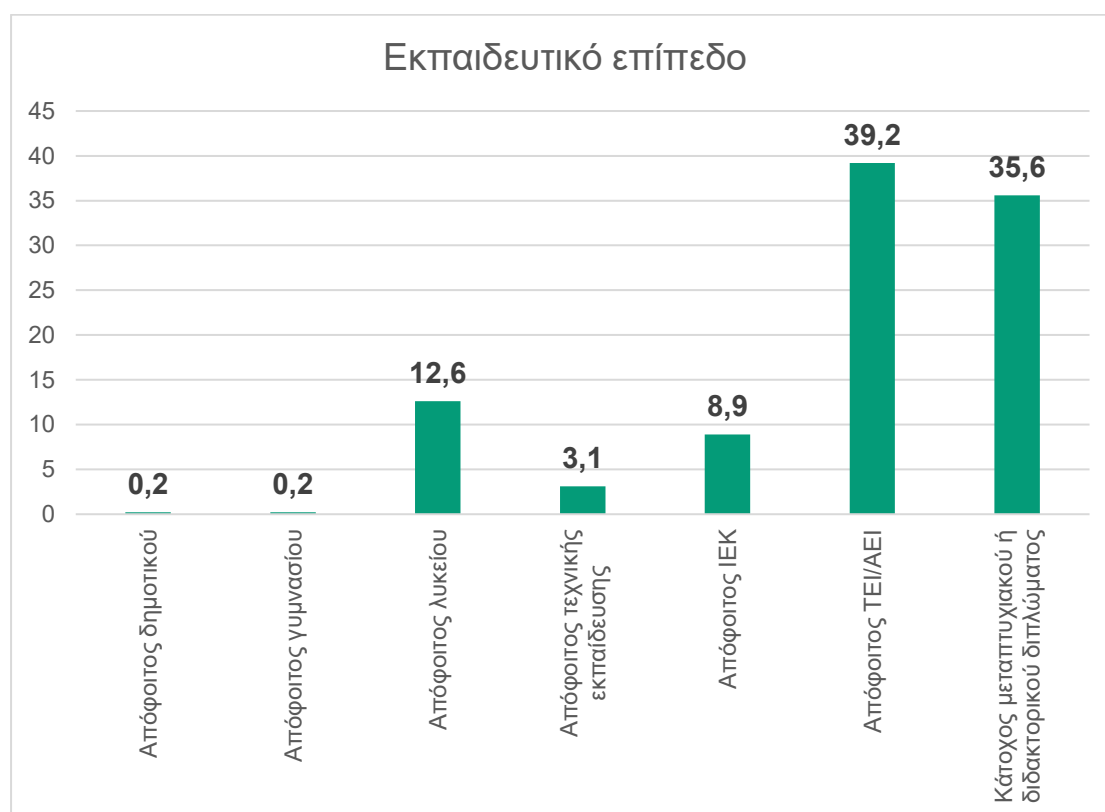
Διάγραμμα 2



2. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Σε ό,τι αφορά την ανώτατη **εκπαιδευτική βαθμίδα** που έχουν ολοκληρώσει οι ερωτώμενοι/-ες, το δείγμα είναι – όπως συχνά συμβαίνει – μη αντιπροσωπευτικό του γενικού πληθυσμού (και, σε μικρότερο βαθμό, των απασχολούμενων), καθώς σε αυτό υπερεκπροσωπούνται οι έχοντες ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση, και κυρίως οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (**35,6%**), όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.

Διάγραμμα 3

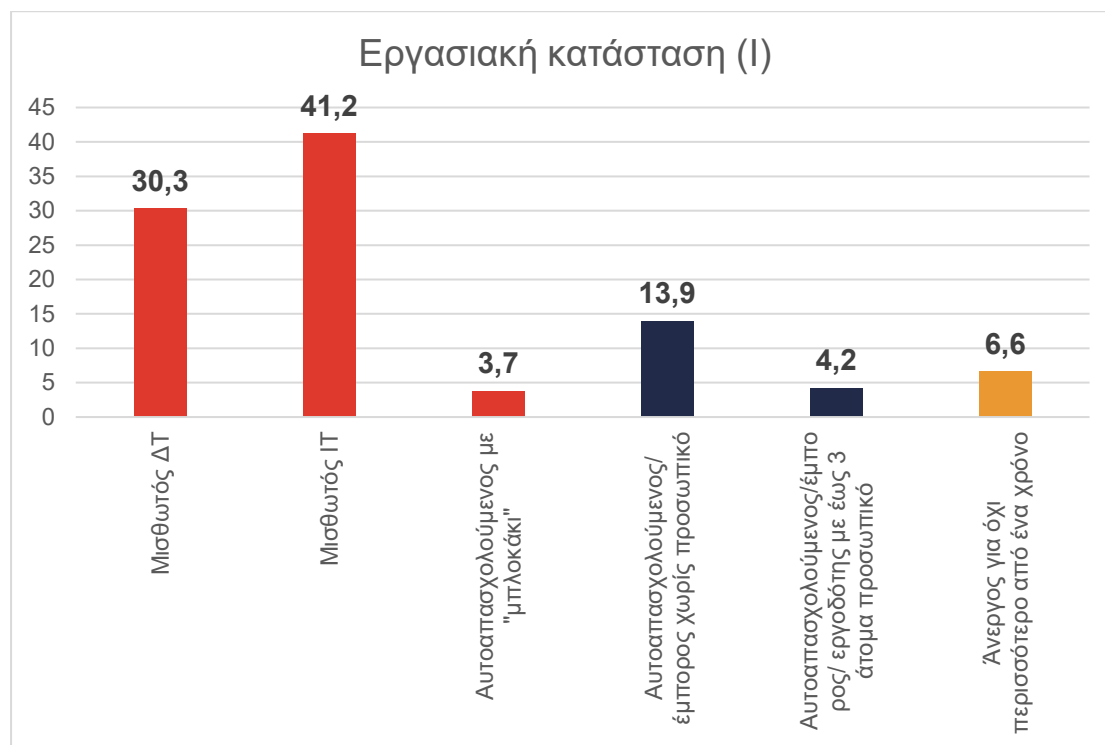


3. Εργασία

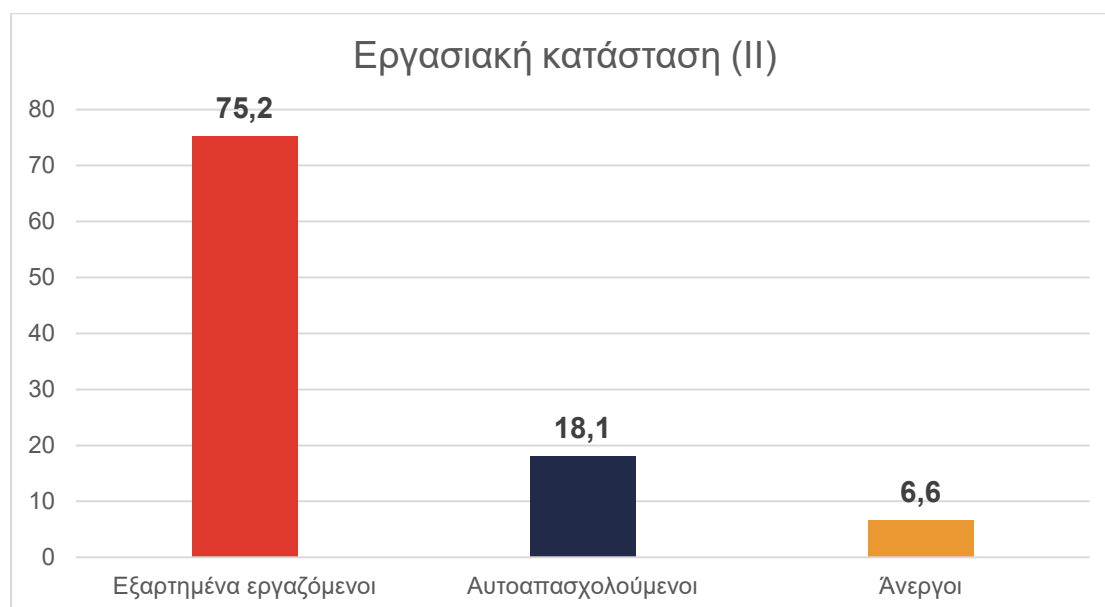
Σε ό,τι αφορά την **εργασιακή κατάσταση** των ερωτώμενων (Διαγράμματα 4 & 5), επικρατούν στο δείγμα της έρευνας οι **εξαρτημένα εργαζόμενοι/-ες (75,2%)** – και ειδικότερα οι μισθωτοί/-ές του ιδιωτικού (**41,2%**) και του δημόσιου (**30,3%**) τομέα, ενώ στην ίδια κατηγορία περιλαμβάνονται για τις ανάγκες της ανάλυσης και **οι εργαζόμενοι/-ες με «μπλοκάκι»**, στην περίπτωση των οποίων πίσω από την τυπική αυτοαπασχόληση υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας. Αντίστοιχα, το **18,1%**

των ερωτώμενων είναι **αυτοαπασχολούμενοι, έμποροι κ.λπ.** είτε χωρίς προσωπικό (**13,9%**) είτε με ολιγάριθμο προσωπικό έως τρία άτομα (**4,2%**)⁵.

Διάγραμμα 4



Διάγραμμα 5

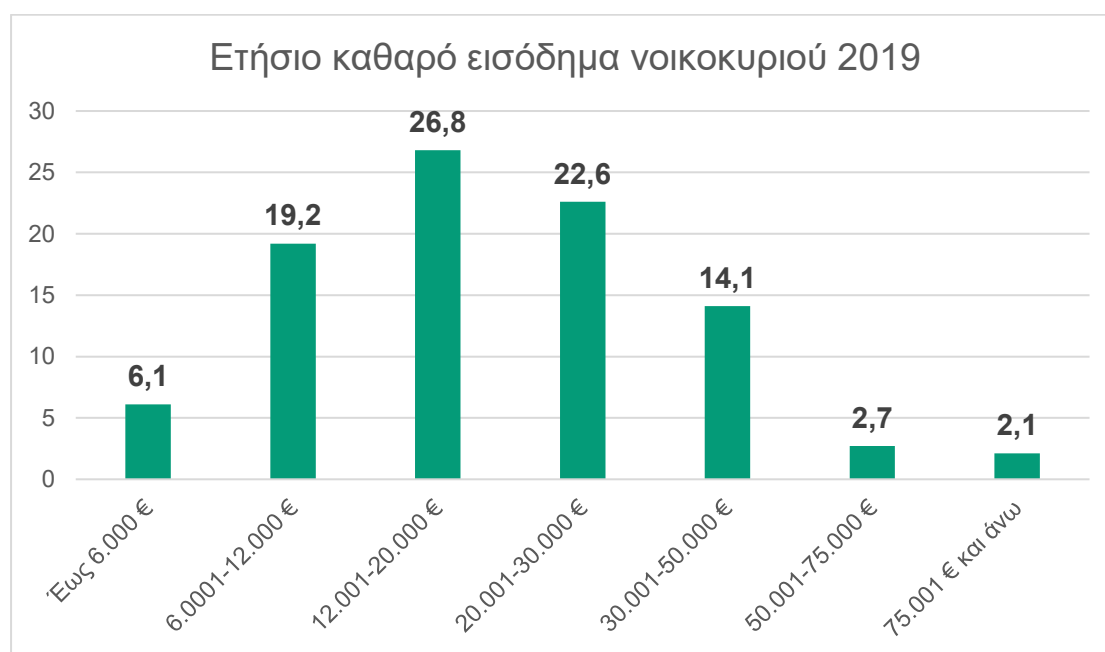


⁵ Βλ. προηγούμενη υποσημείωση.

4. Εισόδημα

Ως προς το **εισόδημα** του νοικοκυριού τους, περισσότεροι από τους μισούς (**52,8%**) ερωτώμενους διαβιούν σε νοικοκυριά που ανεξαρτήτως του αριθμού των μελών τους έχουν εισοδήματα έως 20.000 το χρόνο συνολικά, ήτοι λιγότερα από 1.700 ευρώ το μήνα, ενώ ένας στους τέσσερις (**25,3%**) σε νοικοκυριά με εισοδήματα έως 12.000 ευρώ το χρόνο, δηλαδή με το πολύ 1.000 ευρώ το μήνα (Διάγραμμα 6).

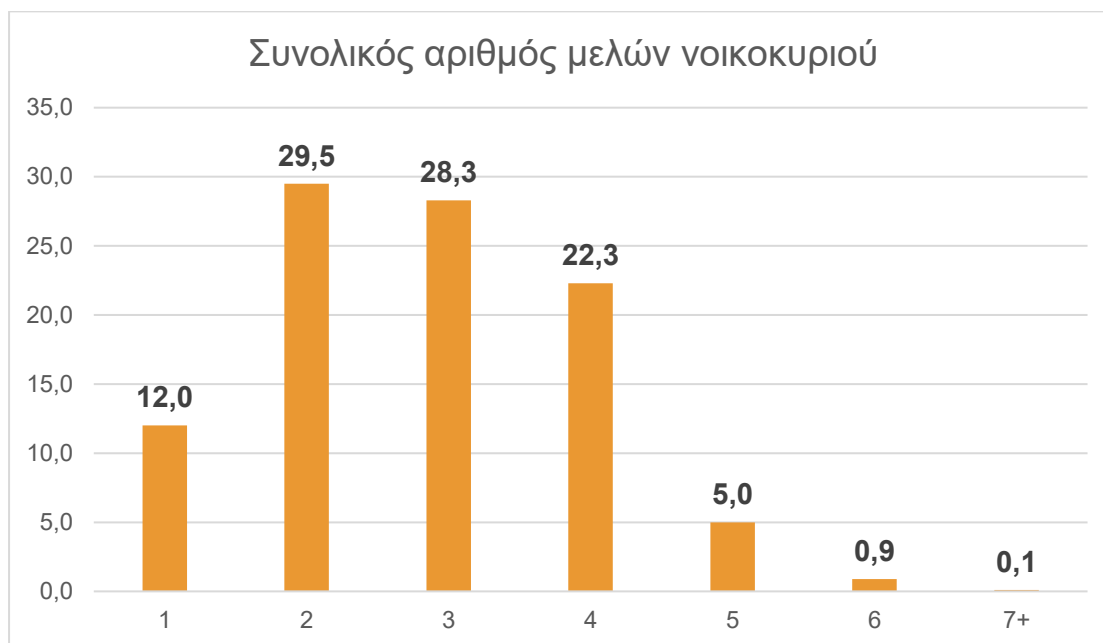
Διάγραμμα 6



5. Σύνθεση νοικοκυριού

Σε ό,τι αφορά τη σύνθεση του νοικοκυριού τους, οι επτά στους δέκα (**69,8%**) διαβιούν σε νοικοκυριά με έως τρία μέλη, εκ των οποίων το **12%** είναι **μονοπρόσωπα** νοικοκυριά. Σε πολυμελή (5+ μέλη) νοικοκυριά διαβιεί ένα πολύ μικρό μέρος (**6%**) του συνολικού δείγματος (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7



Γ. Επισφάλεια

Ο όρος «**επισφάλεια**» αποτελεί «έννοια-ομπρέλα»⁶ που καλύπτει μια πλειάδα φαινομένων, τα οποία μεμονωμένα ή από κοινού περιγράφουν **ένα αρνητικό παρόν και ένα αβέβαιο μέλλον σε σχέση με την εργασία**. Ανεξάρτητα από τις επιμέρους εννοιολογήσεις και ταξινομήσεις, η επισφάλεια σχετίζεται με την **οικονομική κατάσταση** του προσώπου (χαμηλό ή/και ασταθές εισόδημα), την **ικανοποίηση** από την εργασία, την **αναγνώριση** και το status, την **αβεβαιότητα** ως προς την απασχόληση (προσωρινή απασχόληση ή αυξημένη πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας), την εργασιακή **προοπτική** (μειωμένη πιθανότητα ανεύρεσης νέας θέσης εργασίας), του **όρους εργασίας** (ασταθές ωράριο, εισόδημα ή άλλα στοιχεία)⁷. Αντίστοιχα, η επισφάλεια μπορεί να είναι **εγγενής** σε μια σχέση εργασίας με βάση τη σχετική σύμβαση (π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μειωμένης

⁶ Καρακιουλάφη, Χρ. κ.ά., *Ανεργία και εργασιακή επισφάλεια. Διαστάσεις και επιπτώσεις σε καιρό κρίσης*, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Οκτώβριος 2014, σ. 61. Από εκεί και οι περισσότερες περαιτέρω βιβλιογραφικές παραπομπές που χρησιμοποιούνται στην παράγραφο αυτή.

⁷ Βλ. Paugam, S., *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris, 2000 και Κουζής, Γ., *Το πανόραμα της εργασιακής ανασφάλειας και της επισφαλούς εργασίας* [online], διαθέσιμο στο: https://aoratoi.files.wordpress.com/2010/03/panorama_ergasiakis_anasfaleias.doc (όπως αναφέρεται από Καρακιουλάφη, Χρ. κ.ά. ό.π., σ. 61-62)

απασχόλησης ή ακόμα πιο ακραίες μορφές ελαστικότητας, όπως π.χ. οι συμβάσεις εργασίας μηδενικών ωρών) ή να προκύπτει από τις **πρακτικές του εργοδότη** είτε νόμιμες (κατ' εξοχήν παράδειγμα η δυνατότητα υπαγωγής σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας ή αναστολής σύμβασης) είτε παράνομες («μαύρη» εργασία, μη καταβολή οφειλόμενων αποδοχών, μη τήρηση συμφωνηθέντος ωραρίου ή άλλων όρων της σύμβασης εργασίας κ.ο.κ.)⁸. Επιπλέον των ανωτέρω, που αφορούν κατά κύριο λόγο το μεμονωμένο άτομο, η επισφάλεια μπορεί να ιδωθεί και από την σκοπιά του **νοικοκυριού**, καθώς αυτό επιδρά καθοριστικά στην **πραγματική τελική θέση** του προσώπου, είτε ως πλέγμα που το προστατεύει από την επισφάλεια (π.χ. με την ύπαρξη και άλλων εργαζόμενων μεταξύ των μελών του νοικοκυριού ή άλλων εισοδημάτων εκτός αυτών από την εργασία) είτε ως επιβαρυντικό στοιχείο, με την απουσία του παραπάνω πλέγματος ή με την ύπαρξη επιπλέον εξαρτώμενων προσώπων ή ειδικών συνθηκών (λ.χ. εξαρτώμενα πρόσωπα με αναπηρία ή χρόνιες παθήσεις, μονογονεϊκές οικογένειες κ.ά.).

Κατά την τελευταία δεκαετία της οικονομικής κρίσης – και ειδικά στην Ελλάδα που βρέθηκε στο επίκεντρο αυτής – η **ένταση των φαινομένων που χαρακτηρίσαμε παραπάνω επισφάλεια**, καθώς και η **διεύρυνση του κύκλου των προσώπων** που βρέθηκαν σε κατάσταση περισσότερο ή λιγότερο έντονης επισφάλειας, υπήρξε ραγδαία. *«Η οικονομική κρίση που ξεκινάει περίπου το 2009, στην Ελλάδα, προκάλεσε πολλές αλλαγές σε όλα τα επίπεδα, το βάθος των οποίων ακόμα διαμορφώνεται. Η κρίση αποτέλεσε τομή καθώς οδήγησε στην βίαιη επισφαλειοποίηση και κοινωνικών ομάδων, που έως τότε βρίσκονταν έξω από αυτό πλαίσιο. Πιο συγκεκριμένα, η υψηλή ανεργία, η μείωση του εισοδήματος, λόγω μισθολογικών μειώσεων και αύξηση των φόρων, καθώς και η διεύρυνση των άτυπων μορφών απασχόλησης, όπως η μαύρη εργασία, η part-time εργασία, η εκ περιτροπής και η ψευδοαυτοαπασχόληση, άγγιξαν και τα μεσαία στρώματα και επαγγελματικές κατηγορίες που μέχρι τότε ήταν προστατευμένα»⁹.*

Μάλιστα, η **μεγάλη διάρκεια της κρίσης** αλλά και η **ευρεία κοινωνική βάση της επισφάλειας** διαμόρφωσε μια ιδιότυπη συνθήκη στην ελληνική κοινωνία. Όπως επισημαίνει ο Μελίδης, *«[φ]τάνοντας, στο 2015, όπου αυξήθηκαν μεν τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, αλλά περισσότερο αποτέλεσαν μέτρα κατά της ανθρωπιστικής κρίσης στηρίζοντας τα πιο χαμηλά κοινωνικά στρώματα και την απόλυτη φτώχεια, παρά*

⁸ Linhart, D., Maruani, M., «Précarisation et déstabilisation des emplois ouvriers. Quelques hypothèses», *Travail et emploi*, 11, 1982 (όπως αναφέρεται από Καρακιουλάφη, Χρ. κ.ά., ό.π., σ. 61-62)

⁹ Αρανίτου, Β. (2018): Η μεσαία τάξη στην Ελλάδα την εποχή των μνημονίων. Μεταξύ κατάρρευσης και ανθεκτικότητας. Αθήνα: εκδόσεις Θεμέλιο

αποτελέσαν ένα νέο μοντέλο κοινωνικής πολιτικής και εξασφάλισης των επισφαλών εκτός αγοράς. Όλα αυτά τα χρόνια, η Ελλάδα αποτέλεσε παράδειγμα επισφαλαιοποίησης. Έτσι, μετά από μια γεμάτη δεκαετία, αλλά και κυρίως λόγω της έκτασης που λαμβάνει η επισφάλεια, διαμορφώνεται ένα μείγμα στρατηγικών επιβίωσης που οδηγεί σε μια ιδιόρρυθμη “επισφαλή ένταξη”, η οποία ως τέτοια φαίνεται να σταθεροποιείται και να αποτελεί πλέον “κανονικότητα”»¹⁰.

I. Δείκτες επισφάλειας

Με βάση όσα προαναφέραμε, είναι σαφές ότι ανάλυση του φαινομένου της επισφάλειας παρουσιάζει μεθοδολογικές προκλήσεις, καθώς δεν είναι δυνατή η ευθεία μέτρησή του, αλλά πρέπει κανείς να ερευνήσει σειρά μεταβλητών, ώστε να μπορέσει εκ των υστέρων να συνθέσει έναν **δείκτη επισφάλειας**. Στην έρευνά μας κατασκευάσαμε τέσσερις (4) δείκτες επισφάλειας – με βάση δύο **κριτήρια** : (α) τη διάκριση μεταξύ εκείνων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία και των αυτοαπασχολούμενων και (β) λαμβάνοντας και μη λαμβάνοντας υπόψη τις συνθήκες του νοικοκυριού (Πίνακας 1). Στη συνέχεια δε, στο πλαίσιο της ανάλυσης και για τη διευκόλυνση αυτής, οι τιμές των δύο αυτών δεικτών ταξινομήθηκαν σε κατηγορίες (Πίνακες 2 και 3).

Πίνακας 1

Πηγές	Δείκτες επισφάλειας			
	Εξαρτημένα εργαζόμενοι/-ες		Αυτοαπασχολούμενοι/-ες	
	Κριτήρια	Βαθμοί	Κριτήρια	Βαθμοί
Είδος εργασίας	Μη μόνιμη/σταθερή εργασία <ul style="list-style-type: none"> • Προσωρινή απασχόληση (σύμβαση ορισμένου χρόνου ή έργου) • Ευκαιριακή ή άτυπη μορφή απασχόλησης • Αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία 	1	-	-

¹⁰ Μελίδης, Κ., *Από την επισφάλεια της οικονομικής κρίσης στην επισφάλεια του COVID-19*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, 2020 [online], διαθέσιμο στο : <https://poulantzas.gr/yliko/kyriakos-melidis-apo-tin-episfalia-tis-ikonomikis-krisis-stin-episfalia-tou-covid-19/>

Ωράριο	Μειωμένο ωράριο <ul style="list-style-type: none"> • Μερική απασχόληση • Άλλες μορφές ελαστικής απασχόλησης (π.χ. εκ περιτροπής εργασία) 	1	-	-
	Μη σταθερό ωράριο	1	Μη σταθερό ωράριο	1
Προοπτικές	Αυξημένες πιθανότητες απώλειας θέσης εργασίας	1	Αυξημένες πιθανότητες αναγκαστικού κλεισίματος επιχείρησης/γραφείου	1
	Μειωμένες πιθανότητες εύρεσης νέας θέσης εργασίας	1	Μειωμένες πιθανότητες εύρεσης νέας θέσης εργασίας	1
Αναγνώριση	Εισοδήματα μη αντάξια με την ποσότητα και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας	1	Εισοδήματα μη αντάξια με την ποσότητα και την ποιότητα της παρεχόμενης εργασίας	1
Αποδοχές	Ανεπάρκεια εισοδήματος για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης του εργαζόμενου/ της εργαζόμενης χωρίς πρόσθετους πόρους	1	Ανεπάρκεια εισοδήματος για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης του εργαζόμενου/ της εργαζόμενης χωρίς πρόσθετους πόρους	1
	Μη σταθερό εισόδημα	1	Μη σταθερό εισόδημα	1
Νοικοκυριό	Ανεπάρκεια συνολικού εισοδήματος του νοικοκυριού από κάθε πηγή για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης των μελών του	1	Ανεπάρκεια συνολικού εισοδήματος του νοικοκυριού από κάθε πηγή για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης των μελών του	1
	Μη ύπαρξη άλλου εργαζόμενου/ άλλης εργαζόμενης στο ίδιο νοικοκυριό	1	Μη ύπαρξη άλλου εργαζόμενου/ άλλης εργαζόμενης στο ίδιο νοικοκυριό	1
	Σύνολο (λαμβάνομένου υπόψη του νοικοκυριού)	0-10	Σύνολο (λαμβάνομένου υπόψη του νοικοκυριού)	0-8
	Σύνολο (λαμβάνομένων υπόψη μόνο των ατομικών συνθηκών του εργαζόμενου/της εργαζόμενης)	0-8	Σύνολο (λαμβάνομένων υπόψη μόνο των ατομικών συνθηκών του εργαζόμενου/της εργαζόμενης)	0-6

Πίνακας 2

Κατηγορία επισφάλειας	Τιμές δείκτη επισφάλειας (λαμβάνομένου υπόψη του νοικοκυριού)	
	Εξαρτημένα εργαζόμενων	Αυτοαπασχολούμενων
Μηδενική Κανένας παράγοντας επισφάλειας	0	0
Χαμηλή Λίγοι παράγοντες επισφάλειας	1 – 2 – 3	1 – 2
Μέση Αρκετοί παράγοντες επισφάλειας	4 – 5 – 6	3 – 4 – 5
Υψηλή Πολλοί παράγοντες επισφάλειας	7 – 8 – 9	6 – 7
Απόλυτη Όλοι οι παράγοντες επισφάλειας	10	8

Πίνακας 3

Κατηγορία επισφάλειας	Τιμές δείκτη επισφάλειας (<u>μη</u> λαμβανομένου υπόψη του νοικοκυριού)	
	Εξαρτημένα εργαζόμενων	Αυτοαπασχολούμενων
Μηδενική Κανένας παράγοντας επισφάλειας	0	0
Χαμηλή Λίγοι παράγοντες επισφάλειας	1 – 2	1 – 2
Μέση Αρκετοί παράγοντες επισφάλειας	3 – 4 – 5	3
Υψηλή Πολλοί παράγοντες επισφάλειας	6 – 7	4 – 5
Απόλυτη Όλοι οι παράγοντες επισφάλειας	8	6

Με βάση τους παραπάνω δείκτες και κατηγορίες μπορούμε πρώτα απ' όλα να διαμορφώσουμε μια γενική εικόνα ως προς την επισφάλεια του πληθυσμού-στόχου σε αυτές τις δύο **κατηγορίες** : (α) τους εξαρτημένα εργαζόμενους (μισθωτοί και

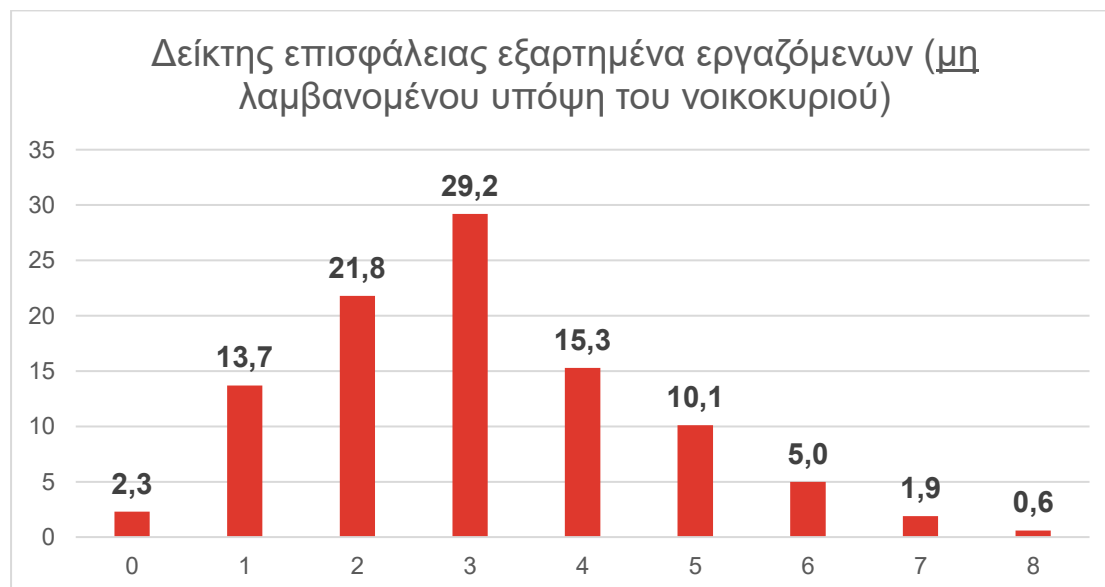
εργαζόμενοι με «μπλοκάκι» και (β) τους αυτοαπασχολούμενους με έως και τρία άτομα προσωπικό¹¹.

II. Επισφάλεια μεταξύ των εξαρτημένα εργαζόμενων

1. Δείκτης επισφάλειας εξαρτημένα εργαζόμενων μη λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών του νοικοκυριού

Αρχικά εξετάζουμε τους **εξαρτημένα εργαζόμενους/-ες (μισθωτούς/-ές και απασχολούμενους/-ες με «μπλοκάκι»)**¹² ως ενιαίο σύνολο και χωρίς να λάβουμε υπόψη τις συνθήκες του νοικοκυριού κάθε ερωτώμενου/-ης (Διαγράμματα 8 και 9). Παρατηρούμε ότι ο η συντριπτική πλειοψηφία (**97,7%**) έχει **τουλάχιστον έναν παράγοντα επισφάλειας**, με τη μέση τιμή του δείκτη επισφάλειας να βρίσκεται στο **3,05** (σε μια κλίμακα 0-8) και η διάμεση τιμή στο 3. Ωστόσο, ένα αρκετά σημαντικό ποσοστό εξαρτημένα απασχολούμενων (**7,6%**) βρίσκονται σε καθεστώς υψηλής ή και απόλυτης επισφάλειας.

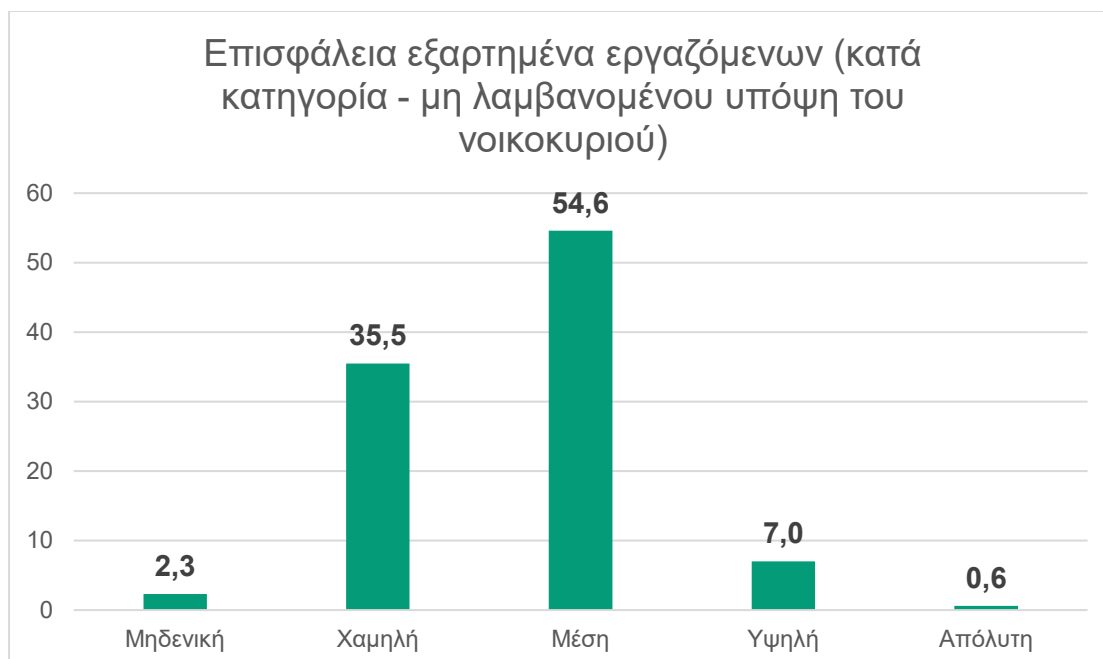
Διάγραμμα 8



¹¹ Παρ' όλο που κάποιες από τις παραπάνω μεταβλητές – ειδικά όσες αφορούν το νοικοκυριό – συντρέχουν επίσης για τους ανέργους, επιλέξαμε να μη διαμορφώσουμε έναν δείκτη επισφάλειας για αυτή την κατηγορία, καθώς θεωρούμε τη συνθήκη της ανεργίας αυτοτελώς επισφαλής, ανεξαρτήτως των διαφοροποιήσεων στο πώς βιώνεται από τα διαφορετικά άτομα, αναλόγως των ιδιαίτερων συνθηκών. Υπάρχει ωστόσο παρακάτω ειδικό κεφάλαιο για την ανεργία.

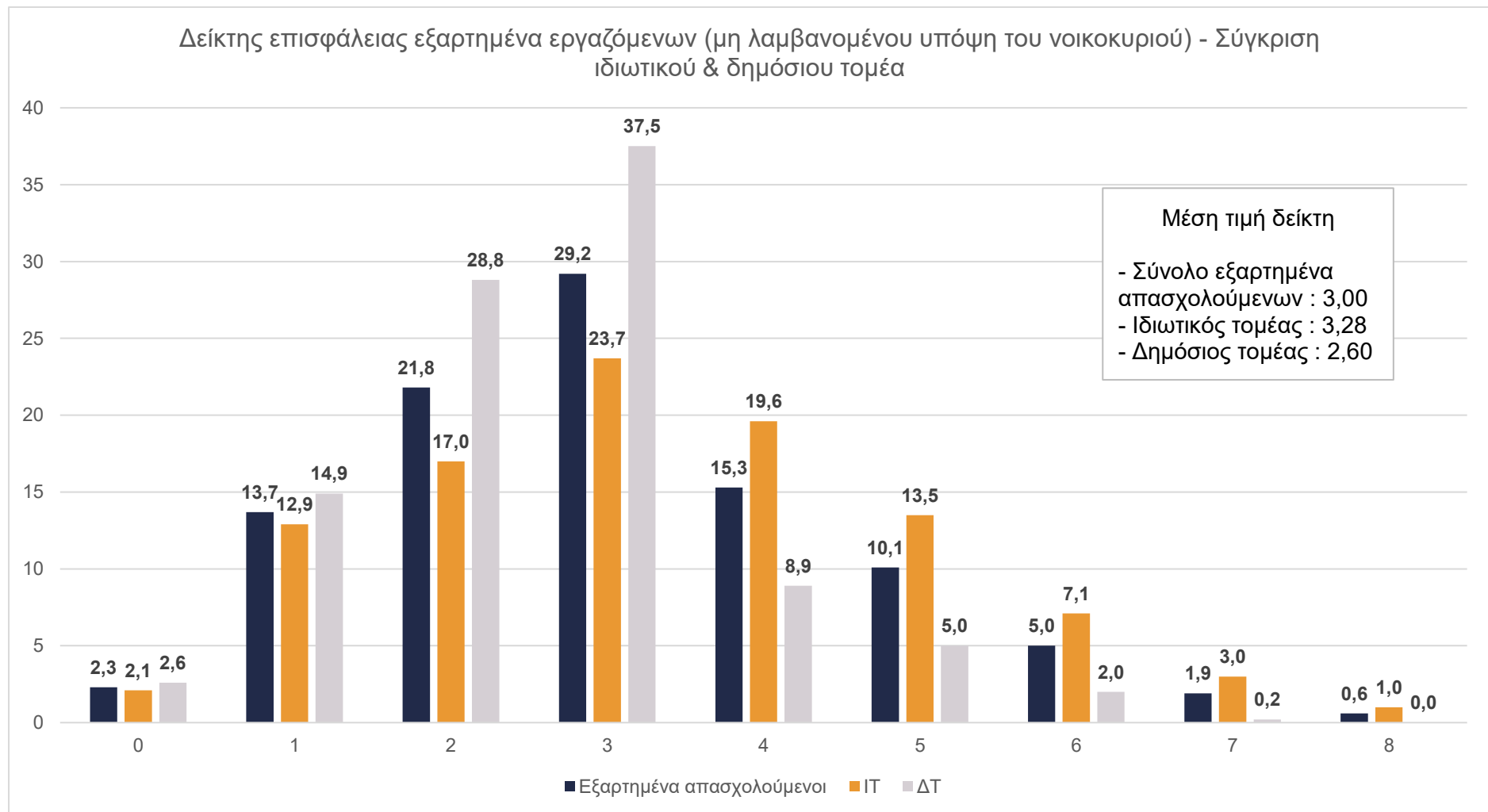
¹² N=734

Διάγραμμα 9

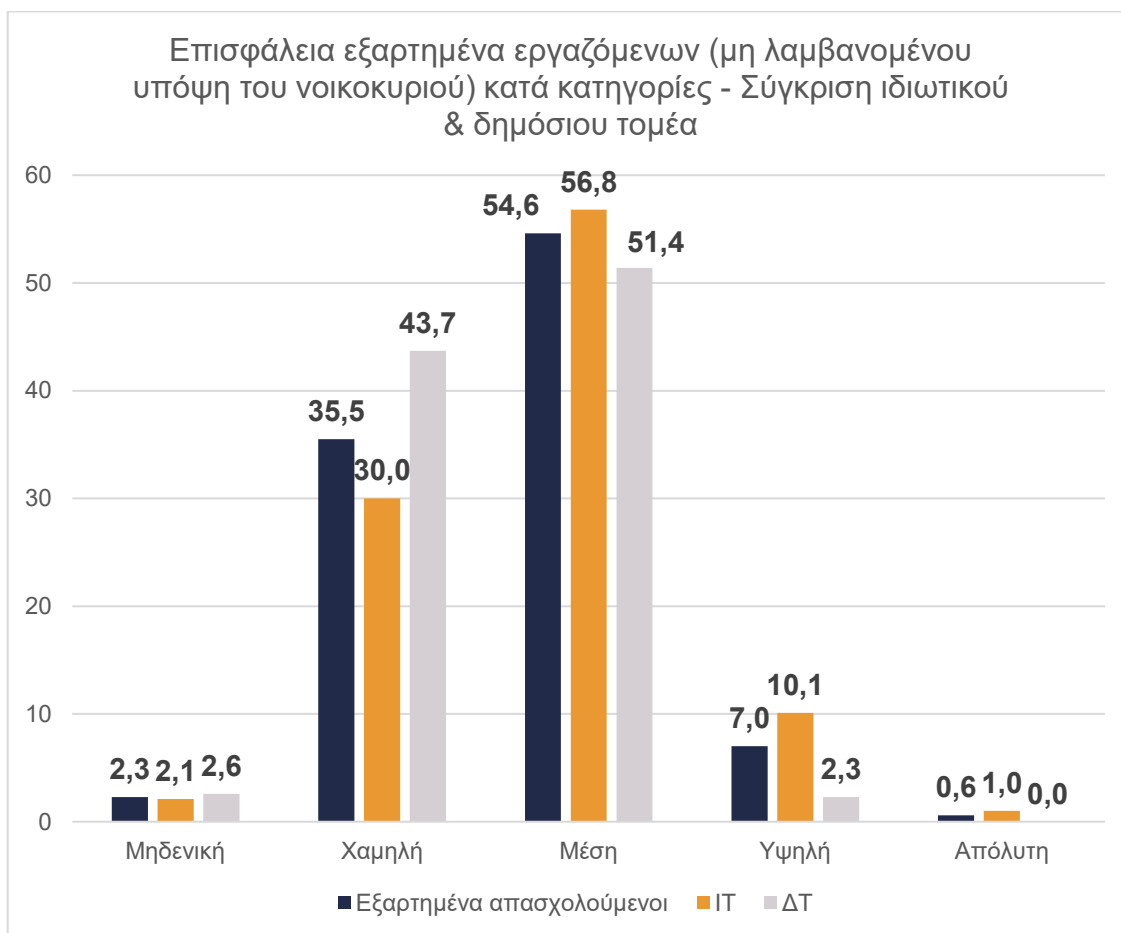


Περαιτέρω εξετάζουμε την τυχόν **διαφοροποίηση** εντός της ομάδας των εξαρτημένα απασχολούμενων, ανάλογα με το αν απασχολούνται στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα (Διαγράμματα 10 & 11). Όπως είναι αναμενόμενο, παρατηρούμε μεγαλύτερους βαθμούς επισφάλειας στον **ιδιωτικό** σε σύγκριση με το **δημόσιο τομέα**, αφού η μέση τιμή του δείκτη επισφάλειας για τους απασχολούμενους/τις απασχολούμενες στον ιδιωτικό τομέα είναι **3,36**, ενώ στο δημόσιο τομέα είναι **2,60** (σε μια κλίμακα 0-8). Αξίζει να επισημανθεί δε ότι η μικρότερη της ενδεχομένως αναμενόμενης διαφορά μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι, **σταδιακά, και στον δημόσιο τομέα – που παραδοσιακά θεωρούνταν το τυπικό παράδειγμα των σταθερών σχέσεων εργασίας – την τελευταία δεκαετία της κρίσης έχουν εμφιλοχωρήσει παράγοντες επισφάλειας**, όπως φαίνεται και από τα στοιχεία της έρευνας. Ενδεικτικά, τέτοια επίδραση θεωρούμε ότι είχαν ο μεγάλος και διαρκώς διευρυνόμενος αριθμός συμβασιούχων και άλλων ελαστικά απασχολούμενων (π.χ. προγράμματα κοινωφελούς εργασίας) στο δημόσιο τομέα, και μάλιστα σε μια περίοδο που οι μόνιμες προσλήψεις παρέμειναν μηδενικές ή σε πολύ χαμηλά επίπεδα, μείωση μισθών, αλλά και το προηγούμενο της διαθεσιμότητας και των απολύσεων (2014) δημιουργεί και εκεί έναν μικρότερο μεν, αλλά υπαρκτό βαθμό επισφάλειας.

Διάγραμμα 10



Διάγραμμα 11



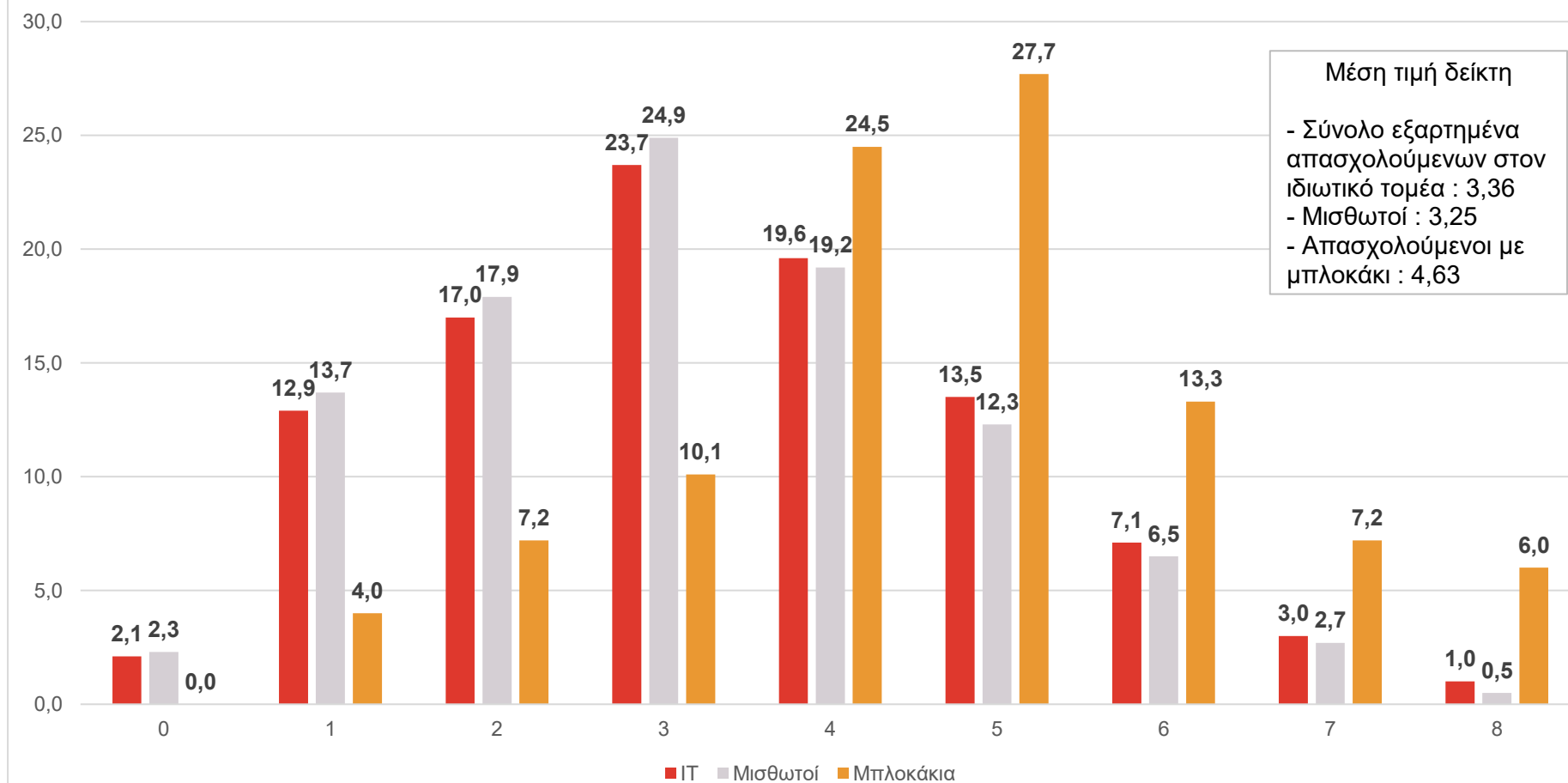
Αν μάλιστα κανείς εστιάσει στους εξαρτημένα απασχολούμενους/-ες στον ιδιωτικό τομέα, **διακρίνοντας περαιτέρω τους μισθωτούς/-ές από τους εργαζόμενους/-ες με «μπλοκάκι»¹³** εξάγει επίσης ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Ενώ στο σύνολο των εξαρτημένα απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα η μέση τιμή του δείκτη επισφάλειας είναι **3,36**, στην περίπτωση των απασχολούμενων με «μπλοκάκι» αυτή ανέρχεται σε **4,63** έναντι **3,25** στην περίπτωση των μισθωτών (σε μια κλίμακα 0-8). **Πάνω από ένας στους τέσσερις (26,5%) των εργαζόμενων με «μπλοκάκι» βρίσκεται σε καθεστώς υψηλής ή και απόλυτης επισφάλειας**, ενώ μόλις **11,2%** βρίσκεται σε καθεστώς χαμηλής επισφάλειας και κανείς σε μηδενική (Διαγράμματα 12 & 13)¹⁴.

¹³ Εργαζόμενοι/-ες με «μπλοκάκι» είναι οι τύποι αυτοαπασχολούμενοι/-ες των οποίων η σχέση εργασίας είναι στην πραγματικότητα εξαρτημένη. Στο ερωτηματολόγιο της έρευνας απάντησαν ότι «*παρέχω τις υπηρεσίες μου «με μπλοκάκι» σε μία ή δύο επιχειρήσεις, που είναι στην ουσία εργοδότες και όχι πελάτες μου, αφού εξαρτώμαι από αυτούς και ως προς την οργάνωση της εργασίας μου και ως προς το εισόδημά μου*» στο πλαίσιο σχετικής ερώτησης.

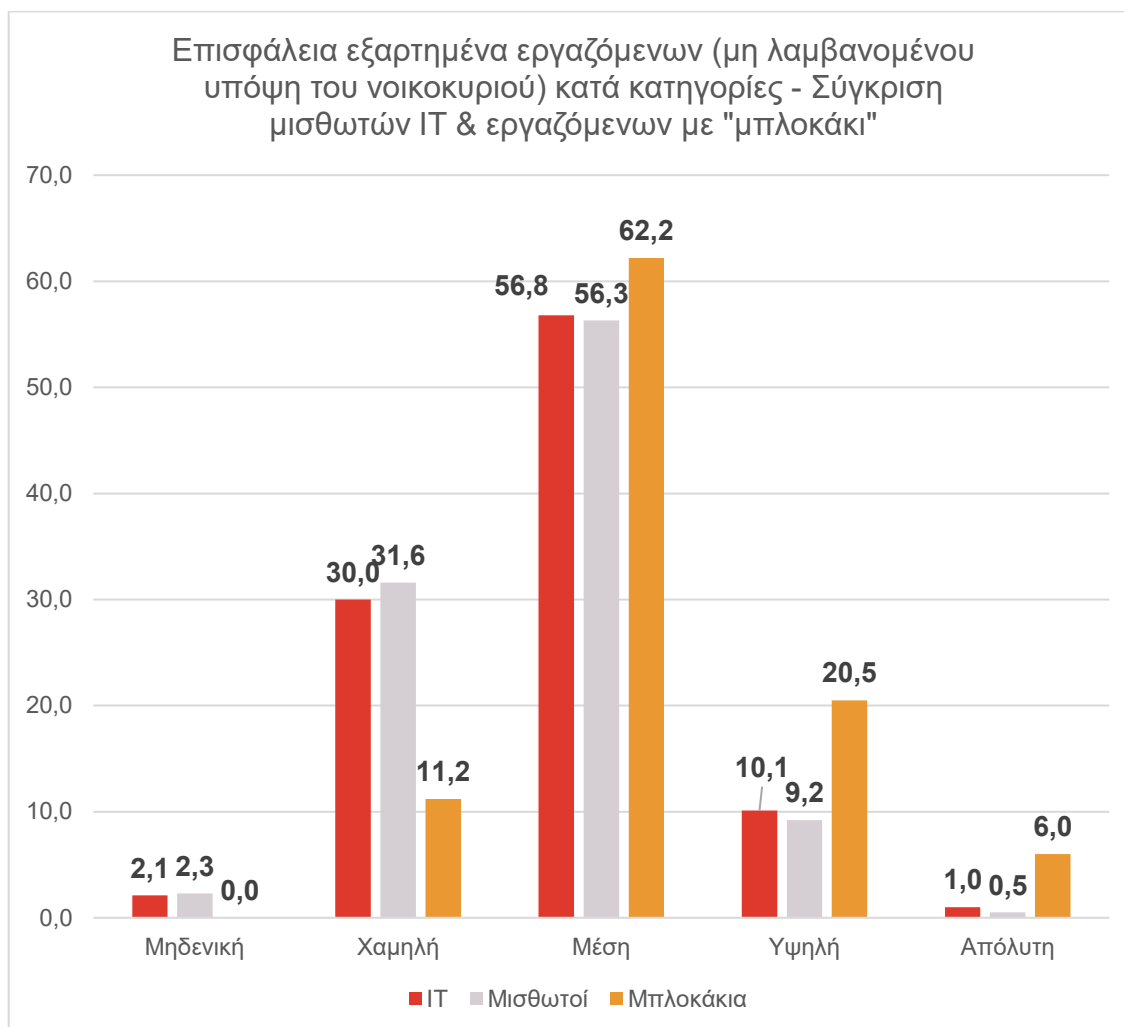
¹⁴ Πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι τα ευρήματα που παρατίθενται σχετικά με τους/τις εργαζόμενους/-ες με «μπλοκάκι» είναι απλώς ενδεικτικά, λόγω του μικρού αριθμού τους στο δείγμα μας (N=37), που δεν επιτρέπει στατιστικές γενικεύσεις.

Διάγραμμα 12

Δείκτης επισφάλειας εξαρτημένα εργαζόμενων (μη λαμβανομένου υπόψη του νοικοκυριού) - Σύγκριση μισθωτών IT & εργαζόμενων με "μπλοκάκι"



Διάγραμμα 13



2. Δείκτης επισφάλειας εξαρτημένων εργαζόμενων λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών του νοικοκυριού

Προσθέτοντας στον δείκτη επισφάλειας κριτήρια που δεν αφορούν με τη στενή έννοια τον συγκεκριμένο εργαζόμενο/-η, αλλά ευρύτερα τις συνθήκες του **νοικοκυριού** στο οποίο αυτός/-ή διαβιώνει, μπορεί να έχει μια ακριβέστερη εικόνα των συνθηκών διαβίωσης του/της στην πράξη. Η επίδραση του νοικοκυριού μπορεί να είναι σε δύο αντίθετες κατευθύνσεις: είτε να βελτιώνει τη σχετική θέση του ατόμου (στην περίπτωση λ.χ. που κάποιος εργαζόμενος με ελαστικό ωράριο και χαμηλό μισθό ζει μαζί με κάποιον/-α που έχει σταθερό και υψηλό μισθό) είτε να την χειροτερεύει (ανάλογα με τον αριθμό των εξαρτημένων μελών, τις ιδιαίτερες ανάγκες του νοικοκυριού κ.ο.κ.). Στην παρούσα έρευνα δεν ήταν εφικτή – για λόγους διάρκειας του ερωτηματολογίου – να περιληφθεί μια διεξοδική μελέτη του συνόλου των παραμέτρων που σχετίζονται με

την επισφάλεια και αφορούν τα νοικοκυριά. Ωστόσο, λήφθηκαν υπόψη δύο σημαντικές παράμετροι : (α) η ύπαρξη ή μη άλλου εργαζόμενου στο νοικοκυριό, εκτός του/της ερωτώμενου/-ης και (β) η επάρκεια ή μη του συνόλου των εισοδημάτων του νοικοκυριού από κάθε πηγή, για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης των μελών του.

Αναλύοντας, επομένως, στην ανωτέρω βάση τα στοιχεία του δείκτη επισφάλειας για τους εξαρτημένα εργαζόμενους/-ες, επιβεβαιώνουμε σε γενικές γραμμές όσα επισημάναμε και στην προηγούμενη ενότητα, σε σχέση με τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των επιμέρους κατηγοριών των εν λόγω εργαζομένων (Διαγράμματα 14 και 15). Μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, η επισφάλεια είναι εντονότερη και πιο διαδεδομένη στον δεύτερο. Εντός δε των εξαρτημένα απασχολούμενων στον ιδιωτικό τομέα, σε επισφαλέστερη θέση είναι οι απασχολούμενοι/-ες με «μπλοκάκι», συγκρινόμενοι/-ες με τους μισθωτούς/-ές του ιδιωτικού τομέα. Αναλυτικότερα, η μέση τιμή του δείκτη επισφάλειας εδώ (με τη συμπερίληψη δηλαδή των παραμέτρων που αφορούν τα νοικοκυριά) είναι **3,74** για το σύνολο όσων έχουν σχέση εξαρτημένης εργασίας, με τον δημόσιο τομέα (**3,32**) να βρίσκεται σε καλύτερη θέση από τον ιδιωτικό (**4,01**). Αντίστοιχα, εντός του ιδιωτικού τομέα, παρατηρούμε ότι η μέση τιμή του δείκτη επισφάλειας για τους/τις μισθωτούς/-ές είναι **3,92**, ενώ στην περίπτωση των απασχολούμενων με «μπλοκάκι» ανέρχεται στο **5,10** (σε μια κλίμακα 0-10).

Συναφώς, παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι με «μπλοκάκι» συγκεντρώνονται ποσοστιαία περισσότερο στις κατηγορίες της μέσης και υψηλής επισφάλειας¹⁵, οι εργαζόμενοι/-ες στον δημόσιο τομέα συγκεντρώνονται κατά πλειοψηφία στο επίπεδο της χαμηλής επισφάλειας (**52,9%**), χωρίς ωστόσο, όπως επισημάναμε και στην προηγούμενη ενότητα να είναι απαλλαγμένοι/-ες από το καθεστώς επισφάλειας (**42,0%** μέση και **3,0%** υψηλή).

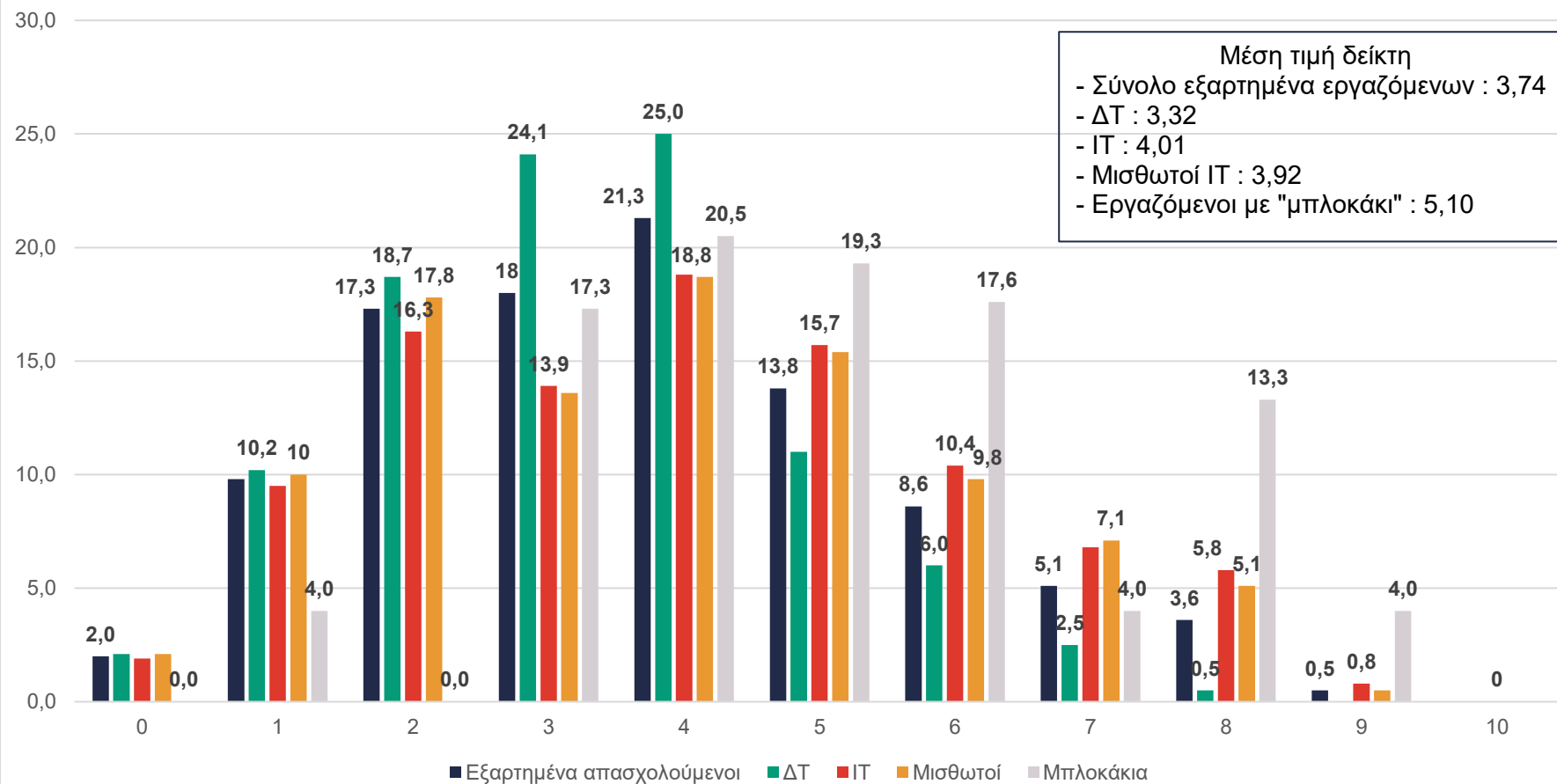
Ένα στοιχείο ωστόσο που αξίζει να σημειωθεί είναι ότι – σε αντίθεση με φαινόμενα απόλυτης επισφάλειας που παρατηρήσαμε, έστω σε οριακές αριθμητικά περιπτώσεις στην προηγούμενη ενότητα (δείκτης επισφάλειας χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το νοικοκυριό) – **όταν εξετάζουμε τους/τις εργαζόμενους/-ες στο πλαίσιο του νοικοκυριού τους, φαίνεται ότι δεν υπάρχουν περιπτώσεις απόλυτης επισφάλειας (με τιμή 10 στον συγκεκριμένο δείκτη¹⁶).**

¹⁵ Με την επιφύλαξη ωστόσο που προαναφέρθηκε : Ο μικρός απόλυτος αριθμός της κατηγορίας αυτής στο δείγμα (N=37) δεν επιτρέπει να γίνουν αναγωγές στο γενικό πληθυσμό, αλλά τα στοιχεία παρατίθενται απλώς ενδεικτικά.

¹⁶ Αν και είναι προφανές από την ανάλυση που προηγήθηκε, πρέπει να τονίσουμε ότι οι επιμέρους δείκτες δεν είναι συγκρίσιμοι, καθώς έχουν δομηθεί με διαφορετικό αριθμό κριτηρίων και σε διαφορετική κλίμακα.

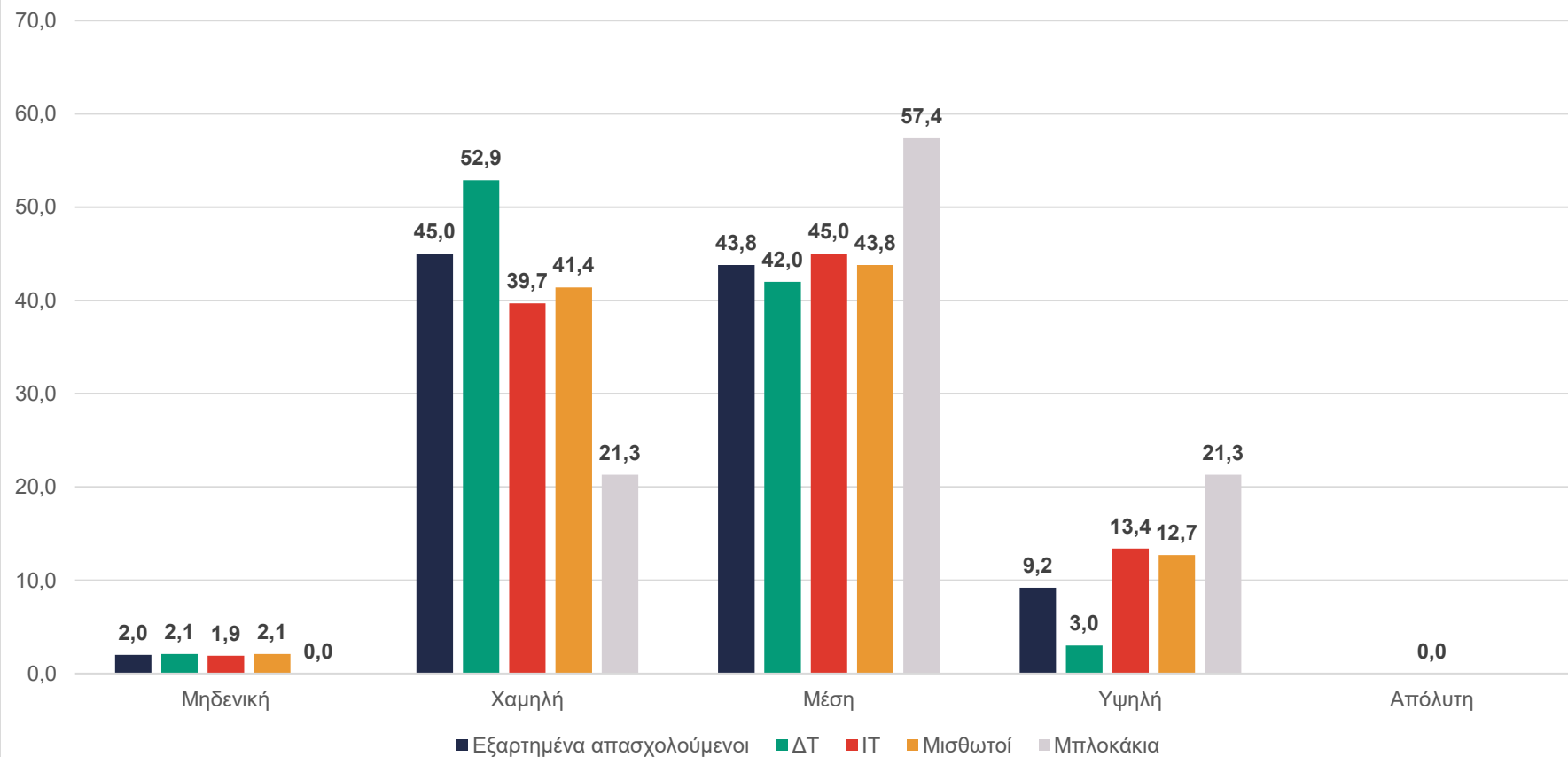
Διάγραμμα 14

Δείκτης επισφάλειας (λαμβανομένης υπόψη της κατάστασης του νοικοκυριού) - Σύγκριση διαφόρων κατηγοριών εξαρτημένα απασχολούμενων



Διάγραμμα 15

Επισφάλεια (λαμβανομένης υπόψη της κατάστασης του νοικοκυριού) κατά κατηγορίες - Σύγκριση διαφόρων κατηγοριών εξαρτημένα απασχολούμενων



III. Επισφάλεια μεταξύ των ανεξάρτητα εργαζόμενων (αυτοαπασχολούμενων, εμπόρων κ.τ.τ.)

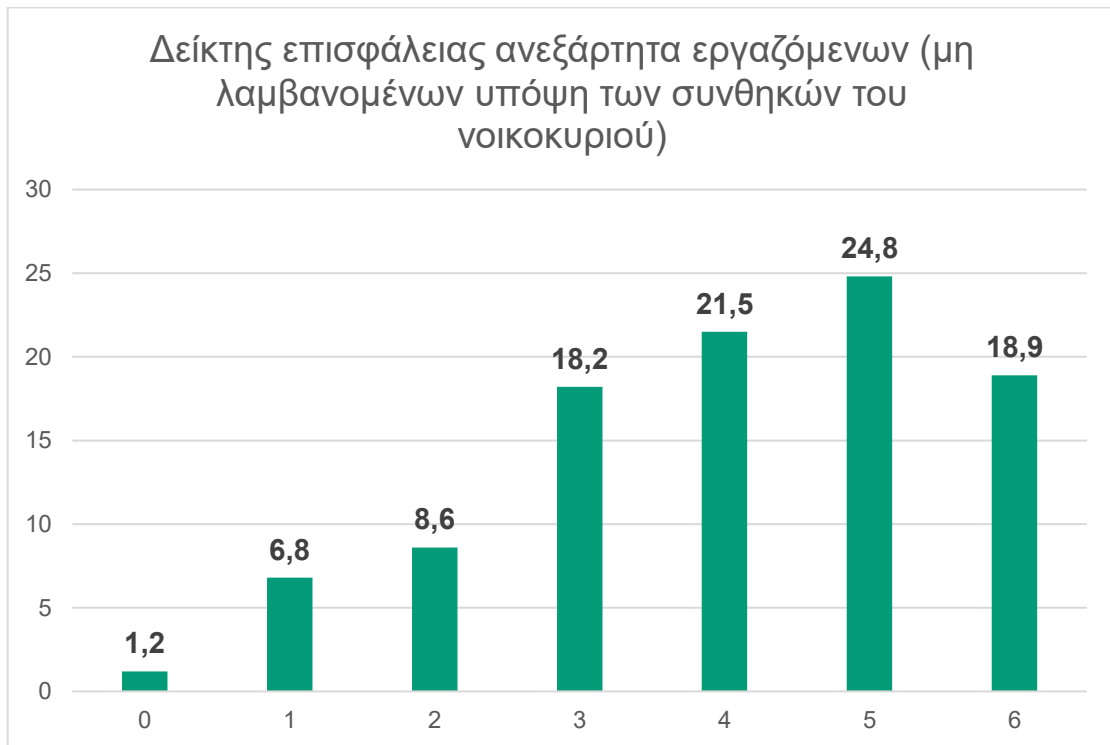
1. Δείκτης επισφάλειας ανεξάρτητα εργαζόμενων μη λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών του νοικοκυριού

Αν και το φαινόμενο της επισφάλειας έχει την αφετηρία του στο χώρο της μισθωτής εργασίας, ως αποτέλεσμα της σταδιακής αποδιάρθρωσής της, **με δεδομένο ότι στην Ελλάδα η συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ανήκουν στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις – με σημαντικό μέρος αυτών να είναι ατομικές επιχειρήσεις/ γραφεία αυτοαπασχολούμενων – η επισφάλεια υπό μία ευρύτερη οπτική δεν είναι άγνωστο φαινόμενο και στον κλάδο αυτό.** Μάλιστα, τόσο η οικονομική κρίση της προηγούμενης δεκαετίας, όσο και η τρέχουσα πολλαπλή κρίση που πυροδότησε η πανδημία του κορονοϊού, οδήγησε στο κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων και ατομικών εκμεταλλεύσεων, με τους ιδιοκτήτες/-τριες τους να μεταβαίνουν σε καθεστώς μισθωτής εργασίας ή ανεργίας και να υφίστανται, όπως προαναφέρθηκε, μια πρωτοφανή «**επισφαλειοποίηση**».

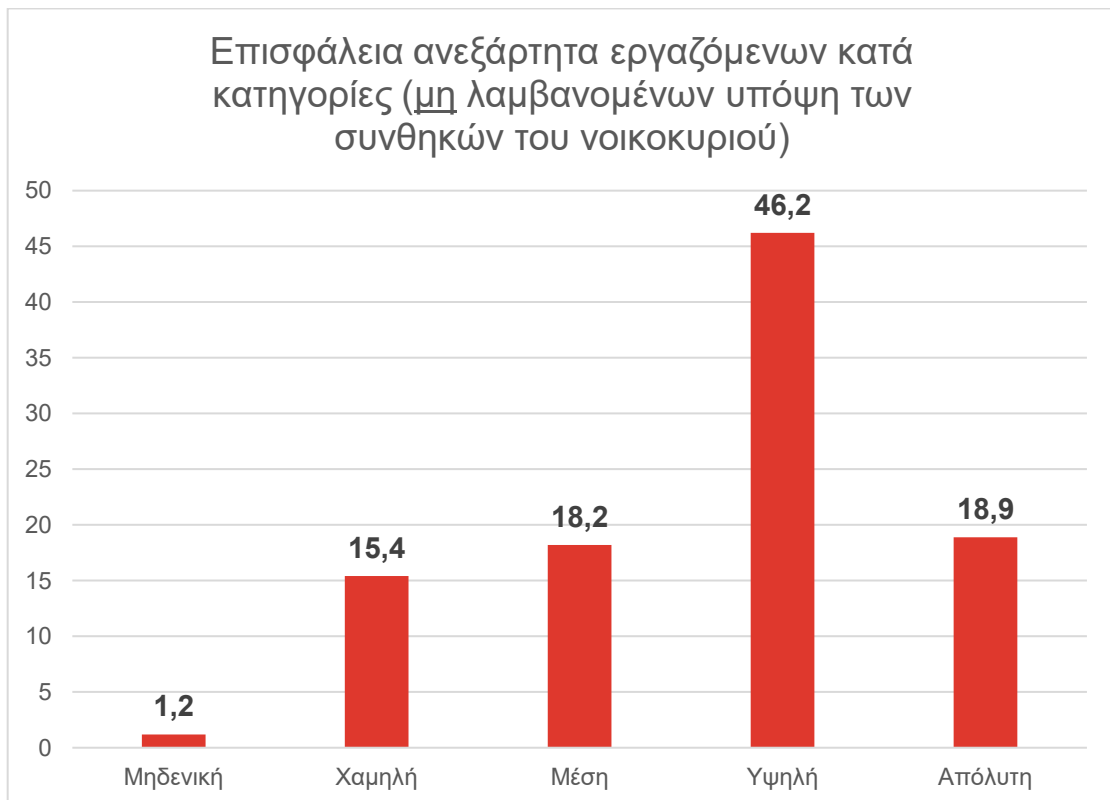
Ενόψει των παραπάνω, κατασκευάσαμε δύο αντίστοιχους δείκτες (από τη σκοπιά αποκλειστικά του μεμονωμένου ατόμου και περιλαμβάνοντας τα δεδομένα του νοικοκυριού του/της) για τους/τις **ανεξάρτητα απασχολούμενους/-ες**¹⁷. Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 16 και 17, οι ανεξάρτητα απασχολούμενοι/-ες χαρακτηρίζονται από **υψηλό βαθμό επισφάλειας** σε μεγάλο ποσοστό (**65,1%** σε υψηλή ή και απόλυτη επισφάλεια). Σε μεγάλο βαθμό η επισφάλεια αυτή – με την έννοια της μειωμένης σταθερότητας (εισοδήματος, ωραρίου κ.λπ.) – είναι εγγενής στην αυτοαπασχόληση, ως η άλλη όψη της αυτονομίας. Ωστόσο, τα επίπεδα επισφάλειας που καταγράφονται είναι τέτοια που προϊδεάζουν για ένα πολύ σοβαρότερο πρόβλημα στον χώρο αυτό.

¹⁷ N=187

Διάγραμμα 16



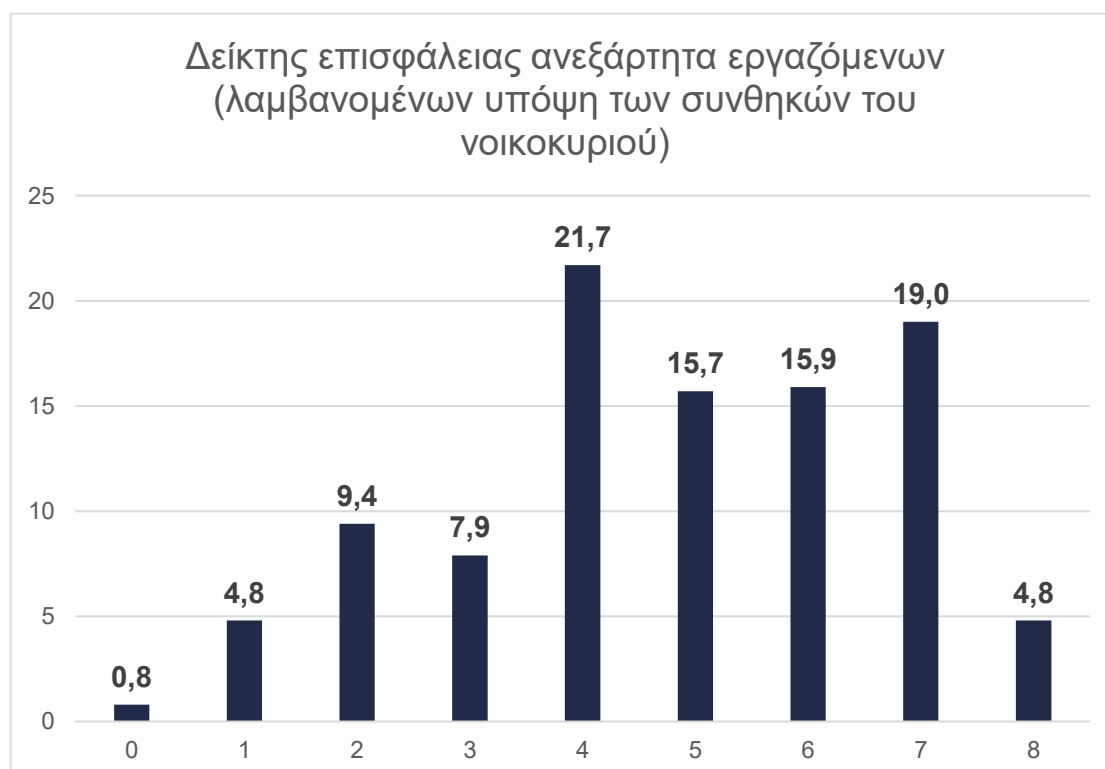
Διάγραμμα 17



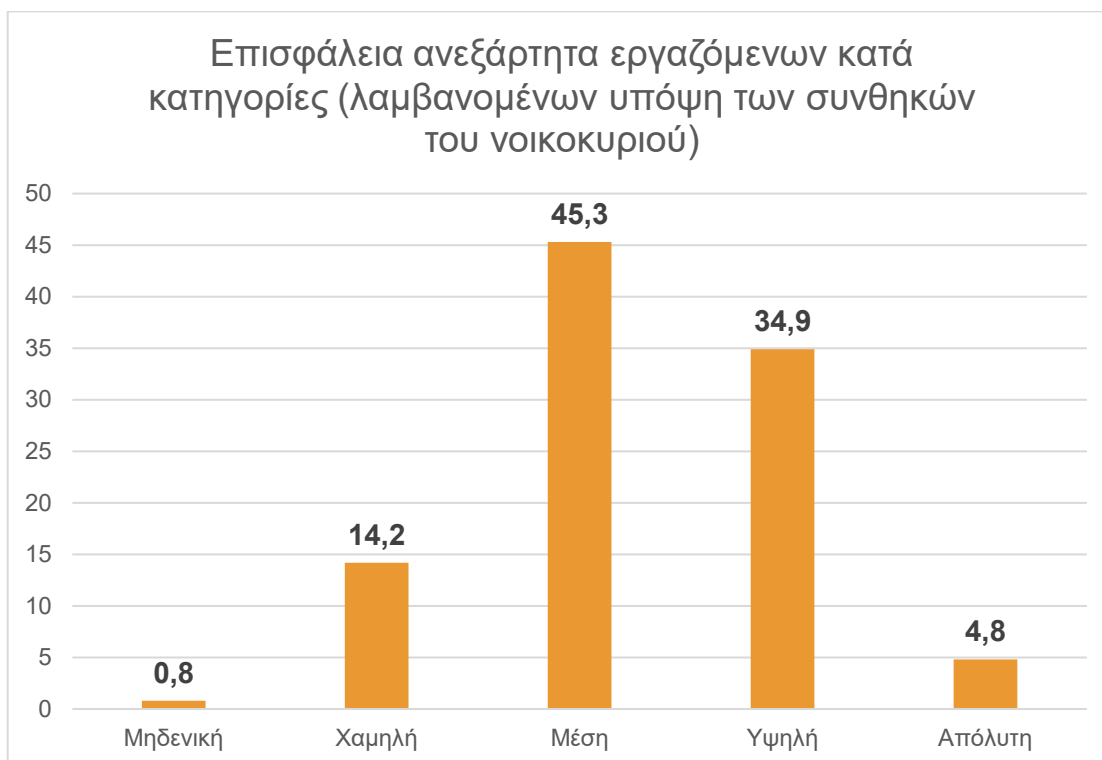
2. Δείκτης επισφάλειας ανεξάρτητα εργαζόμενων λαμβανομένων υπόψη των συνθηκών του νοικοκυριού

Κατ' αναλογία με όσα αναπτύξαμε στην προηγούμενη ενότητα για τους εξαρτημένα εργαζόμενους, στην παρούσα ενότητα θα εξετάσουμε τα δεδομένα του δείκτη επισφάλειας των ανεξάρτητα εργαζόμενων, συνυπολογίζοντας και τους δύο παράγοντες/μεταβλητές που σχετίζονται με την κατάσταση του νοικοκυριού κάθε ερωτώμενου/-ης. Η μέση τιμή του δείκτη αυτού είναι **4,79** (σε κλίμακα 0-8), με την πλειοψηφία των ερωτώμενων να συγκεντρώνεται και σε αυτή την εκδοχή του δείκτη στις υψηλότερες τιμές επισφάλειας (Διαγράμματα 18 και 19). Έτσι, μόλις το **15%** βρίσκεται σε καθεστώς μηδενικής και, κυρίως, χαμηλής επισφάλειας, ενώ σχεδόν τέσσερις στους δέκα (**39,7%**) βρίσκεται στον αντίποδα σε συνθήκες υψηλής ή και απόλυτης (το **4,8%**) επισφάλειας.

Διάγραμμα 18



Διάγραμμα 19



IV. Ανάλυση των επιμέρους παραγόντων επισφάλειας

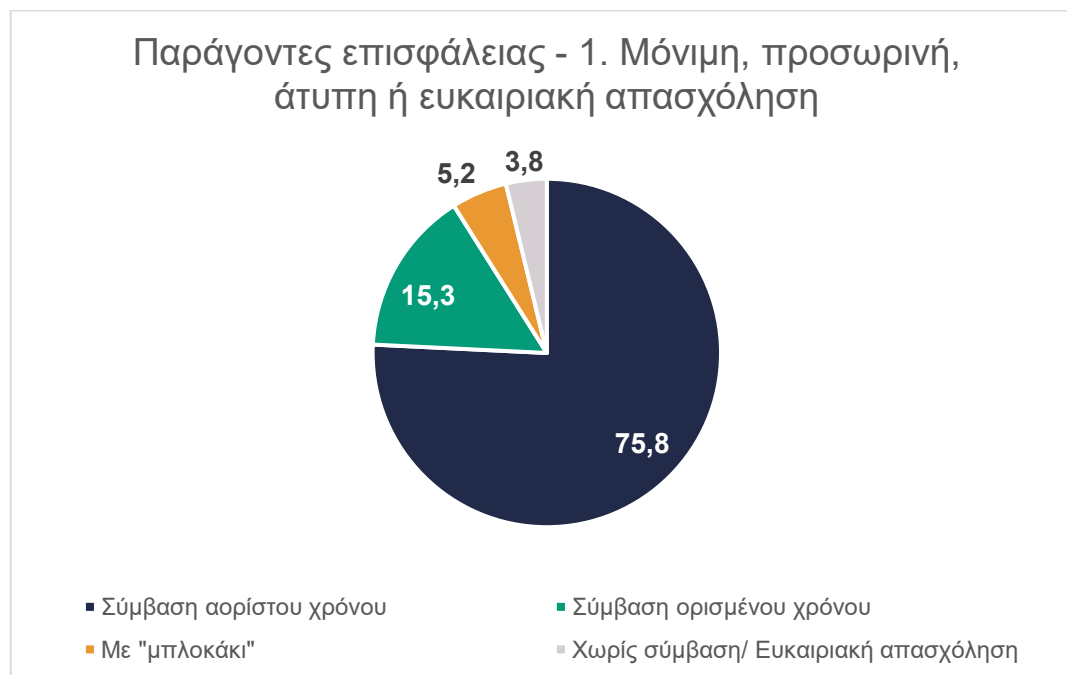
1. Μόνιμη, προσωρινή, άτυπη ή ευκαιριακή εργασία

Μια πρώτη πολύ ισχυρή ένδειξη επισφάλειας, από τις μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε για την κατασκευή του δείκτη, σύμφωνα με τα παραπάνω, η οποία αφορά τους απασχολούμενους και τις απασχολούμενες με σχέση εξαρτημένης εργασίας είναι η **σταθερότητα ή μη της εργασίας**, αν δηλαδή αυτή αποτελεί μόνιμη (με σύμβαση αορίστου χρόνου), προσωρινή (με σύμβαση ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου), άτυπη (απασχόληση με «μπλοκάκι») ή και τελείως ευκαιριακή (χωρίς σύμβαση και χωρίς σταθερότητα) απασχόληση.

Από τα στοιχεία της έρευνάς μας προκύπτει ότι στο σύνολο των εξαρτημένα απασχολούμενων (ιδιωτικού και δημόσιου τομέα) και μεταξύ εκείνων που έδωσαν

απάντηση¹⁸, περίπου ένας στους τέσσερις (**24,2%**) εργαζόμενους και εργαζόμενες απασχολείται σε μη μόνιμη απασχόληση. Αναλυτικότερα, το **15,3%** απασχολείται με σύμβαση ορισμένου χρόνου, το **5,2%** με «μπλοκάκι» και το **3,8%** χωρίς σύμβαση/ευκαιριακά, έναντι **75,8%** που απασχολείται με σύμβαση αορίστου χρόνου (Διάγραμμα 20).

Διάγραμμα 20



Σε σχέση με τη σταθερότητα ή μη της απασχόλησης και αντίθετα από ό,τι θα περιμέναμε, με βάση τα δεδομένα από τις επίσημες στατιστικές και από προηγούμενες έρευνες, δεν παρατηρούμε ιδιαίτερη διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο (Διάγραμμα 21), με εξαίρεση μια σχετικά μεγαλύτερη μερίδα γυναικών στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (**18,5%** των γυναικών έναντι **13,1%** των ανδρών που απασχολούνται με εξαρτημένη σχέση εργασίας), η οποία ωστόσο δεν ανατρέπει τη συνολική εικόνα¹⁹.

Αντίθετα, όπως ήταν αναμενόμενο, εξετάζοντας τις επιμέρους ηλικιακές κατηγορίες (Διάγραμμα 22) προκύπτει μια σαφής διαφοροποίηση στις νεότερες ηλικίες (18-34),

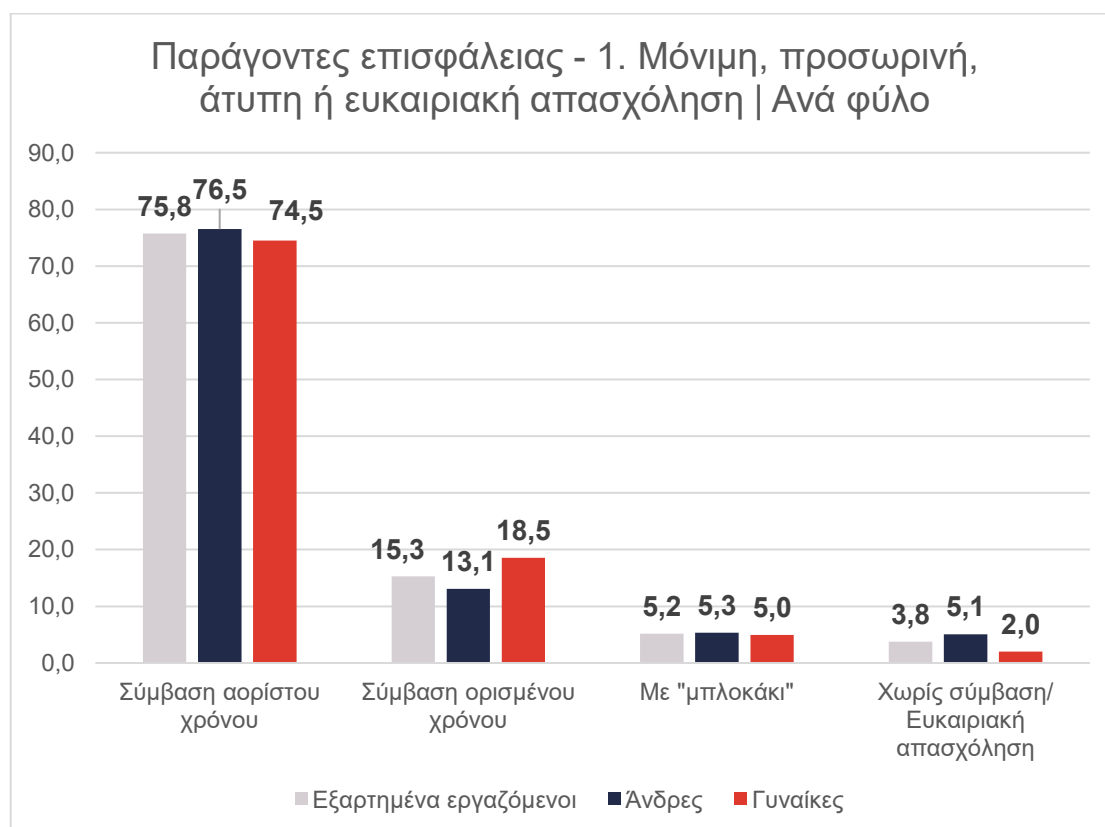
¹⁸ Ένα σημαντικό σχετικά ποσοστό, της τάξης του 4,7% απάντησε ότι «δεν ξέρω/δεν θέλω να απαντήσω», γεγονός που προϊδεάζει για ακόμα μεγαλύτερα ποσοστά πραγματικής επισφάλειας

¹⁹ Φυσικά, πρέπει εδώ να ληφθούν υπόψη οι μεθοδολογικοί περιορισμοί της έρευνας. Για παράδειγμα, μεγάλο μέρος των επισφαλώς εργαζόμενων γυναικών απασχολείται στον τομέα της φροντίδας, με άτυπες σχέσεις εργασίας («μαύρα»), πολλές από τις οποίες είναι χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου ή μετανάστριες και οι οποίες είναι εξαιρετικά πιθανό να μην περιλαμβάνονται στο δείγμα λόγω του σχεδιασμού της έρευνας (διαδικτυακή με αυτοσυμπλήρωση) και της προκατάληψης του δείγματος που επισημάναμε σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο των ερωτώμενων.

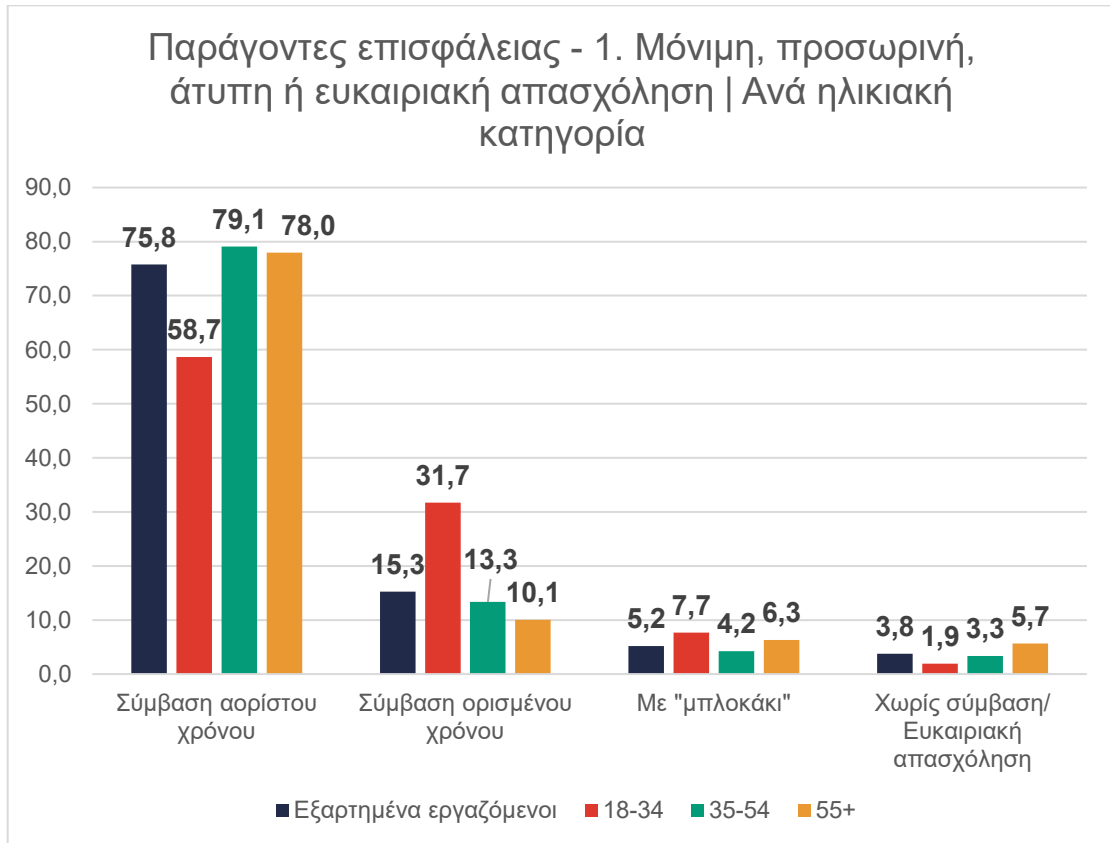
όπου τέσσερις στους δέκα (**41,3%**) απασχολείται σε μη σταθερές εργασίες : το **31,7%** με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, το **7,7%** με «μπλοκάκι» και το **1,9%** χωρίς σύμβαση/ευκαιριακά. Αντίθετα, δεν φαίνεται να υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των μεγαλύτερων ηλικιακών κατηγοριών (35-54 και άνω των 55), όπου κυριαρχεί (περίπου 8 στους 10) η απασχόληση με σύμβαση αορίστου χρόνου. Αυτό που είναι ωστόσο αξιοσημείωτο είναι ότι, **ακόμα και στη μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία (55+) υπάρχουν σημαντικά ποσοστά μη σταθερής απασχόλησης (10,1% με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, 6,3% με «μπλοκάκι» και 5,7% χωρίς σύμβαση/ευκαιριακά).**

Τέλος, σε σχέση με τον τόπο κατοικίας παρουσιάζεται μια μικρή – αλλά μη αξιολογήσιμη – υπεροχή των εργαζομένων αορίστου χρόνου στα μητροπολιτικά αστικά κέντρα (Αθήνα-Θεσσαλονίκη), όπου εξάλλου συγκεντρώνονται και πολλές από τις μεγάλες δημόσιες και ιδιωτικές δομές, ειδικά στους τομείς υψηλής εξειδίκευσης. Αντίστοιχα, στις νησιωτικές περιοχές παρατηρείται μεγαλύτερη διάδοση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, προφανώς απόρροια της εποχικότητας της απασχόλησης στον τομέα του τουρισμού και των εξαρτώμενων από αυτόν τομέων (Διάγραμμα 23).

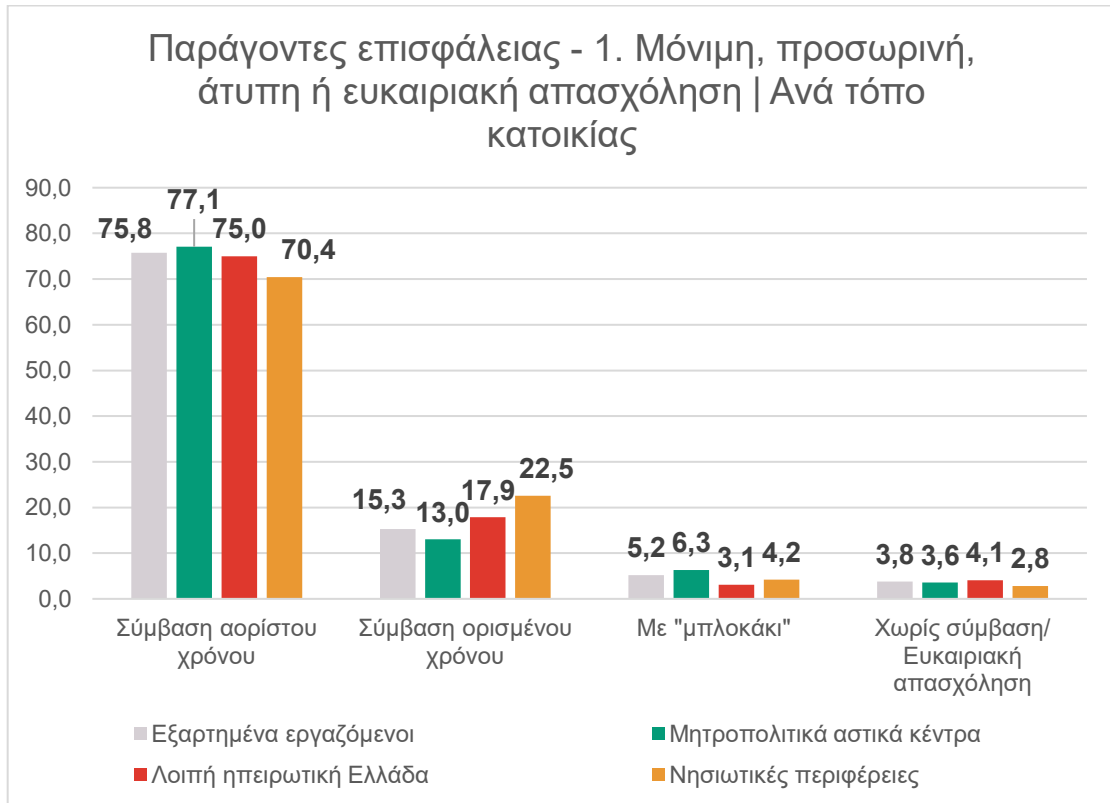
Διάγραμμα 21



Διάγραμμα 22



Διάγραμμα 23



2. Πλήρης, μερική ή άλλως ελαστική εργασία

Σε ό,τι αφορά το κριτήριο του **ωραρίου** (για τους μισθωτούς/-ές που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας²⁰) και τη διάκριση μεταξύ **πλήρους** (όλες τις εργάσιμες μέρες με πλήρες για τον κλάδο ωράριο), **μερικής** (όλες τις εργάσιμες μέρες με μειωμένο για τον κλάδο ωράριο) και **άλλως ελαστικής** (εκ περιτροπής, με σύμβαση μηδενικών ωρών κ.λπ.) εργασίας, παρατηρούμε ότι περισσότεροι από ένας στους δέκα (**10,1%**) των μισθωτών απασχολούνται με μερική απασχόληση ή με άλλες μορφές ελαστικής απασχόλησης (Διάγραμμα 24).

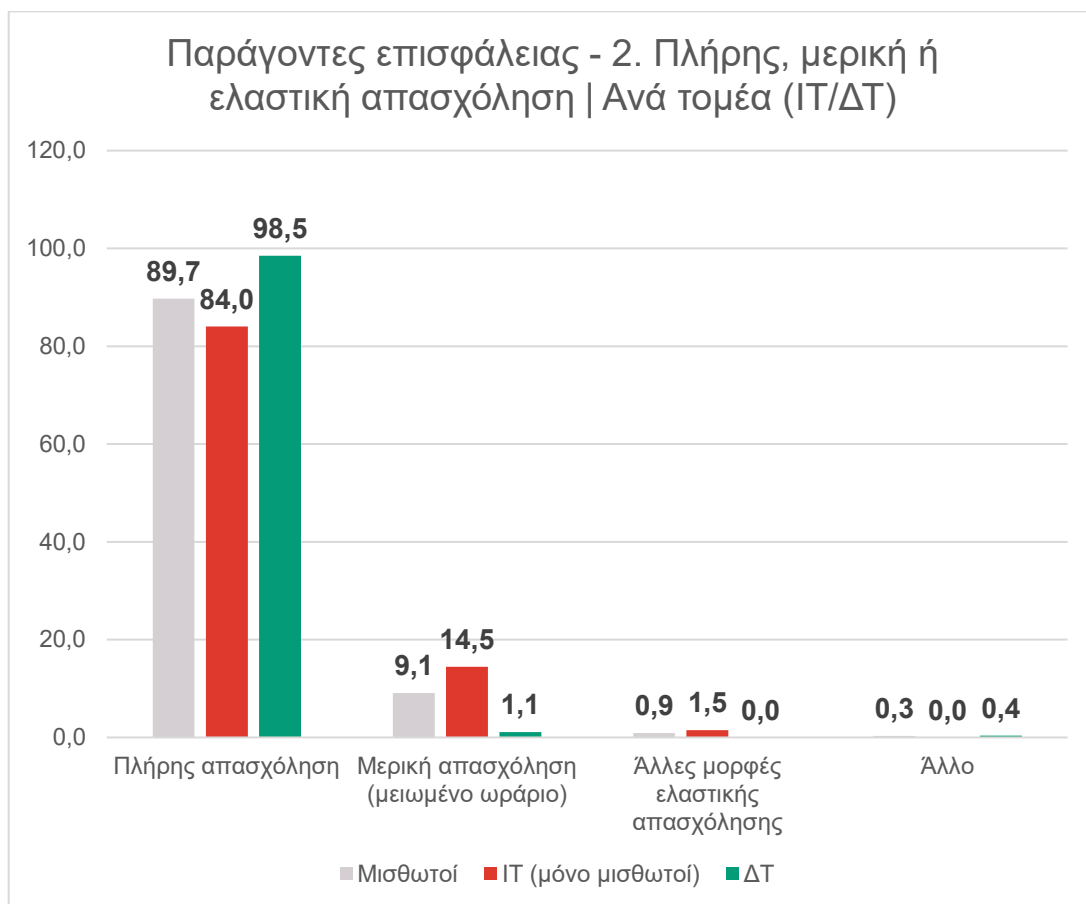
Διάγραμμα 24



Όπως είναι αναμενόμενο, η εικόνα διαφοροποιείται μεταξύ εργαζόμενων στον **ιδιωτικό** και στο **δημόσιο** τομέα, καθώς στον δεύτερο το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης (ανεξάρτητα από τους λοιπούς όρους της – π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου) παραμένει σχεδόν απόλυτα κυρίαρχο (Διάγραμμα 25). Αντίθετα, στον ιδιωτικό τομέα το ποσοστό των μισθωτών που εργάζεται με μη πλήρη απασχόληση ανεβαίνει στο **16,0%** και αφορά κυρίως (**14,5%**) μερική απασχόληση.

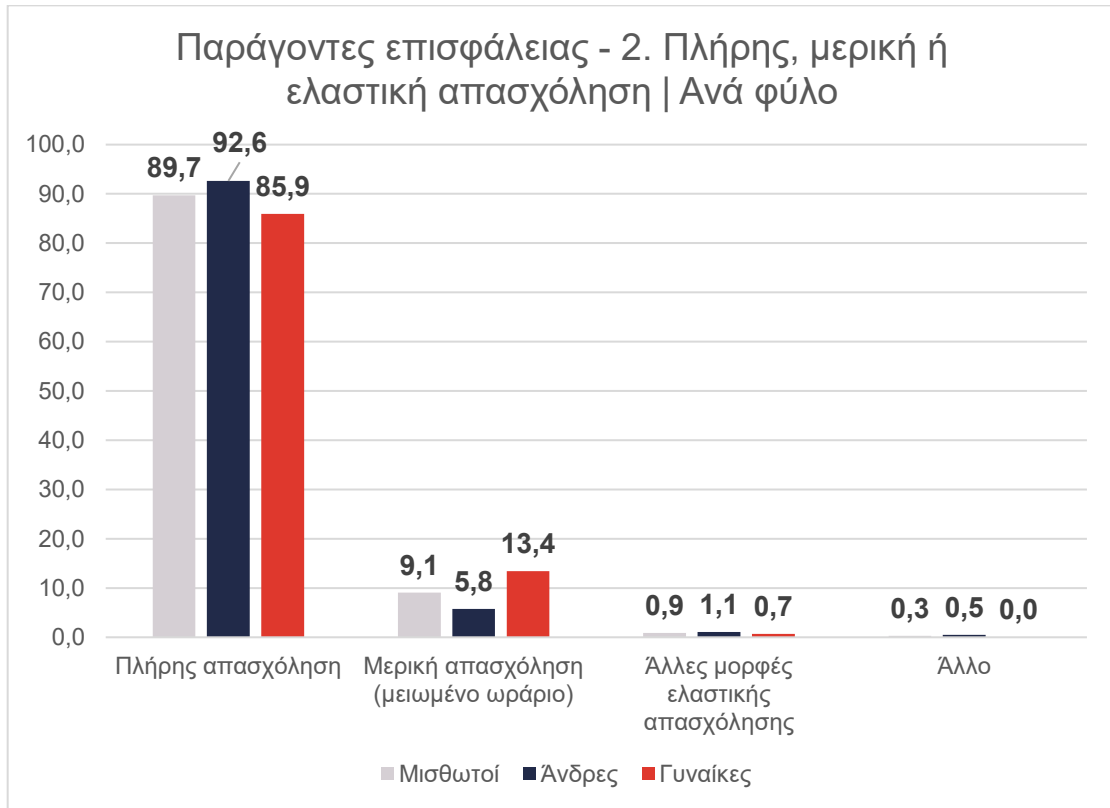
²⁰ N=796

Διάγραμμα 25

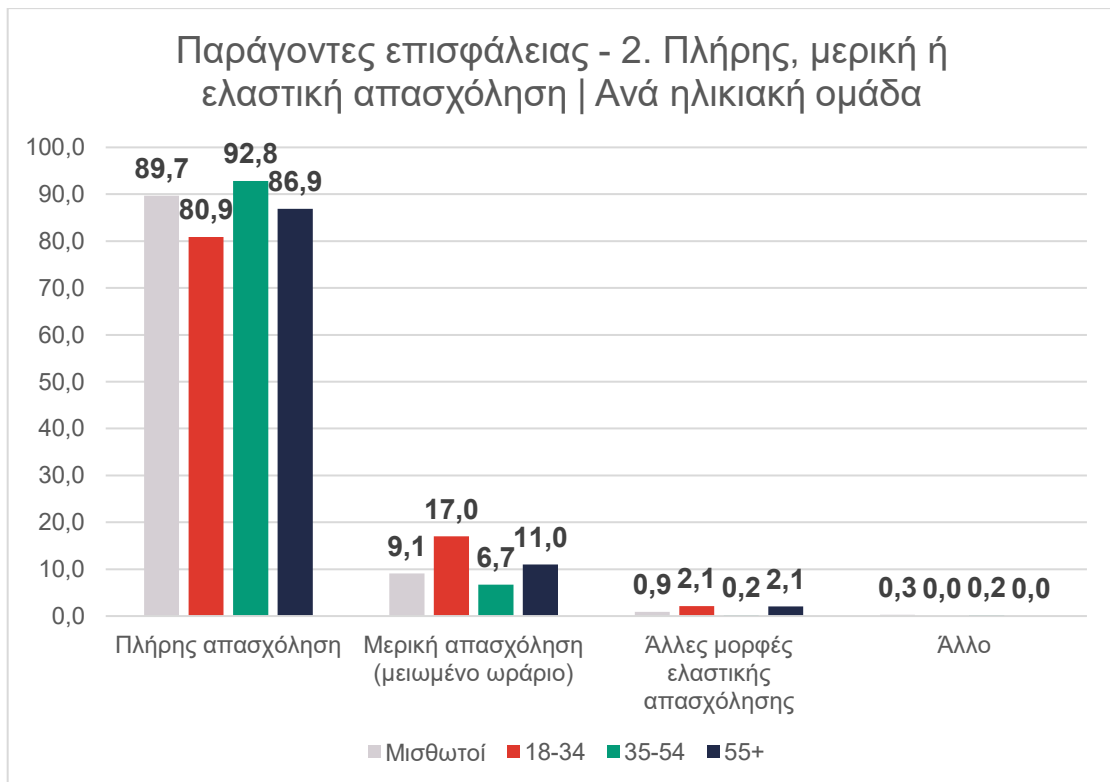


Αναμενόμενες είναι επίσης οι διαφοροποιήσεις που εντοπίζουμε σε σχέση με το **φύλο** ([Διάγραμμα 26](#)) και την **ηλικία** ([Διάγραμμα 27](#)), καθώς τα ποσοστά της μερικής και ελαστικής απασχόλησης μεταξύ των γυναικών είναι μεγαλύτερα (**14,1%** έναντι **6,9%** μεταξύ των ανδρών). Αντίστοιχα, σε ό,τι αφορά στις επιμέρους ηλικιακές κατηγορίες, παρατηρούμε ότι οι νεότερες ηλικίες (18-34) απασχολούνται συχνότερα με μερική ή άλλες μορφές ελαστικής απασχόλησης (**19,1%**, έναντι **6,9%** για την αμέσως επόμενη ηλικιακή κατηγορία 35-54), ακολουθούμενες από τους/τις μεγαλύτερους/-ες σε ηλικία μισθωτούς/-ές άνω των 55 ετών, μεταξύ των οποίων το ποσοστό μερικής ή ελαστικής απασχόλησης ανέρχεται σε **13,1%**.

Διάγραμμα 26



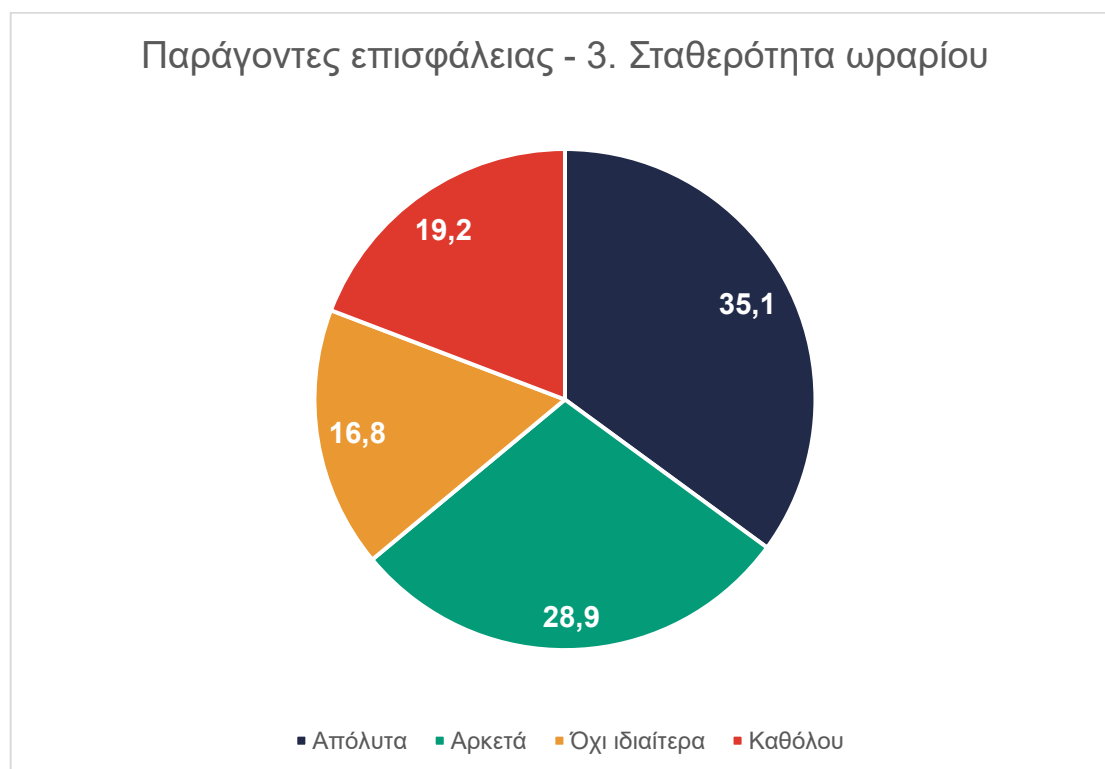
Διάγραμμα 27



3. Μη σταθερό ωράριο

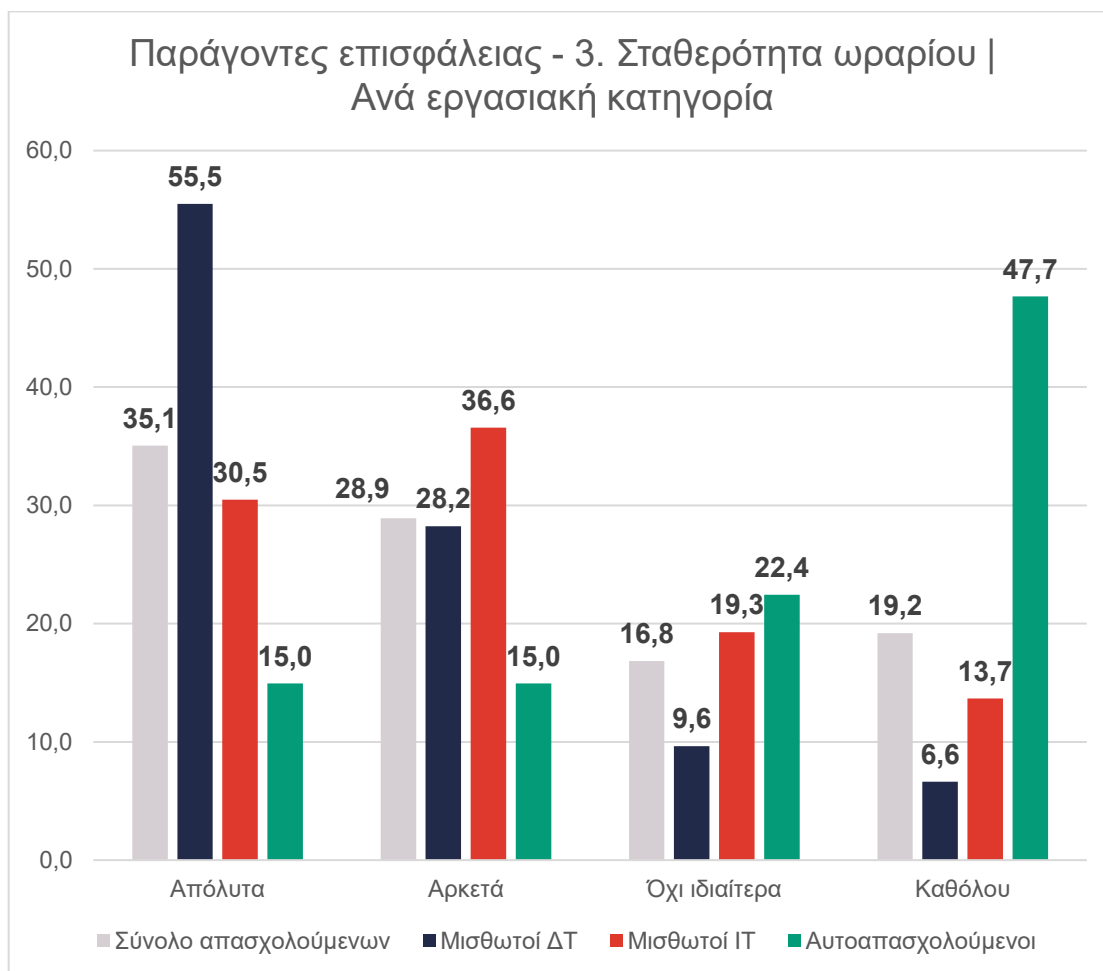
Η **αστάθεια του ωραρίου εργασίας** – ένας παράγοντας επισφάλειας με σημαντικές συνέπειες όχι μόνο στο εισόδημα, αλλά πολύ περισσότερο στην οργάνωση της καθημερινότητας των ανθρώπων – φαίνεται ότι αποτελεί αρκετά διαδεδομένο στοιχείο, καθώς το **36,0%** δήλωσε ότι το ωράριο εργασίας του είναι «όχι ιδιαίτερα» ή «καθόλου» σταθερό (Διάγραμμα 28).

Διάγραμμα 28



Σε ό,τι αφορά τις επιμέρους **επαγγελματικές κατηγορίες** (Διάγραμμα 29), είναι σαφές ότι τα μη σταθερά ωράρια χαρακτηρίζουν κατ' εξοχήν τους/τις **αυτοαπασχολούμενους/-ες** (**70,1%** δήλωσε ότι το ωράριο εργασίας τους είναι «όχι ιδιαίτερα» ή «καθόλου σταθερό»), ωστόσο το φαινόμενο καταλαμβάνει σε σημαντικό βαθμό και τους **μισθωτούς/τις μισθωτές, και ιδίως του ιδιωτικού τομέα (33,0%)**.

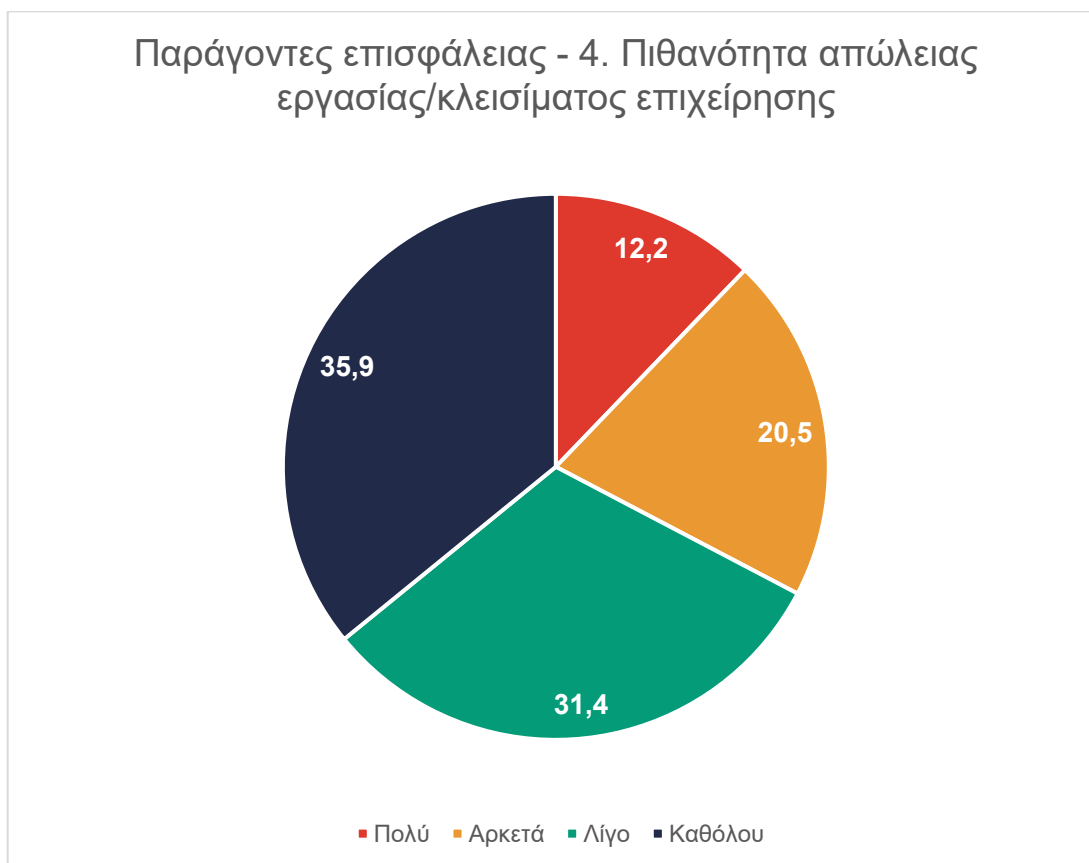
Διάγραμμα 29



4. Αυξημένες πιθανότητες απώλειας θέσης εργασίας/κλεισίματος γραφείου ή επιχείρησης

Σε ό,τι αφορά την υποκειμενική πρόσληψη των ερωτώμενων σχετικά με την πιθανότητα απώλειας της θέσης εργασίας τους ή κλεισίματος του γραφείου/της επιχείρησής τους τους επόμενους δώδεκα (12) μήνες, είναι εξαιρετικά ενδεικτικό των συνθηκών που επικρατούν το γεγονός ότι περίπου ένας στους τρεις (32,7%) απασχολούμενους/-ες με οποιοδήποτε καθεστώς θεωρεί «πολύ» ή «αρκετά πιθανό» να χάσει τη δουλειά του/της ή να κλείσει την επιχείρηση/το γραφείο του/της (Διάγραμμα 30).

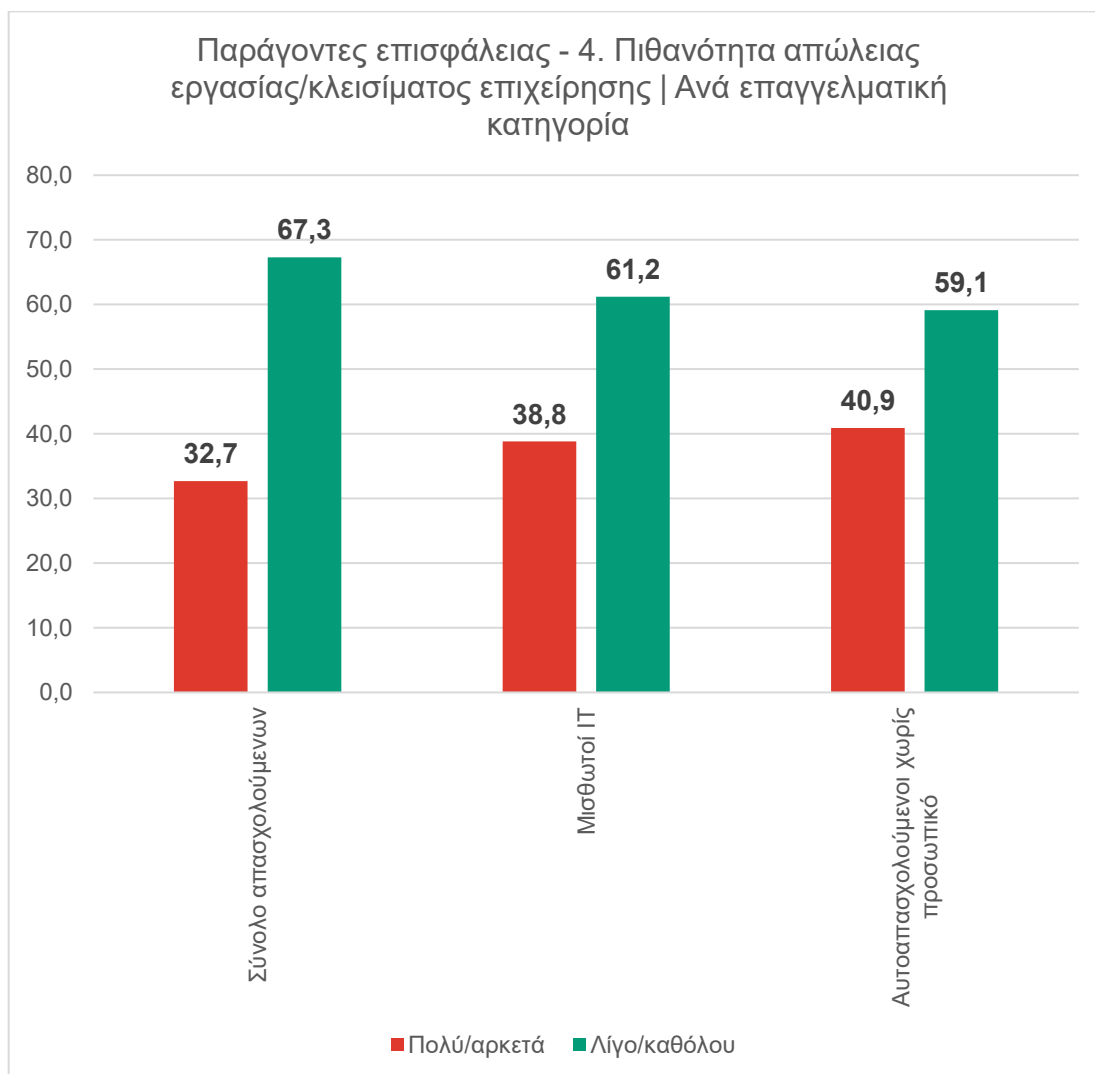
Διάγραμμα 30



Όπως θα περίμενε κανείς, η ανασφάλεια αυτή σχετικά με τις εργασιακές προοπτικές και την ασφάλεια ή μη της τρέχουσας απασχόλησης διαφοροποιείται σημαντικά ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία (Διάγραμμα 31). Περισσότερο ανασφαλείς εμφανίζονται οι **εργαζόμενοι/-ες με «μπλοκάκι»**, αφού περισσότεροι από τους μισούς (**52,7%**) θεωρεί «πολύ» ή «αρκετά πιθανό» να χάσει την τρέχουσα εργασία του, ακολουθούμενοι από **τους/τις αυτοαπασχολούμενους/-ες χωρίς προσωπικό (40,9%)** και τους/τις μισθωτούς/-ές του ιδιωτικού τομέα (**38,8%**) και τους αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό (**33,4%**)²¹. Αντίθετα, πολύ περισσότερο ασφαλείς αισθάνονται οι εργαζόμενοι/-ες στο δημόσιο τομέα, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι δεν υπάρχει και εκεί ένα σημαντικό ποσοστό (**16,3%**) που θεωρεί ότι κινδυνεύει να χάσει την εργασία του στους επόμενους 12 μήνες.

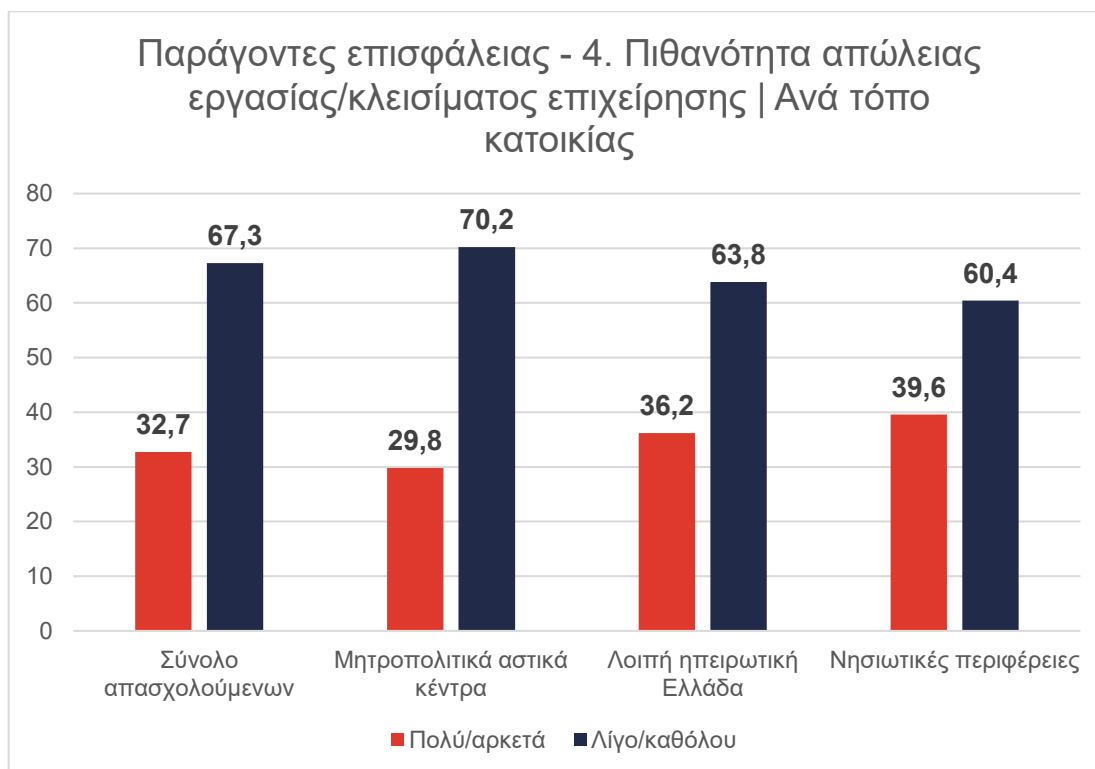
²¹ Τα στοιχεία για τους εργαζόμενους/-ες με «μπλοκάκι» και τους αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό είναι ενδεικτικά, καθώς λόγω του μικρού απόλυτου αριθμού στο δείγμα (N=37 και N=42 αντίστοιχα) δεν προσφέρονται για στατιστική γενίκευση.

Διάγραμμα 31



Αντίθετα από τα παραπάνω, από τις απαντήσεις του δείγματός μας δεν φαίνεται να προκύπτουν αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις στις εκτιμήσεις των ερωτώμενων ούτε με βάση το φύλο ούτε με βάση την ηλικία τους, ενώ παρατηρούμε μια διαφοροποίηση ανάλογα με τον **τόπο κατοικίας**, με τους **εργαζόμενους/-ες των νησιωτικών περιοχών να είναι πιο απαισιόδοξοι/-ες σε σχέση με τις πιθανότητες απώλειας της εργασίας ή κλεισίματος του γραφείου/της επιχείρησής τους (39,6% το θεωρεί «πολύ» ή «αρκετά πιθανό», έναντι 36,2% στην λοιπή ηπειρωτική Ελλάδα και 29,8% στα δύο μητροπολιτικά αστικά κέντρα της Αττικής και της Θεσσαλονίκης)**, όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 32, φαινόμενο που πιθανόν απορρέει από τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει φέτος ο τουρισμός.

Διάγραμμα 32



5. Δυσκολία εύρεσης νέας θέσης εργασίας

Σχετικά με την επίσης υποκειμενική πρόσληψη των ερωτώμενων γύρω από την ευκολία με την οποία θα μπορούσαν να βρουν μία νέα θέση εργασίας ανάλογη με τη σημερινή τους, αν για οποιοδήποτε λόγο έφευγαν από την τωρινή τους θέση ή έκλειναν την επιχείρηση/το γραφείο τους, τα αποτελέσματα είναι ακόμα πιο ενδεικτικά της απαισιοδοξίας που επικρατεί. Σχεδόν οι εννιά στους δέκα (88,2%) απασχολούμενους όλων των κατηγοριών (παρέχοντες εξαρτημένη εργασία και αυτοαπασχολούμενοι/-ες²²) δήλωσαν ότι η εύρεση νέας ανάλογης εργασίας θα ήταν κάτι «όχι ιδιαίτερα» ή «καθόλου εύκολο» (Διάγραμμα 33).

Η αισιοδοξία σε σχέση με την ευκολία εύρεσης νέας ανάλογης με τη σημερινή θέσης εργασίας είναι, όπως είναι λογικό, αντιστρόφως ανάλογη της ποιότητας της σημερινής εργασίας κάποιου. Έτσι, οι – σχετικά πάντα – πιο αισιόδοξοι εμφανίζονται οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες με «μπλοκάκι», καθώς το 22,2% πιστεύει ότι θα ήταν «απόλυτα» ή «αρκετά εύκολο» να βρει μια εργασία αντίστοιχη με τη σημερινή. Αντίθετα, στο άλλο άκρο βρίσκονται οι εργαζόμενοι στο δημόσιο τομέα,

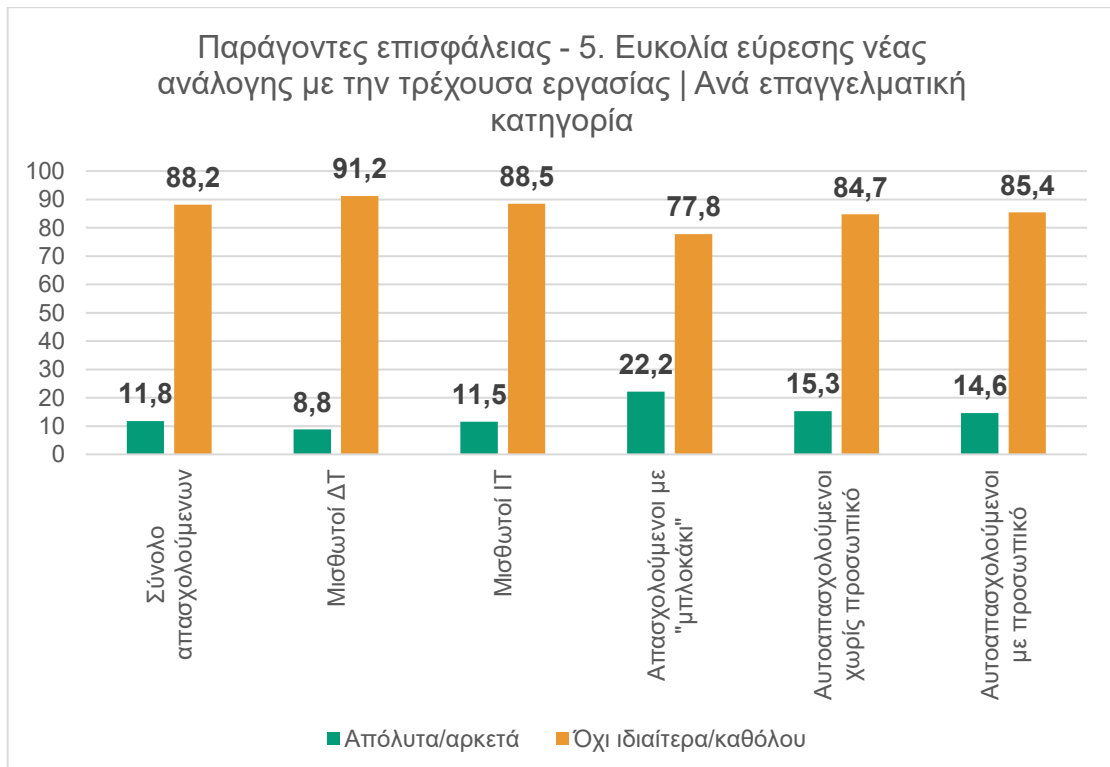
²² N=930

που θεωρούν κατά συντριπτικό ποσοστό (**91,2%**) να βρουν αντίστοιχη θέση εργασίας. Στο σύνολο πάντως, η απαισιοδοξία είναι μάλλον οριζόντια στις επαγγελματικές κατηγορίες (Διάγραμμα 34).

Διάγραμμα 33

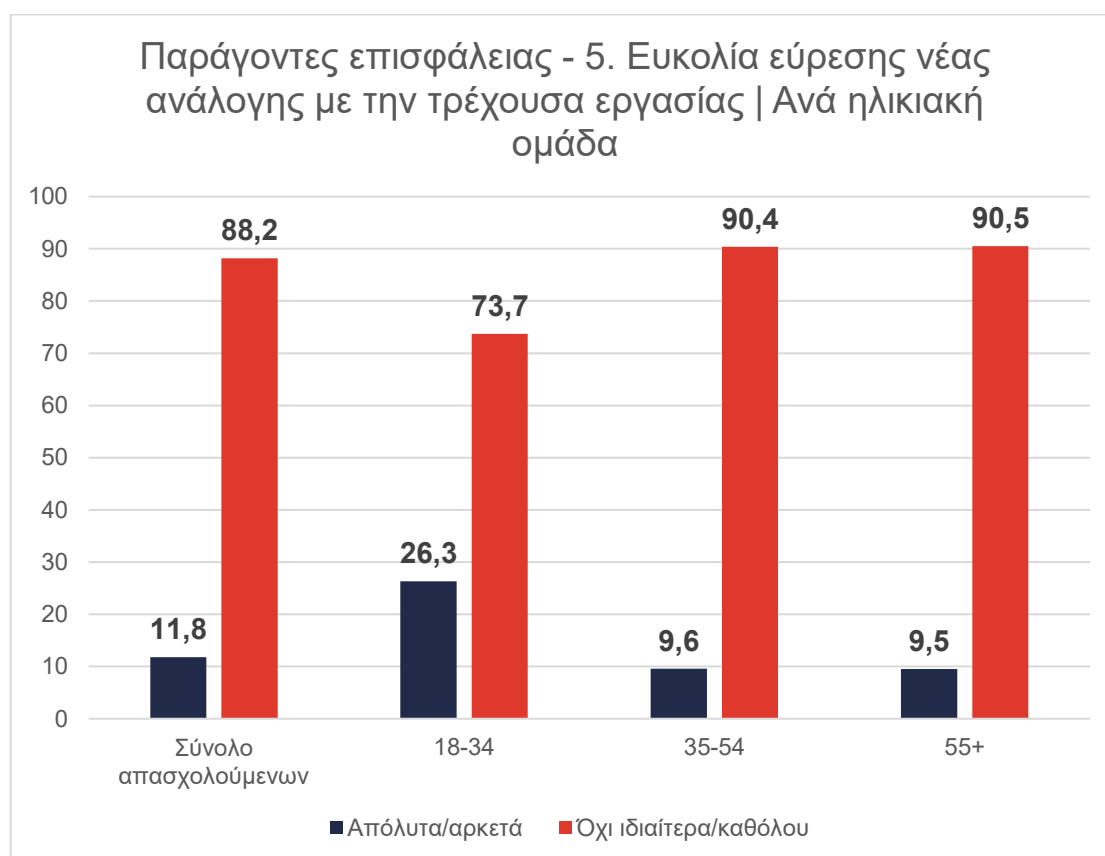


Διάγραμμα 34



Αντίστοιχο φαινόμενο παρατηρεί κανείς και στις **επιμέρους ηλικιακές ομάδες**, καθώς **οι νεότεροι/-ες εργαζόμενοι/-ες εμφανίζονται συγκριτικά πιο αισιόδοξοι/-ες**, καθώς ένας στους τέσσερις (**26,3%**) πιστεύει ότι θα μπορούσε εύκολα να βρει μια θέση εργασίας ανάλογη με τη σημερινή – ωστόσο πρέπει και πάλι να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι ούτως ή άλλως οι νέοι και οι νέες απασχολούνται συχνότερα σε επισφαλείς θέσεις εργασίας, όπου η «ανακύκλωση» εργαζομένων και η κινητικότητα είναι συνηθέστερη και ευκολότερη και, σε κάθε περίπτωση, βρίσκονται στην αρχή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και ενδεχομένως σε προσωρινή/μεταβατική φάση. Αντίθετα, τόσο οι ερωτώμενοι της ομάδας 35-54 όσο και οι άνω των 55 ετών είναι σαφώς – και εύλογα – πιο απαισιόδοξοι σχετικά με τις προοπτικές τους (Διάγραμμα 35).

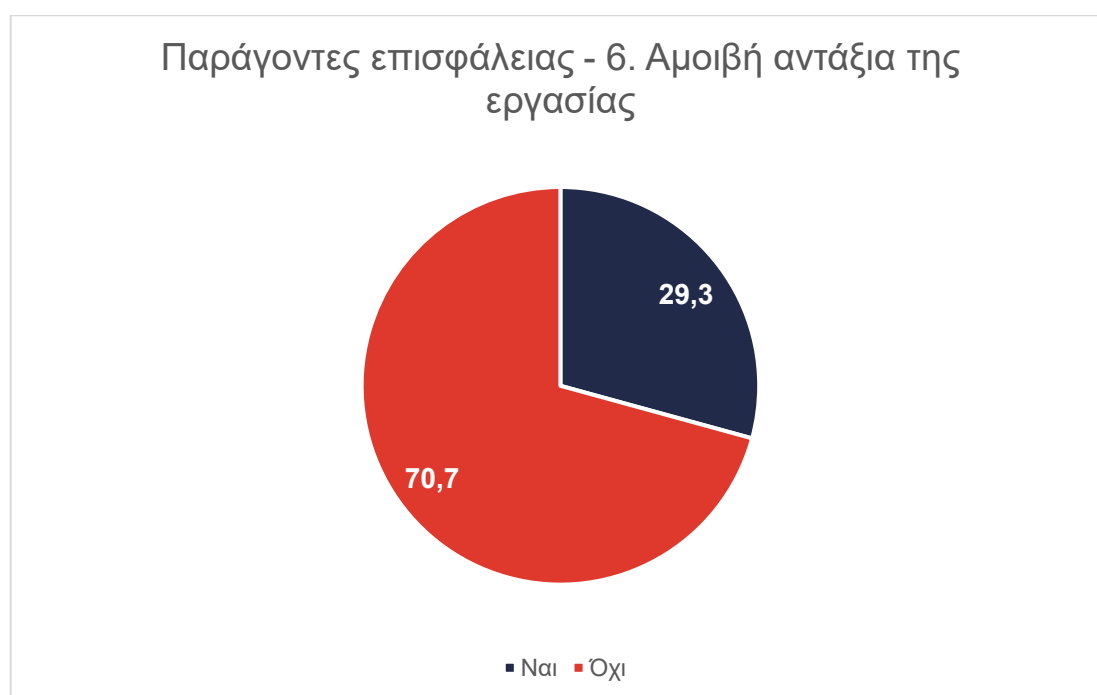
Διάγραμμα 35



6. Μειωμένη αναγνώριση στο εργασιακό πλαίσιο

Η αναγνώριση κάποιου στο εργασιακό πλαίσιο αποτελεί σημαντική παράμετρο στην **υποκειμενική αντίληψη που διαμορφώνει το άτομο γύρω από την εργασία του**. Αν και αυτή η αναγνώριση δεν εξαντλείται φυσικά στις απολαβές, οι οποίες εξαρτώνται ενδεχομένως και από άλλες παραμέτρους, οπωσδήποτε η αίσθηση ότι **οι αποδοχές είναι αντάξιες της ποσότητας και της ποιότητας της παρεχόμενης εργασίας** είναι κεντρικής σημασίας. Με βάση τις απαντήσεις του δείγματός μας προκύπτει μια **σημαντική και σχεδόν οριζόντια δυσαρέσκεια** ως προς το ζήτημα αυτό (Διάγραμμα 36), αφού επτά στους δέκα (**70,7%**) απασχολούμενους με οποιοδήποτε καθεστώς δήλωσαν ότι η αμοιβή τους δεν είναι αντάξια της εργασίας που παρέχουν.

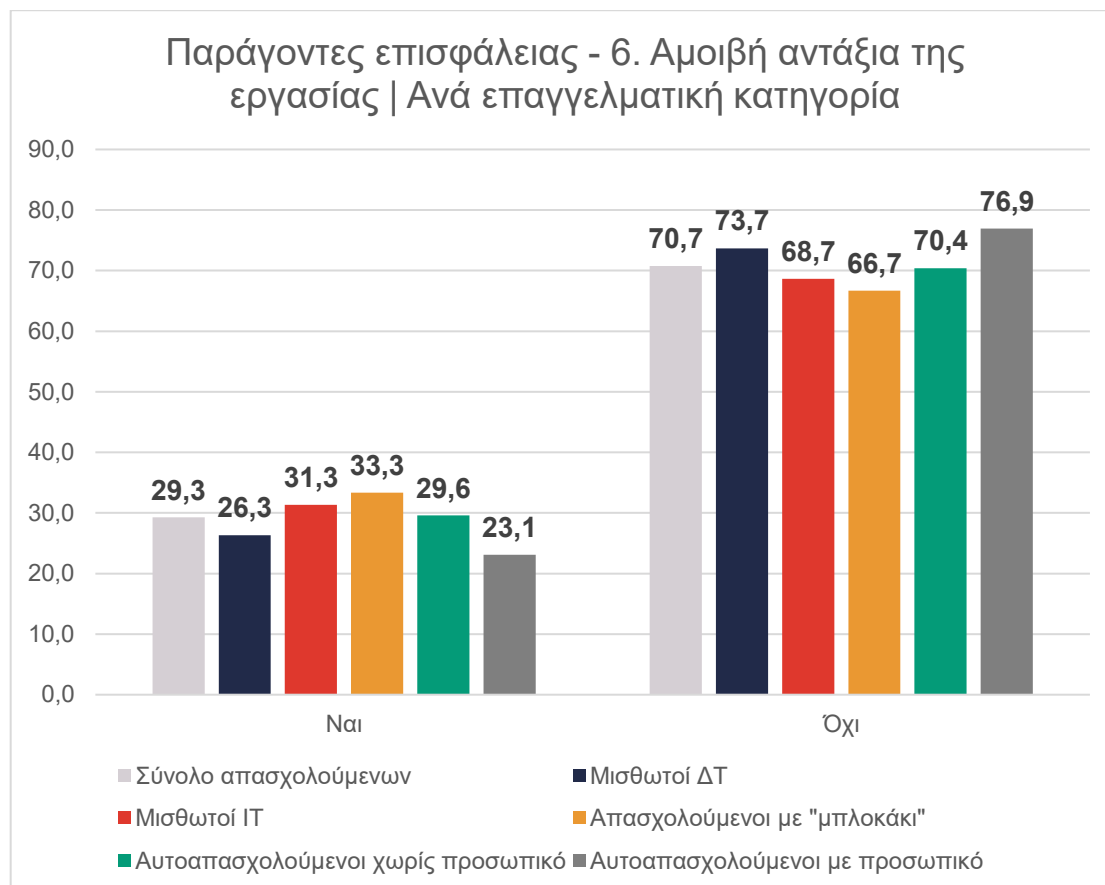
Διάγραμμα 36



Αν και η αίσθηση αυτή είναι οριζόντια, εμφανίζονται μικρές **διαφοροποιήσεις** μεταξύ των επιμέρους **επαγγελματικών κατηγοριών**, με τους **αυτοαπασχολούμενους/-ες με προσωπικό** και τους **δημοσίους υπαλλήλους** να θεωρούν λιγότερο αντάξια της εργασίας τους την αμοιβή τους (κατά **76,9%** και κατά **73,7%** αντίστοιχα), ενώ οι **απασχολούμενοι/-ες με «μπλοκάκι»** και οι **μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα** είναι εκείνοι που θεωρούν περισσότερο αντίστοιχη την αμοιβή τους με την εργασία τους σε ποσοστά **33,3%** και **31,3%** αντίστοιχα (Διάγραμμα 37). Είναι λοιπόν σαφές ότι το

ζήτημα της αναλογίας μισθού και παρεχόμενης εργασίας και η υποκειμενική πρόσληψη των ανθρώπων ως προς αυτό σχετίζεται σε μεγάλο βαθμό και με τις προσδοκίες και όχι μόνο με την αντικειμενική εικόνα, όπως θα δούμε και παρακάτω.

Διάγραμμα 37

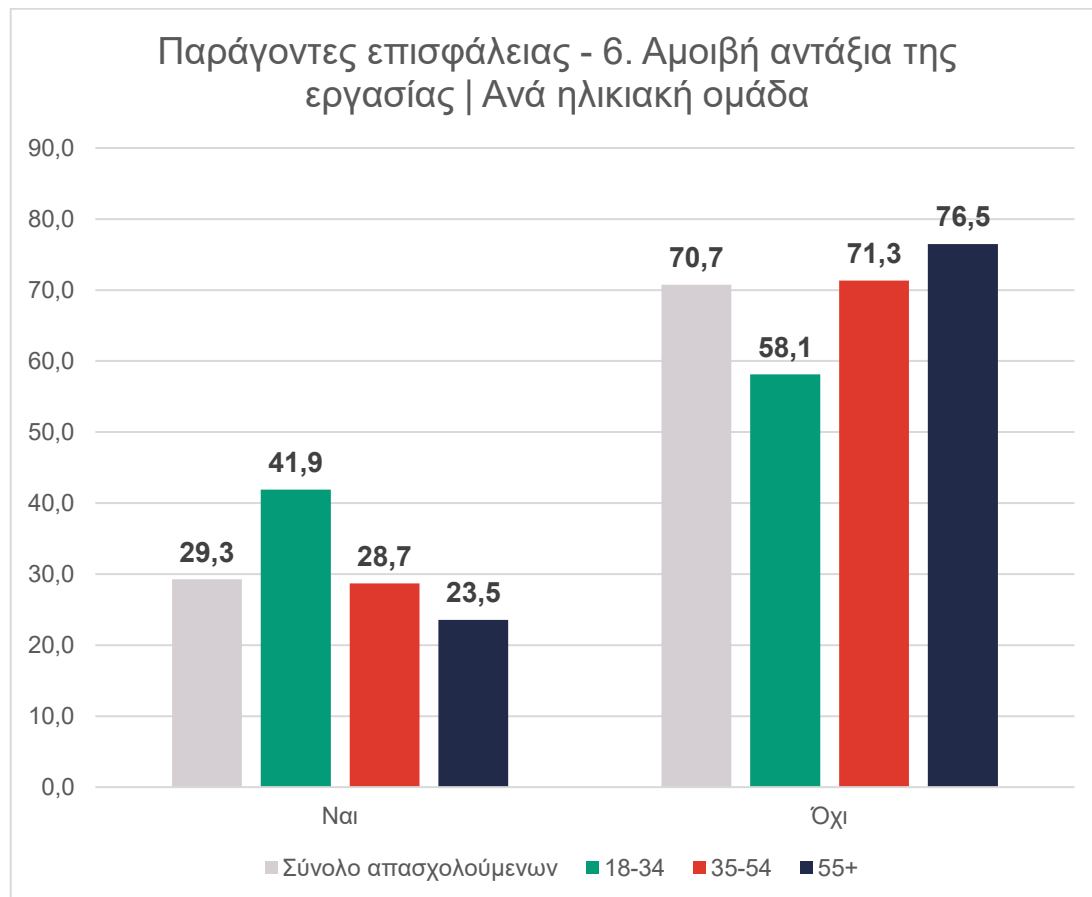


Το ίδιο επιβεβαιώνει και η διασταύρωση των απαντήσεων **ανά ηλικιακή κατηγορία** (Διάγραμμα 38), όπου προκύπτει ότι είναι περισσότεροι/-ες οι νέοι και οι νέες που θεωρούν τα εισοδήματά τους αντάξια της εργασίας που παρέχουν (41,9%), ενδεχομένως γιατί θεωρούν τους εαυτούς τους λιγότερο έμπειρους/-ες, αλλά και γιατί μπήκαν στην αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης και με μειωμένες ούτως ή άλλως προσδοκίες. Σε κάθε περίπτωση, σε όλες της κατηγορίες παραμένει **πλειοψηφική – έστω σε διαφορετικό βαθμό – η άποψη ότι τα εισοδήματα δεν είναι αντάξια της παρεχόμενης εργασίας.**

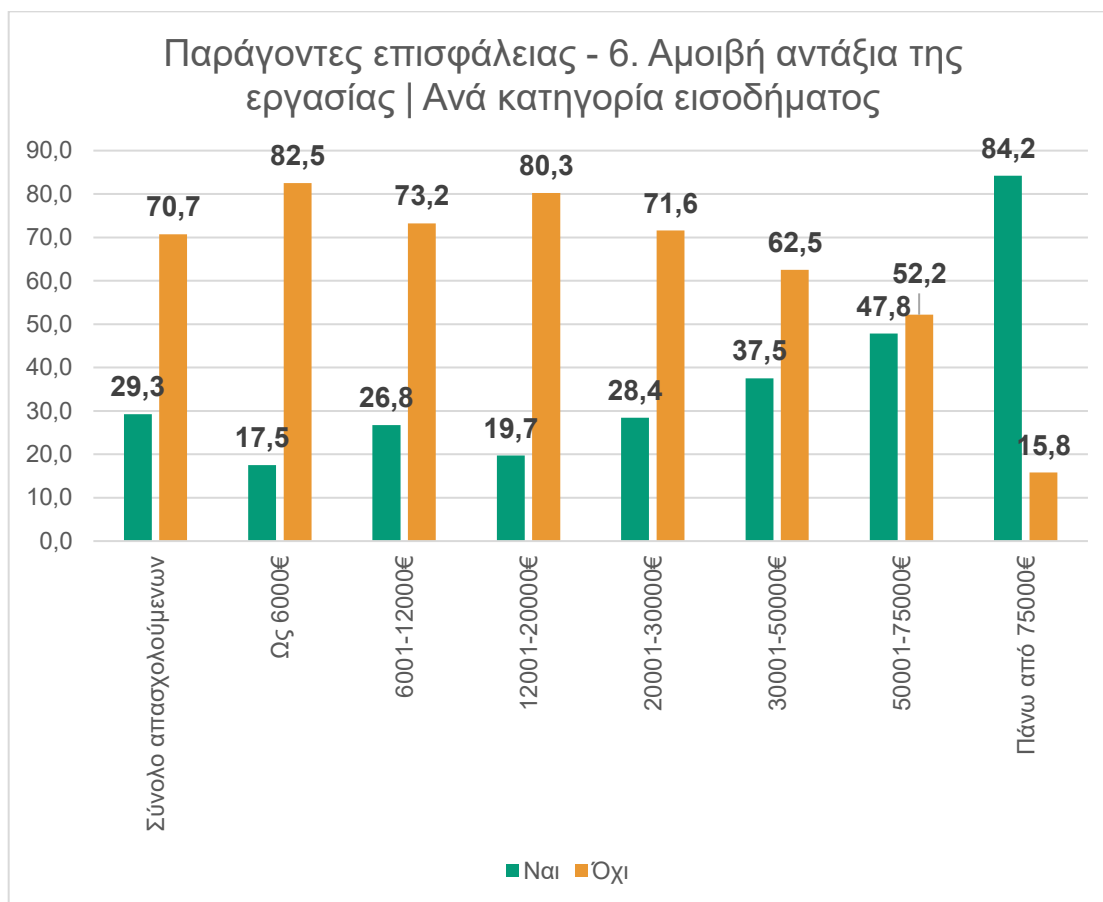
Είναι ενδιαφέρον μάλιστα ότι αυτό ισχύει και για όλες τις κλίμακες εισοδημάτων – με εξαίρεση την υψηλότερη (άνω των 75.000 € καθαρό ετήσιο εισόδημα του νοικοκυριού), όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 39. Συγκεκριμένα, στο ερώτημα αν η αμοιβή που λαμβάνει είναι αντάξια της ποσότητας και της ποιότητας της εργασίας

που παρέχει, το υψηλότερο ποσοστό αρνητικών απαντήσεων παρατηρείται σε όσους έχουν ετήσιο καθαρό εισόδημα νοικοκυριού έως 6.000€ (**82,5%**), το οποίο μειώνεται – αν και όχι ευθύγραμμα – καθώς προχωράμε προς τις ανώτερες εισοδηματικές κλίμακες. Οι αρνητικές απαντήσεις παραμένουν ωστόσο πλειοψηφία, έστω και οριακή, ακόμα και μεταξύ όσων ανήκουν στην προτελευταία εισοδηματική κατηγορία με 50.001-75.000€ ετήσιο εισόδημα του νοικοκυριού τους, στοιχείο που αποδεικνύει αυτό που ήδη επισημάναμε : **οι απαντήσεις στην ερώτηση αυτή καθορίζονται εν μέρει μόνο από το αντικειμενικό ύψος του εισοδήματος, καθώς σημαντικό ρόλο παίζουν και οι προσδοκίες του προσώπου, οι οποίες συχνά είναι υψηλότερες όσο ψηλότερα βρίσκεται ο ερωτώμενος/η ερωτώμενη στην κοινωνική, επαγγελματική, εισοδηματική κ.λπ. κλίμακα.**

Διάγραμμα 38



Διάγραμμα 39



7. Επάρκεια εισοδήματος από την εργασία για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών του εργαζόμενου/της εργαζόμενης

Σε αντίθεση με τη μεταβλητή που εξετάσαμε στην προηγούμενη ενότητα, σε αυτή την ενότητα προσεγγίζουμε το ζήτημα του εισοδήματος όχι από τη (συμβολική) οπτική της αναγνώρισης και της ανταπόδοσης σε σχέση με την παρεχόμενη εργασία, αλλά από την **περισσότερο υλική πλευρά του : το αν είναι επαρκές για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης του εργαζόμενου/της εργαζόμενης, χωρίς πρόσθετους πόρους**. Και σε αυτή την ερώτηση, η πλειοψηφία (**59,9%**) των απασχολούμενων με οποιαδήποτε σχέση²³ απαντά αρνητικά, ότι δηλαδή το εισόδημα από την εργασία τους δεν επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσής τους (Διάγραμμα 40).

²³ N=930

Διάγραμμα 40

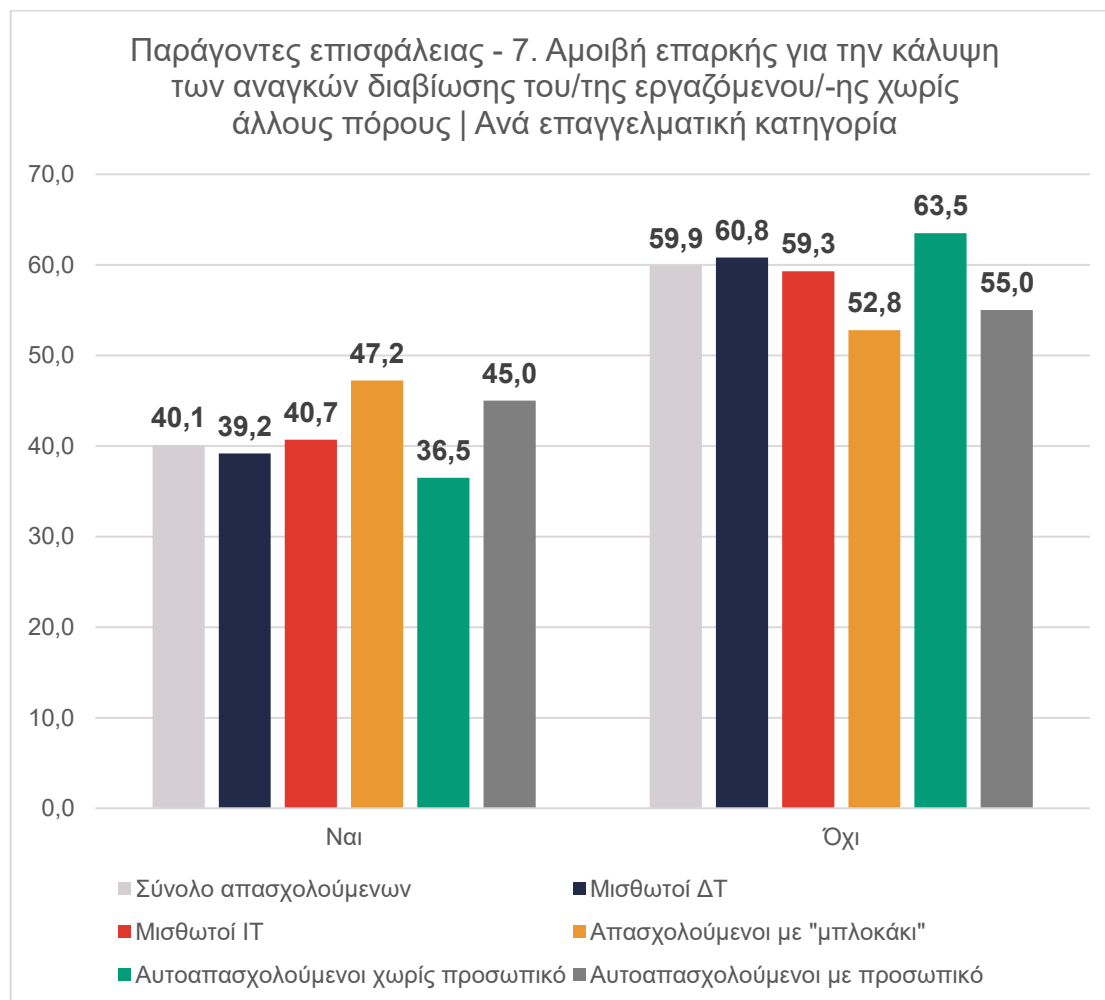


Και ως προς αυτή τη μεταβλητή παρατηρούμε ορισμένες ενδιαφέρουσες **διαφοροποιήσεις**. Πρώτα απ' όλα, ανάλογα με την **επαγγελματική κατηγορία** (Διάγραμμα 41) – αν και σε όλες υπερτερούν όσοι/-ες δηλώνουν ότι το εισόδημά τους είναι μη επαρκές – παρατηρεί κανείς ότι μεγαλύτερο ποσοστό όσων απάντησαν ότι το εισόδημά τους είναι επαρκές για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών τους εντοπίζεται μεταξύ των απασχολούμενων με «μπλοκάκι (**47,2%**), των αυτοαπασχολούμενων με προσωπικό (**45,0%**), αλλά και των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα σε μικρότερο βαθμό (**40,7%**). Αντίθετα, κατηγορίες που παραδοσιακά θεωρούνται μάλλον προνομιούχες εργασιακά, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι αυτοαπασχολούμενοι χωρίς προσωπικό δήλωσαν σε μικρότερο ποσοστό ότι το εισόδημά τους επαρκεί για να καλύψει τις ανάγκες διαβίωσής τους (**39,2%** και **36,5%** αντίστοιχα). Το κατ' αρχήν παράδοξο αυτό φαινόμενο είναι πολύ πιθανό ότι σχετίζεται με τη **μετατροπή της επισφάλειας σε μια νέα «κανονικότητα» εντός της ελληνικής κοινωνίας²⁴**, γεγονός που οδήγησε τα άτομα και τις ομάδες που ζουν επί χρόνια πλέον σε καθεστώς επισφάλειας να προσαρμόσουν τη ζωή τους και να αναπτύξουν **στρατηγικές επιβίωσης** σε αυτό το καθεστώς, πιο εύκολα από κοινωνικές και επαγγελματικές

²⁴ Μελίδης, Κ., ό.π.

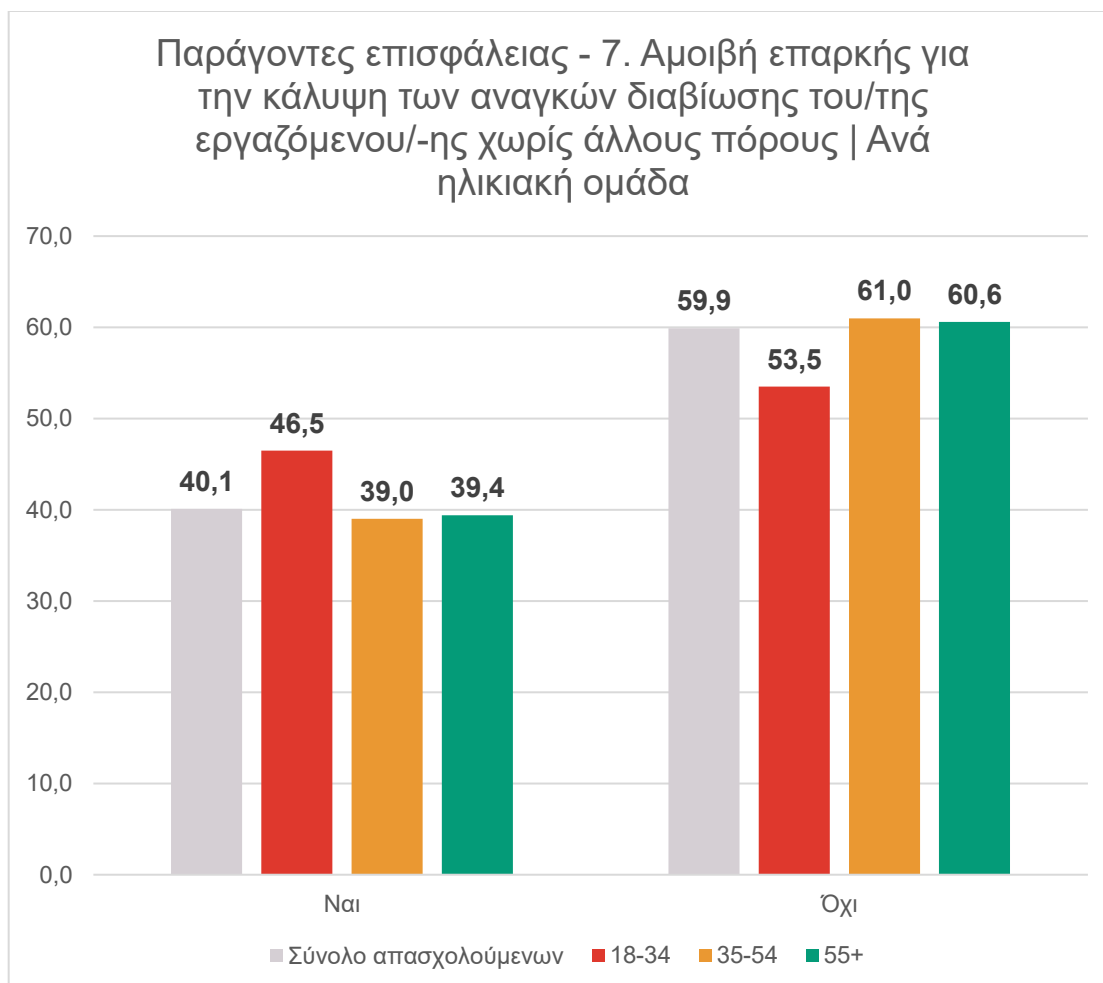
ομάδες που παραδοσιακά απολάμβαναν **μεγαλύτερη σταθερότητα**, αλλά και **υψηλότερο επαγγελματικό και κοινωνικό status**, συνήθως συνοδευόμενο από ανάλογο εισόδημα, που συναντούν μεγαλύτερες δυσκολίες προσαρμογής σε μια βίαιη και γενικευμένη επισφαλειοποίηση που προκαλεί, εκ νέου, η τρέχουσα υγειονομική και οικονομική κρίση.

Διάγραμμα 41



Αντίστοιχη **διαφοροποίηση** παρατηρούμε και στην ανάλυση των απαντήσεων ανά **ηλικιακή ομάδα** (Διάγραμμα 42), καθώς είναι περισσότεροι (**46,5%**) οι νέοι και οι νέες ως 34 ετών που δηλώνουν ότι το εισόδημα από την εργασία τους είναι επαρκές για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών τους, σε σύγκριση με τις αμέσως μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (35-54 και 55+), στις οποίες το ποσοστό αυτό πέφτει σε **39,0%** και **39,4%** αντίστοιχα. Και στην περίπτωση αυτή οι διαφοροποιήσεις που παρατηρούμε έχουν να κάνουν με τον διαφορετικό τρόπο οργάνωσης της ζωής – άρα και το διαφορετικό ορισμό του τι συνιστά «βιοτική ανάγκη» – ανάλογα με την ηλικία.

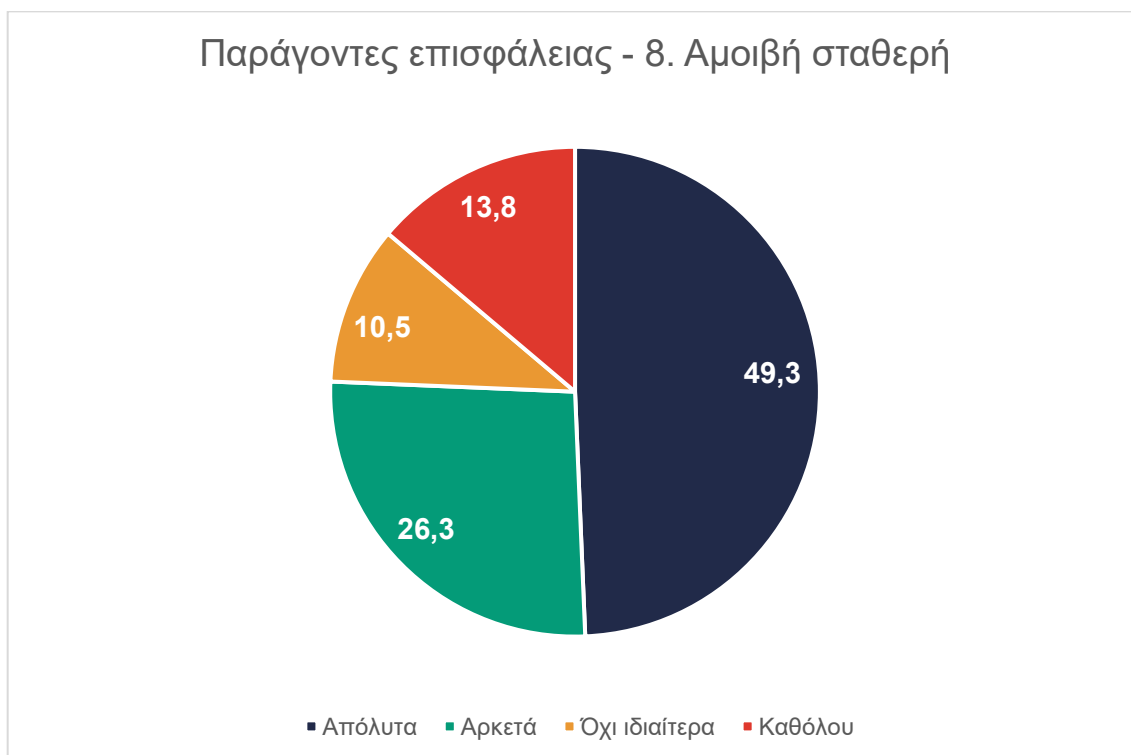
Διάγραμμα 42



8. Σταθερότητα εισοδήματος

Ακόμα μία παράμετρος άμεσα σχετιζόμενη με τις υλικές συνθήκες διαβίωσης των ερωτώμενων που επιδρά καθοριστικά στην επισφαλή ή όχι θέση τους, είναι η **σταθερότητα του εισοδήματός τους**. Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους (Διάγραμμα 43), περίπου ένας στους τέσσερις (**24,3%**) χαρακτήρισε την αμοιβή από την εργασία του/της ως «όχι ιδιαίτερα» ή «καθόλου σταθερή».

Διάγραμμα 43



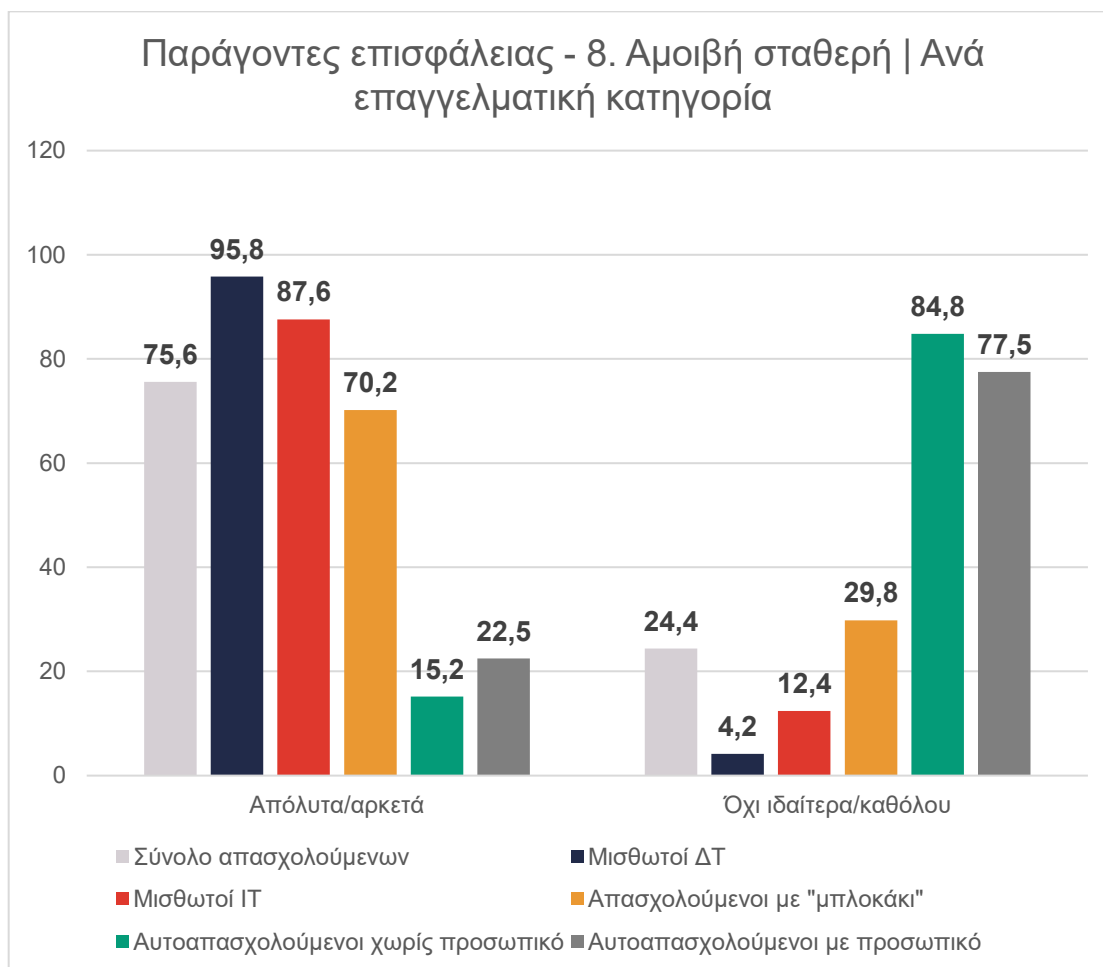
Όπως είναι εύλογο παρατηρείται μία σαφής **τομή μεταξύ των δύο μεγάλων διαφορετικών επαγγελματικών κατηγοριών**, ως προς τη σταθερότητα της αμοιβής, αφού η πλειοψηφία όσων παρέχουν **εξαρτημένη εργασία** (μισθωτοί δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και απασχολούμενοι με «μπλοκάκι») ²⁵ έχουν σταθερότερη αμοιβή στην εργασία τους σε σύγκριση με τους **αυτοαπασχολούμενους, με ή χωρίς προσωπικό** ²⁶. Επίσης, στο εσωτερικό κάθε μίας από τις μεγάλες αυτές ομαδοποιήσεις παρατηρούνται επίσης διαφορές (Διάγραμμα 44) : Όπως είναι αναμενόμενο οι μισθωτοί του δημόσιου τομέα δηλώνουν ότι η αμοιβή τους είναι «απόλυτα» ή «αρκετά σταθερή» σε πολύ μεγάλο ποσοστό (**95,8%**), έναντι **87,6%** των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα και μόλις **70,2%** των απασχολούμενων με «μπλοκάκι». Αντίστοιχα, παρατηρείται μια ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων με προσωπικό (**22,5%** δηλώνει σταθερή αμοιβή) και εκείνων χωρίς προσωπικό (**15,2%**), στοιχείο που ενδεχομένως έχει να κάνει με το μέγεθος των αντίστοιχων επιχειρήσεων ²⁷.

²⁵ N=743

²⁶ N=187

²⁷ Υπενθυμίζονται ωστόσο δύο στοιχεία : Πρώτον, όταν μιλάμε στην παρούσα ανάλυση για αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό, αναφερόμαστε σε εμπόρους, ελεύθερους επαγγελματίες κ.λπ. που έχουν προσωπικό έως 3 άτομα και απασχολούνται και οι ίδιοι/ίδιες στην επιχείρησή τους, αφού οι εργοδότες μεγαλύτερου αριθμού προσώπων έχουν αποκλειστεί

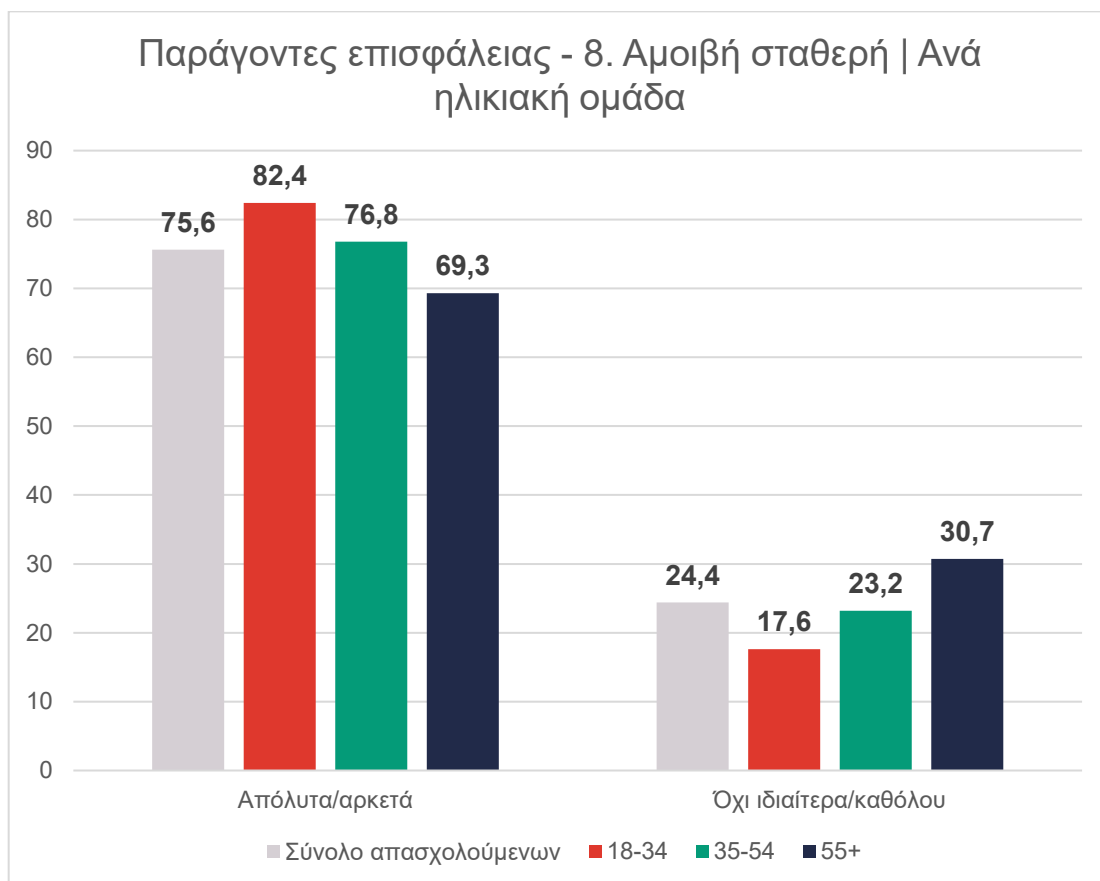
Διάγραμμα 44



Μια ενδιαφέρουσα **διαφοροποίηση** παρατηρείται επίσης ανάλογα με την **ηλικιακή ομάδα** (Διάγραμμα 45), καθώς οι νέοι και οι νέες εμφανίζονται να έχουν σταθερότερα εισοδήματα σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους/τις μεγαλύτερες (**82,4%** στην ομάδα 18-34 ετών, **76,8%** στην ομάδα 35-54 και **69,3%** στην ομάδα άνω των 55 ετών). Το δεδομένο βέβαια αυτό πιθανότατα σχετίζεται με το γεγονός ότι στις νεότερες ηλικίες παρατηρείται μικρότερο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων.

από το δείγμα. Δεύτερον, τα δεδομένα που αφορούν τους απασχολούμενους με «μπλοκάκι», καθώς και τους αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό παρατίθενται ενδεικτικά και δεν προσφέρονται για στατιστικές γενικεύσεις, λόγω του μικρού απόλυτου αριθμού των εν λόγω κατηγοριών στο δείγμα της έρευνάς μας.

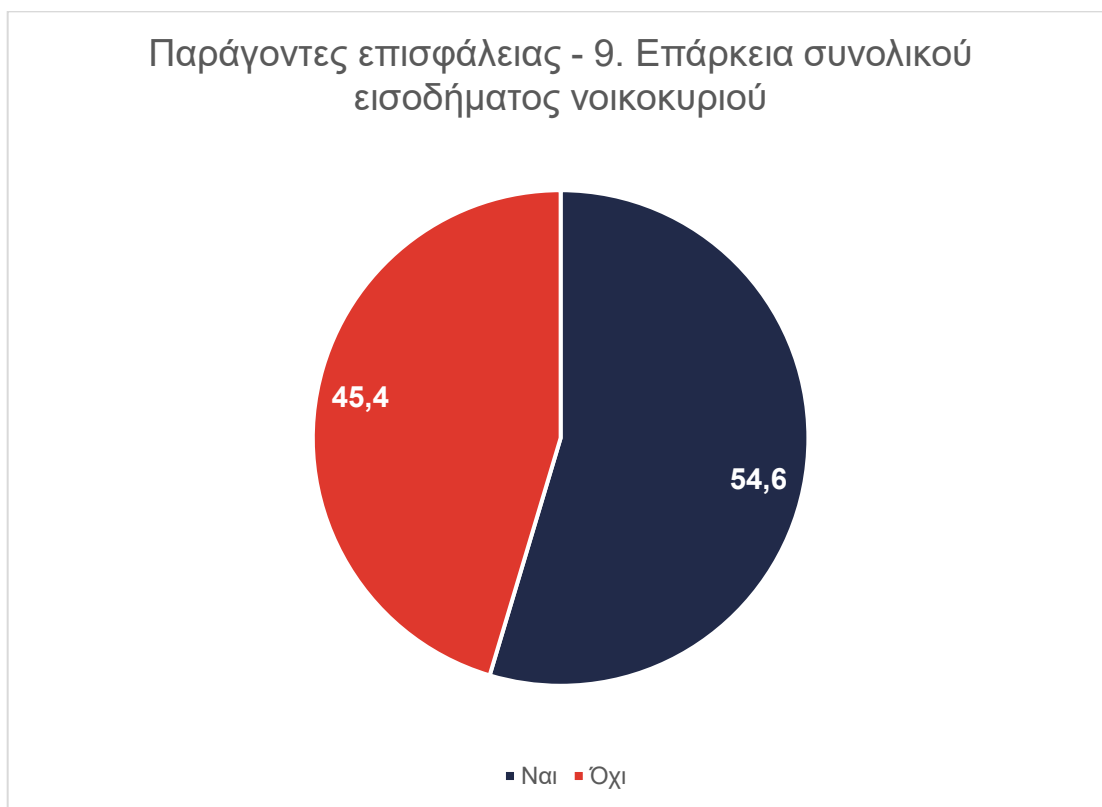
Διάγραμμα 45



9. Επάρκεια του συνολικού εισοδήματος του νοικοκυριού από κάθε πηγή για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσης των μελών του

Η μεταβλητή που αναλύουμε στην ενότητα αυτή εισάγει – όπως και εκείνη που θα δούμε αμέσως παρακάτω – τη διάσταση των συνθηκών του νοικοκυριού και, συγκεκριμένα, το ερώτημα αν το συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού στο οποίο ζει ο ερωτώμενος/η ερωτώμενη από όλες τις πηγές (μισθούς, περιουσία κ.ο.κ.), είναι επαρκές για να καλύπτει τις ανάγκες διαβίωσης των μελών του. Εδώ η πλειοψηφία (54,6%) απάντησε θετικά, αν και υπάρχει ένα ανησυχητικά υψηλό ποσοστό ερωτώμενων που απάντησε αρνητικά (45,4%), όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 46.

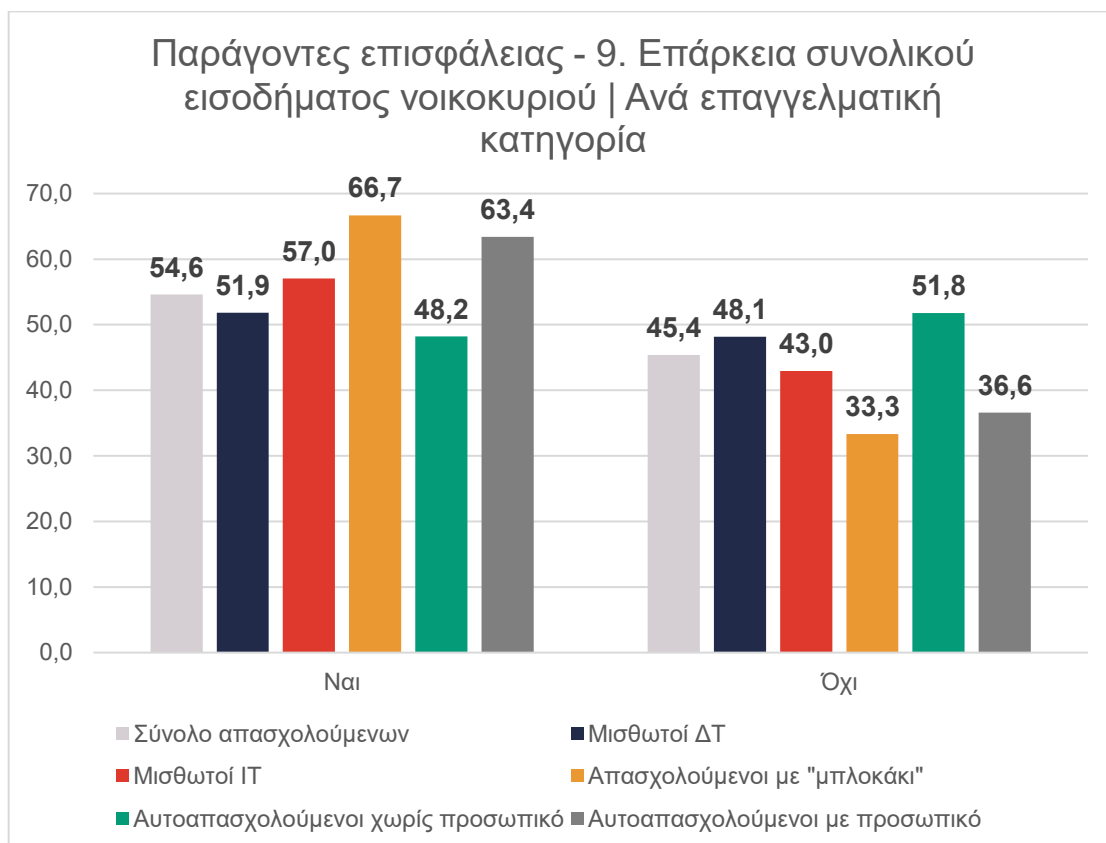
Διάγραμμα 46



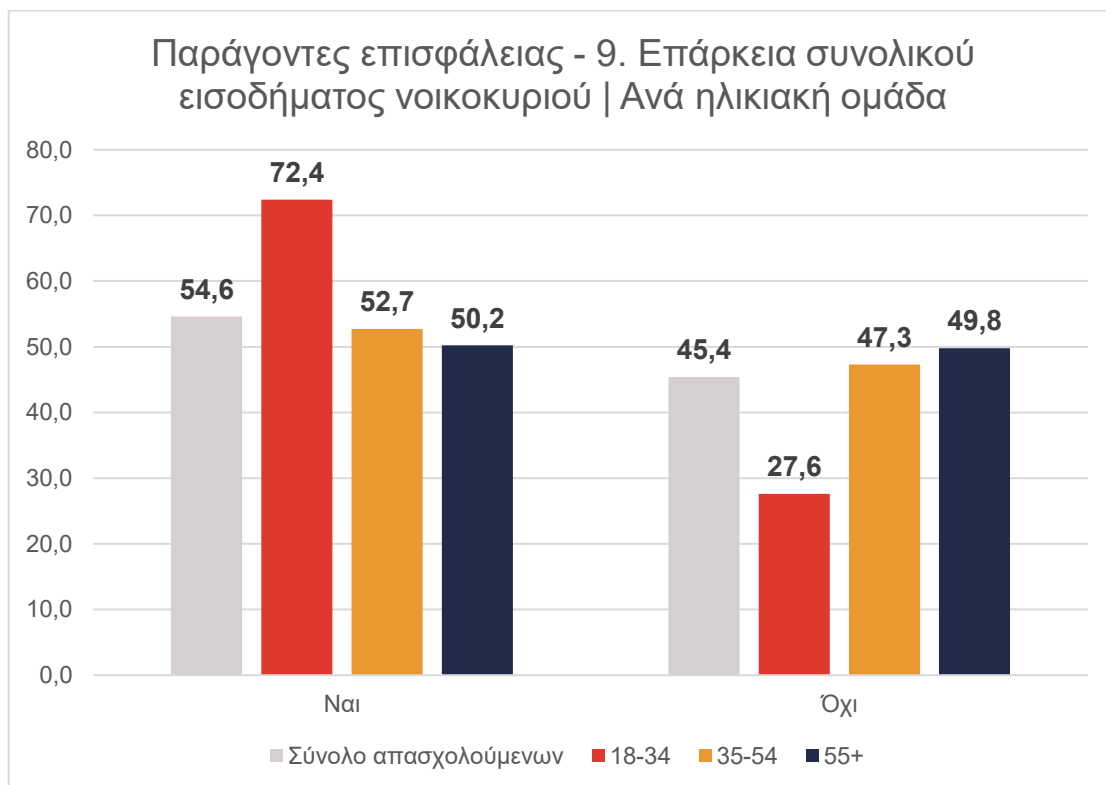
Ως προς τις επιμέρους κατηγορίες, παρατηρούμε και εδώ την ίδια **διαφοροποίηση μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών** που είχαμε επισημάνει παραπάνω (Διάγραμμα 41) και για την επάρκεια των ατομικών εισοδημάτων των ερωτώμενων από την εργασία, τα οποία προφανώς συμπαρασύρουν και τη συνολική οικονομική κατάσταση των νοικοκυριών τους (Διάγραμμα 47).

Αντίστοιχα, παρατηρούμε (Διάγραμμα 48) ότι οι νεότεροι και νεότερες σε ηλικία (18-34) απαντούν σε μεγαλύτερο ποσοστό (**72,4%**) ότι τα εισοδήματά του νοικοκυριού τους είναι επαρκή για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών των μελών του, τόσο έναντι των μεσαίων ηλικιών 35-54 (**52,7%**) όσο και των μεγαλύτερων άνω των 55 ετών (με αντίστοιχο ποσοστό **50,2%**). Το φαινόμενο αυτό έχει διττή εξήγηση : αφ' ενός, όπως ήδη αναφέρθηκε **οι βιοτικές ανάγκες κάθε κατηγορίας διαφέρουν και οι νεότεροι εργαζόμενοι και εργαζόμενες έχουν αναπτύξει στρατηγικές επιβίωσης** καθώς το σύνολο του εργασιακού τους βίου έχει διανυθεί σε καθεστώς οικονομικής κρίσης και, αφ' ετέρου, **πολύ συχνά οι νέοι και οι νέες, ειδικά όταν παραμένουν στην πατρική/μητρική τους εστία, δεν είναι οι κύριοι υπεύθυνοι για τη διαβίωση του νοικοκυριού.**

Διάγραμμα 47



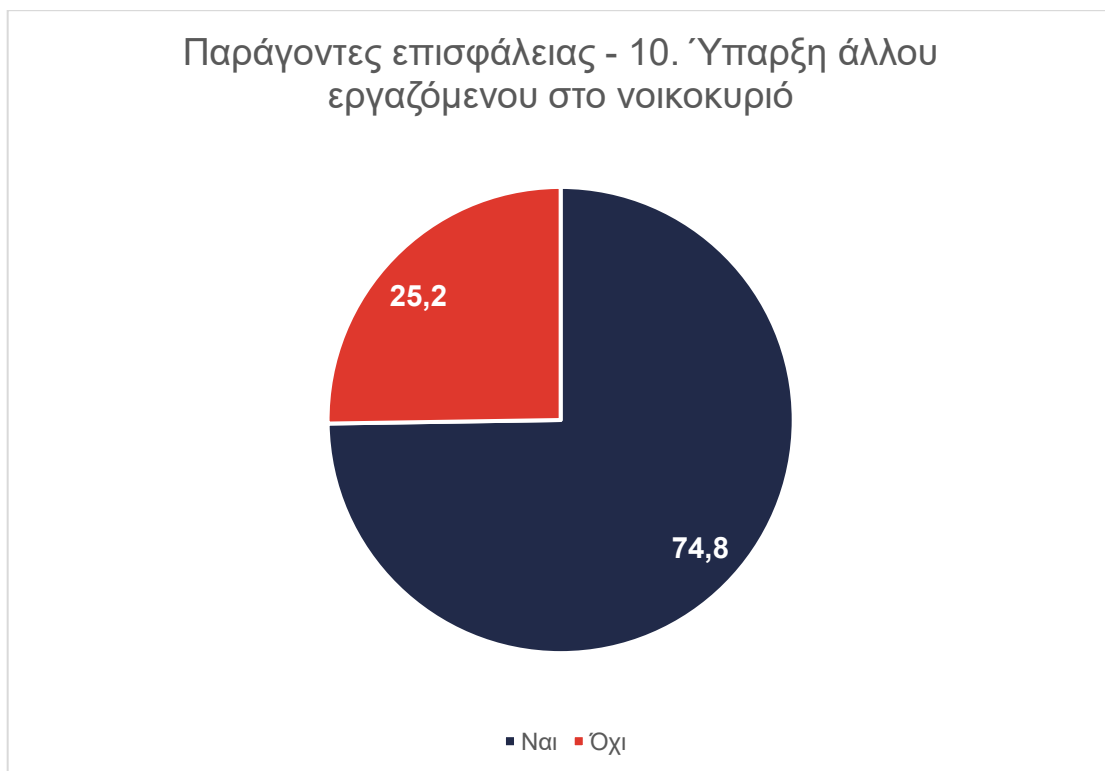
Διάγραμμα 48



10. Ύπαρξη περισσότερων του ενός εργαζόμενων στο νοικοκυριό

Η τελευταία μεταβλητή που θα εξετάσουμε σχετίζεται επίσης με την κατάσταση του νοικοκυριού στο οποίο διαβιούν οι μετέχοντες/-ουσες στην έρευνα και αφορά την ύπαρξη ή μη άλλου εργαζόμενου/-ης σε αυτό. Είναι προφανές ότι η ύπαρξη ενός μόνο εργαζόμενου ή μίας μόνο εργαζόμενης στο νοικοκυριό καθιστά τη θέση του πιο επισφαλής, σε σύγκριση με νοικοκυριά που έχουν περισσότερες πηγές εισοδημάτων. Συνολικά, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 49, περίπου ο ένας στους τέσσερις ερωτώμενους/-ες (περιλαμβάνονται εδώ μόνο οι με οποιοδήποτε καθεστώς απασχολούμενοι/-ες)²⁸, και συγκεκριμένα το 25,2%, είναι ο μόνος εργαζόμενος/-η στο νοικοκυριό του/της.

Διάγραμμα 49



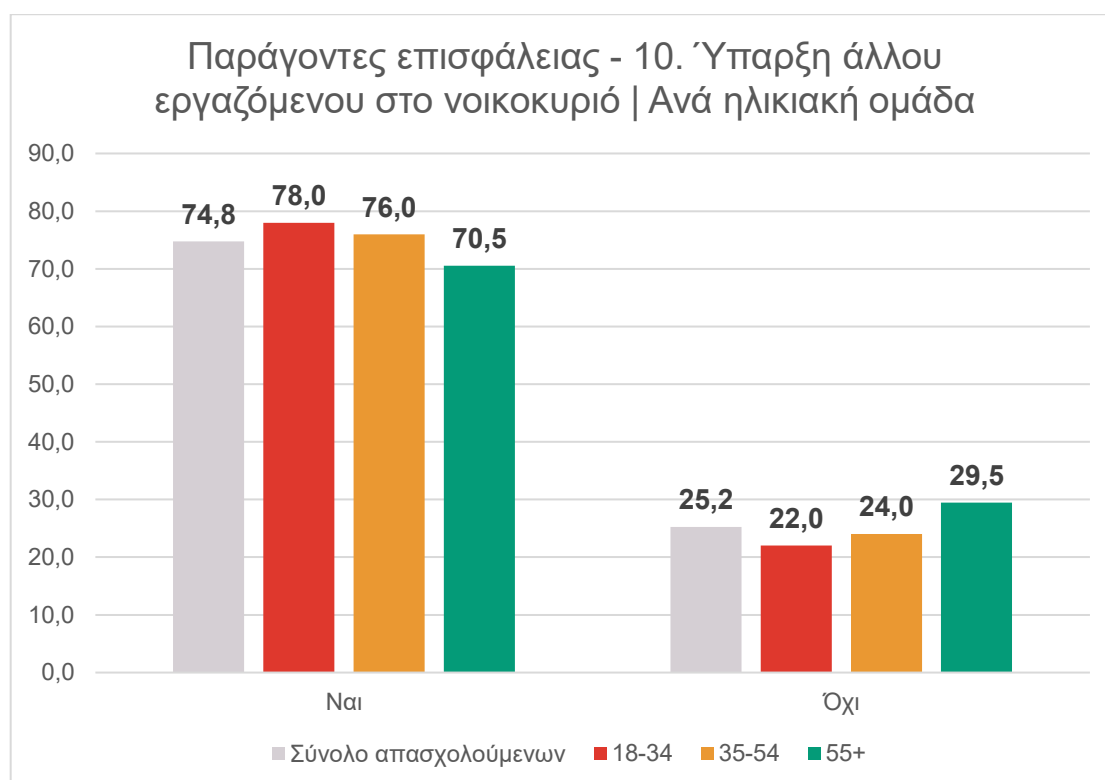
Το φαινόμενο αυτό είναι εντονότερο στις μεγαλύτερες ηλικίες, γεγονός που επιβεβαιώνει όσα επισημάναμε νωρίτερα (Διάγραμμα 50). Ενδιαφέρον επίσης είναι το γεγονός ότι παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με το είδος της περιφέρειας στο οποίο κατοικούν οι ερωτώμενοι/-ες (Διάγραμμα 51). Ειδικότερα, στα

²⁸ N=930

μητροπολιτικά αστικά κέντρα το ποσοστό όσων είναι οι μόνοι εργαζόμενοι/-ες στο νοικοκυριό τους ανέρχεται σε **23,2%**, ενώ στη λοιπή ηπειρωτική Ελλάδα αυτό ανεβαίνει σε **26,7%** για να φτάσει σχεδόν το ένα τρίτο (**33,7%**) στις νησιωτικές περιφέρειες, γεγονός που πιθανότατα σχετίζεται με τη διάδοση της μορφής των οικογενειακών επιχειρήσεων στις περιοχές αυτές (ιδίως στον τομέα του τουρισμού και τους σχετιζόμενους με αυτόν).

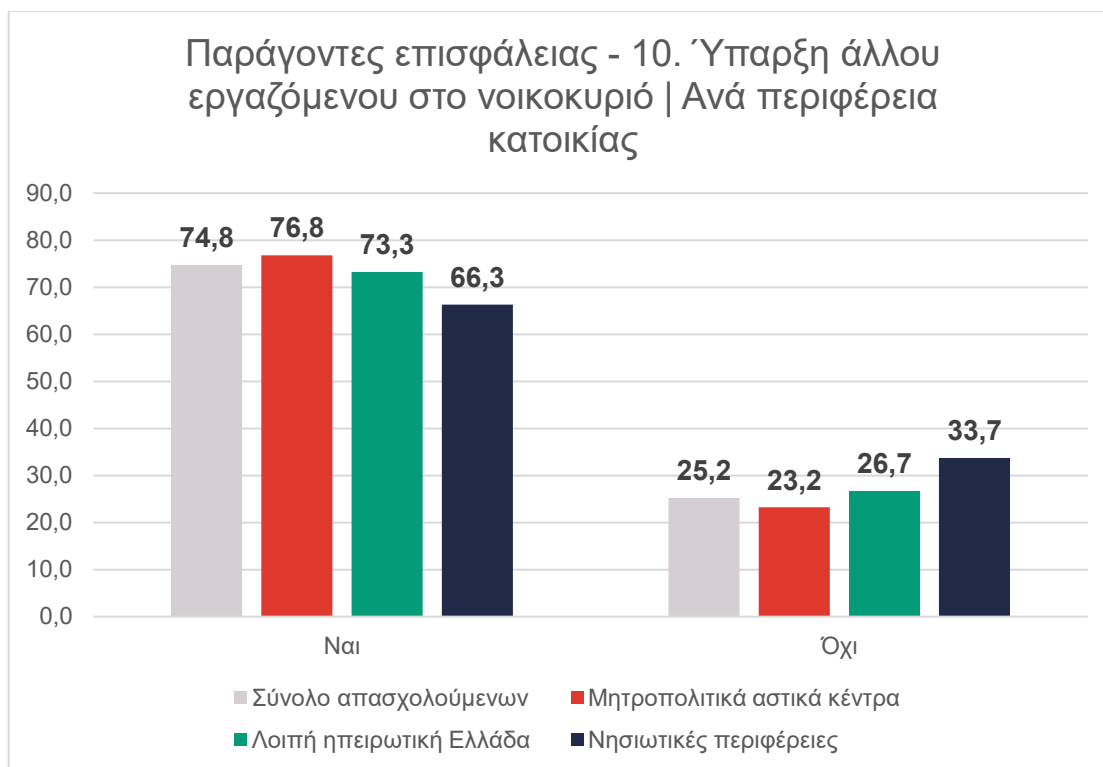
Τέλος, το σημαντικότερο ίσως εύρημα έχει να κάνει με τις **διαφοροποιήσεις** που παρατηρούνται ανάλογα με το **συνολικό εισόδημα** του νοικοκυριού. Όπως εύλογα θα περίμενε κανείς, τα **υψηλότερα εισοδήματα παρατηρούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό σε νοικοκυριά με περισσότερους του ενός εργαζόμενους/εργαζόμενες** (Διάγραμμα 52). Ωστόσο είναι αποκαλυπτικό του σε πόσο χαμηλά επίπεδα κινούνται σήμερα οι μισθοί²⁹, το γεγονός ότι το **57,8%** των νοικοκυριών με συνολικό ετήσιο καθαρό εισόδημα ως 6.000 € έχει περισσότερα του ενός εργαζόμενα μέλη, όπως και το **69,8%** των νοικοκυριών με συνολικό εισόδημα πάνω από 6.000 και μέχρι 12.000 € το χρόνο.

Διάγραμμα 50



²⁹ Βλ. και Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ για το 2020, όπου μεταξύ άλλων επισημαίνεται και η ραγδαία άνοδος των μισθωτών που λαμβάνουν έως 200 ευρώ. Διαθέσιμη εδώ : https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/10/Ethsia_Ekthesi_2020_INEGSEE.pdf

Διάγραμμα 51



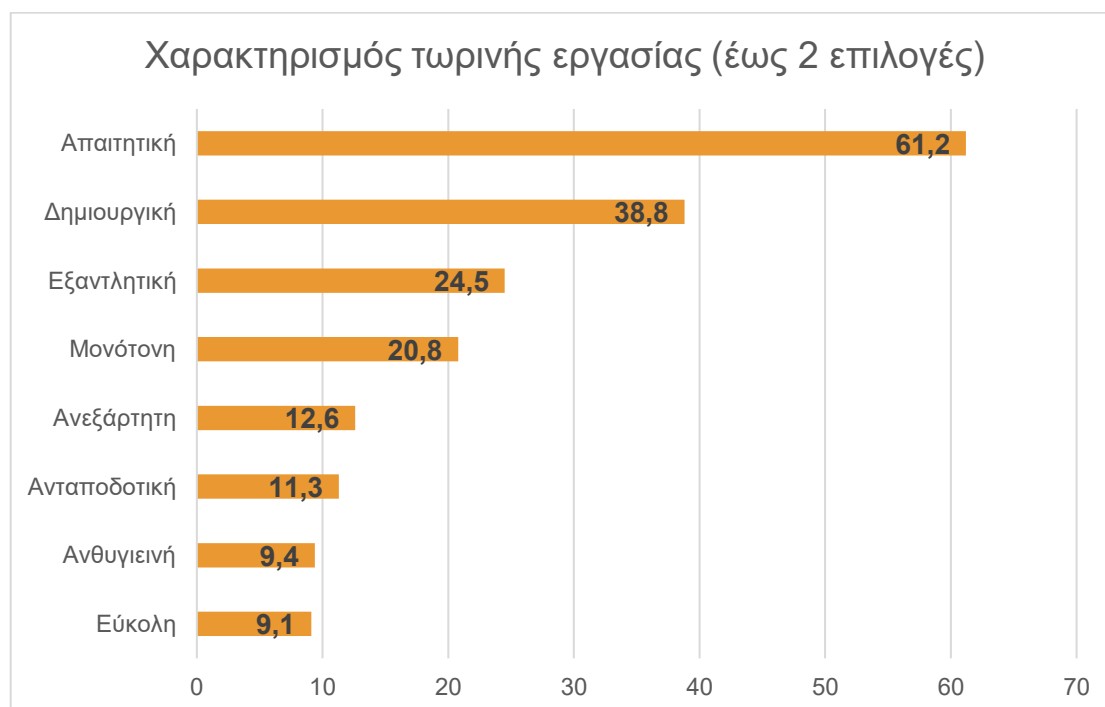
Διάγραμμα 52



Δ. Γενική στάση απέναντι στην εργασία

Ένα στοιχείο που – αν και δεν σχετίζεται ούτε ευθέως ούτε αποκλειστικά με την επισφάλεια (και για το λόγο αυτό επιλέξαμε να μην το εντάξουμε στους δείκτες που αναλύσαμε παραπάνω) – παίζει καθοριστικό ρόλο στο πώς αντιλαμβάνονται οι ίδιοι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες τους εαυτούς τους και τη σχέση τους με την εργασία τους, είναι η **γενική υποκειμενική τους αντίληψη για τα χαρακτηριστικά της εργασίας τους**. Για το λόγο αυτό ζητήσαμε από τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες στην έρευνα να επιλέξουν μεταξύ κάποιων επιθέτων εκείνο που χαρακτηρίζει καλύτερα την τρέχουσα εργασία τους. Από τις απαντήσεις προκύπτει ότι η συντριπτική πλειοψηφία (**61,2%**) επέλεξε να χαρακτηρίσει την εργασία της ως **«απαιτητική»**. Περίπου τέσσερις στους δέκα (**38,8%**) χαρακτήρισαν την εργασία τους ως **«δημιουργική»**, ενώ πολύ υψηλά ποσοστά συγκέντρωσαν και αρνητικοί χαρακτηρισμοί, όπως **«εξαντλητική» (24,5%)** και **«μονότονη» (20,8%)**, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 53. Είναι σαφές ότι τα ευρήματα αυτά – ειδικά αν συνδυαστούν με τα στοιχεία επισφάλειας που είδαμε στην προηγούμενη ενότητα, τόσο σε σχέση με τα εισοδήματα όσο και σε σχέση με τους λοιπούς όρους εργασίας – διαμορφώνουν **ένα αρνητικό εργασιακό περιβάλλον για μια μεγάλη μερίδα των εργαζόμενων (είτε με εξαρτημένη σχέση εργασίας είτε αυτοαπασχολούμενων)**.

Διάγραμμα 53



Ε. Ανεργία

Αν και η ανεργία δεν αποτελεί το κεντρικό αντικείμενο της έρευνας αυτής, επιλέξαμε να εντάξουμε στον πληθυσμό στόχο και τους βραχυχρόνια άνεργους και άνεργες, κυρίως γιατί διαθέτουν πρόσφατη εργασιακή εμπειρία, γεγονός που θα μας βοηθήσει να εντάξουμε και τη δική τους οπτική στα ερωτήματα που μας απασχολούν.

Είναι προφανές ότι η ανεργία συνιστά από μόνη της έναν πολύ μεγάλο παράγοντα επισφάλειας – με την ευρύτερη έννοια του όρου – υπό πολλές διαστάσεις : εργασιακή, οικονομική, κοινωνική, αλλά και ψυχολογική. Στην ενότητα αυτή θα παρουσιάσουμε ορισμένες από τις μεταβλητές που είδαμε παραπάνω σε σχέση με την επισφάλεια στην εργασία, που αφορούν και τους άνεργους και τις άνεργες, χωρίς σε καμία περίπτωση η ανάλυση αυτή να είναι διεξοδική. Επίσης, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι όλα τα δεδομένα στην ενότητα αυτή είναι απλώς ενδεικτικά, καθώς ο μικρός απόλυτος αριθμός των ανέργων στο δείγμα μας (N=66) δεν επιτρέπει στατιστικές γενικεύσεις.

Από το σύνολο των ανέργων που συμπεριλάβαμε στο δείγμα μας (άνεργοι/-ες για λιγότερο από 12 μήνες) το **51,5%** εργάστηκε τελευταία φορά πριν το lockdown του περασμένου Μαρτίου, ενώ το **48,5%** μετά από τη φάση αυτή. Επίσης, το **31,8%** κατονόμασε ως λόγο απώλειας της προηγούμενης θέσης εργασίας τους την κακή οικονομική κατάσταση της επιχείρησης/οργανισμού όπου εργαζόταν, το **24,2%** την επιλογή του εργοδότη να τους αντικαταστήσει με άλλον εργαζόμενο/-η που θα στοίχιζε λιγότερο, ενώ το **3%** σε επιλογή του εργοδότη να αναθέσει την εργασία τους σε εξωτερικό συνεργάτη/εργολάβο (outsourcing). Ένα δε μεγάλο ποσοστό (**44%**) δήλωσε ότι δεν ήταν σε θέση ή δεν επιθυμούσε να προσδιορίσει την αιτία.

Σε ό,τι δε αφορά τις **εργασιακές τους προοπτικές**, η συντριπτική πλειοψηφία (**83,3%**) θεωρεί «όχι ιδιαίτερα» ή «καθόλου εύκολο» το να βρει μια νέα δουλειά ίδιας ποιότητας με εκείνη που είχαν πριν μείνουν άνεργοι/-ες (Διάγραμμα 54), γεγονός αναμενόμενο, με βάση τα αντίστοιχα ποσοστά απαντήσεων που είδαμε μεταξύ των ήδη εργαζόμενων με οποιοδήποτε καθεστώς.

Διάγραμμα 54

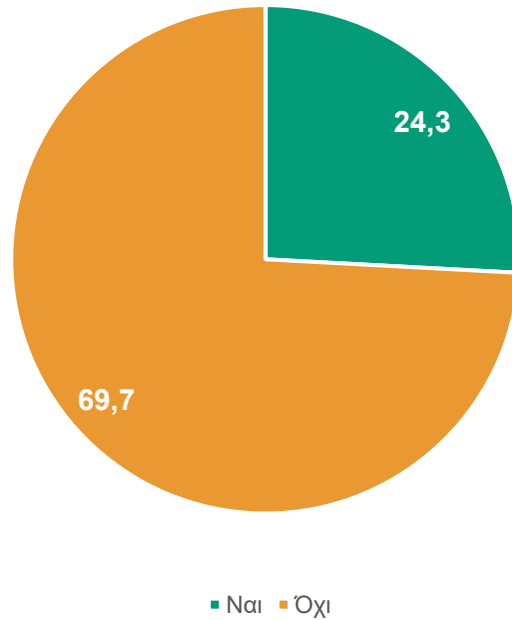


Επίσης, σε ό,τι αφορά τη **συνολική κατάσταση του νοικοκυριού στο οποίο διαβιούν**, οι επτά στους δέκα (**69,7%**) δήλωσαν ότι το συνολικό εισόδημα του νοικοκυριού τους από όλες τις πηγές δεν επαρκεί για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών των μελών του (Διάγραμμα 55), γεγονός ενδεικτικό των δυσκολιών επιβίωσης που αντιμετωπίζουν τα περισσότερα νοικοκυριά με άνεργα μέλη.

Συναφώς, ακόμα πιο αποκαλυπτικό στοιχείο είναι ότι **περίπου ένας στους δύο (46,9%) ζει σε νοικοκυριό χωρίς κανέναν εργαζόμενο/-η** (Διάγραμμα 56), είτε γιατί ζουν μόνοι/-ες (**13,6%**) είτε γιατί – παρ' ό,τι ζουν σε πολυπρόσωπα νοικοκυριά – δεν εργάζεται κανένα άλλο μέλος τους (**33,3%**). Είναι σαφές ότι πρόκειται για στοιχεία που δείχνουν το μέγεθος του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού που αντιμετωπίζουν οι άνεργοι και οι άνεργες στην Ελλάδα σήμερα.

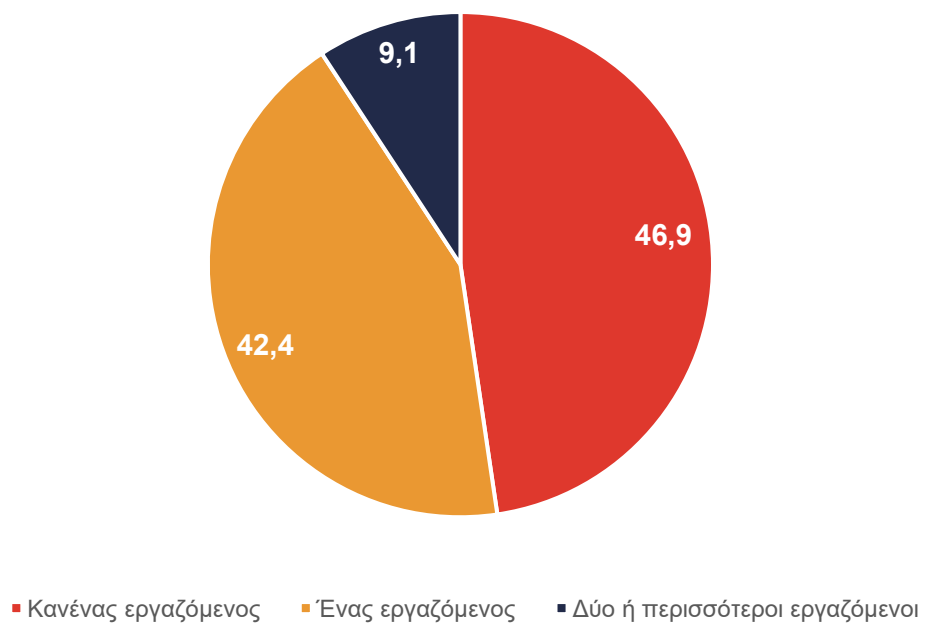
Διάγραμμα 55

Επάρκεια του συνολικού εισοδήματος του νοικοκυριού για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών των μελών του



Διάγραμμα 56

Αριθμός εργαζομένων στο νοικοκυριό



Η ευαλωτότητα και η επισφάλεια στην οποία βρίσκονται οι άνεργοι/-ες και τα νοικοκυριά τους φαίνεται και από τις απαντήσεις που δόθηκαν τόσο από το σύνολο του δείγματός μας, όσο και από τους ίδιους/τις ίδιες σχετικά με το **πόσο αποτελεσματικά προστατεύεται κανείς από το κράτος όταν μένει άνεργος/-η**, όπου η συντριπτική πλειοψηφία (**90,8%** του συνόλου και **93,9%** των ανέργων για λιγότερο από ένα χρόνο) απάντησε αρνητικά (Διάγραμμα 57).

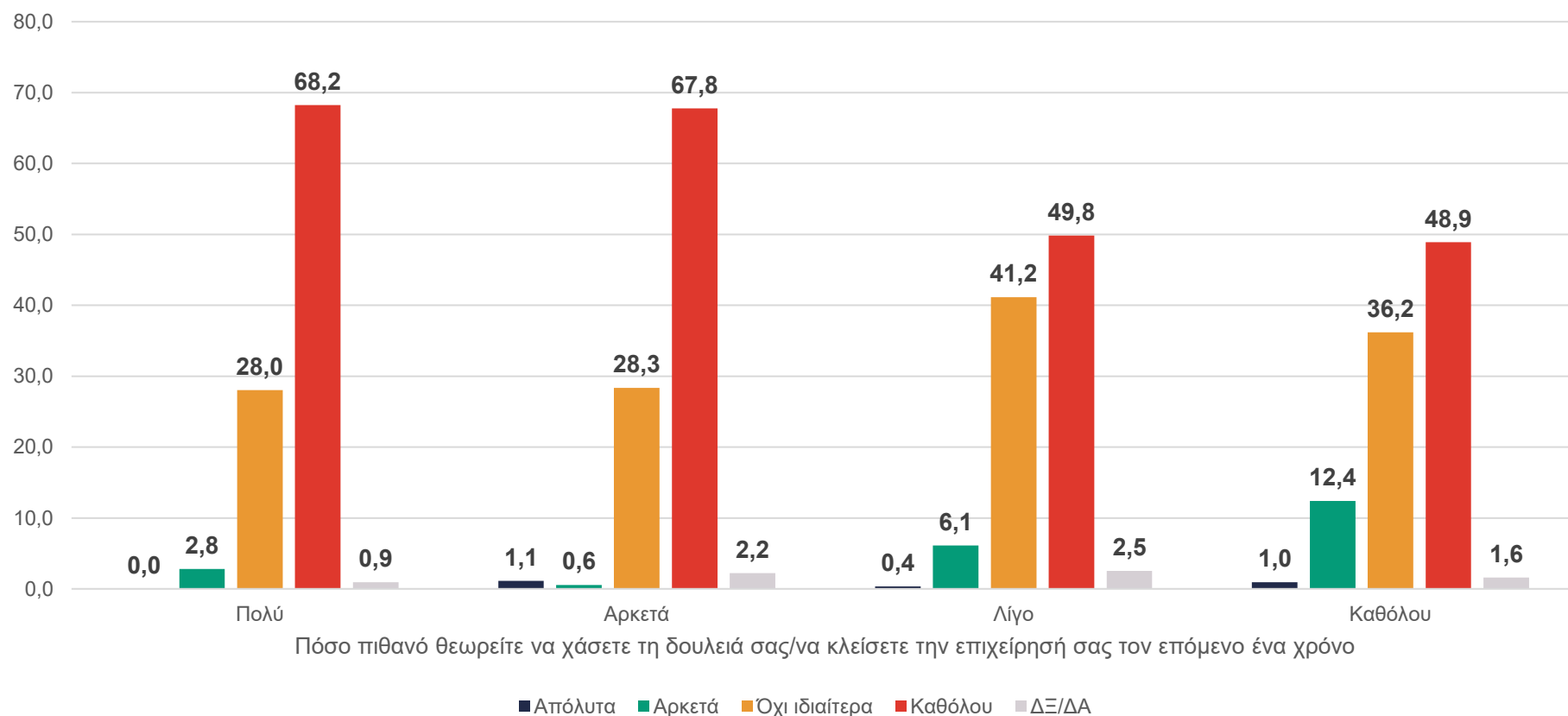
Διάγραμμα 57



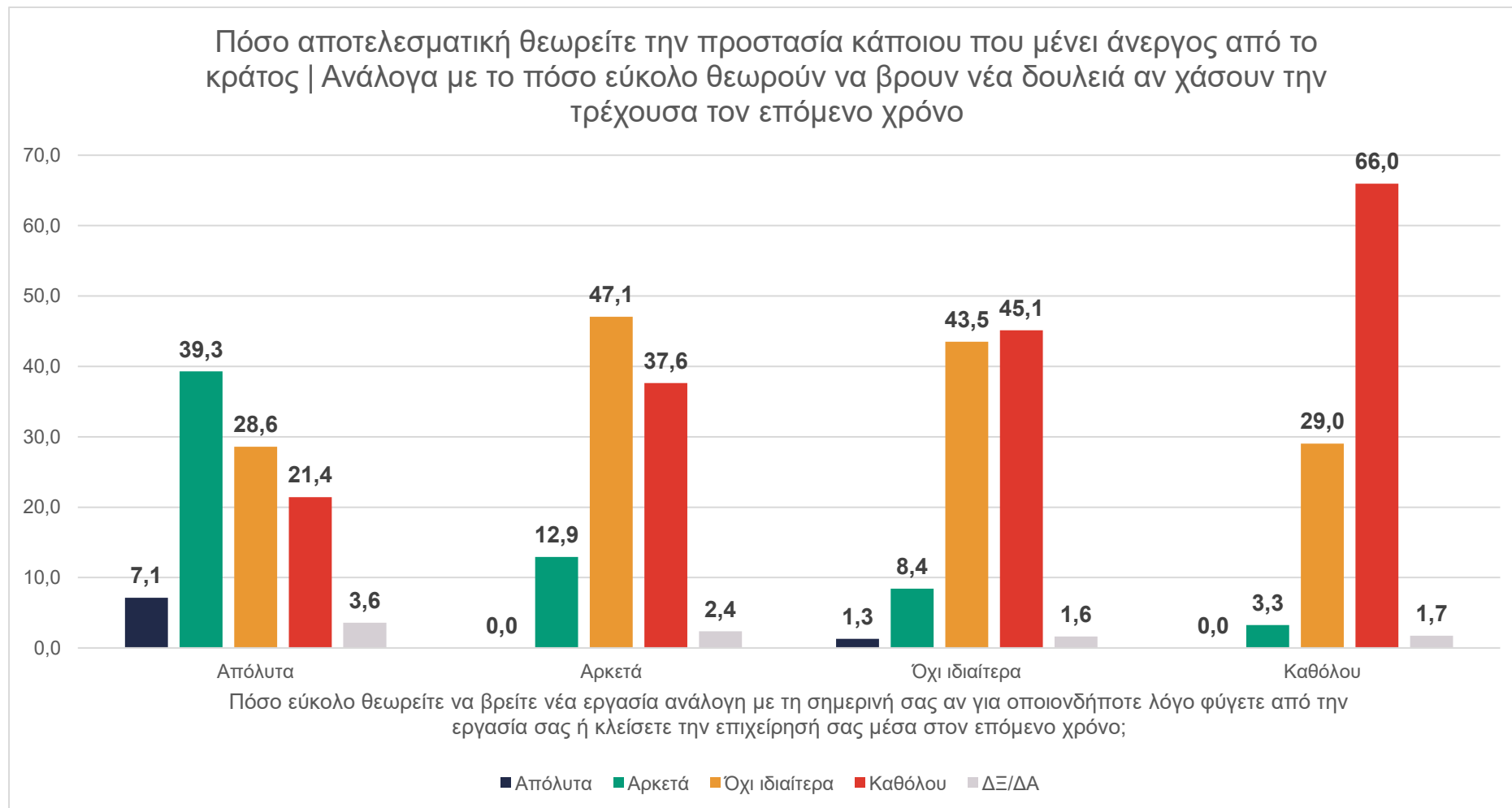
Το δεδομένο αυτό εξηγεί και τα **αισθήματα ανασφάλειας** που καταγράφονται σε όλες σχεδόν τις έρευνες κοινής γνώμης. Είναι μάλιστα ιδιαίτερα αποκαλυπτικό το γεγονός ότι όσο περισσότερο πιθανό θεωρεί κάποιος να χάσει ο ίδιος ή η ίδια τη δουλειά του/της στους επόμενους δώδεκα μήνες, τόσο λιγότερο αποτελεσματική θεωρεί την προστασία των ανέργων από το κράτος (Διάγραμμα 58). Αντίστοιχα, όσο πιο δύσκολο θεωρεί κάποιος να βρει μια νέα ανάλογη με τη σημερινή θέση εργασίας αν για οποιονδήποτε λόγο φύγει από αυτή, τόσο λιγότερο αποτελεσματική θεωρεί την προστασία των ανέργων (Διάγραμμα 59).

Διάγραμμα 58

Πόσο αποτελεσματική θεωρείτε την προστασία κάποιου που μένει άνεργος από το κράτος | Ανάλογα με το πόσο πιθανό θεωρούν να χάσουν τη δουλειά τους/να κλείσουν την επιχείρησή τους τον επόμενο χρόνο



Διάγραμμα 59



ΣΤ. Τηλεργασία

« Η τηλεργασία είναι μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας που χρησιμοποιεί τεχνολογίες πληροφορικής, βάσει μιας σύμβασης ή σχέσης εργασίας, όπου μια εργασία που θα μπορούσε επίσης να εκτελεστεί στις εγκαταστάσεις του εργοδότη εκτελείται κανονικά εκτός αυτών των εγκαταστάσεων»³⁰.

Η τηλεργασία εμφανίστηκε εντονότερα στη καθημερινότητα μας τον τελευταίο καιρό, λόγω της εμφάνισης της πανδημίας, είναι όμως μια μορφή εργασίας που συναντούσαμε και τα προηγούμενα χρόνια σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Με βάση τις απαντήσεις στην έρευνά μας, το **46,0%** των ερωτώμενων εξακολουθεί ακόμη και σήμερα να μην έχει εργαστεί ποτέ από το σπίτι, το **22,6%** εργάστηκε πρώτη φορά με τηλεργασία με την εμφάνιση της καραντίνας, ενώ το **31,2%** είχε εργαστεί με τηλεργασία και πριν την πανδημία (Διάγραμμα 60). Από τους/τις ερωτώμενους/ες που έχουν εργαστεί κάποια στιγμή με τηλεργασία, η αποτίμηση της εμπειρίας τους είναι μοιρασμένη, καθώς το **37,0%** τοποθετείται θετικά, το **32,3%** ουδέτερα και το **29,7%** αρνητικά (Διάγραμμα 61).

Διάγραμμα 60



³⁰ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2006 - 2007, Προσάρτημα Β, <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2006-2007.pdf>, Eurofound (2010), "Telework in the European Union", <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>

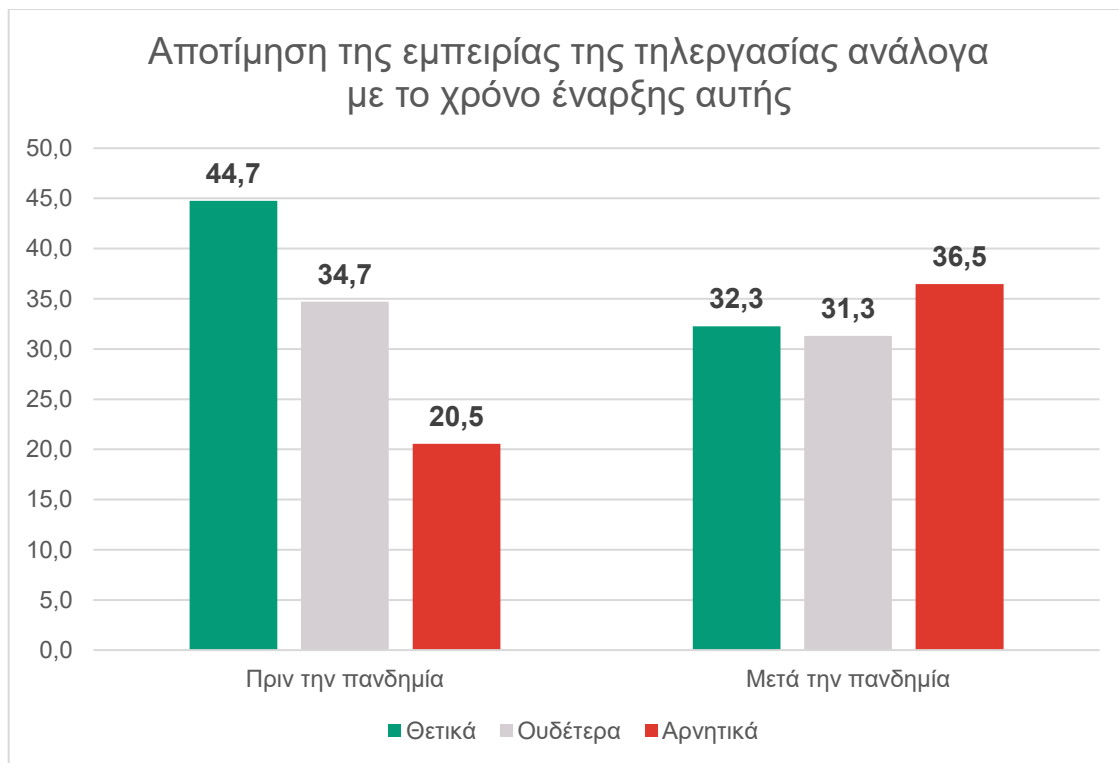
Διάγραμμα 61



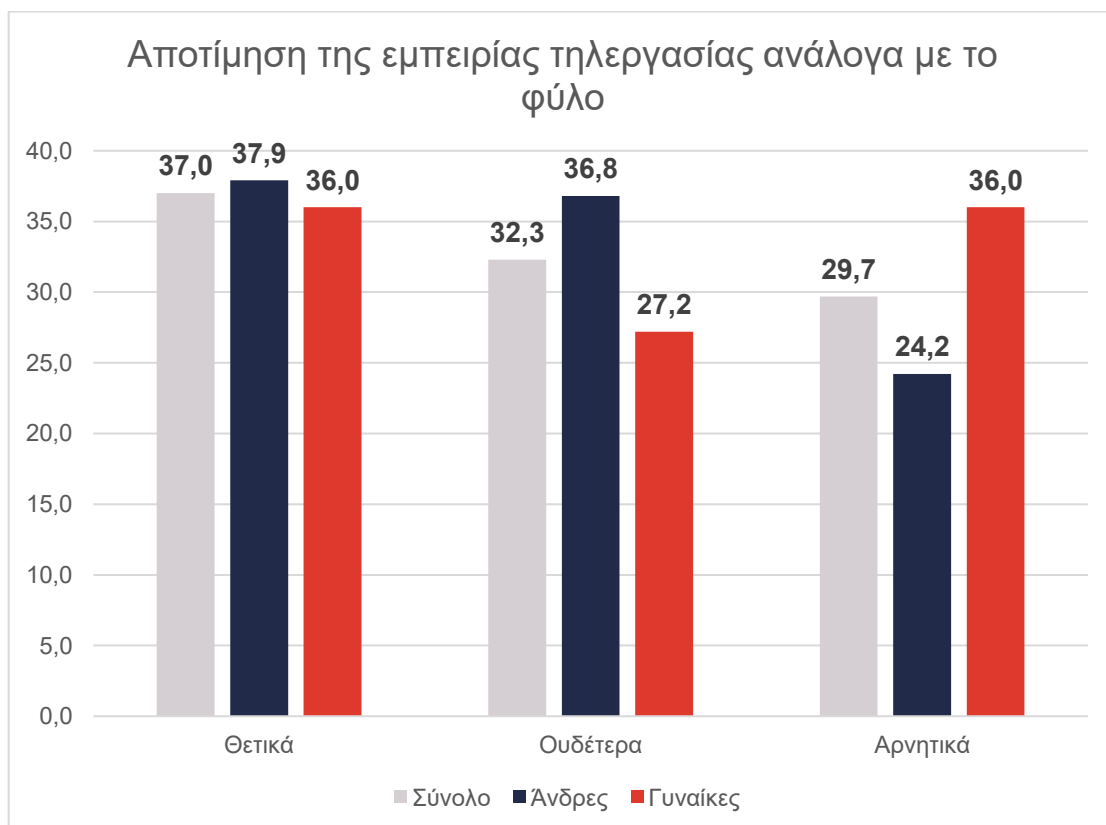
Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης η **διαφορά στην αποτίμηση της εμπειρίας της τηλεργασίας ανάμεσα σε όσους/-ες εργάζονταν πριν την εμφάνιση της πανδημίας με αυτό τον τρόπο και σε όσους/-ες εργάστηκαν από το σπίτι για πρώτη φορά και εργάζονται κατά την διάρκεια της πανδημίας**. Όσοι/-ες εργάζονταν μέσω τηλεργασίας πριν την πανδημία αποτιμούν θετικότερα την εμπειρία, καθώς το **44,7%** αυτών την αποτιμά θετικά σε αντίθεση με το **32,3%** όσων ξεκίνησαν μετά την πανδημία που την αποτιμά αρνητικά (Διάγραμμα 62)

Αντίστοιχα ενδιαφέρουσα και – σε μεγάλο βαθμό – αναμενόμενη είναι η **διαφορά που εντοπίζουμε ανάμεσα στα φύλα ως προς την αποτίμηση της τηλεργασίας**. Είναι εμφανές ότι οι άντρες είναι πιο θετικοί απέναντι στην τηλεργασία σε σχέση με τις γυναίκες. Ειδικότερα, σύμφωνα και με το Διάγραμμα 63, οι γυναίκες αποτίμησαν την εμπειρία της τηλεργασίας αρνητικά κατά **36,0%**, έναντι **24,2%** των ανδρών. Αντίθετα, οι άνδρες αποτίμησαν κυρίως θετικά (**37,9%**) ή ουδέτερα (**36,8%**) την εμπειρία αυτή. Προφανώς, το φαινόμενο αυτό σχετίζεται με την αυξημένη δυσκολία που παρουσίασε για τις εργαζόμενες γυναίκες – και ιδίως μητέρες – η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, όταν και οι δύο διαδραματίζονται στο χώρο του σπιτιού.

Διάγραμμα 62



Διάγραμμα 63



Ένα άλλο μεγάλο ζήτημα γύρω από την τηλεργασία, το οποίο έχει απασχολήσει τη δημόσια συζήτηση στη χώρα μας, αλλά και διεθνώς, είναι **το ζήτημα των συνθηκών και όρων εργασίας**, αφού έχει επισημανθεί πολύ συχνά το πρόβλημα της **σύγχυσης των ορίων μεταξύ εργάσιμου χρόνου και μη**, που ευνοεί φαινόμενα **υπερεργασίας** (συχνά μη πληρωμένης), ενώ επίσης έχουν καταγγεληθεί **καταχρηστικές πρακτικές** εργοδοτών, εξαιρετικά προβληματικές από τη σκοπιά των προσωπικών δεδομένων και του δικαιώματος στην ιδιωτικότητα (ειδικά στο χώρο της οικίας), με σκοπό τον εξ αποστάσεως έλεγχο των εργαζομένων. Και βέβαια μείζον ζήτημα είναι το **κόστος της τηλεργασίας** και του ποιος το επωμίζεται, καθώς η εργασία από το σπίτι συνεπάγεται για τον εργαζόμενο ή την εργαζόμενη επιπλέον κόστος τόσο για τον αναγκαίο εξοπλισμό (γραφική ύλη, έπιπλα γραφείου, ηλεκτρονικοί υπολογιστές και περιφερειακά ή αναλώσιμα κ.ο.κ.) καθώς και τη συντήρηση του χώρου (κόστος ηλεκτροφωτισμού, θέρμανσης/ψύξης κ.ο.κ.).

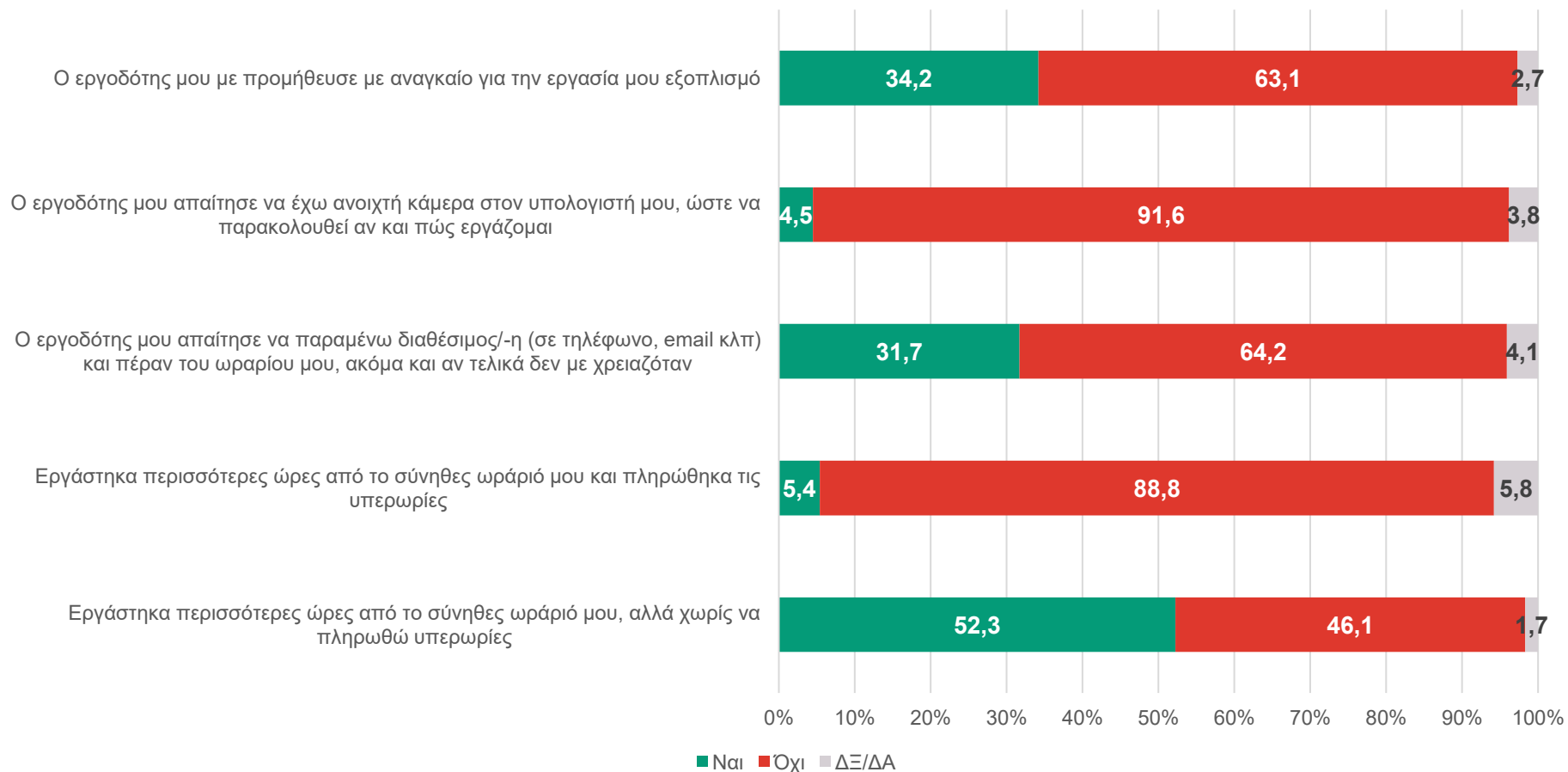
Από τις απαντήσεις όσων παρέχουν **εξαρτημένη εργασία στον ιδιωτικό τομέα (μισθωτοί και απασχολούμενοι με «μπλοκάκι»)**³¹ όσον αφορά τις συνθήκες που εργάστηκαν/εργάζονται από το σπίτι, προκύπτει ότι το **52,3%** εργάστηκε περισσότερες ώρες, χωρίς να πληρωθεί υπερωρίες, ενώ το μόνο το **5,4%** εργάστηκε παραπάνω ώρες και πληρώθηκε για αυτό.

Ταυτόχρονα, μόνο στο **34,2%** των εργαζομένων δόθηκε ο κατάλληλος εξοπλισμός από τους εργοδότες τους, ενώ το **63,1%** αναγκάστηκε είτε να προμηθευτεί με δική του πρωτοβουλία και δαπάνες ό,τι χρειαζόταν είτε να δουλέψει χωρίς το σύνολο του αναγκαίου εξοπλισμού. Στο **4,5%** των εργαζομένων ο/η εργοδότης απαίτησε να έχουν ανοικτή την κάμερα στον υπολογιστή τους, ώστε να μπορεί να ελέγχει την πορεία της εργασίας τους. Τέλος, στο **31,7%** ο/η εργοδότης τους απαίτησε να παραμένουν στη διαθεσιμότητα του/της μετά το πέρας του ωραρίου τους, ακόμα και αν αυτό δεν ήταν ιδιαίτερα αναγκαίο (Διάγραμμα 64).

³¹ N=451

Διάγραμμα 64

Συνθήκες τηλεργασίας



Η εισαγωγή της τηλεργασίας συνοδεύεται από αλλαγές σε τεχνολογικό, εργασιακό και οργανωτικό επίπεδο που υπό κάποιες προϋποθέσεις μπορούν να ενεργήσουν **θετικά ως προς τις ανάγκες και τις επιθυμίες των εργαζομένων**. Στην τηλεργασία υπάρχει μεγαλύτερος έλεγχος για το εργασιακό περιβάλλον και ευελιξία σχετικά με το χρόνο της εργασίας. Επίσης, φαίνεται αυτό το είδος εργασίας να βοηθάει στην ανάπτυξη νέων επαγγελματικών δεξιοτήτων. Επιπλέον, φαίνεται να μπορεί να βελτιώσει συνολικά τη ποιότητας ζωής κάποιων ατόμων, καθώς επιτρέπει τη σταδιακή μετάβαση στην εργασία έπειτα από μια αρρώστια ή τραυματισμό και δίνει σαφώς μεγαλύτερη ανεξαρτησία για τα άτομα με αναπηρία.

Η εφαρμογή της τηλεργασίας ωστόσο, εμπεριέχει κινδύνους για τον εργαζόμενο όπως επισημαίνεται από μελέτες³². Οι κύριοι κίνδυνοι συνοψίζονται κυρίως στην απώλεια της μισθωτής σχέσης και των σχετικών αμοιβών, στην κοινωνική και επαγγελματική απομόνωση και στις μειωμένες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης, λόγω της φύσης της εργασίας. Επιπλέον, εμφανίζεται συχνά μονοτονία στους εργαζόμενους εντατικοποιείται η εργασία τους, μέσα και από την διεύρυνση του ωραρίου εργασίας. Εμφανίζεται απώλεια της διάκρισης κατοικίας/εργασίας και αυξάνεται το κόστος σχετικά με την κατοικία. Τέλος, καθίσταται δύσκολη η συνδικαλιστική συμμετοχή³³.

Όπως ήδη έχει αναφερθεί στη βιβλιογραφία έτσι και στην έρευνα μας οι ερωτώμενοι/-ες που έχουν ήδη εργαστεί ή εργάζονται ακόμη με τηλεργασία βρήκαν τόσο οφέλη όσο και μειονεκτήματα στην εμπειρία αυτή (Διαγράμματα 65 και 66)..

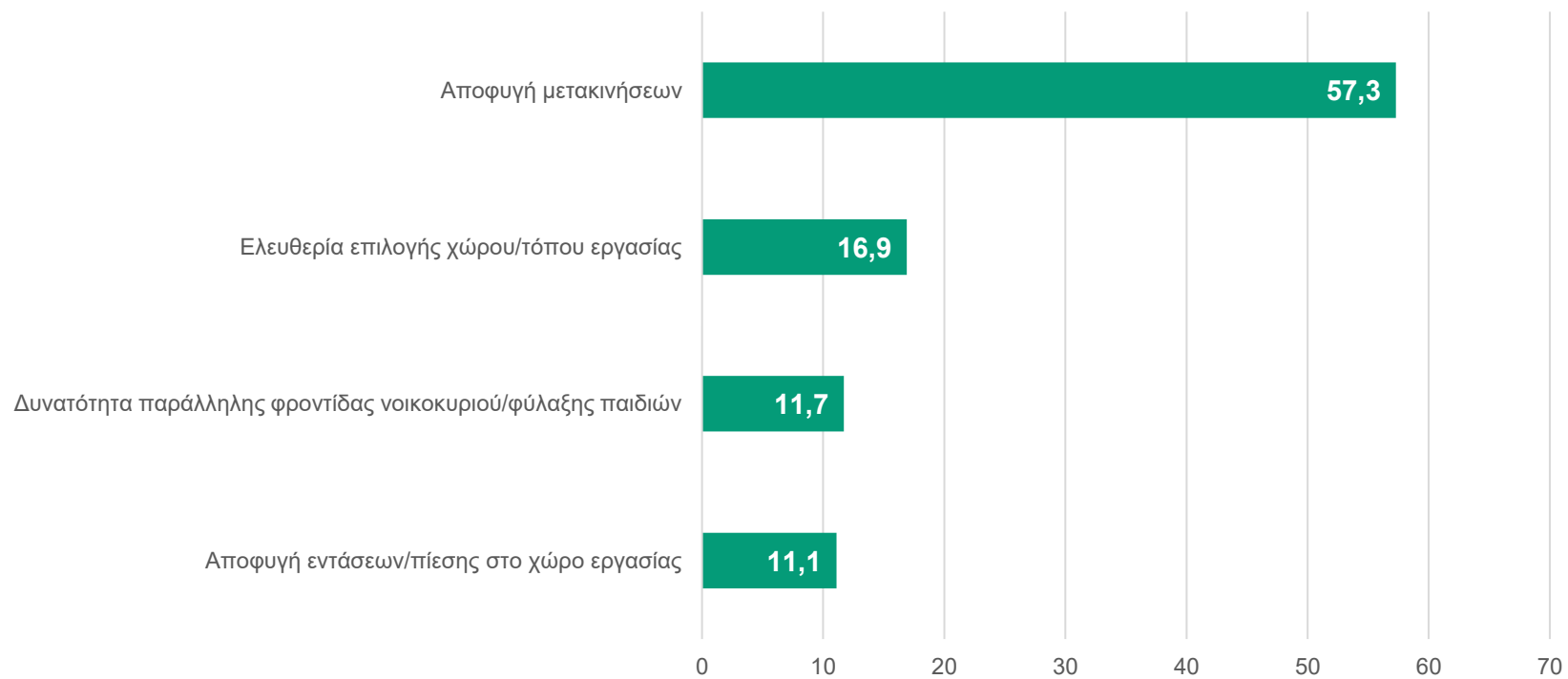
Το βασικότερο **πλεονέκτημα** (μία επιλογή) σύμφωνα με τις απαντήσεις στην έρευνά είναι η **αποφυγή μετακινήσεων (57,3%)**, ακολουθεί η **ελευθερία επιλογής χώρου εργασίας (16,9%)**, η **δυνατότητα παράλληλης φροντίδας του νοικοκυριού/των παιδιών (11,7%)** και η **αποφυγή εντάσεων στο χώρο εργασίας (11,1%)**. Από την άλλη μεριά ως κύριο **μειονέκτημα** της τηλεργασίας αναφέρεται (έως 2 επιλογές) από τους/τις ερωτώμενους/-ες η **κοινωνική απομόνωση από τους συναδέλφους (57,4%)** και ακολουθούν η **έλλειψη του κατάλληλου χώρου εργασίας (32,1%)** και η **έλλειψη συγκέντρωσης στο σπίτι, λόγω περισπασμών από άλλα μέλη της οικογένειας (29,7%)**.

³² Ρομπόλης Σ., Δημουλάς Κ., «Τηλεργασία: Απειλή ή πανάκεια;», Ενημέρωση, τεύχος 37, 1998, ILO, "Telework in the 21st century: An evolutionary perspective", The ILO Future of Work series Edward Elgar Publishing, <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

³³ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., *Τηλεργασία: Μορφές, οργάνωση, εργασιακά δικαιώματα, κίνδυνοι και οφέλη*. Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής Εργαζομένων και Ανέργων, 2020

Διάγραμμα 65

Βασικά πλεονεκτήματα τηλεργασίας (1 επιλογή)



Διάγραμμα 66



Αποτελεί μάλλον κοινή διαπίστωση ότι η τηλεργασία προϋπήρχε της πανδημίας, γενικεύθηκε ραγδαία κατά τη διάρκειά της και, τελικά, ήρθε για μείνει, καθώς ήδη υπάρχουν απόψεις που υποστηρίζουν ότι θα αποτελέσει ένα γενικευμένο φαινόμενο στο άμεσο μέλλον. Σύμφωνα με έρευνα που πραγματοποίησε η εταιρεία Cisco σε 10.000 άτομα σε 12 αγορές της Ευρώπης, της Ρωσίας και την Μέσης Ανατολής και δημοσίευσε το Reuters στις 14 Οκτωβρίου³⁴, 9 στους 10 εργαζόμενους θα ήθελε να συνεχίσει και μετά την πανδημία να εργάζεται από το σπίτι μέσω τηλεργασίας.

Σε αντίθετη κατεύθυνση κινούνται τα αποτελέσματα της έρευνας μας. Ανεξάρτητα από το αν κάποιος/-α έχει ήδη εργαστεί ή εργάζεται με τηλεργασία, το **53,4%** των ερωτώμενων θεωρεί ότι η ενδεχόμενη γενίκευση του φαινομένου της τηλεργασίας στο μέλλον αποτελεί μια **αρνητική εξέλιξη**, έναντι του **37,7%** που πιστεύει ότι αποτελεί μια θετική εξέλιξη (Διάγραμμα 67)³⁵.

Διάγραμμα 67



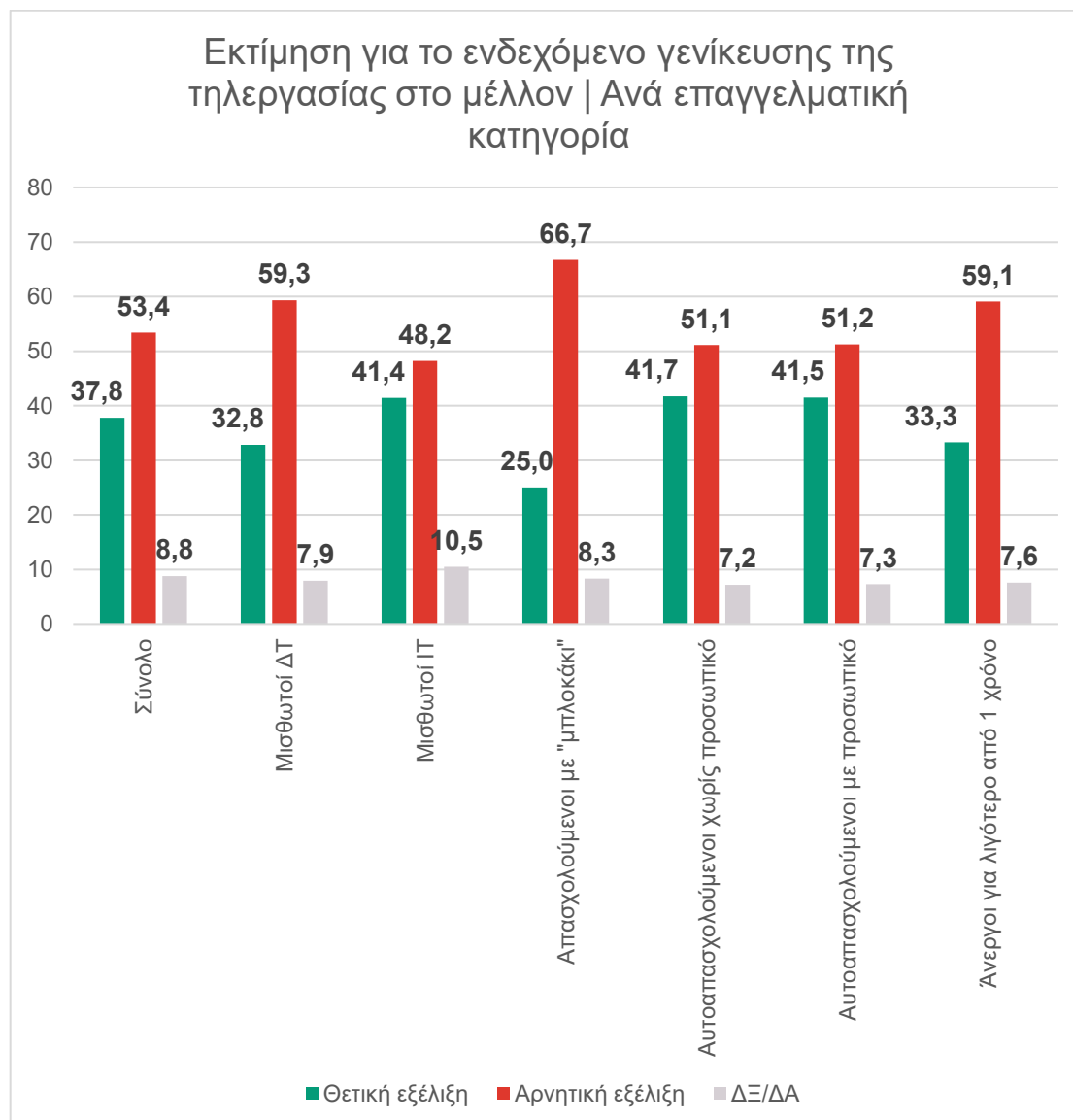
³⁴ Reuters, “Nearly nine of 10 workers want to keep work-from-home option: survey”, <https://www.reuters.com/article/idUSKBN26Z0S5>

³⁵ Βλ. και παρακάτω για τις διαφοροποιήσεις ανάλογα με την πολιτική τοποθέτηση και την κομματική προτίμηση.

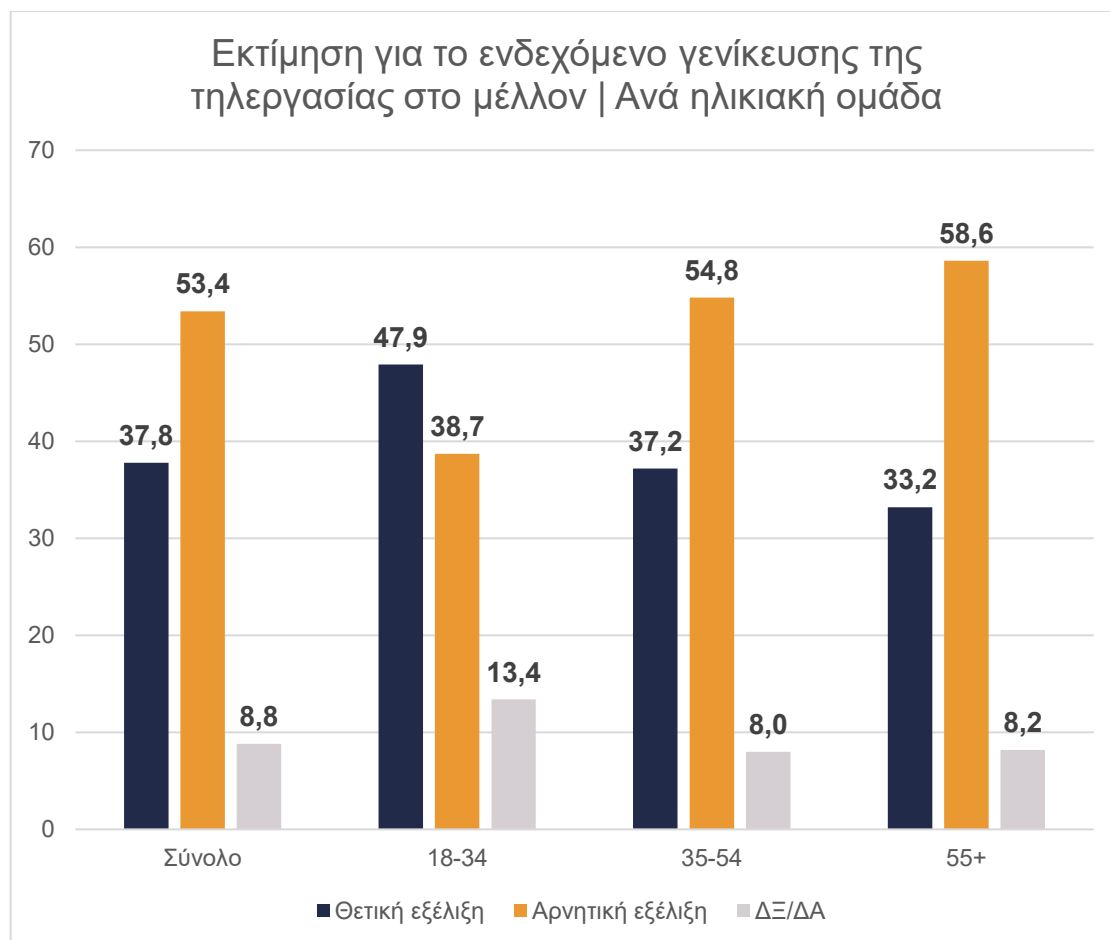
Μάλιστα, ενδιαφέρον παρουσιάζουν και οι διαφορετικές εκτιμήσεις που καταγράφονται ως προς την τηλεργασία ανάλογα με την **επαγγελματική κατηγορία** (Διάγραμμα 68), αλλά και – όπως είναι αναμενόμενο – με την **ηλικία** (Διάγραμμα 69). Ως σχετικά πιο θετικοί έναντι του ενδεχομένου γενίκευσης της τηλεργασίας εμφανίζονται οι **αυτοαπασχολούμενοι** είτε με είτε χωρίς προσωπικό (**41,7%** και **41,5%** αντίστοιχα) και οι **μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα** (**41,4%**), ενώ λιγότεροι θετικοί οι άνεργοι (**33,3%**), οι μισθωτοί του δημόσιου τομέα (**32,8%**) και, κυρίως, οι απασχολούμενοι με «μπλοκάκι» (**25,0%**).

Ως προς τις επιμέρους ηλικιακές κατηγορίες, οι νέοι και οι νέες είναι η μόνη κατηγορία που τοποθετείται κατά σχετική πλειοψηφία υπέρ της γενίκευσης της τηλεργασίας στο μέλλον (**47,9%**), έναντι **37,2%** στις ηλικίες 35-54 και **33,2%** στους άνω των 55.

Διάγραμμα 68



Διάγραμμα 69



Τα παραπάνω ποσοστά επιβεβαιώνονται και από το γεγονός ότι μόνο το **10,7%** των ερωτώμενων θα ήθελε να δουλεύει αποκλειστικά από το σπίτι στο μέλλον και ανεξάρτητα από την πανδημία. Στην αντίθετη μεριά, βρίσκεται το **29,0%** που δεν θα ήθελε να δουλεύει καθόλου από το σπίτι και το **31,2%** που η δουλειά του δεν του το επιτρέπει έτσι και αλλιώς. Τέλος, ένα **28,5%** θα προτιμούσε να δουλεύει εναλλάξ στο χώρο εργασίας του και στο σπίτι (Διάγραμμα 70).

Διάγραμμα 70



Z. Εργάσιμος χρόνος

Ένας παράγοντας που υποβαθμίζει την ποιότητα της ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, είναι η **υπερεργασία**. Πριν την εμφάνιση του κορονοϊού, το 73% των απασχολούμενων σε όλους τους κλάδους εργαζόταν υπερωριακά. Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι **ο τομέας των επιχειρήσεων τα τελευταία χρόνια αύξησε τις ώρες εργασίας των ήδη απασχολούμενων και έτσι προσέλαβε λιγότερο προσωπικό από όσο είχε ανάγκη**. Τα δεδομένα μας δίνουν την εικόνα μιας αγοράς εργασίας όπου έχουν ανατραπεί θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα και έχει «επιβληθεί» η κατάργηση του οκταώρου και η ρευστοποίηση του χρόνου έναρξης και λήξης της εργασίας³⁶.

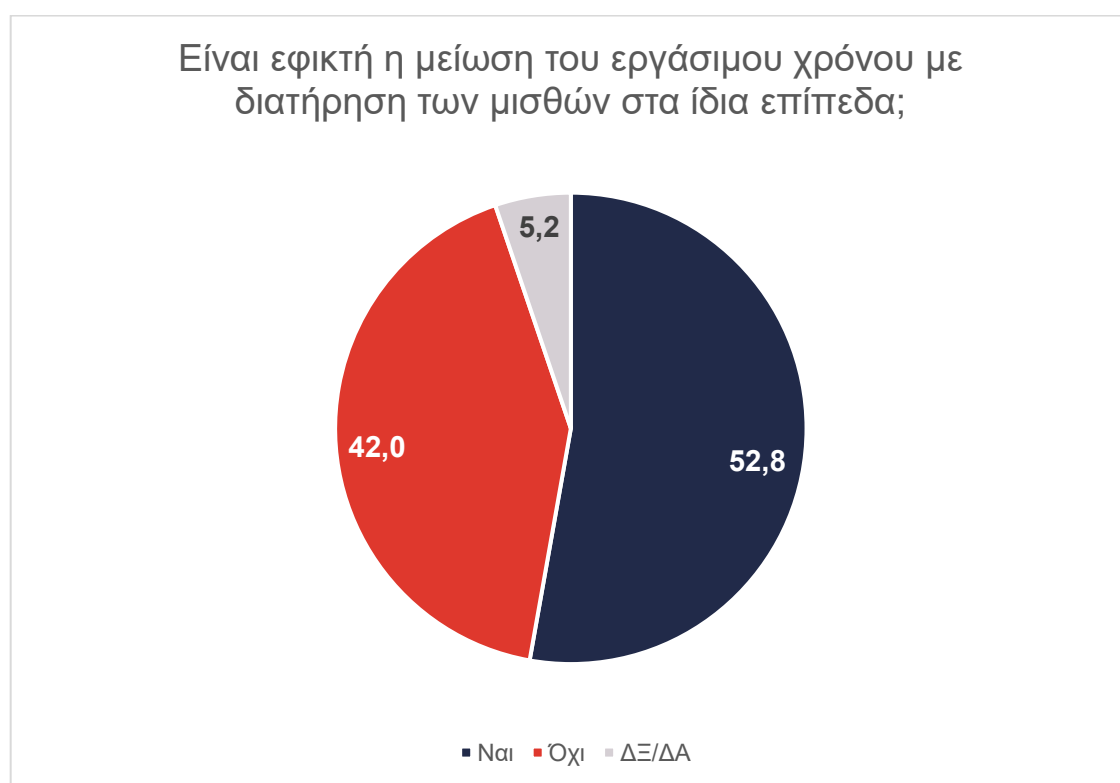
Την ίδια στιγμή, η **τεχνολογική πρόοδος** και η **αύξηση της παραγωγικότητας** που αυτή επιφέρει, σε συνδυασμό με τους προβληματισμούς που γεννά η **κλιματική**

³⁶ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2020*

κρίση ως προς τα όρια του σημερινού παραγωγικού μοντέλου φέρνει στο προσκήνιο συζητήσεις σχετικά με την **ανάγκη μείωσης του εργάσιμου χρόνου**.

Με βάση τις απαντήσεις στην έρευνά μας, η πλειοψηφία των ερωτώμενων, τοποθετείται **θετικά** ως προς το αν είναι εφικτή μια μείωση του ωραρίου τους με διατήρηση των μισθών τους, όπως έχουν σήμερα³⁷. Συγκεκριμένα, το **52,8%** πιστεύει ότι – λαμβάνοντας υπόψη τις οικονομικές συνθήκες, τις νέες μορφές εργασίας, αλλά και τις προόδους στον τομέα της τεχνολογίας – αυτό είναι εφικτό, ενώ το **42,0%** ότι είναι ανέφικτο (Διάγραμμα 71).

Διάγραμμα 71

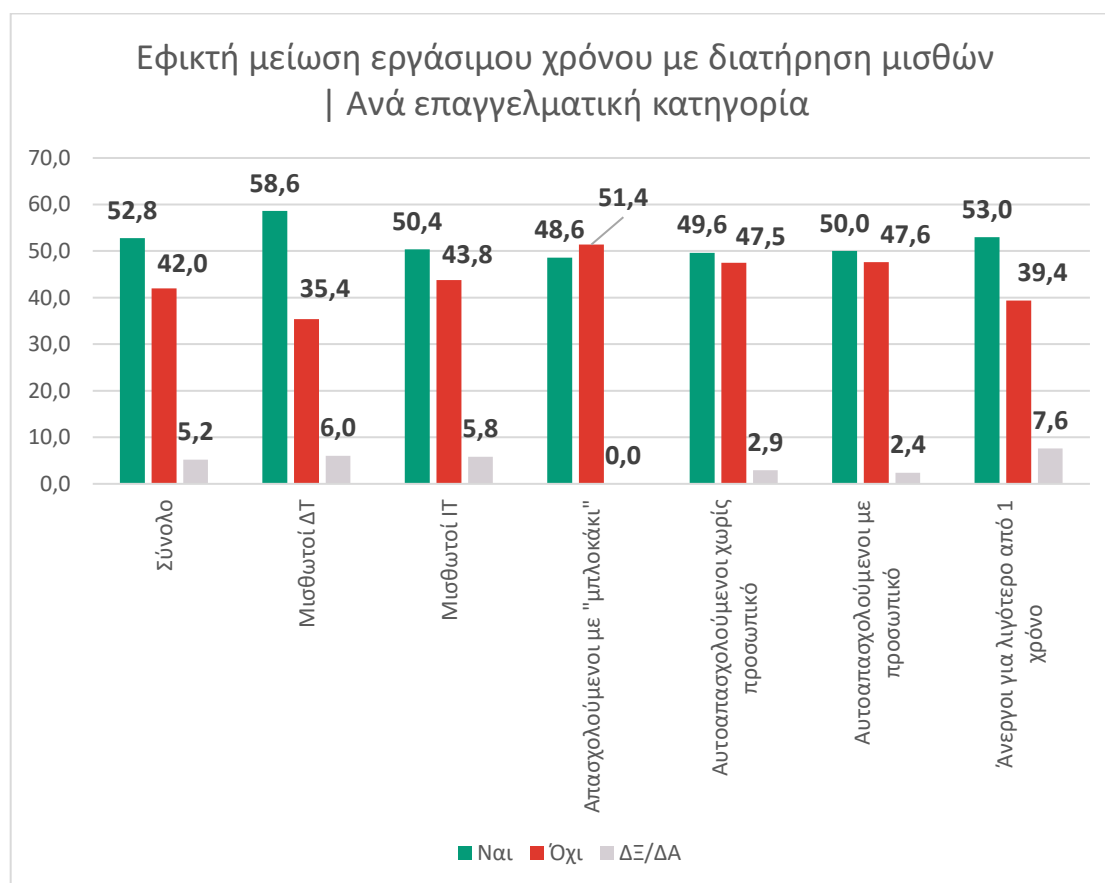


Ενδιαφέρον παρουσιάζουν στο θέμα αυτό οι **διαφοροποιήσεις** που εντοπίζουμε στις επιμέρους κοινωνικές κατηγορίες. Πράγματι, μεταξύ των διαφορετικών **επαγγελματικών κατηγοριών**, πιο θετικοί ως προς το κατά πόσο είναι εφικτή η μείωση του εργάσιμου χρόνου με ταυτόχρονη διατήρηση των μισθών εμφανίζονται οι **μισθωτοί του δημόσιου τομέα (58,6%)**, ακολουθούμενοι από τους **άνεργους**

³⁷ Βλ. και παρακάτω για τις διαφοροποιήσεις ανάλογα με την πολιτική τοποθέτηση και την κομματική προτίμηση.

(53,0%) και – παραδόξως – τους **αυτοαπασχολούμενους με προσωπικό**, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 72. Αντίθετα, πιο αρνητικοί – και μάλιστα η μόνη κατηγορία στην οποία είναι έστω οριακά πλειοψηφική η απάντηση ότι δεν είναι εφικτή η μείωση του εργάσιμου χρόνου – είναι οι απασχολούμενοι/-ες με «μπλοκάκι» (51,4%)³⁸.

Διάγραμμα 72

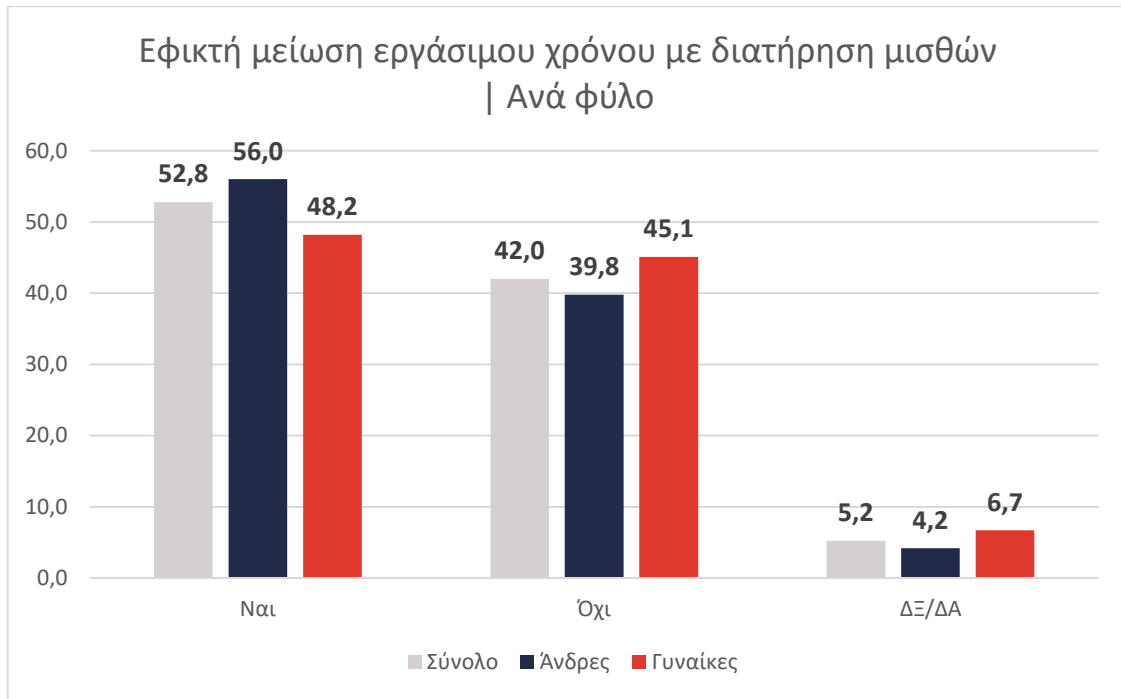


Ομοίως πιο **απαισιόδοξες** σχετικά με τις προοπτικές μείωσης του εργάσιμου χρόνου εμφανίζονται οι **γυναίκες** (Διάγραμμα 73), με το 48,2% να θεωρεί ότι είναι εφικτό κάτι τέτοιο, έναντι 56,0% των ανδρών. Τέλος, σε ό,τι αφορά τις ηλικίες (Διάγραμμα 74), πιο προβληματισμένοι για το κατά πόσο μια τέτοια εξέλιξη θα ήταν εφικτή εμφανίζονται οι νέοι και οι νέες (43,4% απαντά θετικά), σε σύγκριση τόσο με τις ενδιάμεσες ηλικίες 35-54 (52,3% θετικά) όσο και με τις μεγαλύτερες ηλικίες άνω των 55 ετών, που είναι οι πιο αισιόδοξες όλων (59,2%). Ίσως, τα αποτελέσματα αυτά προκύπτουν από τις διαφορές

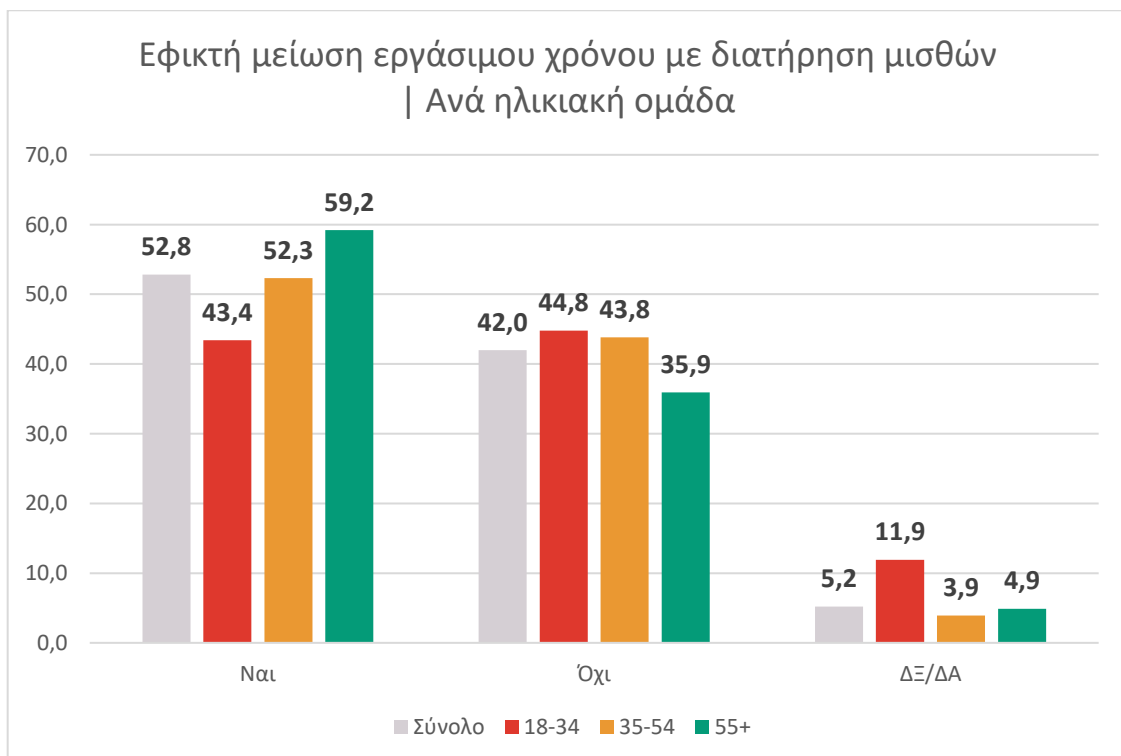
³⁸ Υπενθυμίζουμε ότι λόγω του μικρού απόλυτου αριθμού της εν λόγω κατηγορίας στο δείγμα μας (N=37) τα στοιχεία είναι απλώς ενδεικτικά και δεν επιτρέπουν στατιστική γενίκευση με ασφάλεια.

που βίωσαν κατά της είσοδο τους στην αγορά εργασίας οι διαφορετικές ηλικιακές ομάδες ή ακόμα και από τις συνθήκες που εξακολουθούν να εργάζονται τώρα.

Διάγραμμα 73



Διάγραμμα 74



Μελετώντας σε μεγαλύτερο βάθος τη **συσχέτιση εργάσιμου χρόνου και μισθού**, αλλά και γενικότερα τις τάσεις που υπάρχουν για τα δύο αυτά θέματα μεταξύ των εργαζομένων, παρατηρούμε μια γενική άρνηση τόσο μιας ενδεχόμενης αύξησης του χρόνου εργασίας, όσο και μείωσης του μισθού, αν και με διαφοροποιήσεις ανάλογα με το δίλημμα που τέθηκε κάθε φορά ενώπιόν τους (Διάγραμμα 75).

Αναλυτικότερα :

Στο δίλημμα **αν θα δεχόταν μείωση μισθού προκειμένου να δουλεύει λιγότερες ώρες**, η πλειοψηφία (**68,1%**) απάντησε αρνητικά («μάλλον» ή «σίγουρα όχι»). **Όταν, ωστόσο, η ίδια ερώτηση συνδέεται πλέον ρητά με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία**, το ποσοστό όσων δεν θα δέχονταν να δουλεύουν λιγότερο και με μικρότερο μισθό πέφτει στο **59,9%**, αν και εύλογα παραμένει πλειοψηφικό. Η διάσταση, πάντως, της **αλληλεγγύης** προς τους άλλους φαίνεται ότι εδώ έχει μία έστω περιορισμένη επίδραση.

Αντίθετα, πολύ πιο αρνητικοί εμφανίζονται οι ερωτώμενοι και οι ερωτώμενες απέναντι **στο ενδεχόμενο μείωσης μισθού προκειμένου να δουλεύουν από το σπίτι**, καθώς μόνο το **15,8%** τοποθετείται θετικά έναντι ενός τέτοιου ενδεχομένου, ενώ το **79,9%** δηλώνει ότι δεν θα το δεχόταν. Το παραπάνω ποσοστό ίσως να συνδέεται και με το γεγονός ότι στην περίπτωση της τηλεργασίας παρουσιάζεται ιδιαίτερη δυσκολία στη μέτρηση του χρόνου εργασίας κάποιου/-ας εργαζόμενου/-ης. Η ποσότητα, η ποιότητα αλλά και η διάρκεια της παρεχόμενης εργασίας δεν είναι εύκολο να ελεγχθούν. Το ζήτημα έγκειται κυρίως στο να εξακριβωθεί στο πόσες ώρες εργάστηκε ο/η εργαζόμενος/-η και να ελεγχθεί αν ο τηλεεργαζόμενος εργάστηκε υπερωριακά, Κυριακές και αργίες³⁹.

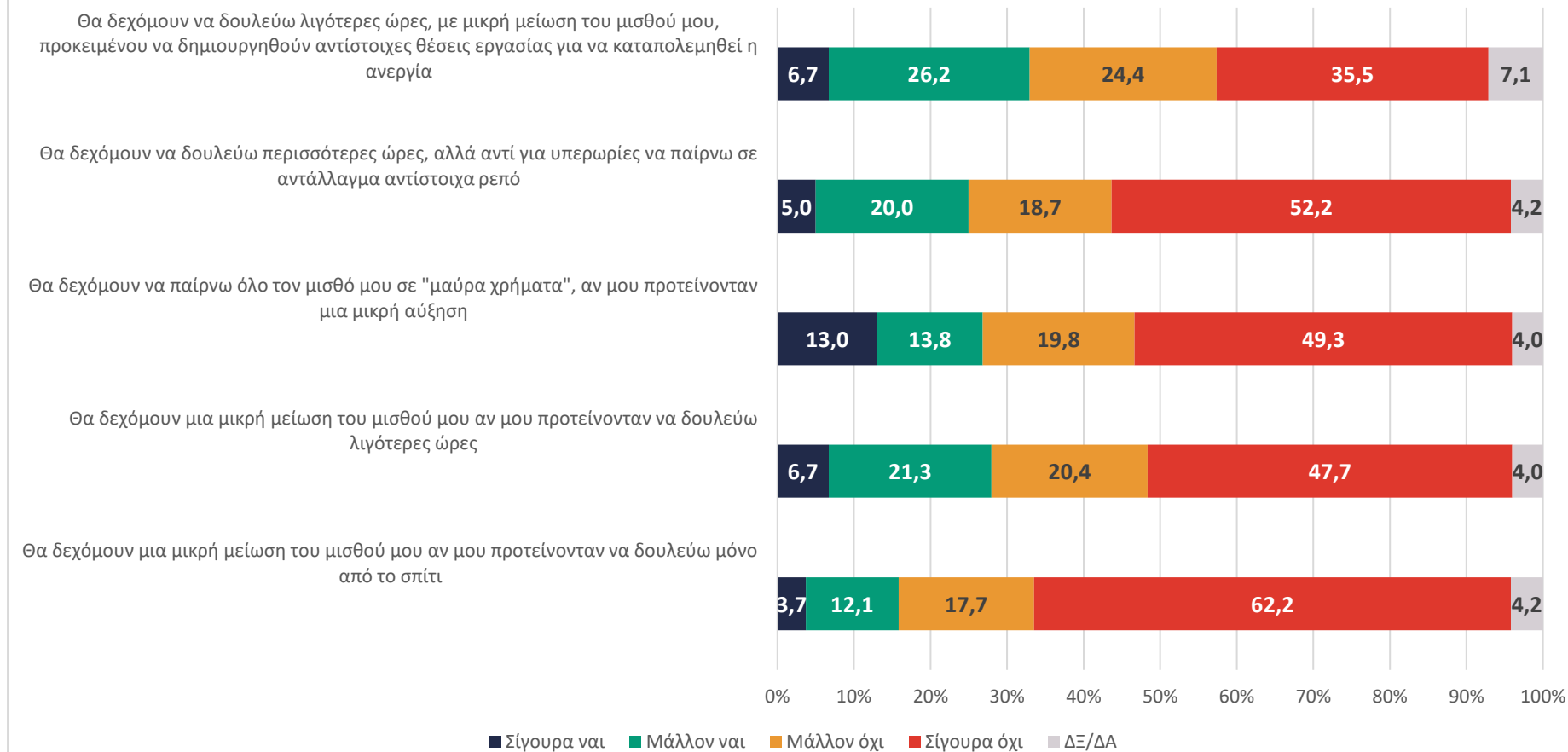
Δυσοίωνες για τις προοπτικές καταπολέμησης της μαύρης εργασίας είναι οι απαντήσεις και στο δίλημμα **εάν θα δεχόταν να παίρνουν όλο το μισθό τους «μαύρο», με αντάλλαγμα μια μικρή αύξηση**, όπου πάνω από ένας στους τέσσερις (**26,8%**) απάντησε θετικά.

Τέλος, από τις απαντήσεις στην ερώτηση **αν θα δεχόταν να δουλεύουν περισσότερες ώρες, αλλά αντί υπερωριών να λαμβάνουν αντίστοιχα ρεπό**, οι ερωτώμενοι κατά μεγάλη πλειοψηφία (**70,9%**) απάντησαν αρνητικά.

³⁹ Βλασσόπουλος, Γ., *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005

Διάγραμμα 75

Μεταβολές στον μισθό και στον εργάσιμο χρόνο - Διλήμματα



Η. Η επίδραση της πανδημίας του κορονοϊού στις εργασιακές συνθήκες

Από τον Μάρτιο ήδη βλέπαμε ότι ενώ υγειονομικά ο κορονοϊός μπορεί να προσβάλλει όλες τις κοινωνικές κατηγορίες, οι κοινωνικοοικονομικές επιπτώσεις είναι διαφορετικές για επιμέρους ομάδες. Στην εργασία, λοιπόν, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες εργαζομένων, στους οποίους η επισφάλεια έχει διαφορετικό χαρακτήρα. **Μια μερίδα εργαζόμενων έχασε και εξακολουθεί να χάνει πλήρως ή μερικώς την εργασία της.** Πολλοί μισθωτοί βρέθηκαν ξαφνικά σε καθεστώς αναστολής σύμβασης ή εκ περιτροπής εργασίας με λιγότερες ώρες και άρα λιγότερες αποδοχές. Στην παρόμοια κατάσταση βρέθηκαν και οι ελεύθεροι επαγγελματίες, καθώς και οι μικροί επιχειρηματίες που λόγω του lockdown σε όλους ή σε μερικούς τομείς της αγοράς σταμάτησαν αναγκαστικά την εργασία τους, με άμεση συνέπεια την οικονομική και συμβολική επισφάλεια⁴⁰.

Ήδη η εκτίμηση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας μιλούσε για απώλεια του 6,7% των ωρών εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο στο β' τρίμηνο του 2020, δηλαδή μιλούσε για 195 εκ. θέσεις εργασίας. Η χώρα μας κατατασσόταν στην κατηγορία των χωρών που θα επηρεαστούν εντονότερα, καθώς τουλάχιστον το 1/3 των θέσεων εργασίας απασχολείται σε κλάδους που επλήγησαν και πλήττονται άμεσα όπως ο τουρισμός, η εστίαση και το λιανικό εμπόριο. Να σημειώσουμε ότι το 2019 στο διάστημα Μαρτίου - Ιουνίου δημιουργήθηκαν συνολικά 290.959 νέες θέσεις εργασίας, το 50,8% από αυτές στον ξενοδοχειακό κλάδο και το 31,3% στην εστίαση, ενώ το 2020 μόνο το μήνα Μάρτιο χάθηκαν 41.903 θέσεις εργασίας⁴¹. Επιπλέον, σύμφωνα με στοιχεία από την «Εργάνη», ο αριθμός των προσλήψεων που καταγράφηκε το α' εξάμηνο του 2020 ήταν όντως λιγότερες από το 2019 και συγκεκριμένα ήταν 850.401 προσλήψεις έναντι 1.419.602 προσλήψεων το αντίστοιχο εξάμηνο του 2019, γεγονός ενδεικτικό των επιπτώσεων της πανδημίας. Ταυτόχρονα, από τις 850.401 προσλήψεις στον ιδιωτικό τομέα, περίπου οι μισές (423.554 ή 49,8%) αφορούσαν επισφαλείς μορφές εργασίας⁴².

Μια δεύτερη κατηγορία εργαζόμενων στην περίοδο της πανδημίας είναι αυτοί που είχαν και έχουν τη δυνατότητα εργασίας από το σπίτι. Σε αυτήν την κατηγορία παρατηρήθηκε κυρίως αλλαγή στη σχέση τους με την εργασία και φόβοι για οικονομική

⁴⁰ Μελίδης, Κ., ό.π.

⁴¹ Κορφιάτης, Π., Ο κόσμος της εργασίας απέναντι σε μια διπλή πρόκληση: Κορονοϊός και εργασιακή πραγματικότητα, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, 2020

⁴² Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2020, Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε

επισφάλεια στο μέλλον. Η άρση του διαχωρισμού μεταξύ ιδιωτικής και εργασιακής σφαίρας αποτυπώνεται στον ευέλικτο χαρακτήρα του εργάσιμου χρόνου, χώρου, στα μέσα εργασίας, αλλά και συνολικά στην οργάνωση και περιεχόμενο της εργασίας.

Τέλος, μέσα στην πανδημία υπάρχουν και αυτοί/αυτές που συνέχισαν και συνεχίζουν να εργάζονται κανονικά, είτε με περισσότερο είτε με λιγότερο φόρτο εργασίας, για τους/τις οποίους/-ες η επισφάλεια έχει ένα χαρακτήρα περισσότερο υγειονομικό, καθώς καλούνται να εργαστούν με νέους κανόνες ασφαλείας ή ακόμα και με έλλειψη μέτρων ασφαλείας⁴³.

Στο πλαίσιο της έρευνας – και παρόλο που ο βασικός μας στόχος δεν ήταν η διερεύνηση της επίδρασης της πανδημίας – περιλάβαμε και ορισμένες ερωτήσεις για να καταγράψουμε τις μεταβολές που επήλθαν στην εργασιακή κατάσταση των ανθρώπων κατά τη διάρκεια της πανδημίας. Αναλυτικότερα : Μεταξύ των ερωτώμενων, το **18,7%** τέθηκε σε καθεστώς **αναστολής** της σύμβασης εργασίας, το **16,0%** σε καθεστώς **εκ περιτροπής εργασίας**, το **11,5%** πήρε **άδεια ειδικού σκοπού** ως γονιός ή ευπαθής ομάδα, το **3,9%** υπέστη **μετατροπή της σύμβασής του σε μερικής απασχόλησης**, με μείωση του ωραρίου, ενώ το **29,3%** υπέστη για διάφορους λόγους **μείωση αποδοχών** (Διάγραμμα 76).

Εξετάζοντας τα στοιχεία ωστόσο στις επιμέρους **επαγγελματικές κατηγορίες**, τις οποίες κυρίως αφορά κάθε μεταβολή⁴⁴, παρατηρούμε ότι η κατάσταση είναι αρκετά χειρότερη (Διάγραμμα 77). Συγκεκριμένα, σε **αναστολή σύμβασης** τέθηκε το **32,3%** των ιδιωτικών υπαλλήλων, ενώ σε καθεστώς **εκ περιτροπής εργασίας** το **15,1%**⁴⁵. **Μείωση ωραρίου** υπέστη επίσης το **6,3%**. Σε ό,τι αφορά τις **άδειες ειδικού σκοπού**, ενδεικτικό των συνθηκών που επικρατούν στον ιδιωτικό τομέα είναι το γεγονός ότι μόνο το **8,1%** έλαβε τέτοια άδεια, έναντι **16,3%** των δημοσίων υπαλλήλων. Τέλος, σε ό,τι αφορά τη **μείωση των αποδοχών**, αυτή υπήρξε ο κανόνας για τους αυτοαπασχολούμενους (**68,8%**), έπληξε ωστόσο και αρκετούς ιδιωτικούς υπαλλήλους (**25,8%**), παρά τα μέτρα αναπλήρωσης εισοδήματος που υποτίθεται ότι εφαρμόστηκαν από την αρχή της πανδημίας⁴⁶.

⁴³ Μελίδης, Κ., ό.π.

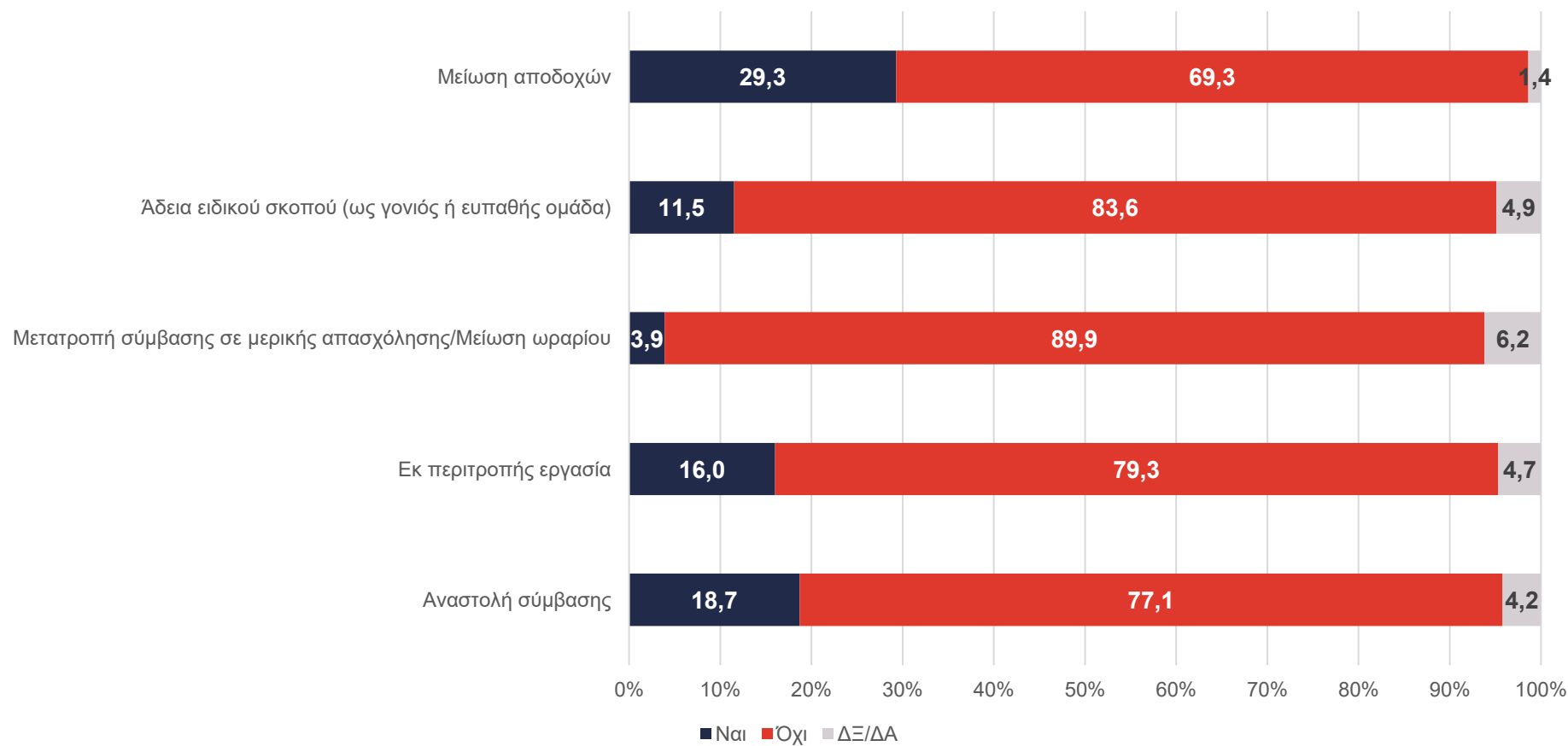
⁴⁴ Οι θεσμοί της αναστολής σύμβασης και της εκ περιτροπής απασχόλησης αφορούν μόνο τους μισθωτούς στον ιδιωτικό τομέα, όπως και η μείωση του ωραρίου. Αντίθετα, οι άδειες ειδικού σκοπού αφορούν το σύνολο των μισθωτών, ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, ενώ η μείωση των αποδοχών αφορά επιπλέον και τους αυτοαπασχολούμενους, με ή χωρίς προσωπικό.

⁴⁵ Το ποσοστό 16,0% στο γενικό πληθυσμό, προκύπτει από απαντήσεις δημοσίων υπαλλήλων, που ερμήνευσαν την εκ περιτροπής εργασία ως εκ περιτροπής προσέλευση.

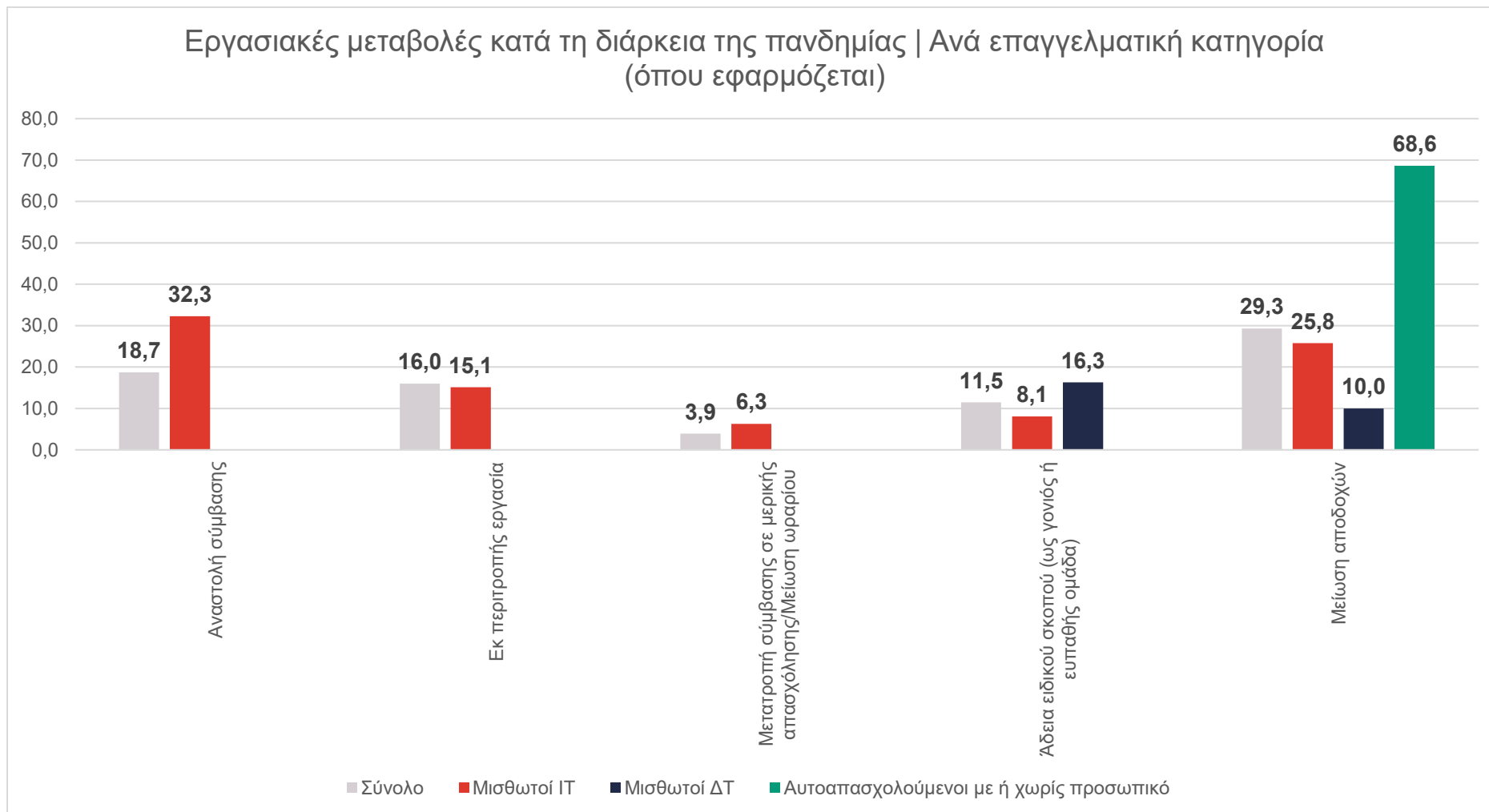
⁴⁶ Πάντως, σύμφωνα με έρευνα που δημοσιεύτηκε τον Σεπτέμβριο του 2020 από το Eurofound, σε ολόκληρη την Ε.Ε, σχεδόν το 40% των ερωτώμενων αναφέρει ότι η οικονομική του κατάσταση επιδεινώθηκε σε σύγκριση με την περίοδο πριν από την πανδημία (Eurofound, *Living, working and COVID-19: First findings – April 2020*, Dublin, 2020)

Διάγραμμα 76

Εργασιακές μεταβολές κατά τη διάρκεια της πανδημίας



Διάγραμμα 77



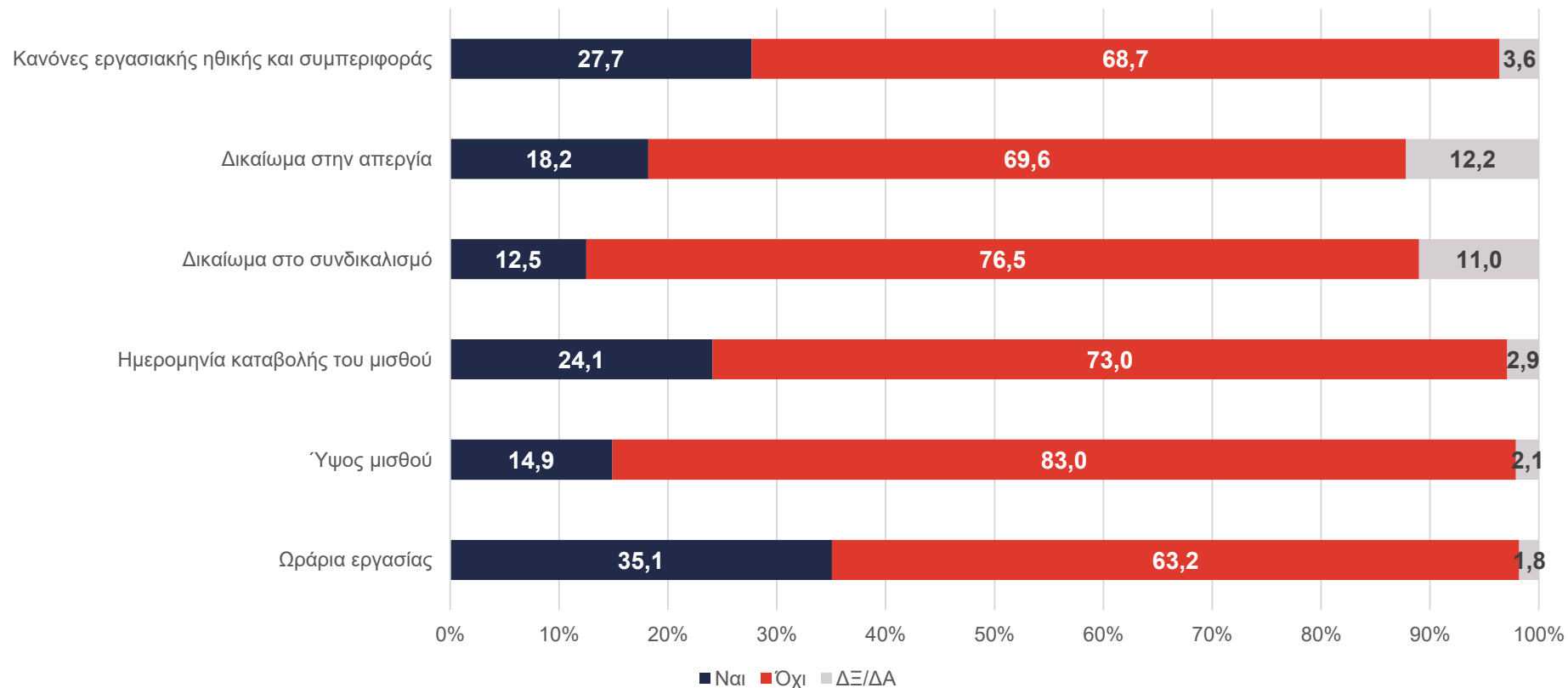
Θ. Τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συμβάσεων εργασίας – Προστασία δικαιωμάτων εργαζομένων

Είναι γνωστό ότι ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα σε όλες τις κοινωνίες που μαρτυρούνται από οικονομική κρίση και υψηλή ανεργία είναι η **ελαστικοποίηση** των όρων της εργασίας, όχι μόνο μέσω της **αποδιάρθρωσης του εργατικού δικαίου**, αλλά και μέσω της **καταστρατήγησης** των προβλέψεων του και των συμφωνηθέντων στη σύμβαση εργασίας από την πλευρά του εκάστοτε εργοδότη. Ειδικά δε σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου τα αρμόδια **ελεγκτικά όργανα**, όπως το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, υποβαθμίζονται αντί να στηριχθούν για την αποτελεσματική υλοποίηση της αποστολής τους και, την ίδια στιγμή, τα **συνδικάτα** είναι εξαιρετικά αδύναμα και απαξιωμένα σε πολλές περιπτώσεις, η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων φαντάζει ελλειμματική.

Η μη τήρηση των όρων εργασίας και της νομιμότητας από τους εργοδότες αποτυπώνεται και στα ευρήματά μας. Στο ερώτημα αν κατά τον τελευταίο έναν χρόνο ο/η εργοδότης του/της ερωτώμενου/-ης παραβίασε κάτι από τα παρακάτω (σε σχέση με τον ίδιο/την ίδια προσωπικά), αναφέρθηκε ότι στο **35,1%** των περιπτώσεων δεν τηρεί το συμφωνηθέν **ωράριο εργασίας**, στο **24,1%** τη συμφωνηθείσα **ημερομηνία καταβολής του μισθού**, στο **14,9%** το συμφωνηθέν **ύψος του μισθού**. Επίσης, στο πεδίο του συλλογικού εργατικού δικαίου, το **18,2%** ανέφερε ότι ο/η εργοδότης δεν σεβάστηκε το **δικαίωμα των εργαζομένων στην απεργία** και το **12,5%** το **δικαίωμα στον συνδικαλισμό**. Τέλος, το **27,7%** των ερωτώμενων ανέφερε ότι ο/η εργοδότης τους παραβίασε τους κανόνες της **εργασιακής ηθικής και συμπεριφοράς** (Διάγραμμα 78).

Διάγραμμα 78

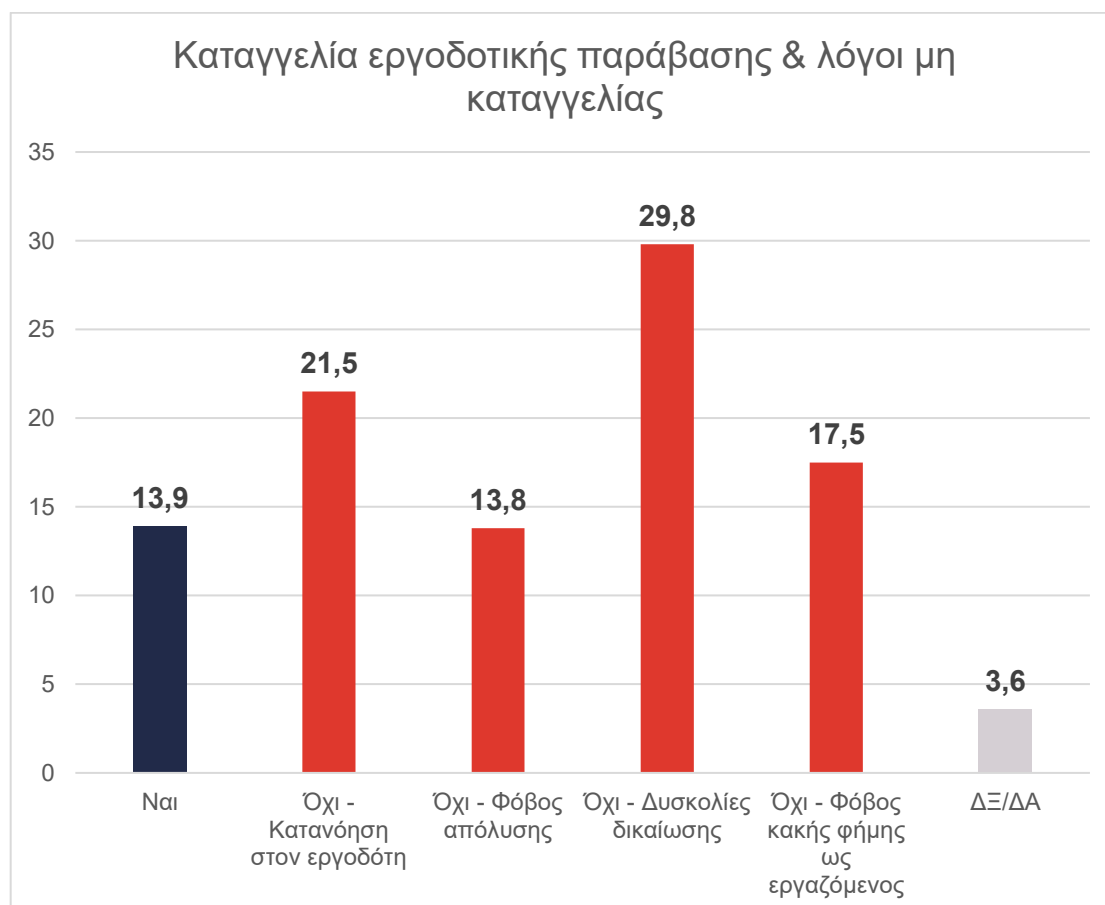
Παραβίαση εκ μέρους του εργοδότη κατά τον τελευταίο ένα χρόνο σε κάποιον από τους εξής τομείς



Το δε συνολικό ποσοστό – μεταξύ των εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία στον ιδιωτικό τομέα⁴⁷ – όσων έχουν υποστεί τουλάχιστον μία από τις παραπάνω παραβιάσεις εκ μέρους του/της εργοδότη/-τριας κατά τον τελευταίο ένα χρόνο ανέρχεται σε **54,3%**.

Παρ' όλα αυτά, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 79, μόλις το **13,9%** όσων υπέστησαν κάποια παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, της σύμβασης εργασίας ή των κανόνων εργασιακής ηθικής από τον/την εργοδότη/-τρια τους το κατήγγειλαν είτε στο ΣΕΠΕ είτε στο συνδικάτο είτε με άλλον τρόπο δημόσια. Αντίθετα, μεταξύ όσων δεν προχώρησαν σε καταγγελία, ο κύριος **λόγος (29,8%)** ήταν ότι «γνώριζαν πως πολύ δύσκολα θα δικαιωθούν», αλλά και η αναγνώριση ότι «ο εργοδότης κάνει γενικά το καλύτερο που μπορεί» (**21,5%**).

Διάγραμμα 79



⁴⁷ N=451

I. Συνδικαλισμός

Ηδη αναφερθήκαμε στην προηγούμενη ενότητα στην κακή κατάσταση και στην απαξίωση του συνδικαλισμού στην Ελλάδα ως έναν από τους λόγους μη αποτελεσματικής προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων στη χώρα.

Πράγματι, η συνδικαλιστική πυκνότητα στη χώρα μας ανέρχεται σε 20,2% (για το 2016)⁴⁸ και βαίνει διαρκώς μειούμενη, ενώ πλήθος ερευνών κατατάσσουν τα συνδικάτα χαμηλά στην εμπιστοσύνη των εργαζομένων.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι – σύμφωνα με τις απαντήσεις στην έρευνά μας – λιγότεροι από τέσσερις στους 10 (**36,4%**) ερωτώμενους/-ες δήλωσαν ότι συμμετέχουν στις διαδικασίες και στις κινητοποιήσεις του σωματείου, συνδικάτου ή ένωσης εργαζομένων του κλάδου τους⁴⁹ (Διάγραμμα 80).

Όπως είναι αναμενόμενο, **διαφοροποιήσεις** εμφανίζονται ανάλογα με την **επαγγελματική κατηγορία**, με τους μισθωτούς του δημόσιου τομέα να συμμετέχουν συγκριτικά περισσότερο (το **50,8%** «τακτικά» ή «περιστασιακά»), έναντι **28,5%** των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα και **25,0%** των εργαζομένων με «μπλοκάκι», όπως φαίνεται αναλυτικά στο Διάγραμμα 81.

Σημαντικό τέλος είναι η **διαφοροποίηση** που προκύπτει ανάλογα με την **ηλικιακή ομάδα** κάθε ερωτώμενου/-ης. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 82, οι νέοι και οι νέες που συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές διαδικασίες ή κινητοποιήσεις τακτικά ανέρχονται μόλις σε **6,8%** ενώ συνολικά όσοι έχουν μια έστω περιστασιακή συμμετοχή δεν υπερβαίνουν αθροιστικά το **17,8%**. Τα αντίστοιχα ποσοστά στις μεγαλύτερες ηλικίες είναι **16,6%** τακτική συμμετοχή στους 35-54 ετών και **28,6%** στους άνω των 55 ετών.

Τα ευρήματα αυτά συμβαδίζουν με τα στοιχεία της έρευνας του Ινστιτούτου Νίκος Πουланτζάς «Νεολαία : Συνήθειες, αντιλήψεις και πολιτική συμπεριφορά», στην οποία

⁴⁸ J. Visser, ICTWSS Data base. version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016

⁴⁹ Τα δεδομένα αφορούν και τους αυτοαπασχολούμενους, για τους αντίστοιχους επαγγελματικούς συλλόγους και λοιπούς συνδικαλιστικούς φορείς.

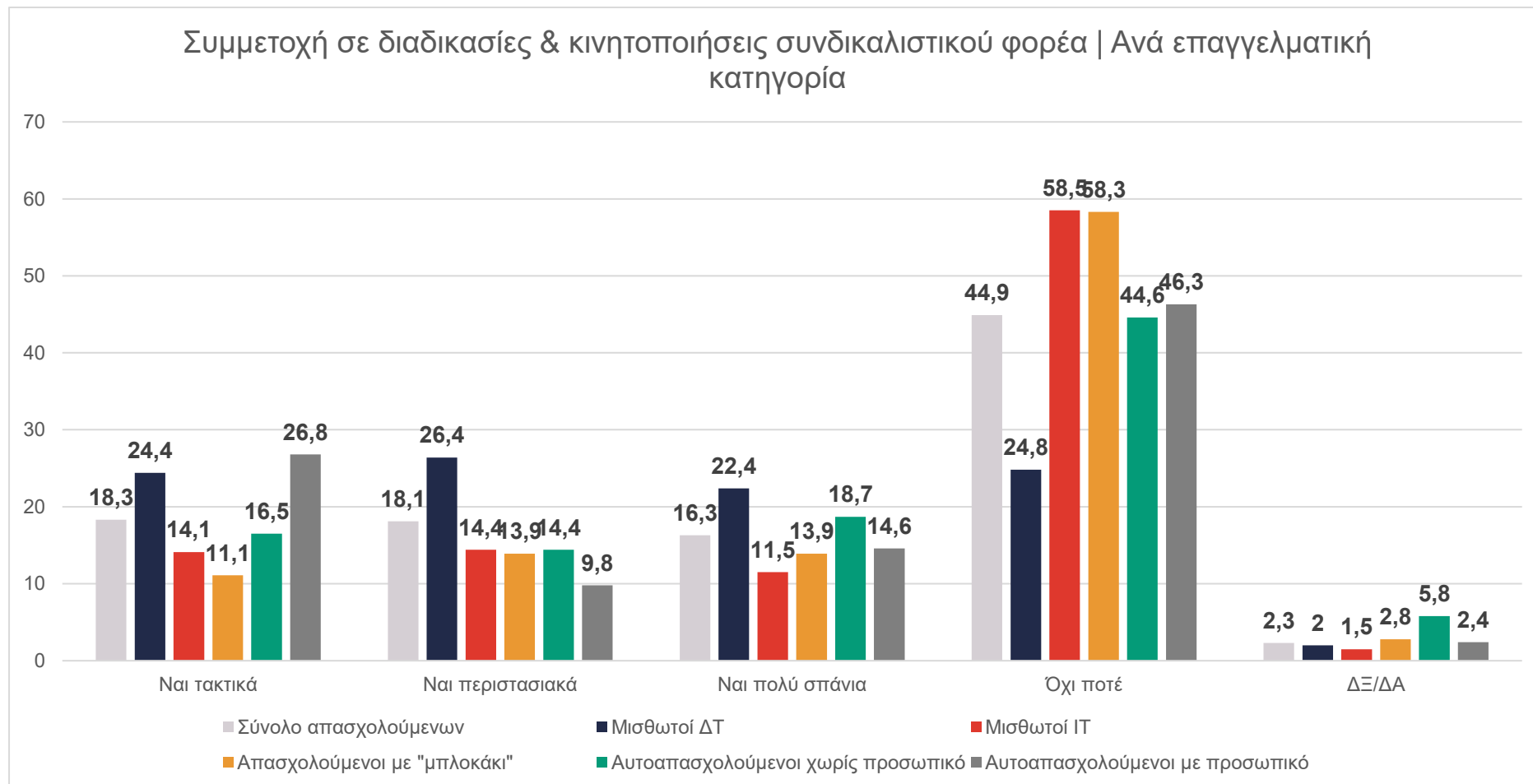
μόλις το **16%** των νέων 17-34 ετών δήλωσε ότι συμμετέχει ή ότι θα συμμετείχε σε συνδικαλιστικό σωματείο⁵⁰.

Διάγραμμα 80

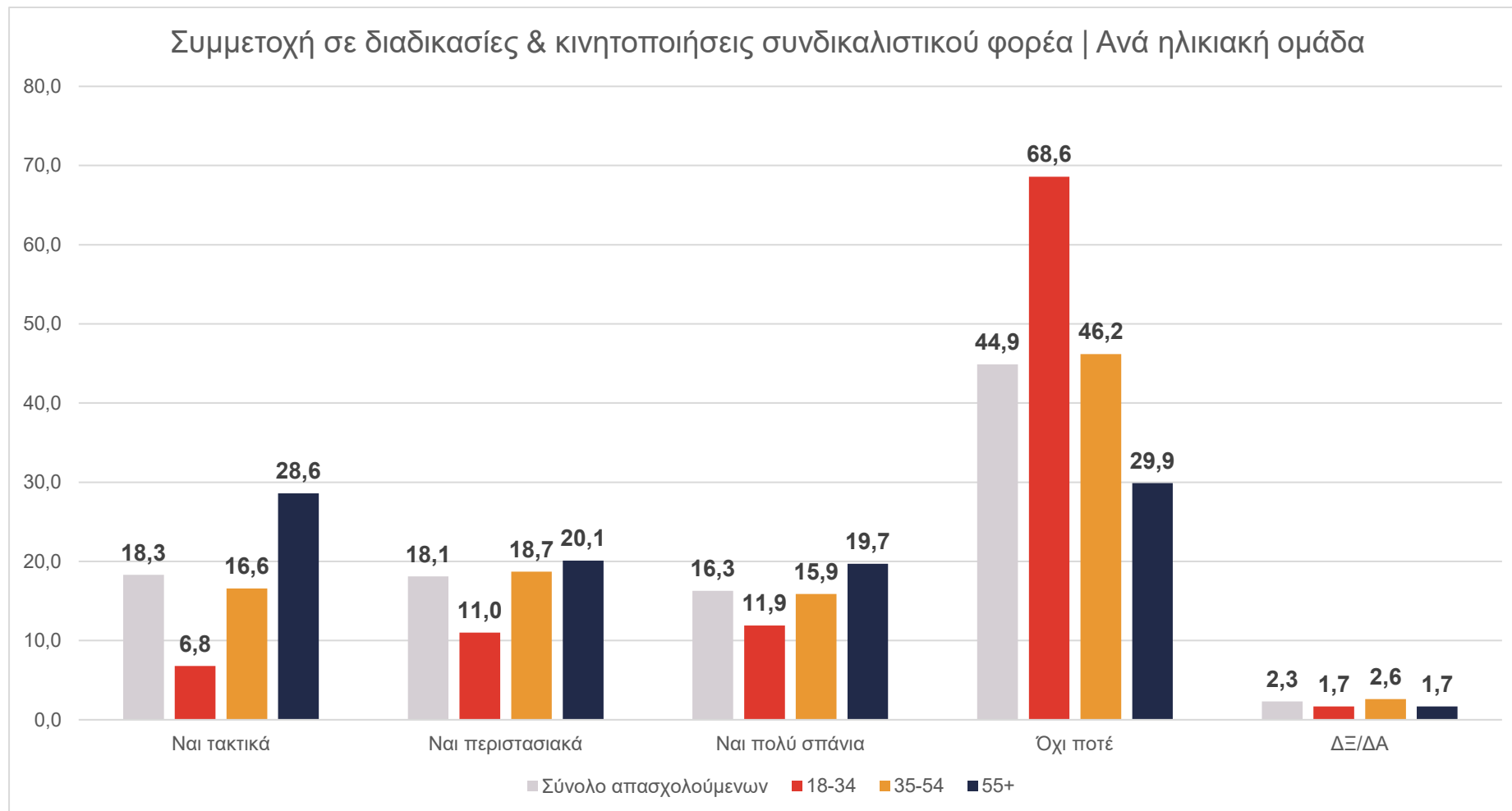


⁵⁰ Ινσιπούτο Νίκος Πουλαντζάς, Νεολαία : Συνήθειες, αντιλήψεις και πολιτική συμπεριφορά, Έρευνα, Μάρτιος 2020, σε συνεργασία με την Prorata S.A. [online], διαθέσιμο στο : <https://poulantzas.gr/yliko/erevna-neolea-synithies-antilipsis-politiki-syberifora/>

Διάγραμμα 81



Διάγραμμα 82



ΙΑ. Εργασιακή κατάσταση και κοινωνικο-πολιτικές αντιλήψεις και στάσεις

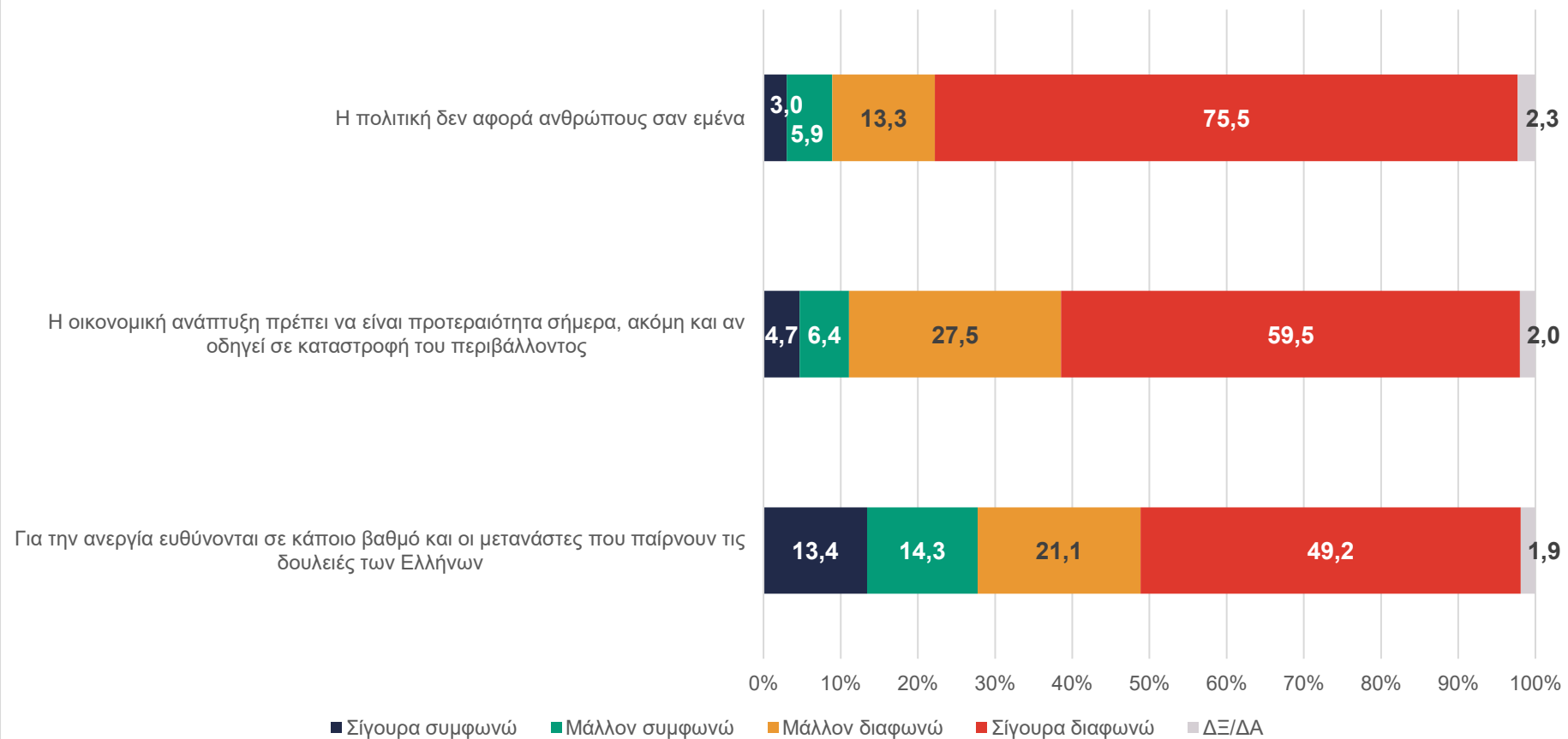
Επειδή ακριβώς, όπως αναφέραμε ήδη στην εισαγωγή της ανάλυσής μας, η **εργασία και ο τρόπος που τη βιώνει κάθε υποκείμενο παίζει καθοριστικό ρόλο σε πολλά επίπεδα της ζωής του και κατ' επέκταση στην αντίληψή του για τον εαυτό του/της και για τα πράγματα**, σε αυτή την ενότητα θα αναλύσουμε πλευρές της εργασιακής κατάστασης των ερωτώμενων και τη συσχέτισή τους με κοινωνικές και πολιτικές αντιλήψεις τους.

Προς το σκοπό αυτό – και με δεδομένους τους περιορισμούς που είχε η παρούσα έρευνα – επιλέξαμε τρεις χαρακτηριστικές ερωτήσεις που αφορούν αντιλήψεις για μεγάλα κοινωνικά και πολιτικά θέματα : τη σχέση με την πολιτική και την ενδεχόμενη πολιτική αποστασιοποίηση, το δίλημμα μεταξύ περιβαλλοντικής προστασίας και οικονομικής ανάπτυξης, καθώς και την ξеноφοβία και τη σύνδεση μεταξύ ανεργίας και μετανάστευσης.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 83, η πλειοψηφία των ερωτώμενων (**88,8%**) «σίγουρα» ή «μάλλον» διαφωνεί με την άποψη ότι **«η πολιτική δεν αφορά ανθρώπους σαν εμένα»**, που χρησιμοποιείται ευρέως για να μετρήσει την πολιτική αποστασιοποίηση. Αντίστοιχα, μόνο το **11,1%** συμφωνεί με την άποψη ότι **«η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να είναι προτεραιότητα σήμερα, ακόμα και αν οδηγεί σε καταστροφή του περιβάλλοντος»**, εύρημα εξαιρετικά ενθαρρυντικό σε μια κοινωνία που βιώνει τη δεύτερη κατά σειρά σφοδρή οικονομική κρίση σε μια δεκαετία. Λιγότερο ενθαρρυντικά είναι αντίθετα τα ευρήματα στην ερώτηση αν **«για την ανεργία ευθύνονται σε κάποιο βαθμό και οι μετανάστες που παίρνουν τις δουλειές των Ελλήνων»**, διαπίστωση με την οποία συμφωνεί το **27,7%** των ερωτώμενων.

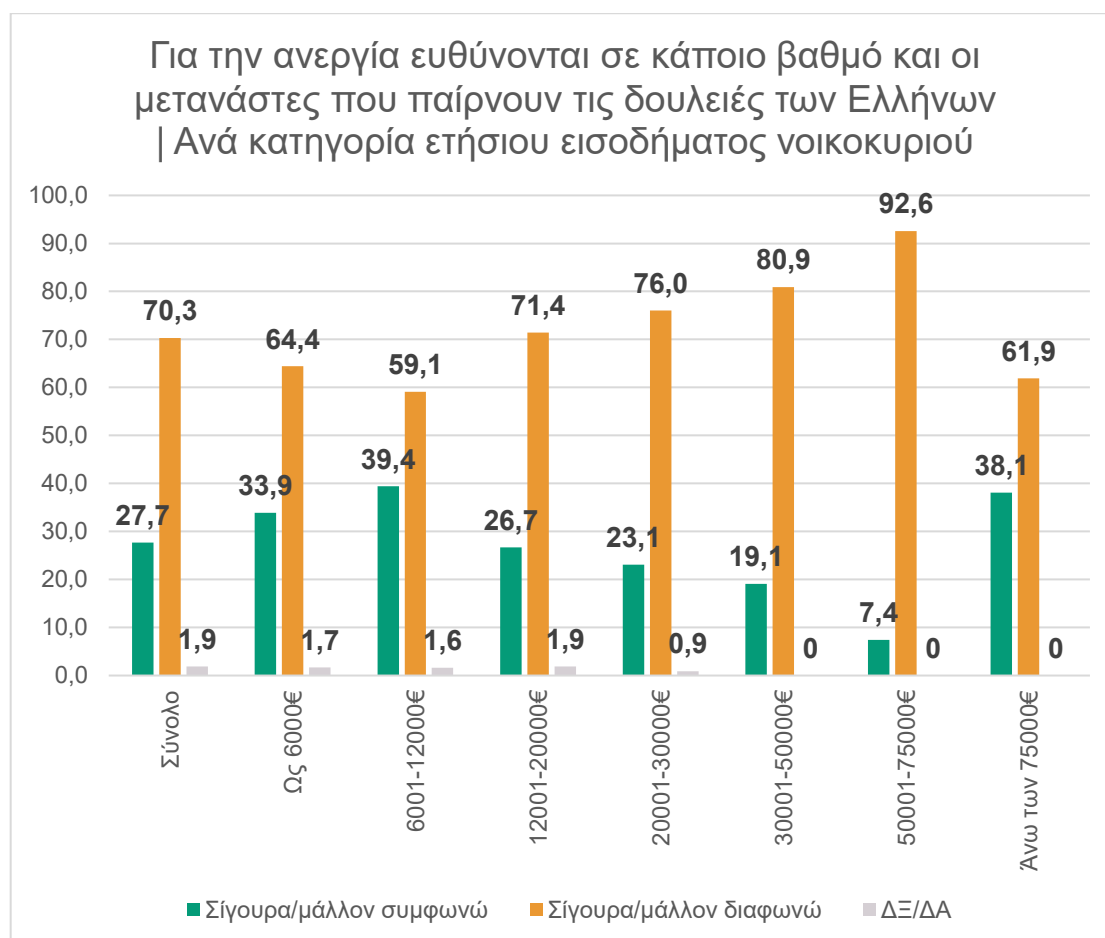
Διάγραμμα 83

Απόψεις για την κοινωνία και την πολιτική



Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τη **συσχέτιση της ανεργίας με τη μετανάστευση**, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάλογα με την **επαγγελματική κατάσταση**, όπως ενδεχομένως θα περίμενε κανείς, με όλες τις κατηγορίες, περιλαμβανομένων των ανέργων, να κυμαίνονται στα ίδια ποσοστά ως προς τις απαντήσεις τους. Αντίθετα,, εξετάζοντας τις απαντήσεις ανάλογα με το **ετήσιο οικογενειακό εισόδημα (Διάγραμμα 84)**, βλέπουμε ότι γενικά η ξеноφοβία μειώνεται όσο αυξάνεται το εισόδημα – στοιχείο αναμενόμενο αν σκεφτεί κανείς ότι τα χαμηλότερα εισοδήματα αισθάνονται πιο κοντά, άρα και πιο ευθέως απειλούμενα από τους μετανάστες εργάτες και εργάτριες. Παρατηρούμε ωστόσο και μία ενδιαφέρουσα **εξαίρεση** στο υψηλότερο άκρο (με ετήσιο εισόδημα άνω των 75.000 €) του εισοδηματικού φάσματος, όπου καταγράφεται το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ξеноφοβικών τοποθετήσεων (**38,1%**), μετά την κατηγορία όσων έχουν εισόδημα μεταξύ 6.000 και 12.000 €. Ενδιαφέρουσα επίσης, αν και μικρότερης κλίμακας, είναι η διαφοροποίηση μεταξύ πρώτης και δεύτερης εισοδηματικής κατηγορίας, με τα φτωχότερα στρώματα (ως 6.000€ ετήσιο εισόδημα) να εμφανίζονται ελαφρώς πιο ανεκτικά έναντι της μετανάστευσης σε σύγκριση με την αμέσως ανώτερη κατηγορία.

Διάγραμμα 84



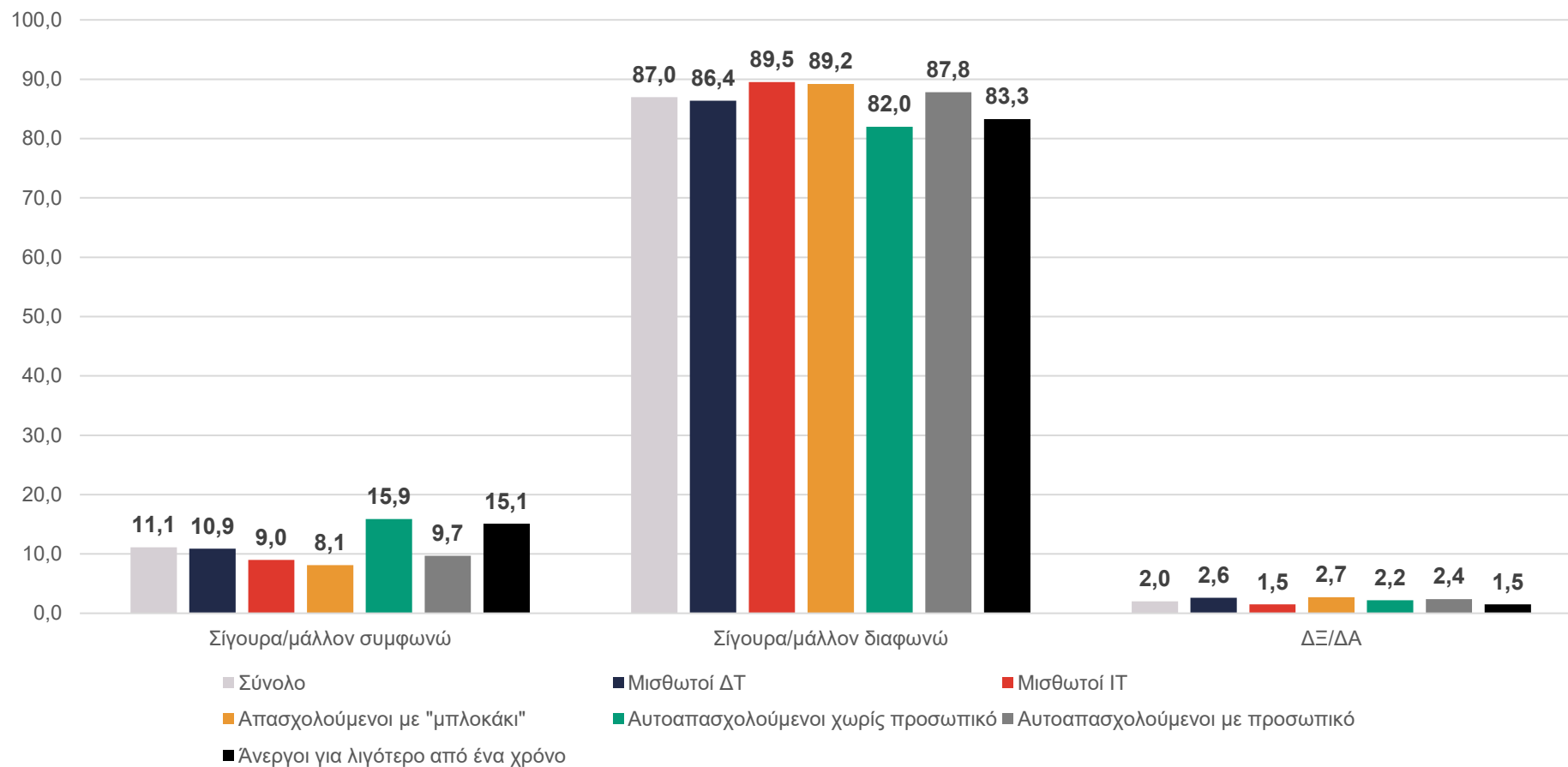
Επίσης, σε ό,τι αφορά το **δίλημμα μεταξύ προστασίας του περιβάλλοντος και οικονομικής ανάπτυξης**, δεν παρατηρούμε σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιμέρους **επαγγελματικών κατηγοριών**, αφού η απόρριψη της θέσεως ότι «η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να είναι προτεραιότητα σήμερα, ακόμη και αν οδηγήσει σε καταστροφή του περιβάλλοντος είναι οριζόντια σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες. Μικρή εξαίρεση αποτελούν οι **αυτοαπασχολούμενοι/-ες χωρίς προσωπικό** και οι **άνεργοι/-ες**, που παρουσιάζουν σχετικά υψηλότερα ποσοστά συμφωνίας με την άποψη που προτάσσει την οικονομική ανάπτυξη έναντι της περιβαλλοντικής προστασίας σε κάθε περίπτωση, με ποσοστό **15,9%** και **15,1%** αντίστοιχα (Διάγραμμα 85).

Τέλος, σε ό,τι αφορά την **αποστασιοποίηση από την πολιτική**, αν και γενικά εμφανίζεται σε χαμηλά ποσοστά οριζόντια, αυτή φαίνεται να αφορά σε σχετικά μεγαλύτερο βαθμό κυρίως τους/τις **άνεργους/-ες**, που δηλώνουν σε ποσοστό **15,1%** ότι η πολιτική δεν αφορά ανθρώπους σαν τους ίδιους/τις ίδιες, έναντι **8,9%** στο συνολικό δείγμα (Διάγραμμα 86). Το εύρημα αυτό είναι συνεπές με όσα γνωρίζουμε από τη βιβλιογραφία, αφού η ανεργία δημιουργεί αισθήματα απογοήτευσης στους ανθρώπους και αδιαφορίας για τα πολιτικά πράγματα. Αντίθετα, ελαφρά πιο πολιτικοποιημένη εμφανίζεται η κατηγορία των **απασχολούμενων με «μπλοκάκι»** – αν και όπως έχουμε ήδη αναφέρει τα εν λόγω στοιχεία παρατίθενται ενδεικτικά, λόγω του μικρού απόλυτου αριθμού της συγκεκριμένης κατηγορίας στο δείγμα μας – αφού μόλις το **5,4%** δήλωσε ότι η πολιτική δεν αφορά ανθρώπους σαν εκείνους/-ες.

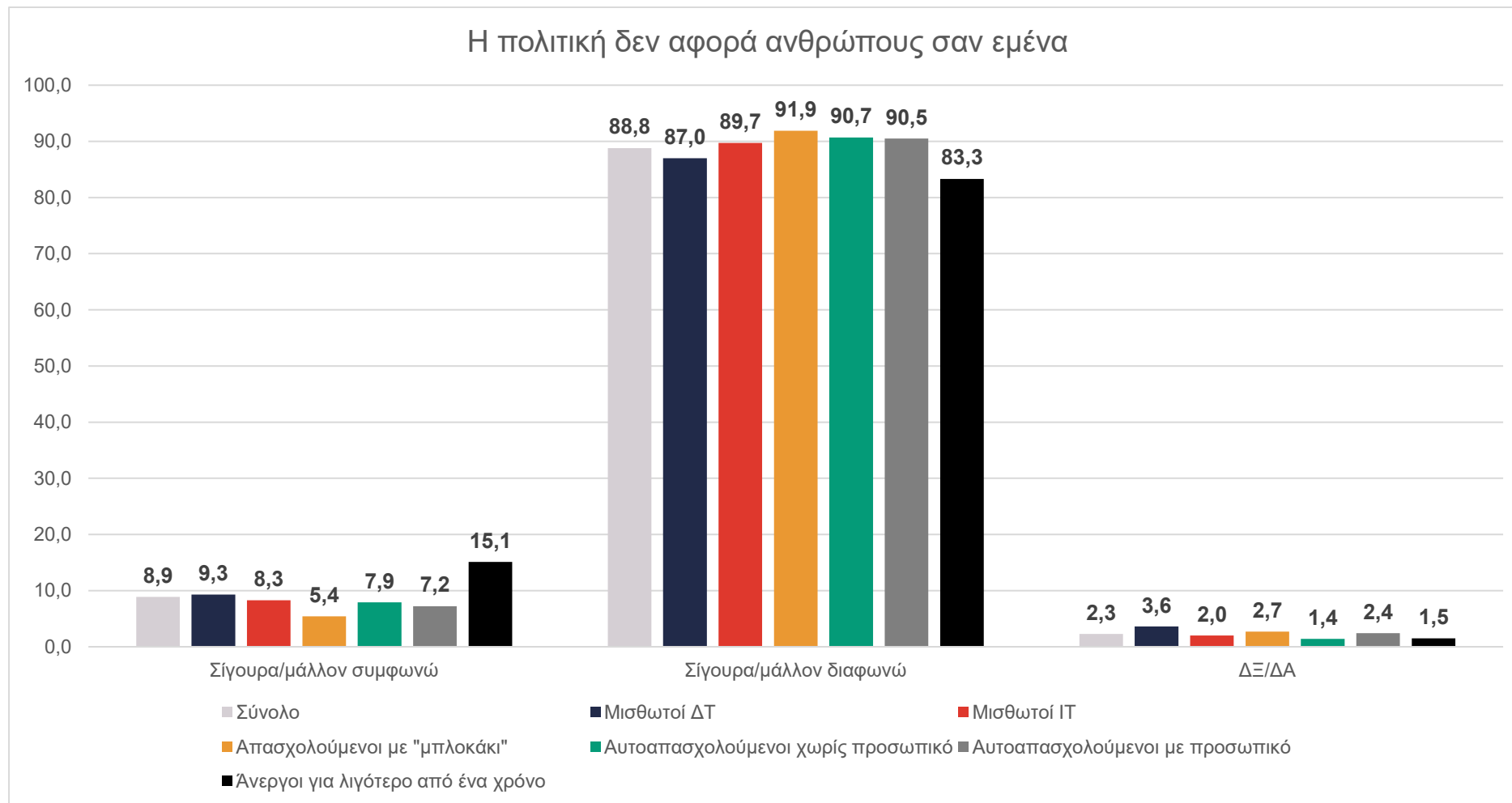
Εκτός από την επίδραση της εργασιακής κατάστασης στις απόψεις για την κοινωνία και την πολιτική, φαίνεται ότι και αντίστροφα, **η πολιτική τοποθέτηση των ανθρώπων επηρεάζει και τη στάση τους απέναντι στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας ως εργαζομένων με τη στενή έννοια, αλλά και τις απόψεις τους ως πολιτών με την ευρεία έννοια**. Έτσι, παρατηρούμε λόγω χάρη ότι οι ψηφοφόροι των κομμάτων της Αριστεράς (ΣΥΡΙΖΑ, ΚΚΕ, Μέρα25), καθώς και όσοι τοποθετούνται αντίστοιχα στα αριστερά του πολιτικού φάσματος είναι περισσότερο αρνητικοί απέναντι στο **ενδεχόμενο γενίκευσης της τηλεργασίας**, καθώς το **69,4%** των ψηφοφόρων του ΚΚΕ, το **65,9%** των ψηφοφόρων του ΣΥΡΙΖΑ και το **51,9%** των ψηφοφόρων του Μέρα25 τοποθετούνται αρνητικά (Διάγραμμα 87). Αντίστοιχα, με βάση την αυτοτοποθέτησή τους, όσοι ανήκουν στην Αριστερά είναι οι πιο σκεπτικοί απέναντι στην τηλεργασία (**72,5%**), ενώ οι πιο θετικοί είναι όσοι ανήκουν στην Κεντροδεξιά με **48,5%** θετικές γνώμες (Διάγραμμα 88).

Διάγραμμα 85

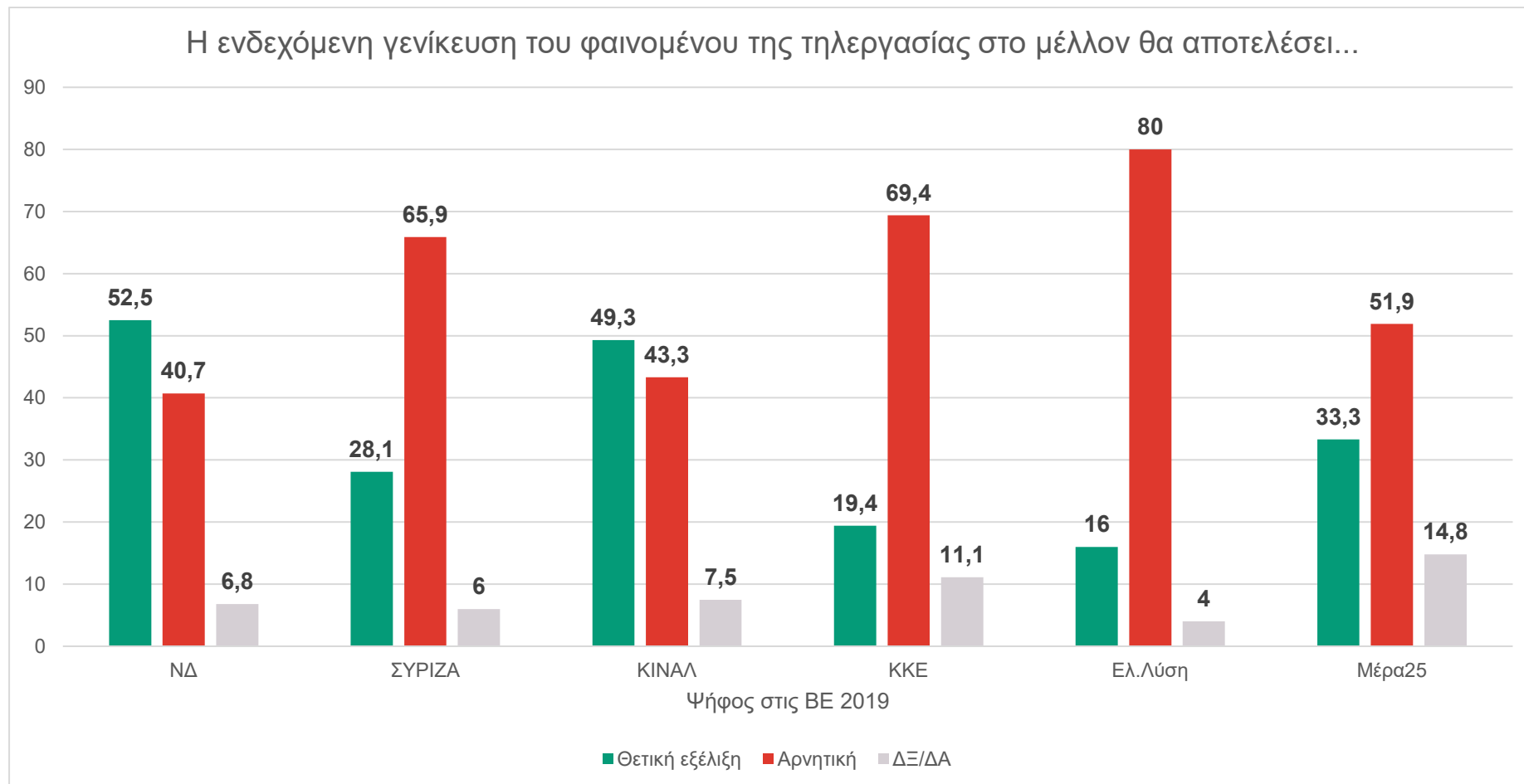
Η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να είναι προτεραιότητα σήμερα, ακόμη και αν οδηγεί σε καταστροφή του περιβάλλοντος



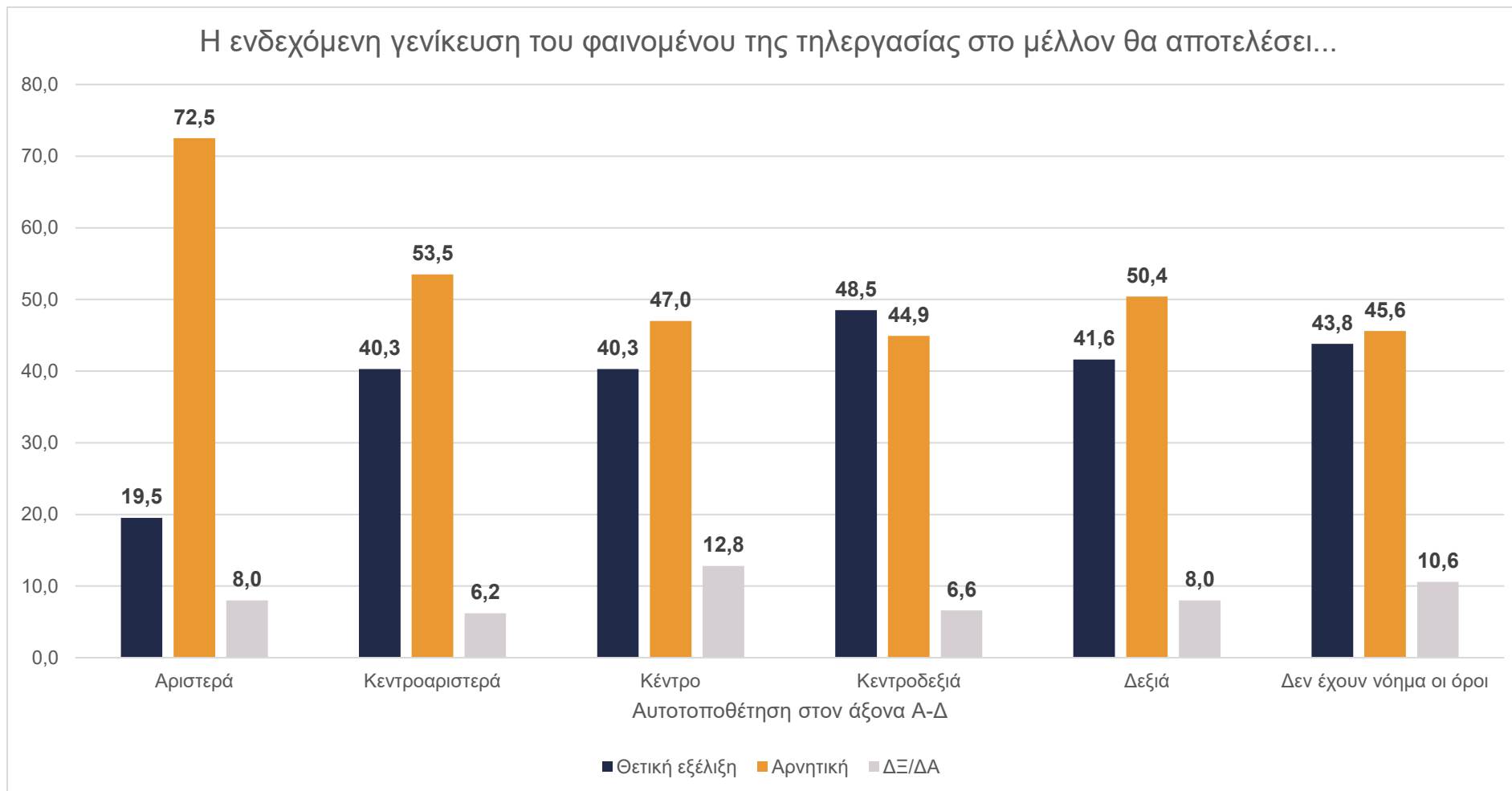
Διάγραμμα 86



Διάγραμμα 87



Διάγραμμα 88

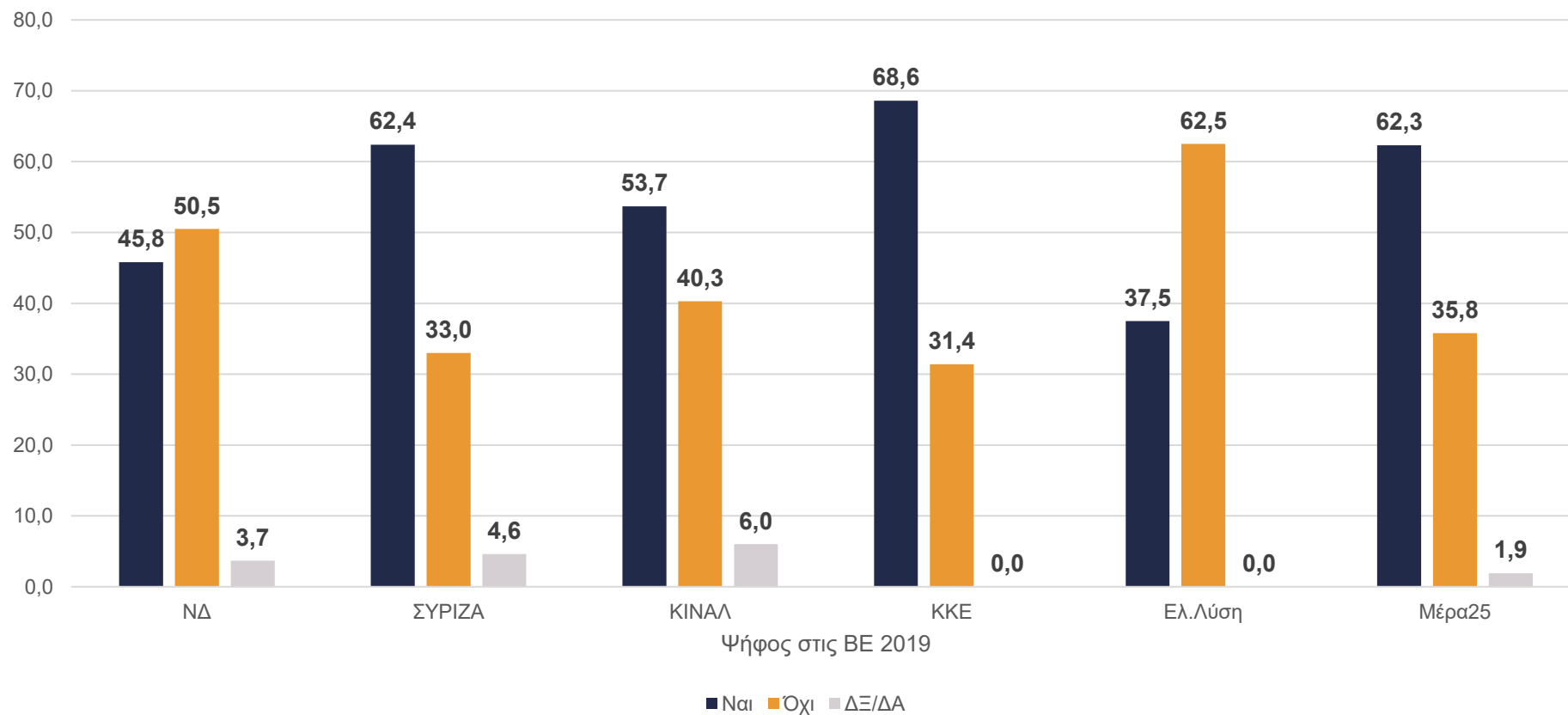


Αντίστοιχες είναι οι **διαφοροποιήσεις** που παρατηρούμε και σε άλλα ζητήματα εργασιακής πολιτικής, όπως λ.χ. το ζήτημα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, με διατήρηση των μισθών. Όπως είναι αναμενόμενο, οι αυτοτοποθετούμενοι/-ες στην Αριστερά και ψηφοφόροι των αντίστοιχων κομμάτων θεωρούν κατά μεγαλύτερη πλειοψηφία εφικτό να συμβεί σήμερα κάτι τέτοιο (Διαγράμματα 89 και 90). Αναλυτικότερα, οι περισσότεροι θετικοί έναντι της μείωσης του εργάσιμου χρόνου είναι οι ψηφοφόροι του ΚΚΕ (**68,6%**), ακολουθούμενοι από όσους/-ες ψήφισαν ΣΥΡΙΖΑ (**62,4%**) και Μέρα25 (**62,3%**), ενώ θετικοί, έστω και σε χαμηλότερο ποσοστό (**53,7%**) είναι οι ψηφοφόροι του Κινήματος Αλλαγής. Αντίστοιχα, εφικτή θεωρούν τη μείωση του εργάσιμου χρόνου με διατήρηση των μισθών κατά συντριπτική πλειοψηφία (**73,5%**) όσοι/-ες αυτοτοποθετούνται στην Αριστερά, ποσοστό που σταδιακά μειώνεται όσο μετακινούμαστε προς τα δεξιά του άξονα, με τους/τις τοποθετούμενους/-ες στην Κεντροδεξιά να είναι οι πλέον αρνητικοί/-ες ως προς το ενδεχόμενο αυτό (**50,4%**).

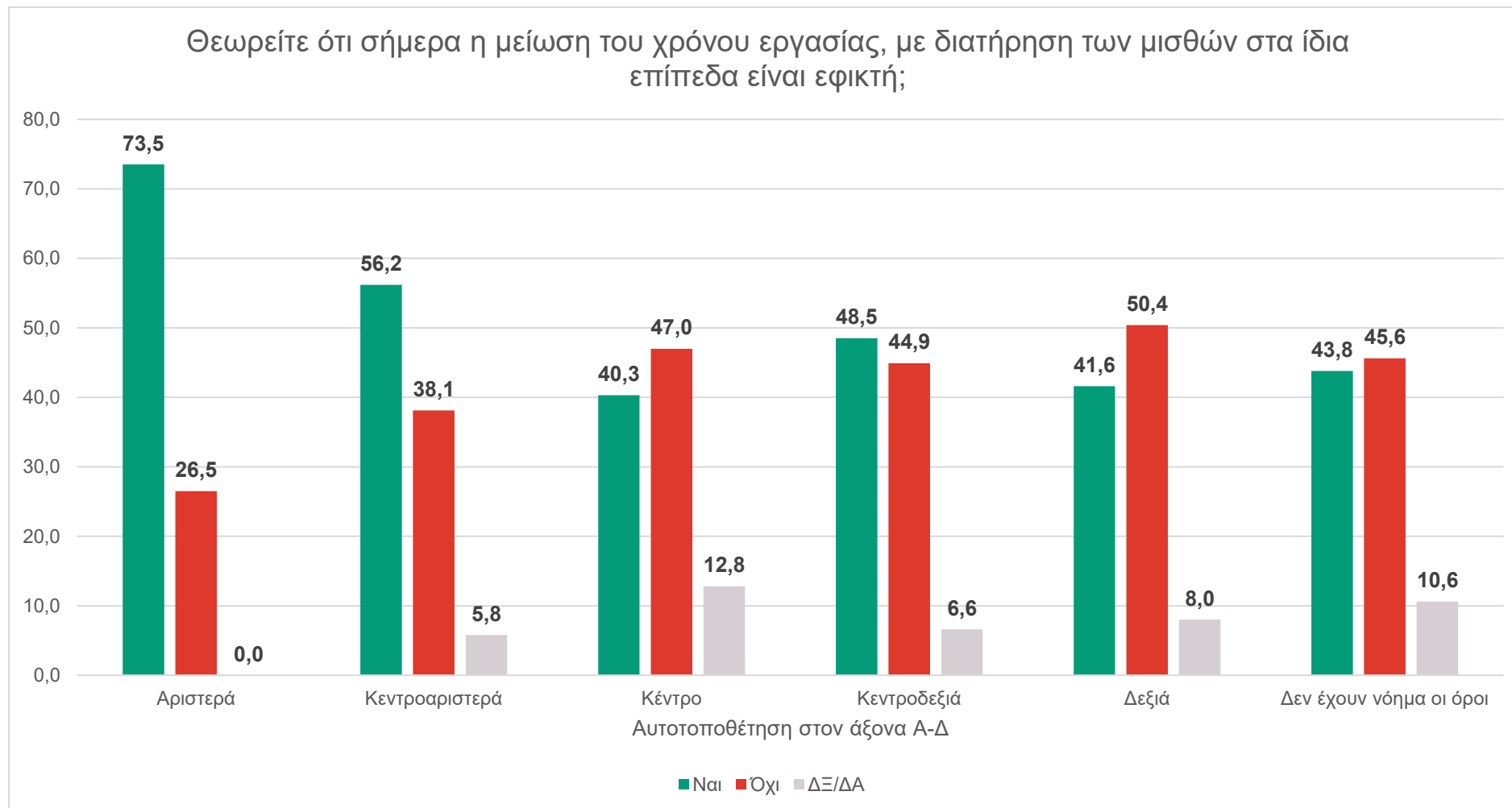
Τέλος, και στο επίπεδο της **εργασιακής συμπεριφοράς** παρατηρούνται ενδιαφέρουσες – και σε μεγάλο βαθμό αναμενόμενες – διαφοροποιήσεις, ιδίως σε ό,τι αφορά τη **συμμετοχή στις διαδικασίες και τις κινητοποιήσεις των συνδικαλιστικών φορέων**. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 91, τακτική συμμετοχή δηλώνουν ότι έχουν κυρίως οι ψηφοφόροι του ΚΚΕ (**51,9%**), ακολουθούμενοι από εκείνους του Μέρα25 (**28,6%**) και του ΣΥΡΙΖΑ (**24,3%**). Αντίθετα, η πλειοψηφία των ψηφοφόρων της ΝΔ (**58,9%**) δηλώνει ότι δεν συμμετέχει ποτέ στις διαδικασίες και τις κινητοποιήσεις του συνδικαλιστικού της φορέα, όπως και ένα ποσοστό **47,6%** των ψηφοφόρων της Ελληνικής Λύσης. Ομοίως, από το Διάγραμμα 92 παρατηρούμε ότι η συμμετοχή στα συνδικάτα είναι εντονότερη σε εκείνους/εκείνες που αυτοτοποθετούνται στα αριστερά του πολιτικού φάσματος και μειώνεται σημαντικά όσο μετακινούμαστε προς τα δεξιά.

Διάγραμμα 89

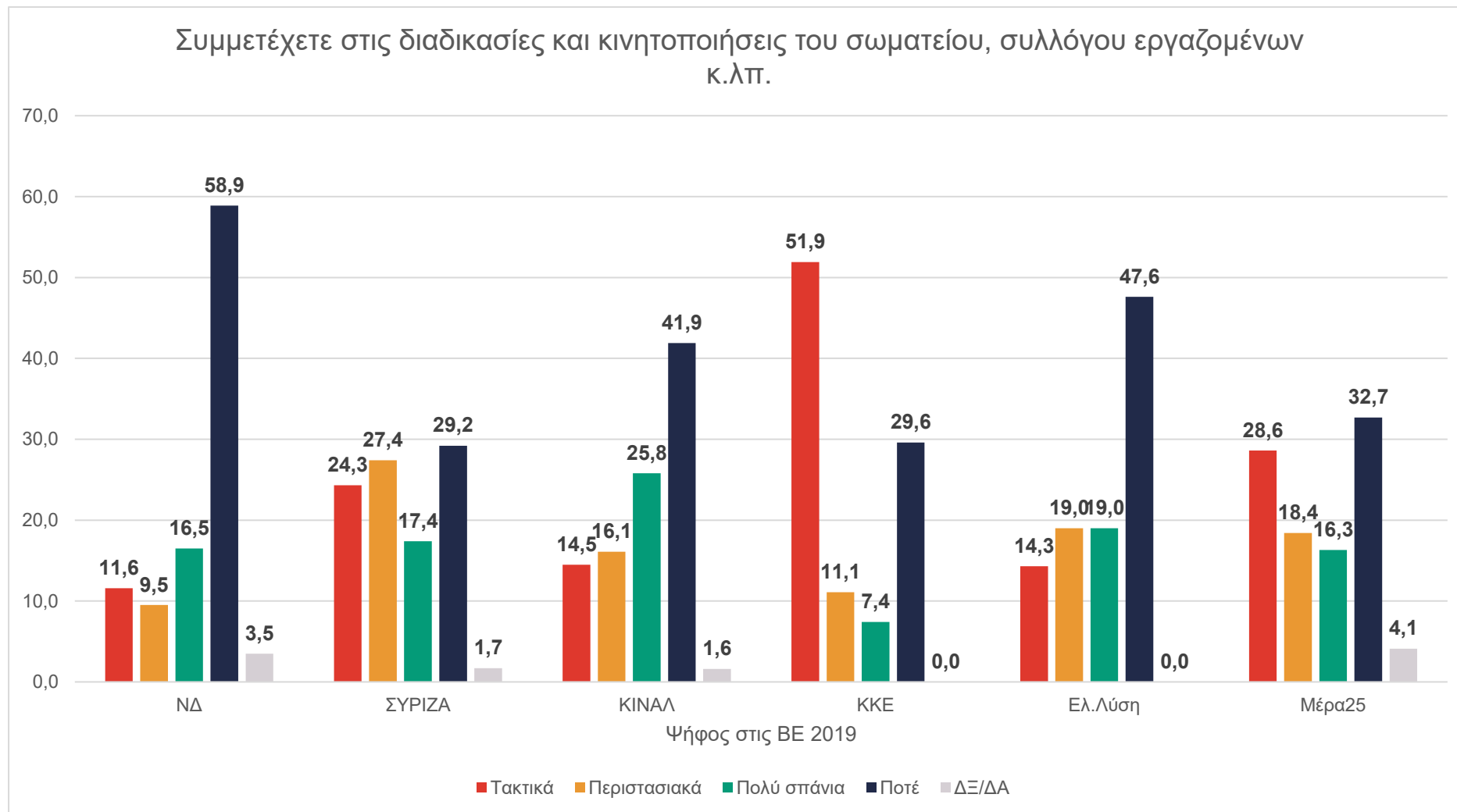
Θεωρείτε ότι σήμερα η μείωση του χρόνου εργασίας, με διατήρηση των μισθών στα ίδια επίπεδα είναι εφικτή;



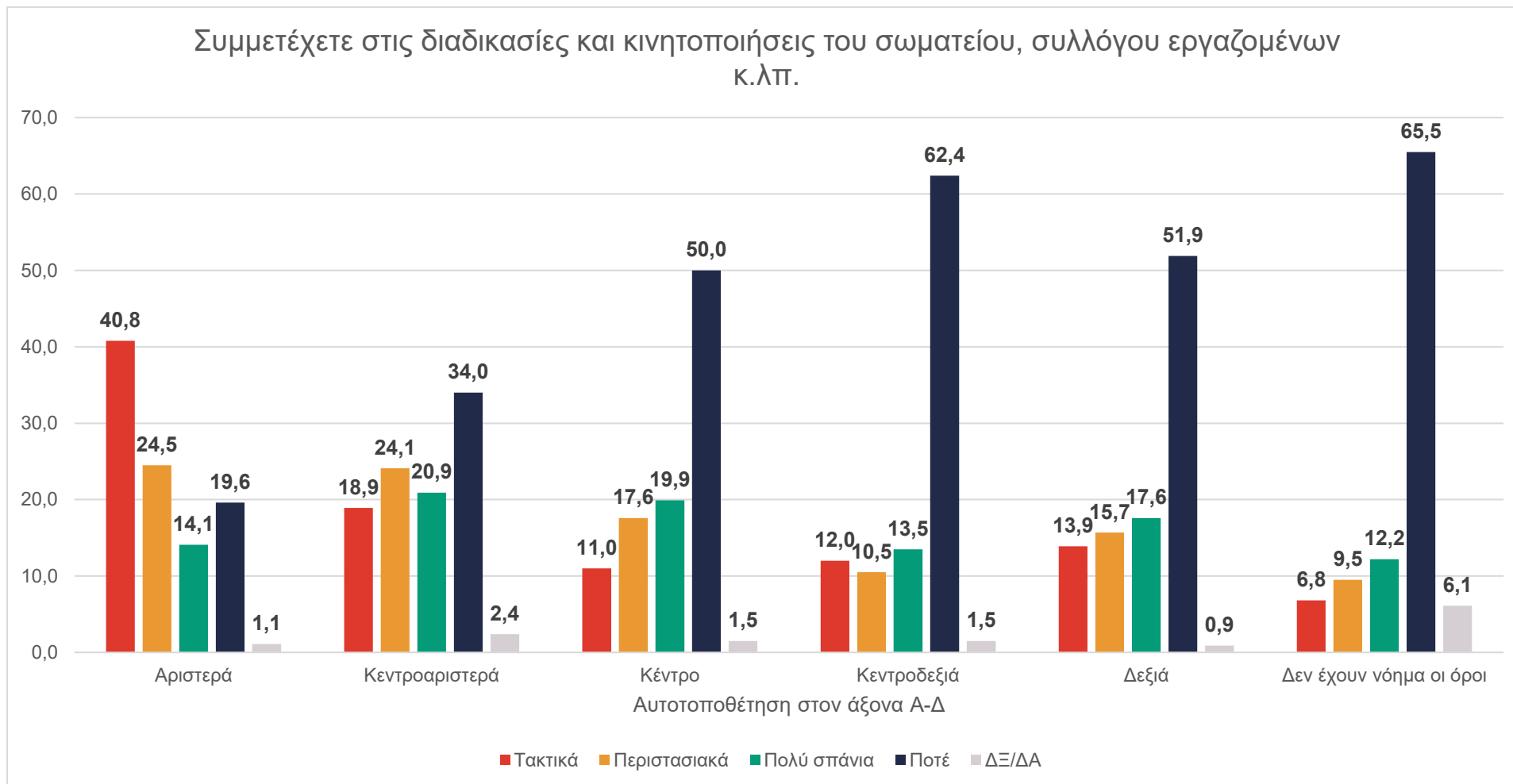
Διάγραμμα 90



Διάγραμμα 91



Διάγραμμα 92



ΙΒ. Συμπεράσματα

Η έρευνα τα βασικά ευρήματα της οποίας μόλις αναλύθηκαν παραπάνω αποτελεί μια προσπάθεια αποτύπωσης των βασικότερων τάσεων και εξελίξεων στο πεδίο της αγοράς εργασίας σε μερικούς από τους τομείς που αυτή την περίοδο αναδεικνύονται με ιδιαίτερη σημασία – και έχουν ιδιαίτερη κοινωνική επίπτωση. Αν και σε καμία περίπτωση δεν αποτελεί εξαντλητική μελέτη των σχετικών φαινομένων, παρέχει μία επισκόπηση της τρέχουσας κατάστασης στην ελληνική αγορά εργασίας και επιβεβαιώνει τους φόβους για ένα δεύτερο – και ενδεχομένως σφοδρότερο; - κύμα φτωχοποίησης και «επισφαλειοποίησης» του πληθυσμού της χώρας, αλλά και τις εκτιμήσεις σχετικά με τις θετικές και τις αρνητικές προοπτικές που ανοίγονται στο επίπεδο της εργασίας.

Ως προς τα επιμέρους ευρήματα, αξίζει να επισημανθούν στα συμπεράσματα ορισμένα από τα πιο χαρακτηριστικά και κυρίως επικίνδυνα για την κοινωνική συνοχή:

- Η επισφάλεια είναι πλέον τόσο γενικευμένη στην ελληνική κοινωνία, ώστε το **97,7%** όσων παρέχουν εξαρτημένη εργασία να έχουν τουλάχιστον έναν παράγοντα επισφάλειας, με το **7,6%** να βρίσκεται σε καθεστώς υψηλής ή απόλυτης επισφάλειας. Το ποσοστό αυτό ανεβαίνει στους εργαζόμενους/-ες στον ιδιωτικό τομέα, και ιδίως στους εργαζόμενους/-ες με «μπλοκάκι» (**26,5%**), χωρίς αυτό να σημαίνει ότι και στο δημόσιο τομέα δεν υπάρχουν κατηγορίες επισφαλώς εργαζομένων. Ανησυχητική επίσης είναι και η κατάσταση μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων, εμπόρων κ.λπ., με ή χωρίς προσωπικό, μεταξύ των οποίων – βοηθούσης και της εγγενούς αστάθειας της συγκεκριμένης επαγγελματικής κατηγορίας ως προς τους όρους της απασχόλησης – η υψηλή και απόλυτη επισφάλεια αγγίζει το **65,1%**.

- Ως προς επιμέρους ευρήματα, είναι σημαντικό ότι το **24,1%** όσων παρέχουν εξαρτημένη εργασία έχουν μη μόνιμη απασχόληση, ποσοστό που στους νέους/στις νέες αγγίζει το **41,3%**. Αντίστοιχα, το **10,1%** παρέχει μειωμένη ή με άλλο τρόπο ελαστική (ως προς το ωράριο) απασχόληση, ποσοστό που ανέρχεται σε **16%** στους εργαζόμενους/στις εργαζόμενες στον ιδιωτικό τομέα. Το **36%** του συνόλου των απασχολούμενων δηλώνει ότι δεν έχει σταθερό ωράριο, το **24,3%** μη σταθερή αμοιβή από την εργασία, ενώ αυτή η αμοιβή θεωρείται μη αντάξια της παρεχόμενης εργασίας από το **70,7%** και μη επαρκής για την κάλυψη των βιοτικών τους αναγκών χωρίς πρόσθετους πόρους από το **59,9%**.

- Ως προς τις εργασιακές προοπτικές, είναι σαφές ότι η μεγάλη πλειοψηφία αντιλαμβάνεται την εφιαλτική κατάσταση στην αγορά εργασίας : Το **32,7%** των απασχολούμενων θεωρεί πολύ ή αρκετά πιθανό να χάσει τη θέση εργασίας του ή να χρειαστεί να κλείσει το γραφείο/την επιχείρησή του μέσα στους επόμενους 12 μήνες. Αντίστοιχα, το **88,2%** θεωρεί ότι θα είναι «όχι ιδιαίτερα» ή «καθόλου» εύκολο να βρει μια νέα θέση εργασίας ανάλογη της τωρινής του, αν για οποιονδήποτε λόγο αποχωρήσει από αυτή ή κλείσει την επιχείρηση/το γραφείο του, μέσα στους επόμενους 12 μήνες. Την ίδια στιγμή, η πλειοψηφία (**90,8%**) εκτιμά ότι στην Ελλάδα δεν προστατεύεται επαρκώς από το κράτος όποιος μένει άνεργος.

- Σε ό,τι αφορά την κατάσταση των νοικοκυριών, το **45,4%** των απασχολούμενων δήλωσε ότι τα συνολικά εισοδήματα του νοικοκυριού τους από όλες τις πηγές δεν επαρκούν για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών των μελών του νοικοκυριού, ποσοστό το οποίο ανέρχεται σε **69,7%** των ανέργων που μετείχαν στην έρευνα. Επίσης, το **25,2%** των απασχολούμενων δήλωσε ότι είναι οι μόνοι/-ες εργαζόμενοι εργαζόμενες του νοικοκυριού τους, ενώ το **46,9%** των ανέργων δήλωσε ότι το νοικοκυριό τους δεν έχει κανέναν εργαζόμενο/-η. Τέλος, ενδεικτικό του επιπέδου των μισθών στη χώρα είναι το γεγονός ότι το **42,2%** των νοικοκυριών με συνολικό καθαρό ετήσιο εισόδημα κάτω των 6.000 € (δηλ. των 500 € μηνιαίως) και το **30,2%** των νοικοκυριών με εισόδημα 6.001-12.000 € (δηλ. έως 1.000 € μηνιαίως) έχουν περισσότερους από έναν εργαζόμενους/-ες και, παρ' όλα αυτά, δεν καταφέρνουν να αποκομίσουν υψηλότερο εισόδημα.

- Η τηλεργασία αποτελεί πλέον βιωμένη εμπειρία για το **53,9%** των απασχολούμενων, είτε αυτό συνέβη για πρώτη φορά πριν είτε μετά την πανδημία. Παρ' όλα αυτά, το **29,7%** αξιολογεί τη σχετική εμπειρία αρνητικά, ποσοστό που ανέρχεται σε **36,0%** μεταξύ των γυναικών, που επωμίστηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό και την ευθύνη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και οικογενειακής ζωής μέσα στον ίδιο χώρο. Επίσης, η τηλεργασία φαίνεται να διευκόλυne πληθώρα καταχρήσεων από την πλευρά των εργοδοτών : μόνο το **34,2%** δήλωσε ότι έλαβε από τον/την εργοδότη/-τρια τον αναγκαίο εξοπλισμό για να εργαστεί από το σπίτι, το **31,7%** ότι ο/η εργοδότης/-τρια απαίτησε να παραμείνουν διαθέσιμοι (μέσω email, τηλεφώνου κ.λπ.) και μετά το πέρας του ωραρίου τους, είτε τελικώς χρειαζόταν να εργαστούν είτε όχι και το **52,3%** ότι εργάστηκε πέραν του συμφωνηθέντος ωραρίου του, χωρίς να πληρωθεί τις σχετικές υπερωρίες.

- Ενόψει των ανωτέρω, δεν φαίνεται παράδοξο ότι το **53,4%** θεωρεί ότι θα αποτελέσει αρνητική εξέλιξη η τυχόν γενίκευση της τηλεργασίας (ποσοστό που

ανέρχεται σε **72,5%** όσων αυτοτοποθετούνται στην Αριστερά). Ομοίως, δεν είναι τυχαίο ότι μόνο το **10,7%** δηλώνει ότι θα ήθελε να εργάζεται αποκλειστικά μέσω τηλεργασίας, ανεξαρτήτως πανδημίας.

- Σε ό,τι αφορά τις τεχνολογικές και οικονομικές εξελίξεις, το **52,8%** θεωρεί ότι αυτές καθιστούν εφικτή σήμερα τη μείωση του εργάσιμου χρόνου με παράλληλη διατήρηση των μισθών, ποσοστό που ανέρχεται σε **73,5%** μεταξύ όσων αυτοτοποθετούνται στην Αριστερά.

- Σχετικά με τις συνέπειες της πανδημίας και τις αλλαγές που αυτή επέφερε στο εργασιακό καθεστώς των ερωτώμενων, σημειώνεται ότι το **29,3%** δήλωσε ότι υπέστη μείωση των εισοδημάτων του (**68,6%** μεταξύ των αυτοαπασχολούμενων), το **18,7%** τέθηκε σε καθεστώς αναστολής σύμβασης εργασίας (**32,3%** μεταξύ των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα), το **16,0%** σε καθεστώς εκ περιτροπής εργασίας, ενώ μόλις το **11,5%** πήρε άδεια ειδικού σκοπού.

- Σε ό,τι αφορά την τήρηση του εργατικού δικαίου και των σχετικών συμβάσεων, το **54,3%** όσων παρέχουν εξαρτημένη εργασία δήλωσε ότι αντιμετώπισε τουλάχιστον μία από τις καταχρηστικές συμπεριφορές του/της εργοδότη/-τριας που απαριθμούνταν στο ερωτηματολόγιο κατά τον τελευταίο ένα χρόνο, μεταξύ των οποίων το **35,1%** μη τήρηση του συμφωνηθέντος ωραρίου, το **27,7%** μη τήρηση των κανόνων εργασιακής ηθικής και συμπεριφοράς και το **24,1%** μη τήρηση της συμφωνηθείσας ημερομηνίας καταβολής του μισθού. Ωστόσο, μόνο το **13,9%** όσων αντιμετώπισαν κάποια παραβατική/καταχρηστική συμπεριφορά την κατήγγειλε στο ΣΕΠΕ, στο συνδικάτο ή δημόσια.

- Τέλος, σε ό,τι αφορά τη συνδικαλιστική συμμετοχή, μόνο το **36,4%** δήλωσε ότι συμμετέχει στις διαδικασίες ή στις κινητοποιήσεις του συνδικαλιστικού του φορέα, ποσοστό που είναι ακόμη χαμηλότερο (**17,8%**) μεταξύ των νεότερων εργαζόμενων.

Συμπερασματικά, το πρώτο στο οποίο καταλήγει κανείς είναι η επιβεβαίωση της διάχυτης επισφάλειας, των προβλημάτων επιβίωσης που αντιμετωπίζουν πολλά νοικοκυριά και τον συναφή κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, που απειλούν διαρκώς διευρυνόμενα κοινωνικά στρώματα, ενόψει και της νέας πολυεπίπεδης κρίσης. Είναι επομένως σαφές ότι χρειάζονται επείγουσες και αποτελεσματικές πολιτικές όχι μόνο ενίσχυσης της απασχόλησης, αλλά και ενίσχυσης και αποτελεσματικής προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και εισοδηματικής στήριξης όσων πλήττονται περισσότερο από την κρίση, με σχεδιασμό σε επίπεδο νοικοκυριού.

Το δεύτερο στοιχείο που αξίζει να επισημανθεί είναι ότι με βάση τα ευρήματα της έρευνας επιβεβαιώνεται ότι για μεγάλες κατηγορίες του πληθυσμού – και ειδικά τις νεότερες ηλικίες – η επισφάλεια τείνει να γίνει κανονικότητα, με αποτέλεσμα να έχουν αναπτυχθεί και αντίρροπες στρατηγικές προσαρμογής και επιβίωσης. Ωστόσο, όσο η κρίση διευρύνεται και πλήττει και ομάδες που δεν είναι σε θέση να επιδείξουν ανάλογη προσαρμοστικότητα (λόγω π.χ. ήδη ανειλημμένων υποχρεώσεων) τα προβλήματα εντείνονται. Και βέβαια, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να νοηθεί ως μακροπρόθεσμη προοπτική για τους νέους εργαζόμενους και τις νέες εργαζόμενες η ελαχιστοποίηση των απαιτήσεών τους, ώστε οριακά να επιβιώνουν σε καθεστώς μόνιμης επισφάλειας.

Το τρίτο συμπέρασμα είναι ότι η πανδημία επιταχύνει μεταβολές στη δομή και την οργάνωση της εργασίας, με την κάμψη εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά και με την εισαγωγή νέων παραμέτρων όπως η τηλεργασία. Η επείγουσα διαδικασία με την οποία προχωρούν, λόγω της πανδημίας, οι μεταβολές αυτές έχει κατ' αρχήν αρνητικό αντίκτυπο στον κόσμο της εργασίας, ο οποίος και εμφανίζεται επιφυλακτικός. Χρειάζεται λοιπόν η επεξεργασία ενός κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, που θα παρέχει τις απαιτούμενες εγγυήσεις σε όσους εργάζονται από απόσταση, κυρίως όμως είναι απαραίτητη η ενεργοποίηση των συνδικαλιστικών φορέων ώστε όχι απλώς να επεξεργαστούν αμυντικές προτάσεις, που θα καθιστούν λιγότερο επιβαρυντική την τηλεργασία, αλλά να επαναπροσδιορίσουν το χαρακτήρα της εργασίας και τη μορφή της εργασιακής σχέσης καθώς και τον ίδιο τον δικό τους ρόλο στη νέα εποχή.

Το τελευταίο συμπέρασμα – προκειμένου να κλείσει με μια αισιόδοξη οπτική η παρούσα ανάλυση – είναι ότι πλέον οι συνθήκες έχουν ωριμάσει για τη διεκδίκηση θετικών αλλαγών προς όφελος του κόσμου της εργασίας, όπως η μείωση του εργασιμου χρόνου. Και μάλιστα, μια τέτοια συζήτηση θα έπρεπε παράλληλα να ανοίξει τη συζήτηση για μια συνολική επαναδιαπραγμάτευση του παραγωγικού μοντέλου, ενόψει των τεχνολογικών εξελίξεων, αλλά και της κλιματικής κρίσης. Η πλειοψηφία των εργαζόμενων τοποθετείται θετικά σε μια τέτοια κατεύθυνση και βρισκόμαστε σε μια απολύτως κατάλληλη συγκυρία προκειμένου το ζήτημα να τεθεί επιτακτικά και από την πλευρά των συνδικάτων και από τα κόμματα της Αριστεράς.