



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ / ΕΡΕΥΝΕΣ

2023

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Εμπειρίες και στάσεις
γύρω από την αγορά εργασίας

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ
ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

prorata 



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ

Η ταυτότητα της έρευνας

Η έρευνα **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας** διεξάγεται από το Ινστιτούτο Νίκος Πουланτζάς σε συνεργασία με την εταιρία Prorata SA σε ετήσια βάση από το 2020. Το τρέχον ετήσιο “κύμα” είναι το τέταρτο κατά σειρά.

Η συλλογή των δεδομένων (field work) πραγματοποιήθηκε μεταξύ 23 και 30 Οκτωβρίου 2023, με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου, με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακών ερευνών της εταιρίας Prorata SA σε δείγμα (δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα) 804 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.

Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται χωρίς στάθμιση, τα δε κοινωνικοδημογραφικά και πολιτικά χαρακτηριστικά του δείγματος παρουσιάζονται στην τελευταία ενότητα της αναλυτικής πα-

παρουσίασης των ευρημάτων.

Ο σχεδιασμός της έρευνας και του ερωτηματολογίου και η ανάλυση και παρουσίαση των δεδομένων έγινε από τις:

- **Κατερίνα Τσατσαρώνη**, οικονομολόγο, ερευνήτρια Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς και συντονίστρια της θεματικής Εργασία - Κοινωνικό κράτος - Αλληλεγγύη, και
- **Δανάη Κολτσίδα**, νομικό, πολιτική επιστήμονα, διευθύντρια Ινστιτούτου Νίκος Πουλαντζάς.

Στον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου συνέβαλε και ο **Άγγελος Σεριάτος**, υπεύθυνος πολιτικών ερευνών της εταιρίας Prorata S.A., ενώ η συλλογή των δεδομένων

και η πρωτογενής επεξεργασία τους έγινε από την ομάδα της Prorata S.A.

** Ευχαριστούμε την Μαρία Χαϊδοπούλου-Βρυχέα για τη συμβολή στα θέματα του εργάσιμου χρόνου.*



Σύνοψη & συνολική αποτίμηση των ευρημάτων

Η έρευνα **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας** πραγματοποιείται από το ΙΝΠ, σε συνεργασία με την εταιρία Prorata SA, για τέταρτη συνεχόμενη χρονιά και αποτελεί ήδη ένα σημαντικό σημείο αναφοράς τόσο για τις αντικειμενικές συνθήκες στην αγορά εργασίας, όσο και (κυρίως) για τις απόψεις των ίδιων των εργαζομένων γύρω από τις τάσεις στην αγορά εργασίας και τις πολιτικές που ασκούνται στο πεδίο αυτό.

Τα ευρήματα του φετινού (4ου) ετήσιου κύματος επιβεβαιώνουν όσα έχουν καταγραφεί και στα προηγούμενα κύματα της συγκεκριμένης έρευνας και σε άλλες ανάλογες, όπως και στις επίσημες

εθνικές και ευρωπαϊκές στατιστικές:

Πρώτον, μείζον πρόβλημα στην ελληνική αγορά εργασίας παραμένει το **χαμηλό επίπεδο των μισθών**, η αγοραστική δύναμη των οποίων υποβαθμίστηκε ακόμη περισσότερο, μετά τη ραγδαία άνοδο του κόστους ζωής τα τελευταία χρόνια. Για τον λόγο αυτό, εξάλλου, οι απαισιόδοξες εκτιμήσεις για την αναμενόμενη πορεία των μισθών, παρά τις κυβερνητικές εξαγγελίες, όπως και το αίτημα για αύξησή τους, αποτελούν κοινό τόπο για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες στη χώρα μας.

Δεύτερον, παράλληλα προς το ζήτημα των εισοδημάτων, και η **επισφάλεια στην αγορά εργασίας**, που κορυφώθηκε την περίοδο εφαρμογής πολιτικών λιτότητας και εργασιακής απορρύθμισης, φαίνεται ότι παραμένει και επηρεάζει ένα πολύ μεγάλο κομμάτι εργαζομένων. Έτσι, ο φόβος της απώλειας της θέσης εργασίας, η μη ηθελημένη υποαπασχόληση, η άτυπη απασχόληση ή η παραβίαση των όρων της σύμβασης και των κανόνων του εργατικού δικαίου είναι τάσεις που επιμένουν και καταγράφονται στις απαντήσεις και της φετινής έρευνας.

Τρίτον, σε ό,τι αφορά στον **εργάσιμο χρόνο** -που αποτελεί και το κεντρικό θέμα του φετινού κύματος- αποτυπώνεται με σαφήνεια το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι/ες στην Ελλάδα εργάζονται

πολύ περισσότερο σε σύγκριση με την πλειοψηφία των υπόλοιπων ευρωπαϊκών χωρών, και κυρίως η υπερεργασία παραμένει σε μεγάλο βαθμό άτυπη και απλήρωτη.

Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι το ζήτημα αυτό βρίσκεται μεταξύ των προτεραιοτήτων που θέτουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στη χώρα μας κατά την επιλογή εργασίας. Ταυτόχρονα, και στο φετινό κύμα καταγράφεται η κατά μεγάλη πλειοψηφία θετική αξιολόγηση της δυνατότητας να μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος στη χώρα μας, χωρίς μείωση μισθού, αλλά και των συνεπειών που θα έχει αυτή και για τη φυσική και ψυχική υγεία και την προσωπική ζωή των εργαζόμενων, όπως και για την παραγωγικότητα της εργασίας, την κερδοφορία των επιχειρήσεων και την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας.

Τέταρτον, το ζήτημα του εργασιμου χρόνου έχει και μία προφανή **έμφυλη διάσταση**, είτε αυτοτελώς (π.χ. σε σχέση με τη θέσπιση ειδικής άδειας περιόδου) είτε λόγω της συσχέτισης με την άτυπη εργασία φροντίδας και αναπαραγωγής, που πολύ συχνά παρέχεται ακόμα από τις γυναίκες στο πλαίσιο της οικογένειας.

Είναι ενδιαφέρον και ενθαρρυντικό το γεγονός ότι, με βάση τις απαντήσεις στην έρευνα, η πλειοψηφία των εργαζόμενων -ακόμη και των ανδρών εργαζόμενων- στέκεται θετικά έναντι της θέσπισης ειδικής άδειας περιόδου, ενώ αντιλαμβάνεται περισσότερο ως πρόβλημα έλλειψης δημόσιων δομών φροντίδας και λιγότερο ως πρόβλημα μείωσης του εργασιμου χρόνου το θέμα της φροντίδας των παιδιών, των ηλικιωμένων, των ΑμεΑ κ.λπ.

Τέλος, χαρακτηριστικό της έντα-

σης και του βάθους των προβλημάτων που προαναφέρθηκαν σε σχέση με την αγορά εργασίας, είναι το γεγονός ότι η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζόμενων στη χώρα -και ακόμη μεγαλύτερη, όπως είναι αναμενόμενο, όσων αυτοτοποθετούνται στην αριστερή πλευρά του πολιτικού φάσματος ή/και ψήφισαν ΣΥΡΙΖΑ στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές- φαίνεται να έχει μία σαφώς **ταξική οπτική στα πράγματα**: αντιλαμβάνεται ως δομικά ανταγωνιστικές τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζόμενων, θεωρεί τις επιχειρήσεις στον τουρισμό και τις κακές συνθήκες που επικρατούν στον κλάδο υπεύθυνες για τις ελλείψεις σε προσωπικό που παρατηρούνται τελευταία, ενώ αξιολογεί αρνητικά την παροχή δικαιώματος απόκτησης μετοχών στους εργαζόμενους/στις εργαζόμενες των επιχειρήσεων (stock-options).

Εμβάθυνση σε επιμέρους ευρήματα της έρευνας

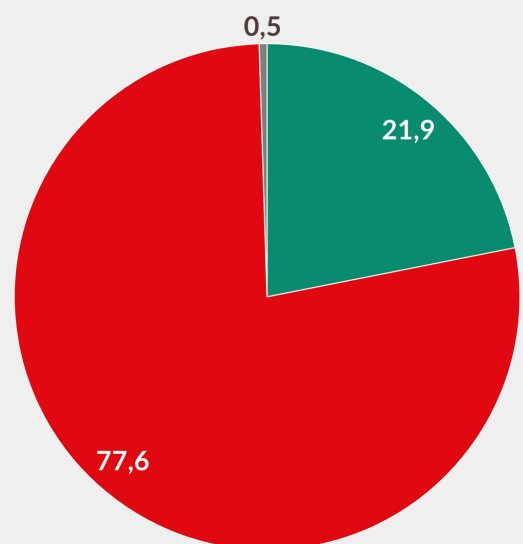
Εργασιακή κατάσταση & ενδείξεις επισφάλειας

Όπως προαναφέρθηκε, η επισφάλεια στην ελληνική αγορά εργασίας, σύμφωνα με τις επιμέρους ενδείξεις που χρησιμοποιούνται για τον ορισμό και τη μέτρησή της, φαίνεται να επιμένει, καθώς σχετίζεται τόσο με δομικά χαρακτηριστικά της (π.χ. το ακόμα υψηλό, συγκριτικά, ποσοστό ανεργίας ή η εκτεταμένη άτυπη απασχόληση), όσο και με συγκεκριμένες πολιτικές επιλογές των τελευταίων χρόνων, όπως π.χ. η περαιτέρω απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Έτσι, είναι χαρακτηριστικό ότι μεταξύ των μισθωτών που συμμετείχαν στην έρευνα **οι δύο**

στους/στις δέκα (21,9%) θεωρούν πολύ/αρκετά πιθανό να χάσουν την τρέχουσα θέση εργασία τους τον επόμενο ένα χρόνο.

Πόσο πιθανό θεωρούν να χάσουν την τρέχουσα θέση εργασία τους τον επόμενο ένα χρόνο



■ Πολύ/Αρκετά ■ Λίγο/Καθόλου ■ ΔΞ/ΔΑ

Προτεραιότητες ως προς την εργασία

Τα τελευταία χρόνια έχουν γραφτεί πολλά και σε ακαδημαϊκό και σε δημοσιογραφικό επίπεδο για το φαινόμενο της **Μεγάλης Παραίτησης**. Πρόκειται για έναν όρο που εισήχθη, κυρίως, μετά το 2021 και περιγράφει τον πολύ μεγάλο αριθμό ανθρώπων που εγκαταλείπουν τις δουλειές τους από την αρχή της πανδημίας. Μετά από μια παρατεταμένη περίοδο εργασίας από το σπίτι χωρίς πολλές μετακινήσεις, πολλοί άνθρωποι φαίνεται να αποφάσισαν ότι η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής έχει γίνει πιο σημαντική για αυτούς, ενώ σε μεγάλες μερίδες εργαζομένων φαίνεται να κυριαρχεί ένα αίσθημα εξουθένωσης, που επηρεάζει αρνητικά την ικανοποίησή τους από την εργασία, αλλά και την αποδο-

τικότητα τους.

Με τη βοήθεια της τεχνολογίας, οι εργαζόμενοι/ες ανακάλυψαν πως μπορούν να εργασθούν και διαφορετικά. Όπως επισημαίνει η Βακόλα (2023), σύμφωνα με έρευνες, το να δίνει μια εταιρεία την επιλογή στον εργαζόμενο/στην εργαζόμενη να εργάζεται υβριδικά αυξάνει τόσο την ικανοποίηση όσο και την αποδοτικότητά του/της. Η μεγάλη πλειοψηφία των νεότερων σε ηλικία εργαζομένων δεν είναι διατεθειμένοι/ες να εργασθούν σε μια εταιρεία αν δεν τους διασφαλίζει την ευελιξία που χρειάζονται.

Αντίστοιχα, σύμφωνα με έρευνα από την Digital.com (2021) μεταξύ των Αμερικανών εργαζομένων που εγκατέλειψαν τις δουλειές τους, το 66% των ερωτώμενων έλαβε υπόψη την πανδημία, αλλά ισχυρίζεται ότι δεν υπάρχει κάποιο συγκεκριμένο κίνητρο. Έτσι, σύμφωνα με την έρευνα αυ-

τη, η Μεγάλη Παραίτηση προφανώς οφείλεται σε μια ευρεία σειρά λόγων. Οι πιο συνηθισμένοι λόγοι παραίτησης είναι η αναζήτηση καλύτερων αμοιβών (44%), η σημασία της υγείας τους (42%) και η εύρεση εργασίας για την οποία είναι πιο παθιασμένοι (41%). Ωστόσο, ένα 32% όσων παραιτήθηκαν από τη δουλειά τους, το είδαν ως ευκαιρία να γίνουν από εργαζόμενοι/ες εργοδότες/τριες.

Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, στο τρέχον κύμα της έρευνας **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας**, προσπαθήσαμε να εντοπίσουμε ποιες είναι οι **βασικές προτεραιότητες των Ελλήνων/Ελληνίδων εργαζομένων σε σχέση με την επιλογή ή την παραμονή σε μια θέση εργασίας**.

Όπως ήταν αναμενόμενο, και στο

επίπεδο αυτό αποτυπώθηκαν οι ιδιαιτερότητες και τα έντονα προβλήματα της εγχώριας αγοράς εργασίας.

Έτσι, αν και οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας είναι αρκετά σημαντικές (το 28,4% τις θέτει ως πρώτη προτεραιότητα), η βασική και με μεγάλη διαφορά προτεραιότητα των εργαζόμενων στη χώρα μας παραμένει το ζήτημα του μισθού, και ευρύτερα των χρηματικών απολαβών (φιλοδώρηματα, bonus κ.λπ.).

Χαρακτηριστική είναι δε και η διαφοροποίηση που παρατηρείται μεταξύ ανδρών και γυναικών, που έχει να κάνει και με τη μεγαλύτερη επισφάλεια των τελευταίων, αλλά και με το γεγονός ότι οι γυναίκες παραμένουν κατ' εξοχήν επιφορτισμένες με τη φροντίδα εντός της οικογένειας. Για το λόγο αυτό, αν και το ζήτημα των χρηματικών απολαβών παραμένει πρώτη προτεραιότητα, συγκριτι-

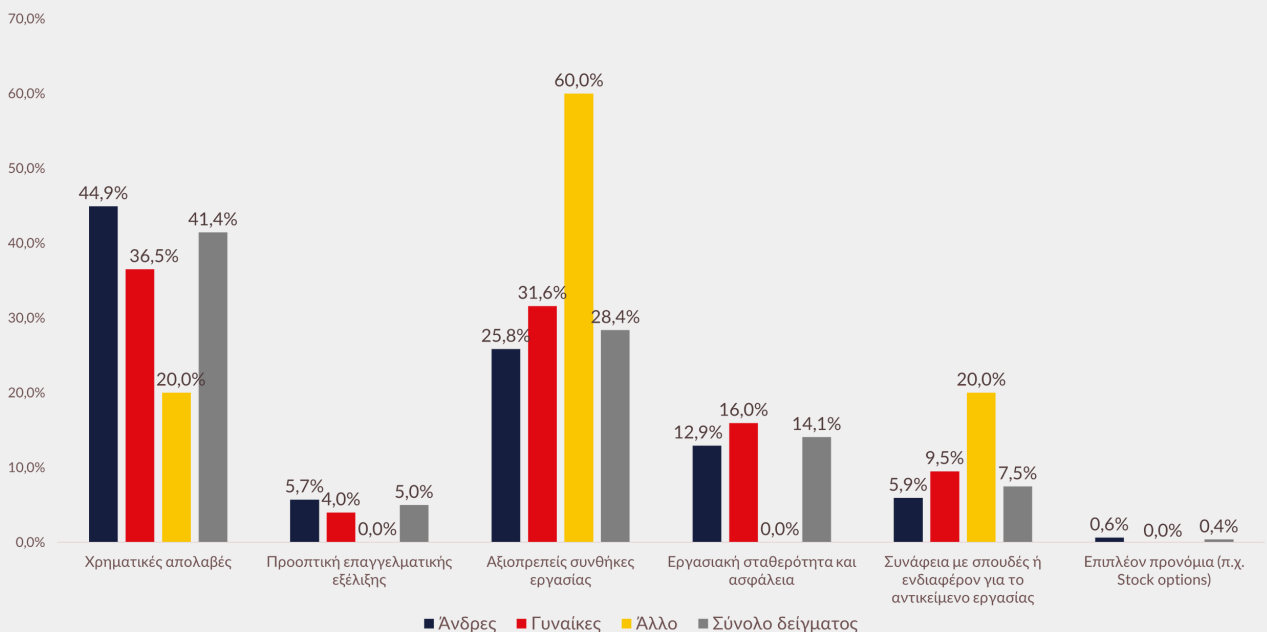
κά προς τους άνδρες οι γυναίκες
ιεραρχούν σχετικά ψηλότερα και
το ζήτημα των αξιοπρεπών συν-

θηκών εργασίας, περιλαμβανομέ-
νου του ωραρίου, αλλά και τη
σταθερότητα της εργασίας.

Κριτήριο επιλογής ή παραμονής σε μια θέση εργασίας (1η επιλογή)



Κριτήριο επιλογής ή παραμονής σε μια θέση εργασίας (1η επιλογή) - Ανά φύλο



Εργάσιμος χρόνος

Η **μείωση του εργάσιμου χρόνου**, το πως θα μπορούσε να εφαρμοστεί και ποια αποτελέσματα θα είχε ως προς τους/τις εργαζόμενους/ες και τις εταιρίες, αποτελεί σήμερα μια παγκόσμια συζήτηση.

Σύμφωνα με πιλοτική δοκιμή, που πραγματοποιήθηκε στη Μ. Βρετανία (Autonomy, 2023), στις εταιρίες που εφάρμοσαν πιλοτικά την τετραήμερη εβδομάδα, σημειώθηκε σημαντική μείωση της πιθανότητας παραίτησης ενός εργαζομένου. Σε πολλές περιπτώσεις, η τετραήμερη εβδομάδα εργασίας χαρακτηρίστηκε από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη ως μια λογική απάντηση τόσο στην επιδημία του κορονοϊού, όσο και στη Μεγάλη Παραίτηση. Ο αριθμός των αποχωρήσεων στις συμμετέχουσες εταιρίες μειώθηκε

σημαντικά, σημειώνοντας πτώση 57% κατά τη διάρκεια της πιλοτικής δοκιμής. Έτσι, η τετραήμερη εβδομάδα θεωρήθηκε ως ο κατάλληλος τρόπος για να προσελκύσει εργαζόμενους/ες και να δώσει στην εταιρία ένα συγκριτικό πλεονέκτημα στην αγορά εργασίας μετά τον κορονοϊό.

Επιπλέον, στην παραπάνω πιλοτική εφαρμογή της τετραήμερης εβδομάδας εργασίας, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι τα κέρδη των εταιριών σημείωσαν μια μέση αύξηση 1,4%, και τα έσοδα μια μέση αύξηση της τάξης του 35%, κάτι που δείχνει, εμφανώς, ότι κατά την περίοδο μείωσης των ωρών εργασίας υπήρχε σταθερή επιχειρηματική ανάπτυξη.

Στην ίδια έρευνα, μπορούμε να διακρίνουμε σημαντικά οφέλη που βιώνουν και οι ίδιοι/ες οι εργαζόμενοι/ες. Το 60% των εργαζομένων ανέφερε αύξηση της ικανότητας συνδυασμού αμειβό-

μενης εργασίας και καθηκόντων φροντίδας, ενώ το 62% παρατήρησε ότι ήταν ευκολότερος ο συνδυασμός της εργασίας με την κοινωνική και οικογενειακή τους ζωή.

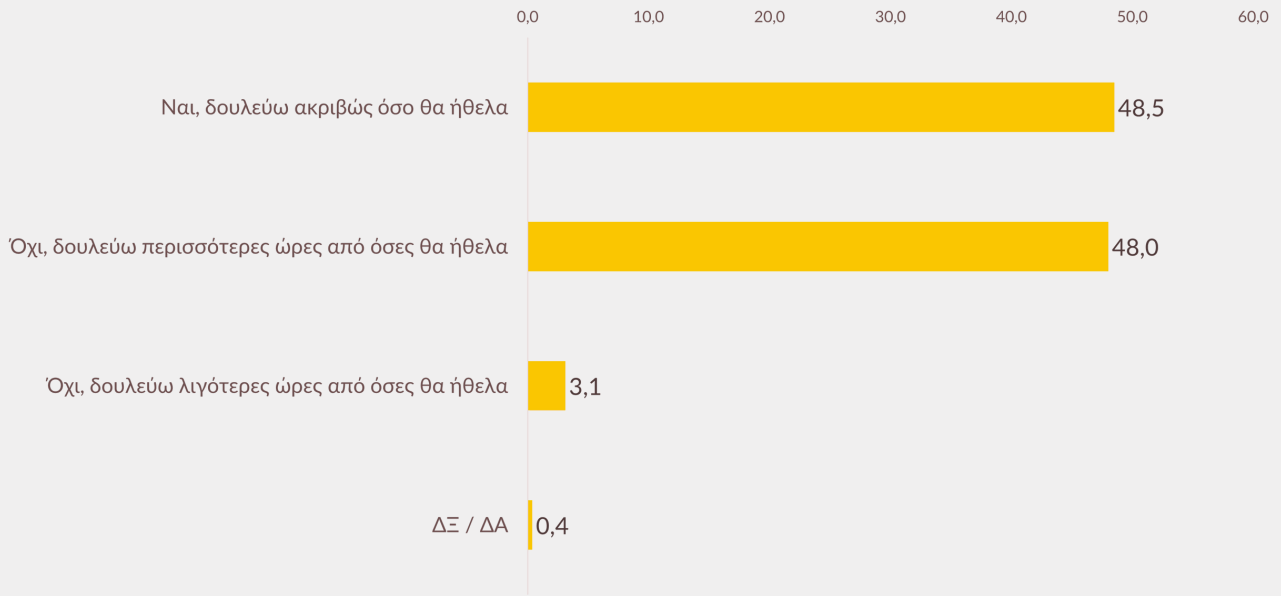
Για πολλούς/ες ερωτώμενους/ες εργαζόμενους/ες, οι θετικές επιδράσεις της τετραήμερης εργασιακής εβδομάδας αξίζουν περισσότερο και από χρηματική αμοιβή. Για παράδειγμα, το 15% των εργαζομένων είπε ότι δεν θα δεχόταν την επαναφορά της πενθήμερης εργασιακής εβδομάδας, έναντι της τετραήμερης την οποία είχε συνηθίσει, όποιο κι αν ήταν το οικονομικό αντάλλαγμα.

Έχοντας υπόψη τη διεθνή συζήτηση και τα δεδομένα πιλοτικών ερευνών, όπως αυτή που προαναφέρθηκε, στο τρέχον κύμα της έρευνας **Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις**

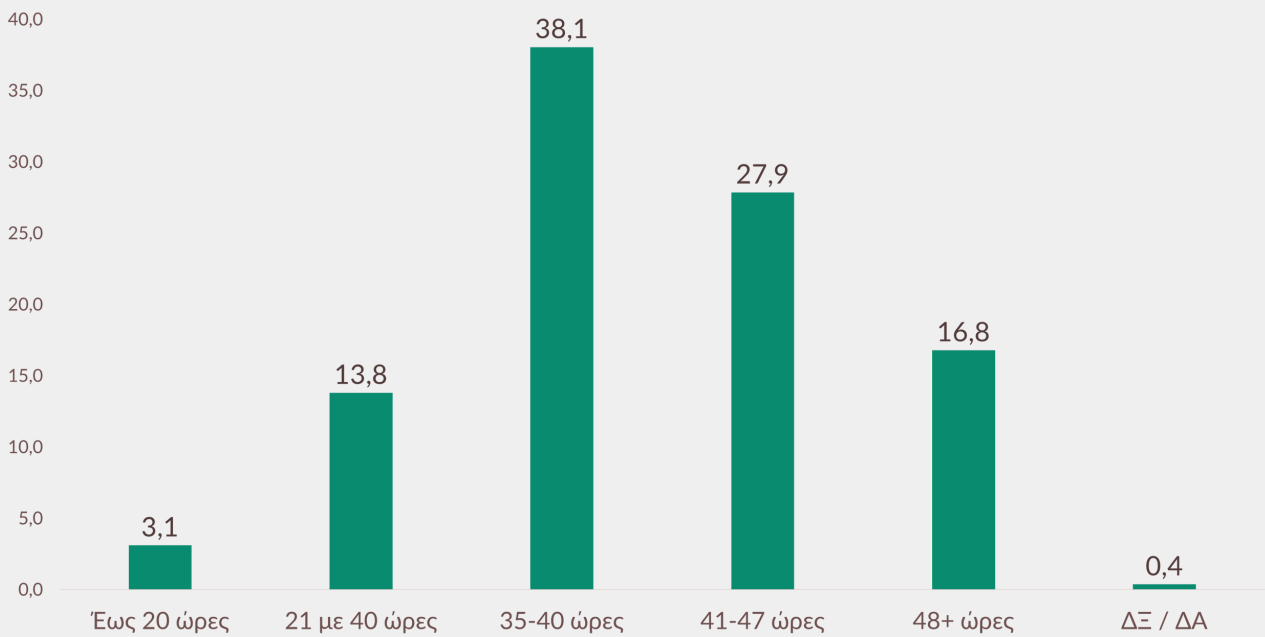
γύρω από την αγορά εργασίας, επιλέξαμε να εστιάσουμε στο ζήτημα του εργάσιμου χρόνου και στην ενδεχόμενη μείωσή του.

Το πρώτο εύρημα, όπως ήδη αναφέραμε, έχει να κάνει με την **αρνητική πρωτιά της Ελλάδας ως προς τον εργάσιμο χρόνο,** αφού οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στη χώρα μας δουλεύουν, συγκριτικά, πολλές ώρες την εβδομάδα. Είναι χαρακτηριστικό ότι **περίπου οι μισοί/ές εργαζόμενοι/ες (48,0%)** που συμμετείχαν στην έρευνά μας δήλωσαν ότι δουλεύουν περισσότερες ώρες από όσες θα ήθελαν, κάτι που δεν αποτελεί έκπληξη, αν ληφθεί υπόψη ότι **περισσότεροι/ες από τέσσερις στους/στις δέκα (44,7%)** δουλεύουν περισσότερες από 40 ώρες την εβδομάδα, εκ των οποίων το **16,8%** περισσότερες από 48 ώρες την εβδομάδα.

Ικανοποίηση ως προς τον χρόνο εργασίας



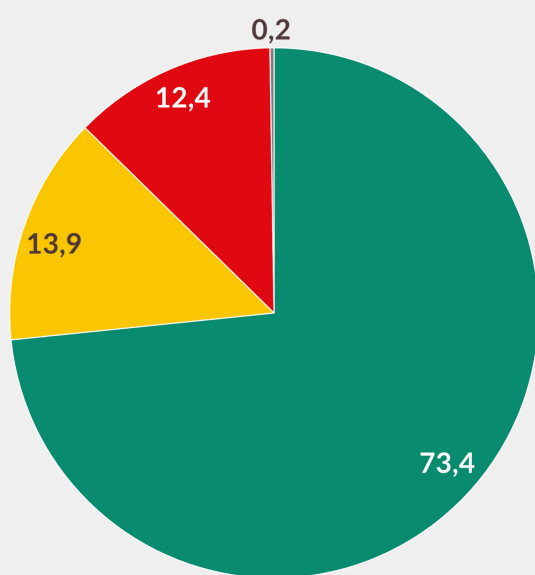
Συνήθης εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας



Το δεύτερο εύρημα ως προς τις αντικειμενικές συνθήκες που επικρατούν σχετικά με τον εργάσιμο χρόνο στη χώρα μας είναι η σε μεγάλο βαθμό **άτυπη διευθέτησή του**, κατά παράβαση των όρων της σύμβασης εργασίας ή/και του εργατικού δικαίου.

Έτσι, περισσότεροι από **έναν/μία στους/στις τέσσερις εργαζόμενους/ες (26,3%)** δηλώνουν ότι το ωράριο εργασίας τους με βάση τη σύμβασή τους δεν τηρείται πάντα -μάλιστα, για το **12,4%** δεν τηρείται σχεδόν ποτέ.

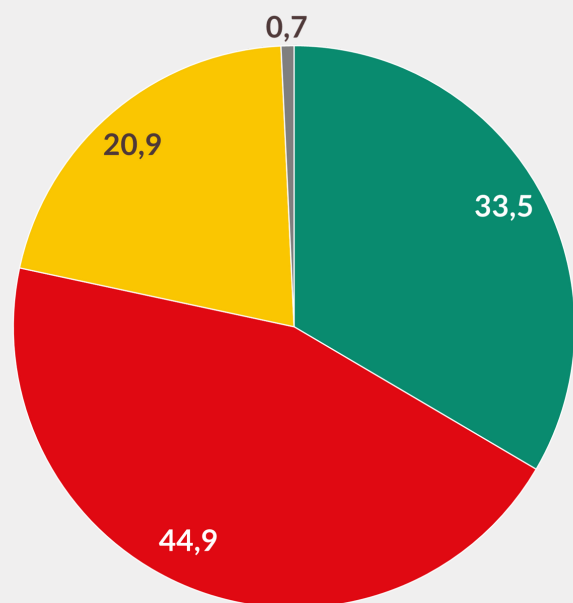
Τήρηση του προβλεπόμενου από τη σύμβαση ωραρίου εργασίας



■ Πάντα ή σχεδόν πάντα ■ Μερικές φορές
■ Ποτέ, σχεδόν ποτέ ■ ΔΞ/ΔΑ

Αντίστοιχα, η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνα (**44,9%**) δήλωσε ότι δεν λαμβάνει πρόσθετη αμοιβή για την υπερωριακή απασχόληση που παρέχει, κάτι που προφανώς σχετίζεται με τα υψηλά ποσοστά εργοδοτικής παραβατικότητας στη χώρα μας, αλλά και με την κατεύθυνση της πολιτικής που εφαρμόζει η σημερινή κυβέρνηση σχετικά με την ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου.

Καταβολή αμοιβής για τυχόν υπερωριακή απασχόληση

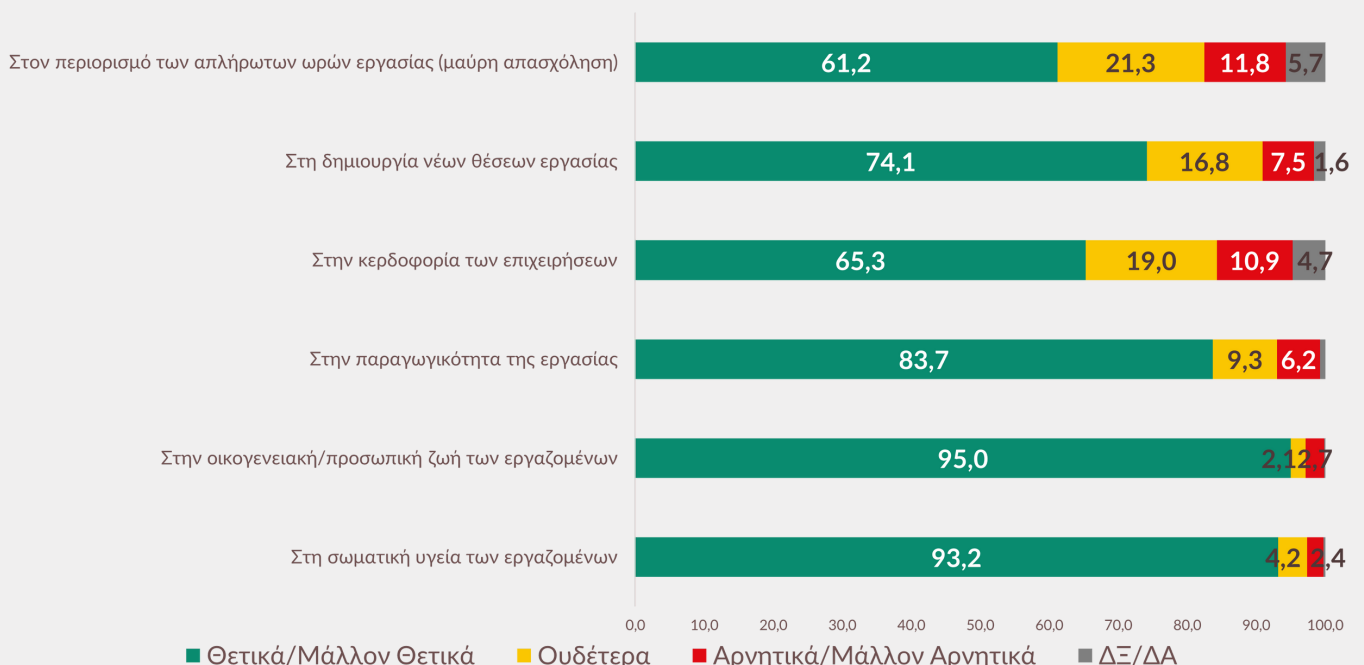


■ Ναι ■ Όχι ■ Δεν κάνω υπερωρίες ■ ΔΞ/ΔΑ

Στη βάση των παραπάνω, δεν θα πρέπει να αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι και στο φετινό κύμα η μεγάλη πλειοψηφία των ερωτώμενων (69,8%) θεωρεί **εφικτή τη μείωση του εργάσιμου χρόνου** στη χώρα μας, χωρίς μείωση μισθού. Μάλιστα, αν και οι ψηφοφόροι του ΣΥΡΙΖΑ στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές (Ιούνιος 2023) εμφανίζονται ακόμα πιο θε-

τικοί/ές, παρ' όλα αυτά το εν λόγω αίτημα φαίνεται να διαπερνά οριζόντια όλο το πολιτικό φάσμα. Δεν είναι τυχαίο ότι οι ερωτώμενοι/ες θεωρούν ότι η μείωση του εργάσιμου χρόνου θα έχει **ευεργετική επίδραση** όχι μόνο στους ίδιους τους εργαζόμενους/ τις εργαζόμενες, αλλά και στις επιχειρήσεις και γενικά στην αγορά εργασίας.

Εκτιμώμενη επίδραση της μείωσης του εργάσιμου χρόνου



Έμφυλη διάσταση και φροντίδα

Όπως προαναφέρθηκε, το ζήτημα του εργάσιμου χρόνου έχει μια έντονη έμφυλη διάσταση για μια σειρά από λόγους. Γι' αυτό και στο τρέχον κύμα της έρευνας επιλέξαμε να διερευνήσουμε τις απόψεις των εργαζόμενων και ως προς θέματα που σχετίζονται εντονότερα με τη διάσταση του φύλου.

Άδεια περιόδου

Στις 16 Φεβρουαρίου του 2023, η Ισπανία έγινε η πρώτη χώρα στην Ευρώπη που νομοθέτησε την άδεια περιόδου για τις εργαζόμενες γυναίκες. Η Ισπανία έγινε η πρώτη Ευρωπαϊκή χώρα που καθιέρωσε το συγκεκριμένο είδος άδειας, όμως, η Ιαπωνία, η Νότια Κορέα, η Ινδονησία και η Ζάμπια, χορηγούσαν, ήδη, άδεια έμμηνου ρύσεως. Για την Ισπανία, θεωρείται

μια σημαντική στιγμή και ανοίγει τη συζήτηση για τα δικαιώματα που σχετίζονται με την υγεία της περιόδου. Η νομοθέτηση της άδειας περιόδου αποτελεί μια θετική εξέλιξη, καθώς, σύμφωνα με την Ισπανική Γυναικολογική και Μαιευτική Εταιρεία, περίπου το ένα τρίτο των γυναικών που έχουν έμμηνο ρύση υποφέρουν από έντονο πόνο γνωστό ως δυσμηνόρροια. Τα συμπτώματα της δυσμηνόρροιας περιλαμβάνουν οξύ κοιλιακό άλγος, πονοκεφάλους και πυρετό, τα οποία σε περίπτωση ασθένειας δικαιολογούν αναρρωτική άδεια.

Ωστόσο, σύμφωνα με έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, σε χώρες που ήδη εφαρμόζαν αυτό το νομοθετικό πλαίσιο, λίγες γυναίκες επιλέγουν να κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος. Πιο συγκεκριμένα, στην Ιαπωνία, που εφαρμόζει πάνω από 50 χρόνια αυτή την πολιτική, έρευνα του ει-

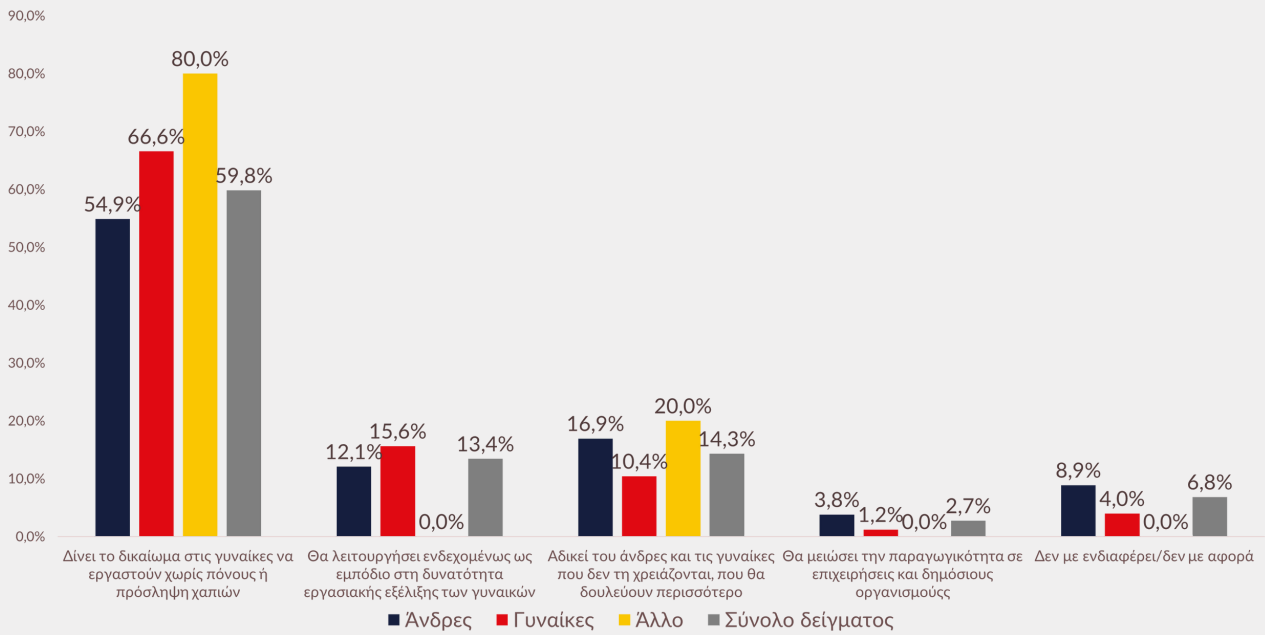
δησεογραφικού πρακτορείου Nikkei, ισχυρίζεται ότι μόνο μία στις δέκα γυναίκες υποβάλλει αίτημα χορήγησης της άδειας, ενώ πάνω από τις μισές το επιθυμούν. Κύριος λόγος δισταγμού αποτελεί το φύλο του εργοδότη τους, και συγκεκριμένα το να είναι άντρας. Τα παραπάνω στοιχεία, δεν είναι περίεργα αν σκεφτεί κανείς ότι και στην Ισπανία, υπήρξαν έντονες επιφυλάξεις πριν την ψήφιση του νομοσχεδίου, καθώς εκφράστηκε η ανησυχία ότι ο συγκεκριμένος νόμος μπορεί να αποτελέσει αιτία μη πρόσληψης γυναικών ή ακόμα και να οδηγήσει σε «περιθωριοποίηση» ή «στιγματισμό» τους, με αρνητικές συνέπειες για τις γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Παρόμοιοι προβληματισμοί καταγράφονται **τόσο ως προς την περίπτωση της Ισπανίας όσο και ως**

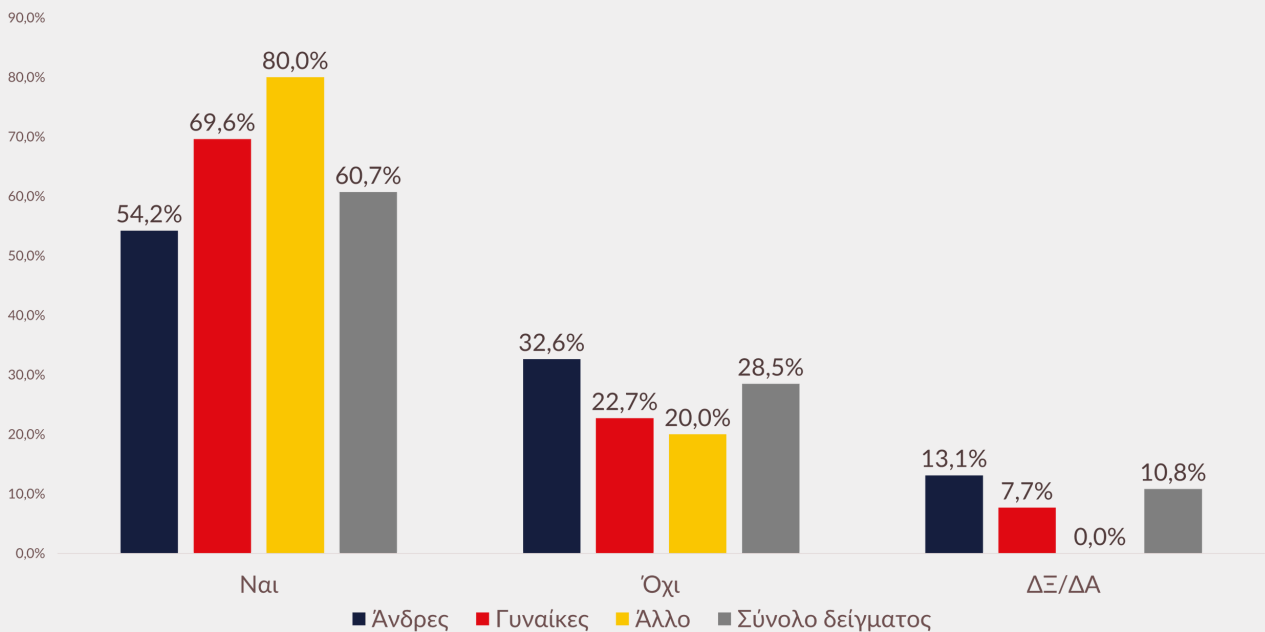
προς το ενδεχόμενο θέσπισης μιας αντίστοιχης άδειας στη χώρα μας, με βάση τις απαντήσεις στην έρευνά μας. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων τοποθετείται συνολικά θετικά, ενώ ιδιαίτερα ενθαρρυντικό είναι και το γεγονός ότι -αν και λιγότερο συγκριτικά προς τις γυναίκες- θετικά τοποθετείται και η πλειοψηφία των ανδρών εργαζομένων στην Ελλάδα.

Τέλος, είναι ενδιαφέρον -αν και αναμενόμενο- το γεγονός ότι το ζήτημα της θέσπισης άδειας περιόδου στην Ελλάδα έχει σαφώς μεγαλύτερη υποστήριξη από όσους/όσες αυτοτοποθετούνται στο αριστερό τμήμα του πολιτικού φάσματος.

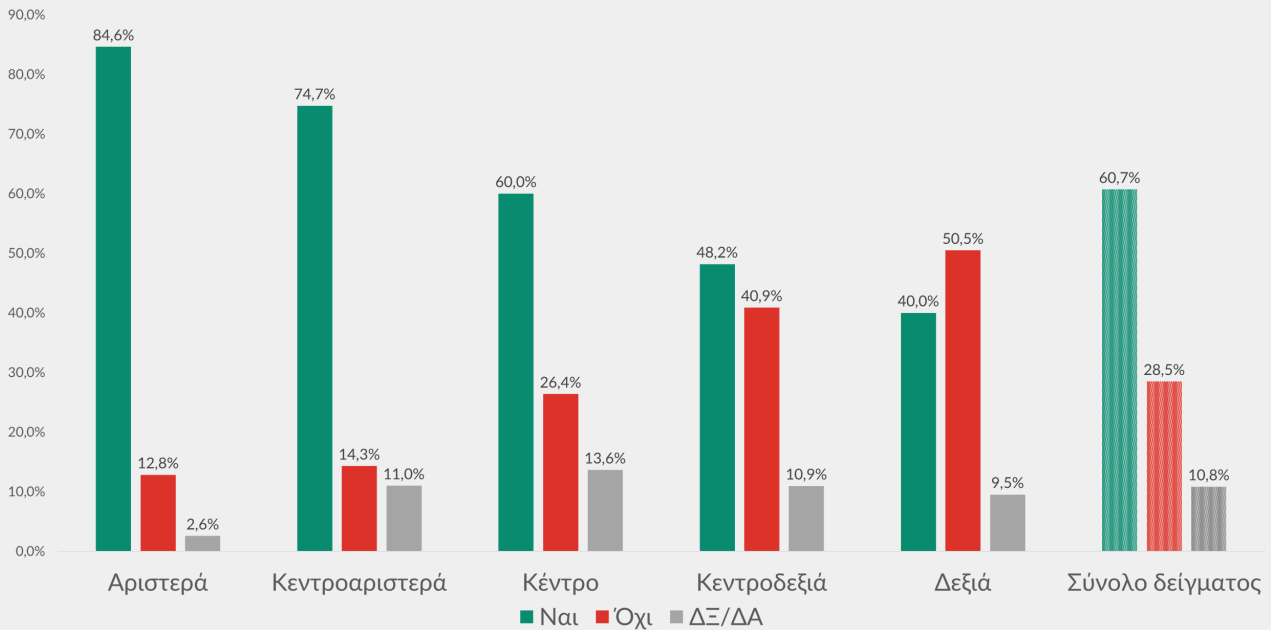
Εκτίμηση για τη θέσπιση άδειας περιόδου στην Ισπανία - Ανά φύλο



Ανάγκη εφαρμογής παρόμοιας νομοθεσίας στην Ελλάδα - Ανά φύλο



Ανάγκη εφαρμογής παρόμοιας νομοθεσίας στην Ελλάδα - Ανά πολιτική αυτοτοποθέτηση στον άξονα Αριστεράς-Δεξιάς

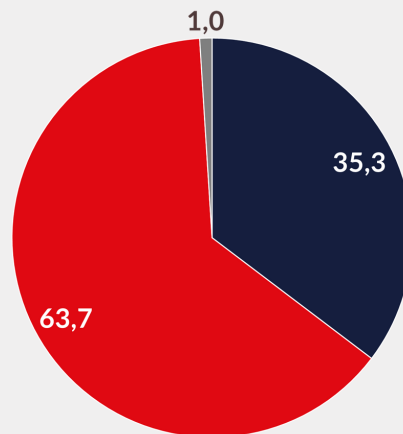


Φροντίδα και εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής

Ενδιαφέροντα είναι επίσης τα ευρήματα της έρευνάς μας σε ό,τι αφορά την **εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, για τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες που έχουν την καθημερινή ευθύνη της φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ΑμεΑ κ.λπ.** Η πλειοψηφία των εργαζόμενων που συμμετείχαν στην έ-

ρευνά μας (**63,7%**) θεωρεί ως προσφορότερη λύση στο ζήτημα της φροντίδας την αύξηση των δημόσιων δομών έναντι της μείωσης του εργάσιμου χρόνου των εργαζόμενων που φροντίζουν μέλη της οικογένειάς τους με την ευρεία έννοια. Είναι μάλιστα ενδιαφέρον το γεγονός ότι το ποσοστό αυτό ελάχιστα διαφοροποιείται μεταξύ όσων εργαζόμενων πράγματι είναι και εκείνων που δεν είναι επιφορτισμένοι/ες με καθήκοντα φροντίδας.

Τι να κάνει η κυβέρνηση για να στηρίξει τους/τις εργαζόμενους/ες που έχουν την ευθύνη της φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, ΑμεΑ κ.λπ.;



- Να μειώσει τον εργάσιμο χρόνο, ώστε οι εργαζόμενοι/ες να μπορούν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στη φροντίδα των προσώπων αυτών
- Να αυξήσει τις δημόσιες δομές φροντίδας ώστε οι εργαζόμενοι/ες να μπορούν να αφιερώνουν όσο χρόνο χρειάζεται στην εργασία τους
- ΔΞ/ΔΑ

Μισθοί & Εισοδήματα

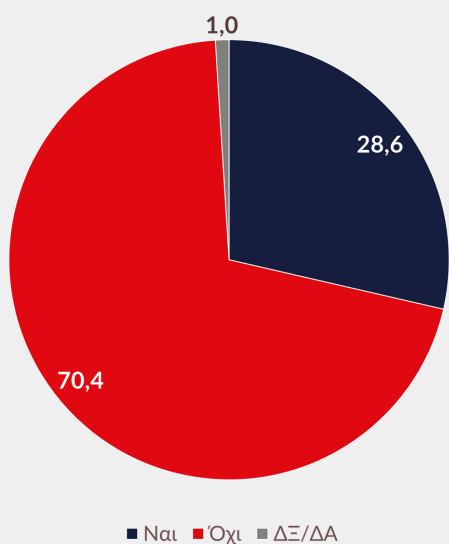
Όπως ήδη είπαμε εισαγωγικά, το ζήτημα του **χαμηλού επιπέδου των μισθών**, ενόψει και της περαιτέρω μείωσης της αγοραστικής τους δύναμης λόγω της ακρίβειας, παραμένει με διαφορά το σημαντικότερο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Αυτό αποτυπώνεται και στις απαντήσεις στο φετινό κύμα της έρευνας

Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας, τόσο για τα αντικειμενικά μεγέθη των μισθών, όσο και για τις υποκειμενικές εκτιμήσεις των εργαζομένων για το παρόν και το μέλλον των εισοδημάτων τους.

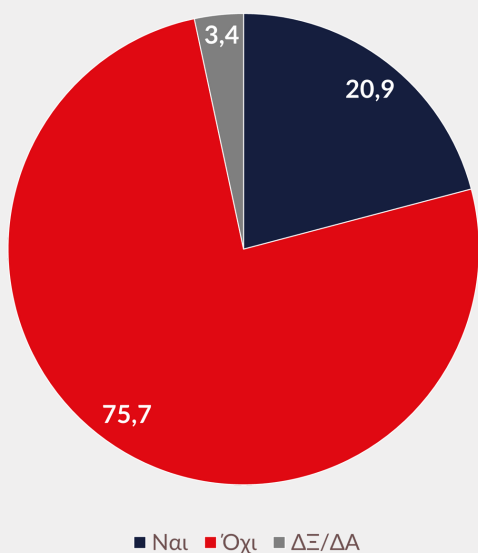
Έτσι, **τόσο στην υλική όσο και στην ηθική/συμβολική τους διάσταση**, οι μισθοί στην Ελλάδα σή-

μερα είναι ανεπαρκείς, σύμφωνα με τις απαντήσεις της πλειοψηφίας των εργαζομένων που συμμετείχαν στην έρευνα, τόσο σε ό,τι αφορά τους ίδιους/τις ίδιες προσωπικά, όσο και γενικά, με το **91,5%** να απαντά ότι οι μισθοί στην Ελλάδα είναι χαμηλοί και πρέπει να αυξηθούν.

Αποδοχές επαρκείς για την κάλυψη των βιοτικών αναγκών χωρίς άλλους πόρους

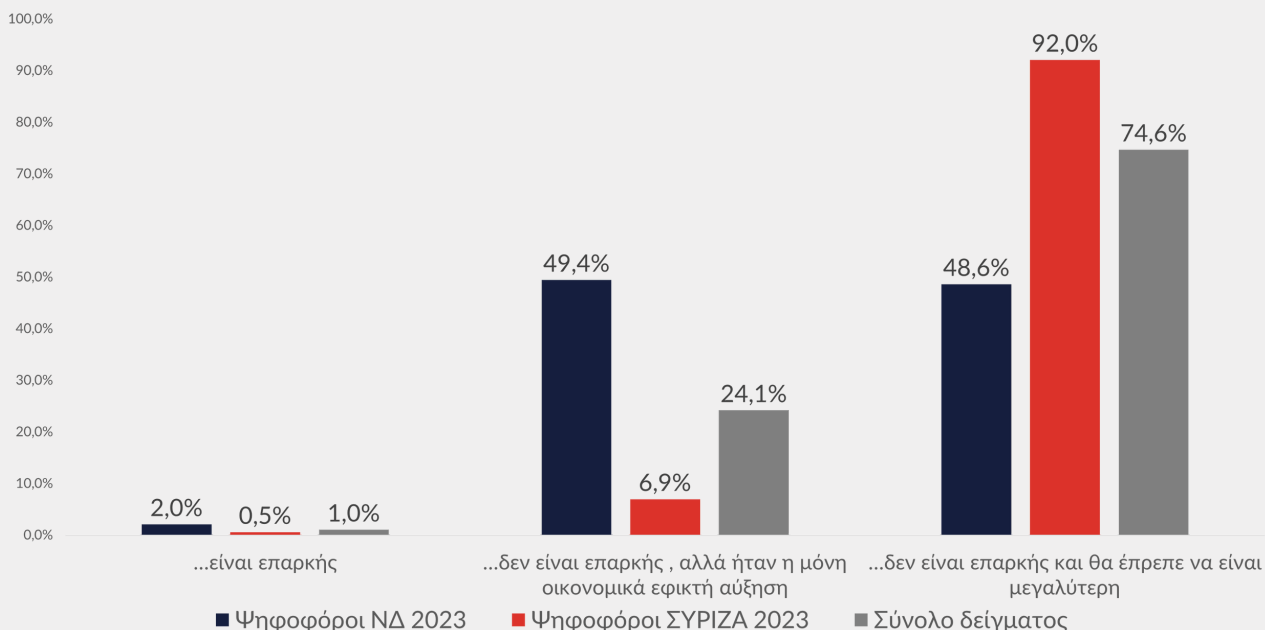


Αποδοχές αντάξιες της προσφερόμενης εργασίας

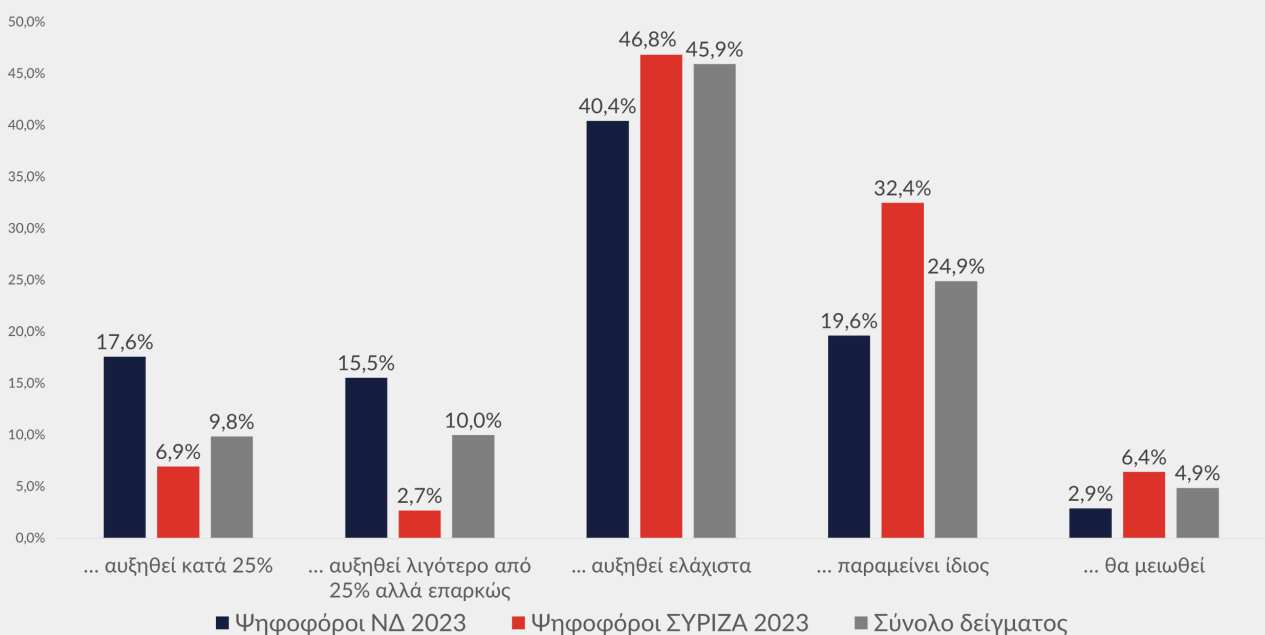


Μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει η **αξιολόγηση της πολιτικής της κυβέρνησης της ΝΔ στο ζήτημα των μισθών**. Σε ό,τι αφορά την ήδη υλοποιηθείσα αύξηση του κατώτατου μισθού, **τρεις στους τέσσερις εργαζόμενους και εργαζόμενες (74,6%)** δήλωσαν ότι τη θεωρούν ανεπαρκή, μεταξύ των οποίων και σχεδόν οι μισοί (**48,6%**) από τους ψηφοφόρους της ΝΔ στις τελευταίες εκλογές. Αντίστοιχα, χαμηλές είναι οι **προσδοκίες και σχετικά με την προεκλογική εξαγγελία της ΝΔ για αύξηση του μέσου μισθού κατά 25%** την επόμενη τετραετία. Μόλις ένας/μία στους/στις δέκα (**9,8%**) εργαζόμενους/ες πιστεύει ότι θα αυξηθεί αντίστοιχα ο δικός του/της μισθός, με τα ποσοστά μεταξύ των ψηφοφόρων της ΝΔ να είναι υψηλότερα μεν, αλλά πάντως χαμηλά (**17,6%**).

**Η από 1.4.2023 αύξηση του κατώτατου μισθού στα 780 ευρώ μεικτά θεωρείται ότι...
Ανά ψήφο στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές**



Με δεδομένη την προεκλογική δέσμευση της ΝΔ για αύξηση 25% στο μέσο μισθό στην τετραετία, τα επόμενα χρόνια ο δικός σας μισθός πιστεύετε ότι θα... Ανά ψήφο στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές



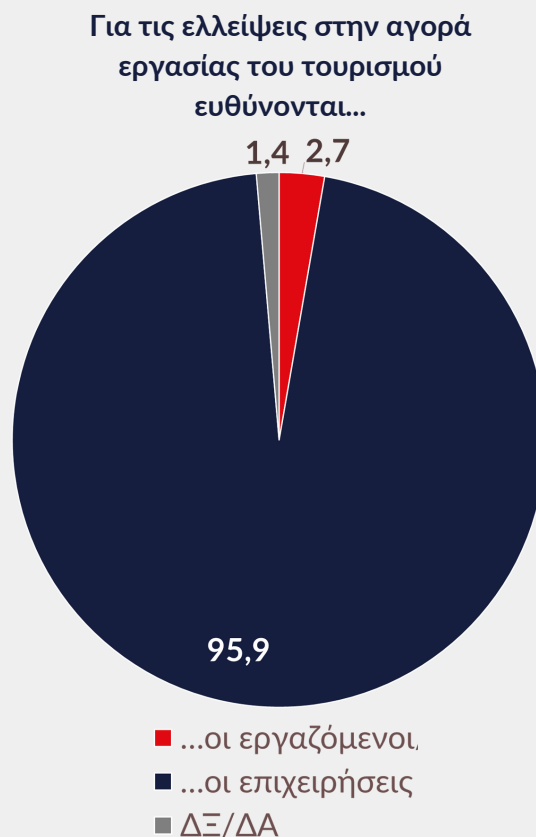
Απόψεις για επίκαιρα φαινόμενα & τάσεις στην αγορά εργασίας

Σε κάθε κύμα της έρευνας, παράλληλα προς τα ευρύτερα διαχρονικά ζητήματα, διερευνούμε και θέματα της επικαιρότητας. Έτσι, και στη φετινή έρευνα ενσωματώσαμε στο ερωτηματολόγιο μερικά από τα θέματα που απασχολούσαν τη σχετική με την εργασία επικαιρότητα στη χώρα μας τη στιγμή της κατάρτισής του, ώστε η έρευνα να συνομιλεί με την κοινωνική και πολιτική πραγματικότητα κάθε περιόδου.

Τουρισμός

Το ένα από τα θέματα της επικαιρότητας είναι **οι ελλείψεις που παρατηρήθηκαν σε εργαζόμενους στο χώρο του τουρισμού**. Στη σχετική ερώτηση αν για τις ελλείψεις αυτές ευθύνονται κυρίως οι επιχειρήσεις του κλάδου, που δεν προσφέρουν επαρκείς α-

μοιβές και καλές συνθήκες εργασίας, ή κυρίως οι εργαζόμενοι που έχουν υπερβολικές απαιτήσεις, το σύνολο σχεδόν των ερωτώμενων **(95,9%)** επιρρίπτει τις ευθύνες στις επιχειρήσεις.



Ενδιαφέρον είναι, μάλιστα, ότι η τοποθέτηση στο θέμα αυτό ελάχιστα διαφοροποιείται ανάλογα με την προηγούμενη ψήφο προς τη ΝΔ ή προς τον ΣΥΡΙΖΑ, γεγονός ενδεικτικό της καθολικής σχεδόν συμφωνίας για την κατάσταση στον τουρισμό.

Δικαίωμα απόκτησης μετοχών (stock-options) από τους/τις εργαζόμενους/ες

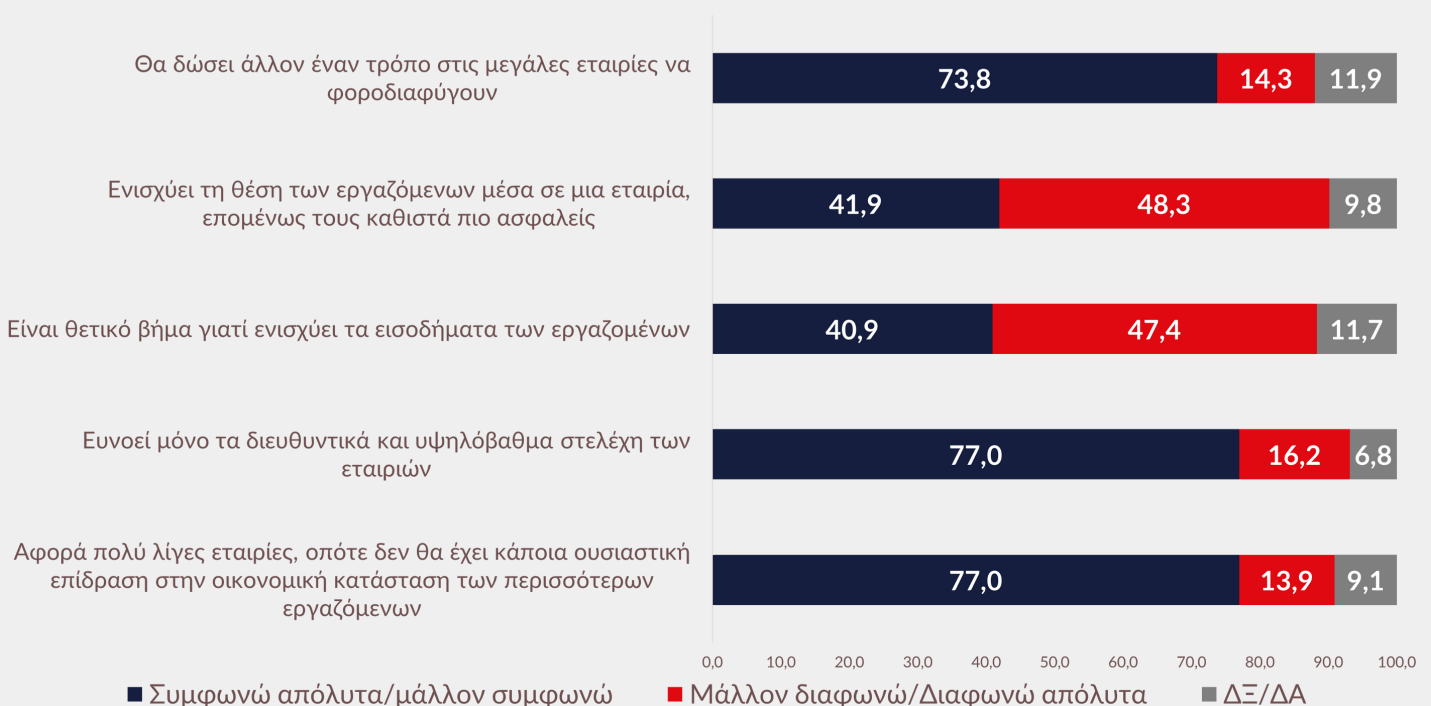
Ένα άλλο θέμα που τέθηκε στη δημόσια συζήτηση πρόσφατα έχει να κάνει με την πρόταση που επανήλθε στο προσκήνιο από τον πρόεδρο του ΣΥΡΙΖΑ ΠΣ, σε σχέση με την **παροχή κινήτρων σε επιχειρήσεις που δίνουν στους εργαζόμενους και στις εργαζόμενες τους δικαίωμα απόκτησης μετοχών (stock-options).**

Ως προς τον εν λόγω θεσμό οι συμμετέχοντες και οι συμμετέ-

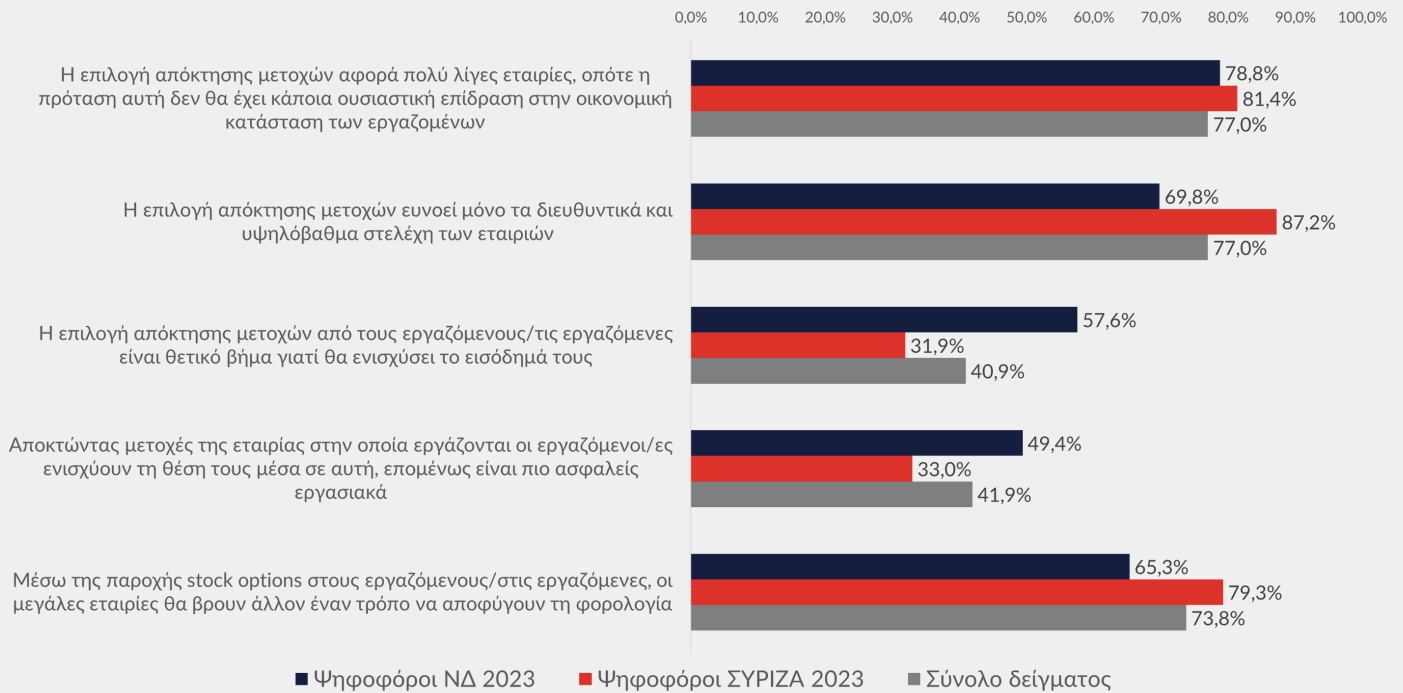
χουσες στην έρευνα τοποθετούνται επιφυλακτικά ή και επικριτικά, ως προς την επίδραση που θα έχει στο εισόδημα και στην εργασιακή ασφάλεια της μεγάλης πλειοψηφίας των εργαζομένων, αλλά και στη φορολογική συμμόρφωση των επιχειρήσεων.

Μάλιστα, αυτό που είναι ενδιαφέρον -και σε έναν βαθμό αναμενόμενο- είναι ότι πλέον επικριτικοί είναι όσοι/όσες αυτοτοποθετούνται στην αριστερή πλευρά του πολιτικού φάσματος και όσοι/όσες ψήφισαν ΣΥΡΙΖΑ στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές.

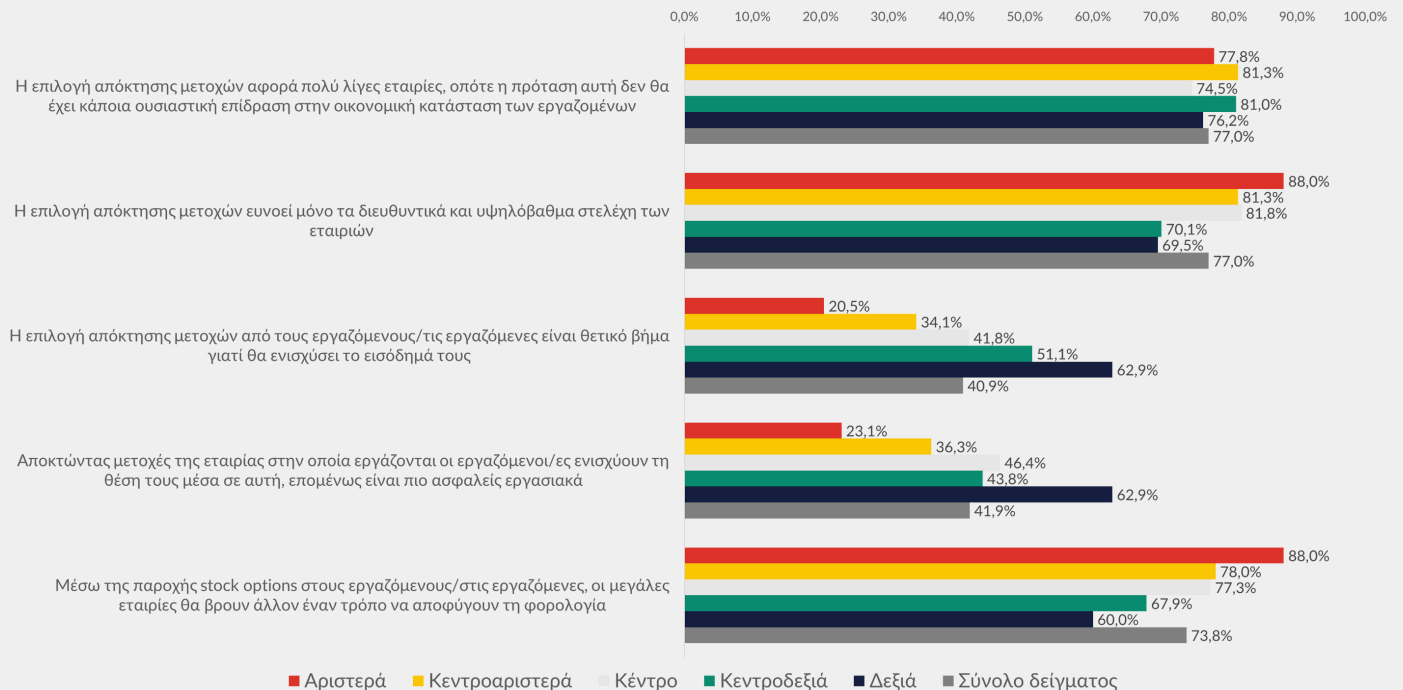
Η παροχή επιλογής απόκτησης μετοχών της εταιρίας τους (stock-options) στους εργαζόμενους...



Η παροχή επιλογής απόκτησης μετοχών της εταιρίας τους (stock-options) στους εργαζόμενους... Ανά ψήφο στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές



Η παροχή επιλογής απόκτησης μετοχών της εταιρίας τους (stock-options) στους εργαζόμενους... Ανά αυτοτοποθέτηση στην κλίμακα Αριστεράς-Δεξιάς



Συνδικαλισμός & εργατικό κίνημα

Τέλος, σε ό,τι αφορά την συνδικαλιστική συμμετοχή και τις απόψεις των εργαζομένων για το εργατικό κίνημα, και τα ευρήματα της φετινής έρευνας επιβεβαιώνουν τη **χαμηλή συνδικαλιστική συμμετοχή**, αφού μόλις το **13,8%** δήλωσε ότι συμμετέχει τακτικά σε διαδικασίες και κινητοποιήσεις του σωματείου, επαγγελματικού συλλόγου κ.λπ. όπου ανήκει, με τους/τις ψηφοφόρους του ΣΥΡΙΖΑ και όσους/όσες αυτοποθετούνται στα αριστερά του πολιτικού φάσματος να είναι -συγκριτικά πάντοτε- περισσότερο ενεργοί/ές συνδικαλιστικά.

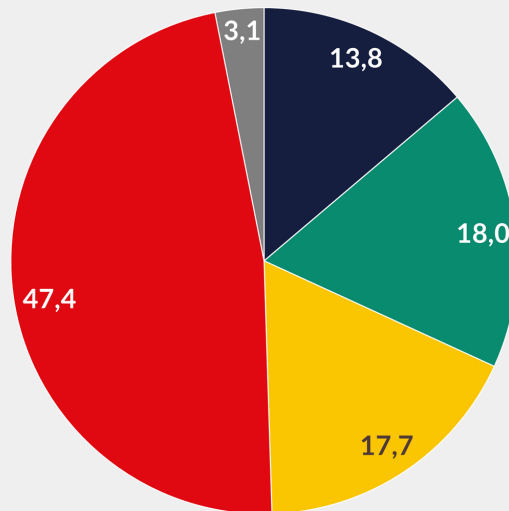
Αντίστοιχα, σε σχέση με την **αυτοκατανόησή τους ως εργαζο-**

μένων και την αντίληψή τους για τη σχέση τους με τους εργοδότες,

η συντριπτική πλειοψηφία (**65,2%**) θεωρεί ότι μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων υπάρχουν σχέσεις ανταγωνισμού, έναντι **32,1%** που θεωρεί ότι υπάρχουν σχέσεις συνεργασίας και κοινό συμφέρον.

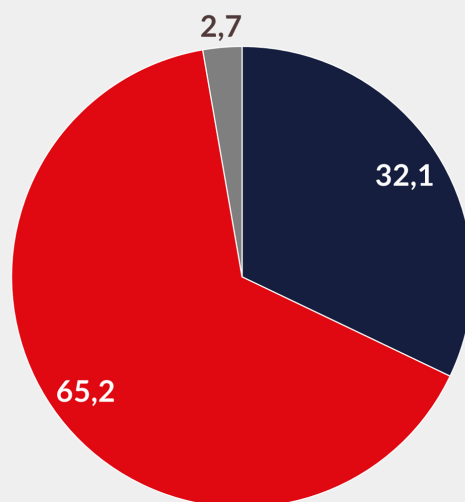
Όπως δε είναι αναμενόμενο, το ποσοστό όσων θεωρούν ότι οι σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών είναι ανταγωνιστικές, γιατί οι δεύτεροι προσπαθούν να βγάλουν όσο γίνεται μεγαλύτερο κέρδος, σε βάρος των εισοδημάτων και εν γένει των δικαιωμάτων των πρώτων, ανεβαίνει σημαντικά σε **81,4%** μεταξύ όσων ψήφισαν ΣΥΡΙΖΑ στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές και σε **89,7%** μεταξύ όσων αυτοπροσδιορίζονται ως αριστεροί/ές.

Συμμετοχή στις διαδικασίες & στις κινητοποιήσεις του σωματείου/συνδικάτου/ συλλόγου εργαζομένων



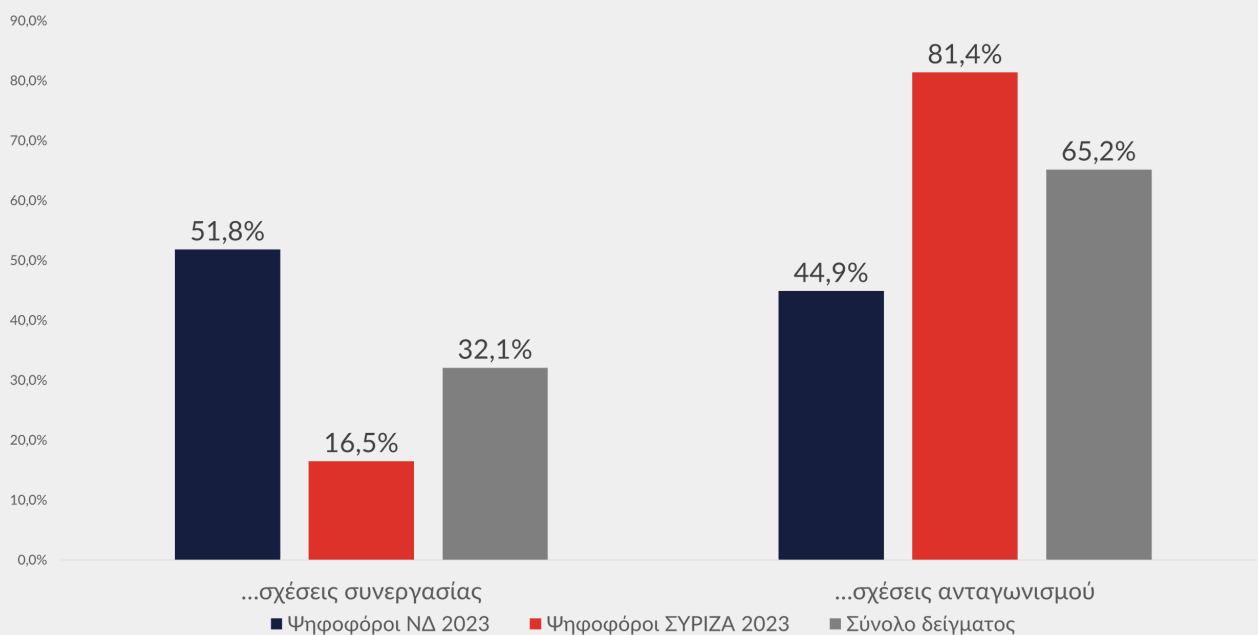
■ Ναι τακτικά ■ Ναι περιστασιακά ■ Ναι πολύ σπάνια ■ Όχι ποτέ ■ ΔΞ / ΔΑ

Μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών υπάρχουν κυρίως...

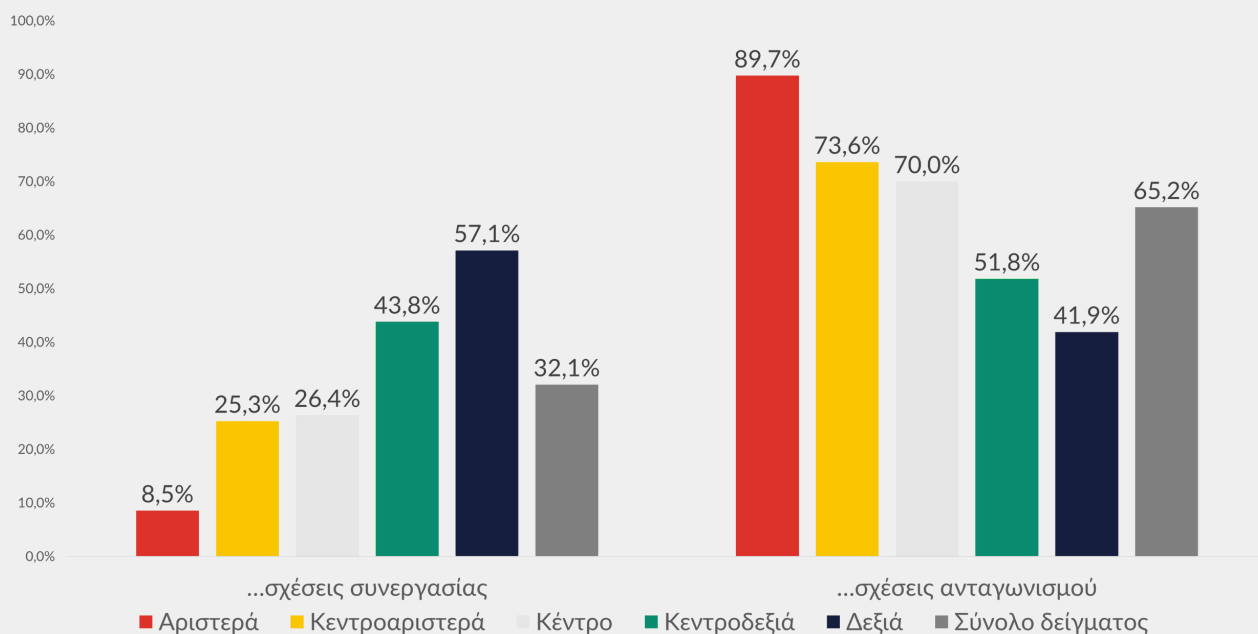


- ...σχέσεις συνεργασίας, γιατί αν πάει καλά η επιχείρηση και συνολικά η οικονομία θα είναι όλοι ωφελημένοι
- ...σχέσεις ανταγωνισμού, γιατί το συμφέρον των εργοδοτών είναι να βγάλουν όσο γίνεται μεγαλύτερο κέρδος σε βάρος της αμοιβής και των δικαιωμάτων των εργαζομένων
- ΔΞ / ΔΑ

Μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών υπάρχουν κυρίως... Ανά ψήφο στις τελευταίες βουλευτικές εκλογές



Μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών υπάρχουν κυρίως... Ανά αυτοτοποθέτηση στην κλίμακα Αριστεράς-Δεξιάς



Βιβλιογραφικές αναφορές

Autonomy (2023), The results are in: the UK's four-day week pilot, διαθέσιμο στο: <https://autonomy.work/wp-content/uploads/2023/02/The-results-are-in-The-UKs-four-day-week-pilot.pdf>

Βακόλα, Μ. (2023), Από την μεγάλη Παραίτηση στην μεγάλη...Απαίτηση, ΟΠΑ News, Τεύχος 46ο, διαθέσιμο στο: <https://www.aueb.gr/el/oranews/46/teyhos-46o-fevroyarios-2023>

Digital.com (2021), Why Are Workers Quitting? 1/3 Are Starting Their Own Businesses, διαθέσιμο στο: <https://digital.com/why-are-workers-quitting-1-3-are-starting-their-own-businesses/>

! Το σύνολο των ευρημάτων της έρευνας περιλαμβάνεται στην αναλυτική παρουσίαση.



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

Βρείτε περισσότερες έρευνες στο
www.poulantzas.gr

