



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ / ΕΡΕΥΝΕΣ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2021

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 μεταξύ 29 Οκτωβρίου και 1 Νοεμβρίου 2021 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»

Συεργάστηκαν:

Δανάη Κολτσιδά, νομικός, πολιτική επιστήμονας, διευθύντρια Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς

Γεωργία Δούκα, τελειόφοιτη τμήματος Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο και εργαζόμενη στο Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς στο πλαίσιο του προγράμματος πρακτικής άσκησης φοιτητών

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έγινε με τη συμβολή 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.....	1
B. Μεθοδολογία και στοιχεία της εμπειρικής έρευνας	4
I. Συλλογή στοιχείων – Δείγμα	4
II. Βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	4
Γ. Εργασιακή κατάσταση & Ενδείξεις επισφάλειας	10
I. Σταθερή ή προσωρινή απασχόληση.....	10
II. Πλήρης και μερική απασχόληση	13
III. Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας.....	16
Δ. Τηλεργασία	18
I. Έκταση του φαινομένου της τηλεργασίας.....	20
II. Αξιολόγηση της τηλεργασίας.....	22
III. Νέο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία.....	26
IV. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας.....	30
V. Οι προοπτικές της τηλεργασίας.....	32
E. Εργάσιμος χρόνος	39
I. Υφιστάμενη κατάσταση ως προς τον χρόνο εργασίας – Σταθερότητα ωραρίου	40
II. Νέο θεσμικό πλαίσιο διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου	44
III. Μείωση του εργάσιμου χρόνου	50
IV. Διλήμματα γύρω από τον εργάσιμο χρόνο, τον μισθό και τις συνθήκες εργασίας	57
ΣΤ. Μισθοί.....	60
I. Μισθολογικά επίπεδα.....	60
II. Επάρκεια εισοδήματος.....	66
III. Σταθερότητα εισοδήματος.....	67
IV. Εισόδημα και αναγνώριση	69
V. Μισθολογικές προοπτικές.....	72
VI. Κατώτατος μισθός	77
Z. Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων, συνδικαλισμός και νέες μορφές διεκδικήσεων	81
I. Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων	82
II. Συνδικαλιστική συμμετοχή	86
III. Προσδοκίες και απόψεις για τον συνδικαλισμό.....	89
H. Συμπεράσματα	93

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

A. Εισαγωγή

Η έρευνα **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας** πραγματοποιείται το 2021 για δεύτερη συνεχή χρονιά και επιδιώκει να αποτελέσει ένα σταθερό σημείο αναφοράς, ως ένα ετήσιο παρατηρητήριο γύρω από τις εμπειρίες των εργαζόμενων στη χώρα μας, αλλά και τις απόψεις που οι εμπειρίες αυτές διαμορφώνουν πάνω σε επιμέρους τάσεις και προτάσεις πολιτικής στο πεδίο της εργασίας και των εργασιακών δικαιωμάτων. Με την έννοια αυτή η ανά χείρας έρευνα λειτουργεί συμπληρωματικά προς και συνομιλώντας με τις επίσημες στατιστικές και τις μεγάλες σταθερές έρευνες εργατικού δυναμικού που πραγματοποιούνται από άλλους φορείς. Επιχειρώντας να αναδείξει τη συνθετότητα του πεδίου της εργασίας και την αλληλεπίδρασή του με όλες τις πτυχές της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής, αλλά και με την καθημερινότητα και την ποιότητα της προσωπικής ζωής των ανθρώπων, η συγκεκριμένη έρευνα, εκτός των κλασικών ερωτημάτων/δεικτών για τη με τη στενή έννοια αγορά εργασίας (είδος σχέσης εργασίας, νομικός χαρακτηρισμός της, εργάσιμος χρόνος, εργοδοτική συμμόρφωση προς τη νομοθεσία κ.λπ.), περιλαμβάνει κυρίως ερωτήσεις για την υποκειμενική πρόσληψη των συνθηκών εργασίας από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, την άποψή τους για τους μετασχηματισμούς που παρατηρούνται στην οργάνωση της εργασίας (ψηφιοποίηση, απορρύθμιση κ.λπ.) και τις πολιτικές που ασκούνται στο πεδίο αυτό, το ρόλο θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου κ.ο.κ.

Το φετινό «κύμα» της έρευνας έρχεται σε μία περίοδο όπου η παρατεταμένη υγειονομική κρίση συναντά (ή και επιτείνει σε ορισμένες περιπτώσεις), άλλα κρισιακά φαινόμενα στους τομείς της οικονομίας, της ενέργειας κ.λπ. Ειδικά μάλιστα στη χώρα μας, οι δοκιμασίες των τελευταίων δύο ετών επικάθονται επί ενός ήδη βαθύτατα αποδιορθωμένου εργασιακού τοπίου, ως αποτέλεσμα της προηγούμενης

οικονομικής κρίσης και μιας δεκαετίας στην οποία κυριάρχησαν πολιτικές λιτότητας και απορρύθμισης.

Η χρονιά που μεσολάβησε από [το προηγούμενο πρώτο «κύμα» της έρευνας](#) σηματοδεύτηκε εξάλλου από εξελίξεις και σε εθνικό και σε διεθνές επίπεδο. Σε εθνικό επίπεδο, έχει αναληφθεί μία σειρά νομοθετικών και διοικητικών πρωτοβουλιών, είτε έκτακτης ισχύος λόγω της πανδημίας είτε δομικού χαρακτήρα. Κορυφαία ασφαλώς υπήρξε ο [νόμος 4808/2021](#), ο οποίος εισήγαγε ρυθμίσεις για σειρά «νέων» ζητημάτων στο χώρο της εργασίας, αλλά ταυτόχρονα αποτέλεσε και αντικείμενο έντονης κριτικής και δημόσιας αντιπαράθεσης, ιδίως για τις ρυθμίσεις του που αφορούν την ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα κ.ο.κ.¹ Οι πρωτοβουλίες αυτές, που ακολουθούν τη λογική της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας και της κατάργησης ή περιστολής δικαιωμάτων και ιδίως της συλλογικής τους διεκδίκησης, επιδρούν όπως είναι λογικό καθοριστικά στους όρους με τους οποίους οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες καλούνται να παρέχουν την εργασία τους και στη διαπραγματευτική ισχύ τους.

Ένα άλλο ζήτημα που απασχόλησε – και εξακολουθεί να απασχολεί – τη δημόσια συζήτηση στη χώρα μας, πολύ περισσότερο όμως τις ίδιες τις εργαζόμενες και τους εργαζόμενους, είναι αυτό του επιπέδου των μισθών. Ιδιαίτερη δε σημασία έχει το ζήτημα του κατώτατου μισθού, που παραμένει επί της ουσίας καθηλωμένος μετά την τελευταία αύξησή του το 2019, αφού το επίπεδο του κατώτατου μισθού συμπαρασύρει εμμέσως συνολικά και τη διάρθρωση των υπόλοιπων αμοιβών. Είναι χαρακτηριστικό ότι *«η Ελλάδα παραμένει από τις χώρες με το χαμηλότερο συγκριτικά κατώτατο μισθό, προηγούμενη μόνο χωρών της Ανατολικής Ευρώπης και των Βαλκανίων. Και μάλιστα, αυτή την αρχική αύξηση δεν επακολούθησε καμία μεταγενέστερη μετά την κυβερνητική αλλαγή, γεγονός που καθιστά την Ελλάδα εξαίρεση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών που εφαρμόζουν το σύστημα του κατώτατου μισθού, με μοναδική άλλη εξαίρεση την Ουγγαρία»*.² Δεν αποτελεί επομένως έκπληξη το γεγονός ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού αποτελεί αντικείμενο αντιπαράθεσης των πολιτικών δυνάμεων, με την

¹ Βλ. και Πάνος Κορφιάτης, *Η τελευταία πράξη εναντίον στον κόσμο της εργασίας; Αναλύοντας το νομοσχέδιο για τα εργασιακά*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, 31/5/2021, διαθέσιμο στο: <https://poulantzas.gr/yliko/panos-korfiatis-i-teleftaia-praxi-enantia-ston-kosmo-tis-ergasias-analyontas-to-nomoschedio-gia-ta-ergasiaka/>, Διονύσης Τεμπονέρας, *Ο νεοφιλελεύθερος εμπειρισμός ως εργαλείο απορρύθμισης της εργασίας*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, 20/4/2021, διαθέσιμο στο: <https://poulantzas.gr/yliko/dionysis-teboneras-o-neofileleftheros-ebeirismos-os-ergaleio-aporrythmisis-tis-ergasias/>

² Δανάη Κολτσιδά & Κατερίνα Τσατσαρώνη, *Εργάσιμος χρόνος & υπερωριακή απασχόληση: Η ελληνική αγορά εργασίας και νομοθεσία υπό συγκριτική οπτική*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Ιούνιος 2021, σ. 9, διαθέσιμο στο: <https://poulantzas.gr/yliko/danai-koltsida-katerina-tsatsaroni-ergasimos-chronos-yperoriaki-apascholisi-i-elliniki-agora-ergasias-kai-nomothesia-ypo-sygkritiki-optiki-keimeno-tekmiriosis/>

κυβέρνηση να αποφασίζει αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 2% από 1/1/2022 (στα 663 ευρώ, έναντι 650 που είναι σήμερα) και την αξιωματική αντιπολίτευση να εξαγγέλλει την κατάθεση πρότασης νόμου για την αύξηση του κατώτατου μισθού στα 800 ευρώ. Εξάλλου, και το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ με βάση μελέτη του³, κατέληξε στην πρόταση της αύξησης του κατώτατου μισθού σε 751 ευρώ για το 2021 και στη συνέχεια προσαρμογής του στο 60% του διάμεσου μισθού στη χώρα μας, δηλαδή βάσει των στοιχείων του ΟΟΣΑ, στα 809 ευρώ. Ανεξαρτήτως πάντως των διεκδικήσεων των εργαζομένων και των προτάσεων που έχουν κατατεθεί, ούτως ή άλλως οι πληθωριστικές τάσεις και η σημαντική αύξηση του κόστους ζωής που συνεπάγονται φαίνεται ότι θα οδηγήσουν – σύμφωνα με τις ανακοινώσεις του πρωθυπουργού – και την ίδια την κυβέρνηση σε νέα αύξηση του κατώτατου μισθού εντός του 2022, καθώς το 2% πρακτικά ακυρώνεται λόγω του πληθωρισμού.

Σε διεθνές επίπεδο, οι ταυτόχρονες κρίσεις λειτουργούν ως καταλύτες για την επιτάχυνση ευρύτερων μετασχηματισμών, με τη συζήτηση γύρω από τον ψηφιακό και τον πράσινο μετασχηματισμό της παραγωγής και της κατανάλωσης – και τις συνέπειές τους στο πεδίο της εργασίας – να κυριαρχεί. Ζητήματα όπως η τηλεργασία, η διάρρηξη της παραδοσιακής εργασιακής σχέσης με τη μεσολάβηση ψηφιακών πλατφορμών, η μείωση του εργάσιμου χρόνου, η δημιουργία «πράσινων» θέσεων εργασίας και η τύχη των «χαμένων» των εν εξελίξει μεταβάσεων, καθώς και άλλα συναφή θέματα αποτελούν πεδία σημαντικής κοινωνικής και πολιτικής αντιπαράθεσης. Πρόκειται εξάλλου για προκλήσεις που επιδρούν βαθιά στη διαμόρφωση και στο ρόλο των ίδιων των υποκειμένων στο πεδίο της εργασίας, ιδίως δε στις συλλογικές μορφές οργάνωσης και διεκδίκησης των εργαζομένων.

Ενόψει των παραπάνω, το φετινό δεύτερο «κύμα» της έρευνας **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας** εστιάζει εκτός των άλλων και στα ζητήματα της τηλεργασίας, του εργάσιμου χρόνου, των μισθών και του συνδικαλισμού, προσπαθώντας να ανιχνεύσει τάσεις και διαφοροποιήσεις. Κάποιες από τις παραπάνω θεματικές αποτέλεσαν αντικείμενο μελέτης και κατά το [προηγούμενο \(1^ο\) «κύμα» του 2020](#), επομένως και οι διαχρονικές μεταβολές και συγκρίσεις θα έχουν ένα πρόσθετο ενδιαφέρον.

³ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, *Η πρόταση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021*, Μάιος 2021, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/h-protasi-tou-ine-gsee-gia-ton-katotato-mistho-stin-ellada-to-2021/>

B. Μεθοδολογία και στοιχεία της εμπειρικής έρευνας

I. Συλλογή στοιχείων – Δείγμα

Η συλλογή των στοιχείων της παρούσας έρευνας έγινε μεταξύ **29 Οκτωβρίου και 1 Νοεμβρίου 2021**, με τη χρήση **δομημένου ερωτηματολογίου**, με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακών ερευνών της εταιρίας Prorata SA⁴ σε δείγμα (δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα) **808 ατόμων** (γενικός πληθυσμός) ηλικίας άνω των 17 ετών στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας. Το δείγμα επιλέχθηκε με βάση δύο αρχικές ερωτήσεις-φίλτρα για τον καθορισμό της θέσης των ερωτώμενων στην αγορά εργασίας και αποτελείται από μισθωτούς/-ές του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, περιλαμβανομένων και τυπικά αυτοαπασχολούμενων που εργάζονται με «μπλοκάκι» ως de facto εξαρτημένα απασχολούμενοι. Σε αντίθεση με την προηγούμενη έρευνα του 2020 επιλέχθηκε να μην συμπεριληφθούν στο δείγμα αυτοαπασχολούμενοι/-ες (με προσωπικό ως 3 άτομα) και άνεργοι/-ες λόγω της θεματολογίας του φετινού «κύματος» που αφορά κυρίως πλευρές της εξαρτημένης απασχόλησης. Τα αποτελέσματα σταθμίστηκαν εκ των υστέρων σύμφωνα με το φύλο των απασχολούμενων με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ.

II. Βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος

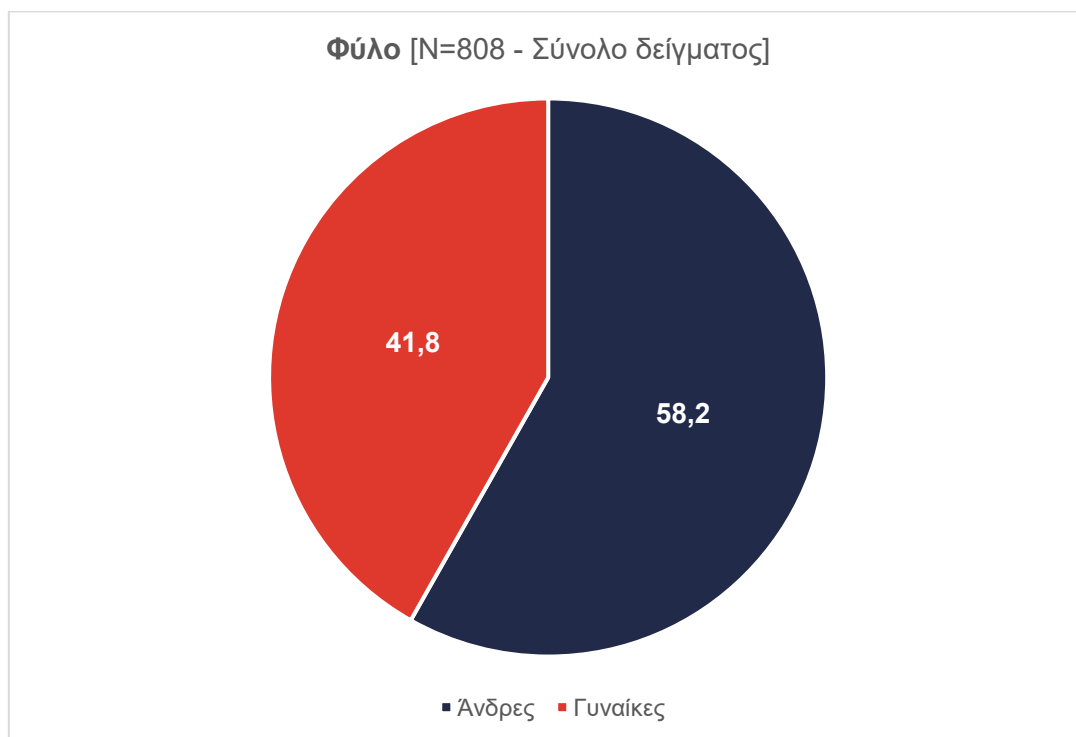
Τα βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος είναι τα ακόλουθα :

1. Φύλο – Ηλικία

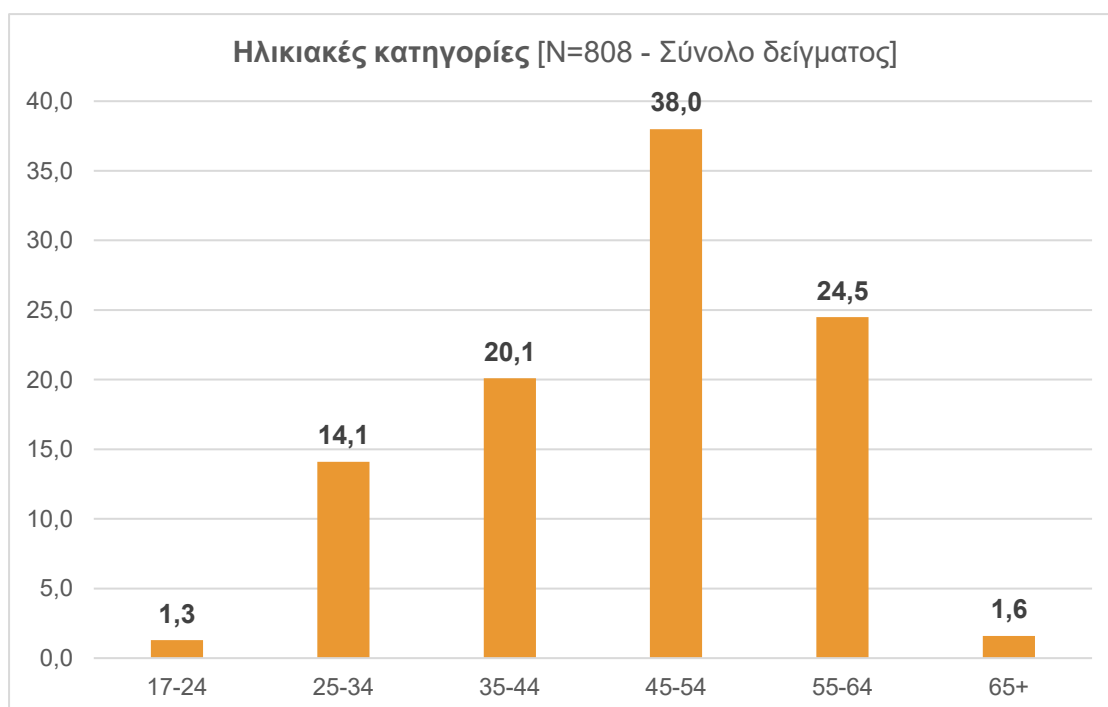
Μετά την κατά τα ανωτέρω στάθμιση, το δείγμα μας αποτελείται από **58,2%** άνδρες και **41,8%** γυναίκες (Διάγραμμα 1). Αντίστοιχα, υπερτερούν οι ενδιάμεσες ηλικιακές κατηγορίες, με την ηλικία 45-54 ετών (**38,0%** έναντι 35,4% στο περσινό δείγμα) να προηγείται, ακολουθούμενη από τις κατηγορίες 55-64 (**24,5%** έναντι 23,3%) και 35-44 (**20,1%** έναντι 25,8%), με άλλα λόγια οι κατηγορίες στις οποίες και κατεξοχήν ανήκει ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός (Διάγραμμα 2).

⁴ Αριθμός μητρώου ΕΣΡ 56. Βλ. αναλυτικά στοιχεία στο www.prorata.gr

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



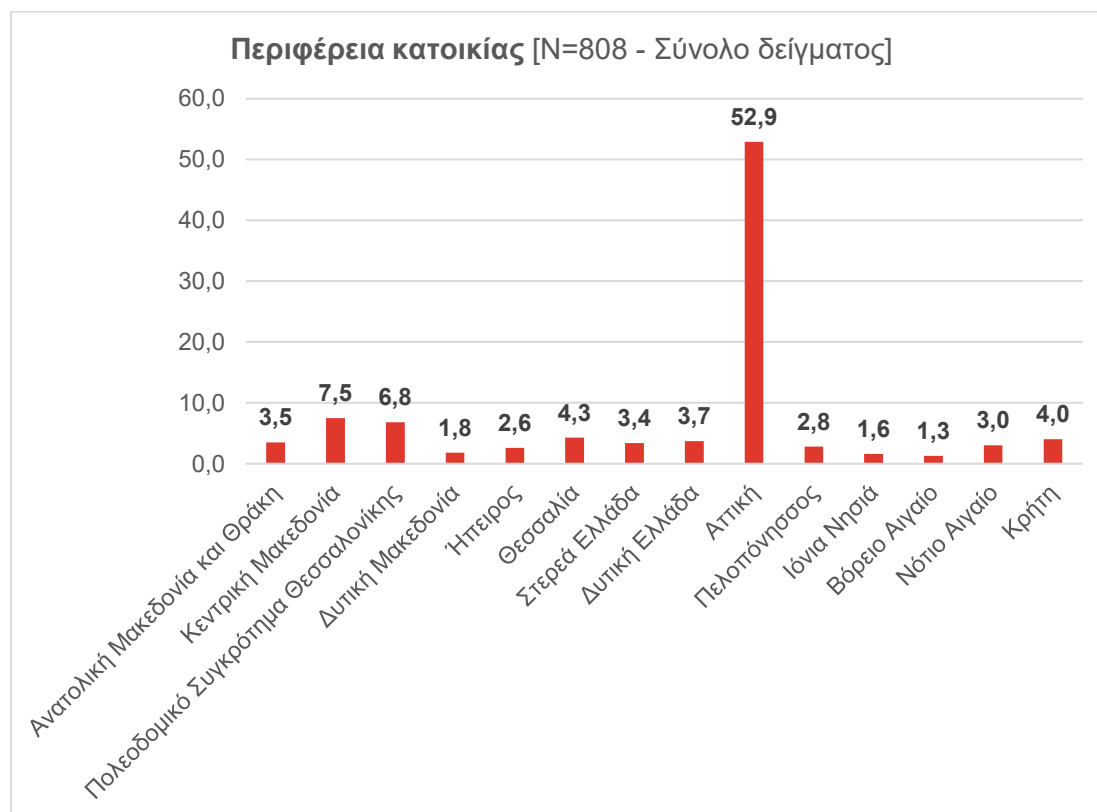
Είναι σαφές – αν και θα το υπενθυμίζουμε και στα κατάλληλα σημεία στην πορεία της ανάλυσης – ότι η χαμηλή εκπροσώπηση στο δείγμα μας των ηλικιακών κατηγοριών

17-24 (N=11) και 65+ (N=13), δεν επιτρέπει στατιστικές γενικεύσεις στα ευρήματα που αφορούν τις κατηγορίες αυτές, επομένως τα ποσοστά που θα δίνονται σε διασταυρώσεις παρακάτω είναι απολύτως ενδεικτικά.

2. Περιφέρεια κατοικίας

Οι ερωτώμενοι/ες προέρχονται κατά πλειοψηφία από τις δύο μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές της χώρας (Αττική και πολεοδομικό συγκρότημα Θεσσαλονίκης), ακολουθώντας σε μεγάλο βαθμό και την κατανομή του εργατικού δυναμικού, ενώ υπάρχει εκπροσώπηση από όλες τις περιφέρειες της χώρας, ηπειρωτικές και νησιωτικές (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3

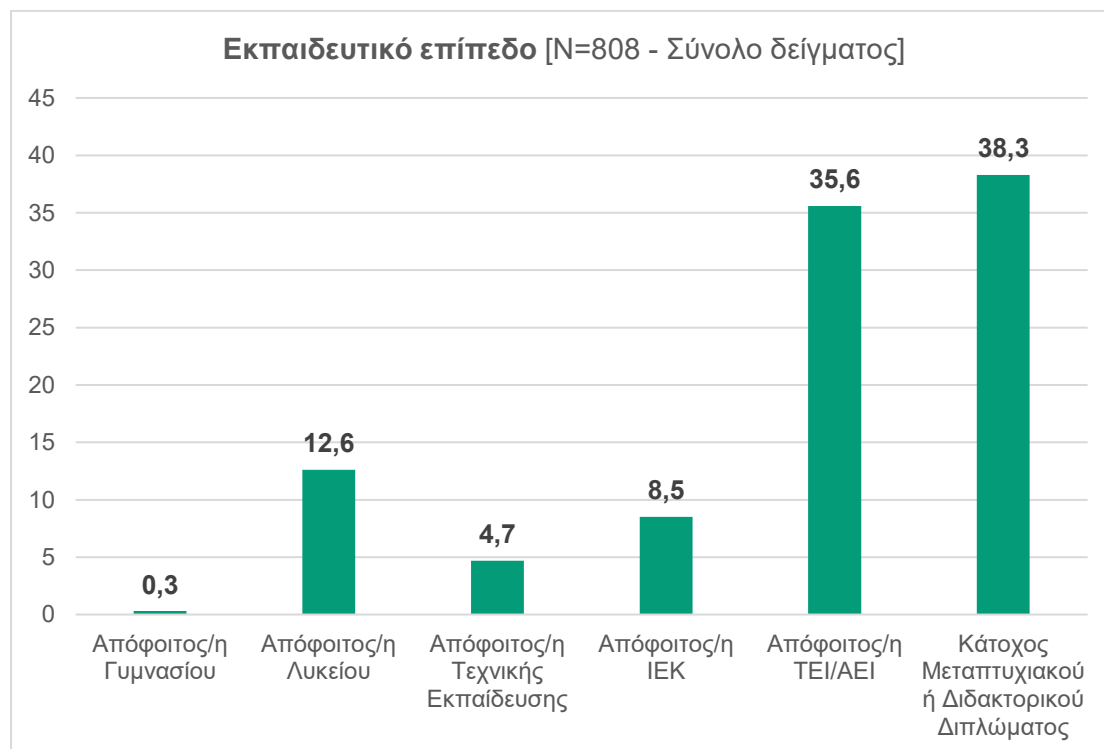


3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Όπως και στο προηγούμενο κύμα της έρευνας (2020), στο δείγμα μας υπερεκπροσωπούνται οι έχοντες/έχουσες ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση, και κυρίως οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (**38,3%**). Πρόκειται για μία

μεθοδολογική προκατάληψη (bias) που αφορά πολλές έρευνες αντίστοιχης μεθοδολογίας (διαδικτυακή αυτοσυμπλήρωση). Επομένως, η ανάγνωση των αποτελεσμάτων παρακάτω θα πρέπει να γίνεται και υπό το πρίσμα αυτό, λαμβάνοντας υπόψη ότι συνήθως το χαμηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο συνδέεται με υψηλότερο βαθμό εργασιακής επισφάλειας.⁵

Διάγραμμα 4



4. Εργασία

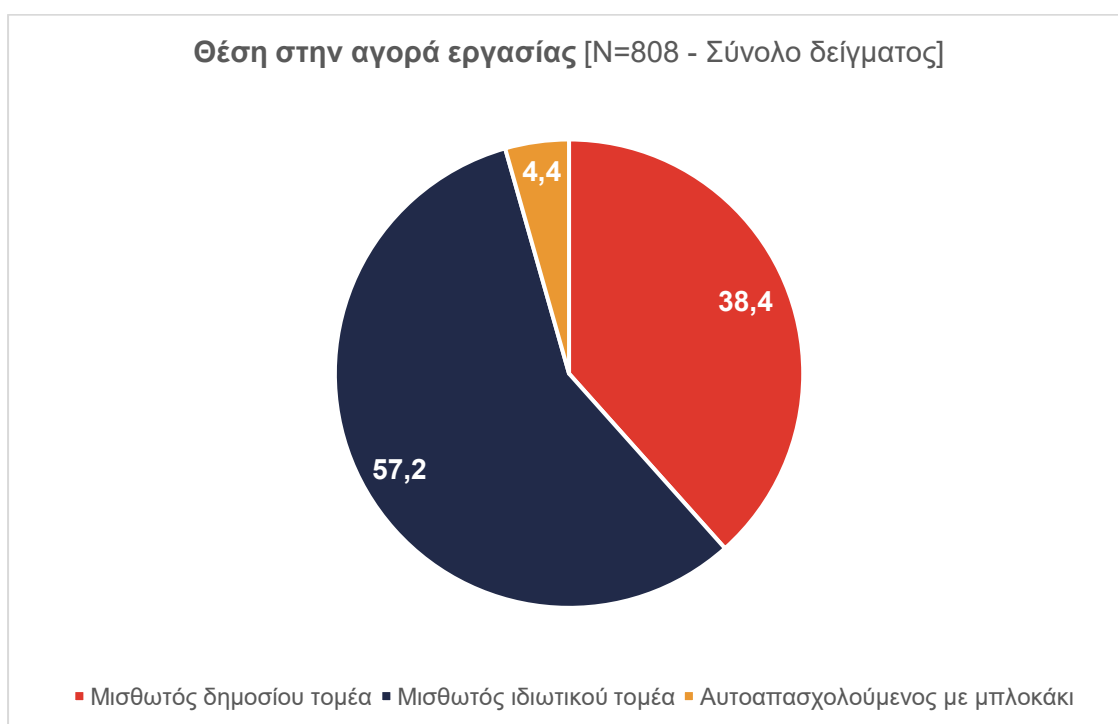
Όπως ήδη αναφέρθηκε, το δείγμα μας αποτελείται αποκλειστικά από *de facto* εξαρτημένα απασχολούμενους/ες, δηλαδή μισθωτούς/ές ή εργαζόμενους/ες με «μπλοκάκι»⁶. Η ειδικότερη σύνθεση του δείγματός μας ως προς τη θέση των

⁵ Θεανώ Κακουλίδου, Παναγιώτης Κορφιάτης, Κυριάκος Μελίδης, Μυρτώ Τουρτούρη, *Η ζώνη της επισφάλειας στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Σεπτέμβριος 2021, διαθέσιμο στο: <https://poulantzas.gr/yliko/meleti-i-zoni-tis-episfaleias-stin-ellada-ebeiries-kai-protaseis-politikis/>

⁶ Η τελευταία αυτή κατηγορία επιλέχθηκε με ερώτηση-φίλτρο μεταξύ όσων δήλωσαν κατ' αρχήν αυτοαπασχολούμενοι, επιλέγοντας στη συνέχεια την απάντηση «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».

ερωτώμενων στην αγορά εργασίας φαίνεται στο Διάγραμμα 5, από όπου προκύπτει ότι η πλειοψηφία του δείγματός μας αποτελείται από μισθωτούς/ές του ιδιωτικού τομέα (**57,2%**), ενώ ακολουθούν με επίσης υψηλό ποσοστό εκπροσώπησης οι μισθωτοί/ές του δημόσιου τομέα (**38,4%**). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι/ες με «μπλοκάκι» αποτελούν ένα συγκριτικά μικρό μέρος (**4,4%**) του δείγματός μας. Επομένως, τυχόν περαιτέρω στατιστικές αναλύσεις ως προς την κατηγορία αυτή είναι, όπως έχουμε εξηγήσει και για άλλες αντίστοιχες υποκατηγορίες παραπάνω, απλώς ενδεικτικές, καθώς ο μικρός αριθμός τους (N=35) δεν επιτρέπει στατιστικές γενικεύσεις.

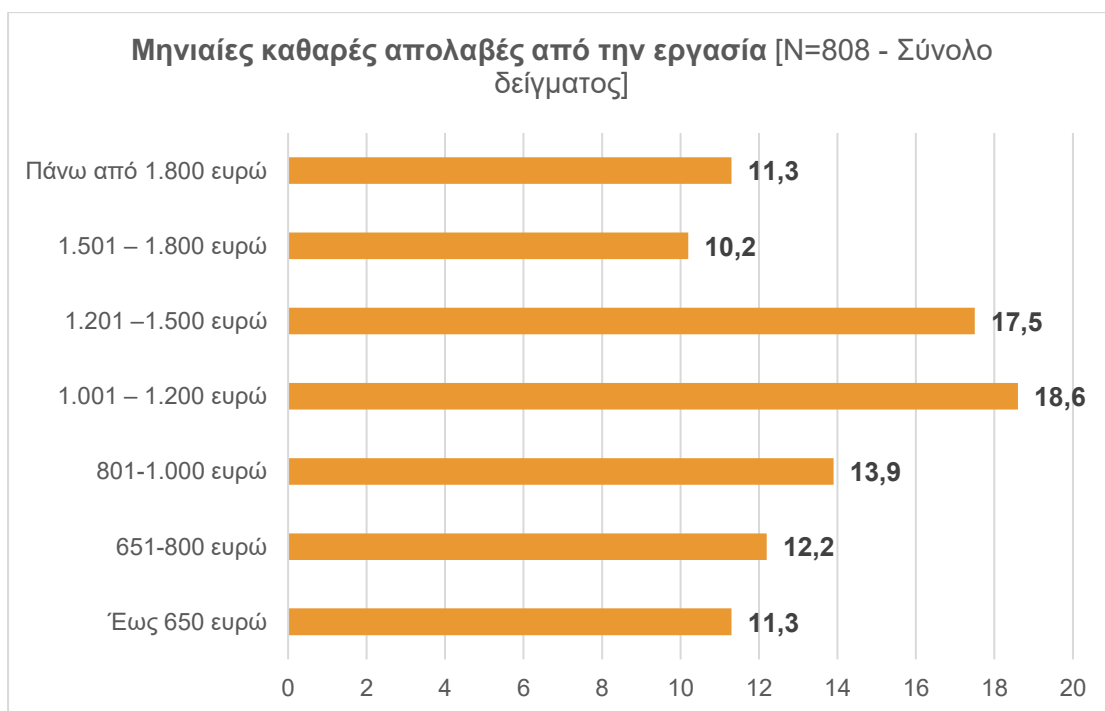
Διάγραμμα 5



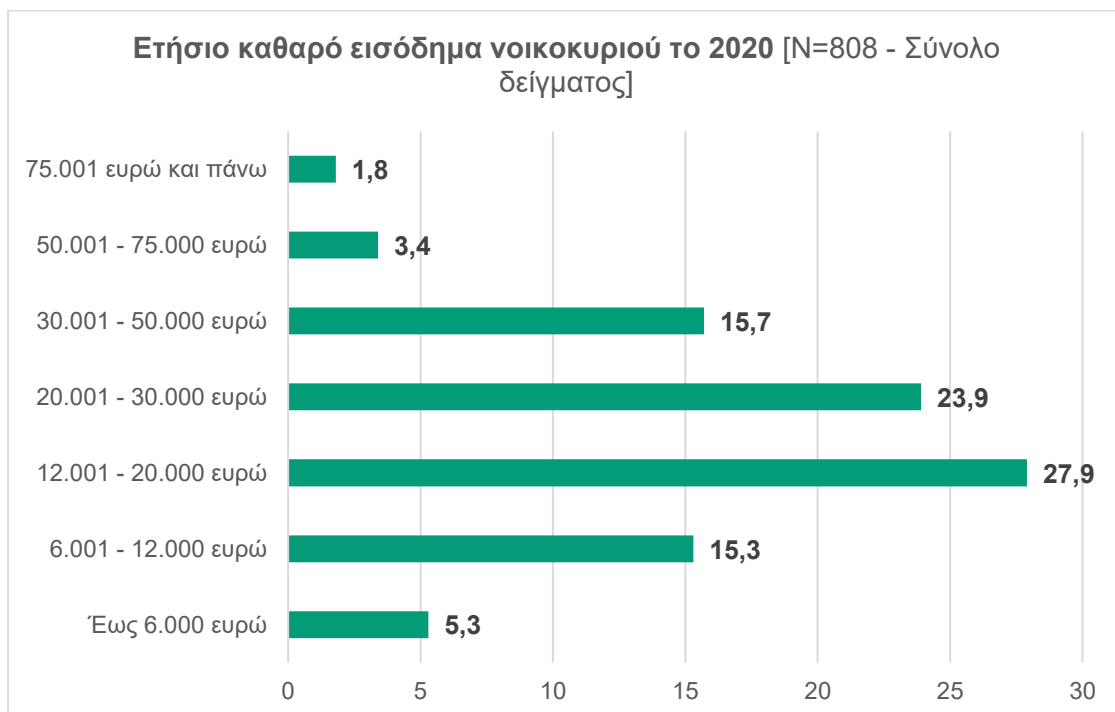
5. Εισόδημα

Το δείγμα μας παρουσιάζει, τέλος, μία σχετικά κανονική κατανομή, τόσο ως προς τις μηνιαίες καθαρές απολαβές των ερωτώμενων από την εργασία τους (Διάγραμμα 6), όσο και ως προς το ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού τους για το 2020 (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 6



Διάγραμμα 7



Γ. Εργασιακή κατάσταση & Ενδείξεις επισφάλειας

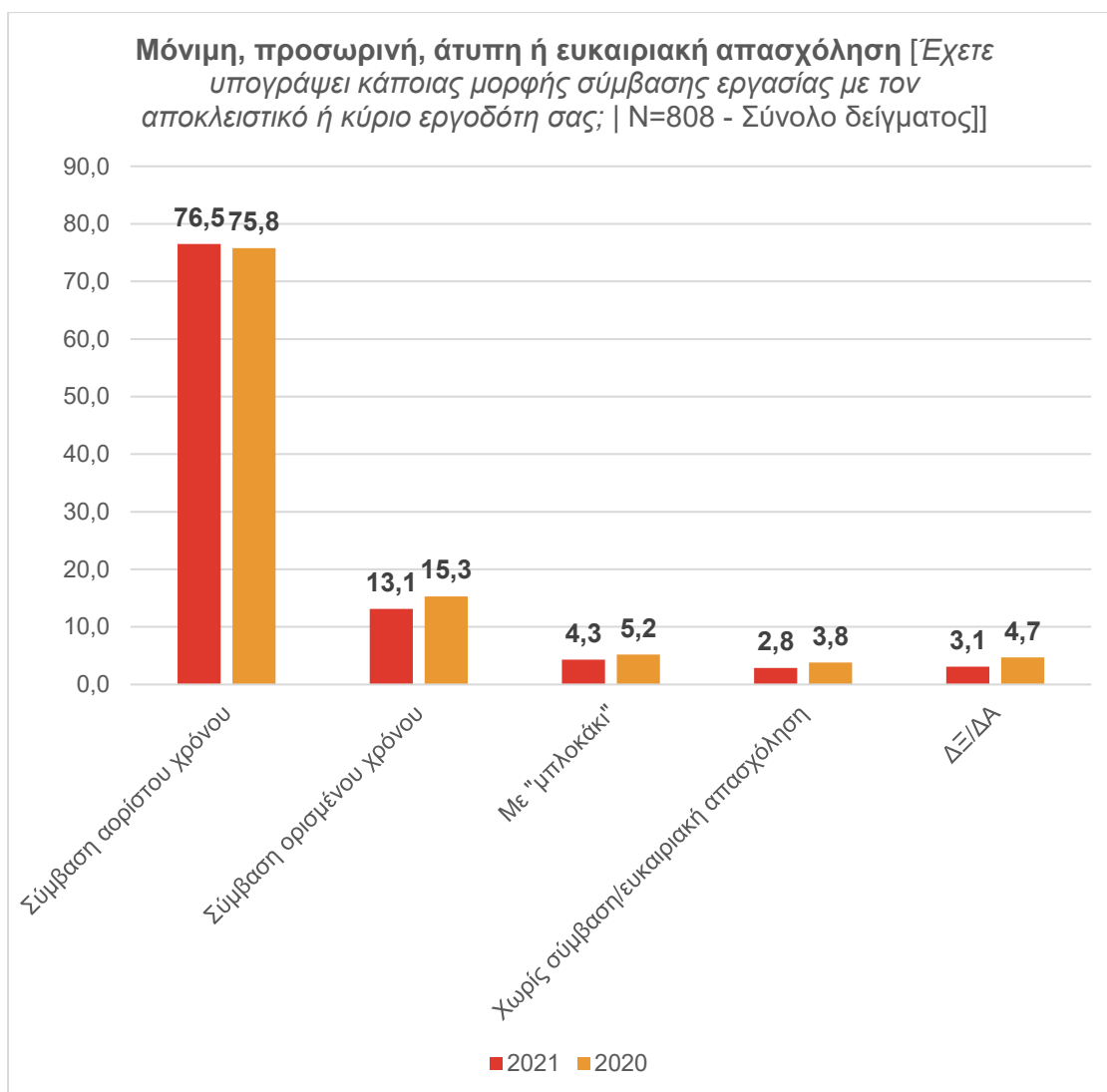
Το ζήτημα της επισφάλειας αποτέλεσε το κεντρικό θέμα του [προηγούμενου «κύματος» της έρευνας \(2020\)](#), από το οποίο προέκυψαν ενδιαφέροντα ευρήματα που επιβεβαιώνουν τις επίσημες στατιστικές, αλλά και τις αναλύσεις σχετικά με τις τάσεις κανονικοποίησης της επισφάλειας, με την έννοια του συνόλου των φαινομένων που υποδηλώνουν «ένα αρνητικό παρόν και ένα αβέβαιο μέλλον σε σχέση με την εργασία». Στο φετινό «κύμα» της έρευνας επιλέξαμε να μην επαναλάβουμε το εκτεταμένο τμήμα του ερωτηματολογίου σχετικά με την επισφάλεια, αφ' ενός γιατί μέσα σε ένα διάστημα ενός έτους δεν αναμέναμε να έχουν επέλθει σημαντικές διαφοροποιήσεις, αφ' ετέρου γιατί η συνθήκη της πανδημίας που εξακολουθεί δημιουργεί ιδιαιτερότητες. Επιλέξαμε επομένως να επανέλθουμε στο αναλυτικό ερωτηματολόγιο για την επισφάλεια σε επόμενο «κύμα» της έρευνας, ώστε – εκτός των άλλων – να έχουμε τη δυνατότητα φέτος να επικεντρωθούμε σε άλλα θέματα που απασχόλησαν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες κατά τη χρονιά που μεσολάβησε και που αποτελούν αντικείμενο συζήτησης στη χώρα μας και διεθνώς.

Παρ' όλα αυτά, διατηρήσαμε μερικές ερωτήσεις σχετικά με την εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων – κάποιες από τις οποίες αποτελούν και επιμέρους ενδείξεις επισφάλειας – ώστε να υπάρχει ένα σταθερό σημείο διαχρονικής αναφοράς, τις οποίες και παρουσιάζουμε στο παρόν κεφάλαιο.

I. Σταθερή ή προσωρινή απασχόληση

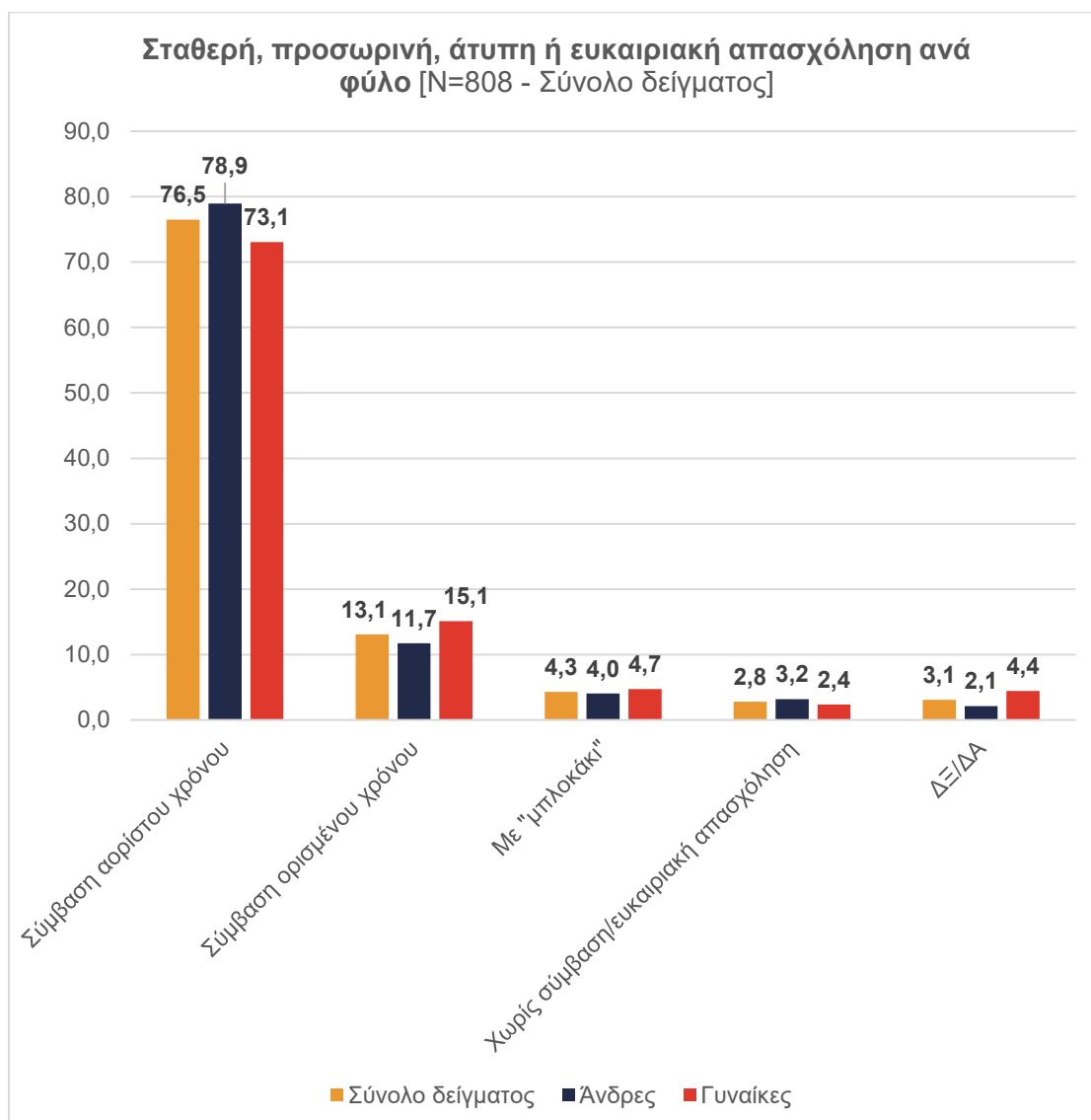
Το πρώτο στοιχείο αφορά, ασφαλώς, τη διάκριση μεταξύ σταθερά, προσωρινά ή άτυπα/ευκαιριακά απασχολούμενων. Στο δείγμα μας, πλειοψηφούν σαφώς όσοι/ες έχουν υπογράψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (**76,5%**), αν και δεν είναι αμελητέο και το ποσοστό όσων έχουν είτε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (**13,1%**) είτε εργάζονται με «μπλοκάκι» (**4,3%**) ή και ευκαιριακά χωρίς σύμβαση (**2,8%**). Σε σχέση δε με τα δεδομένα που είχαμε καταγράψει στο [προηγούμενο «κύμα» της έρευνας \(2020\)](#), η κατάσταση παραμένει σταθερή.

Διάγραμμα 8



Περαιτέρω, όπως είναι αναμενόμενο, μικρότερο – έστω και οριακά – είναι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου σε σύγκριση με τους άνδρες (**73,1%** των γυναικών, έναντι **78,9%** των ανδρών), στοιχείο ενδεικτικό και της έμφυλης διάστασης της επισφάλειας.

Διάγραμμα 9

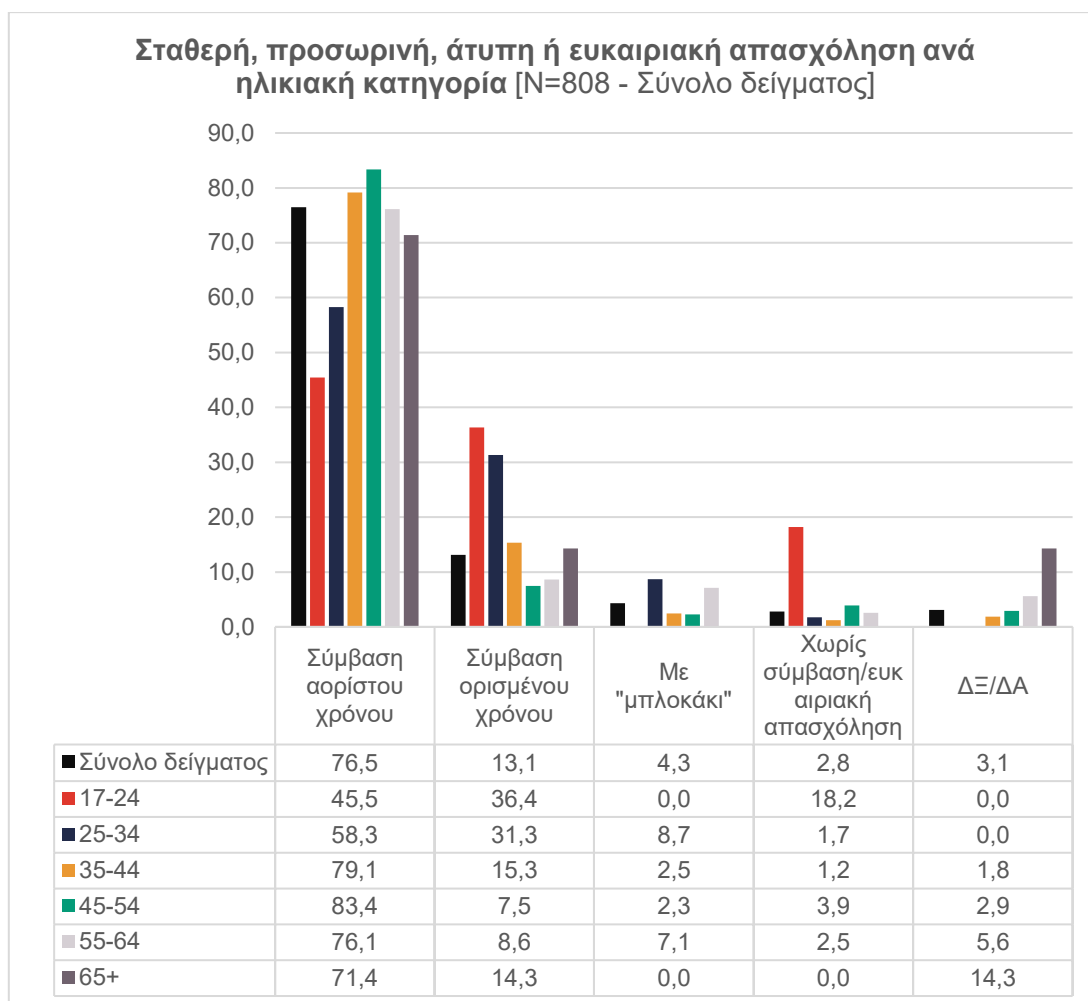


Ενδιαφέρον επίσης παρουσιάζει και η ηλικιακή κατανομή των διαφορετικών τύπων απασχόλησης, καθώς οι νεότερες ηλικιακές κατηγορίες (17-24⁷ και 25-34) παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά σταθερής απασχόλησης και, αντίστροφα, υψηλότερα στις προσωρινές ή και άτυπες/ευκαιριακές μορφές απασχόλησης (Διάγραμμα 10). Πρόκειται επίσης για μία διάσταση της επισφάλειας που είναι γνωστή από πλήθος άλλων μελετών⁸ και επιβεβαιώνεται και εδώ.

⁷ Υπενθυμίζουμε ότι τα δεδομένα για τη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία είναι απλώς ενδεικτικά και χωρίς τη δυνατότητα στατιστικών γενικεύσεων, λόγω του μικρού αριθμού της εν λόγω κατηγορίας στο δείγμα μας (N=11).

⁸ Βλ. αντί πολλών, όπου και περαιτέρω παραπομπές, Κακουλίδου κ.ά., ό.π.

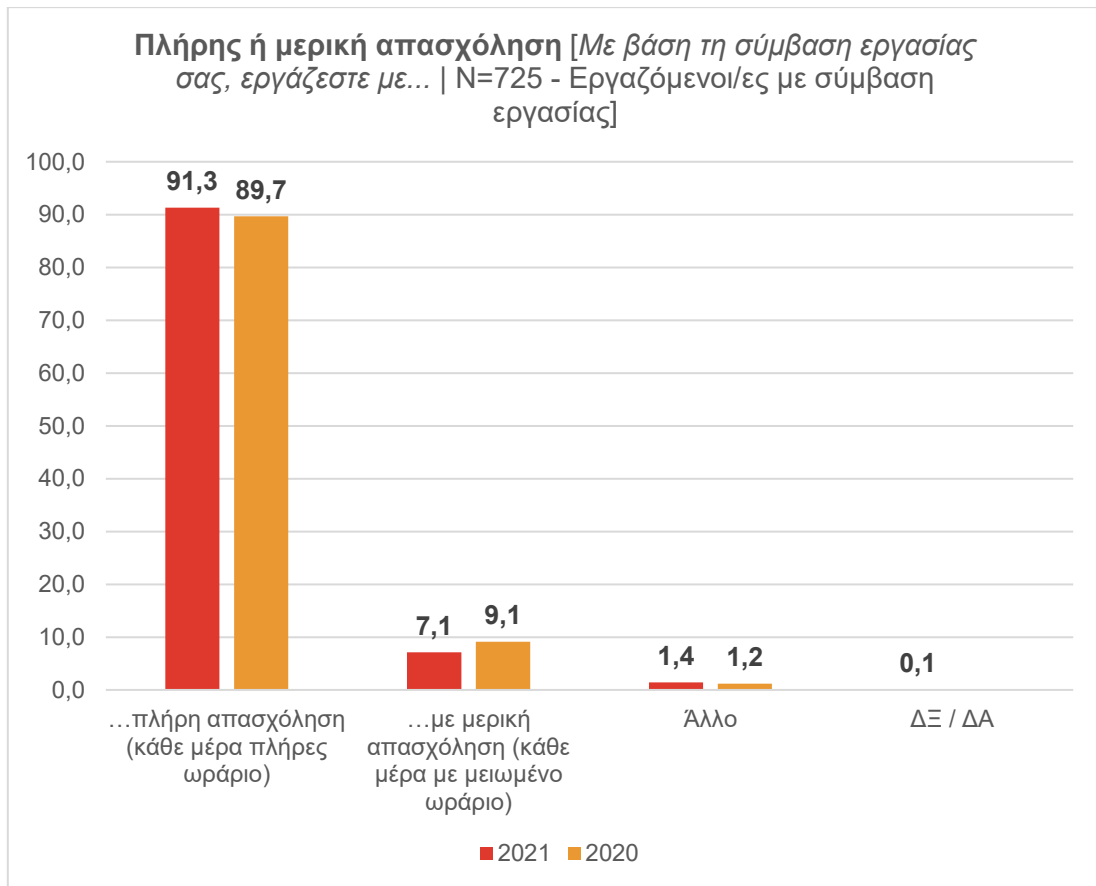
Διάγραμμα 10



II. Πλήρης και μερική απασχόληση

Μία δεύτερη χαρακτηριστική ένδειξη επισφάλειας αφορά τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που εργάζονται με μερική απασχόληση, είτε στην πιο διαδεδομένη μορφή της (κάθε μέρα με μειωμένο ωράριο) είτε σε άλλες εκδοχές υπολειπόμενες της πλήρους απασχόλησης (λ.χ. ορισμένες μέρες την εβδομάδα/το μήνα κ.ο.κ.). Και ως προς αυτό το κριτήριο, στο δείγμα μας κυριαρχούν οι εργαζόμενοι/ες με πλήρη απασχόληση, ενώ η διαχρονική σύγκριση μεταξύ του προηγούμενου «κύματος» (2020) της έρευνας και του φετινού, δείχνει μια εικόνα σταθερότητας, με τάσεις οριακής αποκλιμάκωσης της μερικής απασχόλησης – στοιχείο συμβατό και με τα δεδομένα που υπάρχουν μέχρι στιγμής από τις επίσημες στατιστικές.

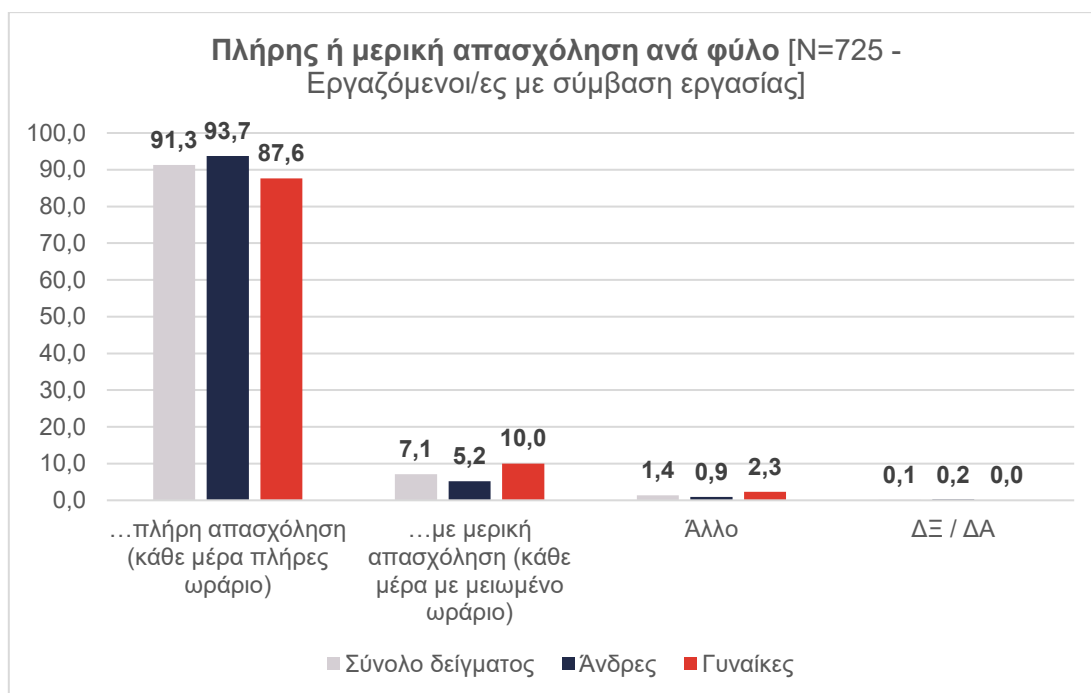
Διάγραμμα 11



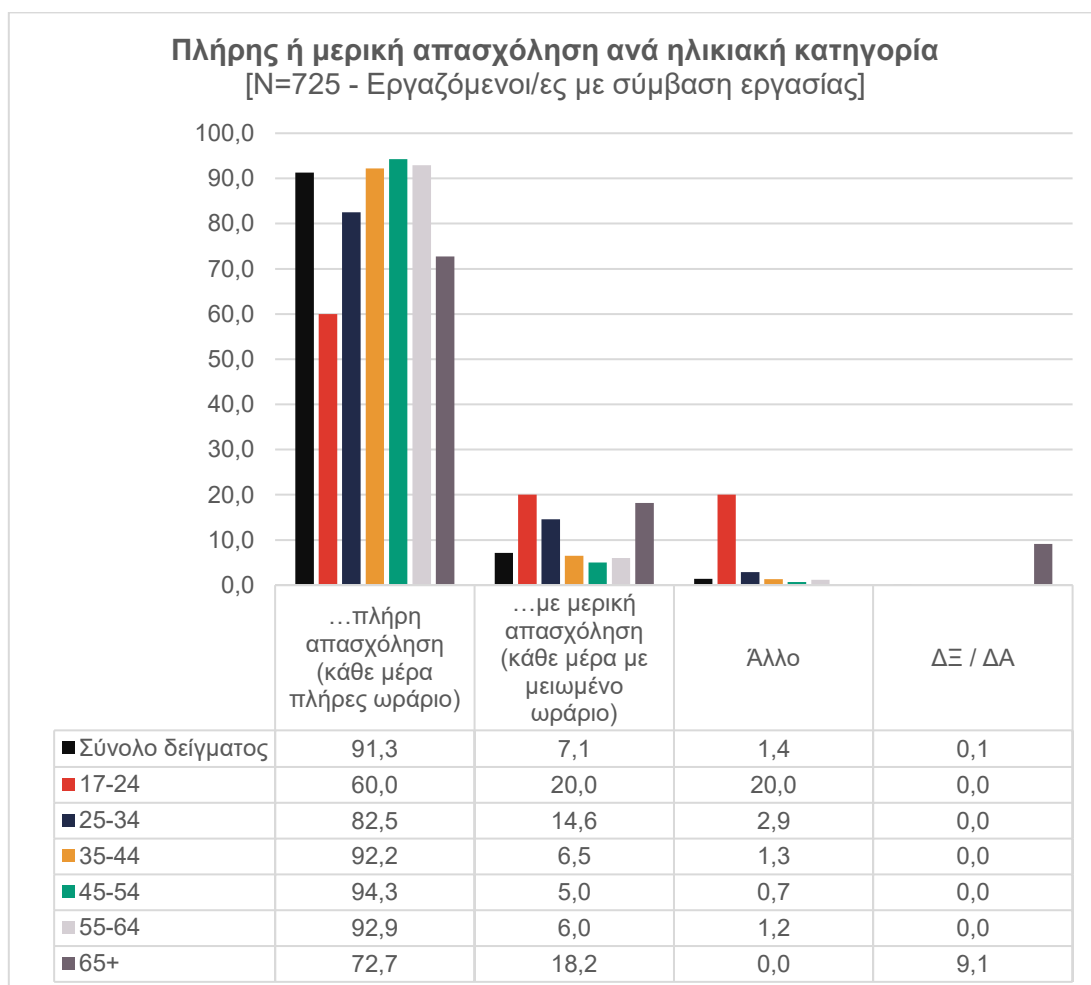
Αντίστοιχη με όσα επισημάναμε παραπάνω είναι η διαφοροποίηση που εμφανίζεται ως προς το φύλο των εργαζόμενων με πλήρη και μερική απασχόληση, αφού και στον δείκτη αυτό, το ποσοστό των πλήρως απασχολούμενων γυναικών στο δείγμα μας (**87,6%**) είναι μικρότερο του αντίστοιχου ποσοστού μεταξύ των ανδρών (**93,7%**). Ομοίως, τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης είναι μεγαλύτερα στις μεσαίες ηλικιακές κατηγορίες, σε σύγκριση τόσο με τις νεότερες όσο, εν μέρει, και με τις μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες⁹ (Διάγραμμα 13).

⁹ Υπενθυμίζουμε ότι τα στοιχεία για την ομάδα 17-24 και 65+ είναι ενδεικτικά, λόγω της παρουσίας μικρού αριθμού στο δείγμα μας, που δεν επιτρέπει την εξαγωγή έγκυρων στατιστικών συμπερασμάτων.

Διάγραμμα 12



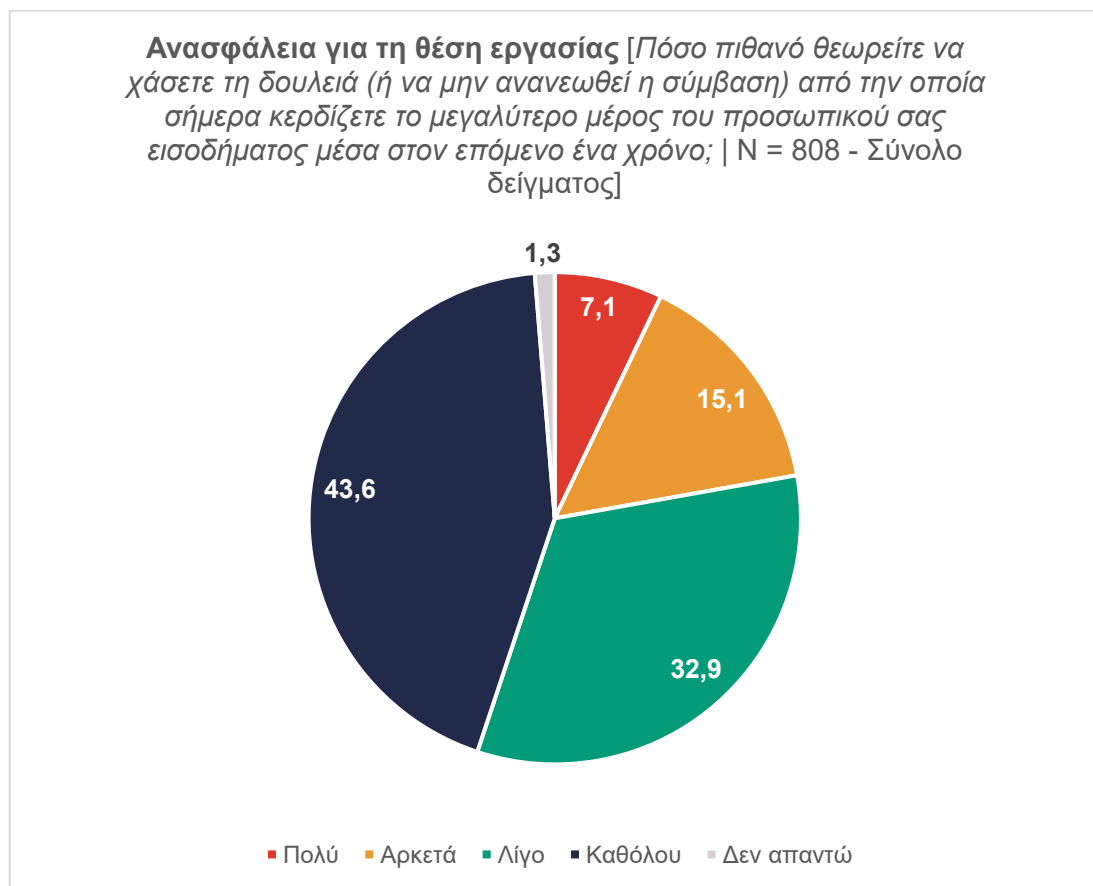
Διάγραμμα 13



III. Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας

Ένας τρίτος πολύ χαρακτηριστικός δείκτης επισφάλειας στην εργασία, που αποτυπώνει επίσης και το γενικό οικονομικό κλίμα στη χώρα και τις υποκειμενικές προσλήψεις των εργαζομένων για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας αφορά την ανασφάλεια για τη θέση εργασίας. Ως προς το στοιχείο αυτό, στην ερώτηση «*πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά (ή να μην ανανεωθεί η σύμβαση) από την οποία κερδίζετε το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού σας εισοδήματος μέσα στον επόμενο ένα χρόνο;*», περισσότεροι από ένας στους πέντε εργαζόμενους/ες (**22,2%**) χαρακτήρισε το ενδεχόμενο αυτό πολύ ή αρκετά πιθανό (Διάγραμμα 14). Πρόκειται για ένα ιδιαίτερα μεγάλο ποσοστό, ενδεικτικό της απαισιοδοξίας που επικρατεί μεταξύ των εργαζομένων για τις προσωπικές και για τις συλλογικές προοπτικές.¹⁰

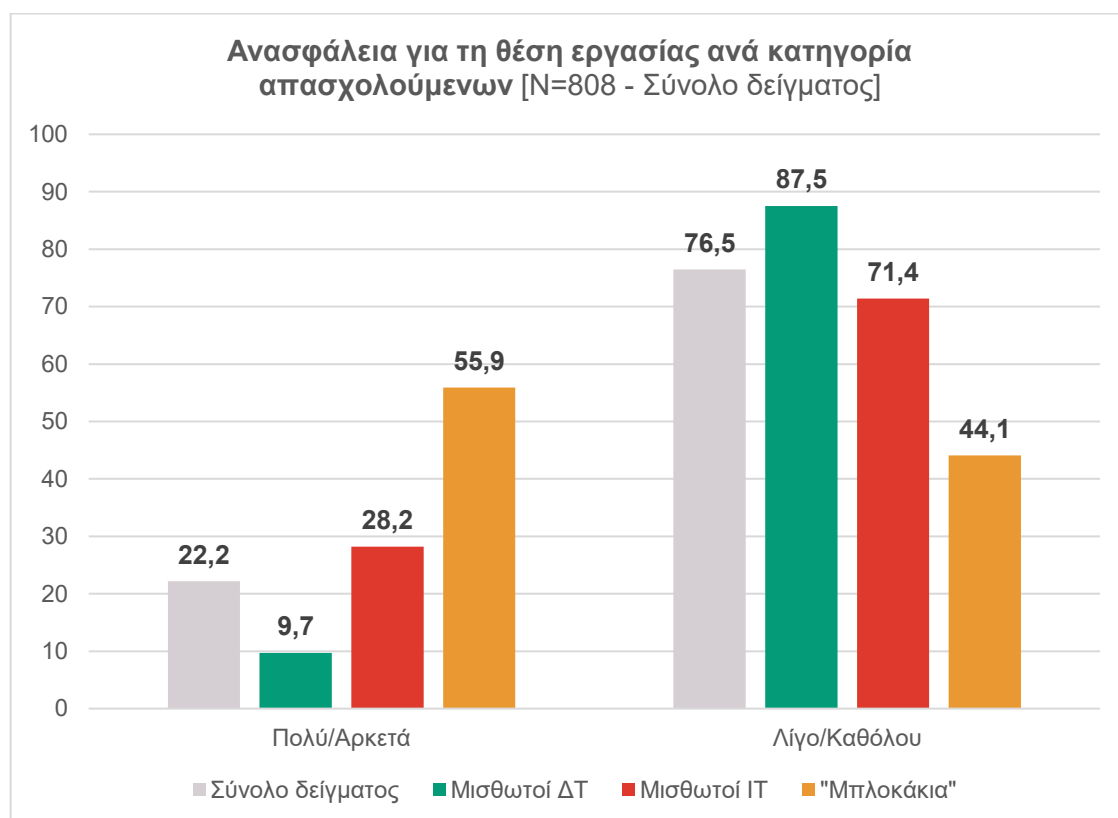
Διάγραμμα 14



¹⁰ Το ποσοστό αυτό είναι αισθητά μικρότερο από εκείνο που είχαμε καταγράψει στο περσινό (2020) «κύμα» της έρευνας (32,7%). Δεν παραθέτουμε ωστόσο τις συγκρίσεις εδώ, καθώς το δείγμα του 2020 περιλάμβανε και αυτοαπασχολούμενους/ες με προσωπικό ως 3 άτομα, επομένως οι εκτιμήσεις για τις προοπτικές αφορούσαν και τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, και μάλιστα στην ειδική συνθήκη της πανδημίας. Εδώ το δείγμα μας υπενθυμίζουμε ότι περιλαμβάνει μόνο εξαρτημένα απασχολούμενους/ες.

Όπως είναι αναμενόμενο, η εικόνα διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των επιμέρους κατηγοριών εξαρτημένα απασχολούμενων. Ειδικότερα, τη μεγαλύτερη ανασφάλεια ως προς το ενδεχόμενο να χάσουν την κύρια απασχόλησή τους τον επόμενο ένα χρόνο εντοπίζουμε μεταξύ των απασχολούμενων με «μπλοκάκι» (55,9%)¹¹, ενώ και στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα τα ποσοστά αυτά εμφανίζονται αυξημένα (28,2%) και οπωσδήποτε πολύ μεγαλύτερα από το αντίστοιχο ποσοστό των μισθωτών του δημόσιου τομέα (9,7%).

Διάγραμμα 15



Παρακάτω, στα ειδικά κεφάλαια της έρευνας, θα δούμε και άλλους επιπλέον δείκτες που σχετίζονται με την εργασιακή κατάσταση και τη συνθήκη επισφάλειας (αστάθεια ωραρίου, εισοδήματος κ.λπ.). Ωστόσο, από τα δεδομένα που έχουμε μέχρι στιγμής παραθέσει αξίζει κανείς να συγκρατήσει τρία στοιχεία : Πρώτον, το ότι η ζώνη της επισφάλειας στη χώρα μας είναι αρκετά ευρεία, έστω και σε διαφορετική ένταση μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Δεύτερον, ότι υπάρχει μία σαφής έμφυλη και ηλικιακή διάκριση ως προς το εύρος της ζώνης αυτής. Και τρίτον ότι ο δημόσιος τομέας παραμένει – αν και με εκταταμένες πλέον εξαιρέσεις – ο περισσότερο

¹¹ Υπενθυμίζεται ότι λόγω του μικρού αριθμού της συγκεκριμένης κατηγορίας στο δείγμα μας, τα στοιχεία παρατίθενται απλώς ενδεικτικά.

προστατευμένος από φαινόμενα διαβρωτικά της τυπικής μορφής πλήρους εξαρτημένης απασχόλησης, με την εικόνα να διαφοροποιείται σημαντικά στον ιδιωτικό τομέα και, πολύ περισσότερο, στις περιπτώσεις αυτοαπασχόλησης που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία («μπλοκάκια»).

Δ. Τηλεργασία

Ως «τηλεργασία» ορίζεται η 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.¹² Με την εμφάνιση της πανδημίας του covid19, η παραπάνω συνθήκη έφυγε από το πεδίο των ορισμών και καθιερώθηκε ως η βασική μορφή εργασίας για εκατομμύρια εργαζόμενους τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και παγκοσμίως. Η βασική μορφή τηλεργασίας που καταγράφηκε ήταν η τηλεργασία με έδρα το σπίτι (home-based telework), η περίπτωση κατά την οποία ο/η τηλεεργαζόμενος/η χρησιμοποιεί το σπίτι του/της ως κύρια έδρα για την εργασία του/της, αντί του παραδοσιακού χώρου εργασίας σε ένα γραφείο ή τις εγκαταστάσεις του πελάτη¹³. Κατά την περίοδο της πανδημίας που συνοδεύτηκε από το κλείσιμο αρκετών επιχειρήσεων και τους περιορισμούς στις μετακινήσεις (lockdown), υπήρξαν επίσης και περαιτέρω διακρίσεις, αφού εκτός των τηλεεργαζόμενων με έδρα το σπίτι (regular home-based teleworkers), καταγράφηκαν και περιστασιακά τηλεεργαζόμενοι/ες (occasional teleworkers), άνθρωποι δηλαδή κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι ή αλλού¹⁴.

¹² Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) 2006 - 2007, Προσάρτημα Β, διαθέσιμη στο: <https://www.gsee.gr/wp-content/uploads/2014/06/egsse2006-2007.pdf>. Eurofound (2010), “Telework in the European Union”, διαθέσιμο στο:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/telework-in-the-european-union>.

¹³ Morgan, E.R., “Teleworking: An Assessment of the Benefits and Challenges”, *European Business Review*, 16 (4), pp. 344-357, 2004.

¹⁴ Eurofound and the International Labour Office, *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg and the International Labour Office, Geneva, 2017, διαθέσιμο στο:

https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm. Βλ. και ILO, *Telework in the 21st century: An evolutionary perspective*, The ILO Future of Work series, Edward Elgar Publishing, 2019, διαθέσιμο στο: <https://www.elgaronline.com/view/edcoll/9781789903744/9781789903744.xml>

Πάνω από το 1/3 (περίπου 37%) των εργαζομένων στην ΕΕ-27, ενώ απασχολούνταν διά ζώσης, με την έλευση της πανδημίας μπήκαν σε καθεστώς τηλεργασίας. Ενώ βάσει εκτιμήσεων το 35-45% του εργατικού δυναμικού θα συνεχίσει να απασχολείται με αυτή τη μορφή εργασίας είτε σταθερά είτε εναλλασσόμενα, δηλαδή η εξ αποστάσεως εργασία πρόκειται να διευρυνθεί, παρουσιάζοντας βέβαια επιμέρους διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα.¹⁵ Προ πανδημίας, η Ελλάδα είχε – και συνεχίζει να έχει – από τα χαμηλότερα ποσοστά τακτικής (“*usually working from home*”) τηλεργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ειδικά συγκρινόμενη με τον «στενό πυρήνα» της ΕΕ (προ της διεύρυνσης του 2004). Έτσι, το 2016 το ποσοστό των συνήθως απασχολούμενων από το σπίτι ανέρχονταν σε 2,6% του εργατικού δυναμικού (15-64 ετών), το 2019 σε 1,9% και το 2020 ανήλθε σε μόλις 7,0%. Σε άλλες χώρες, τα ποσοστά αυτά διαμορφώθηκαν σε πολύ υψηλότερα επίπεδα. Ενδεικτικά, στο Βέλγιο για τα έτη 2016, 2019 και 2020 ήταν αντίστοιχα 7,2%, 6,9% και 17,2%, για τη Γερμανία 3,2%, 5,2 και 13,4%, για την Ισπανία 3,5%, 4,8% και 10,9%, για την Γαλλία 6,9%, 7,0% και 15,7%, για την Ιταλία 3,3%, 3,6% και 12,2%, για την Αυστρία 9,9%, 9,9% και 18,1% και για την Πορτογαλία 6,3%, 6,5% και 15,7%.¹⁶ Το στοιχείο αυτό πιθανότατα σχετίζεται με τη δομή της ελληνικής οικονομίας (μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις με περιορισμένη ενσωμάτωση τεχνολογικών εργαλείων που επιτρέπουν την τηλεργασία, κυριαρχία κλάδων όπως το λιανεμπόριο ή ο τουρισμός κ.ο.κ.), αποτελεί όμως και αποτέλεσμα των βασικών επιλογών της ελληνικής κυβέρνησης σε σχέση με το πού δόθηκε η έμφαση στους σχετικούς με το lockdown περιορισμούς.

Η βιωμένη εμπειρία της εξ αποστάσεως εργασίας στην Ελλάδα μας έχει δώσει κάποια πρώτα αποτελέσματα για το εγχείρημα αυτό. Οι μαζικές διαστάσεις που πήρε το φαινόμενο κατά τη διάρκεια της πανδημίας μας επιτρέπουν να έχουμε αρκετά δεδομένα, ωστόσο την ίδια στιγμή θα πρέπει κανείς, αξιολογώντας τις απαντήσεις, να έχει υπόψη ότι η εμπειρία αυτή γύρω από την τηλεργασία διαμορφώθηκε γύρω από ιδιόζουσες συνθήκες: κατά τη διάρκεια ενός lockdown, με κλειστά σχολεία και τα παιδιά στο σπίτι επίσης, με απαγόρευση μετακινήσεων και συνολικό περιορισμό της κοινωνικής ζωής κ.ο.κ. Συνήθως, στα πλεονεκτήματα που αναφέρουν οι εργαζόμενοι/ες συγκαταλέγονται η αποφυγή μετακινήσεων, η παράλληλη φύλαξη παιδιών και φροντίδα του σπιτιού, καθώς και η αποφυγή εντάσεων εντός του χώρου εργασίας, ενώ στα μειονεκτήματα, η κοινωνική απομόνωση από τους συναδέλφους, η

¹⁵ Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης Νο 3, Νοέμβριος 2020, διαθέσιμο στο: https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf

¹⁶ Πηγή: Eurostat (2019), https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ehomp&lang=en

έλλειψη κατάλληλου χώρου καθώς και η δυσκολία στον διαχωρισμό επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής, όπως καταγράφηκε στο [περσινό «κύμα» \(2020\) της έρευνας](#).¹⁷

Στο φετινό «κύμα», επιλέξαμε όχι απλώς να επαναλάβουμε τις ερωτήσεις που είχαμε ήδη θέσει στο προηγούμενο, ώστε να εντοπίσουμε τυχόν μεταβολές, τώρα που πλέον η τηλεργασία έχει καταστεί περισσότερο «κανονική» και οργανωμένη, ακόμα και εκτός πλαισίου ενός αυστηρού lockdown, αλλά και να διευρύνουμε τις ερωτήσεις αυτές. Πρώτον, γιατί στο χρόνο που μεσολάβησε, υπήρξαν νομοθετικές παρεμβάσεις στο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία, επομένως θεωρήσαμε ενδιαφέρον να διερευνήσουμε σε ποιο βαθμό αυτές οι παρεμβάσεις είναι γνωστές στους εργαζόμενους/στις εργαζόμενες και εφαρμόζονται στην πράξη. Και δεύτερον, γιατί ήδη καταγράφεται ένα νέο πεδίο έντασης στο χώρο της εργασίας: από τη μία πλευρά, οι περισσότερες εκτιμήσεις κάνουν λόγο για σημαντική διεύρυνση της τηλεργασίας, ακόμα και εκτός συνθηκών πανδημίας¹⁸ και, από την άλλη πλευρά, μεγάλο τμήμα των εργαζομένων έχει αναφέρει σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις της τηλεργασίας σε τομείς της ζωής τους¹⁹.

I. Έκταση του φαινομένου της τηλεργασίας

Με βάση τα ευρήματα της έρευνάς μας, στο σύνολο του δείγματος (N=808)²⁰ προκύπτει ότι το **48,0%** των ερωτώμενων εργάστηκε για πρώτη φορά μέσω τηλεργασίας από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, σε σύγκριση με το **12,6%** που είχε εργαστεί και προηγουμένως. Αντίθετα, ακόμη και σήμερα, το **39,1%** δήλωσε ότι δεν έχει εργαστεί καθόλου εξ αποστάσεως από το σπίτι. Τα αντίστοιχα ποσοστά στην [έρευνα του 2020](#) – στην οποία όμως, υπενθυμίζουμε, περιλαμβάνονταν και αυτοαπασχολούμενοι/ες με προσωπικό ως τρία (3) άτομα – ήταν 22,6%, 31,2% και 46,0%.

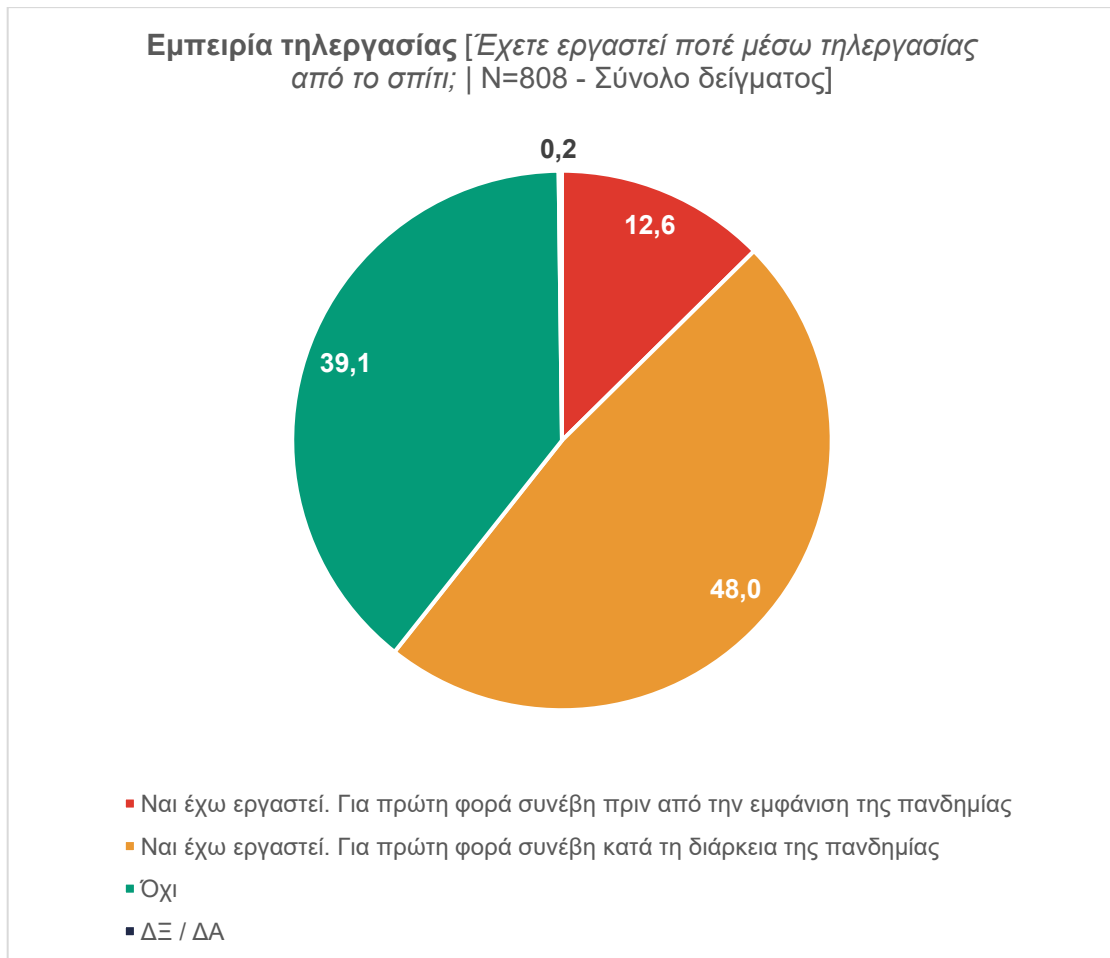
¹⁷ Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Συνθήκες Εργασίας στην Ελλάδα: Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας, 2020

¹⁸ Λ.χ., σύμφωνα με το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, ό.π., εκτιμάται ότι το 25% των απασχολούμενων θα εργάζονται πλήρως μέσω τηλεργασίας ενώ το 12% με εκ περιτροπής εξ αποστάσεως εργασία στο προσεχές μέλλον.

¹⁹ Δείκτες ΓΣΕΕ & ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ιανουάριος 2021, διαθέσιμο στο: https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2021/01/DEIKTES_INE.pdf

²⁰ Στο οποίο, υπενθυμίζουμε περιλαμβάνονται μισθωτοί του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, καθώς και εργαζόμενοι με «μπλοκάκι».

Διάγραμμα 16



Περαιτέρω, από όσους/όσες δήλωσαν ότι έχουν εργαστεί μέσω τηλεργασίας (N=490), η πλειοψηφία (**63,6%**) έχει σταματήσει πλέον την εξ αποστάσεως εργασία, ενώ το **28,4%** των ερωτώμενων εργάζεται κάποιες μέρες την εβδομάδα με τηλεργασία και τις υπόλοιπες στον χώρο εργασίας τους. Τέλος, το **8,0%** δήλωσε ότι συνεχίζει να εργάζεται καθημερινά με τηλεργασία. Το στοιχείο αυτό – αν και θα πρέπει να επανεκτιμηθεί όταν απομακρυνθεί η πανδημία και οι επιπτώσεις της – ενδεχομένως δείχνει μια μεγαλύτερη «αντοχή» του παραδοσιακού μοντέλου εργασίας στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, σε σύγκριση με προβλέψεις που έκαναν λόγο για γενίκευση της τηλεργασίας, ενδεχομένως υποτιμώντας την κοινωνικοποιητική διάσταση του χώρου εργασίας.

Διάγραμμα 17



II. Αξιολόγηση της τηλεργασίας

Η αποτίμηση της εμπειρίας των ερωτώμενων είναι και φέτος μοιρασμένη, με μικρές διαφοροποιήσεις σε σύγκριση με το 2020 – οι οποίες, τουλάχιστον σε ένα ποσοστό, σχετίζονται και με τη διαφορετική σύνθεση του δείγματος των δύο ερευνών, αφού στο περσινό «κύμα» περιλαμβάνονταν και αυτοαπασχολούμενοι/ες με προσωπικό ως 3 άτομα²¹. Φέτος, μεταξύ όσων απάντησαν ότι έχουν εργαστεί με τηλεργασία (N=490), το **42,1%** αξιολογεί τη συνολική εμπειρία του από την τηλεργασία θετικά, το **27,3%** ουδέτερα και το **30,7%** αρνητικά.

²¹ Στην έρευνα του 2020 (βλ. <https://poulantzas.gr/yliko/erevna-synthikes-ergasias-stin-ellada-ebeiries-kai-staseis-gyro-apo-tin-agora-ergasias/>), το 37,0% απάντησε ότι αποτιμά την εμπειρία της τηλεργασίας θετικά, το 32,3% ουδέτερα και το 29,7% αρνητικά.

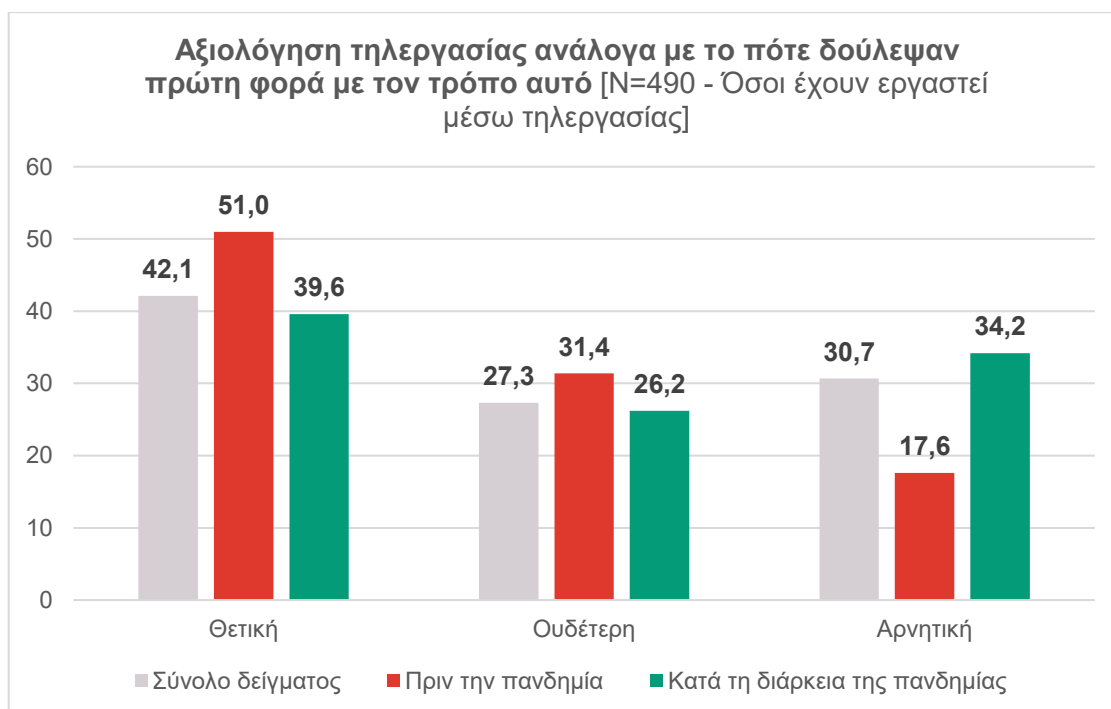
Διάγραμμα 18



Ενδιαφέρον παρουσιάζει η αποτίμηση της εμπειρίας της τηλεργασίας ανάλογα με το πότε δούλεψαν κατ' αυτόν τον τρόπο για πρώτη φορά οι ερωτώμενοι/ες, αφού όσοι/όσες εργάστηκαν για πρώτη φορά μέσω τηλεργασίας πριν την πανδημία, αποτιμούν σε μεγαλύτερο ποσοστό (**51,0%**) ως θετική την εμπειρία τους²², σε σύγκριση με όσους/όσες εργάστηκαν για πρώτη φορά κατά την διάρκεια της πανδημίας με τον τρόπο αυτό, που αποτιμούν την εμπειρία της τηλεργασίας θετικά κατά **39,6%**. Φαίνεται δηλαδή πως όσοι δεν είχαν εργαστεί κατ' αυτόν τον τρόπο στο παρελθόν είναι πιο επικριτικοί απέναντι σε αυτήν την μορφή εργασίας, καθώς ο επιτακτικός χαρακτήρας που έλαβε λόγω της πανδημίας δεν συνέβαλε στην σταδιακή προσαρμογή τους, ενώ και οι εργοδότες/επιχειρήσεις ήταν λιγότερο κατάλληλα προετοιμασμένοι για τη μετάβαση αυτή.

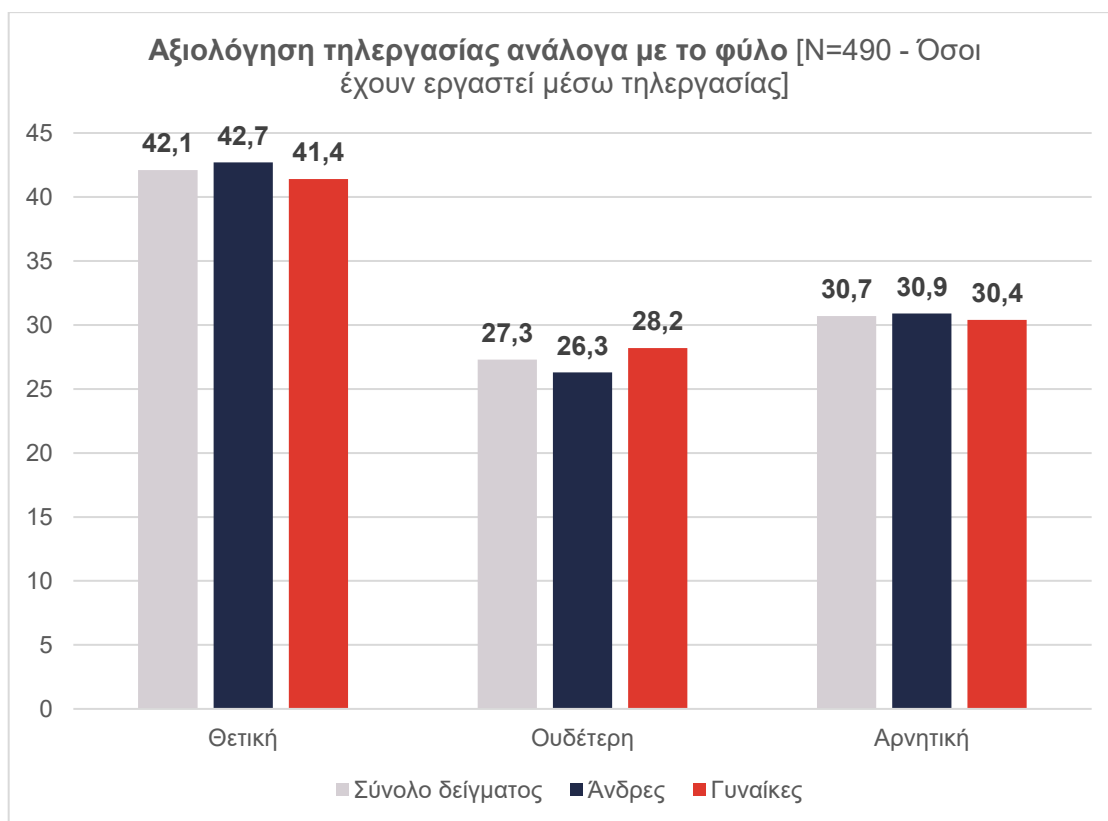
²² Τα δεδομένα παρατίθενται εδώ ενδεικτικά, καθώς ο μικρός αριθμός της συγκεκριμένης υποκατηγορίας (N=52) δεν επιτρέπει έγκυρες στατιστικές γενικεύσεις.

Διάγραμμα 19



Αντίθετα, οι διαφοροποιήσεις στην αποτίμηση της εμπειρίας της τηλεργασίας ανάλογα με το φύλο είναι πολύ μικρότερες στο φετινό «κύμα» της έρευνας, σε σύγκριση με το «κύμα» του 2020, ενδεχομένως λόγω του ότι συνολικά υπήρξε πλέον ο χρόνος καλύτερης οργάνωσης των όρων της τηλεργασίας, τόσο από την πλευρά των εργοδοτών/ επιχειρήσεων, όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, σε σχέση με τη βίαιη μετάβαση που επιχειρήθηκε κατά το πρώτο lockdown (Μάρτιος-Μάιος 2020). Το στοιχείο αυτό πιθανόν συντέλεσε στην εξισορρόπηση των έμφυλων ανισοτήτων που προκάλεσε η υποχρέωση ταυτόχρονης ενασχόλησης με επαγγελματικές και οικογενειακές υποχρεώσεις που, σε πολλές περιπτώσεις, επιβάρυναν αποκλειστικά ή κυρίως τις γυναίκες. Έτσι, οι άνδρες αποτίμησαν την εμπειρία αυτή θετικά σε ποσοστό **42,7%**, ελάχιστα περισσότερο σε σύγκριση με το **41,4%** των γυναικών (Διάγραμμα 20).

Διάγραμμα 20

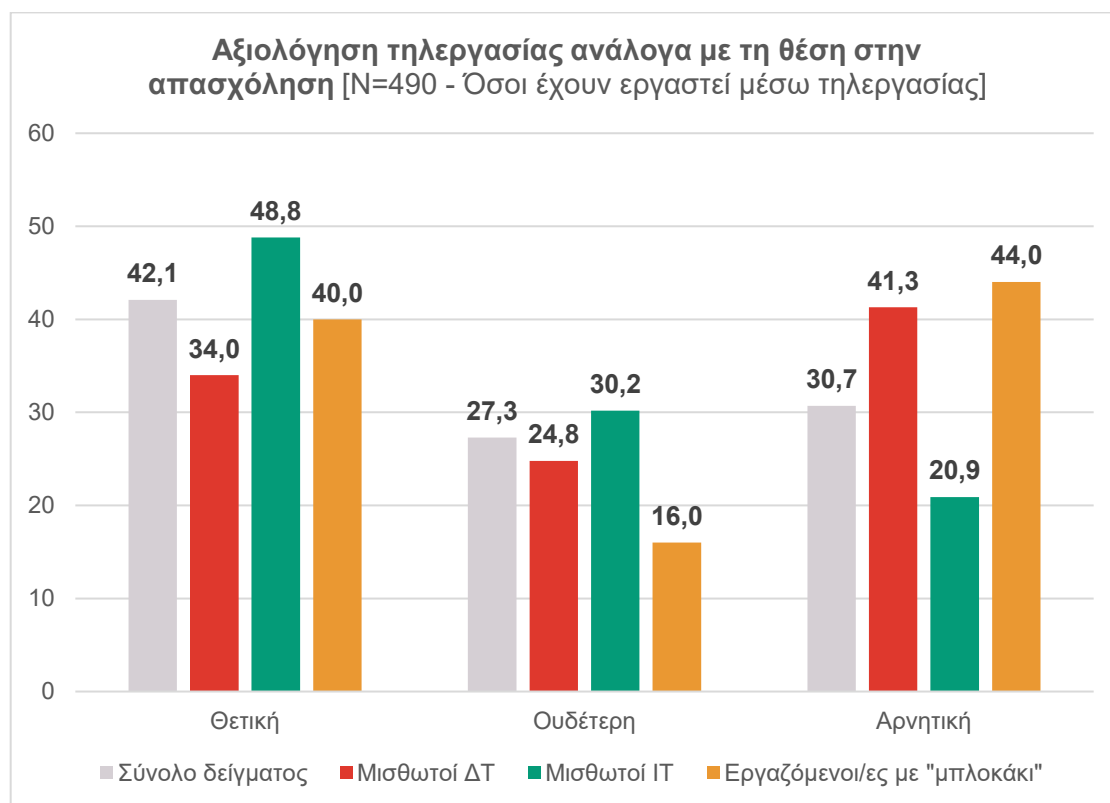


Τέλος, ένα ενδιαφέρον στοιχείο έχει να κάνει με τις διαφορετικές εμπειρίες που καταθέτουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες γύρω από την τηλεργασία, ανάλογα με την ειδικότερη θέση τους στην απασχόληση. Έτσι, πιο θετικά αποτιμούν την εμπειρία αυτή οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα (**48,8%**), ενώ αρνητικές κρίσεις εκφέρουν οι απασχολούμενοι με «μπλοκάκι» (**44,0%**)²³, καθώς και οι μισθωτοί του δημόσιου τομέα (**41,3%**). Η διαφοροποίηση μεταξύ μισθωτών δημόσιου και ιδιωτικού τομέα ενδέχεται να έχει πολλαπλές εξηγήσεις: Η μία είναι ότι σε πολλές περιπτώσεις η εργασία στον ιδιωτικό τομέα είναι πολύ περισσότερο εντατικοποιημένη και, γενικά, παρέχεται υπό δυσμενέστερους όρους και με μικρότερο σεβασμό εργασιακών δικαιωμάτων (π.χ. σε σύγκριση με τα διαλείμματα κ.ο.κ.), επομένως είναι πιθανό η αποχή από τον συνήθη χώρο εργασίας να αποτελεί βελτίωση για κάποιες κατηγορίες εργαζομένων. Μία άλλη, αντίστροφη, είναι ότι ο ιδιωτικός τομέας έδειξε ενδεχομένως μεγαλύτερη ετοιμότητα ή/και καλύτερα αντανακλαστικά σε ορισμένες περιπτώσεις, ως προς την εύκολη και ταχεία μετάβαση των εργαζομένων σε τηλεργασία, σε σύγκριση με το δημόσιο, του οποίου η ψηφιοποίηση – με εξαιρέσεις ασφαλώς – προχώρησε υπό πίεση,

²³ Αποτελέσματα απλώς ενδεικτικά, λόγω του μικρού αριθμού της συγκεκριμένης υποκατηγορίας στο δείγμα μας.

διαφοροποιώντας έτσι και τις αντίστοιχες εμπειρίες των εργαζομένων από το εγχείρημα.

Διάγραμμα 21

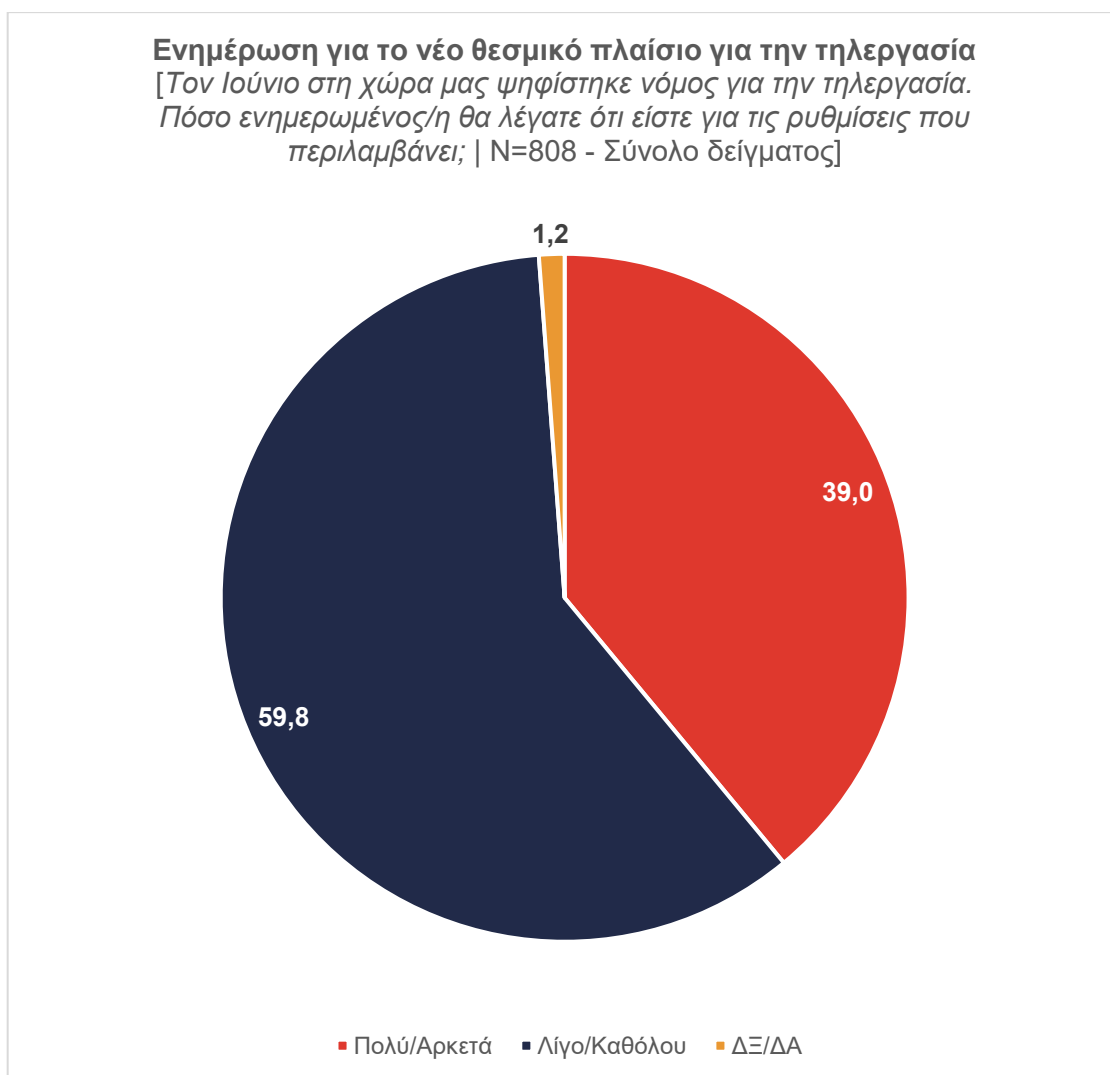


III. Νέο θεσμικό πλαίσιο για την τηλεργασία

Όπως προαναφέρθηκε, τον Ιούνιο του 2021 ψηφίστηκε νέος νόμος για τα εργασιακά, με διατάξεις που αγγίζουν ποικίλες πτυχές του εργασιακού βίου, μια εκ των οποίων είναι πλέον και η τηλεργασία. Ωστόσο, τουλάχιστον με βάση τα ευρήματα της έρευνάς μας, τα μέχρι σήμερα αποτελέσματα του νέου θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία, αλλά και οι προοπτικές του είναι, κατά τη γνώμη των ίδιων των εργαζομένων, πενιχρά.

Από το σύνολο των ερωτώμενων (N=808), περίπου 6 στους 10 (**59,8%**) δήλωσαν λίγο ή καθόλου ενημερωμένοι/ες για της ρυθμίσεις που αφορούν το καθεστώς της τηλεργασίας, έναντι μόλις **39%**, που δήλωσαν πολύ ή αρκετά ενημερωμένοι/ες (Διάγραμμα 22).

Διάγραμμα 22



Ακόμη λιγότερο ενθαρρυντικά και ευσίωνα είναι όσα ανέφεραν οι ερωτώμενοι/ες στην έρευνά μας, ως προς την εκτίμησή τους για το κατά πόσο πρόκειται να εφαρμοστούν μερικές από τις σημαντικότερες προστατευτικές ρυθμίσεις του νέου θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία. Αναλυτικότερα:

- Περισσότεροι από τους 6 στους 10 ερωτώμενους/ες (**63,0%**) θεωρούν πως το δικαίωμα εργαζόμενοι/-ες με παιδιά έως 12 ετών να ζητούν να εργαστούν με τηλεργασία θα δίνεται στην πράξη σε λίγες περιπτώσεις ή ακόμα και καθόλου.
- Ακόμα πιο απαισιόδοξοι/ες είναι, αντίστοιχα, οι ερωτώμενοι/ες, όσον αφορά στο κόστος που προκαλείται στον/στην εργαζόμενο/η από την τηλεργασία, αφού οι 7 στους 10 (**70,7%**) θεωρούν πως η διάταξη σύμφωνα με την οποία ο

εργοδότης θα αναλαμβάνει το κόστος αυτό, θα εφαρμοστεί τελικά σε λίγες περιπτώσεις ή και καθόλου.

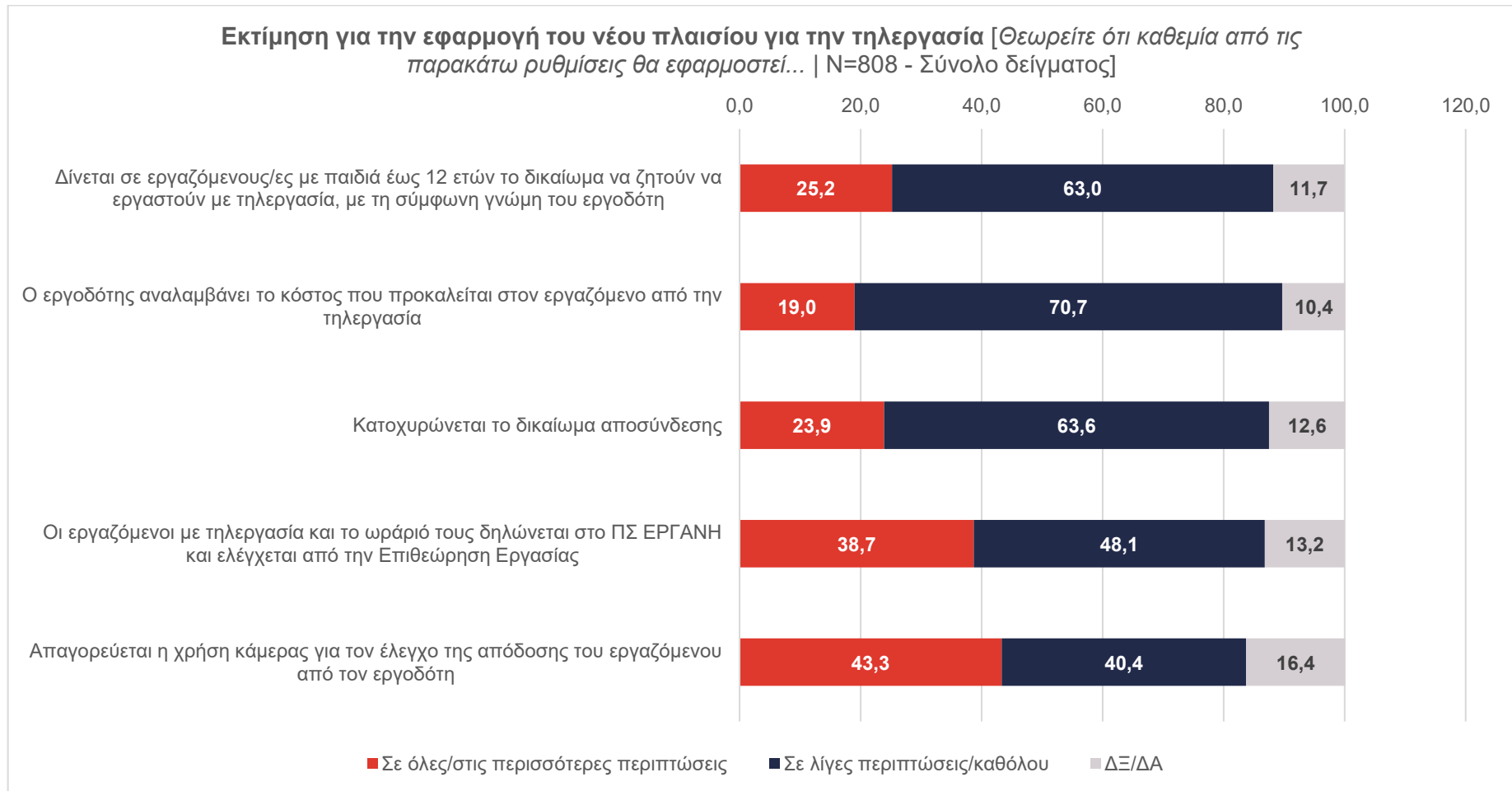
- Ομοίως μειοψηφία είναι εκείνοι/ες που θεωρούν ότι στην πράξη θα εφαρμοστεί το δικαίωμα στην αποσύνδεση, καθώς το **63,6%** των ερωτώμενων θεωρεί πως αυτό θα κατοχυρωθεί σε λίγες περιπτώσεις ή ακόμη και καθόλου.

Συγκριτικά καλύτερες – αν και πάντοτε απαισιόδοξες – είναι οι προβλέψεις των ερωτώμενων, σχετικά με δύο ακόμη ρυθμίσεις του νέου πλαισίου.

- Η πρώτη αφορά την υποχρέωση δήλωσης του ωραρίου των εργαζομένων με τηλεργασία και το ωραρίου τους στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και τον έλεγχο του από την Επιθεώρηση Εργασίας, για την οποία το **48,1%** εκτιμούν ότι δεν πρόκειται να εφαρμοστεί παρά μόνο σε λίγες περιπτώσεις ή και καθόλου, αλλά ένα **38,7%** πιστεύει ότι θα εφαρμοστεί στις περισσότερες ή και σε όλες τις περιπτώσεις.
- Η δεύτερη ρύθμιση σχετίζεται με την απαγόρευση χρήσης κάμερας για τον έλεγχο της απόδοσης από τον εργοδότη, η οποία το **43,3%** των ερωτώμενων θεωρεί πως θα εφαρμοστεί σε όλες ή έστω στις περισσότερες περιπτώσεις, ενώ το **40,4%** θεωρεί πως αυτό θα συμβαίνει σε λίγες περιπτώσεις ή ακόμα και καθόλου.

Η απαισιοδοξία που καταγράφεται ως προς τις προοπτικές εφαρμογής του νέου θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία έχει, κατά τη γνώμη μας, δύο πηγές. Η πρώτη αφορά τις ιδιαιτερότητες της συγκεκριμένης μορφής εργασίας που καθιστά τον έλεγχο τήρησης της εργατικής νομοθεσίας ούτως ή άλλως δυσχερέστερο. Η δεύτερη σχετίζεται με τη συνολική τάση απορρύθμισης και ταυτόχρονα υποβάθμισης των ελεγκτικών μηχανισμών, που καταγράφεται τα τελευταία χρόνια, και η οποία κάνει εύλογα δύσπιστους/ες τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες ως προς τις προοπτικές εφαρμογής ενός θεσμικού πλαισίου προστατευτικού για τα δικαιώματά τους.

Διάγραμμα 23

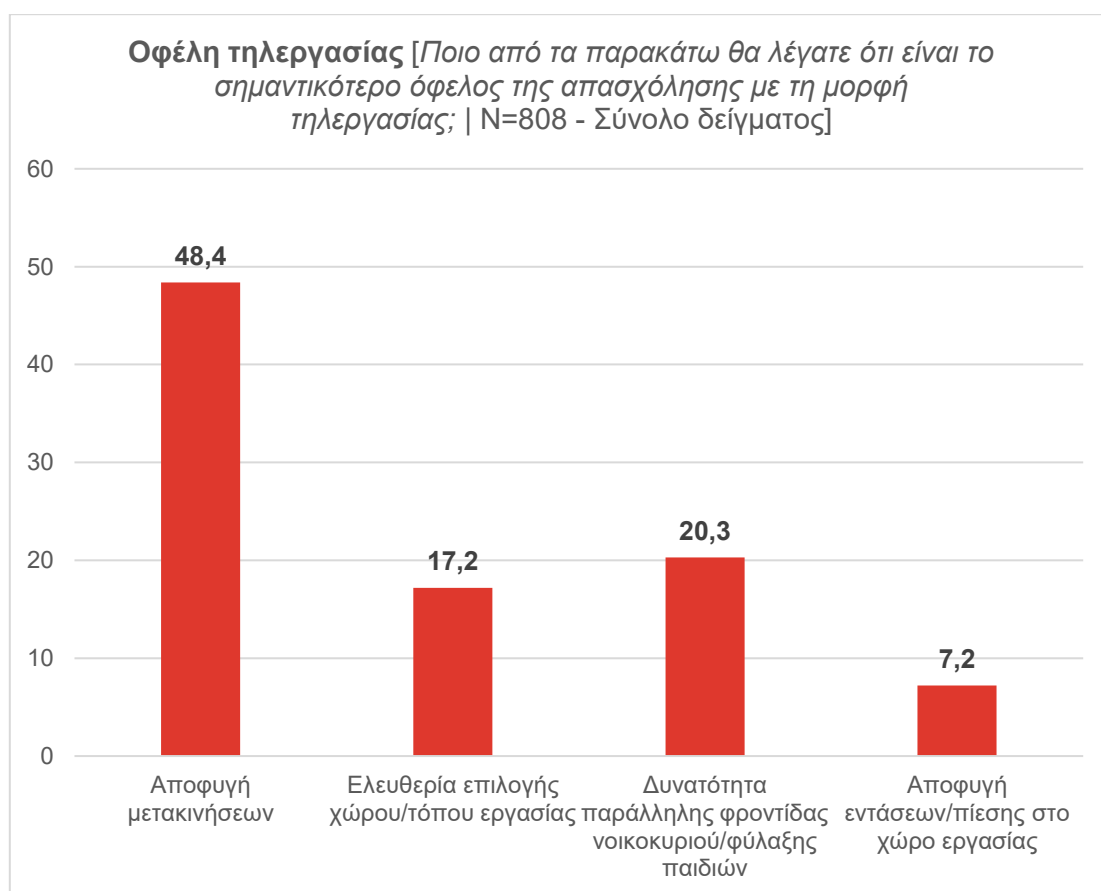


IV. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της τηλεργασίας

Το γεγονός ότι η τηλεργασία έχει τόσο οφέλη, όσο και μειονεκτήματα για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες αποτελεί στοιχείο που υποστηρίζεται από τη διαθέσιμη βιβλιογραφία²⁴ και τα δεδομένα και επιβεβαιώνεται από τα ευρήματα της έρευνάς μας.

Το σημαντικότερο όφελος της απασχόλησης με τη μορφή της τηλεργασίας, σύμφωνα με την φετινή μας έρευνα, είναι – με βάση τις απαντήσεις του συνόλου των ερωτώμενων (N=808) – η αποφυγή μετακινήσεων (**48,4%**), ενώ ακολουθεί η δυνατότητα παράλληλης φροντίδας νοικοκυριού και φύλαξης παιδιών (**20,3%**), η ελευθερία επιλογής χώρου εργασίας (**17,2%**) και η αποφυγή εντάσεων στο χώρο της δουλειάς. (**7,2%**).

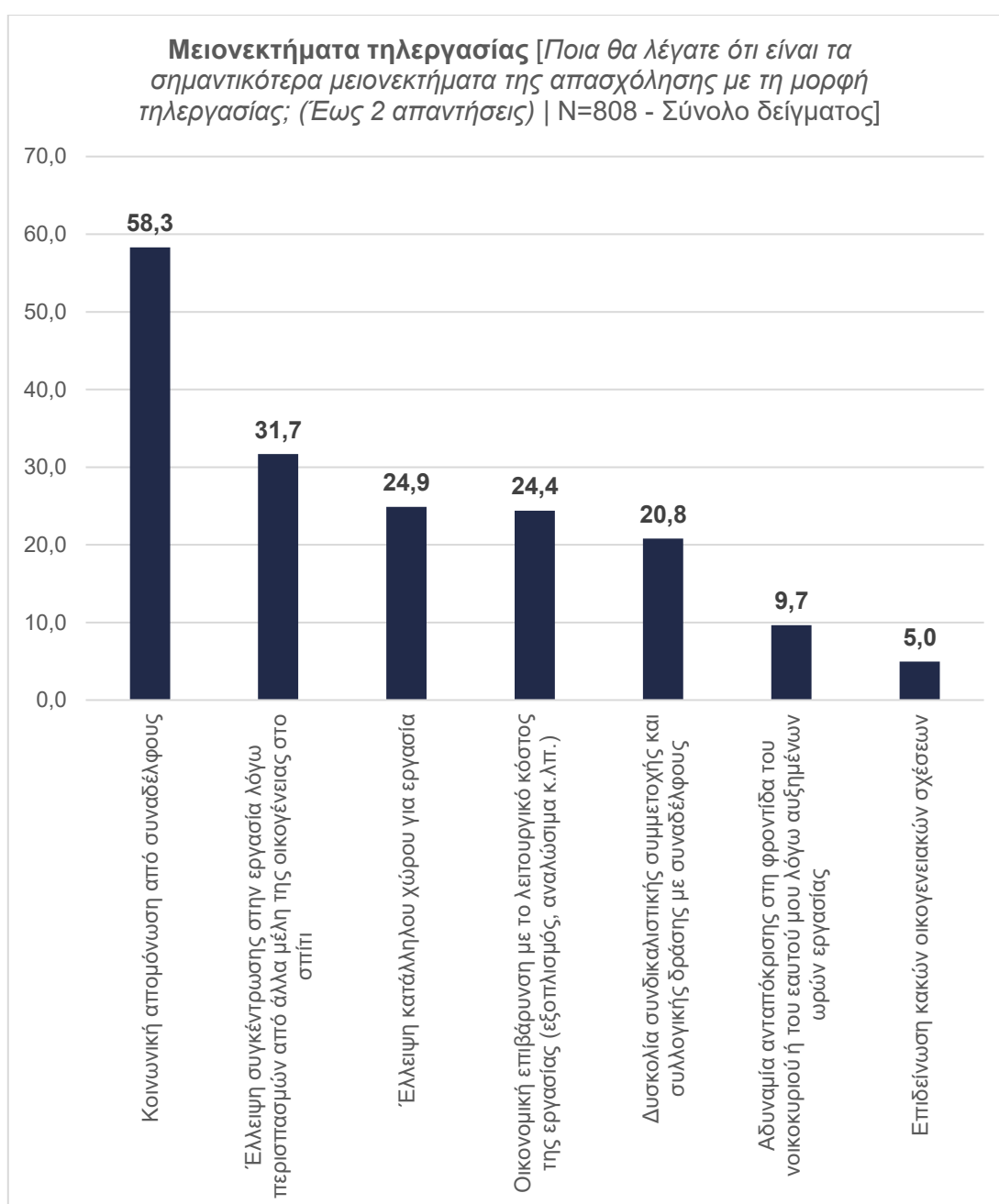
Διάγραμμα 24



²⁴ Βλ. ένα μέρος αυτής στις βιβλιογραφικές παραπομπές παραπάνω.

Από την άλλη πλευρά, το βασικότερο μειονέκτημα της τηλεργασίας φαίνεται να είναι, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, η κοινωνική απομόνωση από τους συναδέλφους (**58,3%**) και ακολουθούν η έλλειψη συγκέντρωσης στην εργασία (**31,7%**) η έλλειψη κατάλληλου χώρου (**24,9%**), η οικονομική επιβάρυνση με το λειτουργικό κόστος της εργασίας (**24,4%**) και η δυσκολία συνδικαλιστικής συμμετοχής και συλλογικής δράσης με συναδέλφους (**20,8%**).

Διάγραμμα 25



V. Οι προοπτικές της τηλεργασίας

Αν και όπως είδαμε παραπάνω, οι εκτιμήσεις για την άμεση και εκτεταμένη καθιέρωση της τηλεργασίας στο προσεχές μέλλον δεν φαίνονται – προς το παρόν – να επαληθεύονται πλήρως, είναι γεγονός ότι η τηλεργασία υπήρχε και πριν την πανδημία, η οποία λειτούργησε καταλυτικά για τη γενίκευσή της σε περισσότερους κλάδους, και φαίνεται ότι θα παραμείνει και θα ενισχυθεί ως τάση στο μέλλον.

Έναντι αυτής της προοπτικής, στο φετινό «κύμα» (2021) της έρευνάς μας, το **48,3%** των ερωτώμενων τοποθετείται επιφυλακτικά, εκφράζοντας την άποψη ότι η ενδεχόμενη γενίκευση του φαινομένου της τηλεργασίας στο μέλλον αποτελεί αρνητική εξέλιξη, έναντι του **41,8%** που πιστεύει ότι αποτελεί μια θετική εξέλιξη. Ωστόσο, πρέπει να σημειώσουμε ότι τα σχετικά ποσοστά είναι ελαφρώς διαφοροποιημένα υπέρ του ενδεχομένου γενίκευσης της τηλεργασίας σε σχέση με το «κύμα» του 2020²⁵, στοιχείο ενδεικτικό της καλύτερης συγκριτικά προσαρμογής εργαζομένων και εργοδοτών στη νέα αυτή πραγματικότητα σε σχέση με ένα χρόνο πριν.

Ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι διαφοροποιήσεις ανά επαγγελματική κατηγορία ανά φύλο και ανά ηλικία. Περισσότερο αρνητικοί φαίνεται να είναι έναντι της ενδεχόμενης γενίκευσης της τηλεργασίας οι απασχολούμενοι/ες με «μπλοκάκι» με ποσοστό **57,1%**²⁶ και ακολουθούν με **51,8%** οι μισθωτοί του δημοσίου και με **45,2%** οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα (Διάγραμμα 27). Αντίστοιχα, σε μεγαλύτερο ποσοστό (**49,4%**) εμφανίζονται αρνητικοί στη γενίκευση της τηλεργασίας οι άνδρες, έναντι **46,9%** των γυναικών (Διάγραμμα 28).

Τέλος, ως προς τις επιμέρους ηλικιακές κατηγορίες, η πλειοψηφία των νέων 17-24 ετών τοποθετείται θετικά κατά **63,6%**, όπως και οι ηλικίες 65 ετών και άνω με **61,5%**²⁷ - ωστόσο τα στοιχεία που αφορούν αυτές τις δύο κατηγορίες είναι, όπως έχουμε πει, ενδεικτικά. Στις λοιπές ωστόσο ηλικιακές κατηγορίες, που εκπροσωπούνται επαρκώς στο δείγμα μας και μπορούμε να εξάγουμε γενικότερης αξίας συμπεράσματα με εγκυρότητα, είναι ενδιαφέρον ότι οι νεότερες ηλικιακές κατηγορίες τοποθετούνται θετικότερα έναντι του ενδεχομένου γενίκευσης της τηλεργασίας σε σύγκριση με τις

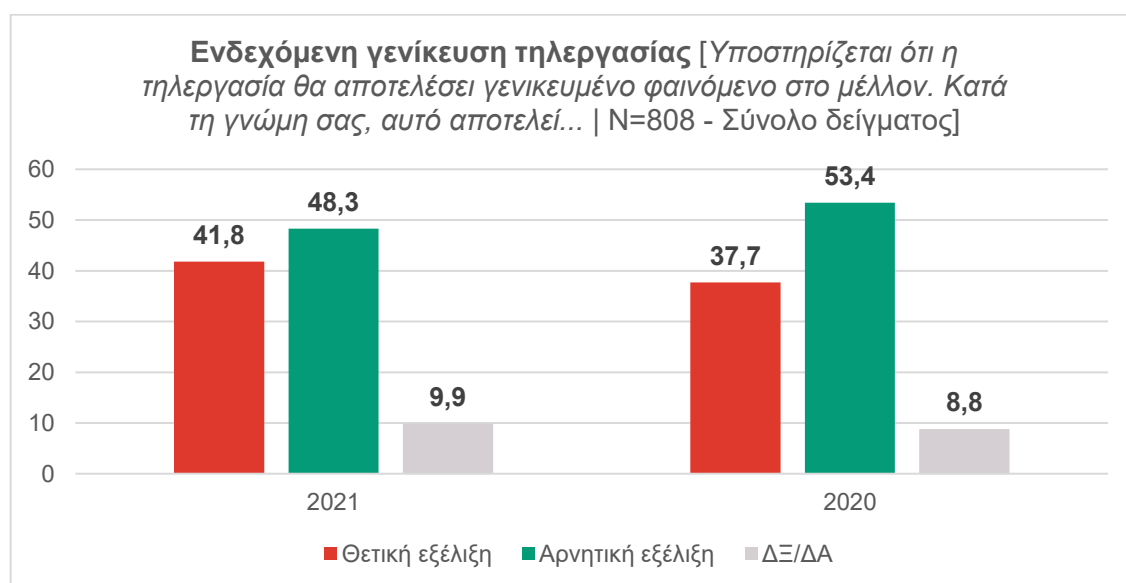
²⁵ Αν και, υπενθυμίζουμε, σε ένα δείγμα με διαφορετικά χαρακτηριστικά, αφού στην έρευνα του 2020 περιλαμβάνονταν και οι αυτοαπασχολούμενοι με μέχρι τρία (3) άτομα προσωπικό.

²⁶ Τα στοιχεία, όπως έχουμε πει και παραπάνω, για τους απασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» είναι ενδεικτικά

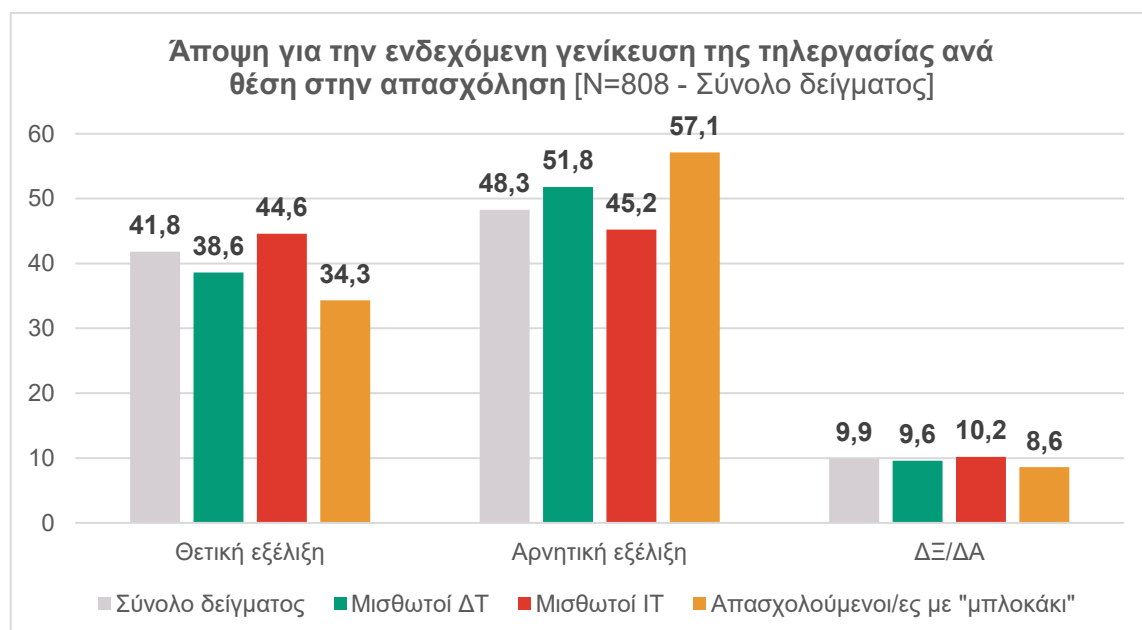
²⁷ Ωστόσο τα

μεγαλύτερες (Διάγραμμα 29). Κάτι τέτοιο είναι αναμενόμενο για δύο κυρίως λόγους : αφ' ενός, οι νεότερες ηλικίες είναι συνήθως περισσότερο εξοικειωμένες με τη χρήση νέων τεχνολογιών στην καθημερινότητά τους, επομένως η χρήση τους και στο πλαίσιο της τηλεργασίας τους είναι πιο οικεία και λιγότερο απωθητική, αφ' ετέρου οι νεότερης ηλικίας εργαζόμενοι/ες (των κατηγοριών 35-44 ετών ιδίως) είναι εκείνοι/ες που συνήθως έχουν περισσότερες οικογενειακές υποχρεώσεις (παιδιά μικρής ηλικίας), επομένως ενδεχομένως τους είναι πιο θελκτική η προοπτική της τηλεργασίας, στο βαθμό που τους βοηθάει να εξισορροπούν καλύτερα την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή.

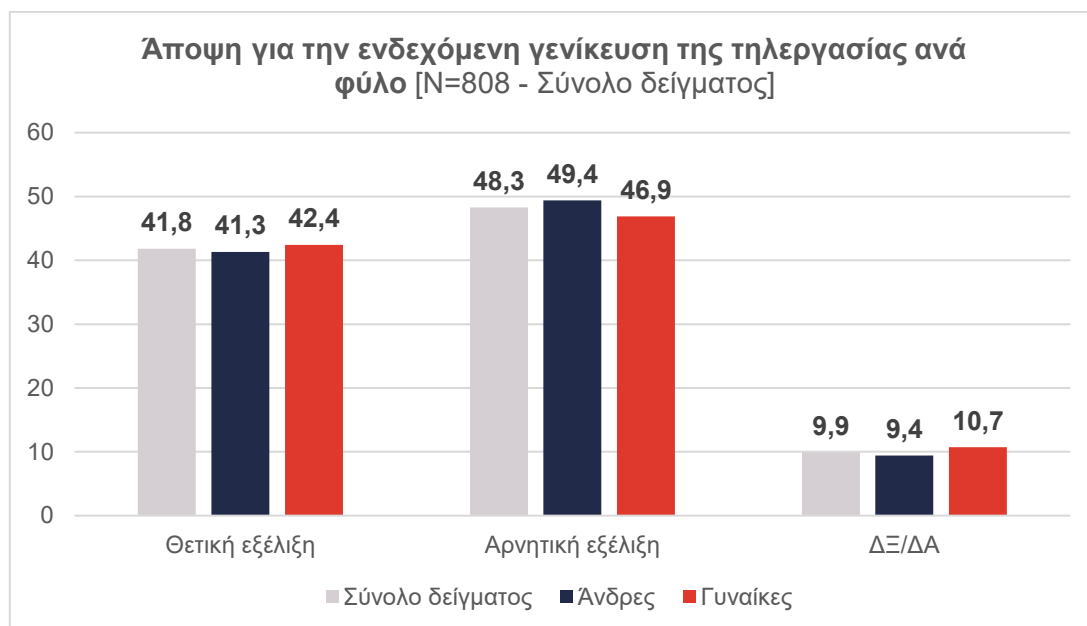
Διάγραμμα 26



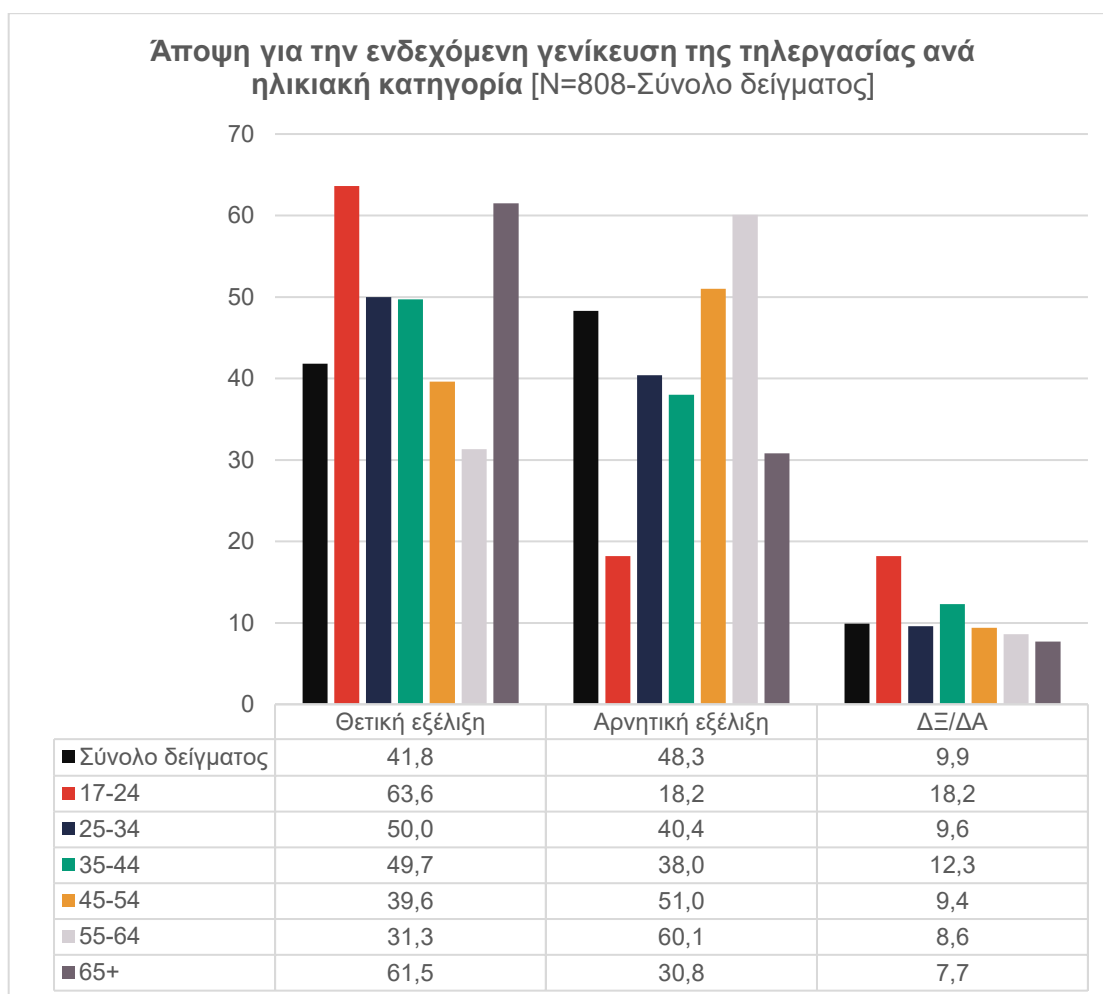
Διάγραμμα 27



Διάγραμμα 28

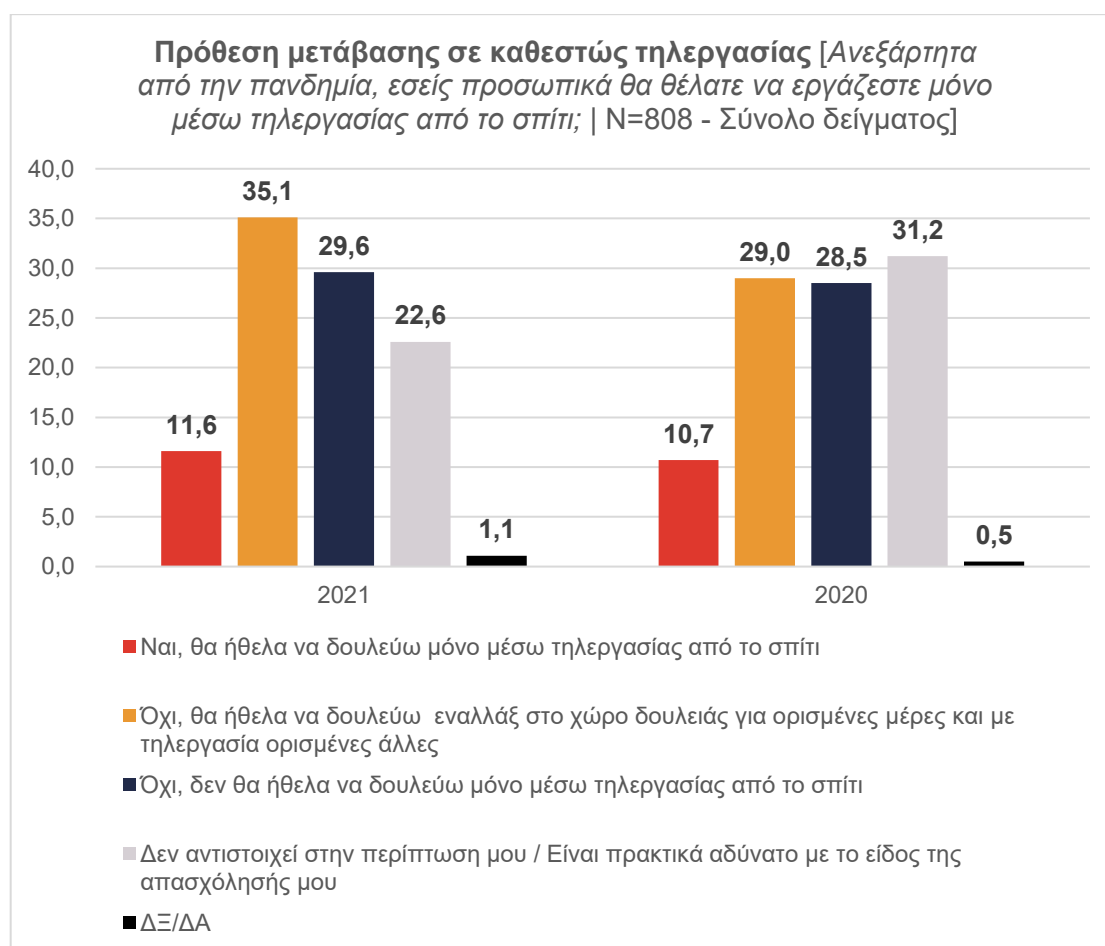


Διάγραμμα 29



Εκτός της άποψής τους σχετικά με το γενικό ενδεχόμενο διεύρυνσης της χρήσης της τηλεργασίας, ζητήσαμε επίσης από τους ερωτώμενους και τις ερωτώμενες του δείγματός μας (N=808) την προσωπική τους προτίμηση σε σχέση με την τηλεργασία των ίδιων. Βάσει των απαντήσεων, το **35,1%** δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν να εργάζονται εναλλάξ στο χώρο δουλειάς για ορισμένες μέρες και με τηλεργασία για ορισμένες άλλες και το **29,6%** δεν θα ήθελε να δουλεύει μέσω τηλεργασίας από το σπίτι. Αντίθετα, σε καθεστώς πλήρους τηλεργασίας, ανεξάρτητα από την πανδημία, θα ήθελε να βρεθεί το **11,6%**, ενώ το **22,6%** δήλωσε ότι δεν μπορεί να εργάζεται εξ αποστάσεως λόγω της φύσης της εργασίας του (Διάγραμμα 30). Σε σύγκριση με το περσινό «κύμα» της έρευνας (2020), το ποσοστό όσων θα επέλεγαν την αποκλειστική τηλεργασία είναι οριακά μειωμένο (10,7% το 2020), ενώ περισσότεροι/ες εργαζόμενοι/ες φαίνεται να προτιμούν ένα καθεστώς εναλλαγής μεταξύ τηλεργασίας και εργασίας από τις εγκαταστάσεις του εργοδότη (29,0% το 2020)²⁸.

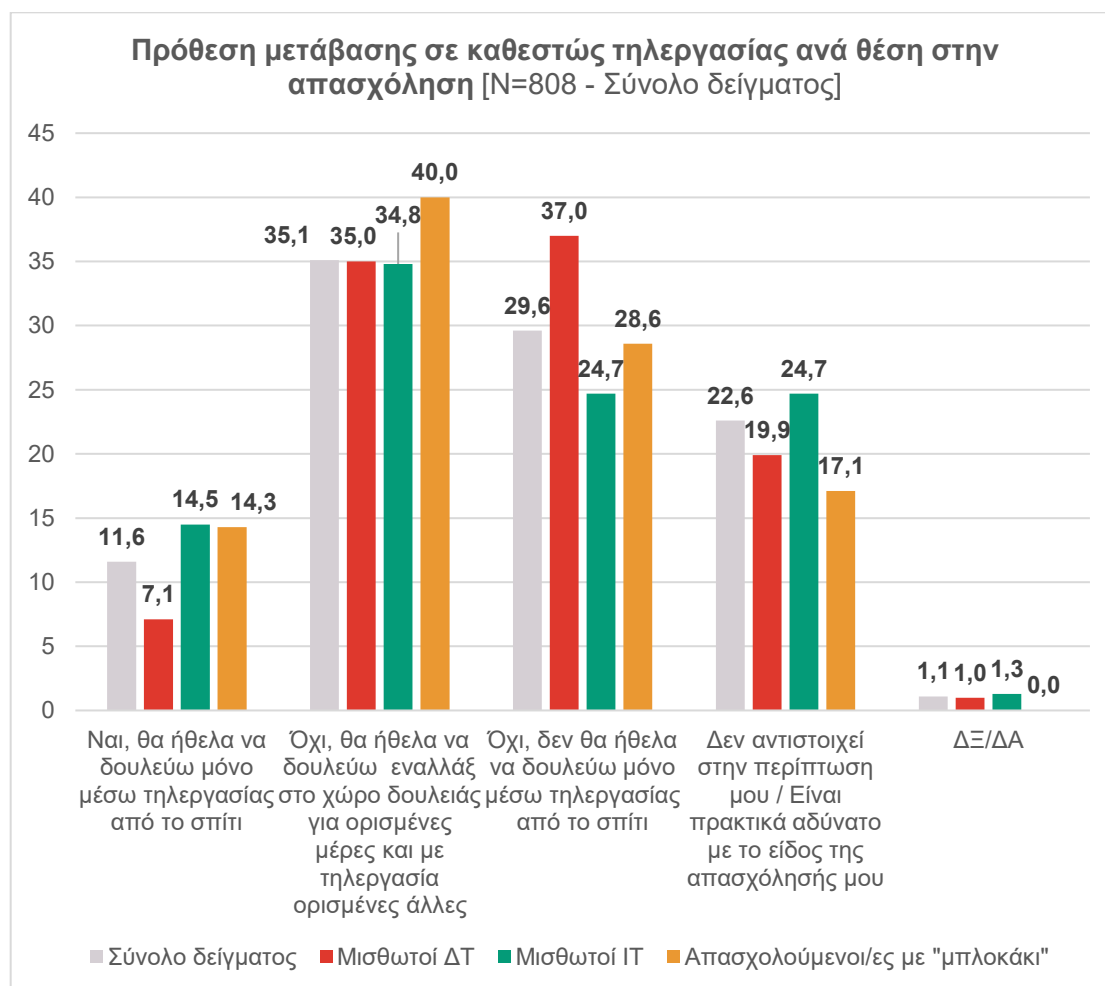
Διάγραμμα 30



²⁸ Υπενθυμίζουμε και πάλι την ελαφρώς διαφορετική σύνθεση του δείγματος του 2020.

Σημαντικές διαφοροποιήσεις καταγράφονται και ανάλογα με τη θέση των ερωτώμενων στην απασχόληση. Αναλυτικότερα, οι μισθωτοί του δημόσιου τομέα εμφανίζονται οι πλέον αρνητικοί/ές έναντι του ενδεχομένου να δουλεύουν αποκλειστικά με τηλεργασία (37,0%), ενώ οι απασχολούμενοι (μισθωτοί και με «μπλοκάκι») στον ιδιωτικό τομέα είναι ελαφρώς περισσότερο θετικοί/ές, αν και πάλι σε χαμηλά ποσοστά, στο ενδεχόμενο μετάβασης σε καθεστώς πλήρους τηλεργασίας²⁹. Τέλος, χαρακτηριστικό της δομής της οικονομίας και της διάρθρωσης και του είδους των ιδιωτικών επιχειρήσεων στη χώρα είναι και το γεγονός ότι ένας στους τέσσερις (24,7%) μισθωτούς/ές του ιδιωτικού τομέα δήλωσαν ότι η τηλεργασία δεν αφορά την περίπτωση τους για αντικειμενικούς λόγους της φύσης της εργασίας τους.

Διάγραμμα 31

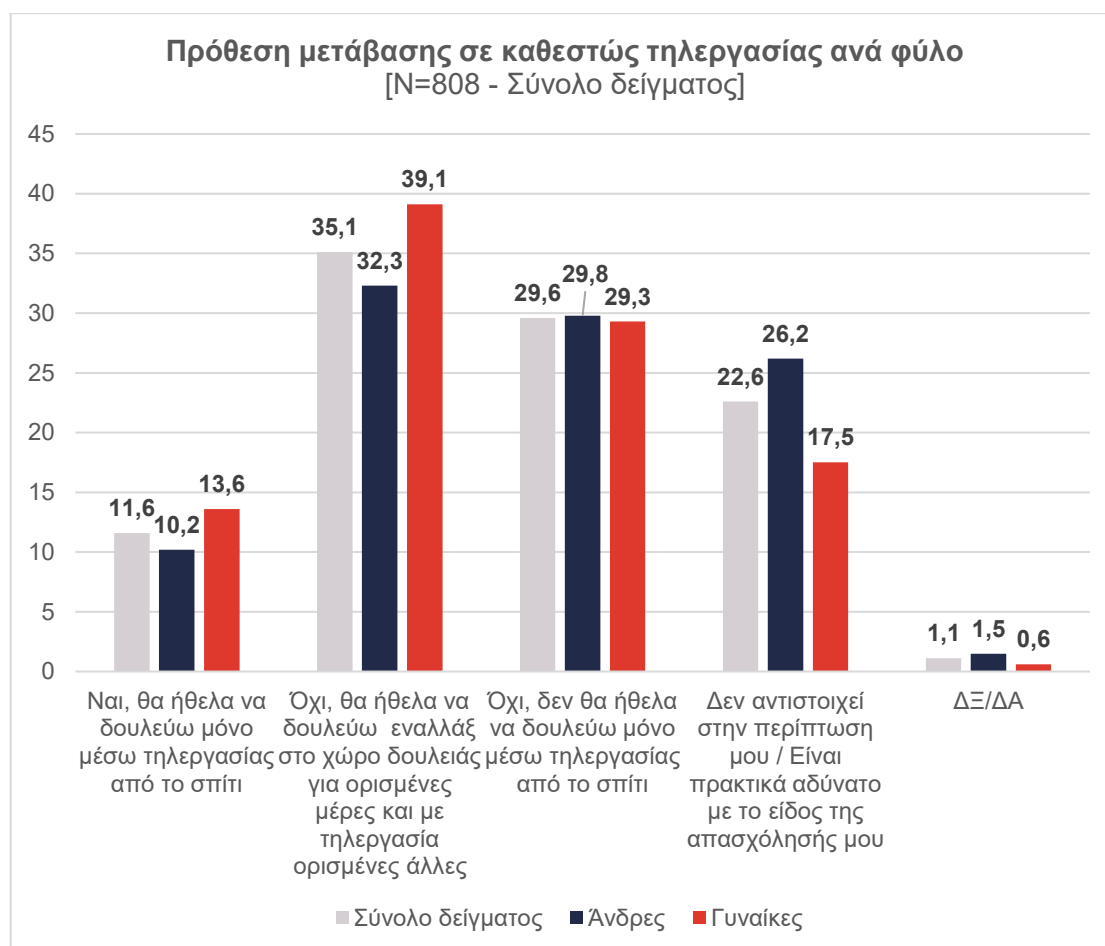


Αντίστοιχη διαφοροποίηση παρατηρείται και στην κατανομή των απαντήσεων ανά φύλο, με περισσότερες γυναίκες να επιλέγουν τόσο την αποκλειστική τηλεργασία

²⁹ Υπενθυμίζουμε ότι τα δεδομένα που αφορούν τους απασχολούμενους/τις απασχολούμενες με «μπλοκάκι» είναι ενδεικτικά, λόγω του μικρού απόλυτου αριθμού τους.

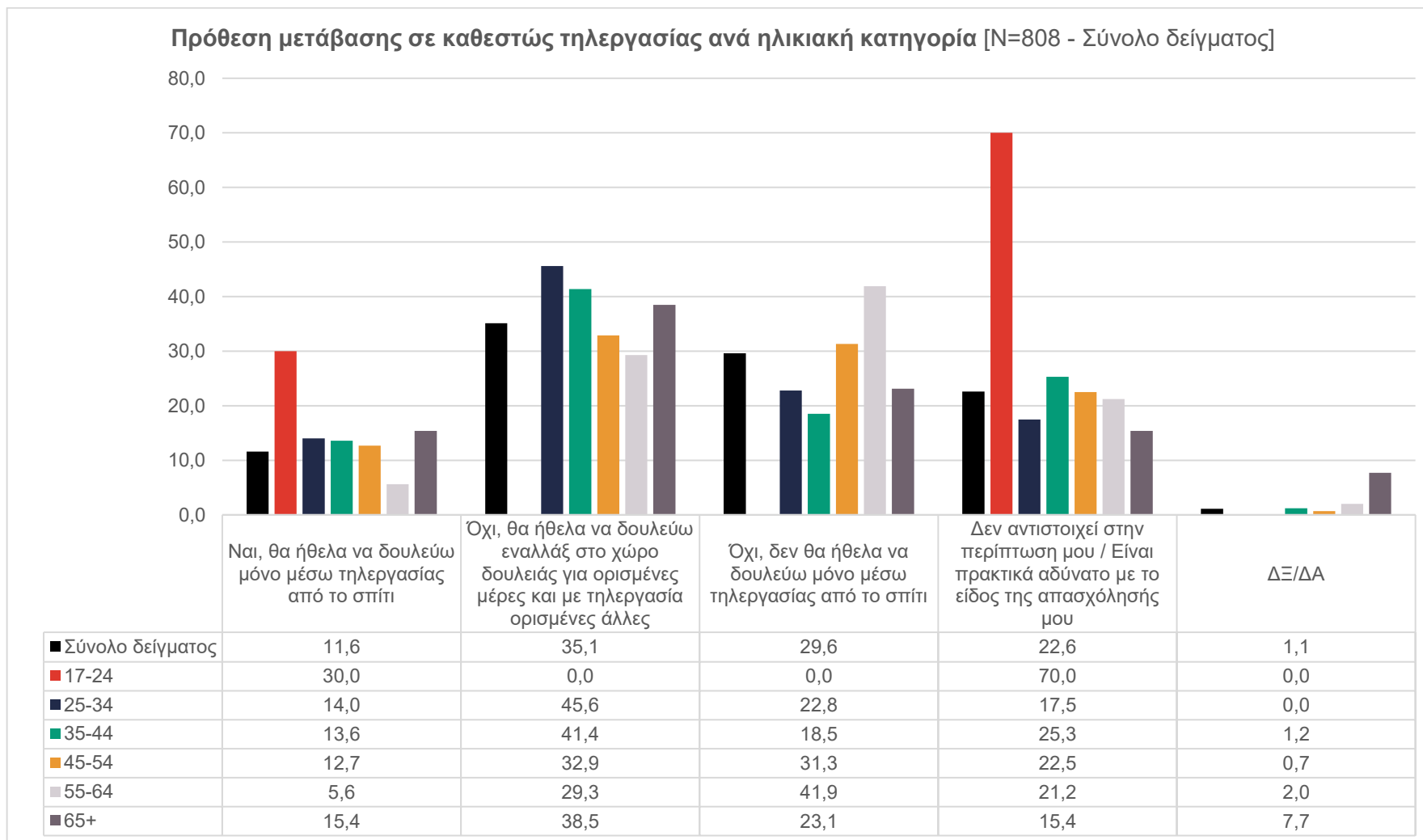
(**13,6%**, έναντι **10,2%** των ανδρών) όσο και την εναλλάξ τηλεργασία και παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (**39,1%**, έναντι **32,3%** των ανδρών). Πρόκειται για μία τάση που πιθανότατα σχετίζεται με τις αυξημένες οικογενειακές ευθύνες που ακόμα επωμίζονται οι γυναίκες σε πολλές περιπτώσεις, συγκριτικά προς τους άνδρες και είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η δυνατότητα της τηλεργασίας υπάρχει περίπτωση να λειτουργήσει στο θέμα αυτό προς δύο αντίρροπες κατευθύνσεις: είτε να συμβάλλει στην είσοδο στην αγορά εργασίας γυναικών που διαφορετικά, λόγω οικογενειακών ευθυνών, θα έμεναν οικονομικά ανενεργές, είτε – και αυτό είναι προφανώς αρνητικό – να δημιουργήσει έναν νέο πρόσθετο έμφυλο διαχωρισμό μεταξύ των εργαζομένων, με τις γυναίκες εργαζόμενες να αποσύρονται από το χώρο εργασίας προς το σπίτι, σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους άνδρες.

Διάγραμμα 32



Σε ό,τι αφορά τις διαφοροποιήσεις ανά ηλικιακή κατηγορία, παρατηρούμε – εξαιρώντας πάλι τα ενδεικτικά δεδομένα για τις δύο ακραίες ομάδες (17-24 και 65+ ετών) – το ίδιο που επισημάναμε νωρίτερα: το ποσοστό όσων προτιμούν την μόνιμη ή εκ περιτροπής τηλεργασία μειώνεται όσο ανεβαίνουμε ηλικιακή κατηγορία (Διάγραμμα 33).

Διάγραμμα 33



Ε. Εργάσιμος χρόνος

Με τον γενικό τίτλο «εργάσιμος χρόνος» περιγράφουμε εδώ μία πλειάδα ζητημάτων που μας απασχόλησαν στην έρευνά μας, επιδιώκοντας να ερευνήσουμε πτυχές που ανακύπτουν και στην δημόσια (επιστημονική, συνδικαλιστική και πολιτική) συζήτηση.

Το ένα ζήτημα, με «αρνητικό», ως το χαρακτηρίσουμε, πρόσημο αφορά την (τυπική ή, συνηθέστερα, άτυπη) αύξηση του εργάσιμου χρόνου, την ελαστικοποίηση του ωραρίου και την κατάργηση de facto της διάκρισης εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου, προϊόντα της απορρύθμισης της εργασίας και της εντατικοποίησής της, εν μέρει και λόγω των τεχνολογικών προόδων. Στην Ελλάδα το ζήτημα αυτό συζητήθηκε εκτενώς με την υιοθέτηση του νέου εργασιακού νόμου τον Ιούνιο του 2020 («νόμος Χατζηδάκη»), που περιέλαβε μεταξύ άλλων και την εμβληματικού χαρακτήρα διάταξη περί ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου με ατομική συμφωνία εργαζομένου-εργοδότη, που στην πράξη αντικαθιστά την καταβολή πρόσθετης χρηματικής αμοιβής για την υπερωριακή απασχόληση με την παροχή επιπλέον χρόνου ανάπαυσης (ρεπτό) ως αντιστάθμισμα³⁰.

Το δεύτερο ζήτημα, που έχει «θετικό», για να το πούμε σχηματικά, πρόσημο έχει να κάνει με τη διεθνή συζήτηση – μέρος της οποίας έχει φτάσει και στη χώρα μας³¹ – για τη μείωση του εργάσιμου χρόνου. Τα τελευταία χρόνια το ζήτημα του χρόνου εργασίας τίθεται όλο και περισσότερο στην ατζέντα των συζητήσεων τόσο στην Ελλάδα όσο και στις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ, με τους υποστηρικτές αυτής της προσπάθειας να αντλούν επιχειρήματα τόσο από τις τεχνολογικές εξελίξεις, που αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας, όσο και από οικολογικού περιεχομένου στόχους. Ωστόσο οι θέσεις και οι απόψεις των κυβερνήσεων και των εργοδοτών είναι

³⁰ Για το συγκεκριμένο νόμο, βλ. Κορφιιάτης, ό.π., Τεμπονέρας, ό.π. Για μια ένταξη του ζητήματος του εργάσιμου χρόνου στο ευρύτερο πλαίσιο των συνθηκών της ελληνικής αγοράς εργασίας και συγκριτικά δεδομένα σε επίπεδο Ε.Ε., βλ. Κολτσιδά και Τσατσαρώνη, ό.π.

³¹ Βλ. λ.χ. την πρόταση του κόμματος της αξιωματικής αντιπολίτευσης για καθιέρωση πιλοτικά 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μείωση μισθού, στο πλαίσιο του προγράμματος «Ελλάδα+ Εργασία» (διαθέσιμο εδώ: <https://www.syriza.gr/article/id/111530/Al.-Tsipras:-Katwtatos-sta-800-eyrw-kai-35wro-chwris-meiwsh-misthou,-sto-plaio-sio-tou-programmatos-«Ellada+-Ergasia.html>).

αρκετές φορές πολύ διαφορετικές από αυτές των εργαζομένων και των συλλογικών τους φορέων.³²

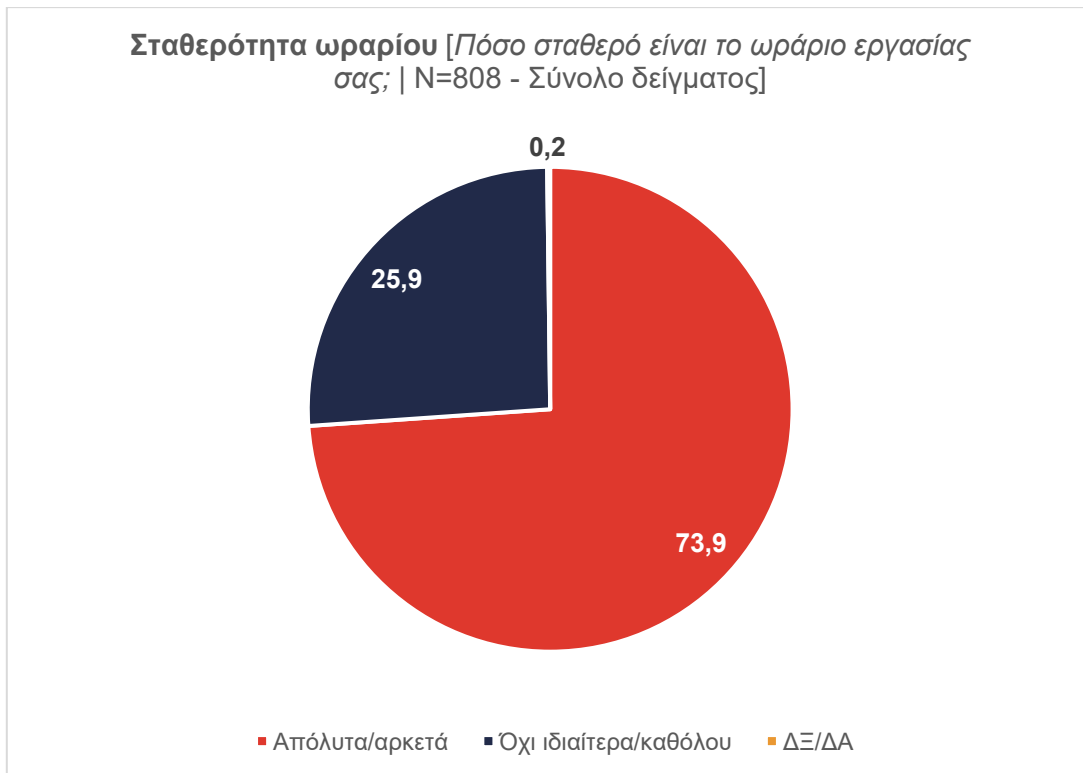
I. Υφιστάμενη κατάσταση ως προς τον χρόνο εργασίας – Σταθερότητα ωραρίου

Ήδη περιγράψαμε (Κεφ. Γ.ΙΙ.) τα δεδομένα σε σχέση με την αναλογία πλήρους και μερικής απασχόλησης. Το επόμενο επομένως θέμα που διερευνήσαμε ήταν η σταθερότητα ή μη του ωραρίου. Από τις απαντήσεις, προκύπτει ότι το ποσοστό των ατόμων που έχουν απόλυτα ή αρκετά σταθερό ωράριο είναι **73,9%**, έναντι **25,9%** που δήλωσε ότι το ωράριό του είναι λίγο ή καθόλου σταθερό. Υπενθυμίζεται ότι στο προηγούμενο «κύμα» της έρευνας (2020), τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 64,0% και 36,0% αντίστοιχα, ωστόσο στο δείγμα εκείνο περιλαμβάνονταν και αυτοαπασχολούμενοι χωρίς και με έως τρία (3) άτομα προσωπικό, που εξ ορισμού έχουν πιο ασταθές ωράριο εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση, το γεγονός ότι ένας/μία στους/στις τέσσερις εργαζόμενους/ες (**25,9%**), δεν έχει αρκετά σταθερό ωράριο είναι από μόνο του αρνητικό και αποκαλυπτικό των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας. Σε ένα βαθμό, αυτό θα μπορούσαμε να πούμε ότι μπορεί να σχετίζεται και με την αύξηση της τηλεργασίας, που σχετίζεται με φαινόμενα υπερεργασίας ή/και σύγχυσης εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου.

³² Αντί πολλών, βλ. Keune, M., “Collective bargaining and working time in Europe: an overview”, στο *Collective bargaining on working time: recent European experiences*, ETUI-REHS, Brussels, 2006, p.p.9-29.

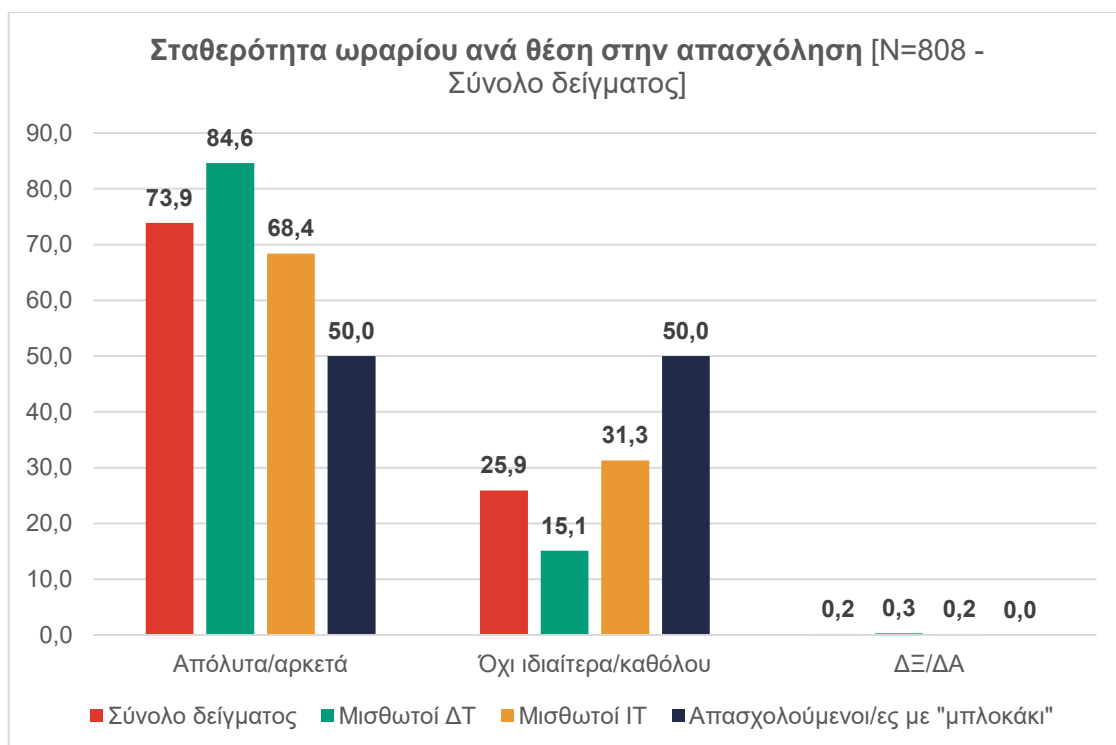
Διάγραμμα 34



Στην συγκεκριμένη ερώτηση, διαπιστώνουμε μεγάλες διαφοροποιήσεις ανά θέση στην απασχόληση. Όπως είναι αναμενόμενο, οι μισθωτοί δημοσίου τομέα έχουν αρκετά ή και απόλυτα σταθερό ωράριο σε μεγάλο ποσοστό (**84,6%**), σε σύγκριση με τους/τις μισθωτούς/ές του ιδιωτικού τομέα, όπου αυτό το ποσοστό πέφτει στο **68,4%** και στους αυτοαπασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» στο **50,0%**.³³

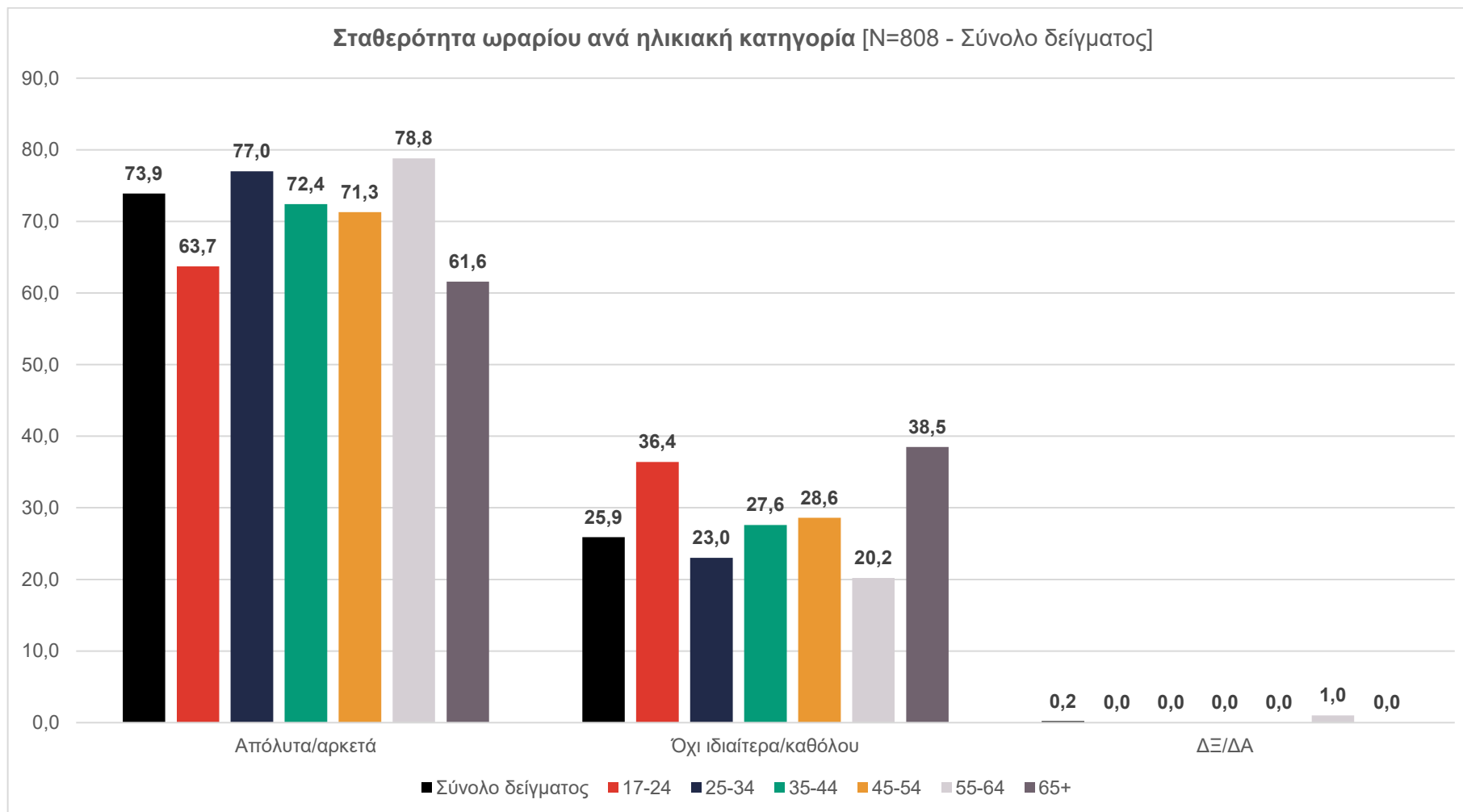
³³ Ενδεικτικά στοιχεία, λόγω μικρού απόλυτου αριθμού στο δείγμα μας.

Διάγραμμα 35



Παρόμοιες διαφοροποιήσεις παρατηρούμε και στις επιμέρους ηλικιακές κατηγορίες. Μη λαμβάνοντας υπόψη, για τους λόγους που προαναφέραμε, τις «ακραίες» ηλικίες (17-24 και 65+ ετών), παρατηρούμε ότι το ποσοστό όσων έχουν απόλυτα/αρκετά σταθερό ωράριο στις ηλικίες 25-34 ετών ανέρχεται σε **77,0%**, ενώ μειώνεται στις επόμενες ηλικιακές κατηγορίες για να αυξηθεί ξανά στις ηλικίες 55-64 ετών. Το στοιχείο αυτό ενδέχεται να σχετίζεται με τη φάση του εργασιακού κύκλου στην οποία βρίσκεται κανείς σε αυτές τις ηλικίες: στη μέση του εργασιακού βίου τους οι άνθρωποι συνήθως αναλαμβάνουν περισσότερες υπεύθυνες θέσεις, διεκδικούν εξέλιξη στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία κ.ο.κ., επομένως είναι πιθανό αυτό να οδηγεί σε αύξηση ή/και αστάθεια του εργάσιμου χρόνου τους.

Διάγραμμα 36



Τέλος, το φύλο φαίνεται να μην αποτελεί παράγοντα διαφοροποίησης, καθώς τόσο οι γυναίκες όσο και οι άντρες έχουν παρόμοια ποσοστά όσον αφορά το κριτήριο της σταθερότητας του ωραρίου.

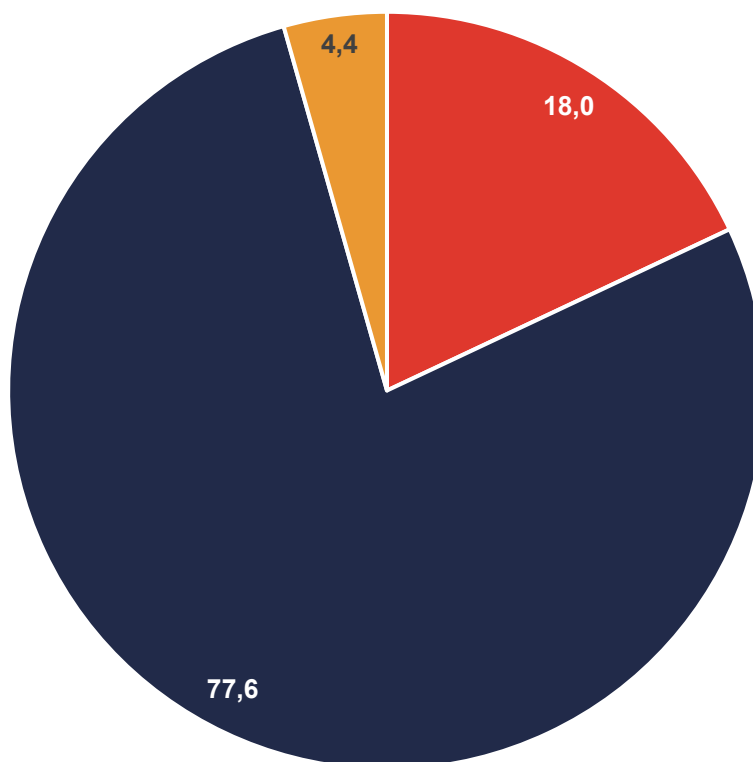
II. Νέο θεσμικό πλαίσιο διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου

Ενόψει της κεντρικής θέσης που απέκτησε στη δημόσια συζήτηση ο «νόμος Χατζηδάκη» (ν. 4808/2021), με εξέχουσα τη διάταξη περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, ζητήσαμε από τους/τις ερωτώμενους/ες να απαντήσουν αν, κατά τη γνώμη τους, η νέα αυτή ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν να συμφωνούν ότι για την εργασία του πέραν του οκταώρου ο εργαζόμενος θα λαμβάνει επιπλέον χρόνο ανάπαυσης αντί χρηματικής αμοιβής (υπερωρίες), είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων ή των εργοδοτών. Η συντριπτική πλειοψηφία όσων απάντησαν (N=808), φαίνεται να ταυτίζεται στην κριτική της με όσα επισημαίνουν για το νέο θεσμικό πλαίσιο τα συνδικάτα και τα κόμματα της αντιπολίτευσης, αφού σύμφωνα με το **77,6%** «η ρύθμιση αυτή είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών, που θα μπορούν να επωφελούνται από την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων χωρίς να τους αμείβουν γι' αυτή», ενώ αντίθετα μόνο το **18,0%** συμφώνησε με την άποψη ότι «η ρύθμιση είναι προς το συμφέρον των εργαζόμενων, που θα μπορούν να διαχειρίζονται με περισσότερη ευελιξία το χρόνο τους» (Διάγραμμα 37).

Περισσότερο επικριτικές έναντι της νέας ρύθμισης για τη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου εμφανίζονται οι γυναίκες, οι οποίες θεωρούν ότι είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών σε ποσοστό **83,1%**, έναντι **73,7%** των ανδρών (Διάγραμμα 38), ενδεχομένως γιατί – σύμφωνα με όσα γνωρίζουμε ήδη από τη βιβλιογραφία – οι γυναίκες είναι περισσότερο εκτεθειμένες στην εργασιακή επισφάλεια, επομένως ανησυχούν περισσότερο για τα νέα πεδία αυθαιρεσίας που η ρύθμιση αυτή ενδέχεται να ανοίξει.

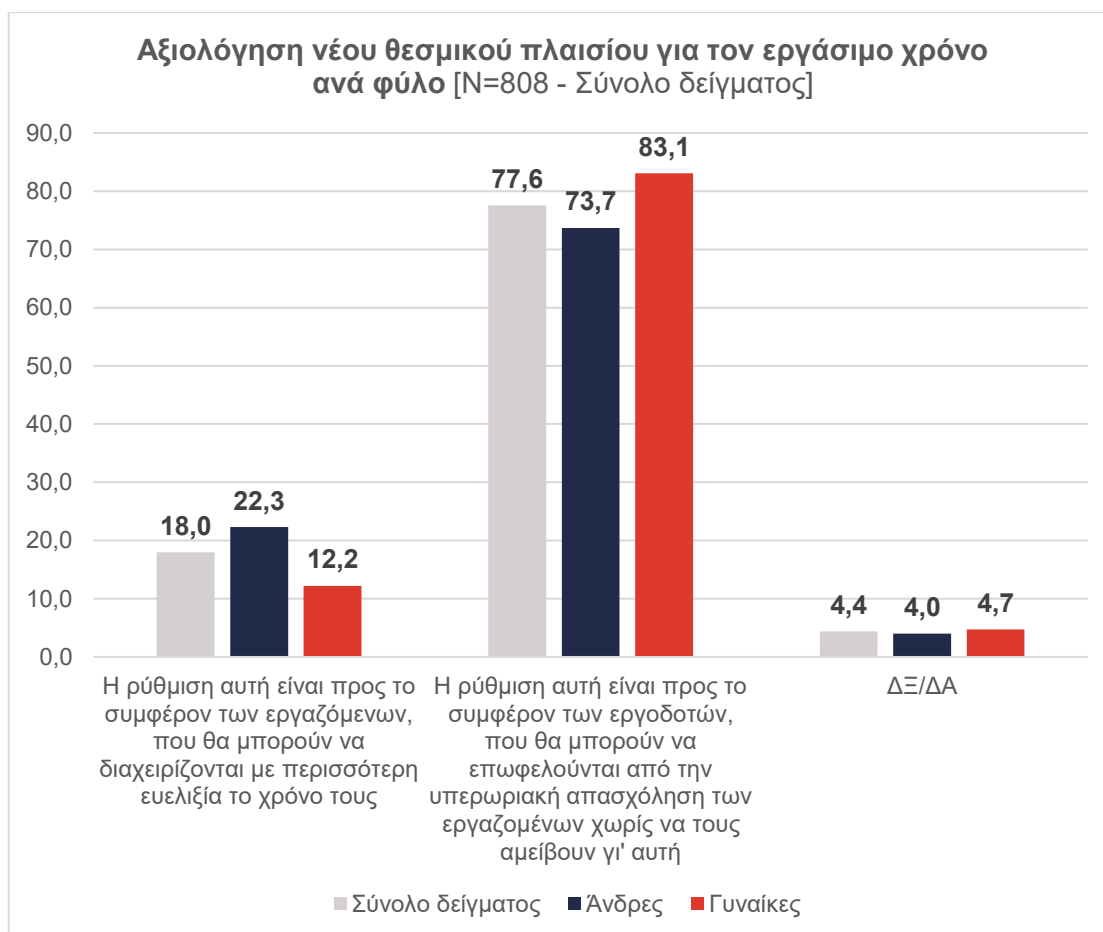
Διάγραμμα 37

Αξιολόγηση νέου θεσμικού πλαισίου για τον εργάσιμο χρόνο
[Πρόσφατα ψηφίστηκε μια νέα νομοθετική ρύθμιση για την ευέλικτη διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου. Σύμφωνα με αυτή, εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν να συμφωνούν ότι για την εργασία του πέραν του οκταώρου ο εργαζόμενος θα λαμβάνει επιπλέον χρόνο ανάπαυσης αντί χρηματικής αμοιβής (υπερωρίες). Με ποια από τις παρακάτω προτάσεις συμφωνείτε περισσότερο; | N=808 - Σύνολο δείγματος]



- Η ρύθμιση αυτή είναι προς το συμφέρον των εργαζόμενων, που θα μπορούν να διαχειρίζονται με περισσότερη ευελιξία το χρόνο τους
- Η ρύθμιση αυτή είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών, που θα μπορούν να επωφελούνται από την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων χωρίς να τους αμείβουν γι' αυτή
- ΔΞ/ΔΑ

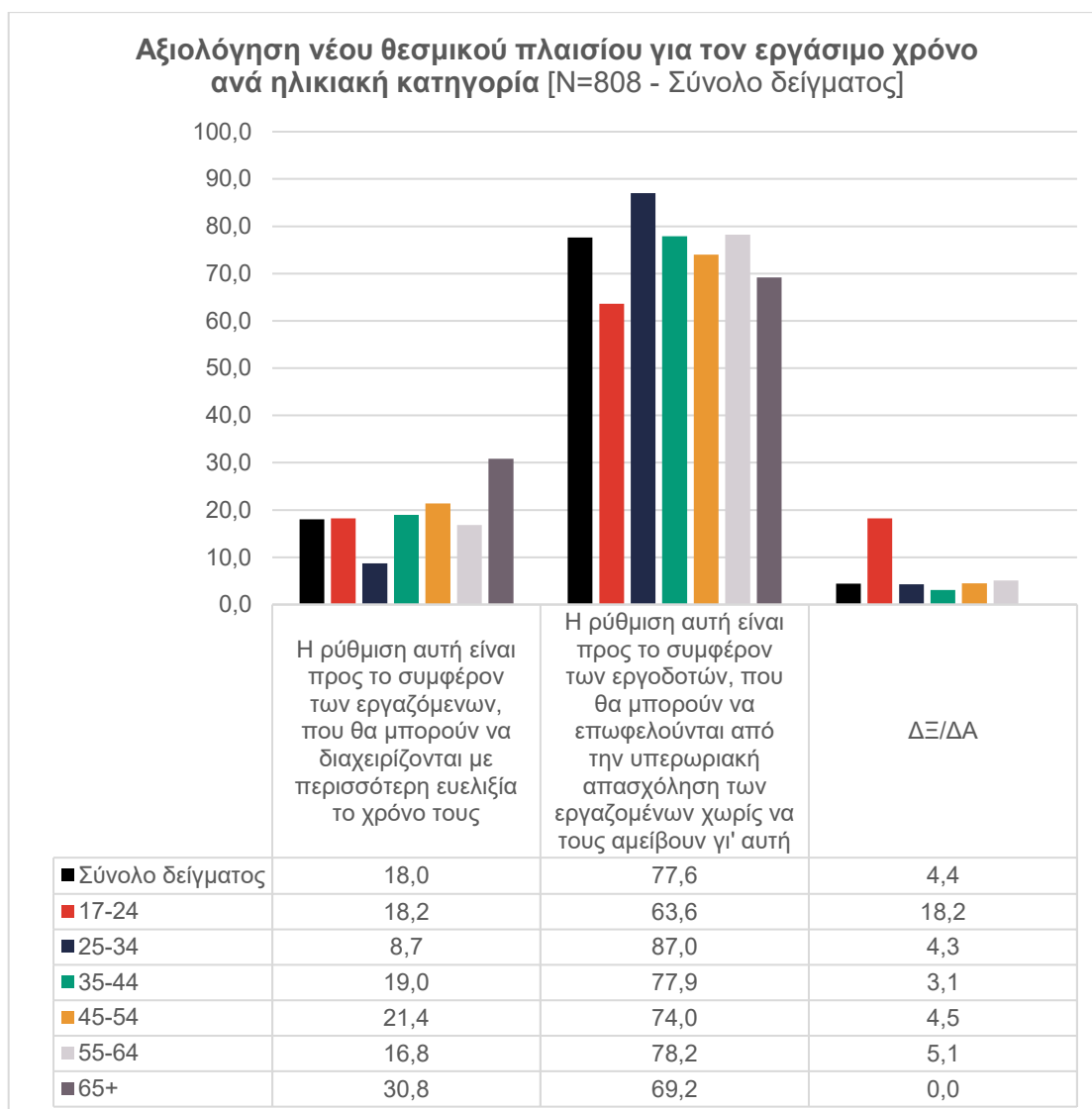
Διάγραμμα 38



Παράλληλα, για τους ίδιους πιθανότατα λόγους παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες μεταξύ 25 και 34 ετών είναι οι πλέον επικριτικοί/ές για τον νέο νόμο, σε ποσοστό **87,0%** (Διάγραμμα 39), θεωρώντας ότι αυτός υπηρετεί τα συμφέροντα των εργοδοτών, που θα μπορούν να επωφελούνται από την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων χωρίς να τους αμείβουν γι' αυτή.³⁴

³⁴ Υπενθυμίζουμε ότι τα ποσοστά που αφορούν τις ηλικιακές κατηγορίες 17-24 και 65+ ετών παρατίθενται ενδεικτικά.

Διάγραμμα 39



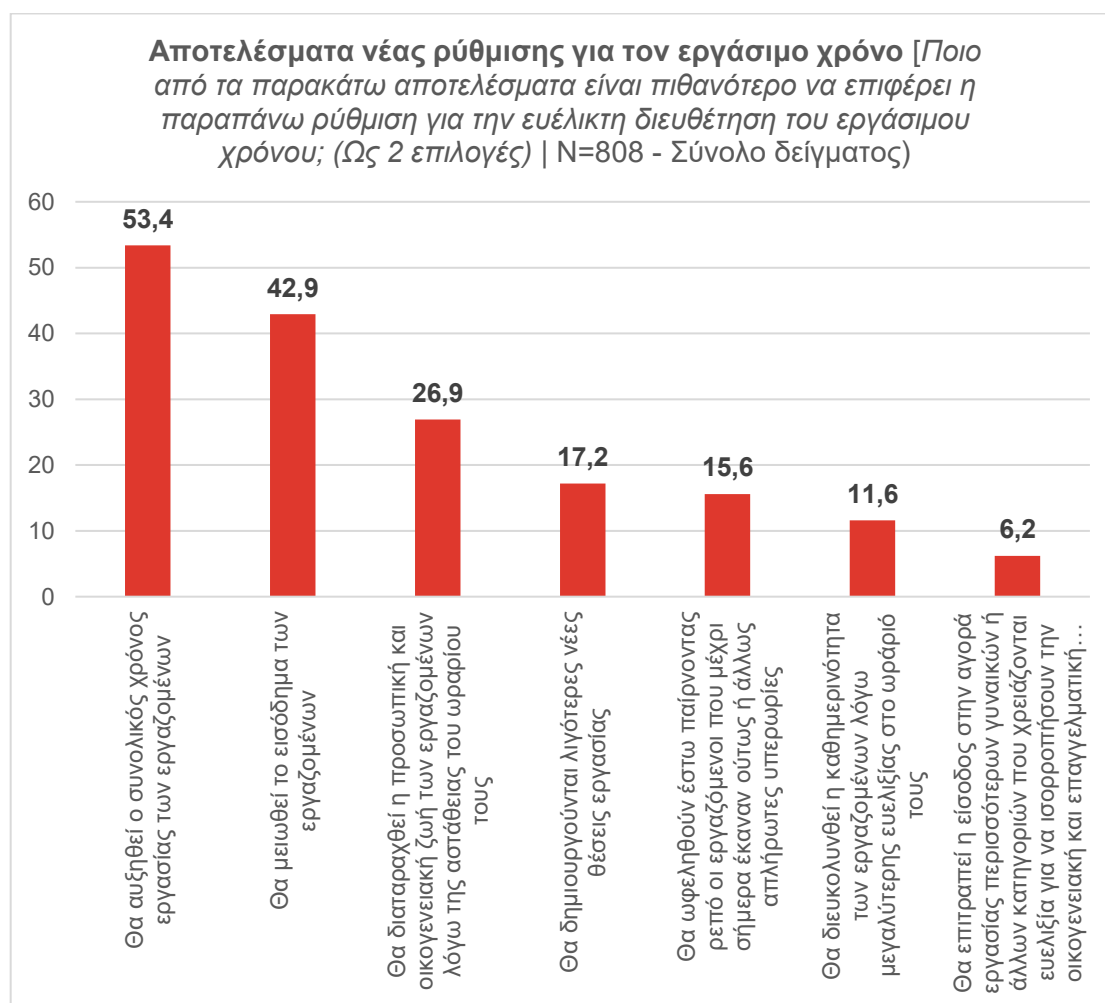
Στην συνέχεια, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να απαντήσουν για τα πιθανά αποτελέσματα που είναι πιθανότερο να επιφέρει η παραπάνω ρύθμιση για την ευέλικτη διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου. Σύμφωνα με τις απαντήσεις τους, το **53,4%** πιστεύει ότι θα αυξηθεί ο συνολικός χρόνος εργασίας των εργαζομένων και το **43,0%** ότι θα μειωθεί το εισόδημα των εργαζομένων. Αντίθετα, μόνο το **6,2%** πιστεύει ότι έτσι θα επιτραπεί η είσοδος στην αγορά εργασίας περισσότερων γυναικών ή άλλων κατηγοριών που χρειάζονται ευελιξία για να ισορροπήσουν την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή τους – ένα από τα βασικά επιχειρήματα όσων υπερασπίζονται τη ρύθμιση αυτή.

Παράλληλα, το **27,0%** πιστεύει ότι θα διαταραχθεί η προσωπική και οικογενειακή ζωή των εργαζομένων λόγω της αστάθειας του ωραρίου τους, ενώ αντίθετα μόνο το

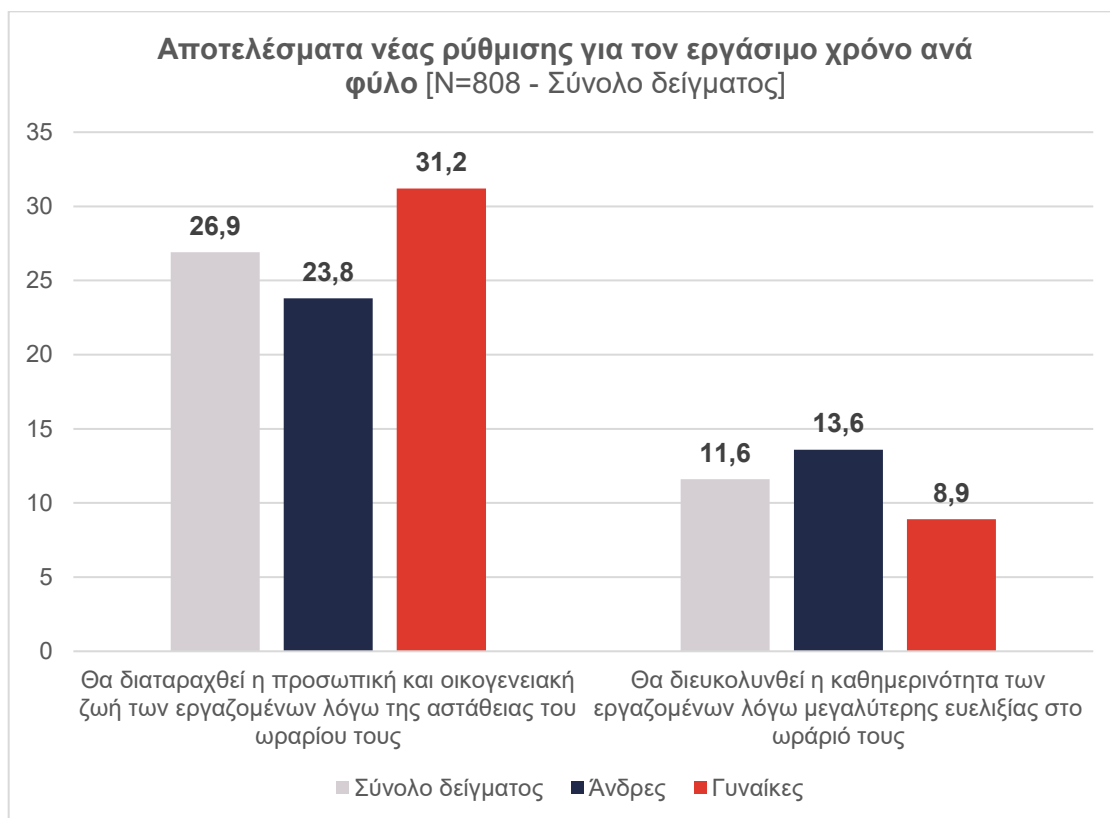
11,6% πιστεύει ότι θα διευκολυνθεί η καθημερινότητα των εργαζομένων λόγω μεγαλύτερης ευελιξίας στο ωράριό τους. Εστιάζοντας μάλιστα στις απαντήσεις ανά φύλο στα ζητήματα εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, αξίζει να σημειωθεί, ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που πιστεύουν ότι η νέα ρύθμιση θα οδηγήσει σε διατάραξη των ισορροπιών της προσωπικής και οικογενειακής ζωής είναι γυναίκες (**31,2%** έναντι **23,8%** των ανδρών) και, αντίστροφα, πολύ λιγότερες γυναίκες (**8,9%** έναντι **13,6%** των ανδρών) πιστεύουν ότι η ευελιξία του ωραρίου θα διευκολύνει την καθημερινότητα των εργαζομένων (Διάγραμμα 41). Με άλλα λόγια, η κατηγορία εργαζομένων που η νέα ρύθμιση υποτίθεται ότι έρχεται να βοηθήσει – σύμφωνα πάντα με τους υποστηρικτές της – είναι αυτή που της αντιτίθεται και περισσότερο.

Τέλος, το **17,2%** πιστεύει ότι θα δημιουργούνται λιγότερες νέες θέσεις εργασίας με την νέα ρύθμιση και μόνο το **15,6%** πιστεύει ότι θα ωφεληθούν έστω παίρνοντας ρεπό οι εργαζόμενοι/ες που μέχρι σήμερα έκαναν ούτως ή άλλως απλήρωτες υπερωρίες.

Διάγραμμα 40

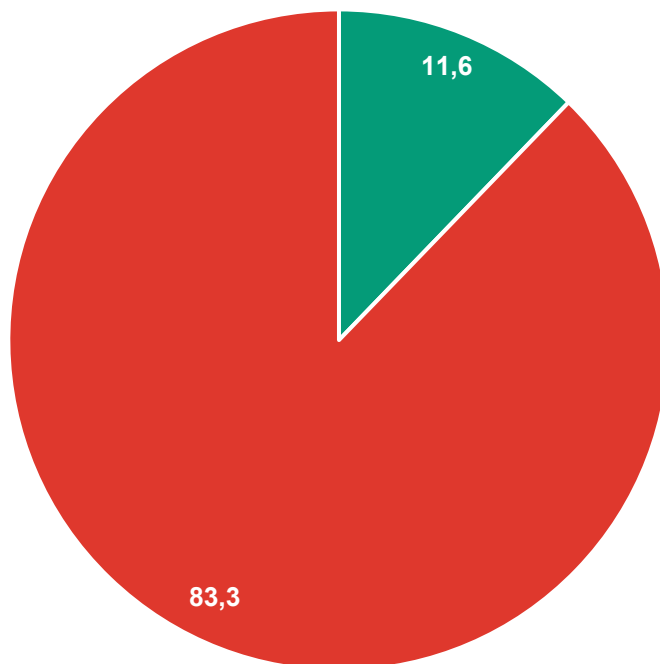


Διάγραμμα 41



Το δίλημμα «ευελιξία ή εκμετάλλευση» θέσαμε εξάλλου και με αφορμή ένα ακόμη θέμα που απασχόλησε την επικαιρότητα στην Ελλάδα. Υπενθυμίζοντας στους/στις ερωτώμενους/ες ότι μια συχνή τάση σήμερα είναι η μετατροπή των μισθωτών σε τυπικά ελεύθερους επαγγελματίες, είτε μέσω της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες (π.χ. Uber, Wolt, E-food κ.ά.) είτε ως απασχολούμενων με «μπλοκάκι» κ.λπ., τους ζητήσαμε, ανεξάρτητα από την προσωπική τους κατάσταση, να απαντήσουν πώς βλέπουν αυτή την κατάσταση που δημιουργείται. Και εδώ, η συντριπτική πλειοψηφία (**83,3%**) απάντησε ότι βλέπει την τάση αυτή αρνητικά, γιατί οι εργοδότες βρίσκουν ευκαιρία να απαλλάσσονται από υποχρεώσεις που έχουν βάσει του εργατικού δικαίου (τήρηση ωραρίου, καταβολή μισθού, μέτρα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, χορήγηση αδειών, αποζημίωση σε εργατικά ατυχήματα, παροχή εξοπλισμού κ.λπ.) και μόνο το **11,6%** συντάχθηκε υπέρ της τάσης αυτής.

Το δίλημμα της ευελιξίας [Μία αρκετά συχνή τάση σήμερα είναι η μετατροπή των μισθωτών σε τυπικά ελεύθερους επαγγελματίες, είτε μέσω της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες (π.χ. Uber, Wolt, E-food κ.ά.) είτε ως απασχολούμενων με "μπλοκάκι" κ.λπ. Ανεξάρτητα από την προσωπική σας κατάσταση, θα λέγατε ότι η τάση αυτή... | N=808 - Σύνολο δείγματος



- ...είναι θετική, γιατί οι εργαζόμενοι μπορούν να επωφελούνται από τη μεγαλύτερη ευελιξία στο αν, πόσο και πότε θα εργαστούν
- ...είναι αρνητική, γιατί οι εργοδότες βρίσκουν ευκαιρία να απαλλάσσονται από υποχρεώσεις που έχουν βάσει του εργατικού δικαίου (τήρηση ωραρίου, καταβολή μισθού, μέτρα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, χορήγηση αδειών, αποζημίωση σε εργατικά ατυχήματα, παροχ

III. Μείωση του εργασιμου χρόνου

Είναι γνωστό ότι η υπερεργασία είναι ένας παράγοντας που μειώνει την ποιότητα ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους αλλά ταυτόχρονα αποτελεί και τον βασικό λόγο υποβάθμισης της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα. Η Ελλάδα κατέχει την υψηλότερη θέση στην ΕΕ, όσον αφορά τις ώρες της τυπικής εργασίας και την τρίτη υψηλότερη αν συνυπολογίσουμε την Τουρκία, το Μαυροβούνιο, τη Σερβία και τη Βόρεια Μακεδονία. Η χώρας μας κατέχει το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό

απασχολουμένων που εργάζονται με παρατεταμένο ωράριο, δηλαδή από 49 ώρες και άνω, μετά την Τουρκία, και το μεγαλύτερο ποσοστό μισθωτών στην ΕΕ που εργάζονται Σάββατο και Κυριακή. Έτσι, η Ελλάδα έρχεται πιο κοντά στο πρότυπο των βαλκανικών χωρών, όσον αφορά την αγορά εργασίας της και απέχει από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωζώνης.³⁵

Συνολικότερα δε, με δεδομένο ότι η διάρκεια του εργάσιμου χρόνου συνδέεται με την οργάνωση της κοινωνικής ζωής, γίνεται σαφές ότι μακροπρόθεσμα ο εργάσιμος χρόνος της μίας κατηγορίας τείνει να επηρεάζει τον εργάσιμο χρόνο και της άλλης. Μάλιστα, η επίπτωση τέτοιων τάσεων στους αυτοαπασχολούμενους μπορεί κάποιες φορές να είναι μεγαλύτερη, αφού δεν έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν τη λειτουργία της επιχείρησής τους με βάρδιες.³⁶

Παράλληλα, ένας σημαντικός λόγος για τον οποίο η Ελλάδα έχει υψηλό χρόνο τυπικής εβδομαδιαίας απασχόλησης είναι και η εκτεταμένη χρήση υπερωριών από τους εργοδότες.³⁷ Οι επιχειρήσεις τα τελευταία χρόνια αύξησαν τον χρόνο εργασίας των ήδη απασχολουμένων και έτσι προσέλαβαν λιγότερο προσωπικό από όσο είχαν ανάγκη. Σύμφωνα με την Eurostat, στην Ελλάδα το 16,6% των απασχολουμένων δούλεψε με παρατεταμένο ωράριο, ενώ ο αντίστοιχος μέσος όρος στην ΕΕ, κινείται στο 8%.

Με βάση όλα τα παραπάνω, το ζήτημα του εργάσιμου χρόνου, που βρίσκεται στην επικαιρότητα σε όλη την Ευρώπη και πολύ πέρα από αυτή, αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την Ελλάδα. Γύρω από αυτό έχουν δημιουργηθεί δυο αντίρροπες τάσεις : Η μία τάση είναι η συζήτηση περί της μείωσης του εργάσιμου χρόνου, με πρωτοβουλίες για 6ωρη ή 4ήμερη εργασία, που δεν εκκινούν μόνο από το εργατικό κίνημα, αλλά και από το χώρο της οικολογίας, καθώς και από ένα τμήμα των εργοδοτών, κυρίως σε «νέους» κλάδους. Η δεύτερη είναι αυτή που εκδηλώνεται και στη χώρα μας και αφορά τη διεύρυνση του εργάσιμου χρόνου, καθώς και την ελαστικοποίησή του, στο πλαίσιο της γενικότερης αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων στο νεοφιλελεύθερο πλαίσιο.³⁸

Έχοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, θέσαμε στους/στις ερωτώμενους/ες ορισμένες ερωτήσεις σχετικά με το ενδεχόμενο μείωσης του εργάσιμου χρόνου.

³⁵ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2021, διαθέσιμη στο: <https://www.ineqsee.gr/ekdosi/etisia-ekthesi-2021-ine-gsee-i-elliniki-ikonomia-ke-i-apascholisi/>

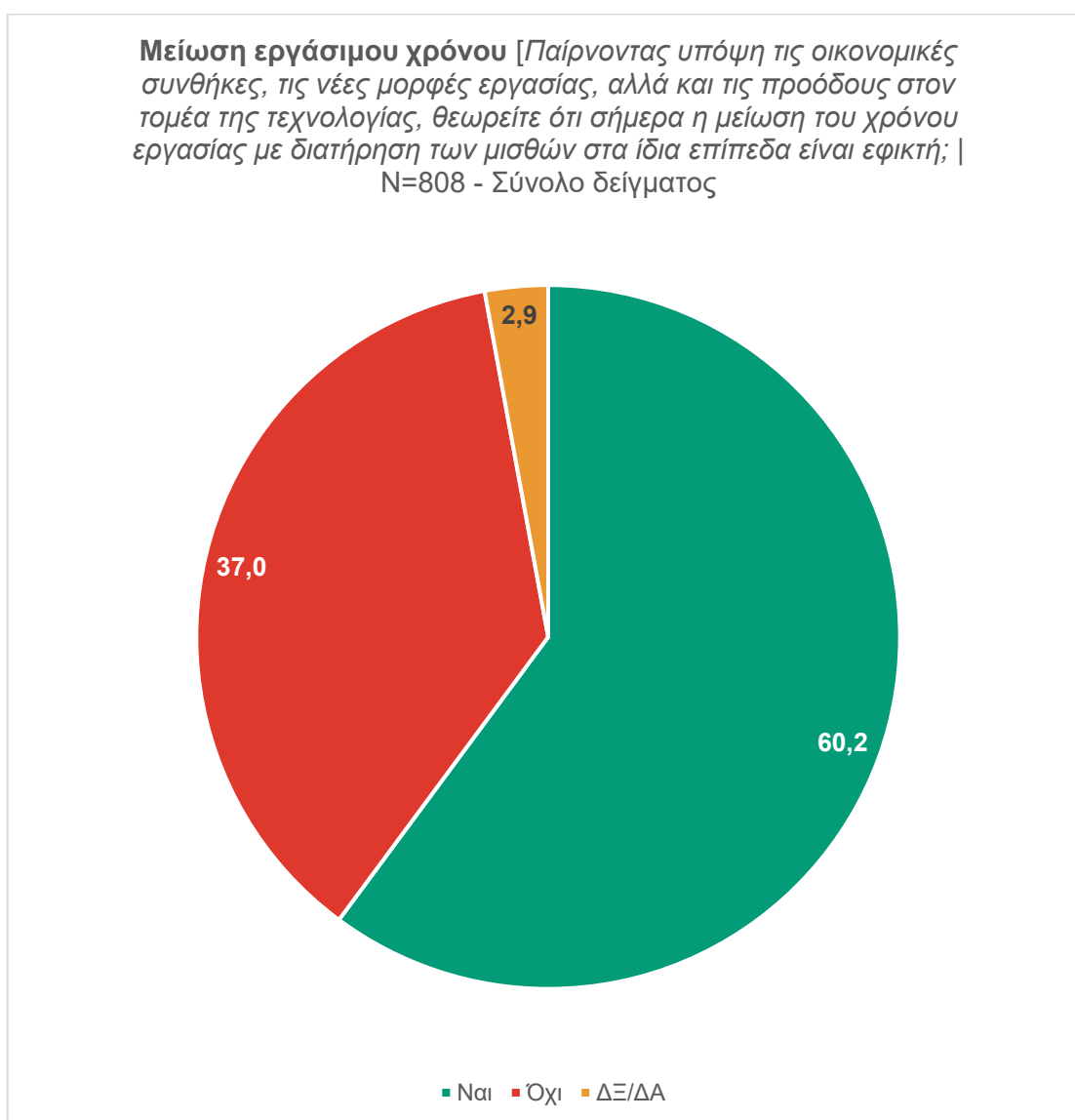
³⁶ Κολτσίδα και Τσατσαρώνη, ό.π.

³⁷ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ό.π.

³⁸ Κολτσίδα και Τσατσαρώνη, ό.π.

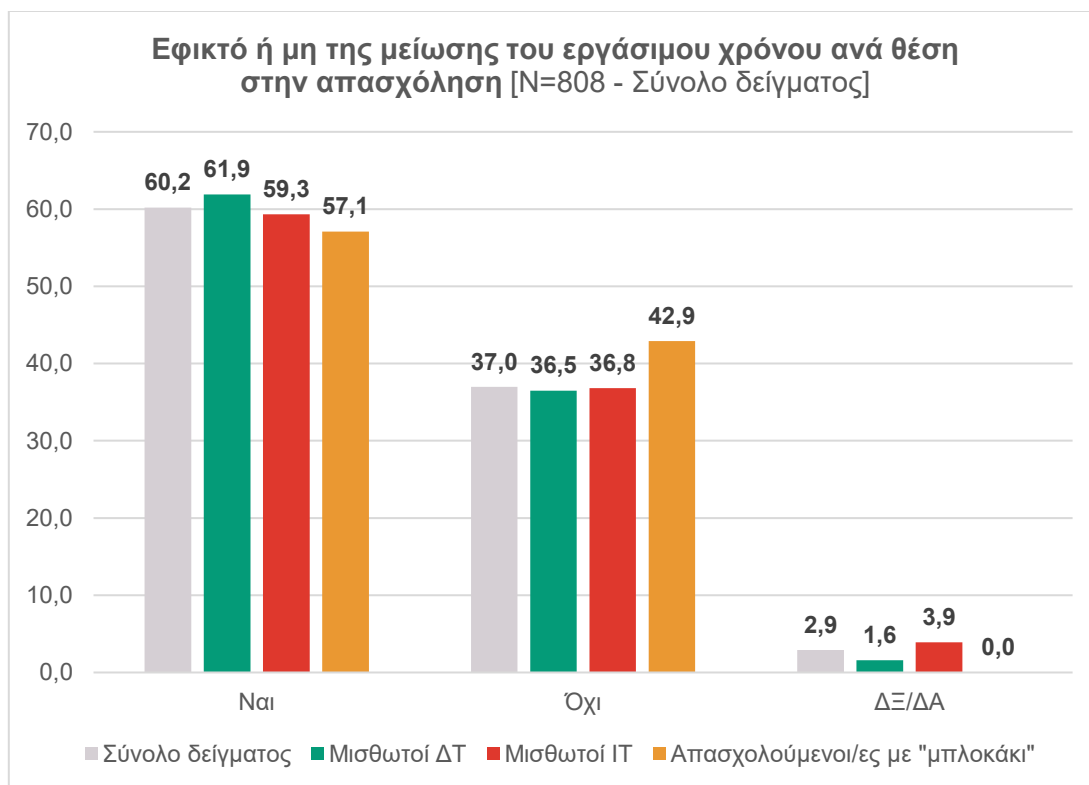
Στην ερώτηση «*παίρνοντας υπόψη τις οικονομικές συνθήκες, τις νέες μορφές εργασίας, αλλά και τις προόδους στον τομέα της τεχνολογίας, θεωρείτε ότι σήμερα η μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των μισθών στα ίδια επίπεδα είναι εφικτή;*», διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό όσων πιστεύουν ότι είναι εφικτή μια τέτοια μείωση είναι σαφώς μεγαλύτερο (**60,2%**) από εκείνο που τη θεωρεί ανέφικτη (**37,0%**). Σε σύγκριση μάλιστα με το προηγούμενο «κύμα» της έρευνας (2020), η διαφορά αυτή είναι ακόμη πιο διευρυμένη, κάτι ωστόσο που ενδέχεται να οφείλεται στη σύνθεση του δείγματος της φετινής έρευνας (μόνο εξαρτημένα απασχολούμενοι/ες).

Διάγραμμα 43



Στην παραπάνω ερώτηση, οι μισθωτοί/ές του δημοσίου τομέα εμφανίζονται ελάχιστα πιο θετικοί/ές (**61,9%**) ως προς την δυνατότητα εφαρμογής της μείωσης του εργάσιμου χρόνου και οι αυτοαπασχολούμενοι/ες με «μπλοκάκι» εμφανίζονται οι πιο διστακτικοί/ές (**57,1%**)³⁹.

Διάγραμμα 44

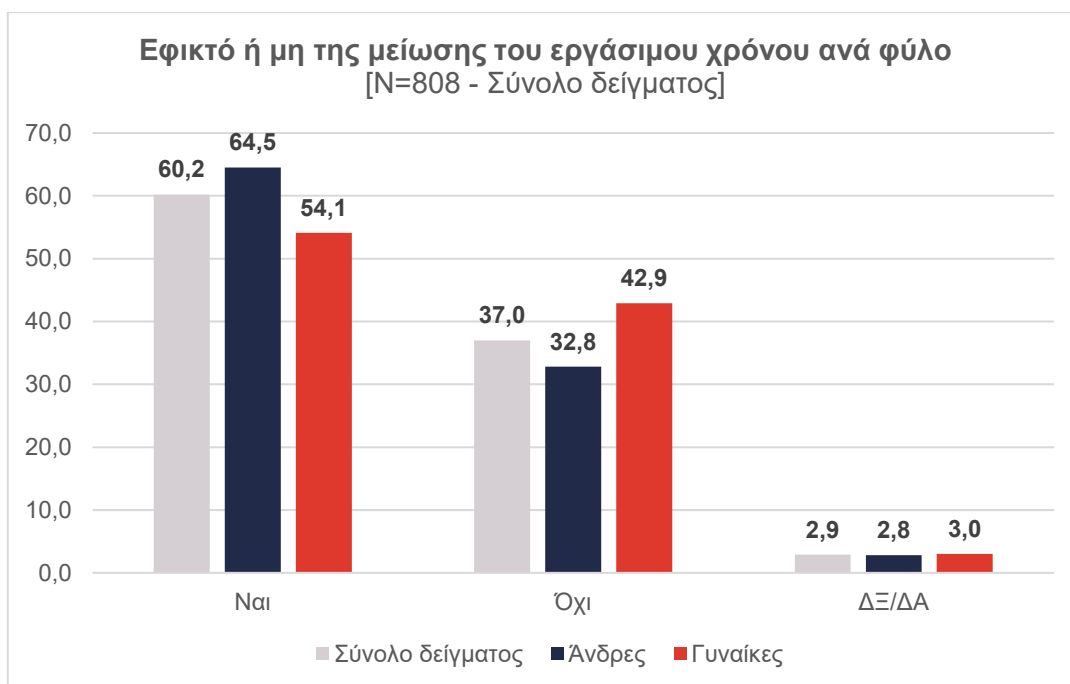


Ανάλογα με το φύλο, όπως και με την ηλικία, εμφανίζονται αντίστοιχα σημαντικές διαφοροποιήσεις. Οι κατηγορίες εργαζομένων με χαμηλότερους μισθούς και μεγαλύτερη έκθεση σε συνθήκες επισφαλούς εργασίας (γυναίκες, νέοι/ες) είναι πολύ περισσότερο απαισιόδοξες ως προς το αν είναι εφικτή η εφαρμογή της μείωσης του εργάσιμου χρόνου με παράλληλη διατήρηση των μισθών (Διάγραμμα 45 και Διάγραμμα 46).⁴⁰

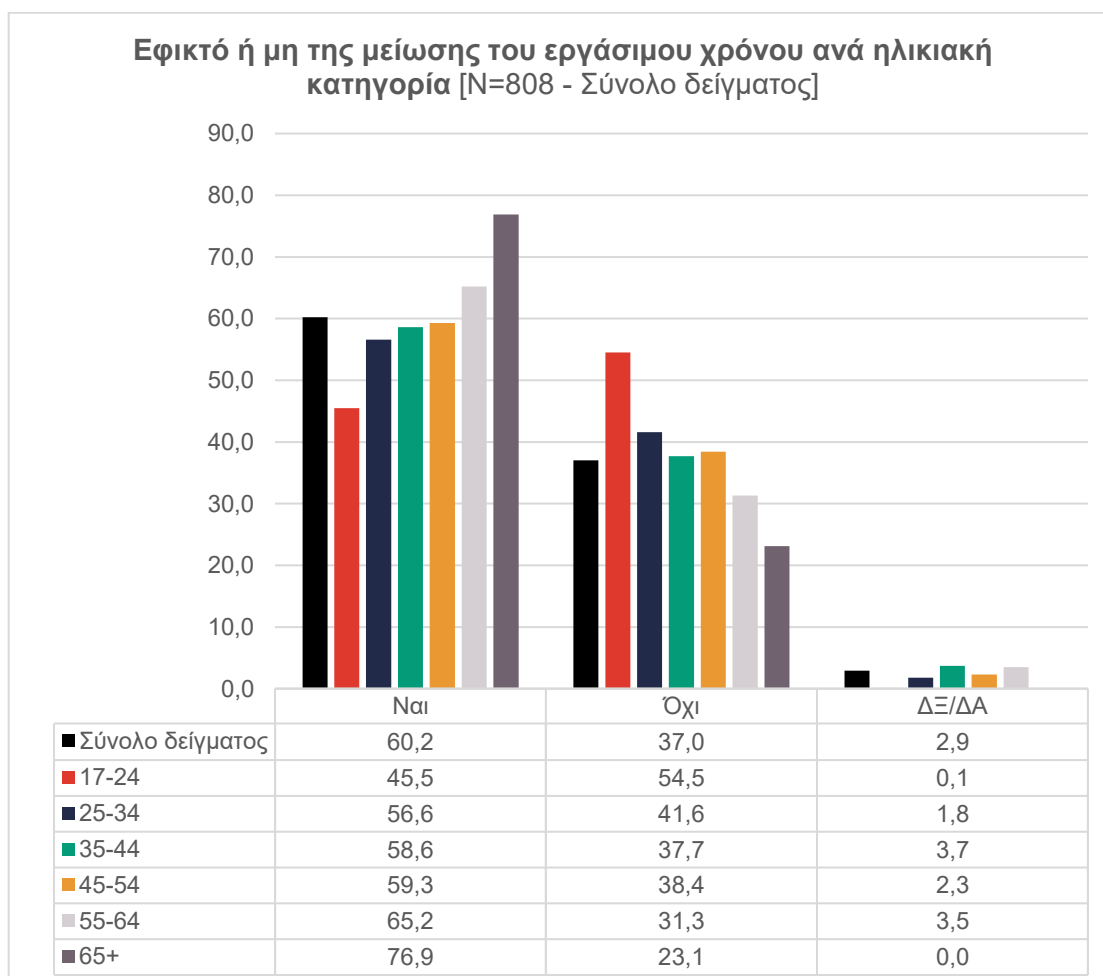
³⁹ Τα δεδομένα για τους απασχολούμενους/τις απασχολούμενες με «μπλοκάκι» είναι ενδεικτικά.

⁴⁰ Τα δεδομένα για τις ηλικιακές ομάδες 17-24 και 65+ ετών παρατίθενται, όπως πάντα, ενδεικτικά.

Διάγραμμα 45



Διάγραμμα 46

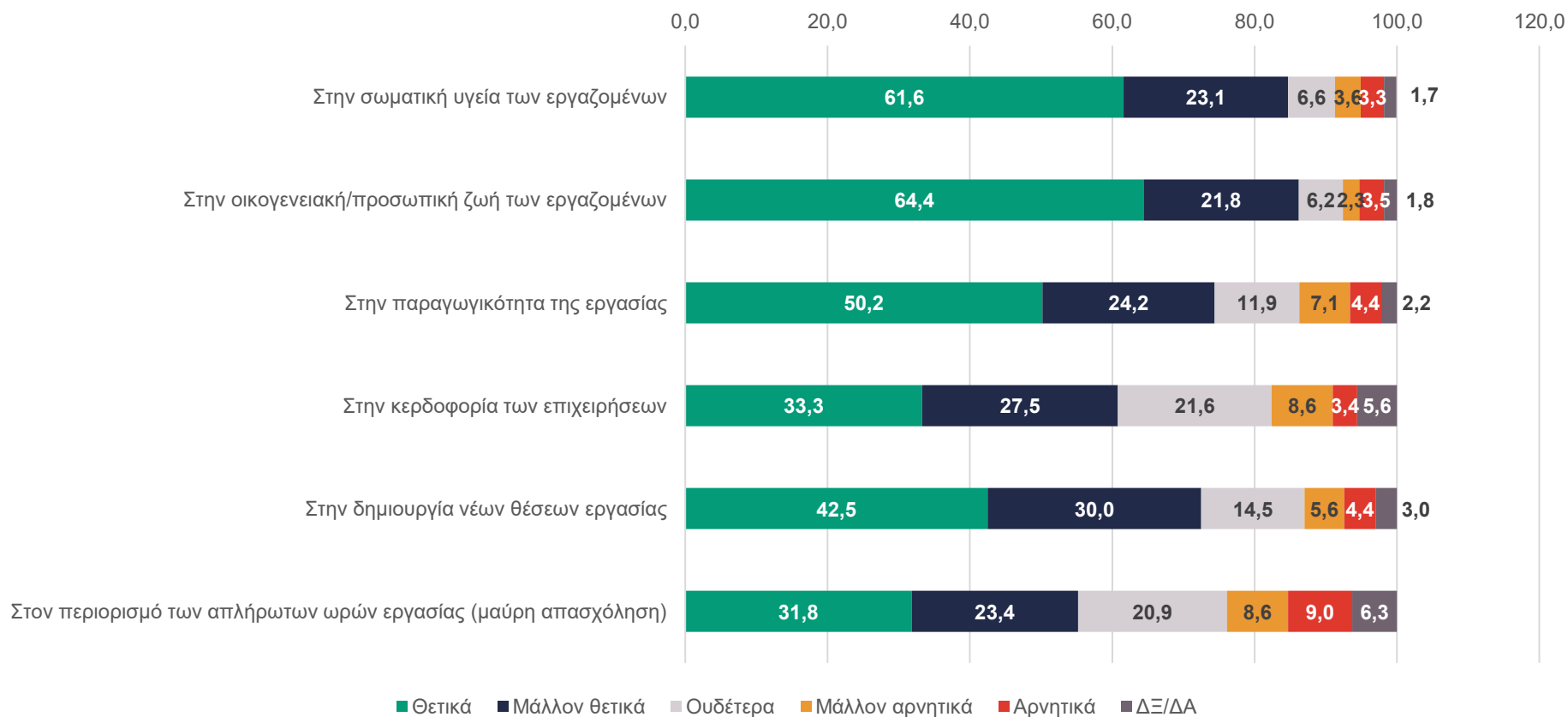


Επιπλέον, ανεξάρτητα από την εκτίμησή τους περί του εφικτού ή μη μιας μείωσης του εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα σήμερα, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να απαντήσουν και για την επίπτωση που θεωρούν ότι θα είχε μια ενδεχόμενη μείωση του εργάσιμου χρόνου είτε με λιγότερες ώρες ημερησίως (π.χ. 7ωρο ή 6ωρο) είτε με λιγότερες εργάσιμες μέρες την εβδομάδα (π.χ. 4ημερο), σε μια σειρά τομέων που αφορούν τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και συνολικά την αγορά εργασίας.

Το **84,7%** των ερωτώμενων απάντησε ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου θα επιδρούσε θετικά στη σωματική υγεία των εργαζομένων και το **86,2%** ότι θα είχε θετικό αντίκτυπο στην οικογενειακή και προσωπική ζωή των εργαζομένων. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν και δυο ακόμα απαντήσεις καθώς 3 στους 4 ερωτώμενους (**74,4%**) εξέφρασαν την εκτίμηση πως η μείωση του εργάσιμου χρόνου θα βοηθούσε στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας και το **60,8%** ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου θα είχε θετικό αντίκτυπο στην αύξηση των κερδών των επιχειρήσεων. Τέλος το **72,5%** πιστεύουν ότι οι λιγότερες ώρες εργασίας θα συνέβαλαν στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και άρα στην καταπολέμηση της ανεργίας και **55,2%** ότι ίσως αυτό οδηγούσε στον περιορισμό των απλήρωτων ωρών εργασίας και άρα στο περιορισμό της μαύρης εργασίας.

Διάγραμμα 47

Επίδραση ενδεχόμενης μείωσης στον εργάσιμο χρόνο [Στη χώρα μας και στο εξωτερικό υπάρχει μια συζήτηση για την ενδεχόμενη μείωση του εργάσιμου χρόνου είτε με λιγότερες ώρες ημερησίως (π.χ. 7ωρο ή 6ωρο) είτε με λιγότερες εργάσιμες μέρες την εβδομάδα (π.χ. 4ημερο). Εάν εφαρμοζόταν κάτι τέτοιο πόσο θετικά ή αρνητικά εκτιμάτε ότι θα επιδρούσε σε καθέναν από τους παρακάτω τομείς; |N=808 - Σύνολο δείγματος]



IV. Διλήμματα γύρω από τον εργάσιμο χρόνο, τον μισθό και τις συνθήκες εργασίας

Από τις απαντήσεις στα παραπάνω ζητήματα γύρω από τον εργάσιμο χρόνο προέκυψε με σαφήνεια ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων αντιλαμβάνεται τα θετικά που θα προέκυπταν από τη μείωσή του, ενώ ένα μικρότερο – αλλά πλειοψηφικό – ποσοστό θεωρεί ότι μια τέτοια μείωση θα ήταν σήμερα (τεχνολογικά, οικονομικά κ.λπ.) εφικτή στη χώρα μας. Παρ' όλα αυτά, η τάση αυτή έρχεται σε προφανή αντίθεση με τις συνθήκες που βιώνουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στην καθημερινότητά τους, που χαρακτηρίζεται από υπερεργασία και ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου – τις συνέπειες των οποίων επίσης αντιλαμβάνονται ως αρνητικές, όπως είδαμε. Με αυτά τα δύο αντίρροπα δεδομένα υπόψη, θέσαμε τους/τις ερωτώμενους/ες ενώπιον μιας σειράς διλημάτων, όχι πια σε επίπεδο πολιτικής, αλλά σε ό,τι τους/τις αφορά προσωπικά.

Όπως και στην [αντίστοιχη έρευνα του 2020](#), έτσι και φέτος προσπαθήσαμε να μελετήσουμε σε βάθος τη συσχέτιση εργάσιμου χρόνου και μισθού, αλλά και γενικότερα τις τάσεις που υπάρχουν για τα δύο αυτά θέματα μεταξύ των εργαζομένων. Ο λόγος ήταν ότι υποθέτουμε πως σε χώρες όπως η Ελλάδα, με πολύ χαμηλά επίπεδα μισθών, όπως θα δούμε αναλυτικά παρακάτω, το αίτημα της μείωσης του εργάσιμου χρόνου επισκιάζεται από το αίτημα των εργαζομένων για αύξηση των μισθών.⁴¹

Το συμπέρασμα, παραμένει: υπάρχει μια γενική άρνηση τόσο μιας ενδεχόμενης αύξησης του χρόνου εργασίας, όσο και μείωσης του μισθού, αν και με κάποιες διαφοροποιήσεις ανάλογα με το ερώτημα που τέθηκε κάθε φορά ενώπιόν τους. Για την ακρίβεια, τα φεινά ποσοστά άρνησης ενδεχόμενης μείωσης του μισθού τους ή αύξησης του χρόνου εργασίας τους είναι μεγαλύτερα από το 2020.

Συγκεκριμένα, στο δίλημμα αν θα δεχόταν μείωση μισθού προκειμένου να δουλεύει λιγότερες ώρες, η πλειοψηφία (**75,1%**) απάντησε αρνητικά («μάλλον» ή «σίγουρα όχι»). Στην ίδια ερώτηση το 2020, πάλι η πλειοψηφία είχε δώσει την ίδια απάντηση αλλά σε ποσοστό 68,1%. Προσθέτοντας στο δίλημμα αυτό την παράμετρο της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας, αν δηλαδή συνδέσουμε τη μείωση εργάσιμου χρόνου και μισθού με την καταπολέμηση της ανεργίας, το ποσοστό όσων δεν θα δέχονταν να δουλεύουν λιγότερο και με μικρότερο μισθό μειώνεται λίγο και αγγίζει το

⁴¹ Βλ. και Κολτσίδα και Τσατσαρώνη, ό.π.

71,3%, ως έκφραση κοινωνικής αλληλεγγύης, παραμένει ωστόσο πολύ υψηλό. Το αντίστοιχο ποσοστό το 2020 ήταν 59,9%, κάτι το οποίο μας δείχνει μια έντονη διαφοροποίηση μέσα σε ένα χρόνο, ενδεχομένως και ως αποτέλεσμα των πληθωριστικών τάσεων που φέτος συμπιέζουν πολύ περισσότερο το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών.

Δυσοίωνες για τις προοπτικές καταπολέμησης της μαύρης εργασίας, παραμένουν και φέτος οι απαντήσεις στην ερώτηση εάν θα δεχόταν να παίρνουν όλο το μισθό τους σε «μαύρα χρήματα», με αντάλλαγμα μια μικρή αύξηση, καθώς το **31,3%** απάντησε θετικά, ποσοστό το οποίο είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο 26,8% του 2020.

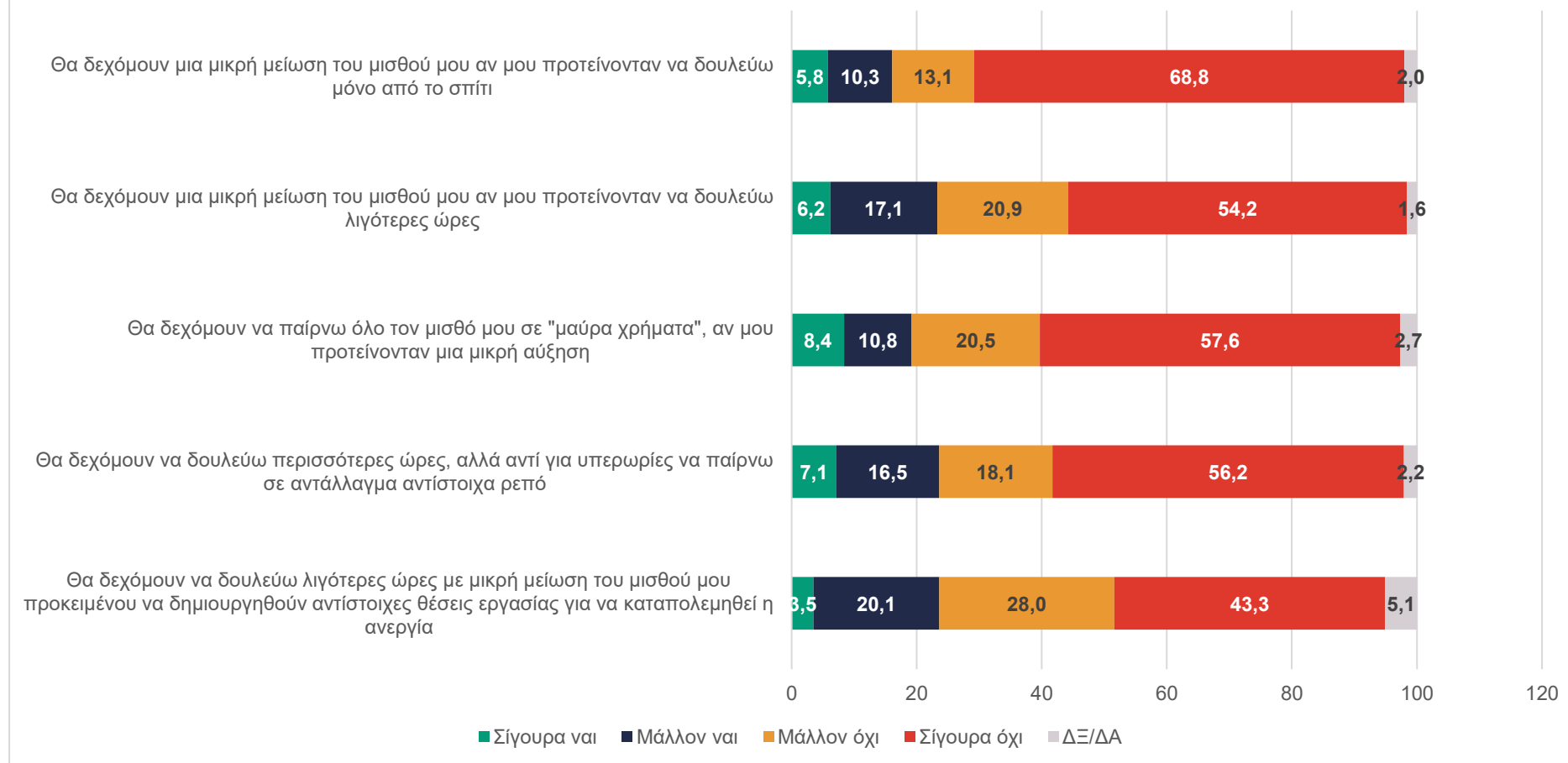
Τελείως αντίθετοι φαίνεται να είναι οι ερωτώμενοι/ες στο ενδεχόμενο μείωσης μισθού προκειμένου να δουλεύουν από το σπίτι, καθώς το **81,9%** απάντησε αρνητικά. Όπως αναφέραμε, η τηλεργασία δεν θεωρείται πλεονέκτημα/αντάλλαγμα προς τον εργαζόμενο, αφού παρουσιάζει σημαντικά μειονεκτήματα, όπως η δυσκολία στη μέτρηση του χρόνου εργασίας και συνολικά στον έλεγχο της ποσότητας, της ποιότητας και της διάρκειας της παρεχόμενης εργασίας.⁴²

Τέλος, στην ερώτηση αν θα δεχόταν να δουλεύουν περισσότερες ώρες, αλλά αντί υπερωριών να λαμβάνουν αντίστοιχα ρεπό – πρόταση ταυτόσημη σχεδόν με το περιεχόμενο της νέας ρύθμισης για τον εργάσιμο χρόνο του «νόμου Χατζηδάκη» – οι ερωτώμενοι/ες στη μεγάλη τους πλειοψηφία (**74,3%**) απάντησαν αρνητικά.

⁴² Γεώργιος Βλασσόπουλος, *Τηλεργασία*, Αθήνα, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005

Διάγραμμα 48

Διλήμματα πάνω στις μεταβολές του μισθού, του εργάσιμου χρόνου και των εργασιακών συνθηκών
[N=808 - Σύνολο δείγματος]



ΣΤ. Μισθοί

Ήδη οι απαντήσεις των ερωτώμενων της έρευνάς μας στα «διλήμματα» που περιγράψαμε στην προηγούμενη ενότητα, έχουν καταστήσει σαφή τον κεντρικό ρόλο που διαδραματίζει στην ελληνική αγορά εργασίας το ζήτημα του επιπέδου των μισθών. Εξάλλου, πρόκειται για μια παράμετρο γνωστή από όλες τις διαθέσιμες έρευνες και επίσημες στατιστικές, ενώ τα τελευταία χρόνια το ζήτημα αυτό έχει αποτελέσει και ένα από τα σημαντικά επίδικα της κεντρικής πολιτικής αντιπαράθεσης, ήδη από το 2018, όταν και η προηγούμενη κυβέρνηση πήρε την απόφαση να καταργήσει τον «υποκατώτατο» και να αυξήσει τον κατώτατο μισθό.⁴³

Η κρίση στην αγορά εργασίας που επιδεινώθηκε από την πανδημία του covid19 οδήγησε σε υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων, και ειδικά των πιο ευάλωτων ομάδων. Στην παραπάνω κατάσταση προστίθεται και η μείωση των μισθών και του διαθέσιμου εισοδήματος, η οποία συντελέστηκε στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και επιτείνεται λόγω των πληθωριστικών πιέσεων την τρέχουσα περίοδο, κάνοντας εξαιρετικά σημαντική μια συζήτηση και πρωτοβουλίες για την λήψη μέτρων που να αποσκοπούν στην προστασία του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς επίσης και στην αποτροπή κάθε κινδύνου περαιτέρω αύξησης των επιπέδων φτώχειας και οικονομικής ανισότητας.⁴⁴

I. Μισθολογικά επίπεδα

Ήδη στο υποκεφάλαιο Β.ΙΙ.5. παρουσιάσαμε τη βασική κατανομή των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών στην έρευνά μας ως προς το μηνιαίο καθαρό εισόδημα από την εργασία τους και το ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού τους για το 2020. Εμβαθύνοντας περαιτέρω εδώ στα στοιχεία που αφορούν τις μηνιαίες απολαβές από την εργασία τους, μπορούμε να διακρίνουμε διαφοροποιήσεις σε πολλά επίπεδα.

⁴³ Για τη σχετική προβληματική και τα επιχειρήματα που είχαν κατατεθεί εκείνη την περίοδο, βλ. και τις εισηγήσεις στην εκδήλωση του ΙΝΠ «Αύξηση κατώτατου μισθού: εμπόδιο ή εργαλείο για δίκαιη και βιώσιμη ανάπτυξη» (12/12/2018), με ομιλητές/τριες τους/τις Έφη Αχτσιόγλου, Νίκο Θεοχαράκη και Γκέρχαρντ Μπος και συντονίστρια την Μαρία Καραμεσίνη, που είναι διαθέσιμες εδώ: <https://poulantzas.gr/afxisi-katotatou-misthou-ebodio-i-erg/>

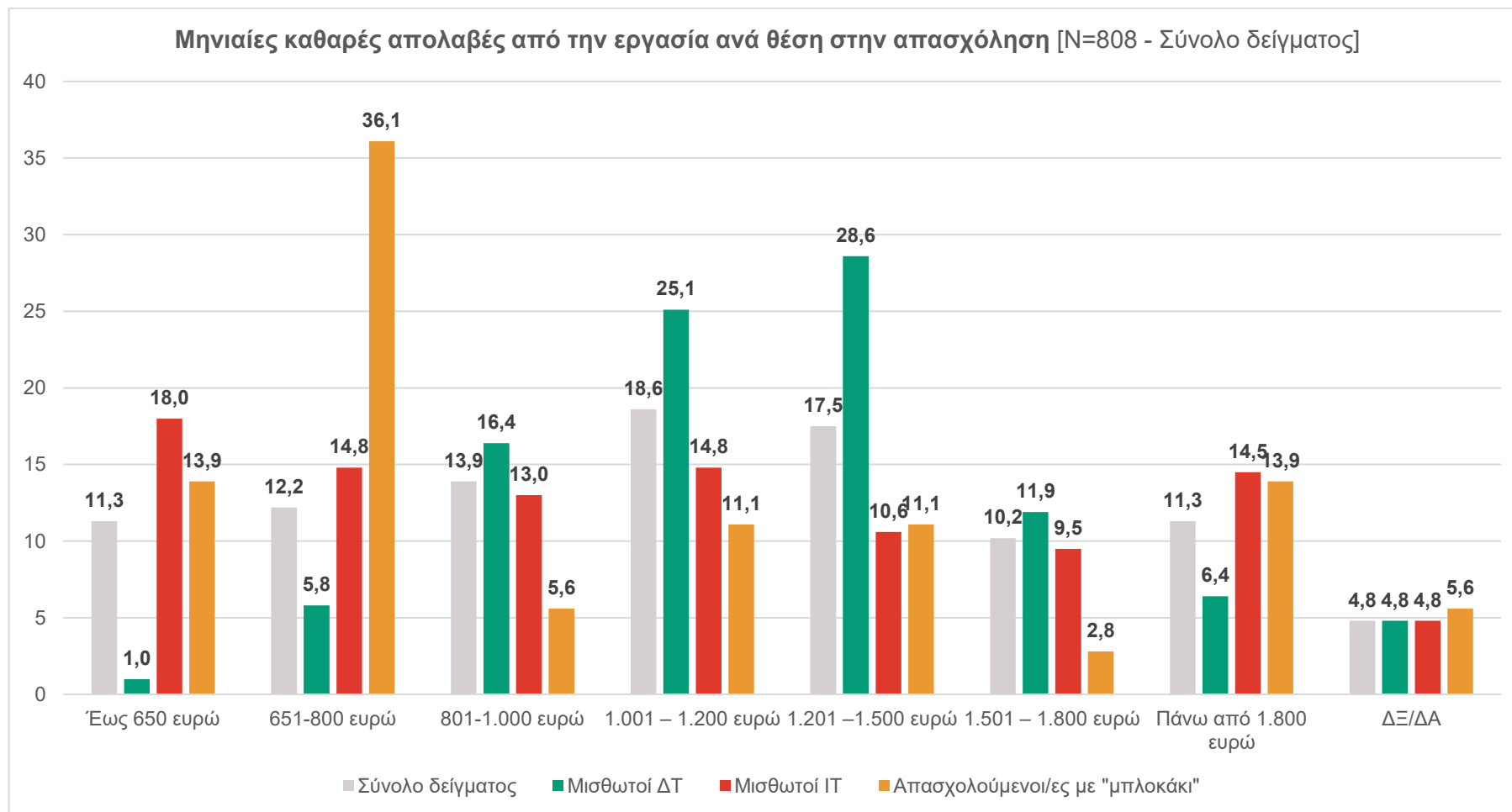
⁴⁴ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021, ό.π.

Ξεκινώντας από την σύγκριση ανά θέση στην απασχόληση, παρατηρούμε ότι μόνο το **6,8%** των μισθωτών του δημοσίου τομέα αμείβεται με λιγότερα από 800 ευρώ το μήνα, εν αντιθέσει με τους/τις αυτοαπασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» που το **54,1%**,⁴⁵ αμείβονται με μισθό έως 800 ευρώ, όπως και το **32,8%** των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Η πλειοψηφία των μισθωτών του δημόσιου τομέα ανήκει στα μεσαία μισθολογικά κλιμάκια (**16,4%** από 801 ως 1.000 ευρώ, **25,1%** από 1.001 ως 1.200 ευρώ και **28,6%** από 1.201-1.500 ευρώ). Στα πιο υψηλά μισθολογικά κλιμάκια, τέλος, παρατηρούμε ένα προβάδισμα μερίδας μισθωτών του ιδιωτικού τομέα: Οι ιδιωτικοί υπάλληλοι που λαμβάνουν πάνω από 1.500 ευρώ είναι **24,0%**, έναντι **18,3%** των δημοσίων υπαλλήλων. Η «ψαλίδα» να ανοίγει ακόμη περισσότερο στην κατηγορία άνω των 1.800 ευρώ μηνιαίως, όπου κάποια διευθυντικά στελέχη του ιδιωτικού τομέα, καθώς και «ευγενή» ελευθέρια επαγγέλματα είναι πιθανότατα αυτά που αποτελούν το **14,5%** των ιδιωτικών υπαλλήλων και το **15,9%** των απασχολούμενων με «μπλοκάκι» που ανήκουν στην κατηγορία αυτή, έναντι μόλις **6,4%** των δημοσίων υπαλλήλων (Διάγραμμα 49).

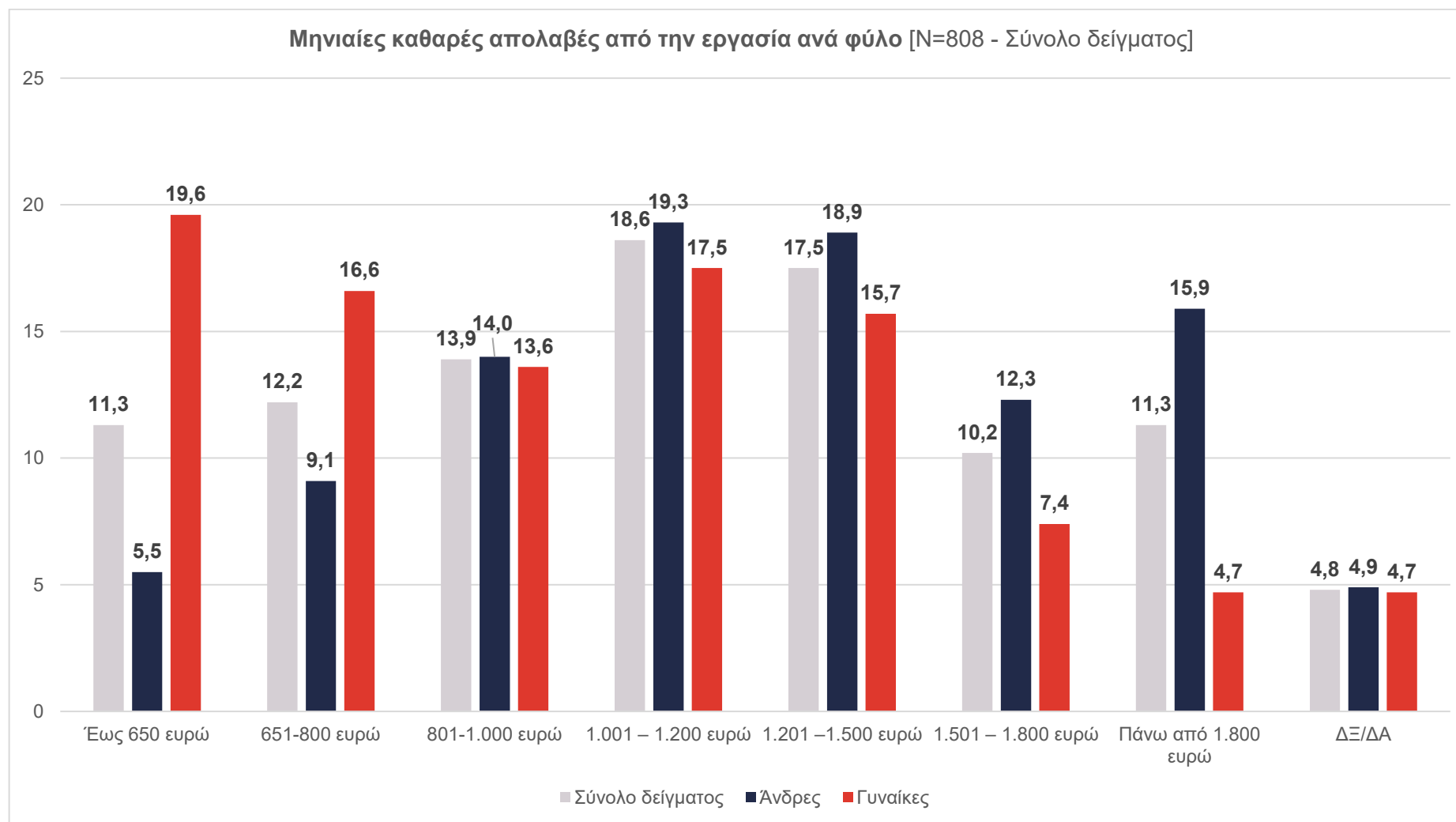
Συνεχίζοντας τη μελέτη σε σχέση με τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές, μεγάλες διαφοροποιήσεις, που δεν αποτελούν δυστυχώς έκπληξη, αλλά απλή επιβεβαίωση του γνωστού μισθολογικού χάσματος, παρατηρούμε και ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες. Το ποσοστό των γυναικών που αμείβονται με λιγότερο από 800 ευρώ το μήνα είναι **36,2%** έναντι **14,6%** των αντρών. Από την άλλη μεριά, με πάνω από 1.200 ευρώ καθαρά το μήνα αμείβεται το **47,1%** των αντρών, έναντι του **27,8%** των γυναικών. Πολύ περισσότερο, στην ανώτατη μισθολογική κλίμακα (πάνω από 1.800 ευρώ ανά μήνα) ανήκει το **15,9%** των ανδρών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών είναι μόλις **4,7%** (Διάγραμμα 50).

⁴⁵ Ενδεικτικά στοιχεία για τους/τις απασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι», λόγω του μικρού απόλυτου αριθμού τους στο δείγμα μας.

Διάγραμμα 49



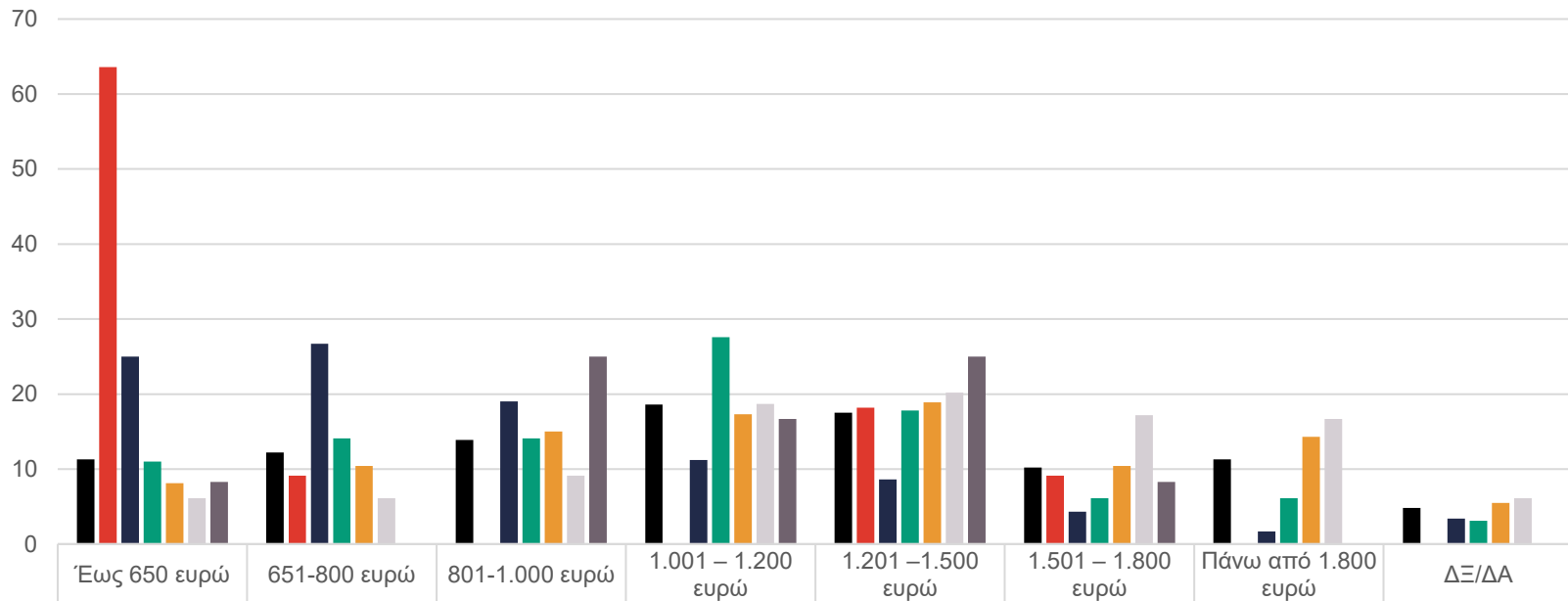
Διάγραμμα 50



Σαφείς είναι, τέλος, και οι διαφοροποιήσεις που εμφανίζονται ανάλογα την ηλικία – επίσης επιβεβαιώνοντας όσα ήδη γνωρίζουμε. Στην ηλικιακή ομάδα 17-24 ετών (ενδεικτικά δεδομένα), το **63,6%** δήλωσε ότι αμείβεται με λιγότερα από 650 ευρώ τον μήνα, ενώ στην αμέσως επόμενη ηλικιακή κατηγορία (25-34 ετών), μόλις το **14,6%** αμείβεται με πάνω από 1.200 ευρώ καθαρά τον μήνα. Σε αντίθεση με τις νεότερες ηλικίες, στην κατηγορία 35-44 ετών παρατηρούμε μια αύξηση στο επίπεδο των μισθών τους, καθώς η πλειοψηφία τους (**57,6%**) αμείβεται με πάνω από 1000 ευρώ. Το ίδιο συμβαίνει και στις ηλικίες 45-54 ετών, όπου το ποσοστό των αμειβόμενων με πάνω από 1.000 ευρώ είναι **60,9%** και στην ηλικία 55-64 είναι **72,8%**. Τα πράγματα αλλάζουν ξανά στην ηλικία άνω των 65 ετών (ενδεικτικά δεδομένα). Τέλος, ως προς τα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια, παρατηρούμε ότι μόνο οι κατηγορίες 45-54 και 55-64 ετών, έχουν ένα ικανοποιητικό ποσοστό αμειβόμενων με άνω των 1.500 ευρώ (**24,7%** και **34,9%** αντίστοιχα), όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 51.

Διάγραμμα 51

Μηνιαίες καθαρές απολαβές από την εργασία ανά ηλικιακή κατηγορία [N=808 - Σύνολο δείγματος]

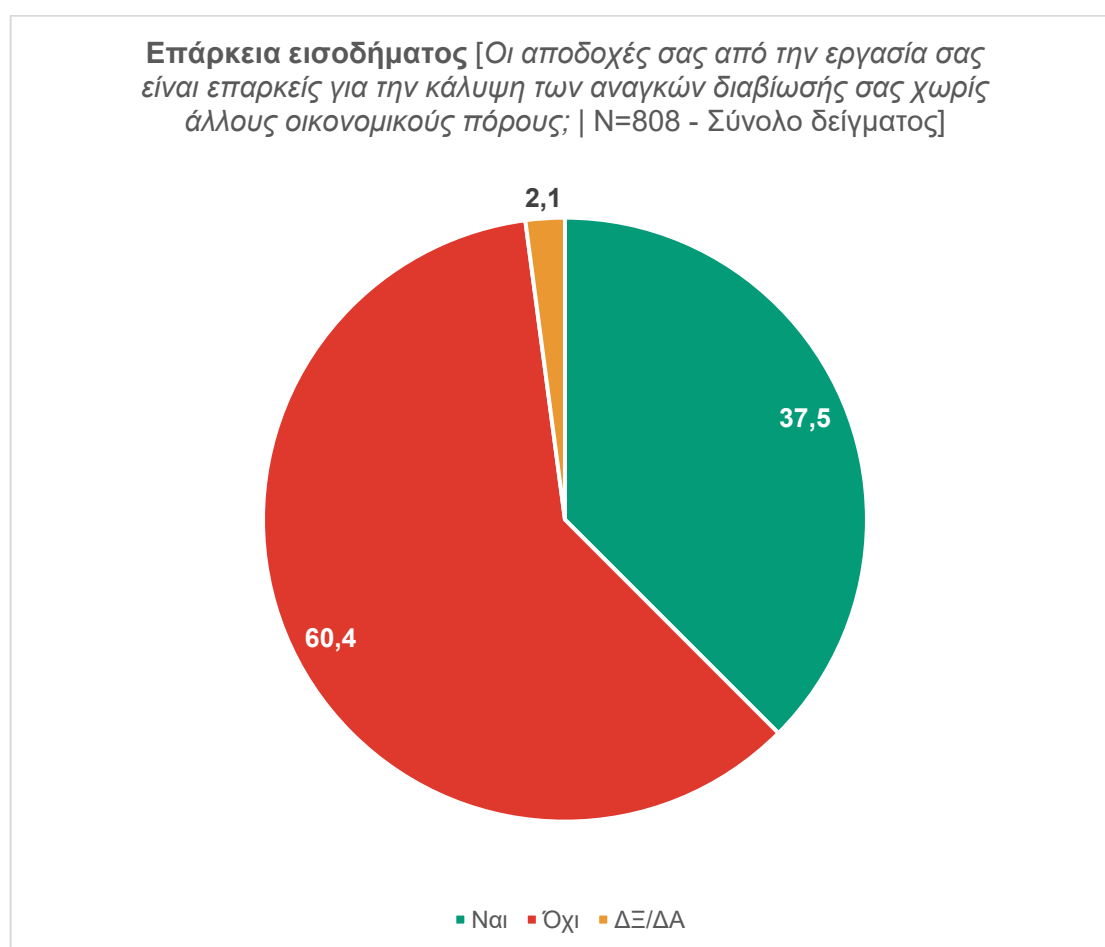


	Έως 650 ευρώ	651-800 ευρώ	801-1.000 ευρώ	1.001 - 1.200 ευρώ	1.201 - 1.500 ευρώ	1.501 - 1.800 ευρώ	Πάνω από 1.800 ευρώ	ΔΞ/ΔΑ
■ Σύνολο δείγματος	11,3	12,2	13,9	18,6	17,5	10,2	11,3	4,8
■ 17-24	63,6	9,1	0,0	0,0	18,2	9,1	0,0	0,0
■ 25-34	25,0	26,7	19,0	11,2	8,6	4,3	1,7	3,4
■ 35-44	11,0	14,1	14,1	27,6	17,8	6,1	6,1	3,1
■ 45-54	8,1	10,4	15,0	17,3	18,9	10,4	14,3	5,5
■ 55-64	6,1	6,1	9,1	18,7	20,2	17,2	16,7	6,1
■ 65+	8,3	0,0	25,0	16,7	25,0	8,3	0,0	0,0

II. Επάρκεια εισοδήματος

Σε συνάφεια με το (αριθμητικό) ύψος του εισοδήματος, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν επίσης να απαντήσουν κατά πόσο οι αποδοχές τους από την εργασία επαρκούν για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους, χωρίς να έχουν άλλους οικονομικούς πόρους. Ένα εξαιρετικά υψηλό ποσοστό (**60,4%**) – και μάλιστα οριακά αυξημένο από το αντίστοιχο ποσοστό του 2020⁴⁶ – απάντησε αρνητικά. Πρόκειται για μία πολύ χαρακτηριστική ένδειξη του πόσο χαμηλό είναι το επίπεδο των μισθών στην Ελλάδα, δημιουργώντας ένα ευρύ στρώμα φτωχών εργαζόμενων και καθιστώντας αναγκαία την εξάρτηση από άλλες πηγές εισοδήματος (εκμετάλλευση περιουσίας, οικονομική στήριξη από ανιόντες κ.λπ.).

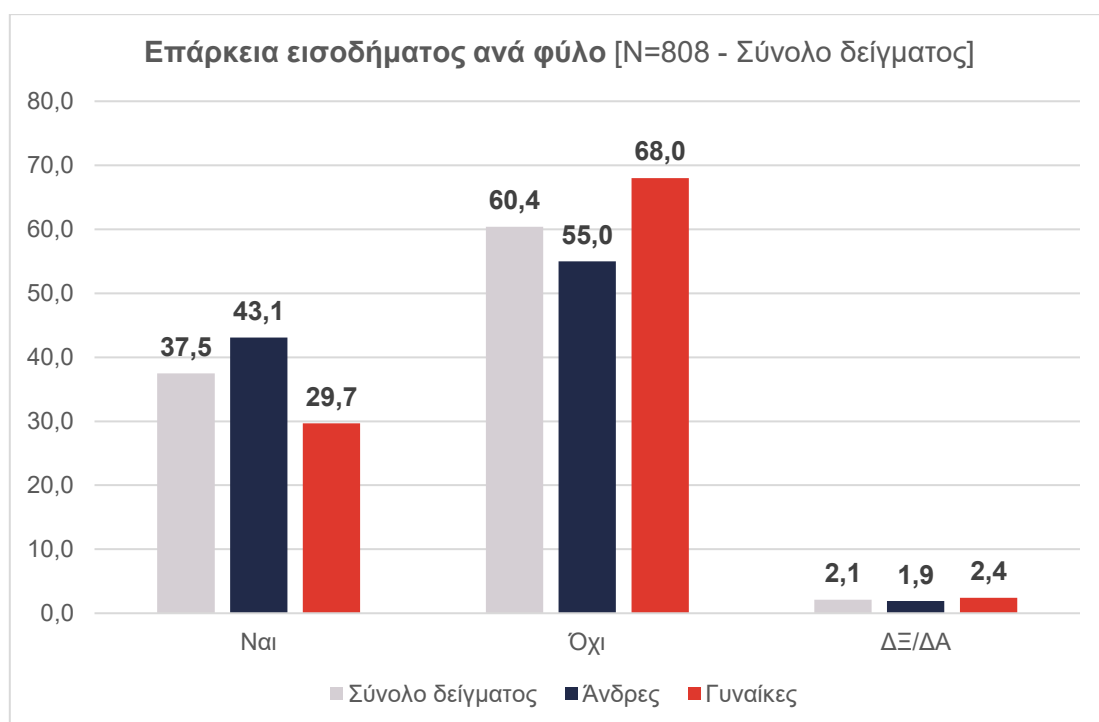
Διάγραμμα 52



⁴⁶ Υπενθυμίζουμε ότι το δείγμα της έρευνας του 2020 περιλάμβανε και αυτοαπασχολούμενους χωρίς ή με έως τρία (3) άτομα προσωπικό.

Και σε αυτή την ερώτηση οι διαφοροποιήσεις είναι παραπάνω από φανερές. Μόνο το **29,7%** των γυναικών φαίνεται ότι μπορούν να καλύψουν τις ανάγκες τους αποκλειστικά με τις αποδοχές από την εργασία τους, ενώ το **55,0%** των αντρών δήλωσε ότι δεν αντιμετωπίζει κάποιο πρόβλημα. Αυτό, βρίσκεται σε πλήρη αντιστοίχιση και με τις απαντήσεις στην ερώτηση για το καθαρό μηνιαίο εισόδημα, που διαπιστώσαμε ότι οι γυναίκες παραμένουν σε χαμηλότερα μισθολογικά επίπεδα από τους άντρες.

Διάγραμμα 53



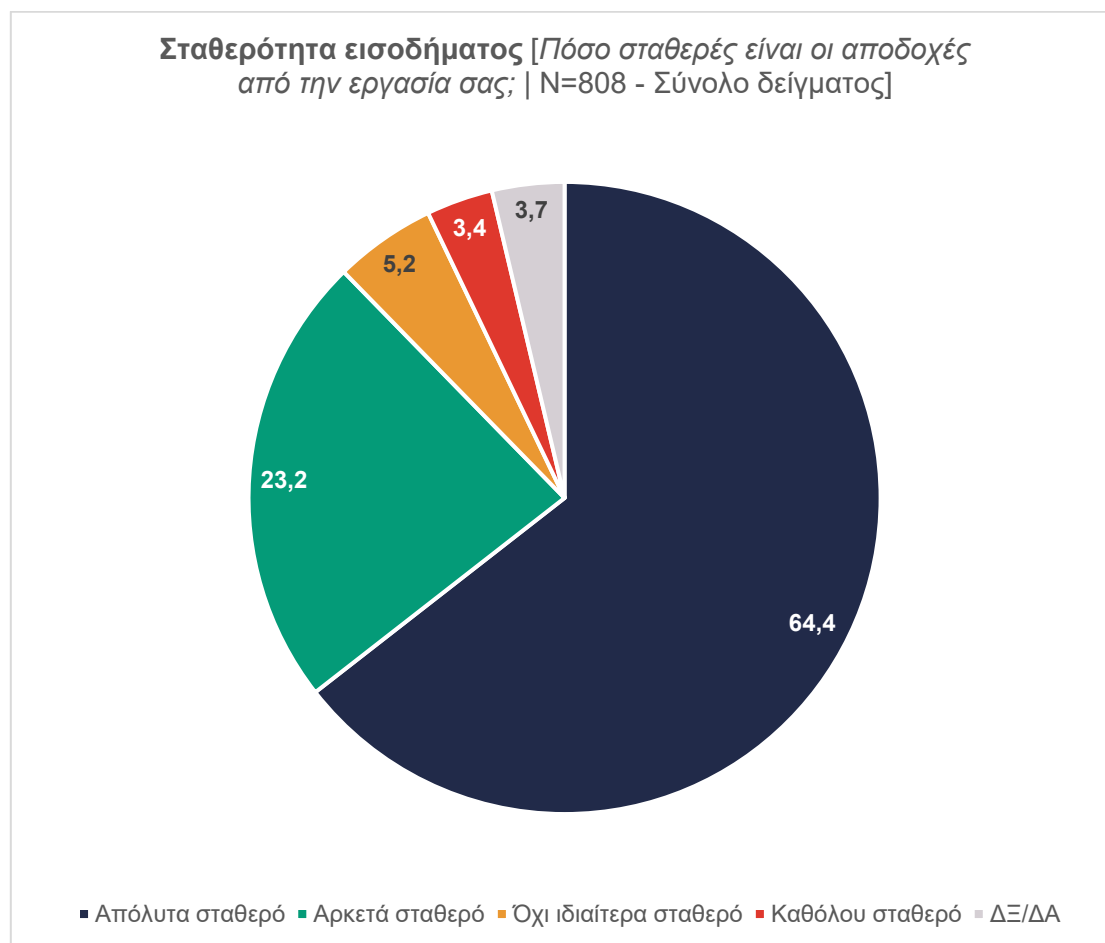
III. Σταθερότητα εισοδήματος

Μετά το ύψος/την επάρκεια, η επόμενη καθοριστική παράμετρος του εισοδήματος από την εργασία είναι η σταθερότητα ή μη αυτού, καθώς από αυτή εξαρτάται η ικανότητα των εργαζομένων να σχεδιάζουν με ασφάλεια τη ζωή τους, να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις κ.ο.κ., ενώ αντίθετα το μη σταθερό εισόδημα αποτελεί μία από τις κλασικές ενδείξεις επισφάλειας.

Στο σχετικό ερώτημα της έρευνάς μας, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών απάντησε ότι το εισόδημα από την εργασία της είναι «απόλυτα» (**64,4%**) ή «αρκετά»

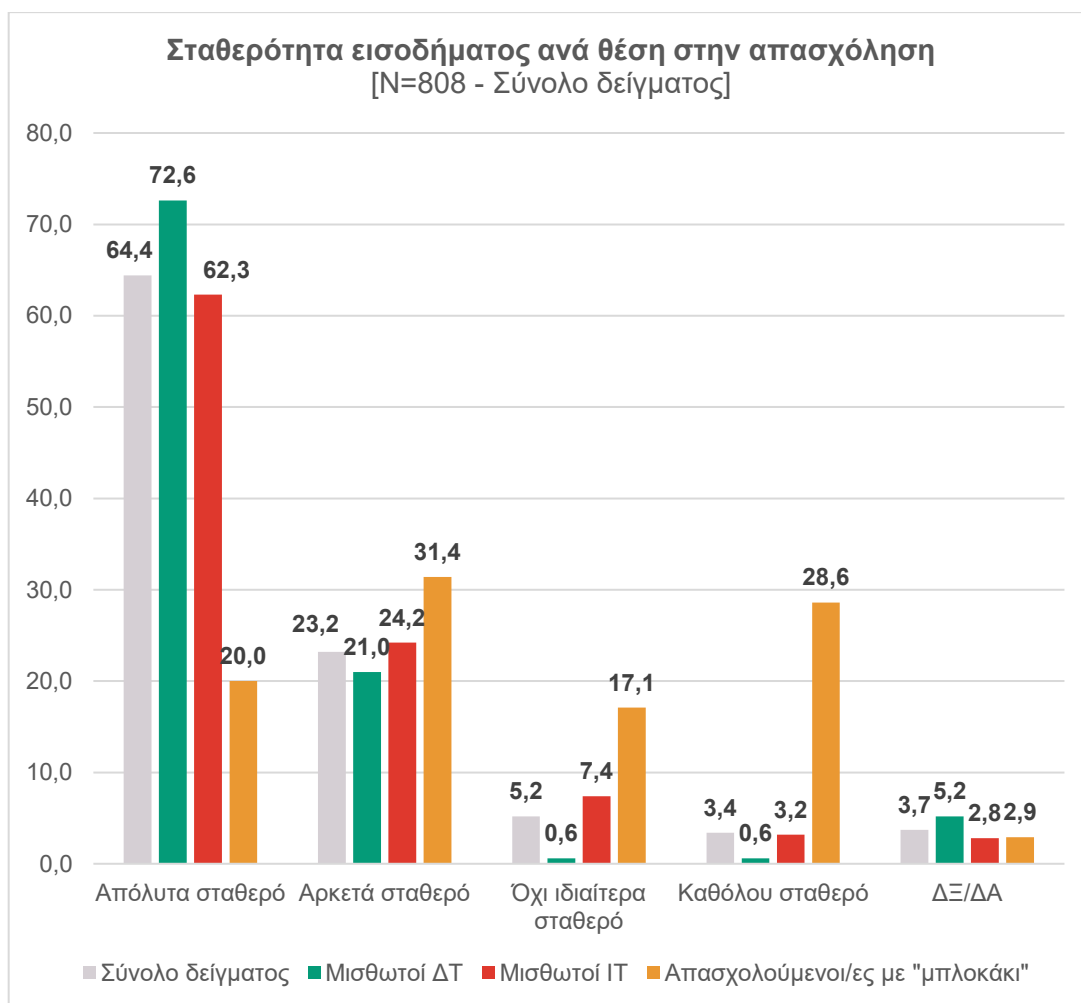
(23,2%) σταθερό, ενώ το 8,8% χαρακτήρισε το εισόδημά του «όχι ιδιαίτερα» ή και «καθόλου» σταθερό.

Διάγραμμα 54



Περισσότερη διαφωτιστική είναι, ωστόσο, η ανάλυση της ίδιας ερώτησης ανά θέση στην απασχόληση. Οι μισθωτοί/ές του δημοσίου τομέα, όπως είναι λογικό, έχουν «αρκετά» ή «απόλυτα» σταθερές απολαβές σε ποσοστό **93,6%**, σε αντίθεση με τους αυτοαπασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» που αυτό το ποσοστό περιορίζεται στο **51,4%** (ενδεικτικά δεδομένα), αλλά και με τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, που δήλωσαν ότι έχουν «αρκετά» ή «απόλυτα» σταθερό εισόδημα από την εργασία τους σε ποσοστό **86,5%**.

Διάγραμμα 55



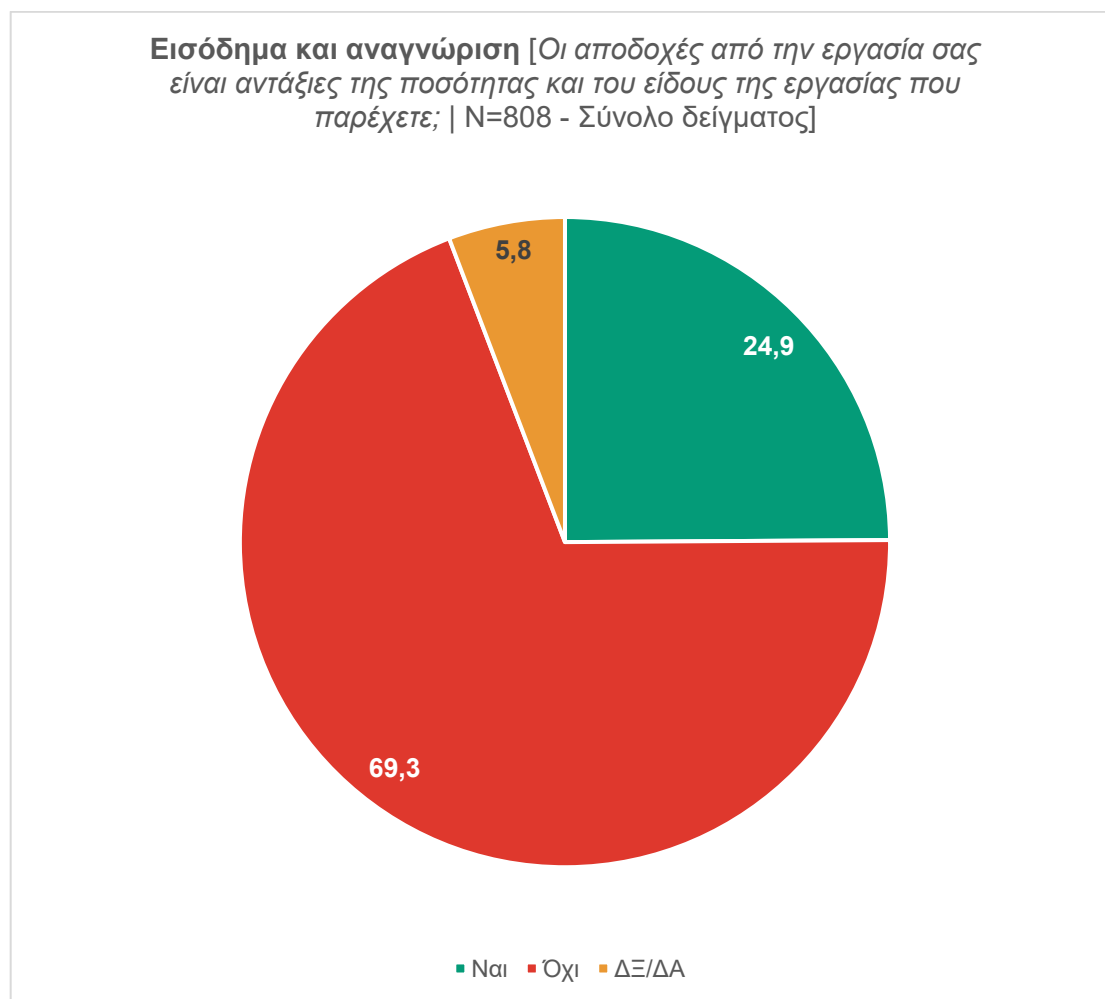
IV. Εισόδημα και αναγνώριση

Πέραν των με τη στενή έννοια υλικών διαστάσεων του – που ασφαλώς είναι οι σημαντικότερες – το εισόδημα από την εργασία έχει και μια σημαντική συμβολική διάσταση, καθώς αποτελεί και μία αναγνώριση της ποσότητας και της ποιότητας της δουλειάς που παρέχει ένας εργαζόμενος, της χρησιμότητας μιας κατηγορίας εργαζομένων στο κοινωνικό σύνολο κ.ο.κ. Και αντίστροφα, μια αμοιβή μη αντάξια των ικανοτήτων ή της δουλειάς ενός εργαζομένου είναι λογικό να γεννά ή να εντείνει αισθήματα αλλοτρίωσης και απογοήτευσης από την εργασία.

Ενόψει των παραπάνω, το ποσοστό των ερωτώμενων που απάντησαν ότι οι αποδοχές τους από την εργασία τους είναι αντάξιες της ποσότητας και του είδους της

εργασίας που παρέχουν ανήλθε σε μόλις **24,9%**. Με άλλα λόγια, μόνο ένας/μία στους/στις τέσσερις εργαζόμενους/ες είναι ικανοποιημένος/η από την σχέση ανάμεσα στο επίπεδο του μισθού του και την εργασία που παρέχει – ποσοστό μειωμένο μάλιστα σε σύγκριση με το προηγούμενο «κύμα» της έρευνας (2020), που ανερχόταν σε περίπου 30,0%.⁴⁷

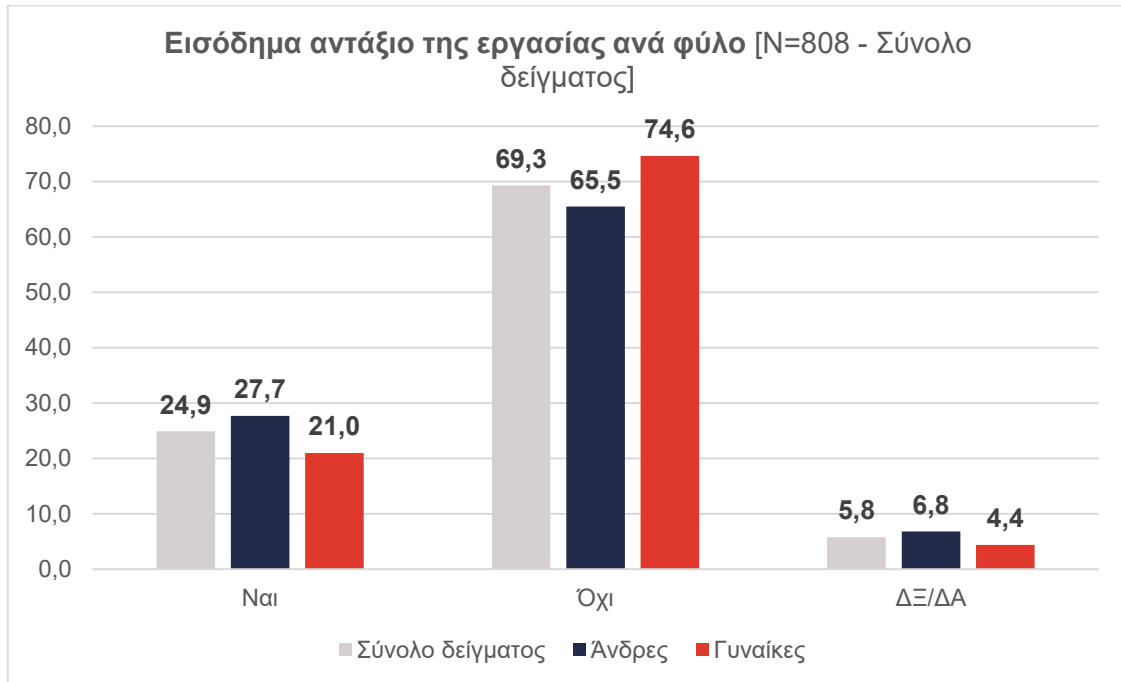
Διάγραμμα 56



Και εδώ υπάρχει σαφής διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο, καθώς το **74,6%** των γυναικών δηλώνει δυσαρεστημένο από το επίπεδο του μισθού του σε σχέση με την εργασία του, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άντρες είναι **65,5%**.

⁴⁷ Υπενθυμίζεται ότι το δείγμα περιλάμβανε και αυτοαπασχολούμενους χωρίς ή με έως τρία άτομα προσωπικό.

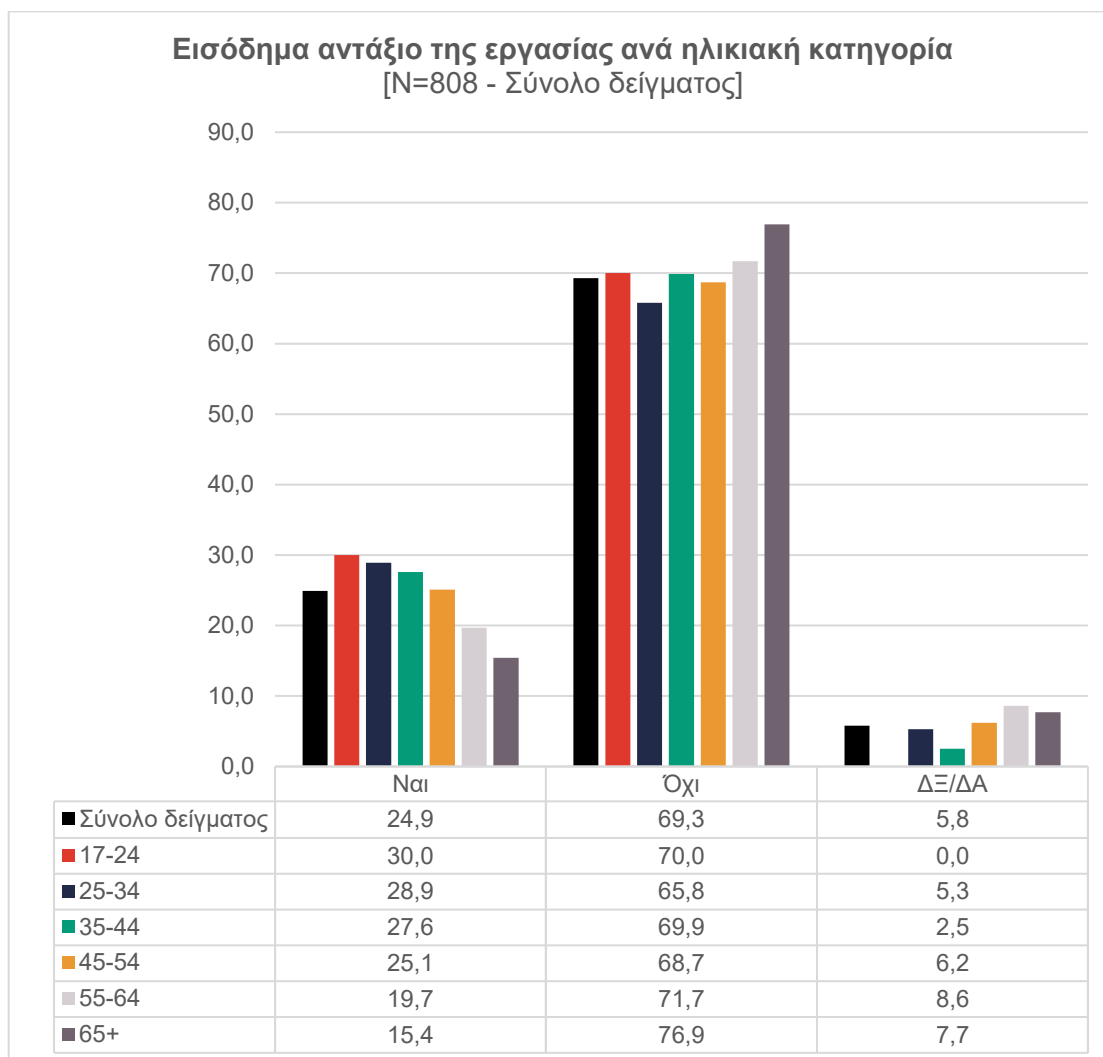
Διάγραμμα 57



Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το αίσθημα ικανοποίησης και αναγνώρισης της παρεχόμενης εργασίας βάσει του καταβαλλόμενου μισθού μειώνεται όσο ανεβαίνουμε σε μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες, παρά το γεγονός ότι οι νεότεροι/ες εργαζόμενοι/ες αμείβονται με χαμηλότερους μισθούς (Διάγραμμα 58).⁴⁸ Αφ' ενός κάτι τέτοιο είναι λογικό στο βαθμό που παραδοσιακά οι εργασιακές επιδόσεις σχετίζονται στο μυαλό των ανθρώπων με την εμπειρία/προϋπηρεσία, άρα οι λιγότερο έμπειροι/ες εργαζόμενοι/ες θεωρούν εύλογο να λαμβάνουν χαμηλότερο μισθό. Αφ' ετέρου σχετίζεται και με ευρύτερες παρατηρήσεις σχετικά με το πώς οι νεότερες γενιές έχουν πλέον προσαρμόσει τις ανάγκες, αλλά και τις προσδοκίες τους στα δεδομένα που ζουν, καθώς η επισφάλεια είναι κανονικότητα για τις νεότερες γενιές.

⁴⁸ Τα δεδομένα για τις κατηγορίες 17-24 και 65+ ετών είναι ενδεικτικά.

Διάγραμμα 58



V. Μισθολογικές προοπτικές

Μέσα στο αρνητικό μισθολογικό πλαίσιο που καταγράψαμε ήδη, τόσο ως προς το ύψος (κυρίως) όσο και ως προς τη σταθερότητα (δευτερευόντως) των εισοδημάτων των εξαρτημένα απασχολούμενων που συμμετείχαν στην έρευνά μας, το ζήτημα των – προσωπικών και συλλογικών – μισθολογικών προοπτικών αποκτά ιδιαίτερη σημασία.

Εκκινώντας από τις προσδοκίες και τις εκτιμήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τις προσωπικές μισθολογικές προοπτικές τους, η μεγάλη πλειοψηφία δεν αναμένει καμία αξιόλογη βελτίωση της κατάστασης, καθώς οι περισσότεροι (**40,2%**) εκτιμούν ότι ο

μισθός τους θα παραμείνει στάσιμος ή, στην καλύτερη περίπτωση, ένα αντίστοιχο ποσοστό (**39,1%**) αναμένει μικρή αύξηση μέσα στην επόμενη πενταετία.

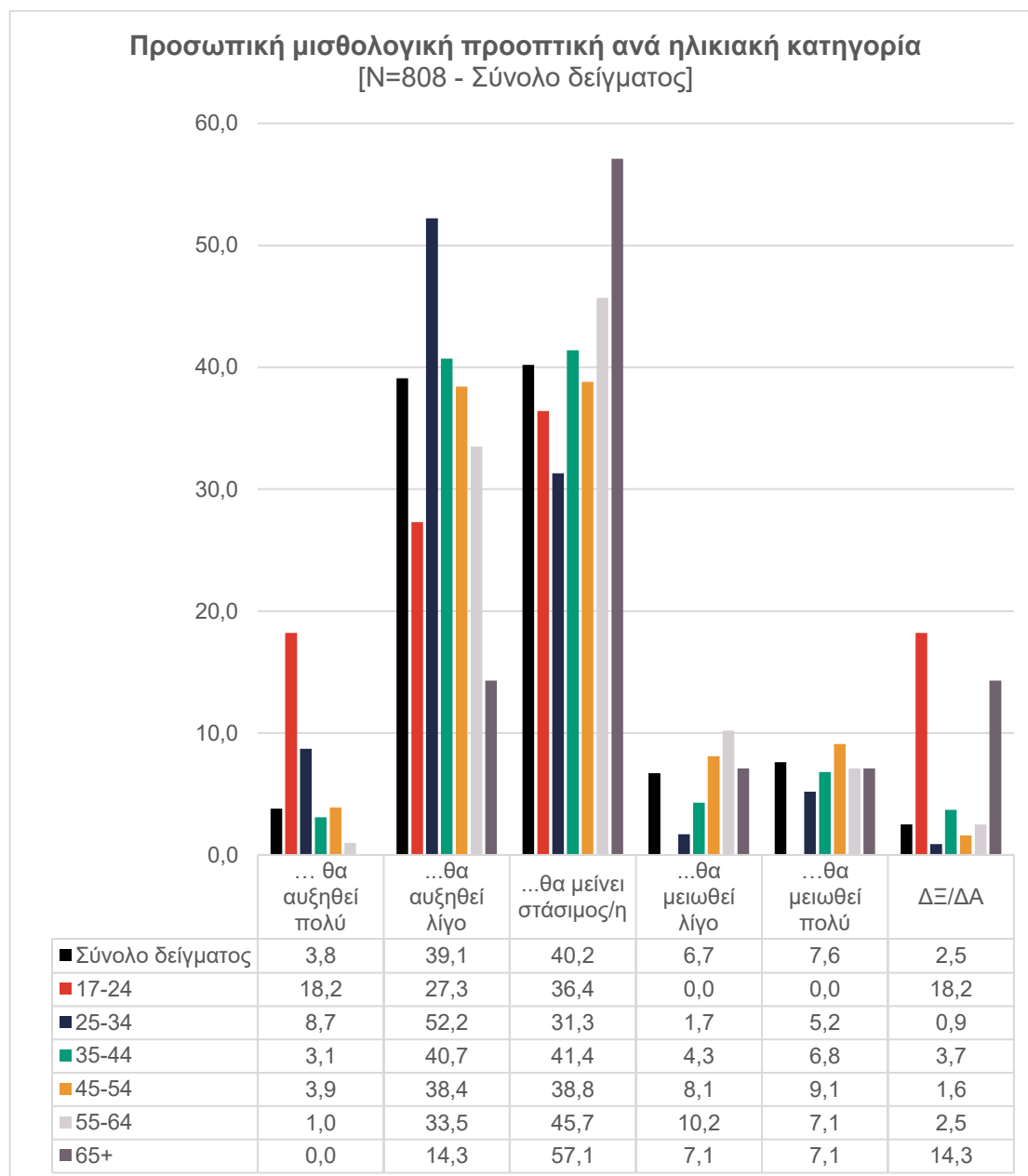
Διάγραμμα 59



Η ηλικία αποτελεί εύλογα έναν παράγοντα διαφοροποίησης των μισθολογικών προσδοκιών, καθώς η κατηγορία των 25-34 ετών εμφανίζεται πιο αισιόδοξη και πιστεύει σε ποσοστό **60,9%** ότι ο μισθός της σίγουρα θα αυξηθεί είτε λίγο είτε περισσότερο (Διάγραμμα 60). Τέλος, ανάλογα την επαγγελματική κατηγορία, πιο αισιόδοξοι/ες εμφανίζονται οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα, αναμένοντας μικρή ή

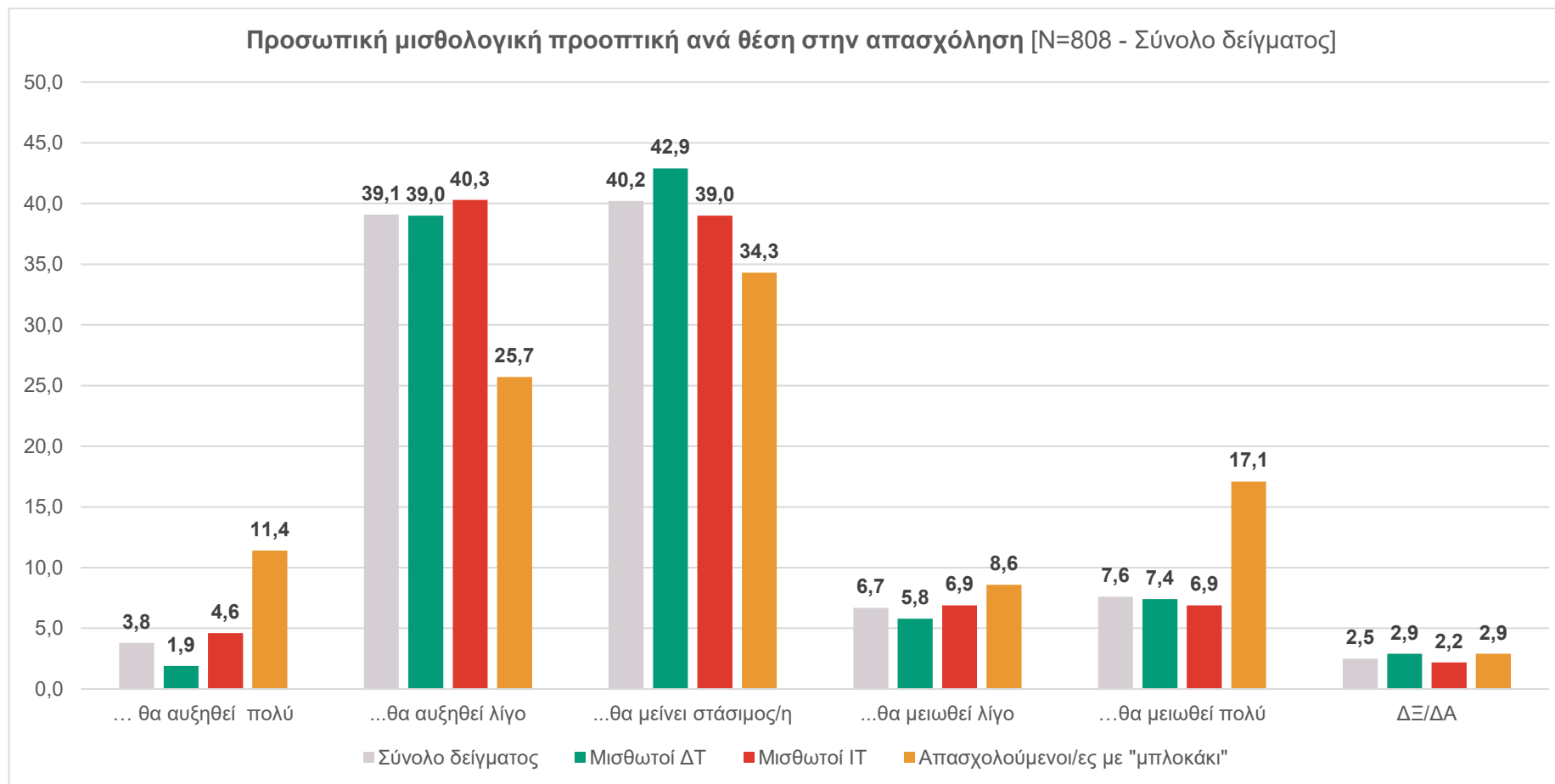
μεγάλη αύξηση του μισθού τους σε ποσοστό **44,9%**, ακολουθούμενοι από τους μισθωτούς του δημόσιου τομέα (**40,9%** αντίστοιχα).⁴⁹

Διάγραμμα 60



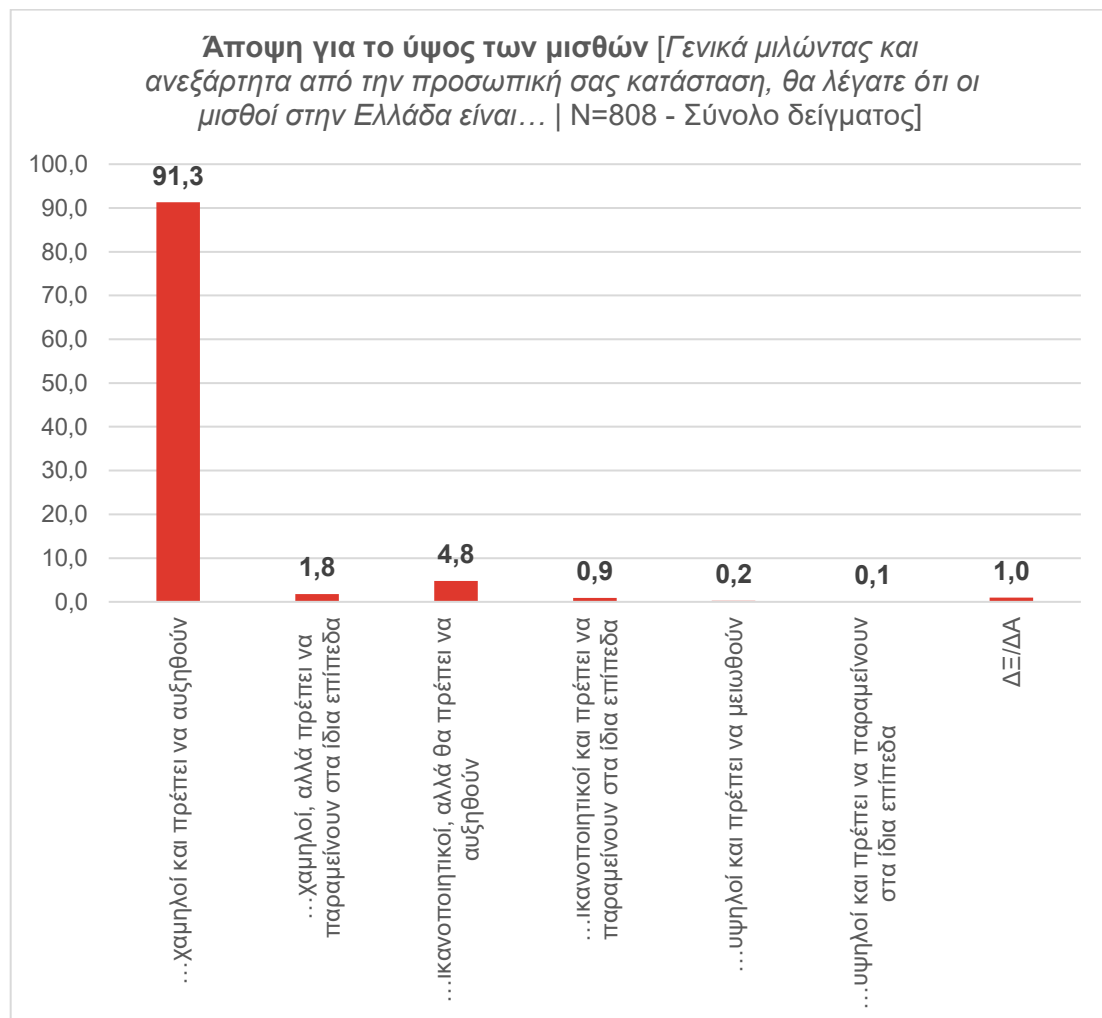
⁴⁹ Τα αποτελέσματα για τους/τις απασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» είναι ενδεικτικά.

Διάγραμμα 61



Ως προς τις γενικές προοπτικές για τους μισθούς, ζητήσαμε από τους ερωτώμενους και τις ερωτώμενες αφ' ενός την αξιολόγησή τους για το ύψος των μισθών σήμερα στην Ελλάδα (χαμηλοί, ικανοποιητικοί ή υψηλοί) και αφ' ετέρου την άποψή τους ως προς την κατεύθυνση προς την οποία θα έπρεπε να κινηθούν τα πράγματα στον τομέα αυτό (αύξηση, διατήρηση, μείωση). Στη συνδυασμένη αυτή ερώτηση, η συντριπτική πλειοψηφία (**91,3%**) απάντησε ότι οι μισθοί είναι χαμηλοί και πρέπει να αυξηθούν, ενώ μόλις το **0,1%** απάντησε ότι είναι υψηλοί και πρέπει να διατηρηθούν στα ίδια επίπεδα. Με άλλα λόγια, οι απαντήσεις στην έρευνά μας δείχνουν ότι η υποκειμενική πρόσληψη των εργαζόμενων ταυτίζεται με τα στατιστικά δεδομένα που υπάρχουν για το επίπεδο των μισθών στη χώρα μας.

Διάγραμμα 62



VI. Κατώτατος μισθός

Ξεχωριστή θέση μέσα στη συζήτηση για τη διάρθρωση των μισθών κατέχει το ζήτημα του κατώτατου μισθού. Η ανάγκη ύπαρξης ενός κατώτατου μισθού υφίσταται κυρίως για τρεις λόγους. Πρώτον, γιατί ορισμένες ομάδες εργαζομένων βρίσκονται για συγκεκριμένους λόγους σε αδυναμία διαπραγμάτευσης με τους εργοδότες τους και συνεπώς χρειάζονται κρατική παρέμβαση για την εξασφάλιση ενός «δίκαιου μισθού». Δεύτερον, η ανάγκη ύπαρξης του κατώτατου μισθού βασίζεται στην ανάγκη εξασφάλισης ενός «δίκαιου μισθού» για το σύνολο των εργαζομένων, με σκοπό τη καταπολέμηση της φτώχειας και τη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων. Τέλος, το ύψος του κατώτατου μισθού, αφού επηρεάζει ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων, έχει την δυνατότητα να αποτελέσει εργαλείο τόνωσης της ζήτησης και συνεπώς της μακροοικονομικής και χρηματοπιστωτικής σταθερότητας της οικονομίας.⁵⁰

Στη χώρα μας, σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρατηρείται απόκλιση του κατώτατου μισθού από εκείνον της αξιοπρεπούς διαβίωσης της ΕΕ. Τα στοιχεία και οι εκτιμήσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής φανερώνουν ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα στο 60% του διάμεσου μισθού θα επηρεάσει το 34% των απασχολούμενων, που είναι και το υψηλότερο ποσοστό στην ΕΕ.⁵¹ Την ίδια στιγμή η χώρα μας είναι η μόνη, μαζί με την Ουγγαρία, που δεν έχει αυξήσει το επίπεδο του κατώτατου μισθού από το 2019 και μόνο φέτος – και μάλιστα υπό το βάρος των πληθωριστικών πιέσεων – αποφασίστηκε αύξηση κατά μόλις 2%.⁵²

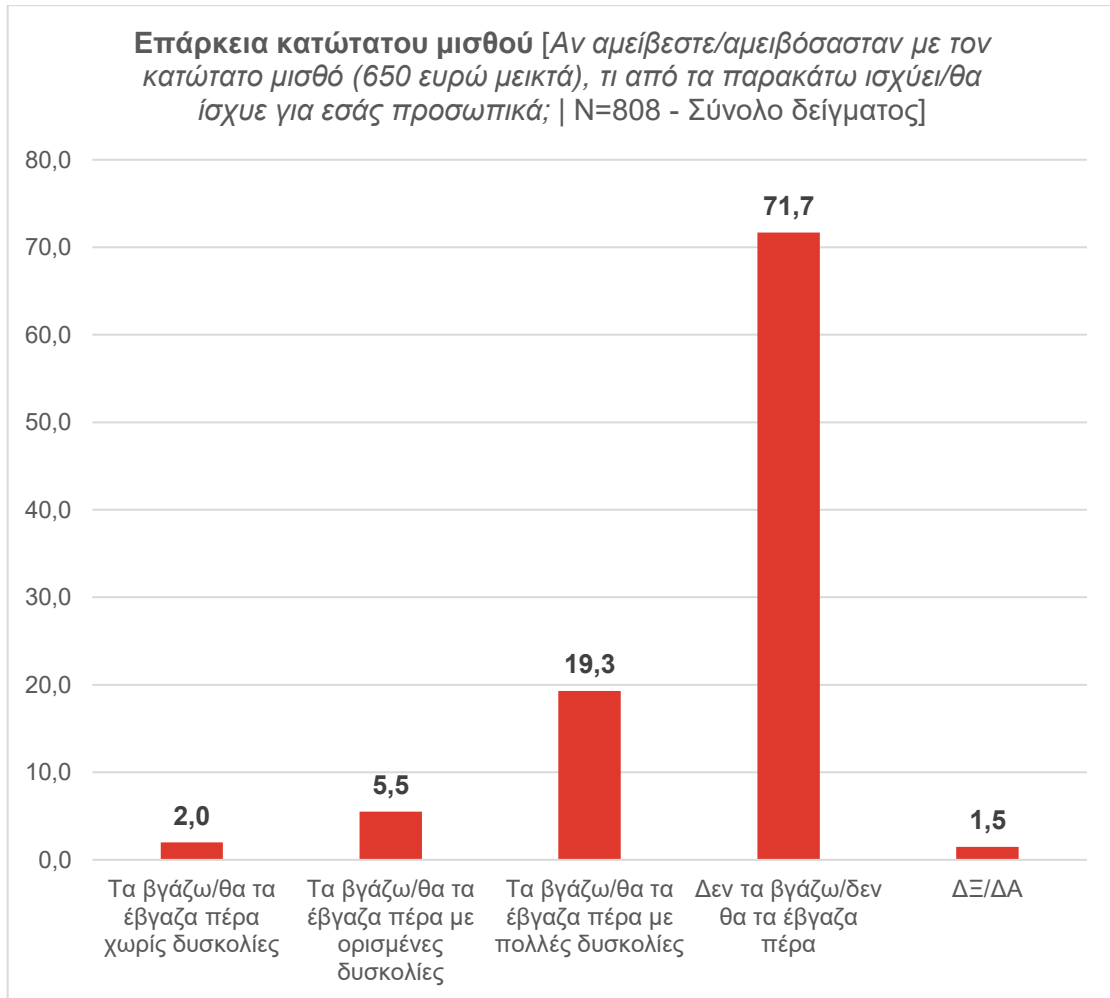
Ενόψει αυτών αφιερώσαμε μια μικρή ομάδα ερωτήσεων ειδικά στο ζήτημα αυτό, για να ανιχνεύσουμε τις εμπειρίες και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον κατώτατο μισθό. Κατ' αρχάς, ως προς το σημερινό ύψος του φαίνεται να υπάρχει μια οριζόντια συμφωνία ότι αυτό είναι πολύ χαμηλό και ανεπαρκές. Αναλυτικότερα, στην ερώτηση «αν αμείβεστε/αμειβόσασταν με τον κατώτατο μισθό (650 ευρώ μεικτά), τι από τα παρακάτω ισχύει/θα ίσχυε για εσάς προσωπικά;», το **71,7%** των ερωτώμενων απάντησε ότι δεν τα βγάζει ή δεν θα τα έβγαζε πέρα, ενώ μόνο το **2,0%** απάντησε ότι τα βγάζει ή θα τα έβγαζε πέρα χωρίς δυσκολίες.

⁵⁰ Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ., Κ. Πασσάς, *Οι επιπτώσεις του κατώτατου μισθού στην αγορά εργασίας της Ελλάδας Μια εμπειρική ανάλυση*, 2020, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/i-epiptosis-tou-katotatou-misthou-stin-agora-ergasias-tis-elladas-mia-ebiriki-analysi/>

⁵¹ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα το 2021, ό.π.

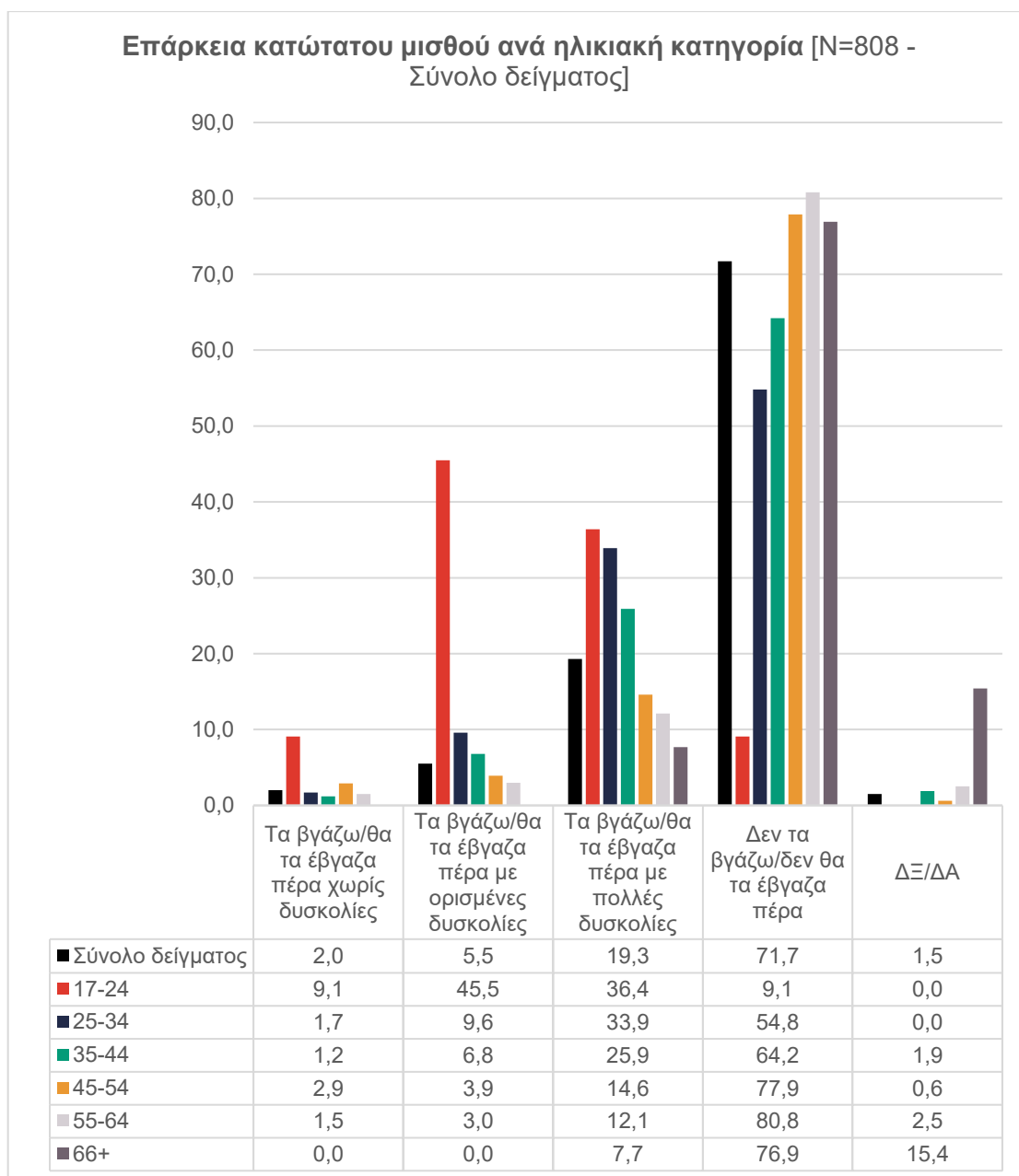
⁵² Βλ. συγκριτικά δεδομένα στο Κολτσίδα και Τσατσαρώνη, ό.π.

Διάγραμμα 63



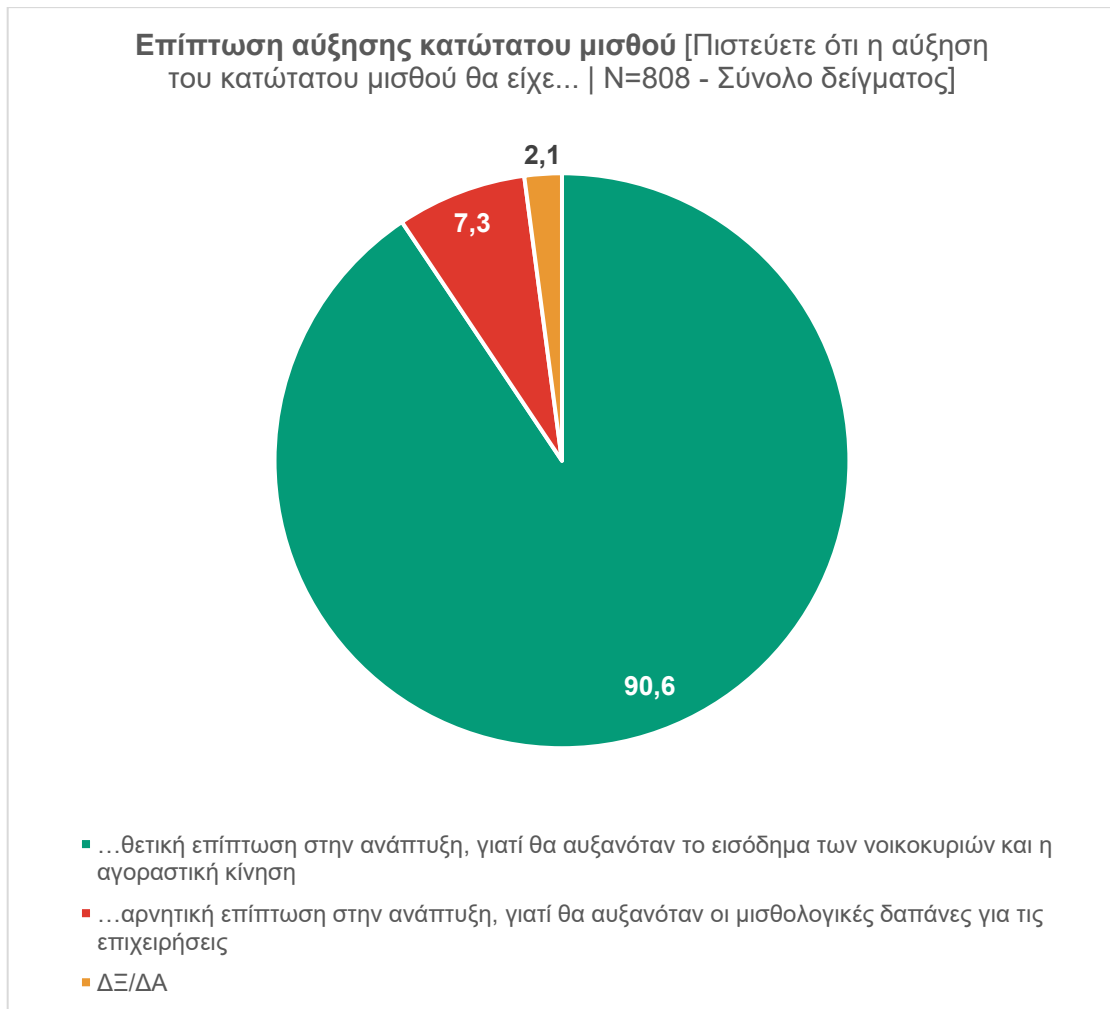
Οι ηλικιακές διαφοροποιήσεις που παρατηρήσαμε στο μέγεθος του καθαρού εισοδήματος, φαίνεται να αποτυπώνονται και στο κατά πόσο κάθε ηλικία θα μπορούσε να τα βγάλει πέρα με 650 ευρώ μεικτά, δηλαδή με τον κατώτερο μισθό. Το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι δεν τα βγάζουν/δεν θα τα έβγαζαν πέρα με τον κατώτατο μισθό αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ηλικία, αφού οι νεότεροι/ες εργαζόμενοι/ες έχουν περιορίσει περισσότερο τις ανάγκες/απαιτήσεις τους ή/και στηρίζονται από τους γονείς τους.

Διάγραμμα 64

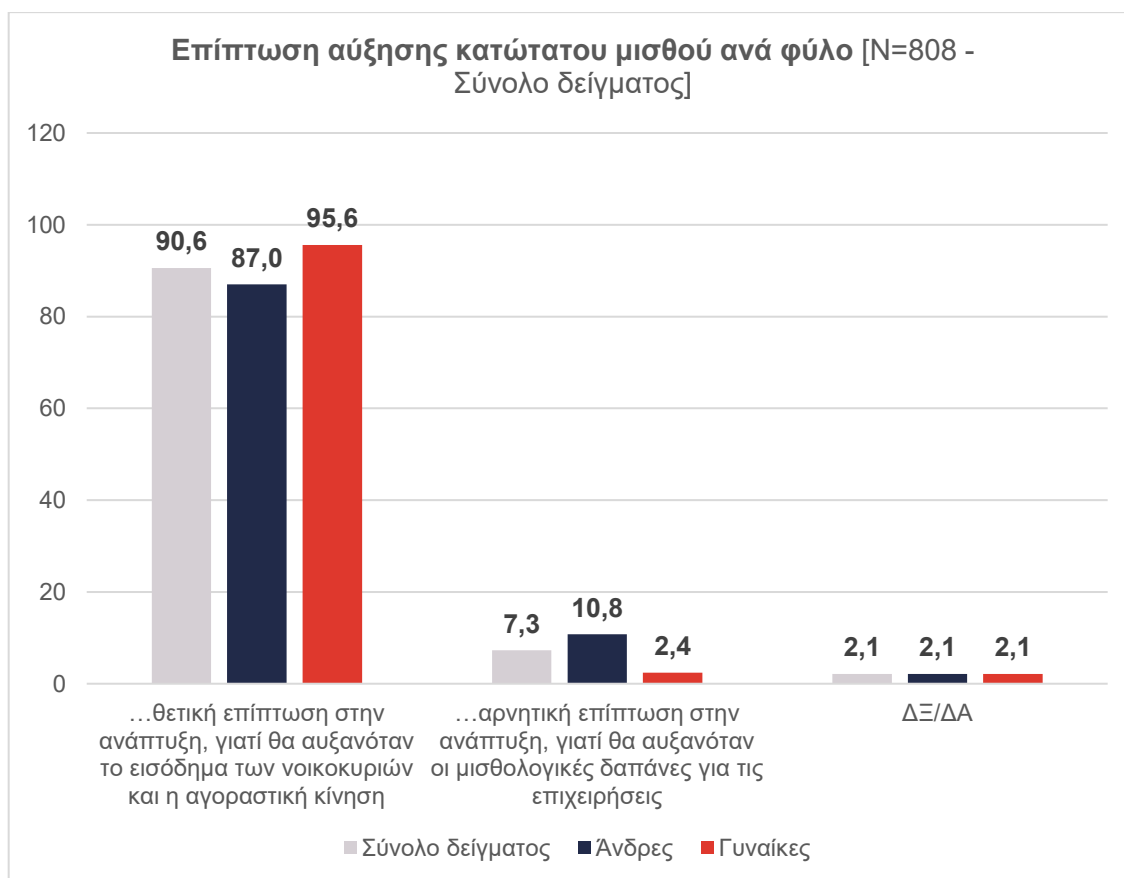


Το δεύτερο ερώτημα που θέσαμε στους/στις συμμετέχοντες/ουσες στην έρευνά μας αφορούσε τη γνώμη τους για το ποιες θα ήταν οι πιθανές επιπτώσεις από την αύξηση του κατώτατου μισθού. Στην ερώτηση αυτή, το **90,6%** απάντησε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα είχε θετική επίπτωση στην ανάπτυξη, γιατί θα αυξανόταν το εισόδημα των νοικοκυριών και η αγοραστική κίνηση, ενώ μόνο το **7,3%** απάντησε ότι θα είχε αρνητική επίπτωση στην ανάπτυξη, γιατί θα αυξανόταν οι μισθολογικές δαπάνες για τις επιχειρήσεις.

Διάγραμμα 65



Ως προς τις επιμέρους διαφοροποιήσεις, ενδιαφέρουσα είναι η έμφυλη διάσταση, καθώς το **10,8%** των ανδρών θεωρεί ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα είχε αρνητική επίδραση στην ανάπτυξη, έναντι μόλις **2,4%** των γυναικών.



Ζ. Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων, συνδικαλισμός και νέες μορφές διεκδικήσεων

Η χρονιά που μεσολάβησε από την δημοσίευση του [προηγούμενου «κύματος» της έρευνας \(2020\)](#), σηματοδεύτηκε από πλήθος εξελίξεων και στο πεδίο της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων και κυρίως του συνδικαλισμού.

Πρώτα απ' όλα σε θεσμικό επίπεδο, με τις αλλαγές του πρόσφατου «νόμου Χατζηδάκη» στη δομή και τις αρμοδιότητες του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ) και την αλλαγή σε σειρά άλλων ρυθμίσεων που σχετίζονται με την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων και των έλεγχου του εργασιακού τοπίου, αλλά και με τις παρεμβάσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, στο δίκαιο της απεργίας, στους κανόνες συγκρότησης και λειτουργίας των συνδικάτων κ.ο.κ. Δεύτερον, σε πολιτικό και κινηματικό επίπεδο, η συνδικαλιστική ζωή και οι διεκδικήσεις ανανεώθηκαν, τόσο μέσα από πρωτοβουλίες που αφορούσαν την προστασία των εργαζομένων κατά τη διάρκεια

της πανδημίας, όσο και μέσα από επιμέρους κινητοποιήσεις που αναπτύχθηκαν. Από το «Support Art Workers» και τη δράση του Σωματίου Ελλήνων Ηθοποιών για τις καταγγελίες στο πλαίσιο του ελληνικού #metoo, που οδήγησαν στη μαζικοποίηση και αναζωογόνηση του ίδιου του φορέα, μέχρι τις κινητοποιήσεις των εργαζομένων στον επισιτισμό, στο λιμάνι της Cosco, αλλά και τις «εναλλακτικές» κινητοποιήσεις που ανέκυψαν σε σχέση με τις πλατφόρμες διανομής (e-food, wolt κ.λπ.) και τις εργασιακές σχέσεις εκεί, οι οποίες μάλιστα συνδύασαν κλασικές συνδικαλιστικές μορφές δράσης με παρεμβάσεις ενός νέου (διαδικτυακού) καταναλωτικού κινήματος.

Οι εξελίξεις αυτές, σε συνδυασμό με τους μετασχηματισμούς στο πεδίο της εργασίας που αναφέραμε και παραπάνω (και ιδίως το ρόλο της εισαγωγής νέων τεχνολογιών που αλλάζουν τελείως όχι μόνο τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας, αλλά σε πολλές περιπτώσεις και το ίδιο το περιεχόμενο της έννοιας), θέτουν σημαντικά ερωτήματα και για τα συλλογικά υποκείμενα στο χώρο της εργασίας. Ποια συνδικάτα, με ποιες μορφές οργάνωσης και δράσης θα μπορέσουν να συσπειρώσουν τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες, να αντιστρέψουν τη μακροχρόνια κρίση του συνδικαλισμού (και κυρίως του ελληνικού) και να προστατέψουν αποτελεσματικά τα συμφέροντα εκείνων που εκπροσωπούν στις νέες συνθήκες;

Προσπαθώντας να ανιχνεύσουμε μερικές πρώτες ενδείξεις για τις αντιλήψεις των εργαζομένων στη χώρα μας πάνω στα θέματα αυτά, το τελευταίο σύνολο ερωτήσεων που περιλάβαμε στην έρευνά μας αφορούσε ακριβώς τα θέματα αυτά : της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων και του συνδικαλισμού.

I. Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων

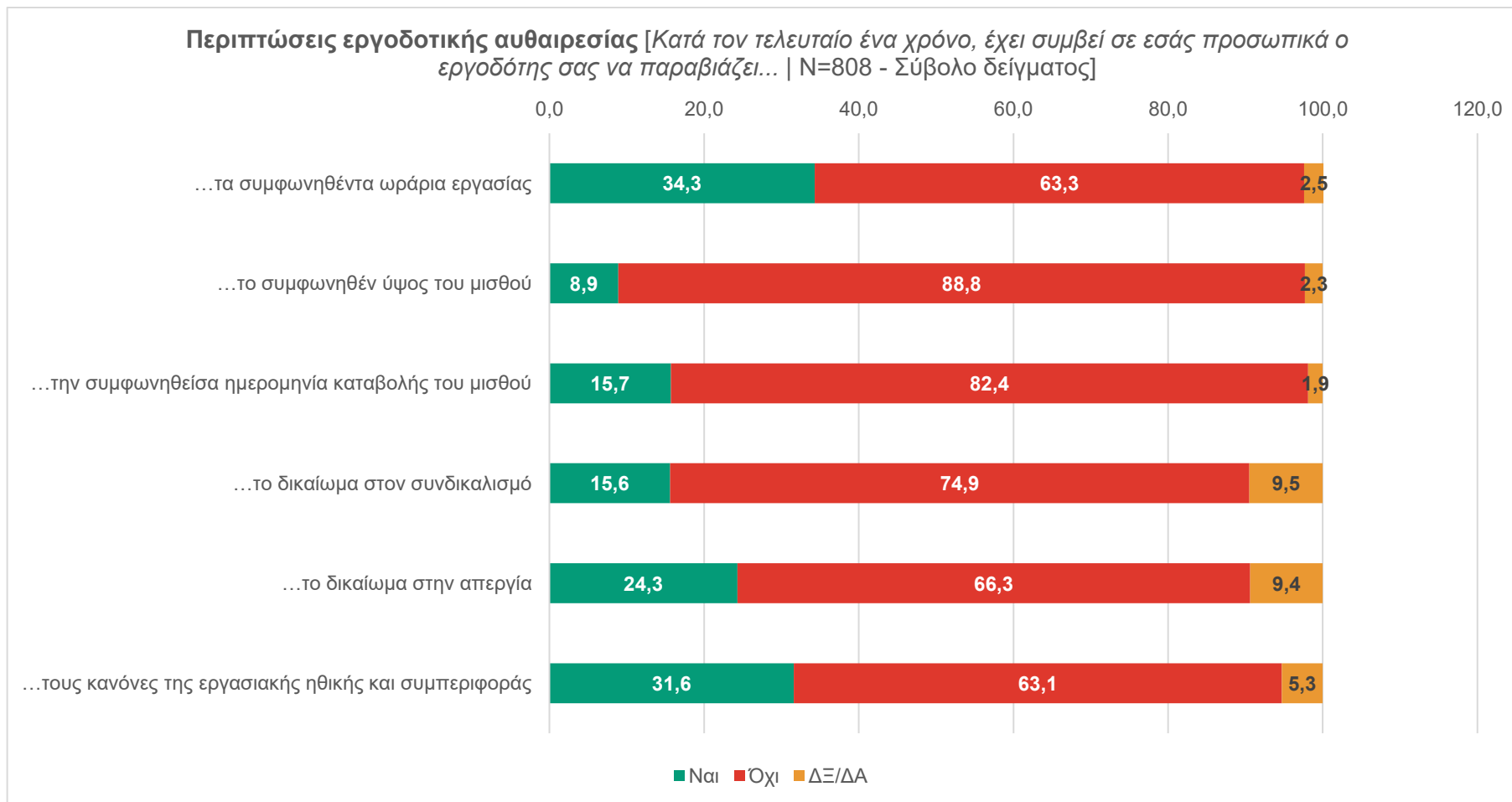
Η πρώτη ερώτηση που απευθύναμε, προκειμένου να διερευνήσουμε την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων μηχανισμών, τυπικών και άτυπων, για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, αφορούσε τα περιστατικά παραβάσεων/αθέτησης υποχρεώσεων από την πλευρά του εργοδότη, που οι ίδιοι οι ερωτώμενοι προσωπικά είχαν αντιμετωπίσει. Πολύ διαδεδομένη φαίνεται να είναι η παράβαση των κανόνων εργασιακής ηθικής και δεοντολογίας από τον εργοδότη (31,6% δηλώνει ότι το έχει υποστεί τον τελευταίο ένα χρόνο) – κάτι που δεν θα έπρεπε να μας ξαφνιάζει, μετά τις καταγγελίες που άρχισαν να βλέπουν το φως της δημοσιότητας στη χώρα μας, όχι μόνο για φαινόμενα σεξιστικής συμπεριφοράς, σεξουαλικής παρενόχλησης ή και βίας σε χώρους εργασίας, αλλά και για άλλα φαινόμενα κακοποίησης και

παρενόχλησης στο χώρο εργασίας (mobbing) κ.λπ. Το αμέσως συχνότερο «θύμα» εργοδοτικών παραβάσεων είναι το πεδίο του συλλογικού εργατικού δικαίου, καθώς το **24,3%** δήλωσε ότι ο εργοδότης του παραβίασε το δικαίωμα στην απεργία κατά τον τελευταίο χρόνο, ενώ το **15,6%** ανέφερε ότι κατά τον τελευταίο ένα χρόνο παρεμποδίστηκε με κάποιον τρόπο από τον εργοδότη του στην άσκηση ευρύτερα του δικαιώματός του στον συνδικαλισμό.

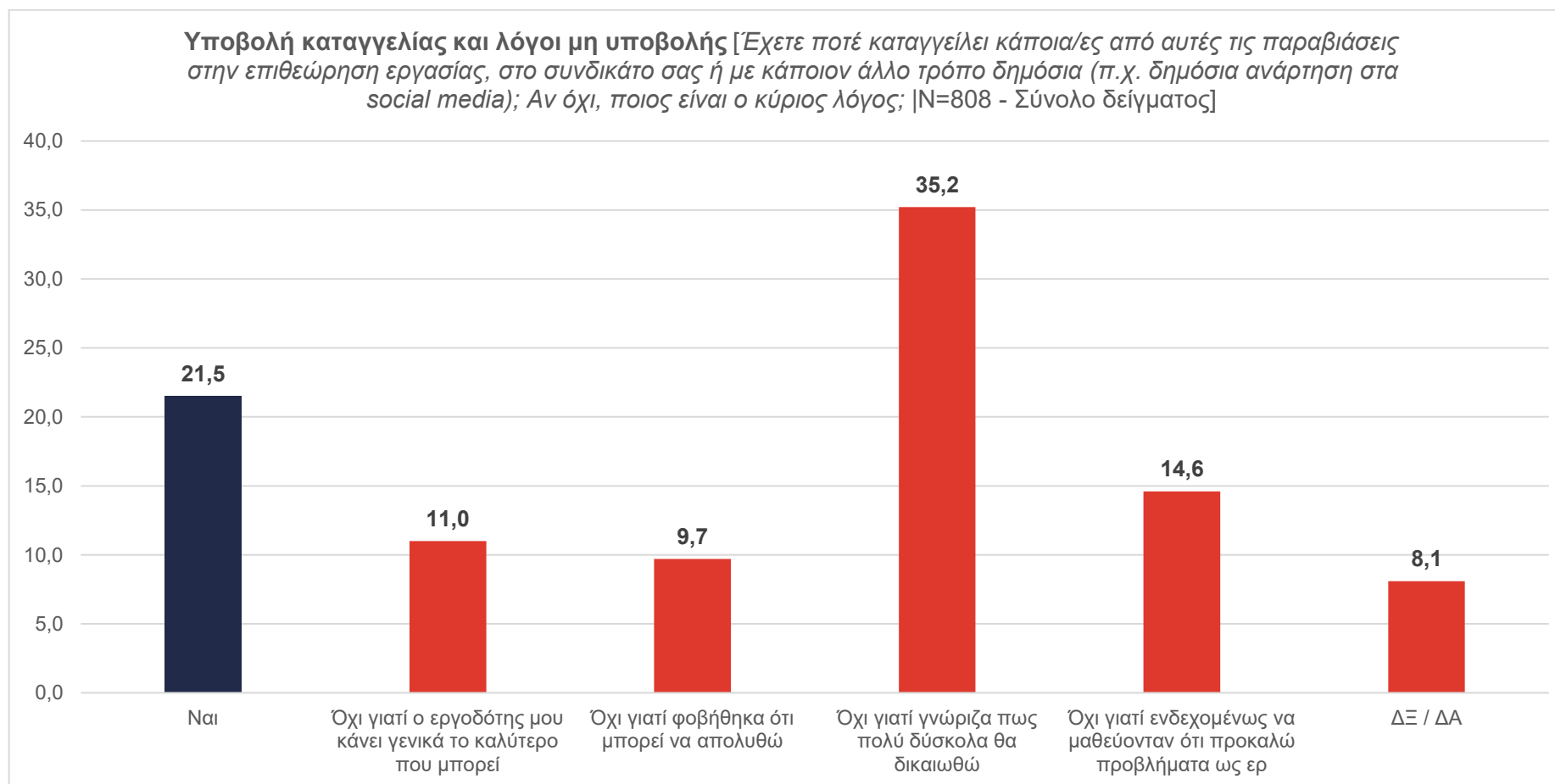
Ωστόσο, και οι με τη στενή έννοια εργοδοτικές υποχρεώσεις που αποτελούν το θεμέλιο της εργασιακής σχέσης (ωράριο, μισθός) αποτελούν πεδίο συχνών εργοδοτικών παραβιάσεων. Η παραβίαση των συμφωνηθέντων ωραρίων εργασίας είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη και αφορά πάνω από έναν στους τρεις εργαζόμενους τον τελευταίο χρόνο (**34,3%**), ενώ και οι καθυστερήσεις στην καταβολή του μισθού έχουν απασχολήσει το **15,7%** των εργαζόμενων τον τελευταίο ένα χρόνο. Τέλος, ακόμα και ο στενός πυρήνας της μισθωτής σχέσης, το ύψος του μισθού, δεν ξεφεύγει από εργοδοτικές παρανομίες, αφού το **8,9%** των ερωτώμενων δήλωσε ότι ο εργοδότης έχει παραβιάσει τουλάχιστον μία φορά κατά τον τελευταίο ένα χρόνο το συμφωνηθέν ύψος του μισθού (Διάγραμμα 67).

Από το σύνολο των παραπάνω, που δήλωσαν ότι έχουν υποστεί τουλάχιστον μία από τις παραπάνω συμπεριφορές από τον εργοδότη τους κατά τον τελευταίο ένα χρόνο (N=446), μόνο ένας/μία στους πέντε (**21,5%**) δήλωσε ότι κατήγγειλε τον εργοδότη του/της είτε θεσμικά (ΣΕΠΕ, συνδικάτο κ.λπ.) είτε με άλλο τρόπο δημόσια (π.χ. ΜΜΕ ή social media), όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 68. Παρ' όλα αυτά πρέπει να σημειωθεί ότι το ποσοστό αυτό είναι αισθητά αυξημένο σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό στην έρευνα του 2020 (13,9%), γεγονός που μπορεί να σχετίζεται με την αυξημένη συνδικαλιστική κινητικότητα της τελευταίας χρονιάς. Οι υπόλοιποι/ες αναφέρουν ως λόγους μη καταγγελίας το ότι γνώριζαν ότι πολύ δύσκολα θα δικαιωθούν (**35,2%**), την θέλησή τους να προστατεύσουν την «καλή φήμη» τους ως εργαζομένων (**14,6%**), αλλά και την κατανόηση προς τον εργοδότη και την αναγνώριση ότι κάνει το καλύτερο που μπορεί (**11,0%**). Το τελευταίο αυτό στοιχείο της κατανόησης προς τον εργοδότη είναι επίσης ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι έχει μειωθεί δραστικά ως λόγος μη καταγγελίας σε σύγκριση με ένα χρόνο πριν (21,5%), γεγονός που δείχνει μία όξυνση των αντιθέσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Επίσης ένα καθόλου αμελητέο ποσοστό (**9,7%**) δήλωσε ότι δεν υπέβαλε καταγγελία υπό το φόβο της απόλυσης.

Διάγραμμα 67



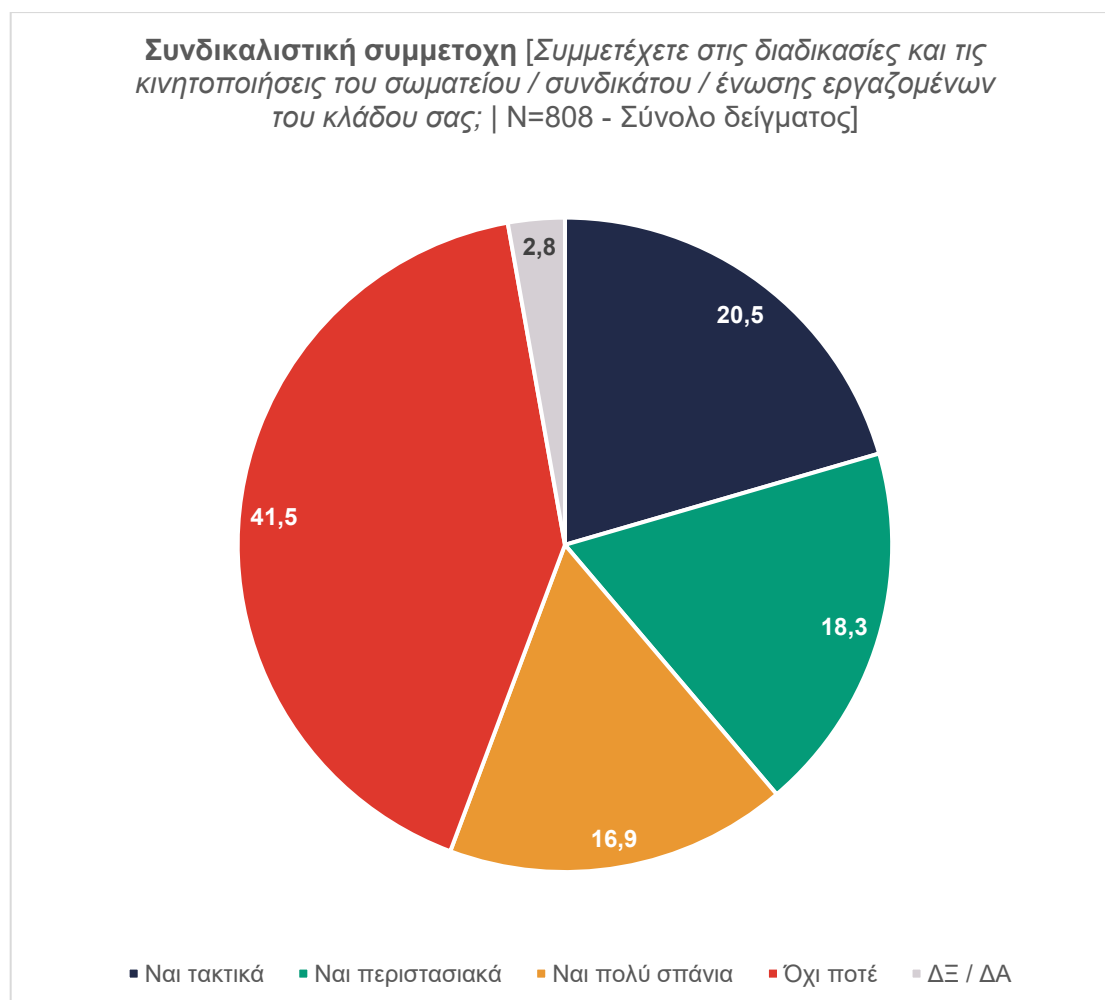
Διάγραμμα 68



II. Συνδικαλιστική συμμετοχή

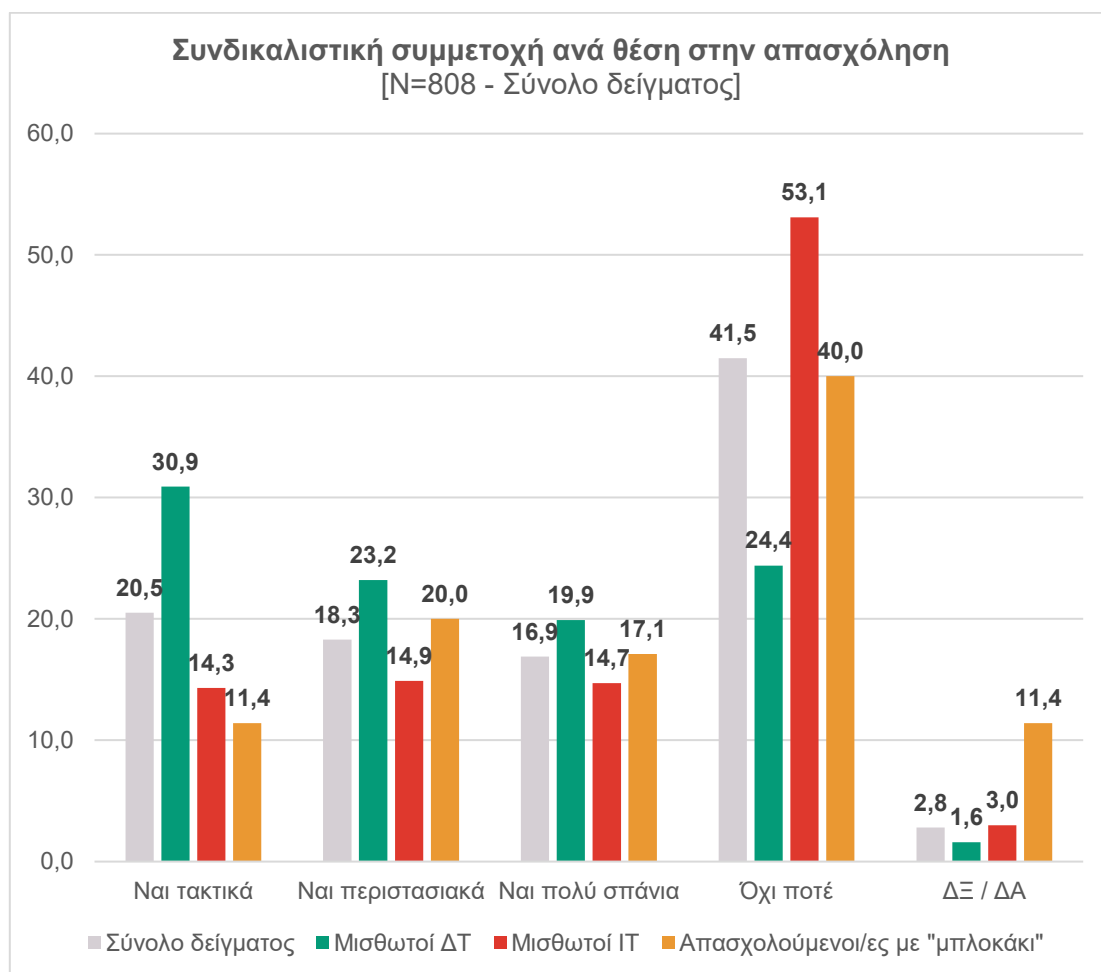
Στο σκέλος που αφορά τον συνδικαλισμό, η πρώτη ερώτηση που θέσαμε αφορά τη συμμετοχή ή μη στις διαδικασίες και τις δράσεις του συνδικάτου/του επαγγελματικού φορέα των ερωτώμενων, αλλά και τους λόγους της (μη) συμμετοχής. Σχετικά, τακτικά ή περιστασιακά δήλωσε ότι συμμετέχει στις διαδικασίες ή στις κινητοποιήσεις του σωματείου, συνδικάτου, ένωσης εργαζομένου του κλάδου του το **38,8%**, ενώ αντίθετα η πλειοψηφία (**58,4%**) δήλωσε ότι συμμετέχει σπάνια ή ποτέ. Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό όσων δήλωσαν ότι μετέχουν τακτικά είναι αυξημένο κατά περίπου 2 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με την [έρευνα του 2020](#).

Διάγραμμα 69



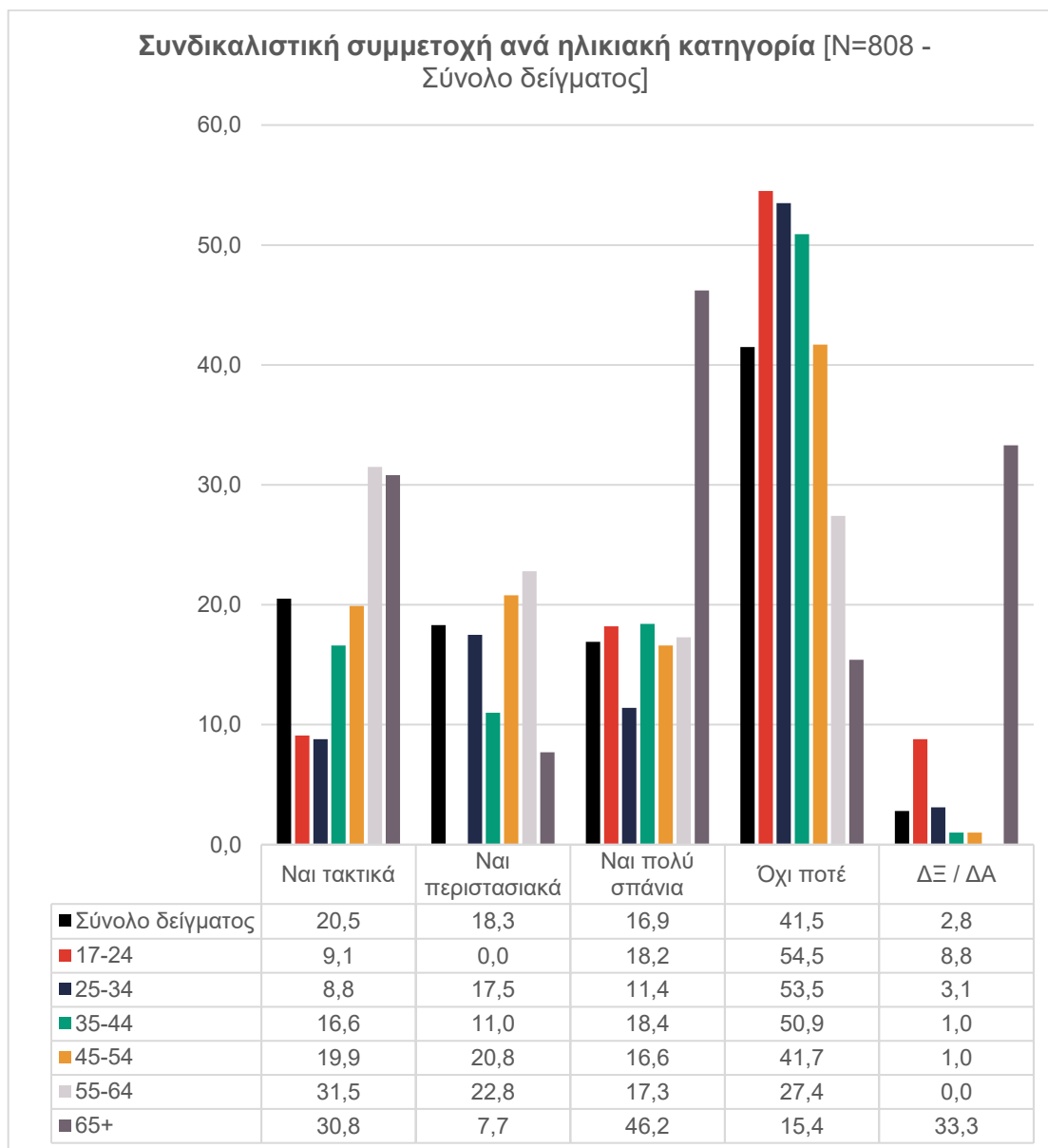
Όπως είναι ενδεχομένως αναμενόμενο, η συνδικαλιστική συμμετοχή είναι συχνότερη μεταξύ των δημοσίων υπαλλήλων (μόλις το **24,4%** δήλωσε ότι δεν συμμετέχει ποτέ στις διαδικασίες και τις κινητοποιήσεις του συνδικαλιστικού του φορέα, έναντι **53,1%** των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα). Ομοίως, συχνότερη είναι η συνδικαλιστική συμμετοχή των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων, γεγονός ενδεικτικό της απομάκρυνσης των νέων από τις παραδοσιακές μορφές εκπροσώπησης και οργάνωσης (Διάγραμμα 70 και Διάγραμμα 71)⁵³.

Διάγραμμα 70



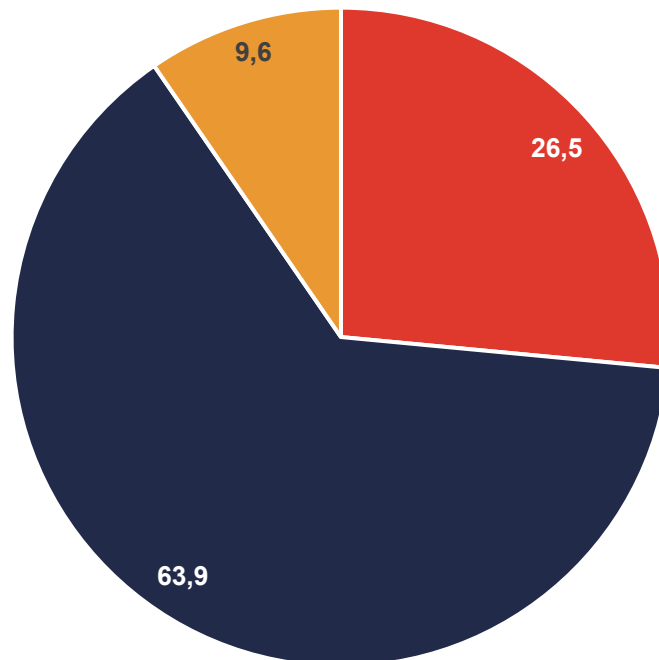
⁵³ Τα δεδομένα για τους απασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι», όπως και για τις ηλικιακές κατηγορίες 17-24 και 65+ ετών παρατίθενται ενδεικτικά, καθώς ο μικρός απόλυτος αριθμός τους στο δείγμα δεν επιτρέπει έγκυρες στατιστικές γενικεύσεις.

Διάγραμμα 71



Περαιτέρω, όσοι/όσες δήλωσαν ότι δεν συμμετέχουν ποτέ σε συνδικαλιστικές διαδικασίες και κινητοποιήσεις (N=335) απάντησαν ότι δεν το κάνουν κυρίως (**63,9%**) γιατί δεν τους ενδιαφέρει να το πράξουν, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή μη συνδικαλιστικού φορέα. Ωστόσο, ένας/μία στους/στις τέσσερις (**26,5%**) δήλωσε ότι θα ήθελε να συμμετέχει, αλλά δεν υπάρχει συνδικαλιστικός φορέας στο χώρο του/της.

Λόγοι μη συμμετοχής [Γιατί δεν συμμετέχετε στις διαδικασίες και τις κινητοποιήσεις του συνδικάτου σας ή της ένωσης εργαζομένων/επαγγελματιών του κλάδου σας; | N=335 - Όσοι απάντησαν ότι δεν συμμετέχουν ποτέ]

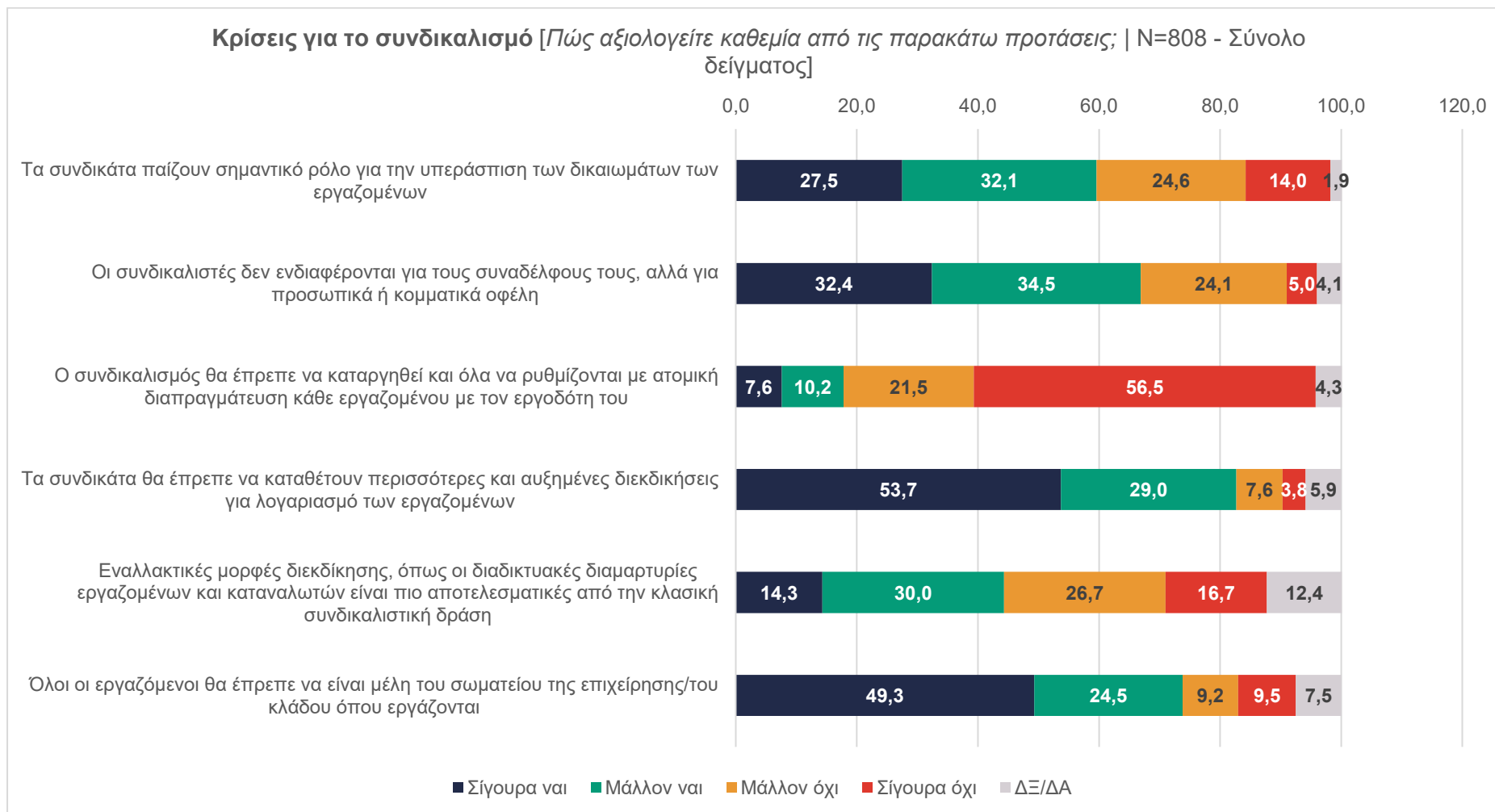


- Γιατί ενώ θα με ενδιέφερε να το κάνω δεν υπάρχει σωματείο / συνδικάτο / ένωση εργαζομένων του κλάδου μου
- Γιατί δεν με ενδιαφέρει να το κάνω είτε υπάρχει, είτε δεν υπάρχει σωματείο / συνδικάτο / ένωση εργαζομένων του κλάδου μου
- ΔΞ / ΔΑ

III. Προσδοκίες και απόψεις για τον συνδικαλισμό

Τέλος, ο τελευταίος κύκλος ερωτήσεων αφορούσε αξιολογήσεις του ρόλου των συνδικάτων, απόψεις για τον συνδικαλισμό και τις προσδοκίες από αυτόν. Το κεντρικό ερώτημα που διατρέχει εν προκειμένω την αναζήτησή μας έχει να κάνει με το αν και υπό ποιες προϋποθέσεις θα μπορούσε το συνδικαλιστικό κίνημα να ανανεωθεί και να ανακτήσει τη μαζικότητα και την αποτελεσματικότητά του, υπερβαίνοντας τη μακροχρόνια κρίση στην οποία βρίσκεται.

Διάγραμμα 72



Έχοντας ζητήσει τον βαθμό συμφωνίας των ερωτώμενων σε μία σειρά (θετικών και αρνητικών) κρίσεων για τον συνδικαλισμό και άλλων προτάσεων που κατά διαστήματα ακούγονται στο δημόσιο λόγο σχετικά, παρατηρούμε βάσει των απαντήσεων τα εξής (Διάγραμμα 72):

Παρά το μικρό σχετικά βαθμό προσωπικής συμμετοχής που αναφέραμε παραπάνω, οι εργαζόμενοι/ες δεν έχουν απαξιώσει το ρόλο των συνδικάτων. Το **73,8%** δηλώνει ότι («σίγουρα» ή «μάλλον») όλοι οι εργαζόμενοι θα έπρεπε να είναι μέλη του σωματείου της επιχείρησης/του κλάδου όπου εργάζονται, ενώ το **59,6%** συμφωνεί με την άποψη ότι τα συνδικάτα παίζουν σημαντικό ρόλο για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

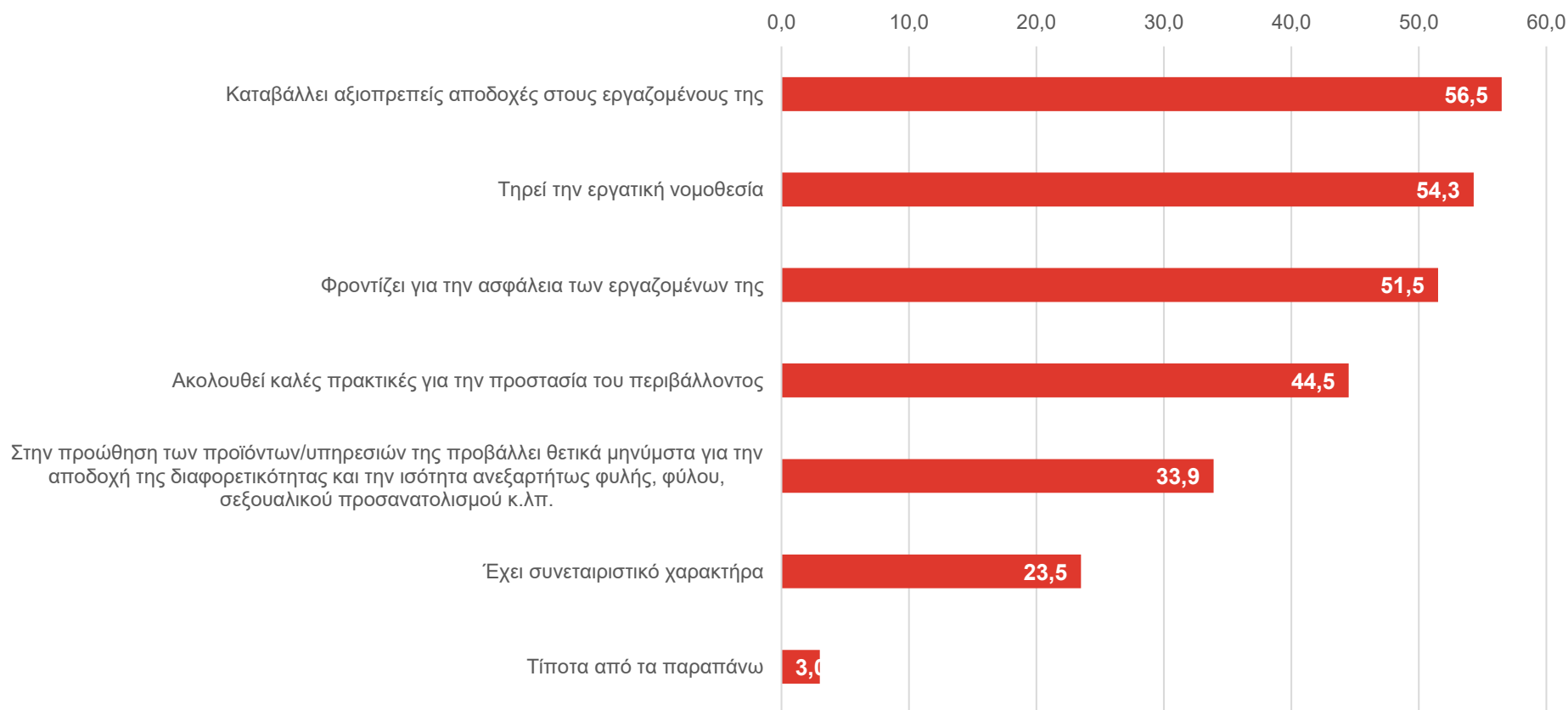
Την ίδια βέβαια στιγμή, το **66,9%** εκφράζει την άποψη ότι οι συνδικαλιστές δεν ενδιαφέρονται για τους συναδέλφους τους, αλλά για προσωπικά ή κομματικά οφέλη, γεγονός που δείχνει ότι η απογοήτευση των εργαζομένων δεν αφορά την ιδέα της οργάνωσης και της συλλογικής διεκδίκησης γενικά, αλλά τις συγκεκριμένες συνδικαλιστικές ηγεσίες του σήμερα. Εξάλλου, δεν είναι τυχαίο ότι μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό (**17,8%**) προσχωρεί σε ακραίες απόψεις περί κατάρτησης του συνδικαλισμού και ρύθμισης των πάντων σε διμερές επίπεδο μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Τέλος, ενδιαφέρον έχουν και οι προσδοκίες που εκφράζουν οι ερωτώμενοι/ες σε σχέση με το συνδικαλισμό. Η συντριπτική πλειοψηφία (**82,7%**) ζητά από τα συνδικάτα να καταθέτουν περισσότερες και αυξημένες διεκδικήσεις για λογαριασμό των εργαζομένων, ενώ ως προς τη μορφή των δράσεων ένα σεβαστό ποσοστό (**44,3%**) εκφράζει την εκτίμηση ότι εναλλακτικές μορφές διεκδίκησης, όπως οι διαδικτυακές διαμαρτυρίες εργαζομένων και καταναλωτών είναι πιο αποτελεσματικές από την παραδοσιακή συνδικαλιστική δράση.

Το τελευταίο αυτό στοιχείο σχετίζεται εξάλλου και με την εμπειρία της πρόσφατης συνδυασμένης κινητοποίησης εργαζομένων και χρηστών της πλατφόρμας e-food, εναντίον της μετατροπής των συμβάσεων εργασίας σε συμβάσεις ανεξάρτητων υπηρεσιών (freelancers), η οποία και προσέλαβε ιδιαίτερα μαζικές διαστάσεις και ανάγκασε την εταιρία να υπαναχωρήσει. Ενόψει αυτού, κρίναμε σκόπιμο να διερευνήσουμε πώς απαντούν οι εργαζόμενοι – και μάλιστα έχοντας συμπληρώσει ένα εκτεταμένο ερωτηματολόγιο πάνω σε εργασιακά ζητήματα – από τη σκοπιά του καταναλωτή.

Διάγραμμα 73

Κριτήρια συμπεριφοράς καταναλωτή [Ανεξάρτητα από το αν είναι καλό ή κακό μια εταιρία να κάνει τα παρακάτω, θα λέγατε ότι εσείς προσωπικά, όταν επιλέγετε να αγοράσετε ένα προϊόν ή μια υπηρεσία παίρνετε υπόψη σας το αν η εταιρία... (όλα όσα ισχύουν) | N=808 - Σύνολο δείγματος]



Φαίνεται από τις απαντήσεις ότι η φήμη μιας εταιρίας ως εργοδότη αποτελεί πλέον ένα από τα κριτήρια βάσει των οποίων οι άνθρωποι διαμορφώνουν και τις επιλογές τους ως καταναλωτές, καθώς το **56,5%** ανέφερε ότι παίρνει υπόψη το αν η εταιρία καταβάλλει αξιοπρεπείς αποδοχές στους εργαζομένους της, το **54,3%** το αν τηρεί την εργατική νομοθεσία και το **51,5%** αν φροντίζει για την ασφάλεια των εργαζομένων της. Πιο κάτω στις προτιμήσεις έρχονται περιβαλλοντικά κριτήρια (**44,5%**), κριτήρια συμπερίληψης (**33,9%**) και ο τυχόν συνεταιριστικός χαρακτήρας της επιχείρησης (**23,5%**). Τα παραπάνω θα μπορούσαν να είναι μια ένδειξη μιας νέας περιόδου ζεύξης κατά κάποιον τρόπο των κοινωνικών κινημάτων, με τους ανθρώπους να αξιοποιούν τη δύναμή τους από διαφορετικές πηγές (π.χ. ως καταναλωτές) για να υπερασπιστούν τα συμφέροντα της τάξης τους.

Η. Συμπεράσματα

Η ανά χείρας έρευνα δεν αποτελεί, ασφαλώς, ούτε τη μόνη ούτε πολύ περισσότερο μια εξαντλητική μελέτη ενός τόσο σημαντικού και σύνθετου φαινομένου, όπως η εργασία στη σύγχρονη εποχή. Ωστόσο, τα θέματα που αναδείχθηκαν, αλλά και η επιλογή να μην μελετάμε μόνο «αντικειμενικά» βιώματα και εμπειρίες από την αγορά εργασίας, αλλά και τις απόψεις των ίδιων των εργαζομένων, ως υποκειμένων, για τις πολιτικές που πρέπει να ασκούνται στο πεδίο της εργασίας, παρέχουν χρήσιμο υλικό που εμπλουτίζει τα υφιστάμενα δεδομένα.

Στο φετινό, δεύτερο, «κύμα» της έρευνας είχαμε την ευκαιρία να εστιάσουμε σε μια σειρά επίκαιρα ζητήματα, καθώς η χρονιά που μεσολάβησε από την [πρώτη έρευνα του 2020](#) ήταν ιδιαίτερα πυκνή σε εξελίξεις στο πεδίο αυτό. Τα βασικά συμπεράσματα τα οποία νομίζουμε ότι προκύπτουν και είναι χρήσιμα τόσο για τους κοινωνικούς επιστήμονες όσο και για τα συλλογικά κοινωνικά και πολιτικά υποκείμενα που παρεμβαίνουν στο πεδίο της εργασίας, είναι τα ακόλουθα :

- Το ζήτημα του επιπέδου των μισθών παραμένει το κυρίαρχο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, ειδικά φέτος υπό το κράτος των πληθωριστικών τάσεων. Χωρίς παρεμβάσεις, νομοθετικές, αλλά και αναπτυξιακές, που θα οδηγήσουν σύντομα σε σημαντική αύξηση των επιπέδων των μισθών, η αδυναμία επιβίωσης θα στερεί τους εργαζομένους και τις εργαζόμενες οποιασδήποτε άλλης προοπτικής και ενδιαφέροντος και δυνατότητας για διεκδίκηση και θα κρατάει την Ελλάδα καθηλωμένη

στις χειρότερες θέσεις πανευρωπαϊκά στους περισσότερους δείκτες ποιότητας της εργασίας.

- Ταυτόχρονα, οι συνθήκες στην ελληνική αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά τον εργασιμο χρόνο είναι ιδιαίτερα αρνητικές και αποτελεί έλλειμμα το γεγονός ότι η χώρα μας δεν παρακολουθεί – παρά μόνο κατ' εξαίρεση – τη διεθνή συζήτηση για τη μείωσή του, τη στιγμή που συγκριτικά βρίσκεται σε μία από τις χειρότερες θέσεις στην Ευρώπη ως προς την υπερεργασία. Από την πλευρά των εργαζομένων το σχετικό αίτημα φαίνεται ότι είναι περισσότερο από ώριμο με βάση τις απαντήσεις στην έρευνά μας.

- Το έμφυλο – αλλά και το διαγενεακό – χάσμα κυρίως ως προς τα επίπεδα των αμοιβών, αλλά και ως προς άλλες παραμέτρους της σχέσης εργασίας (μόνιμη ή προσωρινή/ευκαιριακή απασχόληση, πλήρης ή μερική απασχόληση κ.λπ.) εξακολουθεί να υπάρχει στη χώρα μας. Οι λύσεις που επιδιώκουν μια προς τα κάτω εξίσωση δεν μπορούν ασφαλώς να είναι βιώσιμες, ενώ μέτρα που σχεδιάζονται προκειμένου να ενισχύσουν, λόγω χάρη, τη γυναικεία απασχόληση, θα πρέπει να υπάρξει ιδιαίτερη προσοχή να μην καταλήξουν στο αντίθετο – να διαιωνίζουν τον έμφυλο διαχωρισμό στην εργασία.

- Η βιαιότητα των μετασχηματισμών που επέβαλε η πανδημία δεν υπήρξε χωρίς αντίσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, όπως ιδίως η τηλεργασία, μπορεί να ενισχύουν την παρουσία τους, όμως αυτό συναντά και επιφυλάξεις, αντιστάσεις και επιστροφές – έστω προσωρινές – στην πιο παραδοσιακή μορφή της εργασίας. Οι όροι με τους οποίους θα πραγματοποιηθεί τελικά αυτή η μετάβαση είναι ακόμη ανοιχτοί και σε καμία περίπτωση η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε αυτή τη νέα περίοδο δεν αρχίζει και δεν τελειώνει στη θέσπιση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου. Το αν, σε ποιο βαθμό και με ποιους όρους θα προχωρήσει η υιοθέτηση των νέων μορφών εργασίας σχετίζεται με μεταβολές στη δομή της επιχειρηματικότητας, με την πρόοδο της (πραγματικής) ψηφιοποίησης του δημόσιου τομέα, αλλά και με κοινωνικές και πολιτισμικές παραμέτρους, όπως ιδίως η έμφυλη διάσταση όλων των αλλαγών.

- Όλα τα παραπάνω συσσωρεύουν νέες προκλήσεις ενώπιον των κοινωνικών και πολιτικών συλλογικών υποκειμένων, και κυρίως των συνδικάτων. Η κινητικότητα των τελευταίων μηνών δείχνει να έχει ενισχύσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων για συλλογική προστασία και διεκδίκηση, ωστόσο αυτό που επιζητούν είναι νέο περιεχόμενο με αναβαθμισμένες διεκδικήσεις, αλλά και νέες μορφές αγώνα.