



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ / ΕΡΕΥΝΕΣ

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2022

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 13-31 Οκτωβρίου 2022 από το Ινστιτούτο Νίκος Πουланτζάς, σε συνεργασία με την εταιρία ερευνών Prorata S.A.

- Σχεδιασμός και ανάλυση:

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

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

- 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.....	3
B. Μεθοδολογία και στοιχεία της εμπειρικής έρευνας.....	6
I. Συλλογή στοιχείων – Δείγμα.....	6
II. Βασικά χαρακτηριστικά του δείγματος.....	6
Γ. Εργασιακή κατάσταση & Ενδείξεις επισφάλειας.....	13
I. Σταθερή ή προσωρινή απασχόληση.....	13
II. Πλήρης και μερική απασχόληση.....	17
III. Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας.....	20
Δ. Μισθοί και κόστος διαβίωσης.....	23
I. Μισθολογικά επίπεδα.....	23
II. Επάρκεια εισοδήματος.....	27
III. Εισόδημα και αναγνώριση.....	34
IV. Μισθολογικές προοπτικές.....	36
V. Αντιλήψεις για τους μισθούς και τη μισθολογική πολιτική.....	37
E. Γενικές αντιλήψεις για την κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας.....	41
I. Η ισορροπία δυνάμεων στην ελληνική αγορά εργασίας.....	41
II. Αποκατάσταση της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας και προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.....	42
III. Παρούσα κατάσταση και προοπτικές της ελληνικής αγοράς εργασίας.....	45
IV. Προτεραιότητες μια κυβερνητικής πολιτικής για την εργασία και αξιολόγηση της παρούσας κυβέρνησης.....	48
ΣΤ. Νέες τάσεις στην αγορά εργασίας.....	52
I. Τηλεργασία.....	52
II. Ψηφιακοί νομάδες.....	57
III. Εργασιακή κινητικότητα και «μεγάλη παραίτηση».....	63
Z. Συμπεράσματα.....	66

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

A. Εισαγωγή

Η τρέχουσα έκδοση της έρευνας Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα. Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας αποτελεί το τρίτο κατά σειρά ετήσιο «κύμα» αυτής. Η έρευνα ξεκίνησε το 2020 και πραγματοποιείται έκτοτε σταθερά με στόχο να αποτελέσει ένα σημείο αναφοράς, 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. Δίνοντας **μεγαλύτερη έμφαση στις υποκειμενικές εμπειρίες, προσλήψεις και απόψεις των εργαζομένων**, η έρευνα αυτή λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις επίσημες στατιστικές και τις μεγάλες σταθερές έρευνες εργατικού δυναμικού που πραγματοποιούνται από άλλους φορείς.

Φέτος, η έρευνα πραγματοποιείται σε μία συγκυρία κατά την οποία **η ανάκαμψη της αγοράς εργασίας από τις επιπτώσεις της πανδημίας προσκρούει στην εκτόξευση του κόστους ζωής**. Η ενεργειακή κρίση, αλλά και ο καλπάζων πληθωρισμός αυξάνουν το κόστος της παραγωγής και διανομής των προϊόντων και υπηρεσιών και πλήττουν σημαντικά τις επιχειρήσεις, και κυρίως τις μικρομεσαίες που αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία στη χώρα μας¹ και των οποίων η

¹ Βλ. αναλυτικά στατιστικά δεδομένα για τον αριθμό, το μέγεθος, την απασχόληση και τον κύκλο εργασιών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα στο : Αρανίτου, Β., Αγγελάκης, Α., Νικολακάκης, Μ., Ιωαννίδης Γ., *Ο οικονομικός και κοινωνικός ρόλος των ΜμΕ επιχειρήσεων στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, 2022, διαθέσιμο στο <https://poulantzias.gr/yliko/meleti-o-oikonomikos-kai-koinonikos-rolos-ton-mikromesaion-epicheiriseon-stin-ellada/>

βιωσιμότητα τίθεται σε ορισμένες περιπτώσεις εν αμφιβόλω. Και βέβαια, την ίδια στιγμή εξανεμίζουν το διαθέσιμο εισόδημα των εργαζομένων, και κυρίως των μισθωτών, προκαλώντας ανησυχίες για μία οξεία κοινωνική κρίση τους επόμενους μήνες. Το δεδομένο αυτό θέτει με ακόμα μεγαλύτερη έμφαση -ειδικά στη χώρα μας- το πρόβλημα των μισθών, το οποίο έχουμε αναδείξει [και στα δύο προηγούμενα «κύματα» της έρευνας.](#)

Αναλυτικότερα, φαίνεται πως τα ποσοτικά μεγέθη της αγοράς εργασίας το 2021 εμφάνισαν σημάδια ανάκαμψης μετά το πρώτο σοκ που προκάλεσε η πανδημία. Έτσι, το 2021 η απασχόληση φαίνεται να αυξήθηκε και το ποσοστό ανεργίας συνέχισε να μειώνεται με τον ρυθμό που είχε πριν το 2020. Αντίθετα, η εξέλιξη στο επίπεδο των μισθών δεν ήταν το ίδιο θετική με την απασχόληση, καθώς το β' και το γ' τρίμηνο του 2021 ο μέσος μισθός στο σύνολο της οικονομίας αλλά και στον ιδιωτικό τομέα δεν είχε ανακάμψει στο επίπεδο του 2019, παρουσιάζοντας μια σημαντική απόκλιση από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ. Παράλληλα, το κύμα ανατιμήσεων και ακρίβειας ξεκίνησε να μειώνει σημαντικά την αγοραστική δύναμη των μισθών.² Επιπλέον, απόκλιση από την ΕΕ εμφανίζεται και σε κύρια ποιοτικά στοιχεία της αγοράς εργασίας, όπως η προστασία των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας.³

Ως προς τη διάρθρωση της απασχόλησης κατά κλάδο, σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ, το 2021 παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού όσων εργάζονται στον τομέα που περιλαμβάνει το εμπόριο, τις μεταφορές και τις επικοινωνίες, τα ξενοδοχεία και την εστίαση.⁴ Αντίστοιχα, την ίδια περίοδο του 2022 παρατηρήθηκαν διακυμάνσεις στο ποσοστό όσων εργάζονται στον τομέα που περιλαμβάνει το εμπόριο, τις μεταφορές, τις επικοινωνίες, τα ξενοδοχεία και την εστίαση, ενώ παρατηρήθηκε μείωση στο ποσοστό όσων εργάζονται στους τομείς των κατασκευών. Παράλληλα, σταθεροποιήθηκαν τα ποσοστά απασχόλησης στους τομείς της βιομηχανίας-ενέργειας και των χρηματοπιστωτικών και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων.⁵

Από την άλλη μεριά, ως προς τα χαρακτηριστικά της ανεργίας στη χώρα μας, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό των ανέργων που δήλωναν το

² Βλ. αναλυτικά στοιχεία παρακάτω στο οικείο κεφάλαιο.

³ ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2022, διαθέσιμο στο: https://www.ineqsee.gr/wp-content/uploads/2022/07/Ethsia_Ekthesi_2022.pdf

⁴ Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' τρίμηνο 2021, 2021, διαθέσιμο στο : <https://www.statistics.gr/documents/20181/aeafb436-c0c1-eba0-ebda-b3485d6817f7>

⁵ Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' τρίμηνο 2022, 2022, διαθέσιμο στο : <https://www.statistics.gr/documents/20181/a48ad3c9-5f56-2ea8-013f-99f52eee2fa6>

πρώτο μισό χρόνο του 2021 ότι δεν είναι εγγεγραμμένοι στον ΟΑΕΔ ανέρχεται σε 22,0%, ενώ το ποσοστό αυτών που δηλώνουν ότι λαμβάνουν επίδομα ή βοήθημα από τον ΟΑΕΔ ανέρχεται σε 11,2%. Οι περιφέρειες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας είναι οι Νοτίου Αιγαίου και Δυτικής Μακεδονίας. Ως βασικοί λόγοι, που τα άτομα οδηγούνται στην ανεργία ορίζονται α) το ότι η εργασία τους ήταν περιορισμένης διάρκειας και τελείωσε (33,7%) και β) το ότι απολύθηκαν (17,7%).⁶ Αντίστοιχα, την ίδια περίοδο το 2022, βλέπουμε ότι υπήρξε μια μικρή μείωση στα ποσοστά των δυο βασικών πηγών ανεργίας και διαμορφώθηκαν α) στο 31,9% όσοι έμειναν άνεργοι λόγω περιορισμένης διάρκειας εργασίας και β) στο 16,2% όσοι απολύθηκαν. Παράλληλα, το ποσοστό των ανέργων που δεν έχει εργαστεί ποτέ στο παρελθόν, στο πρώτο μισό του 2022, αγγίζει το 24%.⁷

Την ίδια στιγμή, σε διεθνές επίπεδο τάσεις που ξεκίνησαν κατά τη διάρκεια ή αμέσως μετά την πανδημία, όπως η αύξηση του αριθμού των **ψηφιακών νομάδων [digital nomads/nomadic teleworking]** ή το κύμα της **μεγάλης παραίτησης [great resignation/big quit]** προβληματίζουν τους κοινωνιολόγους της εργασίας, αλλά και την κοινή γνώμη, για τα αίτια και τις πιθανές επιπτώσεις τους.⁸ Επομένως -και με δεδομένες τις ιδιαίτερες συνθήκες που διαμόρφωσε στη χώρα μας η μείωση και εν συνεχεία η καθήλωση των μισθών επί μία δεκαετία και η εν γένει κατάσταση της αγοράς εργασίας (ανεργία, επισφάλεια, εργάσιμος χρόνος, προστασία από απολύσεις, συλλογικά εργατικά δικαιώματα κ.λπ.)- γεννάται το ερώτημα κατά πόσο οι τάσεις αυτές καταγράφονται και στην ελληνική αγορά εργασίας και σε τι βαθμό.

⁶ Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' τρίμηνο 2021, 2021, διαθέσιμο στο : <https://www.statistics.gr/documents/20181/aeafb436-c0c1-eba0-ebda-b3485d6817f7>

⁷ Ελληνική Στατιστική Αρχή, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού Β' τρίμηνο 2022, 2022, διαθέσιμο στο :

<https://www.statistics.gr/documents/20181/a48ad3c9-5f56-2ea8-013f-99f52eee2fa6>

⁸ Βλ. περισσότερα στοιχεία παρακάτω στο οικείο κεφάλαιο.

Β. Μεθοδολογία και στοιχεία της εμπειρικής έρευνας

I. Συλλογή στοιχείων – Δείγμα

Η συλλογή των στοιχείων της παρούσας έρευνας έγινε μεταξύ **13 και 31 Οκτωβρίου 2022**, με τη χρήση **δομημένου ερωτηματολογίου**, με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακών ερευνών της εταιρίας Prorata SA⁹ 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 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 :

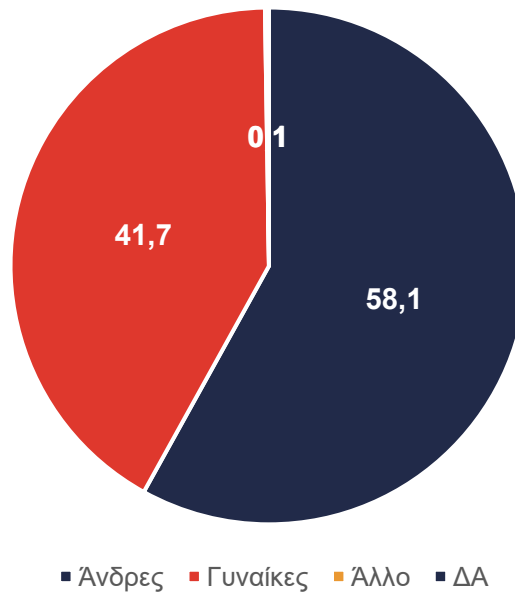
1. Φύλο – Ηλικία

Μετά την κατά τα ανωτέρω στάθμιση, το δείγμα μας αποτελείται από **58,1%** άνδρες και **41,7%** γυναίκες (Διάγραμμα 1), ενώ άλλο προσδιορισμό φύλου ή μη απάντηση επέλεξε το 0,2% των ερωτηθέντων.

⁹ Αριθμός μητρώου ΕΣΠ 56. Βλ. αναλυτικά στοιχεία στο www.prorata.gr

Διάγραμμα 1

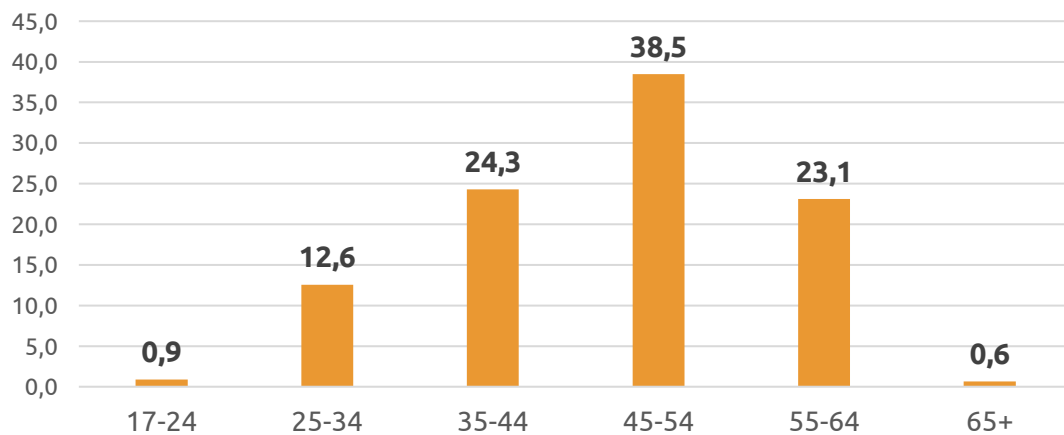
Φύλο [N=804 - Σύνολο δείγματος]



Ως προς την ηλικία των ερωτώμενων, στο δείγμα μας υπερτερούν οι ενδιάμεσες ηλικιακές κατηγορίες, με την ηλικία 45-54 ετών (**38,5%** έναντι 38,0% στο περσινό δείγμα) να προηγείται, ακολουθούμενη από τις κατηγορίες 35-44 (**24,3%** έναντι 24,5%) και 55-64 (**23,1%** έναντι 24,5%). Πρόκειται για τις ηλικιακές κατηγορίες στις οποίες και κατεξοχήν ανήκει ο οικονομικά ενεργός πληθυσμός (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2

Ηλικιακές κατηγορίες [N=804 - Σύνολο δείγματος]



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=7) και 65+ (N=5), 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 μεγάλη πλειοψηφία από τις δύο μεγάλες μητροπολιτικές περιοχές της χώρας (κυρίως Αττική, αλλά 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).

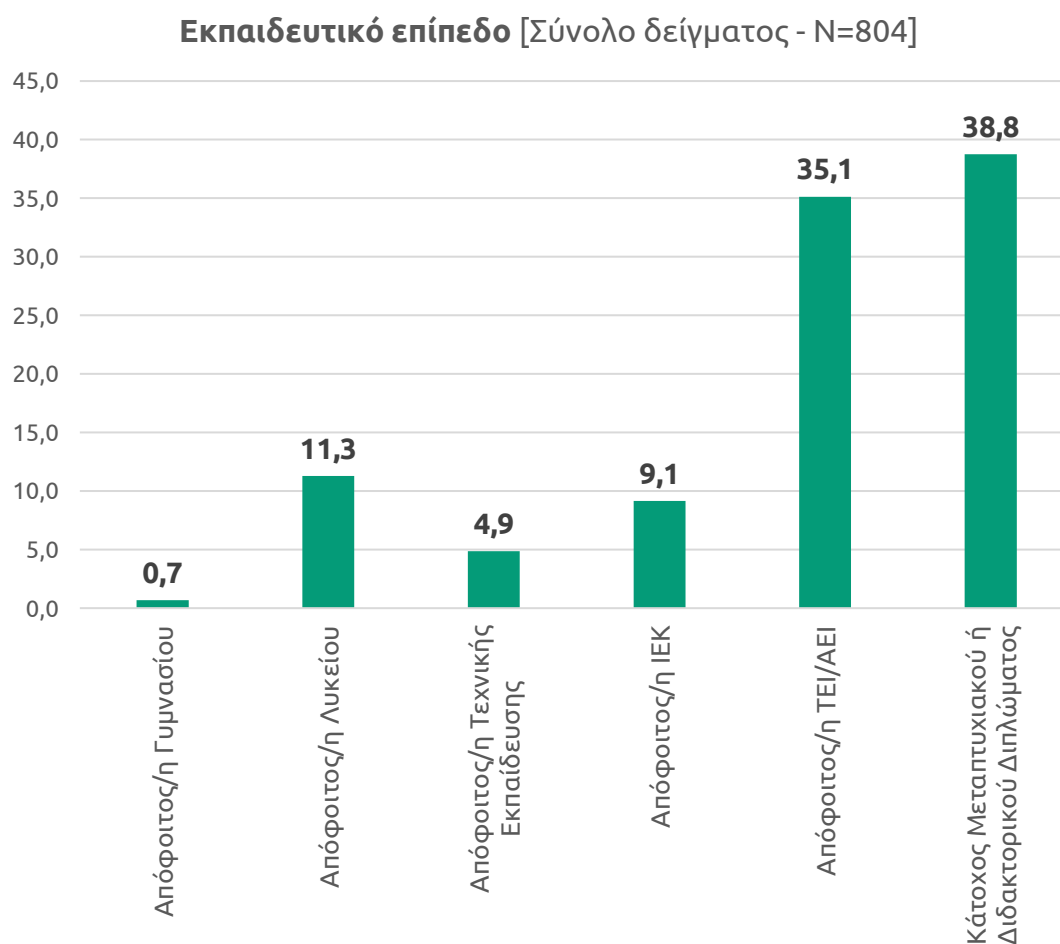
Διάγραμμα 3



3. Εκπαιδευτικό επίπεδο

Στο δείγμα μας υπερεκπροσωπούνται, όπως και στα προηγούμενα κύματα της έρευνας, οι έχοντες/έχουσες ανώτερη/ανώτατη εκπαίδευση, και κυρίως οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (**38,8%**). 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.¹⁰

Διάγραμμα 4



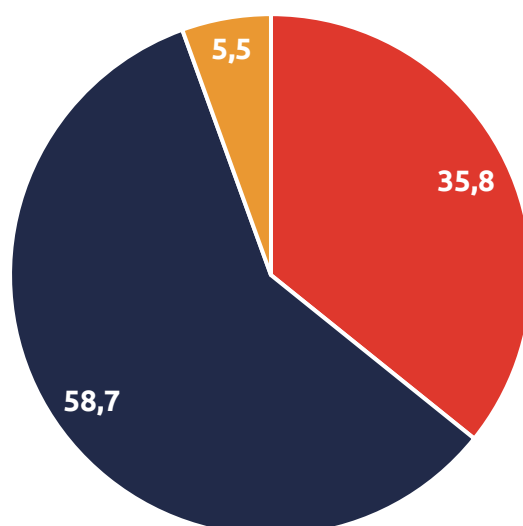
¹⁰ Θεανώ Κακουλίδου, Παναγιώτης Κορφιάτης, Κυριάκος Μελίδης, Μυρτώ Τουρτούρη, *Η ζώνη της επισφάλειας στην Ελλάδα*, Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς, Σεπτέμβριος 2021, διαθέσιμο στο: <https://poulantzas.gr/yliko/meleti-i-zoni-tis-episfaleias-stin-ellada-ebeiries-kai-protaseis-politikis/>

4. Εργασία

Όπως ήδη αναφέρθηκε, με βάση τον σχεδιασμό της έρευνας, το δείγμα μας αποτελείται αποκλειστικά από **είτε τυπικά είτε de facto εξαρτημένα απασχολούμενους/ες**, δηλαδή μισθωτούς/ές ή εργαζόμενους/ες με «μπλοκάκι»¹¹. Η ειδικότερη σύνθεση του δείγματός μας ως προς τη θέση των ερωτώμενων στην αγορά εργασίας φαίνεται στο Διάγραμμα 5.

Διάγραμμα 5

Θέση στην αγορά εργασίας [N=804 - Σύνολο δείγματος]



- Μισθωτοί δημοσίου τομέα
- Μισθωτοί ιδιωτικού τομέα
- Αυτοαπασχολούμενοι με "μπλοκάκι"

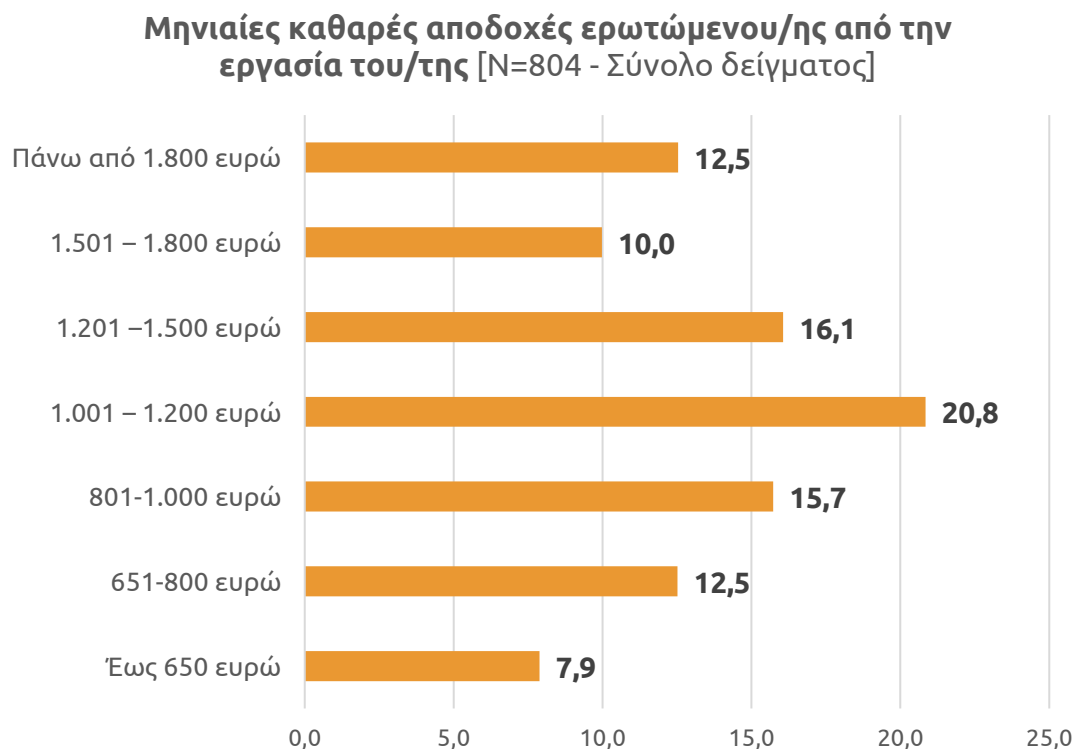
¹¹ Η τελευταία αυτή κατηγορία επιλέχθηκε με ερώτηση-φίλτρο μεταξύ όσων δήλωσαν κατ' αρχήν αυτοαπασχολούμενοι, επιλέγοντας στη συνέχεια την απάντηση «Παρέχω τις υπηρεσίες μου «με μπλοκάκι» σε μία ή δύο επιχειρήσεις, που είναι στην ουσία εργοδότες και όχι πελάτες μου, αφού εξαρτώμαι από αυτούς και ως προς την οργάνωση της εργασίας μου και ως προς το εισόδημά μου».

Όπως είναι εμφανές, η πλειοψηφία του δείγματός μας αποτελείται από μισθωτούς/ές του ιδιωτικού τομέα (**58,7%** έναντι 57,2% στην έρευνα του 2021), ενώ ακολουθούν με επίσης υψηλό ποσοστό εκπροσώπησης οι μισθωτοί/ές του δημόσιου τομέα (**35,8%** έναντι 38,4% το 2021). Αντίθετα, οι εργαζόμενοι/ες με «μπλοκάκι» αποτελούν ένα συγκριτικά μικρό μέρος (**5,5%**, έναντι 4,4% του 2021) 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=44) δεν επιτρέπει έγκυρες στατιστικές γενικεύσεις.

5. Εισόδημα

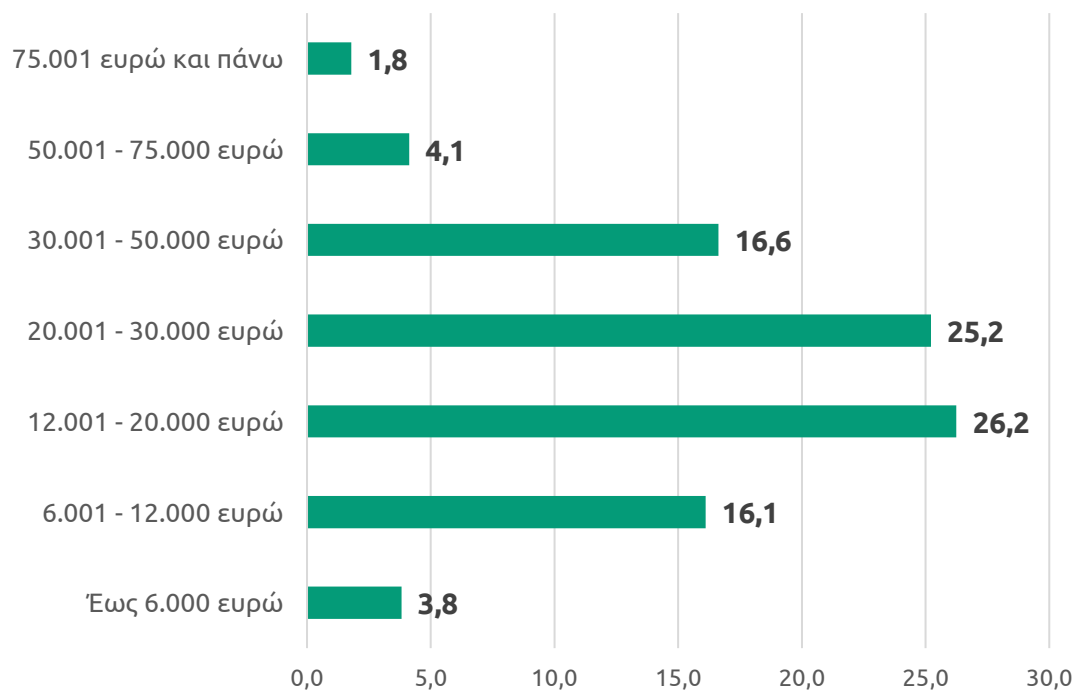
Το δείγμα μας παρουσιάζει, τέλος, μία σχετικά κανονική κατανομή, τόσο ως προς τις μηνιαίες καθαρές απολαβές των ερωτώμενων από την εργασία τους (Διάγραμμα 6), όσο και ως προς το ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού τους για το 2021 από όλες τις πηγές (Διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 6



Διάγραμμα 7

Ετήσιο καθαρό εισόδημα νοικοκυριού του 2021 από όλες τις πηγές [N=804 - Σύνολο δείγματος]



Γ. Εργασιακή κατάσταση & Ενδείξεις επισφάλειας

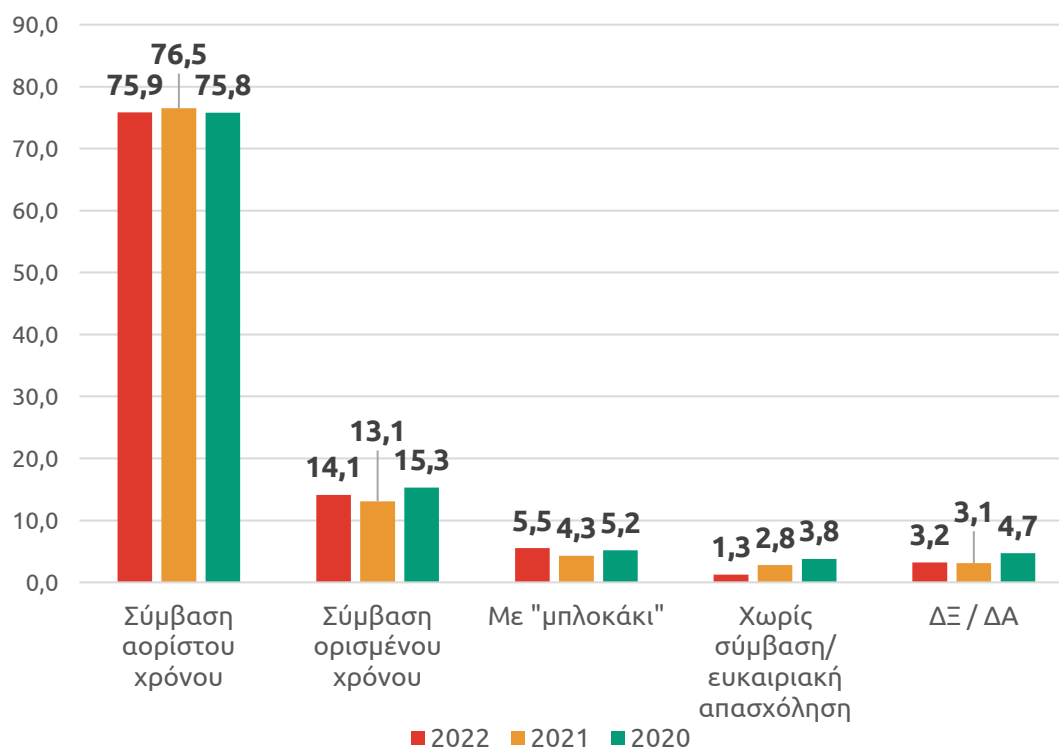
Όπως φάνηκε και στα προηγούμενα «κύματα» της έρευνας (όπου διερευνήθηκε πιο εκτεταμένα στο πρώτο «κύμα» του 2020 και συνοπτικότερα στο «κύμα» του 2021), η γενικευμένη επισφάλεια είναι ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας. Στο τρέχον 3^ο «κύμα», παρά το γεγονός ότι εστιάζουμε σε άλλα θέματα, συμπεριλάβαμε για λόγους διαχρονικής συγκρισιμότητας των στοιχείων κάποια βασικά ερωτήματα για την εργασιακή κατάσταση των ερωτώμενων, που μας επιτρέπουν να ανιχνεύσουμε ενδείξεις επισφάλειας.

I. Σταθερή ή προσωρινή απασχόληση

Συνολικά, σε σύγκριση με τα προηγούμενα δύο «κύματα» της έρευνας η κατάσταση παραμένει περίπου σταθερή, σε ό,τι αφορά στη διάκριση μεταξύ **σταθερά, προσωρινά ή άτυπα/ευκαιριακά απασχολούμενων**. Στο δείγμα μας, πλειοψηφούν σαφώς όσοι/ες έχουν υπογράψει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου (**75,9%** έναντι 76,5% το 2021). Μικρότερο -αν και με οριακή αύξηση σε σύγκριση με το 2021- είναι το ποσοστό του δείγματός μας που έχει υπογράψει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (**14,1%** έναντι 13,1% το 2021) ή εργάζεται με «μπλοκάκι» (**5,5%** έναντι 4,3% το 2021). Αντίθετα, μειωμένη είναι η εκπροσώπηση στο φετινό μας δείγμα όσων απασχολούνται ευκαιριακά/χωρίς σύμβαση (**1,3%** έναντι 2,8%).

Διάγραμμα 8

Μόνιμη, προσωρινή, άτυπη ή ευκαιριακή απασχόληση
 [Έχετε υπογράψει κάποιας μορφής σύμβασης εργασίας με τον αποκλειστικό ή κύριο εργοδότη σας; | N=804 - Σύνολο δείγματος]



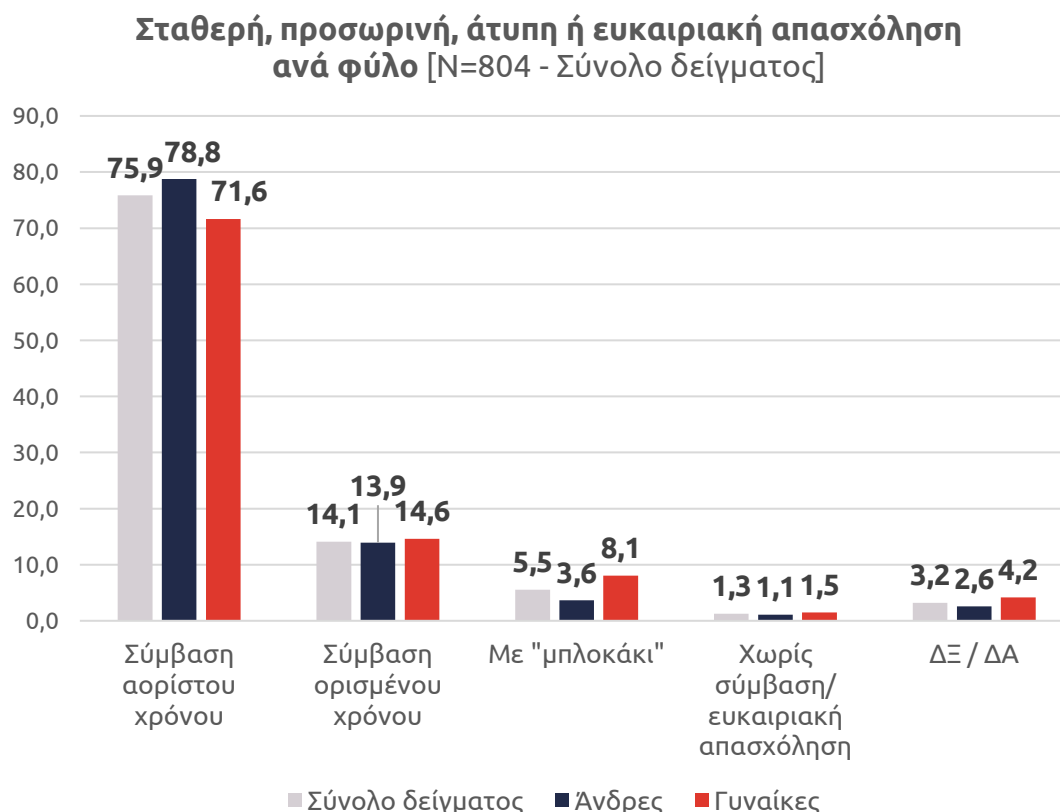
Έμφυλη διάσταση

Και στο τρέχον «κύμα» της έρευνας επιβεβαιώνεται η **έμφυλη διάσταση της επισφάλειας**, την οποία επισημάναμε και στα προηγούμενα «κύματα» και είναι γνωστή από την ελληνική και διεθνή βιβλιογραφία.¹² Ειδικότερα σε ό,τι αφορά το **είδος της απασχόλησης (μόνιμη, προσωρινή ή άτυπη/ευκαιριακή)**, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι μικρότερο σε σύγκριση με τους άνδρες (**71,6%** των γυναικών, έναντι **78,8%** των ανδρών), και μάλιστα η διαφορά εμφανίζεται σχετικά αυξημένη σε σύγκριση με το

¹² Βλ. Θεανώ Κακουλίδου, Παναγιώτης Κορφιιάτης, Κυριάκος Μελίδης, Μυρτώ Τουρτούρη, ό.π., όπου και περαιτέρω παραπομπές.

2021, ενώ αντίστροφα, μεγαλύτερο είναι το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (**14,6%** των γυναικών έναντι **13,9%** των ανδρών) και κυρίως όσων απασχολούνται με «μπλοκάκι» (**8,1%** των γυναικών έναντι **3,6%** των ανδρών).

Διάγραμμα 9



Ηλικιακή διάσταση

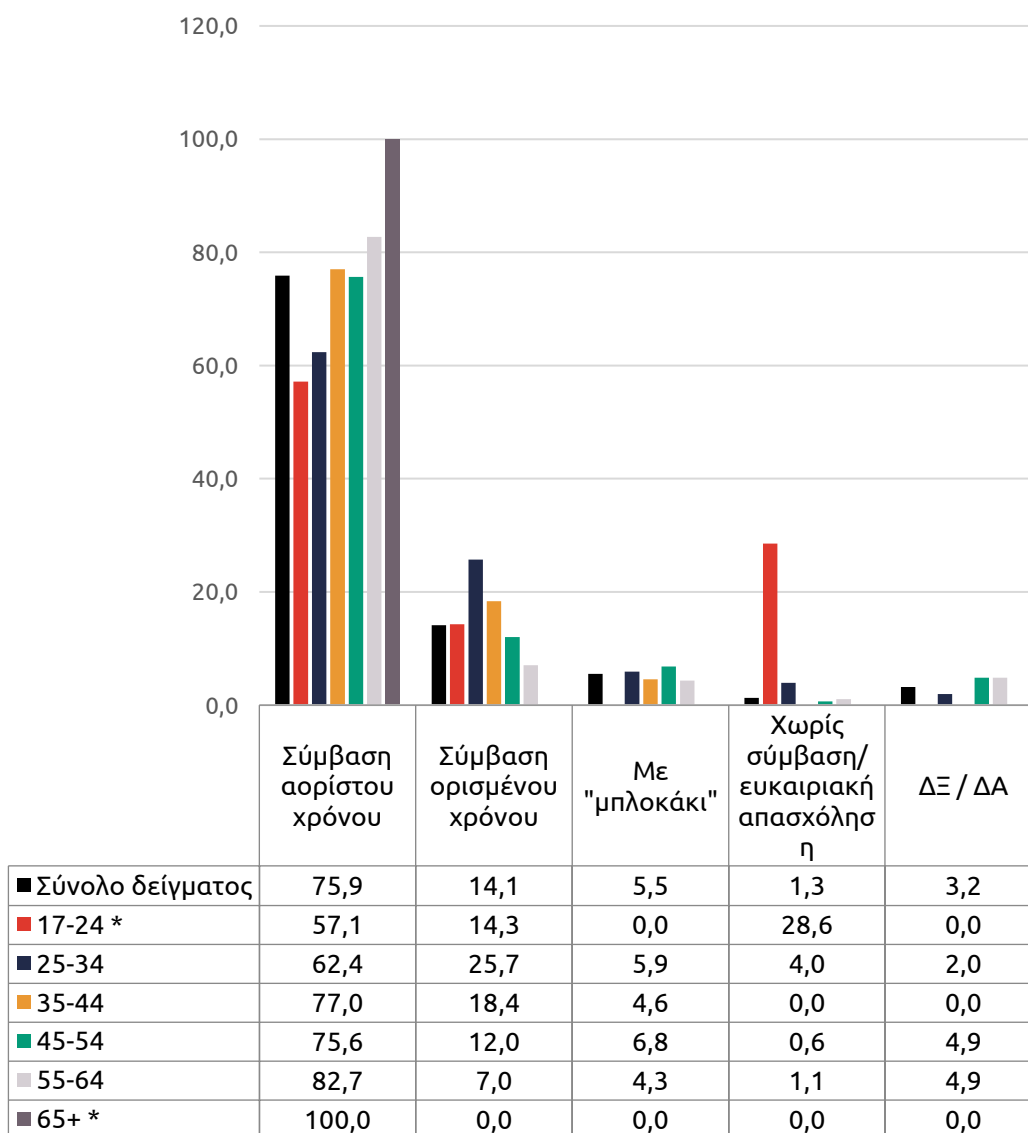
Ομοίως, και η **ηλικιακή διάσταση της επισφάλειας** είναι κάτι γνωστό στη βιβλιογραφία, που έχει καταγραφεί και στα προηγούμενα «κύματα» της έρευνάς μας. Έτσι, ως προς την ηλικιακή κατανομή των διαφορετικών τύπων απασχόλησης, παρατηρούμε ότι οι νεότερες ηλικιακές κατηγορίες (17-24¹³ και 25-34)

¹³ 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=7).

παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά σταθερής απασχόλησης (**57,1%** και **62,4%** αντίστοιχα) και, αντίστροφα, υψηλότερα στις προσωρινές ή και άτυπες/ευκαιριακές μορφές απασχόλησης, όπως π.χ. συμβάσεις ορισμένου χρόνου (**25,7%** των εργαζόμενων ηλικίας 25-34 ετών) (Διάγραμμα 10).

Διάγραμμα 10

Σταθερή, προσωρινή, άτυπη ή ευκαιριακή απασχόληση ανά ηλικιακή κατηγορία [N=804 - Σύνολο δείγματος]

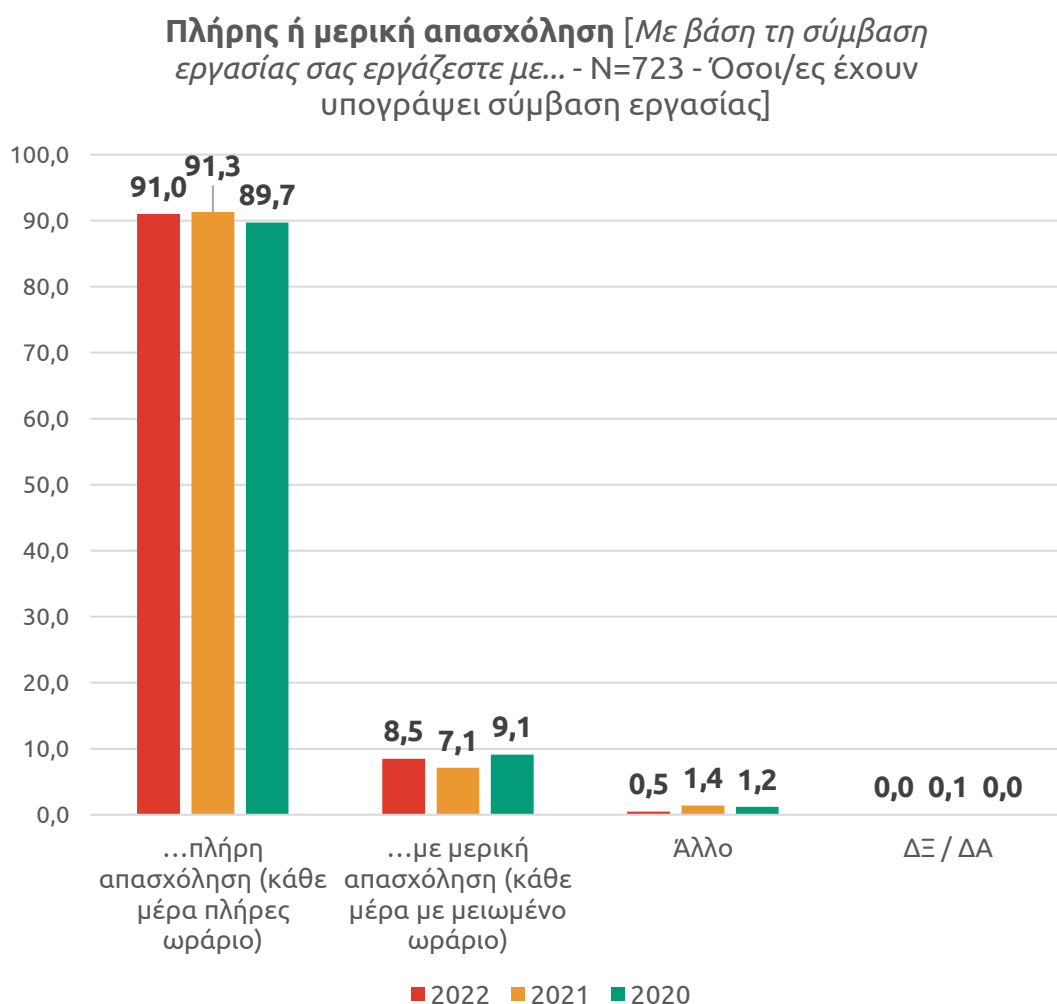


* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) των συγκεκριμένων κατηγοριών στο δείγμα.

II. Πλήρης και μερική απασχόληση

Σταθερά είναι από το 2020 μέχρι και σήμερα τα ευρήματα, σε ό,τι αφορά μια δεύτερη χαρακτηριστική ένδειξη επισφάλειας, τη 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.). Στο δείγμα μας κυριαρχούν οι εργαζόμενοι/ες με πλήρη απασχόληση **91,0%** έναντι 91,3% το 2021), αν και το ποσοστό των απασχολούμενων με μερική απασχόληση (συνολικά **9,0%**) δεν είναι αμελητέο.

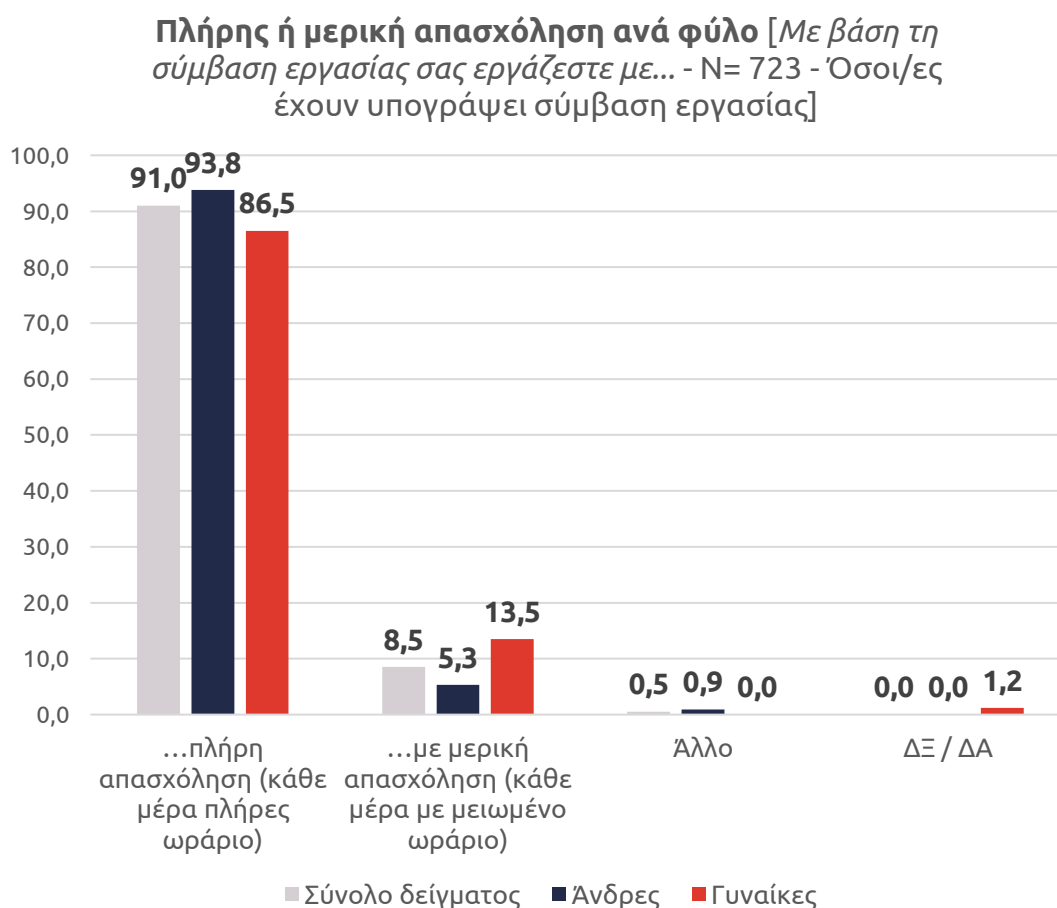
Διάγραμμα 11



Έμφυλη διάσταση

Σύμφωνα και με όσα περιγράψαμε παραπάνω, σαφής είναι και σε αυτό το «κύμα» η **έμφυλη διάσταση της μερικής απασχόλησης**. Οι γυναίκες που εργάζονται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης στο δείγμα μας ανέρχονται σε **86,5%**, ποσοστό οριακά μειωμένο σε σύγκριση με το 2021 και σαφώς μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών (**93,8%**). Αντίστροφα, οι γυναίκες που απασχολούνται μερικώς ανέρχονται σε **13,5%** έναντι **6,2%** των ανδρών (Διάγραμμα 12).

Διάγραμμα 12

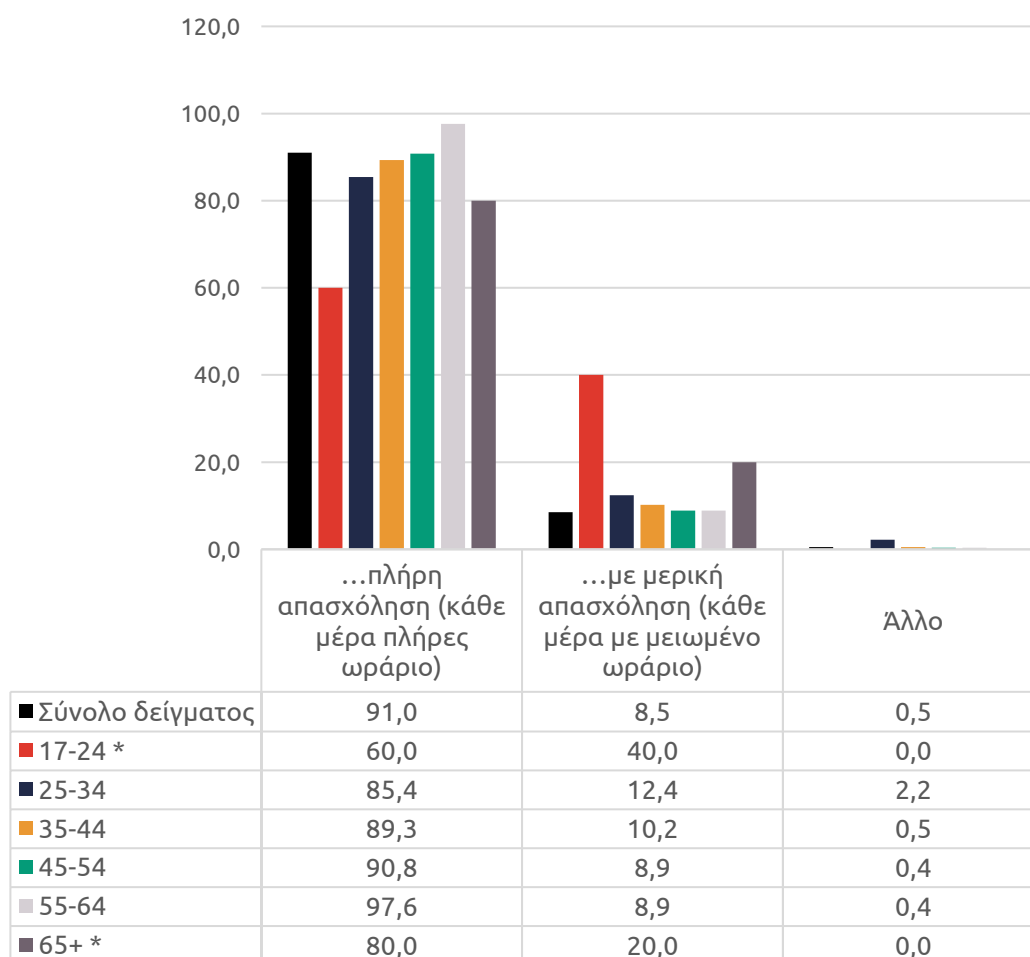


Ηλικιακή διάσταση

Ομοίως, σε συνάφεια με όσα προαναφέρθηκαν, **τα ποσοστά πλήρους απασχόλησης αυξάνουν με την ηλικία**, με εξαίρεση την μεγαλύτερη ηλικιακή κατηγορία (65+), κάτι που ενδεχομένως σχετίζεται με την απασχόληση συνταξιούχων¹⁴ (Διάγραμμα 13).

Διάγραμμα 13

Πλήρης ή μερική απασχόληση ανά ηλικιακή κατηγορία
 [Με βάση τη σύμβαση εργασίας σας εργάζεστε με... - N=723 -
 Όσοι/ες έχουν υπογράψει σύμβαση εργασίας]



* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) των συγκεκριμένων κατηγοριών στο δείγμα.

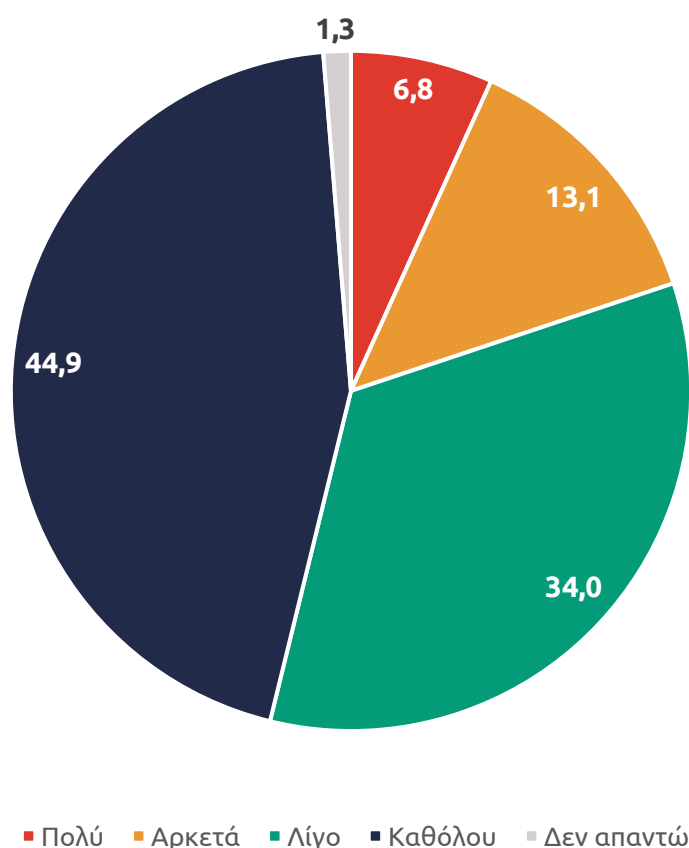
¹⁴ Υπενθυμίζουμε ότι τα στοιχεία για την ομάδα 17-24 και 65+ είναι ενδεικτικά, λόγω της παρουσίας μικρού αριθμού στο δείγμα μας, που δεν επιτρέπει την εξαγωγή έγκυρων στατιστικών συμπερασμάτων.

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**. 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;*», ένας στους πέντε εργαζόμενους/ες (**19,9%**) χαρακτήρισε το ενδεχόμενο αυτό «πολύ» ή «αρκετά πιθανό» (Διάγραμμα 14).

Διάγραμμα 14

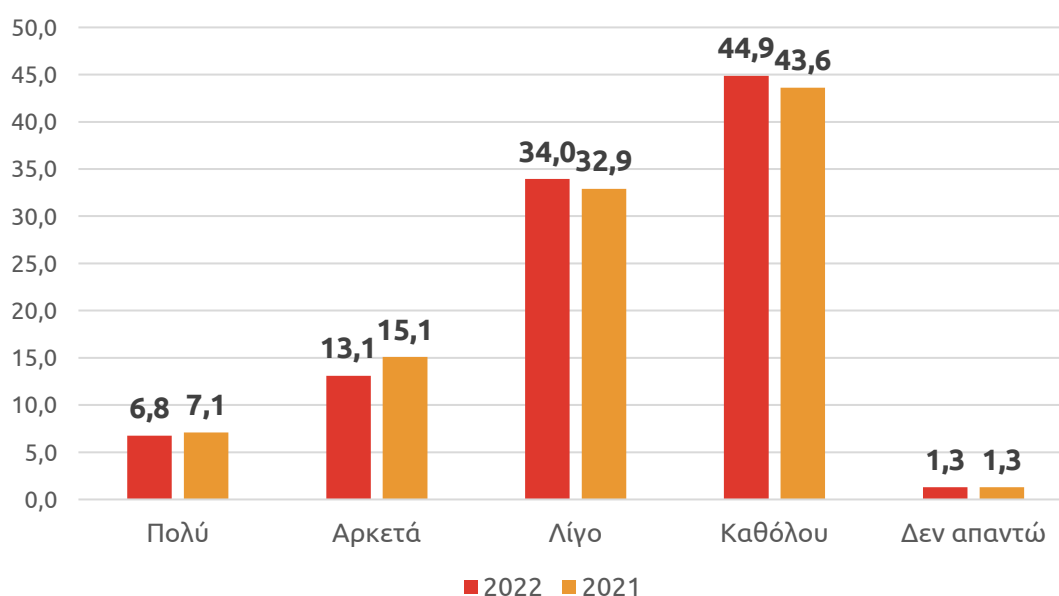
Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας [*Πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά (ή να μην ανανεωθεί η σύμβαση) από την οποία σήμερα κερδίζετε το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού σας εισοδήματος μέσα στον επόμενο ένα χρόνο;* | N = 804 - Σύνολο δείγματος]



Σε σύγκριση με το προηγούμενο (2021) «κύμα» της έρευνας, η εικόνα είναι περίπου σταθερή και οριακά βελτιωμένη. Αυτό σχετίζεται πιθανότατα με το τέλος των lockdowns και της διατάραξης που είχαν επιφέρει στη λειτουργία της αγοράς, με αποτέλεσμα πολλοί εργαζόμενοι να βρίσκονται σε αναστολή εργασίας και, γενικότερα, σε επισφαλή κατάσταση ως προς τη θέση εργασίας τους (Διάγραμμα 15).¹⁵ Συνολικά ωστόσο, **η ανάκαμψη των προσδοκιών δεν είναι αντίστοιχη της μεταβολής που θα ανέμενε κανείς με το τέλος της πανδημίας**, πιθανότατα γιατί είναι πλέον ήδη ορατοί οι κίνδυνοι από την νέα κρίση και την αύξηση του κόστους παραγωγής λόγω της έκρηξης των τιμών της ενέργειας και του πληθωρισμού.

Διάγραμμα 15

Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας [Πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά (ή να μην ανανεωθεί η σύμβαση) από την οποία σήμερα κερδίζετε το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού σας εισοδήματος μέσα στον επόμενο ένα χρόνο; | Διαχρονική σύγκριση]



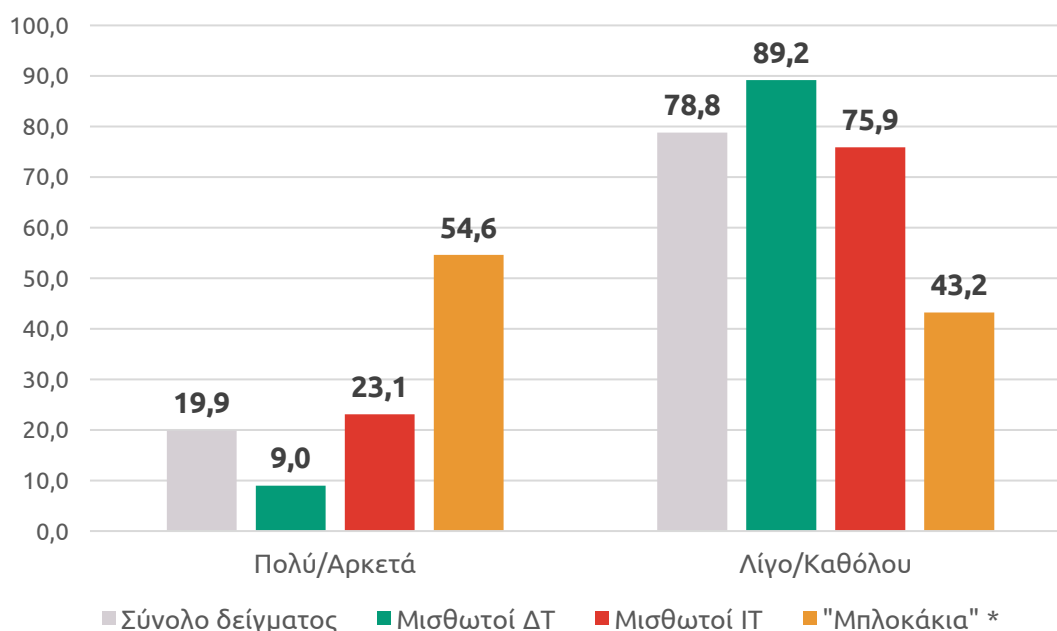
¹⁵ Συνολικά, η εικόνα του 2022 και του 2021 είναι αισθητά καλύτερη από το 2020 (32,7% των ερωτώμενων είχε απαντήσει ότι θεωρεί «πολύ» ή «αρκετά πιθανό» να χάσει την τρέχουσα θέση εργασίας του). Δεν παραθέτουμε ωστόσο τις συγκρίσεις εδώ, καθώς το δείγμα του 2020 περιλάμβανε και αυτοαπασχολούμενους/ες 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.

Εργασιακή διάσταση

Ο **βαθμός ανασφάλειας ως προς τη θέση εργασίας** διαφοροποιείται σημαντικά, όπως είναι αναμενόμενο, ανάλογα με τη θέση κάθε ερωτώμενου/ης στην απασχόληση. Πιο αναλυτικά, οι εργαζόμενοι/ες με «μπλοκάκι» θεωρούν πιο πιθανό να χάσουν την κύρια απασχόλησή τους τον επόμενο ένα χρόνο (**54,6%** το θεωρεί «πολύ» ή «αρκετά πιθανό»)¹⁶, ενώ και στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα τα ποσοστά αυτά εμφανίζονται μικρότερα μεν, αλλά πάντως αυξημένα (**23,1%**) και οπωσδήποτε πολύ μεγαλύτερα από το αντίστοιχο ποσοστό των μισθωτών του δημόσιου τομέα (**9,0%**). Επομένως, και ως προς αυτή την παράμετρο, αλλά και ως προς άλλες -όπως προκύπτει από τα στοιχεία και του τρέχοντος και των προηγούμενων «κυμάτων» της έρευνας- **δεν θα ήταν υπερβολή να μιλήσει κανείς για διαφορετικές εργασιακές πραγματικότητες.**

Διάγραμμα 16

Ανασφάλεια για τη θέση εργασίας [Πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά (ή να μην ανανεωθεί η σύμβαση) από την οποία σήμερα κερδίζετε το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού σας εισοδήματος μέσα στον επόμενο ένα χρόνο; | Ανά θέση στην απασχόληση]



* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) της συγκεκριμένης κατηγορίας στο δείγμα.

¹⁶ Υπενθυμίζεται ότι λόγω του μικρού αριθμού της συγκεκριμένης κατηγορίας στο δείγμα μας, τα στοιχεία παρατίθενται απλώς ενδεικτικά.

Δ. Μισθοί και κόστος διαβίωσης

Όπως αναφέρθηκε ήδη από την εισαγωγή, το φετινό τρίτο «κύμα» της έρευνας Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας πραγματοποιείται εν μέσω της ραγδαίας συμπίεσης του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων στη χώρα μας αλλά και -σε διαφορετικό ενδεχομένως βαθμό- διεθνώς, λόγω της κατακόρυφης αύξησης του κόστους διαβίωσης, συνεπεία της ενεργειακής κρίσης και του πληθωρισμού. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο είναι σαφές ότι το ζήτημα του επιπέδου των μισθών στη χώρα μας, το οποίο και από τα προηγούμενα «κύματα» της έρευνας (2020, 2021) αναδείχθηκε ως κεντρικής σημασίας -αν όχι ως το υπ' αριθμόν ένα θέμα της ελληνικής αγοράς εργασίας- πλέον καθίσταται κοινωνικά επείγον.

I. Μισθολογικά επίπεδα

Όπως είδαμε ήδη στην περιγραφή των βασικών χαρακτηριστικών του δείγματός μας (B.II.5.) η κατανομή των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνά μας ως προς το μηνιαίο καθαρό εισόδημα από την εργασία τους και το ετήσιο καθαρό εισόδημα του νοικοκυριού τους για το 2021 είναι περίπου κανονική. Στην παράγραφο αυτή θα παρουσιάσουμε τις διαφοροποιήσεις ανάλογα με επιμέρους κριτήρια.

Εργασιακή διάσταση

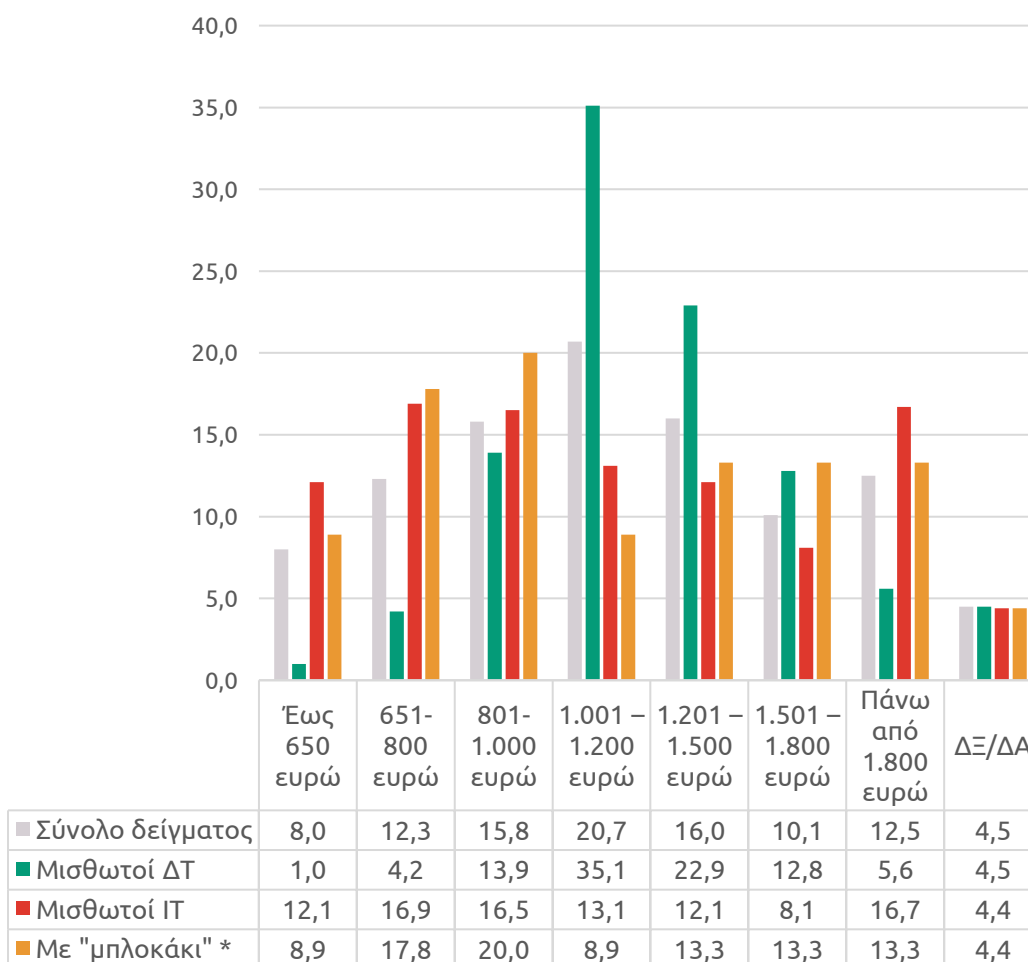
Σε ό,τι αφορά στην κατανομή του ύψους των μισθών ανάλογα με τη θέση στην απασχόληση¹⁷, από τα στοιχεία της έρευνάς μας επιβεβαιώνεται στον μεν Δημόσιο Τομέα μεγάλο μέρος των εργαζόμενων σε αυτόν συγκεντρώνεται στα χαμηλά προς

¹⁷ Τα στοιχεία που προκύπτουν από το δείγμα μας παρατίθενται εδώ ενδεικτικά. Προφανώς, δεν υποκαθιστούν τα επίσημα στατιστικά στοιχεία για το εργατικό δυναμικό.

μεσαία και μεσαία μισθολογικά κλιμάκια, χωρίς πολύ χαμηλές και αντίστοιχα πολύ ψηλές αμοιβές. Ενδεικτικά, ενώ μόνο το **5,2%** των δημοσίων υπαλλήλων του δείγματός μας δήλωσε ότι αμείβεται με έως 800 ευρώ (εκ των οποίων μόλις το **1,0%** με έως 650 ευρώ), η μεγάλη πλειοψηφία της συγκεκριμένης κατηγορίας συγκεντρώνεται μεταξύ 1000 και 1500 ευρώ (**58,0%**). Αντίθετα, πολύ χαμηλότερες και, κυρίως, με πολύ μεγάλες εσωτερικές αποκλίσεις είναι οι αμοιβές των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Τη στιγμή που το **29,0%** των ιδιωτικών υπαλλήλων αμείβεται με κάτω από 800 ευρώ το μήνα (εκ των οποίων το **12,1%** με κάτω από 650 ευρώ), ένα αντίστοιχο **24,8%** λαμβάνει από 1500 ευρώ και πάνω (εκ των οποίων **16,7%** πάνω από 1800 ευρώ) (Διάγραμμα 47).

Διάγραμμα 17

Μηνιαίες καθαρές απολαβές από την εργασία [Ανά θέση στην απασχόληση | N=804 - Σύνολο δείγματος]

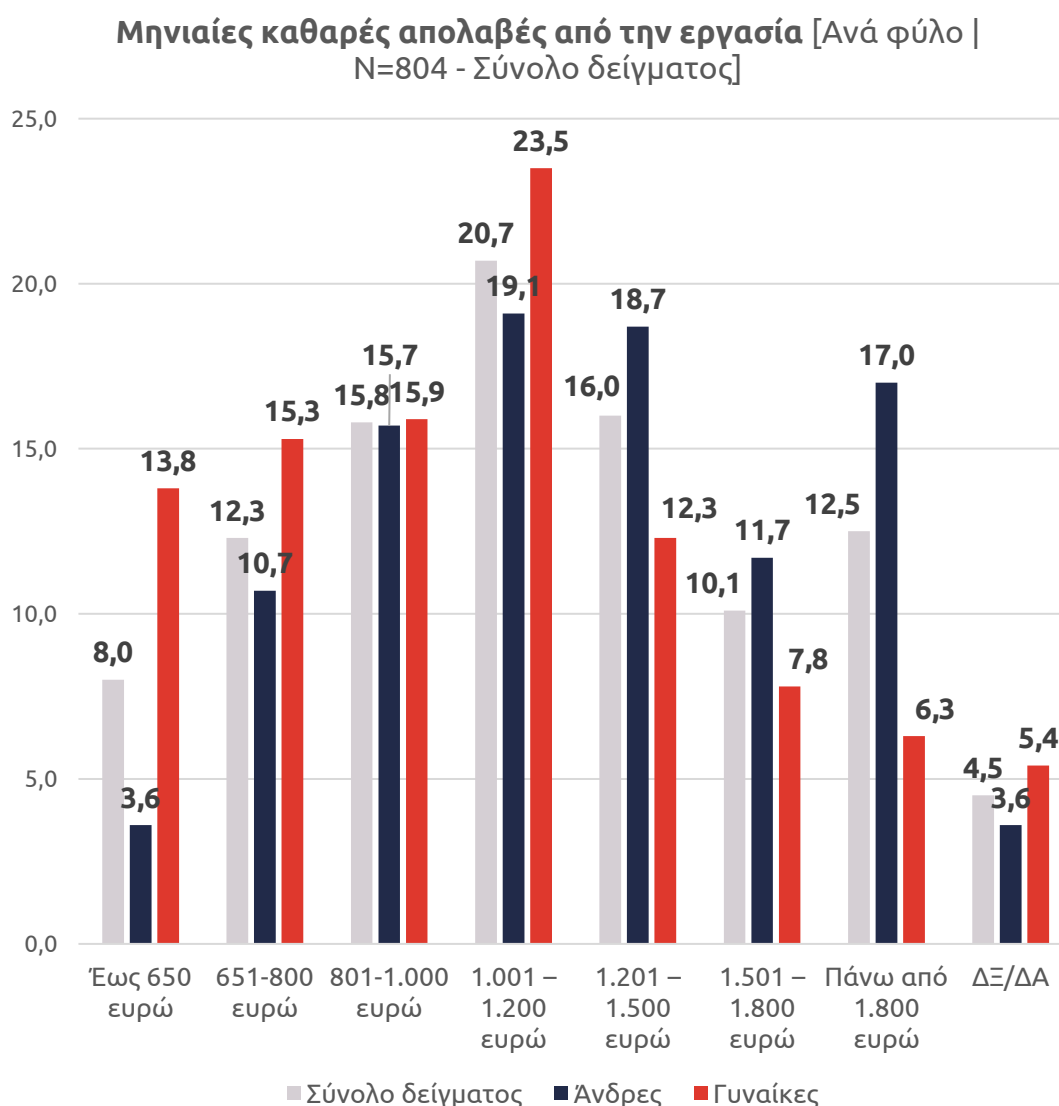


* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) της συγκεκριμένης κατηγορίας στο δείγμα.

Έμφυλη διάσταση

Όπως θα περίμενε κανείς, τα στοιχεία της έρευνάς μας επιβεβαιώνουν το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Στο φετινό «κύμα» της έρευνας, το ποσοστό των γυναικών που αμείβονται με λιγότερο από 800 ευρώ το μήνα είναι **29,1%** (έναντι 36,2% στην έρευνα του 2021), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι έναντι **14,3%** (έναντι 14,6% το 2021). Αντίστροφα, με πάνω από 1.200 ευρώ καθαρά το μήνα αμείβεται το **47,4%** των αντρών (47,1% το 2021), έναντι του **26,4%** των γυναικών (27,8% το 2021). Η διαφορά γίνεται πολύ περισσότερο αισθητή στην ανώτατη μισθολογική κλίμακα (πάνω από 1.800 ευρώ ανά μήνα) όπου ανήκει το **17,0%** των ανδρών, έναντι μόλις **6,3%** των γυναικών (Διάγραμμα 18).

Διάγραμμα 18

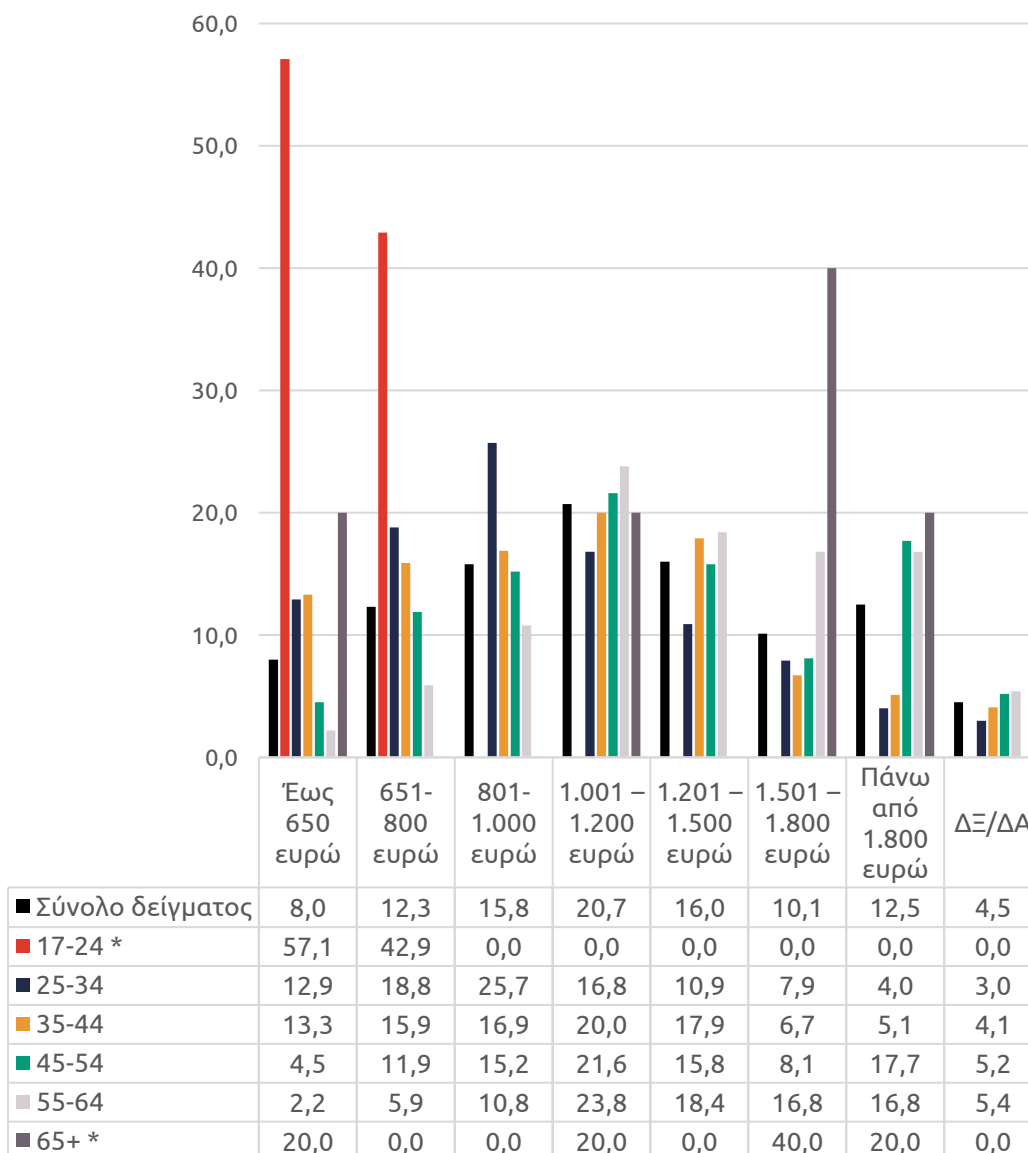


Ηλικιακή διάσταση

Τέλος, εμφανές επίσης είναι και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των διαφορετικών ηλικιακών κατηγοριών (Διάγραμμα 19). Το σύνολο των εργαζόμενων 17-24 ετών (ενδεικτικά δεδομένα) και το **57,4%** των εργαζόμενων 25-34 ετών αμείβονται με λιγότερα από 1000 ευρώ. Το αντίστοιχο ποσοστό μεταξύ των εργαζομένων 55-64 ετών είναι **18,9%** και των άνω των 65 ετών **20,0%** (ενδεικτικά δεδομένα).

Διάγραμμα 19

Μηνιαίες καθαρές απολαβές από την εργασία [Ανά ηλικιακή κατηγορία | N=804 - Σύνολο δείγματος]



* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) των συγκεκριμένων κατηγοριών στο δείγμα.

II. Επάρκεια εισοδήματος

Το πλέον πρόσφατο (#13) Δελτίο Οικονομικών Εξελίξεων του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ¹⁸ περιγράφει ανάγλυφα το μέγεθος της απώλεια αγοραστικής δύναμης των νοικοκυριών στη χώρα μας, ως συνέπεια της αύξησης του κόστους ζωής, λόγω της ενεργειακής κρίσης και του πληθωρισμού. Ιδιαίτερα δε αναδεικνύει την αυξημένη συγκριτικά επίπτωση της ακρίβειας στα νοικοκυριά με χαμηλότερο εισόδημα, που έχει ως αποτέλεσμα την όξυνση των ανισοτήτων. Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την εν λόγω ανάλυση, η απώλεια της αγοραστικής δύναμης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα κυμαίνεται γύρω στο 19%, ενώ συνολικά για τα νοικοκυριά με χαμηλά εισοδήματα (μηνιαίο εισόδημα έως και 750 ευρώ) η απώλεια αγοραστικής δύναμης υπολογίζεται έως και 40%, μειώνεται δε σταδιακά στα υψηλότερα εισοδηματικά κλιμάκια. Επιπλέον, σύμφωνα με την ίδια ανάλυση, κατά το πρώτο τρίμηνο του 2022 «ο ονομαστικός μέσος μισθός μειώθηκε κατά περίπου 4,5%, ενώ η μείωση του πραγματικού μέσου μισθού άγγιξε το 12%».

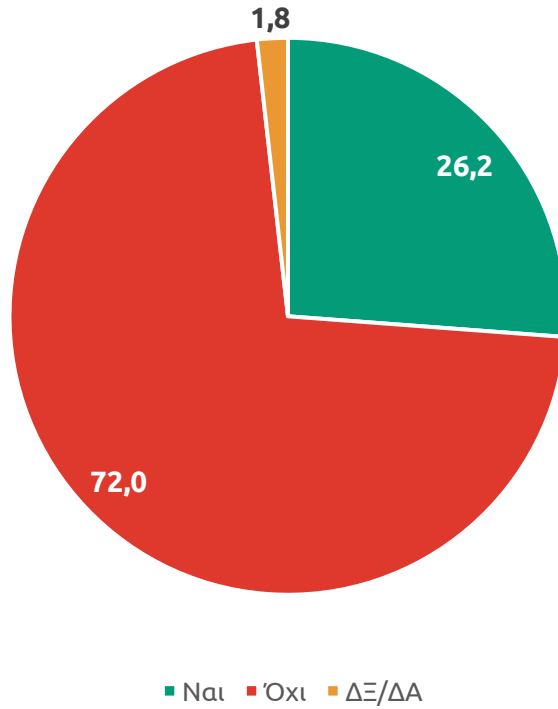
Στο πλαίσιο αυτό, συνεχίζοντας την προσπάθεια να καταγράψουμε την επάρκεια ή μη του εισοδήματος από την εργασία ως αποκλειστικού μέσου κάλυψης των βιοτικών αναγκών των εργαζομένων που ξεκινήσαμε στα προηγούμενα «κύματα» της έρευνάς μας, φέτος συμπεριλάβαμε λόγω των συνθηκών μια αναλυτικότερη μελέτη για τη σχέση μισθού/εισοδήματος από την εργασία και δαπανών/αναγκών διαβίωσης.

Αναλυτικότερα, το πρώτο ερώτημα που τέθηκε στους ερωτώμενους/στις ερωτώμενες ήταν κατά πόσο οι αποδοχές τους από την εργασία επαρκούν για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους, χωρίς να έχουν άλλους οικονομικούς πόρους. Το ποσοστό που απαντά αρνητικά είναι τρομακτικά υψηλό (**72,0%**) (Διάγραμμα 20), και μάλιστα είναι πολύ μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό στην έρευνα του 2021 (**60,4%**) (Διάγραμμα 21), στοιχείο το οποίο προϊδεάζει για τις δυσκολίες που προσέθεσε η τρέχουσα κρίση σε μια αγορά εργασίας και σε μια κοινωνία που ήδη βρισκόταν αντιμέτωπη με το φάσμα της γενικευμένης επισφάλειας και φτώχειας.

¹⁸ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, *Η κρίση κόστους ζωής στην Ελλάδα*, 2 Νοεμβρίου 2022, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/13-deltio-ikonomikon-exelixeon-noemvrios-2022/>

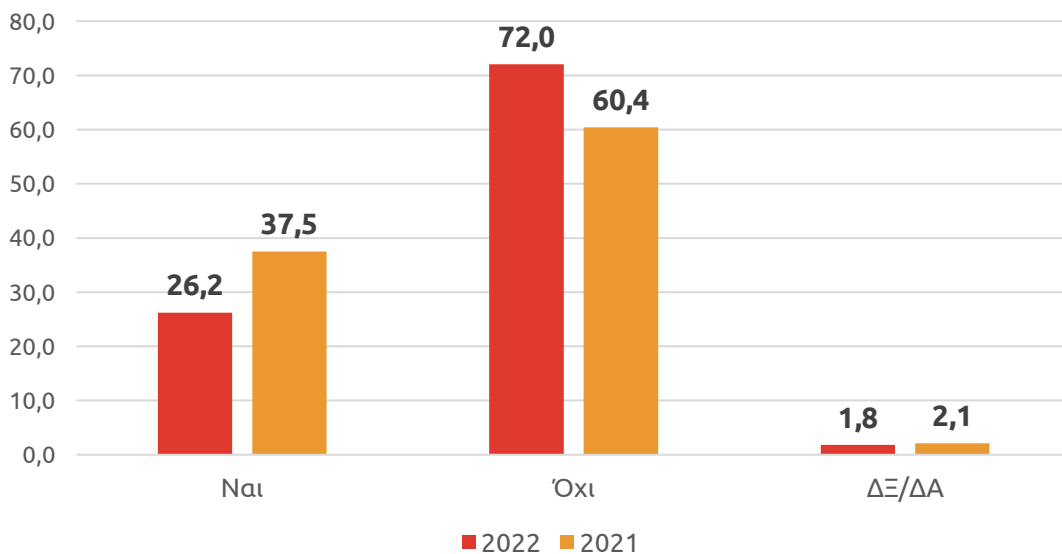
Διάγραμμα 20

Επάρκεια εισοδήματος [Οι αποδοχές σας από την εργασία σας είναι επαρκείς για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσής σας χωρίς άλλους οικονομικούς πόρους; | N=804 - Σύνολο δείγματος]



Διάγραμμα 21

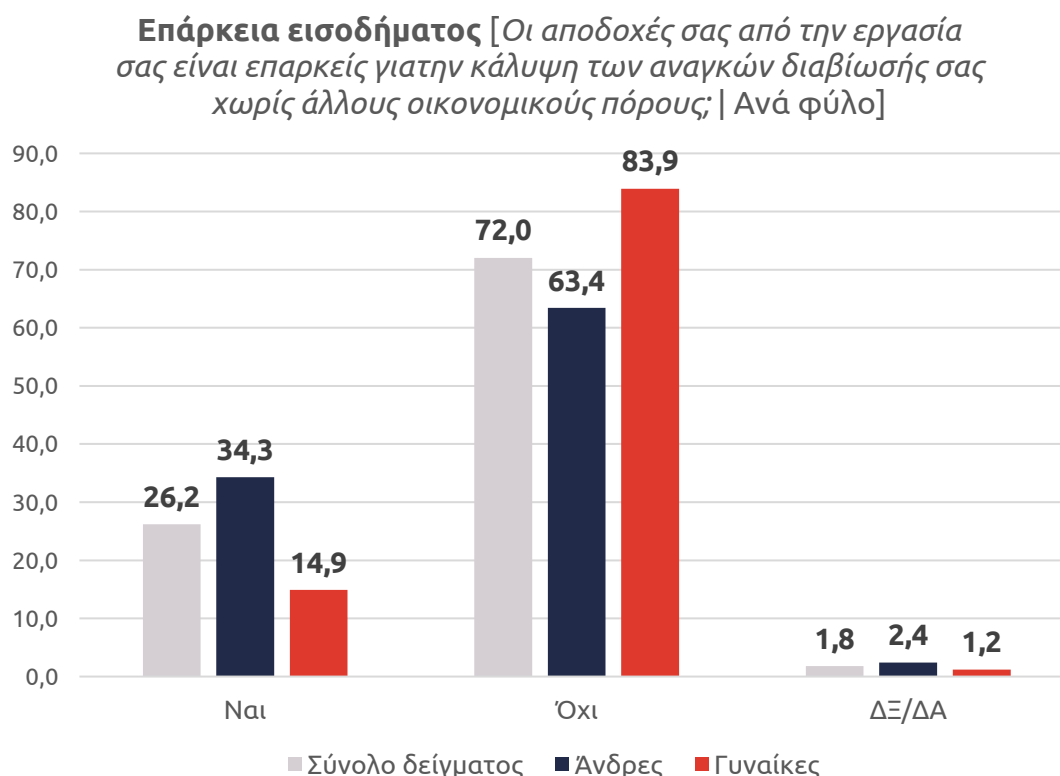
Επάρκεια εισοδήματος [Οι αποδοχές σας από την εργασία σας είναι επαρκείς για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσής σας χωρίς άλλους οικονομικούς πόρους; | Διαχρονικά]



Έμφυλη διάσταση

Όπως είναι αναμενόμενο, με δεδομένο το μισθολογικό χάσμα που καταγράψαμε παραπάνω, σημαντική διαφορά καταγράφεται και μεταξύ γυναικών και ανδρών ως προς την επάρκεια των αποδοχών τους από την εργασία τους, για την κάλυψη των αναγκών τους.

Διάγραμμα 22



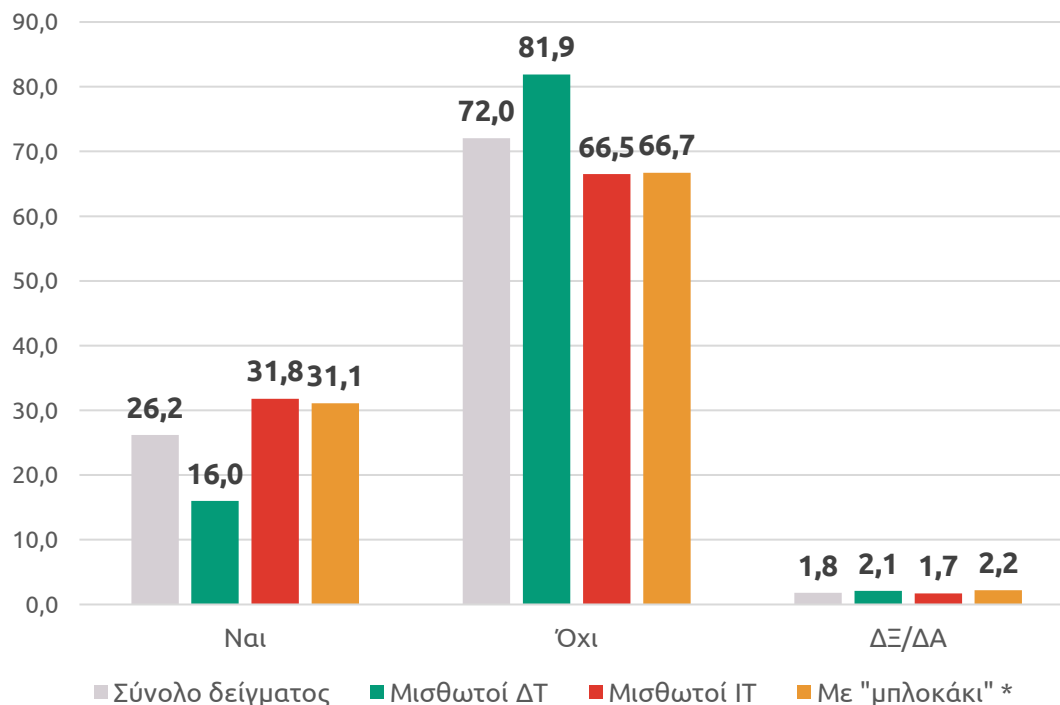
Εργασιακή διάσταση

Τέλος, μία μη αναμενόμενη διαφοροποίηση που καταγράφεται εν προκειμένω είναι αυτή που έχει να κάνει με τη θέση στην απασχόληση και την επάρκεια ή μη του εισοδήματος από την εργασία για την κάλυψη των αναγκών του εργαζομένου. Σε αντίθεση με την αντίληψη που επί δεκαετίες είχε κυριαρχήσει -της σταθερότητας και της ασφάλειας, όχι μόνο εργασιακής, αλλά και οικονομικής, των δημοσίων υπαλλήλων- η συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία είναι αυτή που δυσκολεύεται σε μεγαλύτερο ποσοστό να καλύψει τις ανάγκες της αποκλειστικά με το μισθό της.

Ειδικότερα, μόνο **16,0%** των δημοσίων υπαλλήλων δηλώνει ότι μπορεί να καλύψει τις ανάγκες διαβίωσής του αποκλειστικά με τον μισθό του, έναντι **81,9%** που απαντά αρνητικά (Διάγραμμα 23). Είναι προφανές ότι καθήλωση εδώ και περισσότερο από μία δεκαετία (μετά την αρχική μείωσή τους) των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, σε συνδυασμό με την κατάργηση των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας, έχει συμπιέσει σημαντικά -ειδικά στη σημερινή συγκυρία- το διαθέσιμο εισόδημά τους. Εάν ληφθεί δε υπόψη και το γεγονός ότι η άντληση πρόσθετου εισοδήματος από την εργασία είτε με τη μορφή υπερωριών είτε με τη μορφή ανεύρεσης συμπληρωματικής εργασίας είναι πιο δύσκολη, λόγω της φύσης της δουλειάς και των νομοθετικών περιορισμών, για τους δημοσίους υπαλλήλους, είναι προφανές ότι αυτή η κατηγορία είναι μεταξύ εκείνων που πλήττονται πιο έντονα από την τρέχουσα κρίση των τιμών.

Διάγραμμα 23

Επάρκεια εισοδήματος [Οι αποδοχές σας από την εργασία σας είναι επαρκείς για την κάλυψη των αναγκών διαβίωσής σας χωρίς άλλους οικονομικούς πόρους; | Ανά θέση στην απασχόληση]



* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) της συγκεκριμένης κατηγορίας στο δείγμα.

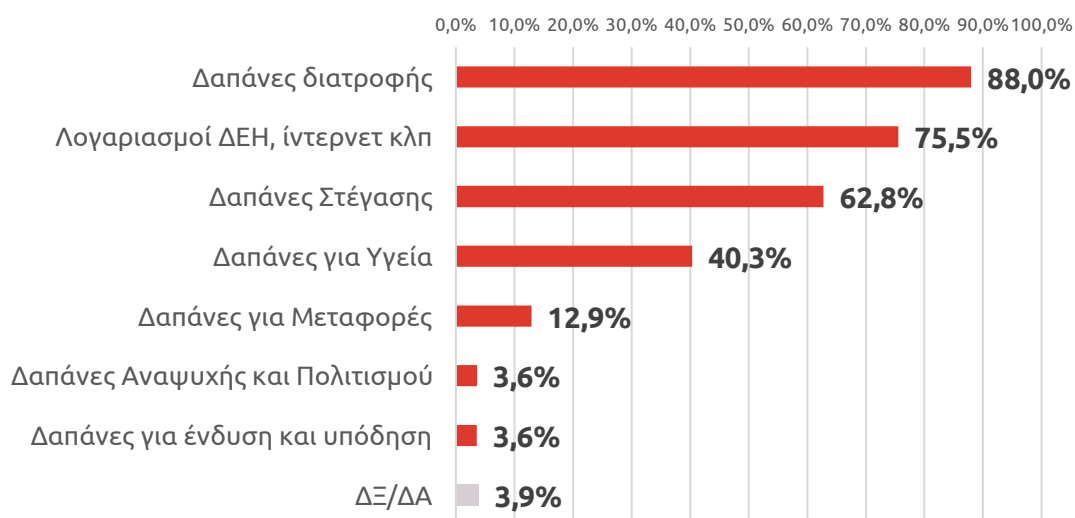
Βιοτικές ανάγκες και δαπάνες

Όπως αναφέρθηκε ήδη, στο τρέχον «κύμα» της έρευνας κρίθηκε σκόπιμο να συνδέσουμε το εισόδημα από την εργασία με τις βιοτικές ανάγκες και δαπάνες των νοικοκυριών των εργαζομένων που καλύπτονται με αυτό. Προς το σκοπό αυτό, ακολουθώντας την κατηγοριοποίηση της ΕΛΣΤΑΤ, ζητήσαμε από τους/τις ερωτώμενους/ες να ιεραρχήσουν τις ανελαστικές δαπάνες τους, ανάλογα με το ποιες φροντίζουν/θα φρόντιζαν να ικανοποιήσουν πρώτα αν το εισόδημά τους δεν επαρκεί/δεν επαρκούσε για την κάλυψη όλων.

Από το σύνολο των απαντήσεων (έως τρεις επιλογές, με ιεράρχηση), προκύπτει ότι -όπως είναι αναμενόμενο- η πλειοψηφία φροντίζει κατά προτεραιότητα για την κάλυψη των αναγκών διατροφής (**88,0%**) και έπονται οι δαπάνες που αφορούν ενέργεια, τηλεπικοινωνίες κ.λπ. (**75,5%**) και τη στέγαση (**62,8%**) (Διάγραμμα 24). Ωστόσο, απομονώνοντας τις απαντήσεις που αφορούν την πρώτη επιλογή και μόνο, παρατηρούμε ότι οι ερωτώμενοι/ες σε ποσοστό **39,0%** ιεραρχούν ως πρώτες και καλύπτουν κατ' απόλυτη προτεραιότητα τις δαπάνες που αφορούν τη στέγασή τους (Διάγραμμα 25), πιθανότατα επειδή οι δαπάνες αυτές επιδέχονται πιο δύσκολα είτε συμπίεσης είτε αναβολής πληρωμής.

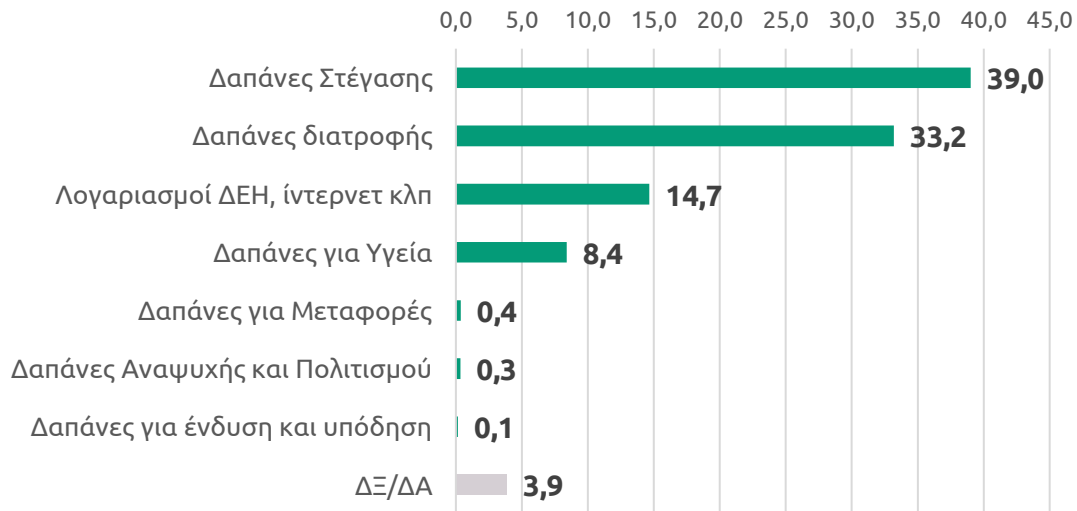
Διάγραμμα 24

Ανελαστικές δαπάνες [Αν το εισόδημά σας δεν επαρκεί/δεν επαρκούσε για να καλύψετε όλες τις ανάγκες σας, ποιες από τις παρακάτω θα ικανοποιούσατε κατά προτεραιότητα; | N=804 - Σύνολο δείγματος - Έως 3 επιλογές]



Διάγραμμα 25

Ανελαστικές δαπάνες [Αν το εισόδημά σας δεν επαρκεί/δεν επαρκούσε για να καλύψετε όλες τις ανάγκες σας, ποιες από τις παρακάτω θα ικανοποιούσατε κατά προτεραιότητα; | N=804 - Σύνολο δείγματος - 1η επιλογή]

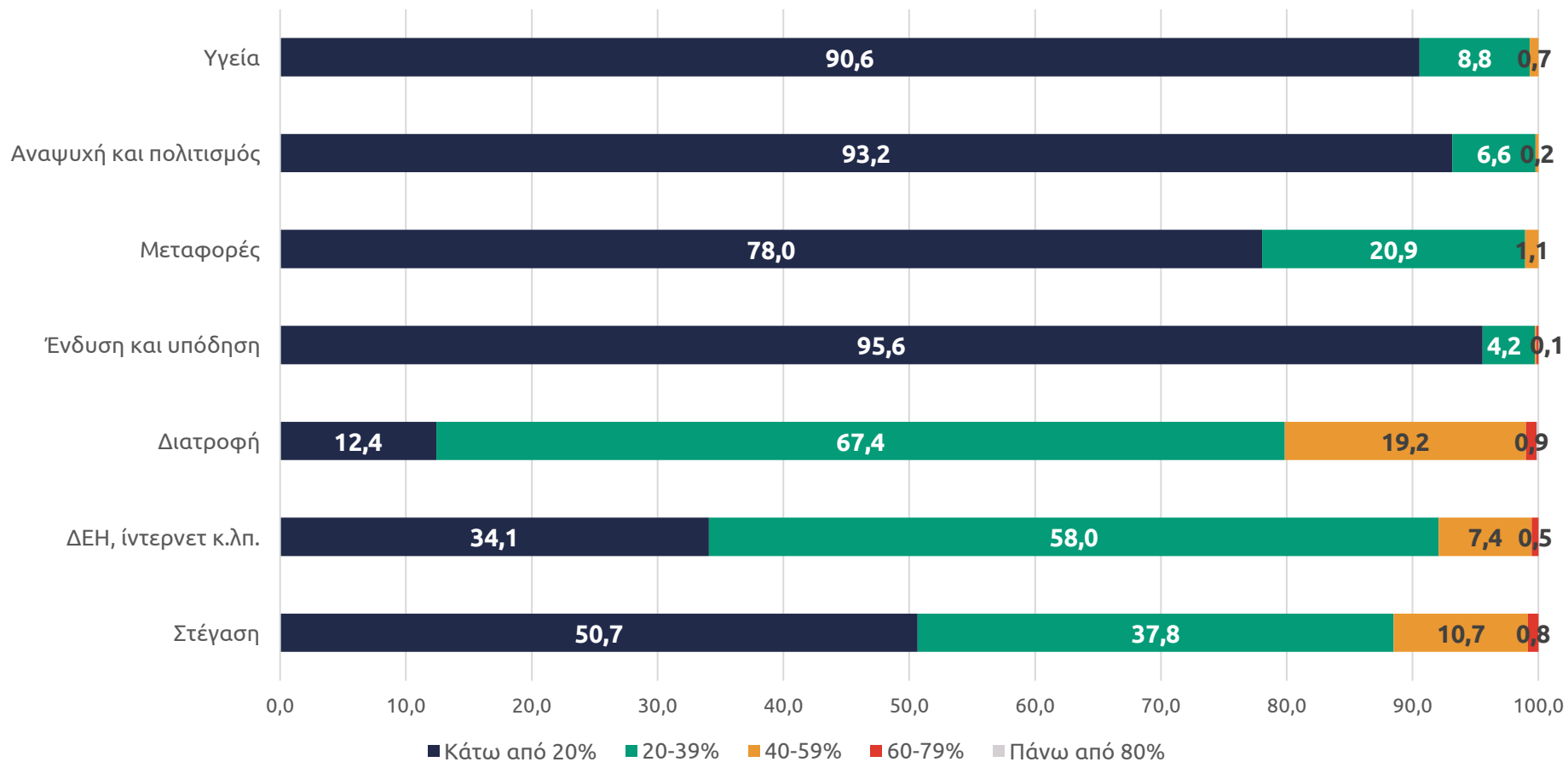


Το πόση πίεση δέχεται το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών των εργαζομένων καθίσταται σαφές με βάση τις απαντήσεις τους στην ερώτηση τι ποσοστό του εισοδήματός τους από την εργασία τους κατευθύνεται στην κάλυψη καθεμίας από τις παραπάνω κατηγορίες δαπανών.

Είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικό ότι για την πλειοψηφία των εργαζομένων οι τρεις πλέον σημαντικές/ανελαστικές δαπάνες σύμφωνα και με όσα προαναφέρθηκαν απορροφούν ένα πολύ μεγάλο μέρος του μισθού/του εισοδήματός τους από την εργασία τους: το **49,3%** δίνει πάνω από 20% του εισοδήματός τους από την εργασία για τη στέγαση (εκ των οποίων το 11,5% δίνει πάνω από το 40%), το **65,9%** δίνει πάνω από 20% για την πληρωμή λογαριασμών ΔΕΗ, ίντερνετ κ.λπ. (εκ των οποίων 7,9% πάνω από το 40%) και το **87,5%** δίνει πάνω από 20% για δαπάνες διατροφής (εκ των οποίων το 20,1% δίνει πάνω από το 40%) (Διάγραμμα 26). Πρόκειται για ποσοστά που σε ορισμένες περιπτώσεις κρίνονται μη βιώσιμα και φέρνουν τα συγκεκριμένα νοικοκυριά/τους συγκεκριμένους εργαζόμενους κοντά στο φάσμα της φτώχειας.

Διάγραμμα 26

Ποσοστιαίος επιμερισμός εισοδήματος από την εργασία ανά κατηγορία δαπανών [N=804 - Σύνολο δείγματος]



III. Εισόδημα και αναγνώριση

Πέραν των με τη στενή έννοια υλικών διαστάσεών 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.

Εξάλλου, σύμφωνα με μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ένας σημαντικός παράγοντας ευτυχίας είναι το μηνιαίο καθαρό οικογενειακό εισόδημα. Όσο αυξάνονται τα εισοδήματα ενός νοικοκυριού τόσο αυξάνονται και οι τιμές στον δείκτη ευτυχίας. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται φανερό ότι η άνοδος του δείκτη ευτυχίας ξεκινάει να γίνεται στατιστικά σημαντική από τα 1.000 ευρώ και άνω. Άρα, οι ερωτώμενοι/ες που έχουν μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα άνω των 1.000 ευρώ έχουν σημαντικά υψηλότερες τιμές στον δείκτη ευτυχίας από όσους έχουν κάτω από 750 ευρώ. Παράλληλα, το οικογενειακό εισόδημα σχετίζεται και με την εσωτερική αίσθηση ελέγχου που έχει κάθε άτομο. Όσο αυξάνει το εισόδημα των ερωτώμενων τόσο αυξάνεται και η εσωτερική αίσθηση ελέγχου που νιώθει το άτομο. Τέλος, μέσα από το εισόδημα, φαίνεται το άτομο να επηρεάζεται ως προς το αίσθημα πληρότητας που νιώθει.

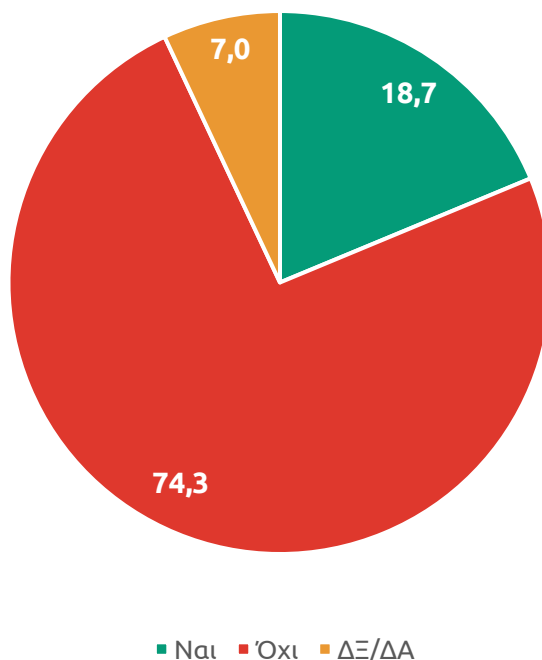
Έχοντας υπόψη τα παραπάνω, ζητήσαμε από τους ερωτώμενους/τις ερωτώμενες –όπως και σε [προηγούμενα «κύματα» της έρευνας](#)- να αξιολογήσουν αν οι αποδοχές τους από την εργασία τους είναι **αντάξιες της ποσότητας και του είδους της εργασίας που παρέχουν**. Το ποσοστό όσων απάντησε θετικά ανήλθε σε μόλις **18,7%** (έναντι 24,9% το 2021 και περίπου 30,0% το 2020¹⁹) ([Διάγραμμα 27](#)). Είναι ένα εύρημα ενδεικτικό του αισθήματος γενικευμένης απαξίωσης της προσφοράς τους, το οποίο αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες στην Ελλάδα και θα μπορούσε να αποδειχθεί ένας από τους παράγοντες που θα τροφοδοτήσουν τώρα και το μέλλον ένα κύμα «μεγάλης παραίτησης» και στη χώρα μας.²⁰

¹⁹ Υπενθυμίζεται ότι το δείγμα του 2020 περιλάμβανε και αυτοαπασχολούμενους χωρίς ή με έως τρία άτομα προσωπικό.

²⁰ Βλ. αναλυτικά παρακάτω.

Διάγραμμα 27

Εισόδημα και αναγνώριση [Οι αποδοχές από την εργασία σας είναι αντάξιες της ποσότητας και του είδους της εργασίας που παρέχετε; | N=804 - Σύνολο δείγματος]

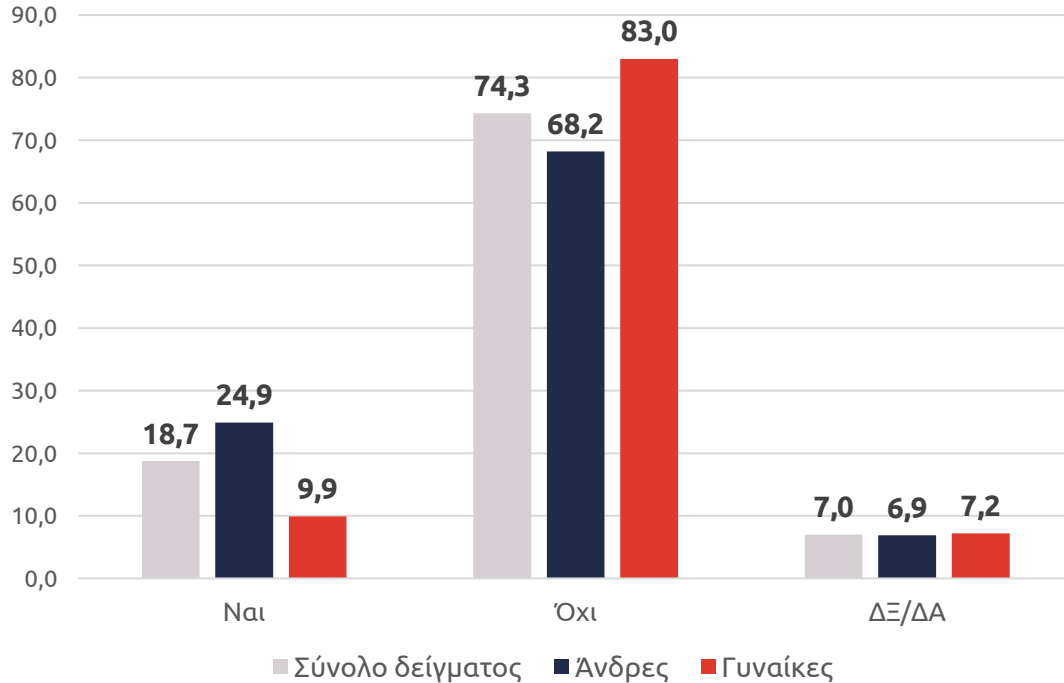


Έμφυλη διάσταση

Η δυσαρέσκεια και το αίσθημα μη αναγνώρισης αφορά περισσότερο -όπως είναι εύλογο με βάση όσα είδαμε παραπάνω- τις γυναίκες και είναι συντριπτικό. Αναλυτικότερα, μόλις το **9,9%** των εργαζόμενων γυναικών θεωρεί ότι ο μισθός τους είναι αντίστοιχος της εργασίας που παρέχουν (το 2021 ανέρχονταν σε 21,0%), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άντρες είναι **24,9%** (Διάγραμμα 28).

Διάγραμμα 28

Εισόδημα και αναγνώριση [Οι αποδοχές από την εργασία σας είναι αντάξιες της ποσότητας και του είδους της εργασίας που παρέχετε; | Ανά φύλο]



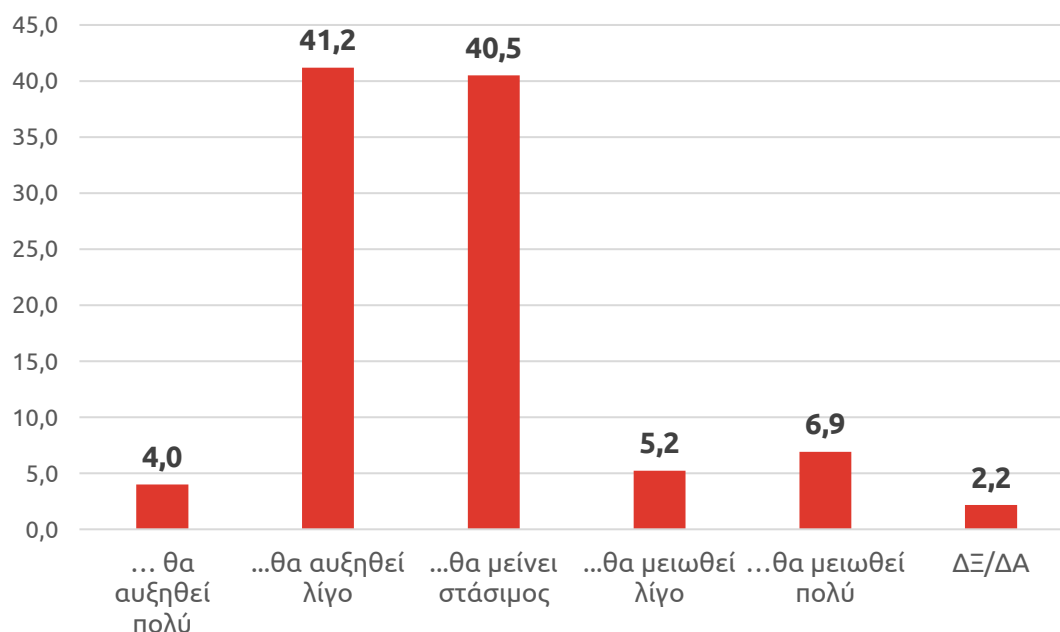
IV. Μισθολογικές προοπτικές

Σε ό,τι αφορά τις προσδοκίες για το μέλλον και τις προοπτικές που θεωρούν οι ερωτώμενοι/ες ότι έχουν οι ίδιοι προσωπικά -λαμβάνοντας όμως υπόψη τις συνθήκες στην Ελλάδα και στον οικονομικό κλάδο όπου απασχολούνται- ως προς τον μισθό/τις αποδοχές τους, τα πράγματα επίσης δεν είναι ιδιαίτερα θετικά.

Η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών στην έρευνά μας (**81,7%**) έχει ιδιαίτερα μετριοπαθείς προσδοκίες: είτε να μείνει στάσιμη (**40,5%**) είτε να έχει μικρή βελτίωση (**41,2%**) μισθολογικά μέσα στην επόμενη πενταετία. Ενώ την ίδια στιγμή περισσότεροι από ένας στους δέκα εργαζόμενους (**12,1%**) θεωρούν ότι μπορεί το ήδη χαμηλό επίπεδο των μισθών στη χώρα μας να πέσει περαιτέρω σε ό,τι αφορά τους ίδιους/τις ίδιες (Διάγραμμα 29).

Διάγραμμα 29

Μισθολογικές προοπτικές [Σύμφωνα με τα δεδομένα στην Ελλάδα και στον τομέα σας, περιμένετε ότι ο μισθός σας μέσα στα επόμενα 5 χρόνια... | N=804 - Σύνολο δείγματος]

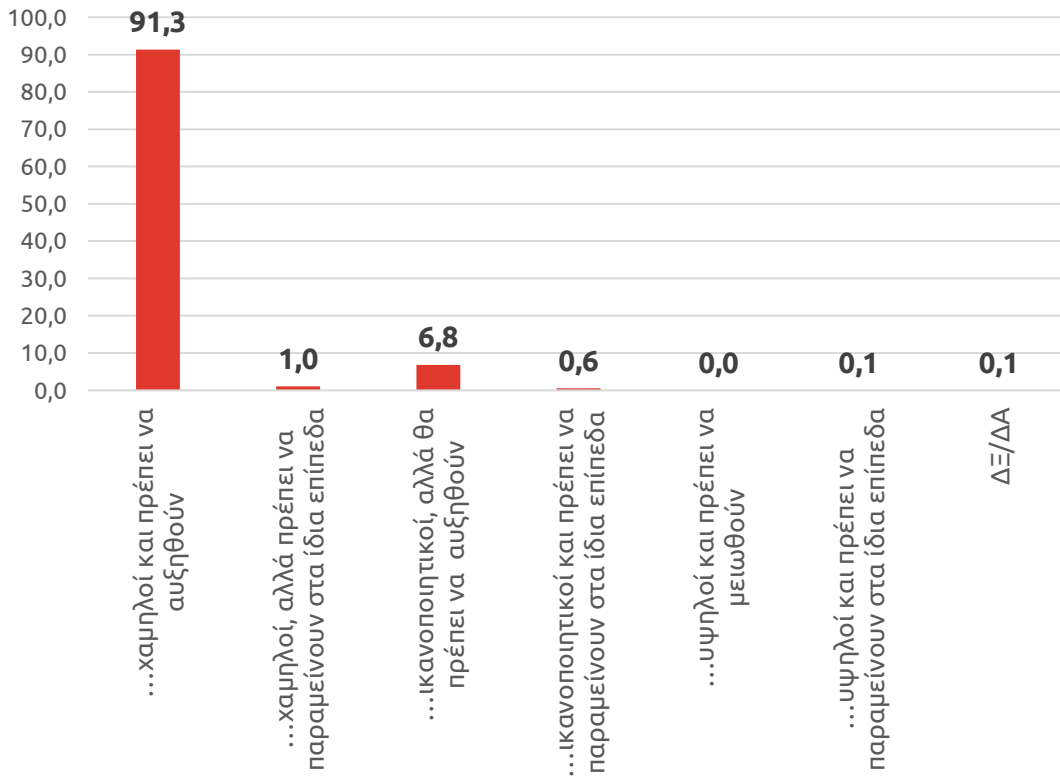


V. Αντιλήψεις για τους μισθούς και τη μισθολογική πολιτική

Ως προς τα γενικότερα διλήμματα που αφορούν τη μισθολογική πολιτική που πρέπει να ακολουθηθεί συνολικά στη χώρα, ανεξάρτητα από την προσωπική εργασιακή/μισθολογική κατάσταση των ερωτώμενων, φαίνεται ότι υπάρχει μια σαφής πλειοψηφία μεταξύ των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα, υπάρχει σχεδόν ομοφωνία ως προς το αίτημα **αύξησης των μισθών**, αφού το **98,1%** των ερωτώμενων απάντησε ότι οι μισθοί πρέπει να αυξηθούν, με το **91,3%** εξ αυτών να τους θεωρεί παράλληλα χαμηλούς και το **6,8%** να τους θεωρεί μεν ικανοποιητικούς αλλά να ζητά να αυξηθούν παρ' όλα αυτά (Διάγραμμα 30).

Άποψη για το ύψος των μισθών [Θα λέγατε ότι οι μισθοί στην Ελλάδα είναι... | N=804 - Σύνολο δείγματος]



Κατώτατος μισθός

Στην Ελλάδα, η αύξηση του κατώτατου μισθού από τον Ιανουάριο του 2022 ήταν 2%, δηλαδή από τις χαμηλότερες αυξήσεις στην ΕΕ ειδικά αν αναλογιστεί κανείς ότι την περίοδο 2020-2021 στην Ελλάδα δεν έγινε καμία αύξηση στον κατώτατο μισθό. Ως αποτέλεσμα, αυτής της πολιτικής η αγοραστική δύναμη του/ης εργαζόμενου/ης που λαμβάνει τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα είναι η έβδομη χαμηλότερη μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ. Και παρά το γεγονός ότι η θέση αυτή είναι ελαφρώς βελτιωμένη σε σχέση με τις αρχές του 2021, αυτό συνέβη όχι λόγω της αύξησης του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, αλλά κυρίως λόγω επιδείνωσης της αγοραστικής δύναμης σε ορισμένες χώρες της ανατολικής Ευρώπης.²¹

²¹ Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε., *Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό το 2022*, 02/2022, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/i-protasi-tou-ine-gsee-gia-ton-katotato-mistho-to-2022/>

Το πρόβλημα που εμφανίζεται στην Ελλάδα είναι ότι ο κατώτατος μισθός απέχει πολύ από το να αποτελεί θεσμικό εργαλείο για την επίτευξη μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Έτσι, σύμφωνα με μια πρόσφατη μελέτη, το ποσοστό των μισθωτών στην Ελλάδα που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό και ζουν σε συνθήκες υλικής στέρησης είναι 46%, το υψηλότερο ανάμεσα στα κράτη-μέλη της ΕΕ.²² Βασική αιτία, λοιπόν, για την οποία παρατηρείται μεγάλο ποσοστό υλικής στέρησης στους/ις εργαζόμενους/ες που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό, αλλά και γενικά στους χαμηλόμισθους, είναι ότι ο κατώτατος μισθός στην Ελλάδα αποτελεί επί της ουσίας μισθός σχετικής φτώχειας και όχι μισθός αξιοπρεπούς διαβίωσης.

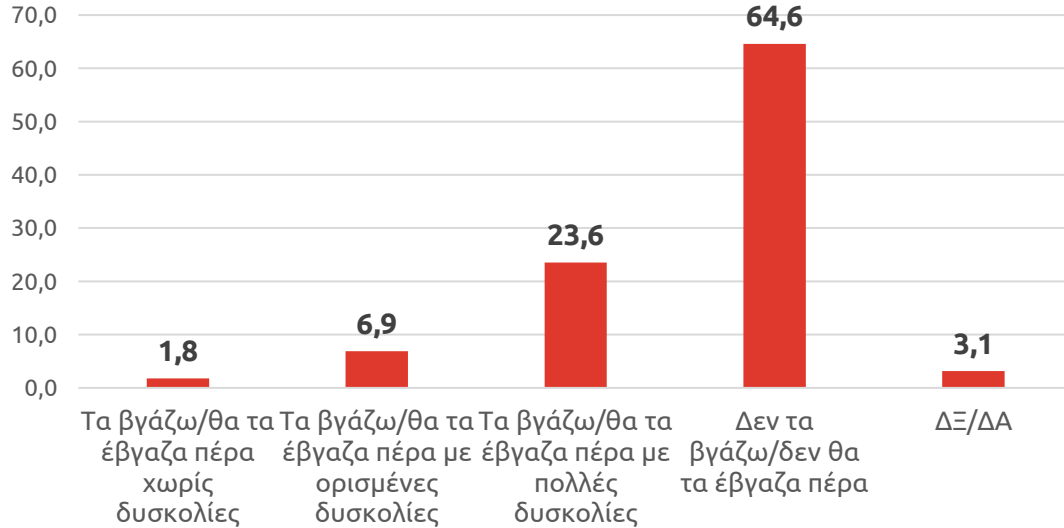
Τα ευρήματα της έρευνάς μας επιβεβαιώνουν τις προεκτεθείσες μελέτες. Σε ό,τι αφορά ειδικότερα τις εκτιμήσεις και την πολιτική για τον κατώτατο μισθό, και εδώ καταγράφονται ισχυρές πλειοψηφίες. Ειδικότερα, μόνο το **8,7%** των ερωτώμενων απάντησε ότι τα βγάζει/θα τα έβγαζε πέρα χωρίς ή με ορισμένες μόνο δυσκολίες, αμειβόμενο με τον κατώτατο μισθό όπως αυτός έχει σήμερα. Αντίθετα, η συντριπτική πλειοψηφία (**88,2%**) αναγνωρίζει ότι είναι αδύνατο ή πολύ δύσκολο να ανταπεξέλθει κανείς στις ανάγκες του αν αμείβεται με τον μισθό αυτόν (Διάγραμμα 31). Το εν λόγω εύρημα επιβεβαιώνει και με βάση τις υποκειμενικές προσλήψεις των εργαζομένων αυτό που σειρά οικονομικών/στατιστικών ερευνών έχει δείξει, ειδικά το τελευταίο διάστημα: ότι ο κατώτατος μισθός στη χώρα μας είναι μη επαρκής και κάτω από το επίπεδο της αξιοπρεπούς διαβίωσης.²³

²² Vacas-Soriano, Carlos, *Minimum wage – Yet another gender divide?*, 26 October 2021, Eurofound, διαθέσιμο στο: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/blog/minimum-wage-yet-another-gender-divide>

²³ ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, *Η κρίση κόστους ζωής στην Ελλάδα*, 2 Νοεμβρίου 2022, διαθέσιμο στο: <https://www.inegsee.gr/ekdosi/13-deltio-ikonomikon-exelixeon-noemvrios-2022/>

Διάγραμμα 31

Επάρκεια κατώτατου μισθού [Αν αμείβεστε/αμειβόσασταν με τον κατώτατο μισθό, τι από τα παρακάτω ισχύει/θα ίσχυε για εσάς προσωπικά; | N=804 - Σύνολο δείγματος]



Ενόψει των παραπάνω, αναμενόμενο είναι το ότι σχεδόν το σύνολο (**97,9%**) των ερωτώμενων χαρακτήρισε ως ανεπαρκή την πρόσφατη αύξηση (από 1.5.2022) του κατώτατου μισθού στη χώρα μας, έστω και αν ένα μέρος αυτών (**24,2%**) θεωρεί ότι ήταν η μόνη οικονομικά εφικτή, έναντι **73,7%** που θεωρεί ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα έπρεπε να είναι μεγαλύτερη (Διάγραμμα 32).

Διάγραμμα 32

Αξιολόγηση αύξησης κατώτατου μισθού [Από 1.5.2022 αυξήθηκε ο κατώτατος μισθός σε 713 ευρώ μεικτά. Λαμβάνοντας υπόψη το κόστος ζωής, πιστεύετε ότι η αύξηση αυτή... | N=804 - Σύνολο δείγματος]



Ε. Γενικές αντιλήψεις για την κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας

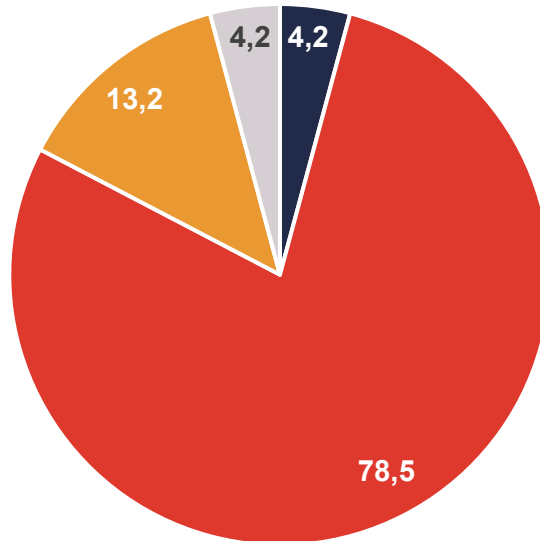
Στο τρέχον «κύμα» της έρευνάς μας επιλέξαμε να ενσωματώσουμε και μία ομάδα ερωτήσεων για τη γενικότερη κατάσταση στην αγορά εργασίας, την ισορροπία δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, τις πολιτικές που ασκούνται και τους τρόπους διεκδίκησης, με σκοπό να διερευνήσουμε όχι μόνο το πώς βιώνει ο κάθε εργαζόμενος/η κάθε εργαζόμενη τη συμμετοχή του/της στον κόσμο της εργασίας, αλλά και το πώς τοποθετείται -ως πολίτης πια- στα πολιτικά διλήμματα γύρω από την εργασιακή πολιτική.

I. Η ισορροπία δυνάμεων στην ελληνική αγορά εργασίας

Όπως προκύπτει από τις απαντήσεις τους στην έρευνά μας, **η πλειοψηφία των εργαζομένων στη χώρα μας αντιλαμβάνεται την αγορά εργασίας ως άδικη**, αφού το **78,5%** θεωρεί ότι προστατεύονται περισσότερο τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργοδοτών σε βάρος των εργαζομένων (Διάγραμμα 33). Αντίθετα, μόλις το **4,2%** θεωρεί ότι προστατεύονται περισσότερο τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων σε βάρος των εργοδοτών, ενώ ένα **13,2%** θεωρεί την κατάσταση στην ελληνική αγορά εργασίας ισορροπημένη και δίκαιη μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Διάγραμμα 33

Ισορροπία δυνάμεων στην αγορά εργασίας [Με βάση τις συνθήκες που επικρατούν στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα σήμερα... | N=804 - Σύνολο δείγματος]



- ...προστατεύονται περισσότερο τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργαζομένων σε βάρος των εργοδοτών
- ...προστατεύονται περισσότερο τα δικαιώματα και τα συμφέροντα των εργοδοτών σε βάρος των εργαζομένων
- ...υπάρχει ισορροπία και δικαιοσύνη στην προστασία των δικαιωμάτων και των συμφερόντων τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών
- ΔΞ / ΔΑ

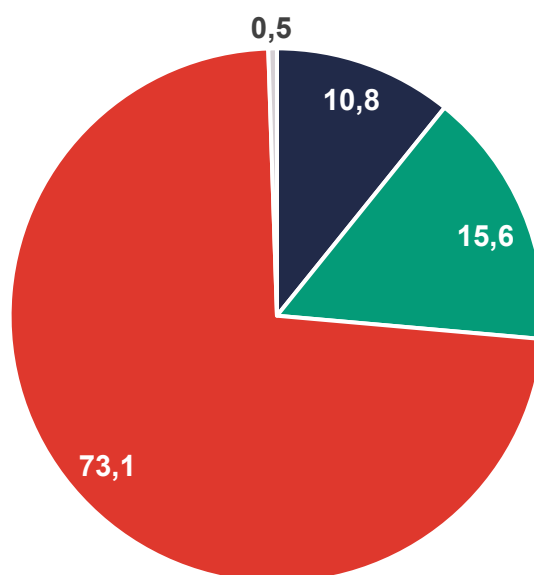
II. Αποκατάσταση της δικαιοσύνης στην αγορά εργασίας και προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων

Έναντι της παραπάνω συνθήκης, εκείνοι που απάντησαν ότι στην Ελλάδα προστατεύονται περισσότερο οι εργοδότες σε βάρος των εργαζομένων, προκρίνουν ως πιο σημαντική για την αποκατάσταση της δικαιοσύνης και της ισορροπίας και για την καλύτερη προστασία των δικαιωμάτων και συμφερόντων των εργαζομένων τον

αυστηρό έλεγχο των εργοδοτών για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας (**73,1%**), κάτι που αποδεικνύει τη **σημασία των ελεγκτικών σωμάτων και μηχανισμών όπως το ΣΕΠΕ και των αποτελεσματικών συστημάτων κυρώσεων**, που έχει κατ' επανάληψη επισημανθεί στη δημόσια πολιτική και επιστημονική συζήτηση στη χώρα μας (Διάγραμμα 34).

Διάγραμμα 34

Προστασία δικαιωμάτων/συμφερόντων εργαζομένων I
[Πού θεωρείτε ότι πρέπει να δοθεί προτεραιότητα ώστε να προστατεύονται περισσότερο τα δικαιώματα των εργαζομένων; | N=631 - Όσοι/ες απάντησαν ότι στην Ελλάδα προστατεύονται περισσότερο οι εργοδότες]



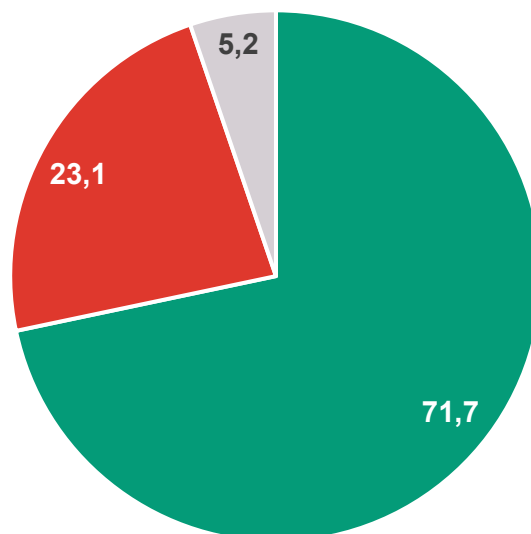
- Ενίσχυση της υγιούς επιχειρηματικότητας
- Δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας
- Αυστηρός έλεγχος των εργοδοτών ως προς την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας
- ΔΞ/ΔΑ

Ως προς το κλασικό δίλημμα γύρω από τους τρόπους διεκδίκησης της προστασίας αυτής -**αυτοοργάνωση και αγώνας μέσω των συνδικάτων ή ανάθεση στο κράτος και στην πολιτική της λήψης των απαραίτητων πρωτοβουλιών**- οι ερωτώμενοι/ες τάσσονται σαφώς πλειοψηφικά υπέρ της δεύτερης επιλογής. Το **71,7%** θεωρεί ότι αποτελεσματικότερος τρόπος για την προστασία των δικαιωμάτων των

εργαζομένων είναι η νομοθετική παρέμβαση του κράτους, ώστε να ρυθμίσει καλύτερους όρους εργασίας, ωράρια, μισθούς και άλλα εργασιακά δικαιώματα, ενώ μόλις το **23,1%** θεωρεί αποτελεσματικότερους τους συλλογικούς αγώνες των εργαζομένων μέσα από τη συνδικαλιστική δράση για την επιδίωξη των ίδιων σκοπών (Διάγραμμα 35). Το εύρημα αυτό σχετίζεται σαφώς με τη χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα στη χώρα μας και την εν γένει απαξίωση του συνδικαλιστικού κινήματος, είναι όμως κατά την εκτίμησή μας σε μεγάλο βαθμό και αποτέλεσμα του δραστικού περιορισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, γεγονός που αφήνει το συνδικαλιστικό κίνημα χωρίς άμεση δυνατότητα οιονεί ρυθμιστικής παρέμβασης.

Διάγραμμα 35

Προστασία δικαιωμάτων/συμφερόντων εργαζομένων II
[Ποιο είναι πιο αποτελεσματικό για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων; | N=804 - Σύνολο δείγματος]



- Να παρέμβει νομοθετικά το κράτος και να ρυθμίσει καλύτερους όρους εργασίας, ωράρια, μισθούς και άλλα εργασιακά δικαιώματα
- Να οργανωθούν συλλογικοί αγώνες των εργαζομένων μέσα από τη συνδικαλιστική δράση τους και να διεκδικήσουν καλύτερους όρους εργασίας, ωράρια, μισθούς και άλλα εργασιακά δικαιώματα
- ΔΞ/ΔΑ

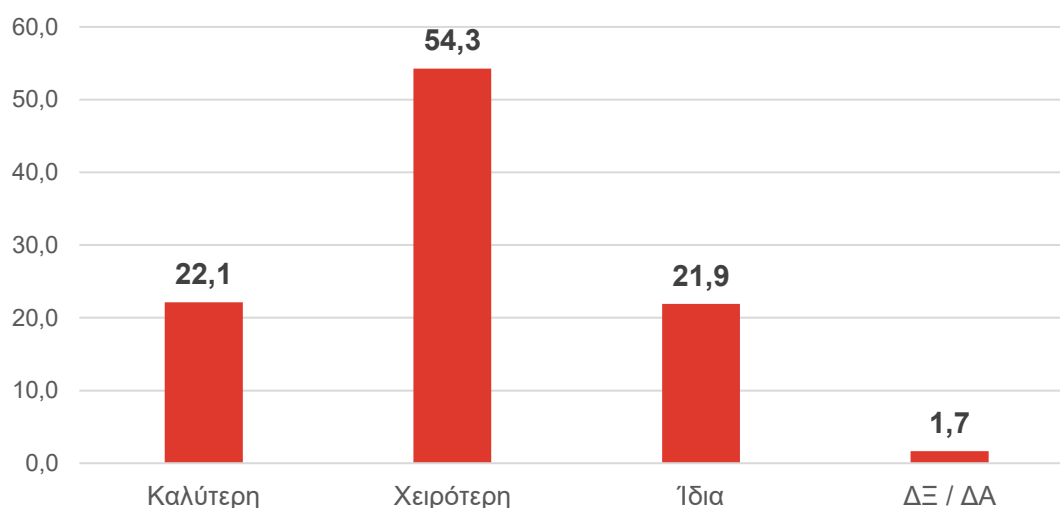
III. Παρούσα κατάσταση και προοπτικές της ελληνικής αγοράς εργασίας

Σε ένα γενικότερο πλαίσιο, η αξιολόγηση της κατάστασης της ελληνικής αγοράς εργασίας από τους συμμετέχοντες/τις συμμετέχουσες στην έρευνά μας είναι συνολικά αρνητική, τόσο ως προς την παρούσα κατάστασή της όσο και ως προς τις προοπτικές της.

Αναλυτικότερα, περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους/ες (**54,3%**) θεωρούμ ότι σήμερα η αγορά εργασίας στη χώρα μας βρίσκεται **σε χειρότερη κατάσταση σε σύγκριση με 3 χρόνια πριν** (Διάγραμμα 36).

Διάγραμμα 36

Κατάσταση αγοράς εργασίας I [Σε σύγκριση με 3 χρόνια πριν η κατάσταση στην αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι... | N=804 - Σύνολο δείγματος]



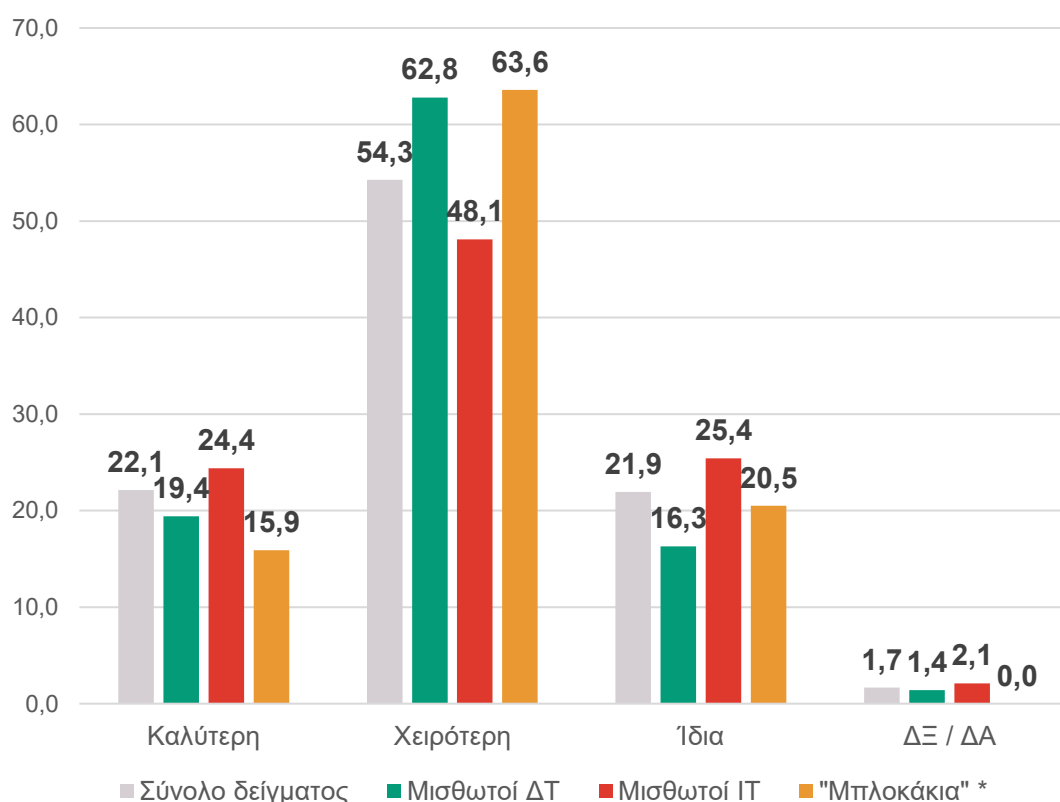
Εργασιακή διάσταση

Ακόμα πιο αρνητικές συγκριτικά είναι οι απόψεις των μισθωτών του δημόσιου τομέα και των εργαζόμενων με «μπλοκάκι»: το **62,8%** των πρώτων και το **63,6%** των

δεύτερων (ενδεικτικά στοιχεία) θεωρεί ότι η αγορά εργασίας είναι σήμερα χειρότερη σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων σε σύγκριση με 3 χρόνια πριν, έναντι **48,1%** των ιδιωτικών υπαλλήλων (Διάγραμμα 37).

Διάγραμμα 37

Κατάσταση αγοράς εργασίας I [Σε σύγκριση με 3 χρόνια πριν η κατάσταση στην αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι... | Ανά θέση στην απασχόληση]



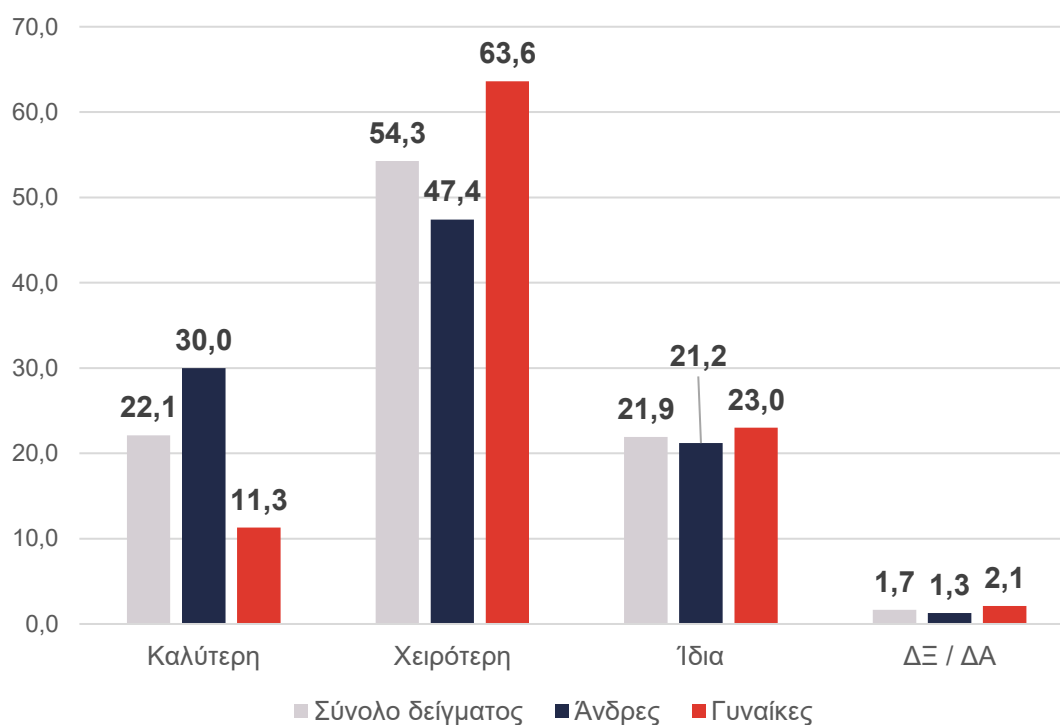
Έμφυλη διάσταση

Σαφής είναι επίσης και σε αυτή την ερώτηση η έμφυλη διάσταση των διακρίσεων και των προβλημάτων στην αγορά εργασίας. Το **63,6%** των γυναικών θεωρεί ότι η κατάσταση στην αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι σήμερα χειρότερη σε σύγκριση με 3 χρόνια πριν (έναντι **47,4%** των ανδρών). Και, αντίστροφα, μόλις το **11,3%** των γυναικών θεωρεί ότι η κατάσταση βελτιώθηκε τα τελευταία 3 χρόνια (έναντι **30,0%** των ανδρών) (Διάγραμμα 38). Και το εύρημα

αυτό είναι ενδεικτικό των συνθηκών και των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στον εργασιακό στίβο, και ειδικότερα των συνεπειών που είχε σε αυτή την -κατά τεκμήριο και συνήθως- πιο ευάλωτη μερίδα εργαζομένων η αποδιάρθρωση των εργασιακών δικαιωμάτων και των ελεγκτικών μηχανισμών.

Διάγραμμα 38

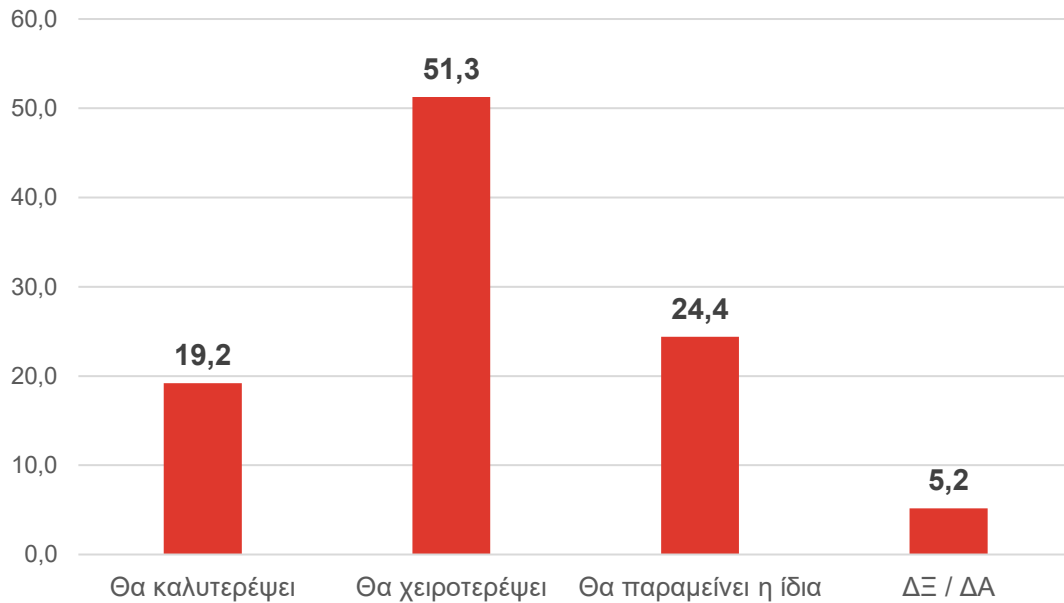
Κατάσταση αγοράς εργασίας I [Σε σύγκριση με 3 χρόνια πριν η κατάσταση στην αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων είναι... | Ανά φύλο]



Σε ό,τι αφορά στις **προοπτικές της αγοράς εργασίας** στο προσεχές μέλλον και εκεί οι ερωτώμενοι/ες εμφανίζονται απαισιόδοξοι/ες: το **51,3%** θεωρεί ότι η κατάσταση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων θα χειροτερέψει τα επόμενα 3 χρόνια και μόλις ένας στους πέντε (**19,1%**) βλέπει προοπτικές βελτίωσης (Διάγραμμα 39).

Διάγραμμα 39

Κατάσταση αγοράς εργασίας II [Τα επόμενα 3 χρόνια η κατάσταση στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων... | N=804 - Σύνολο δείγματος]

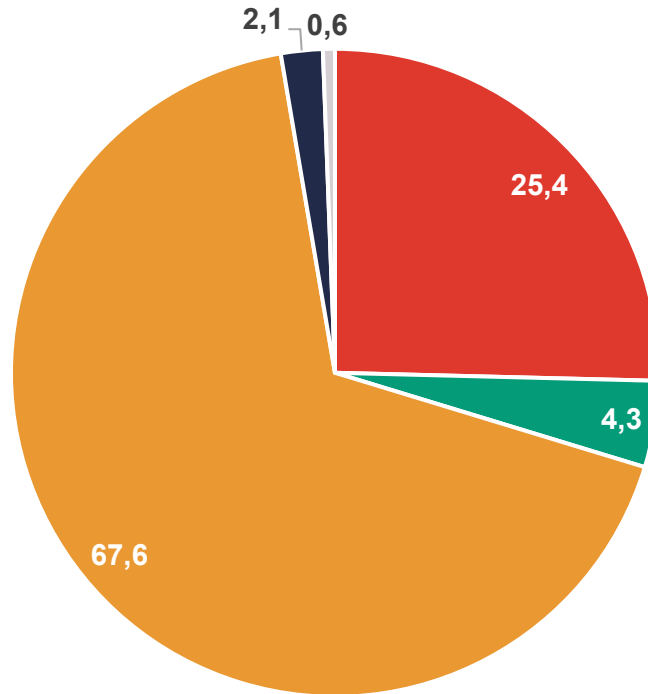


IV. Προτεραιότητες μια κυβερνητικής πολιτικής για την εργασία και αξιολόγηση της παρούσας κυβέρνησης

Δεν αποτελεί έκπληξη, τόσο λόγω της γενικής κατάστασης των μισθών στη χώρα όσο και λόγω της τρέχουσας συγκυρίας με την έκρηξη του πληθωρισμού και την ενεργειακή κρίση, το γεγονός ότι -όταν ρωτήθηκαν για τον τομέα που πρέπει να αποτελέσει προτεραιότητα της εργασιακής πολιτικής της κυβέρνησης- οι ερωτώμενοι/ες επέλεξαν κατά συντριπτική πλειοψηφία την εξασφάλιση αξιοπρεπών αμοιβών και την προστασία και ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων (**67,6%**) (Διάγραμμα 40). Επιπλέον, το **25,4%** δήλωσε ότι θεωρεί προτεραιότητα την καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Διάγραμμα 40

Προτεραιότητες [Σε ποιον τομέα πρέπει να δράσει άμεσα η κυβέρνηση; | N=804 - Σύνολο δείγματος]



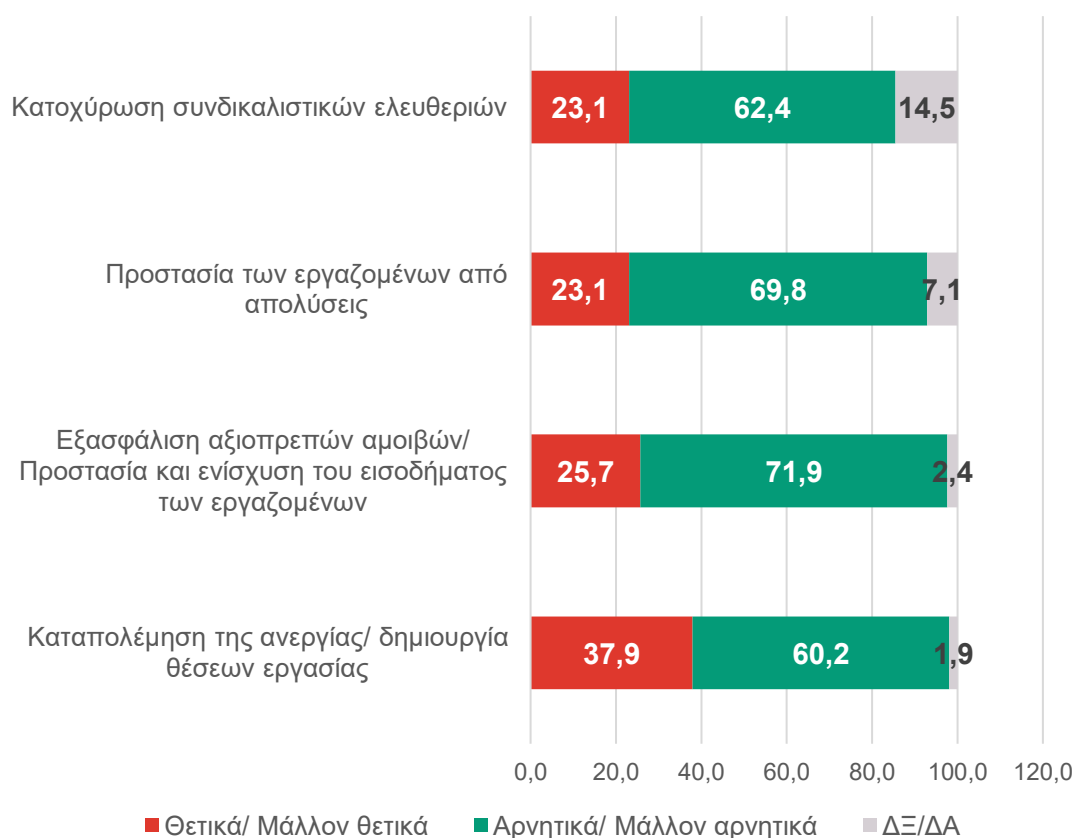
- Καταπολέμηση της ανεργίας/Δημιουργία θέσεων εργασίας
- Προστασία των εργαζομένων από απολύσεις
- Εξασφάλιση αξιοπρεπών αμοιβών/ Προστασία και ενίσχυση του εισοδήματος των εργαζομένων
- Κατοχύρωση συνδικαλιστικών ελευθεριών
- ΔΑ

Ανεξάρτητα πάντως από τον τομέα της εργασιακής πολιτικής που προκρίνουν ως πιο σημαντικό/επείγοντα στην παρούσα χρονική στιγμή, **οι ερωτώμενοι/ες αξιολογούν κατά μεγάλη πλειοψηφία αρνητικά τη σημερινή κυβέρνηση στο σύνολο των τομέων αυτών.** Αναλυτικότερα, το **60,2%** αξιολογεί την κυβέρνηση «αρνητικά» και «μάλλον αρνητικά» στην καταπολέμηση της ανεργίας και στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, το **62,4%** στην κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών, το **69,8%** στην προστασία των εργαζομένων από απολύσεις, ενώ στο ζήτημα της εξασφάλισης αξιοπρεπών αμοιβών και της

προστασίας και ενίσχυσης του εισοδήματος των εργαζομένων -που είναι, όπως είδαμε παραπάνω, η σημαντικότερη προτεραιότητα σύμφωνα με την πλειοψηφία των ερωτώμενων- την κυβέρνηση αξιολογεί αρνητικά το **71,9%** (Διάγραμμα 41).

Διάγραμμα 41

Αξιολόγηση της κυβέρνησης [Πώς αξιολογείτε τις επιδόσεις της σημερινής κυβέρνησης σε καθέναν από τους παρακάτω τομείς της αγοράς εργασίας; | N=804 - Σύνολο δείγματος]

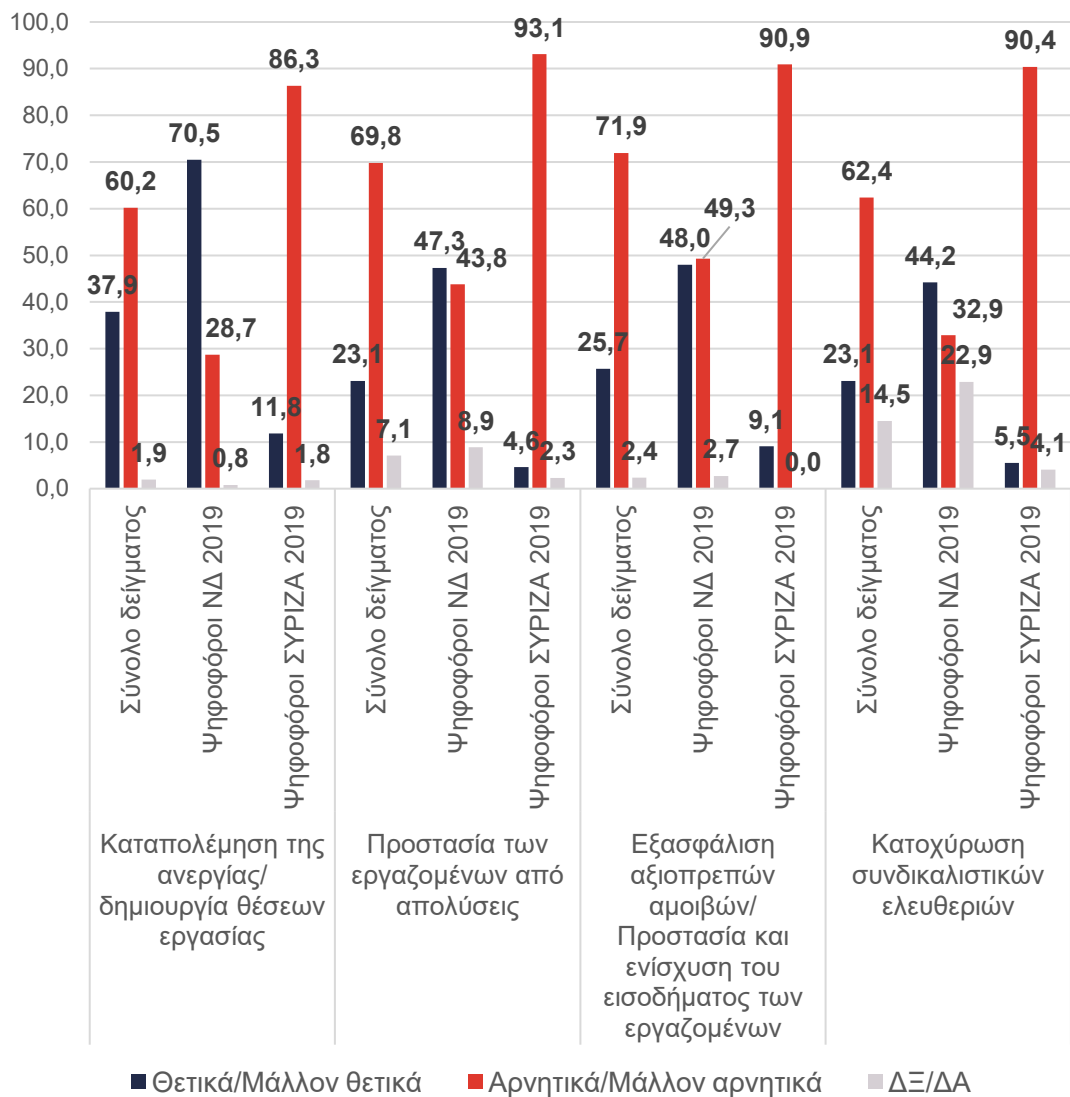


Μάλιστα, η αποδοκιμασία των κυβερνητικών πεπραγμένων στα εργασιακά φαίνεται ότι δεν έχει αμιγώς κομματικό χαρακτήρα μεταξύ των εργαζομένων. Μεταξύ των ψηφοφόρων του κυβερνώντος κόμματος (ΝΔ) στις τελευταίες εκλογές (Ιούλιος 2019) «αρνητικά» και «μάλλον αρνητικά» αξιολογεί την κυβέρνηση το **28,7%** των ερωτώμενων της έρευνάς μας ως προς την καταπολέμηση της ανεργίας και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, το **43,8%** ως προς την προστασία των εργαζομένων από απολύσεις, το **32,9%** ως προς την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Ενώ, στο «φλέγον» όπως είδαμε θέμα της εξασφάλισης αξιοπρεπών αμοιβών και της προστασίας και ενίσχυσης του

εισοδήματος των εργαζομένων η (σχετική) πλειοψηφία των ψηφοφόρων της ΝΔ σε ποσοστό **49,3%** αξιολογεί τις επιδόσεις της σημερινής κυβέρνησης επίσης «αρνητικά» και «μάλλον αρνητικά» (Διάγραμμα 42).

Διάγραμμα 42

Αξιολόγηση της κυβέρνησης [Πώς αξιολογείτε τις επιδόσεις της σημερινής κυβέρνησης σε καθέναν από τους παρακάτω τομείς της αγοράς εργασίας; | Ανά προηγούμενη ψήφο ΝΔ/ΣΥΡΙΖΑ]



ΣΤ. Νέες τάσεις στην αγορά εργασίας

Όπως αναφέραμε ήδη, στο τρέχον «κύμα» της έρευνάς μας επιλέξαμε, παράλληλα με το κεντρικό ζήτημα των μισθών, να εμβαθύνουμε και σε ορισμένες νέες τάσεις που καταγράφονται στην αγορά εργασίας και είτε πυροδοτήθηκαν είτε απλώς επιταχύνθηκαν την περίοδο της πανδημίας. Από την γενίκευση -έστω και με ατελείς όρους- της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια ισχύος των μέτρων κοινωνικής αποστασιοποίησης λόγω της covid19 μέχρι τη συζήτηση περί «ψηφιακών νομάδων» αλλά και την τάση της «μεγάλης παραίτησης» που καταγράφεται σε αρκετές (και συνήθως προηγμένες) οικονομίες, υπάρχουν πολλές ενδείξεις ότι οι μετασχηματισμοί που είναι σε εξέλιξη ενδέχεται να αλλάξουν καθοριστικά το εργασιακό τοπίο. Το βασικό μας ερώτημα, όπως προαναφέρθηκε, είναι κατά πόσο ζητήματα όπως η ψηφιοποίηση, με τους κινδύνους αλλά και τις δυνατότητες που αυτή συνεπάγεται, αλλά και επιδιώξεις που αφορούν την ποιότητα της εργασίας έχουν αναφανεί στην ελληνική αγορά εργασίας, που ακόμη υφίσταται τις συνέπειες της κρίσης και της λιτότητας της προηγούμενης δεκαετίας.

I. Τηλεργασία

Αν και δεν εμφανίστηκε πρώτη φορά την άνοιξη του 2020, η τηλεργασία αποτελεί οπωσδήποτε ένα από τα πιο χαρακτηριστικά παραδείγματα του τρόπου με τον οποίο η εμπειρία της πανδημίας μετασχημάτισε τις κοινωνίες μας.

Στο άρθρο 2 της σχετικής Ευρωπαϊκής Συμφωνίας-Πλαίσιο, η τηλεργασία ορίζεται *«ως μια μορφή οργάνωσης ή/και εκτέλεσης εργασίας, στο πλαίσιο σύμβασης ή σχέσης εργασίας, με τη χρήση τεχνολογιών της πληροφορίας, η οποία, ενώ θα μπορούσε να παρέχεται στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, παρέχεται αντ' αυτού σε σταθερή βάση, εκτός των εγκαταστάσεων αυτών κατά τακτικό (συστηματικό) τρόπο»*.

Η τηλεργασία εμφανίστηκε ιδιαίτερα κατά την περίοδο της πανδημίας, είναι όμως μια μορφή εργασίας που συναντούσαμε και τα προηγούμενα χρόνια σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη, τον Νοέμβριο του

2021 από το Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών,²⁴ πριν την πανδημία ήδη ένα 28% είχε εργαστεί στη χώρα μας με τηλεργασία. Κατά την διάρκεια της πανδημίας, βέβαια, αυτό το ποσοστό έφτασε το 54%. Στην ίδια έρευνα γίνεται ακόμα φανερό ότι η τηλεργασία μπορεί να ήρθε αναπάντεχα και μη δομημένα στους εργαζόμενους, όμως πια το 85% αυτών που τηλεργάστηκαν, επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται μέσω τηλεργασίας. Μπορεί οι έρευνες να είναι ενδεικτικές και να μην αποτελούν πλήρη αποτύπωση της κοινωνίας, όμως δείχνουν εμφανώς την τάση που επικρατεί ως προς την τηλεργασία.

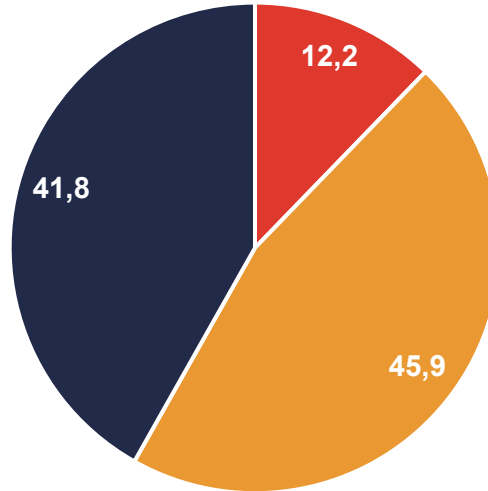
Σύμφωνα με τη σχετική τυπολογία, η τηλεργασία μπορεί να πάρει διάφορες μορφές μεταξύ των οποίων είναι: α) Εργασία με έδρα την οικία (Homebased Teleworking) β) Νομαδική τηλεργασία (Nomadic Teleworking) γ) Ομαδική εργασία από απόσταση δ) Τηλε-υπηρεσίες (Tele-Services). Σύμφωνα και με τον ILO (2019:38), μπορούμε να διακρίνουμε τρεις βασικές κατηγορίες εργαζομένων με καθεστώς τηλεργασίας: α) οι τηλε-εργαζόμενοι με έδρα το σπίτι τους β) οι τακτικά κινητοί τηλε-εργαζόμενοι, οι οποίοι εργάζονται σε διάφορους χώρους που σχετίζονται είτε με την οικία τους είτε με το γραφείο τους, γ) οι περιστασιακά τηλε-εργαζόμενοι, οι οποίοι κυρίως εργάζονται στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης και περιστασιακά από το σπίτι τους ή κάποιον άλλον χώρο.

Συνεχίζοντας τη διερεύνηση των εμπειριών των εργαζομένων στη χώρα μας από την τηλεργασία, την οποία ξεκινήσαμε στα προηγούμενα «κύματα» της έρευνάς μας, επιδιώξαμε κατ' αρχάς να αποτυπώσουμε την προηγούμενη εμπειρία των μετεχόντων/ουσών σε αυτή ως προς αυτόν τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας. Στο δείγμα της έρευνάς μας, το **12,2%** εργάστηκε πρώτη φορά με τηλεργασία ήδη πριν την πανδημία, ενώ το **45,9%** απέκτησε σχετική εμπειρία κατά τη διάρκεια της πανδημίας.

²⁴ Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Εργαστήριο Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, *Τηλεργασία: Ήρθε για να μείνει*, Δεκέμβριος 2021, διαθέσιμο στο: <https://www.dept.aueb.gr/el/content/%CF%84%CE%B7%CE%BB%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1-%CE%AE%CF%81%CE%B8%CE%B5-%CE%B3%CE%B9%CE%B1-%CE%BD%CE%B1-%CE%BC%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B5%CE%B9>

Διάγραμμα 43

Εμπειρία τηλεργασίας [Έχετε εργαστεί ποτέ μέσω τηλεργασίας από το σπίτι; | N=804 - Σύνολο δείγματος]

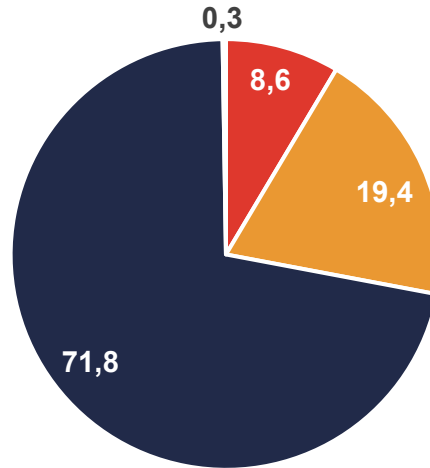


- Ναι, για πρώτη φορά πριν την εμφάνιση της πανδημίας
- Ναι, για πρώτη φορά κατά τη διάρκεια της πανδημίας
- Όχι

Από αυτούς που εργάστηκαν οποιαδήποτε περίοδο στο παρελθόν με τηλεργασία, σήμερα εξακολουθεί να εργάζεται με τον τρόπο αυτό το **28,0%** των ερωτώμενων στην έρευνά μας, είτε καθημερινά (**8,6%**) είτε κάποιες μέρες την εβδομάδα (**19,4%**). Αντίθετα, η μεγάλη πλειοψηφία (**71,8%**) έχει πλέον επιστρέψει εξ ολοκλήρου στο γραφείο/χώρο εργασίας της (Διάγραμμα 44). Το τελευταίο αυτό στοιχείο δείχνει ότι η τάση μετάβασης προς νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, αν και ισχυρή, δεν είναι ούτε ευθύγραμμη ούτε αυτόματη: για μια σειρά από λόγους -κάποιους από τους οποίους αναδείξαμε στο προηγούμενο «κύμα» της έρευνάς μας- ο χώρος εργασίας, το γραφείο παραμένει θελκτικός και ισχυρός.

Διάγραμμα 44

Σημερινή κατάσταση τηλεργασίας [Σήμερα συνεχίζετε να εργάζεστε με τηλεργασία; | N=468 - Όσοι/ες απάντησαν ότι έχουν εργαστεί με τηλεργασία]



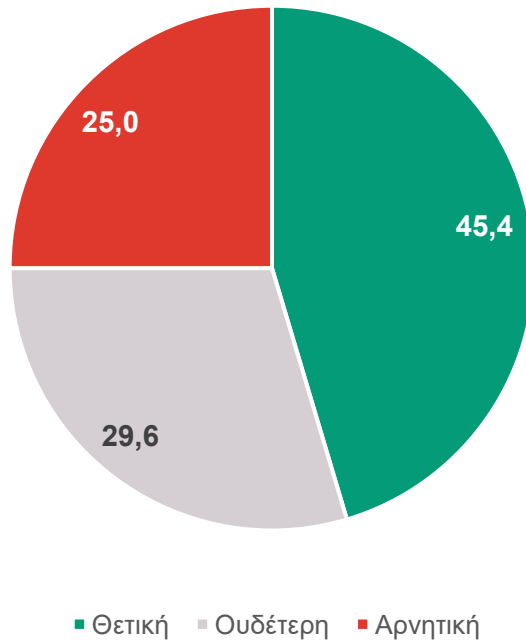
- Ναι εργάζομαι καθημερινά με τηλεργασία
- Ναι εργάζομαι κάποιες μέρες την εβδομάδα με τηλεργασία και τις υπόλοιπες από το γραφείο
- Όχι έχω σταματήσει να εργάζομαι με τηλεργασία
- ΔΞ / ΔΑ

Συνολικά, σε ό,τι αφορά το πώς βίωσαν οι εργαζόμενοι/ες στη χώρα μας την τηλεργασία, το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων (**45,4%**) αξιολόγησε ως θετική την εμπειρία του από αυτή, ενώ το **29,6%** τη χαρακτήρισε ουδέτερη και το **25,0%** αρνητική (Διάγραμμα 45). Στην αντίστοιχη ερώτηση της έρευνας του 2021, τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 42,1% θετική, 27,3% ουδέτερη και το 30,7% αρνητική αξιολόγηση της εμπειρίας από την τηλεργασία.

Στη γενική αυτή εικόνα παρουσιάζεται, όπως είναι εύλογο, μια σημαντική διαφοροποίηση. Όσοι και όσες ξεκίνησαν να εργάζονται πριν την πανδημία -και άρα το έκαναν έχοντας μεγαλύτερα περιθώρια επιλογής και πιο συντεταγμένα- έχουν συνολικά θετικότερη εμπειρία από τον συγκεκριμένο τρόπο εργασίας σε σύγκριση με όσες και όσους μετέβησαν αναγκαστικά και βίαια σε αυτό το καθεστώς με το ξέσπασμα της πανδημίας (Διάγραμμα 46).

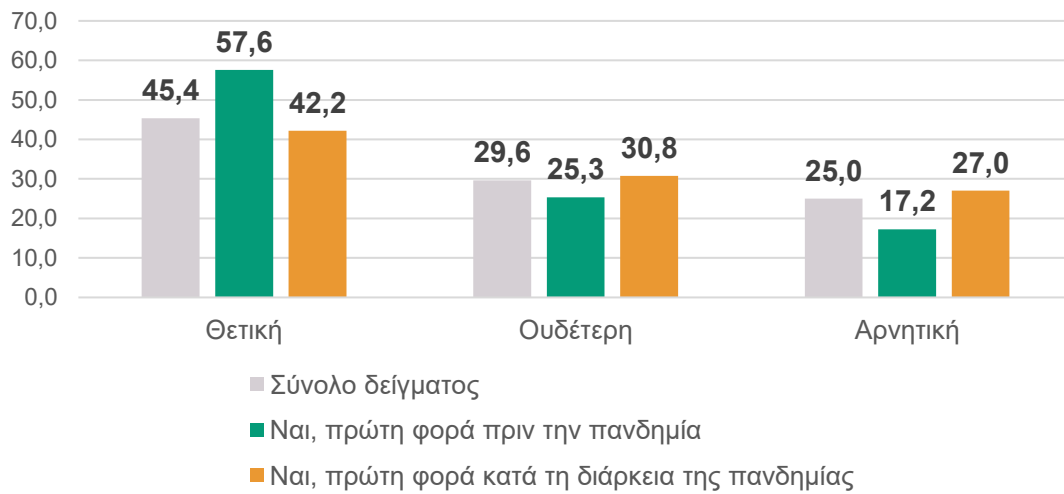
Διάγραμμα 45

Αξιολόγηση τηλεργασίας [Θα αποτιμούσατε την εμπειρία σας από την τηλεργασία ως... | N=468 - Όσοι/ες απάντησαν ότι έχουν εργαστεί με τηλεργασία]



Διάγραμμα 46

Αξιολόγηση τηλεργασίας [Θα αποτιμούσατε την εμπειρία σας από την τηλεργασία ως... | N=468 - Όσοι/ες απάντησαν ότι έχουν εργαστεί με τηλεργασία | Ανά χρόνο έναρξης]



II. Ψηφιακοί νομάδες

Αν η τηλεργασία αποτελεί γενικά ένα φαινόμενο που διαδόθηκε αρκετά στο πλαίσιο της πανδημίας, υπάρχει μια ειδική κατηγορία εργαζομένων από απόσταση που συνήθως αποκαλούνται με τον όρο «ψηφιακοί νομάδες». Σύμφωνα με έναν πολύ ευρύ και κοινά αποδεκτό ορισμό, «ψηφιακός νομάς» θα μπορούσε να χαρακτηριστεί κάποιος που εργάζεται αποκλειστικά μέσω διαδικτύου ενώ παράλληλα ταξιδεύει είτε εντός είτε εκτός χώρας και, ακόμη ειδικότερα, ένα πρόσωπο που στο παραπάνω πλαίσιο αλλάζει συνεχώς τόπο κατοικίας.

Οι αποκαλούμενοι «ψηφιακοί νομάδες» είναι άτομα που μετακινούνται, χωρίς να έχουν σταθερό χώρο και ωράριο εργασίας. Είναι εντελώς αποδεδειγμένοι από μια σταθερή βάση εργασίας.²⁵ Το προφίλ του ψηφιακού νομά πριν από την πανδημία ήταν ένας/μία millennial που μπορούσε να ξεφύγει από την καθημερινότητα και να ταξιδέψει στον κόσμο δουλεύοντας μέσω ενός φορητού υπολογιστή από μακρινές παραλίες. Οι νομάδες εργαζόμενοι είχαν συχνά πιο ανεξάρτητες θέσεις εργασίας στο ηλεκτρονικό εμπόριο, τη συγγραφή κειμένων ή το σχεδιασμό.²⁶

Μετά την πανδημία, όμως, το εύρος των επαγγελμάτων και τα άτομα που επιλέγουν αυτό το τρόπο εργασίας έχουν αυξηθεί. Υπολογίζεται ότι έως το 2035, ένα δισεκατομμύριο άνθρωποι θα έχουν επιλέξει το συγκεκριμένο τρόπο εργασίας και ζωής.²⁷ Εκτός από τρόπος εργασίας παρουσιάζεται και είναι στην πραγματικότητα και ένας τρόπος ζωής, δηλαδή ένας «διακριτικός και αναγνωρίσιμος τρόπος ζωής» που περιλαμβάνει συγκεκριμένα πρότυπα καθημερινής συμπεριφοράς. Οι ψηφιακοί νομάδες αλλάζουν συχνά προορισμό και μέρος εργασίας και μπορούν, για παράδειγμα, να εργαστούν σε έναν καφέ στην Ταϊλάνδη τον Απρίλιο και στη συνέχεια σε ένα πολυχώρο γραφείων στο Άμστερνταμ τον Μάιο. Πρόκειται ουσιαστικά για την «υπόσχεση» ενός πιο χειραφετητικού τρόπου ζωής.²⁸

²⁵ 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.p

²⁶ Cook, D. Breaking the contract: Digital nomads and the state. *Critique of Anthropology*, 42(3), 304-323. 2022

²⁷ Vagena, A. "Digital nomads and tourism industry." *Academia Letters, Article 765* (2021).

²⁸ Bonneau, C., & Aroles, J.. *Digital nomads: A new form of leisure class?*. Cambridge University Press. 2021

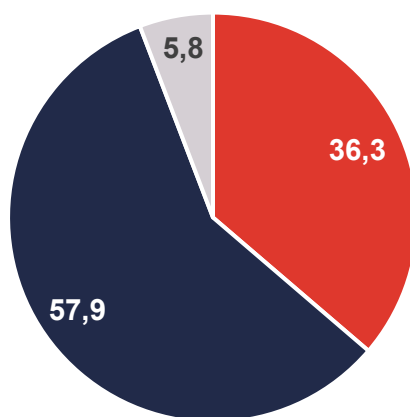
Μέχρι στιγμής, στη χώρα μας το θέμα έχει συζητηθεί κυρίως από την οπτική της υποδοχής στην Ελλάδα εργαζομένων από άλλες χώρες που θα μπορούσαν να εργάζονται ως «ψηφιακοί νομάδες» ζώντας για μεγαλύτερα ή μικρότερα διαστήματα εδώ, στο πλαίσιο δηλαδή μιας διευρυμένης συζήτησης περί τουρισμού. Στο τρέχον «κύμα» ωστόσο της έρευνάς μας, αυτό που επιδιώξαμε είναι να δούμε αν και σε τι βαθμό υπάρχουν αντίστοιχες τάσεις μεταξύ των Ελλήνων εργαζομένων.

Αναλυτικότερα:

Στο ερώτημα αν η αποκλειστική απασχόληση μέσω τηλεργασίας θα αποτελούσε κριτήριο βάσει του οποίου και μόνο θα επέλεγαν να αλλάξουν εργασία, ένα καθόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό (**36,3%**) απαντά θετικά (Διάγραμμα 47).

Διάγραμμα 47

Αλλαγή εργασίας με κριτήριο την τηλεργασία [Θα σκεφτόσασταν την αλλαγή εργασίας με γνώμονα να δουλεύετε μόνο με τηλεργασία είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό; | N=804 - Σύνολο δείγματος]

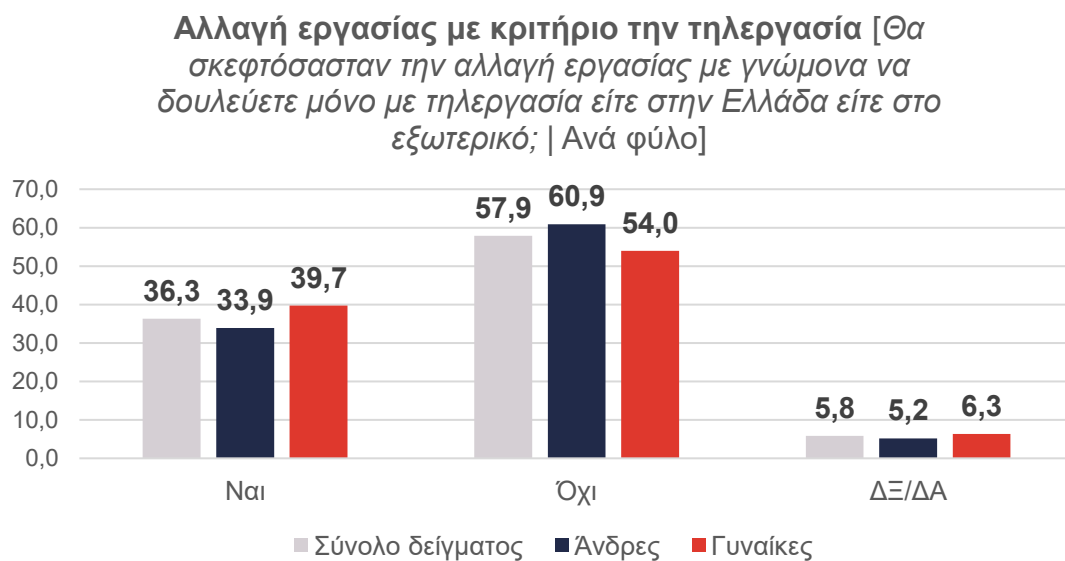


■ Ναι ■ Όχι ■ ΔΞ/ΔΑ

Έμφυλη διάσταση

Ενδιαφέρουσα και ως ένα βαθμό μη αναμενόμενη είναι εδώ και η έμφυλη διαφοροποίηση που παρατηρείται, αφού οι γυναίκες φαίνονται σχετικά περισσότερο διατεθειμένες από τους άνδρες (**39,7%** έναντι **33,9%**) να επιδιώξουν αλλαγή εργασίας, με γνώμονα την αποκλειστική απασχόληση μέσω τηλεργασίας (Διάγραμμα 48).

Διάγραμμα 48

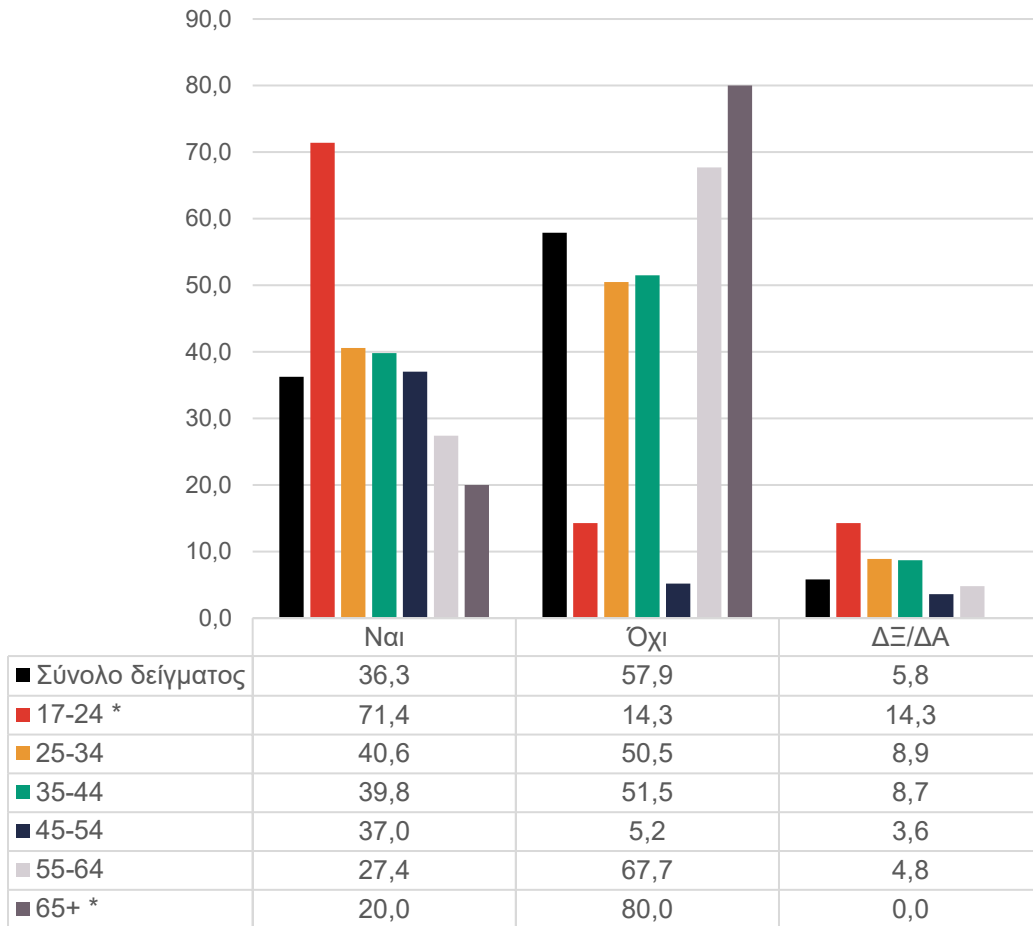


Ηλικιακή διάσταση

Αντίστοιχα, διαφοροποίηση παρατηρείται και ανάλογα με την ηλικία, αφού οι νεότεροι και νεότερες είναι περισσότερο ανοικτοί/ές στο ενδεχόμενο αλλαγής εργασίας με μόνο κριτήριο την τηλεργασία, όπως εξάλλου είναι αναμενόμενο σε μεγάλο βαθμό. Ειδικότερα, τόσο η κατηγορία 17-24 ετών, όσο και οι αμέσως μεγαλύτερες των 25-34 και 35-44 ετών είναι περισσότερο θετικές έναντι ενός τέτοιου ενδεχομένου σε ποσοστό **71,4%** (ενδεικτικά στοιχεία), **40,6%** και **39,8%** αντίστοιχα (Διάγραμμα 49).

Διάγραμμα 49

Αλλαγή εργασίας με κριτήριο την τηλεργασία [Θα σκεφτόσασταν την αλλαγή εργασίας με γνώμονα να δουλεύετε μόνο με τηλεργασία είτε στην Ελλάδα είτε στο εξωτερικό; | Ανά ηλικιακή κατηγορία]

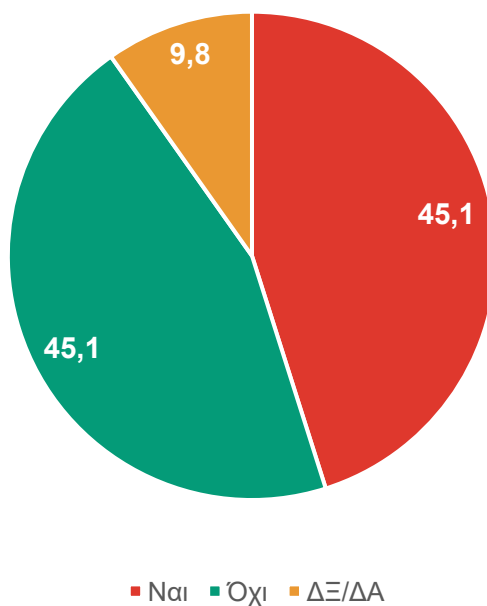


** Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) των συγκεκριμένων κατηγοριών στο δείγμα.*

Ακόμα πιο έντονο είναι το ενδιαφέρον που εκδηλώνεται από τους ερωτώμενους και τις ερωτώμενες, όταν η αλλαγή εργασίας συνδέεται ρητά στην ερώτηση όχι απλώς με τη μετάβαση σε καθεστώς πλήρους τηλεργασίας, αλλά με την ευελιξία στην επιλογή του τύπου διαμονής. Πιο συγκεκριμένα, στην περίπτωση αυτή το ποσοστό όσων απαντούν θετικά στο ενδεχόμενο αλλαγής εργασίας με γνώμονα την ευελιξία επιλογής του τύπου κατοικίας τους ανεξάρτητα από την έδρα της επιχείρησης που θα απασχολούνται, ανέρχεται σε **45,1%** (Διάγραμμα 50).

Διάγραμμα 50

Αλλαγή εργασίας με κριτήριο την ευελιξία στην επιλογή τύπου κατοικίας [Θα σκεφτόσασταν την αλλαγή εργασίας με γνώμονα να μπορείτε να επιλέξετε τον τύπο κατοικία σας ανεξάρτητα από την έδρα; | N=804 - Σύνολο δείγματος]

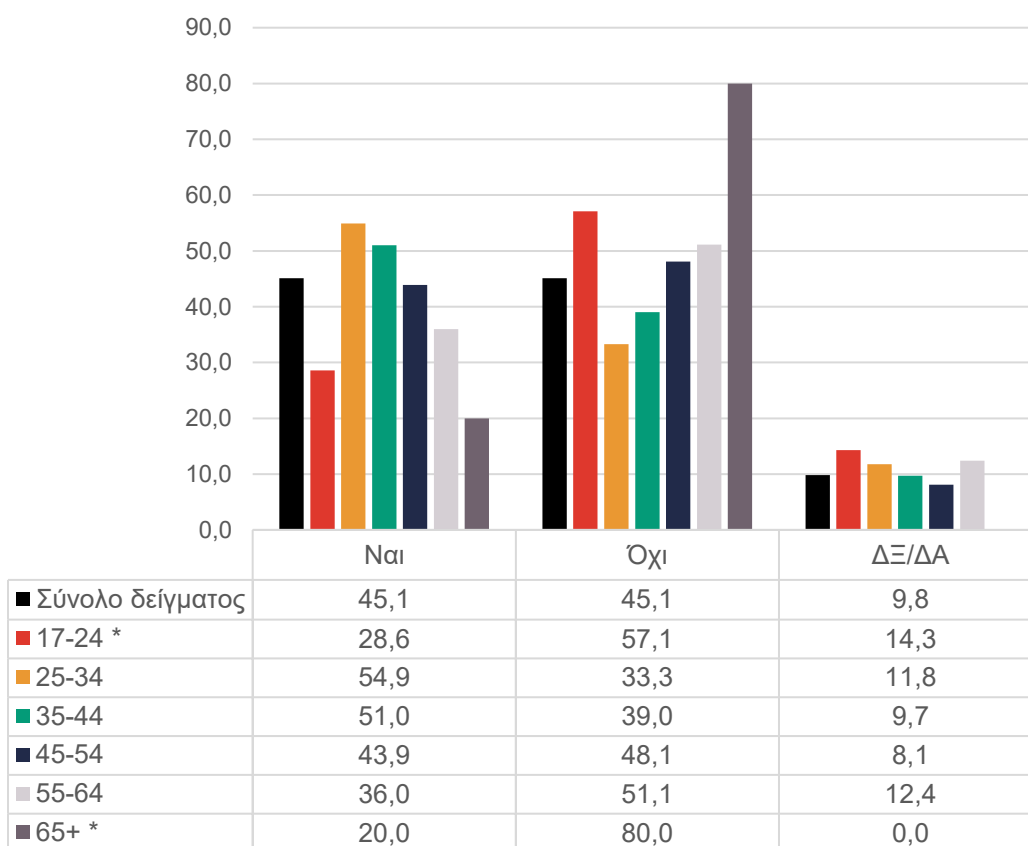


Ηλικιακή διάσταση

Και στην συγκεκριμένη διατύπωση της ερώτησης, το ενδιαφέρον των νέων εργαζομένων έναντι του ενδεχομένου μετατροπής τους σε «ψηφιακούς νομάδες» είναι, εύλογα, πολύ μεγαλύτερο (Διάγραμμα 51).

Διάγραμμα 51

Αλλαγή εργασίας με κριτήριο την ευελιξία στην επιλογή τύπου κατοικίας [Θα σκεφτόσασταν την αλλαγή εργασίας με γνώμονα να μπορείτε να επιλέξετε τον τύπο κατοικία σας ανεξάρτητα από την έδρα; | Ανά ηλικιακή κατηγορία]



* Ενδεικτικά στοιχεία λόγω μικρού απόλυτου αριθμού (N) των συγκεκριμένων κατηγοριών στο δείγμα.

III. Εργασιακή κινητικότητα και «μεγάλη παραίτηση»

Ενώ η εργασιακή κινητικότητα είναι μία παράμετρος που τις τελευταίες δεκαετίες ειδικά έχει ενταχθεί ως αναπόσπαστο κομμάτι στον εργασιακό βίο των εργαζομένων -όχι πάντοτε με θετικό πρόσημο, αφού συχνά συνδυάζεται με την «ευελιξία» και την επισφαλειοποίηση-, το τελευταίο διάστημα γίνεται συχνά λόγος για ένα νέο φαινόμενο αυτό της «μεγάλης παραίτησης». Το βασικό χαρακτηριστικό της τάσης αυτής, που τη διακρίνει από μεμονωμένες επαγγελματικές επιλογές, είναι ο μαζικός χαρακτήρας που έχουν προσλάβει οι παραιτήσεις εργαζομένων -κυρίως, αλλά όχι αποκλειστικά, σε κλάδους όπως η εστίαση, η υγειονομική περίθαλψη και φροντίδα και η εκπαίδευση. Στα αίτια, καταγράφονται η μισθολογική ή/και εργασιακή στασιμότητα, το αυξανόμενο κόστος ζωής, τα τοξικά εργασιακά περιβάλλοντα, αλλά και η μακροχρόνια έλλειψη εργασιακής ικανοποίησης.

Στη χώρα μας ένα παρόμοιο, αλλά περιορισμένης έκτασης, φαινόμενο αποτυπώθηκε στη δυσκολία των επιχειρήσεων του τουρισμού και της εστίασης να βρουν προσωπικό κατά την τουριστική σεζόν που μόλις τελείωσε. Ωστόσο, αποτελεί ανοιχτό ερώτημα κατά πόσο -σε μια χώρα όπως η Ελλάδα, με υψηλά ακόμη ποσοστά ανεργίας και πολύ χαμηλούς μισθούς- κάτι τέτοιο θα μπορούσε να προσλάβει μαζικές διαστάσεις. Μια πρώτη, αναγκαστικά ενδεικτική χαρτογράφηση των πιθανών τάσεων επιχειρήσαμε στο τρέχον «κύμα» της έρευνάς μας.

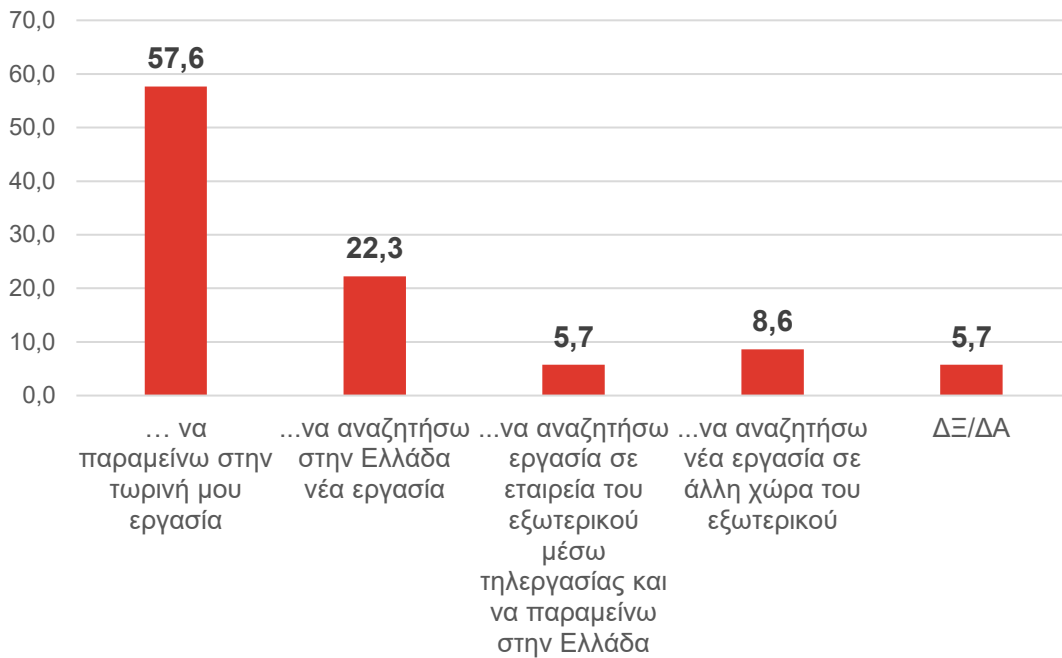
Αναλυτικότερα:

Σε ένα πρώτο γενικό επίπεδο, περισσότεροι από τους μισούς (**57,6%**) εργαζομένους δεν δείχνουν πρόθεση αλλαγής εργασίας. Αντίθετα, το **22,3%** προτίθεται εντός της επόμενης πενταετίας να αναζητήσει μια άλλη εργασία στην Ελλάδα, το **8,6%** να αναζητήσει δουλειά στο εξωτερικό, ενώ το **5,7%** σκέφτεται να κάνει χρήση των δυνατοτήτων του καθεστώτος του «ψηφιακού νομά» και να αναζητήσει εργασία σε εταιρία του εξωτερικού, με σκοπό ωστόσο να παραμείνει στην Ελλάδα δουλεύοντας μέσω τηλεργασίας (Διάγραμμα 52).²⁹

²⁹ Την αντίστροφη επιλογή, να μετακομίσει κανείς στο εξωτερικό παραμένοντας εργαζόμενος/η από απόσταση στην Ελλάδα, δεν την θέσαμε ως ερώτημα, καθώς οι χαμηλοί μισθοί στην Ελλάδα σε σύγκριση με τις περισσότερες χώρες του εξωτερικού (και ιδίως της Ευρώπης) μάλλον καθιστούν κάτι τέτοιο απαγορευτικό στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων.

Διάγραμμα 52

Προοπτικές εργασιακής κινητικότητας [Στην επόμενη 5ετία σκέφτεστε... | N=804 - Σύνολο δείγματος]

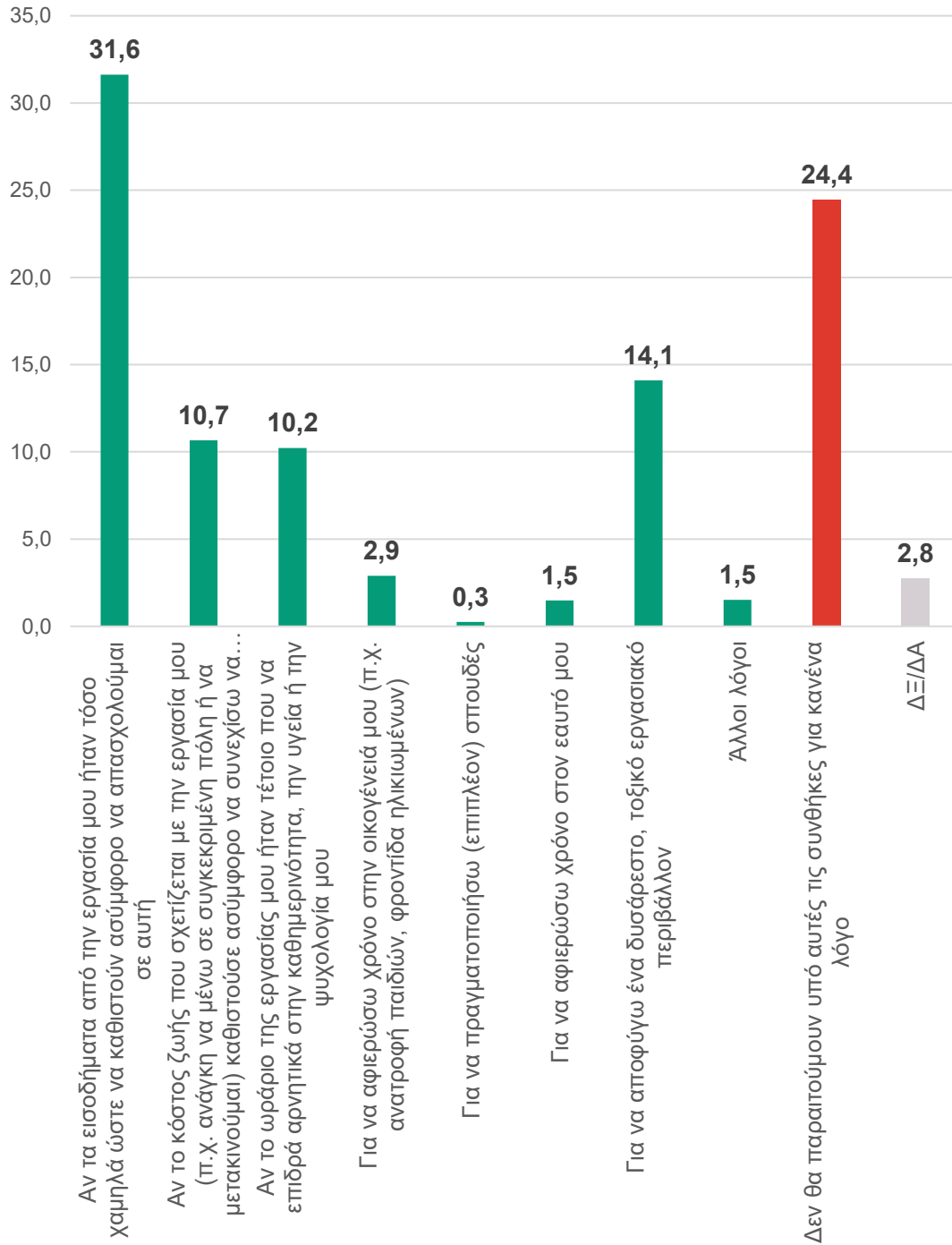


Διατυπώνοντας με πιο «σκληρό» τρόπο το δίλημμα όχι απλώς αναζήτησης νέας εργασίας, αλλά παραίτησης, χωρίς να έχει κανείς εξασφαλίσει ήδη άλλη ανάλογη ή καλύτερη, φαίνεται ότι και στη χώρα μας, παρά τις ιδιαιτερότητες, **διαμορφώνεται το κοινωνικό υπόστρωμα ενός κύματος «μεγάλης παραίτησης».**

Συγκεκριμένα, ο «σκληρός πυρήνας» όσων δηλώνουν ότι υπό τις παρούσες συνθήκες δεν θα παραιτούνταν από την τωρινή τους εργασία σε καμία περίπτωση είναι μόλις ένας στους τέσσερις εργαζόμενους/ες (**24,4%**). Αντίθετα, ένα μεγάλο ποσοστό δηλώνει ότι θα εξέταζε το ενδεχόμενο να παραιτηθεί από τη δουλειά του, ακόμα και χωρίς να έχει βρει άλλη, για οικονομικούς λόγους (**42,3%**), και ειδικότερα είτε στην περίπτωση που το εισόδημά του από αυτή ήταν τόσο χαμηλό (**31,6%**) είτε αντίστροφα το κόστος που συνεπάγεται η συγκεκριμένη εργασία (π.χ. συγκεκριμένος τόπος διαμονής) ήταν τόσο υψηλό (**10,7%**) ώστε και στις δύο περιπτώσεις να είναι ασύμφορο να συνεχίσει να απασχολείται σε αυτή. Επίσης αρκετά σημαντικό είναι το ποσοστό όσων δήλωσαν ότι θα παραιτούνταν προκειμένου να αποφύγουν ένα τοξικό εργασιακό περιβάλλον (**14,1%**), αλλά και όσων θα παραιτούνταν λόγω εξαντλητικών ωραρίων (**10,2%**), στοιχείο ενδεικτικό του ότι ένα σημαντικό πλέον τμήμα των εργαζόμενων αναζητά και ποιότητα στην εργασία του.

Διάγραμμα 53

Λόγοι παραίτησης [Για ποιον από τους παρακάτω λόγους θα σκεφτόσασταν να παραιτηθείτε από την τωρινή σας εργασία χωρίς να έχετε ήδη εξασφαλίσει άλλη ανάλογη ή καλύτερη; | N=804 - Σύνολο δείγματος]



Z. Συμπεράσματα

Όπως έχουμε επισημάνει πολλές φορές, η ανά χείρας έρευνα και τα πορίσματά της, θα πρέπει πάντοτε να διαβάζονται συμπληρωματικά προς τις επίσημες στατιστικές και τις υπόλοιπες έρευνες πάνω σε αυτό το τόσο σύνθετο φαινόμενο, όπως η εργασία στη σύγχρονη εποχή. Ωστόσο, από τα ευρήματα του τρέχοντος, τρίτου κατά σειρά «κύματος», αλλά και από τη διαχρονική σύγκρισή του με τα δύο προηγούμενα, προκύπτουν ορισμένα πολύ σημαντικά συμπεράσματα που αξίζει εδώ να αναδειχθούν και συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έναν υψηλό και διάχυτο βαθμό επισφάλειας, κυρίως εντοπισμένο στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και πολύ περισσότερο τους εργαζόμενους/τις εργαζόμενες με «μπλοκάκι». Όπως είδαμε, η επισφάλεια στις διάφορες εκδοχές με τις οποίες εκδηλώνεται (ανασφάλεια περί τη θέση εργασίας, μειωμένη απασχόληση, άτυπη απασχόληση, χαμηλοί μισθοί και μισθολογικό χάσμα κ.λπ.) πλήττει κυρίως τις γυναίκες και τους νεότερης ηλικίας εργαζόμενους και εργαζόμενες, χωρίς ωστόσο αυτό να σημαίνει ότι οι άλλες κατηγορίες εργαζομένων ζουν σε καθεστώς εργασιακής σταθερότητας και ασφάλειας. Παρ' όλα αυτά, δεν θα ήταν υπερβολή να πει κανείς ότι πρόκειται για διαφορετικές εργασιακές πραγματικότητες: άνδρες έναντι γυναικών, νέοι έναντι μεγαλύτερων, μισθωτοί του δημόσιου έναντι μισθωτών του ιδιωτικού τομέα.

- Το ζήτημα του επιπέδου των μισθών -που είχαμε ήδη από το περσινό «κύμα» αναδείξει ως το κυρίαρχο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, φέτος προσλαμβάνει πολύ σημαντικές διαστάσεις. Ο κίνδυνος κατακόρυφης αύξησης των εργαζόμενων φτωχών στη χώρα μας, οι οποίοι θα αδυνατούν να καλύψουν ακόμα και στοιχειώδεις ανάγκες τους, είναι περισσότερο από ορατός. Ήδη στην έρευνα αποτυπώνεται ξεκάθαρα η αδυναμία ενός ανησυχητικά μεγάλου μέρους εργαζομένων -ακόμα και όσων έχουν σταθερή απασχόληση- να καλύψουν τις ανάγκες του νοικοκυριού τους, ενώ επιβεβαιώνεται το γεγονός ότι οι βασικές ανελαστικές δαπάνες (στέγη, τροφή, λογαριασμοί ενέργειας κ.λπ.) τείνουν να εξαντλούν -αν όχι να υπερβαίνουν- το ύψος του εισοδήματος των πολιτών από την εργασία τους. Την ίδια στιγμή, η κατάσταση αυτή επιτείνει και τα αισθήματα

απογοήτευσης/μη ικανοποίησης από την εργασία, καθώς το ζήτημα της επιβίωσης διαπλέκεται με αυτό της αναγνώρισης.

- Σε αυτό το πλαίσιο υπάρχει σχεδόν ομοφωνία μεταξύ των εργαζομένων κάθε κατηγορίας στη χώρα μας ότι οι μισθοί είναι πολύ χαμηλοί και πρέπει να αυξηθούν. Το ίδιο ισχύει και για τον κατώτατο μισθό, ο οποίος θεωρείται μη βιώσιμος από τη συντριπτική πλειοψηφία, ενώ η πρόσφατη αύξησή του χαρακτηρίζεται μη επαρκής.

- Η δυσαρέσκεια και η απαισιοδοξία ως προς την αγορά εργασίας είναι διάχυτη. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι και εργαζόμενες σήμερα στη χώρα αισθάνονται ότι αδικούνται και ότι προστατεύονται περισσότερο οι εργοδότες, ενώ πιστεύουν ότι η κατάσταση στην αγορά εργασίας σήμερα είναι χειρότερη από ό,τι πριν τρία χρόνια. Και, το χειρότερο, πολύ μικρό είναι το ποσοστό εκείνων που προσδοκούν ή προβλέπουν κάποια βελτίωση τα επόμενα τρία χρόνια.

- Στο παραπάνω πλαίσιο, η σημερινή κυβέρνηση αξιολογείται αρνητικά στις επιδόσεις της σε όλες τις πλευρές της εργασιακής πολιτικής, και κυρίως στο ζήτημα της προστασίας και στήριξης του εισοδήματος των εργαζομένων και της εξασφάλισης αξιοπρεπών αμοιβών, το οποίο ιεραρχείται εύλογα από τη συντριπτική πλειοψηφία ως το πιο σημαντικό και επείγον θέμα. Μάλιστα, η αρνητική αυτή αξιολόγηση προέρχεται σε πολύ μεγάλο ποσοστό και από ψηφοφόρους του κυβερνώντος κόμματος.

- Ως διέξοδος έναντι της κατάστασης που περιγράφηκε από την πλειοψηφία των εργαζομένων προκρίνεται η κρατική νομοθετική παρέμβαση -ενδεχομένως ως αποτέλεσμα πολιτικής αλλαγής, με δεδομένη την κακή αξιολόγηση της παρούσας κυβέρνησης-, ενώ αντίθετα πολύ λιγότεροι/ες είναι όσοι/ες εκφράζουν προσδοκίες για την αποτελεσματικότητα των συλλογικών διεκδικήσεων και αγώνων μέσω των σωματείων.

- Η παραπάνω συνθήκη -ο συνδυασμός δηλαδή πολύ χαμηλών αμοιβών που δεν ανταποκρίνονται ούτε στις στοιχειώδεις ανάγκες των νοικοκυριών των

εργαζομένων, με άλλα αρνητικά φαινόμενα που καταγράφονται στις επίσημες στατιστικές και έχουν αποτυπωθεί και στα προηγούμενα «κύματα» της έρευνάς μας, όπως π.χ. ο εργάσιμος χρόνος, τα φαινόμενα εργοδοτικής αυθαιρεσίας κ.λπ.- φαίνεται ότι διαμορφώνει και στη χώρα μας το υπόστρωμα ενός κύματος «μεγάλης παραίτησης».

- Είναι σαφές ότι όλα τα παραπάνω συνθέτουν ένα πολύ αρνητικό τοπίο για την ελληνική αγορά εργασίας και καθιστούν την ανάγκη γενναίων παρεμβάσεων (π.χ. άμεσες πρωτοβουλίες για την αύξηση τόσο του κατώτατου μισθού όσο και των μισθών συνολικά, αποκατάσταση εργασιακών δικαιωμάτων και ελεγκτικών μηχανισμών κ.λπ.) περισσότερο από επείγουσα. Η αδράνεια, εκτός της επαπειλούμενης κοινωνικής κρίσης, ενδέχεται να υπονομεύσει και ολόκληρη τη δομή και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας.