INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Η ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα

Εμπειρικά ευρήματα και ζητήματα πολιτικής



Γιώργος Αργείτης | Χρήστος Γούλας | Στέλλα Μιχοπούλου

Η ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα

Εμπειρικά ευρήματα και ζητήματα πολιτικής

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Η ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα

Εμπειρικά ευρήματα και ζητήματα πολιτικής

Γιώργος Αργείτης | Χρήστος Γούλας | Στέλλα Μιχοπούλου

Αθήνα 2026

Η ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα
Εμπειρικά ευρήματα και ζητήματα πολιτικής

Γιώργος Αργείτης | Χρήστος Γούλας | Στέλλα Μιχοπούλου

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Αθήνα 2026
ISBN: 978-618-234-060-8

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ
Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 | F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις του ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Γραφιστική επιμέλεια, Σχεδιασμός εξωφύλλου, Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια των εκδοτών. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή 25

1 Ποιότητα εργασίας και βιώσιμη ευημερία: Εννοιολογικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις 43

1.1 Εισαγωγή 43

1.2 Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο του ΟΟΣΑ 44

1.3 Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο της ΔΟΕ 51

1.4 Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο του Eurofound 58

1.5 Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο του ETUI 65

1.6 Επίλογος 70

2 Φυσικό περιβάλλον και ένταση εργασίας 73

2.1 Εισαγωγή 73

2.2 Σύνολο δείγματος 75

2.3 Έμφυλη διάσταση 80

2.4 Ανά ηλικιακή ομάδα 85

2.5 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης 91

2.6 Ανά κλάδο 98

2.7 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων) 107

2.8 Συμπεράσματα 116

3 Χρόνος εργασίας 119

3.1 Εισαγωγή 119

3.2 Σύνολο δείγματος 121

3.3 Έμφυλη διάσταση 131

3.4 Ανά ηλικιακή ομάδα 142
3.5 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης 153
3.6 Ανά κλάδο 165
3.7 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων) 179
3.8 Συμπεράσματα 189

4 Κοινωνικό περιβάλλον 193
4.1 Εισαγωγή 193
4.2 Σύνολο δείγματος 195
4.3 Έμφυλη διάσταση 199
4.4 Ανά ηλικιακή ομάδα 203
4.5 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης 207
4.6 Ανά κλάδο 212
4.7 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων) 219
4.8 Συμπεράσματα 224

5 Αυτονομία και έλεγχος 227
5.1 Εισαγωγή 227
5.2 Σύνολο δείγματος 228
5.3 Έμφυλη διάσταση 237
5.4 Ανά ηλικιακή ομάδα 247
5.5 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης 255
5.6 Ανά κλάδο 268
5.7 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων) 282
5.8 Συμπεράσματα 292

6 Δεξιότητες και επαγγελματικές προοπτικές 295
6.1 Εισαγωγή 295
6.2 Σύνολο δείγματος 297
6.3 Έμφυλη διάσταση 304
6.4 Ανά ηλικιακή ομάδα 311
6.5 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης 320
6.6 Ανά κλάδο 329
6.7 Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων) 340
6.8 Συμπεράσματα 347

Επίλογος 349

Βιβλιογραφικές αναφορές 359

Παράρτημα 363

Ευρετήριο διαγραμμάτων

Διάγραμμα 2.1 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 76

Διάγραμμα 2.2 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 76

Διάγραμμα 2.3 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 77

Διάγραμμα 2.4 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 78

Διάγραμμα 2.5 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 78

Διάγραμμα 2.6 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 79

Διάγραμμα 2.7 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 80

Διάγραμμα 2.8 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 81

Διάγραμμα 2.9 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 82

Διάγραμμα 2.10 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 83

Διάγραμμα 2.11 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 83

Διάγραμμα 2.12 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 84

Διάγραμμα 2.13 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή

αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 86

Διάγραμμα 2.14 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 87

Διάγραμμα 2.15 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 88

Διάγραμμα 2.16 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 89

Διάγραμμα 2.17 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 89

Διάγραμμα 2.18 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 90

Διάγραμμα 2.19 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 91

Διάγραμμα 2.20 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 93

Διάγραμμα 2.21 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 94

Διάγραμμα 2.22 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 95

Διάγραμμα 2.23 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 96

Διάγραμμα 2.24 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 97

Διάγραμμα 2.25 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 99

Διάγραμμα 2.26 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 101

Διάγραμμα 2.27 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 102

Διάγραμμα 2.28 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 104

Διάγραμμα 2.29 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 105

Διάγραμμα 2.30 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 106

Διάγραμμα 2.31 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 109

Διάγραμμα 2.32 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 111

Διάγραμμα 2.33 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 112

Διάγραμμα 2.34 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 113

Διάγραμμα 2.35 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 114

Διάγραμμα 2.36 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 115

Διάγραμμα 3.1 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 121

Διάγραμμα 3.2 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 122

Διάγραμμα 3.3 Αμείβεστε για τις ώρες υπερεργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 123

Διάγραμμα 3.4 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 124

Διάγραμμα 3.5 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία) 124

Διάγραμμα 3.6 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 125

Διάγραμμα 3.7 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 126

Διάγραμμα 3.8 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 127

Διάγραμμα 3.9 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 128

Διάγραμμα 3.10 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 129

Διάγραμμα 3.11 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 130

Διάγραμμα 3.12 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 132

Διάγραμμα 3.13 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 132

Διάγραμμα 3.14 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 133

Διάγραμμα 3.15 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 134

Διάγραμμα 3.16 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά φύλο) 135

Διάγραμμα 3.17 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 136

Διάγραμμα 3.18 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 137

Διάγραμμα 3.19 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 138

Διάγραμμα 3.20 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 139

Διάγραμμα 3.21 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 140

Διάγραμμα 3.22 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 141

Διάγραμμα 3.23 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 143

Διάγραμμα 3.24 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 143

Διάγραμμα 3.25 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 144

Διάγραμμα 3.26 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 145

Διάγραμμα 3.27 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά ηλικιακή ομάδα) 146

Διάγραμμα 3.28 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 147

Διάγραμμα 3.29 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 148

Διάγραμμα 3.30 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 149

Διάγραμμα 3.31 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 150

Διάγραμμα 3.32 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 151

Διάγραμμα 3.33 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 152

Διάγραμμα 3.34 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 154

Διάγραμμα 3.35 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 155

Διάγραμμα 3.36 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 156

Διάγραμμα 3.37 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 157

Διάγραμμα 3.38 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 158

Διάγραμμα 3.39 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 159

Διάγραμμα 3.40 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 160

Διάγραμμα 3.41 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 161

Διάγραμμα 3.42 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 162

Διάγραμμα 3.43 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 163

Διάγραμμα 3.44 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 164

Διάγραμμα 3.45 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 166

Διάγραμμα 3.46 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 167

Διάγραμμα 3.47 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 169

Διάγραμμα 3.48 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 170

Διάγραμμα 3.49 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά κλάδο) 171

Διάγραμμα 3.50 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 172

Διάγραμμα 3.51 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 173

Διάγραμμα 3.52 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 174

Διάγραμμα 3.53 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 175

Διάγραμμα 3.54 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 177

Διάγραμμα 3.55 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 178

Διάγραμμα 3.56 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 180

Διάγραμμα 3.57 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 181

Διάγραμμα 3.58 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 182

Διάγραμμα 3.59 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 182

Διάγραμμα 3.60 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά μέγεθος επιχείρησης) 183

Διάγραμμα 3.61 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 184

Διάγραμμα 3.62 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 185

Διάγραμμα 3.63 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 186

Διάγραμμα 3.64 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 187

Διάγραμμα 3.65 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 188

Διάγραμμα 3.66 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 188

Διάγραμμα 4.1 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 195

Διάγραμμα 4.2 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 196

Διάγραμμα 4.3 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 197

Διάγραμμα 4.4 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying) 198

Διάγραμμα 4.5 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 199

Διάγραμμα 4.6 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 200

Διάγραμμα 4.7 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 201

Διάγραμμα 4.8 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά φύλο) 202

Διάγραμμα 4.9 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 203

Διάγραμμα 4.10 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 204

Διάγραμμα 4.11 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 205

Διάγραμμα 4.12 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά ηλικιακή ομάδα) 206

Διάγραμμα 4.13 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 208

Διάγραμμα 4.14 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 209

Διάγραμμα 4.15 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 210

Διάγραμμα 4.16 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 211

Διάγραμμα 4.17 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 213

Διάγραμμα 4.18 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 214

Διάγραμμα 4.19 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 216

Διάγραμμα 4.20 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει

στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά κλάδο) 218

Διάγραμμα 4.21 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 220

Διάγραμμα 4.22 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 221

Διάγραμμα 4.23 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 222

Διάγραμμα 4.24 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά μέγεθος επιχείρησης) 223

Διάγραμμα 5.1 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 229

Διάγραμμα 5.2 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους) 230

Διάγραμμα 5.3 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 231

Διάγραμμα 5.4 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 232

Διάγραμμα 5.5 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 233

Διάγραμμα 5.6 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 233

Διάγραμμα 5.7 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 234

Διάγραμμα 5.8 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 235

Διάγραμμα 5.9 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 236

Διάγραμμα 5.10 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 236

Διάγραμμα 5.11 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 238

Διάγραμμα 5.12 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά φύλο) 239

Διάγραμμα 5.13 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 240

Διάγραμμα 5.14 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 241

Διάγραμμα 5.15 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 242

Διάγραμμα 5.16 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 243

Διάγραμμα 5.17 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 243

Διάγραμμα 5.18 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 244

Διάγραμμα 5.19 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 245

Διάγραμμα 5.20 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 246

Διάγραμμα 5.21 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 247

Διάγραμμα 5.22 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά ηλικιακή ομάδα) 248

Διάγραμμα 5.23 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 249

Διάγραμμα 5.24 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 250

Διάγραμμα 5.25 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας

και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 251

Διάγραμμα 5.26 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 252

Διάγραμμα 5.27 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 252

Διάγραμμα 5.28 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 253

Διάγραμμα 5.29 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 254

Διάγραμμα 5.30 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 255

Διάγραμμα 5.31 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 257

Διάγραμμα 5.32 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 258

Διάγραμμα 5.33 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 259

Διάγραμμα 5.34 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 260

Διάγραμμα 5.35 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 262

Διάγραμμα 5.36 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 263

Διάγραμμα 5.37 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 264

Διάγραμμα 5.38 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 265

Διάγραμμα 5.39 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 266

Διάγραμμα 5.40 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 267

Διάγραμμα 5.41 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 269

Διάγραμμα 5.42 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά κλάδο) 271

Διάγραμμα 5.43 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 272

Διάγραμμα 5.44 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 274

Διάγραμμα 5.45 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 275

Διάγραμμα 5.46 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 276

Διάγραμμα 5.47 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 277

Διάγραμμα 5.48 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 279

Διάγραμμα 5.49 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 280

Διάγραμμα 5.50 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 281

Διάγραμμα 5.51 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 283

Διάγραμμα 5.52 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά μέγεθος επιχείρησης) 284

Διάγραμμα 5.53 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 285

Διάγραμμα 5.54 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 286

Διάγραμμα 5.55 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 287

Διάγραμμα 5.56 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 288

Διάγραμμα 5.57 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 288

Διάγραμμα 5.58 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 289

Διάγραμμα 5.59 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 290

Διάγραμμα 5.60 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 291

Διάγραμμα 6.1 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 297

Διάγραμμα 6.2 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 298

Διάγραμμα 6.3 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 299

Διάγραμμα 6.4 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 300

Διάγραμμα 6.5 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 301

Διάγραμμα 6.6 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (N: 1.305, σύνολο δείγματος) 302

Διάγραμμα 6.7 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε

το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος) 303

Διάγραμμα 6.8 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης
ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 305

Διάγραμμα 6.9 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 306

Διάγραμμα 6.10 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει
τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 307

Διάγραμμα 6.11 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό
σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 308

Διάγραμμα 6.12 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για
την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 309

Διάγραμμα 6.13 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας
στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 310

Διάγραμμα 6.14 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε
το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο) 310

Διάγραμμα 6.15 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης
ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 313

Διάγραμμα 6.16 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο
πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 314

Διάγραμμα 6.17 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει
τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 315

Διάγραμμα 6.18 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας
επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 316

Διάγραμμα 6.19 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για
την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 317

Διάγραμμα 6.20 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας
στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 318

Διάγραμμα 6.21 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε

το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα) 319

Διάγραμμα 6.22 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 321

Διάγραμμα 6.23 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 322

Διάγραμμα 6.24 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 323

Διάγραμμα 6.25 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 324

Διάγραμμα 6.26 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 326

Διάγραμμα 6.27 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 327

Διάγραμμα 6.28 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης) 328

Διάγραμμα 6.29 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 330

Διάγραμμα 6.30 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 332

Διάγραμμα 6.31 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 334

Διάγραμμα 6.32 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 335

Διάγραμμα 6.33 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 337

Διάγραμμα 6.34 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 338

Διάγραμμα 6.35 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο) 339

Διάγραμμα 6.36 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 341

Διάγραμμα 6.37 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 342

Διάγραμμα 6.38 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 343

Διάγραμμα 6.39 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 344

Διάγραμμα 6.40 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 345

Διάγραμμα 6.41 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 346

Διάγραμμα 6.42 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης) 347

Εισαγωγή

Η τελευταία δεκαπενταετία ήταν για την Ελλάδα περίοδος συνεχών κρίσεων, οι οποίες άφησαν δραματικό αποτύπωμα στον κόσμο της εργασίας. Αρχικά, η κρίση χρέους οδήγησε σε εκτόξευση της ανεργίας και στην επιβολή αντικοινωνικών προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής. Επιπλέον, έφερε στην επιφάνεια τις αδυναμίες ενός στρεβλού παραγωγικού και αναπτυξιακού υποδείγματος, που στηρίζεται σε χαμηλές αποδοχές, εποχικότητα, ευελιξία και εντατικοποίηση. Τα μέτρα που εφαρμόστηκαν, όπως οι περικοπές μισθών, η δραματική μείωση του κατώτατου μισθού, η αποδόμηση των συλλογικών συμβάσεων και του θεσμικού πλαισίου προστασίας της εργασίας, ο περιορισμός των κοινωνικών δαπανών κ.ά., είχαν ως αποτέλεσμα την υποβάθμιση του βιοτικού επιπέδου εκατομμυρίων εργαζομένων και την επιδείνωση προϋπαρχόντων ελλειμμάτων αξιοπρεπούς διαβίωσης. Η εργασία αντιμετωπίστηκε ως «μεταβλητή δημοσιονομικής προσαρμογής» (Αργείτης, 2012), με άμεσες συνέπειες την επισφάλεια των εργαζομένων, την όξυνση της οικονομικής ανισότητας και την εκτεταμένη μετανάστευση νέων στο εξωτερικό. Ακολούθησε το ξέσπασμα της πανδημίας COVID-19 το 2020, η οποία ενέτεινε τα φαινόμενα αβεβαιότητας και ανασφάλειας, αποκαλύπτοντας την άνιση πρόσβαση σε ψηφιακές υποδομές και την απουσία θεσμικών δικλίδων για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας. Παράλληλα, η κρίση κόστους ζωής, με την ενεργειακή ακρίβεια και την αύξηση των τιμών βασικών αγαθών, επιβάρυνε περαιτέρω τα νοικοκυριά, ακυρώνοντας στην πράξη τα όποια οφέλη από την ανάκαμψη της απασχόλησης και των ονομαστικών μισθών (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2024, 2025).

Σωρευτικά, οι κρίσεις αυτές, σε συνδυασμό με κυβερνητικές παρεμβάσεις των τελευταίων ετών, οδήγησαν σε συρρίκνωση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων, σε εδραίωση μοντέλων ευέλικτης και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας και σε υποχώρηση της έννοιας της προστασίας της

εργασίας ως θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος. Η αποδυνάμωση της εργασίας αποτυπώνεται πρωτίστως στην καθημερινή εμπειρία των μισθωτών. Απρόβλεπτα ωράρια, απλήρωτες υπερωρίες, αυξημένη εργασιακή ένταση, εργατικά ατυχήματα, διαρκές άγχος, ανασφάλεια για το μέλλον και περιορισμένες προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης αποτελούν σήμερα βασικά χαρακτηριστικά της εργασιακής πραγματικότητας στη χώρα μας.

Η Ελλάδα, τα επόμενα χρόνια, καλείται να αντιμετωπίσει ένα σύνολο οικονομικών, τεχνολογικών και δημογραφικών προκλήσεων που θα καθορίσουν το μέλλον της εργασίας και της κοινωνικής βιωσιμότητας. Η χώρα μας οφείλει να αντιμετωπίσει τις μεγάλες αυτές προκλήσεις με όραμα και στρατηγική. Η εργασία δεν είναι απλώς ένας ακόμη συντελεστής παραγωγής και δεν πρέπει να προσεγγίζεται ως κόστος για τις επιχειρήσεις και ως ένας ακόμη στατιστικός δείκτης. Αποτελεί θεμελιώδη κοινωνικό θεσμό, μέσω του οποίου οι άνθρωποι εξασφαλίζουν όχι μόνο τα υλικά μέσα για την επιβίωσή τους, αλλά και την κοινωνική τους ένταξη και τη δυνατότητα να ζήσουν με αξιοπρέπεια. Η ποιότητα, η σταθερότητα και η προστασία της εργασίας προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη δομή των σύγχρονων κοινωνιών, την κοινωνική και οικονομική ανθεκτικότητα, καθώς και το εύρος των δημοκρατικών δικαιωμάτων. Με άλλα λόγια, η εργασία είναι ταυτόχρονα οικονομικό, κοινωνικό και πολιτικό διακύβευμα.

Η σημασία της εργασίας ως κοινωνικού θεσμού γίνεται εμφανής αν αναλογιστούμε τις επιπτώσεις της αποδυνάμωσής της. Όταν οι εργαζόμενοι[1] έρχονται αντιμέτωποι με επισφάλεια, χαμηλές αμοιβές, απουσία δικαιωμάτων, λιγότερες προοπτικές προσωπικής και επαγγελματικής εξέλιξης, και η εργασία μετατρέπεται σε πηγή άγχους και καταπόνησης, δεν υποβαθμίζεται μόνο το επίπεδο διαβίωσής τους· ενισχύεται η αίσθηση αδικίας, αυξάνεται η απογοήτευση, αποδυναμώνεται η εμπιστοσύνη προς τους πολιτικούς θεσμούς, γενικεύεται η αβεβαιότητα και η ανασφάλεια για το μέλλον και υπονομεύεται η κοινωνική σταθερότητα και η εμπιστοσύνη στη δημοκρατία.

---

1. Στην περίπτωση αυτή, όπως και σε κάθε άλλη στον παρόντα τόμο, η χρήση του αρσενικού γραμματικού γένους γίνεται αποκλειστικά για λόγους διευκόλυνσης της ανάγνωσης και δεν υποδηλώνει διάκριση φύλου.

Το μέλλον της εργασίας

Το μέλλον της εργασίας αποτελεί ίσως το πιο κρίσιμο ερώτημα που τίθεται σήμερα σε επιστημονικό, πολιτικό και συνδικαλιστικό επίπεδο.[2] Δεν αφορά μόνο τον αριθμό των θέσεων αλλά, κυρίως, το είδος των επαγγελμάτων που θα δημιουργηθούν και θα χαθούν, τις συνθήκες κάτω από τις οποίες θα εργάζονται οι άνθρωποι, τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξής τους, καθώς και το εάν η εργασία θα εξακολουθήσει να αποτελεί μοχλό κοινωνικής ένταξης ή θα καταστεί πηγή νέων ανισοτήτων και αποκλεισμών. Όπως σημειώνει με έμφαση η Paus (2018b), το μέλλον αυτό δεν είναι προδιαγεγραμμένο. Θα εξαρτηθεί από τις πολιτικές επιλογές, τις θεσμικές ρυθμίσεις και την ικανότητα της ίδιας της κοινωνίας να δώσει συλλογικές απαντήσεις στις προκλήσεις.

Πρώτος καθοριστικός παράγοντας για το μέλλον της εργασίας είναι η ραγδαία εξέλιξη της ψηφιοποίησης, της τεχνητής νοημοσύνης, της αυτοματοποίησης και της ρομποτικής, που δημιουργούν ένα νέο οικονομικό και εργασιακό τοπίο. Επαναλαμβανόμενες και χειρωνακτικές εργασίες αντικαθίστανται από μηχανές και αλγορίθμους, ενώ αναδύονται νέα επαγγέλματα, τα οποία απαιτούν υψηλότερες δεξιότητες, δημιουργικότητα και προσαρμοστικότητα. Ωστόσο, όπως σημειώνει η Nübler (2018), η νέα τεχνολογική επανάσταση δεν αφορά μόνο την αυτοματοποίηση χειρωνακτικών εργασιών, αλλά και τη ριζική αναδιάταξη των παραγωγικών διαδικασιών μέσω του κατακερματισμού των καθηκόντων και της μεταφοράς τους σε παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, διαδικασία που εντείνεται από τη ρομποτική και την τεχνητή νοημοσύνη και οξύνει περαιτέρω τις επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας. Για την Ελλάδα, όπου μεγάλο μέρος της απασχόλησης εντοπίζεται σε τομείς χαμηλής και μεσαίας ειδίκευσης, η πρόκληση αυτή είναι ακόμη μεγαλύτερη. Αν δεν υπάρξουν στοχευμένες διά βίου πολιτικές εκπαίδευσης και επανακατάρτισης, τότε τμήματα του κόσμου της εργασίας είναι πιθανό να κινδυ-

---

2. Η βιβλιογραφία για το μέλλον της εργασίας είναι εκτενής. Ενδεικτικά βλ. Paus (2018a), Balliester & Elsheikhi (2018), International Labour Organization (ILO, 2019a), United Nations Development Programme (2019), Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2019), Grimshaw (2020).

νεύσουν να αποκλειστούν από την αγορά εργασίας ή να περιοριστούν σε επισφαλείς θέσεις χαμηλής ποιότητας.

Αν η τεχνολογία αφεθεί αποκλειστικά στις δυνάμεις της αγοράς, υπάρχει κίνδυνος να διευρυνθούν οι ανισότητες, καθώς μια μικρή ελίτ υψηλά εξειδικευμένων εργαζομένων θα επωφελείται, ενώ η πλειονότητα θα περιορίζεται σε επισφαλείς θέσεις χαμηλής ποιότητας. Η τεχνολογία, ωστόσο, δεν είναι μοιραία δύναμη. Μπορεί να αξιοποιηθεί για τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας, για την ελάφρυνση της σωματικής καταπόνησης, για την ενίσχυση της παραγωγικότητας και τη δημιουργία νέων δημιουργικών επαγγελμάτων. Η διαφορά έγκειται στο πώς θα ρυθμιστεί η διάχυσή της. Εάν η υιοθέτηση της τεχνολογίας γίνει χωρίς κοινωνικές ρυθμίσεις, θα ενισχύσει την ανισότητα και θα συγκεντρώσει πλούτο και ισχύ σε λίγους. Εάν, αντίθετα, συνοδευτεί από πολιτικές ανακατανομής εισοδήματος, πρόσβαση όλων στη γνώση, διαφάνεια στη χρήση αλγορίθμων και συλλογική εκπροσώπηση, τότε μπορεί να αποτελέσει εργαλείο κοινωνικής προόδου. Όπως υποστηρίζουν οι Rueda και Thewissen (2018), η συζήτηση για την τεχνολογική αλλαγή δεν μπορεί να αποκοπεί από την πολιτική διάσταση της ανισότητας και της αναδιανομής. Η τεχνολογική αλλαγή αυξάνει τη ζήτηση για αναδιανεμητικές πολιτικές. Αυτό που πρέπει να εξασφαλιστεί είναι αυτές να μεταφράζονται σε πραγματική μείωση των ανισοτήτων. Ο Grimshaw (2020) δείχνει ότι οι επιπτώσεις της αυτοματοποίησης δεν είναι συμμετρικές και υποστηρίζει ότι οι χώρες με ισχυρές θεσμικές ικανότητες και πολιτικές αναδιανομής είναι σε θέση να απορροφούν καλύτερα τους κινδύνους και να μετατρέπουν την τεχνολογική αλλαγή σε ευκαιρίες αξιοπρεπούς εργασίας.

Δεύτερος καθοριστικός παράγοντας είναι η πράσινη μετάβαση και η ανάγκη αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής, η οποία οδηγεί σε μεγάλες αλλαγές στις παραγωγικές δομές, ιδιαίτερα σε χώρες όπως η Ελλάδα, με σημαντική εξάρτηση από τον τουρισμό, την ενέργεια και την αγροτική παραγωγή. Η απολιγνιτοποίηση και η στροφή σε ανανεώσιμες πηγές ενέργειας δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας αλλά και σοβαρούς κινδύνους απώλειας παραδοσιακών επαγγελμάτων. Η έννοια της «δίκαιης μετάβασης», η οποία προωθείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αποκτά καίρια σημασία. Δεν αρκεί να δημιουργηθούν νέες δουλειές, αλλά να εξασφαλιστεί ότι οι εργαζόμενοι που

πλήττονται θα έχουν κοινωνική στήριξη και πρόσβαση σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Η πράσινη μετάβαση θα είναι βιώσιμη μόνο εάν ενσωματώσει την προστασία της εργασίας στο κέντρο της στρατηγικής της.

Παράλληλα, η περιβαλλοντική κρίση αποτελεί ίσως τη μεγαλύτερη πρόκληση της εποχής μας. Οι καταστροφικές πυρκαγιές, οι πλημμύρες και η ενεργειακή εξάρτηση υπογραμμίζουν την ανάγκη για πράσινη μετάβαση που δεν θα αφορά μόνο την τεχνολογία αλλά και την κλαδική και διακλαδική οργάνωση της παραγωγής. Η μετάβαση σε καθαρές μορφές ενέργειας και σε βιώσιμες οργανωσιακές πρακτικές θα δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας, αλλά, εάν δεν σχεδιαστεί δίκαια, θα επιφέρει παράλληλα μαζική απώλεια θέσεων εργασίας σε περιοχές που εξαρτώνται από παραδοσιακούς κλάδους. Η έννοια της «δίκαιης μετάβασης» καθίσταται κεντρική, καθώς η προστασία της εργασίας και η κοινωνική συνοχή είναι απαραίτητες για την επιτυχία οποιουδήποτε σχεδίου πράσινης μετάβασης.

Τρίτος παράγοντας είναι οι δημογραφικές εξελίξεις. Η γήρανση του πληθυσμού, η μείωση των γεννήσεων και η διαρκής μετανάστευση νέων υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης αποτελούν κίνδυνο για τη μελλοντική διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού. Χωρίς ανανέωση και ενίσχυση της απασχόλησης, το ασφαλιστικό σύστημα, η δημοσιονομική φερεγγυότητα και η οικονομική μεγέθυνση θα βρεθούν σε αδιέξοδο. Οι πολιτικές φροντίδας, η στήριξη νέων οικογενειών, η ισότητα των φύλων, η ένταξη των μεταναστών σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας και οι στρατηγικές επαναπατρισμού επιστημόνων πρέπει να αποτελέσουν κομβικά στοιχεία μιας εθνικής πολιτικής για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα.

Ένας ακόμη παράγοντας, που συνδέεται με τους παραπάνω, είναι η αναδιάταξη των εργασιακών σχέσεων. Η άνοδος της τηλεργασίας και της «gig economy» δημιουργεί νέες μορφές απασχόλησης, αλλά ταυτόχρονα και νέους κινδύνους.[3] Από τη μια πλευρά, παρέχεται μεγαλύτερη ευελιξία και δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Από την άλλη, οι εργαζόμενοι κινδυνεύουν να απομονωθούν, να στερηθούν συλλο-

---

3. Βλ. Eurofound (2020).

γικής εκπροσώπησης, να εκτεθούν σε αλγοριθμικό έλεγχο και να βρεθούν σε διαρκή επισφάλεια. Η εμπειρία δείχνει ότι, χωρίς θεσμική ρύθμιση, η ψηφιακή εργασία οδηγεί σε εντατικοποίηση και ανασφάλεια. Ο Grimshaw (2020) δείχνει ότι η ανάπτυξη των ψηφιακών πλατφόρμων οδηγεί στη δημιουργία νέων μορφών εργασίας εκτός του παραδοσιακού πλαισίου της μισθωτής εργασίας, αυξάνοντας τη ζώνη των «γκρίζων σχέσεων» μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης.

Το μέλλον της εργασίας δεν είναι προδιαγεγραμμένο, δεν θα προκύψει ως «φυσική» συνέπεια της τεχνολογικής εξέλιξης. Θα διαμορφωθεί ως αποτέλεσμα πολιτικών και κοινωνικών επιλογών που θα γίνουν σήμερα απέναντι σε αυτές τις προκλήσεις. Αν ως κοινωνία επιλέξουμε την παθητική προσαρμογή, η χώρα μας κινδυνεύει να εγκλωβιστεί σε μια οικονομία χαμηλών δεξιοτήτων, χαμηλών αμοιβών και υψηλών ανισοτήτων. Αντίθετα, αν διαμορφώσουμε ένα στρατηγικό σχέδιο που θα έχει ως κεντρικό πυλώνα την προστασία της εργασίας, τότε η εργασία μπορεί να αποτελέσει μοχλό δίκαιης ανάπτυξης και οικονομικού και κοινωνικού μετασχηματισμού.

Η ανάγκη προστασίας της εργασίας

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ)[4] επισημαίνει ότι η ανάγκη προστασίας της εργασίας προβάλλει σήμερα πιο επιτακτική από ποτέ και υπενθυμίζει ότι η προστασία της εργασίας αποτελεί πυλώνα της κοινωνικής δικαιοσύνης και της αξιοπρεπούς εργασίας. Δεν αφορά μόνο τους μισθωτούς του τυπικού τομέα, αλλά όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων όσων απασχολούνται στην άτυπη οικονομία. Η προσέγγιση της ΔΟΕ βασίζεται σε τρεις θεμελιώδεις αρχές: συμπερίληψη, επάρκεια και αποτελεσματικότητα. Η συμπερίληψη σημαίνει προστασία για όλους τους εργαζομένους, χωρίς διάκριση φύλου, ηλικίας ή καθεστώτος απασχόλησης, λαμβάνοντας υπόψη την πολυμορφία των εργασιακών σχέσεων (π.χ. τηλεργασία, πλατφόρμες). Η επάρκεια αφορά την κατοχύρωση δίκαιων και ασφαλών συνθηκών σύμφωνα με τη διακήρυξη του ILO (2022a) για τα θεμελιώδη δικαιώ-

4. Βλ. ILO (2023).

ματα στην εργασία. Η αποτελεσματικότητα προϋποθέτει ισχυρούς μηχανισμούς επιθεώρησης, επιβολής και κοινωνικού διαλόγου.

Στο πλαίσιο αυτό, η προστασία της εργασίας δεν είναι μια δευτερεύουσα διάσταση της οικονομικής πολιτικής, αλλά βασικός πυλώνας της κοινωνικής βιωσιμότητας. Δεν αφορά μόνο την αποτροπή ακραίων μορφών εκμετάλλευσης ή την επιβολή βασικών κανονισμών υγείας και ασφάλειας, αλλά ένα ευρύ πλέγμα δικαιωμάτων και θεσμών οι οποίοι εξασφαλίζουν στους εργαζομένους αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και διαβίωσης, σταθερότητα, κοινωνική συμμετοχή και επαγγελματική προοπτική. Στην πραγματικότητα, η προστασία της εργασίας είναι το θεμέλιο πάνω στο οποίο μπορεί να στηριχτεί κάθε στρατηγική δίκαιης και συμπεριληπτικής ανάπτυξης.

Η προστασία της εργασίας έχει πολλές διαστάσεις. Η πιο ορατή είναι η νομική διάσταση, η ύπαρξη θεσμικού πλαισίου που καθορίζει τα ελάχιστα όρια αμοιβής, ωραρίου, αδειών, ασφάλειας κ.ά. Αυτή η διάσταση είναι αναγκαία αλλά όχι επαρκής. Η πραγματική προστασία απαιτεί επίσης αποτελεσματικούς μηχανισμούς ελέγχου και επιβολής. Στην Ελλάδα η υποστελέχωση και η αποδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας υπονομεύουν την εφαρμογή της νομοθεσίας. Η ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών, η χρήση ψηφιακών εργαλείων για την ανίχνευση παραβάσεων και η επιβολή ουσιαστικών κυρώσεων αποτελούν προϋποθέσεις για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των εργαζομένων.

Η προστασία της εργασίας έχει και συλλογική διάσταση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η συνδικαλιστική εκπροσώπηση αποτελούν θεμέλια για τη δίκαιη κατανομή του παραγόμενου πλούτου και για τη συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων.[5] Όπου οι συλλογικοί θεσμοί είναι ισχυροί, οι ανισότητες είναι μικρότερες και η κοινωνική συνοχή ισχυρότερη. Στην Ελλάδα, η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων οδήγησε σε κατακερματισμό και ατομικοποίηση των σχέσεων εργασίας. Η ανασυγκρότηση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, η ενίσχυση των συνδικάτων, η κατοχύρωση του δικαιώματος διαπραγμάτευσης και σε νέες

5. Βλ. ILO (2024).

μορφές απασχόλησης (π.χ. εργαζόμενοι σε πλατφόρμες) είναι αναγκαία βήματα για την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων.

Η προστασία της εργασίας έχει επίσης τη διάσταση της ισότητας.[6] Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν χαμηλότερες αμοιβές, περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης, δυσκολία συνδυασμού επαγγελματικών και κοινωνικών υποχρεώσεων. Οι νέοι εγκλωβίζονται συχνά σε επισφαλείς δουλειές χωρίς προοπτική. Οι μετανάστες απασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενους και συχνά επικίνδυνους τομείς, χωρίς ουσιαστική προστασία. Η πραγματική προστασία σημαίνει πολιτικές ισότητας. Ίση αμοιβή για ίση εργασία, υπηρεσίες φροντίδας που επιτρέπουν στις γυναίκες να συμμετέχουν ισότιμα στην αγορά, μέτρα κατά των διακρίσεων, ρυθμίσεις που εντάσσουν τους μετανάστες σε αξιοπρεπείς θέσεις. Χωρίς τέτοιες πολιτικές, η αγορά εργασίας θα αναπαράγει και θα διευρύνει τις ανισότητες.

Η προστασία της εργασίας είναι επίσης προϋπόθεση για τη δημόσια υγεία. Εργασιακό άγχος, εντατικοποίηση, απρόβλεπτα ωράρια, απουσία ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής οδηγούν σε ψυχολογική εξουθένωση, κατάθλιψη, σωματικές παθήσεις. Τα εργατικά ατυχήματα παραμένουν υψηλά σε ορισμένους κλάδους, ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό τομέα. Η προστασία εδώ σημαίνει πολιτικές πρόληψης, εκπαίδευση, καλλιέργεια κουλτούρας ασφάλειας, ενίσχυση υπηρεσιών υγείας και ψυχολογικής στήριξης. Η υγεία των εργαζομένων δεν είναι ατομική υπόθεση, αλλά συλλογικό αγαθό που επηρεάζει την παραγωγικότητα, την κοινωνική συνοχή, την ίδια την ανθεκτικότητα της οικονομίας.

Η αναγκαιότητα της προστασίας καθίσταται ακόμη πιο επιτακτική αν αναλογιστούμε τις μελλοντικές προκλήσεις. Συνεπώς, η ανάγκη προστασίας της εργασίας είναι ζήτημα στρατηγικής επιλογής.[7] Συνδέεται με την αναγνώριση της εργασίας ως θεμελιώδους δικαιώματος και όχι ως εμπορεύματος, με την επαναφορά της συλλογικότητας στις εργασιακές σχέσεις, την ενίσχυση των θεσμών προστασίας της εργασίας, τη διασφάλιση της ισότητας και της

---

6. Βλ. ILO (2021).

7. Βλ. ILO (2022a, 2023).

δικαιοσύνης. Εντός αυτού του πλαισίου, η εργασία πρέπει να αντιμετωπίζεται ως κοινό αγαθό, απαραίτητο για τη δημοκρατία και την κοινωνική ευημερία. Η εμπειρία της τελευταίας δεκαπενταετίας επιβεβαιώνει τις αρνητικές πολυεπίπεδες συνέπειες της απροστάτευτης εργασίας. Το ζητούμενο σήμερα είναι η οικοδόμηση ενός νέου πλαισίου προστασίας, το οποίο θα ανταποκρίνεται στις σύγχρονες προκλήσεις και θα στηρίζει την εργασία ως πυλώνα ανάπτυξης, συνοχής και δημοκρατίας.

Η ποιότητα εργασίας

Για πολλές δεκαετίες, η συζήτηση για την εργασία τόσο από πλευράς της οικονομικής θεωρίας όσο και στη σφαίρα της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής επικεντρωνόταν κυρίως στην ποσοτική διάσταση της απασχόλησης. Τα κύρια θέματα που απασχολούσαν τον δημόσιο διάλογο σχετίζονταν με το πόσες θέσεις εργασίας δημιουργούνται, πόσο αυξάνεται η απασχόληση και ποιο είναι το ποσοστό ανεργίας. Στο πλαίσιο αυτό, η εργασία προσεγγιζόταν ως ένας ακόμη στατιστικός δείκτης που κατόπτριζε τη δυναμική της οικονομίας, την επίτευξη (ή την αποτυχία επίτευξης) εισοδήματος πλήρους απασχόλησης και την ικανότητά της να ενσωματώνει το εργατικό δυναμικό σε παραγωγικές δραστηριότητες. Η κεντρική ιδέα ήταν ότι όσο περισσότερες θέσεις εργασίας δημιουργούνταν, τόσο καλύτερα ήταν για την οικονομία και την κοινωνία, ανεξαρτήτως των χαρακτηριστικών αυτών των θέσεων. Αυτή η οπτική έφτασε στην κορύφωσή της τη μεταπολεμική περίοδο της μαζικής βιομηχανικής παραγωγής, όπου η σταθερότητα και η κανονικότητα της απασχόλησης θεωρούνταν σχεδόν δεδομένες και οι κοινωνικές συγκρούσεις επικεντρώνονταν κυρίως στο επίπεδο των μισθών, στη διανομή του εισοδήματος καθώς και στις συνθήκες παραγωγής.

Ωστόσο, οι τελευταίες δεκαετίες σημαδεύτηκαν από βαθιές αλλαγές που ανέτρεψαν αυτή την προσέγγιση. Η παγκοσμιοποίηση των αγορών, η ανάπτυξη του χρηματοπιστωτικού συστήματος και του τομέα των υπηρεσιών, η εκτεταμένη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη δημιούργησαν νέες μορφές απασχόλησης οι οποίες δεν ταυτίζονταν πλέον με την κλασική εικόνα του μισθωτού σταθερής και πλήρους απασχόλησης. Φαινόμενα όπως οι διάφορες μορφές ευέλικτης απασχόλησης,

η εργασία σε πλατφόρμες, η αυτοαπασχόληση, η ευελιξία στην οργάνωση του χρόνου εργασίας και οι ασταθείς και αβέβαιες καριέρες έχουν πολλαπλασιαστεί, δημιουργώντας μια νέα εργασιακή πραγματικότητα. Θέσεις εργασίας δημιουργούνται, αλλά δεν προσφέρουν τη σταθερότητα και την ασφάλεια των θέσεων εργασίας που συνδέονταν με το μεταπολεμικό κοινωνικό συμβόλαιο.

Αυτή η νέα πραγματικότητα δημιούργησε διαφορετικές κοινωνικές και επιστημονικές συνθήκες, που οδήγησαν σταδιακά στην αναβάθμιση της σημασίας της ποιότητας εργασίας, η οποία αναδύθηκε ακριβώς για να καλύψει το κενό σταθερότητας και ασφάλειας που χαρακτηρίζει τις θέσεις εργασίας που δημιουργούνται. Δεν αρκεί πλέον να μετράμε την απασχόληση με βάση τον όγκο της, χρειάζεται να αξιολογούμε τις θέσεις εργασίας ως προς τις συνθήκες, τις προοπτικές και την επίδρασή τους στη ζωή και στην ευημερία των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Η εστίαση αποκλειστικά στον αριθμό τους παρέχει μόνο μερική εικόνα της πρόκλησης που αντιμετωπίζουν οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής. Η ποιότητα των θέσεων δεν αποτελεί μόνο καθοριστικό παράγοντα για την ευζωία των ατόμων και των νοικοκυριών στα οποία ζουν, αλλά μπορεί επίσης να επηρεάσει θετικά σημαντικά οικονομικά μεγέθη, όπως το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, την παραγωγικότητα και το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ). Ως εκ τούτου, η αξιολόγηση της ποιότητας εργασίας πρέπει να καταστεί κεντρική παράμετρος της ασκούμενης οικονομικής πολιτικής.

Στο πλαίσιο αυτό, η στροφή από την ποσότητα στην ποιότητα δεν είναι μια θεωρητική συζήτηση. Αντανακλά πραγματικές κοινωνικές ανάγκες και διαμορφώνει επιλογές οικονομικής πολιτικής που διευρύνουν σημαντικά τα όρια της οικονομικής και της κοινωνικής ανάλυσης και πολιτικής. Όπως επισημαίνει η Έκθεση Stiglitz et al. (2009), η αποκλειστική χρήση του ΑΕΠ ως δείκτη επιτυχίας αγνοεί κρίσιμες πτυχές της ευημερίας των ανθρώπων, όπως την ισότητα, την ασφάλεια, την υγεία, την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων και τη βιωσιμότητα της ανάπτυξης. Υπογραμμίζεται με έμφαση ότι οι οικονομικοί δείκτες που μετράμε είναι αυτοί που καθορίζουν και το τι πράττουμε σε επίπεδο οικονομικής πολιτικής. Υποστηρίζεται ότι η μέτρηση της οικονομικής και της κοινωνικής προόδου πρέπει να διευρυνθεί και να συμπεριλάβει και την ποιότητα εργασίας ως βασικό δείκτη κοινωνικής προόδου. Η Έκθεση τονίζει

ότι η ευημερία δεν μπορεί να εξαντλείται στα μέσα (εισόδημα, απασχόληση), αλλά πρέπει να αφορά τους σκοπούς, δηλαδή τις πραγματικές συνθήκες ζωής και το κατά πόσο οι άνθρωποι αισθάνονται ασφαλείς, αξιοπρεπείς και ικανοποιημένοι από την εργασία και τη ζωή τους.

Για να κατανοήσουμε τη σημασία των πρακτικών επιδράσεων της ποιότητας εργασίας, είναι χρήσιμο στο σημείο αυτό να αναφέρουμε το παράδειγμα της Ελλάδας μετά την οικονομική κρίση. Σημειώθηκε μια σημαντική αύξηση των χαμηλά αμειβόμενων και επισφαλών θέσεων εργασίας που οδήγησε σε μια γενιά εργαζομένων η οποία, αν και απασχολείται πλήρως, παραμένει σε κατάσταση οικονομικής ανασφάλειας. Η μείωση της ανεργίας και η αύξηση του ΑΕΠ δεν συνοδεύτηκαν από αντίστοιχη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Δημιουργήθηκε το φαινόμενο του «εργαζόμενου φτωχού», που επαληθεύει με τον πιο άμεσο τρόπο ότι η ποσοτική αύξηση της απασχόλησης δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην κοινωνική ευημερία και αξιοπρεπή διαβίωση. Αυτό ακριβώς το φαινόμενο, η απόκλιση ανάμεσα στην αύξηση του ΑΕΠ και στη στασιμότητα της ευημερίας, αποτελεί για τους Stiglitz et al. (2018) κεντρική απόδειξη ότι η ανάπτυξη χωρίς ποιοτικά κριτήρια οδηγεί σε ψευδείς εντυπώσεις προόδου. Ορισμένες κοινωνικές ομάδες μπορεί να βελτιώνουν τα εισοδήματά τους, ενώ άλλες βιώνουν αυξανόμενη ανασφάλεια και απώλεια εμπιστοσύνης στους θεσμούς.

Όπως θα αναλύσουμε στο Κεφάλαιο 1, η έννοια της ποιότητας εργασίας έχει πολλαπλές διαστάσεις. Περιλαμβάνει το εισόδημα, τη δίκαιη κατανομή του και το εάν μπορεί να εξασφαλίσει μια αξιοπρεπή διαβίωση. Αφορά την ασφάλεια της εργασίας, το αν ο εργαζόμενος μπορεί να προσβλέπει σε κοινωνική προστασία, δηλαδή σε υποστήριξη σε περίπτωση απώλειας της δουλειάς του. Συνδέεται επίσης με το εργασιακό περιβάλλον –τις συνθήκες υπό τις οποίες πραγματοποιείται η εργασία–, τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, την υγεία και ασφάλεια, την αυτονομία, τη δυνατότητα ανάπτυξης δεξιοτήτων και δημιουργικότητας. Επίσης, σημαντική διάσταση είναι η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς η εργασία δεν μπορεί να αποσπαστεί από το πλαίσιο της καθημερινότητας και των οικογενειακών και κοινωνικών υποχρεώσεων.

Η ποιότητα εργασίας υποβαθμίζεται όταν οι αμοιβές δεν είναι αξιοπρεπείς, οι ώρες εργασίας είναι πολλές, η εργασιακή ένταση είναι υψηλή, οι σχέσεις

μεταξύ των συναδέλφων είναι δύσκολες και δυσαρμονικές, το εργασιακό στρες και άγχος είναι μεγάλο, οι προοπτικές αυτοπραγμάτωσης και εξέλιξης των εργαζομένων είναι περιορισμένες κ.ά. Οι προαναφερόμενοι παράγοντες συνδέονται με υψηλότερη συχνότητα εμφάνισης προβλημάτων στη σωματική και στην ψυχική υγεία των εργαζομένων. Αντίστροφα, η ποιότητα εργασίας μπορεί να βελτιώνεται και να αναβαθμίζεται όταν η αμοιβή είναι δίκαιη και αξιοπρεπής, όταν ο εργαζόμενος έχει την αίσθηση ότι είναι χρήσιμος, όταν επιτυγχάνεται καλή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, όταν υπάρχει εμπιστοσύνη προς τους συναδέλφους και λαμβάνεται υποστήριξη από αυτούς στον χώρο εργασίας, όταν γίνεται διαβούλευση όσον αφορά τους στόχους και την οργάνωση της εργασίας, όταν δίνονται ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και αξιοποίησης των δεξιοτήτων του εργαζομένου.

Στο πλαίσιο αυτό, γίνεται αντιληπτό ότι η ποιότητα των θέσεων εργασίας προσδιορίζεται από έναν συνδυασμό χαρακτηριστικών που μπορούν να τροποποιηθούν και να βελτιωθούν. Επιπλέον, η ποιότητα των θέσεων εργασίας συνδέεται με το μείζον κοινωνικό θέμα της ανισότητας, το οποίο τροφοδοτείται από την ποικιλία των συνθηκών εργασίας μεταξύ οικονομικών κλάδων, μεγέθους επιχειρήσεων και κοινωνικο-δημογραφικών ομάδων με βάση το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης κ.ά. Συνεπώς, ο πολυδιάστατος χαρακτήρας της ποιότητας εργασίας εγείρει μια πληροφοριακή πρόκληση, καθώς είναι απαραίτητη η συλλογή δεδομένων για ευρύ φάσμα χαρακτηριστικών της και για ποικιλία θεσμικών, κοινωνικών, δημογραφικών και διαρθρωτικών/αναπτυξιακών παραγόντων.

Τέλος, η μετάβαση από την ποσότητα στην ποιότητα εργασίας έχει σαφή πολιτικό χαρακτήρα. Σηματοδοτεί τη μετατόπιση από μια λογική που υπολογίζει την οικονομική επιτυχία με αριθμούς θέσεων εργασίας, σε μια λογική που αξιολογεί την ανάπτυξη με όρους κοινωνικής δικαιοσύνης και συνολικής ευημερίας. Η έμφαση στην ποιότητα αποτελεί, επομένως, ένα πολιτικό αίτημα για ένα νέο βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης, όπου η ευημερία θα μετριέται με βάση την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και όχι μόνο με την ποσοστιαία μεταβολή του ΑΕΠ. Η συζήτηση αυτή, όπως σημειώσαμε παραπάνω, συνδέεται στενά με τη γενικότερη αμφισβήτηση του ΑΕΠ ως μοναδικού δείκτη προόδου. Οι Stiglitz et al. (2009, 2018) υπογραμμίζουν την ανάγκη μέτρησης της κοινωνικής προόδου

με δείκτες που αποτυπώνουν την εμπειρία των ανθρώπων στην καθημερινή τους ζωή, πέρα από τις επίσημες στατιστικές της οικονομικής μεγέθυνσης. Επιπροσθέτως, υποστηρίζουν ότι η οικονομική ανασφάλεια αποτελεί πλέον βασική διάσταση της κοινωνικής ανισότητας και χρειάζεται να μετριέται με νέους δείκτες που συνυπολογίζουν τον κίνδυνο απώλειας εισοδήματος, την κάλυψη κοινωνικών δικτύων προστασίας και την εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Σύμφωνα με αυτήν την «πέρα του ΑΕΠ» προσέγγιση, η ποιότητα εργασίας είναι θεμέλιο για μια στρατηγική συμπεριληπτικής ανάπτυξης, όπου η κοινωνική πρόοδος, η ισότητα και η βιωσιμότητα γίνονται συνιστώσες της ίδιας της οικονομικής επιτυχίας και όχι παράπλευρες επιδιώξεις. Στο ίδιο πλαίσιο, ο Samans (2024) επισημαίνει ότι η προσέγγιση της «ανθρωποκεντρικής οικονομίας» υπογραμμίζει ότι τελικός σκοπός της οικονομικής πολιτικής δεν πρέπει να είναι η μεγιστοποίηση της παραγωγής, αλλά η βελτίωση των πραγματικών συνθηκών διαβίωσης, της ασφάλειας και της αξιοπρέπειας των ανθρώπων. Ο Samans (2024) συνδέει την ποιότητα εργασίας άμεσα με τη διανομή του εισοδήματος και τονίζει ότι οι θεσμοί της εργασίας, της εκπαίδευσης και της κοινωνικής προστασίας είναι οι μηχανισμοί μέσω των οποίων οι κοινωνίες μετατρέπουν την οικονομική ανάπτυξη σε πραγματική βελτίωση του βιοτικού επιπέδου. Η ενίσχυσή τους είναι προϋπόθεση για μια ανθεκτική και δίκαιη ανάπτυξη.

Οι προαναφερθείσες θεματικές εξελίξεων και αλλαγών στην εργασία είναι αναγκαίο να αποτυπωθούν στη στρατηγική των συνδικάτων διεθνώς. Σε μια εποχή όπου κυριαρχούν η αβεβαιότητα, η επισφάλεια, η υποβάθμιση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και οι ανισότητες στην εργασία, το συνδικαλιστικό κίνημα οφείλει να τοποθετήσει στο επίκεντρο των δράσεων και των παρεμβάσεών του την ποιότητα και την προστασία της εργασίας. Το ζητούμενο για τους εργαζομένους δεν είναι απλώς η εύρεση εργασίας, αλλά ένα πλαίσιο συνθηκών απασχόλησης το οποίο να διασφαλίζει αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, ανάπτυξη δεξιοτήτων, προστασία της υγείας, κοινωνική συμμετοχή, ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Επίσης, η οπτική αυτή απαιτείται να γίνει αντικείμενο ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, όπου η εργασία θα αναγνωρίζεται ως θεμέλιο ευημερίας και όχι ως «αναλώσιμος» συντελεστής

παραγωγής μιας μη διατηρήσιμης οικονομικής μεγέθυνσης. Η Paus (2018b) αναδεικνύει την ανάγκη ενός «νέου κοινωνικού συμβολαίου για την τεχνολογική εποχή», που θα στηρίζεται σε θεσμούς αναδιανομής, συμμετοχικής καινοτομίας και ισχυρής κοινωνικής προστασίας. Χωρίς αυτή τη νέα θεσμική αρχιτεκτονική, ο τεχνολογικός μετασχηματισμός κινδυνεύει να παγιώσει μια κοινωνία ανισοτήτων και εργασιακής ανασφάλειας. Για τον Samans (2024) η «ανθρωποκεντρική οικονομία» μπορεί να αναπτυχθεί μόνο όταν η συγκρότηση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου διαμορφώσει εκείνους τους θεσμούς που θα ενσωματώνουν την αξιοπρέπεια, την ασφάλεια και την ανθεκτικότητα στη λειτουργία της οικονομίας. Σε αυτό το πλαίσιο, η έννοια της ποιότητας εργασίας συνδέεται όχι μόνο με το παρόν αλλά και με το μέλλον της εργασίας αναφορικά με το τι προοπτικές έχει ένας εργαζόμενος, πόσο βιώσιμη είναι η καριέρα του, πώς θα προφυλαχθεί από τον κίνδυνο απαξίωσης των δεξιοτήτων του και τον κίνδυνο να παγιδευτεί σε εργασιακή φτώχεια.

Σκοπός του παρόντος βιβλίου

Σκοπός του παρόντος βιβλίου είναι να θέσει την ποιότητα εργασίας στο προσκήνιο της δημόσιας συζήτησης και πολιτικής, αναδεικνύοντας τα ευρήματα δημοσκοπικής έρευνας[8] για τη μέτρηση σημαντικών διαστάσεών της στην Ελλάδα. Η άμεση πρακτική χρησιμότητα μιας τέτοιας έρευνας έγκειται στο γεγονός ότι μπορεί να συμβάλει στον σχεδιασμό παρεμβάσεων που θα μπορούσαν να αμβλύνουν τις αρνητικές και να ενισχύσουν τις θετικές παραμέτρους της ποιότητας εργασίας που επηρεάζουν την ψυχολογική και τη σωματική υγεία των εργαζομένων, την ευημερία του κόσμου της εργασίας και την ανθεκτικότητα της οικονομίας.

Η ποιότητα εργασίας είναι μια ιδιαιτέρως σημαντική παράμετρος οικονομικής, κοινωνικής και αναπτυξιακής πολιτικής. Αναδεικνύει τη θεμελιώδη

---

8. Η μεθοδολογία και τα κύρια χαρακτηριστικά της δημοσκοπικής έρευνας που πραγματοποίησε η δημοσκοπική Εταιρεία Ερευνών Κοινής Γνώμης και Εφαρμογών Prorata και από όπου θα εξαχθούν τα εμπειρικά ευρήματα και τα αξιολογικά συμπεράσματα που ακολουθούν παρουσιάζονται στο Παράρτημα.

σημασία της προστασίας της εργασίας, που απαιτείται να εφαρμόζεται χωρίς αποκλεισμούς, να είναι επαρκής και αποτελεσματική σύμφωνα με την Ατζέντα για την αξιοπρεπή εργασία και τις θεμελιώδεις αρχές και τα δικαιώματα στην εργασία, όπως αυτά ορίζονται στη διακήρυξη του ILO (2022α) και στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων, όπως και των βιώσιμων επιχειρήσεων, η αποτελεσματική προστασία όλων των εργαζομένων και η διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας. Οι διακρίσεις σε βάρος συγκεκριμένων ομάδων υποβαθμίζουν τις συνθήκες εργασίας και μπορεί να οδηγήσουν σε αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, υπονομεύοντας τη βιωσιμότητα και την ανθεκτικότητα της οικονομίας καθώς και την κοινωνική δικαιοσύνη. Το ρυθμιστικό περιβάλλον για την προστασία της εργασίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη την πολυμορφία της αγοράς εργασίας με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων, των διακρίσεων, της απαξίωσης και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας.

Την ίδια στιγμή, αν και έχουν σημειωθεί θετικές εξελίξεις στο πεδίο της δημοσιονομικής σταθεροποίησης, η οικονομία παραμένει ευάλωτη σε εξωγενείς διαταραχές, όπως φάνηκε στην ενεργειακή κρίση και στην κρίση κόστους ζωής. Συνεχίζει να φέρει τα γνωρίσματα ενός παραγωγικού συστήματος με χαμηλή προστιθέμενη αξία, διαρθρωτικά ελλείμματα και εξάρτηση από κλάδους υψηλής εποχικότητας. Παρά τη μείωση της ανεργίας τα τελευταία χρόνια, η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από επισφάλεια, χαμηλούς μισθούς και περιορισμένες προοπτικές εξέλιξης. Όπως προκύπτει και από τα ευρήματα της έρευνας που θα παρουσιάσουμε παρακάτω, είναι αναγκαίος ο σχεδιασμός ενός νέου υποδείγματος που θα αντιμετωπίζει τις διαρθρωτικές στρεβλώσεις της οικονομίας, θα είναι αποτελεσματικό, συμπεριληπτικό και θα αξιοποιεί τη γνώση, την καινοτομία και νέες οργανωσιακές πρακτικές. Τα χαρακτηριστικά αυτά θα διασφαλίζουν την ανθεκτικότητα της χώρας στις νέες τεχνολογικές, κλιματικές-περιβαλλοντικές και ενεργειακές προκλήσεις και την ικανότητά της να προσαρμόζεται σε συνθήκες κρίσεων.

Το μείζον δομικό χαρακτηριστικό του νέου αναπτυξιακού προτύπου πρέπει να είναι η αναβάθμιση της ποιότητας εργασίας ως προϋπόθεση της ποιοτικής αναβάθμισης της παραγωγικής βάσης. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η συμβολή της ποιοτικής εργασίας στον μετασχηματισμό του αναπτυξιακού

υποδείγματος αποτελεί μια πολύπλευρη διαδικασία, η οποία εμπερικλείει όλες τις πτυχές με τις οποίες η προστασία της εργασίας συνδέεται με την κοινωνική συνοχή και την ανθεκτικότητα της οικονομίας. Η εν λόγω οπτική καταδεικνύει την κομβική σημασία της προστασίας της εργασίας, καθώς συνυφαίνεται με ιδιαίτερο τρόπο με όλες τις διαστάσεις ενός βιώσιμου και ανθεκτικού αναπτυξιακού υποδείγματος. Η μονομερής ποσοτική αξιολόγηση της αγοράς εργασίας αποκλειστικά με τους συμβατικούς δείκτες της ανεργίας και της απασχόλησης, αν και αναγκαία, είναι ανεπαρκής. Η σημερινή μεροληπτική επιλογή της μεγέθυνσης του ΑΕΠ ως οδηγού της ασκούμενης οικονομικής πολιτικής υποτιμά τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας και της οικονομίας.

Η αναπαραγωγή αυτής της επιλογής όχι μόνο δεν συμβάλλει, αλλά ανατροφοδοτεί δυσμενείς οικονομικές, κοινωνικές και περιβαλλοντικές διαδικασίες και πρακτικές, οι οποίες με τη σειρά τους αναπαράγουν το θεσμικό πλαίσιο και τους μηχανισμούς των διαρθρωτικών στρεβλώσεων της ελληνικής οικονομίας. Εν κατακλείδι, η οικοδόμηση ενός ισορροπημένου, δηλαδή πιο περιεκτικού, βιώσιμου και ανθεκτικού, υποδείγματος ανάπτυξης οφείλει να γίνει μείζων πολιτική επιδίωξη και αντικείμενο ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου για την επίτευξη μιας ουσιαστικής και χωρίς αποκλεισμούς αναβάθμισης του βιοτικού επιπέδου των Ελλήνων. Ωστόσο, ένα ανθρωποκεντρικό υπόδειγμα προσανατολισμένο στο βιοτικό επίπεδο, στην εξάλειψη των διακρίσεων και στην προστασία της εργασίας προϋποθέτει την αναγωγή της ποιότητας εργασίας, του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κομβικές μεταρρυθμιστικές προϋποθέσεις της εθνικής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής.

Το υπόλοιπο του βιβλίου είναι δομημένο ως εξής: Στο Κεφάλαιο 1 εισάγεται η ποιότητα εργασίας ως πολυδιάστατη έννοια και ως κρίσιμος παράγοντας βιώσιμης ευημερίας. Παρουσιάζονται τα διεθνή εννοιολογικά πλαίσια και οι δείκτες μέτρησης της ποιότητας εργασίας που έχουν αναπτυχθεί από τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ), τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ), το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) και το Ευρωπαϊκό Συνδικαλιστικό Ινστιτούτο (European Trade Union Institute [ETUI]), που εξη-

γούν πώς η ποιότητα εργασίας συνδέεται με την υγεία, την ασφάλεια, την παραγωγικότητα και τη συνολική κοινωνική συνοχή. Το κεφάλαιο αυτό θέτει το θεωρητικό και μεθοδολογικό υπόβαθρο που επιτρέπει την εμπειρική ανάλυση των επόμενων κεφαλαίων και αναδεικνύει γιατί η εργασία αποτελεί θεμέλιο της βιώσιμης ανάπτυξης.

Στο Κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται τα εμπειρικά ευρήματα για το φυσικό περιβάλλον της εργασίας στην Ελλάδα. Αξιολογούνται οι συνθήκες υπό τις οποίες πραγματοποιείται η εργασία, αναδεικνύοντας τον βαθμό σωματικής και ψυχικής καταπόνησης που βιώνουν οι εργαζόμενοι. Η ανάλυση εστιάζει στην έκθεση σε κινδύνους, στην ένταση εργασίας, στα προβλήματα υγείας και στη σημασία των πολιτικών υγείας και ασφάλειας και αναδεικνύει ότι το φυσικό περιβάλλον αποτελεί θεμελιώδη όρο βιώσιμης απασχόλησης.

Στο Κεφάλαιο 3 αναλύονται τα ευρήματα που αποτυπώνουν τον τρόπο οργάνωσης του χρόνου εργασίας και τις συνέπειές του στην υγεία και στην ευημερία των εργαζομένων. Εξετάζονται η έκταση της υπερωριακής απασχόλησης, τα άτυπα ωράρια, η προβλεψιμότητα και η δυνατότητα ελέγχου των εργαζομένων όσον αφορά το πρόγραμμά τους. Αναδεικνύεται ότι η εντατικοποίηση και η παραβατικότητα υπονομεύουν την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ότι η προστασία του χρόνου εργασίας αποτελεί κύρια προϋπόθεση για μια πιο δίκαιη και βιώσιμη οικονομία.

Στο Κεφάλαιο 4 η ανάλυσή μας εστιάζει στα εμπειρικά ευρήματα που δείχνουν την ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων στους χώρους εργασίας. Υπογραμμίζεται ότι η ποιότητα του κοινωνικού περιβάλλοντος αποτελεί κρίσιμο παράγοντα της υγείας, της επαγγελματικής ικανοποίησης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Αναδεικνύονται οι αδυναμίες των μηχανισμών επικοινωνίας και διαλόγου μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων και τονίζεται ο πολύ σημαντικός ρόλος του κοινωνικού διαλόγου και της συμμετοχικής κουλτούρας στην οργανωσιακή δομή των επιχειρήσεων.

Στο Κεφάλαιο 5 παρουσιάζονται τα εμπειρικά ευρήματα που δείχνουν τον βαθμό αυτονομίας που έχουν οι εργαζόμενοι στα καθήκοντά τους, την ελευθερία λήψης πρωτοβουλιών και τον ρόλο των ελεγκτικών πρακτικών. Αναδεικνύεται ότι η έλλειψη αυτονομίας, ο στενός έλεγχος και η εντατικοποίηση περιορίζουν τη δημιουργικότητα, τη μάθηση και την οργανωσιακή

αποτελεσματικότητα. Η ανάλυση δείχνει ότι η ουσιαστική αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εργαζομένων απαιτεί οργανωσιακές πρακτικές που ενισχύουν την εμπιστοσύνη και τη συμμετοχή.

Στο Κεφάλαιο 6 εστιάζουμε στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και στην επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων. Παρουσιάζονται ευρήματα που δείχνουν μεγάλες ανισότητες πρόσβασης σε κατάρτιση ανά ηλικία, κλάδο, εκπαίδευση και μέγεθος επιχείρησης, καθώς και την έκταση του φαινομένου της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων και απαιτήσεων. Η ανάλυση αναδεικνύει ότι η Ελλάδα επενδύει ανεπαρκώς στο ανθρώπινο κεφάλαιο, γεγονός που περιορίζει τόσο την ποιότητα εργασίας όσο και την παραγωγικότητα, και υπογραμμίζει την ανάγκη για συστηματική διά βίου μάθηση.

Τέλος, στον Επίλογο παρουσιάζονται τα βασικά ευρήματα και συμπεράσματα για την ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα και υπογραμμίζεται ότι η αναβάθμισή της συνδέεται άρρηκτα με τη μετάβαση της χώρας σε ένα βιώσιμο, δίκαιο και ανθεκτικό μεντέλο ανάπτυξης.

1 | Ποιότητα εργασίας και βιώσιμη ευημερία: Εννοιολογικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις

1.1 | Εισαγωγή

Τα τελευταία χρόνια η ποιότητα των θέσεων εργασίας έχει προκαλέσει αυξανόμενο ενδιαφέρον σε επίπεδο επιστημονικής έρευνας. Ως αποτέλεσμα, έχουν αναπτυχθεί διάφορα μεθοδολογικά πλαίσια και ποσοτικοί δείκτες από διεθνείς οργανισμούς και επιμέρους ερευνητές σε μια προσπάθεια να διαμορφωθεί ένα πρακτικό πλαίσιο μέτρησης και αξιολόγησης της ποιότητας εργασίας, έτσι ώστε να μπορέσει να αποτελέσει στόχο της οικονομικής πολιτικής. Ειδικότερα, ο ΟΟΣΑ, η ΔΟΕ, το Eurofound και το ETUI έχουν αναπτύξει πλαίσια και διαστάσεις της ποιότητας εργασίας σε ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο.[9] Η κοινή συνισταμένη όλων αυτών των πλαισίων είναι ότι η ποιότητα εργασίας, ως πυλώνας της βιώσιμης ευημερίας, είναι μια πολυδιάστατη έννοια που μπορεί εμπειρικά να μετρηθεί και να αξιολογηθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους. Επίσης, οι μελέτες των διεθνών αυτών οργανισμών συγκλίνουν στο ότι η ποιότητα εργασίας δεν αποτελεί απλώς μια νέα μορφή μέτρησης της εργασίας, αλλά ένα νέο πλαίσιο επανακαθορισμού της οικονομικής και της κοινωνικής προόδου που δεν περιορίζεται μόνο στο αίτημα για «καλές δουλειές», αλλά εκτείνεται και στην ένταξη της εργασίας στο επίκεντρο ενός βιώσιμου, ανθεκτικού και συμπεριληπτικού αναπτυξιακού παραδείγματος.

---

9. Για μια συγκριτική παρουσίαση των διαφορών και των περιορισμών των εναλλακτικών προσεγγίσεων των διεθνών οργανισμών βλ. Cazes et al. (2015).

Με τον τρόπο αυτό οι τέσσερις προαναφερόμενοι οργανισμοί με τις εκθέσεις τους και την έρευνά τους έχουν συμβάλει στην αποτύπωση της προόδου ή της υποβάθμισης που έχει συντελεστεί σε διαφορετικές διαστάσεις της εργασίας τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Επίσης, προσφέρουν αδιαμφισβήτητα εμπειρικά ευρήματα, τα οποία επιτρέπουν διαχρονικές συγκρίσεις μεταξύ χωρών, ομάδων με ποικίλα κοινωνικά και δημογραφικά χαρακτηριστικά, καθώς και οικονομικών κλάδων που θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν για τον επαναπροσδιορισμό της διαδικασίας χάραξης οικονομικής, κοινωνικής και θεσμικής πολιτικής, προβάλλοντας την εργασία ως θεμελιώδη συνιστώσα κοινωνικής ευημερίας και αναπτυξιακής στρατηγικής. Η συνοπτική παρουσίαση των πλαισίων τους αποτελεί το αμέσως επόμενο και απαραίτητο βήμα της ανάλυσής μας, έτσι ώστε να διαμορφώσουμε το θεωρητικό πλαίσιο και τη μεθοδολογική βάση της εμπειρικής ανάλυσης και αξιολόγησης της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα, που ακολουθεί στα επόμενα κεφάλαια.

1.2 | Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο του ΟΟΣΑ

Ο ΟΟΣΑ (Organisation for Economic Co-operation and Development – OECD) έχει ίσως την πιο σημαντική συμβολή στη διεθνή συζήτηση γύρω από την ποιότητα εργασίας, παρά το γεγονός ότι μέχρι και τα τέλη της δεκαετίας του 1990 επικεντρωνόταν σε ζητήματα οικονομικής μεγέθυνσης και παραγωγικότητας με βάση πολύ συμβατικές/νεοκλασικές απόψεις για τη λειτουργία και τους θεσμούς της αγοράς εργασίας. Εντούτοις, από τα μέσα της δεκαετίας του 2000 άρχισε να αναθεωρεί πλευρές των προτάσεων οικονομικής πολιτικής του υπό το φως του νέου ερευνητικού πεδίου της οικονομικής ευημερίας και της βιώσιμης ανάπτυξης. Οι μεταβολές στην αγορά εργασίας των χωρών-μελών του που επήλθαν ως αποτέλεσμα της αύξησης της εργασιακής επισφάλειας, των νέων μορφών απασχόλησης, της έντασης της εργασίας και των μισθολογικών ανισοτήτων ανέδειξαν την ανάγκη ενός νέου θεωρητικού πλαισίου που θα συνυπολογίζει την ευημερία των εργαζομένων και θα μετρά την εργασία με όρους ποιότητας. Ως επακόλουθο, ο ΟΟΣΑ (OECD, 2013) συμπεριέλαβε την

έννοια της ποιότητας εργασίας ως κρίσιμη διάσταση που διαμορφώνει την ευημερία των ανθρώπων στον χώρο εργασίας σε κεντρικό πυλώνα της ευρύτερης ατζέντας του για την ευημερία και την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς.

Θεωρώντας την ποιότητα των θέσεων εργασίας που κατέχουν οι εργαζόμενοι ως έναν από τους καθοριστικότερους παράγοντες της ευημερίας τους και θέτοντας ως κεντρικό αναπτυξιακό στόχο την αξιολόγηση των επιδόσεων της αγοράς εργασίας, τόσο σε ποσοτικούς όσο και σε ποιοτικούς όρους, ο ΟΟΣΑ ανέπτυξε ένα νέο εννοιολογικό και λειτουργικό πλαίσιο (γνωστό ως Job Quality Framework) για τη μέτρηση και την αξιολόγηση της ποιότητας εργασίας, το οποίο παρουσιάστηκε αναλυτικά στο OECD Employment Outlook (2014) και συστηματοποιήθηκε από τους Cazes et al. (2015). Στόχος ήταν να καθοριστούν οι διαστάσεις της ποιότητας εργασίας, να βρεθούν αξιόπιστοι δείκτες μέτρησης και να δοθεί στις χώρες ένα εργαλείο για παρακολούθηση και σύγκριση των μεταξύ τους επιδόσεων, που θα αποτελέσει οδηγό προσαρμογών στην οικονομική πολιτική τους. Σύμφωνα με το πλαίσιο του ΟΟΣΑ[10], η ποιότητα εργασίας αναφέρεται σε πολλαπλές πτυχές της απασχόλησης που συμβάλλουν στην ευημερία των εργαζομένων και, ως εκ τούτου, αντιπροσωπεύει μια εγγενώς πολυδιάστατη έννοια. Ωστόσο, αναδεικνύονται τρεις θεμελιώδεις διαστάσεις της ιδιαίτερα σημαντικές για την ευημερία των εργαζομένων: η ποιότητα των αποδοχών (earnings quality), η ασφάλεια στην αγορά εργασίας (labour market security) και η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος (quality of the working environment).

Ειδικότερα, η πρώτη διάσταση αφορά το εισοδηματικό/οικονομικό σκέλος της εργασίας, δηλαδή τις αμοιβές. Ο ΟΟΣΑ δεν επικεντρώνεται στη μεμονωμένη καταγραφή του μέσου μισθού ή της διανομής του εισοδήματος, αλλά στη συνδυαστική τους εκτίμηση, την οποία θεωρεί απαραίτητη για την αξιολόγηση της ποιότητας εργασίας. Επίσης, αναγνωρίζεται ότι οι μισθοί αποτελούν τον βασικό μηχανισμό μέσω του οποίου οι εργαζόμενοι εξασφαλίζουν το εισόδημά τους, ικανοποιούν τις καταναλωτικές τους ανάγκες και

10. Η ανάλυση που ακολουθεί στηρίζεται στο Κεφάλαιο 3 του OECD Employment Outlook (2014) και στην εργασία των Cazes et al. (2015).

βελτιώνουν το βιοτικό τους επίπεδο, ενώ ταυτόχρονα επηρεάζουν την κοινωνική ένταξη, την αίσθηση δικαιοσύνης και την οικονομική ανισότητα. Στο πλαίσιο αυτό, η ποιότητα των αποδοχών ορίζεται ως συνάρτηση του ύψους των μισθών και της ανισότητας στη διανομή τους. Ο ορισμός αυτός συνεπάγεται ότι, με βάση τον δείκτη ποιότητας των αποδοχών του ΟΟΣΑ, σε μια χώρα με υψηλούς μέσους μισθούς αλλά μεγάλες ανισότητες οι αποδοχές μπορεί να εξασφαλίζουν χαμηλότερο βιοτικό επίπεδο από ό,τι σε μια χώρα με χαμηλότερους μέσους μισθούς αλλά μικρότερη ανισότητα. Έτσι, η ποιότητα των αποδοχών γίνεται ένας δείκτης που δεν μετρά μόνο τι κερδίζει ο εργαζόμενος, αλλά και το πώς κατανέμεται το εισόδημα στην κοινωνία. Από τη σκοπιά των συνδικάτων αυτή η προσέγγιση είναι σημαντική, γιατί απομακρύνεται από τη νεοκλασική μικροοικονομική αντίληψη προσδιορισμού του μισθού με βάση τις απρόσωπες δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Αναγνωρίζεται πλέον ότι η διανομή του εισοδήματος και το ύψος των μισθών αποτελούν καθοριστικά στοιχεία της ποιότητας εργασίας, της ευημερίας των εργαζομένων και της βιώσιμης ανάπτυξης.

Ωστόσο, το πλαίσιο του ΟΟΣΑ δεν εξετάζει επαρκώς τους θεσμούς που καθορίζουν τους μισθούς (συλλογικές συμβάσεις, κατώτατοι μισθοί, διαπραγματευτική ισχύς συνδικάτων). Παρά ταύτα, ο δείκτης αυτός είναι χρήσιμος για την παρακολούθηση της ποιότητας των αποδοχών και για την αξιολόγηση της επάρκειας των μισθών σε συνάρτηση με την οικονομική ανισότητα. Η μέτρηση του δείκτη και η σύγκρισή του σε διάφορες οικονομίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν την εμπειρική βάση προτάσεων πολιτικής από τα συνδικάτα, οι οποίες θα περιλάμβαναν την αύξηση του κατώτατου μισθού σε ύψος που να εξασφαλίζει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ως θεσμό μείωσης της ανισότητας καθώς και φορολογικές και κοινωνικές πολιτικές που περιορίζουν τις εισοδηματικές αποκλίσεις και ανισότητες.

Η δεύτερη διάσταση του πλαισίου του ΟΟΣΑ αφορά την ασφάλεια στην αγορά εργασίας, δηλαδή την ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι απέναντι στον κίνδυνο απώλειας του εισοδήματός τους κυρίως λόγω ανεργίας. Η διάσταση αυτή είναι κρίσιμη, γιατί διαμορφώνει τις προοπτικές ζωής των εργαζομένων και των οικογενειών τους, επηρεάζει την ψυχική τους υγεία και επιδρά στη δυνατότητά

τους να σχεδιάσουν το μέλλον τους. Ο ΟΟΣΑ ορίζει την ασφάλεια της εργασίας ως το αποτέλεσμα του συνδυασμού τριών παραγόντων: της πιθανότητας να μείνει κάποιος άνεργος, του χρονικού διαστήματος της ανεργίας και του βαθμού εισοδηματικής αντικατάστασης που παρέχει το σύστημα κοινωνικής προστασίας με τα επιδόματα ανεργίας ή/και άλλες κοινωνικές παροχές. Έτσι, η αναμενόμενη απώλεια εισοδήματος προσδιορίζει την ασφάλεια του εργαζομένου στην αγορά εργασίας. Σε χώρες με αναπτυγμένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, η διάρκεια και το ύψος των επιδομάτων έχουν θετική επίδραση στην ποιότητα εργασίας, γιατί μειώνουν την ανασφάλεια του εργαζομένου. Σε χώρες με λιγότερο αναπτυγμένα συστήματα, η ποιότητα εργασίας επιδεινώνεται ειδικά εάν ένας εργαζόμενος αμείβεται με υπερβολικά χαμηλό μισθό. Η σημαντική συνεισφορά αυτής της διάστασης της ποιότητας εργασίας είναι ότι διευρύνει την οπτική της ανάλυσης που συσχετίζει το εισόδημα και το βιοτικό επίπεδο του εργαζομένου με τον κίνδυνο απώλειας εισοδήματος. Ο δείκτης αυτός έχει τη δυναμική να προβάλλει τις διαφορές μεταξύ χωρών ως προς την ευημερία των εργαζομένων σε συνθήκες ίδιας ανεργίας, αλλά διαφορετικών επιπέδων κοινωνικής προστασίας. Η διάσταση της ασφάλειας στην αγορά εργασίας είναι καίρια, γιατί αναδεικνύει τη σημασία των θεσμών κοινωνικής προστασίας και των πολιτικών απασχόλησης και επανένταξης με προγράμματα κατάρτισης και διά βίου μάθησης. Αναδεικνύει ότι η ποιότητα εργασίας δεν αφορά μόνο την τρέχουσα απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, αλλά και το πόσο προστατευμένος είναι ο εργαζόμενος από μελλοντικές απώλειες εισοδήματος.

Η τρίτη διάσταση, και πιο σημαντική για τον σκοπό του παρόντος βιβλίου, αφορά την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος,[11] δηλαδή τις συνθήκες

---

11. Για να μετρήσει την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, ο ΟΟΣΑ χρησιμοποιεί διεθνείς βάσεις δεδομένων, όπως το European Working Conditions Survey και το International Social Survey Programme. Η χρήση αυτών των βάσεων επιτρέπει συγκρίσεις μεταξύ χωρών, αν και η ετερογένεια στα ερωτηματολόγια και οι πολιτισμικές διαφορές στη δήλωση εμπειριών αποτελούν σημαντικές μεθοδολογικές προκλήσεις και δημιουργούν περιορισμούς σε επίπεδο ανάλυσης. Παρά ταύτα, το πλαίσιο αυτό προσφέρει εμπειρικά ευρήματα που επιτρέπουν στις χώρες να εντοπίζουν τις αδυναμίες τους, να σχεδιάζουν πολιτικές βελτίωσης και να παρακολουθούν την πρόοδό τους.

υπό τις οποίες πραγματοποιείται η εργασία και τους παράγοντες που επηρεάζουν την ευημερία των εργαζομένων. Η διάσταση αυτή, η οποία αποτυπώνει τις μη οικονομικές πτυχές της απασχόλησης, αποτελεί σημαίνον στοιχείο της συνολικής προσέγγισης του ΟΟΣΑ, διότι συνδέεται άμεσα με την υγεία, την ψυχική κατάσταση, την ικανοποίηση από την εργασία, αλλά και την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Ο ΟΟΣΑ επιχειρεί να αποτυπώσει την πολυπλοκότητα αυτής της διάστασης με έναν σύνθετο δείκτη που ονομάζεται «εργασιακή πίεση» (job strain), ο οποίος αποτελεί κρίσιμο παράγοντα κινδύνου για τη σωματική και την ψυχική ευεξία των εργαζομένων. Ο δείκτης[12] αυτός ορίζεται ως η κατάσταση όπου οι απαιτήσεις της εργασίας, οι οποίες προϋποθέτουν συνεχή σωματική, γνωστική και συναισθηματική προσπάθεια, υπερβαίνουν τους διαθέσιμους πόρους εργασίας –φυσικούς, οργανωσιακούς ή κοινωνικούς– που διαθέτει ο εργαζόμενος για να ανταποκριθεί. Στο πλαίσιο του ΟΟΣΑ, οι απαιτήσεις της εργασίας θα μπορούσαν να ταξινομηθούν σε τρεις βασικούς άξονες:

Εργασιακή πίεση και ένταση

Περιλαμβάνονται εργασίες που απαιτούν υψηλή ένταση για την κάλυψη αυστηρών προθεσμιών, επαναλαμβανόμενα καθήκοντα με υψηλή ταχύτητα εκτέλεσης και εργασιακά ωράρια που δεν αφήνουν περιθώρια ευελιξίας ή ανάπαυσης.

Φυσικοί και περιβαλλοντικοί κίνδυνοι

Περιλαμβάνονται εργασίες που χαρακτηρίζονται από θόρυβο, κραδασμούς, σκόνη, ακραίες θερμοκρασίες, ανάγκη βαριών χειρωνακτικών και επικίνδυνων εργασιών.

Ψυχοκοινωνικές απαιτήσεις

Περιλαμβάνονται εργασίες που έχουν συχνή αλληλεπίδραση με πελάτες ή χρήστες υπό συνθήκες πίεσης, έντονη συναισθηματική διάσταση και απαιτούν διαρκή προσοχή σε λεπτομέρειες έχοντας υψηλό κόστος λάθους.

---

12. Για μια πιο εκτενή ανάλυση του δείκτη «εργασιακή πίεση» και της σημασίας του ισοζυγίου απαιτήσεων-πόρων εργασίας βλ. OECD (2013), Bakker & Demerouti (2007).

Αντίστοιχα, οι πόροι της εργασίας θα μπορούσαν επίσης να ταξινομηθούν στους ακόλουθους τρεις βασικούς άξονες:

Αυτονομία και έλεγχος

Αναφέρεται στη δυνατότητα των εργαζομένων να λαμβάνουν αποφάσεις για το πώς θα μπορούσαν να οργανωθούν τα καθήκοντά τους, καθώς και στην ευελιξία όσον αφορά τον καθορισμό του ρυθμού εργασίας και την ιεράρχηση των στόχων.

Μάθηση και ανάπτυξη δεξιοτήτων

Εστιάζει στην πρόσβαση των εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, στις ευκαιρίες που έχουν να αναπτύξουν νέες δεξιότητες, καθώς και στις δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης και καριέρας.

Κοινωνική στήριξη και συνεργασία

Διερευνά το κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας, δηλαδή αν ο εργαζόμενος λαμβάνει υποστήριξη από προϊσταμένους και συναδέλφους, αν υπάρχει κλίμα συνεργασίας και εμπιστοσύνης και αν έχει την αίσθηση ότι η συμβολή του αναγνωρίζεται.

Σύμφωνα λοιπόν με την τρίτη αυτή διάσταση του πλαισίου του ΟΟΣΑ, η ποιότητα εργασίας εξαρτάται από την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος, η οποία με τη σειρά της αξιολογείται από την ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις και στους πόρους. Όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές αλλά συνοδεύονται από επαρκείς πόρους (π.χ. υψηλή αυτονομία, ευκαιρίες μάθησης, στήριξη), η εργασία μπορεί να είναι έντονη, αλλά ταυτόχρονα παρέχει δυνατότητες εξέλιξης και προσφέρει ικανοποίηση. Όταν οι απαιτήσεις είναι υψηλές και οι πόροι χαμηλοί, δημιουργούνται συνθήκες εξουθένωσης, χαμηλής ικανοποίησης και κινδύνου για την υγεία. Όταν οι απαιτήσεις είναι χαμηλές και οι πόροι περιορισμένοι, η εργασία χαρακτηρίζεται από πλήξη, έλλειψη κινήτρων και περιορισμένες δυνατότητες εξέλιξης.

Στις εκθέσεις του ΟΟΣΑ παρουσιάζεται πλήθος μελετών που δείχνουν εμπειρικά ότι η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζει σημαντικά την ψυχική και σωματική υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

Η μακροχρόνια έκθεση σε έντονη εργασιακή πίεση συνδέεται με αυξημένο κίνδυνο καρδιαγγειακών προβλημάτων, μυοσκελετικών παθήσεων και κόπωσης. Η υψηλή εργασιακή καταπόνηση συσχετίζεται με κατάθλιψη, άγχος και άλλες ψυχολογικές διαταραχές. Η έλλειψη ελέγχου στον χρόνο εργασίας και η ένταση των απαιτήσεων επηρεάζουν την ισορροπία ζωής-εργασίας. Επίσης, η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος επηρεάζει και την ευρύτερη οικονομία. Χαμηλής ποιότητας εργασιακά περιβάλλοντα γίνονται αιτία για πολυήμερη απουσία από την εργασία, ενώ ταυτόχρονα αυξάνουν το κόστος για τα συστήματα υγείας. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν υψηλή ένταση και εξουθένωση παραιτούνται πιο συχνά από την εργασία τους αυξάνοντας για τις επιχειρήσεις το κόστος πρόσληψης και εκπαίδευσης νέων εργαζομένων. Αντίθετα, καλής ποιότητας περιβάλλοντα ενισχύουν τη συμμετοχή, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, λειτουργώντας ως μοχλός αύξησης της παραγωγικότητας.

Με τις τρεις αυτές διαστάσεις –ποιότητα αποδοχών, ασφάλεια εργασίας και ποιότητα εργασιακού περιβάλλοντος– ο ΟΟΣΑ έχει αναπτύξει ένα αναλυτικό πλαίσιο που επιχειρεί να «μετρήσει» τη σύγχρονη πολυπλοκότητα της αγοράς εργασίας. Η πρώτη διάσταση αφορά την εισοδηματική διάσταση, η δεύτερη την προστασία από μελλοντικούς κινδύνους και η τρίτη τα καθημερινά βιώματα και τις συνέπειες στην υγεία και την οικογενειακή ζωή του εργαζομένου. Μαζί, συνθέτουν ένα αξιόλογο εργαλείο μέτρησης και σύγκρισης, που υπερβαίνει την απλή καταμέτρηση θέσεων απασχόλησης και ποσοστών ανεργίας και αναδεικνύει ότι η εργασία δεν είναι μια ατομική υπόθεση αλλά θεμελιώδης κοινωνική σχέση, η ποιότητα της οποίας επηρεάζει τη συνολική ευημερία, τη συνοχή των κοινωνιών και την αποδοτικότητα των οικονομιών. Αξίζει να σημειωθεί ότι η έννοια της «εργασιακής πίεσης» του ΟΟΣΑ δεν περιλαμβάνει τη σημασία των σχέσεων εξουσίας, της κατανομής της ισχύος και των συλλογικών θεσμών, όπως και της παραβατικότητας. Αν και τα φαινόμενα αυτά είναι σημαντικά για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, η μη συμπερίληψή τους δεν ακυρώνει την πολύ σημαντική αναλυτική και συγκριτική χρησιμότητα και καινοτομία αυτής της έννοιας.

1.3 | Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο της ΔΟΕ

Η ΔΟΕ (ILO, 1999, 2001) στο τέλος του 20ού αιώνα ανάπτυξε ένα όραμα για την εργασία, το οποίο φιλοδοξούσε να αποτελέσει σημείο αναφοράς για τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους στον 21ο αιώνα. Το όραμα αυτό είχε ως βάση την έννοια της «αξιοπρεπούς εργασίας». Στο επίκεντρο βρίσκεται η πεποίθηση ότι η εργασία δεν είναι απλώς ένας οικονομικός παράγοντας, αλλά ένας θεμελιώδης πυλώνας της ανθρώπινης ύπαρξης και της κοινωνικής συνοχής. Μέσω της εργασίας του ο άνθρωπος αποκτά προσωπική αξιοπρέπεια, εξασφαλίζει οικογενειακή σταθερότητα, συμμετέχει ενεργά στην κοινωνία και συνεισφέρει στην ειρήνη και στη δημοκρατία. Η εργασία, επομένως, υπερβαίνει τα όρια μιας οικονομικής συναλλαγής και γίνεται φορέας αξιών, δικαιωμάτων και δημοκρατικής συμμετοχής.

Η ΔΟΕ προτείνει την αξιοπρεπή εργασία ως καθολικό στόχο για να αποκαταστήσει την ισορροπία ανάμεσα στην οικονομική αποτελεσματικότητα και την κοινωνική προστασία, που ανατράπηκε από τη φιλελεύθερη παγκοσμιοποίηση. Η ενίσχυση του ρόλου και της ισχύος των αγορών συνοδεύτηκε από σοβαρές ανισότητες και, ταυτόχρονα, υποχώρηση των κοινωνικών κανόνων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό, το όραμα της αξιοπρεπούς εργασίας θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση μιας νέας κοινωνικής συμφωνίας που θα συνδέει την ανάπτυξη με τη δικαιοσύνη, την παραγωγικότητα με την ισότητα και την οικονομική μεγέθυνση με την ανθρώπινη ανάπτυξη. Δεν περιορίζεται σε τεχνικές ρυθμίσεις των εθνικών αγορών εργασίας, αλλά συνιστά μια παγκόσμια κοινωνική ατζέντα, που στοχεύει στη δημιουργία ενός δικαιότερου και πιο συμμετοχικού κόσμου.

Ειδικότερα, η έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας δεν αφορά μόνο τη δημιουργία θέσεων εργασίας, αλλά κυρίως την ποιότητα αυτών των θέσεων και τις συνθήκες στις οποίες οι άνθρωποι εργάζονται. Η ΔΟΕ ορίζει την αξιοπρεπή εργασία ως την παραγωγική και ασφαλή εργασία που παρέχει δίκαιες αμοιβές, προάγει την ισότητα, προστατεύει τα δικαιώματα και ενισχύει την ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Στην καρδιά αυτής της οπτικής βρίσκεται η αντίληψη ότι η εργασία είναι η γέφυρα ανάμεσα στην ατομική ανάπτυξη και τη συλλογική ευημερία. Η ΔΟΕ, μέσα από το πλαίσιο της αξιοπρεπούς εργασίας, τονίζει ότι

η ανάπτυξη δεν μπορεί να μετριέται αποκλειστικά με δείκτες μεγέθυνσης του ΑΕΠ ή αύξησης της παραγωγικότητας, αλλά με το κατά πόσο εξασφαλίζει ευκαιρίες για όλους, χωρίς αποκλεισμούς και διακρίσεις. Η αξιοπρεπής εργασία προσφέρει ένα ηθικό και πολιτικό πλαίσιο δράσης που ενοποιεί διαφορετικά συμφέροντα γύρω από την ιδέα ότι η εργασία πρέπει να είναι δίκαιη, ασφαλής και να συμβάλλει στην κοινωνική συνοχή και τη δημοκρατία.

Στο σημείο αυτό πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας δεν είναι ένα αφηρημένο όραμα. Η ΔΟΕ (ILO, 1999) συγκεκριμενοποίησε το περιεχόμενό της μέσα από τέσσερις θεμελιώδεις πυλώνες, που συνιστούν το πλαίσιο πολιτικών και πρακτικών παρεμβάσεων οι οποίες μπορούν να μετατρέψουν την οικονομική ανάπτυξη σε εργαλείο κοινωνικής προόδου και δημοκρατίας. Οι πυλώνες αυτοί αλληλοσυνδέονται και η επιτυχία του ενός εξαρτάται από την υλοποίηση των άλλων, σχηματίζοντας έτσι μια αδιάσπαστη ενότητα. Συνοπτικά, οι τέσσερις πυλώνες είναι οι εξής:

Απασχόληση

Ο πρώτος πυλώνας αφορά τη δημιουργία και τη διατήρηση αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τη ΔΟΕ, ο κύριος στόχος της οικονομικής πολιτικής δεν πρέπει να είναι απλώς η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, αλλά η δημιουργία παραγωγικής και σταθερής απασχόλησης η οποία να βασίζεται σε δίκαιες αμοιβές και να συμβάλλει στη βιώσιμη ανάπτυξη. Η αξιοπρεπής εργασία πρέπει να αποτελεί μέσο κοινωνικής ένταξης και όχι παγίδα φτώχειας ή επισφάλειας. Επιπρόσθετα, η έννοια της παραγωγικής εργασίας δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως παράγωγο της ανάπτυξης, αλλά ως κεντρικός στόχος της βιώσιμης ανάπτυξης.

Δικαιώματα στην εργασία

Ο δεύτερος πυλώνας αφορά την προστασία και την προώθηση θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στην πράξη αυτό σημαίνει σεβασμό στη συνδικαλιστική ελευθερία και στη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης, ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να υπερασπίζονται τα συμφέροντά τους. Παράλληλα, συνεπάγεται την πλήρη κατάργηση της καταναγκαστικής και της παιδικής εργασίας, οι οποίες παραβιάζουν βασικά ανθρώπινα δικαιώματα.

Τέλος, περιλαμβάνει την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης στην απασχόληση, είτε λόγω φύλου, ηλικίας, εθνικότητας είτε άλλων χαρακτηριστικών. Τα δικαιώματα αυτά αποτελούν θεμέλιο της ισότητας και της δημοκρατίας, αφού εξασφαλίζουν ότι η εργασία συνδέεται με τον σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Κοινωνική προστασία

Ο τρίτος πυλώνας σχετίζεται με την ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων. Η αξιοπρεπής εργασία δεν μπορεί να υπάρχει χωρίς εγγυήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας, χωρίς συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που καλύπτουν την ασθένεια, την αναπηρία, τα γηρατειά και την ανεργία. Η κοινωνική προστασία περιορίζει την ανασφάλεια και δίνει στους ανθρώπους τη δυνατότητα να ζουν με αξιοπρέπεια ακόμη και σε περιόδους κρίσης. Ιδιαίτερη σημασία αποκτά η προστασία των πιο ευάλωτων ομάδων –ανέργων, άτυπων εργαζομένων, μεταναστών– ώστε να αποφεύγεται η περιθωριοποίηση και να ενισχύεται η κοινωνική συνοχή.

Κοινωνικός διάλογος

Ο τέταρτος πυλώνας αφορά την τριμερή συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων. Ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι μόνο μέσο επίλυσης διαφορών, αλλά βασικό εργαλείο δημοκρατίας και συμμετοχής. Ενισχύει τη διαφάνεια, καλλιεργεί κουλτούρα συνεργασίας και προσδίδει νομιμοποίηση στις αποφάσεις που επηρεάζουν εκατομμύρια ανθρώπους. Μέσα από τον διάλογο διαμορφώνονται πολιτικές που δεν επιβάλλονται μονομερώς, αλλά στηρίζονται στη συναίνεση και στην κοινή ευθύνη.

Συνολικά, οι τέσσερις πυλώνες δεν αποτελούν απλώς επιμέρους πολιτικές για την αγορά εργασίας, αλλά μια ανθρωποκεντρική προσέγγιση για το μέλλον της εργασίας και μια καθολική κοινωνική ατζέντα, η οποία συνδέει την οικονομική ανάπτυξη με τη δημοκρατία, την ισότητα και τη δικαιοσύνη. Συνθέτουν ένα παγκόσμιο όραμα που καλεί κυβερνήσεις, εργοδότες και εργαζομένους σε κοινή δράση, ώστε η εργασία να μην είναι πηγή ανασφάλειας αλλά μοχλός προόδου. Στην έκθεση *Work for a brighter future: Global commission on the future of work* (ILO, 2019a) υποστηρίζεται ότι ο κόσμος της

εργασίας βρίσκεται σε καμπή ιστορικών αλλαγών. Τεχνολογικές επαναστάσεις, κλιματική κρίση, δημογραφικές μεταβολές και η αλληλεξάρτηση των οικονομιών μετασχηματίζουν με πρωτοφανή ταχύτητα τις μορφές και τις συνθήκες εργασίας. Αυτές οι εξελίξεις δημιουργούν μεγάλες δυνατότητες, αλλά και σοβαρούς κινδύνους, τόσο για την κοινωνική δικαιοσύνη όσο και για την ίδια τη συνοχή των κοινωνιών. Σε αυτόν τον μεταβαλλόμενο κόσμο, η έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα όταν εξετάζεται σε σχέση με τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες συχνά πλήττονται δυσανάλογα από την ανεργία, την ανασφάλεια και τις διακρίσεις.

Στην έκθεσή της αυτή, η ΔΟΕ επισημαίνει ότι γυναίκες, παιδιά, μετανάστες και εργαζόμενοι στον άτυπο τομέα πρέπει να βρίσκονται στο επίκεντρο των προτεραιοτήτων της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής, καθώς αποτελούν ομάδες που κινδυνεύουν να παραμείνουν αποκλεισμένες από τα οφέλη της ανάπτυξης. Για τις γυναίκες, η ισότιμη πρόσβαση στην εργασία και η άρση των διακρίσεων αποτελούν κρίσιμες συνθήκες. Η ισότητα αμοιβών, η δυνατότητα συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και η εξάλειψη στερεοτύπων αναδεικνύονται σε θεμελιώδη ζητήματα. Σχετικά με τα παιδιά, η κατάργηση της παιδικής εργασίας και η διασφάλιση της πρόσβασης στην εκπαίδευση συνιστούν βασική ηθική και κοινωνική δέσμευση. Ιδιαίτερη προσοχή δίνεται στους μετανάστες, οι οποίοι συχνά εργάζονται υπό συνθήκες εκμετάλλευσης και στερούνται δικαιωμάτων. Τέλος, ο άτυπος τομέας, που περιλαμβάνει εκατομμύρια εργαζομένους χωρίς επίσημη προστασία ή ασφάλιση, αποτελεί ένα από τα πιο δύσκολα αλλά αναγκαία πεδία παρέμβασης. Η εστίαση σε αυτές τις προτεραιότητες δεν είναι μόνο θέμα κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά και στρατηγικής αναγκαιότητας. Χωρίς την ενσωμάτωση των ευάλωτων ομάδων, δεν μπορεί να υπάρξει βιώσιμη ανάπτυξη ούτε κοινωνική συνοχή. Η αξιοπρεπής εργασία, επομένως, δεν στοχεύει απλώς στον «μέσο εργαζόμενο», αλλά αγκαλιάζει όλους εκείνους οι οποίοι συχνά μένουν στο περιθώριο της οικονομικής και της κοινωνικής ζωής.

Η ΔΟΕ υποστηρίζει ότι η οικονομική μεγέθυνση δεν είναι βιώσιμη αν δεν βασίζεται σε θέσεις εργασίας που προσφέρουν επαρκές εισόδημα, κοινωνική προστασία και δυνατότητες προσωπικής και επαγγελματικής ανάπτυξης. Αντίστροφα, η χαμηλής ποιότητας εργασία υπονομεύει τη συνοχή, διευρύνει

τις ανισότητες και περιορίζει τη ζήτηση, δημιουργώντας φαύλους κύκλους φτώχειας και επισφάλειας. Για τη ΔΟΕ η έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης στηρίζεται σε μια τριπλή διάσταση: οικονομική μεγέθυνση, κοινωνική δικαιοσύνη και περιβαλλοντική προστασία. Στην καρδιά αυτής της τριπλής διάστασης βρίσκεται η εργασία, όχι μόνο ως συντελεστής παραγωγής, αλλά και ως θεσμός που διαμεσολαβεί ανάμεσα στην οικονομία και στην κοινωνία. Η έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας που προωθεί η ΔΟΕ δεν είναι συμπληρωματικό στοιχείο· αποτελεί βασικό μηχανισμό για να μπορέσει η ανάπτυξη να είναι βιώσιμη.

Στην οικονομική της διάσταση η αξιοπρεπής εργασία λειτουργεί ως κινητήρια δύναμη για διατηρήσιμη μεγέθυνση. Όταν οι θέσεις εργασίας είναι σταθερές, καλά αμειβόμενες και συνδεδεμένες με δυνατότητες εξέλιξης, οι εργαζόμενοι έχουν κίνητρο να επενδύουν σε δεξιότητες και να συμμετέχουν πιο ενεργά στην οικονομική ζωή. Αυτό ενισχύει την παραγωγικότητα και βελτιώνει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και των οικονομιών. Αντίθετα, όταν η εργασία είναι επισφαλής και χαμηλά αμειβόμενη, οι κοινωνίες εγκλωβίζονται σε φαύλους κύκλους χαμηλής παραγωγικότητας και μη διατηρήσιμης μεγέθυνσης.

Η κοινωνική διάσταση της βιώσιμης ανάπτυξης επίσης δεν μπορεί να νοηθεί χωρίς ποιοτική εργασία. Η αξιοπρεπής εργασία συνδέεται με τη μείωση της φτώχειας, την ενίσχυση της κοινωνικής ένταξης και τη μείωση των ανισοτήτων. Ειδικότερα, η ύπαρξη δικαιωμάτων στην εργασία και η ισχυρή κοινωνική προστασία δημιουργούν συνθήκες ασφάλειας που επιτρέπουν στους ανθρώπους να σχεδιάζουν το μέλλον τους με σταθερότητα και προοπτική. Αυτό συμβάλλει όχι μόνο στη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου, αλλά και στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης στους θεσμούς και στη δημοκρατία. Η εργασία χαμηλής ποιότητας, αντίθετα, διαβρώνει τη συνοχή και οδηγεί μεγάλες κοινωνικές ομάδες σε περιθωριοποίηση.

Η περιβαλλοντική διάσταση της βιώσιμης ανάπτυξης αφορά το γεγονός ότι η μετάβαση προς βιώσιμα μοντέλα παραγωγής και κατανάλωσης, είτε πρόκειται για την πράσινη ενέργεια είτε για την κυκλική οικονομία, δεν μπορεί να επιτευχθεί αν οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι χαμηλής ποιότητας. Η έννοια της «δίκαιης μετάβασης» υπογραμμίζει ότι η περιβαλλοντική αναδιάρθρωση πρέπει να συνοδεύεται από επενδύσεις σε κα-

λές δουλειές, εκπαίδευση και κοινωνική προστασία, ώστε να μη διευρυνθούν οι κοινωνικές ανισότητες. Έτσι, η αξιοπρεπής εργασία λειτουργεί ως γέφυρα που συνδέει την περιβαλλοντική βιωσιμότητα με την κοινωνική δικαιοσύνη.

Στο πλαίσιο αυτό είναι εύλογο ότι η αξιοπρεπής εργασία έχει ενταχθεί ρητά στην Ατζέντα 2030 του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ)[13] ως Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 8 (προώθηση της διατηρήσιμης οικονομικής μεγέθυνσης, της πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους). Η αναγνώριση αυτή αποτυπώνει τη διεθνή συναίνεση ότι η αξιοπρεπής εργασία αποτελεί κομβικό μηχανισμό επίτευξης όχι μόνο του συγκεκριμένου στόχου, αλλά και πολλών άλλων της Ατζέντας 2030: μείωση της φτώχειας (Στόχος 1), ισότητα φύλων (Στόχος 5), μείωση ανισοτήτων (Στόχος 10) και δράση για το κλίμα (Στόχος 13). Η αξιοπρεπής εργασία διαπερνά οριζόντια ολόκληρη τη λογική της βιώσιμης ανάπτυξης.

Η σύνδεση της αξιοπρεπούς εργασίας με τη βιώσιμη ανάπτυξη αναδεικνύει μια νέα αξία στη διαμόρφωση της οικονομικής πολιτικής, ότι οι σύγχρονες κοινωνίες δεν μπορούν να αρκούνται στη μέτρηση της στενής έννοιας της μεγέθυνσης, δηλαδή της αύξησης του ΑΕΠ. Η μεγέθυνση που στηρίζεται σε επισφαλείς και χαμηλής ποιότητας θέσεις εργασίας είναι καταδικασμένη να αποτύχει τόσο κοινωνικά όσο και οικονομικά και περιβαλλοντικά. Αντίθετα, η επένδυση σε αξιοπρεπή εργασία αποτελεί την πιο αποτελεσματική στρατηγική για να συνδυαστεί η οικονομική αποτελεσματικότητα και ανθεκτικότητα με την κοινωνική δικαιοσύνη και την οικολογική ισορροπία. Σε αυτή τη βάση, η εργασία δεν είναι απλώς μέσο βιοπορισμού, αλλά ο πυρήνας ενός νέου παραδείγματος ανάπτυξης που είναι πραγματικά βιώσιμο και χωρίς αποκλεισμούς.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι η ΔΟΕ (ILO, 2008, 2013) έχει αναπτύξει ποσοτικούς και ποιοτικούς δείκτες μέτρησης της αξιοπρεπούς εργασίας, επιτρέποντας τη σύγκριση χωρών ως προς την πρόοδό τους στην απασχόληση, στην κοινωνική προστασία, στα δικαιώματα και στον κοινωνικό διάλογο. Έτσι, η αξιοπρεπής εργασία λειτουργεί ως παγκόσμιο σημείο αναφοράς για το πώς πρέπει να αξιολογείται η εργασία στον 21ο αιώνα. Η καινοτομία της ΔΟΕ

---

13. Βλ. United Nations General Assembly (2015).

έγκειται στο ότι δεν περιορίζεται σε έναν μόνο τύπο μέτρησης, αλλά προτείνει ένα πλέγμα εργαλείων που εξετάζουν ταυτόχρονα τις δομικές συνθήκες της αγοράς εργασίας (π.χ. ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας, αδήλωτη εργασία κ.ά.), την ποιότητα της κοινωνικής προστασίας (ασφάλιση, επιδόματα, υπηρεσίες πρόνοιας κ.ά.), τον βαθμό σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων (ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις, ίση αμοιβή, προστασία από διακρίσεις κ.ά.) αλλά και την ύπαρξη ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κυβερνήσεων, εργοδοτών και συνδικάτων.

Στο πλαίσιο αυτό, η προσέγγιση της ΔΟΕ αποτελεί ένα πολυδιάστατο εμπειρικό εργαλείο, το οποίο επιτρέπει τη σύγκριση χωρών με διαφορετικά επίπεδα ανάπτυξης και θεσμικές παραδόσεις, αναδεικνύοντας την πρόοδο ή την υστέρησή τους στην επίτευξη αξιοπρεπούς εργασίας. Για παράδειγμα, μια χώρα μπορεί να εμφανίζει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, αλλά, αν οι θέσεις στην πλειονότητά τους είναι επισφαλείς και χαμηλά αμειβόμενες, η ποιότητα εργασίας παραμένει χαμηλή. Αντίστοιχα, ισχυρά συστήματα κοινωνικής προστασίας μπορούν να λειτουργούν ως αντιστάθμισμα σε περιόδους κρίσης, εξασφαλίζοντας ότι η εργασία παραμένει φορέας ασφάλειας και συνοχής.

Η αξιοπρεπής εργασία γίνεται έτσι ένα παγκόσμιο κριτήριο αναφοράς για τις εθνικές κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους, ένα ολιστικό όραμα για την κοινωνία και την οικονομία του 21ου αιώνα. Παρέχει ένα αφήγημα για το τι σημαίνει αξιοπρεπής εργασία και για το πώς αυτή μπορεί να συμβάλει στη μακροπρόθεσμη ανάπτυξη. Σε μια εποχή όπου οι αγορές εργασίας διαφοροποιούνται ριζικά λόγω της τεχνολογίας, της κλιματικής αλλαγής και της παγκοσμιοποίησης, το πλαίσιο της ΔΟΕ δίνει τη δυνατότητα να αξιολογείται η εργασία όχι μόνο με όρους ποσότητας, αλλά και με κριτήρια δικαιοσύνης, ασφάλειας και κοινωνικής συμμετοχής.

Ωστόσο, υπάρχει ένας σημαντικός περιορισμός. Η ΔΟΕ παρέχει το πλαίσιο, η εφαρμογή του όμως εξαρτάται από την πολιτική βούληση των εθνικών κυβερνήσεων. Χωρίς δέσμευση των κυβερνήσεων και χωρίς ενεργή συμμετοχή των συνδικάτων, η αξιοπρεπής εργασία κινδυνεύει να παραμείνει περισσότερο ως ένα ανθρωποκεντρικό αφήγημα παρά ως μια ουσιαστική πρακτική οικονομικής πολιτικής. Βέβαια, το γεγονός αυτό δεν μειώνει την ανεκτίμητη συμβολή της ΔΟΕ, η οποία μετέτρεψε μια έννοια, η οποία αρχικά είχε περισσότερο κανονιστικό

και ηθικό χαρακτήρα, σε μετρήσιμο και συγκρίσιμο πλαίσιο, το οποίο έχει ήδη ενταχθεί στη διεθνή ατζέντα μέσω των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ.

1.4 | Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο του Eurofound

Το Eurofound (2012, 2015, 2016, 2021, 2024) έχει επίσης συμβάλει καθοριστικά μέσα από τις μελέτες και τις εκθέσεις του στη θεμελίωση της έννοιας της ποιότητας εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Οι ποσοτικές εκτιμήσεις του στηρίζονται στη European Working Conditions Survey (EWCS), μια από τις πιο εκτενείς έρευνες για τις συνθήκες εργασίας στον κόσμο, η οποία διεξάγεται ανά πενταετία από τη δεκαετία του 1990, συγκεντρώνοντας δεδομένα από χιλιάδες εργαζομένους σε όλες τις χώρες της ΕΕ.[14]

Οι συνθήκες εργασίας, όπως τις ορίζει το Eurofound, αποτελούν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της εμπειρίας του εργαζομένου στον χώρο εργασίας. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι τα χαρακτηριστικά αυτά δεν είναι στατικά, αλλά μπορούν να τροποποιηθούν και να βελτιωθούν. Δεν περιορίζονται σε τυπικές περιγραφές θέσεων, αλλά αφορούν την πραγματική εργασία που εκτελείται, τον τρόπο οργάνωσής της, τα διαθέσιμα μέσα, καθώς και την ικανότητα του εργαζομένου να προσαρμόζεται σε απρόβλεπτες καταστάσεις. Η εργασία, επομένως, είναι δραστηριότητα που εξαρτάται τόσο από το περιβάλλον όσο και από τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου. Επίσης, δεν αφορά μόνο τις συνθήκες παραγωγικότητας και αμοιβών, αλλά και την ικανότητα του εργαζομένου να διασφαλίσει βιώσιμη εργασία, δηλαδή εργασία που μπορεί να διατηρηθεί σε όλη τη διάρκεια της ζωής του, χωρίς να υπονομεύει την υγεία, την ευημερία ή τις προοπτικές του.

---

14. Τα πλεονεκτήματα αυτής της προσέγγισης είναι ότι επιτρέπει συγκρίσεις ανάμεσα σε χώρες, κλάδους και κοινωνικές ομάδες και αποτυπώνει τη βιωματική εμπειρία των ίδιων των εργαζομένων. Βέβαια, η υποκειμενική και βιωματική αξιολόγηση είναι ευαίσθητη σε πολιτισμικές διαφορές, που θα πρέπει να συνυπολογιστούν στη συγκριτική ανάλυση της ποιότητας εργασίας μεταξύ χωρών.

Στις εκθέσεις του, το Eurofound υποστηρίζει ότι οι αλλαγές στην αγορά εργασίας έχουν δημιουργήσει νέες προκλήσεις και έχουν αναδείξει τη σημασία της ποιότητας εργασίας. Οι μεγατάσεις της παγκοσμιοποίησης, της τεχνολογικής αλλαγής, της κλιματικής κρίσης και της δημογραφικής γήρανσης αναδιαμορφώνουν την ίδια τη διαδικασία της εργασίας. Η γήρανση του εργατικού δυναμικού στην Ευρώπη δημιουργεί πιέσεις για παραμονή στην εργασία για μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, ενώ η τεχνολογική και ψηφιακή μετάβαση επιφέρει τόσο ευκαιρίες (π.χ. αυτοματοποίηση επικίνδυνων εργασιών, τηλεργασία) όσο και νέους κινδύνους (π.χ. εντατικοποίηση εργασίας, νέες μορφές επισφάλειας). Η πανδημία COVID-19 κατέδειξε με έντονο τρόπο την ευαλωτότητα ορισμένων επαγγελμάτων και την ανάγκη για ισχυρότερα συστήματα προστασίας της εργασίας. Επιπλέον, οι κοινωνικές ανισότητες αποτυπώνονται έντονα στην ποιότητα εργασίας. Φύλο, ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματικός κλάδος και τύπος σύμβασης συνδέονται με διαφορετικές εμπειρίες. Οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα με μεγαλύτερη συναισθηματική επιβάρυνση και χαμηλότερες αμοιβές, οι νέοι εργαζόμενοι συχνά αντιμετωπίζουν επισφαλείς συνθήκες, ενώ οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι κινδυνεύουν από σωματική φθορά και χαμηλές προοπτικές εξέλιξης.

Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με το Eurofound, η έννοια της ποιότητας εργασίας λειτουργεί ως καθολικό κριτήριο αξιολόγησης της σύγχρονης αγοράς εργασίας. Δεν αρκεί πλέον η δημιουργία θέσεων εργασίας· αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι η ποιότητα και η βιωσιμότητά τους. Η σημαντική συνεισφορά του Eurofound είναι ότι θέτει ένα σαφές πλαίσιο ανάλυσης. Η ποιότητα εργασίας είναι πολυδιάστατη, καθορίζεται από φυσικές και κοινωνικές συνθήκες, δεξιότητες, αμοιβές, προοπτικές και κοινωνικές σχέσεις, και επηρεάζεται από κοινωνικοοικονομικές μεταβολές. Η βελτίωσή της απαιτεί πολυεπίπεδες παρεμβάσεις, ισχυρούς θεσμούς κοινωνικού διαλόγου, πολιτικές διά βίου μάθησης, δίκαιες αμοιβές, αλλά και νέα εργαλεία για την αντιμετώπιση ψυχοκοινωνικών κινδύνων. Σε τελική ανάλυση, η ποιότητα εργασίας αποτελεί τον βασικό κρίκο που συνδέει την ατομική ευημερία με τη συλλογική βιωσιμότητα και την ανθεκτικότητα των ευρωπαϊκών κοινωνιών.

Το Πλαίσιο Ποιότητας Εργασίας (είναι γνωστό ως Job Quality Framework) του Eurofound ορίζει την ποιότητα εργασίας με βάση τις παρακάτω επτά

αλληλένδετες διαστάσεις, που συνθέτουν ένα ολιστικό πλαίσιο αξιολόγησης της εργασιακής εμπειρίας. Η έννοια της ποιότητας εργασίας περιλαμβάνει αντικειμενικά, παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά εργασίας που σχετίζονται με την κάλυψη αναγκών, την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Περιλαμβάνονται θετικά και αρνητικά χαρακτηριστικά της εργασίας, αποτυπώνοντας έτσι τις απαιτήσεις της εργασίας αλλά και τους πόρους που έχουν οι εργαζόμενοι για να αντεπεξέλθουν σε αυτές. Οι επτά διαστάσεις του Πλαισίου Ποιότητας Εργασίας είναι οι ακόλουθες (Eurofound, 2021):

Φυσικό περιβάλλον (Physical environment)

Η διάσταση του φυσικού περιβάλλοντος αφορά όλους τους παράγοντες που συνδέονται με την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας. Περιλαμβάνει τις εργονομικές απαιτήσεις (στάσεις σώματος, χειρωνακτική εργασία, επαναλαμβανόμενες κινήσεις), τις περιβαλλοντικές συνθήκες (θόρυβος, θερμοκρασία, φωτισμός, αερισμός), καθώς και την έκθεση σε βιολογικούς, χημικούς ή μηχανικούς κινδύνους. Οι κακές συνθήκες στο φυσικό περιβάλλον δεν έχουν μόνο άμεσες συνέπειες για την υγεία, αλλά επηρεάζουν και τη μακροπρόθεσμη δυνατότητα παραμονής στην εργασία, αφού οδηγούν σε επαγγελματικές ασθένειες, μυοσκελετικά προβλήματα ή ψυχοσωματική φθορά. Το Eurofound υπογραμμίζει ότι η ποιότητα αυτού του πεδίου συνδέεται άμεσα με τις πολιτικές υγείας και ασφάλειας και με την εκπαίδευση σε ασφαλείς πρακτικές και τεχνολογίες που μειώνουν την επικινδυνότητα. Η βελτίωση του φυσικού περιβάλλοντος αποτελεί βασική προϋπόθεση της βιώσιμης εργασίας, δεδομένου ότι επιτρέπει στους εργαζομένους να παραμένουν παραγωγικοί χωρίς να θυσιάζουν την υγεία τους.

Ένταση εργασίας (Work intensity)

Η ένταση της εργασίας αναφέρεται στις ποσοτικές και ποιοτικές απαιτήσεις που βιώνει ο εργαζόμενος. Περιλαμβάνει τον όγκο εργασίας, τον ρυθμό εκτέλεσης, τις χρονικές προθεσμίες, αλλά και τις συναισθηματικές απαιτήσεις, όπως η διαχείριση πελατών ή δύσκολων καταστάσεων. Η υπερβολική ένταση οδηγεί σε άγχος, ψυχολογική πίεση, επαγγελματική εξουθένωση και μειωμένη ικανοποίηση. Ωστόσο, η ένταση δεν είναι πάντα αρνητική. Μπορεί να αποτελεί

και κίνητρο, εφόσον συνδυάζεται με πόρους όπως η αυτονομία, η κοινωνική στήριξη και η δίκαιη αμοιβή. Για να βελτιωθεί η ποιότητα αυτής της διάστασης, χρειάζονται παρεμβάσεις στην οργάνωση της εργασίας, όπως καλύτερη κατανομή καθηκόντων και χρήση νέας τεχνολογίας η οποία μειώνει την πίεση, καθώς και πρακτικές που ενδυναμώνουν τον εργαζόμενο.

Ποιότητα χρόνου εργασίας (Working time quality)

Η ποιότητα του χρόνου εργασίας αφορά όχι μόνο τη διάρκεια των ωρών, αλλά και τον τρόπο οργάνωσης και ευελιξίας τους. Περιλαμβάνει τον αριθμό των εβδομαδιαίων ωρών, την ύπαρξη άτυπων ή ασυνήθιστων ωραρίων (νυχτερινή εργασία, Σαββατοκύριακα), καθώς και την προβλέψιμη ή απρόβλεπτη φύση του προγράμματος εργασίας. Η διάσταση αυτή είναι κρίσιμη για την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ένα ζήτημα που αποτελεί θεμέλιο της βιώσιμης απασχόλησης. Η χαμηλή ποιότητα του χρόνου εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε κόπωση, προβλήματα υγείας και οικογενειακές συγκρούσεις, ιδίως όταν δεν υπάρχει δυνατότητα προσαρμογής. Αντίθετα, ρυθμίσεις που παρέχουν εργασιακή ευελιξία με ασφάλεια βελτιώνουν την ικανοποίηση και ενισχύουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ειδικά για εκείνους που φροντίζουν παιδιά ή/και ηλικιωμένους. Το Eurofound επισημαίνει ότι οι πολιτικές που προωθούν προβλέψιμα ωράρια, δυνατότητες τηλεργασίας και δικαίωμα αποσύνδεσης είναι κρίσιμες για τη βελτίωση της ποιότητας σε αυτή τη διάσταση.

Κοινωνικό περιβάλλον (Social environment)

Η ποιότητα του κοινωνικού περιβάλλοντος εστιάζει στις σχέσεις που αναπτύσσονται στον χώρο εργασίας είτε μεταξύ συναδέλφων είτε μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Κρίσιμοι δείκτες είναι η παρουσία ή η απουσία παρενόχλησης, εκφοβισμού, διακρίσεων, καθώς και η ύπαρξη κοινωνικής υποστήριξης, εμπιστοσύνης και συνεργασίας. Η ποιότητα της διοίκησης, δηλαδή το ύφος της ηγεσίας, η δίκαιη μεταχείριση και η επικοινωνία, παίζει καταλυτικό ρόλο. Ένα θετικό κοινωνικό περιβάλλον ενισχύει την ψυχολογική ισορροπία του εργαζομένου, τη δέσμευσή του στην επιχείρηση και τη μακροχρόνια παραμονή του στην ίδια εργασία. Αντίθετα, η έκθεση του εργαζομέ-

νου σε δυσμενή κοινωνική συμπεριφορά μπορεί να οδηγήσει σε αυξημένη απουσία, μείωση παραγωγικότητας και ψυχικές διαταραχές. Το Eurofound επισημαίνει ότι το κοινωνικό περιβάλλον είναι μια σημαντική διάσταση γιατί έχει άμεσες συνέπειες στην ανθεκτικότητα και στην καινοτομία. Πολιτικές που ενισχύουν τον κοινωνικό διάλογο, την εκπαίδευση και την πρόληψη της παρενόχλησης μπορούν να βελτιώσουν ριζικά αυτή τη διάσταση της ποιότητας εργασίας.

Δεξιότητες και διακριτική ευχέρεια (Skills and discretion)

Η διάσταση αυτή αφορά τον βαθμό στον οποίο η εργασία δίνει στον εργαζόμενο τη δυνατότητα να χρησιμοποιεί και να αναπτύσσει τις δεξιότητές του, καθώς και την ελευθερία να παίρνει αποφάσεις και να συμμετέχει σε οργανωτικά ζητήματα. Η υψηλή ποιότητα σε αυτήν τη διάσταση σημαίνει εργασία που είναι δημιουργική και προσφέρει ευκαιρίες μάθησης. Οι εργαζόμενοι με μεγαλύτερη διακριτική ευχέρεια είναι πιο ικανοποιημένοι, πιο δεσμευμένοι και λιγότερο επιρρεπείς σε εξουθένωση. Ωστόσο, οι ανισότητες είναι έντονες σε χαμηλής ειδίκευσης επαγγέλματα, όπου οι δυνατότητες ανάπτυξης είναι περιορισμένες, γεγονός που ενισχύει τον φαύλο κύκλο της επισφάλειας. Το Eurofound τονίζει τη σημασία της διά βίου μάθησης και των πολιτικών κατάρτισης, καθώς και της οργανωσιακής κουλτούρας που επιτρέπει στον εργαζόμενο να συνδιαμορφώνει το περιεχόμενο της εργασίας του. Έτσι, η διάσταση αυτή δεν έχει μόνο ατομικό όφελος, αλλά αποτελεί και επένδυση στη συλλογική παραγωγικότητα.

Προοπτικές (Prospects)

Η διάσταση των προοπτικών αφορά την εργασιακή ασφάλεια, τις δυνατότητες καριέρας και εξέλιξης, αλλά και τον κίνδυνο ανεργίας ή απώλειας εισοδήματος. Η υψηλή ποιότητα σημαίνει σταθερότητα θέσης, ευκαιρίες προαγωγής και αξιοποίηση δεξιοτήτων σε βάθος χρόνου. Αντίθετα, η επισφαλής εργασία, οι προσωρινές συμβάσεις και η απουσία προοπτικής εξέλιξης μειώνουν την ποιότητα εργασίας και ενισχύουν την αίσθηση αβεβαιότητας. Το Eurofound δείχνει ότι η ανασφάλεια έχει οικονομική και ψυχολογική διάσταση. Η αβεβαιότητα για το μέλλον προκαλεί άγχος και αποθαρρύνει την επένδυση σε νέες δεξιότητες.

Αμοιβές (Earnings)

Η διάσταση των αμοιβών αφορά το επίπεδο και τη δίκαιη κατανομή του εισοδήματος από την εργασία. Η ποιότητα σε αυτό το πεδίο δεν αφορά μόνο το ύψος του μισθού, αλλά και το κατά πόσο ο εργαζόμενος θεωρεί ότι αμείβεται δίκαια σε σχέση με την προσφορά του και το κόστος ζωής. Οι χαμηλοί μισθοί συνδέονται με αυξημένη φτώχεια των εργαζομένων, περιορισμένη κατανάλωση και κοινωνικό αποκλεισμό. Αντίθετα, επαρκείς και δίκαιες αμοιβές συμβάλλουν στη σταθερότητα, στη μείωση των ανισοτήτων και στην κοινωνική δικαιοσύνη. Το Eurofound επισημαίνει ότι η δίκαιη αμοιβή είναι και πολιτικός στόχος, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την Ευρωπαϊκή Οδηγία για τον επαρκή κατώτατο μισθό.[15] Επιπλέον, η αίσθηση ότι οι αμοιβές αντανακλούν κοινωνικά δίκαιες συνθήκες ενισχύει την εμπιστοσύνη στην εργασία. Συνεπώς, οι αμοιβές δεν είναι μόνο ένα οικονομικό μέγεθος, αλλά και κρίσιμος παράγοντας για τη βιώσιμη εργασία και την κοινωνική συνοχή.

Οι επτά αυτές διαστάσεις αναδεικνύουν ότι η ποιότητα εργασίας ξεπερνάει τα στενά όρια της ατομικής εμπειρίας και ευημερίας και αποκτά έναν πολυεπίπεδο ρόλο για την κοινωνία και την οικονομία στο σύνολό τους. Το Eurofound στις εκθέσεις του υπογραμμίζει ότι η εργασία δεν μπορεί να θεωρείται βιώσιμη αν δεν χαρακτηρίζεται από ένα ελάχιστο επίπεδο ποιότητας, που επιτρέπει στους εργαζομένους να διατηρούν την υγεία τους, να εξελίσσονται επαγγελματικά και να απολαμβάνουν μια ισορροπημένη προσωπική ζωή. Η ποιότητα εργασίας λειτουργεί ως κρίκος σύνδεσης μεταξύ της ατομικής ευημερίας και της συλλογικής ανάπτυξης. Σε ατομικό επίπεδο, η ποιότητα εργασίας καθορίζει την καθημερινή εμπειρία του εργαζομένου, την αίσθηση ασφάλειας και σταθερότητας, την ευκαιρία για ανάπτυξη δεξιοτήτων, το ύψος των αποδοχών και την κοινωνική στήριξη στον χώρο εργασίας. Ένας εργαζόμενος που απολαμβάνει υψηλή ποιότητα εργασίας είναι πιο ικανοποιημένος, πιο υγιής και πιο δεσμευμένος στην εργασία του, ενώ συμβάλλει ενεργά στη βελτίωση της παραγωγικότητας και στην καινοτομία της επιχείρησης. Αντίθετα, η χαμηλή ποιότητα εργασίας οδηγεί σε εξουθένωση, ψυχική πίεση,

---

15. Βλ. Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2022).

μειωμένη παραγωγικότητα και, πιθανά, σε πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας. Σε συλλογικό επίπεδο, η ποιότητα εργασίας συνδέεται άμεσα με την κοινωνική συνοχή και την ανθεκτικότητα των ευρωπαϊκών οικονομιών και κοινωνιών. Η άνιση κατανομή της ποιότητας εργασίας μεταξύ διαφορετικών κοινωνικών ομάδων –φύλων, ηλικιών, επιπέδων εκπαίδευσης ή επαγγελματικών κλάδων– οδηγεί σε νέες μορφές ανισότητας και αποκλεισμού. Η μείωση αυτών των ανισοτήτων μέσω πολιτικών για δίκαιες αμοιβές, εκπαίδευση και εργασιακή ασφάλεια δεν είναι μόνο ένδειξη κοινωνικής δικαιοσύνης, αλλά προσδιοριστικός παράγοντας της βιώσιμης ανάπτυξης. Η εμπειρία της πανδημίας COVID-19 έδειξε ότι τα επαγγέλματα με χαμηλή ποιότητα εργασίας, συνήθως χαμηλά αμειβόμενα με υψηλή ένταση και περιορισμένα δικαιώματα, ήταν εκείνα που εκτέθηκαν περισσότερο σε κινδύνους. Αυτό ανέδειξε την ανάγκη αναβάθμισης της αξίας της εργασίας αυτών των ομάδων, μέσα από καλύτερες συνθήκες, δίκαιη αμοιβή και ισχυρότερη προστασία. Σε επίπεδο οικονομίας, η ποιότητα εργασίας αποτελεί μοχλό για τη βελτίωση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας. Επιχειρήσεις που παρέχουν καλύτερες συνθήκες προσελκύουν και διατηρούν εργατικό δυναμικό υψηλών δεξιοτήτων, μειώνουν την κινητικότητα του προσωπικού και ενισχύουν την καινοτομία. Παράλληλα, η καλή ποιότητα εργασίας περιορίζει το κόστος που συνδέεται με την κακή υγεία, την απουσία από την εργασία και τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Το Eurofound δείχνει ότι η επένδυση στην ποιότητα εργασίας είναι ταυτόχρονα κοινωνική και οικονομική στρατηγική.

Τέλος, σύμφωνα με το Eurofound, η ποιότητα εργασίας είναι και ζήτημα δημοκρατίας και συμμετοχής. Η ύπαρξη ισχυρού κοινωνικού διαλόγου και η δυνατότητα των εργαζομένων να εκφράζουν άποψη και να συμμετέχουν στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας τους ενισχύουν την κοινωνική εμπιστοσύνη και την αίσθηση δικαιοσύνης. Η επίτευξη βιώσιμης εργασίας απαιτεί συνεργασία μεταξύ κρατών, εργοδοτών και εργαζομένων, ώστε να δημιουργηθούν λύσεις που ανταποκρίνονται στις πραγματικές ανάγκες. Αυτό συμβάλλει όχι μόνο στην ευημερία του ατόμου αλλά και στη σταθερότητα των θεσμών. Η ποιότητα εργασίας, έτσι, δεν είναι μια στατική κατάσταση αλλά μια δυναμική διαδικασία προσαρμογής σε νέες τεχνολογίες, σε νέες μορφές απασχόλησης και σε νέες κοινωνικές απαιτήσεις.

1.5 | Ποιότητα εργασίας: Το πλαίσιο του ETUI

Η ποιότητα εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο και της ερευνητικής δραστηριότητας του ETUI, το οποίο λειτουργεί ως ερευνητικός βραχίονας της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικάτων (ETUC). Παράλληλα με τους διεθνείς οργανισμούς, το ETUI υποστηρίζει ότι η ανάλυση της εργασίας δεν μπορεί να περιορίζεται στην ποσοτική διάσταση, δηλαδή στο πόσες θέσεις δημιουργούνται, αλλά οφείλει να περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη αποτίμηση των συνθηκών μέσα στις οποίες εργάζονται οι άνθρωποι. Για το ETUI, η εργασία αποτελεί θεμελιώδη κοινωνικό θεσμό, ο οποίος συμβάλλει όχι μόνο στην οικονομική ανάπτυξη, αλλά και στη δημοκρατία, στην κοινωνική συνοχή και στην ατομική ευημερία.

Σε αυτό το πλαίσιο, το ETUI ανέπτυξε ήδη από το 2008 έναν δείκτη ποιότητας εργασίας (Leschke & Watt, 2008), με τον οποίο επιχείρησε να αποτυπώσει συστηματικά και συγκριτικά την ποιότητα εργασίας σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο δείκτης αυτός ανανεώθηκε το 2012 (Leschke et al., 2012) και εκ νέου το 2023 (Piasna, 2023), προσαρμοζόμενος στις νέες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Η δημιουργία του βασίζεται στην αντίληψη ότι η εργασία δεν αποτελεί μόνο πηγή εισοδήματος, αλλά και πεδίο κοινωνικής ένταξης, προσωπικής ολοκλήρωσης και συλλογικής ταυτότητας. Ο δείκτης ποιότητας εργασίας του ETUI καλύπτει έξι βασικές διαστάσεις:

Αμοιβές

Η πρώτη διάσταση επικεντρώνεται στις αμοιβές και στην εισοδηματική επάρκεια, αναγνωρίζοντας ότι το ύψος και η ποιότητα του εισοδήματος αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία της εργασιακής εμπειρίας. Ωστόσο, το ETUI υπογραμμίζει ότι η απλή μέτρηση των ονομαστικών μισθών δεν επαρκεί για να αποτυπώσει την πραγματική ποιότητα εργασίας. Αντίθετα, η ανάλυση εστιάζει σε δύο κρίσιμες διαστάσεις, στην προβλεψιμότητα των αποδοχών και στην επάρκειά τους για την κάλυψη βασικών αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Η προβλεψιμότητα αναφέρεται στη σταθερότητα και στην τακτική καταβολή του μισθού, που επιτρέπει οικονομικό προγραμματισμό και μειώνει το άγχος της αβεβαιότητας. Η επάρκεια συνδέεται με την ικανότητα του εισοδήματος να

διασφαλίζει αξιοπρεπές βιοτικό επίπεδο, με όρους διαβίωσης που ξεπερνούν την απλή επιβίωση. Το ETUI, σε συμφωνία με την Ευρωπαϊκή Οδηγία για τον επαρκή κατώτατο μισθό (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2022), επισημαίνει ότι η κατοχύρωση αξιοπρεπών και προβλέψιμων εισοδημάτων δεν αποτελεί μόνο οικονομική αναγκαιότητα αλλά και θεμελιώδη όρο κοινωνικής δικαιοσύνης και συλλογικής ευημερίας στην Ευρώπη.

Μη τυπικές μορφές απασχόλησης

Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στις μη τυπικές μορφές απασχόλησης και, συνεπώς, στην ασφάλεια της εργασίας, εστιάζοντας στην επίδραση που έχει η σταθερότητα της απασχόλησης στη βιώσιμη ευημερία των εργαζομένων. Η ασφάλεια της εργασίας δεν περιορίζεται μόνο στην ύπαρξη μιας θέσης, αλλά περιλαμβάνει τη διάρκειά της, τη δυνατότητα συνέχειας, καθώς και το αίσθημα σιγουριάς απέναντι σε ενδεχόμενη απόλυση. Το ETUI δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στις ευέλικτες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, όπου οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μειωμένα εισοδήματα, περιορισμένες κοινωνικές παροχές και λιγότερες ευκαιρίες εξέλιξης. Η μέτρηση αυτής της διάστασης βασίζεται τόσο σε αντικειμενικούς δείκτες, όπως το ποσοστό εργαζομένων σε επισφαλείς μορφές απασχόλησης, όσο και σε υποκειμενικούς, όπως η αντίληψη του εργαζομένου για την πιθανότητα να χάσει τη θέση που έχει τους επόμενους μήνες. Με τον τρόπο αυτό, η διάσταση αυτή συλλαμβάνει τόσο την πραγματικότητα των συμβάσεων εργασίας όσο και το ψυχολογικό βάρος της ανασφάλειας. Το ETUI υποστηρίζει ότι η μακροχρόνια επισφάλεια όχι μόνο επιβαρύνει τους εργαζομένους, αλλά αποδυναμώνει τη συνολική κοινωνική συνοχή και την οικονομική ανάπτυξη. Αντίθετα, η σταθερή και ασφαλής απασχόληση θεωρείται καθοριστική για την ποιότητα εργασίας και βασική προϋπόθεση για μια δίκαιη και βιώσιμη ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Χρόνος εργασίας και ισορροπία ζωής-εργασίας

Η τρίτη διάσταση αφορά τον χρόνο εργασίας και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η διάρκεια και η κατανομή του χρόνου εργασίας επηρεάζουν καθοριστικά την υγεία, την παραγωγικότητα και την κοινωνική συμμετοχή των εργαζομένων. Το ETUI τονίζει ότι η ποιότητα εργα-

σίας δεν σχετίζεται μόνο με το εισόδημα ή τη σταθερότητα, αλλά και με το πώς η εργασία εντάσσεται στο συνολικό πλαίσιο της ζωής. Ο δείκτης της ποιότητας εργασίας λαμβάνει υπόψη διάφορους υποδείκτες, όπως το ποσοστό εργαζομένων που εργάζονται υπερβολικά πολλές ώρες, την έκταση της απασχόλησης σε «μη κοινωνικές» ώρες, όπως νύχτα ή Σαββατοκύριακα, και τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι το ωράριό τους είναι συμβατό με τις οικογενειακές και κοινωνικές τους υποχρεώσεις. Η υπέρβαση σε οποιονδήποτε από αυτούς τους τομείς οδηγεί σε αυξημένο άγχος, μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση και δυσμενείς επιπτώσεις στη σωματική και ψυχική υγεία. Το ETUI υπογραμμίζει ότι η διασφάλιση ισορροπίας ζωής-εργασίας δεν αποτελεί πολυτέλεια, αλλά βασικό δικαίωμα και αναγκαία συνθήκη για βιώσιμη ανάπτυξη. Η ρύθμιση του χρόνου εργασίας, η προώθηση ευέλικτων αλλά δίκαιων ρυθμίσεων και η πρόληψη της υπερεργασίας είναι κρίσιμες πολιτικές για τη βελτίωση της συνολικής ποιότητας εργασίας στην Ευρώπη.

Συνθήκες εργασίας και ασφάλεια εργασίας

Η τέταρτη διάσταση εξετάζει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες εκτελείται η εργασία, δίνοντας έμφαση τόσο στο υλικό όσο και στο ψυχοκοινωνικό περιβάλλον. Το ETUI θεωρεί ότι η ποιότητα μιας θέσης εργασίας δεν μπορεί να κριθεί ανεξάρτητα από το κατά πόσο αυτή προστατεύει την υγεία και την ευημερία του εργαζομένου. Στο πλαίσιο αυτό, ο συγκεκριμένος δείκτης ποιότητας εργασίας περιλαμβάνει τρεις υπο-διαστάσεις: την ένταση της εργασίας, την αυτονομία και τους φυσικούς κινδύνους. Η ένταση της εργασίας αφορά την πίεση για γρήγορους ρυθμούς, την ανάγκη τήρησης αυστηρών προθεσμιών ή την υποχρέωση εκτέλεσης εργασιών στον ελεύθερο χρόνο. Η υπερβολική ένταση έχει συνδεθεί με επαγγελματική εξουθένωση, άγχος και χαμηλότερη ικανοποίηση. Η αυτονομία αναφέρεται στον βαθμό ελέγχου που διαθέτει ο εργαζόμενος ως προς τις μεθόδους, την οργάνωση και την ταχύτητα της εργασίας. Μεγαλύτερη αυτονομία συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης και δημιουργικότητας. Τέλος, οι φυσικοί κίνδυνοι περιλαμβάνουν την έκθεση σε θόρυβο, χημικά, μολυσματικούς παράγοντες, επαναλαμβανόμενες κινήσεις ή βαριά φορτία, που επηρεάζουν άμεσα την υγεία και την ασφάλεια. Με αυτή τη διάσταση το ETUI καταδεικνύει ότι η εργασία δεν είναι απλώς μέσο

βιοπορισμού αλλά και πεδίο που μπορεί να στηρίζει ή να υπονομεύει την υγεία και την ποιότητα ζωής. Γι' αυτό, η βελτίωση των συνθηκών αποτελεί θεμελιώδη προτεραιότητα για τα συνδικάτα και την κοινωνική πολιτική στην Ευρώπη.

Δεξιότητες και επαγγελματική εξέλιξη

Η πέμπτη διάσταση αφορά τις ευκαιρίες μάθησης, κατάρτισης και επαγγελματικής ανέλιξης που προσφέρει μια θέση εργασίας. Για το ETUI, η ποιότητα εργασίας δεν περιορίζεται στις άμεσες συνθήκες απασχόλησης, αλλά συνδέεται στενά με τη δυνατότητα του εργαζομένου να βελτιώνει τις δεξιότητές του και να σχεδιάζει μια σταθερή επαγγελματική πορεία. Η διάσταση αυτή μετριέται μέσα από δύο κύριους δείκτες: το ποσοστό ενηλίκων που συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης ή κατάρτισης και την αυτοαντίληψη των εργαζομένων σχετικά με το αν η θέση τους προσφέρει προοπτικές εξέλιξης στην καριέρα τους. Ο πρώτος δείκτης αντικατοπτρίζει τις πραγματικές ευκαιρίες μάθησης, ενώ ο δεύτερος αποτυπώνει την υποκειμενική εμπειρία και τις προσδοκίες για το μέλλον. Η επένδυση στις δεξιότητες ενισχύει τις προοπτικές απασχόλησης, αλλά και την ανθεκτικότητα της οικονομίας σε περιόδους κρίσης και τεχνολογικού μετασχηματισμού. Αντίθετα, η έλλειψη προοπτικών ανάπτυξης οδηγεί σε στασιμότητα, μειωμένη ικανοποίηση και αυξημένη πιθανότητα επαγγελματικής φθοράς. Έτσι, η διάσταση των δεξιοτήτων και της εξέλιξής τους συνδέει την ατομική εμπειρία με τη συλλογική ανάγκη για μια οικονομία βασισμένη στη γνώση και στην καινοτομία.

Εκπροσώπηση συλλογικών συμφερόντων

Η έκτη και τελευταία διάσταση αφορά τη συλλογική εκπροσώπηση και τη δυνατότητα των εργαζομένων να συνδιαμορφώνουν τις συνθήκες εργασίας τους. Το ETUI αναγνωρίζει ότι η ύπαρξη θεσμών συλλογικής διαπραγμάτευσης και συμμετοχής δεν αποτελεί μόνο εγγύηση καλύτερων όρων απασχόλησης, αλλά θεμελιώδη όρο της ίδιας της δημοκρατίας στον χώρο εργασίας. Η μέτρηση αυτής της διάστασης εστιάζει σε τρεις παραμέτρους: στο ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις, στην πυκνότητα και την ισχύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, και στην ύπαρξη ή όχι θεσμών εκπροσώπησης στο επίπεδο της επιχείρησης, όπως συμβούλια εργαζομένων ή εκπρόσωποι υγείας

και ασφάλειας. Όπου οι εργαζόμενοι διαθέτουν τέτοιους μηχανισμούς, έχουν μεγαλύτερη δυνατότητα να υπερασπίζονται τα συμφέροντά τους, να βελτιώνουν τις συνθήκες τους και να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων. Η απουσία συλλογικής εκπροσώπησης οδηγεί σε αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων, σε αυξημένη επισφάλεια και σε μεγαλύτερη έκθεση σε αυθαιρεσίες. Για το ETUI η ενδυνάμωση της φωνής των εργαζομένων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα όχι μόνο για την ποιότητα εργασίας, αλλά και για την κοινωνική συνοχή, καθώς διασφαλίζει πιο δίκαιη κατανομή των ωφελειών της ανάπτυξης και ενισχύει την εμπιστοσύνη στους θεσμούς.

Είναι σημαντικό στο σημείο αυτό να τονιστεί ότι το ETUI συνδέει την ποιότητα εργασίας με την έννοια της βιώσιμης ανάπτυξης. Στο πλαίσιο αυτό, η ποιότητα εργασίας δεν αποτελεί μόνο κοινωνικό στόχο, αλλά και στρατηγική προϋπόθεση για την ίδια την οικονομική και περιβαλλοντική βιωσιμότητα της Ευρώπης. Το ζήτημα αυτό αναδεικνύεται έντονα στην πρόσφατη έκθεση *Benchmarking Working Europe 2025*,[16] όπου υπογραμμίζεται ότι η βιώσιμη ανταγωνιστικότητα μπορεί να οικοδομηθεί μόνο πάνω σε θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας, ικανές να στηρίξουν την καινοτομία, την κοινωνική συνοχή και την πράσινη μετάβαση. Η προσέγγιση του ETUI για την ποιότητα εργασίας διασταυρώνεται με όλους αυτούς τους πυλώνες. Η ύπαρξη θέσεων εργασίας υψηλής ποιότητας συμβάλλει σε αυξημένη παραγωγικότητα, καλύτερη χρήση δεξιοτήτων και υψηλότερα επίπεδα καινοτομίας. Σε αντίθεση, η δημιουργία θέσεων χαμηλής ποιότητας μπορεί να προσφέρει βραχυπρόθεσμα μείωση κόστους, αλλά μακροπρόθεσμα υπονομεύει την ανταγωνιστικότητα, αφού περιορίζει την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και οδηγεί σε υψηλή κινητικότητα και φθορά του εργατικού δυναμικού.

Επιπλέον, η ποιότητα εργασίας είναι κεντρικός μηχανισμός κοινωνικής ένταξης. Μέσω αξιοπρεπών μισθών, σταθερής απασχόλησης και συλλογικής εκπροσώπησης, μειώνονται οι ανισότητες και ενισχύεται η εμπιστοσύνη στους θεσμούς. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας, αντίθετα, οδηγεί σε κοινωνική πόλωση, αποξένωση και ενίσχυση της πολιτικής αστάθειας. Τέλος, η

---

16. Piasna et al. (2025).

μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα απαιτεί νέες μορφές εργασίας και παραγωγής. Όμως, όπως τονίζει το ETUI, οι «πράσινες» θέσεις εργασίας δεν είναι αυτομάτως και «καλές». Εάν δεν διασφαλιστούν αξιοπρεπείς μισθοί, σταθερότητα και η συμμετοχή των εργαζομένων στις διαδικασίες μετάβασης, υπάρχει ο κίνδυνος δημιουργίας μιας νέας κατηγορίας πράσινης επισφάλειας. Η σύνδεση των περιβαλλοντικών πολιτικών με ρήτρες ποιότητας εργασίας είναι επομένως κρίσιμη για την κοινωνική αποδοχή της πράσινης μετάβασης. Έτσι, το ETUI και τα ευρωπαϊκά συνδικάτα προωθούν την έννοια της βιώσιμης ανταγωνιστικότητας, που διαφοροποιείται ριζικά από το νεοφιλελεύθερο δόγμα της ανταγωνιστικότητας μέσω της μείωσης του κόστους εργασίας. Σύμφωνα με το ETUI, η Ευρώπη δεν μπορεί να ανταγωνιστεί τις αναδυόμενες οικονομίες με χαμηλούς μισθούς και ελλιπή προστασία. Αντίθετα, η στρατηγική της πρέπει να στηρίζεται στην επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, σε ισχυρά συστήματα κοινωνικής προστασίας και σε θέσεις εργασίας που ενσωματώνουν τις αρχές της δικαιοσύνης και της δημοκρατίας.

Για τα ευρωπαϊκά συνδικάτα και το ETUI, η ποιότητα εργασίας δεν είναι απλώς δείκτης ευημερίας των εργαζομένων, αλλά θεμέλιο της βιώσιμης ανάπτυξης. Χωρίς ποιοτικές θέσεις, η πράσινη και η ψηφιακή μετάβαση κινδυνεύουν να υπονομεύσουν την κοινωνική συνοχή. Αντίθετα, η επένδυση σε αξιοπρεπείς και ασφαλείς θέσεις με ισχυρή συλλογική εκπροσώπηση μπορεί να αποτελέσει μοχλό για μια Ευρώπη πιο δίκαιη, πιο ανθεκτική και πιο ανταγωνιστική διεθνώς. Η πρόταση του ETUI είναι ότι η ποιότητα εργασίας πρέπει να αποτελεί κριτήριο κάθε πολιτικής επένδυσης, στρατηγικής ανάπτυξης και εργαλείου πράσινης μετάβασης. Μόνο έτσι μπορεί να οικοδομηθεί ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο που θα συνδυάζει οικονομική αποδοτικότητα, κοινωνική δικαιοσύνη και περιβαλλοντική προστασία.

1.6 | Επίλογος

Η διεθνής επιστημονική συζήτηση για την ποιότητα εργασίας έχει εμπλουτιστεί μέσα από τις διαφορετικές αλλά αλληλοσυμπληρούμενες προσεγγί-

σεις οργανισμών όπως ο ΟΟΣΑ, η ΔΟΕ, το Eurofound και το ETUI. Παρά τις διαφοροποιήσεις τους, όλοι συγκλίνουν στην αναγνώριση της εργασίας ως θεμελιώδους παράγοντα κοινωνικής ευημερίας και βιώσιμης ανάπτυξης. Η βασική κοινή διαπίστωση είναι ότι η εργασία δεν μπορεί πλέον να μετριέται μόνο με όρους ποσότητας και αριθμού θέσεων εργασίας. Πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το ποιοτικό της περιεχόμενο, καθώς αυτό επηρεάζει την υγεία, τη συνοχή και την ανθεκτικότητα των οικονομιών και των κοινωνιών.

Οι συγκλίσεις των τεσσάρων οργανισμών δείχνουν ότι η ποιότητα εργασίας αποτελεί προϋπόθεση για οικονομική σταθερότητα και κοινωνική πρόοδο. Η χαμηλής ποιότητας εργασία οδηγεί σε φτώχεια, ανασφάλεια και έλλειψη εμπιστοσύνης στους θεσμούς, ενώ η ποιοτική εργασία συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, στην κοινωνική εμπιστοσύνη και στη συνολική οικονομική σταθερότητα. Και οι τέσσερις προσεγγίσεις ήταν καθοριστικές για να αναδειχθεί η ποιότητα εργασίας σε κεντρικό άξονα της δημόσιας συζήτησης για την ευημερία και τη βιώσιμη ανάπτυξη σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Η έννοια της ποιότητας εργασίας δεν αφορά μόνο το επίπεδο των μισθών ή/και την ύπαρξη σταθερής απασχόλησης· επεκτείνεται σε όλες τις πτυχές των εργασιακών βιωμάτων και των επιπτώσεών τους, από την υγεία και την ισορροπία μεταξύ εργασίας και ζωής έως τη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και την επαγγελματική και κοινωνική αναγνώριση. Από μια άλλη οπτική, οι δείκτες της οικονομικής προόδου δεν επαρκούν εάν δεν περιλαμβάνουν την ποιότητα εργασίας, καθώς η τελευταία συνδέεται με την ανθρώπινη ανάπτυξη, τη δικαιοσύνη και την ανθεκτικότητα των κοινωνιών (OECD, 2017· Eurofound, 2019· Piasna et al., 2025).

Οι αποκλίσεις μεταξύ των τεσσάρων οργανισμών δεν είναι σημαντικές και έχουν να κάνουν με τη μεθοδολογία τους. Ο ΟΟΣΑ προσφέρει μια πιο τεχνοκρατική και στατιστική οπτική, που επιτρέπει διεθνείς συγκρίσεις. Η ΔΟΕ θέτει το ζήτημα σε κανονιστικό πλαίσιο, υπογραμμίζοντας την αξιοπρεπή εργασία ως ανθρώπινο δικαίωμα. Το Eurofound δίνει προτεραιότητα στην υποκειμενική εμπειρία των εργαζομένων, καταγράφοντας τις καθημερινές δυσκολίες και προσδοκίες τους. Το ETUI προσεγγίζει την ποιότητα εργασίας από την οπτική του εργαζομένου και της συνδικαλιστικής παρέμβασης. Η αξία όμως αυτών των τεσσάρων προσεγγίσεων έγκειται στη συμπληρωματικότητά τους. Ο συν-

δυασμός τους συγκροτεί μια ολιστική θεώρηση της ποιότητας εργασίας, η οποία μπορεί να αποτελέσει οδηγό για την άσκηση αποτελεσματικών οικονομικών και κοινωνικών πολιτικών. Απαιτείται μια πολύπλευρη προσέγγιση που να συνδυάζει μέτρηση, θεσμική προστασία, κατανόηση των κοινωνικών εμπειριών και στρατηγική αναπτυξιακή στόχευση. Μια τέτοια σύνθεση μπορεί να αποτελέσει τη βάση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, όπου η εργασία θα στηρίζει ταυτόχρονα την κοινωνική ευημερία και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Συνολικά, η ανάλυση που προηγήθηκε ανέδειξε την πολυδιάστατη φύση της ποιότητας εργασίας και τη σημασία της ως θεμελιώδους πυλώνα κοινωνικής ευημερίας και βιώσιμης ανάπτυξης. Για χώρες όπως η Ελλάδα, οι προσεγγίσεις αυτές έχουν μεγάλη πρακτική σημασία για τον σχεδιασμό μιας πιο στοχευμένης, αποτελεσματικής και δίκαιης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Σε αυτό το πλαίσιο, το επόμενο βήμα του παρόντος βιβλίου είναι η μετάβαση από τη θεωρητική συζήτηση στη μετρήσιμη αποτύπωση δεικτών ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα. Κατά την άποψή μας, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η δυνατότητα σύνθεσης του τρίτου πυλώνα του ΟΟΣΑ και των πλαισίων του Eurofound και του ETUI με στόχο να χαρτογραφήσουμε τις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Στα κεφάλαια που ακολουθούν, η μέτρηση και η ανάλυση εμπειρικών δεικτών θα δείξουν ότι θεωρητικές έννοιες μπορούν να παράγουν δεδομένα αναφορικά με τη βελτίωση της ζωής των εργαζομένων και τη βιώσιμη ανάπτυξη της Ελλάδας. Η μέτρηση εμπειρικών δεικτών με βάση την υποκειμενική εμπειρία των εργαζομένων έχει τριπλή χρησιμότητα, επιστημονική, πολιτική και συνδικαλιστική. Στο επιστημονικό επίπεδο, επιτρέπει την αποτίμηση της ποιότητας εργασίας και τη δυνατότητα σύγκρισης στον χρόνο. Αυτό είναι κρίσιμο για την κατανόηση των τάσεων, των ανισοτήτων και των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η αγορά εργασίας. Στο πολιτικό επίπεδο, οι δείκτες παρέχουν στους φορείς χάραξης πολιτικής απτά εργαλεία, πάνω στα οποία μπορούν να βασιστούν για να σχεδιάσουν παρεμβάσεις, να αξιολογήσουν πολιτικές και να θέσουν συγκεκριμένους στόχους. Στο συνδικαλιστικό επίπεδο, η μέτρηση δεικτών για την ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα δημιουργεί ένα νέο πεδίο παρέμβασης και εκπροσώπησης των συμφερόντων του κόσμου της εργασίας.

2 | Φυσικό περιβάλλον και ένταση εργασίας

2.1 | Εισαγωγή

Το φυσικό περιβάλλον και η ένταση της εργασίας αποτελούν δύο αλληλένδετες διαστάσεις που καθορίζουν την καθημερινή εμπειρία των εργαζομένων με σημαντικές επιπτώσεις στην υγεία και στην ασφάλειά τους.[17] Εννοιολογικά περιλαμβάνουν όχι μόνο το είδος των καθηκόντων και τις τεχνικές συνθήκες ενός χώρου, αλλά συνολικά τη σχέση του εργαζομένου με τον εργασιακό του ρόλο, τον τρόπο οργάνωσης της παραγωγής και τα περιθώρια ανάπαυσης που διαθέτει.

Ειδικότερα, το φυσικό περιβάλλον συνιστά ένα πολυπαραγοντικό σύστημα, το οποίο διαμορφώνεται από τη φύση των καθηκόντων, τις εργονομικές απαιτήσεις, τις περιβαλλοντικές συνθήκες και τα οργανωσιακά χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων. Από τη σκοπιά της σωματικής υγείας, οι συνθήκες εργασίας επηρεάζουν άμεσα τη φυσική αντοχή και την ευεξία των εργαζομένων. Παράγοντες όπως η υψηλή θερμοκρασία, η κακή στάση του σώματος, η ένταση της χειρωνακτικής εργασίας, η επαφή με επικίνδυνες χημικές ουσίες επηρεάζουν άμεσα τη σωματική αντοχή και υγεία. Η παρατεταμένη έκθεση σε τέτοιες συνθήκες συνδέεται με αυξημένα ποσοστά κόπωσης, μυοσκελετικών προβλημάτων και επαγγελματικών ασθενειών. Ένα ασφαλές και σωστά σχεδιασμένο περιβάλλον, αντίθετα, ενισχύει τη φυσική αντοχή, περι-

---

17. Ενδεικτικά βλ. World Health Organization (2010), Hedge (2017), ILO (2019b), Eurofound (2021).

ορίζει τα ατυχήματα και συμβάλλει στη διατήρηση μακροχρόνιας υγείας και λειτουργικότητας.

Η διάσταση της ψυχικής υγείας είναι εξίσου σημαντική. Το φυσικό περιβάλλον δεν επηρεάζει μόνο το σώμα, αλλά και τον ψυχισμό του εργαζομένου. Ένας χώρος που χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα θορύβου, ανεπαρκή φωτισμό, περιορισμένες χωρικές διαστάσεις και ελλιπή αερισμό επιβαρύνει το νευρικό σύστημα, αυξάνει το άγχος και μειώνει τη συγκέντρωση. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν τέτοιες συνθήκες τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα στρες, επαγγελματικής εξουθένωσης και ψυχοσωματικών συμπτωμάτων. Αντιθέτως, ένα ισορροπημένο φυσικό περιβάλλον, που προάγει την άνεση και την αίσθηση ασφάλειας, λειτουργεί ως προστατευτικός παράγοντας ευεξίας, ενισχύοντας τη θετική στάση απέναντι στην εργασία και την ψυχολογική ανθεκτικότητα των εργαζομένων.

Το φυσικό περιβάλλον δεν είναι στατικό, αλλά μεταβάλλεται διαρκώς μέσα από την αλληλεπίδραση του ανθρώπου με τον χώρο εργασίας, καθώς οι ρυθμοί παραγωγής επιταχύνονται και οι τεχνολογικές μεταβολές αναδιαμορφώνουν τη φύση της εργασίας. Η διάσταση της έντασης της εργασίας καθίσταται έτσι κρίσιμη προσθήκη στην ανάλυση του φυσικού περιβάλλοντος. Οι συνθήκες υπό τις οποίες εκτελούνται τα καθήκοντα διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με τη φύση της εργασίας, τον κλάδο, το μέγεθος της επιχείρησης και το σύστημα οργάνωσης της εργασίας. Ιδιαίτερη σημασία έχει η συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι καλούνται να εργαστούν με υψηλή ταχύτητα, υπό αυστηρά χρονοδιαγράμματα και προθεσμίες ή με διαρκή πίεση για άμεση ανταπόκριση στις ανάγκες πελατών και ανωτέρων. Η εργασιακή ένταση δεν αποτελεί μόνο οργανωσιακό χαρακτηριστικό. Είναι ένας παράγοντας που επιβαρύνει το σώμα και τον νου, επηρεάζοντας τη σωματική και ψυχική υγεία, αλλά και τη συνολική ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

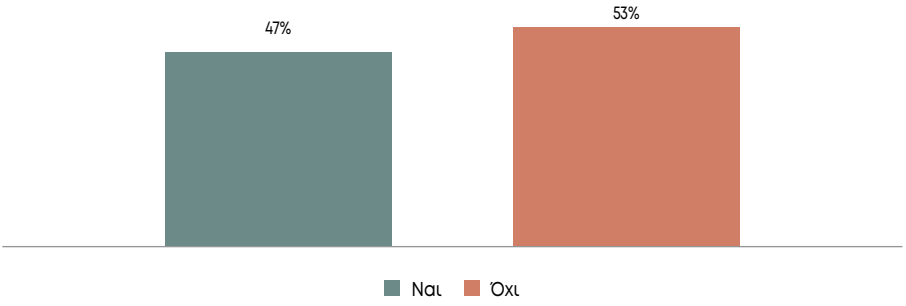
Στην ανάλυση που ακολουθεί παρουσιάζονται τα ευρήματα της μελέτης αναφορικά με τις επιπτώσεις του φυσικού περιβάλλοντος και της έντασης της εργασίας στη σωματική και ψυχική υγεία των εργαζομένων στην Ελλάδα. Η αξιολόγηση των ευρημάτων θα αναδείξει σημαντικές πληροφορίες για την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων συνδέονται με την οργάνωση της παραγωγής, αλλά και με τις γενικότερες

αναπτυξιακές επιλογές της χώρας μας. Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας δεν αποτελεί μόνο θέμα υγιεινής και ασφάλειας. Η επένδυση σε εργονομικό σχεδιασμό, σε τεχνολογίες που μειώνουν τη φυσική προσπάθεια, στη ρύθμιση της έντασης και στη θεσμική προστασία της υγείας και ασφάλειας είναι απαραίτητη προϋπόθεση για ένα νέο υπόδειγμα ανάπτυξης που θα στηρίζεται στην αξιοπρέπεια της εργασίας. Ένα ποιοτικό και ισορροπημένο φυσικό περιβάλλον, απαλλαγμένο από υπέρμετρη ένταση, δεν προστατεύει μόνο την υγεία των εργαζομένων, αλλά εξασφαλίζει και τη μακροχρόνια ανθεκτικότητα και βιωσιμότητα της ελληνικής οικονομίας.

2.2 | Σύνολο δείγματος

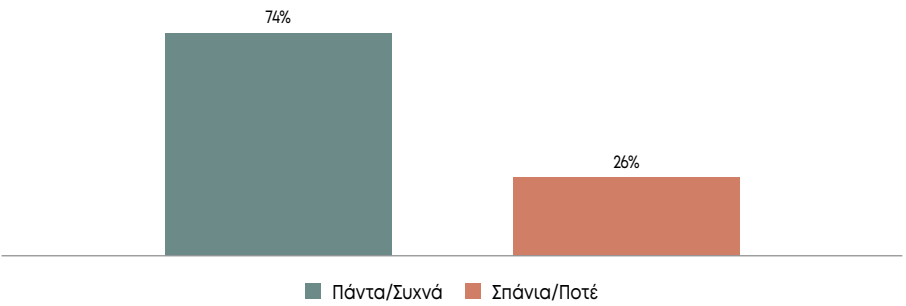
Τα ευρήματα που αφορούν το σύνολο του δείγματος της έρευνας αναδεικνύουν μια ιδιαίτερα ανησυχητική εικόνα για την κατάσταση του φυσικού περιβάλλοντος της εργασίας στην Ελλάδα και για τις επιπτώσεις του στην υγεία των εργαζομένων. Από τα στοιχεία του Διαγράμματος 2.1 προκύπτει ότι σχεδόν ένας στους δύο εργαζομένους (47%) δηλώνει πως η εργασία του απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση από επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βάρους και εργασία σε ακραίες θερμοκρασίες. Το εύρημα αυτό αποκαλύπτει τη μεγάλη έκταση των χειρωνακτικών και απαιτητικών δραστηριοτήτων στην ελληνική αγορά εργασίας. Η εικόνα αυτή πιθανά αντανακλά σε μεγάλο βαθμό τη διαρθρωτική εξάρτηση της ελληνικής οικονομίας από κλαδικές δραστηριότητες και επαγγέλματα έντασης εργασίας, όπου η παραγωγικότητα επιτυγχάνεται μέσα από τη φυσική αντοχή και όχι μέσα από την τεχνολογική ή οργανωσιακή αναβάθμιση των θέσεων εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.1 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



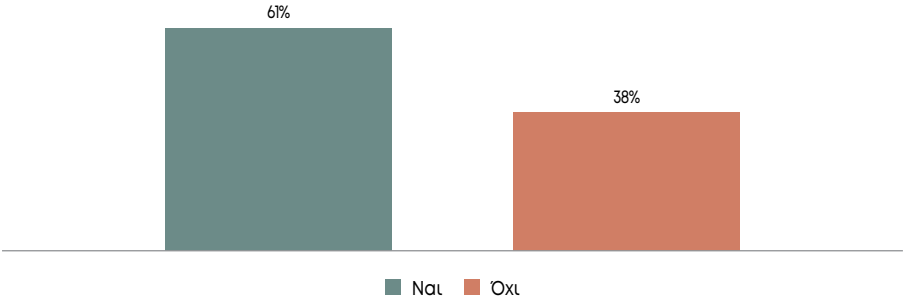
Ακόμη πιο ενδεικτικό της επιβάρυνσης των εργαζομένων είναι το εύρημα που παρατηρούμε στο Διάγραμμα 2.2. Το 74% του δείγματος, δηλαδή τρεις στους τέσσερις εργαζομένους, δηλώνει πως «πάντα ή συχνά» επιστρέφει από την εργασία του νιώθοντας πραγματική σωματική εξάντληση. Η καθημερινή αυτή εμπειρία κόπωσης υποδεικνύει υψηλό επίπεδο εντατικοποίησης της εργασίας, το οποίο φαίνεται να διαπερνά πολύ μεγάλο μέρος της εγχώριας παραγωγικής δραστηριότητας. Η επαναλαμβανόμενη σωματική εξάντληση συνδέεται με τη σταδιακή συσσώρευση επαγγελματικής φθοράς, με άμεσες αρνητικές συνέπειες στην παραγωγικότητα και στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.2 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



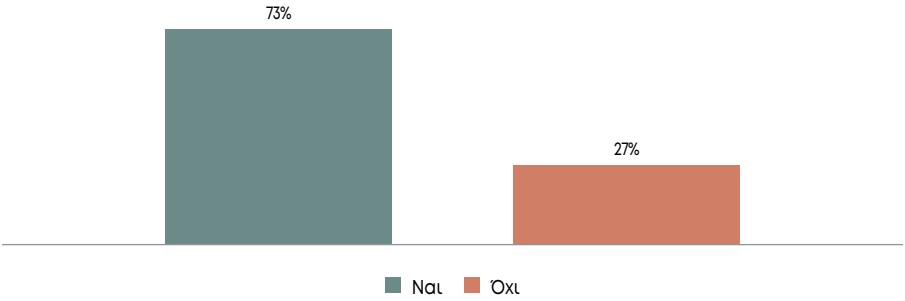
Εξίσου ανησυχητικό είναι ότι το 61% των ερωτηθέντων (Διάγραμμα 2.3) θεωρεί πως η εργασία του έχει ήδη επηρεάσει αρνητικά τη σωματική του υγεία. Το ποσοστό αυτό καταδεικνύει ότι οι επιβαρύνσεις δεν περιορίζονται σε παροδικά συμπτώματα, αλλά έχουν ήδη λάβει μορφή χρόνιων προβλημάτων υγείας, όπως μυοσκελετικές παθήσεις, κυκλοφορικές διαταραχές ή ψυχοσωματική κόπωση. Το εύρημα αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό, διότι δείχνει ότι το φυσικό περιβάλλον εργασίας στη χώρα μας λειτουργεί ως διαρκής παράγοντας φθοράς του ανθρώπινου κεφαλαίου, υπονομεύοντας τη βιωσιμότητα της εργασίας και τη μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.3 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



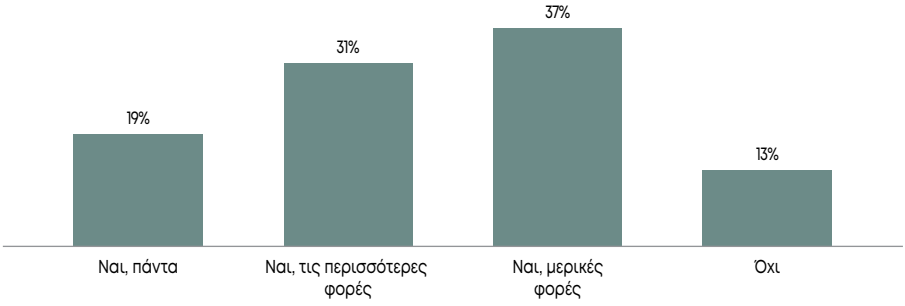
Το Διάγραμμα 2.4 αποτυπώνει με σαφήνεια τη σημασία της έντασης του χρόνου ως καθοριστικού στοιχείου της εργασιακής εμπειρίας στην Ελλάδα. Το γεγονός ότι το 73% των ερωτηθέντων δηλώνει πως η εργασία του απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων δείχνει τη γενικευμένη πίεση για ταχύτητα, προσαρμογή και διαρκή ετοιμότητα. Η συνεχής ανάγκη συμμόρφωσης με προθεσμίες και στόχους εντείνει την εργασιακή ένταση και περιορίζει τα περιθώρια ανάπαυσης. Η εικόνα αυτή αποκαλύπτει ότι για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων ο χρόνος λειτουργεί ως παράγοντας άγχους και κόπωσης, με άμεσες αρνητικές συνέπειες για τη σωματική και την ψυχική τους ευεξία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.4 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



Παράλληλα, το Διάγραμμα 2.5 αναδεικνύει την εκτεταμένη παρουσία άγχους στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον. Συνολικά, το 87% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται υπό συνθήκες άγχους, είτε συστηματικά είτε περιστασιακά, γεγονός που φανερώνει την έντονη ψυχολογική πίεση που συνοδεύει την καθημερινή εργασία. Η διαρκής ανάγκη για ταχύτητα και η έλλειψη ελέγχου επί του ρυθμού εργασίας δημιουργούν ένα περιβάλλον υψηλής έντασης, το οποίο επιβαρύνει την ψυχική και σωματική υγεία.

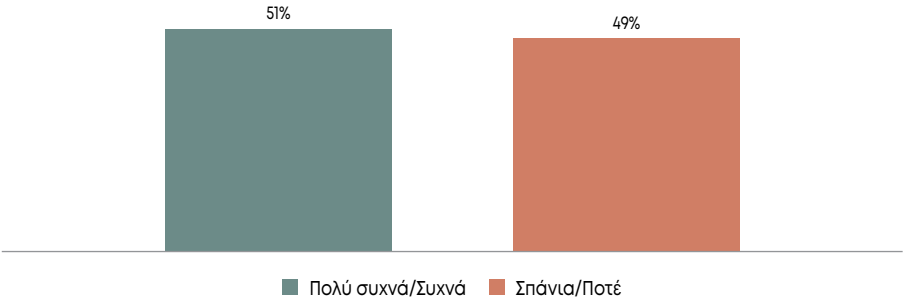
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.5 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



Ιδιαιτέρως σημαντικό είναι το εύρημα που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.6. Διαπιστώνεται σημαντική διείσδυση της εργασιακής πίεσης στην προσωπική ζωή. Το γεγονός ότι το 51% των εργαζομένων, δηλαδή ένας στους δύο, δηλώνει πως η ψυχολογική ένταση της εργασίας επηρεάζει πολύ συχνά ή συχνά την οικογενειακή και την κοινωνική του ζωή δείχνει ότι το άγχος

δεν περιορίζεται στον χώρο εργασίας, αλλά μεταφέρεται στο σύνολο της καθημερινότητας. Η ασυμβατότητα μεταξύ επαγγελματικών απαιτήσεων και ιδιωτικής ζωής υπονομεύει την ισορροπία στην προσωπική και την οικογενειακή ποιότητα ζωής των εργαζομένων και αυξάνει την κόπωσή τους, αποτυπώνοντας ένα πρότυπο εργασίας που φθείρει τη συνολική ευημερία τους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.6 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)

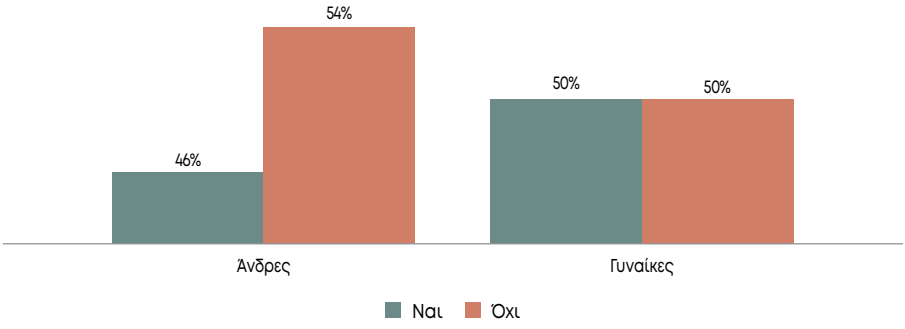


Συνολικά, τα ευρήματα απεικονίζουν μια αγορά εργασίας υψηλής έντασης και χαμηλής προστασίας, όπου η σωματική καταπόνηση, η ψυχολογική πίεση και η έλλειψη εργονομικής φροντίδας αποτελούν κοινή εμπειρία για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων. Οι συνθήκες υπό τις οποίες εκτελούνται τα καθήκοντα, σε συνδυασμό με τα αυστηρά χρονοδιαγράμματα και τη συνεχή πίεση απόδοσης, δημιουργούν αρνητικές συνθήκες τόσο για τη σωματική και την ψυχική υγεία όσο και για την οικογενειακή και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Η βελτίωση του φυσικού περιβάλλοντος και η μείωση της έντασης της εργασίας, συνεπώς, δεν αποτελούν μόνο ζητήματα κοινωνικής ευαισθησίας, αλλά και κρίσιμες προϋποθέσεις βιωσιμότητας και ανθεκτικής οικονομικής ανάπτυξης για τη χώρα μας. Η ενίσχυση της πρόληψης, της εργονομίας και της ασφάλειας είναι απαραίτητη όχι μόνο για την προστασία της υγείας των εργαζομένων, αλλά και για την ποιοτική αναβάθμιση της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας και την ενίσχυση της παραγωγικότητας.

2.3 | Έμφυλη διάσταση

Η ανάλυση της έμφυλης διάστασης των επιπτώσεων του φυσικού περιβάλλοντος και της έντασης της εργασίας αποκαλύπτει μια άνιση πραγματικότητα, η οποία υπερβαίνει τα παραδοσιακά στερεότυπα που συχνά συνδέουν τη σωματική καταπόνηση με «ανδρικά» επαγγέλματα. Παρά το γεγονός ότι οι άνδρες εξακολουθούν να απασχολούνται συχνότερα σε χειρωνακτικές ή τεχνικές εργασίες, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι γυναίκες βιώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό συνθήκες σωματικής επιβάρυνσης. Συγκεκριμένα, το Διάγραμμα 2.7 καταδεικνύει ότι οι γυναίκες, σε ποσοστό 50%, έναντι 46% των ανδρών, δηλώνουν ότι η εργασία τους απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, είτε λόγω επαναλαμβανόμενων κινήσεων, ορθοστασίας ή άρσης βαρών, είτε λόγω παρατεταμένης έκθεσης σε ακατάλληλες θερμοκρασίες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.7 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)

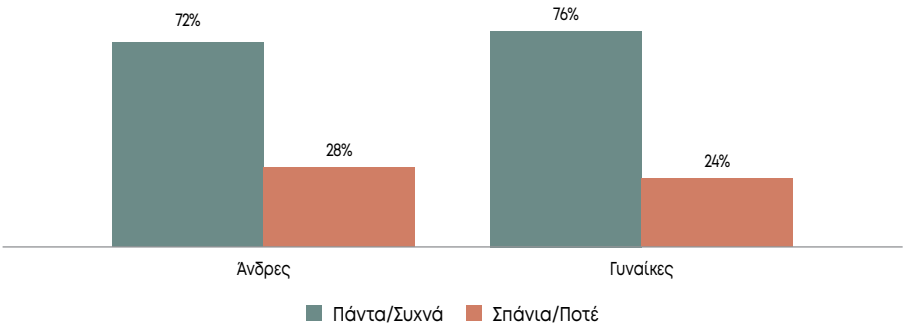


Το εύρημα αυτό πιθανά αποτυπώνει μια ποιοτικά διαφορετική φύση της σωματικής κόπωσης στις γυναίκες. Η συχνή απασχόλησή τους σε τομείς όπως το εμπόριο, οι υπηρεσίες φροντίδας, η εκπαίδευση και οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης τις εκθέτει στις ιδιαίτερες απαιτήσεις αυτών των επαγγελμάτων, οι οποίες περιλαμβάνουν αυξημένη φυσική και ψυχική αντοχή, συνεχή επαφή με το κοινό και περιορισμένες ευκαιρίες ανάπαυσης.

Έτσι, η γυναικεία σωματική καταπόνηση είναι πιθανό να συνδέεται περισσότερο με σωρευτικές μορφές εξάντλησης. Οι επαναλαμβανόμενες κινήσεις, η πολύωρη ορθοστασία και ο συνδυασμός επαγγελματικών και οικιακών υποχρεώσεων οδηγούν σε χρόνια κόπωση και επιβάρυνση της υγείας, χωρίς να αναγνωρίζεται θεσμικά ή να αποζημιώνεται επαρκώς.

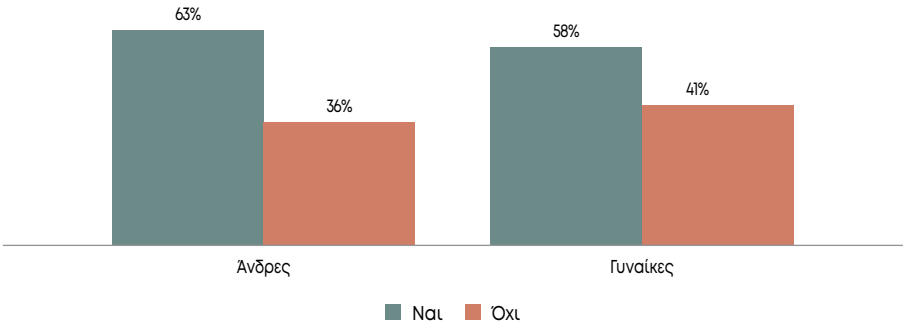
Τα στοιχεία του Διαγράμματος 2.8 για τη σωματική εξάντληση είναι εξίσου αποκαλυπτικά. Παρατηρούμε ότι το 72% των ανδρών και το 76% των γυναικών δηλώνουν ότι επιστρέφουν από την εργασία τους εξαντλημένοι. Το γεγονός ότι τα ποσοστά είναι τόσο υψηλά και για τα δύο φύλα δείχνει πως, όπως σημειώσαμε και παραπάνω, η εντατικοποίηση της εργασίας αποτελεί γενικευμένο φαινόμενο στην ελληνική αγορά εργασίας. Ωστόσο, η ελαφρώς μεγαλύτερη κόπωση των γυναικών ενδέχεται να αντανακλά το διπλό βάρος της απλήρωτης οικιακής εργασίας και της επαγγελματικής ευθύνης. Η εξάντληση, σε αυτή την περίπτωση, δεν είναι απλώς σωματική, αλλά πολυσύνθετη, συνδυάζοντας φυσική, συναισθηματική και ψυχική καταπόνηση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.8 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



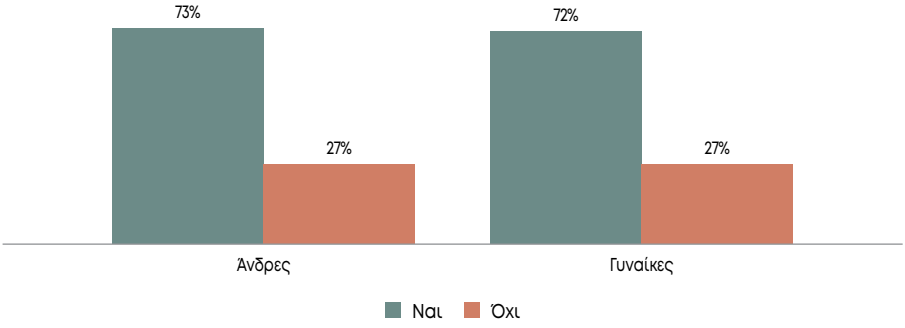
Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι, παρότι οι γυναίκες δηλώνουν υψηλότερη σωματική κόπωση, το Διάγραμμα 2.9 δείχνει ότι οι άνδρες που θεωρούν ότι η εργασία τους έχει επηρεάσει τη σωματική τους υγεία είναι ελαφρώς περισσότεροι σε ποσοστό (63%) έναντι των γυναικών (58%). Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από τη διαφορετική φύση των επαγγελματικών κινδύνων στους οποίους εκτίθενται. Οι άνδρες εργάζονται συχνότερα σε εργασίες με άμεσους φυσικούς κινδύνους, όπως κατασκευές, μεταφορές ή τεχνικές ειδικότητες, όπου η πιθανότητα τραυματισμού ή ασθένειας είναι υψηλότερη. Αντιθέτως, στις γυναίκες, όπως προαναφέρθηκε, οι επιπτώσεις πιθανώς εκδηλώνονται πιο αργά και με λιγότερο εμφανή τρόπο, όπως με μυοσκελετικές παθήσεις ή ψυχοσωματικά συμπτώματα, τα οποία συχνά δεν καταγράφονται ως επαγγελματικά νοσήματα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.9 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



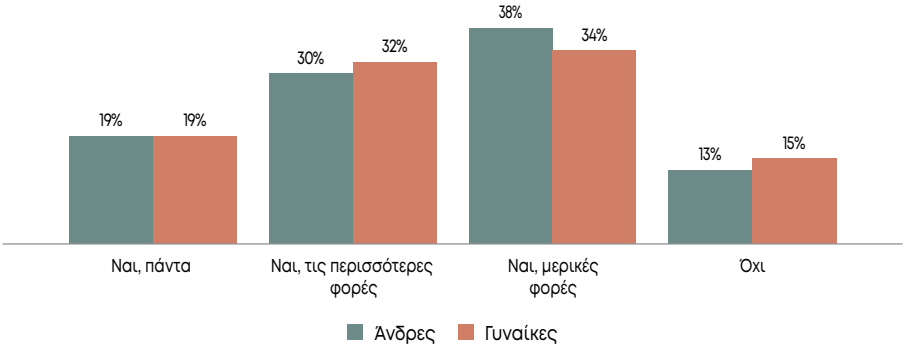
Η ανάλυση της έμφυλης διάστασης δείχνει ότι και η ένταση του χρόνου αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό της εργασιακής εμπειρίας ανδρών και γυναικών, καθώς περίπου το 73% και των δύο φύλων δηλώνει ότι εργάζεται υπό αυστηρά χρονοδιαγράμματα (Διάγραμμα 2.10). Ωστόσο, η μορφή και οι συνέπειες αυτής της πίεσης ενδεχομένως διαφέρουν, διότι οι γυναίκες συχνά βιώνουν τη χρονική πίεση σε συνθήκες χαμηλότερης αυτονομίας και διπλής επιβάρυνσης από την οικιακή εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.10 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



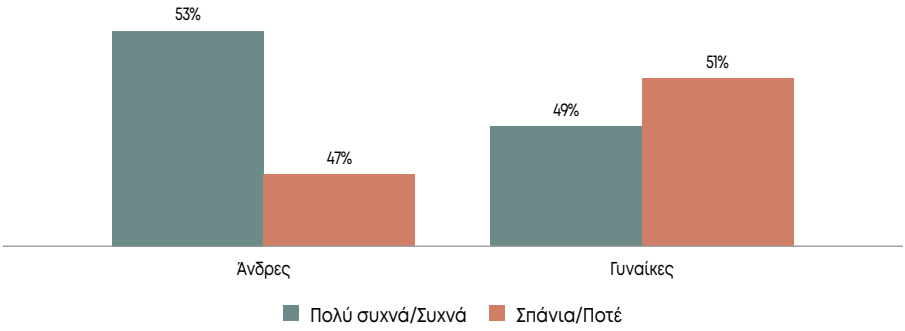
Η εικόνα που προκύπτει από το Διάγραμμα 2.11 δείχνει ότι η εργασία υπό συνθήκες άγχους αποτελεί καθολική εμπειρία για τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως φύλου. Το γεγονός ότι το 19% των ανδρών και των γυναικών δηλώνει ότι βιώνει άγχος «πάντα», περίπου το ένα τρίτο (30% των ανδρών και 32% των γυναικών) «τις περισσότερες φορές», ενώ το 38% των ανδρών και το 34% των γυναικών «μερικές φορές» αποτυπώνει την εκτεταμένη ψυχολογική πίεση που συνοδεύει την εργασία στην Ελλάδα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.11 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Όπως φαίνεται από τα δεδομένα του Διαγράμματος 2.12, υπάρχει σημαντική διείσδυση του εργασιακού άγχους στην προσωπική ζωή. Περισσότεροι από τους μισούς άνδρες (53%) και σχεδόν μία στις 2 γυναίκες (49%) δηλώνουν ότι η ψυχολογική πίεση της εργασίας επηρεάζει «πολύ συχνά ή συχνά» την οικογενειακή και την κοινωνική τους ζωή. Η σύγκλιση των ποσοστών δείχνει ότι η ψυχολογική πίεση δεν κάνει διακρίσεις φύλου, αλλά πλήττει οριζόντια τους εργαζομένους, περιορίζοντας τον ελεύθερο χρόνο, την ξεκούραση και τις κοινωνικές και οικογενειακές τους σχέσεις. Η εργασία, επομένως, υπερβαίνει τα όρια του εργασιακού χώρου, επηρεάζοντας αρνητικά την ισορροπία εργασιακής και προσωπικής ζωής και την ψυχική ευεξία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.12 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



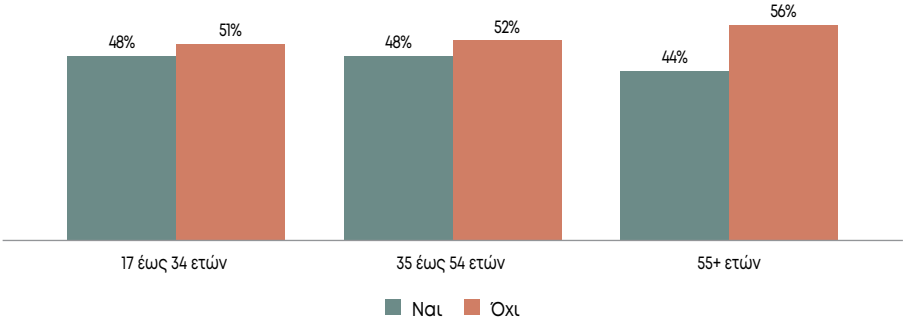
Συνολικά, τα ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι άνδρες και γυναίκες βιώνουν παρόμοια επίπεδα άγχους και ψυχολογικής πίεσης. Ωστόσο, η ποιότητα και η πηγή αυτής της πίεσης μάλλον διαφοροποιούνται. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται κυρίως σε επαγγέλματα με μορφές καταπόνησης που παράγουν αθροιστικά ψυχοσωματική φθορά, μυοσκελετικές διαταραχές, εξάντληση και χρόνιο στρες. Το γεγονός ότι περίπου οι μισές (47%) δηλώνουν πως η εργασιακή πίεση επηρεάζει την οικογενειακή και την κοινωνική τους ζωή υπογραμμίζει τη διπλή επιβάρυνση που υφίστανται, καθώς η επαγγελματική κόπωση μεταφέρεται και στην ιδιωτική σφαίρα. Αντίθετα, οι άνδρες εκτίθενται συχνότερα σε χειρωνακτική εργασία, υψηλές θερμοκρασίες, θόρυβο, ανεπαρκές μικρο-

κλίμα, δηλαδή σε πιο εμφανείς επαγγελματικούς κινδύνους. Η συνύπαρξη φυσικής και ψυχικής φθοράς και για τα δύο φύλα υποδεικνύει ότι το εργασιακό περιβάλλον στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται από υψηλή ένταση, περιορισμένη εργονομική προσαρμογή και απουσία μηχανισμών υποστήριξης. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις πολιτικές υγείας και ασφάλειας καθίσταται επομένως αναγκαία, όχι μόνο για να αναγνωριστούν οι διαφοροποιημένες μορφές κινδύνου, αλλά και για να διαμορφωθούν στοχευμένα μέτρα πρόληψης, σύγχρονης εργονομικής σχεδίασης και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης. Η ισότητα στην εργασία δεν μπορεί να νοηθεί χωρίς ισότητα στην προστασία από τη φθορά που προκαλεί.

2.4 | Ανά ηλικιακή ομάδα

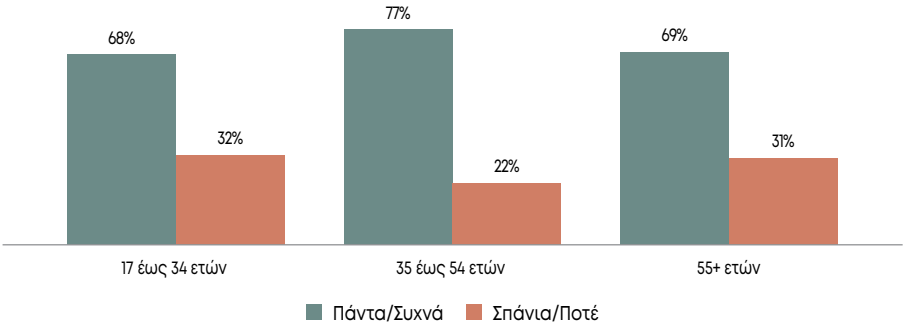
Η ανάλυση των ευρημάτων ανά ηλικιακή ομάδα αποκαλύπτει ότι η σωματική καταπόνηση αποτελεί διαχρονικό και καθολικό χαρακτηριστικό της εργασιακής εμπειρίας στην Ελλάδα, επηρεάζοντας εξίσου τις νεότερες, τις μεσαίες και τις μεγαλύτερες γενιές εργαζομένων. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Διαγράμματος 2.13, σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι όλων των ηλικιακών κατηγοριών δηλώνουν πως η εργασία τους απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση (48% για τις ηλικίες 17-34 ετών και 35-54 ετών και 44% για την ηλικιακή ομάδα άνω των 55 ετών). Το εύρημα αυτό καταδεικνύει ότι η φυσική ένταση δεν μειώνεται με την ηλικία, όπως θα ανέμενε κανείς σε μια οικονομία που εξελίσσεται τεχνολογικά και οργανωσιακά. Αντιθέτως, η διαχρονική έκθεση στη φυσική κόπωση φανερώνει τη διατήρηση ενός παραγωγικού μοντέλου που εξακολουθεί να βασίζεται στην ένταση της εργασίας και όχι στην εργονομική ή/και τεχνολογική αναβάθμιση της εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.13 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Η ηλικιακή ομάδα των 35-54 ετών αναδεικνύεται ως εκείνη που υφίσταται τη μεγαλύτερη πίεση, καθώς το 77% των ερωτηθέντων σε αυτήν δηλώνει ότι επιστρέφει από την εργασία του «πάντα ή συχνά» εξαντλημένο (Διάγραμμα 2.14). Πρόκειται για το πιο παραγωγικό ηλικιακά τμήμα του εργατικού δυναμικού, που φέρει το μεγαλύτερο βάρος ευθυνών, τόσο επαγγελματικών όσο και οικογενειακών. Η έντονη σωματική και ψυχική καταπόνηση αυτής της ομάδας μπορεί να ερμηνευτεί ως αποτέλεσμα της αυξημένης εντατικοποίησης της εργασίας, της πολυετούς έκθεσης σε στρεσογόνες συνθήκες, αλλά και της έλλειψης πολιτικών πρόληψης επαγγελματικής φθοράς. Το εύρημα αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς αφορά εργαζομένους στην ώριμη φάση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας τους, των οποίων η υγεία και η αντοχή είναι καθοριστικές για την παραγωγικότητα της οικονομίας και τη βιωσιμότητα της εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.14 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

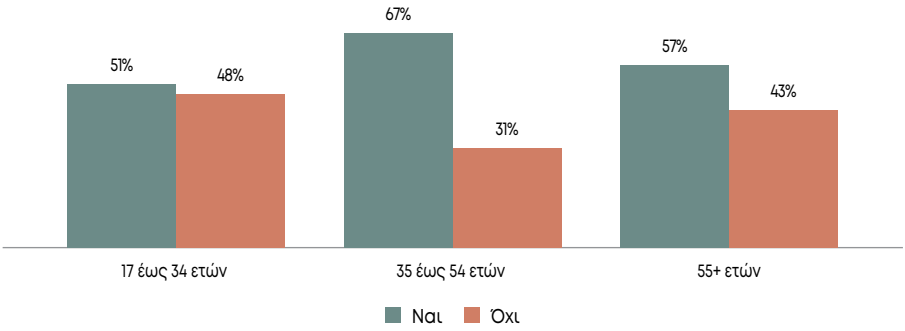


Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, επίσης καταγράφουν υψηλά επίπεδα κόπωσης και εξάντλησης (68%), γεγονός που δείχνει ότι ήδη από την είσοδό τους στην αγορά εργασίας εκτίθενται σε έντονες συνθήκες σωματικής και ψυχολογικής πίεσης. Αυτή η πρώιμη εξάντληση υποδηλώνει ότι οι νέες γενιές εισέρχονται σε μια αγορά όπου οι απαιτήσεις φυσικής αντοχής παραμένουν ισχυρές, ενώ οι ευκαιρίες για ποιοτικές, σταθερές και λιγότερο επιβαρυντικές θέσεις εργασίας φαίνεται να είναι περιορισμένες. Έτσι, η εργασία στην Ελλάδα, αντί να λειτουργεί ως πλαίσιο ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικής ωρίμανσης, μάλλον μετατρέπεται σε πηγή φθοράς και απογοήτευσης, ενισχύοντας την απομάκρυνση των νέων από απαιτητικά επαγγέλματα ή/και τη μετανάστευση ειδικά των πιο εξειδικευμένων και εκπαιδευμένων.

Για την ομάδα των 55 ετών και άνω, το ποσοστό σωματικής εξάντλησης (69%) (Διάγραμμα 2.14) και η θετική απάντησή τους στο ερώτημα περί επίδρασης της εργασίας στην υγεία τους (57%) (Διάγραμμα 2.15) υποδηλώνουν τη συσσώρευση επιβαρύνσεων σε βάθος χρόνου. Οι εργαζόμενοι αυτής της ηλικίας, έχοντας βιώσει δεκαετίες εργασίας σε δύσκολες συνθήκες, παρουσιάζουν αυξημένα προβλήματα υγείας, τα οποία περιορίζουν την ικανότητά τους να παραμείνουν ενεργοί στην αγορά. Το γεγονός ότι παραμένουν εκτεθειμένοι σε καταπονήσεις δείχνει την ανεπάρκεια οργανωσιακών μεθόδων προσαρμογής των εργασιακών συνθηκών, όπως η εναλλαγή καθηκόντων, η μείωση ωραρίου ή η εργονομική αναδιάρθρωση του χώρου, στις ανάγκες των μεγαλύτερων εργαζομένων. Στις ηλικιακές ομάδες 35-54 ετών και 17-34

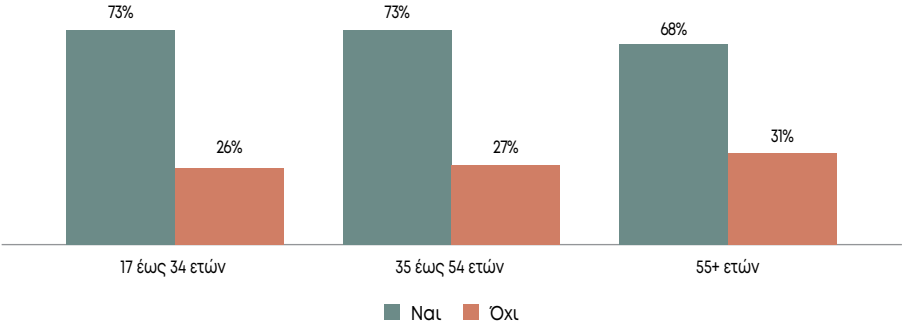
ετών το 67% και το 51% αντίστοιχα θεωρούν επίσης πως η φύση της εργασίας έχει επηρεάσει τη σωματική τους υγεία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.15 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



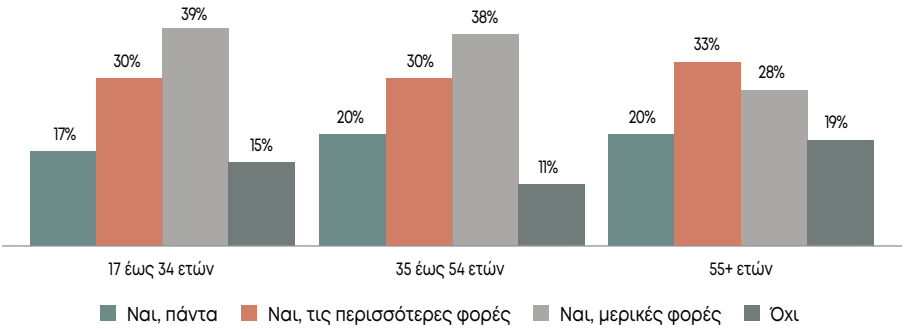
Από την εξέταση του Διαγράμματος 2.16 προκύπτει ότι η τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της εργασίας για όλες τις ηλικιακές ομάδες, με μικρές διαφοροποιήσεις. Το 73% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών και 35-54 ετών αναφέρει ότι εργάζεται υπό συνεχή χρονική πίεση, γεγονός που αποτυπώνει την εντατικοποίηση της εργασίας στα πιο παραγωγικά στάδια του επαγγελματικού βίου. Στην ομάδα άνω των 55 ετών, το ποσοστό μειώνεται ελαφρώς στο 68%, πιθανώς λόγω απασχόλησης σε λιγότερο απαιτητικές θέσεις ή προσαρμογής των ρυθμών εργασίας. Ωστόσο, η συνολική εικόνα επιβεβαιώνει ότι η εργασιακή ένταση διαπερνά όλες τις ηλικίες, φανερώνοντας ένα μοντέλο απασχόλησης που βασίζεται στη συνεχή πίεση χρόνου και στη μεγιστοποίηση της απόδοσης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.16 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



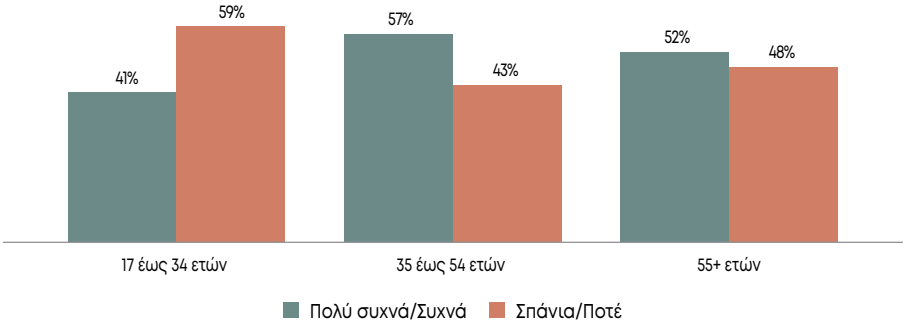
Το Διάγραμμα 2.17 κάνει φανερό ότι η εργασία υπό συνθήκες άγχους και ψυχολογικής πίεσης είναι διαδεδομένη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Το 47% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών και το 50% ηλικίας 35-54 ετών δηλώνουν ότι βιώνουν «πάντα ή συχνά» άγχος στην εργασία, ενώ το ποσοστό αυξάνεται στο 53% για τους εργαζομένους 55 ετών και άνω, γεγονός που υπονοεί ότι η ψυχολογική ένταση δεν μειώνεται με την ηλικία, αλλά ενδέχεται να ενισχύεται λόγω σωρευτικής κόπωσης ή/και αυξημένης ευθύνης. Παράλληλα, σημαντικό ποσοστό 28%-39% μεταξύ όλων των ηλικιακών ομάδων δηλώνει ότι εργάζεται υπό πίεση «μερικές φορές», επιβεβαιώνοντας ότι το στρες αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό της ελληνικής εργασιακής πραγματικότητας, με αρνητικές επιπτώσεις τόσο στην υγεία όσο και στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.17 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Αξιοσημείωτο είναι το εύρημα του Διαγράμματος 2.18 ότι η ψυχολογική πίεση της εργασίας επηρεάζει σημαντικά την οικογενειακή και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων, ιδιαίτερα στις ηλικίες 35-54 ετών (57%) και άνω των 55 ετών (52%), όπου οι επαγγελματικές και οι οικογενειακές υποχρεώσεις συσσωρεύονται. Οι εργαζόμενοι αυτών των ομάδων βιώνουν πιο έντονα τη δυσκολία ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής, με αποτέλεσμα να νιώθουν αυξημένη κόπωση και μείωση ευεξίας. Στους νεότερους εργαζομένους, ηλικίας 17-34 ετών, το ποσοστό είναι χαμηλότερο (41%), ίσως λόγω μικρότερης οικογενειακής δέσμευσης και διαφορετικών κοινωνικών ρόλων, εύρημα που ωστόσο δεν αναιρεί την αυξημένη ένταση που βιώνουν στην εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.18 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



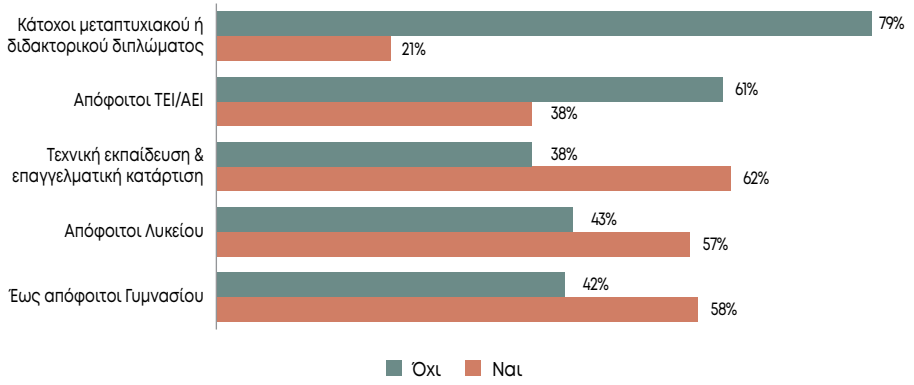
Συνολικά, η ηλικιακή ανάλυση των επιδράσεων του φυσικού περιβάλλοντος και της έντασης εργασίας αποκαλύπτει μια αγορά εργασίας χωρίς μηχανισμούς προστασίας του κύκλου ζωής των εργαζομένων, όπου η φθορά προκύπτει από τις υψηλές σωματικές απαιτήσεις και τη συνεχή ένταση και χρονική πίεση που συνοδεύουν την καθημερινή εργασία τους. Η απουσία πολιτικών πρόληψης, σε συνδυασμό με την απαίτηση για ταχύτητα, απόδοση και διαρκή ετοιμότητα, καθιστά τη φυσική και ψυχολογική κόπωση κοινό γνώρισμα όλων των ηλικιών. Η ενίσχυση της ποιότητας του φυσικού περιβάλλοντος, μέσα από εργονομικές παρεμβάσεις, ρύθμιση της έντασης και εκπαίδευση στην πρόληψη κινδύνων, αποτελεί βασική προϋπόθεση για μια

βιώσιμη και δίκαιη αγορά εργασίας που δεν εξαντλεί, αλλά ενδυναμώνει το ανθρώπινο δυναμικό σε κάθε ηλικιακό στάδιο της επαγγελματικής ζωής.

2.5 | Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Η ανάλυση των δεδομένων ανά επίπεδο εκπαίδευσης αποκαλύπτει την ύπαρξη μιας ιεραρχίας στην έκθεση σε σωματική καταπόνηση και στους κινδύνους για την υγεία, η οποία συνδέεται στενά με τη διάρθρωση της ελληνικής αγοράς εργασίας και με το είδος των επαγγελμάτων στα οποία απασχολούνται οι διαφορετικές εκπαιδευτικές κατηγορίες. Όπως προκύπτει από την απεικόνιση των ευρημάτων στο Διάγραμμα 2.19, οι εργαζόμενοι με τεχνική ή επαγγελματική κατάρτιση δηλώνουν σε ποσοστό 62% πως η εργασία τους απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, ενώ ακολουθούν όσοι έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο (58%) και οι απόφοιτοι λυκείου (57%). Τα επαγγέλματα που αντιστοιχούν σε αυτά τα επίπεδα εκπαίδευσης είναι κατά κανόνα εντάσεως εργασίας και πολύ πιθανά χαρακτηρίζονται από χειρωνακτικές δραστηριότητες, παρατεταμένη ορθοστασία και συχνή έκθεση σε περιβαλλοντικούς ή μηχανικούς κινδύνους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.19 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)

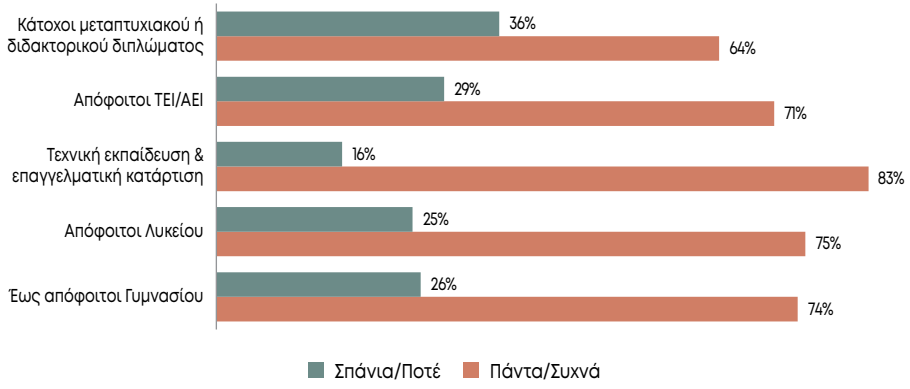


Αντίθετα, οι εργαζόμενοι με ανώτατη ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση εμφανίζουν σημαντικά χαμηλότερα ποσοστά σωματικής καταπόνησης, μόλις 38% και 21% αντίστοιχα. Η διαφορά αυτή των ποσοστών σωματικής καταπόνησης ανά εκπαιδευτικό επίπεδο πρέπει να αποδοθεί και στην παραγωγική οργάνωση της ελληνικής οικονομίας, η οποία εξακολουθεί να στηρίζεται σε έναν μεγάλο όγκο επαγγελμάτων χαμηλής εξειδίκευσης, όπου η φυσική κόπωση και η επισφάλεια αποτελούν καθημερινή εμπειρία. Τα ευρήματα αυτά καθιστούν απαραίτητη την ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όχι μόνο ως μέσο βελτίωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων αλλά και ως πολιτική προστασίας της υγείας των εργαζομένων και μείωσης των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Η εκπαίδευση δεν πρέπει να λειτουργεί ως παράγοντας διαχωρισμού, αλλά ως μοχλός εργασιακής κινητικότητας και διαμόρφωσης μιας πιο δίκαιης και βιώσιμης αγοράς εργασίας.

Η διερεύνηση των επιπέδων σωματικής εξάντλησης σε συνάρτηση με το επίπεδο εκπαίδευσης επίσης αποκαλύπτει ανισότητες μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Από τα δεδομένα του Διαγράμματος 2.20 προκύπτει ότι το 83% των ατόμων με τεχνική ή επαγγελματική κατάρτιση δηλώνει πως επιστρέφει από την εργασία του «πάντα ή συχνά» εξαντλημένο. Η εικόνα δεν βελτιώνεται σημαντικά ούτε για τους εργαζομένους με μέση εκπαίδευση, καθώς το 75% των αποφοίτων λυκείου και το 74% όσων έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο δηλώνουν ότι αισθάνονται σωματική εξάντληση στο τέλος της εργάσιμης ημέρας. Πολύ υψηλό είναι και το σχετικό ποσοστό των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ (71%). Αντιθέτως, τα ποσοστά εξάντλησης είναι χαμηλότερα για εκείνους που διαθέτουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα (64%), αν και παραμένουν υψηλά, καθώς πρόκειται για κοινωνικές ομάδες που θεωρητικά θα έπρεπε να απολαμβάνουν πιο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας. Επομένως, η εξάντληση δεν είναι χαρακτηριστικό των χειρωνακτικών επαγγελμάτων, ενώ μπορεί επίσης να λαμβάνει διαφορετικές μορφές –φυσική ή ψυχολογική– ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Η εξάντληση μπορεί να μην οφείλεται μόνο στη σωματική κόπωση, αλλά και στη σωρευτική ψυχολογική πίεση που προκύπτει από τη μισθολογική ανασφάλεια και, όπως θα δείξουμε σε επόμενο κεφάλαιο, από την αίσθηση έλλειψης προοπτικής και επαγγελματικής εξέλιξης. Χωρίς αμφιβολία, τα παραπάνω ευρήματα συνιστούν ένδειξη

ενός βαθιά επιβαρυντικού εργασιακού περιβάλλοντος, όπου η σωματική προσπάθεια, η συνεχής έκθεση σε φυσικούς παράγοντες και η περιορισμένη εργονομική υποστήριξη συνιστούν καθημερινότητα. Αυτό υποδηλώνει ότι πολλές από τις θέσεις εργασίας που δημιουργούνται στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από υψηλή ένταση και περιορισμένες δυνατότητες ανάπαυσης. Η εκπαίδευση λειτουργεί λοιπόν ως παράγοντας διαφοροποίησης, αλλά όχι εξάλειψης της εργασιακής κόπωσης. Η εκτεταμένη εξάντληση αποτυπώνει την απουσία ενός μοντέλου εργασίας που να εξισορροπεί την παραγωγικότητα με την ευημερία.

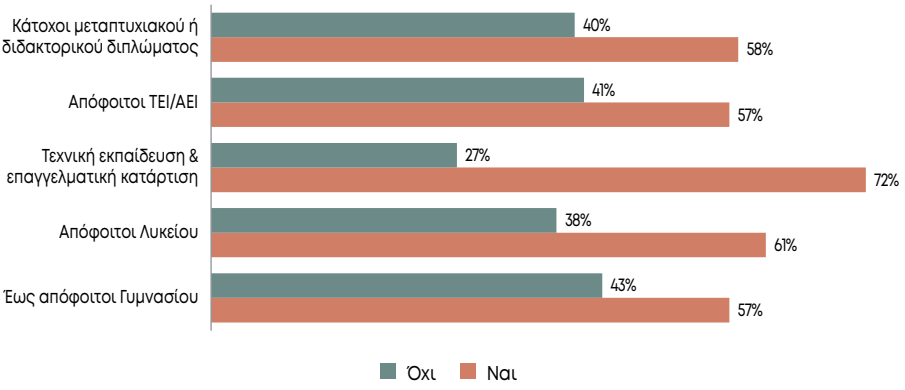
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.20 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Η ανάλυση των αντιλήψεων των εργαζομένων για την επίδραση της εργασίας τους στη σωματική υγεία αναδεικνύει ένα γενικευμένο αίσθημα επιβάρυνσης, ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσης. Το γεγονός ότι πάνω από τους μισούς εργαζομένους όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων θεωρούν πως η εργασία τους έχει επηρεάσει αρνητικά τη σωματική τους υγεία αποκαλύπτει ότι το πρόβλημα δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες, αλλά αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας. Ωστόσο, η ένταση και η μορφή αυτής της επίδρασης διαφοροποιούνται ανάλογα με το εκπαιδευτικό και το επαγγελματικό υπόβαθρο, αποτυπώνοντας έτσι τις κοινωνικές και τις επαγγελματικές ανισότητες που διέπουν την ποιότητα των θέσεων εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με βάση τα στοιχεία του Διαγράμματος 2.21, το 72% των ατόμων

με τεχνική ή επαγγελματική κατάρτιση δηλώνει ότι η εργασία του έχει επηρεάσει τη σωματική του υγεία, το υψηλότερο ποσοστό σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες. Η διαπίστωση αυτή πιθανά συνδέεται άμεσα με τη φυσική ένταση και τους περιβαλλοντικούς κινδύνους των επαγγελμάτων αυτής της κατηγορίας. Την ίδια απάντηση έδωσε το 61% των αποφοίτων λυκείου και το 57% των εργαζομένων με εκπαίδευση έως και γυμνάσιο. Αξιοσημείωτο, ωστόσο, είναι ότι ακόμη και οι εργαζόμενοι με ανώτατη ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση παρουσιάζουν αξιόλογα ποσοστά (57% και 58% αντίστοιχα), γεγονός που αποδεικνύει ότι η επίδραση της εργασίας στη σωματική υγεία δεν εξαλείφεται με την εκπαιδευτική άνοδο, αλλά ενδεχομένως μετασχηματίζεται. Ενώ οι πτυχιούχοι ενδέχεται, κατά μέσο όρο, να εκτίθενται λιγότερο σε χειρωνακτικούς κινδύνους, είναι πιο πιθανό να αντιμετωπίζουν μορφές ψυχοσωματικής επιβάρυνσης που σχετίζονται, όπως θα δείξουμε στην ανάλυση που ακολουθεί, με την ένταση της ευθύνης, τις πολλές υπερωρίες, τα απρόβλεπτα ωράρια και την έλλειψη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η εξάντληση, επομένως, μπορεί να μην εκφράζεται μόνο σωματικά, αλλά να προκύπτει μέσα από ψυχολογικές και οργανωσιακές πιέσεις.

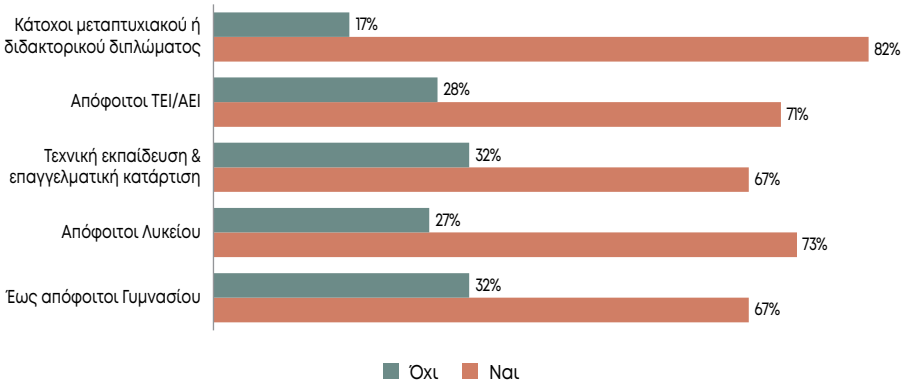
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.21 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Η επισκόπηση του Διαγράμματος 2.22 δείχνει ότι η τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων αποτελεί κοινό χαρακτηριστικό για το μεγαλύτερο τμήμα των εργαζομένων, με διαβαθμίσεις ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης. Το 82% των

κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος δηλώνει ότι εργάζεται υπό αυστηρά χρονοδιαγράμματα, ποσοστό που αποτυπώνει την αυξημένη ένταση που συνοδεύει τις θέσεις αυτές. Ακολουθούν οι απόφοιτοι λυκείου (73%) και οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (71%), οι οποίοι επίσης βιώνουν υψηλούς ρυθμούς και απαιτήσεις απόδοσης. Χαμηλότερο ποσοστό (67%) εμφανίζουν οι απόφοιτοι τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και όσοι έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η ένταση της εργασίας παρουσιάζει διαφοροποιήσεις και κορυφώνεται στους κατόχους μεταπτυχιακού/διδακτορικού, ωστόσο παραμένει υψηλή σε όλες τις βαθμίδες.

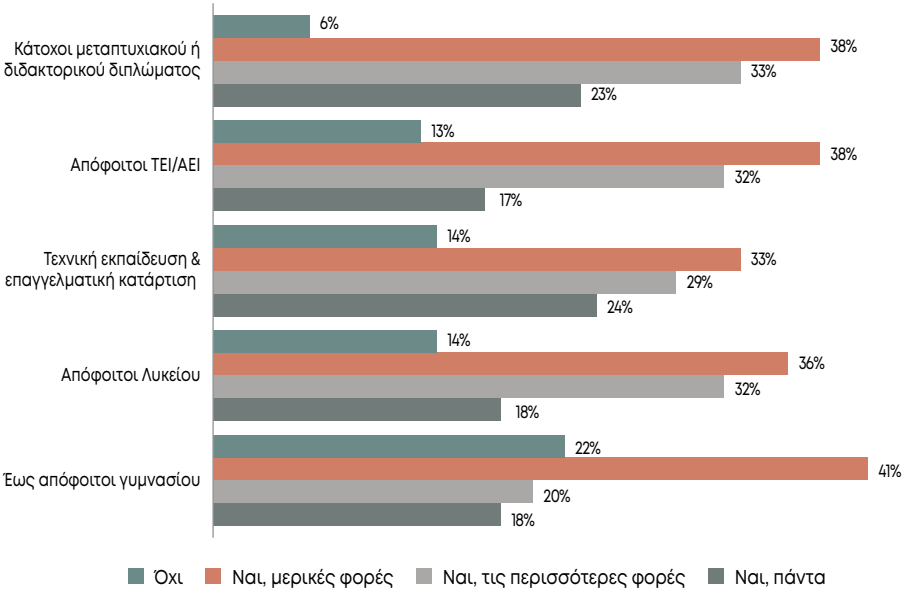
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.22 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Η εμπειρία του εργασιακού άγχους είναι σχεδόν καθολική σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης, με διαφοροποιήσεις ως προς την ένταση και ενδεχομένως τη μορφή της. Στο Διάγραμμα 2.23 παρατηρούμε ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό, καθώς το 23% δηλώνει ότι εργάζεται «πάντα» υπό καθεστώς άγχους, το 33% «τις περισσότερες φορές» και το 38% «μερικές φορές», δηλαδή συνολικά το 94% αυτή της εκπαιδευτικής κατηγορίας βιώνει άγχος στην εργασία του. Αντίστοιχα υψηλά ποσοστά παρατηρούνται και στους πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ, όπου αθροιστικά το 87% αναφέρει ότι εργάζεται υπό συνθήκες στρες. Τα ποσοστά παραμένουν υψηλά και για τους εργαζομένους με τεχνική ή επαγγελματική κατάρτιση και

για τους αποφοίτους λυκείου (86% και οι δύο κατηγορίες), δείχνοντας ότι η ψυχολογική πίεση διαπερνά οριζόντια την αγορά εργασίας. Ωστόσο, η φύση του άγχους πιθανά διαφοροποιείται, επειδή σε όσους διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ενδέχεται να συνδέεται με την ευθύνη, τον γνωσιακό φόρτο και την έλλειψη χρόνου, ενώ σε όσους έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης με την εργασιακή ανασφάλεια, τη φυσική κόπωση και την αβεβαιότητα του εισοδήματος. Ακόμη και οι εργαζόμενοι με εκπαίδευση έως το γυμνάσιο παρουσιάζουν 79% έκθεση σε συνθήκες άγχους, γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η εργασιακή ένταση αποτελεί δομικό γνώρισμα της ελληνικής αγοράς εργασίας.

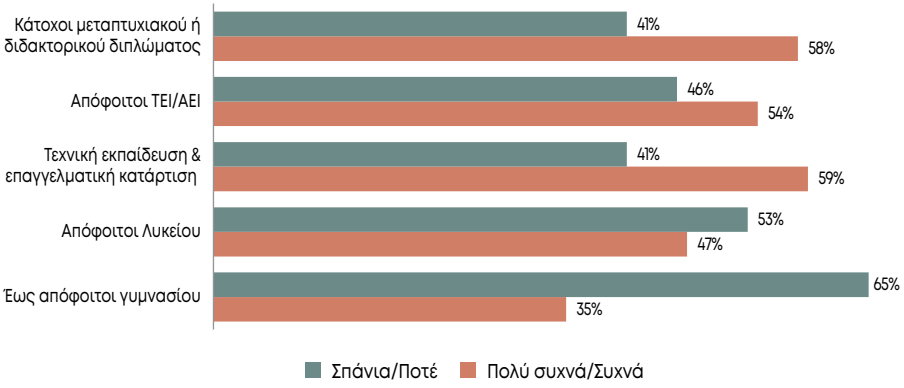
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.23 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Από τα δεδομένα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 2.24 μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η ψυχολογική πίεση της εργασίας επηρεάζει έντονα την προσωπική και την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού πλήττονται σε ποσοστό 58%. Αντίστοιχα υψηλό είναι το ποσοστό στους πτυχιούχους ΑΕΙ/

ΤΕΙ (54%) και σε όσους έχουν τεχνική εκπαίδευση (59%), υποδεικνύοντας ότι η εργασιακή ένταση διαχέεται σε όλα τα επαγγελματικά στρώματα. Οι απόφοιτοι λυκείου (47%) και όσοι έχουν εκπαίδευση έως το γυμνάσιο (35%) φαίνεται να επηρεάζονται λιγότερο, ίσως λόγω διαφορετικών εργασιακών ρόλων και προσδοκιών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.24 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι η εργασία στην Ελλάδα παραμένει πηγή σωματικής και ψυχολογικής φθοράς, ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσης των εργαζομένων. Η ανάλυση δείχνει πως η ένταση του χρόνου, το άγχος και η μεταφορά της πίεσης στην οικογενειακή ζωή αποτελούν κοινές εμπειρίες για όλους, ίσως με διαφοροποιήσεις μόνο ως προς τη μορφή της καταπόνησης στον βαθμό στον οποίο οι απόφοιτοι υψηλότερων επιπέδων εκπαίδευσης βιώνουν μεγαλύτερη ψυχολογική ένταση λόγω των θέσεων ευθύνης που έχουν οι οποίες περιορίζουν την αυτονομία και τον χρόνο ανάπαυσής τους. Αντίθετα, οι απόφοιτοι χαμηλότερων εκπαιδευτικών επιπέδων είναι πιο πιθανό να εκτίθενται περισσότερο σε χειρωνακτική κόπωση, εργονομικές ελλείψεις και επαγγελματική ανασφάλεια, που παράγουν εξίσου σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία. Η αντιμετώπιση αυτής της εργασιακής πραγματικότητας απαιτεί ολοκληρωμένες πολιτικές που συνδέουν την εκπαίδευση με την πρόληψη επαγγελματικών κινδύνων, την ανάπτυξη εργονομικής κουλτούρας

και συνεχιζόμενης κατάρτισης και τη διάχυση πρακτικών ασφάλειας και ευεξίας. Μόνο έτσι η εργασία μπορεί να μετατραπεί από παράγοντα φθοράς σε μοχλό κοινωνικής ανάπτυξης και ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

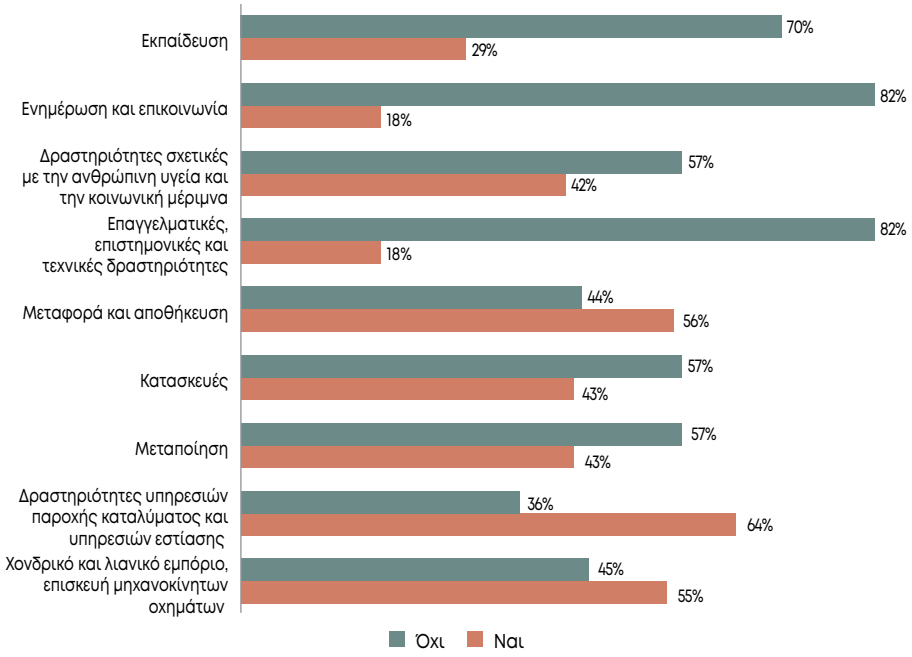
2.6 | Ανά κλάδο

Η ανάλυση των ευρημάτων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας αποκαλύπτει με σαφήνεια τη στενή σύνδεση μεταξύ της φύσης της παραγωγικής δραστηριότητας και του βαθμού σωματικής καταπόνησης των εργαζομένων, επιτρέποντας ταυτόχρονα τη διερεύνηση των ποιοτικών ανισοτήτων που χαρακτηρίζουν το ελληνικό αναπτυξιακό υπόδειγμα. Η εικόνα που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 2.25 αναδεικνύει ότι οι κλάδοι που στηρίζουν διαχρονικά τη δομή της ελληνικής οικονομίας, όπως ο τουρισμός, η εστίαση, το εμπόριο, οι μεταφορές και οι επισκευές, συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά εργαζομένων που βιώνουν έντονη σωματική επιβάρυνση. Πιο συγκεκριμένα, το 64% του δείγματος που απασχολείται σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης δηλώνει ότι η εργασία του απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση. Το εύρημα αυτό συνδέεται με τον έντονα εποχικό και εξαντλητικό χαρακτήρα του τουριστικού και επισιτιστικού τομέα, όπου ο μεγάλος φόρτος εργασίας, οι ακανόνιστες βάρδιες, η ορθοστασία και η έλλειψη σταθερών ωραρίων συνθέτουν ένα φυσικά και ψυχολογικά επιβαρυντικό περιβάλλον. Παρόμοια εικόνα παρουσιάζεται και στον κλάδο της μεταφοράς και αποθήκευσης, όπου το 56% των εργαζομένων δηλώνει σημαντική καταπόνηση, γεγονός που αντικατοπτρίζει τις πολλές ώρες οδήγησης, τη στατική στάση του σώματος, την έκθεση σε θόρυβο, ατμοσφαιρικούς ρύπους κ.ά.

Ακολουθεί με 55% ο κλάδος του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και της επισκευής μηχανοκίνητων οχημάτων, όπου οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία και έντονη διαπροσωπική πίεση. Οι κατασκευές και η μεταποίηση καταγράφουν επίσης υψηλά επίπεδα σωματικής κόπωσης (43%), γεγονός που αντανακλά τις εγγενείς απαιτήσεις των χειρωνακτικών επαγγελμάτων και την έκθεση σε φυσικούς και μηχανι-

κούς κινδύνους. Αξιοσημείωτο είναι ότι, ακόμη και σε δραστηριότητες που θεωρούνται περισσότερο ανθρωποκεντρικές, όπως η υγεία και η κοινωνική μέριμνα, το 42% των εργαζομένων δηλώνει σημαντική σωματική καταπόνηση, πιθανώς λόγω συνεχούς ορθοστασίας και εργασίας υπό πίεση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.25 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Στον αντίποδα, χαμηλότερα ποσοστά σωματικής καταπόνησης εμφανίζει η εκπαίδευση (29%) και οι κλάδοι των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων καθώς και της ενημέρωσης και επικοινωνίας, όπου μόνο το 18% των εργαζομένων δηλώνει επιβάρυνση. Η χαμηλότερη φυσική κόπωση σε αυτούς τους τομείς μπορεί να μην ισοδυναμεί με απουσία εργασιακής πίεσης, αλλά ενδέχεται να αντικατοπτρίζει τη μετάβαση από τη φυσική στην πνευματική και ψυχολογική ένταση. Η διαφοροποίηση αυτή μεταξύ των

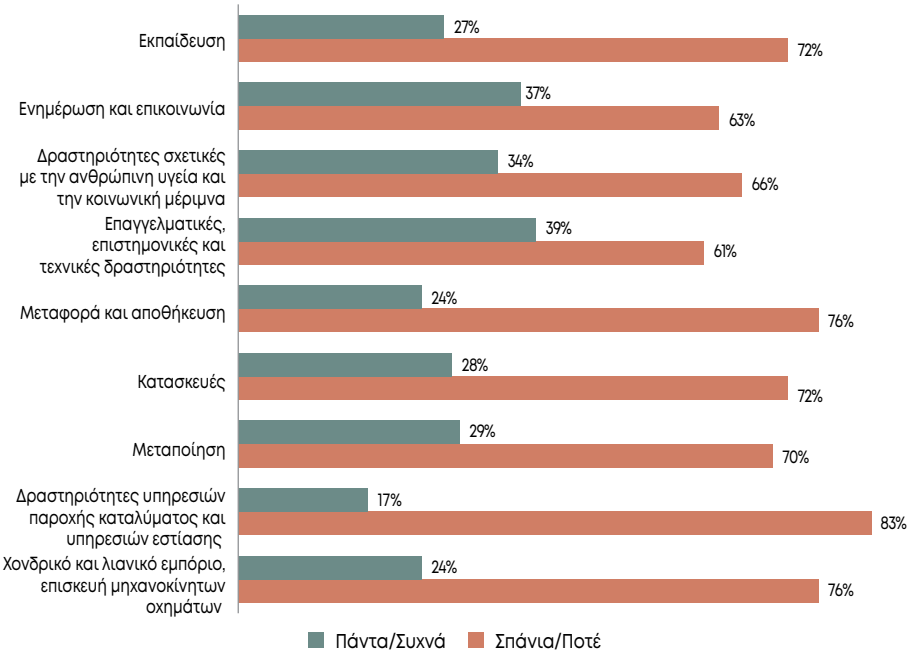
κλάδων εκφράζει τη διαρθρωτική μορφολογία του ελληνικού αναπτυξιακού υποδείγματος. Από τη μια πλευρά, κυριαρχούν οι κλάδοι χαμηλής προστιθέμενης αξίας, έντασης εργασίας και φυσικής κόπωσης, όπου η εργασία παραμένει σωματικά εξαντλητική και επισφαλής. Από την άλλη, οι κλάδοι που βασίζονται στη γνώση και την τεχνολογία προσφέρουν λιγότερη φυσική καταπόνηση, αλλά περιορισμένες θέσεις. Αυτό όμως που προκύπτει είναι ότι η σωματική φθορά εξακολουθεί να αποτελεί καθημερινή εμπειρία για τη μεγάλη πλειονότητα του εργατικού δυναμικού της χώρας.

Η διερεύνηση των ποσοστών σωματικής εξάντλησης ανά κλάδο δραστηριότητας αναδεικνύει ένα ανησυχητικά οριζόντιο φαινόμενο. Η κούραση και η φθορά αποτελούν κοινή εμπειρία για τους εργαζομένους σχεδόν σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας, ανεξάρτητα από το είδος της απασχόλησης ή το επίπεδο εξειδίκευσης. Η ανάλυση των στοιχείων του Διαγράμματος 2.26 δείχνει ότι η εξάντληση δεν αφορά μόνο τα χειρωνακτικά επαγγέλματα, αλλά αποτελεί διάχυτο χαρακτηριστικό του τρόπου οργάνωσης της εργασίας στη χώρα μας, υποδηλώνοντας γενικευμένη εντατικοποίηση των ρυθμών και δομική αδυναμία εξισορρόπησης ανάμεσα στην παραγωγικότητα και στην ευεξία των εργαζομένων. Το υψηλότερο ποσοστό εξάντλησης εμφανίζεται στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (83%), δηλαδή σε δραστηριότητες που στο κυρίαρχο αναπτυξιακό αφήγημα θεωρούνται πυλώνες της ελληνικής οικονομίας. Η εποχικότητα, οι πολλές βάρδιες, η ορθοστασία, η έντονη φυσική προσπάθεια και η ψυχολογική πίεση από τη συνεχή εξυπηρέτηση πελατών συνθέτουν ένα περιβάλλον που οδηγεί σε μόνιμη κόπωση. Αντίστοιχα υψηλά ποσοστά (76%) παρατηρούμε στους κλάδους του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής μηχανοκίνητων οχημάτων αλλά και της μεταφοράς και αποθήκευσης, όπου η εργασία χαρακτηρίζεται από πολλές ώρες, επαναλαμβανόμενα καθήκοντα, πίεση χρόνου και έκθεση σε φυσικούς παράγοντες (θερμοκρασία, θόρυβο, κυκλοφοριακές συνθήκες).

Εξίσου εντυπωσιακά είναι τα ποσοστά εξάντλησης στους κλάδους των κατασκευών και της εκπαίδευσης (72%) αλλά και της μεταποίησης (70%). Στις κατασκευές, η έντονη φυσική προσπάθεια και οι κλιματικές συνθήκες αποτελούν μόνιμη πηγή σωματικής φθοράς, ενώ στη μεταποίηση η μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία σε βιομηχανικά περιβάλλοντα προκαλεί τόσο φυσική

όσο και ψυχοσωματική κόπωση. Στην εκπαίδευση, παρότι η εργασία δεν είναι χειρωνακτική, το υψηλό ποσοστό ίσως αποτυπώνει ότι η εξάντληση συνδέεται με ψυχική και συναισθηματική κόπωση και υπερφόρτωση υποχρεώσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.26 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)

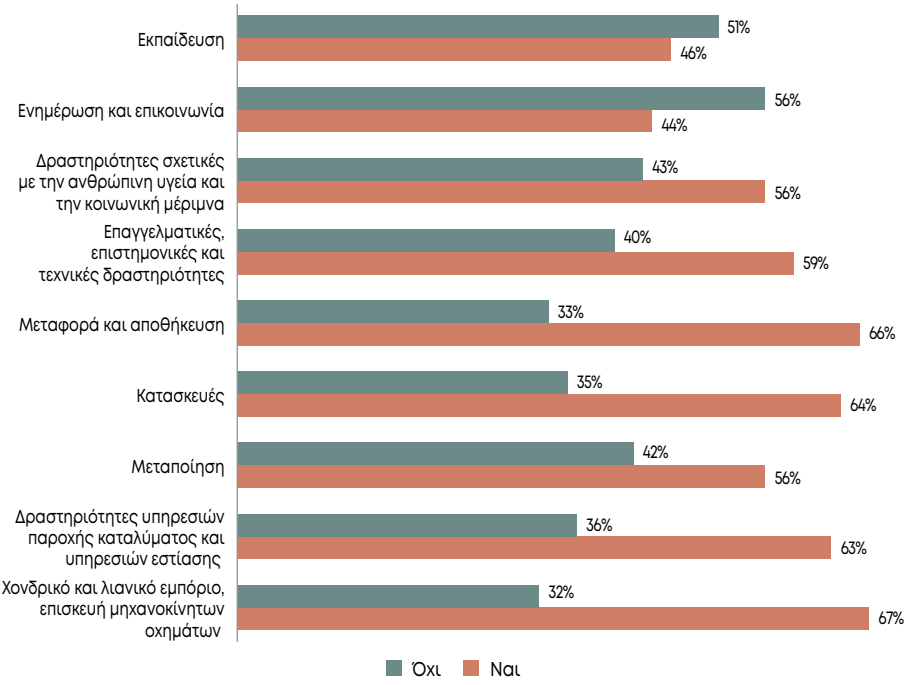


Αξιοσημείωτα υψηλά επίπεδα εξάντλησης καταγράφονται επίσης στους κλάδους της υγείας και κοινωνικής μέριμνας (66%), της ενημέρωσης και επικοινωνίας (63%) και των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (61%). Η σχεδόν καθολική εμφάνιση υψηλών ποσοστών εξάντλησης αποκαλύπτει μια κοινή δομική παθογένεια, ότι η εργασία στην Ελλάδα, είτε χειρωνακτική είτε γνωσιακή, οργανώνεται με τρόπο που απορροφά τη σωματική και την ψυχική ενέργεια των εργαζομένων.

Η σύνδεση ανάμεσα στη φύση της εργασίας και στη σωματική υγεία των εργαζομένων αναδεικνύει με έντονο τρόπο τον ρόλο που παίζουν οι συνθήκες του φυσικού περιβάλλοντος στην ποιότητα της απασχόλησης και, ευρύτερα, στη βιωσιμότητα της εργασίας. Τα ευρήματα που ακολουθούν δείχνουν ότι η

σωματική φθορά δεν περιορίζεται σε λίγους κλάδους υψηλής επικινδυνότητας, αλλά διαχέεται σε όλο το εύρος της ελληνικής παραγωγικής δομής, υποδηλώνοντας ότι η εργασία στη χώρα μας εξακολουθεί να ενέχει έντονο στοιχείο φυσικής επιβάρυνσης, ανεξάρτητα από το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας. Πιο συγκεκριμένα, στο Διάγραμμα 2.27 βλέπουμε ότι οι εργαζόμενοι στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό, καθώς σε ποσοστό 67% δηλώνουν ότι η φύση της εργασίας τους έχει επηρεάσει τη σωματική τους υγεία. Πρόκειται για επαγγέλματα με επαναλαμβανόμενες κινήσεις, παρατεταμένη ορθοστασία και συνεχή φυσική δραστηριότητα, συχνά σε περιβάλλοντα με ανεπαρκή εργονομικό εξοπλισμό και περιορισμένες δυνατότητες ανάπαυσης. Αντίστοιχα υψηλά είναι τα ποσοστά των εργαζομένων στη μεταφορά και αποθήκευση (66%), στις κατασκευές (64%), και στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (63%).

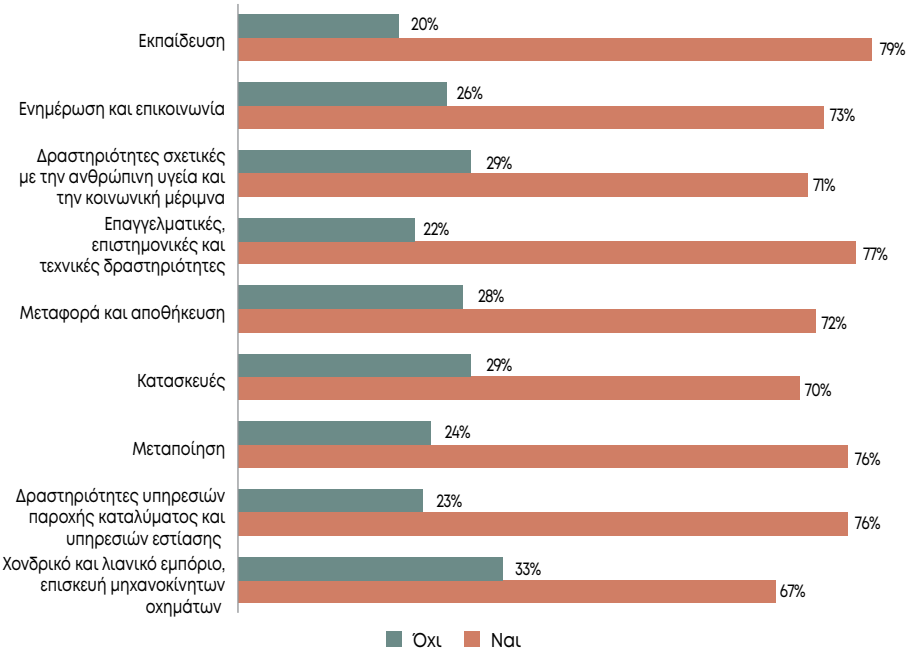
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.27 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Ενδιαφέρον παρουσιάζει, ωστόσο, ότι ακόμη και σε επαγγέλματα θεωρητικά «μη χειρωνακτικά», όπως οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (59%), οι υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας (56%) και ο τομέας της ενημέρωσης και επικοινωνίας (56%), περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους δηλώνουν ότι έχουν αρνητικές συνέπειες στην υγεία τους. Αυτή η διαπίστωση δείχνει ότι η φθορά της σωματικής υγείας δεν προκύπτει αποκλειστικά από τη χειρωνακτική εργασία, αλλά μπορεί να προκληθεί και από ψυχοσωματική καταπόνηση, άγχος, ένταση, ακανόνιστους ρυθμούς ή καθιστική στάση.

Η διερεύνηση του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας είναι καθοριστικής σημασίας για την αξιολόγηση των επιπτώσεων που έχουν τα εργασιακά καθήκοντα στη σωματική και την ψυχική υγεία των εργαζομένων, καθώς κάθε κλάδος φέρει τα δικά του χαρακτηριστικά οργάνωσης, έντασης και ρυθμού εργασίας. Το Διάγραμμα 2.28 αποκαλύπτει ότι η τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων αποτελεί γενικευμένο φαινόμενο, με ποσοστά που ξεπερνούν το 70% σχεδόν σε όλους τους κλάδους. Το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται στην εκπαίδευση (79%) και ακολουθούν οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (77%) και η μεταποίηση μαζί με τις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (76%). Σημαντική χρονική πίεση βιώνουν επίσης οι εργαζόμενοι στην ενημέρωση και επικοινωνία (73%), στη μεταφορά και αποθήκευση (72%), στην υγεία και κοινωνική μέριμνα (71%), στις κατασκευές (70%) και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (67%). Τα ευρήματα αποτυπώνουν ένα αναπτυξιακό υπόδειγμα όπου η παραγωγικότητα επιδιώκεται μέσω της επιτάχυνσης των ρυθμών εργασίας και όχι μέσω της καινοτομίας ή της βελτίωσης των συνθηκών απασχόλησης, γεγονός που καθιστά την εργασιακή ένταση δομικό χαρακτηριστικό του ελληνικού εργασιακού μοντέλου.

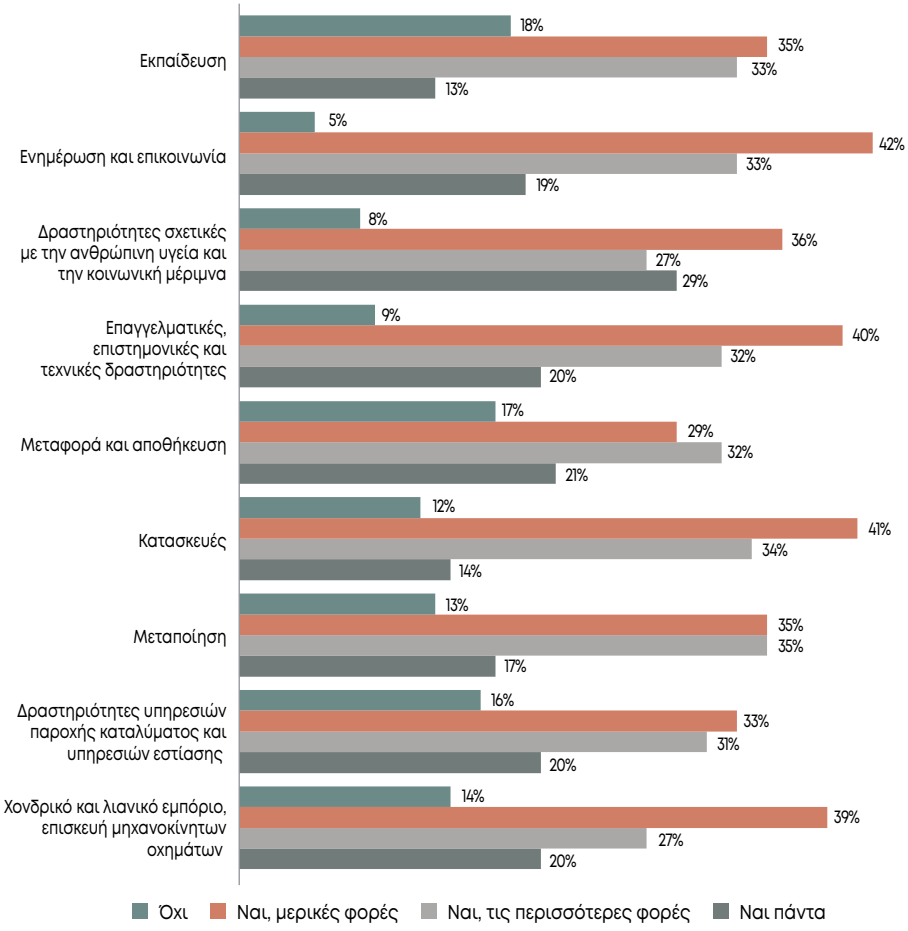
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.28 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Επίσης, το Διάγραμμα 2.29 αναδεικνύει τη γενικευμένη παρουσία του άγχους στους περισσότερους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά παρατηρούνται στους κλάδους της υγείας και κοινωνικής μέριμνας, όπου το 56% δηλώνει «πάντα» και «τις περισσότερες φορές», και ακολουθούν οι κλάδοι της μεταφοράς και αποθήκευσης (53%), της μεταποίησης, των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων καθώς και της ενημέρωσης και επικοινωνίας (52%). Αντίστοιχα, σημαντική ψυχολογική πίεση βιώνουν οι εργαζόμενοι σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (51%), στις κατασκευές (48%), στην εκπαίδευση (46%) και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (47%). Αν συνυπολογιστούν και όσοι δηλώνουν ότι εργάζονται υπό άγχος «μερικές φορές», διαπιστώνεται ότι η συντριπτική πλειονότητα των εργαζομένων βιώνει μεγάλη ψυχολογική επιβάρυνση. Τα δεδομένα αυτά υποδεικνύουν ένα οξύ πρόβλημα ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα, όπου η

τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, η έλλειψη αυτονομίας και η πίεση για συνεχή απόδοση οδηγούν σε χρόνιο στρες, επαγγελματική εξουθένωση και προβλήματα υγείας, καθιστώντας επιτακτική την ανάγκη για πολιτικές μείωσης της έντασης και ενίσχυσης της ευεξίας στην εργασία.

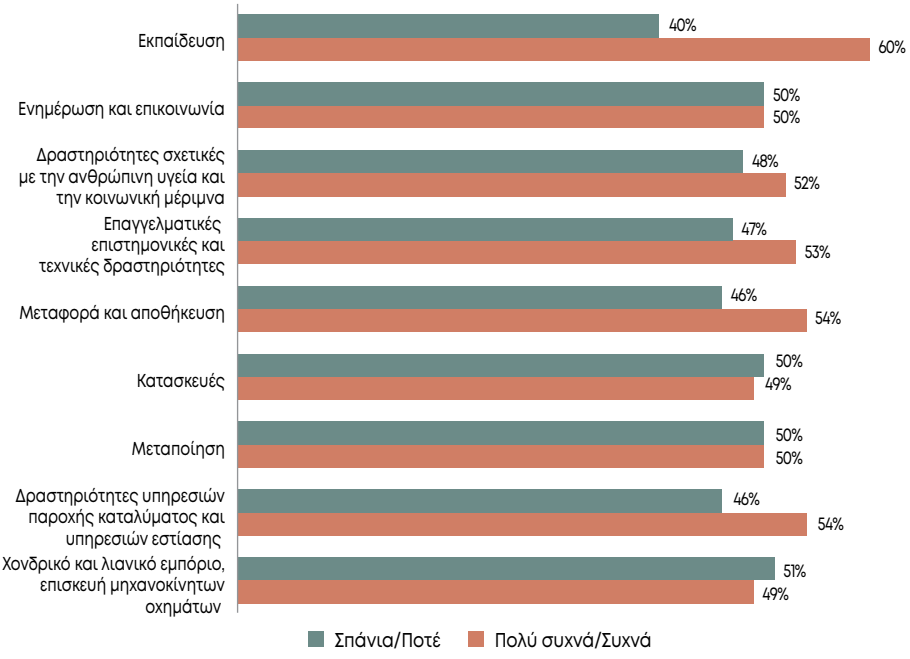
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.29 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Τέλος, η εξέταση των ευρημάτων του Διαγράμματος 2.30 μας επιτρέπει να διαπιστώσουμε τον εκτεταμένο αντίκτυπο της ψυχολογικής πίεσης της εργασίας στην οικογενειακή και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων. Ιδιαίτερα

υψηλά ποσοστά επιρροής εμφανίζονται στην εκπαίδευση (60%), στη μεταφορά και αποθήκευση (54%), στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (53%) και στην υγεία και κοινωνική μέριμνα (52%). Παρόμοια εικόνα παρουσιάζουν και οι τομείς υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (54%), ενημέρωσης και επικοινωνίας (50%), χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής μηχανοκίνητων οχημάτων (49%), που χαρακτηρίζονται από αδιάκοπη επαφή με το κοινό και ασταθή ωράρια. Το γεγονός ότι περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους δηλώνουν πως η εργασιακή ένταση επηρεάζει την προσωπική τους ζωή συνιστά σοβαρό κοινωνικό πρόβλημα, ειδικά σε μια χώρα που αντιμετωπίζει μεγάλη δημογραφική πρόκληση, αφού η εξουθένωση και η έλλειψη χρόνου αναπαράγουν κύκλους ανασφάλειας και μειωμένης επιθυμίας δημιουργίας οικογένειας και απόκτησης παιδιών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.30 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Συνολικά, η διασπορά υψηλών ποσοστών έντασης, άγχους και σωματικής καταπόνησης σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας δείχνει ότι η αγορά εργασίας λειτουργεί στο πλαίσιο ενός αναπτυξιακού υποδείγματος που φαίνεται να μη λαμβάνει σοβαρά υπόψη τη φθορά του ανθρώπινου δυναμικού. Η εντατικοποίηση των ρυθμών, η έλλειψη πρόληψης και εργονομικού σχεδιασμού, καθώς και η περιορισμένη θεσμική εποπτεία συγκροτούν ένα παραγωγικό μοντέλο όπου η απόδοση επιτυγχάνεται σε βάρος της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων. Η σχέση μεταξύ επαγγελματικής δραστηριότητας και υγείας δεν εξαρτάται μόνο από τη φύση των καθηκόντων, αλλά και από τον βαθμό τεχνολογικής αναβάθμισης, την οργάνωση του χρόνου εργασίας και την ύπαρξη πολιτικών ασφάλειας και πρόληψης. Στο υφιστάμενο πλαίσιο, όπου κυριαρχούν κλάδοι χαμηλής προστιθέμενης αξίας και υψηλής έντασης εργασίας, η παραγωγικότητα στηρίζεται στην εντατικοποίηση και όχι στην καινοτομία. Η αντιμετώπιση αυτής της πραγματικότητας προϋποθέτει τον ριζικό μετασχηματισμό του ελληνικού αναπτυξιακού υποδείγματος, με στόχο τη μετάβαση της χώρας σε ένα νέο μοντέλο που επενδύει στην ποιότητα εργασίας, στην τεχνολογική πρόοδο και στη θεσμική προστασία της εργασίας. Η αναβάθμιση του φυσικού περιβάλλοντος, η ενίσχυση των ελέγχων, η διάχυση εργονομικών πρακτικών και η καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού της αξιοπρέπειας του εργαζομένου αποτελούν αναγκαίες συνιστώσες μιας βιώσιμης, ανθεκτικής και δίκαιης ανάπτυξης.

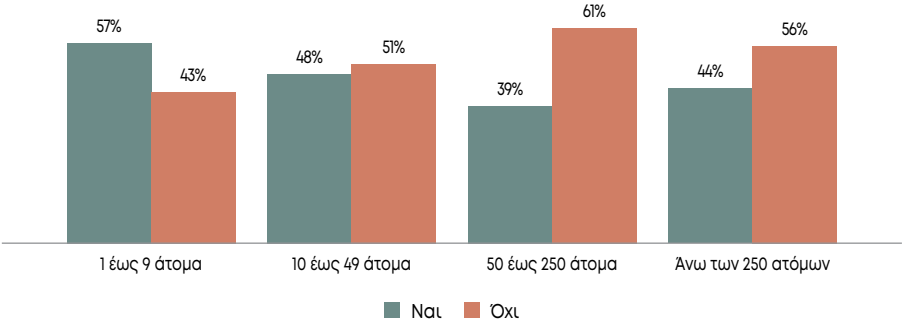
2.7 | Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

Η ανάλυση των δεδομένων σε συνάρτηση με το μέγεθος των επιχειρήσεων αποκαλύπτει μια κρίσιμη πτυχή της σχέσης μεταξύ της οργανωσιακής δομής των επιχειρήσεων και της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα. Η διαφοροποίηση των ποσοστών σωματικής καταπόνησης ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων αντανακλά βαθύτερες διαρθρωτικές ανισορροπίες του ελληνικού παραγωγικού μοντέλου. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα δεδομένα του Διαγράμματος 2.31, από τους ερωτηθέντες που εργάζονται σε επιχειρήσεις 1

έως 9 ατόμων το 57% δηλώνει σωματική καταπόνηση. Το εύρημα αυτό αποτυπώνει τον τρόπο με τον οποίο το μικρό μέγεθος της επιχείρησης συνδέεται με αυξημένους εργασιακούς κινδύνους. Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις, που αποτελούν τη μεγάλη πλειονότητα του ελληνικού επιχειρηματικού ιστού, λειτουργούν συχνά χωρίς οργανωμένα συστήματα υγείας και ασφάλειας (όπως τεχνικό ασφαλείας ή γιατρό εργασίας) και με περιορισμένες οικονομικές δυνατότητες για εργονομικές παρεμβάσεις ή/και τεχνολογικό εκσυγχρονισμό. Στο περιβάλλον αυτό, η εργασία είναι συνήθως χειρωνακτική, πολυσχιδής και απαιτητική, ενώ οι εργαζόμενοι, συχνά και οι ίδιοι οι ιδιοκτήτες, επιβαρύνονται από τον συνδυασμό φυσικής κόπωσης και επαγγελματικής ανασφάλειας.

Το 48% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, που δηλώνουν επίσης σημαντική καταπόνηση, δείχνει ότι και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν ανάλογες προκλήσεις. Αν και συχνά διαθέτουν πιο οργανωμένη διοικητική δομή, εξακολουθούν να στερούνται θεσμικών μηχανισμών πρόληψης και να υπολειτουργούν σε θέματα επαγγελματικής ασφάλειας. Η εξάρτηση αυτών των επιχειρήσεων από προσωπικό χαμηλής ειδίκευσης και η εντατικοποίηση της εργασίας ενισχύουν τα φαινόμενα σωματικής φθοράς. Αντιθέτως, στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων το ποσοστό σωματικής καταπόνησης μειώνεται στο 39%, ένδειξη ότι η πιθανή ύπαρξη πιο θεσμοθετημένων διαδικασιών υγείας και ασφάλειας επιδρά προστατευτικά. Σε αυτές τις επιχειρήσεις, η εργασία είναι συχνότερα ομαδοποιημένη, τυποποιημένη και καλύτερα εποπτευόμενη, γεγονός που επιτρέπει τη μείωση της φυσικής επιβάρυνσης. Ωστόσο, το γεγονός ότι το ποσοστό δεν είναι αξιοσημείωτα χαμηλό φανερώνει πως η εργονομία και η πρόληψη παραμένουν ζητούμενα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.31 Η εργασία σας απαιτεί σημαντική σωματική καταπόνηση, επαναλαμβανόμενες κινήσεις, ορθοστασία, άρση βαριών αντικειμένων, παραμονή αρκετή ώρα σε πολύ ζεστό ή κρύο περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)

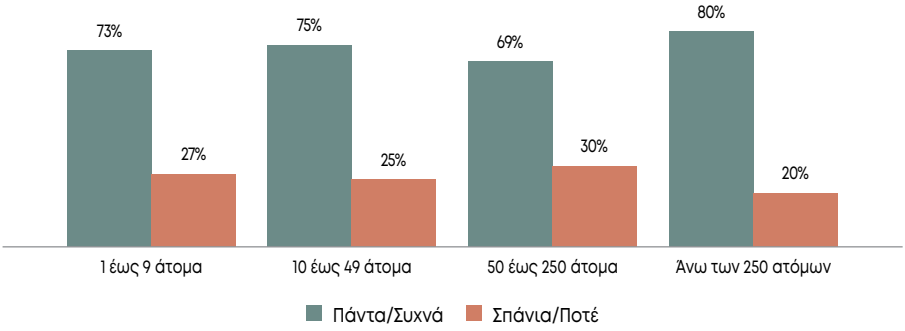


Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η αύξηση του ποσοστού καταπόνησης στο 44% στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Αν και σε αυτές κανονικά υπάρχει υψηλότερος βαθμός θεσμικής προστασίας και τεχνικών μέτρων ασφάλειας, η εξάντληση ίσως οφείλεται σε άλλους παράγοντες, όπως η εντατικοποίηση των ρυθμών, η αυστηρή επιτήρηση, τα παραγωγικά πρότυπα υψηλής απόδοσης και η ψυχολογική πίεση που ασκεί η μαζική και απρόσωπη οργάνωση της εργασίας. Η συνολική εικόνα δείχνει ότι η ποιότητα του φυσικού περιβάλλοντος εργασίας συνδέεται άμεσα με το μέγεθος και την οργανωσιακή δομή των επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι στις πολύ μικρές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν τα μεγαλύτερα προβλήματα, ενώ στις μεγαλύτερες, παρά τα τεχνικά πλεονεκτήματα, έρχονται αντιμέτωποι με νέες μορφές πίεσης. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει την ανάγκη για σχεδιασμό και άσκηση ουσιαστικής αναπτυξιακής πολιτικής, η οποία θα ενσωματώνει την υγεία και ασφάλεια ως κριτήριο επιχειρηματικής βιωσιμότητας, με στόχο τη μετάβαση από ένα μοντέλο εξαντλητικής εργασίας σε ένα μοντέλο ποιοτικής, τεχνολογικά υποστηριζόμενης και κοινωνικά δίκαιης ανάπτυξης.

Η ανάλυση των δεδομένων που αφορούν τη σωματική εξάντληση μετά την εργασία αποκαλύπτει μια ενδιαφέρουσα και αντιφατική δυναμική σε σχέση με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Ενώ, όπως είδαμε παραπάνω, η σωματική καταπόνηση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων εμφανίζεται υψηλότερη στις

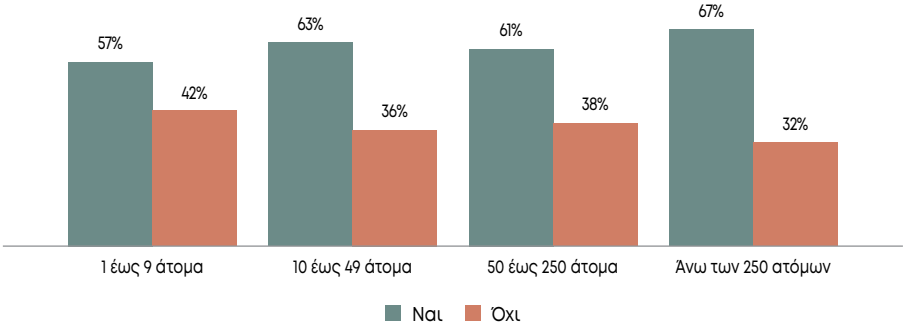
μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις, η εξάντληση μετά το πέρας της εργασίας, δηλαδή το συνολικό αίσθημα κόπωσης και φθοράς, είναι εντονότερη στους εργαζομένους των μεγάλων επιχειρήσεων. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι η εξάντληση δεν σχετίζεται αποκλειστικά με τη φύση της εργασίας, αλλά και με τον τρόπο οργάνωσης, τον ρυθμό και την ένταση της παραγωγής. Στο Διάγραμμα 2.32 αποτυπώνεται ότι το 80% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις με πάνω από 250 άτομα δηλώνει ότι αισθάνεται πραγματική σωματική εξάντληση μετά τη δουλειά. Το εύρημα υποδηλώνει ότι στις μεγάλες επιχειρησιακές δομές η εργασία πιθανά χαρακτηρίζεται από υψηλούς ρυθμούς, αυστηρή επιτήρηση, πίεση για αποδοτικότητα και ελάχιστα περιθώρια ανάπαυσης. Υψηλά επίπεδα εξάντλησης εμφανίζουν και οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων (75%) και 1 έως 9 ατόμων (73%), αν και πιθανά για διαφορετικούς λόγους. Στις μικρές επιχειρήσεις η εξάντληση έχει περισσότερο σωματικό χαρακτήρα, καθώς η εργασία είναι συχνά χειρωνακτική, με περιορισμένες δυνατότητες ανάπαυσης και υψηλό άγχος. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων εμφανίζουν σχετικά χαμηλότερα ποσοστά εξάντλησης (69%). Το εύρημα αυτό μπορεί να ερμηνευτεί ως αποτέλεσμα του ότι σε αυτές τις επιχειρήσεις υπάρχουν συνήθως μηχανισμοί διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού και ασφάλειας, χωρίς να έχει ακόμη επικρατήσει η αποξένωση και η εντατικοποίηση που χαρακτηρίζουν τις πολύ μεγάλες εταιρείες. Με άλλα λόγια, οι διαφορετικοί τύποι επιχειρήσεων πιθανά συνδέονται με διαφορετικές μορφές εργασιακής φθοράς. Στις μικρές ενδεχομένως κυριαρχεί η σωματική κόπωση και στις μεγάλες η ψυχοσωματική εξουθένωση. Η διάκριση αυτή είναι κρίσιμη για τον σχεδιασμό πολιτικών που στοχεύουν στη βελτίωση του φυσικού και του οργανωσιακού περιβάλλοντος της εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.32 Πόσο συχνά επιστρέφετε από την εργασία σας νιώθοντας πραγματική εξάντληση; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



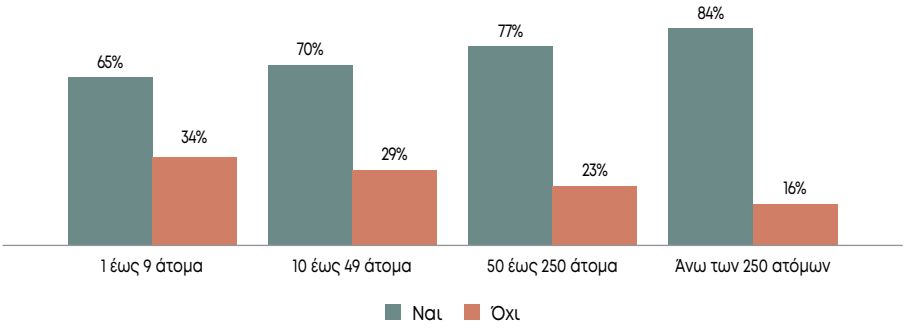
Η ανάλυση των απαντήσεων στο ερώτημα σχετικά με την επίδραση της φύσης της εργασίας στη σωματική υγεία φανερώνει μια ενδιαφέρουσα κατάσταση. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η φθορά της υγείας δεν περιορίζεται στις μικρές και λιγότερο οργανωμένες επιχειρήσεις, αλλά αποτελεί ευρύτερο φαινόμενο που αφορά όλες τις κλίμακες της οικονομικής δραστηριότητας. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 2.33, το υψηλότερο ποσοστό (67%) εντοπίζεται στους εργαζομένους των πολύ μεγάλων επιχειρήσεων άνω των 250 ατόμων, γεγονός που μαρτυρά ότι ακόμη και σε περιβάλλοντα με τυπικά αυξημένη θεσμική προστασία, η φύση της εργασίας μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες για τη σωματική υγεία. Όπως έχει σημειωθεί, σε αυτές τις επιχειρησιακές δομές, οι εργαζόμενοι συχνά λειτουργούν με αυστηρούς χρονικούς περιορισμούς, γεγονός που συνδέεται με σωρευτική κόπωση, διαταραχές ύπνου, αυξημένο στρες και μυοσκελετικά προβλήματα. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων με ποσοστό 63% και σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων (61%), οι οποίοι επίσης αναφέρουν ότι η εργασία έχει επηρεάσει τη σωματική τους υγεία. Παρότι χαμηλότερο, το αντίστοιχο ποσοστό στις επιχειρήσεις 1 έως 9 εργαζομένων (57%) είναι αξιοσημείωτο. Οι προσωπικές σχέσεις και η αίσθηση συνευθύνης σε τέτοια περιβάλλοντα οδηγούν συχνά σε υπερεργασία, χωρίς σαφή διαχωρισμό μεταξύ εργασιακού και ιδιωτικού χρόνου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.33 Θεωρείτε πως η φύση της εργασίας σας έχει επηρεάσει τη σωματική σας υγεία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



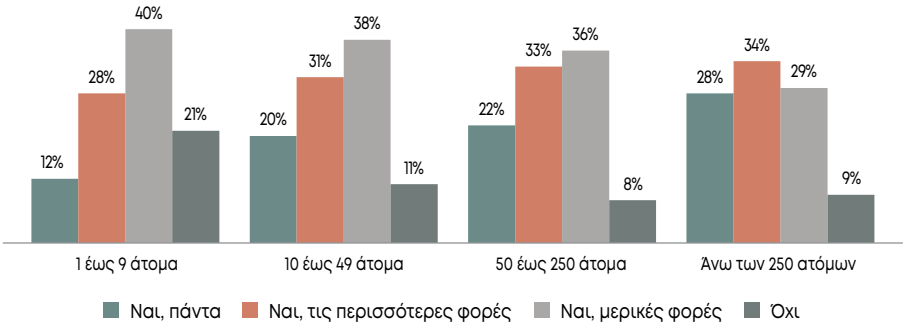
Η διερεύνηση της επίδρασης του μεγέθους της επιχείρησης στη σωματική και την ψυχική υγεία των εργαζομένων είναι κρίσιμη, καθώς αποκαλύπτει πτυχές που συνδέουν άμεσα την ποιότητα εργασίας με τη δομή του ελληνικού παραγωγικού υποδείγματος. Τα ευρήματα του Διαγράμματος 2.34 καταδεικνύουν ότι όσο μεγαλύτερη είναι η επιχείρηση, τόσο υψηλότερη είναι η ένταση της εργασίας. Ειδικότερα, το 65% των εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων δηλώνει ότι εργάζεται με αυστηρά χρονοδιαγράμματα, ποσοστό που αυξάνεται στο 70% για τις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, στο 77% για τις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και κορυφώνεται με το εντυπωσιακό 84% για τις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η διαφορά των 19 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των δύο άκρων στην κατανομή μεγέθους ενδέχεται να αποτυπώνει τη μετάβαση από τη χειρωνακτική ένταση των μικρών επιχειρήσεων στην ψυχολογική και οργανωσιακή πίεση των μεγάλων επιχειρήσεων, που αυξάνουν τα επίπεδα άγχους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.34 Η εργασία σας απαιτεί την τήρηση αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



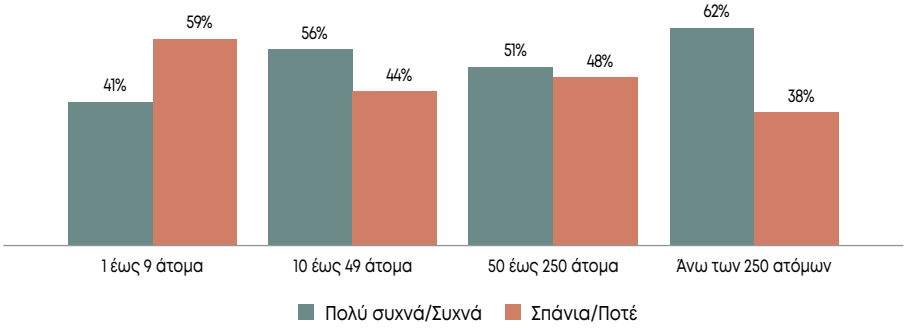
Αντίστοιχη τάση παρατηρείται και στο Διάγραμμα 2.35, όπου αποτυπώνεται η συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι δηλώνουν ότι εργάζονται υπό συνθήκες άγχους. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι το άγχος αυξάνεται προοδευτικά με το μέγεθος της επιχείρησης. Παρατηρούμε ότι «πάντα» ή «τις περισσότερες φορές» εργάζεται υπό πίεση το 40% των εργαζομένων σε πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 51% σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 55% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 62% σε μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η αυξητική αυτή τάση φανερώνει ότι η εντατικοποίηση της εργασίας και η ψυχολογική πίεση είναι περισσότερο έντονες στα πιο συγκεντρωμένα και οργανωμένα παραγωγικά περιβάλλοντα, όπου επικρατούν αυστηροί ρυθμοί, συνεχής αξιολόγηση και υψηλές προσδοκίες απόδοσης. Αντίθετα, οι μικρότερες επιχειρήσεις, αν και χαρακτηρίζονται από άλλου τύπου επισφάλεια και φυσική κόπωση, φαίνεται να προσφέρουν λίγο μεγαλύτερα περιθώρια αυτονομίας και ευελιξίας. Η γενικευμένη όμως παρουσία άγχους σε όλες τις κατηγορίες δείχνει ότι η ένταση της εργασίας έχει καταστεί δομικό στοιχείο της ελληνικής αγοράς εργασίας, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.35 Εργάζεστε υπό συνθήκες άγχους;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 2.36 επιβεβαιώνει ότι η ψυχολογική πίεση της εργασίας επηρεάζει άμεσα την οικογενειακή και την κοινωνική ζωή των εργαζομένων, με την ψυχολογική πίεση να διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 41% δηλώνει ότι η εργασιακή πίεση επηρεάζει «πολύ συχνά ή συχνά» την προσωπική του ζωή, ποσοστό που αυξάνεται στο 56% στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, μειώνεται ελαφρώς στο 51% στις επιχειρήσεις που απασχολούν 50 έως 250 άτομα και εκτοξεύεται στο 62% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η κλιμάκωση αυτή δείχνει ότι όσο αυξάνεται ο οργανωσιακός έλεγχος και οι απαιτήσεις απόδοσης, τόσο περιορίζεται η δυνατότητα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Οι εργαζόμενοι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις πιθανά βιώνουν μεγαλύτερη ψυχολογική εξουθένωση και δυσκολία αποσύνδεσης από την εργασία, ενώ στις μικρότερες οι πιέσεις προέρχονται κυρίως από την ανασφάλεια και την επισφάλεια.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2.36 Πόσο συχνά η ψυχολογική πίεση στην εργασία σας επηρεάζει την οικογενειακή και την ευρύτερη κοινωνική σας ζωή; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Συνολικά, η διαβάθμιση των επιχειρήσεων βάσει του μεγέθους τους δείχνει ότι η επίδραση της εργασίας στη σωματική υγεία, όπως και το άγχος και η ψυχολογική πίεση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι, δεν σχετίζεται γραμμικά με το μέγεθος της επιχείρησης, αλλά με το είδος των συνθηκών που επικρατούν σε κάθε οργανωσιακό πλαίσιο. Στους εργαζομένους στις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις παρατηρείται επιβάρυνση λόγω της χειρωνακτικής εργασίας, ανεπαρκείς εργονομικές υποδομές και έλλειψη θεσμικής προστασίας σε συνθήκες επισφάλειας και ανασφάλειας. Αντίθετα, στις μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις, αν και οι συνθήκες είναι περισσότερο οργανωμένες, εμφανίζεται ψυχοσωματική εξάντληση, η οποία προκύπτει από την εντατικοποίηση της εργασίας, τον διαρκή έλεγχο και τα αυστηρά χρονοδιαγράμματα. Η πίεση αυτή και το άγχος δεν περιορίζονται στον χώρο εργασίας, αλλά διαχέονται στην προσωπική και την οικογενειακή ζωή, επηρεάζοντας αρνητικά την ευημερία των εργαζομένων και την κοινωνική συμμετοχή τους. Το κοινό στοιχείο σε όλα τα μεγέθη επιχειρήσεων είναι η ανισορροπία μεταξύ απαιτήσεων και πόρων, δηλαδή δυνατοτήτων ανάπαυσης και ανάκαμψης. Στην Ελλάδα, όπου πάνω από το 90% των επιχειρήσεων είναι μικρές ή πολύ μικρές, η υιοθέτηση ενιαίων πολιτικών πρόληψης, ασφάλειας και ψυχοκοινωνικής υποστήριξης αποτελεί όχι μόνο κοινωνική αναγκαιότητα αλλά και προϋπόθεση αναπτυξιακής βιωσιμότητας.

2.8 | Συμπεράσματα

Η ανάλυση των εμπειρικών ευρημάτων για το φυσικό περιβάλλον και την ένταση της εργασίας στην Ελλάδα αποκαλύπτει μια εικόνα εκτεταμένης σωματικής και ψυχολογικής καταπόνησης, που υπερβαίνει κοινωνικές ομάδες και επαγγελματικές κατηγορίες και συνδέεται με την οργάνωση της εργασίας και τη δομή του ελληνικού αναπτυξιακού υποδείγματος. Περίπου ένας στους δύο εργαζομένους δηλώνει ότι η εργασία του απαιτεί σημαντική σωματική προσπάθεια, ενώ σχεδόν τρεις στους τέσσερις επιστρέφουν στο σπίτι τους εξαντλημένοι. Παράλληλα, τα στοιχεία για την ένταση της εργασίας δείχνουν ότι η πλειονότητα των εργαζομένων εργάζεται υπό συνθήκες αυστηρών χρονοδιαγραμμάτων, διαρκούς άγχους και ψυχολογικής πίεσης, με έναν στους δύο να δηλώνει ότι αυτές οι πιέσεις επηρεάζουν την οικογενειακή και την κοινωνική του ζωή. Τα δεδομένα αυτά δεν περιγράφουν απλώς τις συνθήκες εργασίας, αλλά αποτυπώνουν παρωχημένα παραγωγικά πρότυπα που αναπαράγονται μέσω της εντατικοποίησης της εργασίας και όχι μέσω της τεχνολογικής ή/και οργανωσιακής προόδου των επιχειρησιακών δομών.

Οι γυναίκες βιώνουν ελαφρώς υψηλότερα ποσοστά κόπωσης από τους άνδρες, οι οποίοι εκτίθενται περισσότερο σε φυσικούς κινδύνους και χειρωνακτική προσπάθεια. Ωστόσο, οι γυναίκες υφίστανται μια σωρευτική εξάντληση συνδυαστικά με την απλήρωτη οικιακή εργασία και την ψυχολογική καταπόνηση που προκαλεί η διαρκής σύγκρουση επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου. Η ηλικία επίσης δεν φαίνεται να προσφέρει συνθήκες καλύτερης προστασίας της εργασίας. Οι νεότεροι εργαζόμενοι εισέρχονται σε ένα σύστημα που απαιτεί υψηλή ένταση από την πρώτη στιγμή, χωρίς σταδιακή προσαρμογή, ενώ οι μεγαλύτεροι συσσωρεύουν χρόνια φθορά και στρες. Η εργασία στην Ελλάδα μοιάζει να επιβαρύνει όλους τους εργαζομένους, ανεξαρτήτως ηλικίας, με διαφορετικούς αλλά εξίσου επιζήμιους για τη σωματική και την ψυχική υγεία τρόπους.

Η εκπαίδευση διαφοροποιεί μερικώς το είδος της επιβάρυνσης, αλλά όχι το μέγεθός της. Όσοι διαθέτουν χαμηλή ή τεχνική εκπαίδευση βιώνουν εντονότερη φυσική κόπωση, ενώ οι ανώτερα εκπαιδευμένοι αντιμετωπίζουν κυρίως ψυχολογική εξουθένωση που απορρέει από την αυξανόμενη εργα-

σιακή ένταση, την πίεση απόδοσης και τον περιορισμό του ελέγχου στον ρυθμό εργασίας. Το επίπεδο εκπαίδευσης δεν προστατεύει από την εξουθένωση, απλώς μετασχηματίζει το είδος της κόπωσης, από τη μυϊκή φθορά στην ψυχολογική πίεση.

Οι διαφορές ανά κλάδο δραστηριότητας αποκαλύπτουν τη βαθύτερη σύνδεση ανάμεσα στο φυσικό περιβάλλον και στο ελληνικό αναπτυξιακό υπόδειγμα. Οι υψηλότεροι δείκτες καταπόνησης και εργασιακής έντασης εντοπίζονται στους κλάδους που αποτελούν τους βασικούς πυλώνες της ελληνικής οικονομίας: τουρισμός, εστίαση, εμπόριο, μεταφορές και κατασκευές. Πρόκειται για κλάδους έντασης εργασίας και χαμηλής προστιθέμενης αξίας, όπου η παραγωγικότητα επιδιώκεται κυρίως μέσω της παράτασης των ωραρίων και της εντατικοποίησης, όχι μέσω τεχνολογικής αναβάθμισης και οργανωσιακών καινοτομιών. Ακόμη και σε κλάδους όπως η εκπαίδευση και η υγεία, η ψυχολογική πίεση και το άγχος οδηγούν σε κόπωση και μειωμένη ανθεκτικότητα. Έτσι, η φθορά των εργαζομένων λειτουργεί ως «αόρατος» μηχανισμός που στηρίζει ένα παραγωγικό σύστημα βασισμένο στην εξάντληση και όχι στην αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Η επίδραση του φυσικού περιβάλλοντος και της έντασης της εργασίας στους εργαζομένους διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Στις μικρές επιχειρήσεις, που αποτελούν τη συντριπτική πλειονότητα στην Ελλάδα, οι εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλότερη φυσική καταπόνηση, πιθανά εξαιτίας της έλλειψης εξειδικευμένου προσωπικού ασφάλειας, εργονομικών επενδύσεων και συστημάτων πρόληψης. Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις τα ποσοστά ψυχοσωματικής εξάντλησης και άγχους των εργαζομένων είναι υψηλότερα επειδή βιώνουν συνθήκες διαρκούς επιτήρησης και αυστηρού ελέγχου της απόδοσής τους.

Η συνολική εικόνα δείχνει ότι η ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα παραμένει χαμηλή και άνιση. Η σωματική και η ψυχολογική φθορά δεν είναι μεμονωμένα φαινόμενα, αλλά δομικά χαρακτηριστικά ενός αναπτυξιακού υποδείγματος που εξακολουθεί να στηρίζεται στην ένταση της εργασίας, στην περιορισμένη καινοτομία και στην ευρεία επισφάλεια. Η παραγωγικότητα επιδιώκεται μέσα από την πίεση χρόνου, το άγχος και την υπερεργασία, ενώ η υγεία και η ασφάλεια αντιμετωπίζονται ως δευτε-

ρεύουσες προτεραιότητες. Πρέπει με έμφαση να υπογραμμιστεί ότι η χαμηλή ποιότητα των εργασιακών συνθηκών δεν αποτελεί ένα ακόμη κοινωνικό πρόβλημα της χώρας μας, αλλά μια μείζονα αναπτυξιακή παγίδα. Όσο η οικονομία δεν επενδύει στην ποιότητα εργασίας και η υγεία των εργαζομένων αποτελεί παράμετρο της ανταγωνιστικότητάς της, τόσο περιορίζεται η ροπή της προς την καινοτομία και τη δημιουργική επιχειρηματικότητα. Η ουσιαστική αντιμετώπιση της εκτεταμένης σωματικής και ψυχολογικής φθοράς των εργαζομένων απαιτεί μια συνεκτική στρατηγική πολιτικών υγείας, ασφάλειας και προστασίας της εργασίας, με ενίσχυση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου, που θα συνδέει την ποιότητα εργασίας με τον αναπτυξιακό μετασχηματισμό της χώρας. Αναγκαία είναι η ενίσχυση των ελέγχων και των μηχανισμών επιθεώρησης εργασίας, ώστε οι κανόνες υγείας, ασφάλειας και πρόληψης κινδύνων να εφαρμόζονται σε όλους τους κλάδους, ιδιαίτερα στις μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Παράλληλα, η επένδυση στην εργονομία, την τεχνολογική αναβάθμιση και την αυτοματοποίηση μπορεί να μειώσει τη φυσική ένταση και να ενισχύσει την προστασία των εργαζομένων. Εξίσου κρίσιμη είναι η θεσμοθέτηση πολιτικών ψυχοκοινωνικής υγείας, με προγράμματα πρόληψης του εργασιακού στρες, εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και υποστήριξης της ψυχικής ανθεκτικότητας. Επιπλέον, η ένταξη της διάστασης του φύλου και της ηλικίας στις πολιτικές υγείας και ασφάλειας είναι αναγκαία για την αναγνώριση των διαφοροποιημένων μορφών καταπόνησης.

Τέλος, η αναβάθμιση του φυσικού και του οργανωσιακού περιβάλλοντος της εργασίας, μέσω τεχνολογικού εκσυγχρονισμού, εργονομικού σχεδιασμού, θεσμικής προστασίας και επένδυσης στην εκπαίδευση, δεν είναι μόνο ζήτημα κοινωνικής πολιτικής, αλλά βασική προϋπόθεση για ένα νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα που θα στηρίζεται στη γνώση, στην καινοτομία και στην ποιότητα εργασίας. Με άλλα λόγια, η εργασία στην Ελλάδα δεν μπορεί να γίνει βιώσιμη χωρίς να αλλάξει η παραγωγική της βάση. Το φυσικό περιβάλλον, η υγεία, η ψυχική ανθεκτικότητα και η ευεξία των εργαζομένων δεν είναι δευτερεύοντα ζητήματα, αλλά θεμέλια μιας οικονομίας που θέλει να είναι ανθεκτική και δίκαιη.

3 | Χρόνος εργασίας

3.1 | Εισαγωγή

Το παρόν κεφάλαιο επικεντρώνεται στη διάσταση της ποιότητας εργασίας που αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας, δηλαδή τον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται, ρυθμίζεται και βιώνεται ο εργάσιμος χρόνος από τους εργαζομένους. Ο χρόνος εργασίας αποτελεί έναν από τους πλέον καθοριστικούς παράγοντες της εργασιακής εμπειρίας, καθώς βρίσκεται στο σημείο τομής ανάμεσα στην οικονομική αποδοτικότητα, την κοινωνική προστασία και την ατομική ευημερία. Η διάρκεια, η κατανομή και η ευελιξία του χρόνου εργασίας επηρεάζουν πολλές διαστάσεις της ποιότητας ζωής των εργαζομένων, την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, καθώς και τη σωματική και ψυχική τους υγεία.[18]

Η επιστημονική έρευνα για τις επιπτώσεις του χρόνου εργασίας έχει δείξει ότι οι υπερβολικές ώρες απασχόλησης αποτελούν παράγοντα κινδύνου για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Η παρατεταμένη διάρκεια εργασίας συνδέεται με κόπωση, υψηλά επίπεδα στρες, καρδιαγγειακά προβλήματα, αυξημένα εργατικά ατυχήματα και φαινόμενα επαγγελματικής εξουθένωσης. Ειδικά σε επαγγέλματα έντασης εργασίας, όπου υπάρχουν υψηλές απαιτήσεις και περιορισμένη αυτονομία, οι επιπτώσεις αυτές είναι εντονότερες. Επιπλέον, η εργασία σε αντικοινωνικά ωράρια, όπως βραδινές ή νυχτερινές βάρδιες, εργασία το Σαββατοκύριακο ή τις γιορτές, επηρεάζει αρνητικά τον κιρκάδιο ρυθμό, την κοινωνική ζωή και την οικογενειακή σταθερότητα των εργαζομένων.

Η ανάγκη για ισορροπία μεταξύ εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου καθίσταται, επομένως, θεμελιώδης προϋπόθεση για τη βιώσιμη εργασία. Η δυ-

---

18. Ενδεικτικά βλ. OECD (2013), Eurofound (2021), ILO (2022b).

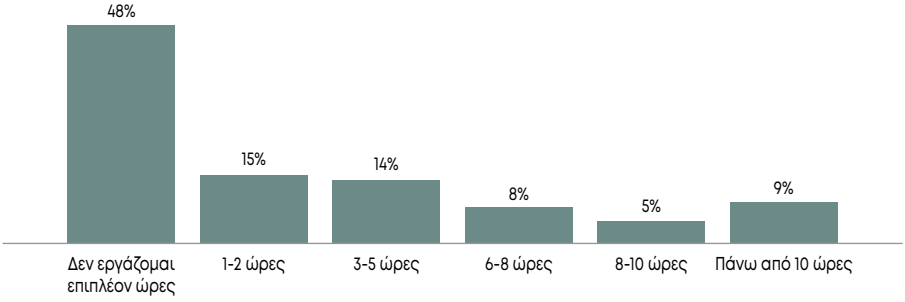
νατότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται τον χρόνο τους με τρόπο που επιτρέπει την εκπλήρωση τόσο των επαγγελματικών όσο και των προσωπικών τους υποχρεώσεων συνδέεται άμεσα με την ευημερία, την παραγωγικότητα και τη σχέση τους με τον χώρο εργασίας. Τα ευέλικτα ωράρια, η ψηφιοποίηση και η τηλεργασία έχουν μεταβάλει ριζικά τα όρια μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού χρόνου, ρευστοποιώντας την έννοια του εργάσιμου χρόνου. Εάν οι πολιτικές ευελιξίας του χρόνου εργασίας δεν συνοδεύονται από σαφή όρια και μηχανισμούς προστασίας, ενδέχεται να οδηγήσουν σε διάχυση των ορίων μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, μετατρέποντας τον εργαζόμενο σε ένα μόνιμα «διαθέσιμο συντελεστή παραγωγής» με σοβαρές συνέπειες για την υγεία και την ευεξία του.

Πρέπει να επισημανθεί ότι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν αφορά μόνο την ατομική εμπειρία του εργαζομένου, αλλά αποτυπώνει και θεσμικά, νομικά και διαρθρωτικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων. Η εθνική νομοθεσία, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι ευρωπαϊκές οδηγίες καθορίζουν τα ελάχιστα όρια προστασίας, όπως το ανώτατο όριο ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, τις περιόδους ανάπαυσης και τη νυχτερινή εργασία. Ωστόσο, η πραγματικότητα των αγορών εργασίας αποκαλύπτει συχνά αποκλίσεις από τα τυπικά νομικά πλαίσια, παραβιάσεις ωραρίου, αδήλωτες υπερωρίες, εργασία χωρίς αμοιβή ή παρατεταμένη διαθεσιμότητα μέσω ψηφιακών μέσων. Η παραβατικότητα του χρόνου εργασίας δεν είναι τυχαίο φαινόμενο, αλλά συχνά αντανακλά ασύμμετρες σχέσεις εξουσίας και άνιση κατανομή ισχύος μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, καθώς και δομικές πιέσεις της αγοράς για αύξηση της παραγωγικότητας χωρίς αντίστοιχη βελτίωση των όρων απασχόλησης. Η ανισορροπία αυτή αναδεικνύει ότι ο χρόνος εργασίας είναι και πολιτικό ζήτημα, άρρηκτα συνδεδεμένο με τον τρόπο με τον οποίο μια κοινωνία ρυθμίζει τη σχέση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας, οικονομικής ανάπτυξης και κοινωνικής προστασίας. Στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, η διάσταση του χρόνου εργασίας αξιολογείται εμπειρικά μέσω έντεκα ερωτημάτων, τα οποία επιτρέπουν τη συστηματική αποτύπωση της πραγματικής εμπειρίας των εργαζομένων ως απαραίτητης συνθήκης για τη χάραξη πολιτικών που θα διασφαλίζουν ότι η εργασία δεν είναι πηγή φθοράς αλλά μέσο αξιοπρεπούς διαβίωσης.

3.2 | Σύνολο δείγματος

Μια ιδιαίτερα κρίσιμη διάσταση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι η υπερωρία, δηλαδή η απασχόληση πέραν των ωρών που προβλέπει η σύμβαση εργασίας. Από την ανάλυση του Διαγράμματος 3.1 προκύπτει με σαφήνεια η έκταση του φαινομένου στη χώρα μας. Το 52% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι εργάζεται επιπλέον ώρες, γεγονός που υποδηλώνει ότι η υπερωρία αποτελεί σχεδόν κανονικότητα για περισσότερους από τους μισούς εργαζομένους. Η ανάλυση των ποσοστών δείχνει διαφοροποιήσεις ως προς την ένταση του φαινομένου. Το 15% εργάζεται 1 έως 2 ώρες παραπάνω την εβδομάδα, γεγονός που μπορεί να εκληφθεί ως περιοδική ή ευκαιριακή υπερωρία. Το 14% δηλώνει υπέρβαση κατά 3 έως 5 ώρες εβδομαδιαίως, ενώ το 8% κατά 6 έως 8 ώρες, κάτι που παραπέμπει σε συστηματική υπερωριακή απασχόληση. Τέλος, το 5% εργάζεται 8 έως 10 ώρες επιπλέον και το 9% υπερβαίνει τις 10 ώρες, ποσοστό που φανερώνει δομική υπερωρία, με σοβαρές επιπτώσεις για την υγεία, την οικογενειακή ζωή και την εργασιακή ισορροπία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.1 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

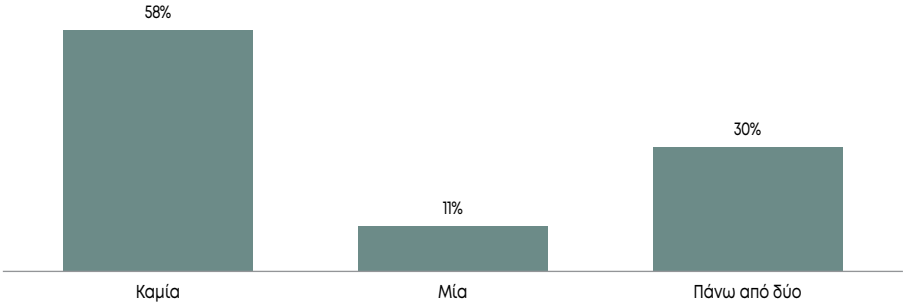


Τα ευρήματα αυτά υποδηλώνουν ότι η υπερωρία και η υπερεργασία στη χώρα μας δεν είναι μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά συστημική πρακτική που συνδέεται με την οργάνωση και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Επίσης, τα ευρήματα αυτά εγείρουν ζητήματα εργασιακής δικαιοσύνης και παραβατικότητας, διότι συχνά η πρόσθετη εργασία, όπως θα δείξουμε παρακά-

τω, δεν αμείβεται, αποκαλύπτοντας όψεις της εργασιακής επισφάλειας στη χώρα μας.

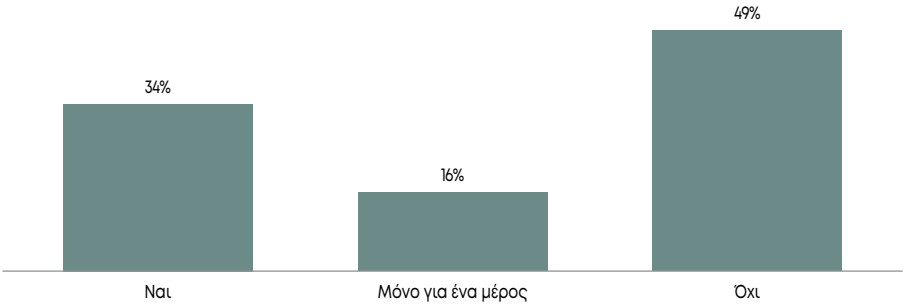
Το Διάγραμμα 3.2 αποτυπώνει τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι απασχολούνται πάνω από 10 ώρες ημερησίως, προσφέροντας μια ουσιαστική ένδειξη για την ένταση και τη διάρκεια της εργασιακής επιβάρυνσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το 30% του δείγματος δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 10 ώρες περισσότερες από δύο φορές τον μήνα, γεγονός που υποδηλώνει μια σχετικά συχνή υπέρβαση των κανονικών ορίων εργασίας. Το 11% αναφέρει ότι αυτό συμβαίνει μία φορά τον μήνα, ποσοστό που δείχνει ότι, ακόμη και περιοδικά, τα διευρυμένα ωράρια αποτελούν πραγματικότητα για σημαντικό τμήμα των εργαζομένων. Αντίθετα, το 58% δηλώνει ότι ποτέ δεν εργάζεται πέραν του δεκάωρου, στοιχείο που αναδεικνύει ανισομερή κατανομή της υπερωριακής απασχόλησης στο εργατικό δυναμικό.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.2 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Μια από τις πιο κρίσιμες παραμέτρους της ποιότητας εργασίας αφορά την αμοιβή της υπερωρίας, καθώς συνδέεται άμεσα με την ανταποδοτικότητα, τη δικαιοσύνη και τον σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων. Το Διάγραμμα 3.3 δίνει μια ιδιαίτερα ανησυχητική εικόνα, καθώς σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι (49%) δηλώνουν ότι δεν αμείβονται καθόλου για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους, ενώ το 16% αναφέρει ότι λαμβάνει μέρος μόνο της προβλεπόμενης πρόσθετης αμοιβής. Δηλαδή το 65% των ερωτηθέντων υποστηρίζει ότι δεν αποζημιώνεται σύμφωνα με τη νομοθεσία για τις υπερωρίες, γεγονός που συνιστά σαφή ένδειξη παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας και εκτεταμένης παραβατικότητας.

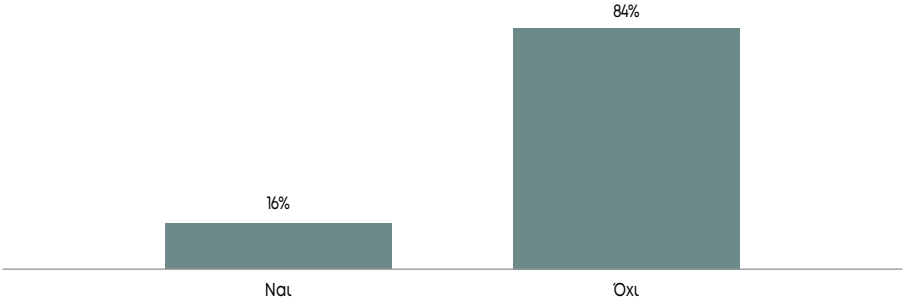
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.3 Αμείβεστε για τις ώρες υπερεργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Αντίθετα, μόλις το 34% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι λαμβάνει πλήρως την αμοιβή για τις πρόσθετες ώρες εργασίας, ποσοστό που φανερώνει ότι η ορθή εφαρμογή των κανονισμών υπερωριακής αποζημίωσης αποτελεί εξαίρεση και όχι κανόνα. Η μη αμοιβή ή η μερική αμοιβή της υπερωρίας έχει πολλαπλές επιπτώσεις. Υπονομεύει το εισόδημα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων, δημιουργεί συνθήκες άνισης μεταχείρισής τους και ενθαρρύνει την παρατυπία και την αδήλωτη εργασία. Πρέπει να επισημανθεί ότι η εκτεταμένη απουσία δίκαιης αμοιβής για την υπερωρία αντανακλά μια βαθύτερη κουλτούρα εργασιακής παραβατικότητας στην Ελλάδα. Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν την ανάγκη για ουσιαστική ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και μεγαλύτερη διαφάνεια στις εργασιακές σχέσεις. Στην κατεύθυνση αυτή η πλήρης εφαρμογή της ψηφιακής κάρτας εργασίας αποτελεί μείζονα θεσμική αλλαγή.

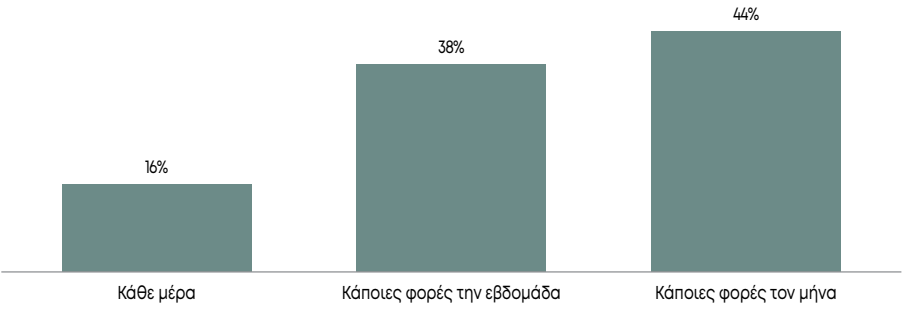
Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την αποτύπωση των εργασιακών συνθηκών και των τεχνολογικών χαρακτηριστικών του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα παρουσιάζουν τα ευρήματα σχετικά με την τηλεργασία, ένα μοντέλο απασχόλησης που αναδείχθηκε δυναμικά τα τελευταία χρόνια, κυρίως μετά την πανδημία COVID-19. Από την ανάλυση του Διαγράμματος 3.4 προκύπτει ότι το 84% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν εργάζεται με τηλεργασία, γεγονός που υπονοεί ότι η εξ αποστάσεως εργασία παραμένει περιορισμένη πρακτική στο ελληνικό εργασιακό τοπίο, είτε λόγω της φύσης των επαγγελμάτων είτε εξαιτίας θεσμικών, επιχειρηματικών και οργανωσιακών περιορισμών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.4 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



Από το 16% του δείγματος που απαντά θετικά, προκύπτει μια ποικιλομορφία στη συχνότητα εφαρμογής (Διάγραμμα 3.5). Το 44% εργάζεται εξ αποστάσεως «κάποιες φορές τον μήνα», το 38% «κάποιες φορές την εβδομάδα», ενώ το 16% «κάθε μέρα». Η διαφοροποίηση αυτή δείχνει ότι η τηλεργασία δεν έχει ακόμη σταθεροποιηθεί ως πάγιο καθεστώς, αλλά λειτουργεί ευκαιριακά ή υβριδικά. Παρότι προσφέρει δυνατότητες ευελιξίας και εξισορρόπησης επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου, η περιορισμένη διάδοσή της πιθανά αντανακλά και διαρθρωτικά προβλήματα, όπως η έλλειψη ψηφιακών υποδομών.

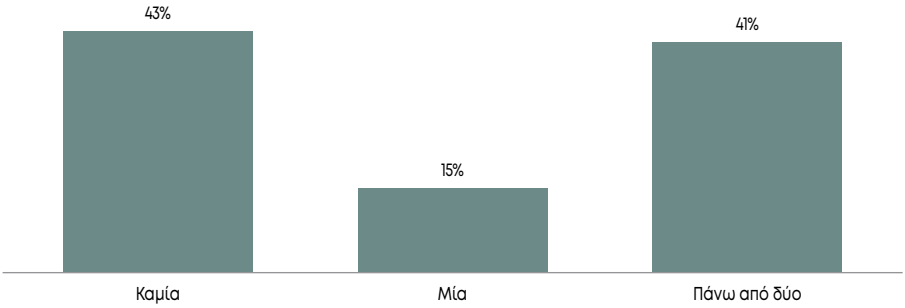
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.5 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία;
(για όσους εργάζονται με τηλεργασία)



Τα ευρήματα σχετικά με την εργασία τα Σαββατοκύριακα είναι ιδιαιτέρως αποκαλυπτικά για την ένταση και την οργάνωση του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα. Με βάση τα στοιχεία του Διαγράμματος 3.6, το 41% των ερωτηθέντων

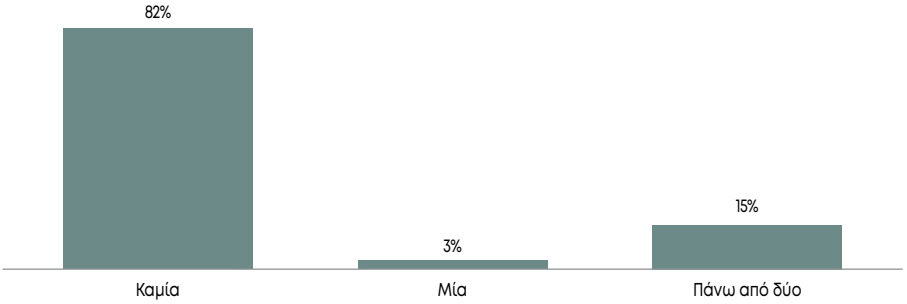
δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από δύο Σαββατοκύριακα τον μήνα, ενώ ένα 15% εργάζεται τουλάχιστον ένα Σαββατοκύριακο, ποσοστά που συνθέτουν ένα σύνολο 56% εργαζομένων οι οποίοι στερούνται πλήρως ή εν μέρει την καθιερωμένη εβδομαδιαία ανάπαυση. Η εργασία τα Σαββατοκύριακα, που αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα αντικοινωνικών ωραρίων, επηρεάζει αρνητικά τη σωματική ξεκούραση, την ψυχική υγεία και την οικογενειακή ζωή των εργαζομένων, διαταράσσοντας την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου. Παράλληλα, το εύρημα αυτό υποδηλώνει διαρθρωτικές πιέσεις στην αγορά εργασίας, ιδίως σε τομείς όπως το λιανεμπόριο, ο τουρισμός και γενικότερα οι υπηρεσίες, όπου η ευελιξία μεταφράζεται σε εντατικοποίηση και απορρύθμιση των ωραρίων εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.6 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Η ανάλυση της συχνότητας της νυχτερινής εργασίας προσφέρει μια ιδιαίτερα σημαντική εικόνα για τον βαθμό κατά τον οποίο οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε αντικοινωνικά ωράρια και άτυπες μορφές απασχόλησης. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 3.7, το 82% του δείγματος δηλώνει ότι δεν εργάζεται νύχτα, γεγονός που δείχνει πως η νυχτερινή εργασία δεν αποτελεί τον κανόνα για την πλειονότητα των εργαζομένων. Ωστόσο, ένα 3% αναφέρει ότι εργάζεται νύχτα μία φορά τον μήνα, ενώ ένα σημαντικό 15% δηλώνει ότι το κάνει πάνω από δύο φορές μηνιαίως. Το άθροισμα των ποσοστών αυτών δεν είναι αμελητέο, καθώς δείχνει ότι περίπου ένας στους πέντε εργαζομένους εκτίθεται σε συνθήκες νυχτερινής απασχόλησης με όλες τις συνεπακόλουθες επιβαρύνσεις.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.7 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)

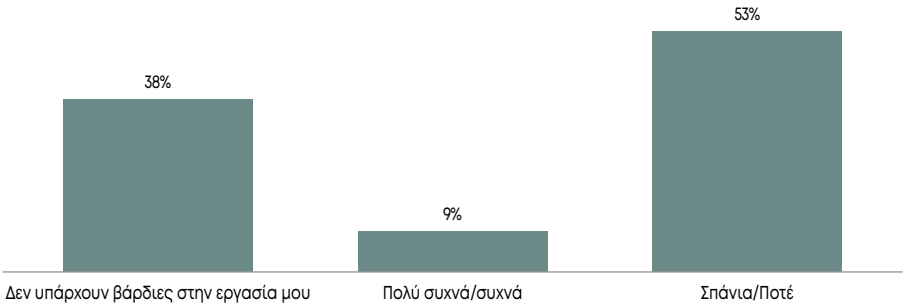


Ο συνδυασμός των ευρημάτων των Διαγραμμάτων 3.6 και 3.7, που αφορούν την εργασία τα Σαββατοκύριακα και τη νυχτερινή εργασία, αποκαλύπτει τη σημαντική έκταση των άτυπων ωραρίων στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα, περίπου δύο στους τρεις εργαζομένους εργάζονται τουλάχιστον ένα Σαββατοκύριακο τον μήνα, ενώ περίπου ένας στους πέντε εργάζεται τουλάχιστον μία φορά νύχτα. Αυτές οι μορφές απασχόλησης εντείνουν τη σωματική και την ψυχολογική καταπόνηση, προκαλώντας διαταραχές ύπνου, κόπωση και αυξημένα επίπεδα στρες. Παράλληλα, επηρεάζουν αρνητικά την οικογενειακή ζωή και την κοινωνική ένταξη των εργαζομένων, καθώς η απουσία σταθερών και προβλέψιμων ωραρίων δυσχεραίνει τη συμμετοχή σε κοινωνικές και οικογενειακές δραστηριότητες. Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν μια τάση διάβρωσης των ορίων ανάπαυσης, που υπονομεύει την ποιότητα εργασίας και τη βιωσιμότητα της επαγγελματικής ζωής.

Η απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας αποτελεί κρίσιμο δείκτη της σταθερότητας και της προβλεψιμότητας του χρόνου εργασίας, με άμεσες συνέπειες στην ψυχική ευημερία και στην προσωπική ζωή των εργαζομένων. Από το Διάγραμμα 3.8 διαπιστώνεται ότι το 38% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν εργάζεται με βάρδιες, γεγονός που περιορίζει την έκθεση αυτής της ομάδας σε αιφνίδιες αλλαγές ωραρίου. Ωστόσο, από εκείνους που εργάζονται με βάρδιες, το 53% αναφέρει ότι δεν αντιμετωπίζει «ποτέ ή πολύ σπάνια» απροειδοποίητες αλλαγές, υποδηλώνοντας ένα σχετικά σταθερό και προβλέψιμο πρόγραμμα εργασίας. Αντίθετα, το 9% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι τέτοιες αλλαγές συμβαίνουν «πολύ συχνά ή συχνά», στοιχείο που καταδεικνύει χα-

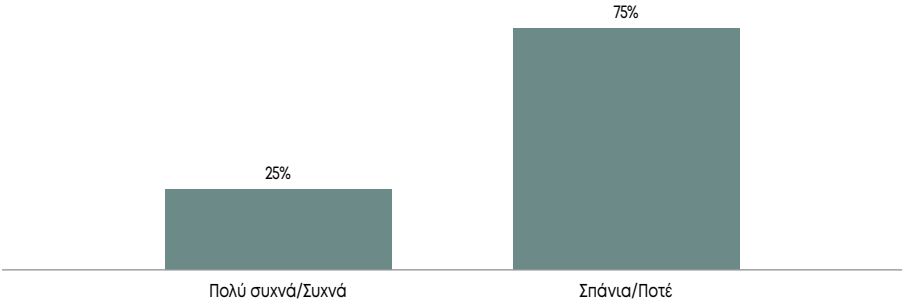
μηλό βαθμό οργάνωσης και αυθαιρεσία. Οι αιφνίδιες μεταβολές βαρδιών δυσχεραίνουν τον προγραμματισμό της προσωπικής ζωής, αυξάνουν το εργασιακό στρες και περιορίζουν την ισορροπία επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.8 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



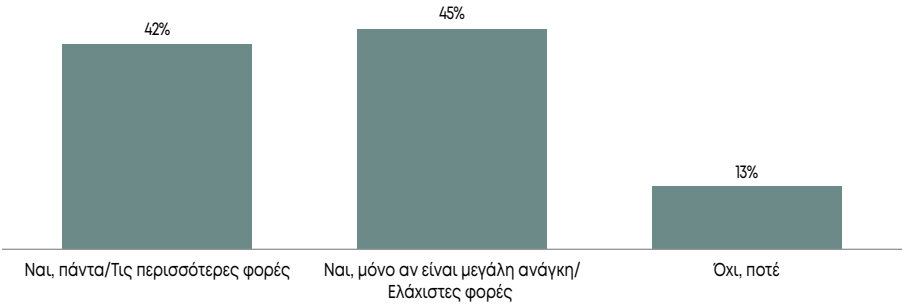
Ένα ιδιαίτερα σημαντικό εύρημα που φωτίζει την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις της εργασίας στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου αφορά τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Διαγράμματος 3.9, το 25% των ερωτηθέντων, δηλαδή ένας στους τέσσερις εργαζομένους, δηλώνει ότι «πολύ συχνά ή συχνά» απασχολείται εκτός του κανονικού ωραρίου, προκειμένου να ανταποκριθεί στις αυξημένες εργασιακές απαιτήσεις. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει την επέκταση της εργασίας στον ιδιωτικό χώρο και χρόνο, ένα φαινόμενο που εντείνεται ιδιαίτερα σε περιβάλλοντα ψηφιακής συνδεσιμότητας, όπου η εργασία δεν γνωρίζει σαφή χρονικά όρια. Αντίθετα, το 75% των συμμετεχόντων αναφέρει ότι η ενασχόληση με επαγγελματικά ζητήματα στον ελεύθερο χρόνο είναι σπάνια ή ανύπαρκτη, γεγονός που δείχνει ότι για την πλειονότητα των εργαζομένων παραμένει ακόμη διακριτό το όριο μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Παρ' όλα αυτά, το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται εκτός ωραρίου αναδεικνύει μια τάση εντατικοποίησης και διάχυσης του χρόνου εργασίας, με πιθανές συνέπειες στη σωματική και την ψυχική κόπωση, στη μείωση του ελεύθερου χρόνου και στην επιδείνωση της ποιότητας ζωής.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.9 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



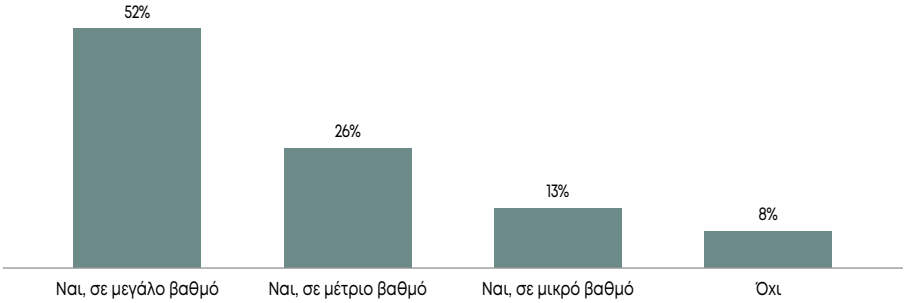
Στο Διάγραμμα 3.10 αποτυπώνεται η δυνατότητα των εργαζομένων να λάβουν άδεια μερικών ωρών κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για την εξυπηρέτηση προσωπικών ή οικογενειακών αναγκών. Ο δείκτης αυτός συνδέεται άμεσα με την ευελιξία του χρόνου προς όφελος των εργαζομένων και την ανθρωποκεντρική οργάνωση της εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 42% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι μπορεί «πάντα ή τις περισσότερες φορές» να λάβει μια τέτοια άδεια, γεγονός που φανερώνει ένα σχετικά ευνοϊκό περιβάλλον για την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Αντίθετα, το 45% αναφέρει ότι η δυνατότητα αυτή παρέχεται μόνο σε «μεγάλη ανάγκη ή ελάχιστες φορές», ενώ το 13% απαντά πως δεν είχε «ποτέ» αυτή τη δυνατότητα. Τα στοιχεία αυτά αποκαλύπτουν ότι, αν και ένα τμήμα των εργαζομένων απολαμβάνει κάποια λειτουργική ευελιξία, για την πλειονότητα εξακολουθεί να υπάρχει περιορισμένη αυτονομία, επηρεάζοντας αρνητικά την ισορροπία επαγγελματικού και προσωπικού χρόνου και εντείνοντας τα επίπεδα εργασιακού στρες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.10 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Τέλος, το Διάγραμμα 3.11 αναδεικνύει τη διάσταση της αυτονομίας των εργαζομένων στον προγραμματισμό του χρόνου ανάπαυσης, δηλαδή στη δυνατότητα να ορίζουν οι ίδιοι τις ημέρες των ρεπό και των αδειών τους. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 52% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι έχει αυτή τη δυνατότητα σε «μεγάλο βαθμό», γεγονός που δηλώνει ένα σχετικά ευέλικτο και συμμετοχικό πλαίσιο εργασιακής οργάνωσης. Παράλληλα, το 26% αναφέρει ότι διαθέτει τη δυνατότητα αυτή σε «μέτριο βαθμό», ενώ το 13% σε «μικρό βαθμό», κάτι που δείχνει μερική αυτονομία και εξάρτηση από τις αποφάσεις του εργοδότη ή τις ανάγκες της επιχείρησης. Αντίθετα, το 8% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει καμία δυνατότητα επιλογής, στοιχείο που φανερώνει χαμηλό επίπεδο εργασιακού ελέγχου και περιορισμένη δυνατότητα προγραμματισμού του προσωπικού χρόνου. Αυτού του είδους η αυτονομία αποτελεί βασικό δείκτη ποιοτικής εργασίας, καθώς συνδέεται με την ψυχολογική ευημερία, τη μείωση του άγχους και τη βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.11 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



Συνολικά, τα εμπειρικά ευρήματα αναφορικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας στο σύνολο του δείγματος αποκαλύπτουν μια ιδιαίτερα σύνθετη εικόνα των συνθηκών απασχόλησης στην Ελλάδα, όπου κυρίως η υπερωρία, αλλά και τα άτυπα ωράρια αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους εργάζονται πέραν των προβλεπόμενων ωρών, γεγονός που καταδεικνύει την εκτεταμένη εντατικοποίηση της εργασίας. Παράλληλα, σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δηλώνει ότι δεν αμείβεται ή αμείβεται μερικώς για την επιπλέον απασχόληση, αναδεικνύοντας μια μορφή συστηματικής παραβατικότητας.

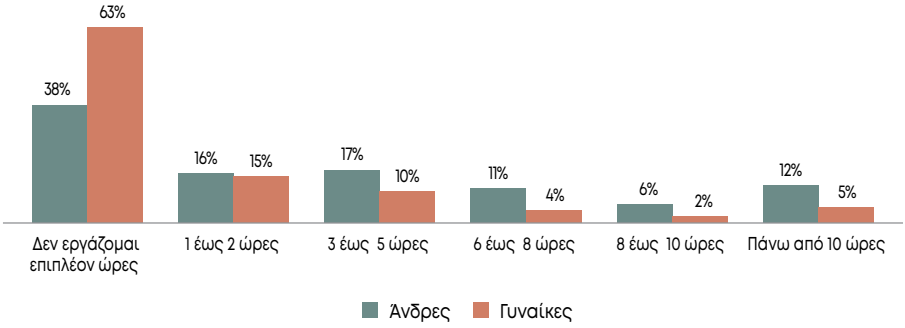
Τα αντικοινωνικά ωράρια, όπως η εργασία τα Σαββατοκύριακα, τη νύχτα ή κατά τον ελεύθερο χρόνο, επιβαρύνουν σημαντικά την ψυχική και σωματική υγεία των εργαζομένων, αλλά και την οικογενειακή και κοινωνική τους ζωή. Περίπου ένας στους δύο εργαζομένους απασχολείται τα Σαββατοκύριακα, ενώ ένα μικρότερο αλλά σταθερό ποσοστό εργάζεται νύχτα ή καλείται να ανταποκριθεί σε επαγγελματικές υποχρεώσεις στον ελεύθερο χρόνο του. Τα δεδομένα αυτά υπογραμμίζουν τη διάχυση του χρόνου εργασίας και τη δυσκολία διαχωρισμού μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Από την άλλη πλευρά, η ευελιξία του ωραρίου και η δυνατότητα λήψης άδειας ή καθορισμού ρεπό παραμένουν περιορισμένες για σημαντικό τμήμα των εργαζομένων, γεγονός που αποτυπώνει την ανισορροπία δύναμης στις εργασιακές σχέσεις. Τέλος, η τηλεργασία, αν και παρούσα, αφορά μικρό ποσοστό του δείγματος, επιβεβαιώνοντας ότι το ελληνικό εργασιακό περιβάλλον παραμένει

δομικά προσανατολισμένο στη φυσική παρουσία και χαρακτηρίζεται από χαμηλό βαθμό προσαρμογής σε τεχνολογικά σύγχρονες μορφές εργασίας. Καθολικά, τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι η ποιότητα του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα είναι ανεπαρκώς ρυθμισμένη, με την υπερωριακή απασχόληση να λειτουργεί ως κεντρικό εμπόδιο στην επίτευξη μιας ισορροπημένης και αξιοπρεπούς εργασιακής ζωής.

3.3 | Έμφυλη διάσταση

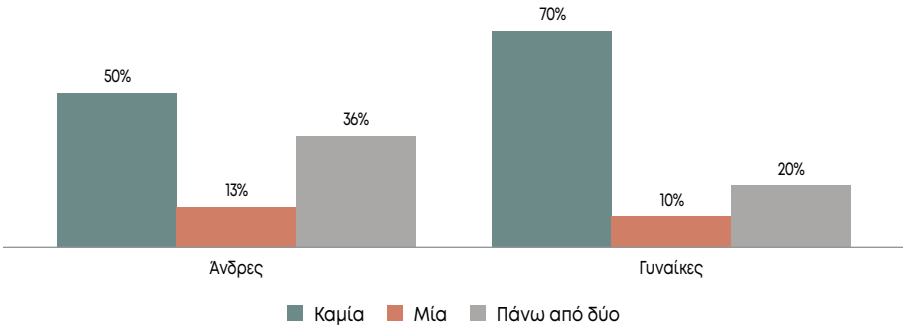
Η έμφυλη διάσταση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας αποκαλύπτει ουσιαστικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών, τόσο ως προς την υπερωριακή εργασία όσο και ως προς την κατανομή του χρόνου μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Όπως παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.12, οι γυναίκες δηλώνουν σε ποσοστό 63% ότι δεν εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες προβλέπονται στη σύμβαση εργασίας τους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι 38%. Το εύρημα αυτό φανερώνει ότι οι γυναίκες τείνουν να έχουν πιο σταθερό και περιορισμένο ωράριο, γεγονός που συνδέεται κατά πάσα πιθανότητα με τα πολλαπλά τους καθήκοντα, την εργασία και τη φροντίδα οικογένειας, καθώς και με τις κοινωνικές προκαταλήψεις που τις επιφορτίζουν με μεγαλύτερο βάρος οικιακής εργασίας. Οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά υπερωριακής απασχόλησης σε όλες τις κατηγορίες. Το 16% εργάζεται 1-2 ώρες επιπλέον την εβδομάδα, έναντι 15% των γυναικών, το 17% εργάζεται 3-5 ώρες, έναντι 10% των γυναικών, το 11% 6-8 ώρες, έναντι 4% των γυναικών, το 6% 8-10 ώρες, έναντι 2% των γυναικών και το 12% πάνω από 10 ώρες, έναντι 5% των γυναικών. Οι διαφορές αυτές αναδεικνύουν ότι οι άνδρες βιώνουν μεγαλύτερη εντατικοποίηση και συχνότερη υπερεργασία. Συνολικά, τα δεδομένα δείχνουν πως η χρονική διάρθρωση της εργασίας παραμένει βαθιά έμφυλη, με τις γυναίκες να προσπαθούν να διατηρήσουν ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, ενώ τους άνδρες να επιβαρύνονται με περισσότερη εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.12 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



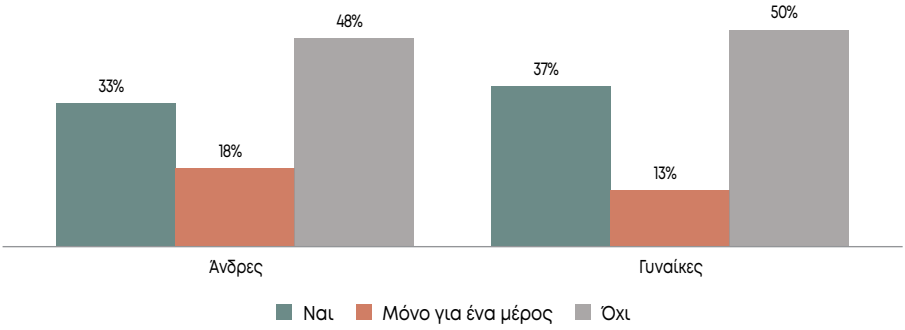
Από το Διάγραμμα 3.13 διαπιστώνονται σαφείς έμφυλες διαφορές στη συχνότητα υπέρβασης της δεκάωρης ημερήσιας εργασίας. Συγκεκριμένα, το 50% των ανδρών και το 70% των γυναικών δηλώνουν ότι καμία ημέρα μέσα στον μήνα η εργασία τους δεν ξεπερνά τις 10 ώρες. Αντίθετα, η υπερεντατικοποίηση αφορά κυρίως τους άνδρες, καθώς το 13% εξ αυτών εργάζεται πάνω από 10 ώρες μία φορά τον μήνα, έναντι 10% των γυναικών, ενώ το 36% δηλώνει ότι ξεπερνά τις 10 ώρες πάνω από δύο φορές τον μήνα, σε σύγκριση με το 20% των γυναικών. Οι διαφορές αυτές ίσως αντανακλούν έμφυλες προσδοκίες σχετικά με τη διαθεσιμότητα στην εργασία και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών ρόλων, επιβεβαιώνοντας την έμφυλη διάσταση της εντατικοποίησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.13 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Τα δεδομένα του Διαγράμματος 3.14 αναδεικνύουν μια ιδιαίτερα σημαντική πτυχή της έμφυλης διάστασης της αμοιβής της υπερωρίας, αποκαλύπτοντας ευρύτερες ανισότητες και πρακτικές παραβατικότητας. Από τους εργαζομένους που δηλώνουν ότι εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες προβλέπει η σύμβασή τους, σχεδόν οι μισοί, το 48% των ανδρών και το 50% των γυναικών, αναφέρουν ότι δεν λαμβάνουν καμία επιπλέον αμοιβή. Το εύρημα αυτό δείχνει πως η απλήρωτη υπερωριακή απασχόληση είναι εκτεταμένο φαινόμενο, ανεξαρτήτως φύλου, και αποτελεί σοβαρή παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων. Παράλληλα, το 18% των ανδρών και το 13% των γυναικών δηλώνουν ότι πληρώνονται μερικώς για την πρόσθετη εργασία τους, γεγονός που υπογραμμίζει την ατελή εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και την απουσία αποτελεσματικών μηχανισμών ελέγχου. Μόνο το 33% των ανδρών και το 37% των γυναικών δηλώνουν ότι αμείβονται πλήρως για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους, ποσοστά χαμηλά που αναδεικνύουν τη συστηματική υποτίμηση της εργασίας. Η ομοιότητα στα ποσοστά των δύο φύλων δείχνει ότι, ενώ η υπερωριακή απασχόληση έχει διαφορετική συχνότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι πρακτικές μη αμοιβής της παραμένουν καθολικές, επιβαρύνοντας συνολικά την ποιότητα εργασίας και το εισόδημα των μισθωτών στην Ελλάδα.

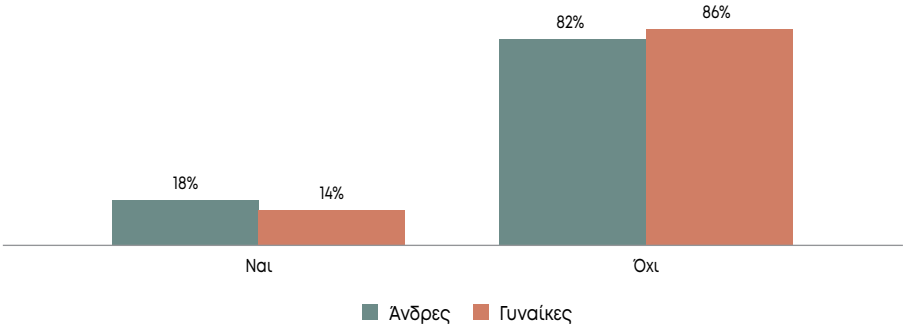
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.14 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Η εφαρμογή τεχνολογιών τηλεργασίας εμφανίζει χαμηλά ποσοστά τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.15, μόλις το 18% των ανδρών και το 14% των γυναικών δηλώνουν ότι η εργασία

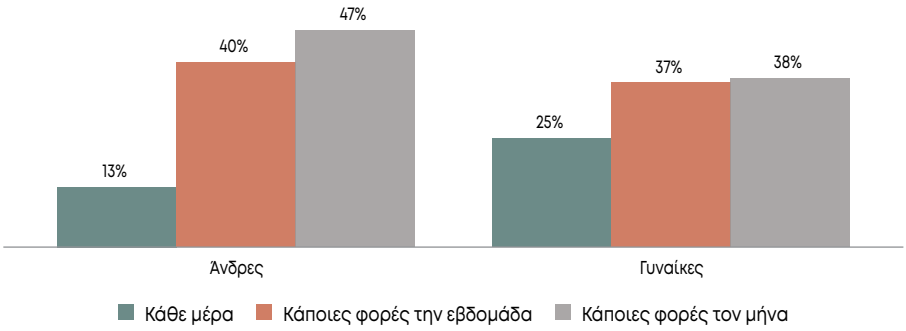
τους περιλαμβάνει μορφές τηλεργασίας, γεγονός που φανερώνει ότι η εξ αποστάσεως εργασία παραμένει περιορισμένη πρακτική ανεξαρτήτως φύλου, με σημαντικά περιθώρια θεσμικής και τεχνολογικής ενίσχυσης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.15 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



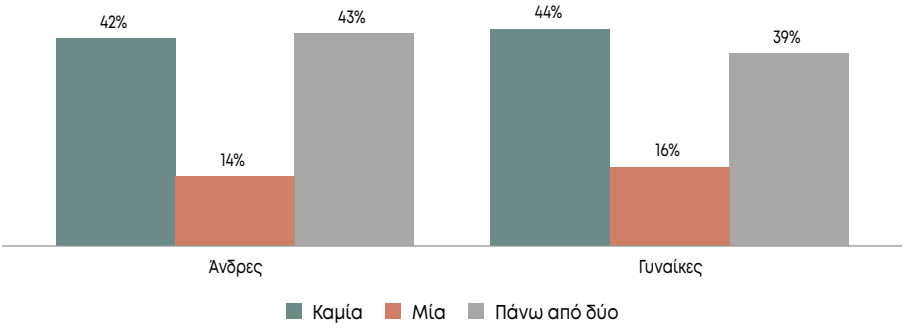
Τα ευρήματα του Διαγράμματος 3.16 αποκαλύπτουν σημαντικές έμφυλες διαφοροποιήσεις στη συχνότητα άσκησης τηλεργασίας. Από όσους εργαζομένους δηλώνουν ότι εργάζονται εξ αποστάσεως, το 13% των ανδρών και το 25% των γυναικών αναφέρουν ότι το κάνουν καθημερινά, γεγονός που δείχνει ότι οι γυναίκες αξιοποιούν την τηλεργασία σε μεγαλύτερο βαθμό. Αντίθετα, η πλειονότητα των ανδρών (40%) και ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών (37%) εργάζονται με τηλεργασία μερικές φορές την εβδομάδα, ενώ το 47% των ανδρών και το 38% των γυναικών δηλώνουν ότι εργάζονται εξ αποστάσεως κάποιες φορές τον μήνα. Τα δεδομένα αυτά υποδηλώνουν ότι οι άνδρες εμφανίζουν πιο περιστασιακή σχέση με την τηλεργασία, ενώ οι γυναίκες τη χρησιμοποιούν πιο σταθερά, πιθανότατα για λόγους εξισορρόπησης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.16 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία;
(για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά φύλο)



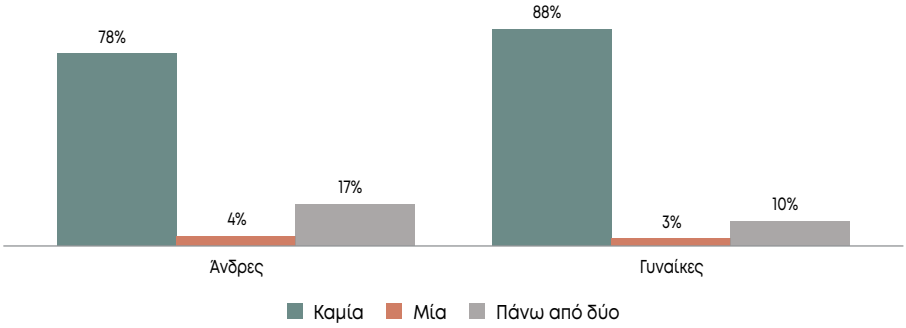
Το Διάγραμμα 3.17 αναδεικνύει την έμφυλη διάσταση της εργασίας τα Σαββατοκύριακα, αποτυπώνοντας την έκταση των αντικοινωνικών ωραρίων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 43% των ανδρών και το 39% των γυναικών δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από δύο φορές τον μήνα τα Σαββατοκύριακα, γεγονός που υποδηλώνει περιορισμένη ανάπαυση για σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού. Αντίστοιχα, το 14% των ανδρών και το 16% των γυναικών εργάζονται τα Σαββατοκύριακα μία φορά τον μήνα, στοιχείο που δείχνει ότι η εργασία εκτός του τυπικού πενθημέρου είναι ευρέως διαδεδομένη και στα δύο φύλα. Παρά το γεγονός ότι τα ποσοστά είναι σχετικά συγκρίσιμα, οι κοινωνικές συνέπειες διαφοροποιούνται. Οι γυναίκες, που συχνά επωμίζονται δυσανάλογα οικογενειακά καθήκοντα, πλήττονται περισσότερο από την απώλεια του ελεύθερου χρόνου και τη δυσκολία συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Τέλος, περίπου 4 στους 10 εργαζομένους, 42% των ανδρών και 44% των γυναικών, δεν εργάζονται ποτέ τα Σαββατοκύριακα, γεγονός που δείχνει ότι, αν και διατηρείται ένας πυρήνας τυπικού ωραρίου, η εργασία εκτός πενθημέρου παραμένει δομικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.17 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



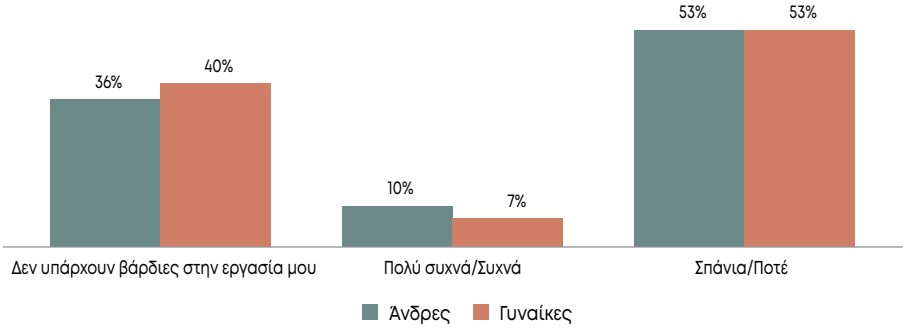
Το Διάγραμμα 3.18 αποτυπώνει τις έμφυλες διαφοροποιήσεις στη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας, αναδεικνύοντας ότι η πλειονότητα των εργαζομένων δεν εκτίθεται σε τέτοιες μορφές απασχόλησης. Συγκεκριμένα, το 78% των ανδρών και το 88% των γυναικών δηλώνουν ότι δεν εργάζονται νύχτα, γεγονός που δείχνει πως η νυχτερινή εργασία παραμένει σχετικά περιορισμένη, ιδιαίτερα για τις γυναίκες. Ωστόσο, ανάμεσα σε όσους δηλώνουν ότι εργάζονται νύχτα, το 4% των ανδρών και το 3% των γυναικών αναφέρουν ότι έχουν μία νυχτερινή βάρδια τον μήνα, ενώ το 17% των ανδρών και το 10% των γυναικών δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από δύο φορές τον μήνα σε νυχτερινό ωράριο. Τα δεδομένα αυτά δείχνουν ότι οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερη έκθεση στη νυχτερινή εργασία, κάτι που πιθανώς συνδέεται με τη φύση των επαγγελμάτων τους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.18 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



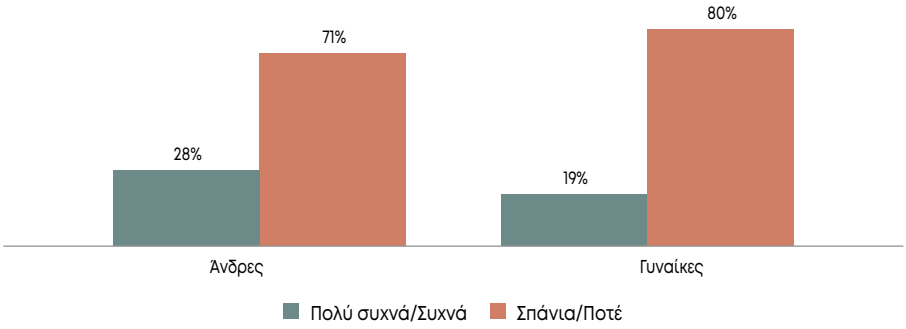
Η επισκόπηση του Διαγράμματος 3.19 αποκαλύπτει τη συχνότητα των απροειδοποίητων αλλαγών στις βάρδιες εργασίας, αναδεικνύοντας ορισμένες έμφυλες διαφοροποιήσεις αλλά και τη γενική εικόνα σταθερότητας του ωραρίου για την πλειονότητα των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, το 40% των γυναικών και το 36% των ανδρών δηλώνουν ότι δεν εργάζονται με βάρδιες. Μεταξύ όσων εργάζονται με βάρδιες, το 53% τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών αναφέρουν ότι οι βάρδιες δεν αλλάζουν ποτέ χωρίς προειδοποίηση ή ότι αυτό συμβαίνει πολύ σπάνια, στοιχείο που δείχνει ένα σχετικά σταθερό εργασιακό πλαίσιο. Ωστόσο, το 10% των ανδρών και το 7% των γυναικών δηλώνουν ότι βιώνουν συχνές ή πολύ συχνές απροειδοποίητες αλλαγές, γεγονός που προκαλεί ανασφάλεια, ψυχολογική πίεση και δυσκολία προγραμματισμού της προσωπικής ζωής. Τα ευρήματα υποδηλώνουν πως, αν και οι πρακτικές αιφνίδιων αλλαγών δεν είναι εκτεταμένες, εντούτοις υπάρχουν φαινόμενα ανεπαρκούς οργάνωσης και επικοινωνίας στους χώρους εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.19 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



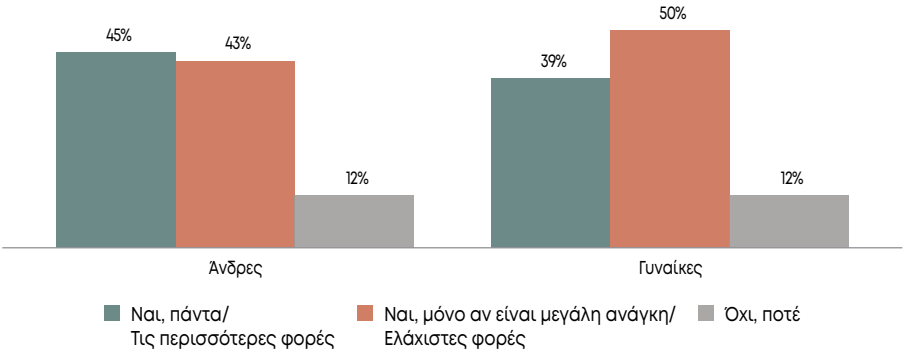
Το Διάγραμμα 3.20 αποτυπώνει τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι απασχολούνται με εργασιακά ζητήματα στον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις/υποχρεώσεις τους, αναδεικνύοντας τη σχέση ανάμεσα στην εντατικοποίηση της εργασίας και στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 71% των ανδρών και το 80% των γυναικών δηλώνουν ότι εργάζονται «σπάνια ή ποτέ» στον ελεύθερο χρόνο τους, γεγονός που δείχνει πως για την πλειονότητα εξακολουθούν να υπάρχουν σαφή όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικού χρόνου. Ωστόσο, ένα σημαντικό ποσοστό, το 29% των ανδρών και το 20% των γυναικών, αναφέρει ότι η ενασχόλησή του με εργασιακά καθήκοντα εκτός ωραρίου είναι συχνή ή πολύ συχνή. Η διαφορά μεταξύ των φύλων υποδηλώνει ότι οι άνδρες εκτίθενται πιο έντονα σε φαινόμενα ανισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, πιθανότατα λόγω επαγγελματικών ρόλων με αυξημένες απαιτήσεις ή προσδοκιών διαθεσιμότητας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.20 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



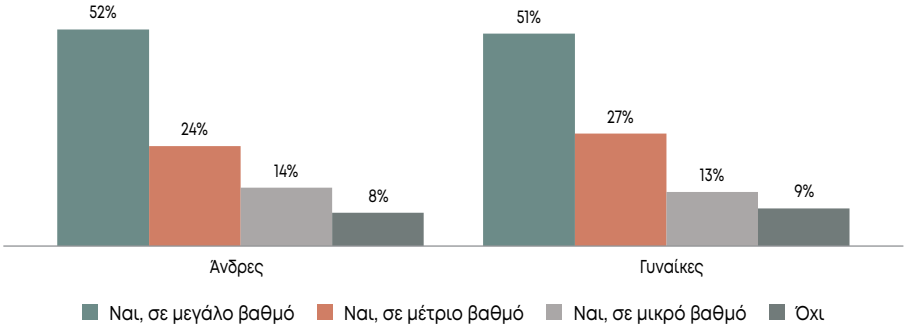
Το Διάγραμμα 3.21 παρουσιάζει τις απαντήσεις των εργαζομένων σχετικά με τη δυνατότητα λήψης άδειας μερικών ωρών κατά τη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας, προκειμένου να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά ζητήματα, έναν δείκτη που συνδέεται άμεσα με την ευελιξία και την ανθρωποκεντρικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το 45% των ανδρών και το 39% των γυναικών απαντούν θετικά, δηλώνοντας ότι έχουν τη δυνατότητα να λάβουν τέτοιου είδους άδεια, γεγονός που υποδηλώνει μια σχετική διευκόλυνση στην προσαρμογή του χρόνου εργασίας. Ωστόσο, το 43% των ανδρών και το 50% των γυναικών δηλώνουν ότι η δυνατότητα αυτή παρέχεται μόνο «αν είναι μεγάλη ανάγκη ή ελάχιστες φορές», γεγονός που αποκαλύπτει περιορισμένη εργασιακή ευελιξία για την πλειονότητα των εργαζομένων. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι το 12% και των δύο φύλων δηλώνει πως δεν θα μπορούσε «ποτέ» να λάβει τέτοια άδεια, εύρημα που αντικατοπτρίζει αυστηρά και άκαμπτα εργασιακά καθεστώτα. Οι διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών δείχνουν πως οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα εμπόδια στην προσαρμογή του ωραρίου τους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.21 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Το Διάγραμμα 3.22 επιτρέπει να παρατηρήσουμε τη δυνατότητα ευελιξίας των εργαζομένων στον ορισμό των ρεπό και των αδειών τους και να αξιολογήσουμε τον βαθμό αυτονομίας και συμμετοχής στη διαχείριση του χρόνου εργασίας και ανάπαυσης. Σύμφωνα με τα στοιχεία, το 52% των ανδρών και το 51% των γυναικών δηλώνουν ότι διαθέτουν ευελιξία στον καθορισμό των ημερών αυτών, γεγονός που υποδηλώνει μια σχετικά ισόρροπη και θετική εικόνα μεταξύ των δύο φύλων. Παράλληλα, το 24% των ανδρών και το 27% των γυναικών αναφέρουν ότι μπορούν να ορίζουν τις άδειες και τα ρεπό τους σε «μέτριο βαθμό», ενώ το 14% των ανδρών και το 13% των γυναικών δηλώνουν ότι αυτό συμβαίνει σε «μικρό βαθμό». Τέλος, το 8% των ανδρών και το 9% των γυναικών αναφέρουν πως δεν έχουν καμία δυνατότητα επιλογής, γεγονός που φανερώνει την ύπαρξη άκαμπτων μορφών οργάνωσης σε ορισμένους εργασιακούς χώρους. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι, αν και υπάρχει γενικά ικανοποιητικός βαθμός ευελιξίας, παραμένουν τομείς και επαγγέλματα όπου οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να έχουν περιορισμένη αυτονομία στη διαχείριση του προσωπικού τους χρόνου, κάτι που επηρεάζει αρνητικά την ισορροπία επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την ποιότητα εργασίας συνολικά.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.22 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)

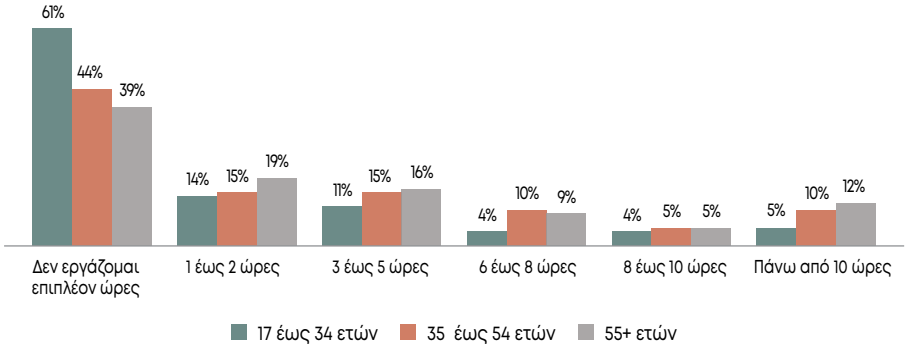


Η ανάλυση της έμφυλης διάστασης στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας αναδεικνύει ότι, παρά την ορατή τάση σύγκλισης σε επιμέρους δείκτες, ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται επηρεάζοντας την ποιότητα και την εμπειρία της εργασίας. Οι άνδρες, σύμφωνα με τα ευρήματα, εργάζονται περισσότερες ώρες εβδομαδιαίως, εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά υπερεργασίας και συμμετέχουν συχνότερα σε νυχτερινή απασχόληση ή εργασία το Σαββατοκύριακο, γεγονός που υποδηλώνει έναν πιο εντατικοποιημένο ρυθμό εργασίας και μεγαλύτερη έκθεση σε φυσική και ψυχολογική κόπωση. Αντίθετα, οι γυναίκες παρουσιάζουν πιο σταθερά ωράρια, μικρότερη έκθεση σε άτυπες μορφές χρόνου εργασίας και χαμηλότερα ποσοστά υπερεργασίας. Ωστόσο, αυτή η «σταθερότητα» δεν συνεπάγεται βελτίωση της ποιότητας εργασίας, καθώς, πολύ πιθανά, αντανακλά τους περιορισμούς που προκύπτουν από τις διπλές ευθύνες των γυναικών, αφού επιφορτίζονται επιπλέον με τη φροντίδα του νοικοκυριού και της οικογένειας. Οι γυναίκες επίσης φαίνεται να αξιοποιούν περισσότερο την τηλεργασία, γεγονός που εν μέρει διευκολύνει την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά ταυτόχρονα μπορεί να ενισχύει μια κατάσταση εντατικοποίησης. Τέλος, οι γυναίκες καταγράφουν ελαφρώς μειωμένη ευελιξία στον προγραμματισμό των αδειών και των ρεπό. Οι διαφορές αυτές υπογραμμίζουν ότι η ισότητα των φύλων δεν μπορεί να περιοριστεί σε μια τυπική κατανομή του χρόνου εργασίας, αλλά απαιτεί ριζική αναθεώρηση της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ως διάστασης της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα.

3.4 | Ανά ηλικιακή ομάδα

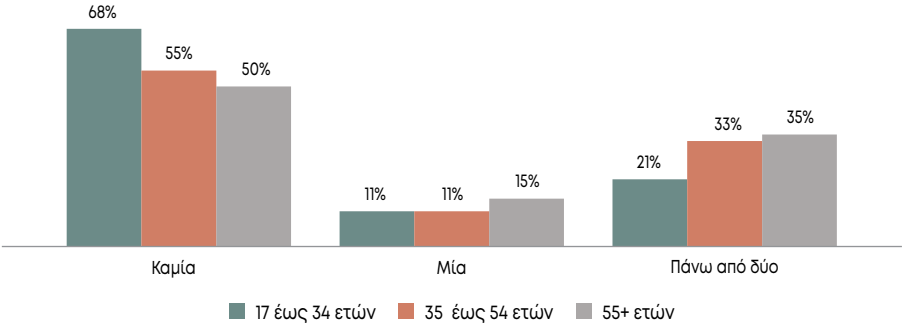
Η ανάλυση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανά ηλικιακή ομάδα (Διάγραμμα 3.23) αποκαλύπτει σημαντικές διαφοροποιήσεις στη διάρκεια και την ένταση της εργασίας, οι οποίες αντανακλούν τόσο τις διαφορετικές φάσεις του επαγγελματικού κύκλου όσο και τις διαρθρωτικές συνθήκες της αγοράς εργασίας. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζονται να έχουν πιο σταθερά και περιορισμένα ωράρια, καθώς το 61% δηλώνει ότι δεν εργάζεται επιπλέον ώρες από όσες ορίζει η σύμβασή του. Το ποσοστό αυτό μειώνεται αισθητά στις μεγαλύτερες ηλικίες, 44% για την ομάδα 35-54 ετών και μόλις 39% για τους άνω των 55 ετών, γεγονός που υποδηλώνει αύξηση της υπερωριακής εργασίας στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, το 19% των εργαζομένων άνω των 55 ετών δηλώνει ότι εργάζεται 1-2 ώρες επιπλέον την εβδομάδα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις ηλικίες 17-34 ετών και 35-54 ετών είναι 14% και 15% αντίστοιχα. Παρόμοια τάση σημειώνεται και στις μεγαλύτερες υπερβάσεις ωρών εργασίας από αυτές που ορίζει η σύμβαση. Παρατηρούμε ότι 3-5 ώρες επιπλέον εργάζεται το 16% όσων είναι άνω των 55 ετών, το 15% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 11% των νέων 17-34 ετών. Εξίσου χαρακτηριστικά είναι τα ποσοστά για 6-8 ώρες υπερωρίας, όπου όσοι βρίσκονται στην ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών φτάνουν το 10%, οι άνω των 55 το 9% έναντι μόλις 4% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών. Τέλος, η υπέρβαση των 10 ωρών εβδομαδιαίως αφορά κυρίως τις μεγαλύτερες ηλικίες, 12% για τους άνω των 55 ετών και 10% για την ηλικιακή ομάδα 35-54, ενώ στους νεότερους, ηλικίας 17-34 ετών, περιορίζεται στο 5%. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες είναι πιο εκτεθειμένες σε παρατεταμένα ωράρια, πιθανότατα λόγω υψηλότερων επαγγελματικών ευθυνών, διοικητικών ρόλων, οικονομικών αναγκών και εργασιακής ανασφάλειας, γεγονός που εντείνει την ανάγκη πολιτικών προστασίας και εξισορρόπησης του χρόνου εργασίας για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.23 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



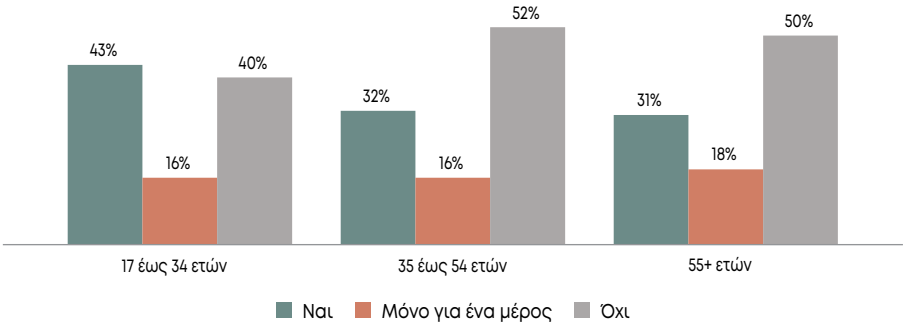
Η εικόνα που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 3.24 αναδεικνύει τη συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι, ανά ηλικιακή ομάδα, υπερβαίνουν το δεκάωρο ημερησίως, προβάλλοντας μια σαφή τάση εντατικοποίησης της εργασίας όσο αυξάνεται η ηλικία. Συγκεκριμένα, το 15% των εργαζομένων άνω των 55 ετών και το 11% τόσο των νεότερων εργαζομένων, ηλικίας 17-34 ετών, όσο και όσων βρίσκονται στην ηλικιακή κατηγορία 35-54 ετών δηλώνουν ότι εργάζονται πάνω από 10 ώρες ημερησίως μία φορά τον μήνα. Ακόμη πιο ανησυχητικά είναι τα ποσοστά εκείνων που υπερβαίνουν το δεκάωρο πάνω από δύο φορές τον μήνα: 35% για τους άνω των 55 ετών, 33% για την ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών και 21% για τους νεότερους 17-34 ετών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.24 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



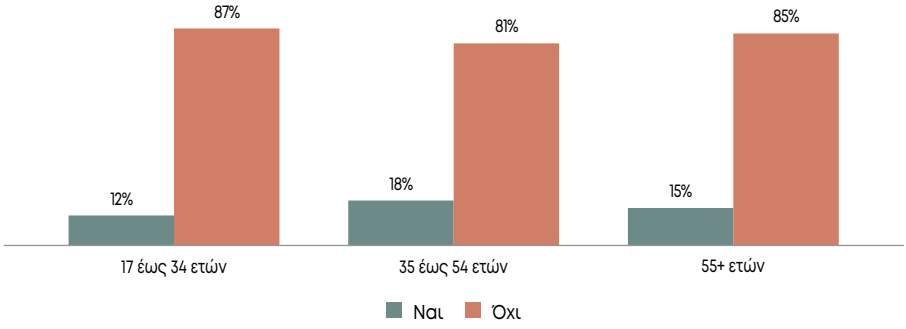
Σε αντιστοιχία με προηγούμενα ευρήματα για την αμοιβή της υπερωρίας, τα στοιχεία του Διαγράμματος 3.25 αποκαλύπτουν αφενός την παραβατικότητα και αφετέρου τις ανισότητες ανά ηλικιακή ομάδα στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 52% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών, το 50% των άνω των 55 ετών και το 40% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών δηλώνουν ότι δεν πληρώνονται καθόλου για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους. Παρατηρούμε πως οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι είναι περισσότερο εκτεθειμένοι σε φαινόμενα απλήρωτης υπερεργασίας, πιθανώς λόγω μακρόχρονων εργασιακών δεσμεύσεων, ανισορροπίας ισχύος και φόβου απώλειας θέσης. Παράλληλα, το 16% των εργαζομένων στις ομάδες 17-34 ετών και 35-54 ετών και το 18% των άνω των 55 ετών αναφέρουν ότι πληρώνονται μόνο για μέρος των επιπλέον ωρών, γεγονός που φανερώνει μερική συμμόρφωση προς τη νομοθεσία. Με άλλα λόγια, περισσότεροι από δύο στους τρεις εργαζομένους στις δύο μεγαλύτερες ηλικιακές κατηγορίες δεν λαμβάνουν τη νόμιμη αποζημίωση για τον πρόσθετο χρόνο εργασίας τους. Το εύρημα αυτό αποκαλύπτει μια συστημική μορφή παραβατικότητας που μειώνει την ποιότητα εργασίας, ενισχύει την ανασφάλεια και αποδυναμώνει την αξιοπιστία των θεσμών προστασίας, επιβεβαιώνοντας την ανάγκη για ουσιαστική ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών και για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.25 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

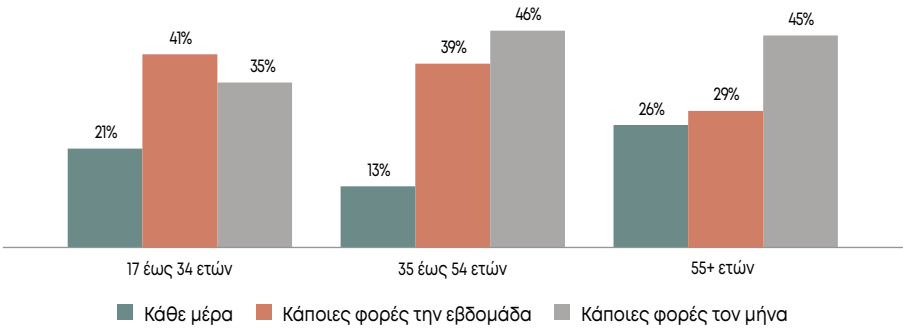


Τα ευρήματα των Διαγραμμάτων 3.26 και 3.27 συνθέτουν μια εικόνα για την εφαρμογή της τηλεργασίας ανά ηλικιακή ομάδα που αναδεικνύει τόσο τη χαμηλή συνολική της διάδοση όσο και τις διαφορές στη συχνότητα χρήσης. Μόνο το 12% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών, το 18% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και το 15% όσων είναι άνω των 55 ετών δηλώνουν ότι η εργασία τους περιλαμβάνει εξ αποστάσεως εργασία. Παρότι τα ποσοστά δεν παρουσιάζουν μεγάλες αποκλίσεις, η ένταση και η συχνότητα της τηλεργασίας διαφοροποιούνται σημαντικά. Μεταξύ όσων εργάζονται εξ αποστάσεως, το 21% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών, το 13% όσων είναι 35-54 ετών και το 26% όσων είναι άνω των 55 ετών δηλώνουν ότι τηλεργάζονται καθημερινά. Αντίστοιχα, το 41% των νέων 17-34 ετών, το 39% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και το 29% των μεγαλύτερων εργαζομένων εργάζονται μερικές φορές την εβδομάδα, ενώ όσοι τηλεργάζονται μερικές φορές τον μήνα ανέρχονται σε 35%, 46% και 45% αντίστοιχα. Η εικόνα αυτή δείχνει ότι η τηλεργασία δεν έχει ακόμη εδραιωθεί ως σταθερή πρακτική στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον, αλλά εφαρμόζεται αποσπασματικά ή συμπληρωματικά.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.26 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

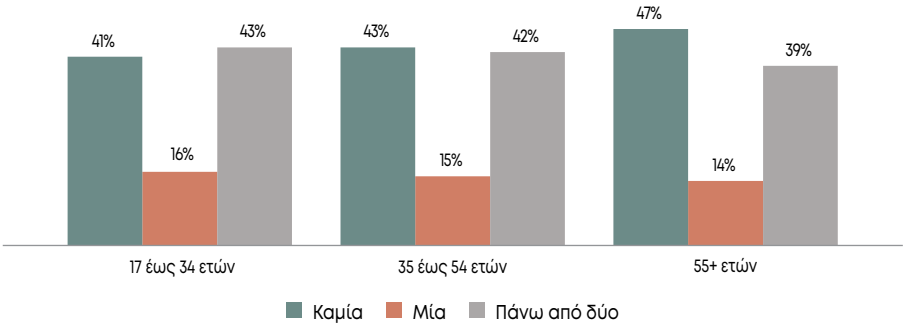


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.27 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά ηλικιακή ομάδα)



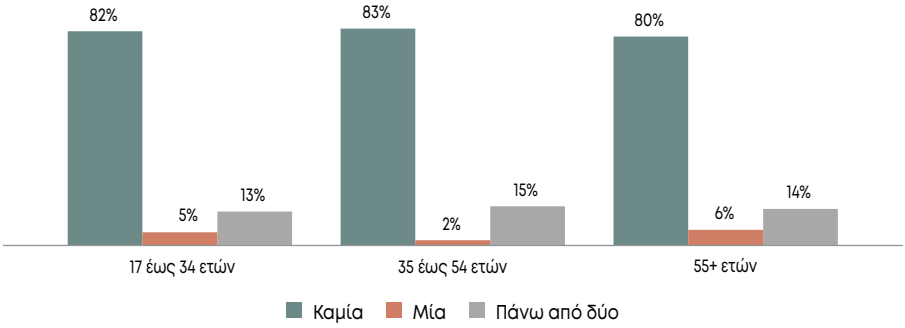
Στο Διάγραμμα 3.28 βλέπουμε τη συχνότητα εργασίας τα Σαββατοκύριακα ανά ηλικιακή ομάδα, η οποία αναδεικνύει μια σχετικά ομοιόμορφη αλλά ανησυχητική εικόνα εντατικοποίησης. Το 43% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από δύο φορές τον μήνα τα Σαββατοκύριακα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις ηλικιακές ομάδες 35-54 ετών και άνω των 55 ετών είναι 42% και 39% αντίστοιχα. Επίσης, περίπου 14%-16% των εργαζομένων όλων των ηλικιών απασχολούνται ένα Σαββατοκύριακο τον μήνα, γεγονός που καταδεικνύει τη διεύρυνση των αντικοινωνικών ωραρίων σε όλες τις γενεές. Παράλληλα, σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δηλώνει ότι δεν εργάζεται ποτέ τα Σαββατοκύριακα, 41% των νέων 17-34 ετών, 43% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και 47% όσων είναι άνω των 55 ετών, γεγονός που υποδηλώνει μια τάση μείωσης της εντατικοποίησης μετά τα 55 έτη. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η εργασία εκτός πενθημέρου αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας, ανεξαρτήτως ηλικίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.28 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



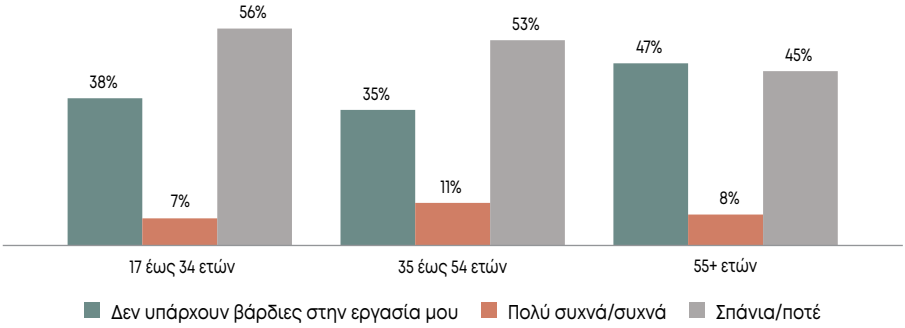
Από την ανάλυση του Διαγράμματος 3.29, που αφορά τη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας ανά ηλικιακή ομάδα, βλέπουμε ότι η πλειονότητα των εργαζομένων δεν εκτίθεται σε νυχτερινά ωράρια. Περίπου 8 στους 10 από όλες τις ηλικιακές κατηγορίες δηλώνουν ότι δεν εργάζονται νύχτα, γεγονός που δείχνει ότι η νυχτερινή εργασία παραμένει περιορισμένο φαινόμενο. Ωστόσο, το 13% των εργαζομένων 17-34 ετών, το 15% των εργαζομένων 35-54 ετών και το 14% όσων είναι άνω των 55 ετών αναφέρουν ότι εργάζονται πάνω από δύο φορές τον μήνα σε νυχτερινό ωράριο, καταδεικνύοντας μια σχετικά σταθερή κατανομή μεταξύ ηλικιών. Επιπλέον, 5% των νέων 17-34 ετών, 2% των εργαζομένων 35-54 ετών και 6% των μεγαλύτερων εργαζομένων δηλώνουν ότι εργάζονται νύχτα μία φορά τον μήνα. Τα δεδομένα αυτά φανερώνουν ότι η νυχτερινή εργασία είναι παρούσα σε όλες τις ηλικίες, χωρίς έντονες διαφοροποιήσεις, και αποτελεί μορφή αντικοινωνικής απασχόλησης με δυνητικά αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.29 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



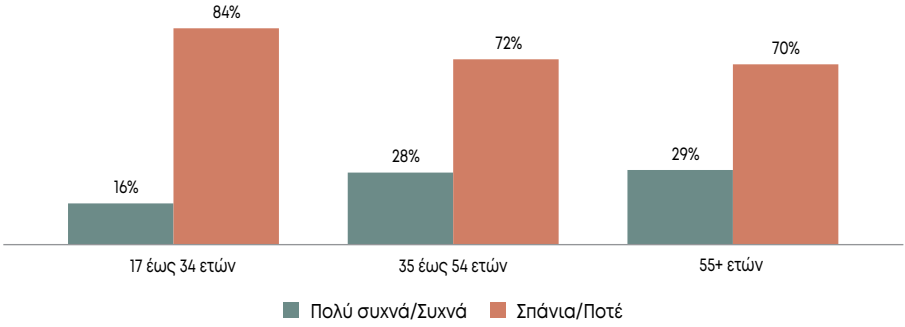
Το Διάγραμμα 3.30 δείχνει τη συχνότητα της απροειδοποίητης αλλαγής βάρδιας ανά ηλικιακή ομάδα, όπου παρατηρούνται γενικά χαμηλά ποσοστά έκθεσης των εργαζομένων σε τέτοιες πρακτικές. Συγκεκριμένα, από εκείνους που εργάζονται με βάρδιες, το 56% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών, το 53% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και το 45% όσων είναι άνω των 55 ετών δηλώνουν ότι «σπάνια ή ποτέ» βιώνουν απροειδοποίητες αλλαγές. Μόνο ένα 7% των νεότερων εργαζομένων, ηλικίας 17-34 ετών, το 11% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και το 8% των άνω των 55 ετών δηλώνουν ότι βιώνουν «πολύ συχνές ή συχνές» απροειδοποίητες αλλαγές, γεγονός που φανερώνει ότι η αστάθεια του ωραρίου παραμένει υπολογίσιμο αλλά όχι εκτεταμένο φαινόμενο. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι, αν και η απροειδοποίητη μεταβολή βαρδιών είναι σχετικά περιορισμένη, επηρεάζει κυρίως την ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών, επιβαρύνοντας την ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και αυξάνοντας το εργασιακό στρες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.30 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



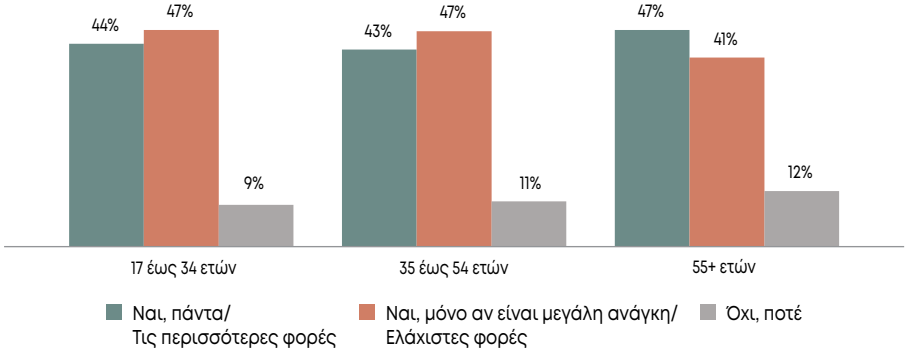
Μια σημαντική πτυχή της ποιότητας εργασίας είναι η επέκταση της απασχόλησης στον ελεύθερο χρόνο για την κάλυψη επαγγελματικών απαιτήσεων. Στο Διάγραμμα 3.31 παρατηρούμε ότι το 16% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών, το 28% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 29% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών δηλώνουν ότι εργάζονται «πολύ συχνά ή συχνά» στον ελεύθερο χρόνο τους. Η αυξανόμενη τάση όσο μεγαλώνει η ηλικία ενδεχομένως υπονοεί ότι οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη πίεση και εντατικοποίηση της εργασίας. Αντίθετα, οι νεότεροι εργαζόμενοι φαίνεται να διατηρούν πιο σαφή όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικού χρόνου, αν και το 16% είναι ενδεικτικό μιας γενικευμένης τάσης διάχυσης του χρόνου εργασίας. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν τη σταδιακή απορρόφηση του προσωπικού χρόνου από τις εργασιακές απαιτήσεις, με αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία, την ξεκούραση, την ισορροπία ζωής-εργασίας και τη γενικότερη ποιότητα ζωής.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.31 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



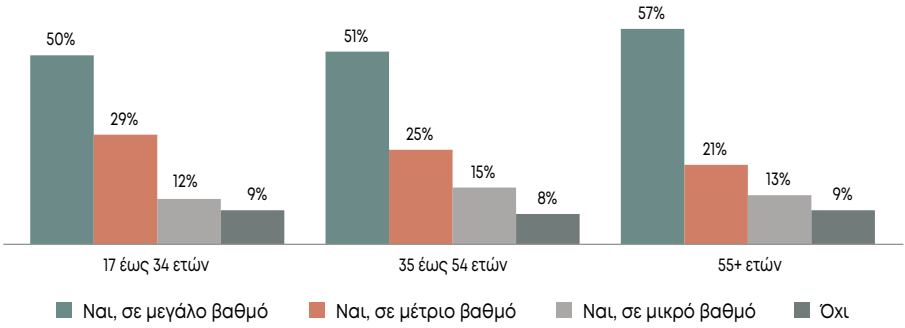
Από την άλλη πλευρά, το Διάγραμμα 3.32 αποτυπώνει τη δυνατότητα ευελιξίας του ωραρίου από τους ίδιους τους εργαζομένους αναφορικά με τη λήψη άδειας μερικών ωρών για προσωπικούς ή οικογενειακούς λόγους. Παρατηρούμε ότι ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων όλων των ηλικιακών ομάδων (47% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, 47% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και 41% της ομάδας άνω των 55 ετών) δηλώνει ότι μπορεί να λάβει άδεια «μόνο αν είναι μεγάλη ανάγκη ή ελάχιστες φορές», γεγονός που καταδεικνύει περιορισμένη ευελιξία στο μεγαλύτερο μέρος του δείγματος. Αντίθετα, το 44% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών, το 43% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και το 47% των μεγαλύτερων εργαζομένων δηλώνουν ότι μπορούν να λάβουν άδεια «πάντα ή τις περισσότερες φορές», στοιχείο που δείχνει ότι η ευελιξία αυξάνεται ελαφρώς με την ηλικία. Συνολικά, τα δεδομένα αποκαλύπτουν ότι, αν και ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων έχει πρόσβαση σε μορφές ευελιξίας ως προς το ωράριο, η δυνατότητα προσωπικού ελέγχου του χρόνου παραμένει περιορισμένη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.32 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Τέλος, το Διάγραμμα 3.33 υπογραμμίζει τον βαθμό αυτονομίας των εργαζομένων στον καθορισμό των ημερών άδειας και ρεπό. Περίπου ένας στους δύο εργαζομένους από όλες τις ηλικιακές ομάδες δηλώνει ότι μπορεί σε «μεγάλο βαθμό» να ορίσει τις ημέρες άδειάς του (50% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών, 51% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και 57% των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών), στοιχείο που δείχνει σχετικά θετική εικόνα και ελαφρώς αυξανόμενη ευελιξία με την ηλικία. Παράλληλα, σημαντικό ποσοστό (41% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, 40% των εργαζομένων ηλικίας 35-54 ετών και 34% των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών) δηλώνει ότι διαθέτει αυτή τη δυνατότητα μόνο σε «μέτριο ή μικρό βαθμό», γεγονός που υποδηλώνει μερική αυτονομία και εξάρτηση από εργοδοτικές αποφάσεις. Τέλος, ένα 9% των νέων και των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών και το 8% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών απαντά αρνητικά, δείχνοντας ότι ένα μικρό αλλά σταθερό ποσοστό εργαζομένων εξακολουθεί να λειτουργεί σε άκαμπτα εργασιακά πλαίσια.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.33 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Συνολικά, η ανάλυση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανά ηλικιακή ομάδα αποκαλύπτει διαφοροποιήσεις στα πρότυπα απασχόλησης, στην ένταση της εργασίας και στον βαθμό ευελιξίας, οι οποίες συνδέονται με τη φάση του επαγγελματικού βίου. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, φαίνεται να διαθέτουν πιο σταθερά ωράρια και χαμηλότερα ποσοστά υπερωριακής εργασίας. Αντίθετα, στις ηλικιακές ομάδες 35-54 ετών και άνω των 55 ετών, η υπερωριακή εργασία είναι σαφώς εντονότερη, καθώς οι εργαζόμενοι αυτοί κατέχουν συνήθως θέσεις αυξημένης ευθύνης ή/και αναγκάζονται να επιμηκύνουν το ωράριό τους λόγω επαγγελματικών πιέσεων και οικονομικής ανασφάλειας. Η αμοιβή της υπερωριακής εργασίας παρουσιάζει επίσης διαφοροποιήσεις, με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους να αμείβονται λιγότερο συχνά για τις επιπλέον ώρες, στοιχείο που υποδεικνύει μια δομική αδικία η οποία επιβαρύνει ιδιαίτερα τα πιο έμπειρα ηλικιακά στρώματα. Όσον αφορά την τηλεργασία, τα ποσοστά είναι γενικά χαμηλά σε όλες τις ομάδες. Σε σχέση με τα αντικοινωνικά ωράρια, η εργασία τα Σαββατοκύριακα και η νυχτερινή απασχόληση παραμένουν διαδεδομένες σε όλες τις ηλικίες. Τέλος, η ευελιξία στη λήψη άδειας ή ρεπό παραμένει μερικώς περιορισμένη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, με τους μεγαλύτερους σε ηλικία να διαθέτουν ελαφρώς μεγαλύτερη ευχέρεια προσαρμογής.

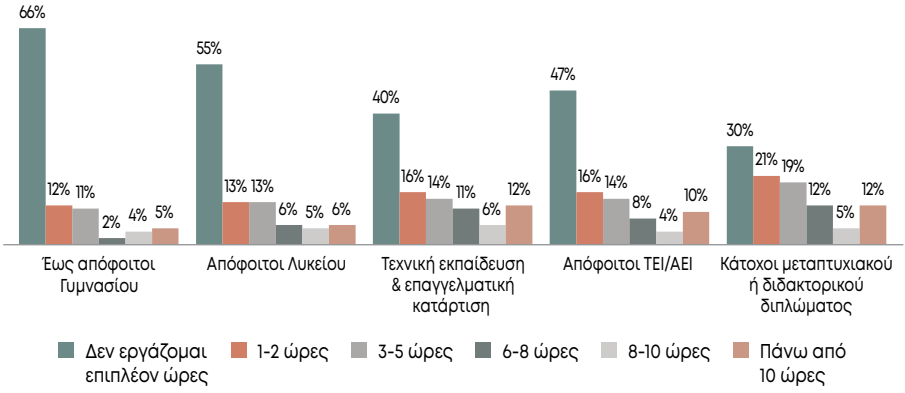
3.5 | Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Η ανάλυση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε συνάρτηση με το επίπεδο εκπαίδευσης δείχνει ότι η εκπαίδευση επηρεάζει καθοριστικά τόσο τη μορφή όσο και την ένταση της υπερωριακής απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, τα ευρήματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 3.34 αποκαλύπτουν σαφείς διαφορές ως προς την ένταση της υπερωριακής απασχόλησης μεταξύ των εκπαιδευτικών βαθμίδων, επιβεβαιώνοντας τη στενή σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και στα πρότυπα εργασιακής εντατικοποίησης. Αν και ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων όλων των βαθμίδων εκπαίδευσης δηλώνει ότι δεν εργάζεται πέραν των συμβατικών ωρών, οι αποκλίσεις μεταξύ των ομάδων είναι αξιοσημείωτες. Συγκεκριμένα, το 66% των εργαζομένων με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο, το 55% των αποφοίτων λυκείου, το 40% όσων διαθέτουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 47% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ και μόλις το 30% των εργαζομένων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο δηλώνουν ότι δεν εργάζονται επιπλέον ώρες. Η διαφορά των 36 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των εργαζομένων που διαθέτουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης σε σχέση με όσους διαθέτουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης είναι ιδιαίτερα ενδεικτική. Ενώ οι πρώτοι φαίνεται να διαθέτουν πιο σταθερό και προβλέψιμο ωράριο, οι κάτοχοι ανώτερων και ανώτατων τίτλων σπουδών βιώνουν εντονότερη υπερεργασία, γεγονός που πιθανά αντανακλά την αυξημένη ευθύνη και την πίεση για αποδοτικότητα που συνοδεύει τα επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης.

Παρατηρούμε επίσης ότι το 11% των εργαζομένων με εκπαίδευση έως το γυμνάσιο, το 13% των αποφοίτων λυκείου, το 14% όσων έχουν τεχνική εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση και πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, καθώς και το 19% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού δηλώνουν ότι εργάζονται 3-5 ώρες επιπλέον την εβδομάδα. Ακόμη πιο ενδεικτικά, το ποσοστό όσων εργάζονται πάνω από 10 ώρες επιπλέον εβδομαδιαίως φτάνει το 12% για τους εργαζομένους με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και για εκείνους με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό, το 10% για τους πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 6% για τους αποφοίτους λυκείου και μόλις το 5% για όσους έχουν εκπαίδευση

έως και το γυμνάσιο. Τα ευρήματα αυτά υποδεικνύουν ότι η υπερεργασία αυξάνεται προοδευτικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που αντανακλά την ποιοτική διαφοροποίηση των επαγγελματικών ρόλων. Οι εργαζόμενοι υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου βιώνουν εντονότερες πιέσεις απόδοσης και μεγαλύτερες ευθύνες, με αποτέλεσμα η εργασία τους να επεκτείνεται πέραν των τυπικών ορίων επηρεάζοντας αρνητικά την ισορροπία εργασιακού και προσωπικού χρόνου.

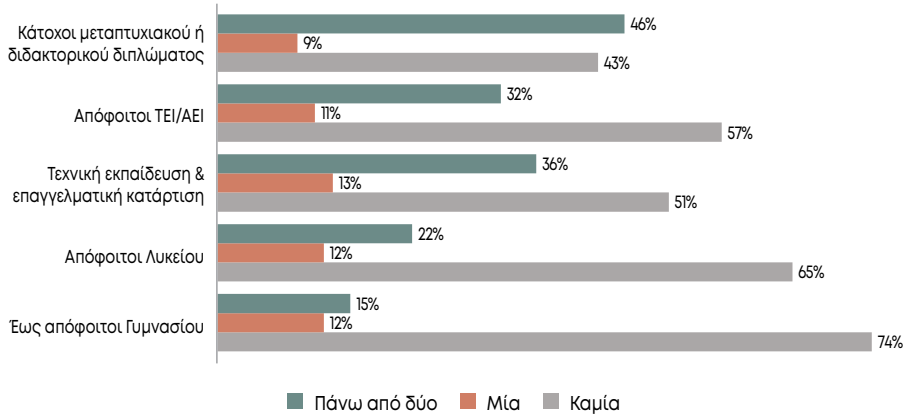
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.34 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 3.35 δείχνει μια σαφή συσχέτιση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και εντατικοποίησης της εργασίας, δείχνοντας ότι οι εργαζόμενοι υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου είναι εκείνοι που εκτίθενται περισσότερο σε παρατεταμένες εργάσιμες ημέρες. Συγκεκριμένα, το 55% των εργαζομένων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 10 ώρες ημερησίως τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, ποσοστό που υπερβαίνει σημαντικά τα αντίστοιχα των άλλων ομάδων. Συγκριτικά, το 49% των εργαζομένων με τεχνική ή επαγγελματική εκπαίδευση, το 43% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 34% των αποφοίτων λυκείου και το 27% όσων έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο αναφέρουν το ίδιο. Τα ευρήματα αποτυπώνουν ότι η υπερεντατικοποίηση συνδέεται στενά με τη φύση των επαγγελμάτων υψηλής μόρφωσης

και εξειδίκευσης. Ενώ οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται να απασχολούνται με πιο προβλέψιμα ωράρια, εκείνοι με ανώτερη εκπαίδευση βιώνουν ρευστά όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικού χρόνου.

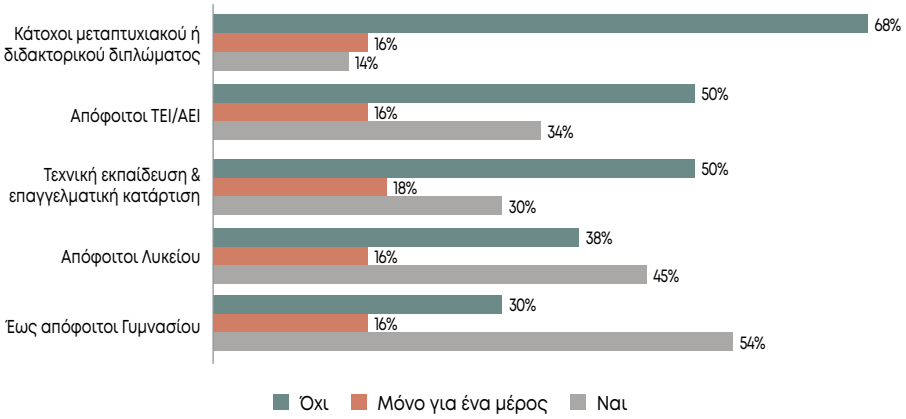
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.35 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Από την ανάλυση του Διαγράμματος 3.36 προκύπτει ότι η απλήρωτη υπερωριακή απασχόληση είναι εκτεταμένη, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου. Συγκεκριμένα, σχεδόν 7 στους 10, το 68% των εργαζομένων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, και ένας στους δύο, το 50% όσων διαθέτουν πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ και τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, δηλώνουν ότι δεν αμείβονται για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους. Αν συνδυάσουμε τα παραπάνω ευρήματα με εκείνα των Διαγραμμάτων 3.34 και 3.35, οδηγούμαστε στο συμπέρασμα ότι οι εργαζόμενοι υψηλών προσόντων όχι μόνο εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες προβλέπει η σύμβασή τους, αλλά και σε μεγάλο ποσοστό δεν αμείβονται γι' αυτή την πρόσθετη εργασία. Χαμηλότερα ποσοστά μη αμοιβής καταγράφονται στους αποφοίτους λυκείου (38%) και σε όσους έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (30%). Τα ποσοστά πλήρους αμοιβής μειώνονται όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, 14% για τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, 34% για τους πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ, 30% για όσους έχουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, 45% για τους αποφοίτους λυκείου και 54% όσους

έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο. Αυτή η αντίστροφη σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και στην αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης υπογραμμίζει μια παράδοξη μορφή εργασιακής ανισότητας· όσο υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου είναι ο εργαζόμενος, τόσο περισσότερο απλήρωτο χρόνο αφιερώνει στην εργασία του. Το φαινόμενο αυτό αποτυπώνει μια δομική στρέβλωση της ελληνικής αγοράς εργασίας, των επιχειρηματικών δομών και του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας μας, όπου η υψηλή μόρφωση και εξειδίκευση συνδέονται με αυξημένες απαιτήσεις και μειωμένο μισθολογικό αντίκρισμα.

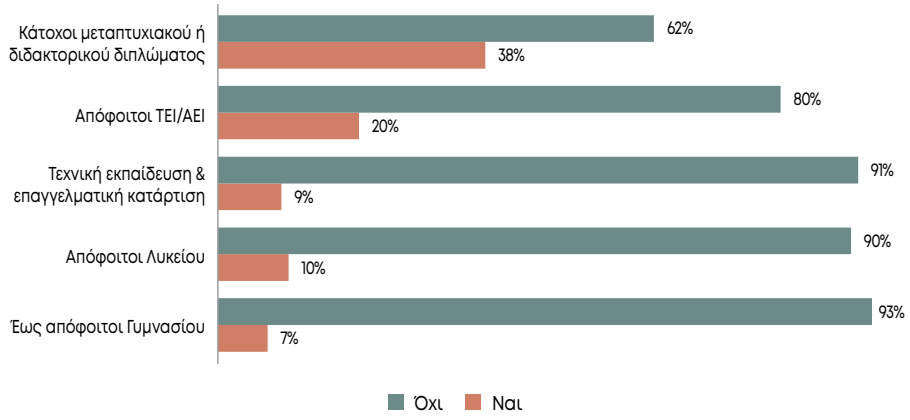
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.36 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



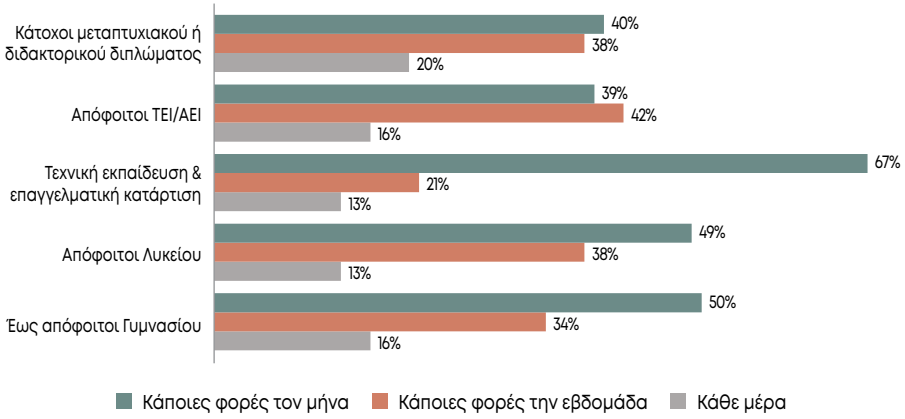
Τα Διαγράμματα 3.37 και 3.38 αποκαλύπτουν την έκταση και τη συχνότητα της τηλεργασίας σε συνάρτηση με το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, αναδεικνύοντας επίσης αξιόλογες διαφοροποιήσεις. Η τηλεργασία είναι περιορισμένη στην ελληνική αγορά εργασίας, ιδιαίτερα για τους εργαζομένους με χαμηλότερη εκπαίδευση. Συγκεκριμένα, το 93% των ερωτηθέντων με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο, το 90% των αποφοίτων λυκείου, το 91% όσων έχουν τεχνική ή επαγγελματική κατάρτιση, το 80% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 62% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου δηλώνουν ότι δεν εργάζονται με τηλεργασία. Τα ποσοστά αυτά φανερώνουν ότι η τηλεργασία συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το επίπεδο εκπαίδευσης. Φαίνεται ότι οι ερ-

γαζόμενοι υψηλότερων προσόντων έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε μορφές εξ αποστάσεως εργασίας. Μεταξύ όσων εργάζονται με τηλεργασία, το 38% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού και το 42% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ εργάζονται «κάποιες φορές την εβδομάδα», ενώ χαμηλότερα ποσοστά καταγράφονται για τις υπόλοιπες ομάδες. Σημαντικό είναι ότι το 20% των εργαζομένων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 16% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 13%-16% όσων έχουν χαμηλότερο από ανώτερο ή ανώτατο επίπεδο εκπαίδευσης δηλώνουν ότι εργάζονται με τηλεργασία σε καθημερινή βάση. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι η τηλεργασία επικεντρώνεται κυρίως σε επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης. Επίσης, ότι αποτελεί μια περιορισμένη και ανομοιογενή εργασιακή πρακτική, ενδεχομένως λόγω της πρόσβασης σε ψηφιακά επαγγέλματα και της έλλειψης θεσμικής ενσωμάτωσης της τηλεργασίας ως σταθερού μοντέλου απασχόλησης στην Ελλάδα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.37 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)

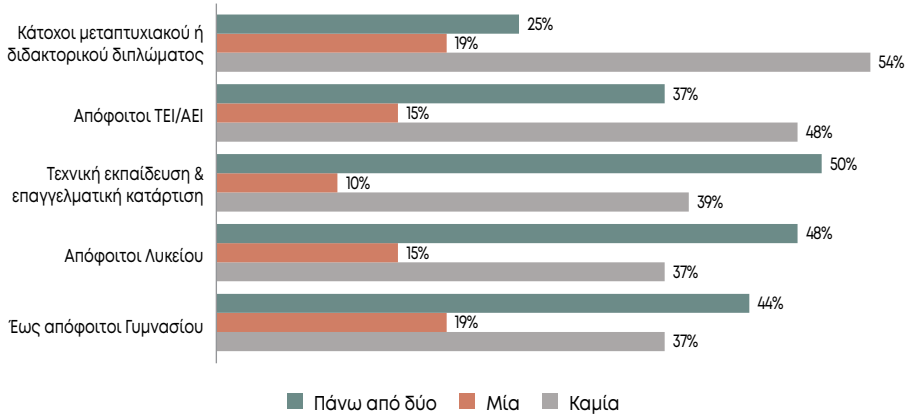


ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.38 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



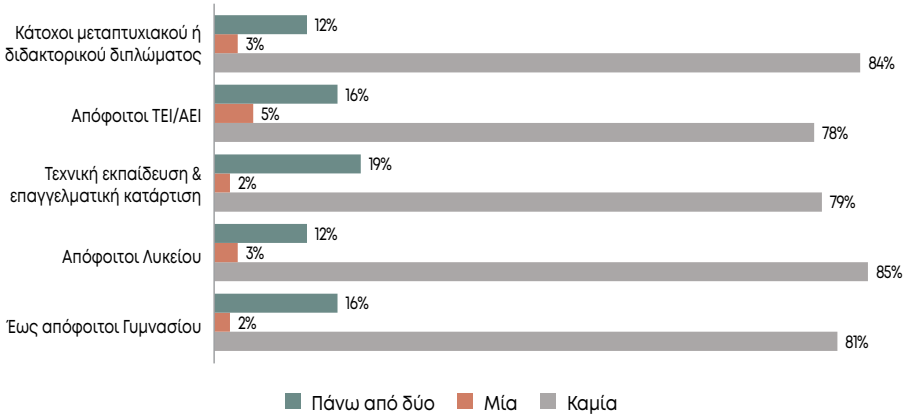
Το Διάγραμμα 3.39 αναδεικνύει τη συχνότητα εργασίας τα Σαββατοκύριακα σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, δείχνοντας ότι η εργασία εκτός πενθημέρου αποτελεί διαδεδομένη πρακτική ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού υπόβαθρου, με διαφοροποιήσεις ως προς τη συχνότητα και την ένταση. Ειδικότερα, ένα Σαββατοκύριακο τον μήνα εργάζεται το 19% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το 15% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 10% όσων διαθέτουν τεχνική εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση, το 15% των αποφοίτων λυκείου και το 19% των εργαζομένων με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο. Ακόμη πιο υψηλά είναι τα ποσοστά εκείνων που εργάζονται πάνω από δύο φορές τον μήνα, όπου παρατηρείται αντίστροφη συσχέτιση με το επίπεδο εκπαίδευσης, 25% για όσους έχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, 37% για τους πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ, 50% για τους αποφοίτους τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, 48% για τους αποφοίτους λυκείου και 44% για όσους έχουν φοιτήσει έως και το γυμνάσιο. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η εντατικοποίηση και η εργασία εκτός πενθημέρου πλήττουν περισσότερο τα χαμηλότερα εκπαιδευτικά στρώματα, ενώ τα υψηλότερα φαίνεται να διαθέτουν μεγαλύτερο βαθμό αυτονομίας, χωρίς ωστόσο να απουσιάζουν εντελώς από το φαινόμενο της εργασίας τα Σαββατοκύριακα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.39 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



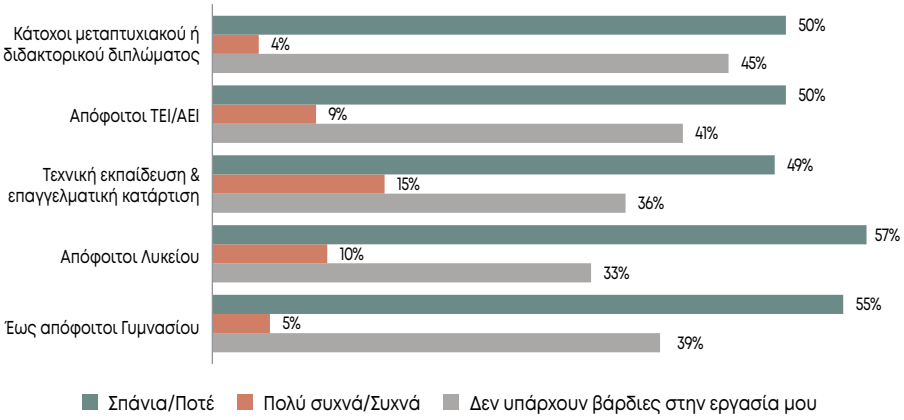
Το Διάγραμμα 3.40 αποτυπώνει τη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας σε συνάρτηση με το εκπαιδευτικό επίπεδο. Σχεδόν 8 στους 10 εργαζομένους από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης δηλώνουν ότι δεν εργάζονται τη νύχτα, γεγονός που αποκαλύπτει πως η νυχτερινή απασχόληση αφορά ένα μικρό τμήμα του εργατικού δυναμικού. Παρ' όλα αυτά, σημαντικά ποσοστά εργαζομένων απασχολούνται πάνω από δύο φορές τον μήνα σε νυχτερινά ωράρια, το 19% των ατόμων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 16% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ και όσων έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο, και το 12% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου και των αποφοίτων λυκείου. Τέλος, μόλις 2%-5% των εργαζομένων από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης δηλώνουν ότι εργάζονται νύχτα μία φορά τον μήνα, γεγονός που δείχνει πως η νυχτερινή εργασία παραμένει σταθερή αλλά περιορισμένη μορφή απασχόλησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.40 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



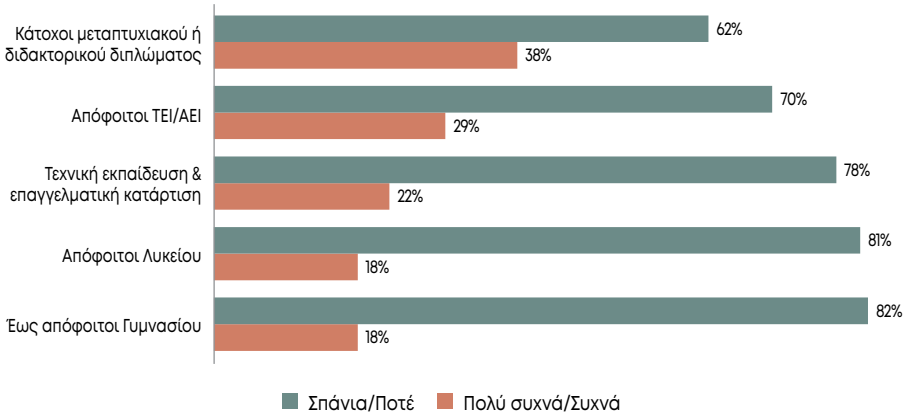
Από την εξέταση του Διαγράμματος 3.41 προκύπτει η συχνότητα απροειδοποίητων αλλαγών στις βάρδιες εργασίας σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο. Συνολικά, ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό (49%-57%) των εργαζομένων που απασχολούνται με βάρδιες δηλώνει ότι δεν υφίσταται απροειδοποίητη αλλαγή ή ότι αυτό συμβαίνει «πολύ σπάνια», γεγονός που δείχνει μια σχετική σταθερότητα στη διαχείριση του ωραρίου. Ωστόσο, παρατηρούνται αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις ανάλογα με την εκπαίδευση. Το 15% των εργαζομένων με τεχνική εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση, το υψηλότερο ποσοστό στο δείγμα, αναφέρει αλλαγές «πολύ συχνά ή συχνά». Ακολουθούν οι απόφοιτοι λυκείου με 10%, οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ με 9%, ενώ χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται σε όσους έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (5%) και στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου (4%). Η κατανομή αυτή υποδηλώνει ότι οι απροειδοποίητες αλλαγές είναι συχνότερες σε επαγγέλματα τεχνικού ή χειρωνακτικού χαρακτήρα. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι υψηλότερης εκπαίδευσης φαίνεται να απολαμβάνουν μεγαλύτερο βαθμό προβλεψιμότητας στο ωράριό τους, γεγονός που αντικατοπτρίζει διαρθρωτικές ανισότητες ως προς τον έλεγχο του χρόνου εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.41 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



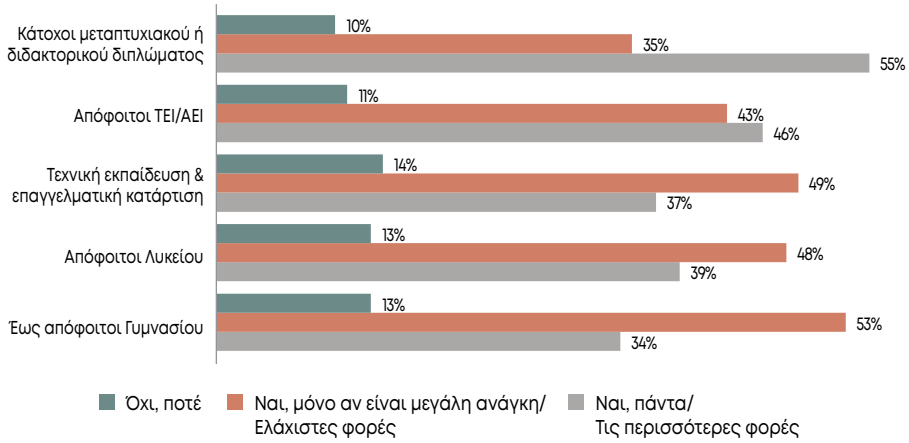
Στο Διάγραμμα 3.42 εξετάζεται η συχνότητα με την οποία οι εργαζόμενοι όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων εργάζονται πέραν του ωραρίου τους για να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές απαιτήσεις. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η διάχυση είναι εντονότερη στα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης. Ειδικότερα, το 38% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου δηλώνει ότι εργάζεται συχνά στον ελεύθερο χρόνο του, ποσοστό που υποδηλώνει υψηλή συχνότητα υπερωριακής εργασίας χωρίς θεσμική κάλυψη. Ακολουθούν οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (29%), οι εργαζόμενοι με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (22%), ενώ το χαμηλότερο ποσοστό καταγράφεται στους αποφοίτους λυκείου και σε όσους έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (18%). Η κατανομή αυτή δείχνει ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα επέκτασης της εργασίας στον προσωπικό χρόνο, φαινόμενο που πιθανά συνδέεται με διάχυση των επαγγελματικών ευθυνών, ψηφιακή συνδεσιμότητα και εργοδοτική παραβατικότητα. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι υψηλότερης εκπαίδευσης βιώνουν πιο έντονα μορφές διευθέτησης του χρόνου εργασίας με αρνητικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία, την ευεξία και την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής τους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.42 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



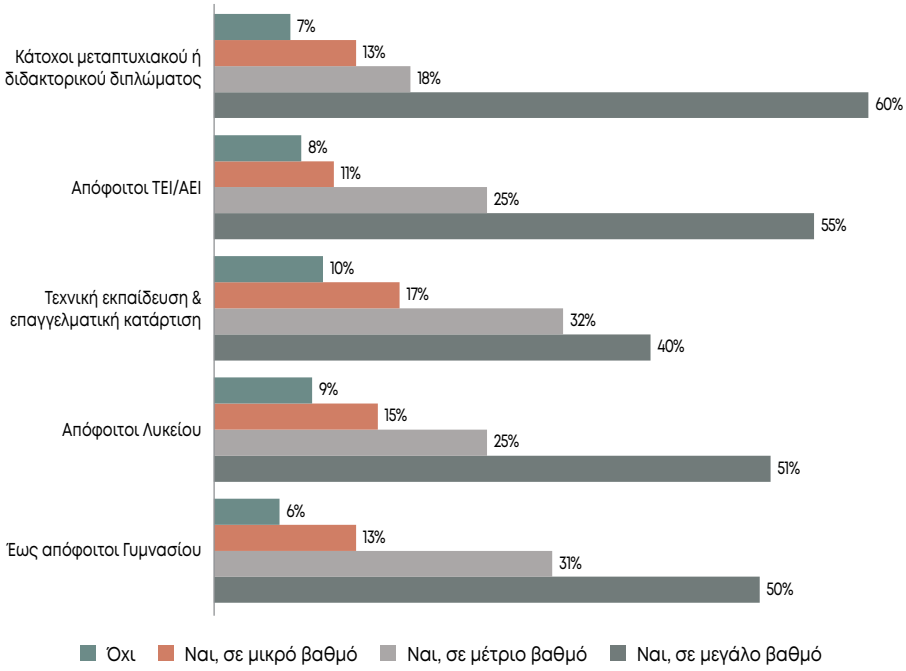
Όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου, και ειδικότερα το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα, παρατηρούμε αξιοσημείωτες διακυμάνσεις (Διάγραμμα 3.43). Από το 55% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου και το 46% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, που απαντούν ότι μπορούν «πάντα ή τις περισσότερες φορές», το ποσοστό μειώνεται στο 39% για τους αποφοίτους λυκείου, στο 37% για όσους έχουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και στο 34% για όσους έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο. Διαφορετική είναι η κατανομή των ποσοστών ανά εκπαιδευτική βαθμίδα όσον αφορά τους εργαζομένους που δηλώνουν πως μπορούν «μόνο αν είναι μεγάλη ανάγκη ή ελάχιστες φορές». Την απάντηση αυτή έδωσαν το 35% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το 43% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 49% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 48% των αποφοίτων λυκείου και το 53% όσων έχουν φοιτήσει έως και το γυμνάσιο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.43 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 3.44 δείχνει τις δυνατότητες αυτονομίας που διαθέτουν οι εργαζόμενοι όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων ως προς τον καθορισμό των ημερών άδειας και ρεπό. Παρατηρούμε ότι η ευελιξία στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν είναι ισότιμα κατανεμημένη. Ένα υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων δηλώνει ότι μπορεί σε «μεγάλο βαθμό» να ορίσει τις ημέρες αυτές: το 60% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το 55% των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 40% όσων έχουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 51% των αποφοίτων λυκείου και το 50% των εργαζομένων με εκπαίδευση έως το γυμνάσιο. Η σχετική μείωση των ποσοστών στις χαμηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης δείχνει ότι οι εργαζόμενοι με λιγότερα τυπικά προσόντα διαθέτουν μικρότερο έλεγχο επί του εργασιακού τους χρόνου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.44 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



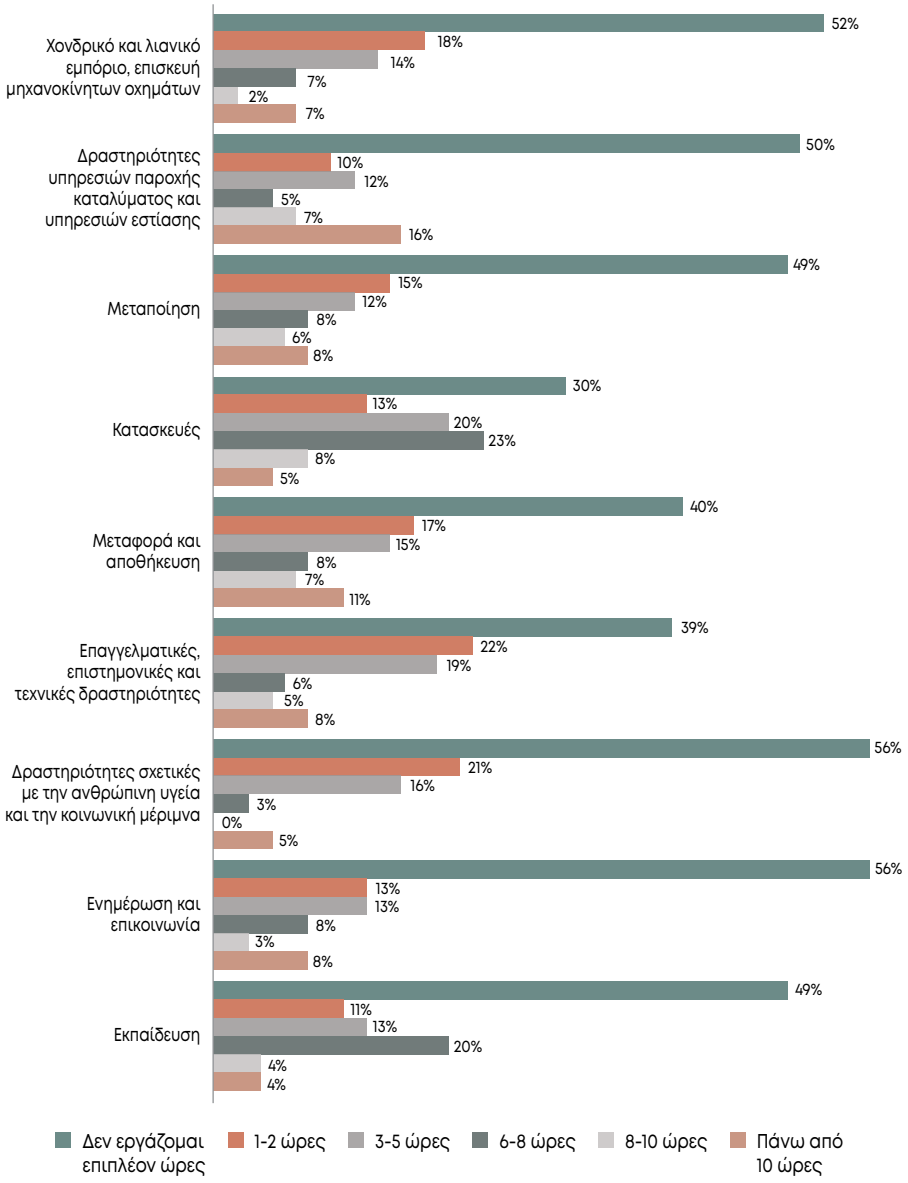
Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα οι εργαζόμενοι να εργάζονται πέραν των συμβατικών ωρών, καθώς οι κάτοχοι πανεπιστημιακών, μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων κατέχουν συνήθως θέσεις ευθύνης, μεγαλύτερης αυτονομίας και περισσότερων απαιτήσεων. Ωστόσο, η υπερωριακή τους απασχόληση δεν συνοδεύεται από αντίστοιχη οικονομική ανταμοιβή. Αντίθετα, καταγράφεται το παράδοξο φαινόμενο οι εργαζόμενοι με υψηλότερη εκπαίδευση να αμείβονται λιγότερο συχνά για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους, γεγονός που συνιστά μια μορφή εργασιακής ανισότητας όπου η εκπαίδευση και η εξειδίκευση μετατρέπονται σε παράγοντες εντατικοποίησης και όχι προστασίας. Παράλληλα, η τηλεργασία φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τα ανώτερα εκπαιδευτικά επίπεδα, καθώς οι κάτοχοι πανεπιστημιακών και μεταπτυχιακών τίτλων έχουν σαφώς μεγαλύτερη πρόσβαση σε μορφές εξ αποστάσεως εργασίας. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι χαμηλότερου επιπέδου

εκπαίδευσης φαίνεται ότι εξακολουθούν να δραστηριοποιούνται κυρίως σε θέσεις που απαιτούν φυσική παρουσία και χαρακτηρίζονται από περιορισμένο έλεγχο επί του χρόνου εργασίας, μικρή δυνατότητα λήψης άδειας ή ρεπό και ελάχιστη ευελιξία προσαρμογής του ωραρίου. Φαίνεται ότι η εκπαίδευση από τη μία πλευρά προσφέρει μεγαλύτερη αυτονομία και ευελιξία, από την άλλη συνοδεύεται από υπερεργασία, απλήρωτο χρόνο εργασίας και συνεχή διαθεσιμότητα, καθιστώντας τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας κρίσιμο πεδίο εργασιακών ανισοτήτων και κοινωνικού διαχωρισμού.

3.6 | Ανά κλάδο

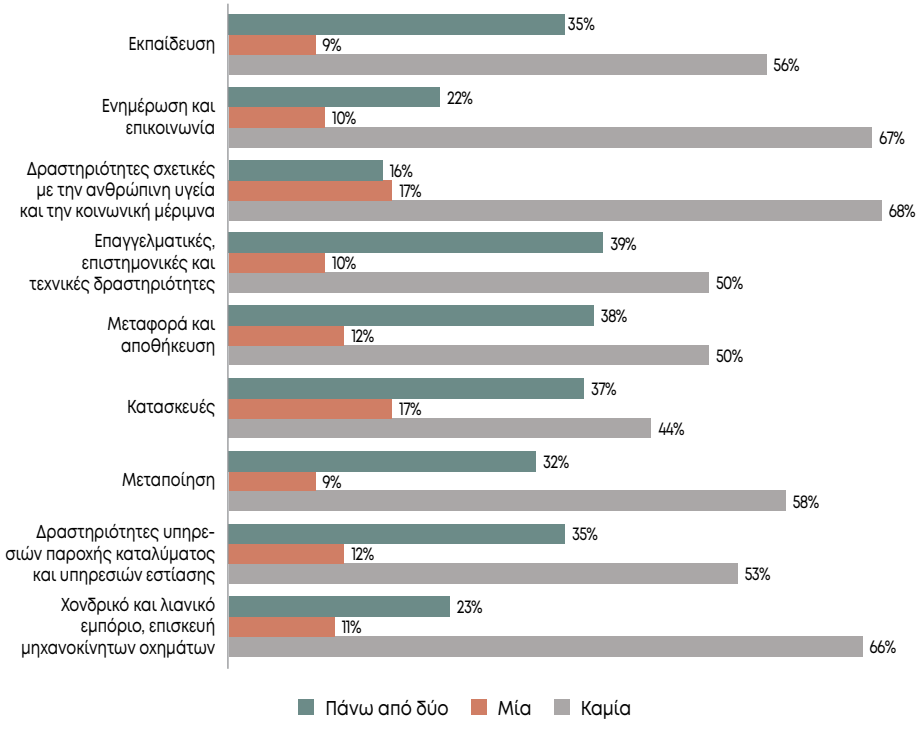
Η διερεύνηση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανά κλάδο δραστηριότητας παρέχει ιδιαιτέρως ωφέλιμη γνώση για την κατανόηση της συσχέτισης της διευθέτησης του χρόνου εργασίας με τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά του ελληνικού παραγωγικού μοντέλου. Τα ευρήματα του Διαγράμματος 3.45 αποκαλύπτουν ότι η υπερωριακή εργασία είναι διαδεδομένο φαινόμενο σχεδόν σε όλους τους κλάδους, αλλά με αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις ως προς την ένταση και τη συχνότητα. Συγκεκριμένα, το 50% των εργαζομένων στις δραστηριότητες παροχής καταλύματος και εστίασης, το 49% στη μεταποίηση και το 48% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων δηλώνουν ότι εργάζονται επιπλέον ώρες εβδομαδιαίως. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται σημαντικά στις κατασκευές (69%), όπου η φύση της εργασίας, οι προθεσμίες και η εποχικότητα οδηγούν σε εκτεταμένη υπερεργασία. Αντίθετα, χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στους κλάδους της ενημέρωσης και επικοινωνίας (45%) και της υγείας και κοινωνικής μέριμνας (44%). Όσον αφορά την υπερωρία άνω των 10 ωρών την εβδομάδα, τα υψηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στις δραστηριότητες παροχής καταλύματος και εστίασης (16%), στη μεταφορά και αποθήκευση (11%), καθώς και στους κλάδους της ενημέρωσης και επικοινωνίας, της μεταποίησης και των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (8%).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.45 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



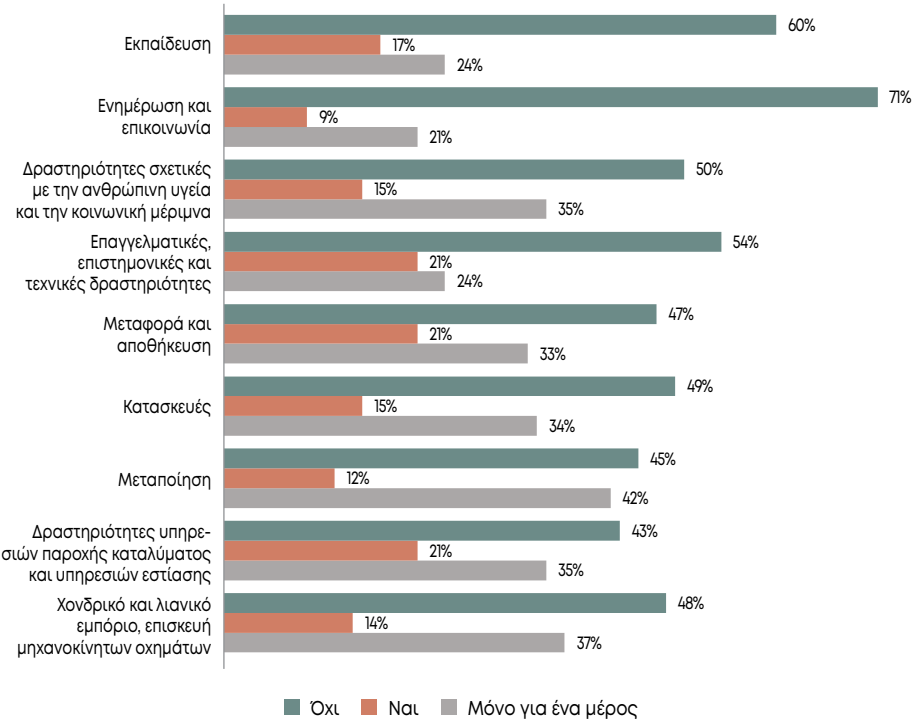
Η παραπάνω διαπίστωση ενισχύεται από τα ευρήματα του Διαγράμματος 3.46, που δείχνουν τη συχνότητα υπέρβασης του δεκάωρου ημερησίως ανά κλάδο δραστηριότητας. Το 39% των εργαζομένων στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες δηλώνει ότι εργάζεται περισσότερες από δύο φορές τον μήνα πάνω από 10 ώρες την ημέρα, ποσοστό που υποδηλώνει υψηλή εντατικοποίηση ακόμη και σε κλάδους υψηλής εξειδίκευσης. Παρόμοια επίπεδα καταγράφονται και στους κλάδους της μεταφοράς και αποθήκευσης (38%), των κατασκευών (37%), των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (35%) και της εκπαίδευσης (35%), ενώ ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζει η μεταποίηση (32%). Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η υπερεντατικοποίηση της εργασίας διατρέχει οριζόντια τους περισσότερους παραγωγικούς κλάδους, επηρεάζοντας τόσο χειρωνακτικά επαγγέλματα όσο και γνωσιοκεντρικές ειδικότητες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.46 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 3.47 αποκαλύπτει με εντυπωσιακή σαφήνεια το μέγεθος της παραβατικότητας. Η απλήρωτη υπερωριακή εργασία, αντί να αποτελεί εξαίρεση, έχει μετατραπεί σε κανονικότητα, διαπερνώντας οριζόντια σχεδόν όλους τους κλάδους, από τις πιο χειρωνακτικές έως τις πλέον γνωσιοκεντρικές δραστηριότητες. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 71% των εργαζομένων στην ενημέρωση και επικοινωνία δηλώνει ότι δεν αμείβεται για τις επιπλέον ώρες εργασίας του. Ακολουθούν η εκπαίδευση (60%) και οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (54%). Έτσι, η εκπαιδευτική και επιστημονική εργασία, που αποτελεί θεμέλιο κάθε σύγχρονης οικονομίας της γνώσης, στην Ελλάδα μετατρέπεται σε πεδίο συστηματικής εκμετάλλευσης. Η εικόνα δεν είναι καλύτερη σε κλάδους όπως η υγεία και κοινωνική μέριμνα (50%), οι κατασκευές (49%), το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (48%) και η μεταποίηση (45%). Όταν προστεθούν στα παραπάνω ποσοστά και εκείνα όσων δηλώνουν ότι αμείβονται μόνο μερικώς για τις υπερωρίες τους, προκύπτει ότι έως και 8 στους 10 εργαζομένους σε ορισμένους κλάδους δεν αμείβονται πλήρως για τον υπερωριακό χρόνο εργασίας τους. Πρόκειται για μια εκτεταμένη δομική στρέβλωση του παραγωγικού και εργασιακού μοντέλου της χώρας, όπου η ανταγωνιστικότητα φαίνεται να στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην απλήρωτη εργασία και σε βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Η κατάσταση αυτή δεν αποτελεί απλώς εργασιακό πρόβλημα, αλλά μια σοβαρή αναπτυξιακή παγίδα. Ένα οικονομικό υπόδειγμα που επιβιώνει μόνο επειδή υπερ-εκμεταλλεύεται τον χρόνο και την αντοχή των εργαζομένων δεν είναι βιώσιμο. Αντίθετα, είναι καταδικασμένο να αναπαράγει ανισότητες, χαμηλή ποιότητα εργασίας και εξουθένωση.

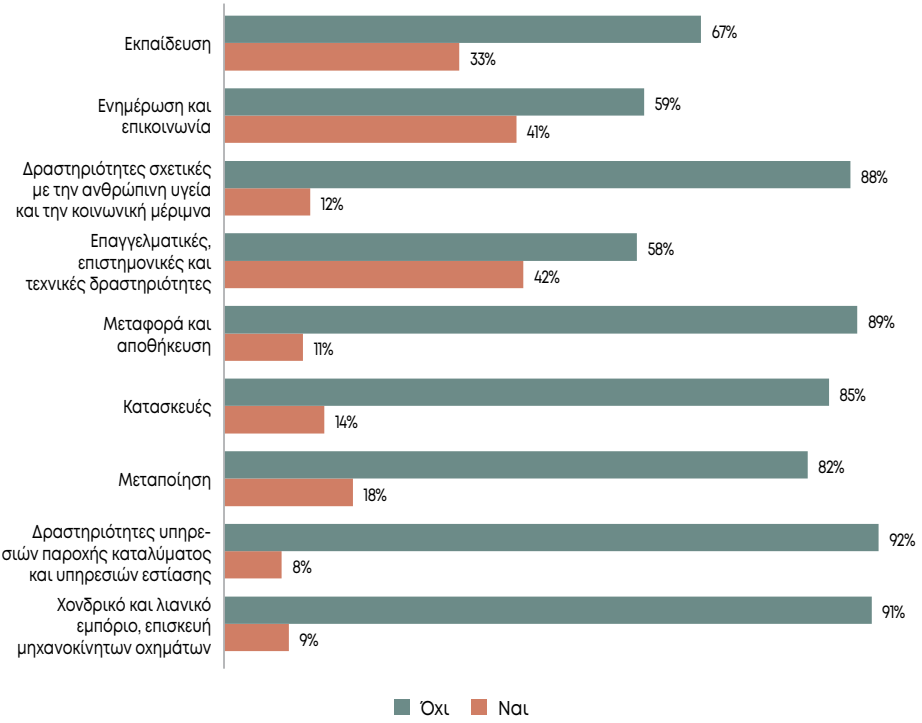
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.47 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Στην απεικόνιση των ευρημάτων στο Διάγραμμα 3.48 αναδύονται έντονες κλαδικές ανισότητες ως προς τη δυνατότητα τηλεργασίας, υποδηλώνοντας την άνιση κατανομή των ευέλικτων μορφών εργασίας στο ελληνικό παραγωγικό μοντέλο. Υψηλότερες δυνατότητες τηλεργασίας παρατηρούνται στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (42%), στην ενημέρωση και επικοινωνία (41%) και στην εκπαίδευση (33%), δηλαδή σε κλάδους που βασίζονται στη γνωσιοκεντρική εργασία και στην ψηφιακή τεχνολογία. Αντίθετα, οι υπόλοιποι κλάδοι, όπως η μεταποίηση (18%), οι κατασκευές (14%), η υγεία και κοινωνική μέριμνα (12%), η μεταφορά και αποθήκευση (11%), το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (9%), και οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (8%), παρουσιάζουν μικρές δυνατότητες εξ αποστάσεως απασχόλησης. Η διαφοροποίηση αυτή δείχνει τη διπλή ταχύτητα της ελληνικής αγοράς εργασίας, όπου ένας περιορισμένος

πυρήνας εργαζομένων απολαμβάνει ψηφιακή ευελιξία, ενώ η πλειονότητα παραμένει εγκλωβισμένη σε παραδοσιακές, εξαντλητικές μορφές φυσικής εργασίας, δίχως περιθώρια επιλογής ή αυτονομίας.

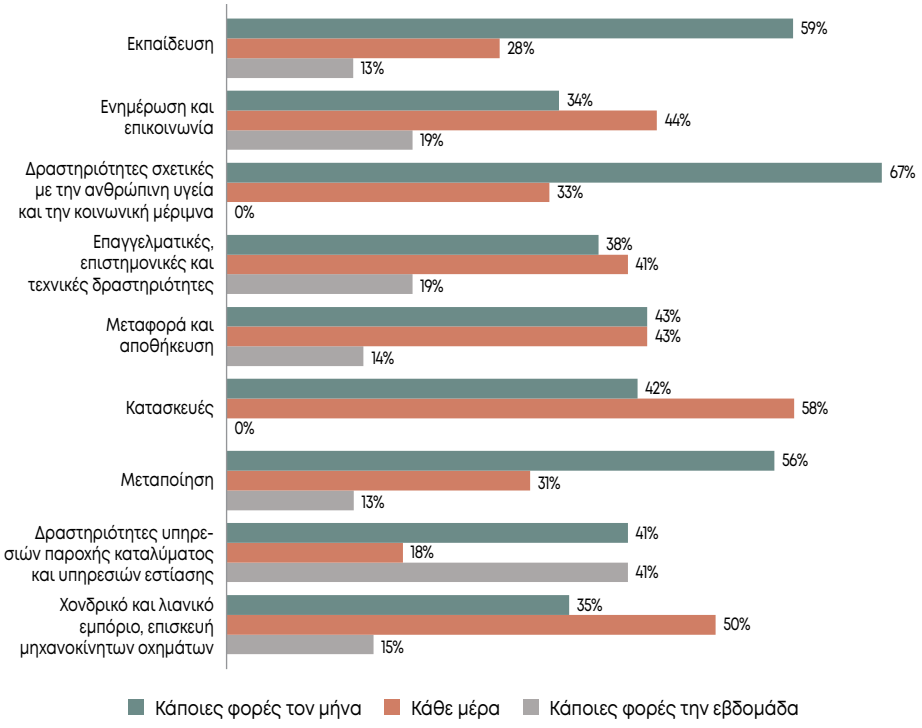
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.48 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 3.49 φωτίζει τη συχνότητα εφαρμογής της τηλεργασίας ανά κλάδο, μόνο μεταξύ όσων είχαν πρόσβαση σε αυτήν. Συγκεκριμένα, τηλεργασία «κάποιες φορές την εβδομάδα» δηλώνει το 58% των εργαζομένων στις κατασκευές, το 50% όσων απασχολούνται στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το 44% στην ενημέρωση και επικοινωνία και το 41% στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες. Χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στην υγεία και κοινωνική μέριμνα (33%) και στη μεταποίηση (31%). Όσον αφορά την τηλεργασία «κάποιες φορές τον μήνα», αυτή είναι κυρίαρχη στους κλάδους της υγείας και κοινω-

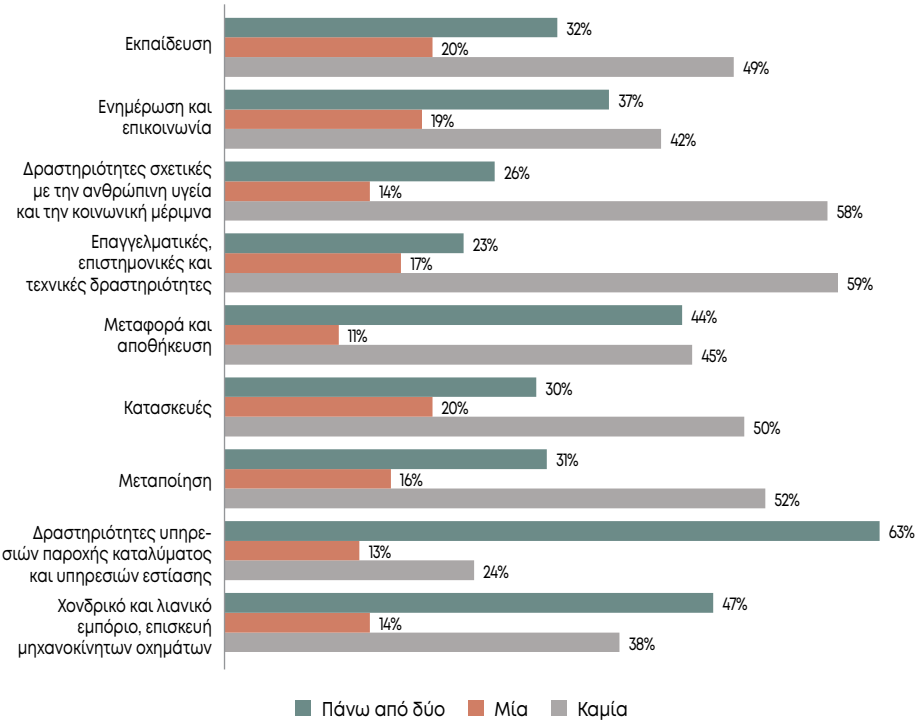
νικής μέριμνας (67%), της εκπαίδευσης (59%), της μεταποίησης (56%), της μεταφοράς και αποθήκευσης (43%) και των κατασκευών (42%). Τέλος, καθημερινή τηλεργασία καταγράφηκε κυρίως στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (41%), γεγονός που πιθανόν παραπέμπει σε διοικητικές λειτουργίες του κλάδου, και με πολύ χαμηλότερα ποσοστά στην ενημέρωση και επικοινωνία και στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (19%), ενώ το σχετικό ποσοστό κυμαίνεται μόλις μεταξύ 13%-15% σε κλάδους όπως το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, η μεταφορά και αποθήκευση και η μεταποίηση. Η εικόνα υποδηλώνει μια ασύμμετρη, αποσπασματική και μη θεσμοποιημένη ενσωμάτωση της τηλεργασίας και όχι μια στρατηγική πολιτική σύγχρονης οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.49 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά κλάδο)



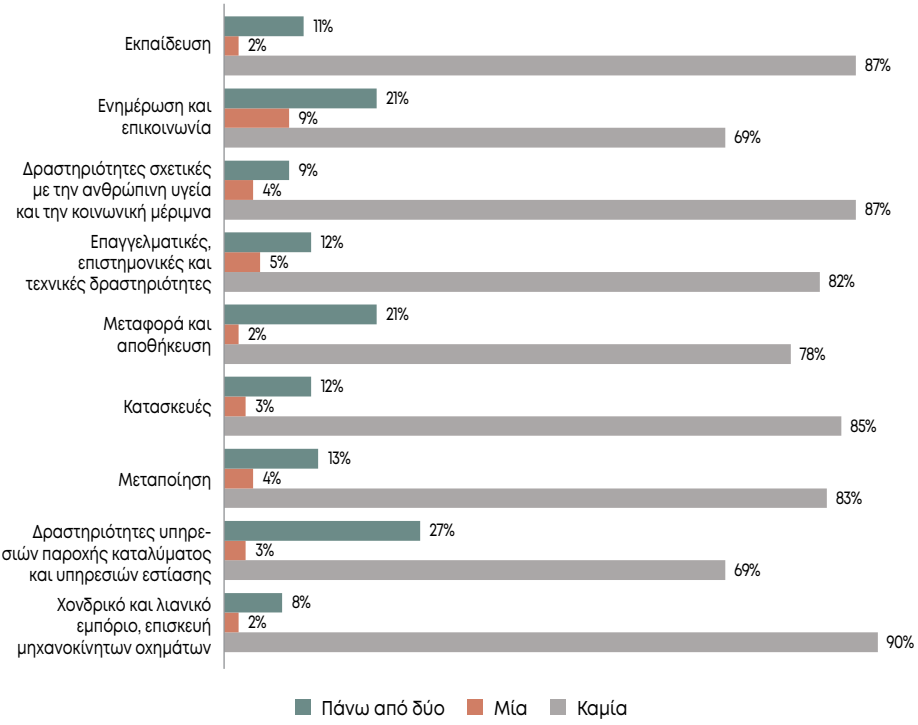
Το Διάγραμμα 3.50 καταδεικνύει ότι η εργασία τα Σαββατοκύριακα είναι ιδιαίτερα διαδεδομένη, με σημαντικές κλαδικές διαφοροποιήσεις. Τα υψηλότερα ποσοστά για εργασία το Σαββατοκύριακο, «πάνω από δύο» φορές τον μήνα, καταγράφονται στον κλάδο των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (63%), ενώ ακολουθούν το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (47%) και η μεταφορά και αποθήκευση (44%). Σημαντικά ποσοστά εμφανίζονται επίσης στην ενημέρωση και επικοινωνία (37%), στην εκπαίδευση (32%) και στη μεταποίηση (31%), γεγονός που επιβεβαιώνει ότι η εργασία τα Σαββατοκύριακα δεν αποτελεί πια εξαίρεση, αλλά θεμελιακή πρακτική σε κρίσιμους παραγωγικούς κλάδους. Τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν τον δομικό χαρακτήρα των αντικοινωνικών ωραρίων στο ελληνικό εργασιακό τοπίο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.50 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Σημαντικές κλαδικές διαφοροποιήσεις υπάρχουν και στη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας, φανερώνοντας ότι η εργασία σε ώρες εκτός «κοινωνικού ωραρίου» δεν είναι δευτερεύον φαινόμενο (Διάγραμμα 3.51). Το 27% των εργαζομένων σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης δηλώνει ότι εργάζεται νύχτα πάνω από δύο φορές τον μήνα. Ακολουθούν η μεταφορά και αποθήκευση και η ενημέρωση και επικοινωνία με 21%, η μεταποίηση με 13% και οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, καθώς και οι κατασκευές με 12%.

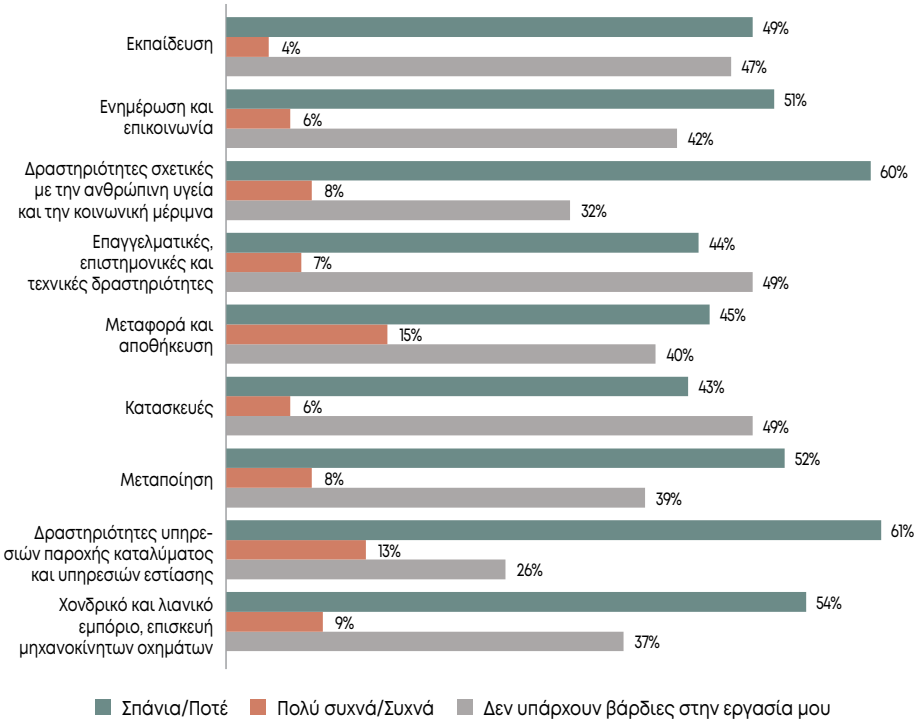
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.51 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 3.52 καταγράφει τη συχνότητα της απροειδοποίητης αλλαγής βάρδιας, φαινόμενο που, όπως έχουμε σημειώσει, αποτελεί ένδειξη χαμηλής ποιότητας οργάνωσης της εργασίας και υπονομεύει την προβλεψιμότητα του χρόνου εργασίας. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 15% των εργαζομένων στη

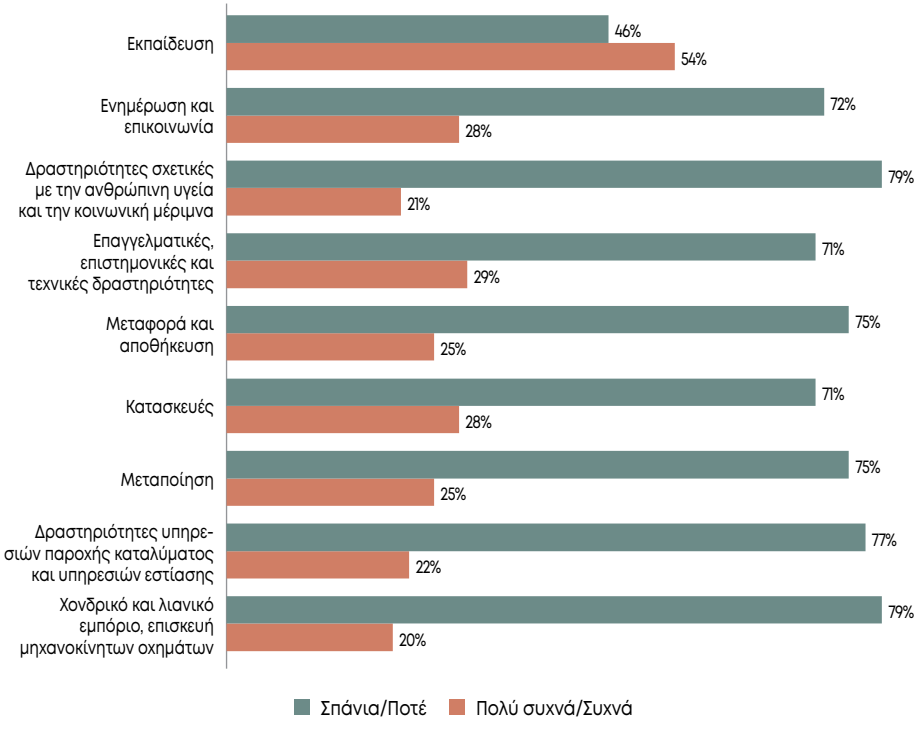
μεταφορά και αποθήκευση και το 13% όσων απασχολούνται σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης δηλώνουν ότι τους αλλάζουν βάρδια «πολύ συχνά ή συχνά», γεγονός που αντανακλά την απορρύθμιση ωραρίου σε κλάδους με έντονη λειτουργική πίεση. Ακολουθούν με 9% οι εργαζόμενοι στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και με 8% όσοι εργάζονται στη μεταποίηση και στις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι οι απροειδοποίητες αλλαγές δεν αποτελούν περιθωριακό περιστατικό αλλά πάγια πρακτική σε κρίσιμους κλάδους. Η έλλειψη προβλεψιμότητας στον χρόνο εργασίας ενισχύει το εργασιακό στρες και αποτελεί σημαντικό παράγοντα διατάραξης της προσωπικής και της οικογενειακής ζωής. Επίσης, αποτελεί δείκτη εκτίμησης της αυθαιρεσίας και της χαμηλής θεσμικής προστασίας της εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.52 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



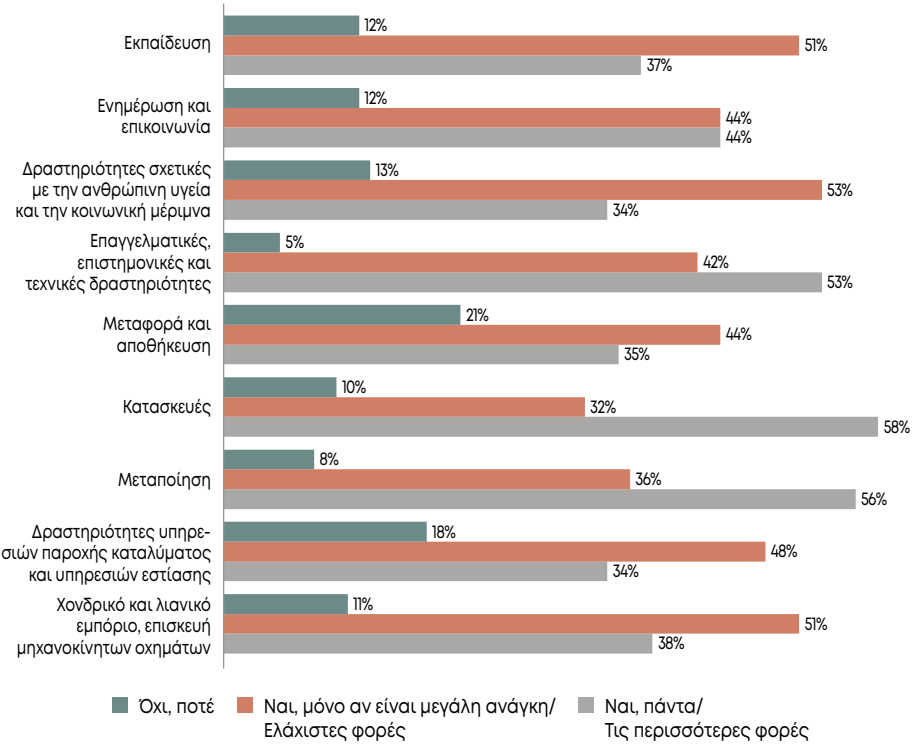
Το Διάγραμμα 3.53 επιτρέπει να διαπιστώσουμε την έκταση της διάχυσης της εργασίας στον ελεύθερο χρόνο, ένα από τα πιο ανησυχητικά χαρακτηριστικά της σύγχρονης μορφής εντατικοποίησης. Το 54% των εργαζομένων στην εκπαίδευση δηλώνει ότι εργάζεται «πολύ συχνά ή συχνά» στον ελεύθερο χρόνο του για να ανταποκριθεί στις επαγγελματικές του απαιτήσεις. Ακολουθούν οι επαγγελματικές επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (29%), η ενημέρωση και επικοινωνία και οι κατασκευές (28%), οι κλάδοι της μεταφοράς και αποθήκευσης και της μεταποίησης (25%) και της παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης (22%). Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι πλέον η εργασία απορροφά την ιδιωτική ζωή σε πλήθος κλάδων, είτε μέσω οργανωσιακών λειτουργιών ευθύνης, είτε λόγω φόρτου εργασίας, είτε ως αποτέλεσμα κανονικοποίησης της υπερεργασίας και της αυθαιρεσίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.53 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



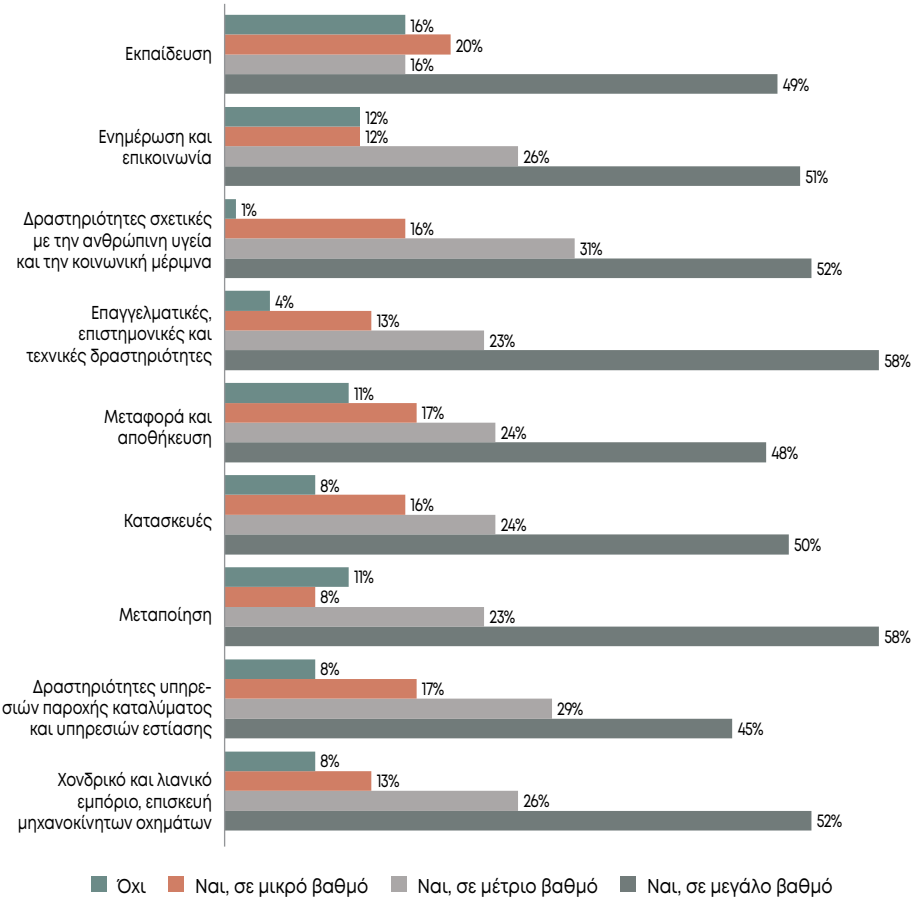
Όπως έχουμε ήδη υπογραμμίσει, μια κρίσιμη πτυχή της ποιότητας εργασίας είναι η δυνατότητα του εργαζομένου να πάρει άδεια λίγων ωρών εντός της εργάσιμης ημέρας για προσωπικές ή οικογενειακές ανάγκες. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Διαγράμματος 3.54, τα υψηλότερα επίπεδα ευελιξίας καταγράφονται σε κλάδους με σαφέστερη εργοταξιακή ή βιομηχανική δομή, όπως οι κατασκευές (58%) και η μεταποίηση (56%), καθώς και σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (53%), όπου φαίνεται να λειτουργούν μηχανισμοί εσωτερικής διαχείρισης χρόνου. Αντίθετα, χαμηλότερη είναι η ευελιξία σε κλάδους όπως το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (38%), η εκπαίδευση (37%), η μεταφορά και αποθήκευση (35%) και οι υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας (34%). Ακόμη πιο αποκαλυπτικά είναι τα ποσοστά ολικής αδυναμίας λήψης άδειας, που αγγίζουν το 21% στη μεταφορά και αποθήκευση, το 18% στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης, το 13% στην υγεία και κοινωνική μέριμνα, το 12% σε εκπαίδευση και ενημέρωση και επικοινωνία, και το 10% στις κατασκευές. Τα δεδομένα αυτά αναδεικνύουν ότι η ευελιξία των εργαζομένων στη διευθέτηση του χρόνου εργασίας τους σε κρίσιμους κλάδους της οικονομίας είναι περιορισμένη, γεγονός που έχει αρνητικό αποτύπωμα στην ισορροπία προσωπικής ζωής-εργασίας, στη φροντίδα των οικογενειακών υποχρεώσεων και τελικά στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.54 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Τέλος, το Διάγραμμα 3.55 δείχνει ότι η έλλειψη ελέγχου στον χρόνο ανάπαυσης είναι διαδεδομένη σε πολλούς κλάδους, καθώς μεγάλα ποσοστά εργαζομένων δηλώνουν ότι δεν μπορούν ή μπορούν μόνο σε μικρό ή μέτριο βαθμό να ορίσουν τις ημέρες αδειών και ρεπό. Συγκεκριμένα, το 52% όσων εργάζονται στη μεταφορά και αποθήκευση καθώς και στην εκπαίδευση, το 48% στις κατασκευές, το 47% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων καθώς και στην υγεία και κοινωνική μέριμνα, το 42% στη μεταποίηση και το 40% σε επαγγελματικές επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν ότι η αυτονομία στον χρόνο ανάπαυσης είναι περιορισμένη, αποτυπώνοντας μια γενικευμένη εργασιακή ακαμψία του παραγωγικού μοντέλου της χώρας μας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.55 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



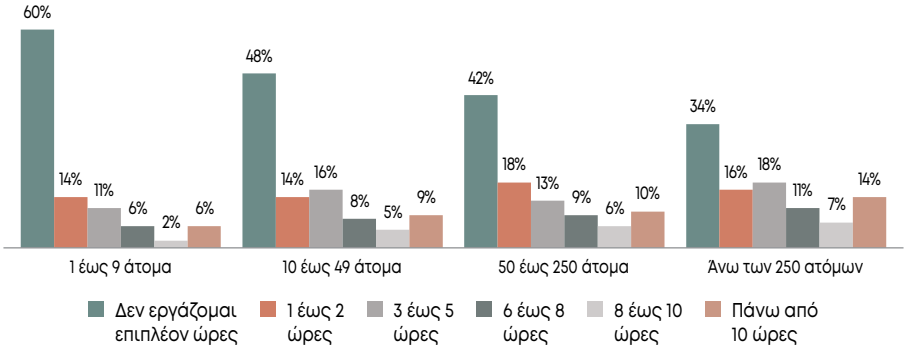
Η ανάλυση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας ανά κλάδο δραστηριότητας αναδεικνύει ότι η χαμηλή ποιότητα του εργασιακού χρόνου στην Ελλάδα είναι δομικά συνδεδεμένη με το παραγωγικό και αναπτυξιακό πρότυπο της χώρας. Οι κλάδοι που αποτελούν τους πυλώνες του ελληνικού αναπτυξιακού υποδείγματος, όπως ο τουρισμός, η εστίαση, το εμπόριο, οι μεταφορές και οι κατασκευές, χαρακτηρίζονται από υψηλή υπερωριακή απασχόληση, εργασία τα Σαββατοκύριακα, νυχτερινά ωράρια, απουσία τηλεργασίας και ελάχιστη ευελιξία όσον αφορά τις άδειες και τα ρεπό. Ακόμα πιο ανησυχητικό είναι ότι το ίδιο αντικοινωνικό εργασιακό πρότυπο εντοπίζεται και σε κλάδους οι οποίοι

υποτίθεται ότι αποτελούν την αιχμή της οικονομίας της γνώσης, όπως η εκπαίδευση, η ενημέρωση και οι επιστημονικές δραστηριότητες. Εκεί η υπερωριακή εργασία πιθανά επιβάλλεται μέσω της «κουλτούρας» της διαρκούς διαθεσιμότητας. Το αποτέλεσμα είναι μια διακλαδική κανονικοποίηση της αυθαιρεσίας και παραβατικότητας, με πιο χαρακτηριστικό παράδειγμα το γεγονός ότι 6-8 στους 10 εργαζομένους σε πολλούς κλάδους δεν αμείβονται πλήρως για την υπερωριακή τους απασχόληση. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι το τρέχον παραγωγικό πρότυπο της Ελλάδας είναι χαμηλού κόστους και υψηλής φθοράς ανθρώπινου κεφαλαίου. Χωρίς ενίσχυση των μηχανισμών προστασίας της εργασίας, η χώρα θα συνεχίσει να ανακυκλώνει συνθήκες υπερεκμετάλλευσης, αντί να δημιουργεί προϋποθέσεις και όρους βιώσιμης ευημερίας.

3.7 | Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

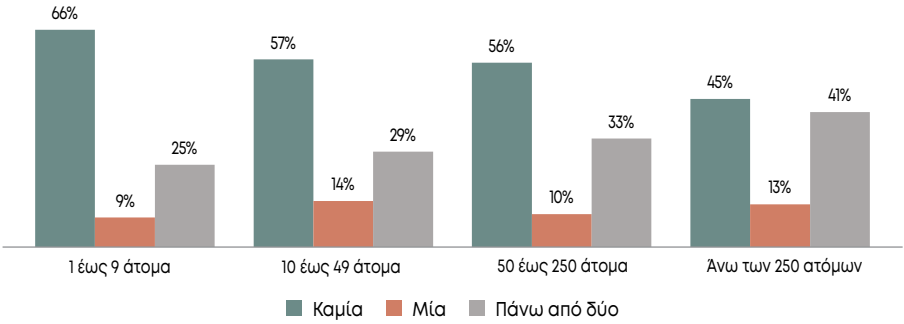
Στο Διάγραμμα 3.56 αποτυπώνεται η οργάνωση του χρόνου εργασίας με βάση το μέγεθος της επιχείρησης. Παρατηρούμε ότι οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά τήρησης του συμβατικού χρόνου που ορίζει η σύμβασή τους, αφού το 60% δηλώνει ότι δεν εργάζεται επιπλέον ώρες. Το ποσοστό αυτό μειώνεται προοδευτικά όσο αυξάνει το μέγεθος της επιχείρησης, 48% για τις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, 42% για τις 50 έως 250 ατόμων και μόλις 34% για τις επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων. Η απόκλιση 26 ποσοστιαίων μονάδων μεταξύ των δύο άκρων της κατανομής δείχνει ότι η υπερωριακή εργασία είναι πολύ πιο συστηματοποιημένη και θεσμοθετημένη στις μεγάλες επιχειρήσεις. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα για τις εκτεταμένες υπερβάσεις ωραρίου. Παρατηρούμε ότι πάνω από 6 ώρες επιπλέον την εβδομάδα εργάζεται το 15% σε πολύ μικρές επιχειρήσεις, το 22% σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 25% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 32% σε επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων. Η κλιμάκωση αυτή δείχνει πως όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο περισσότερο εμπεδώνεται η υπερωριακή εργασία, όχι ως έκτακτη ανάγκη, αλλά ως κανονιστικό στοιχείο του εργασιακού καθεστώτος.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.56 Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



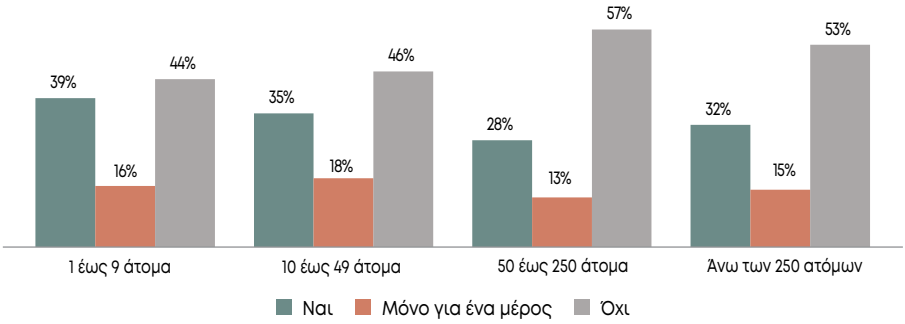
Το Διάγραμμα 3.57 δείχνει ότι η καθημερινή υπερωρία κλιμακώνεται σαφώς όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης. Ενώ στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 34% των εργαζομένων εργάζεται πάνω από 10 ώρες την ημέρα τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, το ποσοστό αυτό αυξάνεται στο 43% για επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων και 50 έως 250 ατόμων και κορυφώνεται στο 54% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Αυτό σημαίνει ότι η υπερέκταση του ημερήσιου ωραρίου δεν είναι τυχαία, αλλά αποτελεί πιο σταθεροποιημένη πρακτική στις μεγάλες οργανωμένες δομές εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.57 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



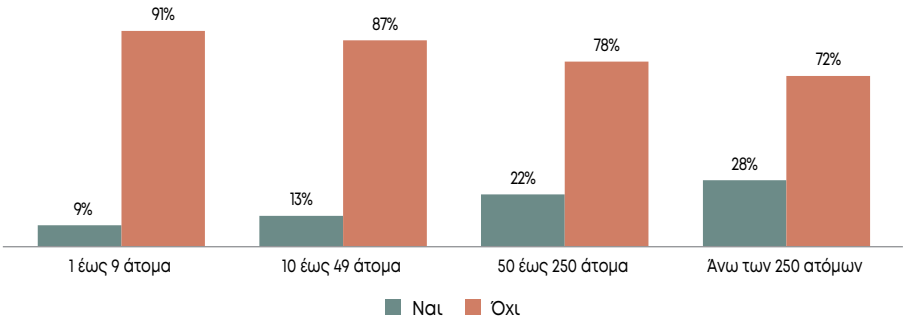
Η κατάσταση γίνεται ακόμη πιο ανησυχητική για την ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα αν συνδυαστεί με τα δεδομένα που αφορούν την αμοιβή των υπερωριών. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 3.58, το 60% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 64% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 70% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 68% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δηλώνουν ότι δεν αμείβονται καθόλου ή αμείβονται μόνο εν μέρει για τον επιπλέον χρόνο εργασίας. Παρότι οι διαφορές μεταξύ μεγεθών επιχειρήσεων δεν είναι τεράστιες, το γεγονός ότι το υψηλότερο ποσοστό παραβατικότητας καταγράφεται στις μεσαίες και στις μεγάλες επιχειρήσεις δείχνει πως η απλήρωτη υπερωριακή εργασία εκεί δεν είναι εξαίρεση, αλλά ενσωματωμένη πρακτική των εσωτερικών τους λειτουργιών. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι όσο πιο οργανωμένος είναι ο εργοδότης, τόσο πιο δομικά κανονικοποιημένη και συχνά απλήρωτη είναι η υπερωριακή εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.58 Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες εργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



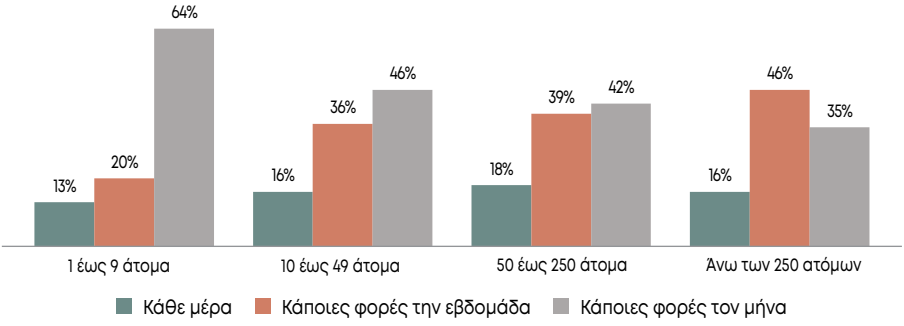
Το Διάγραμμα 3.59 καταγράφει σαφή συσχέτιση ανάμεσα στο μέγεθος της επιχείρησης και στη δυνατότητα τηλεργασίας. Στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 91% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει δυνατότητα τηλεργασίας, ενώ το ποσοστό παραμένει υψηλό (87%) και στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων. Αντιθέτως, όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης, μειώνεται η πλήρης απουσία τηλεργασίας. Στις επιχειρήσεις 50 έως 250 εργαζομένων το σχετικό ποσοστό πέφτει στο 78% και στις άνω των 250 εργαζομένων στο 72%. Η διακύμανση αυτή είναι αναμενόμενη, καθώς οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις διαθέτουν οργανωσικές, τεχνολογικές και διοικητικές δυνατότητες που επιτρέπουν την εφαρμογή τηλεργασίας, ενώ οι μικρότερες βασίζονται κατά κανόνα σε διά ζώσης εργασία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.59 Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 3.60 αποτυπώνει τη συχνότητα τηλεργασίας, μεταξύ όσων είχαν πρόσβαση σε αυτήν, ανά μέγεθος επιχείρησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων η τηλεργασία εφαρμόζεται κυρίως περιστασιακά, με το 64% να εργάζεται εξ αποστάσεως «κάποιες φορές τον μήνα», το 20% «κάποιες φορές την εβδομάδα» και μόλις το 13% «καθημερινά». Όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης, αυξάνεται και η συστηματικότητα της τηλεργασίας. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 εργαζομένων το 46% δηλώνει ότι εργάζεται με τηλεργασία «κάποιες φορές τον μήνα», το 36% «κάποιες φορές την εβδομάδα» και το 16% «καθημερινά», ενώ στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 42%, 39% και 18%. Στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 εργαζομένων η τηλεργασία είναι ακόμη πιο ενταγμένη στην εργασιακή πρακτική, καθώς το 35% εργάζεται από το σπίτι «κάποιες φορές τον μήνα», το 46% «κάποιες φορές την εβδομάδα» και το 16% «καθημερινά».

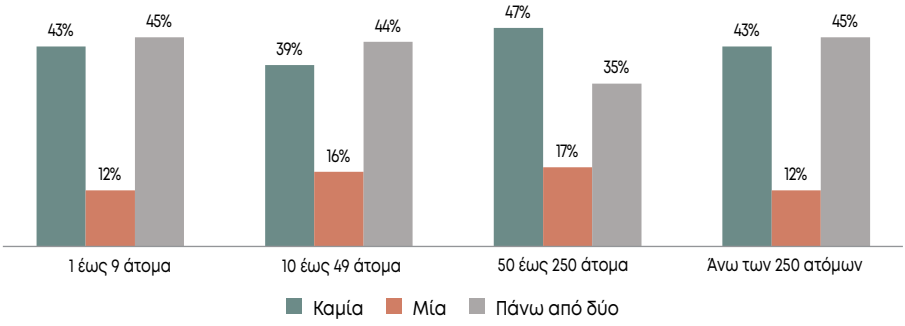
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.60 Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (για όσους εργάζονται με τηλεργασία, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Η επισκόπηση του Διαγράμματος 3.61 φανερώνει ότι η εργασία τα Σαββατοκύριακα είναι διαδεδομένη ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, με μικρές μόνο διαφοροποιήσεις στην ένταση. Στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 45% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από δύο Σαββατοκύριακα τον μήνα και το 12% ένα Σαββατοκύριακο. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 44% και 16%, ενώ στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων μειώνεται ελαφρώς το ποσοστό όσων εργάζονται πάνω από δύο Σαββατοκύριακα (35%), αλλά αυξάνεται το ποσοστό όσων εργάζονται

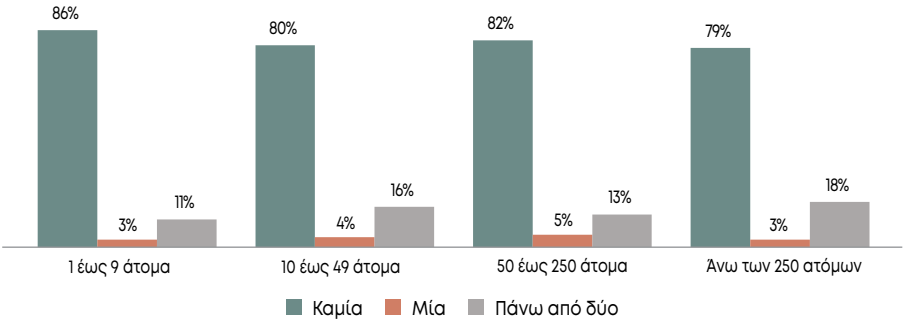
ένα Σαββατοκύριακο (17%). Στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων η εικόνα επανέρχεται στα επίπεδα των μικρών, με το 45% να εργάζεται πάνω από δύο Σαββατοκύριακα και το 12% ένα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.61 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



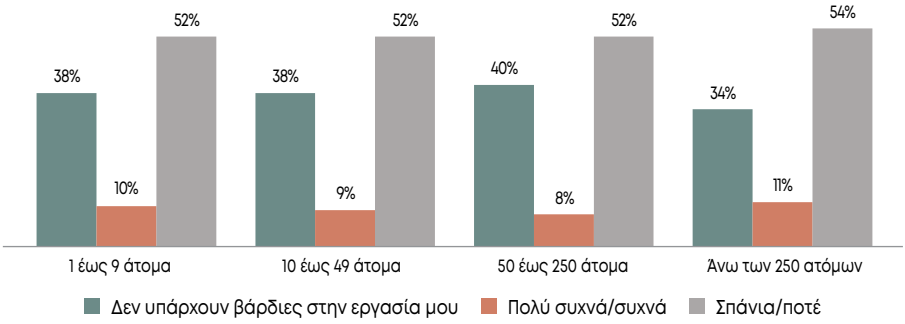
Το Διάγραμμα 3.62 καταγράφει τη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας σε συνάρτηση με το μέγεθος της επιχείρησης. Η κυρίαρχη εικόνα είναι ότι η νυχτερινή εργασία δεν αποτελεί τον κανόνα, καθώς περίπου 8 στους 10 εργαζομένους, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, δηλώνουν ότι δεν εργάζονται νύχτα. Ωστόσο, το υπόλοιπο τμήμα του δείγματος, που εκτίθεται σε νυχτερινά ωράρια, δεν είναι αμελητέο. Συγκεκριμένα, το 11% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 16% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 13% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 18% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δηλώνουν ότι εργάζονται νύχτα πάνω από δύο φορές τον μήνα. Το γεγονός ότι τα υψηλότερα ποσοστά νυχτερινής εργασίας εντοπίζονται στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις δείχνει ότι οι μεγάλες οργανωμένες δομές λειτουργούν με πρακτικές όπου η λειτουργία εκτός τυπικού ωραρίου θεωρείται στοιχείο της οργανωσιακής τους διαδικασίας. Η νυχτερινή εργασία, όπως καταγράφεται, αποτελεί έναν ακόμη δείκτη εντατικοποίησης στις μεγαλύτερες παραγωγικές μονάδες και έναν παράγοντα που συνεπάγεται επιβαρύνσεις στην υγεία, στην καθημερινότητα και στην οικογενειακή ζωή των εργαζομένων, επιβεβαιώνοντας την ανάγκη αυστηρότερης ρύθμισης και ελέγχου της αγοράς εργασίας και προστασίας της εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.62 Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



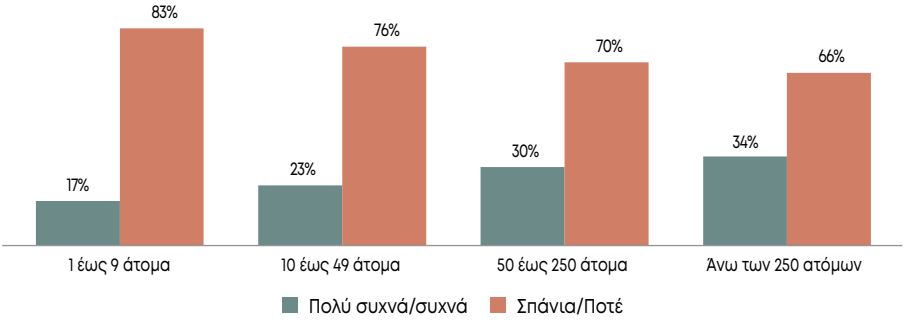
Το Διάγραμμα 3.63 φωτίζει δύο κρίσιμες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας: την ύπαρξη βαρδιών και την προβλεψιμότητά τους. Παρατηρούμε ότι ένα σημαντικό τμήμα του δείγματος δηλώνει ότι δεν εργάζεται με βάρδιες, γεγονός που αφορά το 38% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων και 10 έως 49 ατόμων, το 40% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 εργαζομένων και το 34% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Ωστόσο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται με βάρδιες, ένα μη αμελητέο ποσοστό δηλώνει ότι βιώνει «πολύ συχνά ή συχνά» απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας, φαινόμενο ενδεικτικό χαμηλής ποιότητας οργάνωσης και ελλιπούς προστασίας. Συγκεκριμένα, αυτό αφορά το 10% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 9% σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 8% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 11% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Το γεγονός ότι τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στους δύο πόλους (πολύ μικρές και πολύ μεγάλες επιχειρήσεις) δείχνει ότι τόσο η άτυπη ευελιξία των μικρών όσο και η θεσμοθετημένη εντατικοποίηση των μεγάλων επιχειρήσεων παράγουν τον ίδιο αποτέλεσμα, αστάθεια και έλλειψη προβλεψιμότητας στον χρόνο εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.63 Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



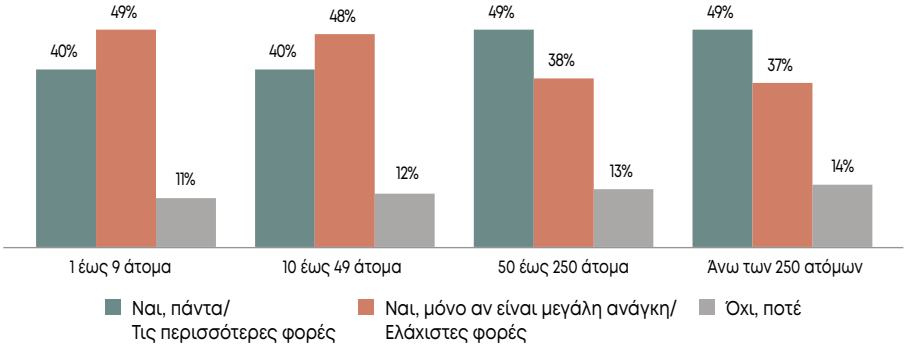
Το Διάγραμμα 3.64 αναδεικνύει την έκταση της μεταφοράς εργασιακών υποχρεώσεων στον ελεύθερο χρόνο, σε συνάρτηση με το μέγεθος της επιχείρησης. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στις μεγάλες οργανωμένες επιχειρήσεις, όπου το 34% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων και το 30% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων δηλώνουν ότι εργάζονται «πολύ συχνά ή συχνά» στον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της θέσης τους. Το ποσοστό αυτό πέφτει στο 23% στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων και φτάνει στο χαμηλότερο επίπεδο (17%) στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων. Η διαβάθμιση αυτή δείχνει ότι η διάχυση του εργασιακού χρόνου στην ιδιωτική ζωή δεν είναι «ατομικό φαινόμενο», αλλά δομικό χαρακτηριστικό των μεγάλων επιχειρησιακών οργανισμών, όπου η ένταση εργασίας, οι προθεσμίες και οι άτυπες απαιτήσεις διαθεσιμότητας είναι αυξημένες. Τα ευρήματα συνθέτουν ακόμη έναν δείκτη της χαμηλής ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.64 Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



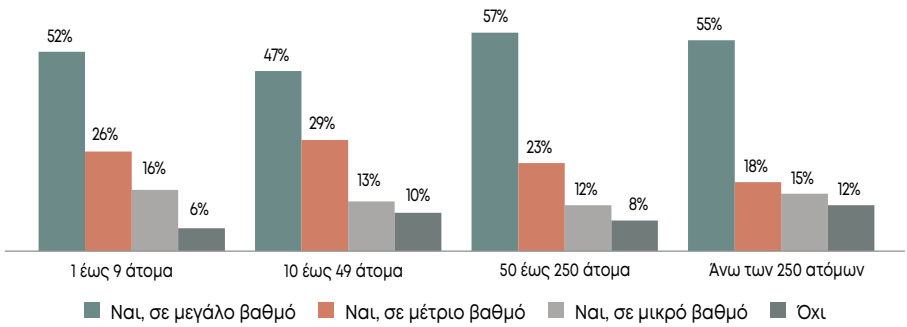
Το Διάγραμμα 3.65 φωτίζει τον βαθμό ευελιξίας του ωραρίου ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, εστιάζοντας στη δυνατότητα λήψης λίγων ωρών άδειας εντός της ημέρας για προσωπικά ή οικογενειακά ζητήματα. Περίπου το 40% των εργαζομένων στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων και 10 έως 49 ατόμων, καθώς και το 49% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και άνω των 250 ατόμων δηλώνουν ότι μπορούν να πάρουν τέτοιου τύπου άδεια «πάντα ή τις περισσότερες φορές». Η υψηλότερη ευελιξία στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις πιθανώς, όπως προαναφέρθηκε, αντανακλά την ύπαρξη τυποποιημένων συστημάτων διοίκησης προσωπικού που διευκολύνουν τέτοιες διαδικασίες. Ωστόσο, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό δηλώνει ότι μπορεί να πάρει άδεια «μόνο αν είναι μεγάλη ανάγκη ή ελάχιστες φορές»: το 49% στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 48% στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 38% στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 37% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Αυτό δείχνει ότι, παρόλο που υπάρχουν ορισμένα περιθώρια ευελιξίας, η πρόσβαση σε αυτά είναι περιορισμένη για ένα σημαντικό ποσοστό των εργαζομένων. Ακόμη πιο ανησυχητικό είναι ότι ένα σταθερά υψηλό ποσοστό εργαζομένων, 11% στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, 12% στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, 13% στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και 14% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, δηλώνει πως δεν μπορεί «ποτέ» να πάρει άδεια λίγων ωρών μέσα στην ημέρα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.65 Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 3.66 αναδεικνύει μια όψη της περιορισμένης αυτονομίας των εργαζομένων στον χρόνο ανάπαυσης. Παρατηρούμε ότι ένα μικρό αλλά καθόλου αμελητέο ποσοστό δηλώνει ότι δεν έχει καμία δυνατότητα να ορίζει τις ημέρες αδειών ή ρεπό. Συγκεκριμένα, την απάντηση αυτή έδωσε το 6% των εργαζομένων σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 10% σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 8% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και το 12% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η αυξητική τάση στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι ενδεικτική του ότι, παρά την αναπτυγμένη οργανωσιακή τους δομή, ένα μέρος των εργαζομένων βρίσκεται σε καθεστώς πλήρους ωραριακής ακαμψίας, χωρίς δυνατότητα διευθέτησης του χρόνου ανάπαυσης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3.66 Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Η ανάλυση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε συνάρτηση με το μέγεθος των επιχειρήσεων δείχνει ότι η υπερωριακή εργασία δεν αποτελεί τυχαίο ή μεμονωμένο φαινόμενο, αλλά διαφοροποιείται συστηματικά ανάλογα με το μέγεθος του εργοδότη. Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις η υπερωρία, είτε ως υπέρβαση των συμβατικών εβδομαδιαίων ωρών είτε ως εργασία άνω των 10 ωρών ημερησίως, εμφανίζεται πιο συχνά και λειτουργεί ως ενσωματωμένη εργασιακή πρακτική. Παράλληλα, η παραβατικότητα ως προς την αμοιβή της υπερωριακής εργασίας παραμένει υψηλή σε όλες τις κατηγορίες μεγέθους, με τις μεσαίες και τις μεγάλες επιχειρήσεις να καταγράφουν ελαφρώς υψηλότερα ποσοστά μη αμειβόμενων ή μερικώς αμειβόμενων υπερωριών. Η τηλεργασία εμφανίζεται περισσότερο στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, όπου υπάρχουν οι τεχνικές και οργανωσιακές δυνατότητες, αλλά η διεύρυνση αυτής της πρακτικής δεν συνοδεύεται από αποφόρτιση του χρόνου εργασίας, αφού η τηλεργασία φαίνεται να συμπαρασύρει την εργασία στον ελεύθερο χρόνο. Ως προς τον έλεγχο του χρόνου ανάπαυσης (άδειες, ρεπό, δυνατότητα άδειας λίγων ωρών), ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, δηλώνει περιορισμένη ή ανύπαρκτη δυνατότητα ρύθμισης, γεγονός που δείχνει ότι η ακαμψία του ωραρίου αποτελεί δια-επιχειρησιακό χαρακτηριστικό. Συνολικά, το μέγεθος της επιχείρησης δεν λειτουργεί προστατευτικά. Οι μεγάλες επιχειρήσεις θεσμοθετούν την εντατικοποίηση, ενώ οι μικρές τη διατηρούν άτυπα. Το ελληνικό εργασιακό πρότυπο εξακολουθεί να στηρίζεται στην παράταση του χρόνου εργασίας και όχι στη βελτίωση της παραγωγικότητας, γεγονός που καθιστά αναγκαία την ενίσχυση της προστασίας του χρόνου εργασίας ως προϋπόθεση για ποιοτική και βιώσιμη εργασία.

3.8 | Συμπεράσματα

Η αποτύπωση των πρακτικών διευθέτησης του χρόνου εργασίας στην Ελλάδα αποτελεί έναν καθρέφτη του πώς λειτουργεί στην πράξη η αγορά εργασίας. Τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν δείχνουν ότι η ανάπτυξη της χώρας δεν οικοδομείται πάνω στην τεχνολογική αναβάθμιση, στην οργανωσιακή καινοτομία και

στον σεβασμό του ανθρώπινου κεφαλαίου. Αντίθετα, εξακολουθεί να βασίζεται στην εντατικοποίηση, στην απλήρωτη εργασία και στη συστηματική παραβατικότητα. Ο χρόνος εργασίας –η διάρκειά του, η προβλεψιμότητά του, η οριοθέτησή του έναντι του ελεύθερου χρόνου– αποτελεί τον πιο σαφή δείκτη της ποιότητας εργασίας και, κατ' επέκταση, της επιχειρηματικής και αναπτυξιακής κουλτούρας. Η ελληνική οικονομία φαίνεται να είναι εγκλωβισμένη σε ένα οργανωτικό μοντέλο χαμηλού κόστους και υψηλής φθοράς, όπου η ανταγωνιστικότητα δεν επιτυγχάνεται με υψηλότερη παραγωγικότητα αλλά με περισσότερη εξουθένωση των εργαζομένων. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι υπερωρίες, η συχνότητα εργασίας τα Σαββατοκύριακα ή τη νύχτα, η απουσία προβλεψιμότητας στις βάρδιες, η εργασία στον ελεύθερο χρόνο και η περιορισμένη δυνατότητα ρύθμισης αδειών δεν είναι μεμονωμένες περιπτώσεις, αλλά συνιστούν τη δομή ενός εργασιακού καθεστώτος χαμηλής ποιότητας, που ωστόσο λειτουργεί ως βάση του σημερινού ελληνικού αναπτυξιακού υποδείγματος.

Το πρώτο κρίσιμο εύρημα είναι η γενίκευση της υπερωριακής εργασίας. Μεγάλα ποσοστά του εργατικού δυναμικού δηλώνουν ότι εργάζονται σταθερά πέραν των συμβατικών ωρών. Το δεύτερο, ακόμη σοβαρότερο, είναι ότι αυτή η επιπλέον εργασία παραμένει σε υψηλό ποσοστό απλήρωτη ή μερικώς αμειβόμενη, γεγονός που δεν αποτελεί εξαίρεση αλλά κανονικότητα. Ταυτόχρονα, η εργασία εκτός κοινωνικού ωραρίου (Σαββατοκύριακα, νύχτα, ελεύθερος χρόνος) εμφανίζεται ως δομικό στοιχείο λειτουργίας σε πολλούς κλάδους της οικονομίας και όχι μόνο στους κλάδους έντασης εργασίας. Το τρίτο κρίσιμο στοιχείο αφορά την απώλεια ελέγχου των εργαζομένων επί του χρόνου εργασίας τους. Σημαντικό ποσοστό δηλώνει ότι έχει περιορισμένη ή μηδενική δυνατότητα να ρυθμίσει άδειες, ρεπό ή ώρες για προσωπικές ανάγκες. Η αδυναμία οριοθέτησης του εργάσιμου από τον μη εργάσιμο χρόνο εξαϋλώνει τον ελεύθερο χρόνο προκαλώντας σημαντική επιβάρυνση της υγείας των εργαζομένων και διάρρηξη των κοινωνικών δεσμών. Είναι ιδιαιτέρως ανησυχητικό το γεγονός ότι η κουλτούρα της συνεχούς διαθεσιμότητας και ευελιξίας έχει διεισδύσει και σε κλάδους υψηλής εξειδίκευσης –στην εκπαίδευση, στις επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες και στην ενημέρωση– δείχνοντας ότι η εντατικοποίηση αποτελεί καθολικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας.

Τα παραπάνω δεν αποτελούν απλώς ζητήματα εργασιακής και κοινωνικής πολιτικής, αλλά αναπτυξιακού προσανατολισμού της χώρας μας. Μια οικονομία που στηρίζεται στη μη αμειβόμενη υπερωριακή εργασία και στην απορρύθμιση του ωραρίου δεν επιτυγχάνει πραγματική ανταγωνιστικότητα. Ένα τέτοιο αναπτυξιακό υπόδειγμα δεν είναι ανθεκτικό και βιώσιμο, διότι οδηγεί σε φθορά του ανθρώπινου κεφαλαίου, σε χαμηλή παραγωγικότητα, σε μετανάστευση ειδικευμένου δυναμικού και σε κοινωνική κόπωση. Ο μετασχηματισμός αυτού του υποδείγματος προϋποθέτει θεσμική αναδιάταξη με επιβολή πλήρους αμοιβής της υπερωριακής εργασίας, ενίσχυση ελέγχων σε κλάδους υψηλής παραβατικότητας, προστασία του ελεύθερου χρόνου ως κοινωνικού δικαιώματος και αναγνώριση της ποιότητας εργασίας ως αναπτυξιακού δείκτη. Με άλλα λόγια, η προστασία του χρόνου εργασίας δεν είναι μόνο ζήτημα εργασιακής δικαιοσύνης, αλλά προϋπόθεση για μια οικονομία που παράγει με επιχειρηματικές και οργανωσιακές καινοτομίες και τεχνογνωσία. Η μετάβαση σε ένα δίκαιο και βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης περνά υποχρεωτικά από την αποκατάσταση του χρόνου εργασίας ως δικαιώματος και όχι ως αναλώσιμου εργοδοτικού πόρου.

4 | Κοινωνικό περιβάλλον

4.1 | Εισαγωγή

Όπως έχει ήδη σημειωθεί, η ποιότητα εργασίας, με βάση τα πλαίσια ανάλυσης των ΟΟΣΑ, Eurofound και ΔΟΕ, είναι μια πολυδιάστατη έννοια όπου το κοινωνικό περιβάλλον αποτελεί θεμελιώδη συνιστώσα.[19] Δεν λειτουργεί ως ένας εξωγενής παράγοντας της εργασιακής διαδικασίας, αλλά ως ένα ενδογενές δομικό στοιχείο των εργασιακών σχέσεων, των οργανωσιακών πρακτικών και της καθημερινής εμπειρίας της εργασίας. Ειδικότερα, ο όρος κοινωνικό περιβάλλον περιλαμβάνει το πλέγμα των διαπροσωπικών σχέσεων, των κανόνων συναναστροφής, των μορφών επικοινωνίας και συνεργασίας, των πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, αλλά και τη θεσμική κουλτούρα που διαμορφώνει τους ρόλους, τις προσδοκίες και τις συμπεριφορές εντός των χώρων εργασίας. Περικλείει ζητήματα όπως ο σεβασμός

---

19. Η ΔΟΕ έχει υπογραμμίσει ότι η ποιότητα των κοινωνικών σχέσεων στην εργασία επηρεάζει άμεσα τόσο την ψυχική υγεία όσο και την παραγωγικότητα, λειτουργώντας ως τμήμα ενός υγιούς εργασιακού οικοσυστήματος. Στο πλαίσιο αυτό, το 2019 ενέκρινε τη Σύμβαση για την εξάλειψη της βίας και της παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας (αριθμ. 190) σε μια προσπάθεια ενίσχυσης των εθνικών νομικών πλαισίων προστασίας των εργαζομένων από διακρίσεις και βία. Το Eurofound εντάσσει την κοινωνική διάσταση στην κατηγορία της ποιότητας της κοινωνικής εμπειρίας της εργασίας, τονίζοντας ότι οι συνθήκες αμοιβαίου σεβασμού, η απουσία βίας και η παρουσία υποστηρικτικών δομών μειώνουν το επαγγελματικό στρες και αυξάνουν τόσο την εργασιακή ικανοποίηση όσο και τη δέσμευση στην επιχείρηση. Ο ΟΟΣΑ συνδέει το κοινωνικό περιβάλλον με την ποιότητα στον χώρο εργασίας ως προσδιοριστικό παράγοντα της υποκειμενικής ευημερίας των εργαζομένων και των επιπτώσεων της εργασίας στην υγεία.

και η αξιοπρέπεια, η προστασία από σεξουαλική παρενόχληση[20], εργασιακό εκφοβισμό[21] και διακρίσεις, το επίπεδο εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, ο βαθμός κοινωνικής υποστήριξης και συνεργασίας στις ομάδες, αλλά και το κατά πόσο οι εργαζόμενοι νιώθουν ότι έχουν ρόλο και δυνατότητα συμμετοχής στις αποφάσεις που τους αφορούν.

Η σημασία του κοινωνικού περιβάλλοντος στην ποιότητα εργασίας είναι διττή. Από τη μία πλευρά, λειτουργεί ως παράγοντας πρόληψης αρνητικών συνεπειών για τους εργαζομένους (εξουθένωση, απουσίες, αποχωρήσεις, ψυχικές διαταραχές κ.ά.). Από την άλλη, αποτελεί μοχλό ενίσχυσης θετικών συνεπειών (εμπιστοσύνη, δημιουργικότητα, συλλογική μάθηση, ομαλή συνεργασία με την επιχείρηση, προθυμία συνεργασίας και καινοτομίας κ.ά.). Ενώ η αμοιβή και η ασφάλεια της εργασίας μπορούν να εξασφαλίσουν τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, το κοινωνικό περιβάλλον καθορίζει σε μεγάλο βαθμό πώς βιώνεται η εργασία και αν μετατρέπεται σε πηγή ευημερίας ή σε πηγή χρόνιου ψυχικού κόστους. Είναι ο μοχλός ο οποίος μεταφράζει θεσμικές ρυθμίσεις και οργανωτικές πρακτικές σε πραγματικές συνθήκες ζωής και εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ανάλυση που ακολουθεί αξιολογεί την ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα με βάση ορισμένες από τις διαστάσεις της κοινωνικής μικροδυναμικής στους χώρους εργασίας, η οποία διαμορφώνει τις πραγματικές εμπειρίες των εργαζομένων.

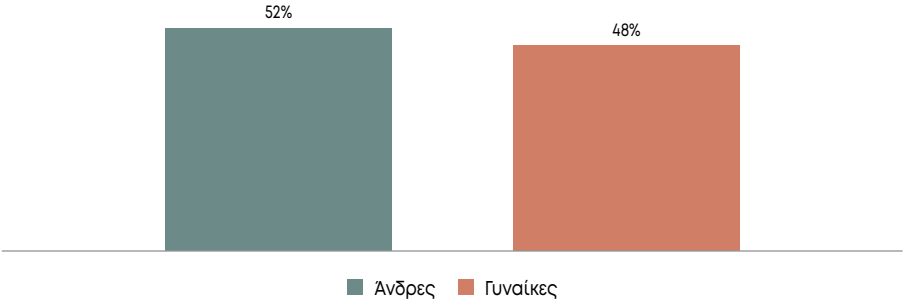
---

20. Σύμφωνα με την Οδηγία 2006/54/ΕC του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως «σεξουαλική παρενόχληση» ορίζεται κάθε μορφή ανεπιθύμητης σεξουαλικής συμπεριφοράς –λεκτικής, σωματικής–, καθώς και η δημιουργία ταπεινωτικού περιβάλλοντος που προσβάλλει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου.
21. Ο εργασιακός εκφοβισμός περιλαμβάνει τη συστηματική, επαναλαμβανόμενη και μακροχρόνια άσκηση ψυχολογικής βίας ή επιθετικής συμπεριφοράς, η οποία στοχεύει στην ταπείνωση, την υποτίμηση και την υπονόμευση της επαγγελματικής υπόστασης του θύματος. Ο εκφοβισμός αναφέρεται σε κακόβουλες συμπεριφορές από συναδέλφους, προϊσταμένους, εργοδότες ή πελάτες σε βαθμό στον οποίο το θύμα αισθάνεται ανεπαρκές και φοβισμένο (ενδεικτικά βλ. ILO, 2022c).

4.2 | Σύνολο δείγματος

Το Διάγραμμα 4.1 παρουσιάζει τη σύνθεση του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα ως προς το φύλο, αναδεικνύοντας μια εικόνα σχετικής ισορροπίας. Το 52% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι εργάζεται σε χώρο όπου η πλειονότητα των συναδέλφων είναι άνδρες, ενώ το 48% αναφέρει ότι κυριαρχούν οι γυναίκες. Η μικρή αυτή απόκλιση καταδεικνύει ότι η αγορά εργασίας έχει εξελιχθεί σε σημαντικό βαθμό προς την κατεύθυνση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων, αντανακλώντας τις κοινωνικές και οικονομικές μεταβολές των τελευταίων δεκαετιών. Η εικόνα αυτή αποτελεί θετική εξέλιξη και θα μπορούσε να θεωρηθεί ένδειξη μιας μεταβατικής φάσης, κατά την οποία οι εργασιακές δομές στην Ελλάδα μετασχηματίζονται προς την κατεύθυνση της μεγαλύτερης ισότητας. Παρ' όλα αυτά, η ποσοτική ισορροπία δεν συνεπάγεται απαραίτητα και ποιοτική ισότητα. Οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στις θέσεις ευθύνης και να αντιμετωπίζουν περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης.

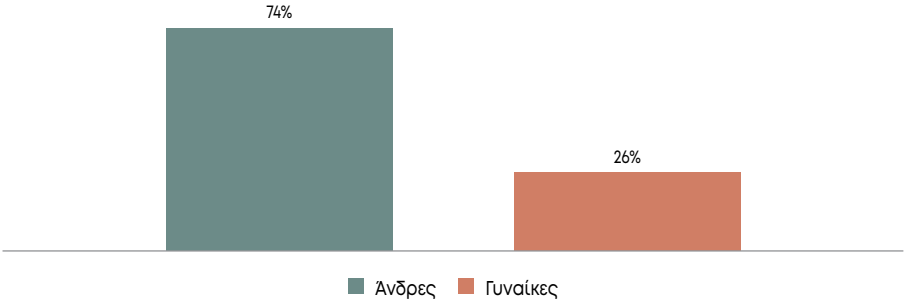
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.1 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 4.2 παρουσιάζει τη συνολική εικόνα των απαντήσεων σχετικά με τη σύνθεση των ανώτερων διοικητικών θέσεων ως προς το φύλο. Σύμφωνα με τα δεδομένα, οι ερωτηθέντες δηλώνουν σε ποσοστό 74% ότι οι προϊστάμενοι ή οι διευθυντές τους είναι κυρίως άνδρες και σε ποσοστό μόλις 26% ότι είναι γυναίκες. Η έντονη αυτή ανισορροπία δείχνει τη σταθερή

και διαχρονική υπερεκπροσώπηση των ανδρών σε θέσεις εξουσίας και λήψης αποφάσεων, στοιχείο που παραμένει ένα από τα πλέον ανθεκτικά χαρακτηριστικά των έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Η κατανομή αυτή αντανακλά το φαινόμενο της κάθετης έμφυλης ανισότητας, δηλαδή τη συστηματική υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της ιεραρχίας, παρά την αυξανόμενη συμμετοχή τους στην απασχόληση και την υψηλή εκπαιδευτική τους επίδοση. Παράλληλα, η διαφορά αυτή πιθανά εκφράζει βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις για τον ρόλο του φύλου και την εξουσία στην εργασία, για το ποιος θεωρείται «κατάλληλος» να διοικεί, να εκπροσωπεί ή να λαμβάνει κρίσιμες αποφάσεις. Η ανδρική κυριαρχία στις διευθυντικές θέσεις συνδέεται με πρότυπα ηγεσίας που εξακολουθούν να ταυτίζουν την αποφασιστικότητα, την ορθολογικότητα και την αποτελεσματικότητα με την ανδρική ταυτότητα, ενώ οι γυναίκες συχνά περιορίζονται σε υποστηρικτικούς ρόλους ή ενδιάμεσες βαθμίδες ευθύνης. Η ανατροπή αυτής της εικόνας απαιτεί συνδυασμό θεσμικών και πολιτισμικών παρεμβάσεων στην κατεύθυνση της ενίσχυσης των πολιτικών ισότητας, της λήψης μέτρων διαφάνειας στις διαδικασίες επιλογής στελεχών και της αναθεώρησης των έμφυλων προτύπων ηγεσίας, ώστε η ικανότητα και η αξιοκρατία να υπερισχύσουν έναντι των στερεοτυπικών αντιλήψεων που ταυτίζουν τη διοίκηση με το ανδρικό φύλο.

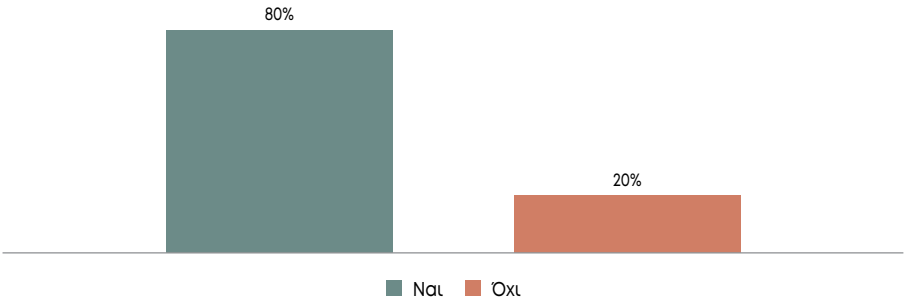
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.2 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Το Διάγραμμα 4.3 αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται ότι εργάζονται σε ένα φιλικό περιβάλλον. Αν και οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 80% δηλώνουν ότι το εργασιακό τους περιβάλλον είναι φιλικό,

ένας στους πέντε (20%) δεν συμμερίζεται αυτή την αντίληψη. Το εύρημα αυτό, παρά την υπεροχή της θετικής εικόνας, υποδηλώνει την ύπαρξη υπαρκτών προβλημάτων, τα οποία μπορεί να σχετίζονται με διαφωνίες, συγκρούσεις και ανταγωνισμούς εντός ομάδων στους χώρους εργασίας, έλλειψη αλληλεγγύης, ανοχή σε ανάρμοστες συμπεριφορές και αίσθημα κοινωνικής απομόνωσης. Η παρουσία αυτής της μειοψηφίας είναι ιδιαίτερα κρίσιμη, διότι καταδεικνύει ότι η εμπειρία του εργασιακού περιβάλλοντος δεν είναι ομοιόμορφη για όλους, ακόμη και όταν η πλειοψηφική άποψη είναι θετική. Η εξασφάλιση ενός φιλικού περιβάλλοντος απαιτεί την ενίσχυση μηχανισμών έγκαιρης αναγνώρισης προβλημάτων, καλλιέργεια κουλτούρας σεβασμού, υποστήριξης και αλληλεγγύης, καθώς και συστηματικές παρεμβάσεις που να διασφαλίζουν ότι ένα υγιές κοινωνικό οικοσύστημα στους χώρους εργασίας είναι δικαίωμα όλων.

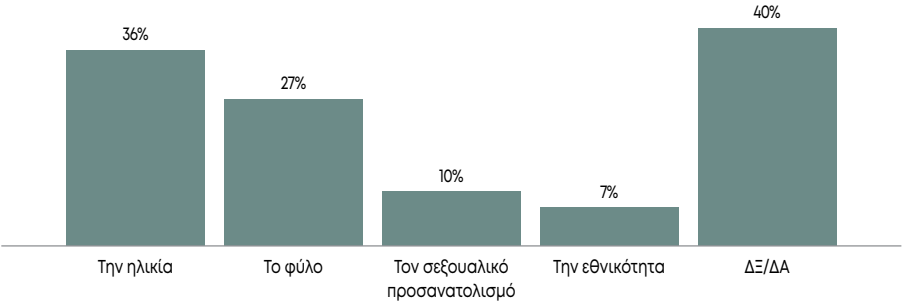
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.3 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Η εξέταση των ευρημάτων του Διαγράμματος 4.4 αναδεικνύει τις αντιλήψεις των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι έχουν υποστεί σεξουαλική παρενόχληση ή/και εργασιακό εκφοβισμό σχετικά με τους παράγοντες που, κατά την κρίση τους, συνέβαλαν στην εκδήλωση αυτών των φαινομένων. Μεταξύ των ερωτηθέντων, η ηλικία αναδεικνύεται ως ο συχνότερα αναφερόμενος παράγοντας (36%), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι νεότεροι και οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι ενδέχεται να στοχοποιούνται λόγω σχέσεων εξουσίας, στερεοτύπων ή άνισης κοινωνικής ισχύος. Ακολουθεί το φύλο (27%), στοιχείο που επιβεβαιώνει ότι οι έμφυλες ανισότητες και οι μορφές έμφυλης βίας

παραμένουν ενεργές στον χώρο εργασίας. Ο σεξουαλικός προσανατολισμός (10%) και η εθνικότητα (7%) αποτελούν επίσης αναφερόμενους παράγοντες, γεγονός που καταδεικνύει την ύπαρξη πρακτικών διάκρισης έναντι LGBTQI+ εργαζομένων, μεταναστών ή εθνοτικών μειονοτήτων. Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν ότι η παρενόχληση και ο εκφοβισμός δεν εκδηλώνονται τυχαία, αλλά είναι συχνά ενταγμένα σε προϋπάρχουσες κοινωνικές ιεραρχίες και προκαταλήψεις. Συνεπώς, οι παρεμβάσεις πρόληψης και αντιμετώπισης δεν πρέπει να περιορίζονται σε ατομικό επίπεδο συμπεριφοράς, αλλά να στοχεύουν στη ρίζα των ανισοτήτων και των στερεοτυπικών αντιλήψεων που τις παράγουν και τις αναπαράγουν στο εργασιακό περιβάλλον.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.4 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying)



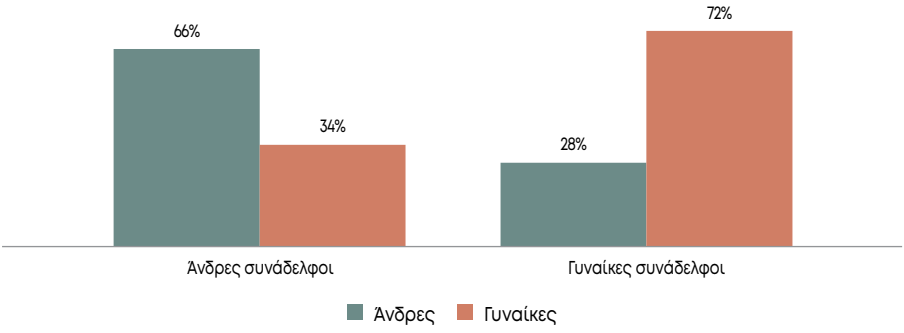
Συνολικά, τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι η έμφυλη ανισότητα αποτελεί χαρακτηριστικό του ελληνικού εργασιακού τοπίου, καθώς οι γυναίκες, παρά την αυξημένη συμμετοχή και εκπαίδευσή τους, εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη και στην πρόσβαση σε ηγετικούς ρόλους. Επιπλέον, η καταγραφή περιστατικών σεξουαλικής παρενόχλησης ή και εργασιακού εκφοβισμού που συνδέονται με χαρακτηριστικά ταυτότητας, όπως ηλικία, φύλο, σεξουαλικός προσανατολισμός ή εθνικότητα, είναι στοιχείο που δείχνει ότι οι εμπειρίες αυτές δεν είναι τυχαίες, αλλά αποτυπώνουν πολιτισμικά στερεότυπα. Στο σύνολό τους τα ευρήματα αυτά αναδεικνύουν την ανάγκη για θεσμικές και οργανωσιακές παρεμβάσεις που θα προάγουν

τη διαφάνεια, τη λογοδοσία, την ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες, καθώς και για την καλλιέργεια μιας εργασιακής κουλτούρας σεβασμού, εμπιστοσύνης και ισότιμης μεταχείρισης σε όλα τα επίπεδα.

4.3 | Έμφυλη διάσταση

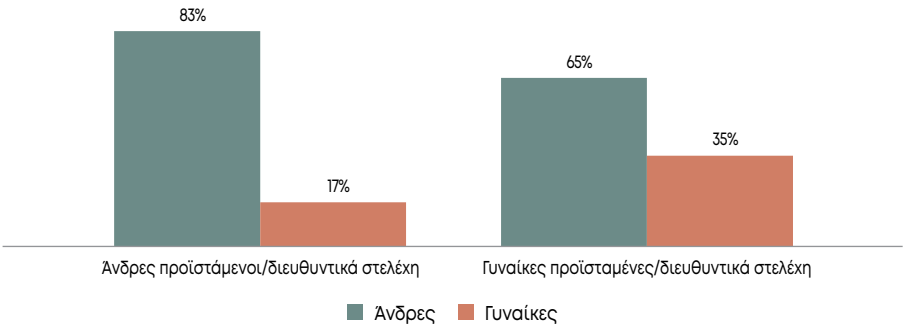
Το Διάγραμμα 4.5 καταδεικνύει τις αντιλήψεις ανδρών και γυναικών σχετικά με την κατανομή των φύλων στους εργασιακούς χώρους. Τα ευρήματα δείχνουν ότι το 66% των ανδρών δηλώνει πως εργάζεται σε χώρους όπου οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες, ενώ το 34% αναφέρει ότι εργάζεται κυρίως με γυναίκες. Αντίστοιχα, το 72% των γυναικών δηλώνει ότι εργάζεται σε χώρους όπου οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι γυναίκες, ενώ μόλις το 28% αναφέρει ότι εργάζεται κυρίως με άνδρες. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι, παρά τις αλλαγές στην αγορά εργασίας, εξακολουθούν να υπάρχουν επαγγελματικά πεδία όπου το κάθε φύλο εμφανίζει μεγαλύτερη συγκέντρωση. Επίσης, η κατανομή ανά φύλο αποκαλύπτει ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι εξακολουθούν να δραστηριοποιούνται σε περιβάλλοντα στα οποία η πλήρης επαγγελματική ενσωμάτωση και η ουσιαστική ισότητα των φύλων δεν έχουν ακόμη επιτευχθεί.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.5 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Το Διάγραμμα 4.6 αποτυπώνει τις αντιλήψεις ανδρών και γυναικών σχετικά με τη σύνθεση της διοικητικής ιεραρχίας στους εργασιακούς τους χώρους, αναδεικνύοντας τις διαφορές στην παρουσία των φύλων σε θέσεις ευθύνης και ηγεσίας. Τα δεδομένα δείχνουν ότι το 83% των ανδρών δηλώνει πως οι περισσότεροι διευθυντές ή προϊστάμενοι είναι άνδρες, ενώ μόνο το 17% αναφέρει ότι είναι γυναίκες. Αντίστοιχα, και οι γυναίκες αντιλαμβάνονται έντονη ανισότητα. Το 65% δηλώνει ότι οι ανώτεροι ιεραρχικά είναι άνδρες, ενώ το 35% ότι είναι γυναίκες. Και στις δύο περιπτώσεις, δηλαδή ανεξάρτητα από το φύλο των ερωτώμενων, η ανδρική κυριαρχία στις διευθυντικές θέσεις αναγνωρίζεται ευρέως. Τα ευρήματα τεκμηριώνουν με σαφήνεια το έμφυλο πρότυπο ιεραρχικής εξουσίας που εξακολουθεί να κυριαρχεί στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας. Η ηγεσία πιθανά παραμένει συνδεδεμένη με χαρακτηριστικά που κοινωνικά αποδίδονται στο ανδρικό φύλο (αποφασιστικότητα, δυναμισμό κ.ά.), ενώ η γυναικεία ηγεσία φαίνεται να αποτελεί εξαίρεση.

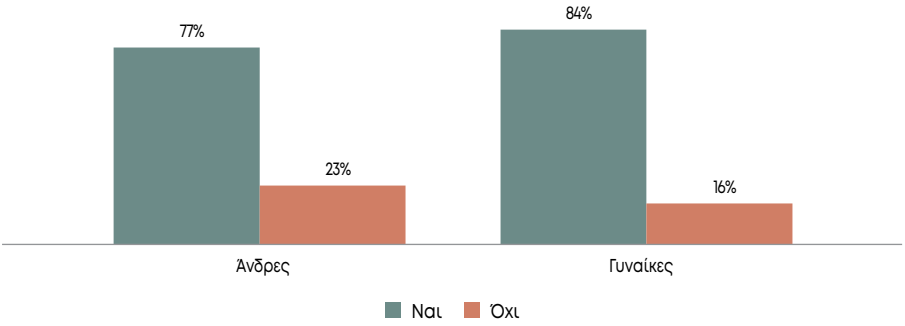
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.6 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Το Διάγραμμα 4.7 παρουσιάζει τις αντιλήψεις των ανδρών και των γυναικών του δείγματος σχετικά με το κατά πόσο αισθάνονται ότι εργάζονται σε ένα φιλικό και υποστηρικτικό περιβάλλον. Παρά το γεγονός ότι παρατηρούνται απροσδόκητα ποσοστά θετικών απαντήσεων, την ίδια στιγμή το 23% των ανδρών και το 16% των γυναικών δηλώνουν ότι δεν αισθάνονται πως εργάζονται σε φιλικό περιβάλλον. Τα ποσοστά αυτά δείχνουν ότι υπάρχουν εργαζόμενοι

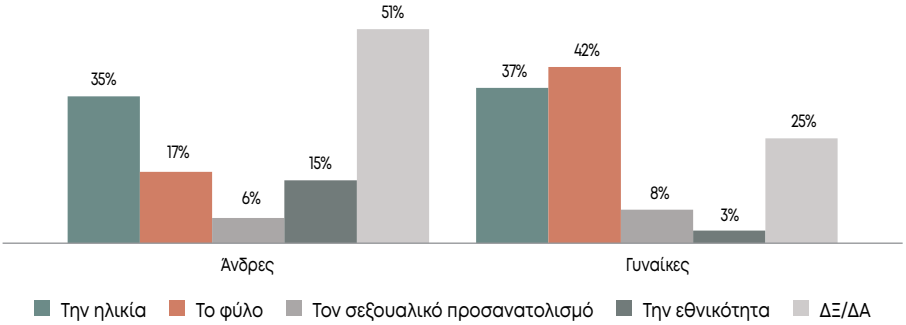
που βιώνουν λιγότερο υποστηρικτικές ή περισσότερο ανταγωνιστικές συνθήκες, οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν αρνητικά το ψυχοκοινωνικό κλίμα και τη συνολική τους απόδοση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.7 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Τα στοιχεία του Διαγράμματος 4.8 αποτυπώνουν την έμφυλη διαφοροποίηση στις αντιλήψεις των ερωτηθέντων σχετικά με τους παράγοντες που, κατά τη γνώμη τους, συμβάλλουν στην εκδήλωση σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και εργασιακού εκφοβισμού σε βάρος τους. Στους άνδρες, ως κύριος παράγοντας δηλώθηκε η ηλικία (35%), με το φύλο να ακολουθεί (7%), ενώ υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με τις γυναίκες αποδίδονται και στην εθνικότητα (15%) και στον σεξουαλικό προσανατολισμό (6%). Αντιθέτως, στις γυναίκες, το φύλο αναδείχθηκε ως ο κυριότερος παράγοντας στοχοποίησης (42%), με την ηλικία στη δεύτερη θέση (37%), ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός δηλώθηκε στο 8% και η εθνικότητα στο χαμηλό 3%. Τα ευρήματα αυτά φωτίζουν κρίσιμες κοινωνιολογικές και πολιτισμικές διαστάσεις. Στους άνδρες, η στοχοποίηση φαίνεται να σχετίζεται συχνότερα με παράγοντες ιεραρχικής ισχύος ή κοινωνικής θέσης (ηλικία, εθνικότητα), ενώ στις γυναίκες η έμφυλη διάσταση είναι πρωτεύουσα. Η διαφοροποίηση αυτή τεκμηριώνει ότι οι μηχανισμοί παρενόχλησης δεν είναι ουδέτεροι, αλλά εδράζονται σε παγιωμένες ανισότητες και στερεοτυπικές αντιλήψεις.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.8 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά φύλο)



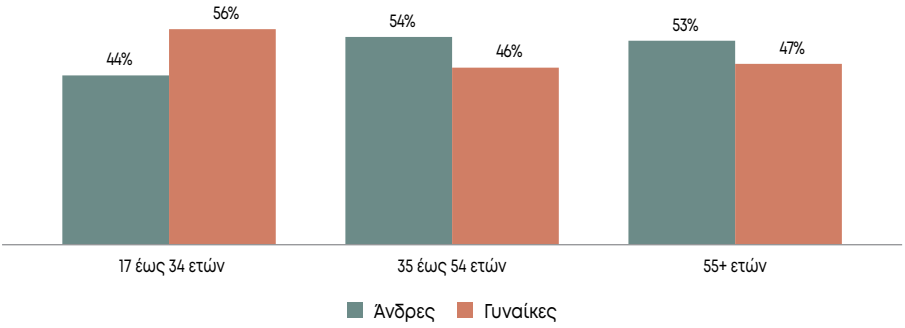
Συνολικά, τα δεδομένα αναδεικνύουν ότι το κοινωνικό περιβάλλον παραμένει δομημένο γύρω από έμφυλες ανισότητες και διαχωρισμούς. Η σχετική ισορροπία στη σύνθεση των εργαζομένων δεν μεταφράζεται σε αντίστοιχη ισότητα εντός της διοικητικής ιεραρχίας, όπου οι άνδρες εξακολουθούν να κατέχουν συντριπτικά την πλειονότητα των θέσεων ευθύνης. Αυτοί οι έμφυλοι διαχωρισμοί φαίνεται να εξακολουθούν να συντηρούνται από πολιτισμικά στερεότυπα που καθορίζουν το ποιος θεωρείται «κατάλληλος» για συγκεκριμένους ρόλους και επίπεδα ευθύνης. Τα ευρήματα επίσης καταδεικνύουν ότι, παρότι η πλειονότητα των εργαζομένων αντιλαμβάνεται το εργασιακό της περιβάλλον ως φιλικό και υποστηρικτικό, η εμπειρία αυτή δεν είναι καθολική. Ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων βιώνει λιγότερο υποστηρικτικές συνθήκες, γεγονός που αποκαλύπτει μια άνιση κατανομή του κοινωνικού κλίματος εντός των επιχειρήσεων. Οι παράγοντες στοχοποίησης –φύλο, ηλικία, εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός– δείχνουν ότι η παρενόχληση και ο εκφοβισμός δεν εκδηλώνονται τυχαία, αλλά εδράζονται σε προϋπάρχουσες κοινωνικές ανισότητες και στερεότυπα. Επιπλέον, καταγράφονται σαφείς έμφυλες διαφοροποιήσεις στην εμπειρία και στην ερμηνεία του κοινωνικού περιβάλλοντος, με τις γυναίκες να αναδεικνύουν το φύλο ως πρωτεύοντα παράγοντα στοχοποίησης, ενώ στους άνδρες κεντρικό ρόλο διαδραματίζει η ηλικία. Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν την ανάγκη θεσμικά θωρακισμένων μηχανισμών

πρόληψης, αναφοράς και προστασίας, καθώς και συστηματικής καλλιέργειας κουλτούρας σεβασμού και εμπιστοσύνης, έτσι ώστε το υποστηρικτικό περιβάλλον να αποτελεί καθολικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας.

4.4 | Ανά ηλικιακή ομάδα

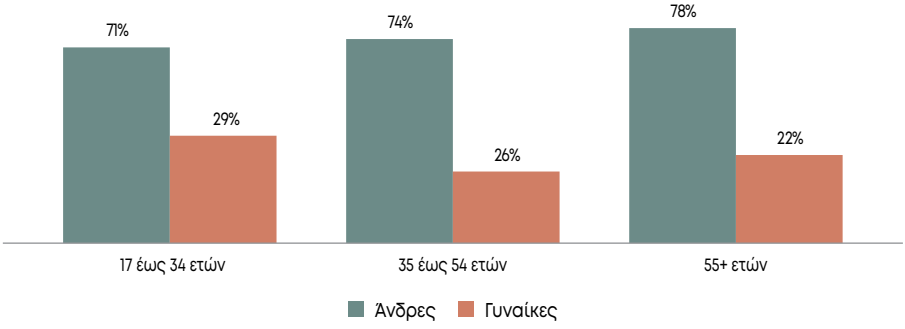
Το Διάγραμμα 4.9 παρουσιάζει τη σύνθεση του φύλου στο εργασιακό περιβάλλον ανά ηλικιακή ομάδα. Τα δεδομένα δείχνουν ότι στις ηλικίες 17-34 ετών, η πλειονότητα (56%) δηλώνει πως οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι γυναίκες, ενώ το 44% αναφέρει ότι είναι άνδρες. Στις επόμενες ηλικιακές ομάδες η εικόνα αντιστρέφεται. Στις ηλικίες 35-54 ετών υπερισχύουν οι άνδρες (54%) έναντι 46% των γυναικών, όπως και στις ηλικίες 55 ετών και άνω με ποσοστά 53% και 47% αντίστοιχα. Η κατανομή αυτή δείχνει μια ενδιαφέρουσα μεταβολή ανά γενιά. Στις νεότερες ηλικίες, η παρουσία των γυναικών φαίνεται ισχυρότερη, κάτι που μπορεί να αποδοθεί στην αυξανόμενη συμμετοχή τους στην ανώτερη εκπαίδευση και στην είσοδό τους σε νέους επαγγελματικούς τομείς. Αντίθετα, στις μεγαλύτερες ηλικίες παρατηρείται επικράτηση των ανδρών, γεγονός που αντικατοπτρίζει τα παραδοσιακά πρότυπα της αγοράς εργασίας των προηγούμενων δεκαετιών. Η συνολική εικόνα υποδηλώνει μια διαγενεακή μετατόπιση προς μεγαλύτερη ισότητα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.9 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Η εξέταση των ευρημάτων του Διαγράμματος 4.10 αποτυπώνει την αντίληψη των ερωτώμενων σχετικά με το φύλο των προϊσταμένων ή διευθυντικών στελεχών ανά ηλικιακή ομάδα. Τα στοιχεία δείχνουν μια σταθερή και έντονη υπεροχή των ανδρών σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες. Στην ομάδα 17-34 ετών, το 71% δηλώνει ότι οι περισσότεροι διευθυντές είναι άνδρες, ενώ το 29% αναφέρει γυναίκες. Η ανισότητα εντείνεται στις ηλικίες 35-54 ετών, όπου το ποσοστό των ανδρών φτάνει το 74% και των γυναικών περιορίζεται στο 26%. Στην κατηγορία των 55 ετών και άνω, η ανδρική κυριαρχία κορυφώνεται στο 78%, με τις γυναίκες να φτάνουν μόλις το 22%. Οι μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, που συνήθως κατέχουν και τις ανώτερες διοικητικές θέσεις, αντανακλούν τις παλαιότερες εργασιακές νοοτροπίες, στις οποίες οι άνδρες θεωρούνταν φυσικοί φορείς εξουσίας. Παρότι στις νεότερες ηλικίες παρατηρείται μικρή μείωση της διαφοράς, η ανδρική υπεροχή παραμένει έντονη. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η ανδρική κυριαρχία στις θέσεις ηγεσίας παραμένει διαχρονικά ισχυρή, με ελαφρά τάση εξισορρόπησης στις νεότερες ηλικίες. Η σταθερότητα αυτής της ανισότητας υποδηλώνει πως η αλλαγή απαιτεί θεσμικές πολιτικές ισότητας και μετασχηματισμό των πολιτισμικών προτύπων ηγεσίας.

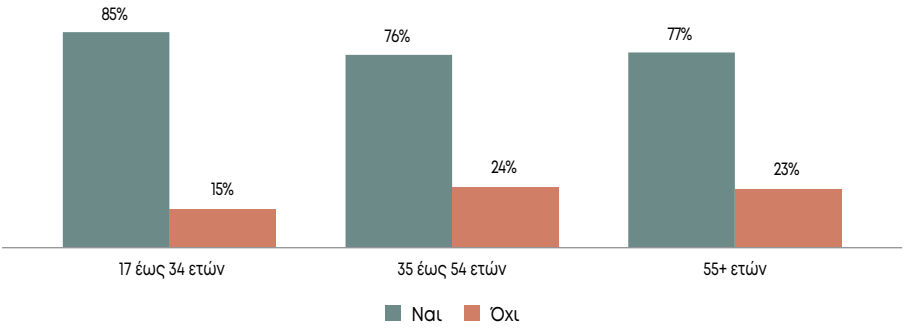
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.10 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Με βάση τα δεδομένα του Διαγράμματος 4.11, η πλειονότητα των εργαζομένων, ανεξαρτήτως ηλικιακής ομάδας, διαμορφώνει μια θετική αντίληψη σχετικά με τον βαθμό φιλικότητας του εργασιακού περιβάλλοντος. Ειδικότερα, στην ηλικιακή κατηγορία 17-34 ετών, το 85% των συμμετεχόντων δηλώνει ότι

εργάζεται σε φιλικό περιβάλλον, έναντι μόλις του 15% που εξέφρασε αρνητική άποψη. Αντίθετα, στην ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών, το ποσοστό θετικής απάντησης μειώνεται στο 76%, ενώ το 24% δηλώνει πως δεν αισθάνεται ότι εργάζεται σε ένα φιλικό περιβάλλον. Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να ερμηνευτεί ως αποτέλεσμα αυξημένων επαγγελματικών απαιτήσεων και μεγαλύτερης έκθεσης σε εργασιακή πίεση. Στις ηλικίες 55 ετών και άνω, τα ποσοστά των απαντήσεων (76% «ναι» και 23% «όχι») είναι σχεδόν ταυτόσημα με εκείνα της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι, παρά τη δυνητική μακρόχρονη εμπειρία και τη σταθερότερη επαγγελματική θέση των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων, η αντίληψή τους για το κλίμα εργασίας παραμένει θετική. Ωστόσο, η παρουσία ενός μικρού αλλά υπολογίσιμου ποσοστού εργαζομένων που διατηρούν αρνητική αντίληψη, ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, υπογραμμίζει τη σημασία της συνεχούς ενίσχυσης μιας συμπεριληπτικής και υποστηρικτικής εργασιακής κουλτούρας.

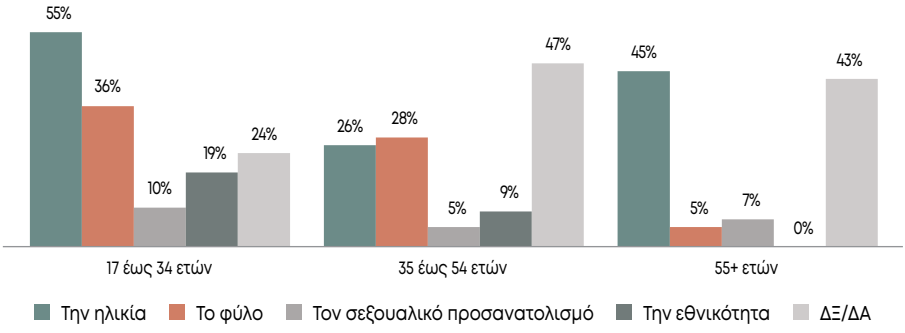
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.11 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Στο Διάγραμμα 4.12 παρατηρούνται σαφείς αποκλίσεις ανά ηλικιακή ομάδα ως προς τους παράγοντες τους οποίους οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι συνέβαλαν στη σεξουαλική παρενόχληση ή στον εργασιακό εκφοβισμό που υπέστησαν. Στην ομάδα 17-34 ετών, η ηλικία αναδεικνύεται με συντριπτικό ποσοστό (55%) ως κύριος παράγοντας στοχοποίησης, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι ενδέχεται να θεωρούνται λιγότερο ισχυροί και περισσότερο ευάλωτοι σε δυναμικές εξουσίας. Ακολουθεί το φύλο (36%), ενώ ο σεξουαλικός

προσανατολισμός (10%) και η εθνικότητα (19%) καταγράφονται επίσης ως ουσιώδεις παράγοντες στοχοποίησης. Στην ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών το φύλο εμφανίζεται ως κυρίαρχος παράγοντας (28%), με την ηλικία να ακολουθεί με 26%, τον σεξουαλικό προσανατολισμό με 5% και την εθνικότητα με 9%. Αντίθετα, στην ομάδα 55 και άνω ετών η ηλικία αναδεικνύεται και πάλι ως κύριος παράγοντας (45%), υποδηλώνοντας ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι ενδέχεται να στοχοποιούνται λόγω στερεοτυπικών αντιλήψεων περί παλαιότητας, χαμηλής προσαρμοστικότητας κ.ά. Η συμβολή του φύλου (5%) και του σεξουαλικού προσανατολισμού (7%) καταγράφεται σε πολύ χαμηλότερα ποσοστά, ενώ είναι αξιοσημείωτο ότι κανένας από τους ερωτηθέντες σε αυτή την ομάδα δεν ανέδειξε την εθνικότητα ως παράγοντα παρενόχλησης. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι μηχανισμοί παρενόχλησης δεν είναι σταθεροί διαχρονικά, αλλά μετασχηματίζονται ανάλογα με την ηλικία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.12 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά ηλικιακή ομάδα)



Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι οι νεότερες ηλικίες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ισορροπία φύλων στους χώρους εργασίας, με ενισχυμένη γυναικεία παρουσία, σε αντίθεση με τις μεσαίες και τις μεγαλύτερες γενιές όπου οι άνδρες υπερισχύουν. Ωστόσο, στις διευθυντικές θέσεις η ανδρική κυριαρχία παραμένει έντονη σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Η σταδιακή εξισορρόπηση στις νεότερες ηλικίες είναι θετική εξέλιξη, αλλά η ουσιαστική ισότητα απαιτεί βαθύτερες θεσμικές και πολιτισμικές αλλαγές. Επίσης, τα δεδομένα αναδεικνύουν ότι η

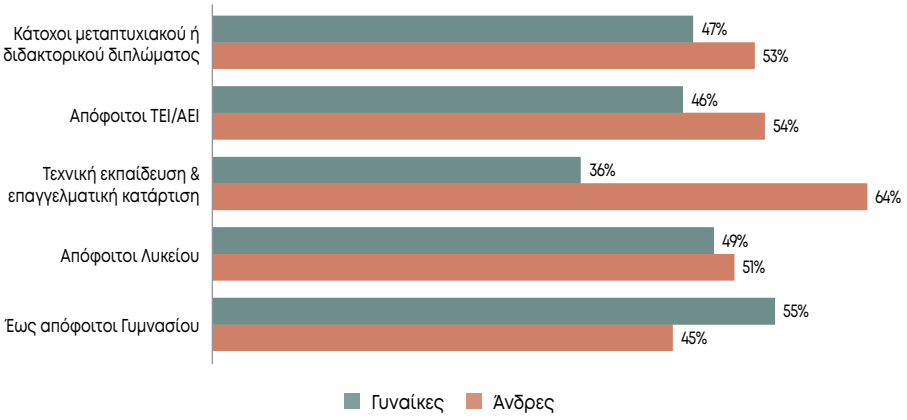
εμπειρία του κοινωνικού περιβάλλοντος στην εργασία διαφοροποιείται ανά ηλικιακή ομάδα, όχι μόνο ως προς τη συχνότητα των αρνητικών εμπειριών, αλλά και ως προς τον τρόπο με τον οποίο αυτές ερμηνεύονται. Οι νεότεροι εργαζόμενοι τείνουν να αποδίδουν την παρενόχληση και τον εκφοβισμό κυρίως στην ηλικία τους. Οι εργαζόμενοι μέσης ηλικίας αναδεικνύουν συχνότερα το φύλο ως παράγοντα στοχοποίησης, γεγονός που συνάδει με τις φάσεις του επαγγελματικού κύκλου όπου οι έμφυλες διακρίσεις αποκτούν μεγαλύτερη βαρύτητα σε περιβάλλοντα ευθύνης και ανταγωνισμού. Στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, οι εμπειρίες παραβατικών συμπεριφορών αποδίδονται κυρίως σε στερεότυπα σχετιζόμενα με την ηλικία, ενδεχομένως υποδεικνύοντας την παρουσία μορφών ηλικιακής διάκρισης. Τα παραπάνω υπογραμμίζουν ότι το κοινωνικό περιβάλλον δεν έχει σταθερή μορφή σε όλες τις ηλικίες. Αντιθέτως, οι μορφές στοχοποίησης μεταβάλλονται διαγενεακά, αντανακλώντας διαφορετικές θέσεις ισχύος, κοινωνικές προσδοκίες και εργασιακές συνθήκες σε κάθε στάδιο του εργασιακού βίου.

4.5 | Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Από τα δεδομένα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 4.13 μπορούμε να εξετάσουμε τη σύνθεση του φύλου στο εργασιακό περιβάλλον ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης. Παρατηρούμε ότι οι άνδρες υπερισχύουν στις περισσότερες κατηγορίες. Συγκεκριμένα, στην εργασία των ερωτηθέντων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό, οι άνδρες προηγούνται με 53% έναντι 47% των γυναικών. Στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, η διαφορά είναι παρόμοια (54% άνδρες, 46% γυναίκες). Η τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση παρουσιάζει τη μεγαλύτερη απόκλιση, με 64% άνδρες και μόλις 36% γυναίκες. Αντίθετα, στην κατηγορία των αποφοίτων λυκείου η διαφορά μειώνεται αισθητά (51% άνδρες, 49% γυναίκες), και μόνο στην κατηγορία όσων είναι απόφοιτοι έως και γυμνασίου η ισορροπία αντιστρέφεται (γυναίκες 55%, άνδρες 45%). Η εικόνα αυτή αποκαλύπτει ότι, παρότι οι γυναίκες έχουν αυξήσει τη συμμετοχή τους στην ανώτερη εκπαίδευση, η μεταφορά αυτής της προόδου σε επαγγελματική ισότητα δεν

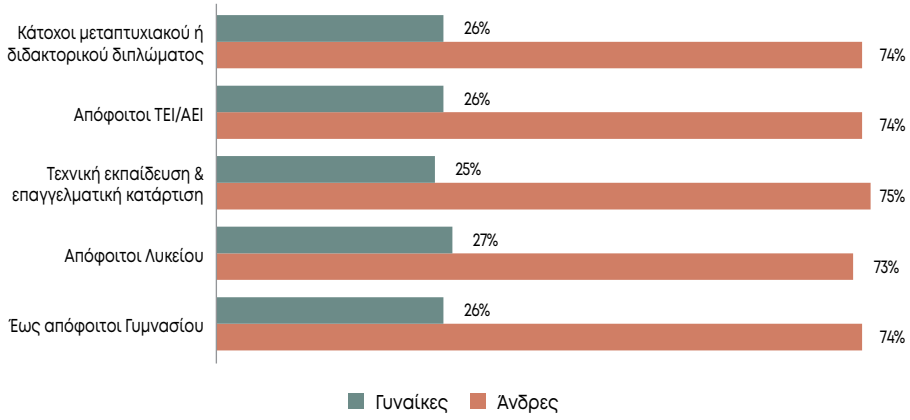
είναι ακόμη πλήρης. Αν και οι διαφορές δεν είναι πολύ μεγάλες στα ανώτερα επίπεδα εκπαίδευσης, η έμφυλη κατανομή της εργασίας παραμένει εμφανής. Η εκπαίδευση, επομένως, λειτουργεί μεν ως μέσο ενδυνάμωσης των γυναικών, αλλά οι επαγγελματικές δομές εξακολουθούν να διαμορφώνονται από στερεότυπα και κοινωνικές προσδοκίες που ενισχύουν την ανδρική παρουσία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.13 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Στο Διάγραμμα 4.14 συνοψίζεται η κατανομή των απαντήσεων αναφορικά με τη σχέση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και στο φύλο των διευθυντικών στελεχών. Παρατηρούμε ότι σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες η πλειονότητα των προϊσταμένων είναι άνδρες (73%-75%), ενώ οι γυναίκες περιορίζονται σε ποσοστά μεταξύ 25%-27%. Το γεγονός ότι η αναλογία αυτή παραμένει σταθερή ανεξάρτητα από το εκπαιδευτικό επίπεδο δείχνει ότι η εκπαίδευση δεν εξαλείφει τις έμφυλες ανισότητες στην επαγγελματική ιεραρχία. Ακόμη και μεταξύ των κατόχων μεταπτυχιακών ή διδακτορικών τίτλων η ηγεσία παραμένει σαφώς ανδροκρατούμενη (74% άνδρες, 26% γυναίκες). Ανάλογη είναι η κατανομή των απαντήσεων σε αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ και σε κατώτερα επίπεδα εκπαίδευσης, γεγονός που αποδεικνύει ότι η ανισότητα δεν σχετίζεται με την ακαδημαϊκή επάρκεια, αλλά με θεσμικές και πολιτισμικές δομές εξουσίας που αναπαράγουν την ανδρική κυριαρχία στις θέσεις ευθύνης.

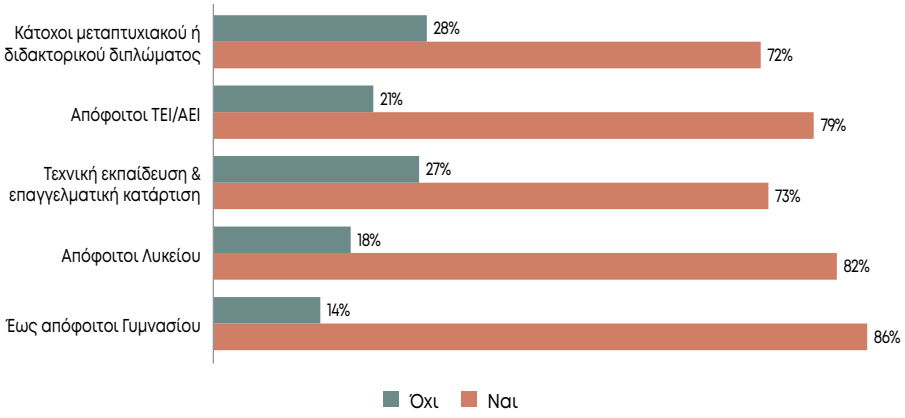
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.14 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Στο Διάγραμμα 4.15 παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των εργαζομένων, ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσής τους, θεωρεί πως εργάζεται σε ένα φιλικό και υποστηρικτικό περιβάλλον. Ωστόσο, παρατηρούνται αξιοσημείωτες διαφοροποιήσεις μεταξύ των επιπέδων εκπαίδευσης, οι οποίες προφανώς αποτυπώνουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τόσο τη συνεργατικότητα όσο και την ποιότητα των σχέσεων στον εργασιακό χώρο. Ειδικότερα, μεταξύ των εργαζομένων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 72% δηλώνει ότι το περιβάλλον εργασίας χαρακτηρίζεται από φιλικότητα, ενώ το 28% διαφωνεί. Στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 79% θεωρεί ότι εργάζεται σε φιλικό περιβάλλον, ενώ το 21% δεν συμμερίζεται αυτή την άποψη. Μεταξύ όσων διαθέτουν τεχνική εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση, τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 73% και 27%. Αντιθέτως, οι απόφοιτοι λυκείου παρουσιάζουν υψηλότερα επίπεδα αποδοχής του εργασιακού περιβάλλοντος, με το 82% να το χαρακτηρίζει φιλικό και το 18% να εκφράζει αντίθετη άποψη. Αυτά τα ποσοστά ενισχύονται στους ερωτηθέντες με απολυτήριο γυμνασίου, όπου το 86% δηλώνει ότι εργάζεται σε φιλικό περιβάλλον και μόλις το 14% εκφράζει σχετική δυσαρέσκεια. Από τις απαντήσεις του δείγματος αναδεικνύεται μια ενδιαφέρουσα αντίστροφη σχέση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και αίσθησης φιλικότητας στο εργασιακό

περιβάλλον. Οι εργαζόμενοι υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου φαίνεται να αξιολογούν αυστηρότερα την ποιότητα του εργασιακού τους περιβάλλοντος, ενώ όσοι έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης εκλαμβάνουν το περιβάλλον εργασίας τους ως πιο υποστηρικτικό.

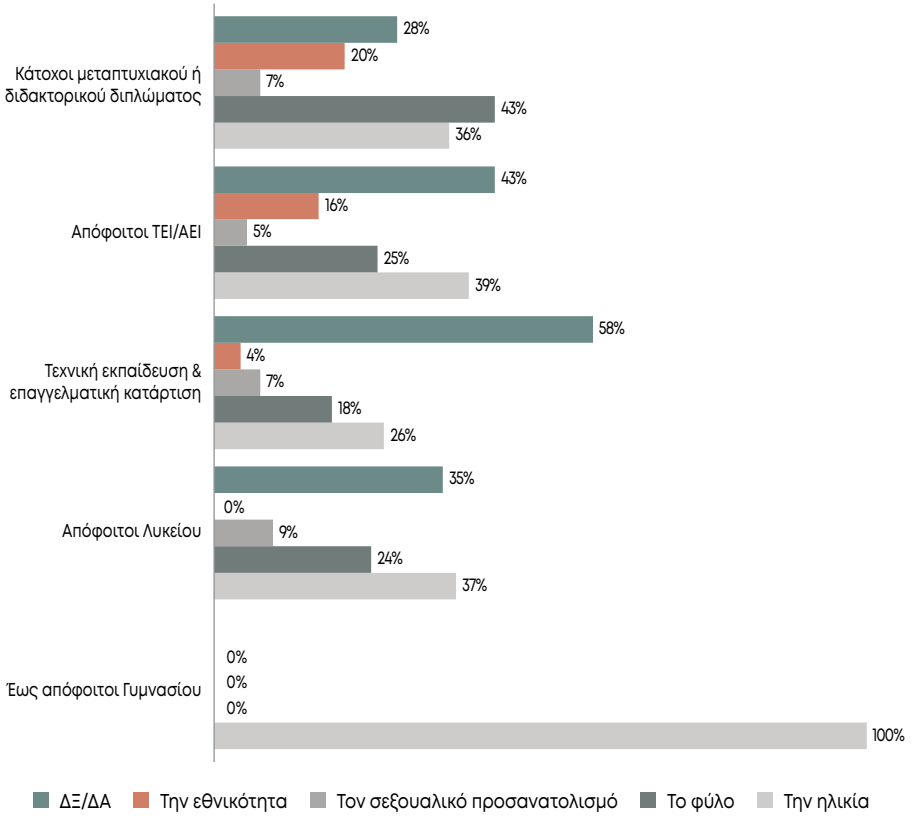
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.15 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 4.16 δείχνει την ιεράρχηση των παραγόντων που, κατά δήλωση των ερωτηθέντων, σχετίζονται με τη σεξουαλική παρενόχληση ή/και τον εργασιακό εκφοβισμό, με βάση το επίπεδο εκπαίδευσης. Στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το φύλο αναδεικνύεται ως κυρίαρχος παράγοντας (43%), ακολουθούμενο από την ηλικία (36%) και την εθνικότητα (20%), ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός καταγράφεται στο 7%. Αντίθετα, στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ, η ηλικία καταλαμβάνει την πρώτη θέση (39%) και ακολουθούν το φύλο (25%), η εθνικότητα (16%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (5%). Για τους εργαζομένους με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, τα ποσοστά μειώνονται συνολικά, με την ηλικία (26%) και το φύλο (18%) να εμφανίζονται συχνότερα, ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός (7%) και η εθνικότητα (4%) καταγράφονται σε χαμηλότερα επίπεδα. Στους αποφοίτους λυκείου, η ηλικία (37%) και το φύλο (24%) παραμένουν οι κυρίαρχοι παράγοντες, ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός (9%) εμφανίζεται συχνότερα από ό,τι στις ανώτερες εκπαιδευτικές κατηγορίες, με την εθνικότητα να δηλώνεται

οριακά. Τέλος, σε όσους έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο, η ηλικία καταγράφεται σχεδόν καθολικά ως ο μοναδικός παράγοντας στοχοποίησης. Τα δεδομένα δείχνουν ότι, παρότι η στοχοποίηση εμφανίζεται σε όλα τα εκπαιδευτικά στρώματα, ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενοι ερμηνεύουν τα αίτια διαφέρει ανάλογα με το γνωστικό υπόβαθρο, το επαγγελματικό περιβάλλον και τις κοινωνικές αναφορές που συνδέονται με κάθε επίπεδο εκπαίδευσης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.16 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι, παρά τη σημαντική πρόοδο στη συμμετοχή των γυναικών στην εκπαίδευση, η επαγγελματική ισότητα παραμένει

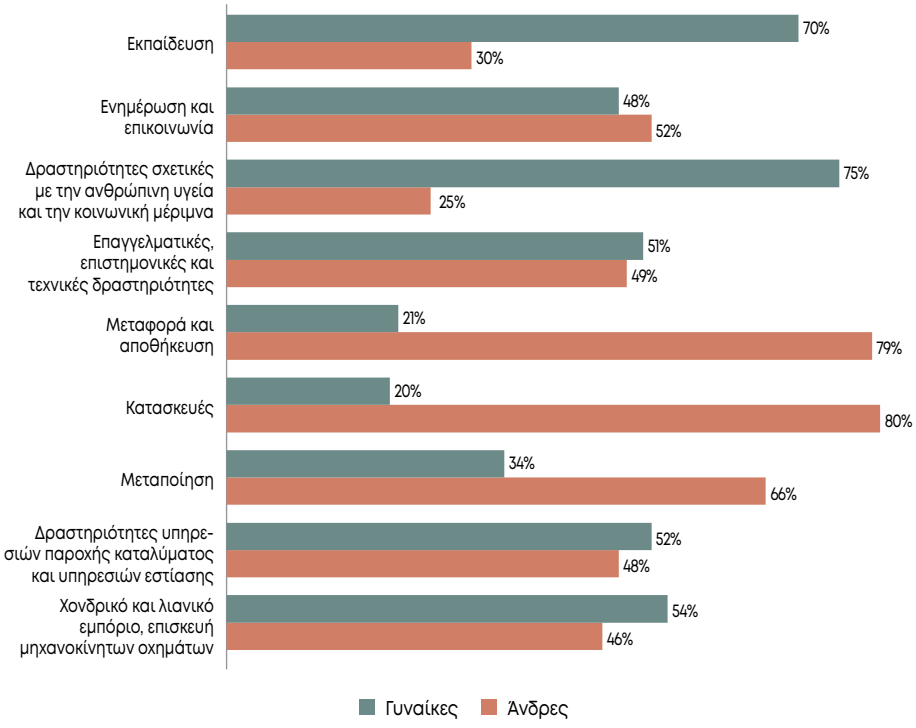
ατελής. Οι άνδρες εξακολουθούν να υπερισχύουν στους περισσότερους επαγγελματικούς τομείς, ενώ οι διευθυντικές θέσεις παραμένουν σταθερά ανδροκρατούμενες, ανεξάρτητα από το επίπεδο εκπαίδευσης, υποδεικνύοντας την ανάγκη βαθύτερων οργανωσιακών και κοινωνικών αλλαγών. Επίσης, τα ευρήματα δείχνουν ότι η ποιότητα του κοινωνικού περιβάλλοντος στην εργασία δεν βιώνεται με τον ίδιο τρόπο από εργαζομένους διαφορετικού εκπαιδευτικού επιπέδου. Παρότι σε γενικές γραμμές η πλειονότητα θεωρεί ότι εργάζεται σε υποστηρικτικό περιβάλλον, τα ποσοστά θετικής αντίληψης μειώνονται όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, γεγονός που μπορεί να αντανακλά υψηλότερες επαγγελματικές απαιτήσεις, αυξημένη έκθεση σε ανταγωνισμό και πιο κριτική στάση απέναντι σε διοικητικές συμπεριφορές και οργανωσιακές πρακτικές. Παράλληλα, οι εξηγήσεις που δίνουν οι εργαζόμενοι για τους παράγοντες στοχοποίησης διαφοροποιούνται ανά επίπεδο εκπαίδευσης.

4.6 | Ανά κλάδο

Το Διάγραμμα 4.17 αποτυπώνει τη σύνθεση του φύλου στο εργασιακό περιβάλλον ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Παρατηρούμε ότι στον τομέα της εκπαίδευσης οι γυναίκες κυριαρχούν με 70%, ενώ στους τομείς που σχετίζονται με την υγεία και την κοινωνική μέριμνα φτάνουν ακόμη υψηλότερα, στο 75%. Αντίθετα, η παρουσία των ανδρών είναι συντριπτική στις κατασκευές (80%), στη μεταφορά και αποθήκευση (79%) και στη μεταποίηση (66%). Η κατανομή είναι σχετικά ισόρροπη με τις γυναίκες να αγγίζουν το 48–54% σε τομείς όπως οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, η ενημέρωση και επικοινωνία, η παροχή υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων. Η ανάλυση αυτή επιβεβαιώνει ότι η αγορά εργασίας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικού τύπου κλαδικές δραστηριότητες και επαγγέλματα. Οι γυναίκες παραμένουν περισσότερο σε επαγγέλματα που συνδέονται με τη φροντίδα, την εκπαίδευση και την επικοινωνία, ενώ οι άνδρες υπερέχουν στους τεχνικούς και παραγω-

γικούς κλάδους, όπου απαιτούνται χαρακτηριστικά όπως η φυσική δύναμη και η τεχνολογική εμπειρία και εξειδίκευση. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι, παρότι σε ορισμένους τομείς η ισότητα προσεγγίζεται, ο διαχωρισμός της εργασίας ανά φύλο παραμένει ισχυρός.

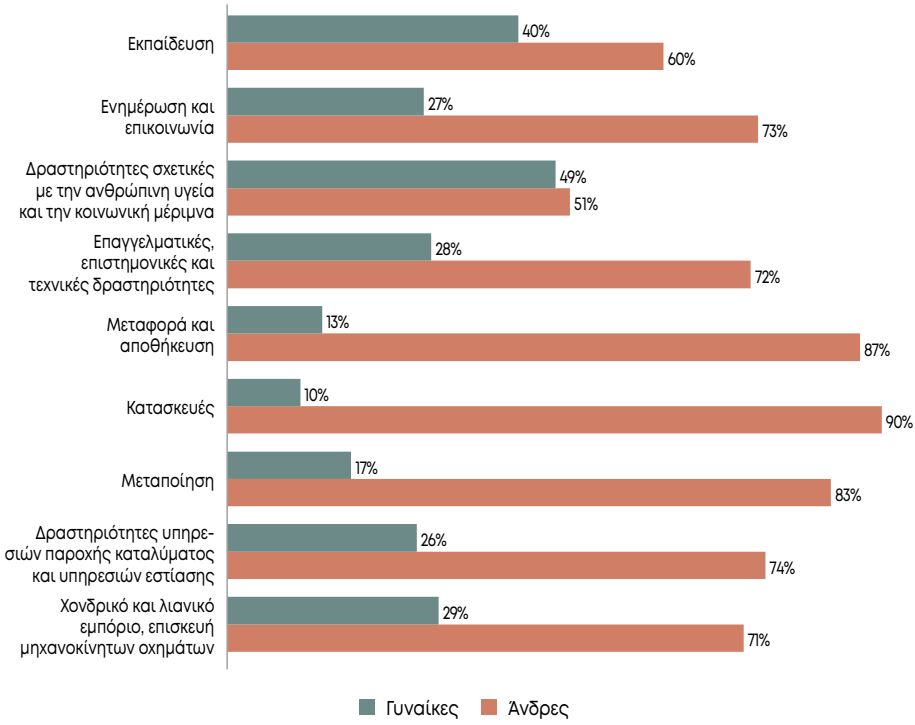
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.17 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 4.18 παρουσιάζει τη σύνθεση του φύλου στις διευθυντικές ή προϊστάμενες θέσεις ανά επαγγελματικό τομέα. Τα δεδομένα αποκαλύπτουν μια καθολική κυριαρχία των ανδρών στις ηγετικές θέσεις, ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας. Στους κλάδους των κατασκευών (90%), της μεταφοράς και αποθήκευσης (87%) και της μεταποίησης (83%) η ανδρική παρουσία στις θέσεις ευθύνης είναι σχεδόν απόλυτη. Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και σε τομείς όπως το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (71%), οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες

(72%) και οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (74%). Παρατηρούμε επίσης ότι ακόμη και σε τομείς που χαρακτηρίζονται από υψηλή συμμετοχή γυναικών, όπως η εκπαίδευση (40% γυναίκες, 60% άνδρες), η ενημέρωση και επικοινωνία (27% γυναίκες, 73% άνδρες) και οι δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (49% γυναίκες, 51% άνδρες), οι διευθυντικές θέσεις εξακολουθούν να καταλαμβάνονται κυρίως από άνδρες. Τα ευρήματα αυτά καταδεικνύουν ότι, παρότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων σε πολλούς από αυτούς τους κλάδους, η διοικητική εξουσία παραμένει σταθερά ανδρική. Οι αιτίες είναι σύνθετες και πιθανά περιλαμβάνουν τόσο πολιτισμικούς παράγοντες, όπως στερεότυπα περί «φυσικής καταλληλότητας» των ανδρών, όσο και θεσμικούς παράγοντες, όπως έλλειψη πολιτικών ισότητας και μηχανισμών υποστήριξης καριέρας για γυναίκες.

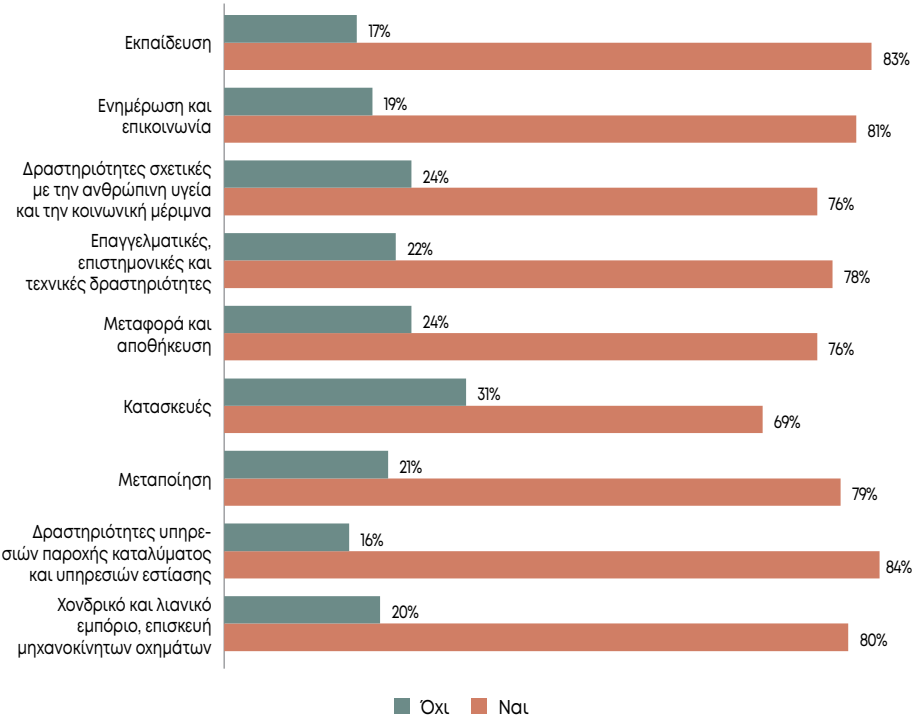
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.18 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Η εικόνα που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 4.19 αναδεικνύει την αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με τον βαθμό στον οποίο το εργασιακό τους περιβάλλον μπορεί να χαρακτηριστεί φιλικό, προβάλλοντας σαφείς διαφοροποιήσεις μεταξύ των κλάδων. Τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων κυμαίνονται από 69% έως 84%. Ωστόσο, η εμπειρία αυτή δεν κατανέμεται ισόρροπα σε όλους τους κλάδους. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στις δραστηριότητες παροχής καταλύματος και εστίασης (84%) και ακολουθούν η εκπαίδευση (83%), η ενημέρωση και επικοινωνία (81%) και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (80%). Τα ευρήματα αυτά φαίνεται να υποδηλώνουν ότι στους κλάδους που βασίζονται στη διαπροσωπική αλληλεπίδραση και στην εξυπηρέτηση πελατών το εργασιακό περιβάλλον το εργασιακό περιβάλλον εκλαμβάνεται ως θετικό. Στο ίδιο πλαίσιο, οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες εμφανίζουν επίσης υψηλό ποσοστό (78%).

Αντιθέτως, σε κλάδους με υψηλή ένταση εργασίας και σωματική καταπόνηση, η εικόνα διαφοροποιείται αισθητά. Στην υγεία και κοινωνική μέριμνα, όπως και στη μεταφορά και αποθήκευση, τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων περιορίζονται στο 76%, ενώ το 24% δηλώνει ότι δεν εργάζεται σε φιλικό περιβάλλον, υπονοώντας την ύπαρξη παραγόντων που δυσχεραίνουν τη δημιουργία θετικού κλίματος. Ακόμη πιο χαμηλή είναι η αποτίμηση στον κλάδο των κατασκευών, όπου μόλις το 69% των εργαζομένων αναγνωρίζει την ύπαρξη φιλικού περιβάλλοντος, έναντι 31% το οποίο εκφράζει αντίθετη άποψη, σημειώνοντας το υψηλότερο επίπεδο αρνητικών αντιλήψεων μεταξύ όλων των κλάδων. Η μεταποίηση καταγράφει μια ενδιάμεση εικόνα, με 79% θετικές απαντήσεις και 21% αρνητικές, φανερώνοντας μερική ικανοποίηση από το εργασιακό κλίμα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.19 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)

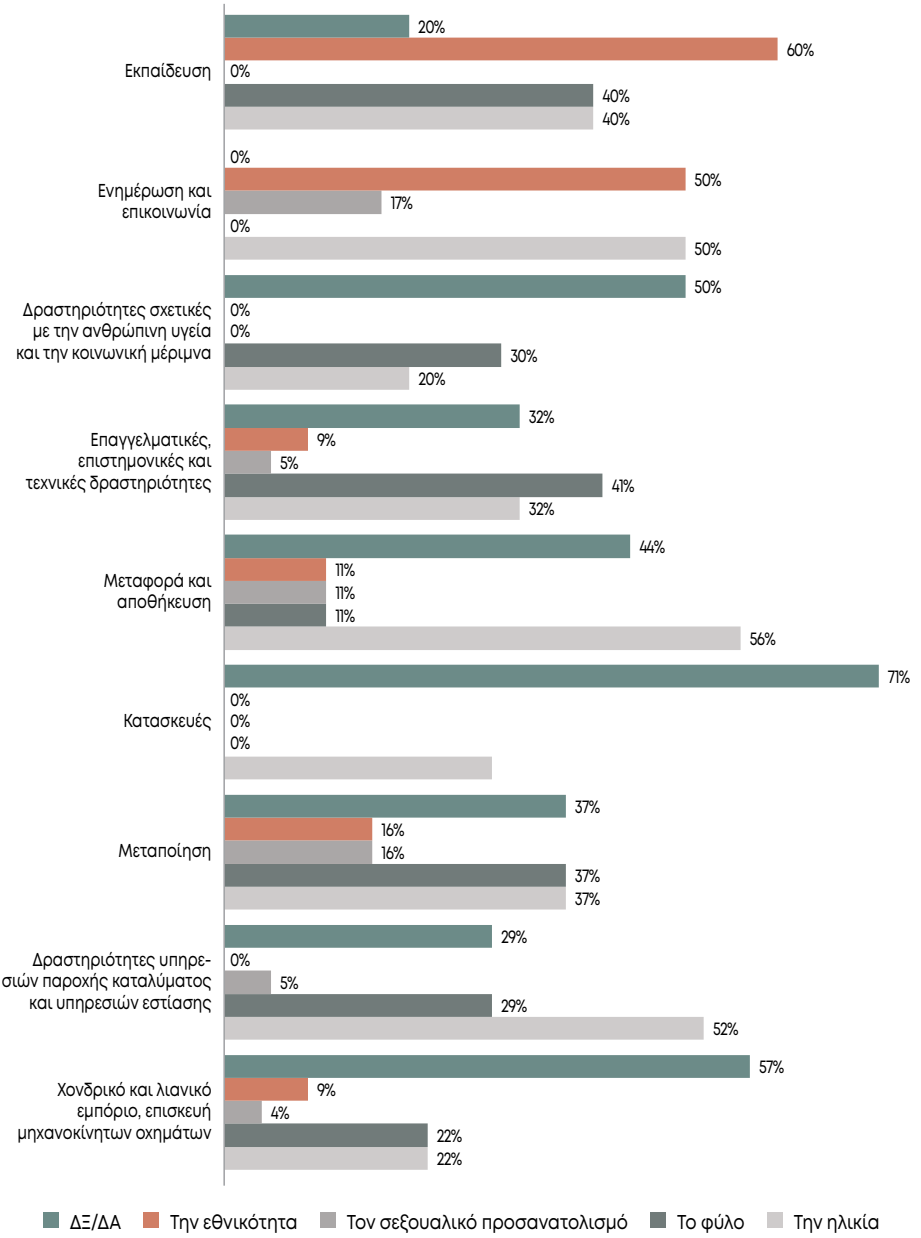


Τα ευρήματα αυτά επιβεβαιώνουν ότι η ένταση της εμπειρίας αυτής διαφοροποιείται ανάλογα με τον κλάδο. Ειδικότερα, οι τομείς που θεμελιώνονται σε σχέσεις άμεσης ανθρώπινης αλληλεπίδρασης καταγράφουν τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ οι τομείς με έντονη εργασιακή πίεση και σωματικές απαιτήσεις παρουσιάζουν υψηλότερα ποσοστά δυσαρέσκειας, αναδεικνύοντας την αναγκαιότητα στοχευμένων παρεμβάσεων για την ενίσχυση της εργασιακής ευημερίας και τη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης.

Αναφορικά με τους παράγοντες τους οποίους οι ερωτώμενοι συνδέουν με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό, αναδεικνύονται σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά κλάδο δραστηριότητας. Στο Διάγραμμα 4.20 παρατηρούμε ότι στην εκπαίδευση, η εθνικότητα αποτελεί την κυριότερη αναφορά (60%), ενώ ακολουθούν το φύλο και η ηλικία με 40%, γεγονός που συνδέεται ίσως με τη συχνή παρουσία πολυπολιτισμικών αλληλεπιδράσεων.

Στην ενημέρωση και επικοινωνία, η ηλικία και η εθνικότητα δηλώθηκαν από το 50% αντίστοιχα, ενώ ο σεξουαλικός προσανατολισμός καταγράφηκε στο 17%, υποδηλώνοντας ότι σε κλάδους έντονης δημόσιας έκθεσης και ανταγωνισμού υπεισέρχονται πολλαπλές ταυτότητες ως πεδία στοχοποίησης. Στον κλάδο της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας, το φύλο (30%) και η ηλικία (20%) εμφανίζονται ως βασικοί παράγοντες, στοιχείο που αντανακλά την έντονη ιεράρχηση και τα έμφυλα πρότυπα σε περιβάλλοντα φροντίδας. Στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το φύλο καταγράφεται ως κυρίαρχος παράγοντας (41%), ακολουθούμενος από την ηλικία (32%) και την εθνικότητα (9%), υποδηλώνοντας ότι οι σχέσεις ισχύος και η έμφυλη διάσταση παραμένουν ιδιαίτερα έντονες σε περιβάλλοντα υψηλής εξειδίκευσης. Στη μεταφορά και αποθήκευση κυριαρχεί η ηλικία (56%), ενώ οι λοιποί παράγοντες καταγράφονται χαμηλά και ισομερώς (11%). Στις κατασκευές η ηλικία (29%) και στη μεταποίηση η ηλικία (37%) και το φύλο (37%) συνιστούν τους κυριότερους παράγοντες. Στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης υπερισχύει η ηλικία (52%), με το φύλο (29%) και τον σεξουαλικό προσανατολισμό (5%) να ακολουθούν. Τέλος, στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το φύλο και η ηλικία ισομερίζονται με 22%, ενώ η εθνικότητα (9%) και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (4%) εμφανίζονται με μικρότερη ένταση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.20 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά κλάδο)



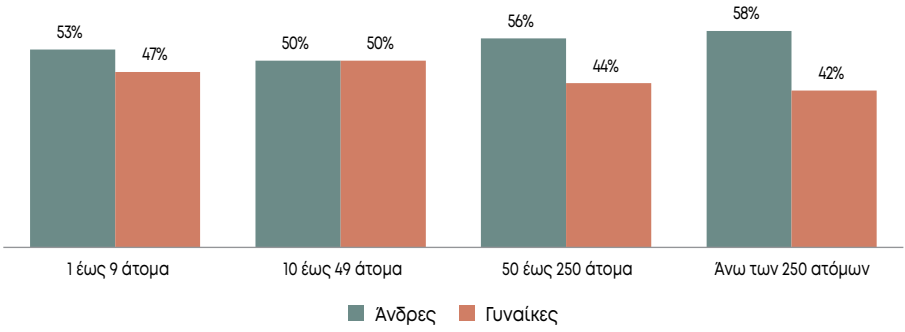
Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι στην ελληνική αγορά εργασίας διατηρούνται έντονες έμφυλες διακρίσεις. Η ανδρική παρουσία στις διευθυντικές θέσεις παραμένει σχεδόν καθολική σε όλους τους κλάδους, ακόμη και σε εκείνους όπου οι γυναίκες αποτελούν πλειονότητα. Η ισότητα των φύλων έχει προχωρήσει σε επίπεδο συμμετοχής, όχι όμως σε επίπεδο εξουσίας, αποκαλύπτοντας τη διαρθρωτική ανθεκτικότητα των έμφυλων ιεραρχιών. Ταυτόχρονα, οι παράγοντες που αποδίδονται ως αίτια στοχοποίησης για σεξουαλική παρενόχληση ή εργασιακό εκφοβισμό (φύλο, ηλικία, εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός) διαφέρουν ανά κλάδο, αντανακλώντας τα συγκεκριμένα κοινωνικά στερεότυπα και τις σχέσεις ισχύος που κυριαρχούν σε κάθε επαγγελματικό περιβάλλον. Συνεπώς, η αντιμετώπιση των φαινομένων παρενόχλησης και των δυσλειτουργιών του κοινωνικού περιβάλλοντος απαιτεί κλαδικά εξειδικευμένες, και όχι οριζόντιες, παρεμβάσεις, ώστε να στοχεύει στις πραγματικές πηγές παραγωγής ανισοτήτων και συγκρούσεων εντός κάθε τομέα.

4.7 | Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

Το Διάγραμμα 4.21 προβάλλει τη σχέση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και φύλου. Τα ευρήματα, βάσει των απαντήσεων των ερωτηθέντων, δείχνουν μια ενδιαφέρουσα διαφοροποίηση ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 53% των ερωτηθέντων δηλώνει πως οι περισσότεροι συνάδελφοί του είναι άνδρες, ενώ το 47% γυναίκες. Υπάρχει δηλαδή μια σχετικά ισορροπημένη κατανομή. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων παρατηρείται πλήρης ισότητα (50% γυναίκες, 50% άνδρες), γεγονός που υποδηλώνει ότι οι μικρότερες οργανωσιακές δομές προσφέρουν ίσως λιγότερες ιεραρχικές ανισότητες μεταξύ των φύλων. Ωστόσο, καθώς αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, η ισορροπία αυτή διαταράσσεται. Στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων οι άνδρες ανέρχονται στο 56%, ενώ οι γυναίκες μειώνονται στο 44%. Η διαφορά αυτή γίνεται ακόμη πιο έντονη στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, όπου οι άνδρες φτάνουν το 58%

και οι γυναίκες περιορίζονται στο 42%. Η τάση αυτή μπορεί να ερμηνευθεί ως ένδειξη έμφυλης ανισότητας. Όσο αυξάνεται η οργανωσιακή πολυπλοκότητα και το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο εντονότερη είναι η αριθμητική υπεροχή των ανδρών. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι, παρότι σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις υπάρχει ισορροπία φύλων, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις παραμένει σαφής η ανδρική κυριαρχία. Το εύρημα αυτό υπογραμμίζει ότι οι προκλήσεις της ισότητας των φύλων δεν αφορούν μόνο τη συμμετοχή στην εργασία, αλλά και τη δυνατότητα των γυναικών να καταλαμβάνουν θέσεις σε μεγάλους, δομημένους οργανισμούς.

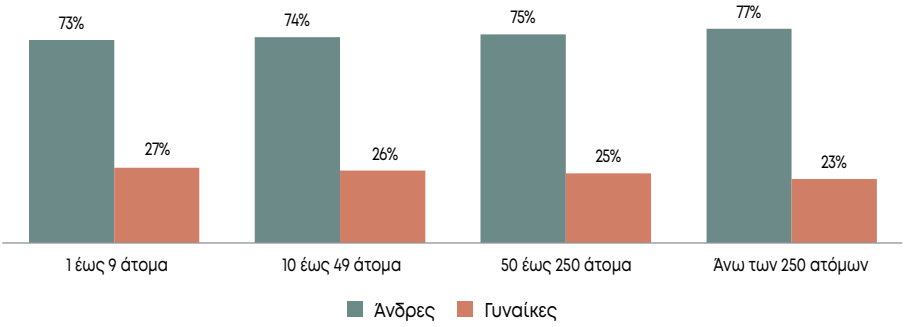
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.21 Στο εργασιακό σας περιβάλλον οι περισσότεροι συνάδελφοι είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Στο Διάγραμμα 4.22 παρατηρούμε τη σχέση ανάμεσα στο μέγεθος της επιχείρησης και στο φύλο των διευθυντικών στελεχών. Τα αποτελέσματα δείχνουν μια σαφή και σταθερή ανδρική κυριαρχία σε όλες τις κατηγορίες μεγέθους επιχείρησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 73% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι η πλειονότητα των προϊσταμένων/διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες, ενώ μόνο το 27% ότι είναι γυναίκες. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων η ανδρική παρουσία αυξάνεται ελαφρώς στο 74%, ενώ στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων φτάνει στο 75%. Η ανισότητα κορυφώνεται στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, όπου το 77% των διευθυντών είναι άνδρες και μόλις το 23% γυναίκες. Η αυξανόμενη ανισορροπία όσο μεγαλώνει το μέγεθος της επιχείρησης υποδηλώνει ότι η ανδρική κυριαρχία ενισχύεται όσο πιο συγκεντρωτικές και ιεραρχικά δομημένες είναι οι επιχειρήσεις.

Οι μεγάλες επιχειρήσεις, με περισσότερα επίπεδα διοίκησης και υψηλότερη θεσμική αυστηρότητα και ιεραρχία, φαίνεται να αναπαράγουν πιο έντονα τα παραδοσιακά πρότυπα εξουσίας. Αντίθετα, στις μικρότερες επιχειρήσεις όπου οι ρόλοι είναι περισσότερο ευέλικτοι και οι ιεραρχίες λιγότερο αυστηρές, οι γυναίκες έχουν κάπως αυξημένη παρουσία σε θέσεις ευθύνης, αν και παραμένουν μειοψηφία. Αυτό δείχνει ότι η οργανωσιακή κουλτούρα και η δομή των επιχειρήσεων επηρεάζουν καθοριστικά τις ευκαιρίες ανέλιξης των φύλων.

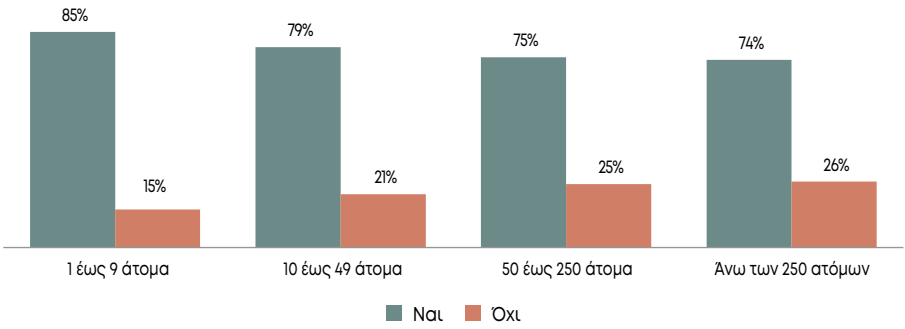
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.22 Στην εργασία σας η πλειονότητα των προϊσταμένων ή των διευθυντικών στελεχών είναι άνδρες ή γυναίκες; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 4.23 παρουσιάζει τη σχέση ανάμεσα στο μέγεθος της επιχείρησης και στον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι θεωρούν πως εργάζονται σε ένα φιλικό εργασιακό περιβάλλον. Τα ποσοστά των θετικών απαντήσεων κυμαίνονται από 74% έως 85%, γεγονός που αναδεικνύει ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, εκτιμά ότι βιώνει ένα φιλικό περιβάλλον, με διαφοροποιήσεις, όμως, στην ένταση αυτής της εμπειρίας. Οι μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων συγκεντρώνουν το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (85%), ενώ μόλις το 15% εκφράζει αντίθετη άποψη. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων το ποσοστό των θετικών απαντήσεων ανέρχεται στο 79%, ενώ το 21% δηλώνει ότι δεν εργάζεται σε φιλικό περιβάλλον, στοιχείο που δείχνει ότι, αν και το εργασιακό κλίμα παραμένει θετικό, η αυξανόμενη πολυπλοκότητα των οργανωσιακών σχέσεων μπορεί να μειώνει την αίσθηση οικειότητας.

Σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις τα ποσοστά θετικών απαντήσεων μειώνονται περαιτέρω, χωρίς ωστόσο να πέφτουν κάτω από τα τρία τέταρτα του συνόλου. Στις επιχειρήσεις με 50 έως 250 άτομα το 75% των εργαζομένων δηλώνει ότι εργάζεται σε φιλικό περιβάλλον, ενώ το 25% εκφράζει αντίθετη άποψη. Αντίστοιχα, στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, με πάνω από 250 εργαζομένους, το 74% των απαντήσεων είναι θετικές και το 26% αρνητικές. Η σταδιακή μείωση των ποσοστών θετικών απαντήσεων, όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης δείχνει ότι οι μεγαλύτερες οργανωσιακές δομές, αν και προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες και πόρους, ενδέχεται να δυσκολεύονται να καλλιεργήσουν την αίσθηση άμεσης διαπροσωπικής σχέσης και υποστηρικτικού κλίματος που χαρακτηρίζει τις μικρότερες επιχειρήσεις. Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι η φιλικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος είναι αντιστρόφως ανάλογη του μεγέθους της επιχείρησης, με τους εργαζομένους σε μικρότερες επιχειρήσεις να βιώνουν υψηλότερα επίπεδα υποστήριξης σε σύγκριση με εκείνους που εργάζονται σε μεγάλους οργανισμούς.

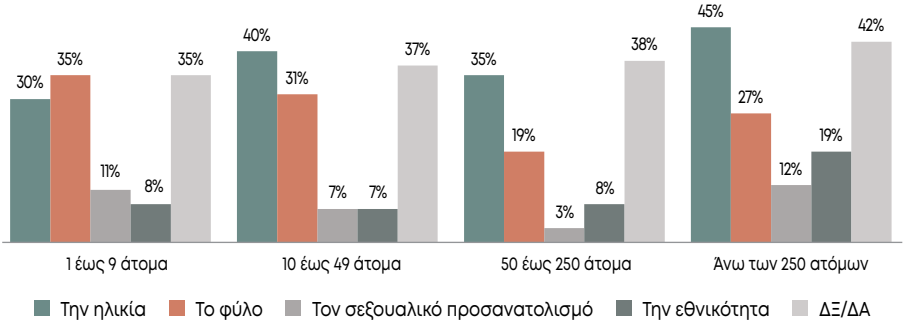
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.23 Νιώθετε πως εργάζεστε σε ένα φιλικό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Ενδιαφέρουσες διαφοροποιήσεις αναδεικνύονται ως προς τους παράγοντες τους οποίους οι ερωτώμενοι συνδέουν με τη σεξουαλική παρενόχληση και τον εργασιακό εκφοβισμό, όταν ληφθεί υπόψη το μέγεθος της επιχείρησης. Σύμφωνα με το Διάγραμμα 4.24, στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζομένους, η ηλικία εμφανίζεται ως ο συχνότερος παράγοντας (45%), και ακολουθούν το φύλο (27%), η εθνικότητα (19%) και ο σεξουαλικός προσανα-

τολισμός (12%). Παρόμοια κατάταξη παρατηρείται και στις επιχειρήσεις με 50 έως 250 άτομα, όπου η ηλικία δηλώνεται πρώτη (35%), πριν από το φύλο (19%), την εθνικότητα (8%) και το σεξουαλικό προσανατολισμό (3%). Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων η ηλικία (40%) εξακολουθεί να κυριαρχεί, ακολουθούμενη από το φύλο (31%) και, με πολύ χαμηλότερα ποσοστά, η εθνικότητα και ο σεξουαλικός προσανατολισμός (με όμοιο ποσοστό 7%). Αντίθετα, στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 εργαζομένων η εικόνα διαφοροποιείται. Πρώτος παράγοντας δηλώνεται το φύλο (39%), ακολουθεί η ηλικία (30%), ενώ καταγράφονται επίσης ο σεξουαλικός προσανατολισμός (11%) και η εθνικότητα (8%). Η μετατόπιση αυτή υποδηλώνει ότι στις μεγαλύτερες οργανώσεις, όπου κυριαρχούν ιεραρχικές σχέσεις και ανωνυμία, οι εργαζόμενοι ερμηνεύουν τη στοχοποίησή τους κυρίως μέσα από την ηλικιακή διάσταση, ενώ σε μικρότερες δομές, όπου οι σχέσεις είναι πιο άμεσες και προσωποποιημένες, το φύλο αναδεικνύεται ως πρωτεύων λόγος άνισης μεταχείρισης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4.24 Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας; (για όσους έχουν δεχτεί στην εργασία τους σεξουαλική παρενόχληση ή/και bullying, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος και η πολυπλοκότητα της επιχείρησης, τόσο εντονότερη είναι η ανδρική κυριαρχία, τόσο στη συνολική απασχόληση όσο και στις διευθυντικές θέσεις. Οι μεγάλες επιχειρήσεις, με τις αυστηρότερες ιεραρχίες και τις παραδοσιακές αντιλήψεις περί ηγεσίας, τείνουν να αναπαράγουν τις έμφυλες ανισότητες. Αντίθετα,

οι μικρότερες επιχειρήσεις, με πιο ευέλικτες δομές, επιτρέπουν μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Τα δεδομένα δείχνουν ότι το κοινωνικό περιβάλλον της εργασίας διαφοροποιείται επίσης αισθητά ανά μέγεθος επιχείρησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις οι εργαζόμενοι εμφανίζουν συχνότερα την αντίληψη ότι εργάζονται σε φιλικό περιβάλλον. Αντίθετα, όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, η αντίληψη για υποστηρικτικό κλίμα μειώνεται, στοιχείο που μπορεί να συνδέεται με την ανωνυμία των σχέσεων και την απόσταση μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων.

4.8 | Συμπεράσματα

Η ανάλυση του κοινωνικού περιβάλλοντος στους χώρους εργασίας αποκαλύπτει μια σύνθετη και πολυεπίπεδη πραγματικότητα, όπου η πρόοδος ως προς την ισότητα και τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων συνυπάρχει με δομικές αντιφάσεις και αντοχές παλαιότερων προτύπων. Τα ευρήματα του κεφαλαίου δείχνουν πως, παρότι η ελληνική αγορά εργασίας έχει διανύσει σημαντική απόσταση προς την κατεύθυνση της ισόρροπης συμμετοχής των φύλων, η ποιότητα εργασίας εξακολουθεί να επηρεάζεται έντονα από κοινωνικές, θεσμικές και πολιτισμικές ανισότητες. Η σχεδόν ισόρροπη κατανομή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό αποτελεί θετική εξέλιξη. Ωστόσο, η σταθερή υπεροχή των ανδρών στις διευθυντικές και ηγετικές θέσεις δείχνει ότι η οριζόντια ισότητα συμμετοχής δεν μεταφράζεται σε κάθετη ισότητα εξουσίας. Η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών παραμένει περιορισμένη και οι μηχανισμοί επιλογής στελεχών εξακολουθούν να αναπαράγουν έμφυλα στερεότυπα ηγεσίας. Το φαινόμενο αυτό λειτουργεί ως ανασταλτικός παράγοντας τόσο για την αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου όσο και για τη συνολική ποιότητα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας.

Τα δεδομένα αναδεικνύουν επίσης ότι ένα σημαντικό ποσοστό βιώνει συνθήκες έλλειψης εμπιστοσύνης και ψυχολογικής πίεσης. Ο βαθμός υποστηρικτικότητας από τους ανωτέρους και η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων διαφοροποιούνται σημαντικά ανά φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης

και μέγεθος επιχείρησης. Ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες οργανωσιακές δομές, η αύξηση της πολυπλοκότητας και της ιεραρχίας φαίνεται να αποδυναμώνει την αίσθηση στήριξης, υπονομεύοντας βασικές διαστάσεις της ποιοτικής εργασίας, όπως η ψυχολογική ασφάλεια, η αναγνώριση και η συμμετοχικότητα.

Ιδιαίτερη σημασία έχουν οι παράγοντες στοχοποίησης που αναφέρονται ως αιτίες για περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και εργασιακού εκφοβισμού –φύλο, ηλικία, εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός–, οι οποίοι αποκαλύπτουν ότι οι εμπειρίες αυτές αποτυπώνουν βαθύτερες κοινωνικές ιεραρχίες και πολιτισμικά στερεότυπα. Το γεγονός ότι οι γυναίκες αναφέρουν το φύλο ως κύρια αιτία στοχοποίησης, ενώ οι άνδρες την ηλικία δείχνει ότι η παρενόχληση και ο εκφοβισμός λαμβάνουν διαφορετικές μορφές ανάλογα με τη θέση και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου.

Από τη σκοπιά της ποιότητας εργασίας, τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι η διάσταση του κοινωνικού περιβάλλοντος αποτελεί κρίσιμο δείκτη ανθεκτικότητας της αγοράς εργασίας. Ένα κοινωνικό περιβάλλον εμπιστοσύνης, ισότητας και ασφάλειας ενισχύει την εργασιακή ικανοποίηση, την παραγωγικότητα και τη δέσμευση των εργαζομένων, ενώ παράλληλα λειτουργεί ως ανάχωμα σε φαινόμενα εξουθένωσης και αποστασιοποίησης. Αντίθετα, η ύπαρξη ανισοτήτων, βίας και αποκλεισμών υπονομεύει όχι μόνο την ποιότητα εργασίας, αλλά και την κοινωνική συνοχή. Σε επίπεδο αναπτυξιακού υποδείγματος, τα ευρήματα δείχνουν ότι η ελληνική οικονομία οφείλει να μετασχηματιστεί. Η επένδυση σε θεσμικές πολιτικές ισότητας, στη συμμετοχική κουλτούρα, στη δίκαιη ηγεσία και στη διαφάνεια των οργανωσιακών πρακτικών συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για μια βιώσιμη και δίκαιη ανάπτυξη. Σε αυτό το πλαίσιο, τα ευρήματα του παρόντος κεφαλαίου δεν αποτελούν μόνο περιγραφή της τρέχουσας κατάστασης της αγοράς εργασίας, αλλά και ένδειξη των ορίων του υφιστάμενου υποδείγματος ανάπτυξης στην Ελλάδα. Αν η ελληνική οικονομία πρόκειται να μεταβεί από το σημερινό υπόδειγμα μειωμένης προστιθέμενης αξίας και χαμηλής θεσμικής ποιότητας σε ένα νέο υπόδειγμα βιώσιμης και συμπεριληπτικής ανάπτυξης, η βελτίωση του κοινωνικού περιβάλλοντος της εργασίας αποτελεί κύρια προϋπόθεση.

5 | Αυτονομία και έλεγχος

5.1 | Εισαγωγή

Η αυτονομία και ο έλεγχος στην εργασία συνιστούν μια επίσης πολύ σημαντική διάσταση της ποιότητας εργασίας, καθώς καθορίζουν το εάν οι εργαζόμενοι διαθέτουν ελευθερία λήψης αποφάσεων, επιρροής επί των εργασιακών διαδικασιών και δυνατότητα αξιοποίησης των δεξιοτήτων τους με δημιουργικό και υπεύθυνο τρόπο. Σύμφωνα με το εννοιολογικό πλαίσιο του OECD και του Eurofound (Cazes et al., 2015· Eurofound, 2021, 2024), η εργασιακή αυτονομία συνδέεται με την ικανότητα του εργαζομένου να ελέγχει τη ροή και τον ρυθμό της εργασίας του, να καθορίζει προτεραιότητες, να προτείνει βελτιώσεις και να συμμετέχει ενεργά στις αποφάσεις που επηρεάζουν την επαγγελματική του ζωή. Η επιρροή του εργαζομένου επί των συνθηκών εργασίας συνδέεται με την αίσθηση νοήματος και σκοπού που αντλεί από την απασχόλησή του. Αντίστροφα, ο υπερβολικός εξωτερικός έλεγχος και η αυστηρή επιτήρηση υπονομεύουν τη δημιουργικότητα, αυξάνουν το εργασιακό στρες και περιορίζουν την εργασιακή ικανοποίηση και τη δέσμευση.

Στην προσέγγιση του ILO (1999, 2001), η έννοια του ελέγχου δεν αφορά μόνο τη λειτουργική εποπτεία, αλλά αγγίζει βαθύτερα ζητήματα εξουσίας, δημοκρατίας και αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας. Η έλλειψη αυτονομίας θεωρείται μορφή ανισότητας, καθώς συχνά αντικατοπτρίζει ιεραρχικές και έμφυλες ανισορροπίες, χαμηλή επαγγελματική εξειδίκευση και αποδυναμωμένους συλλογικούς μηχανισμούς εκπροσώπησης. Αντίθετα, ένα εργασιακό περιβάλλον το οποίο ενισχύει την εμπιστοσύνη και τη συμμετοχή συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, στην ψυχολογική ευημερία και στη συνολική παραγωγικότητα. Επιπλέον, στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης και της εξάπλωσης ευέλικτων μορφών εργασίας η διάσταση αυτή αποκτά νέα σημασία. Η

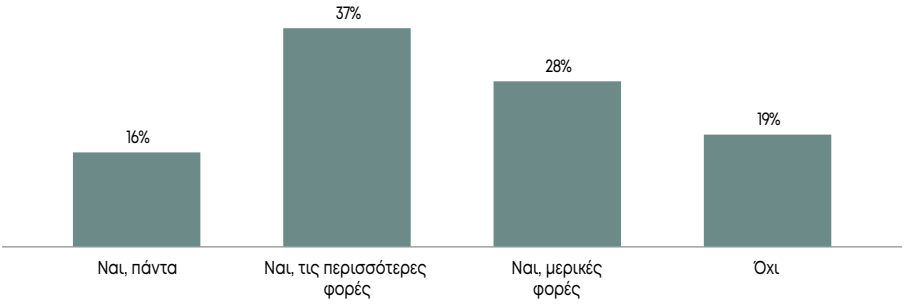
τεχνολογία μπορεί να προσφέρει μεγαλύτερη αυτονομία, αλλά ταυτόχρονα εισάγει νέους μηχανισμούς ελέγχου, επιτήρησης και αξιολόγησης που αναδιαμορφώνουν τις οργανωσιακές διαδικασίες και τις σχέσεις εξουσίας. Έτσι, η ανάλυση της αυτονομίας και του ελέγχου λειτουργεί ως δείκτης ποιότητας εργασίας αλλά και θεσμικής και οργανωσιακής ανάπτυξης του παραγωγικού συστήματος. Οι οικονομίες που ενισχύουν την εργασιακή συμμετοχή και την εμπιστοσύνη καταφέρνουν να συνδυάζουν υψηλή παραγωγικότητα με κοινωνική συνοχή, μετατρέποντας την ποιότητα εργασίας σε μοχλό βιώσιμης ανάπτυξης.

5.2 | Σύνολο δείγματος

Η απεικόνιση των στοιχείων στο Διάγραμμα 5.1 μας επιτρέπει να αξιολογήσουμε το επίπεδο ευελιξίας, ελέγχου και εμπιστοσύνης που βιώνουν οι εργαζόμενοι στο εργασιακό τους περιβάλλον, προσδιορίζοντας τον βαθμό επαγγελματικής αυτονομίας ως κρίσιμο δείκτη ποιότητας εργασίας. Τα ευρήματα υποδηλώνουν μια σχετικά θετική, αλλά όχι πλήρως εδραιωμένη αίσθηση αυτονομίας. Το 37% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι διαθέτει τη δυνατότητα να ρυθμίζει τον τρόπο και τον ρυθμό εργασίας του τις περισσότερες φορές, ενώ ένα επιπλέον 16% απαντά ότι απολαμβάνει πλήρη αυτονομία σε σταθερή βάση. Έτσι, πάνω από τους μισούς εργαζομένους (53%) βιώνουν συνεχή ή συχνή εμπειρία αυτονομίας, ένδειξη ύπαρξης εμπιστοσύνης, συμμετοχικών πρακτικών και κουλτούρας ευελιξίας στους εργασιακούς χώρους. Παράλληλα, το 28% δηλώνει ότι έχει αυτονομία μόνο «μερικές φορές», γεγονός που πιθανά παραπέμπει σε ένα μεικτό σύστημα οργάνωσης της εργασίας, όπου η ελευθερία δράσης εξαρτάται από τη φύση των καθηκόντων και την κουλτούρα της διοίκησης. Αντίθετα, το 19% των εργαζομένων αναφέρει πλήρη έλλειψη αυτονομίας, αποκαλύπτοντας την παρουσία αυστηρών ιεραρχικών δομών και συστημάτων ελέγχου. Συνολικά, η εικόνα υποδεικνύει ότι η εργασιακή αυτονομία αποτελεί μεν υπαρκτή εμπειρία για την πλειονότητα των εργαζομένων, αλλά όχι καθολικό κανόνα. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι αναγκαία η ενίσχυση της

κουλτούρας εμπιστοσύνης και ο εκδημοκρατισμός των μηχανισμών λήψης αποφάσεων στους χώρους εργασίας, ώστε να βελτιωθεί η παραγωγικότητα, η καινοτομία και η συνολική επαγγελματική ευημερία.[22]

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.1 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

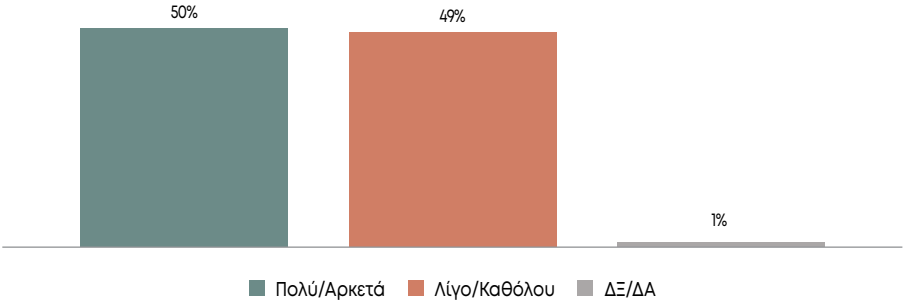


Το Διάγραμμα 5.2 παρουσιάζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων που δεν διαθέτουν πλήρη αυτονομία ως προς τον βαθμό στον οποίο αυτή η έλλειψη επηρεάζει την απόδοσή τους. Τα αποτελέσματα φανερώνουν μια αξιοσημείωτη ισορροπία απόψεων. Το 50% θεωρεί ότι ο περιορισμός της αυτονομίας επηρεάζει «πολύ/αρκετά» την εργασιακή του επίδοση, ενώ το 49% «λίγο ή καθόλου», με μόλις το 1% να μη διατυπώνει γνώμη. Η σχεδόν απόλυτη αυτή συμμετρία υποδηλώνει ότι η σχέση μεταξύ αυτονομίας και αποδοτικότητας δεν είναι καθολική, αλλά εξαρτάται από ένα σύνθετο πλέγμα παραγόντων, όπως το είδος της εργασίας, η δομή της επιχείρησης, το ύφος διοίκησης και η επαγγελματική κουλτούρα. Για τους μισούς εργαζομένους, η περιορισμένη ελευθερία στη λήψη αποφάσεων συνιστά εμπόδιο που μειώνει την απόδοση. Η συνεχής επιτήρηση και η απουσία πρωτοβουλίας φαίνεται να αποτελούν παράγοντες που εντείνουν το άγχος, αποδυναμώνουν την εσωτερική παρακίνηση και υπονομεύουν τη δημιουργικότητα. Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι η αυτονομία αποτελεί σημαντικό παράγοντα απόδοσης. Ωστόσο, το γεγονός ότι οι μισοί εργαζόμενοι αισθάνονται περιορισμένοι αποτελεί σαφή ένδειξη

22. Βλ. Piasna et al. (2025).

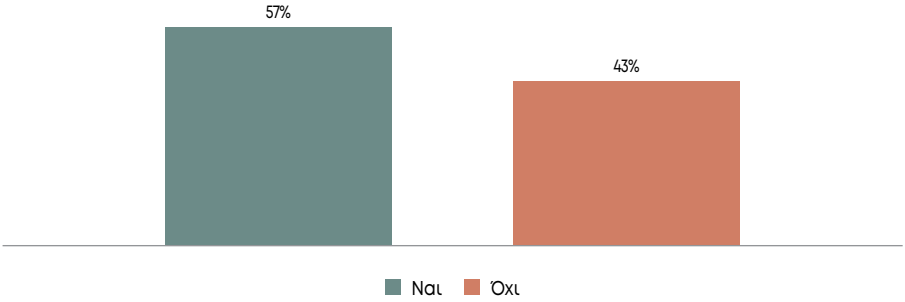
ανάγκης για οργανωσιακές αλλαγές που θα ενισχύουν την εμπιστοσύνη, τη συμμετοχή και την προσωπική ευθύνη, μετατρέποντας την αυτονομία σε μοχλό αποδοτικότητας και επαγγελματικής προόδου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.2 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους)



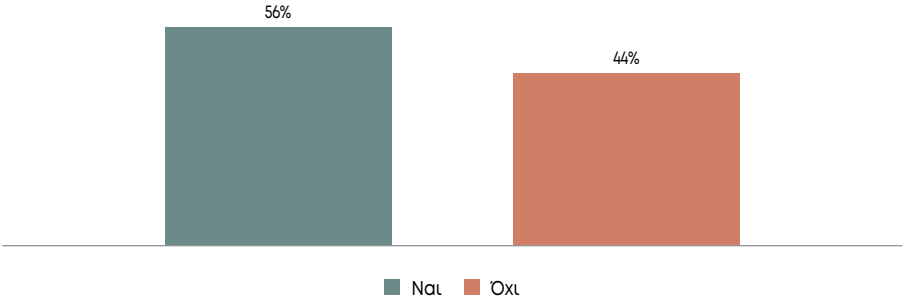
Η εικόνα που παρουσιάζεται στο Διάγραμμα 5.3 αποτυπώνει τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ελευθερία που τους παρέχει ο εργοδότης να εφαρμόζουν δικές τους μεθόδους στην εργασία, αναδεικνύοντας μια θετική αλλά όχι ομοιογενή εικόνα. Το 57% δηλώνει ότι η εργασία του αναγνωρίζεται, στοιχείο που υποδηλώνει ένα κλίμα σχετικής εμπιστοσύνης. Αντίθετα, το 43% θεωρεί ότι η συμβολή του δεν τυγχάνει επαρκούς αναγνώρισης, εκφράζοντας συναισθήματα αδικίας. Η διαφορά των 14 ποσοστιαίων μονάδων υπέρ της θετικής άποψης δείχνει ότι η πλειονότητα των εργαζομένων απολαμβάνει ένα βασικό επίπεδο εκτίμησης και εμπιστοσύνης, χωρίς ωστόσο αυτό να είναι καθολικό. Πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η αναγνώριση ως διάσταση της αυτονομίας αποτελεί κρίσιμο παράγοντα παρακίνησης, δέσμευσης και παραγωγικότητας. Οι εργαζόμενοι που αισθάνονται ότι η συμβολή τους εκτιμάται, είναι φυσικό να επιδεικνύουν μεγαλύτερη αφοσίωση, διάθεση συνεργασίας και δημιουργικότητα, ενισχύοντας την οργανωσιακή συνοχή και την αποδοτικότητα της επιχείρησης. Ωστόσο, το υψηλό ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν έλλειψη αναγνώρισης αναδεικνύει μια σημαντική ποιοτική υστέρηση για την ελληνική αγορά εργασίας. Η απουσία ουσιαστικής εκτίμησης υπονομεύει τη σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης, οδηγώντας σε μειωμένη ικανοποίηση, αποστασιοποίηση και αυξημένη πρόθεση αποχώρησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.3 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



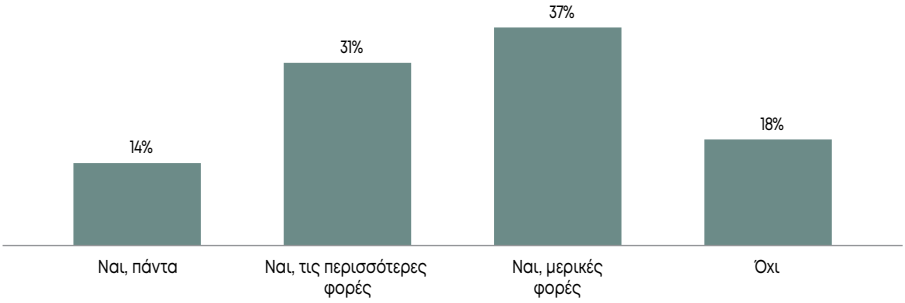
Τα δεδομένα του Διαγράμματος 5.4 δείχνουν τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με την ευκαιρία που έχουν να αξιοποιήσουν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους στον χώρο εργασίας, αναδεικνύοντας μια σχετικά ισορροπημένη εικόνα. Το 56% των ερωτηθέντων δηλώνει ότι οι ικανότητές του αξιοποιούνται ουσιαστικά, γεγονός που υποδηλώνει έναν ικανοποιητικό βαθμό αντιστοίχισης μεταξύ δυνατοτήτων και προσόντων και επαγγελματικών καθηκόντων. Αντίθετα, το 44% θεωρεί ότι οι δυνατότητες του παραμένουν αναξιοποίητες, φανερώνοντας ένα υπαρκτό χάσμα μεταξύ της ποιότητας του διαθέσιμου ανθρώπινου κεφαλαίου και των αναγκών των επιχειρήσεων. Η θετική πλευρά των ευρημάτων αυτών δείχνει ότι περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους αισθάνονται ότι το επάγγελμά τους επιτρέπει να χρησιμοποιούν τις γνώσεις και την εμπειρία τους. Η αντιστοιχία αυτή είναι θετική και συμβάλλει στη βελτίωση της ικανοποίησης και της παραγωγικότητας, ενώ είναι πολύ πιθανό να ενισχύει την αίσθηση επαγγελματικής πληρότητας και δημιουργικότητας. Από την άλλη πλευρά, το υψηλό ποσοστό όσων δηλώνουν ότι οι δυνατότητές τους δεν αξιοποιούνται επαρκώς είναι ανησυχητικό. Η αναντιστοιχία αυτή μπορεί να απορρέει από κακό σχεδιασμό ρόλων, περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης και αδύναμους μηχανισμούς μάθησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων. Η αίσθηση επαγγελματικής στασιμότητας μειώνει την επιθυμία δέσμευσης του εργαζομένου στην επιχείρηση και αυξάνει την πιθανότητα αποχώρησής του.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.4 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



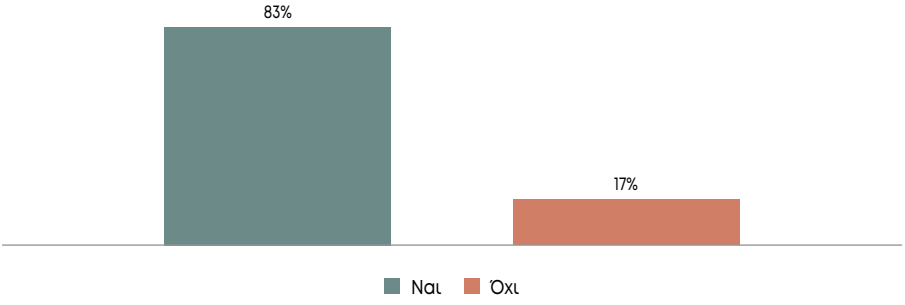
Το Διάγραμμα 5.5 δείχνει τις αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσο οι προϊστάμενοι λαμβάνουν υπόψη τις ανησυχίες και τις προτάσεις τους. Η εικόνα της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι σύνθετη. Το 37% δηλώνει ότι αυτό συμβαίνει «μερικές φορές», ενώ το 31% αναφέρει ότι οι προϊστάμενοι το πράττουν «τις περισσότερες φορές». Αν και τα ποσοστά αυτά δείχνουν την ύπαρξη ενός βασικού μηχανισμού επικοινωνίας, καταδεικνύουν ταυτόχρονα ότι αυτό δεν είναι θεσμοθετημένο και σταθερό. Μόνο το 14% των εργαζομένων θεωρεί ότι οι προϊστάμενοί του λαμβάνουν «πάντα» υπόψη τις απόψεις του, ποσοστό που δηλώνει πως η πλήρης εμπιστοσύνη και η συμμετοχική κουλτούρα δεν αποτελούν ακόμη κυρίαρχα χαρακτηριστικά της οργάνωσης της εργασίας στην Ελλάδα. Αυτό προκύπτει και από το γεγονός ότι ένα 18% δηλώνει πως οι απόψεις του αγνοούνται. Η εικόνα αποκαλύπτει ότι, αν και υπάρχει μια δυναμική αμφίδρομης επικοινωνίας, αυτή είναι περιορισμένη. Η ενίσχυση των μηχανισμών συμμετοχικής διοίκησης, μέσω τακτικής διαβούλευσης και ανατροφοδότησης, μπορεί να ενδυναμώσει το αίσθημα εμπιστοσύνης και να βελτιώσει το εργασιακό κλίμα, την ικανοποίηση και τη συνολική παραγωγικότητα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.5 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Στο Διάγραμμα 5.6 παρατηρούμε ότι το 83% των εργαζομένων δηλώνει ότι μπορεί να συζητά με τους ανωτέρους του ζητήματα που αφορούν την εργασία. Η δυνατότητα επικοινωνίας συμβάλλει στην αποτελεσματική επίλυση προβλημάτων, βελτιώνοντας την οργανωσιακή συνοχή των επιχειρήσεων. Ωστόσο, το 17% που δηλώνει πως δεν έχει τη δυνατότητα επικοινωνίας με τους ανωτέρους του δείχνει ότι σε ένα τμήμα της αγοράς εργασίας παραμένουν φραγμοί.

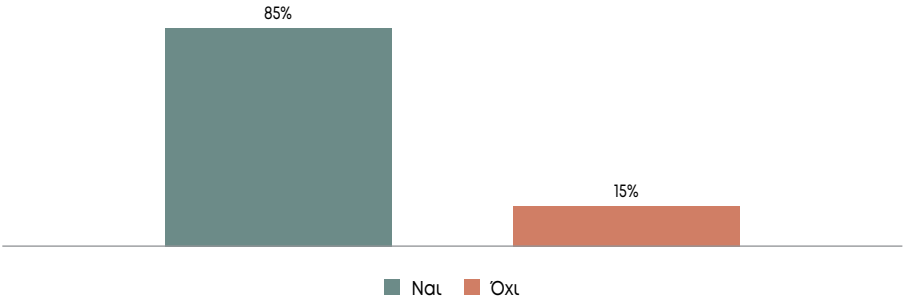
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.6 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Ένα βασικό μήνυμα που προκύπτει από το Διάγραμμα 5.7 είναι ότι οι εργαζόμενοι, στη συντριπτική τους πλειονότητα (85%), δηλώνουν πως η εργασία τους αξιολογείται από τους ανωτέρους τους, γεγονός που αποκαλύπτει ότι η αξιολόγηση αποτελεί πλέον καθιερωμένη πρακτική στους περισσότερους

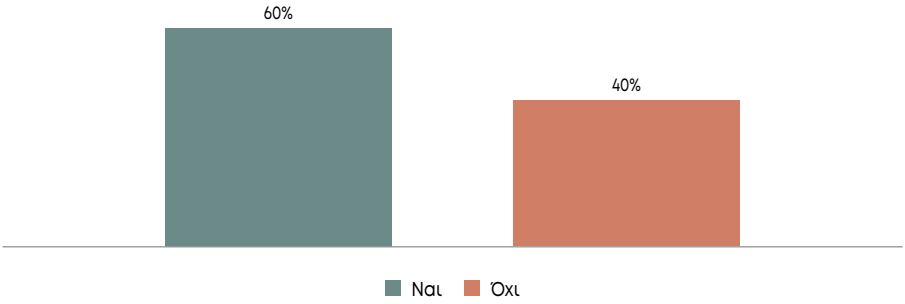
εργασιακούς χώρους. Η ύπαρξη τακτικής αξιολόγησης ενδεχομένως λειτουργεί ως κίνητρο για βελτίωση επιδόσεων, ενδυναμώνει την υπευθυνότητα και προάγει τη διαφάνεια στις εργασιακές σχέσεις. Ωστόσο, το 15% των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν αξιολογείται φανερώνει ότι σε ένα τμήμα του παραγωγικού ιστού επικρατούν άτυπες ή ελλιπείς διαδικασίες διοίκησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.7 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



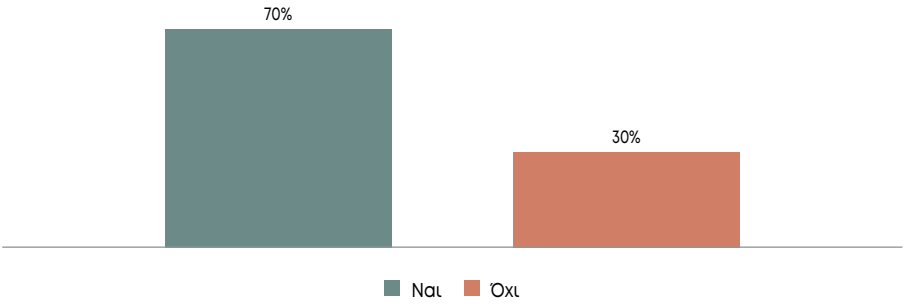
Στο Διάγραμμα 5.8 βλέπουμε ότι οι εργαζόμενοι σε ποσοστό 60% δηλώνουν πως γίνονται αποδέκτες παρατηρήσεων και κινήτρων από τους ανωτέρους τους με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας τους, ενώ το 40% δηλώνει ότι αυτό δεν συμβαίνει. Η υπεροχή των θετικών απαντήσεων δείχνει πως σε ένα τμήμα του επιχειρηματικού τομέα υπάρχει μια κουλτούρα ανατροφοδότησης και υποστήριξης, όπου οι προϊστάμενοι καθοδηγούν και ενισχύουν την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων. Η παροχή κινήτρων και εποικοδομητικών σχολίων συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα δέσμευσης, ικανοποίησης και αποδοτικότητας. Ωστόσο, το σημαντικό ποσοστό των αρνητικών απαντήσεων δείχνει ότι σε πολλούς χώρους εργασίας παραμένουν ελλείψεις στην καθοδήγηση και στην επικοινωνία. Η απουσία ανατροφοδότησης μπορεί να δημιουργεί αίσθημα απομόνωσης και στασιμότητας, περιορίζοντας την επαγγελματική εξέλιξη και την οργανωσιακή συνοχή της επιχείρησης. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν μια μεικτή εικόνα, όπου η ανατροφοδότηση λειτουργεί επιλεκτικά, αναδεικνύοντας την ανάγκη για πιο συστηματικές και συμμετοχικές πρακτικές διοίκησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.8 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



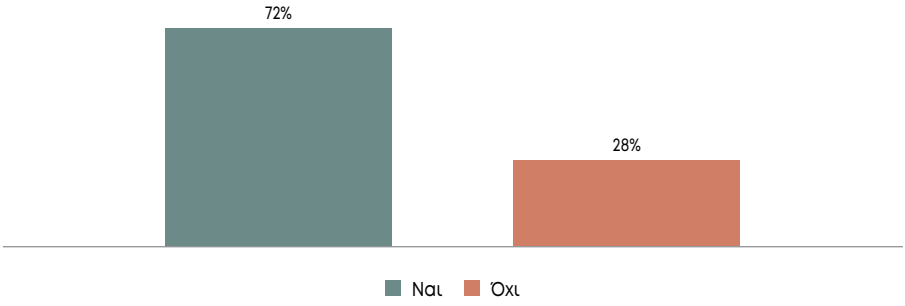
Από τα δεδομένα του Διαγράμματος 5.9 συμπεραίνουμε ότι οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες (70%) θεωρούν πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών τους βοηθά στη βελτίωση της αποδοτικότητάς τους, επιβεβαιώνοντας τη σημασία ενός θετικού και υποστηρικτικού εργασιακού κλίματος. Για επτά στους δέκα εργαζομένους, η συνεργασία, η επικοινωνία και η αίσθηση αλληλοσεβασμού λειτουργούν ως παράγοντες ενδυνάμωσης και παρακίνησης, οι οποίοι σαφέστατα ενισχύουν τη δημιουργικότητα και την επαγγελματική τους δέσμευση. Αντίθετα, το 30% που απαντά αρνητικά αποκαλύπτει ότι σε ένα τμήμα του εργατικού δυναμικού εξακολουθούν να υπάρχουν προβλήματα στις διαπροσωπικές σχέσεις μέσα στις επιχειρήσεις, που ενδεχόμενα αποτυπώνουν φαινόμενα έλλειψης εμπιστοσύνης και διοικητικές πρακτικές που δεν ενθαρρύνουν τη συνεργασία. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η περαιτέρω ενίσχυση θετικών προτύπων συμπεριφοράς σε όλα τα επίπεδα ιεραρχικών δομών θα μπορούσε να βελτιώσει ουσιαστικά την αποδοτικότητα και την οργανωσιακή συνοχή των επιχειρήσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.9 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Τέλος, το Διάγραμμα 5.10 αποτυπώνει μια σαφώς θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους, καθώς το 72% δηλώνει ότι τη βρίσκει ενδιαφέρουσα, έναντι του 28% το οποίο απαντά αρνητικά. Το εύρημα αυτό δείχνει ότι για τη μεγάλη πλειονότητα των ερωτηθέντων η εργασία δεν αποτελεί ρουτίνα, αλλά πηγή ικανοποίησης και παρακίνησης, στοιχείο κρίσιμο για την ποιότητα της επαγγελματικής τους ζωής. Η θετική αυτή εικόνα ίσως συνδέεται με παράγοντες όπως η ποικιλία των καθηκόντων, η ευκαιρία ανάπτυξης δεξιοτήτων, η αίσθηση χρησιμότητας και η αναγνώριση από τη διοίκηση, που ενισχύουν την ψυχολογική δέσμευση του εργαζομένου στην επιχείρηση. Ωστόσο, το 28% που δεν θεωρεί την εργασία του ενδιαφέρουσα φανερώνει ότι ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού βιώνει περιορισμένη αυτονομία ή έλλειψη προκλήσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.10 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



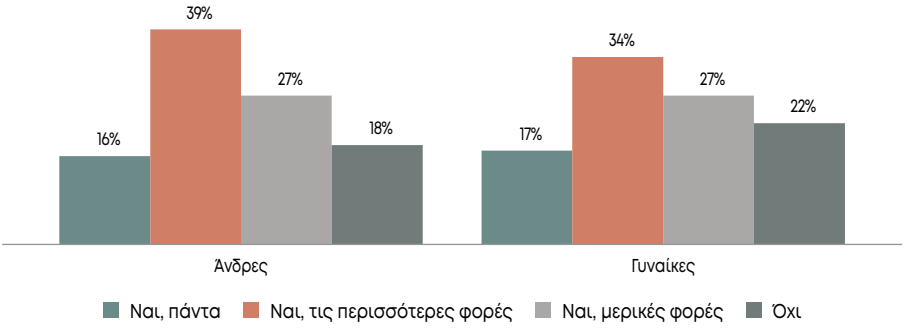
Η ανάλυση των ευρημάτων για το σύνολο του δείγματος αναδεικνύει μια συνολικά θετική αλλά όχι καθολικά εδραιωμένη εικόνα ως προς την αυτονομία, τον έλεγχο και τις σχέσεις εμπιστοσύνης στους χώρους εργασίας. Η πλειονότητα των εργαζομένων βιώνει, σε κάποιον βαθμό, δυνατότητα πρωτοβουλίας, επικοινωνίας και αναγνώρισης, ωστόσο η παρουσία σημαντικών μειοψηφιών που στερούνται τέτοιων εμπειριών σημαίνει άνιση κατανομή των ποιοτικών χαρακτηριστικών της εργασίας. Το γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό δηλώνει ότι δεν έχει καθόλου αυτονομία είναι κάτι που παραπέμπει σε αυστηρές μορφές διοίκησης. Παράλληλα, οι απόψεις για τη σχέση αυτονομίας και απόδοσης εμφανίζονται διχασμένες, αποκαλύπτοντας ότι η σημασία της μάλλον εξαρτάται από τον τύπο και τη φύση της εργασίας. Θετικά ευρήματα καταγράφονται και ως προς την αναγνώριση των δυνατοτήτων των εργαζομένων, με την πλειονότητα να δηλώνει ότι αξιοποιούνται ουσιαστικά. Παρ' όλα αυτά, ένα σημαντικό ποσοστό εξακολουθεί να βιώνει έλλειψη ανατροφοδότησης, αδυναμία επαγγελματικής εξέλιξης και αναντιστοιχία δυνατοτήτων και καθηκόντων. Η επικοινωνία και η συνεργασία με ανωτέρους και συναδέλφους αναγνωρίζεται σε σημαντικό βαθμό, ενισχύοντας την αίσθηση συμμετοχής. Η συνολική εικόνα που προκύπτει από την ανάλυση που προηγήθηκε είναι αυτή μιας εργασιακής πραγματικότητας με αναπτυγμένες βάσεις εμπιστοσύνης και διαλόγου, αλλά και με ανάγκη περαιτέρω ενδυνάμωσης της αυτονομίας, της δίκαιης αναγνώρισης και της συμμετοχικής διοίκησης, ώστε η εργασία να αποτελεί ταυτόχρονα πηγή παραγωγικότητας, επαγγελματικής ανάπτυξης και ατομικής ευημερίας.

5.3 | Έμφυλη διάσταση

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν τα ευρήματα που αποτυπώνουν τις αντιλήψεις ανδρών και γυναικών σχετικά με την επαγγελματική αυτονομία και τον έλεγχο στην εργασία. Παρατηρούμε μικρές αλλά ουσιαστικές διαφοροποιήσεις ανά φύλο. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Διαγράμματος 5.11, οι άνδρες εμφανίζουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας ως προς τον τρόπο και τον χρόνο

εκτέλεσης της εργασίας τους, γεγονός που υποδηλώνει ότι, παρά τη γενικά θετική εικόνα, εξακολουθούν να υφίστανται έμφυλες ανισότητες. Ειδικότερα, μεταξύ των ανδρών, το 39% δηλώνει ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές», το 16% «πάντα» και το 27% «μερικές φορές», ενώ το 18% αναφέρει πλήρη έλλειψη αυτονομίας. Αντίστοιχα, στις γυναίκες το 34% δηλώνει ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές», το 17% «πάντα», το 27% «μερικές φορές» και το 22% καθόλου. Αν και η συνολική κατανομή δεν εμφανίζει μεγάλες αποκλίσεις, οι γυναίκες βιώνουν ελαφρώς περιορισμένα περιθώρια επαγγελματικής ελευθερίας, πιθανόν λόγω διαφορών στους επαγγελματικούς ρόλους, στις προσδοκίες της διοίκησης ή στη φύση των κλάδων όπου απασχολούνται. Η μικρή αλλά υπαρκτή αυτή απόκλιση αναδεικνύει ότι η ισότητα στην αυτονομία δεν έχει ακόμη επιτευχθεί πλήρως. Παρά το γεγονός ότι και τα δύο φύλα αναγνωρίζουν την ύπαρξη σχετικής ευελιξίας, οι γυναίκες φαίνεται ότι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν περιορισμούς εμπιστοσύνης και ελέγχου. Το εύρημα αυτό υπογραμμίζει την ανάγκη για πολιτικές που ενισχύουν την ισότιμη συμμετοχή στην οργάνωση της εργασίας.

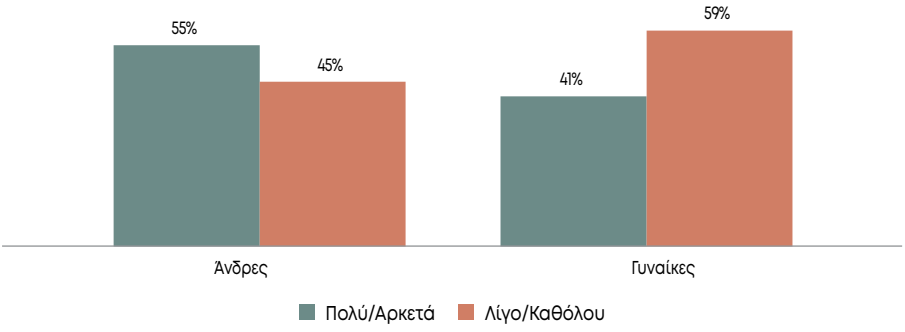
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.11 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Στο Διάγραμμα 5.12 βλέπουμε τις διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετικά με το πώς αντιλαμβάνονται τη σχέση μεταξύ αυτονομίας, ελέγχου και αποδοτικότητας στην εργασία. Οι απαντήσεις αποκαλύπτουν ότι η έλλειψη αυτονομίας βιώνεται διαφορετικά από τα δύο φύλα, γεγονός που πιθανά αντικατοπτρίζει έμφυλες διαφορές προσδοκιών, ανόμοιους

κοινωνικούς ρόλους και επαγγελματικές εμπειρίες που διαμορφώνουν τη στάση απέναντι στην εργασία. Συγκεκριμένα, το 55% των ανδρών δηλώνει ότι η περιορισμένη αυτονομία επηρεάζει «πολύ ή αρκετά» την απόδοσή του, έναντι του 45% εκείνων που θεωρούν ότι επηρεάζεται «λίγο ή καθόλου». Στις γυναίκες, αντίθετα, το ποσοστό που θεωρεί ότι η έλλειψη αυτονομίας επιδρά αρνητικά στην απόδοση είναι χαμηλότερο (41%), ενώ το 59% εκτιμά ότι επηρεάζεται «ελάχιστα ή καθόλου». Η διαφορά αυτή ενδεχομένως δείχνει ότι οι άνδρες φαίνεται να βιώνουν την ελευθερία λήψης αποφάσεων ως πολύ βασικό συστατικό της επαγγελματικής τους ταυτότητας.

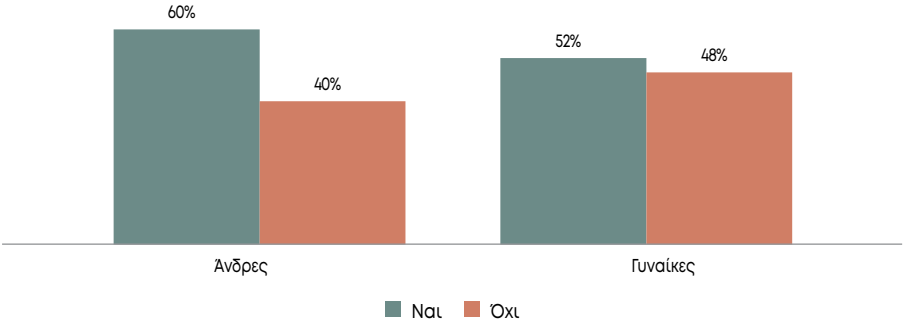
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.12 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά φύλο)



Η εμπειρική εικόνα του Διαγράμματος 5.13 αναδεικνύει τον βαθμό αυτονομίας και ελευθερίας δράσης που βιώνουν οι εργαζόμενοι ανά φύλο, σε σχέση με τη δυνατότητα εφαρμογής προσωπικών μεθόδων στην εργασία τους. Τα δεδομένα δείχνουν ότι, αν και η πλειονότητα δηλώνει πως έχει τη δυνατότητα να χρησιμοποιεί δικές της πρακτικές, ένα σημαντικό ποσοστό εξακολουθεί να εργάζεται εντός αυστηρά καθορισμένων πλαισίων. Συγκεκριμένα, το 60% των ανδρών απαντά ότι μπορεί να εφαρμόζει τις δικές του μεθόδους, έναντι 40% που δηλώνει το αντίθετο. Στις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι 52% και 48%. Η διαφορά των οκτώ ποσοστιαίων μονάδων υποδηλώνει ότι οι άνδρες απολαμβάνουν μεγαλύτερη επαγγελματική αυτονομία, κάτι που ενδεχομένως σχετίζεται με τη θέση και τον ρόλο τους στις επιχειρήσεις. Πρέπει να τονι-

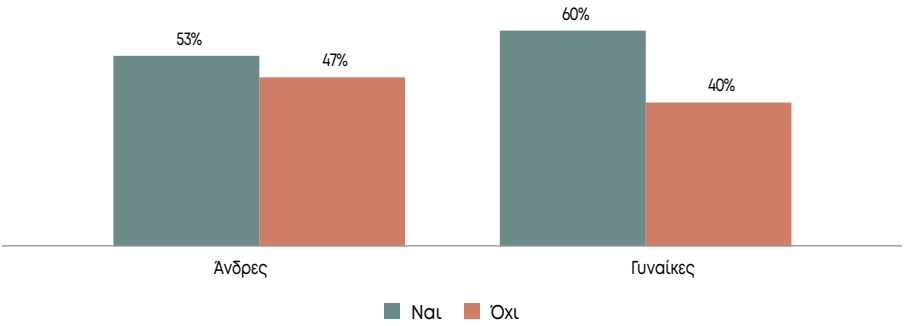
στεί ότι η δυνατότητα εφαρμογής ατομικών μεθόδων συνδέεται άμεσα με το επίπεδο εμπιστοσύνης που δείχνει η διοίκηση προς τους εργαζομένους. Όταν αυτή η εμπιστοσύνη είναι υψηλή, ενισχύονται η παραγωγικότητα, η δημιουργικότητα και η επαγγελματική ικανοποίηση. Αντίθετα, η περιορισμένη αυτονομία δημιουργεί αίσθημα ρουτίνας και στασιμότητας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.13 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



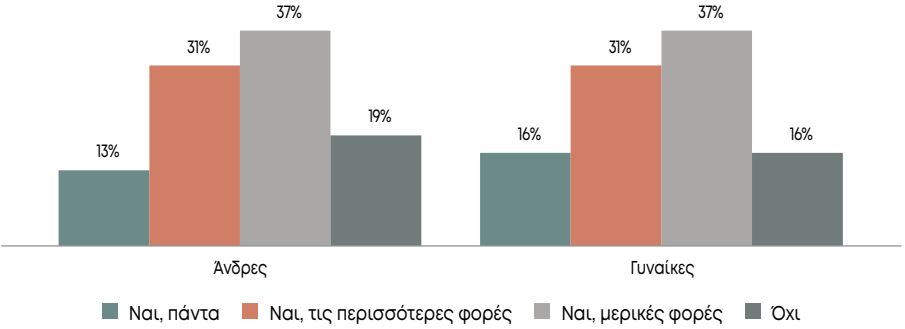
Από την ανάλυση των δεδομένων του Διαγράμματος 5.14 βλέπουμε ότι υπάρχουν μικρές αλλά ουσιαστικές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον βαθμό αξιοποίησης των δυνατοτήτων τους στην εργασία. Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (60%), έναντι 53% των ανδρών, γεγονός που υποδηλώνει ότι αισθάνονται σε μεγαλύτερο βαθμό ότι υπάρχει αντιστοίχιση μεταξύ των δυνατοτήτων τους και των επαγγελματικών τους καθηκόντων. Τα ευρήματα αυτά μπορεί να υποδηλώνουν την ανάγκη παρεμβάσεων εξισορρόπησης των ευκαιριών στην αγορά εργασίας και ενίσχυσης των πολιτικών που προάγουν την πλήρη αξιοποίηση εμπειριών και δεξιοτήτων και τη διαρκή ανάπτυξή τους μέσα από δίκαιες και χωρίς διακρίσεις οργανωσιακές πρακτικές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.14 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



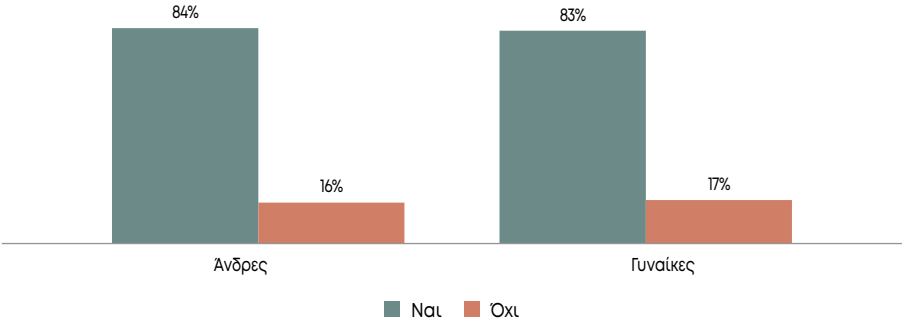
Από το Διάγραμμα 5.15 προκύπτει ότι οι αντιλήψεις ανδρών και γυναικών σχετικά με το κατά πόσο οι προϊστάμενοί τους λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις τους είναι σχεδόν ταυτόσημες, γεγονός που υποδηλώνει μια σχετικά ομοιογενή εμπειρία επικοινωνίας ανεξαρτήτως φύλου. Και στις δύο ομάδες το 37% δηλώνει ότι αυτό συμβαίνει «μερικές φορές» και το 31% «τις περισσότερες φορές», γεγονός που φανερώνει πως η συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων δεν είναι συστηματική. Η αναλογία όσων θεωρούν ότι οι απόψεις τους αγνοούνται πλήρως είναι ελαφρώς υψηλότερη στους άνδρες (19%) σε σχέση με τις γυναίκες (16%), ενώ οι γυναίκες εμφανίζουν μικρό προβάδισμα στο ότι αυτό συμβαίνει «πάντα» (16%, έναντι 13% των ανδρών). Τα ευρήματα δείχνουν ότι άνδρες και γυναίκες βιώνουν συνθήκες συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων, ωστόσο η απουσία σταθερών μηχανισμών διαλόγου δείχνει την ανάγκη για θεσμοθέτηση σταθερών διαδικασιών ανατροφοδότησης, προκειμένου η φωνή των εργαζομένων να έχει πραγματική επιρροή στη λειτουργία των επιχειρήσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.15 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



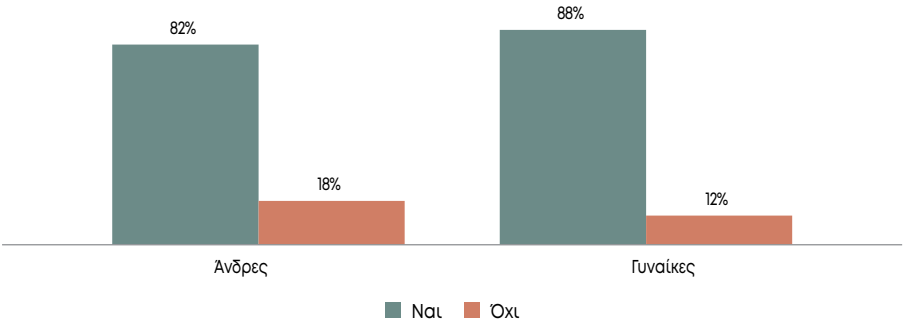
Παράλληλα, στο Διάγραμμα 5.16 βλέπουμε ότι άνδρες και γυναίκες βιώνουν σε πολύ μεγάλο βαθμό παρόμοια εμπειρία επικοινωνίας με τους ανωτέρους τους, γεγονός που υποδηλώνει ισοδύναμη πρόσβαση στη διοικητική ιεραρχία και περιορισμένες έμφυλες διαφοροποιήσεις στη δυνατότητα διαλόγου στον χώρο εργασίας. Συγκεκριμένα, το 84% των ανδρών και το 83% των γυναικών δηλώνουν ότι μπορούν να συζητούν ζητήματα που αφορούν την εργασία τους με τους προϊσταμένους τους, ποσοστά που αποτυπώνουν υψηλό επίπεδο θεσμοθετημένης επικοινωνίας. Το γεγονός ότι μόνο το 16% των ανδρών και το 17% των γυναικών θεωρούν πως δεν έχουν τη δυνατότητα διαλόγου υποδεικνύει ότι η έλλειψη επικοινωνίας δεν έχει έμφυλο χαρακτήρα, αλλά σχετίζεται περισσότερο με οργανωσιακούς και διοικητικούς παράγοντες. Η εικόνα είναι ιδιαίτερα θετική, αφού το φύλο δεν φαίνεται να αποτελεί εμπόδιο στην επικοινωνία με τη διοίκηση, γεγονός που αντανακλά τη σταδιακή εδραίωση ισότιμων και συμμετοχικών επαγγελματικών σχέσεων, που συμβάλουν στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης, της συνεργασίας και της εργασιακής δέσμευσης μεταξύ εργαζομένων και ανώτερων στελεχών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.16 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



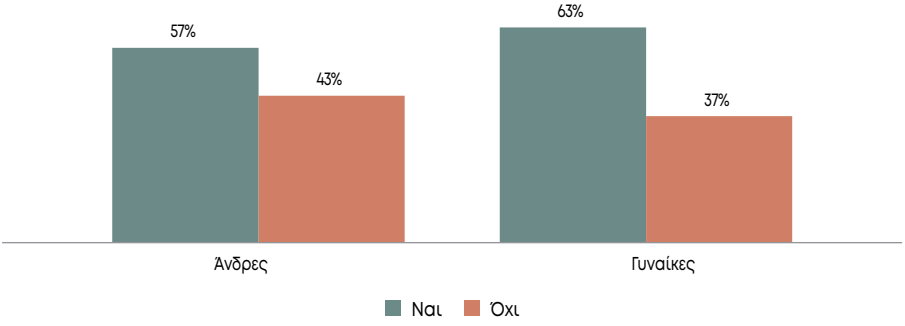
Όπως αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 5.17, η αξιολόγηση της εργασίας αποτελεί καθιερωμένη πρακτική και για τα δύο φύλα, με μια μικρή αλλά υπαρκτή υπεροχή υπέρ των γυναικών. Συγκεκριμένα, το 88% των γυναικών δηλώνει ότι αξιολογείται, έναντι 82% των ανδρών. Η διαφορά αυτή, αν και περιορισμένη, πιθανά αποτυπώνει ποιοτικές διαφοροποιήσεις στη δομή και στον χαρακτήρα των επαγγελματικών χώρων όπου απασχολούνται άνδρες και γυναίκες. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η κουλτούρα αξιολόγησης είναι ισχυρή και στα δύο φύλα, με σχετική ισορροπία και μικρές αποκλίσεις, οι οποίες μάλλον απορρέουν από δομικούς παράγοντες της φύσης της απασχόλησης παρά από έμφυλες διαφορές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.17 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



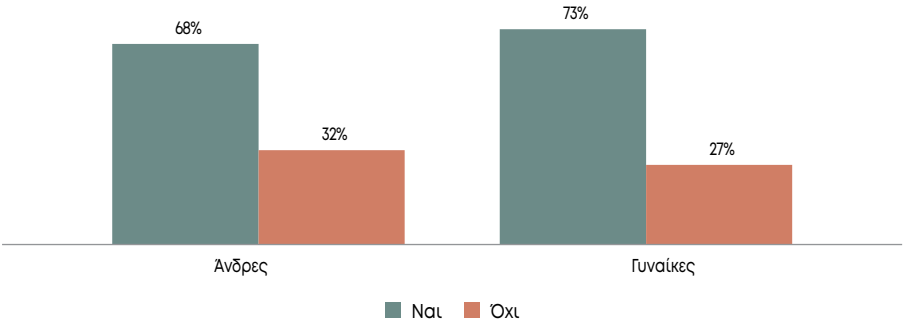
Από το Διάγραμμα 5.18 προκύπτει μια γενικά θετική εικόνα ως προς την παροχή κινήτρων και ανατροφοδότησης από τους ανωτέρους, με μικρές αλλά υπαρκτές διαφοροποιήσεις ανά φύλο. Συγκεκριμένα, το 63% των γυναικών δηλώνει ότι λαμβάνει καθοδήγηση και υποστήριξη, έναντι 57% των ανδρών, ενώ τα ποσοστά αρνητικών απαντήσεων ανέρχονται σε 37% και 43% αντίστοιχα. Η διαφορά αυτή υποδηλώνει ότι οι γυναίκες βιώνουν ελαφρώς μεγαλύτερη διοικητική μέριμνα. Ωστόσο, το γεγονός ότι σχεδόν 4 στους 10 εργαζομένους και των δύο φύλων δηλώνουν πως δεν λαμβάνουν επαρκή υποστήριξη ή κίνητρα αποκαλύπτει υπαρκτά κενά στην επικοινωνία και στην ανατροφοδότηση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.18 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



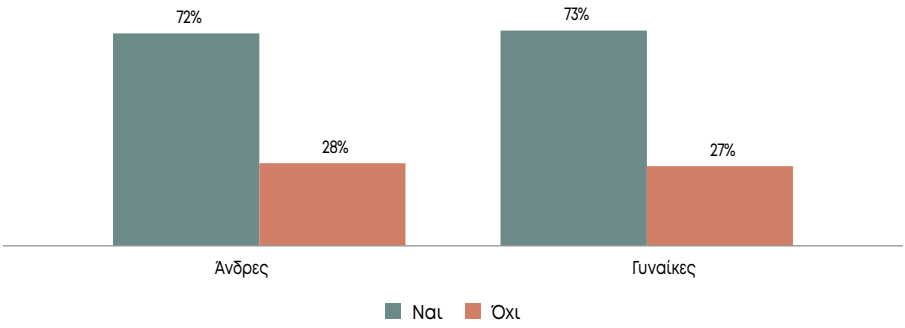
Ωστόσο, από το Διάγραμμα 5.19 παρατηρούμε ότι άνδρες και γυναίκες αναγνωρίζουν σε μεγάλο βαθμό τη θετική επίδραση της συμπεριφοράς συναδέλφων και διευθυντών στην αποδοτικότητά τους, με τις γυναίκες να εκφράζουν αυτή την αντίληψη σε ελαφρώς υψηλότερο ποσοστό. Συγκεκριμένα, το 73% των γυναικών θεωρεί ότι το εργασιακό περιβάλλον και οι διαπροσωπικές σχέσεις συμβάλλουν ουσιαστικά στη βελτίωση της απόδοσής τους, έναντι του 68% των ανδρών. Η διαφορά αυτή δείχνει ότι οι γυναίκες τείνουν να αποδίδουν μεγαλύτερη σημασία στη συνεργασία, στην υποστήριξη και στο θετικό κλίμα ως πηγές παρακίνησης και επαγγελματικής ενδυνάμωσης. Αντίστοιχα, το 27% των γυναικών και το 32% των ανδρών θεωρούν πως η συμπεριφορά των άλλων δεν επηρεάζει θετικά την απόδοσή τους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.19 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Τέλος, το Διάγραμμα 5.20 αποκαλύπτει ότι άνδρες και γυναίκες παρουσιάζουν σχεδόν ταυτόσημη στάση ως προς το αν βρίσκουν την εργασία τους ενδιαφέρουσα. Συγκεκριμένα, το 73% των γυναικών και το 72% των ανδρών δηλώνουν ότι βρίσκουν ενδιαφέρουσα την εργασία τους, ενώ τα ποσοστά αρνητικών απαντήσεων ανέρχονται σε 27% και 28% αντίστοιχα. Η μικρή αυτή διαφοροποίηση ίσως δείχνει ότι το ενδιαφέρον για την εργασία επηρεάζεται περισσότερο από παράγοντες που σχετίζονται με τη φύση των καθηκόντων, το εργασιακό περιβάλλον και τις συνθήκες απασχόλησης παρά από έμφυλες διαφορές. Ωστόσο, το ποσοστό περίπου του ενός τετάρτου που δηλώνει έλλειψη ενδιαφέροντος πιθανά αναδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης της δημιουργικότητας, της αυτονομίας και της παρακίνησης, ώστε να διασφαλιστεί η ενεργή συμμετοχή και η ψυχολογική ευημερία όλων των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.20 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)

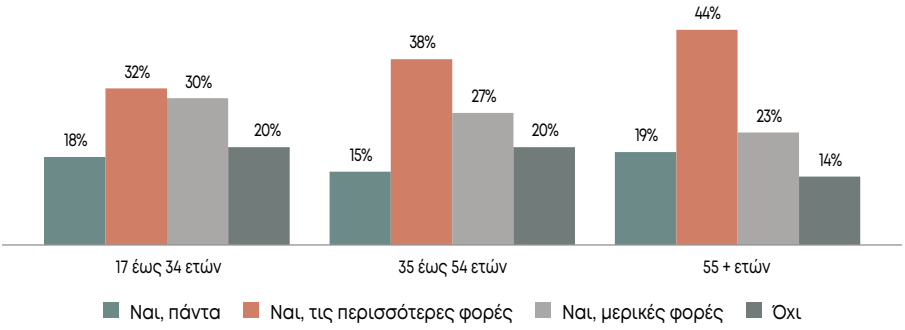


Γενικά, τα ευρήματα δείχνουν μια συνολικά ισορροπημένη εικόνα ως προς την εμπειρία αυτονομίας, ελέγχου και αναγνώρισης στον χώρο εργασίας, με περιορισμένες αλλά υπαρκτές διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σε γενικές γραμμές, οι δύο ομάδες βιώνουν παρόμοια επίπεδα επικοινωνίας, συμμετοχής και επαγγελματικής ικανοποίησης, γεγονός που υποδηλώνει σχετική εξισορρόπηση των έμφυλων σχέσεων στην εργασία. Οι άνδρες εμφανίζουν ελαφρώς υψηλότερη αίσθηση αυτονομίας και ελευθερίας δράσης, καθώς και μεγαλύτερη ευαισθησία απέναντι στους περιορισμούς της, τους οποίους θεωρούν πιο επιβαρυντικούς για την απόδοσή τους. Οι γυναίκες, αντίθετα, φαίνεται να παρουσιάζουν υψηλότερες δυνατότητες προσαρμογής και συνεργατικότητας, και ελαφρώς μεγαλύτερη ικανοποίηση ως προς την αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Η επικοινωνία με τους ανωτέρους και η κουλτούρα αξιολόγησης φαίνεται να είναι εξίσου ανεπτυγμένες και για τα δύο φύλα. Παράλληλα, οι γυναίκες τείνουν να αντιλαμβάνονται πιο έντονα τη σημασία της ανατροφοδότησης και του θετικού εργασιακού κλίματος για την απόδοσή τους, ενώ οι άνδρες φαίνεται να αποδίδουν μεγαλύτερη βαρύτητα στην αυτονομία και στη λήψη αποφάσεων. Τα ευρήματα αποτυπώνουν μια εργασιακή πραγματικότητα σχετικής ισότητας, όπου ωστόσο παραμένουν μικρές διαφορές στις εμπειρίες και στις προσδοκίες των δύο φύλων. Η περαιτέρω ενίσχυση της εμπιστοσύνης και των ευκαιριών συμμετοχής μπορεί να συμβάλει στην πλήρη εξάλειψη των έμφυλων ανισοτήτων και στη βελτίωση της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα.

5.4 | Ανά ηλικιακή ομάδα

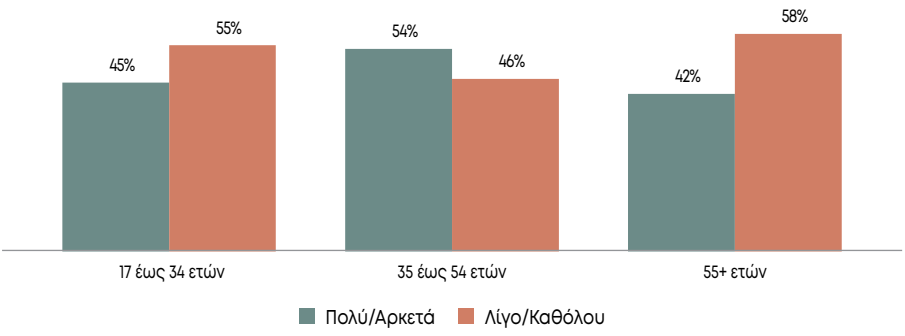
Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν και τα ευρήματα που αναδεικνύουν τις διαφοροποιήσεις στις εμπειρίες και στις αντιλήψεις των εργαζομένων απέναντι στην αυτονομία, την επικοινωνία και την εργασιακή ικανοποίηση ανάλογα με την ηλικία τους. Στο Διάγραμμα 5.21 φαίνεται ότι η ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών εμφανίζει ισορροπημένη κατανομή. Το 32% δηλώνει ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές», το 30% «μερικές φορές», το 18% «πάντα» και το 20% καθόλου. Το εύρημα αυτό ίσως δείχνει ότι οι νεότεροι απολαμβάνουν σχετικά υψηλά επίπεδα αυτονομίας, πιθανότατα λόγω της μεγαλύτερης προσαρμοστικότητάς τους στα νέα μοντέλα εργασίας. Στην ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών το 38% δηλώνει ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές», το 27% «μερικές φορές», το 15% «πάντα» και το 20% καθόλου. Η στάση αυτή αντανακλά πιο συγκρατημένη εμπειρία αυτονομίας, ίσως επειδή η ηλικιακή αυτή κατηγορία συχνά αναλαμβάνει διοικητικές θέσεις με αυξημένες ευθύνες. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 55 ετών και άνω παρουσιάζουν υψηλότερη αυτονομία. Το 44% απαντά ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές», το 23% «μερικές φορές» και το 19% «πάντα». Η αυξημένη αυτή αυτονομία είναι πολύ πιθανό να συνδέεται με την επαγγελματική εμπειρία τους, το κύρος και τις ανώτερες θέσεις ευθύνης που ίσως κατέχουν στους χώρους εργασίας. Η αναγνώριση αυτών των διαφορών είναι χρήσιμη για την ανάπτυξη και εφαρμογή στοχευμένων πολιτικών ανθρώπινου δυναμικού που θα ενισχύουν την ικανοποίηση και την απόδοση σε κάθε ηλικιακή βαθμίδα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.21 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



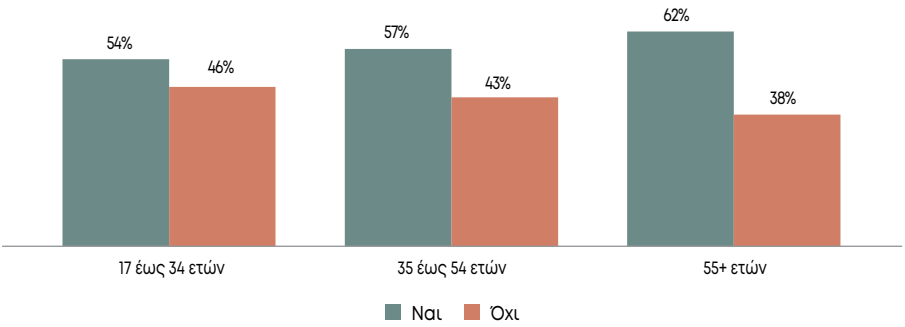
Το Διάγραμμα 5.22 αναδεικνύει ότι η σχέση μεταξύ αυτονομίας και επαγγελματικής απόδοσης διαφοροποιείται αισθητά ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες. Στους νεότερους εργαζομένους, ηλικίας 17-34 ετών, το 55% δηλώνει ότι η έλλειψή της επηρεάζει «πολύ ή αρκετά» την απόδοσή του, έναντι του 45% που δεν βλέπει σημαντική επίδραση. Στους εργαζομένους 35-54 ετών οι απόψεις φαίνονται πιο ομοιόμορφα κατανεμημένες, καθώς το 54% δηλώνει ότι η έλλειψη αυτονομίας δεν επηρεάζει ουσιαστικά την απόδοση, ενώ το 46% αναφέρει το αντίθετο. Στην ομάδα 55 ετών και άνω, η αυτονομία αποκτά ξανά κεντρική σημασία, αφού το 58% θεωρεί ότι η έλλειψή της μειώνει την απόδοση, ενώ το 42% δηλώνει πως δεν επηρεάζεται ιδιαίτερα. Οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι, λόγω εμπειρίας και εξειδίκευσης, ίσως αναμένουν μεγαλύτερο σεβασμό στην επαγγελματική τους κρίση, ενώ ο περιορισμός της αυτονομίας μπορεί να εκληφθεί ως υποτίμηση του ρόλου τους. Γενικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η έλλειψη αυτονομίας δεν έχει ενιαία επίδραση. Οι νεότεροι και οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι φαίνεται να επιθυμούν περισσότερη εμπιστοσύνη και αυτονομία για να αποδώσουν καλύτερα. Η διαπίστωση αυτή επισημαίνει την ανάγκη για ευέλικτες, ηλικιακά προσαρμοσμένες πολιτικές διοίκησης, που θα αναγνωρίζουν τις διαφορετικές προσδοκίες και μορφές παρακίνησης σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής ζωής.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.22 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά ηλικιακή ομάδα)



Από την άλλη πλευρά, το Διάγραμμα 5.23 δείχνει ότι η αίσθηση αυτονομίας αυξάνεται προοδευτικά με την ηλικία, γεγονός που προφανώς συνδέεται με την εμπειρία, τη θέση ευθύνης και την εμπιστοσύνη που απολαμβάνουν οι μεγαλύτεροι εργαζόμενοι από τη διοίκηση. Στην ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών το 54% δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να εφαρμόζει δικές του μεθόδους, ενώ το 46% απαντά αρνητικά. Στην ομάδα 35-54 ετών το ποσοστό όσων δηλώνουν ότι έχουν αυτονομία αυξάνεται στο 57%, έναντι του 43% που δεν διαθέτει αυτή τη δυνατότητα. Το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων εντοπίζεται στην ομάδα 55 ετών και άνω, όπου το 62% δηλώνει ότι εφαρμόζει δικές του μεθόδους, έναντι του 38% το οποίο δεν έχει αυτή την ευχέρεια. Τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι η εργασιακή αυτονομία ενισχύεται όσο μεγαλώνει η ηλικία των ερωτηθέντων, με την εμπειρία να λειτουργεί ως βασικός παράγοντας ενδυνάμωσης. Ωστόσο, η χαμηλότερη αυτονομία των νεότερων εργαζομένων επισημαίνει την ανάγκη δημιουργίας περισσότερων ευκαιριών συμμετοχής και έκφρασης στους χώρους εργασίας.

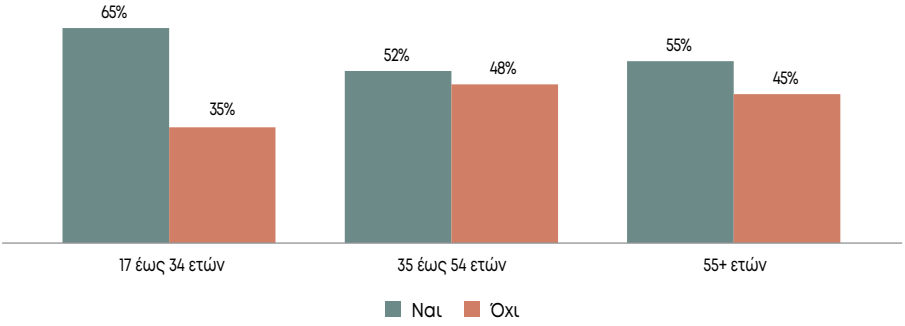
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.23 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Το Διάγραμμα 5.24 αναδεικνύει σαφείς ηλικιακές διαφοροποιήσεις ως προς το κατά πόσο οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι αξιοποιούνται οι δυνατότητές τους. Η νεότερη ομάδα 17-34 ετών καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (65%), γεγονός που δείχνει, όπως θα δούμε και στο επόμενο κεφάλαιο, ότι οι νέοι εργαζόμενοι βιώνουν υψηλότερη αντιστοίχιση μεταξύ προσόντων και εργασιακού ρόλου. Στην ομάδα 35-54 ετών, η εικόνα είναι

πιο ισόρροπα κατανεμημένη: το 52% απαντά θετικά και το 48% αρνητικά. Οι εργαζόμενοι αυτής της ηλικίας βρίσκονται συχνά σε φάση επαγγελματικής ωρίμανσης, κατέχοντας εμπειρία και τεχνογνωσία, αλλά ταυτόχρονα αντιμετωπίζουν ίσως περιορισμένες ευκαιρίες εξέλιξης και κατέχουν ρόλους που δεν αξιοποιούν πλήρως τις δυνατότητές τους. Η ηλικιακή ομάδα 55 ετών και άνω παρουσιάζει ελαφρώς αυξημένο ποσοστό θετικών απαντήσεων (55%), το οποίο δηλώνει ότι οι μεγαλύτεροι ηλικιακά εργαζόμενοι αισθάνονται κάποια επαγγελματική αναγνώριση. Ωστόσο, το 45% που αναφέρει ότι οι δυνατότητές του δεν αξιοποιούνται επαρκώς φανερώνει κίνδυνο επαγγελματικής απογοήτευσης. Συνολικά, η αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με την αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους φαίνεται ότι διαφέρει ανάλογα με τη φάση της επαγγελματικής ζωής των εργαζομένων.

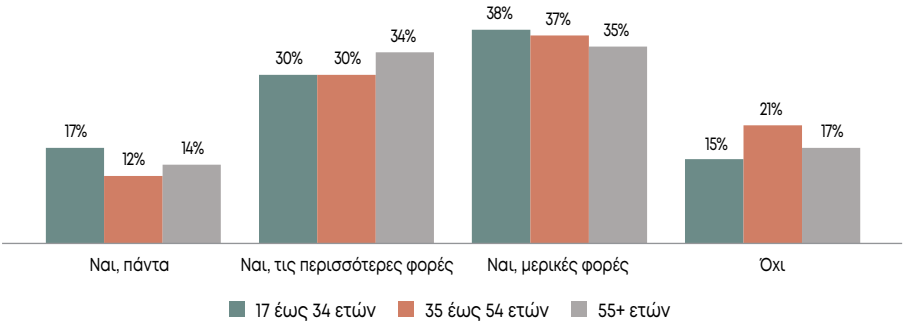
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.24 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Το Διάγραμμα 5.25 αναδεικνύει ότι οι αντιλήψεις των εργαζομένων σχετικά με το κατά πόσο οι προϊστάμενοι λαμβάνουν υπόψη τις ανησυχίες και τις προτάσεις τους είναι σε μεγάλο βαθμό ομοιογενείς μεταξύ των ηλικιακών ομάδων. Η πλειονότητα όλων των ηλικιακών κατηγοριών απαντά ότι αυτό συμβαίνει «μερικές φορές» (38% για τους 17-34 ετών, 37% για τους 35-54 ετών και 35% για τους άνω των 55 ετών). Το εύρημα αυτό δείχνει ότι η μερική ανταπόκριση των προϊσταμένων αποτελεί γενικευμένη εμπειρία, ανεξάρτητα από την ηλικία, αποκαλύπτοντας έναν περιορισμένο βαθμό πραγματικής επίδρασης των εργαζομένων όσον αφορά τις αποφάσεις. Η απάντηση «ναι, πάντα»

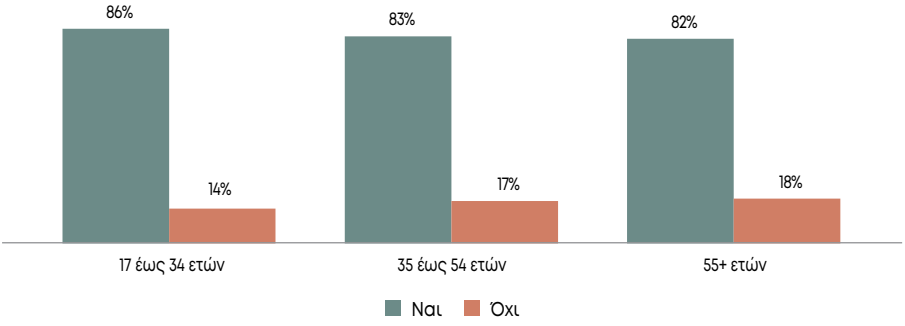
καταγράφει χαμηλά ποσοστά (12%-17%) σε όλες τις ομάδες, με τους νεότερους εργαζομένους να εμφανίζονται ελαφρώς πιο θετικοί. Παρόμοια, στην κατηγορία «ναι, τις περισσότερες φορές» τα ποσοστά κυμαίνονται μεταξύ 30%-34%, δείχνοντας ότι υπάρχει μερική αλλά όχι σταθερή διάθεση διαλόγου από τη διοίκηση. Αντίθετα, οι αρνητικές απαντήσεις παραμένουν χαμηλές (15%-21%), με ελαφρώς μεγαλύτερη απογοήτευση στους εργαζομένους 35-54 ετών.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.25 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



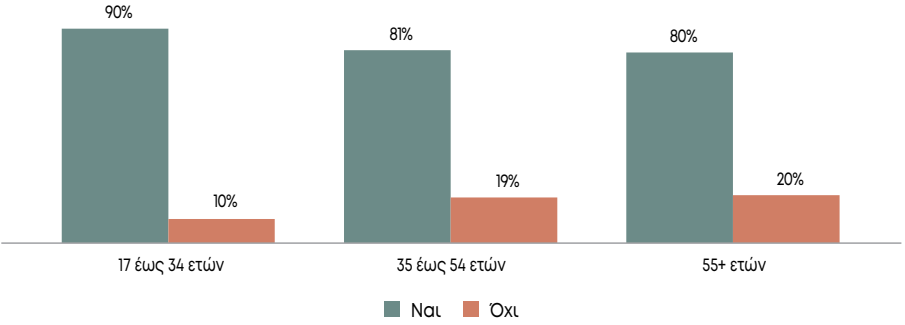
Στο Διάγραμμα 5.26 φαίνεται ότι οι εργαζόμενοι ηλικίας 17-34 ετών καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (86%) όσον αφορά τη δυνατότητά τους να συζητήσουν με τους ανωτέρους τους ζητήματα που αφορούν την εργασία τους. Οι εργαζόμενοι 35-54 ετών και 55 ετών και άνω εμφανίζουν επίσης πολύ υψηλά ποσοστά θετικών απαντήσεων (83% και 82% αντίστοιχα), αν και ελαφρώς χαμηλότερα. Η διαφορά αυτή πιθανόν συνδέεται με πιο παραδοσιακές αντιλήψεις και μεγαλύτερη επιφυλακτικότητα στην επικοινωνία με τους ανωτέρους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.26 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



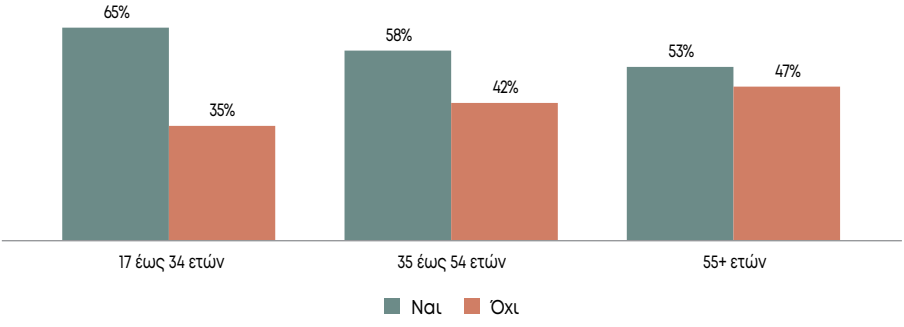
Το βασικό εύρημα που προκύπτει από το Διάγραμμα 5.27 είναι ότι η αξιολόγηση της εργασίας αποτελεί μια καθολικά διαδεδομένη πρακτική, ωστόσο με ορισμένες διαφοροποιήσεις ανά ηλικία. Το 90% των εργαζομένων 17-34 ετών δηλώνει ότι αξιολογείται, ποσοστό αισθητά υψηλότερο από τις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Αντίθετα, το αντίστοιχο ποσοστό μειώνεται στο 81% για την κατηγορία 35-54 ετών και στο 80% για όσους είναι 55 ετών και άνω. Για τις δύο τελευταίες κατηγορίες, τα ποσοστά γύρω στο 80% δείχνουν ότι η αξιολόγηση παραμένει ο κανόνας, αλλά υπάρχει μια μειοψηφία 10%-20% που εργάζεται σε περισσότερο χαλαρά ή άτυπα περιβάλλοντα, όπου η επίδοση ίσως μετράται έμμεσα, ενδεχομένως μέσω της εμπειρίας και της εμπιστοσύνης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.27 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



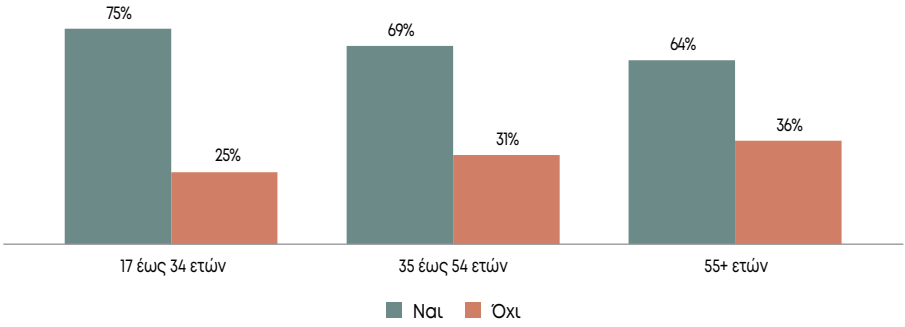
Τα ευρήματα του Διαγράμματος 5.28 δείχνουν ότι η αντίληψη για την παροχή παρατηρήσεων και κινήτρων από τους ανωτέρους διαφοροποιείται αισθητά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων, αναδεικνύοντας διαφορετικές ανάγκες και προσδοκίες στη σχέση καθοδήγησης και υποστήριξης. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζονται πιο θετικοί, με το 65% να δηλώνει ότι λαμβάνει ουσιαστική υποστήριξη και ανατροφοδότηση, ενώ το 35% απαντά αρνητικά. Αντίθετα, στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες, τα ποσοστά θετικών απαντήσεων μειώνονται σταδιακά (58% για τους 35-54 ετών και 53% για τους 55 ετών και άνω). Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι φαίνεται να βιώνουν μια διοικητική κουλτούρα καθοδήγησης και κινήτρων, καθώς βρίσκονται σε φάση επαγγελματικής μάθησης, όπου η συνεχής ανατροφοδότηση αποτελεί σημαντικό εργαλείο επαγγελματικής εξέλιξης. Οι μεγαλύτεροι, αντίθετα, φαίνεται να λαμβάνουν λιγότερη διοικητική υποστήριξη ή να τη θεωρούν λιγότερο απαραίτητη, λόγω της εμπειρίας και της αυτονομίας τους. Το γεγονός ότι σχεδόν ένας στους δύο εργαζομένους άνω των 55 ετών (47%) δηλώνει πως δεν λαμβάνει επαρκή υποστήριξη εγείρει ζήτημα υιοθέτησης προσαρμοσμένων πολιτικών ανατροφοδότησης ανά ηλικιακή ομάδα, ενισχύοντας την εμπιστοσύνη και τη διαγενεακή συνεργασία, την αποδοτικότητα και την ικανοποίηση στο εργασιακό περιβάλλον.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.28 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Το Διάγραμμα 5.29 υπογραμμίζει ότι η αντίληψη για τη συμβολή της συμπεριφοράς συναδέλφων και διευθυντών στην αποδοτικότητα διαφοροποιείται ανάλογα με την ηλικία. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, είναι οι πιο θετικοί, με το 75% να δηλώνει ότι η συμπεριφορά των άλλων συμβάλλει ουσιαστικά στη βελτίωση της απόδοσής τους. Στην ομάδα 35-54 ετών το ποσοστό μειώνεται στο 69%, ενώ στους άνω των 55 ετών περιορίζεται στο 64%, με ταυτόχρονη αύξηση των αρνητικών απαντήσεων στο 36%. Η μείωση αυτή μπορεί να αποδοθεί στις διαφορετικές επαγγελματικές εμπειρίες των μεγαλύτερων εργαζομένων, οι οποίοι ενδεχομένως δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην ατομική υπευθυνότητα και στην επαγγελματική επάρκεια και λιγότερο σε παράγοντες κοινωνικής στήριξης.

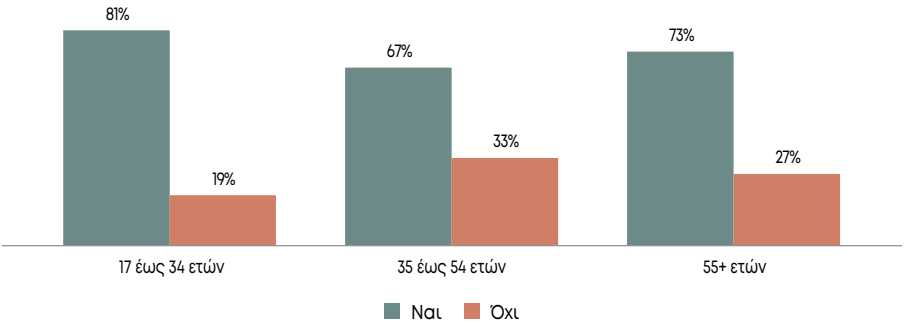
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.29 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Τέλος, το Διάγραμμα 5.30 αναδεικνύει ότι το ενδιαφέρον για την εργασία διαφοροποιείται ελαφρώς ανά ηλικιακή ομάδα. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 17-34 ετών καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (81%), γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στον ενθουσιασμό και στην αναζήτηση επαγγελματικών εμπειριών. Αντίθετα, στην ομάδα 35-54 ετών, το ποσοστό μειώνεται αισθητά στο 67%, πιθανώς εξαιτίας των περιορισμένων ευκαιριών εξέλιξης. Οι εργαζόμενοι αυτοί βιώνουν μεγαλύτερη πίεση από τις επαγγελματικές και τις προσωπικές τους υποχρεώσεις, γεγονός που μπορεί να επηρεάζει το ενδιαφέρον τους για την εργασία. Στην ομάδα 55 ετών και άνω το ενδιαφέρον

ανακάμπτει στο 73% που πιθανά συνδέεται με τη σταθερότητα της εργασίας και τη βιωματική σχέση τους με αυτήν.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.30 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



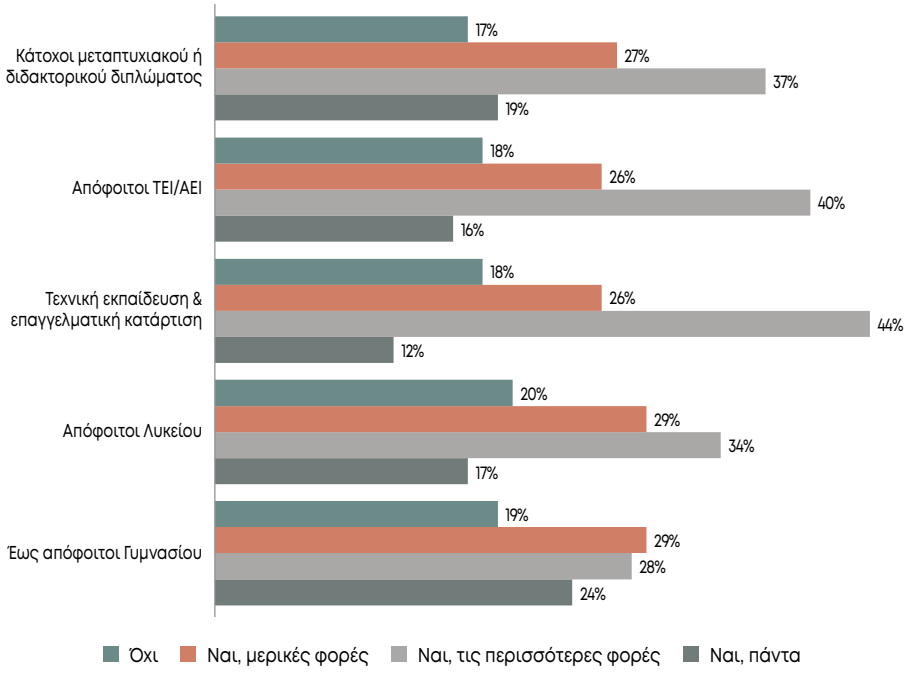
Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζουν τον υψηλότερο βαθμό ενθουσιασμού και ενδιαφέροντος όσον αφορά ζητήματα αυτονομίας, επικοινωνίας και ανατροφοδότησης. Οι εργαζόμενοι ηλικίας 35-54 ετών διακρίνονται από μικρότερη ευαισθησία σε ζητήματα αυτονομίας και κινήτρων, ίσως επειδή η εμπειρία και οι ευθύνες τούς καθιστούν πιο προσαρμοστικούς σε ιεραρχικά περιβάλλοντα. Οι εργαζόμενοι 55 ετών και άνω καταγράφουν υψηλότερη αίσθηση ελέγχου, αυτονομίας και επαγγελματικής επάρκειας, αντλώντας περισσότερη ικανοποίηση από τη συσσωρευμένη εμπειρία τους.

5.5 | Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Η ανάλυση των ευρημάτων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο αποκαλύπτει μια πολυδιάστατη σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση, στην αντίληψη αυτονομίας, στην αξιοποίηση δυνατοτήτων και στην επικοινωνία με τη διοίκηση. Αναδεικνύονται σαφείς διαφοροποιήσεις ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης, υποδηλώνοντας ότι η αίσθηση ελέγχου και αυτονομίας σχετίζεται άμεσα με το είδος των

επαγγελματικών ρόλων και το επίπεδο ευθύνης που συνεπάγεται η εκπαίδευση στη θέση εργασίας. Ειδικότερα, στο Διάγραμμα 5.31 παρατηρούμε ότι ανάμεσα στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος το 37% δηλώνει ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές», το 27% «μερικές φορές» και το 19% «πάντα», ενώ μόλις το 17% δηλώνει ότι δεν έχει καθόλου. Η εικόνα αυτή πιθανά αντανακλά επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης, όπου η πρωτοβουλία και η κρίση του εργαζομένου είναι καθοριστικές για την οργάνωση του έργου. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και τεχνικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης εμφανίζουν επίσης υψηλά επίπεδα αυτονομίας (40% και 44% αντίστοιχα δηλώνουν «τις περισσότερες φορές», ενώ 16% και 12% «πάντα»), με χαμηλά ποσοστά έλλειψης αυτονομίας (18% και στις δύο περιπτώσεις). Αντίθετα, οι απόφοιτοι λυκείου εμφανίζουν χαμηλότερα επίπεδα αυτονομίας (34% «τις περισσότερες φορές», 17% «πάντα», 29% «μερικές φορές» και 20% καθόλου). Οι απόφοιτοι γυμνασίου παρουσιάζουν μια πιο ισόρροπη κατανομή, ενώ τα ποσοστά όσων δηλώνουν «τις περισσότερες φορές» (28%) και «πάντα» (24%), δείχνουν πως ακόμη και χωρίς ανώτερη εκπαίδευση, ορισμένες χειρωνακτικές και πρακτικές εργασίες προσφέρουν κάποια λειτουργική αυτονομία και προσωπική ευχέρεια. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η βαθμίδα εκπαίδευσης δεν καθορίζει μονοσήμαντα το επίπεδο αυτονομίας, το οποίο εξαρτάται και από τη φύση και τον σκοπό της εργασίας.

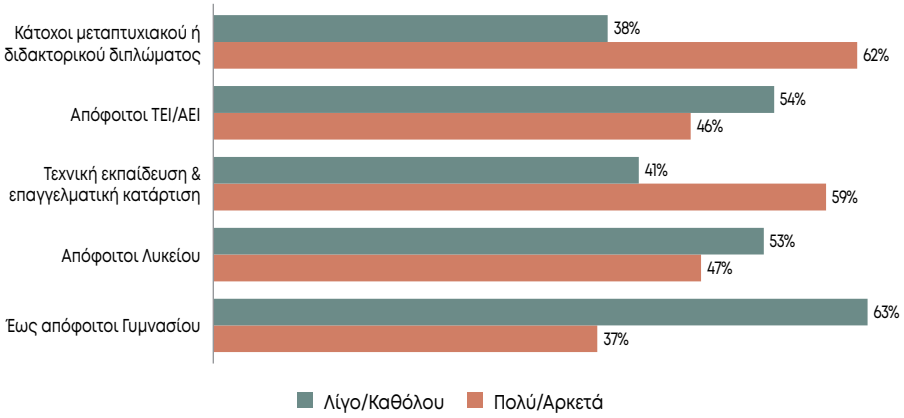
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.31 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν τα ευρήματα του Διαγράμματος 5.32 που αποτυπώνουν τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και της αντίληψης για τον ρόλο της αυτονομίας στην επαγγελματική απόδοση. Παρατηρούμε ότι, σε γενικές γραμμές, όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευσή τους, τόσο εντονότερα οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η έλλειψη αυτονομίας μειώνει την αποδοτικότητά τους. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού αναδεικνύονται ως η ομάδα με τη μεγαλύτερη ευαισθησία απέναντι στην περιορισμένη αυτονομία, αφού σε ποσοστό 62% δηλώνουν ότι αυτή επηρεάζει «πολύ ή αρκετά» την απόδοσή τους. Οι απόφοιτοι τεχνικής εκπαίδευσης (59%) και οι απόφοιτοι λυκείου (47%) επίσης αναγνωρίζουν ότι η απουσία ευελιξίας επηρεάζει την απόδοσή τους. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ εμφανίζουν πιο ισόρροπες αντιλήψεις, καθώς το 46% δηλώνει «πολύ ή αρκετά» και το 54% «λίγο ή καθόλου». Αντίθετα, οι απόφοιτοι γυμνασίου ή κατώτερης εκπαίδευσης σε ποσοστό 63% δηλώνουν ότι η έλλειψη

αυτονομίας δεν επηρεάζει την απόδοσή τους. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η εκπαίδευση καθορίζει την έννοια και τη σημασία της αυτονομίας. Στις υψηλότερες βαθμίδες πιθανά λειτουργεί ως κίνητρο αποδοτικότητας και καινοτομίας, ενώ στα χαμηλότερα επίπεδα ενδεχομένως δίνεται μεγαλύτερη σημασία στο λειτουργικό πλαίσιο της εργασίας, όπου η απόδοση εξαρτάται περισσότερο από τη σαφήνεια και τη σταθερότητα των οδηγιών.

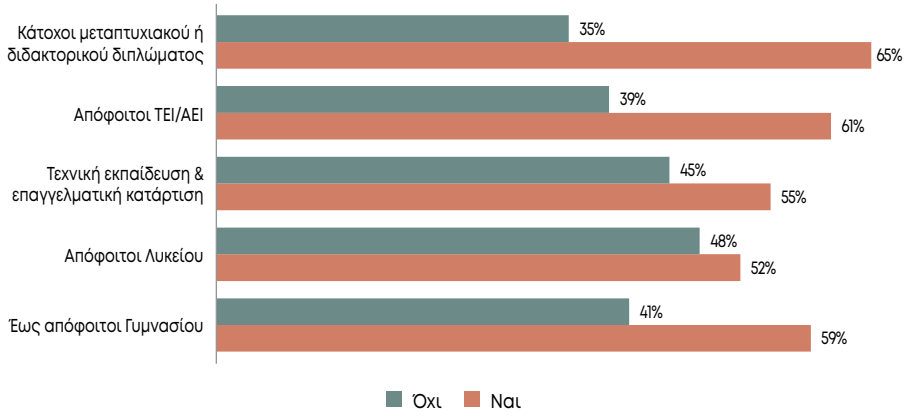
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.32 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Η εξέταση των δεδομένων του Διαγράμματος 5.33 αποτυπώνει τη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και βαθμού επαγγελματικής αυτονομίας, όπως αυτή εκφράζεται μέσω της δυνατότητας των εργαζομένων να εφαρμόζουν προσωπικές μεθόδους στην εργασία τους. Γίνεται εμφανές ότι υπάρχει θετική συσχέτιση ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και στην αντίληψη αυτονομίας, επιβεβαιώνοντας ότι η εκπαίδευση συνδέεται με περισσότερη αυτονομία, δημιουργικότητα και ευθύνη. Ειδικότερα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού παρουσιάζουν την υψηλότερη αυτονομία, καθώς το 65% δηλώνει ότι εφαρμόζει δικές του μεθόδους, έναντι του 35% που δεν έχει αυτή τη δυνατότητα. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ ακολουθούν με 61% θετικές απαντήσεις. Αντίθετα, η αυτονομία μειώνεται σταδιακά στις μεσαίες εκπαιδευτικές βαθμίδες (τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, λύκειο), όπου 55%

και 52% αντίστοιχα δηλώνουν ότι διαθέτουν ευχέρεια δράσης. Αξιοσημείωτο είναι ότι οι απόφοιτοι γυμνασίου και κατώτερης εκπαίδευσης δηλώνουν σε ποσοστό 59% ότι έχουν τη δυνατότητα να χρησιμοποιούν δικές τους μεθόδους. Τα ευρήματα αποτυπώνουν ότι η εκπαίδευση λειτουργεί ως παράγοντας επαγγελματικής ενδυνάμωσης, προσδίδοντας στους εργαζομένους την απαραίτητη γνώση, αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη που μεταφράζονται σε υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας. Παράλληλα, αναδεικνύεται ότι ακόμη και σε χαμηλότερες βαθμίδες, η λειτουργική αυτονομία μπορεί να επιτευχθεί, ιδίως σε οργανωσιακά πλαίσια που ενθαρρύνουν την πρωτοβουλία.

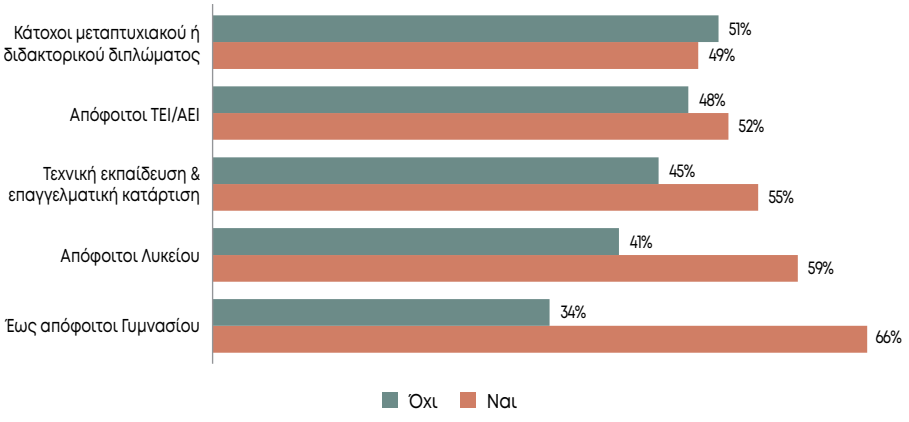
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.33 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 5.34 αναδεικνύει μια αντίστροφη σχέση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου και αντίληψης αξιοποίησης των δυνατοτήτων των εργαζομένων. Από τα ευρήματα παρατηρούμε ότι όσο υψηλότερη είναι η εκπαίδευση, τόσο μειώνεται η αίσθηση ότι οι δυνατότητες των εργαζομένων αξιοποιούνται πλήρως στον χώρο εργασίας, γεγονός που αποκαλύπτει το σημαντικό φαινόμενο της κάθετης αναντιστοιχίας δεξιοτήτων. Οι απόφοιτοι γυμνασίου εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (66%), γεγονός που δείχνει ότι βιώνουν μια ικανοποιητική αντιστοίχιση ανάμεσα στα καθήκοντα εργασίας και στις δυνατότητές τους. Η απασχόλησή τους σε χειρωνακτικά και πρακτικά επαγγέλματα, όπου η εμπειρία έχει μεγαλύτερη βαρύτητα

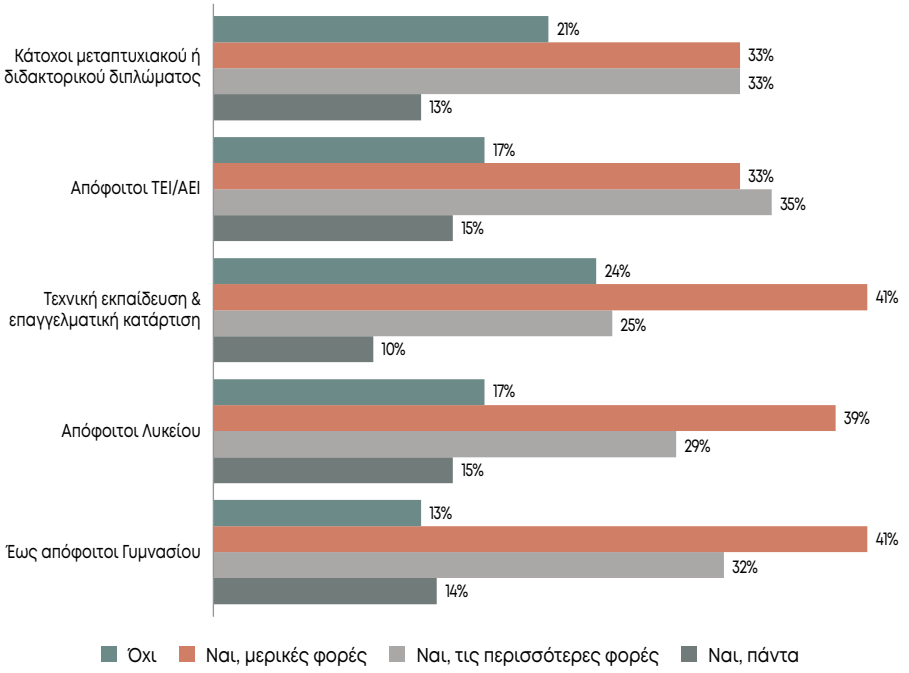
από τη θεωρητική κατάρτιση, φαίνεται να ενισχύει την αίσθηση επάρκειας και επαγγελματικής πληρότητας. Οι απόφοιτοι λυκείου ακολουθούν με 59%, καταδεικνύοντας μια σχετική ισορροπία μεταξύ εκπαιδευτικού υπόβαθρου και απαιτήσεων της εργασίας. Αντίθετα, στους πτυχιούχους ΑΕΙ/ΤΕΙ (52%) και στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού (49%) η αίσθηση αξιοποίησης των δυνατοτήτων μειώνεται αισθητά. Η τάση αυτή αντικατοπτρίζει τη δυσαρμονία μεταξύ υψηλής εκπαίδευσης και δομής της ελληνικής αγοράς εργασίας, η οποία συχνά προσφέρει περιορισμένες θέσεις που αντιστοιχούν σε υψηλό γνωστικό επίπεδο. Οι απόφοιτοι αυτοί τείνουν να βιώνουν υποτίμηση των δυνατοτήτων και των προσόντων τους και, κατά επέκταση, έλλειψη επαγγελματικών ευκαιριών. Η ανάλυση των ευρημάτων δείχνει ότι οι λιγότερο μορφωμένοι εργαζόμενοι αισθάνονται πιο ταυτισμένοι με τα καθήκοντά τους, ενώ οι υψηλά καταρτισμένοι βιώνουν εντονότερα την αναντιστοιχία μεταξύ εκπαίδευσης και επαγγελματικής αξιοποίησης. Η εικόνα αυτή, όπως θα υπογραμμίσουμε και στο κεφάλαιο που ακολουθεί, υπογραμμίζει την ανάγκη για αποτελεσματικότερη σύνδεση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας, ώστε να δημιουργούνται ευκαιρίες που θα επιτρέπουν στους εργαζομένους υψηλής εκπαίδευσης, κατάρτισης και εξειδίκευσης να αξιοποιούν δημιουργικά το γνωστικό τους κεφάλαιο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.34 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Παρατηρώντας το Διάγραμμα 5.35, βλέπουμε ήπιες διαφοροποιήσεις στη σχέση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και αντίληψης των εργαζομένων για την ανταπόκριση των προϊσταμένων στις προτάσεις και στις ανησυχίες τους. Οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (απόφοιτοι γυμνασίου και λυκείου) εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά θετικών απαντήσεων, με το 41% των πρώτων και το 39% των δεύτερων να δηλώνουν ότι οι προϊστάμενοί τους λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις τους «μερικές φορές», το 14% και το 15% αντίστοιχα να δηλώνουν ότι αυτό συμβαίνει «πάντα» και το 32% και 29% αντίστοιχα «τις περισσότερες φορές». Αντίθετα, στις απαντήσεις των εργαζομένων με ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση διακρίνεται σχετική επιφυλακτικότητα. Ειδικότερα, οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ μοιράζονται ανάμεσα στο «τις περισσότερες φορές» (35%) και στο «μερικές φορές» (33%), ενώ οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού παρουσιάζουν ίδιο ποσοστό (33%) στις παραπάνω απαντήσεις, αλλά και υψηλότερη αρνητική στάση (21%), που πιθανόν αντικατοπτρίζει τις μεγαλύτερες προσδοκίες τους για συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων. Συνολικά, η αίσθηση ανταπόκρισης από τη διοίκηση φαίνεται να μην είναι συστηματική. Οι περισσότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι οι απόψεις τους λαμβάνονται υπόψη περιστασιακά, ενώ όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο εντείνεται η αμφιβολία για την ουσιαστική αξιοποίηση των παρατηρήσεων και των προτάσεών τους.

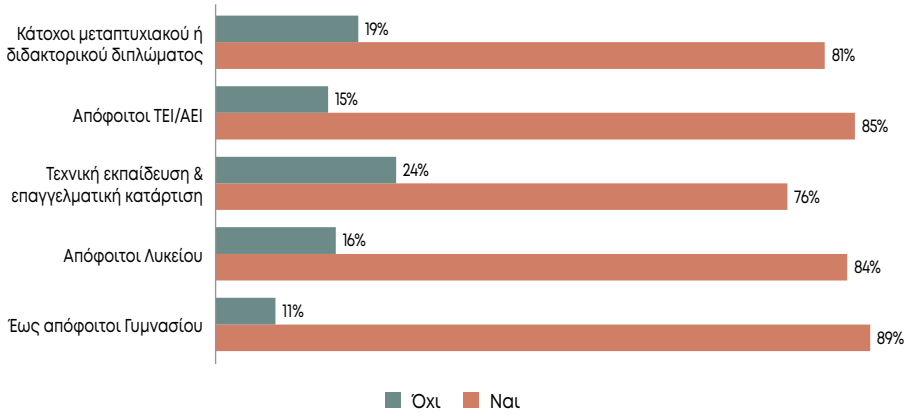
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.35 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 5.36 δείχνει ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο σχετίζεται με ήπιες διαφοροποιήσεις στον βαθμό επικοινωνίας με τους ανωτέρους, αν και συνολικά τα ποσοστά παραμένουν υψηλά σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες. Οι απόφοιτοι γυμνασίου (89%) και λυκείου (84%) δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό ότι μπορούν να συζητούν με τους προϊσταμένους τους ζητήματα που αφορούν την εργασία τους. Στον αντίποδα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού και διδακτορικού παρουσιάζουν το δεύτερο χαμηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (81%), αν και εξακολουθεί να είναι ιδιαίτερα υψηλό. Τα ποσοστά των πτυχιούχων ΑΕΙ/ΤΕΙ (85%) και των αποφοίτων τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης (76%) επιβεβαιώνουν ότι το επίπεδο εκπαίδευσης επηρεάζει ίσως περισσότερο τη μορφή παρά τη δυνατότητα επικοινωνίας μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης. Η εικόνα είναι θετική αφού, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού επιπέδου, οι

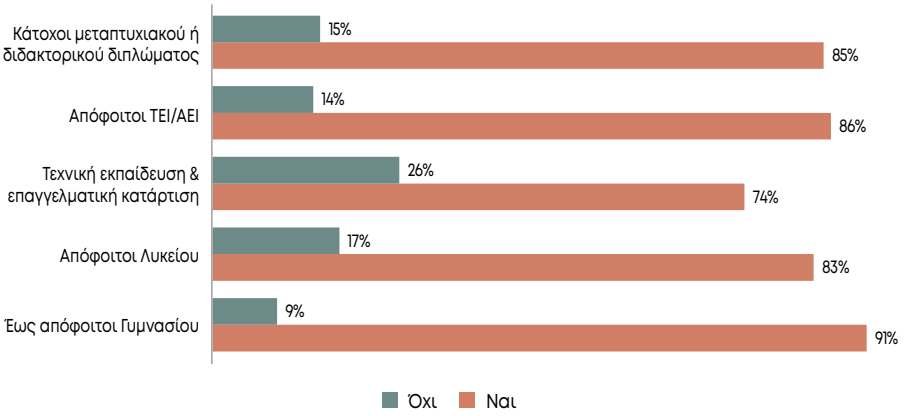
περισσότεροι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν τη δυνατότητα να συζητούν με τους ανωτέρους τους, στοιχείο που δείχνει κουλτούρα συμμετοχής και εμπιστοσύνης στους εργασιακούς χώρους στην Ελλάδα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.36 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



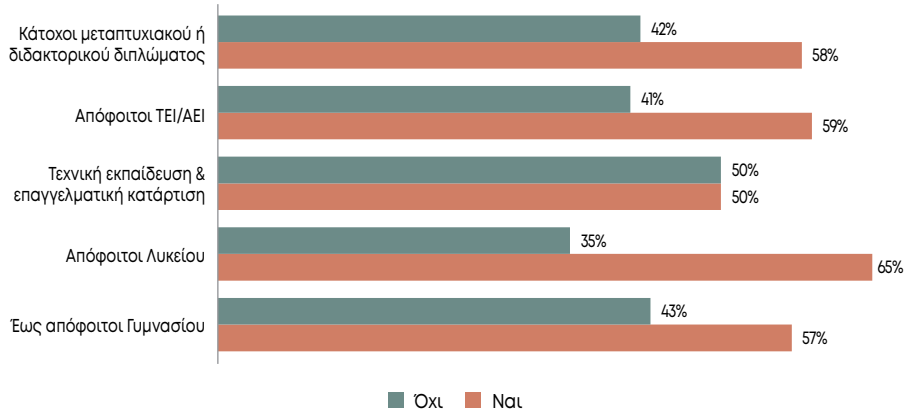
Από τα δεδομένα του Διαγράμματος 5.37 γίνεται σαφές ότι η αξιολόγηση της εργασίας εφαρμόζεται σε πολύ υψηλά ποσοστά σε όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, οι απόφοιτοι υποχρεωτικής εκπαίδευσης και γυμνασίου καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό (91%). Αντίθετα, στους αποφοίτους τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης το ποσοστό μειώνεται στο 74% και ακολουθούν οι απόφοιτοι λυκείου (83%), οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (86%) και οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων (85%).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.37 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



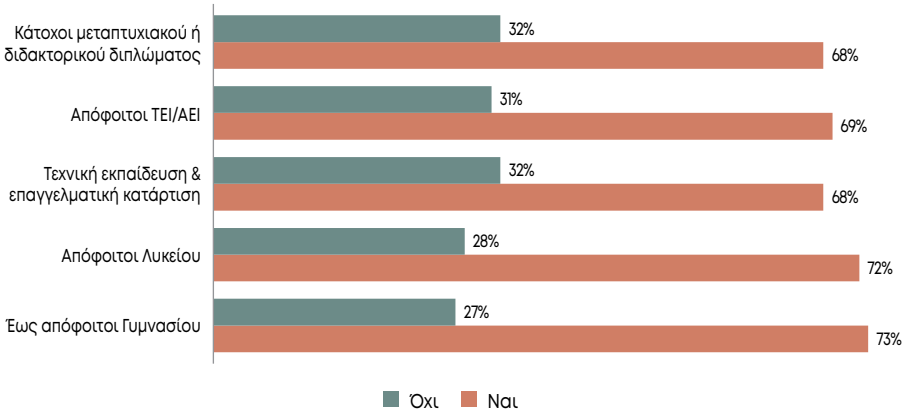
Το Διάγραμμα 5.38 αναδεικνύει ότι το επίπεδο εκπαίδευσης δεν επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την αίσθηση που έχουν οι εργαζόμενοι όσον αφορά την παροχή από τους ανωτέρους τους παρατηρήσεων και κινήτρων για τη βελτίωση της εργασίας τους. Οι απόφοιτοι λυκείου εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (65%), γεγονός που δείχνει ότι βιώνουν περισσότερο μια κουλτούρα καθοδήγησης και υποστήριξης, ενώ οι κάτοχοι τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης παρουσιάζονται μοιρασμένοι (50% «ναι», 50% «όχι»). Θετική απάντηση σε ποσοστό 59% έδωσαν οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, έναντι 41% που απάντησε αρνητικά. Τα αντίστοιχα ποσοστά στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου ήταν 58% και 42%. Αν και η πλειονότητα των εργαζομένων δηλώνει ότι λαμβάνει σχόλια και κίνητρα με στόχο την αναβάθμιση της εργασίας τους, ένα σημαντικό μειοψηφικό ποσοστό φαίνεται να νιώθει περιορισμένη υποστήριξη. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η παροχή ανατροφοδότησης και κινήτρων δεν εξαρτάται αποκλειστικά από το επίπεδο εκπαίδευσης, αλλά περισσότερο από τη φύση της εργασίας και τη διοικητική κουλτούρα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.38 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



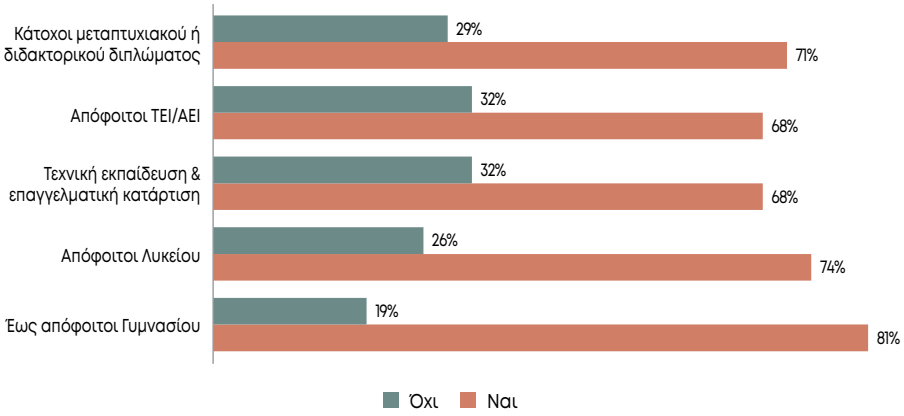
Στο Διάγραμμα 5.39 παρατηρούμε ότι η αντίληψη των ερωτώμενων πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών τους έχει θετική επίδραση στην αποδοτικότητά τους είναι διαδεδομένη σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες, με μικρές διαφοροποιήσεις, οι οποίες ωστόσο αποκαλύπτουν ενδιαφέρουσες τάσεις ως προς τη σημασία των διαπροσωπικών σχέσεων στην εργασία. Βλέπουμε ότι όσοι έχουν φοιτήσει έως και το γυμνάσιο (73%) και οι απόφοιτοι λυκείου (72%) εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά θετικής απάντησης, εύρημα που υποδηλώνει ότι στις ομάδες αυτές η ομαδικότητα, η αλληλοϋποστήριξη και η καθοδήγηση από τους ανωτέρους λειτουργούν ως καθοριστικοί παράγοντες ενίσχυσης της απόδοσης. Με ελαφρώς χαμηλότερα ποσοστά ακολουθούν οι πτυχιούχοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (69%), οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου (68%) και οι απόφοιτοι τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης (68%). Τα ευρήματα επιβεβαιώνουν ότι η συμπεριφορά συναδέλφων και ανωτέρων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα βελτίωσης της απόδοσης σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Ωστόσο, η επίδρασή της φαίνεται ισχυρότερη στα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, όπου η συνεργατική δυναμική και η υποστηρικτική κουλτούρα φαίνεται να λειτουργούν ως βασικοί μηχανισμοί ενίσχυσης της επαγγελματικής συμπεριφοράς.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.39 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Τέλος, το Διάγραμμα 5.40 κάνει σαφές ότι το ενδιαφέρον για την εργασία παραμένει σε υψηλά επίπεδα σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες, αν και παρουσιάζει μια αντίστροφη σχέση με το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι απόφοιτοι γυμνασίου δηλώνουν σε ποσοστό 81% ότι βρίσκουν την εργασία τους ενδιαφέρουσα, ενώ το ποσοστό μειώνεται σταδιακά στις ανώτερες βαθμίδες: 74% στους αποφοίτους λυκείου, 68% στους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ και τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, και 71% στους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου. Η διαφοροποίηση αυτή πιθανότατα αποτυπώνει διαφορετικά επαγγελματικά κίνητρα και προσδοκίες ανάλογα με το εκπαιδευτικό υπόβαθρο. Ωστόσο, το γεγονός ότι σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες περισσότεροι από τα δύο τρίτα των εργαζομένων δηλώνουν ότι η εργασία τους έχει ενδιαφέρον, είναι στοιχείο που καταγράφει μια γενικευμένη θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στην εργασία τους. Συνεπώς, γίνεται εμφανές ότι το ενδιαφέρον για την εργασία δεν φαίνεται να εξαρτάται από το εκπαιδευτικό επίπεδο, αλλά, πιθανά, από τον βαθμό ταύτισης του εργαζομένου με το αντικείμενο της εργασίας του καθώς και από τις συνθήκες και τις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και αναγνώρισης που του προσφέρει ο εργασιακός του χώρος.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.40 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



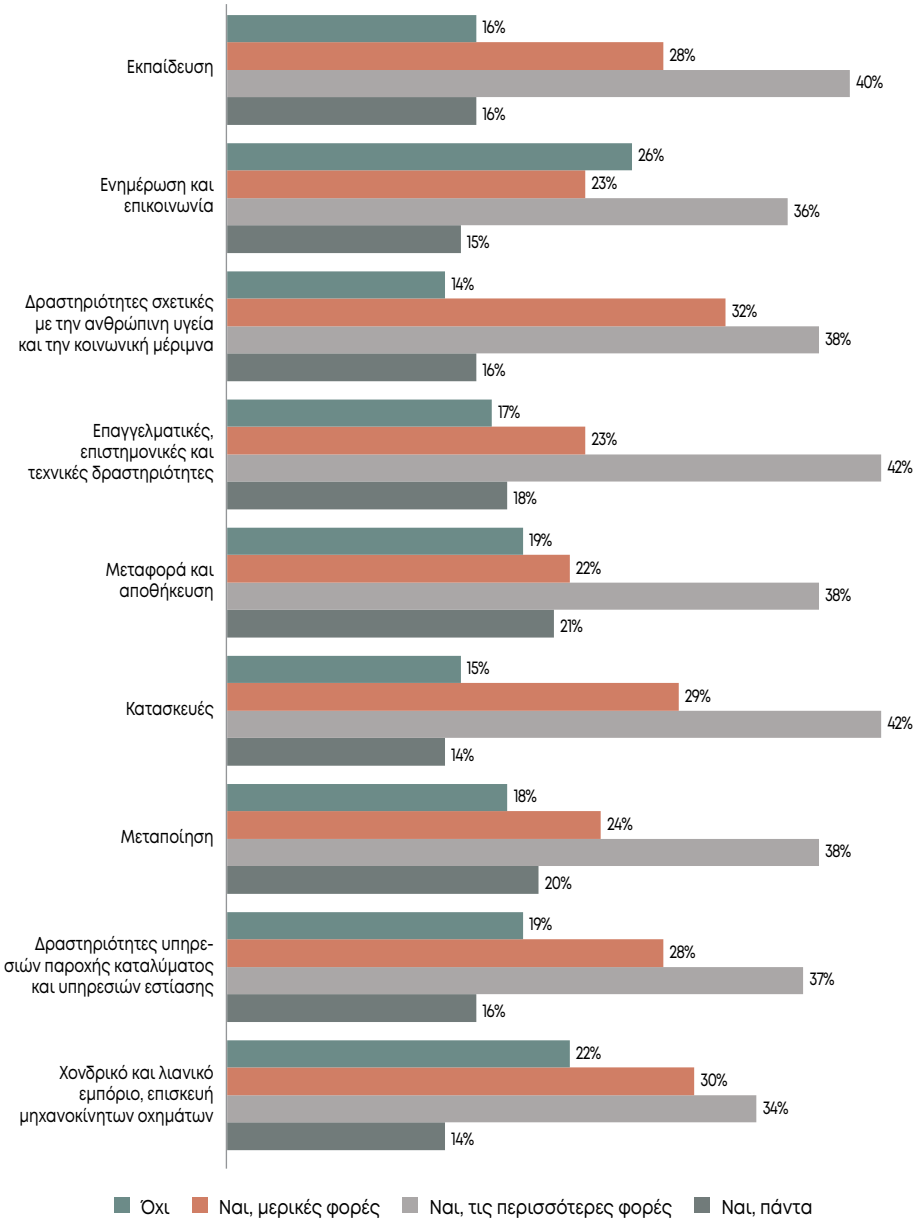
Συνολικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο περισσότερο οι εργαζόμενοι απολαμβάνουν μεγαλύτερη αυτονομία στην οργάνωση και στην εκτέλεση της εργασίας τους. Οι κάτοχοι πανεπιστημιακών και μεταπτυχιακών τίτλων λειτουργούν σε πιο σύνθετους και υπεύθυνους ρόλους, όπου η πρωτοβουλία και η δημιουργικότητα αποτελούν βασικές προϋποθέσεις αποδοτικότητας. Αντίθετα, στα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης η αυτονομία περιορίζεται. Ωστόσο, ένα παράδοξο εύρημα αφορά την αντίληψη αξιοποίησης δυνατοτήτων. Όσο αυξάνεται το εκπαιδευτικό επίπεδο, τόσο μειώνεται η αίσθηση των εργαζομένων ότι οι δεξιότητες και τα προσόντα τους αξιοποιούνται πλήρως. Οι πιο υψηλά εκπαιδευμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν συχνά αναντίστοιχη αξιοποίηση των προσόντων τους, ιδίως όταν εργάζονται σε θέσεις που δεν ανταποκρίνονται στην εξειδίκευσή τους, γεγονός που οδηγεί σε αίσθημα επαγγελματικής ματαίωσης. Στον τομέα της επικοινωνίας και της αξιολόγησης, τα ποσοστά είναι υψηλά σε όλες τις βαθμίδες, υποδηλώνοντας ευρεία διάδοση μιας κουλτούρας επικοινωνίας και διαλόγου**.** Ωστόσο, οι πιο μορφωμένοι εργαζόμενοι εκφράζουν μεγαλύτερη επιφυλακτικότητα για το κατά πόσο οι προϊστάμενοι λαμβάνουν υπόψη τις προτάσεις τους. Τέλος, το ενδιαφέρον για την εργασία παραμένει υψηλό ανεξαρτήτως εκπαίδευσης, αλλά τείνει να είναι εντονότερο στα χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης. Συνεπώς, η εκπαίδευση λειτουργεί ως

πολλαπλασιαστής ευκαιριών αυτονομίας και συμμετοχής, αλλά όχι πάντοτε ως εγγύηση ουσιαστικής αξιοποίησης γνώσεων και εργασιακής πληρότητας, αναδεικνύοντας την ανάγκη για ποιοτικότερη αντιστοίχιση εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.

5.6 | Ανά κλάδο

Το Διάγραμμα 5.41 αναδεικνύει σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την αντίληψη της αυτονομίας των εργαζομένων ανά κλάδο παραγωγής, υποδηλώνοντας ότι η ελευθερία επιλογών και πρωτοβουλίας εξαρτάται άμεσα από τη φύση της εργασίας και τις οργανωσιακές διαδικασίες κάθε επαγγελματικού τομέα. Αυτονομία «πάντα» δηλώνει το 21% στη μεταφορά και αποθήκευση, το 20% στη μεταποίηση, το 16% στον κλάδο της εκπαίδευσης και το 15% στην επικοινωνία και την ενημέρωση. Στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες και στις κατασκευές, παρότι το 42% δηλώνει ότι έχει ελευθερία «τις περισσότερες φορές», μόλις το 18% και το 14% αντίστοιχα αναφέρουν ότι την απολαμβάνουν «πάντα». Στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης η εικόνα είναι μέτρια, με το 37% να δηλώνει ότι διαθέτει αυτονομία «τις περισσότερες φορές». Στους τομείς της υγείας και κοινωνικής μέριμνας, καθώς και στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων μόνο το 16% και το 14% αντίστοιχα δηλώνουν ότι έχουν πλήρη αυτονομία. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η αυτονομία αποτελεί αντανάκλαση της φύσης και της οργάνωσης της εργασίας. Έτσι, η αυτονομία λειτουργεί όχι μόνο ως δείκτης κουλτούρας εμπιστοσύνης, αλλά και ως θεσμική ιδιότητα του παραγωγικού μοντέλου κάθε κλάδου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.41 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)

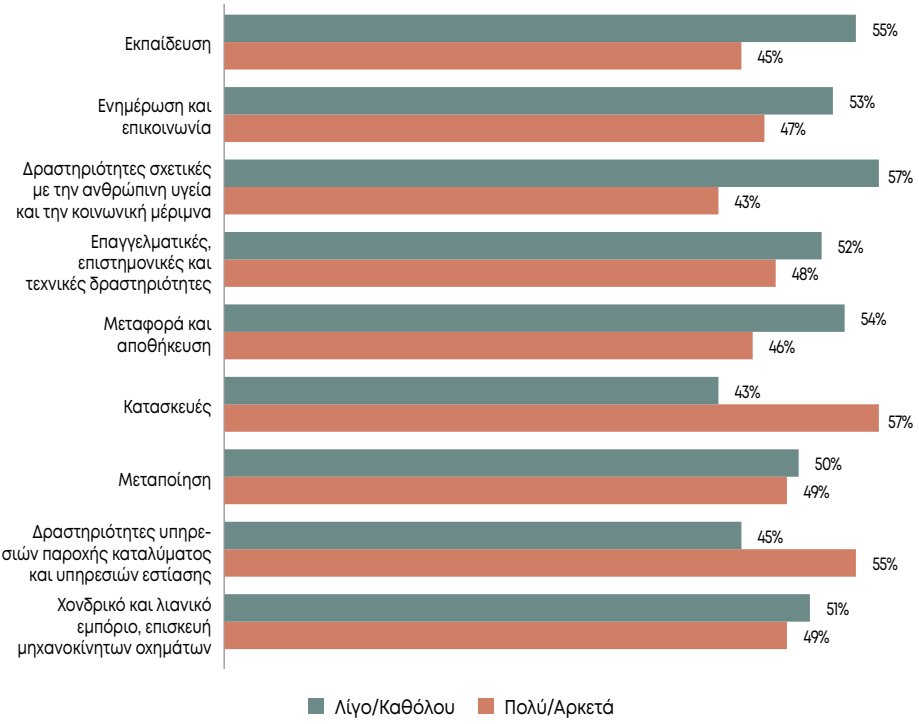


Το Διάγραμμα 5.42 αναδεικνύει διαφορές στη σχέση μεταξύ αυτονομίας και επαγγελματικής απόδοσης ανάλογα με τον κλάδο δραστηριότητας. Παρότι τα ποσοστά παρουσιάζουν μικρές αποκλίσεις, το συνολικό εύρημα είναι ότι περίπου οι μισοί εργαζόμενοι θεωρούν πως η μειωμένη αυτονομία δεν επηρεάζει σημαντικά την απόδοσή τους, ενώ το υπόλοιπο μισό δηλώνει το αντίθετο. Η ισορροπία αυτή υποδηλώνει ότι η σημασία της αυτονομίας δεν είναι καθολική, αλλά εξαρτάται από τη δομή του επαγγελματικού πλαισίου. Στον κλάδο της εκπαίδευσης το 55% δηλώνει πως η έλλειψη αυτονομίας επηρεάζει «λίγο ή καθόλου» την απόδοσή του, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην ενημέρωση και επικοινωνία είναι 53%. Αντίθετα, στους κλάδους της υγείας και κοινωνικής μέριμνας και των κατασκευών, όπου απαιτείται προσωπική κρίση και άμεση λήψη αποφάσεων, το 57% θεωρεί πως η έλλειψη αυτονομίας επιδρά αρνητικά, αφού ο υπερβολικός έλεγχος μπορεί να περιορίσει την αποτελεσματικότητα και την πρωτοβουλία.

Ανάλογη τάση εντοπίζεται και στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, όπου το 52% δηλώνει ότι η αυτονομία είναι κρίσιμη για την απόδοσή του, γεγονός που επιβεβαιώνει τη σημασία της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της επαγγελματικής ευθύνης. Αντίθετα, σε τομείς όπως η μεταποίηση, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο ή οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης, η σχέση αυτή είναι σχεδόν ουδέτερη (49%-55% δηλώνουν μικρή επίδραση).

Τα ευρήματα δείχνουν ότι η αυτονομία λειτουργεί ως ποιοτικός ενισχυτής της απόδοσης κυρίως σε επαγγέλματα γνώσης και υψηλής ευθύνης.

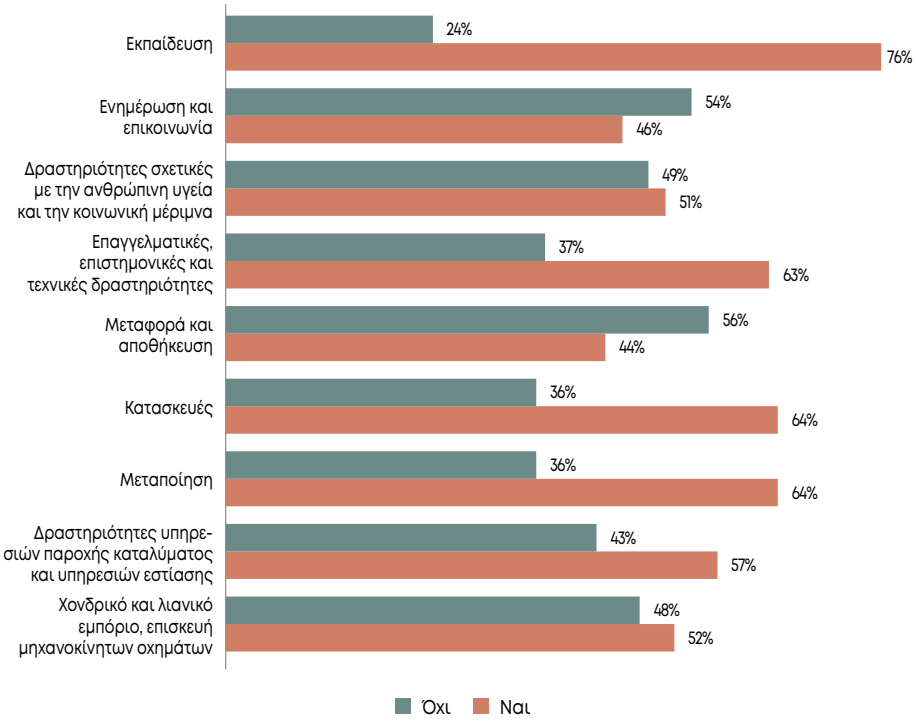
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.42 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 5.43 αποτυπώνει με σαφήνεια τις διαφορές στην αντίληψη αυτονομίας των εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Η υψηλότερη αυτονομία εντοπίζεται στον τομέα της εκπαίδευσης, όπου το 76% των εργαζομένων δηλώνει ότι μπορεί να εφαρμόζει τις δικές του μεθόδους. Το εύρημα αυτό συνδέεται με τον γνωσιοκεντρικό και δημιουργικό χαρακτήρα του κλάδου, που απαιτεί συνεχή καινοτομία, προσαρμοστικότητα και αξιολογική κρίση. Αντίστοιχα υψηλά ποσοστά (64%) παρατηρούνται στις κατασκευές και στη μεταποίηση, όπου η τεχνική εξειδίκευση και η ανάγκη λήψης άμεσων πρακτικών αποφάσεων ενισχύουν την αυτονομία, και στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (63%). Αντίθετα, στους κλάδους των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (57%), του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής μηχανοκίνητων οχημάτων (52%), της ενημέ-

ρωσης και επικοινωνίας (46%) και της μεταφοράς και αποθήκευσης (44%) η αυτονομία περιορίζεται σημαντικά. Τα ευρήματα καταδεικνύουν ότι η εργασιακή αυτονομία αυξάνεται όσο ενισχύεται η εξειδίκευση, η δημιουργικότητα και η επαγγελματική κρίση. Οι κλάδοι που βασίζονται στη γνώση και στην καινοτομία φαίνεται να προσφέρουν ευρύτερα περιθώρια αυτονομίας, σε αντίθεση με τομείς που στηρίζονται στη ρουτίνα, στη συλλογική εργασία και στη λειτουργική προσαρμογή.

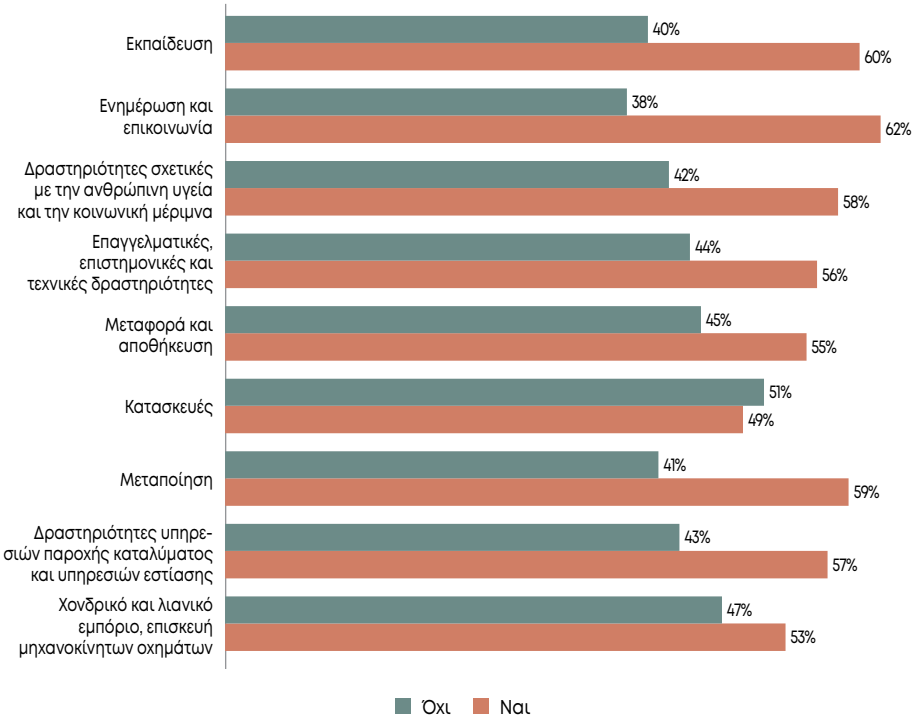
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.43 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 5.44 αναδεικνύει ότι η αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εργαζομένων εμφανίζεται σε σχετικά υψηλά επίπεδα σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, με διαφοροποιήσεις που πιθανά αντικατοπτρίζουν τη φύση της εργασίας, το περιεχόμενο των ρόλων και τον βαθμό εξειδίκευσης. Οι υψηλότερες τιμές παρατηρούνται στους κλάδους της ενημέρωσης

και επικοινωνίας (62%) και της εκπαίδευσης (60%). Ακολουθεί η μεταποίηση (59%), ο κλάδος της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (58%), οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (57%) και οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (56%). Τα χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζουν οι κλάδοι του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής μηχανοκίνητων οχημάτων (53%) και των κατασκευών (49%). Παρότι η πλειονότητα απαντά θετικά, τα υψηλά ποσοστά αρνητικών απαντήσεων (38%-51%) δείχνουν ότι οι δυνατότητες των εργαζομένων δεν αξιοποιούνται πάντα στο μέγιστο. Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν ότι η πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εργαζομένων εξαρτάται από την κλαδική διάρθρωση της απασχόλησης. Οι κλάδοι οι οποίοι ενθαρρύνουν τη γνωστική και δημιουργική συμμετοχή φαίνεται να οδηγούν σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση και αίσθηση επαγγελματικής ολοκλήρωσης, ενώ οι πιο ιεραρχημένοι και τυποποιημένοι κλάδοι παράγουν, όπως θα δούμε και στο επόμενο κεφάλαιο, συχνότερα φαινόμενα υποαπασχόλησης δεξιοτήτων και μειωμένης συμμετοχής των εργαζομένων.

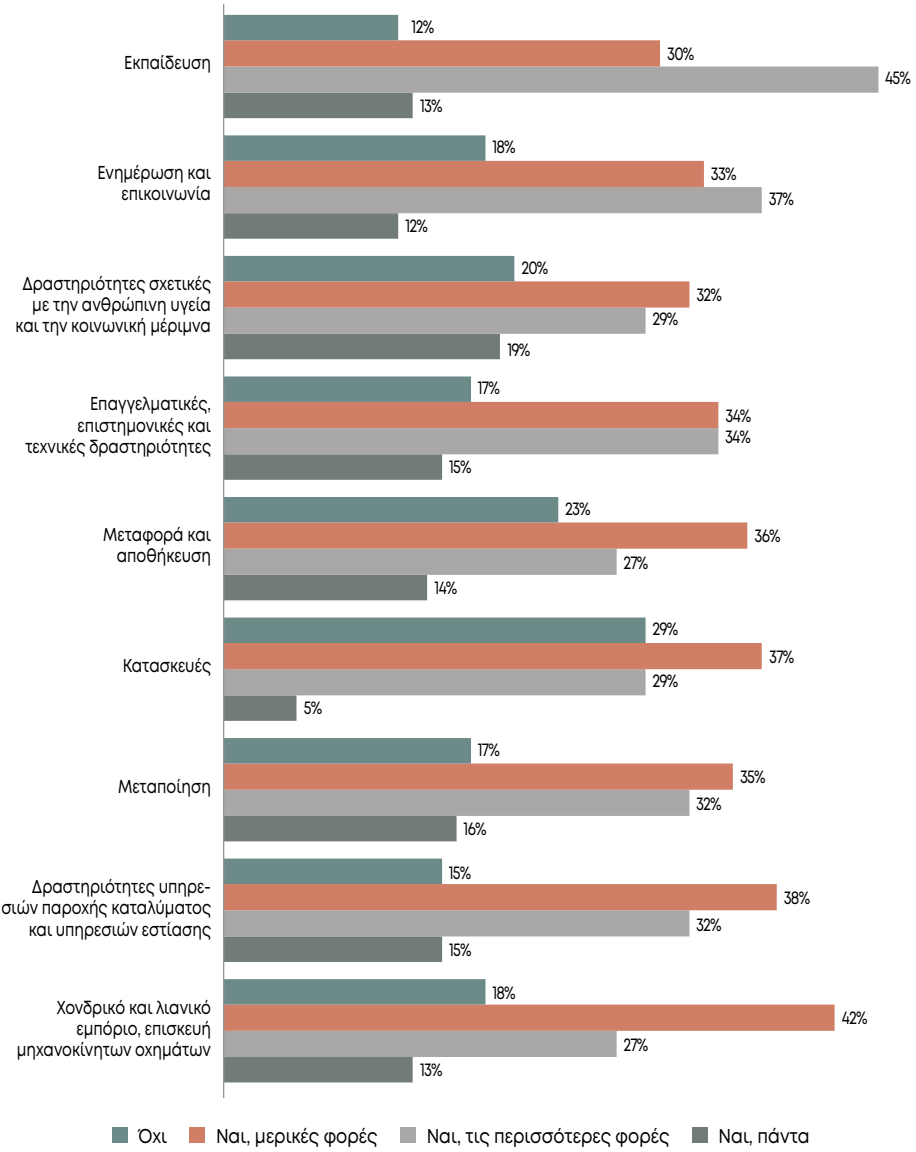
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.44 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 5.45 αποκαλύπτει σαφείς διαφοροποιήσεις ανά επαγγελματικό κλάδο ως προς την αντίληψη των εργαζομένων για το κατά πόσο οι προϊστάμενοί τους λαμβάνουν υπόψη τις προτάσεις και ανησυχίες τους. Οι υψηλότερες θετικές απαντήσεις, «πάντα» και «τις περισσότερες φορές», παρατηρούνται στην εκπαίδευση (58%), στην ενημέρωση και επικοινωνία καθώς και στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (49%), στην υγεία και κοινωνική μέριμνα καθώς και στη μεταποίηση (48%). Αντίθετα, στους κλάδους των κατασκευών (29%) και της μεταφοράς και αποθήκευσης (27%) εντοπίζεται η υψηλότερη αίσθηση μη αναγνώρισης των απόψεων των εργαζομένων. Αξιοσημείωτο είναι ότι σε όλους τους κλάδους, η απάντηση «μερικές φορές» συγκεντρώνει πολύ υψηλότερο ποσοστό (30%-42%), αποκαλύπτοντας μια περιοδική αλλά όχι σταθερή ανατροφοδότηση. Οι εργαζόμενοι μπορούν να εκφράζουν τις απόψεις τους, όμως αυτές δεν φαίνεται να επηρεάζουν συστη-

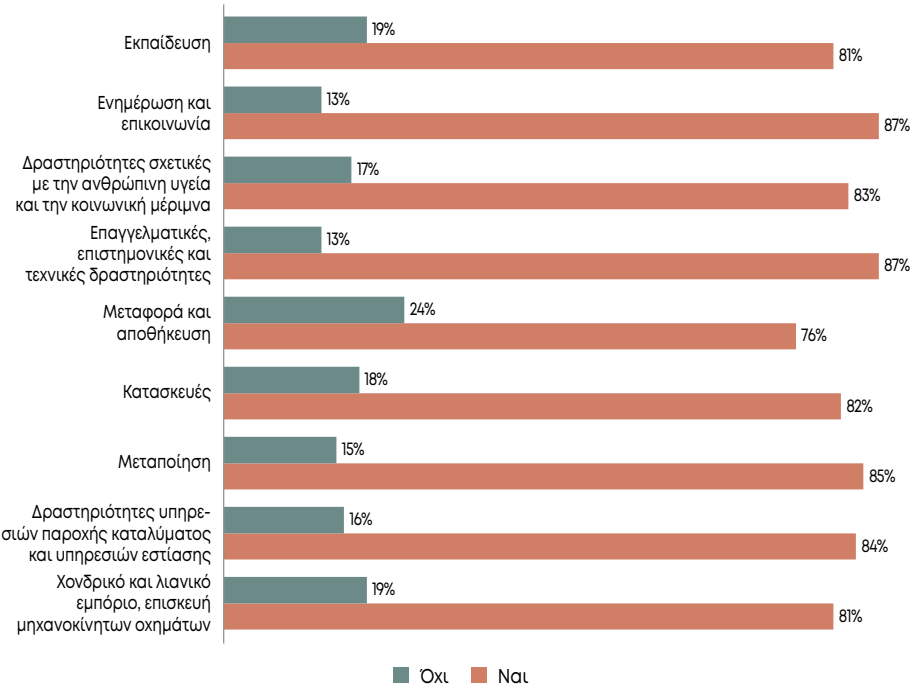
ματικά τη διοικητική πρακτική. Συνολικά, τα δεδομένα δείχνουν ότι η κουλτούρα διαλόγου και συμμετοχής παραμένει άνιση μεταξύ των οικονομικών κλάδων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.45 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



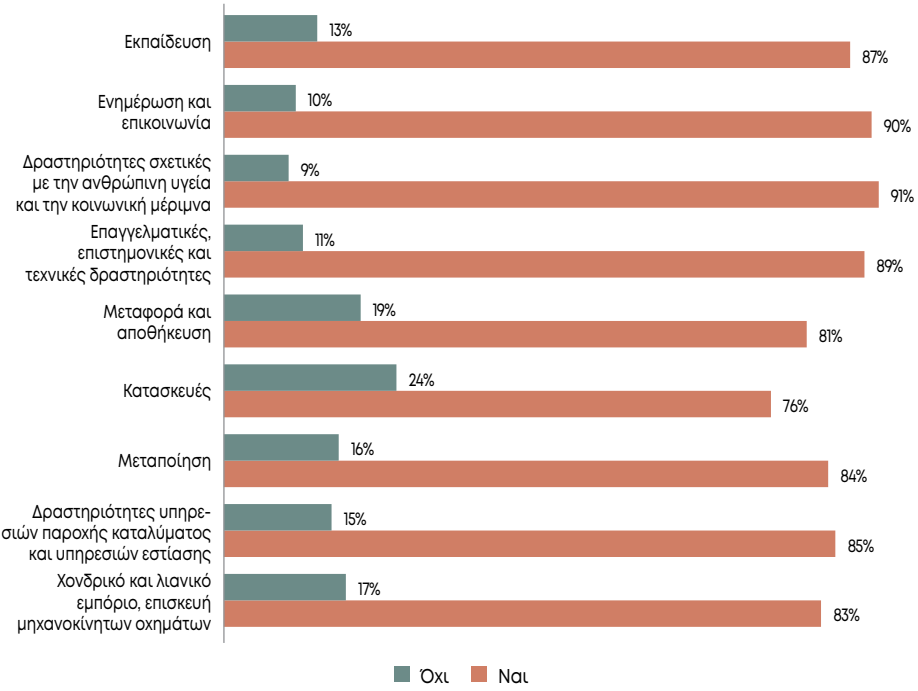
Το Διάγραμμα 5.46 καταδεικνύει ότι η επικοινωνία με τους ανωτέρους αποτελεί ένα από τα πιο ισχυρά και σταθερά χαρακτηριστικά του σύγχρονου εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα, με ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους. Τα υψηλότερα ποσοστά εμφανίζονται στους τομείς της ενημέρωσης και επικοινωνία**ς (**87%) και των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (87%). Στους συγκεκριμένους κλάδους, η φύση της εργασίας προϋποθέτει συνεχή συνεργασία, ανταλλαγή ιδεών και ανατροφοδότηση, καθιστώντας την επικοινωνία αναγκαίο εργαλείο για τη δημιουργικότητα και την αποτελεσματικότητα. Αντίστοιχα υψηλά ποσοστά παρατηρούνται στους κλάδους της μεταποίησης (85%), των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (84%), της υγείας και κοινωνικής μέριμνας (83%) και των κατασκευών (82%). Τα χαμηλότερα ποσοστά, αν και παραμένουν πολύ υψηλά, είναι της εκπαίδευσης (81%), του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής οχημάτων (81%) και της μεταφοράς και αποθήκευσης (76%).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.46 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



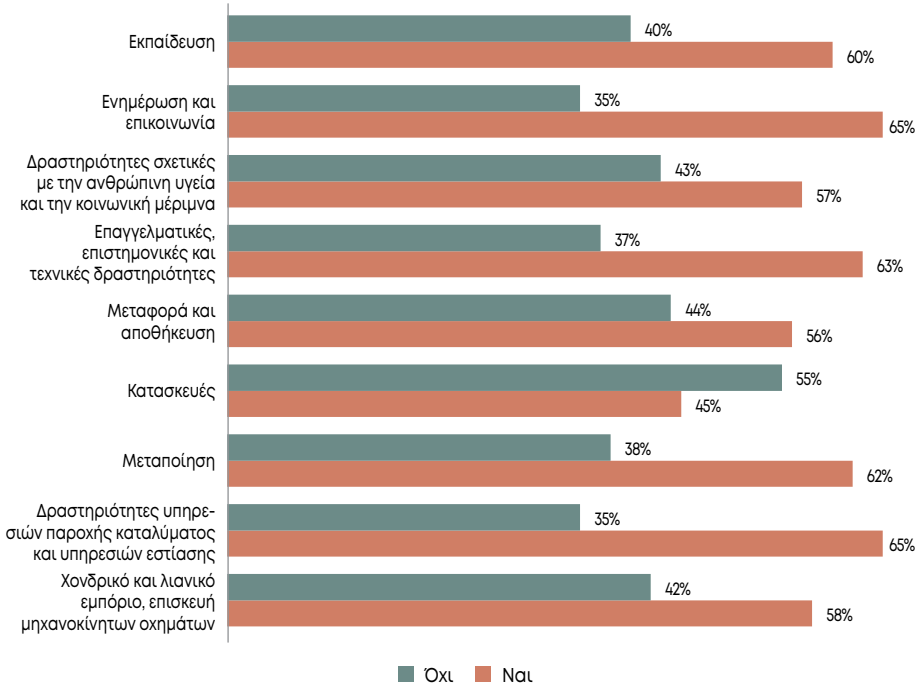
Το Διάγραμμα 5.47 δείχνει ότι η αξιολόγηση της εργασίας αποτελεί πλέον καθολική πρακτική σχεδόν σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους, με ποσοστά που φθάνουν έως και το 91%. Η ευρεία αυτή διάδοση υποδηλώνει ότι η αξιολόγηση έχει καθιερωθεί ως κεντρικός μηχανισμός διοίκησης και παρακολούθησης της απόδοσης στον επιχειρηματικό τομέα της ελληνικής οικονομίας. Τα υψηλότερα ποσοστά καταγράφονται στους κλάδους της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας (91%), της ενημέρωσης και επικοινωνίας (90%) και των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων (89%), όπου η ποιότητα και η ευθύνη καθιστούν την αξιολόγηση αναπόσπαστο στοιχείο της επαγγελματικής λειτουργίας. Στους τομείς των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (85%) και του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής οχημάτων (83%) τα ποσοστά παραμένουν εξίσου υψηλά. Αντίθετα, στη μεταφορά και αποθήκευση (81%) και στις κατασκευές (76%) η αξιολόγηση φαίνεται να λαμβάνει πιο άτυπες μορφές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.47 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Από το Διάγραμμα 5.48 φαίνεται ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανά επαγγελματικό κλάδο ως προς την παροχή ανατροφοδότησης και κινήτρων από τους ανωτέρους προς τους εργαζομένους, αποτυπώνοντας τις ποικίλες μορφές διοικητικής κουλτούρας και επικοινωνιακών πρακτικών που επικρατούν στους χώρους εργασίας. Το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων παρατηρείται στους κλάδους της ενημέρωσης και επικοινωνίας καθώς και των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (65%). Οι κλάδοι αυτοί χαρακτηρίζονται από συνεχή αλληλεπίδραση μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων, η οποία ευνοεί τη συστηματική ανατροφοδότηση και καθοδήγηση. Αντίθετα, χαμηλότερα ποσοστά θετικών απαντήσεων εντοπίζονται στους κλάδους των κατασκευών, (45%), της μεταφοράς και αποθήκευσης (56%) και της υγείας και κοινωνικής μέριμνας (57%). Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τομέας των επαγγελματικών, επιστημονικών και τεχνικών δραστηριοτήτων, όπου το 63% των εργαζομένων δηλώνει ότι λαμβάνει παρατηρήσεις και του παρέχονται κίνητρα. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η διοικητική ανατροφοδότηση αποτελεί βασική πρακτική στους περισσότερους κλάδους, ωστόσο παραμένει άνισα θεσμοθετημένη. Η ύπαρξη ομάδων εργαζομένων (35%-55%) που δηλώνουν απουσία υποστήριξης αναδεικνύει την ανάγκη για πιο συνεκτικά και θεσμικά συστήματα καθοδήγησης, ικανά να ενισχύσουν τη δέσμευση, την απόδοση και την ποιότητα εργασίας σε όλους τους επαγγελματικούς κλάδους.

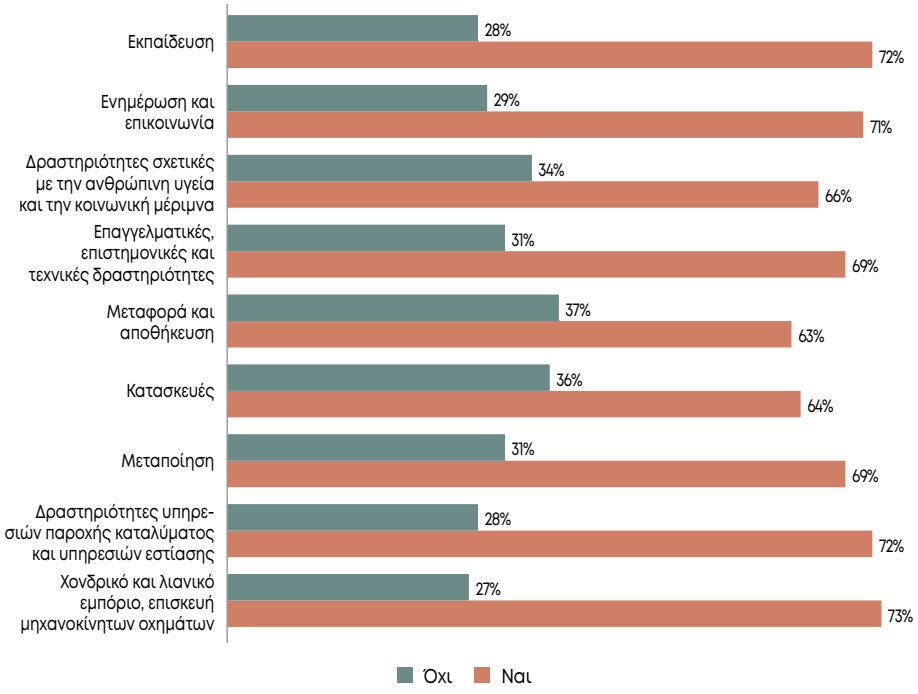
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.48 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 5.49 δείχνει ότι οι εργαζόμενοι στην πλειονότητά τους, ανεξαρτήτως επαγγελματικού κλάδου, θεωρούν πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών τους συμβάλλει θετικά στη βελτίωση της αποδοτικότητάς τους, με τα ποσοστά θετικών απαντήσεων να κυμαίνονται μεταξύ 63% και 73%. Το εύρημα αυτό επιβεβαιώνει τον καθοριστικό ρόλο του κοινωνικού περιβάλλοντος εργασίας στην οργανωσιακή συνοχή και στην απόδοση των επιχειρήσεων. Τα υψηλότερα ποσοστά θετικών απαντήσεων παρατηρούνται στους κλάδους του χονδρικού και λιανικού εμπορίου και επισκευής μηχανοκίνητων οχημάτων (73%), των υπηρεσιών παροχής εστίασης και καταλύματος (72%) και της εκπαίδευσης (72%). Οι τομείς αυτοί χαρακτηρίζονται από συνεχή συνεργασία, ομαδικότητα και άμεση επαφή με συναδέλφους και πελάτες, γεγονός που καθιστά την αλληλοϋποστήριξη αναγκαία προϋπόθεση

για την ομαλή λειτουργία και την υψηλή απόδοση της επιχείρησης. Αντίθετα, χαμηλότερα ποσοστά θετικής αντίληψης καταγράφονται στους κλάδους των κατασκευών (64%) και της μεταφοράς και αποθήκευσης (63%). Ωστόσο, ακόμη και στους κλάδους αυτούς η πλειονότητα των εργαζομένων αναγνωρίζει τη σημασία ενός υποστηρικτικού εργασιακού κλίματος για την αποτελεσματικότητα και την ψυχική της υγεία.

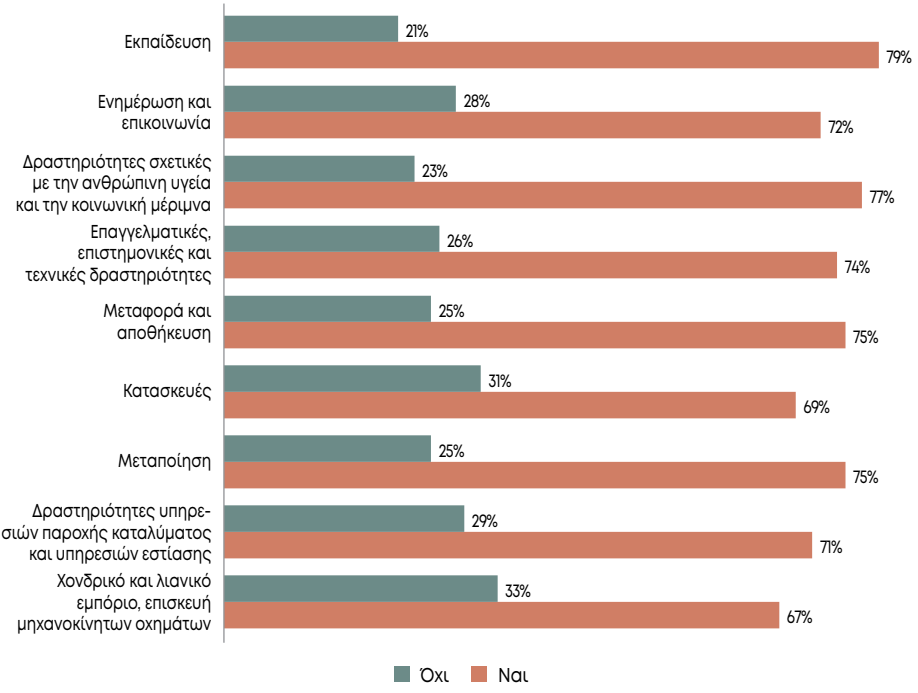
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.49 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Τέλος, από τα ευρήματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 5.50 προκύπτει ότι το ενδιαφέρον για την εργασία αποτελεί κυρίαρχο χαρακτηριστικό σε όλους σχεδόν τους επαγγελματικούς κλάδους, με τα ποσοστά θετικών απαντήσεων να κυμαίνονται μεταξύ 67% και 79%. Τα υψηλότερα επίπεδα ενδιαφέροντος παρατηρούνται στους κλάδους της εκπαίδευσης (79%) και της ανθρώπινης

υγείας και κοινωνικής μέριμνας (77%). Αντίστοιχα υψηλά ποσοστά καταγράφονται στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (74%) και στους κλάδους της μεταφοράς και αποθήκευσης (75%) και της μεταποίησης (75%). Αντίθετα, οι κατασκευές (69%) και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (67%) εμφανίζουν χαμηλότερα ποσοστά, χωρίς ωστόσο να χάνεται η πλειοψηφική θετική στάση. Τα ευρήματα δείχνουν ότι οι εργαζόμενοι σε όλους τους κλάδους αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους, όμως η έκταση του ενδιαφέροντος διαφοροποιείται. Η αυτονομία και η δημιουργικότητα αναδεικνύονται καθοριστικοί παράγοντες που ενισχύουν την επαγγελματική δέσμευση πέρα από τις γενικότερες συνθήκες απασχόλησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.50 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Συνολικά, η ανάλυση των δεικτών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας αναδεικνύει έναν σαφή συσχετισμό ανάμεσα στη φύση της εργασίας, το ορ-

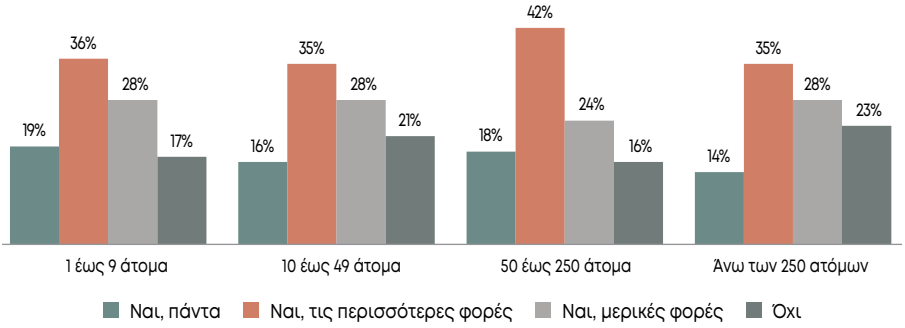
γανωσιακό πλαίσιο και την αντίληψη των εργαζομένων για την ποιότητα της επαγγελματικής τους εμπειρίας. Παρά τις διαφοροποιήσεις, προκύπτει μια σαφής εικόνα που υπογραμμίζει τη σημασία της αυτονομίας, της αξιοποίησης δυνατοτήτων, της επικοινωνίας και της υποστηρικτικής ηγεσίας ως θεμελιωδών παραγόντων ποιότητας εργασίας. Οι γνωσιοκεντρικοί και δημιουργικοί κλάδοι, όπως η ενημέρωση και επικοινωνία, η εκπαίδευση και οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας, ενδιαφέροντος για την εργασία και θετικής αντίληψης των εργαζομένων για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Αντίθετα, σε πιο δομημένους και λειτουργικά καθοδηγούμενους κλάδους, όπως οι κατασκευές, η μεταφορά και αποθήκευση, το εμπόριο και οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης, η αυτονομία και η ανατροφοδότηση εμφανίζονται περιορισμένες.

5.7 | Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

Η ανάλυση των ευρημάτων ανά μέγεθος επιχείρησης αναδεικνύει ότι η εμπειρία της εργασιακής αυτονομίας, της επικοινωνίας και της αξιοποίησης δεξιοτήτων διαφοροποιείται ανάλογα με την οργανωσιακή κλίμακα των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, το Διάγραμμα 5.51 δείχνει τη σχέση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και βαθμού αυτονομίας των εργαζομένων ως προς τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας τους, αναδεικνύοντας ότι η αυτονομία υπάρχει σε όλες τις επιχειρησιακές κατηγορίες, αλλά διαφοροποιείται ανάλογα με την οργανωσιακή πολυπλοκότητα και το σύστημα διοίκησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 36% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει ελευθερία «τις περισσότερες φορές» και το 19% «πάντα». Στις επιχειρήσεις 10-49 ατόμων η αυτονομία παραμένει υψηλή αλλά ελαφρώς μειωμένη, 35% «τις περισσότερες φορές» και 16% «πάντα». Στις επιχειρήσεις 50-250 ατόμων η εικόνα διαφοροποιείται. Παρατηρούμε ότι το 42% δηλώνει ότι έχει αυτονομία «τις περισσότερες φορές» και το 18% «πάντα», γεγονός που πιθανά αποτυπώνει μια πιο θεσμοθετημένη μορφή επαγγελματικής ευθύνης. Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων παρατηρούμε ότι η

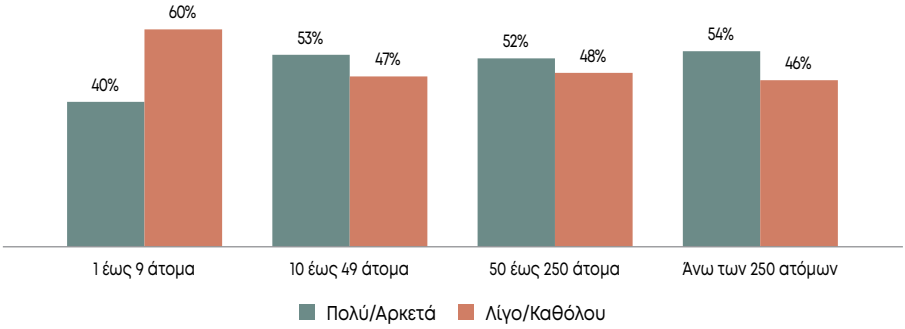
αυτονομία περιορίζεται, 35% «τις περισσότερες φορές» και 14% «πάντα», ίσως εξαιτίας των πιο αυστηρών ιεραρχικών δομών. Συνολικά, η αυτονομία εκδηλώνεται με διαφορετικές μορφές ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.51 Έχετε αυτονομία σχετικά με τον τρόπο και τον χρόνο ολοκλήρωσης της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



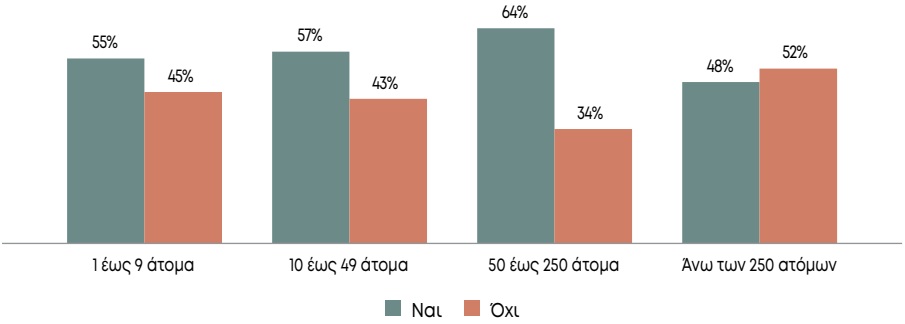
Το Διάγραμμα 5.52 εξετάζει τη σχέση μεταξύ του μεγέθους επιχείρησ**ης** και της αντίληψης των εργαζομένων για το πόσο η έλλειψη αυτονομίας επηρεάζει την απόδοσή τους, προβάλλοντας ουσιαστικές διαφοροποιήσεις που συνδέονται με την οργανωσιακή δομή και τη διοικητική κουλτούρα κάθε μεγέθους επιχείρησης. Παρατηρούμε ότι στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 40% των εργαζομένων θεωρεί ότι η έλλειψη αυτονομίας επηρεάζει «πολύ ή αρκετά» την απόδοσή του, έναντι του 60% που δηλώνει ότι επηρεάζεται «λίγο ή καθόλου». Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων και 50 έως 250 ατόμων η εικόνα εξισορροπείται. Το 53% και το 52% αντίστοιχα δηλώνουν ότι η αυτονομία επηρεάζει «πολύ ή αρκετά» την απόδοσή τους, ενώ οι υπόλοιποι (47% και 48%) θεωρούν ότι η επίδραση είναι μικρή. Στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, το 54% δηλώνει ότι η έλλειψη αυτονομίας επηρεάζει σημαντικά την απόδοση, ενώ το 46% διαφωνεί. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η αυτονομία παραμένει βασικό στοιχείο επαγγελματικής αποδοτικότητας, ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Ωστόσο, όσο αυξάνεται η οργανωσιακή πολυπλοκότητα της επιχείρησης τόσο περισσότερο η αξία της αυτονομίας γίνεται απαραίτητη, αν και δεν αποτελεί δεδομένο στοιχείο του εργασιακού χώρου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.52 Κατά πόσο η έλλειψη αυτονομίας στην εργασία σας επηρεάζει την απόδοσή σας; (για όσους δεν έχουν απόλυτη αυτονομία στην εργασία τους, ανά μέγεθος επιχείρησης)



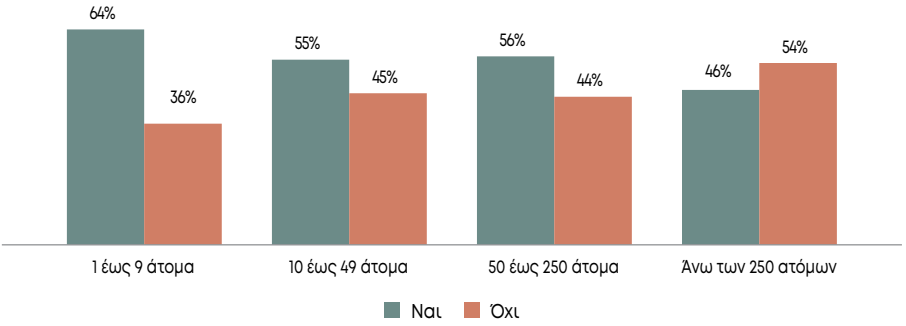
Τα ευρήματα του Διαγράμματος 5.53 μας επιτρέπουν να εξετάσουμε τη σχέση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και δυνατότητας των εργαζομένων να εφαρμόζουν τις δικές τους μεθόδους εργασίας. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων η πλειονότητα των εργαζομένων (55%) δηλώνει ότι έχει σημαντική ελευθερία στον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων και 50 έως 250 ατόμων το 57% και το 64% αντίστοιχα έδωσαν την ίδια απάντηση. Οι επιχειρήσεις αυτής της κατηγορίας φαίνεται να διατηρούν μια κουλτούρα εμπιστοσύνης. Αντίθετα, στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων το ποσοστό των θετικών απαντήσεων μειώνεται αισθητά (48%). Οι ιεραρχικές οργανωσιακές δομές, η σαφής κατανομή ρόλων και οι τυποποιημένες διαδικασίες φαίνεται ότι λειτουργούν περιοριστικά για την ατομική αυτονομία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.53 Έχετε τη δυνατότητα να εφαρμόσετε τις δικές σας μεθόδους στην εργασία σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



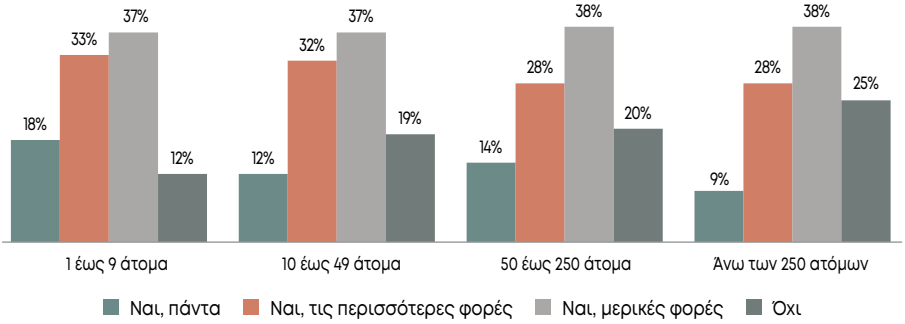
Το Διάγραμμα 5.54 αποτυπώνει τη σχέση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και της αντίληψης των εργαζομένων για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων η πλειονότητα (64%) δηλώνει ότι οι δυνατότητές της αξιοποιούνται ικανοποιητικά. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 και 50 έως 250 ατόμων η θετική εικόνα διατηρείται, αλλά με μικρή υποχώρηση (55% και 56% αντίστοιχα). Στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων η τάση αντιστρέφεται, καθώς μόνο το 46% θεωρεί ότι αξιοποιούνται οι δυνατότητές του, ενώ το 54% δηλώνει το αντίθετο. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η αντίληψη των εργαζομένων για την αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους συνδέεται με την κλίμακα και τη δομή της επιχείρησης. Οι μικρότερες μονάδες ενισχύουν την αίσθηση προσωπικής συμβολής, ενώ οι μεγάλες επιχειρήσεις, παρά τα πλεονεκτήματα της εξειδίκευσης που προσφέρουν, φαίνεται να δημιουργούν συνθήκες περιορισμένης συμμετοχής και μειωμένης δημιουργικότητας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.54 Σας δίνεται η ευκαιρία στην εργασία σας να αποδώσετε το 100% των δυνατοτήτων σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



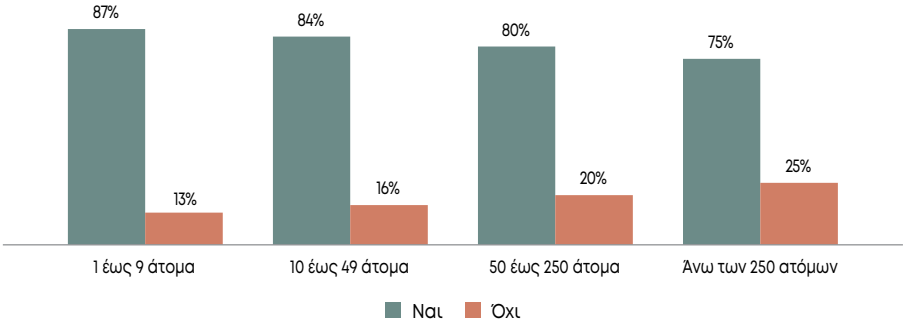
Το Διάγραμμα 5.55 εξετάζει τη σχέση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και αντίληψης των εργαζομένων για τον βαθμό κατά τον οποίο οι προϊστάμενοι λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις και τις προτάσεις τους, αποκαλύπτοντας μια σχετική σταθερότητα στα ποσοστά, με πολύ μικρές διαφοροποιήσεις ανάλογα με την οργανωσιακή κλίμακα. Σε όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων η συχνότερη απάντηση είναι το «μερικές φορές» (37%-38%), στοιχείο που δείχνει ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται πως η επικοινωνία με τη διοίκηση υπάρχει. Στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων οι εργαζόμενοι δηλώνουν σε ποσοστό 18% ότι οι προϊστάμενοι λαμβάνουν «πάντα» υπόψη τις απόψεις τους και σε ποσοστό 33% ότι τις λαμβάνουν υπόψη «τις περισσότερες φορές». Σε αυτή την κλίμακα παρατηρούμε ότι μάλλον η άμεση επαφή εργοδότη-εργαζομένου ευνοεί τη συμμετοχική λήψη αποφάσεων. Αντίθετα, παρατηρούμε ότι στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, το ποσοστό εκείνων που απαντούν «πάντα» πέφτει στο 9%, ενώ ένας στους τέσσερις εργαζομένους (25%) δηλώνει ότι οι προϊστάμενοι δεν λαμβάνουν υπόψη τις απόψεις του. Το εύρημα αυτό ενδεχομένως εκφράζει τη διάσταση που δημιουργείται σε πολυεπίπεδες ιεραρχίες, όπου η επικοινωνία γίνεται περισσότερο τυπική και γραφειοκρατική και η αίσθηση συμμετοχής αποδυναμώνεται. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η κουλτούρα διαλόγου και αναγνώρισης φθίνει όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.55 Λαμβάνουν υπόψη οι προϊστάμενοί σας τις ανησυχίες, τις παρατηρήσεις και τις προτάσεις σας σχετικά με την εργασία σας και το ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



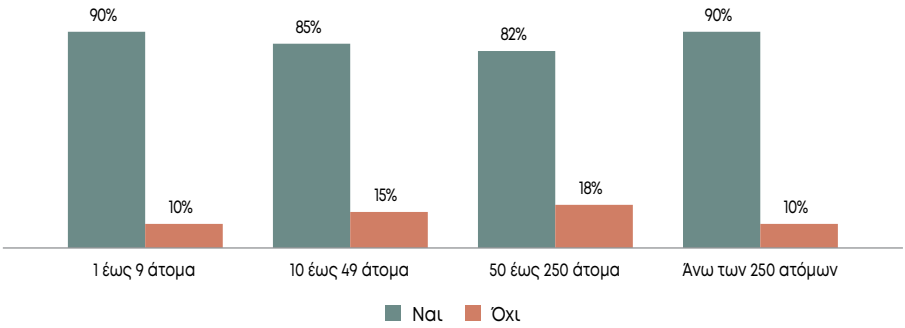
Η ανάλυση των ευρημάτων αναδεικνύει μια αντίστροφη σχέση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της δυνατότητας άμεσης επικοινωνίας με τους ανωτέρους. Στο Διάγραμμα 5.56 βλέπουμε ότι στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 87% των εργαζομένων –το υψηλότερο ποσοστό όλων των κατηγοριών– δηλώνει ότι μπορεί να συζητά ελεύθερα με τους ανωτέρους του. Η προσωπική σχέση εργοδότη-εργαζομένου φαίνεται να ευνοεί ένα άμεσο πλαίσιο επικοινωνίας. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων και 50 έως 250 ατόμων τα ποσοστά παραμένουν υψηλά, 84% και 80% αντίστοιχα, αλλά μειούμενα. Παρά την πιο σύνθετη διοικητική δομή τους, οι επιχειρήσεις αυτές φαίνεται ότι διατηρούν ένα κλίμα διαλόγου για θέματα εργασίας. Στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων το ποσοστό θετικών απαντήσεων πέφτει στο 75%, χωρίς όμως αυτό να υποδηλώνει σοβαρή έλλειψη επικοινωνίας. Τα ευρήματα δείχνουν ότι η επικοινωνία με τους ανωτέρους αποτελεί γενικευμένο χαρακτηριστικό του ελληνικού εργασιακού περιβάλλοντος, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης. Παρ' όλα αυτά, η μείωση της αμεσότητας στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις αναδεικνύει την ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης εσωτερικών διαδικασιών και θεσμών διαλόγου και ανατροφοδότησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.56 Έχετε τη δυνατότητα να συζητήσετε με τους ανωτέρους σας ζητήματα που αφορούν την εργασία σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



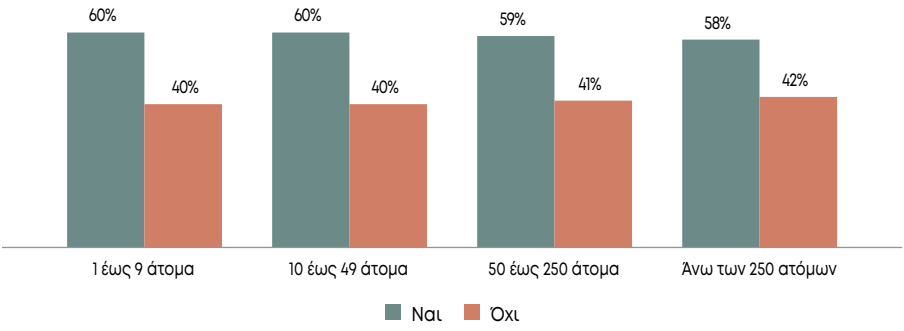
Το Διάγραμμα 5.57 αποτυπώνει ότι η αξιολόγηση των εργαζομένων αποτελεί καθολική πρακτική στους περισσότερους εργασιακούς χώρους. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων αλλά και στις πολύ μεγάλες άνω των 250 ατόμων το 90% των εργαζομένων δηλώνει ότι αξιολογείται. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων το ποσοστό παραμένει πολύ υψηλό (85%), αντανακλώντας μια ίσως πιο δομημένη αλλά επίσης προσωπική μορφή αξιολόγησης. Στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων η αξιολόγηση παραμένει ευρέως διαδεδομένη (82%), ωστόσο το πιο πιθανό είναι να γίνεται με πιο θεσμοθετημένες και γραφειοκρατικές διαδικασίες. Όπως απορρέει από το διάγραμμα, η αξιολόγηση αποτελεί γενικευμένη πρακτική στο ελληνικό εργασιακό περιβάλλον.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.57 Η εργασία σας αξιολογείται από τους ανωτέρους σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 5.58 δείχνει ότι η παροχή παρατηρήσεων και κινήτρων από τους ανωτέρους παραμένει σχετικά σταθερή ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης. Συγκεκριμένα, στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων και 10 έως 49 ατόμων το ποσοστό θετικών απαντήσεων ανέρχεται στο 60%, σε εκείνες των 50 έως 250 ατόμων μειώνεται οριακά στο 59%, ενώ στις άνω των 250 ατόμων στο 58%, δείχνοντας ότι η διοικητική υποστήριξη είναι σταθερή και με παρόμοια ένταση ανεξαρτήτως οργανωσιακής κλίμακας. Η εικόνα αυτή υποδηλώνει ότι τόσο οι μικρές όσο και οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις διατηρούν μηχανισμούς επικοινωνίας που επιτρέπουν την παροχή ανατροφοδότησης και παρακίνησης. Ωστόσο, το γεγονός ότι επίσης το 40%-42% των εργαζομένων δηλώνει πως δεν λαμβάνει επαρκή καθοδήγηση φανερώνει έλλειμμα θεσμοθετημένων πρακτικών υποστήριξης της επαγγελματικής ανάπτυξης.

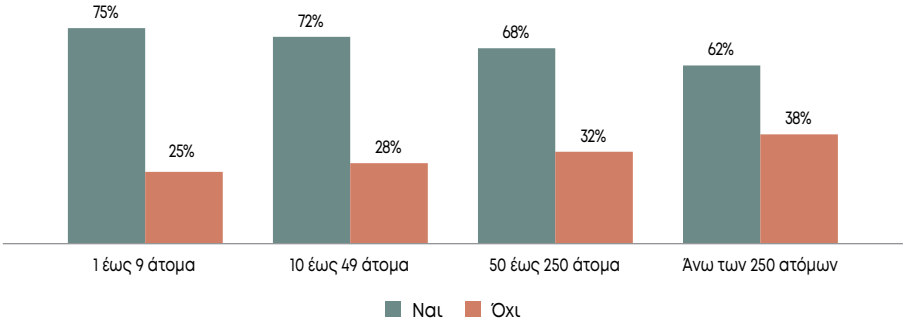
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.58 Φροντίζουν οι ανώτεροί σας να σας τροφοδοτούν με παρατηρήσεις και κίνητρα με στόχο την ποιοτική αναβάθμιση της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 5.59 δείχνει ότι η αντίληψη των εργαζομένων για τη θετική επίδραση της συμπεριφοράς των συναδέλφων και των διευθυντών τους στην αποδοτικότητά τους διαφοροποιείται ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης, ακολουθώντας φθίνουσα πορεία όσο αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 75% των εργαζομένων θεωρεί ότι το θετικό κλίμα συνεργασίας με συναδέλφους και τη διοίκηση συμβάλλει ουσιαστικά στη βελτίωση της απόδοσής τους. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων και 50 έως 250 ατόμων τα ποσοστά μειώνονται στο 72% και στο 68% αντίστοιχα. Η

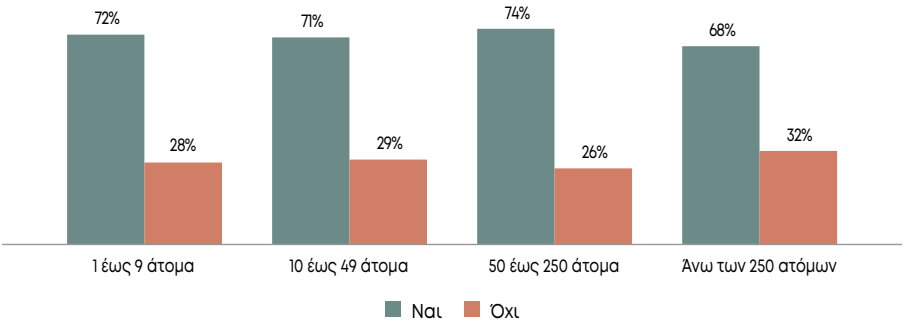
πτώση αυτή ενδεχομένως οφείλεται στη μεγαλύτερη οργανωσιακή πολυπλοκότητα και στην πιο αυστηρή κατανομή ρόλων, που περιορίζουν την αμεσότητα και τη συχνότητα της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης. Στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων η θετική αντίληψη υποχωρεί στο 62%, ενώ αυξάνεται το ποσοστό όσων δεν θεωρούν τη συμπεριφορά των άλλων απέναντί τους σημαντικό παράγοντα της απόδοσής τους. Οι πιο απρόσωπες σχέσεις στις μεγάλες επιχειρήσεις φαίνεται ότι ίσως είναι παράγοντας που περιορίζει τη συνεργατική κουλτούρα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.59 Θεωρείτε πως η συμπεριφορά των συναδέλφων και των διευθυντών σας συντελεί στη βελτίωση της αποδοτικότητάς σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Τέλος, το Διάγραμμα 5.60 δείχνει ότι το ενδιαφέρον για την εργασία είναι διάχυτο ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης υποδηλώνοντας μια γενικευμένη θετική στάση των εργαζομένων απέναντι στην επαγγελματική τους δραστηριότητα. Το υψηλότερο ποσοστό (74%) παρατηρείται στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων. Στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων το ενδιαφέρον μειώνεται ελαφρώς στο 68%. Στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων και 10 έως 49 ατόμων το ενδιαφέρον παραμένει υψηλό (72% και 71% αντίστοιχα).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5.60 Βρίσκετε την τρέχουσα εργασία σας ενδιαφέρουσα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Συνολικά, στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων και 10 έως 49 ατόμων οι εργαζόμενοι εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας, επικοινωνίας με τους ανωτέρους και αίσθησης αξιοποίησης των δυνατοτήτων τους. Η μικρή οργανωσιακή κλίμακα, η άμεση σχέση με τον εργοδότη και η λειτουργική ευελιξία φαίνεται ότι διαμορφώνουν ένα περιβάλλον μεγαλύτερης προσωπικής συμμετοχής, όπου η εργασία βιώνεται ως περισσότερο ουσιαστική και δημιουργική. Στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων παρατηρείται ισορροπία μεταξύ αυτονομίας και οργανωσιακής δομής, που ευνοεί ένα κλίμα επαγγελματικής αναγνώρισης και σταθερότητας. Στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, η αυτονομία και η αξιοποίηση δυνατοτήτων υποχωρούν, καθώς οι ιεραρχικές δομές, η γραφειοκρατία και η απόσταση από τα διοικητικά κέντρα λήψης αποφάσεων περιορίζουν την προσωπική συμμετοχή και πρωτοβουλία. Παρά ταύτα, τα επίπεδα ικανοποίησης παραμένουν σχετικά υψηλά, δείχνοντας ότι η επαγγελματική δέσμευση δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την οργανωσιακή ευελιξία. Τα ευρήματα δείχνουν πως όσο μικρότερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης, τόσο εντονότερη είναι η αίσθηση συμμετοχής, αυτονομίας και προσωπικής συμβολής

5.8 | Συμπεράσματα

Η ανάλυση που προηγήθηκε αναδεικνύει ότι η σχέση της αυτονομίας και του ελέγχου στον χώρο εργασίας με την ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα είναι σημαντική, γιατί δεν αφορά μόνο οργανωσιακής φύσης ζητήματα, αλλά αντικατοπτρίζει βαθύτερες δομικές ιδιαιτερότητες της επιχειρηματικής κουλτούρας και του ελληνικού παραγωγικού και αναπτυξιακού υποδείγματος. Η αυτονομία παραμένει περιορισμένη και άνισα κατανεμημένη, ενώ ο έλεγχος ασκείται συχνά με παραδοσιακούς και άτυπους τρόπους. Το εύρος και η μορφή της αυτονομίας διαφοροποιούνται ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, την ηλικία, τον κλάδο δραστηριότητας και το μέγεθος της επιχείρησης. Η αυτονομία είναι μια παράμετρος σταθερά συνδεδεμένη με δείκτες παραγωγικότητας, επαγγελματικής ικανοποίησης και καινοτομίας. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν μεγαλύτερο βαθμό ευελιξίας στον τρόπο, στον χρόνο ή στις μεθόδους εκτέλεσης της εργασίας τους εμφανίζουν υψηλότερη αίσθηση ενδιαφέροντος, δέσμευσης και δημιουργικότητας. Αντίθετα, εκεί όπου κυριαρχεί ο στενός έλεγχος, η εργασία τείνει να βιώνεται ως αποξενωμένη, με μειωμένα κίνητρα και περιορισμένη αξιοποίηση των δυνατοτήτων των εργαζομένων.

Οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης αναζητούν ευρύτερη αυτονομία και επαγγελματική αναγνώριση, ωστόσο, όπως προκύπτει από τα ευρήματα, βιώνουν συχνά περιορισμένη αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους. Η αναντιστοιχία αυτή αποκαλύπτει μια διαρθρωτική αδυναμία του ελληνικού αναπτυξιακού μοντέλου, που δεν επιτυγχάνει να ενσωματώσει πλήρως το ανθρώπινο κεφάλαιο σε παραγωγικές, καινοτόμες και βιώσιμες δραστηριότητες. Στην πραγματικότητα, η απουσία συστημάτων επαγγελματικής εξέλιξης και συλλογικής μάθησης και αξιολόγησης λειτουργεί ανασταλτικά τόσο για την απόδοση όσο και για τη δημιουργικότητα. Στο πλαίσιο αυτό η αυτονομία στην εργασία συνδέεται άμεσα με την ποιοτική διάσταση της βιώσιμης ανάπτυξης. Ένα αναπτυξιακό υπόδειγμα που επιδιώκει ανθεκτικότητα και κοινωνική συνοχή δεν μπορεί να βασίζεται σε μορφές επισφαλούς εργασίας. Η μετάβαση σε ένα νέο, συμπεριληπτικό και βιώσιμο μοντέλο ανάπτυξης απαιτεί ενίσχυση της θεσμικής αυτονομίας των εργαζομένων, μέσα από πολιτικές που

προάγουν την εκπαίδευση, την ανατροφοδότηση, τη συμμετοχική διοίκηση και τη διαρκή επαγγελματική αναβάθμιση.

Τέλος, η ελληνική εμπειρία δείχνει ότι η ποιότητα εργασίας δεν μπορεί να αποσυνδεθεί από τη δομή του παραγωγικού μοντέλου, την επιχειρηματική κουλτούρα και την οργανωσιακή συμπεριφορά. Η ενίσχυση της αυτονομίας, της συμμετοχής και της εμπιστοσύνης στους χώρους εργασίας αποτελεί προϋπόθεση όχι μόνο για τη βελτίωση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων, αλλά και για τη μετάβαση της ελληνικής οικονομίας σε ένα νέο πιο ανθεκτικό, δίκαιο και συμπεριληπτικό υπόδειγμα ανάπτυξης, όπου η εργασία θα είναι πεδίο δημιουργίας αξίας και συλλογικής προόδου.

6 | Δεξιότητες και επαγγελματικές προοπτικές

6.1 | Εισαγωγή

Η σύνδεση μεταξύ δεξιοτήτων και επαγγελματικών προοπτικών αποτελεί κεντρικό κριτήριο για την αποτίμηση της ποιότητας εργασίας, καθώς αποκαλύπτει τον τρόπο με τον οποίο το ανθρώπινο κεφάλαιο ενσωματώνεται και αναπτύσσεται μέσα στις δομές της απασχόλησης. Σύμφωνα με τα εννοιολογικά πλαίσια του ΟΟΣΑ, του Eurofound, της ΔΟΕ και του ETUI, οι δεξιότητες δεν αποτελούν μόνο ατομικό απόθεμα γνώσεων και ικανοτήτων, αλλά κοινωνικό και θεσμικό κεφάλαιο που καθορίζει την ανθεκτικότητα των οικονομιών και την ικανότητά τους να μετασχηματίζονται.[23] Η ποιότητα εργασίας εξαρτάται, επομένως, από το κατά πόσο η οικονομία και οι επιχειρήσεις δημιουργούν τις συνθήκες για συνεχή ανάπτυξη και αξιοποίηση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και των πραγματικών προοπτικών επαγγελματικής τους εξέλιξης.

Η έννοια των δεξιοτήτων συνδέεται στενά με την ικανότητα του ατόμου να προσαρμόζεται σε μεταβαλλόμενες συνθήκες και να βρίσκει ή να διατηρεί ποιοτική εργασία. Όταν οι δεξιότητες ενός εργαζομένου υποαξιοποιούνται ή δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της θέσης, δημιουργείται το φαινόμενο της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων που περιορίζει την παραγωγικότητα και τις δυνατότητες εξέλιξης των εργαζομένων. Αντίθετα, όταν το εργασιακό περιβάλλον ενθαρρύνει τη μάθηση, την αυτονομία και την ανάπτυξη ικανοτήτων,

---

23. Βλ. Cazes et al. (2015), Eurofound (2021, 2024), ILO (1999, 2001), Leschke & Watt (2008), Piasna et al. (2025).

η εργασία γίνεται πηγή δημιουργικότητας, αναγνώρισης και επαγγελματικής προόδου. Οι δεξιότητες ως πυλώνας της ποιότητας εργασίας περιλαμβάνουν δύο βασικές συνιστώσες. Πρώτον, τις ευκαιρίες μάθησης και ανάπτυξης**,** που σχετίζονται με την πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης, τη διά βίου μάθηση και τη δυνατότητα απόκτησης νέων γνώσεων μέσα στην εργασία. Δεύτερον, τις επαγγελματικές προοπτικές**,** που αφορούν τη σταθερότητα της απασχόλησης, την εσωτερική κινητικότητα, τις ευκαιρίες προαγωγής και την αναγνώριση των δεξιοτήτων μέσω αμοιβών και θέσεων ευθύνης. Μια εργασία υψηλής ποιότητας είναι αυτή που προσφέρει στους εργαζομένους συνεχή μάθηση και εξέλιξη, αποτρέποντας τη στασιμότητα και τη ρουτίνα, οι οποίες υπονομεύουν την ανάπτυξή τους.

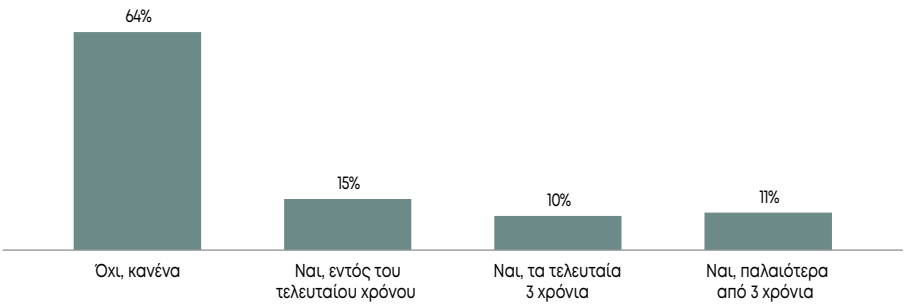
Εξίσου σημαντικός είναι και ο ρόλος του θεσμικού πλαισίου μέσα στο οποίο λειτουργεί η εργασία. Οι πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης και ο τρόπος με τον οποίο οι επιχειρήσεις ενθαρρύνουν τη μάθηση επηρεάζουν καθοριστικά τις δυνατότητες εξέλιξης. Ταυτόχρονα, η ισότητα ευκαιριών αποτελεί βασικό στοιχείο της ποιότητας εργασίας στον βαθμό στον οποίο η πρόσβαση στη μάθηση και στην επαγγελματική πρόοδο δεν είναι ίδια για όλους, καθώς επηρεάζεται από παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης ή/και το μέγεθος της επιχείρησης. Τέλος, η διάσταση των δεξιοτήτων και των προοπτικών συνδέεται με τη συνολική ανθεκτικότητα και βιωσιμότητα του αναπτυξιακού υποδείγματος. Οι οικονομίες που επενδύουν στη συνεχή αναβάθμιση των δεξιοτήτων, στην ποιοτική εκπαίδευση και στην ενεργό στήριξη μεταβάσεων από την εκπαίδευση στην εργασία και μεταξύ επαγγελμάτων και τεχνολογικών πεδίων είναι εκείνες που καταφέρνουν να προσαρμόζονται στις αλλαγές και να δημιουργούν ευκαιρίες χωρίς αποκλεισμούς.

Στο πλαίσιο αυτό, οι δεξιότητες και οι επαγγελματικές προοπτικές δεν αφορούν μόνο το τι γνωρίζει ή τι κάνει ένας εργαζόμενος, αλλά και το πώς μπορεί να εξελιχθεί μέσα στον χρόνο. Αποτυπώνουν τη σύνδεση ανάμεσα στις γνώσεις, τις ικανότητες και τις ευκαιρίες που του δίνει η εργασία για πρόοδο και ανάπτυξη. Με απλά λόγια, δείχνουν εάν η εργασία προσφέρει όχι μόνο ένα εισόδημα, αλλά και προοπτική, αξιοπρέπεια και ενεργό συμμετοχή σε μια οικονομία που δημιουργεί ευημερία για όλους.

6.2 | Σύνολο δείγματος

Τα στοιχεία του Διαγράμματος 6.1 αναδεικνύουν ένα σημαντικό έλλειμμα στη σύνδεση της εργασίας με τη συνεχή εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων. Το 64% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης που να χρηματοδοτείται από τον εργοδότη, γεγονός που υποδηλώνει χαμηλό επίπεδο επένδυσης των επιχειρήσεων στο ανθρώπινο δυναμικό τους. Μόνο το 10% έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα τα τελευταία τρία χρόνια, το 15% τον τελευταίο χρόνο[24]. Τα ευρήματα αποτυπώνουν σοβαρή απουσία κουλτούρας διά βίου μάθησης, γεγονός που μειώνει τις δυνατότητες προσαρμογής στις τεχνολογικές και παραγωγικές αλλαγές και επιτείνει την εργασιακή ανασφάλεια. Επιπλέον, ιχνογραφούν ένα εργασιακό περιβάλλον που δυσκολεύεται να ενσωματώσει τη συνεχή εκπαίδευση ως οργανικό στοιχείο της ποιότητας εργασίας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.1 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)

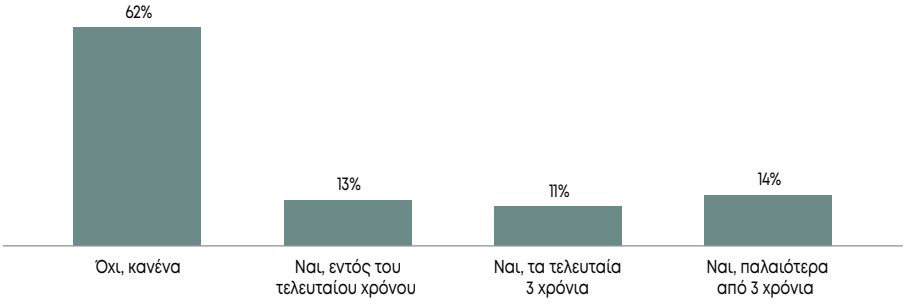


Στο Διάγραμμα 6.2 αποτυπώνεται η χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που χρηματοδοτούν οι ίδιοι. Το 62% δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει ποτέ κάποιο αυτοχρηματοδο-

24. Αφορά το έτος διεξαγωγής της έρευνας.

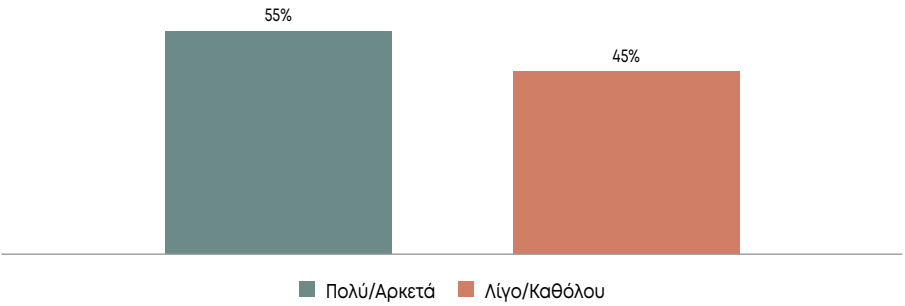
τούμενο πρόγραμμα, ενώ μόλις το 13% το έκανε εντός του τελευταίου χρόνου. Τα συγκεκριμένα ποσοστά δείχνουν ότι ακόμη και σε μια περίοδο ταχείας τεχνολογικής αλλαγής, με την ψηφιακή επανάσταση και την τεχνητή νοημοσύνη να μετασχηματίζουν το περιεχόμενο της εργασίας, η συμμετοχή των εργαζομένων στη συνεχή εκπαίδευση παραμένει περιορισμένη. Η εικόνα αυτή υποδηλώνει ότι στην Ελλάδα δεν έχουν αναπτυχθεί επαρκώς μηχανισμοί και δομές εντός των επιχειρήσεων που να ενθαρρύνουν και να στηρίζουν την αναβάθμιση δεξιοτήτων. Η ευθύνη δεν αφορά μόνο τους εργαζομένους, αλλά και το επιχειρηματικό και το ευρύτερο αναπτυξιακό περιβάλλον, το οποίο, από τα ευρήματα, φαίνεται να μη θεωρεί την ανάπτυξη δεξιοτήτων ως στρατηγικό παράγοντα βιωσιμότητας και ανταγωνιστικότητας. Οι περισσότερες ελληνικές επιχειρήσεις εξακολουθούν να στηρίζονται σε παραγωγικά πρότυπα χαμηλής έντασης γνώσης και επενδύουν ελάχιστα στην ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση. Παράλληλα, οι περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής ανέλιξης αποθαρρύνουν τους ίδιους τους εργαζομένους από το να επενδύσουν προσωπικά στην εκπαίδευσή τους. Η πραγματικότητα αυτή συνιστά έναν κρίσιμο περιορισμό για την ποιότητα εργασίας και την ανθεκτικότητα της ελληνικής οικονομίας. Τα ευρήματα αναδεικνύουν την ανάγκη για μια πιο συνεκτική εθνική στρατηγική ενίσχυσης της διά βίου μάθησης, με συνδυασμένες πολιτικές εργοδοτικής ευθύνης, δημόσιας στήριξης και ενεργητικής συμμετοχής των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.2 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Τα ευρήματα που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα 6.3 αποκαλύπτουν μια αντιφατική εικόνα ως προς τον ρόλο της εργασίας στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Αν και το 55% των εργαζομένων δηλώνει ότι η εργασία του εμπλουτίζει και αναβαθμίζει «πολύ ή αρκετά» τις γνώσεις και τις ικανότητές του, ένα σημαντικό 45% απαντά ότι αυτό συμβαίνει «λίγο ή καθόλου». Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι για μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού η εργασία παραμένει περιορισμένης μαθησιακής αξίας, δίχως ουσιαστικές ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης και απόκτησης νέων δεξιοτήτων.

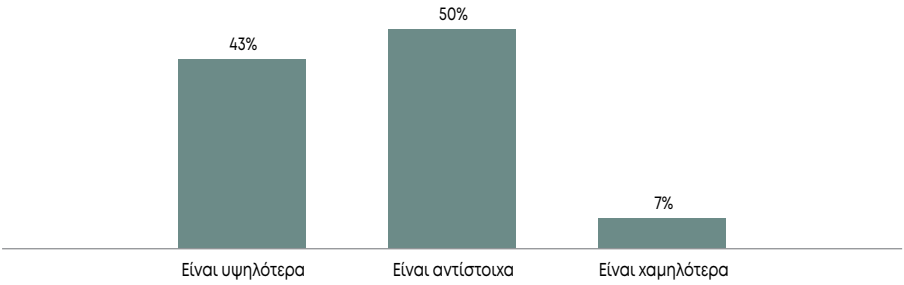
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.3 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



Παράλληλα, το Διάγραμμα 6.4 αναδεικνύει μια κρίσιμη πτυχή της ποιότητας της εργασίας στην Ελλάδα, το φαινόμενο της υπερεκπαίδευσης ή υπερεπάρκειας δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τα ευρήματα, το 43% των εργαζομένων δηλώνει ότι το επίπεδο εκπαίδευσης και η κατάρτισή του είναι υψηλότερα από αυτά που απαιτεί η θέση εργασίας του, το 50% αναφέρει πως υπάρχει αντιστοιχία και μόλις το 7% παραδέχεται έλλειμμα δεξιοτήτων. Τα δεδομένα αυτά υπογραμμίζουν ότι σημαντικό μέρος του ανθρώπινου δυναμικού απασχολείται σε θέσεις που δεν αξιοποιούν πλήρως τις γνώσεις και τις ικανότητές του. Το φαινόμενο αυτό συνδέεται στενά με τη δομή και την ποιότητα της απασχόλησης στην ελληνική οικονομία. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων έχει ευρύτερες κοινωνικές και οικονομικές συνέπειες, καθώς μειώνει την απόδοση των επενδύσεων στην εκπαίδευση, αυξάνει την εργασιακή δυσαρέσκεια και συμβάλλει στη μετανάστευση νέων και καταρτισμένων επαγγελματιών. Σε επίπεδο επιχειρήσεων, η αναντιστοιχία δεξιοτήτων περιορίζει τη δυνατότητα

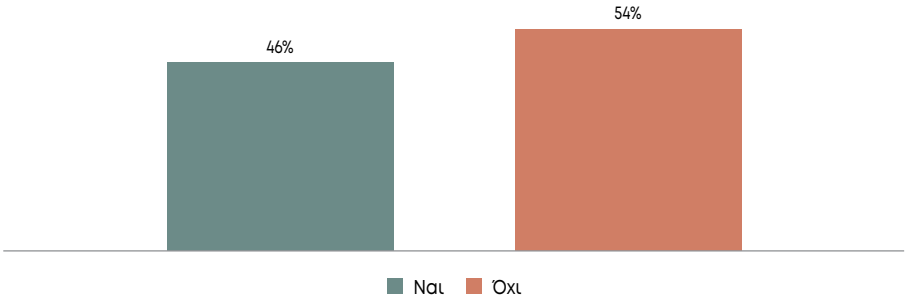
καινοτομίας και τεχνολογικού μετασχηματισμού. Για τον εργαζόμενο σημαίνει χαμηλότερες αποδοχές και, όπως θα δούμε παρακάτω, αίσθηση επαγγελματικής στασιμότητας και απώλεια κινήτρων για περαιτέρω μάθηση. Συνολικά, τα ευρήματα επιβεβαιώνουν την ανάγκη για πιο ισορροπημένες στρατηγικές απασχόλησης, που να συνδέουν καλύτερα την εκπαίδευση με την παραγωγή και να αξιοποιούν ουσιαστικά το διαθέσιμο γνωστικό κεφάλαιο της χώρας.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.4 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



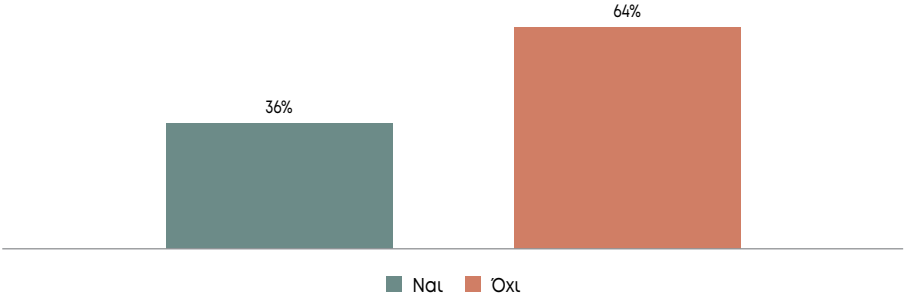
Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 6.5, το 54% των ερωτηθέντων θεωρεί ότι η εργασία του δεν δημιουργεί συνθήκες για επαγγελματική εξέλιξη, ενώ το 46% πιστεύει το αντίθετο. Το αποτέλεσμα υποδηλώνει ότι σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι βιώνουν θετικά στοιχεία μάθησης, αυτοβελτίωσης και προοπτικής, ενώ η πλειοψηφία αντιλαμβάνεται την εργασιακή εμπειρία ως στατική και περιοριστική. Το γεγονός ότι περισσότεροι από ένας στους δύο εργαζομένους δεν βλέπουν την εργασία ως μέσο επαγγελματικής εξέλιξης παραπέμπει σε ανεπάρκεια αποτελεσματικών κινήτρων, ευκαιριών εκπαίδευσης και σταθερών μηχανισμών προαγωγής.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.5 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



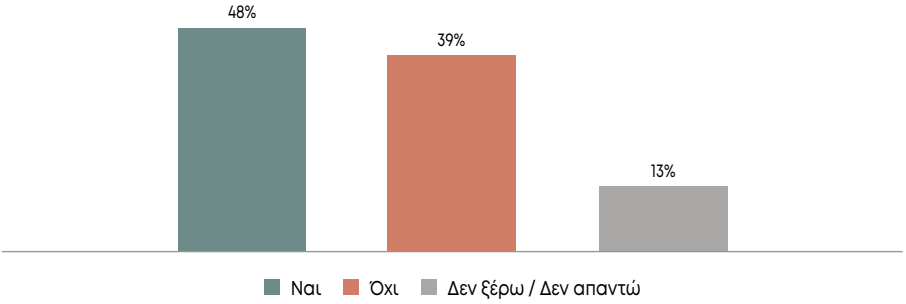
Σύμφωνα με το Διάγραμμα 6.6, το 64% των εργαζομένων θεωρεί ότι η εργασία του δεν συμβάλλει στην ανάπτυξη και στην ενίσχυση της καριέρας του, ενώ μόλις το 36% εκφράζει θετική άποψη. Η σαφής υπεροχή των αρνητικών απαντήσεων αποκαλύπτει ένα έλλειμμα επαγγελματικών προοπτικών στο εργασιακό περιβάλλον στη χώρα μας, το οποίο μπορεί να απορρέει από παράγοντες όπως η απουσία στρατηγικών ανάπτυξης δεξιοτήτων, οι περιορισμένες δυνατότητες εσωτερικής κινητικότητας και η απουσία κινήτρων εξέλιξης. Η κατάσταση αυτή συνδέεται συχνά με επιχειρησιακές δομές που δεν λειτουργούν με στρατηγικές ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου. Η έλλειψη ικανοποίησης των εργαζομένων οδηγεί μακροπρόθεσμα σε μειωμένη απόδοση, αποστασιοποίηση και αυξημένες προθέσεις αποχώρησης. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη οι ελληνικές επιχειρήσεις να επαναπροσδιορίσουν τις πολιτικές ανάπτυξης των εργαζομένων τους επενδύοντας σε προγράμματα συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και διαφανούς αξιολόγησης. Μόνο μέσα από μια κουλτούρα που αντιλαμβάνεται την εργασία ως πεδίο εξέλιξης και όχι βιοποριστικής απασχόλησης μπορεί να ενισχυθεί η επαγγελματική ικανοποίηση και η δέσμευση των εργαζομένων.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.6 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος)



Η εικόνα του Διαγράμματος 6.7 αποτυπώνει τις απαντήσεις των εργαζομένων στο ερώτημα αναφορικά με το πόσο πιθανή είναι η εύρεση αντίστοιχης εργασίας το επόμενο εξάμηνο εάν χάσουν την τρέχουσα θέση τους. Παρατηρούμε ότι το 48% των ερωτηθέντων απάντησε θετικά, ενώ το 39% αρνητικά. Τα ποσοστά αυτά είναι ενδεικτικά μιας σχετικής ισορροπίας ανάμεσα στην αισιοδοξία και την επιφυλακτικότητα των εργαζομένων, γεγονός που αντανακλά την αβεβαιότητα αλλά και τη σταδιακή βελτίωση των αντιλήψεων για την απασχολησιμότητα. Το σχεδόν ισοβαρές αποτέλεσμα υποδηλώνει ότι, παρότι ένα σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού νιώθει περιορισμένη ασφάλεια στην επαγγελματική του θέση, υπάρχει επίσης μια σημαντική μερίδα εργαζομένων που αισθάνεται ικανή να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις της αγοράς και να επανενταχθεί γρήγορα στην απασχόληση. Από την άλλη πλευρά, η αρνητική στάση του 39% μαρτυρά ένα ισχυρό υπόβαθρο ανασφάλειας, το οποίο πιθανόν συνδέεται με τις δυσκολίες εύρεσης ποιοτικών θέσεων εργασίας, τις χαμηλές αμοιβές και την έλλειψη επαγγελματικών ευκαιριών. Το εύρημα αυτό υποδηλώνει ότι μεγάλο μέρος των εργαζομένων εξακολουθεί να θεωρεί την απώλεια εργασίας σοβαρό κίνδυνο προσωπικής και οικογενειακής αποσταθεροποίησης. Τα δεδομένα αυτά σκιαγραφούν μια αγορά εργασίας όπου η εμπιστοσύνη στην επαγγελματική κινητικότητα παραμένει εύθραυστη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.7 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Γενικά, η ανάλυση των ευρημάτων για το σύνολο του δείγματος αναδεικνύει μια ανησυχητική εικόνα για την κατάσταση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προοπτικών στην ελληνική αγορά εργασίας. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η πλειονότητα των εργαζομένων δεν συμμετέχει συστηματικά σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, είτε αυτά χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη είτε από τους ίδιους. Το γεγονός αυτό αποκαλύπτει όχι μόνο την έλλειψη οργανωμένων μηχανισμών αναβάθμισης δεξιοτήτων, αλλά και τη χαμηλή κουλτούρα μάθησης, η οποία χαρακτηρίζει μεγάλο μέρος του οικονομικού συστήματος. Η περιορισμένη πρόσβαση σε ευκαιρίες μάθησης και η απουσία στρατηγικής ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού συντελούν στη διατήρηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος χαμηλής έντασης γνώσης.

Παράλληλα, τα ευρήματα που αποτυπώνουν τον βαθμό στον οποίο η εργασία συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και προσφέρει προοπτικές εξέλιξης ιχνογραφούν βαθιά διαρθρωτικά προβλήματα. Παρότι ένα μέρος των εργαζομένων βιώνει θετικά στοιχεία μάθησης, η πλειονότητα αντιλαμβάνεται την εργασία ως στατική διαδικασία χωρίς δυνατότητες εξέλιξης. Η απουσία συστηματικών μηχανισμών προαγωγής δημιουργεί ένα περιβάλλον επαγγελματικής στασιμότητας, που υπονομεύει τη δημιουργικότητα, την απόδοση και την οργανωσιακή δέσμευση. Τα στοιχεία για την αντιστοίχιση προσόντων και θέσεων εργασίας επιβεβαιώνουν την ύπαρξη φαινομένου της υπερεκπαίδευσης, όπου σημαντικό ποσοστό εργαζομένων διαθέτει προσόντα ανώτερα των απαιτήσεων της εργασίας τους. Αυτό το πλεόνασμα δεξιοτή-

των, αντί να μεταφράζεται σε καινοτομία και παραγωγικότητα, παραμένει ανεκμετάλλευτο.

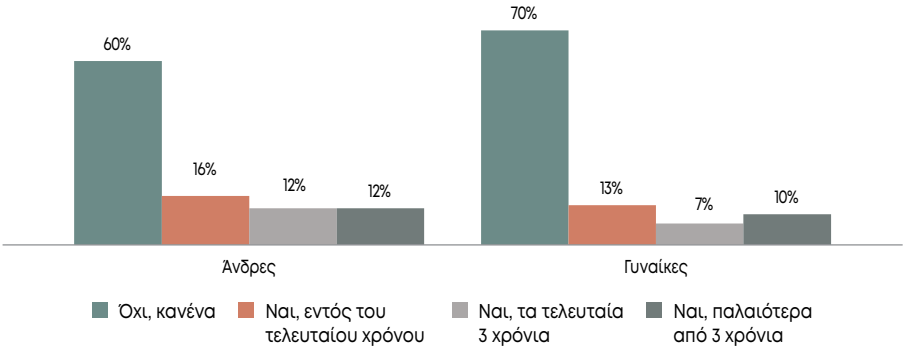
Τέλος, η ανάλυση της επαγγελματικής ασφάλειας και της αντίληψης για την απασχολησιμότητα καταδεικνύει μια κοινωνία εργαζομένων που κινείται ανάμεσα στην επιφυλακτικότητα και τη συγκρατημένη αισιοδοξία. Παρότι ένα μεγάλο τμήμα δηλώνει ότι θα μπορούσε να βρει νέα εργασία σε περίπτωση απώλειας της θέσης του, η ανασφάλεια παραμένει ισχυρή, αντανακλώντας τις δυσκολίες εύρεσης ποιοτικών θέσεων, τις χαμηλές αποδοχές και την απουσία σαφών ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης. Συνολικά, τα ευρήματα αναδεικνύουν ένα εργασιακό τοπίο στο οποίο οι δεξιότητες δεν αποτελούν κινητήριο μοχλό ανάπτυξης και προοπτικής. Η επένδυση στη διά βίου μάθηση και στη θεσμική κατοχύρωση της επαγγελματικής εξέλιξης συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για τη μετάβαση της χώρας μας σε ένα πιο δίκαιο, βιώσιμο και παραγωγικά ανθεκτικό μοντέλο εργασίας και υπόδειγμα ανάπτυξης.

6.3 | Έμφυλη διάσταση

Η ανάλυση της έμφυλης διάστασης αποκαλύπτει σαφείς ανισότητες στις ευκαιρίες επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6.8, τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών σε προγράμματα που χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη είναι χαμηλότερα, γεγονός που δείχνει υστέρηση στην πρόσβασή τους σε μηχανισμούς αναβάθμισης δεξιοτήτων. Επτά στις δέκα γυναίκες (70%) δηλώνουν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα πρόγραμμα κατάρτισης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες είναι 60%. Οι διαφορές αυτές αντανακλούν όχι μόνο πιθανές διακρίσεις και προκαταλήψεις στις πρακτικές επιλογής των συμμετεχόντων, αλλά και τη διαφορετική θέση των φύλων στο εργασιακό σύστημα. Η άνιση πρόσβαση στην εκπαίδευση και κατάρτιση ενισχύει τον φαύλο κύκλο της επαγγελματικής στασιμότητας των γυναικών, περιορίζοντας τη δυνατότητά τους να προσαρμόζονται στις σύγχρονες οργανωσιακές και τεχνολογικές αλλαγές και να διεκδικούν ανώτερες θέσεις. Παρατηρούμε επίσης ότι το 28% των ανδρών

και το 20% των γυναικών παρακολούθησε κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη μέσα στα τελευταία τρία χρόνια. Η εικόνα αυτή καταδεικνύει την ανάγκη για πολιτικές που θα εξασφαλίζουν ισότιμη συμμετοχή στα προγράμματα μάθησης και αναβάθμισης δεξιοτήτων, μέσα από στοχευμένες δράσεις υποστήριξης και θεσμικές εγγυήσεις ισότητας στο πεδίο της εργασίας.

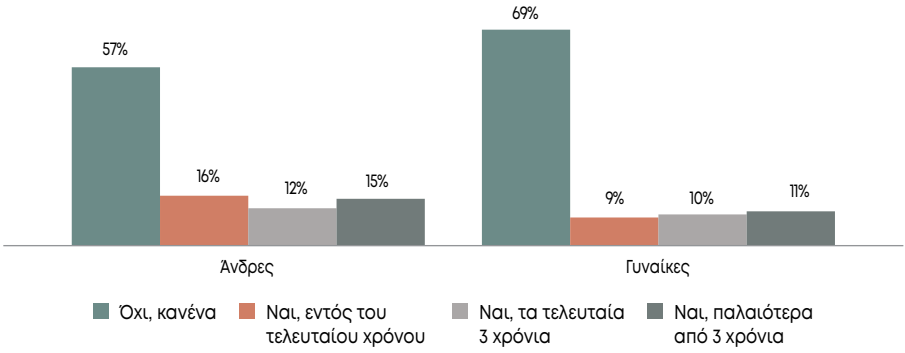
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.8 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Η ανάλυση του Διαγράμματος 6.9 αποκαλύπτει ότι οι γυναίκες συμμετέχουν σε μικρότερο βαθμό και στα αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, γεγονός που ενισχύει περαιτέρω την εικόνα των άνισων ευκαιριών στη διά βίου μάθηση. Συγκεκριμένα, το 69% των γυναικών δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει κανένα σχετικό πρόγραμμα, έναντι του 57% των ανδρών. Αντίστοιχα, οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής σε όλες τις υπό εξέταση κατηγορίες: 15% είχαν παρακολουθήσει «παλαιότερα από τρία χρόνια», 12% «τα τελευταία τρία χρόνια» και 16% «εντός του τελευταίου έτους». Για τις γυναίκες τα αντίστοιχα ποσοστά είναι χαμηλότερα: 11%, 10% και 9%. Οι διαφορές αυτές πολύ πιθανά αντανακλούν τόσο οικονομικούς όσο και κοινωνικούς περιορισμούς που επιβαρύνουν τις γυναίκες. Το χαμηλότερο εισόδημα, οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις και η συχνότερη απασχόληση σε επισφαλείς και μερικής απασχόλησης θέσεις μειώνουν τη δυνατότητά τους να επενδύσουν προσωπικά σε προγράμματα

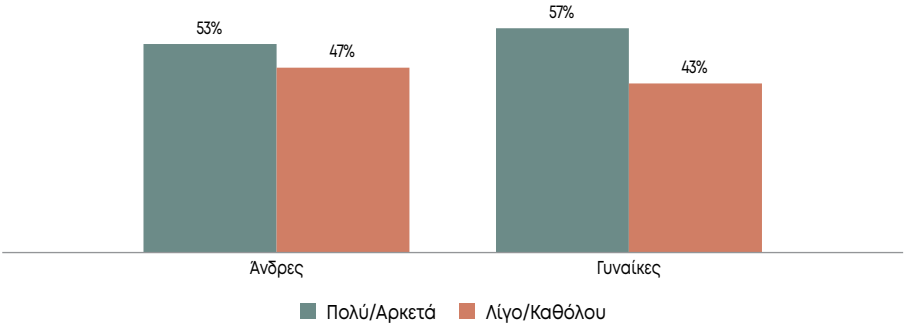
μάθησης. Συνολικά, τα στοιχεία καταδεικνύουν ότι οι γυναίκες βρίσκονται σε πιο αδύναμη θέση ως προς την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, γεγονός που περιορίζει τις επαγγελματικές τους προοπτικές και διευρύνει το χάσμα ισότητας στην αγορά εργασίας. Η θεσμοθέτηση κινήτρων και πολιτικών που να στηρίζουν τη γυναικεία συμμετοχή στη διά βίου μάθηση θα μπορούσε να αντιμετωπίσει την υστέρηση αυτή.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.9 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



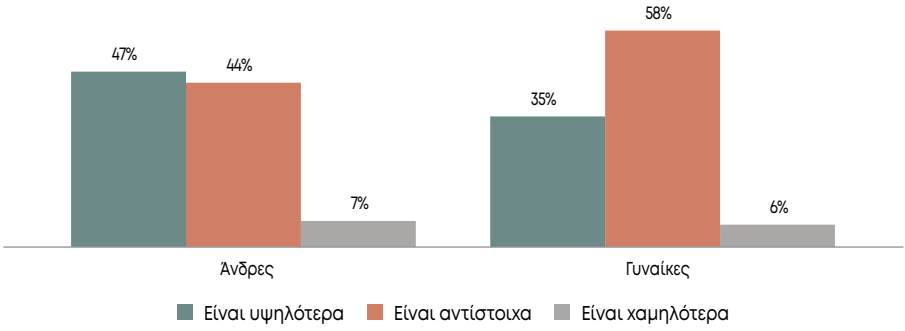
Το Διάγραμμα 6.10 φωτίζει τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τον βαθμό στον οποίο η εργασία τους συμβάλλει στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των γνώσεων τους. Παρατηρούμε ότι οι διαφορές είναι σχετικά μικρές. Το 53% των ανδρών και το 57% των γυναικών δηλώνουν ότι η εργασία τους εμπλουτίζει ή αναβαθμίζει «πολύ ή αρκετά» τις γνώσεις και τις ικανότητές τους. Αν και οι γυναίκες εμφανίζουν ελαφρώς υψηλότερη θετική αξιολόγηση, η συνολική εικόνα δείχνει ότι περίπου οι μισοί εργαζόμενοι θεωρούν την εργασία τους πηγή μάθησης, ενώ οι υπόλοιποι βιώνουν χαμηλή μαθησιακή αξία στην καθημερινή τους απασχόληση. Το αποτέλεσμα αυτό φανερώνει ότι, ανεξαρτήτως φύλου, μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού παραμένει σε εργασιακά περιβάλλοντα περιορισμένης δημιουργικότητας και επαγγελματικής ανάπτυξης. Παράλληλα, η ελαφρά υπεροχή των γυναικών ίσως αντανακλά τη σταδιακή διεύρυνση της παρουσίας τους σε πιο απαιτητικούς και γνωσιακά σύνθετους επαγγελματικούς ρόλους.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.10 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



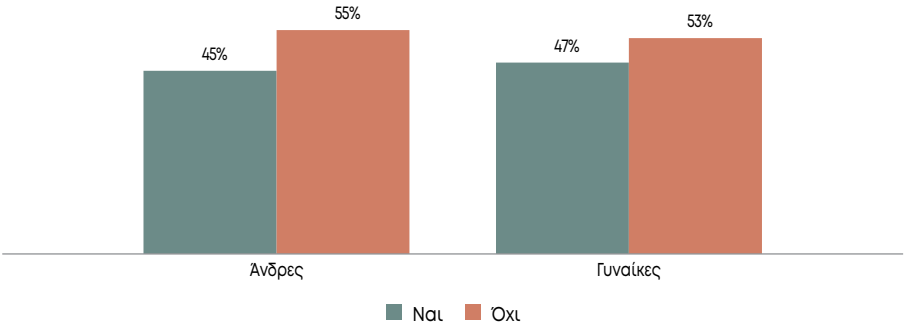
Από τα δεδομένα του Διαγράμματος 6.11 παρατηρούμε ενδιαφέρουσες διαφοροποιήσεις ανά φύλο ως προς την αντιστοίχιση των δεξιοτήτων με τις απαιτήσεις της εργασίας. Το 47% των ανδρών δηλώνει ότι διαθέτει υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης από αυτό που απαιτεί η θέση του, έναντι του 35% των γυναικών. Το φαινόμενο του πλεονάσματος δεξιοτήτων επομένως φαίνεται να αφορά περισσότερο τους άνδρες, γεγονός που δηλώνει ότι συχνότερα απασχολούνται σε θέσεις κατώτερες από το επίπεδο των προσόντων τους. Αντίθετα, το 58% των γυναικών και το 44% των ανδρών θεωρούν ότι υπάρχει αντιστοιχία, ενώ τα ποσοστά εκείνων που δηλώνουν έλλειμμα δεξιοτήτων (6% και 7% αντίστοιχα) παραμένουν χαμηλά. Τα ευρήματα αυτά ενδέχεται να αντανακλούν τη διαφορετική κατανομή των φύλων στις επαγγελματικές ιεραρχίες και στους τομείς απασχόλησης. Οι άνδρες συμμετέχουν συχνότερα σε μορφές απασχόλησης που δεν αξιοποιούν πλήρως τα προσόντα τους, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα όπου οι απαιτήσεις και οι δεξιότητες είναι πιο ισορροπημένες, αλλά συχνά χαμηλότερης προστιθέμενης αξίας. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι άνδρες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη αναντιστοιχία δεξιοτήτων, ενώ οι γυναίκες αντιμετωπίζουν εμπόδια περιορισμένης πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης και επαγγελματικής εξέλιξης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.11 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



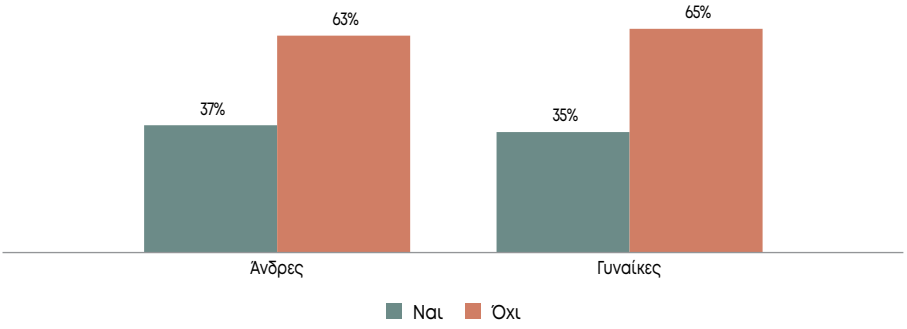
Αν κοιτάξουμε το Διάγραμμα 6.12 βλέπουμε να αποτυπώνεται μια γενική τάση αμφιθυμίας και ήπιας δυσαρέσκειας σχετικά με τις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης στο εργασιακό περιβάλλον. Συνολικά, οι αρνητικές απαντήσεις υπερισχύουν των θετικών και στα δύο φύλα, με το 55% των ανδρών και το 53% των γυναικών να εκφράζουν αρνητική στάση, έναντι του 45% και του 47% αντίστοιχα, που απαντούν θετικά. Η μικρή απόκλιση ανάμεσα στα δύο φύλα υπονοεί ότι η αντίληψη της εργασίας ως πεδίου επαγγελματικής εξέλιξης δεν διαφοροποιείται ουσιαστικά με βάση το φύλο, αλλά επηρεάζεται από κοινές εργασιακές συνθήκες και οργανωσιακές δομές. Η υπεροχή των αρνητικών απαντήσεων δείχνει ότι για την πλειονότητα των εργαζομένων η εργασιακή εμπειρία δεν συνδέεται με ευκαιρίες μάθησης, προαγωγής και προσωπικής βελτίωσης. Η ομοιότητα στα ποσοστά μεταξύ ανδρών και γυναικών καταδεικνύει πως η αίσθηση στασιμότητας είναι κοινή και στα δύο φύλα, κάτι που παραπέμπει σε δομικές αδυναμίες, όπως η απουσία προγραμμάτων επιμόρφωσης και πολιτικών επαγγελματικής ανέλιξης. Συνολικά, τα ευρήματα σκιαγραφούν ένα εργασιακό περιβάλλον περιορισμένων επαγγελματικών προοπτικών, όπου η πλειονότητα των εργαζομένων, ανεξαρτήτως φύλου, δεν αισθάνεται ότι η εργασία ενισχύει ουσιαστικά την επαγγελματική τους πορεία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.12 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



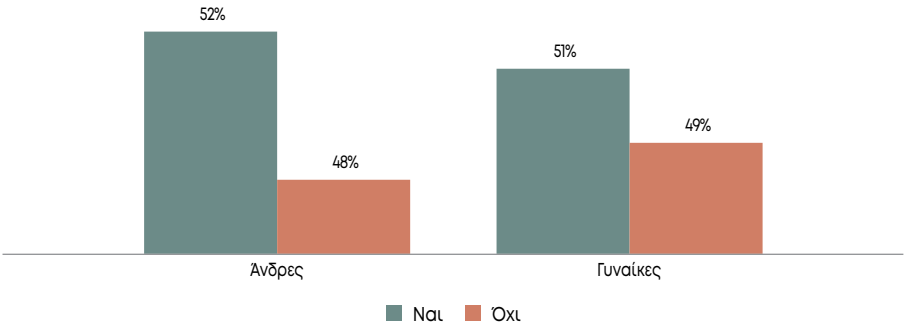
Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 6.13 τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες εμφανίζονται κυρίως απαισιόδοξοι ως προς τις ευκαιρίες εξέλιξης στον επαγγελματικό τους χώρο, με τις γυναίκες να εκφράζουν ελαφρώς εντονότερη αμφισβήτηση. Συγκεκριμένα, το 63% των ανδρών και το 65% των γυναικών θεωρούν ότι δεν υπάρχει προοπτική προαγωγής, ενώ μόλις το 37% των ανδρών και το 35% των γυναικών διαβλέπουν κάποια πιθανότητα εξέλιξης εντός της επόμενης διετίας. Η μικρή διαφοροποίηση των ποσοστών ανάμεσα στα δύο φύλα καταδεικνύει ότι η αντίληψη επαγγελματικής στασιμότητας είναι ευρέως διαδεδομένη, ανεξάρτητα από το φύλο, ωστόσο υπονοεί και μια ελαφρά μεγαλύτερη απογοήτευση στις γυναίκες, πιθανόν συνδεόμενη με τις ανισότητες που παρατηρούνται σε επίπεδο πρόσβασης σε ανώτερες θέσεις και σε προγράμματα μάθησης. Επίσης, για τις γυναίκες, παράγοντες όπως οι ανισορροπίες οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων και η υποεκπροσώπηση σε θέσεις ευθύνης μπορεί να ενισχύουν την αίσθηση επαγγελματικής στασιμότητας. Η εικόνα αυτή υπογραμμίζει την ανάγκη για θεσμικές παρεμβάσεις και πολιτικές ισότητας, που να προωθούν τη διαφάνεια και την ισότιμη πρόσβαση σε ευκαιρίες καριέρας. Μόνο μέσα από τέτοιες πρωτοβουλίες μπορεί να καλλιεργηθεί μια κουλτούρα εμπιστοσύνης και επαγγελματικής ανάπτυξης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.13 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Τα ευρήματα του Διαγράμματος 6.14 δείχνουν ότι η αντίληψη για την επαγγελματική ασφάλεια και την απασχολησιμότητα είναι σχεδόν όμοια μεταξύ ανδρών και γυναικών. Περίπου οι μισοί άνδρες (52%) και οι μισές γυναίκες (51%) θεωρούν πιθανό να βρουν αντίστοιχη εργασία σε περίπτωση απώλειας της τωρινής τους θέσης, ενώ τα ποσοστά αρνητικών απαντήσεων είναι σχεδόν ισοδύναμα (48% και 49% αντίστοιχα). Η σχετική αυτή ισορροπία αποκαλύπτει ότι το αίσθημα ανασφάλειας δεν διαφοροποιείται με βάση το φύλο και παραμένει έντονο και για τις δύο ομάδες. Πολύ πιθανά αντικατοπτρίζει τις γενικότερες συνθήκες αβεβαιότητας στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου η σταθερότητα και η ποιότητα των θέσεων παραμένουν ζητούμενα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.14 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



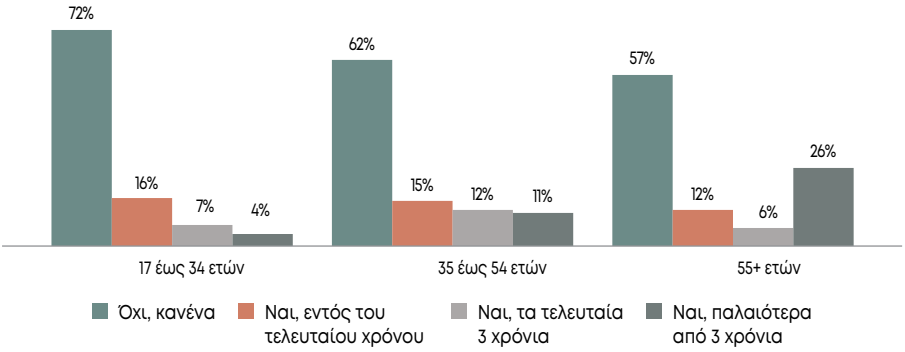
Συνολικά, τα ευρήματα αποτυπώνουν μια γενικευμένη αίσθηση επαγγελματικής στασιμότητας που διαπερνά και τα δύο φύλα. Παρότι οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι περιορισμένες, τα στοιχεία δείχνουν ότι η πλειονότητα των εργαζομένων ανδρών και γυναικών δεν θεωρεί την εργασία πεδίο επαγγελματικής εξέλιξης και δεν βλέπει προοπτική προαγωγής. Οι δείκτες αυτοί φανερώνουν ένα εργασιακό περιβάλλον που δεν επενδύει στη μάθηση, στην κινητικότητα και στην αξιοποίηση των δεξιοτήτων, οδηγώντας σε συνθήκες επαγγελματικής στασιμότητας. Οι μικρές αλλά σταθερές διαφορές των γυναικών, που εκφράζουν ελαφρώς μεγαλύτερη απογοήτευση, σχετίζονται με τις έμφυλες ανισότητες που διαπερνούν τις οργανωσιακές δομές των επιχειρήσεων. Η δυσκολία πρόσβασης σε θέσεις ευθύνης, η έλλειψη αναγνώρισης και οι επιβαρύνσεις από τη διπλή ευθύνη οικογένειας και εργασίας περιορίζουν τις επαγγελματικές προοπτικές των γυναικών. Ωστόσο, η διάχυτη απαισιοδοξία και στα δύο φύλα αποτυπώνει και ένα ευρύτερο θεσμικό πρόβλημα, την απουσία πολιτικών επαγγελματικής ανάπτυξης και δίκαιων μηχανισμών προαγωγής. Για την αντιστροφή αυτής της κατάστασης απαιτείται μια ολοκληρωμένη στρατηγική που θα προάγει την ισότητα και τη διαφάνεια στην επαγγελματική εξέλιξη. Ενδεικτικές παρεμβάσεις περιλαμβάνουν, την ενσωμάτωση προγραμμάτων διά βίου μάθησης και καθοδήγησης σε όλα τα επίπεδα απασχόλησης, τη δημιουργία αντικειμενικών μηχανισμών αξιολόγησης και προαγωγής, την εφαρμογή πολιτικών ισότητας των φύλων σε κάθε στάδιο επαγγελματικής πορείας και την ενίσχυση της πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης μέσα από στοχευμένα προγράμματα κατάρτισης. Μέσα από τέτοιες πολιτικές μπορεί να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη, να περιοριστούν οι έμφυλες ανισότητες και να αναβαθμιστεί συνολικά η ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα.

6.4 | Ανά ηλικιακή ομάδα

Η ανάλυση των δεδομένων ανά ηλικιακή ομάδα αποκαλύπτει ότι οι ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικής εξέλιξης διαφοροποιούνται με βάση την ηλικία, επιβεβαιώνοντας την ύπαρξη ενός διαγενεακού χάσματος

στην ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα, τα δεδομένα του Διαγράμματος 6.15 δείχνουν σαφείς διαφοροποιήσεις μεταξύ ηλικιακών ομάδων ως προς τη συμμετοχή τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό μη συμμετοχής (72%), γεγονός που υποδηλώνει ότι, παρά το νεαρό της ηλικίας τους και την ανάγκη ενίσχυσης δεξιοτήτων, δεν εντάσσονται συστηματικά σε διαδικασίες μάθησης εντός των επιχειρήσεων. Αντίστοιχα υψηλό είναι το ποσοστό μη συμμετοχής και στους εργαζομένους 35-54 ετών (62%), ενώ στους άνω των 55 ετών μειώνεται στο 57%. Ωστόσο, στην τελευταία κατηγορία παρατηρείται το υψηλότερο ποσοστό εκείνων που είχαν παρακολουθήσει προγράμματα «παλαιότερα από τρία χρόνια» (26%), κάτι που αντανακλά ενδεχομένως τη σταδιακή απομάκρυνσή τους από ενεργές πολιτικές επιμόρφωσης. Αξιοσημείωτο είναι ότι η συμμετοχή σε προγράμματα τα τελευταία τρία χρόνια παραμένει χαμηλή σε όλες τις ομάδες (7%, 12% και 6% αντίστοιχα), ενώ οι νεότεροι εμφανίζουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή εντός του τελευταίου έτους (16%). Παρ' όλα αυτά, η συνολική εικόνα είναι αποθαρρυντική. Οι μεγαλύτερες ηλικίες αποκλείονται σταδιακά από διαδικασίες μάθησης, ενώ οι νεότεροι δεν εντάσσονται ουσιαστικά σε ένα σταθερό πλαίσιο εκπαίδευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων. Η κατάσταση αυτή αποκαλύπτει την απουσία ολοκληρωμένης στρατηγικής διά βίου μάθησης, η οποία να λαμβάνει υπόψη τις διαφορετικές ανάγκες των ηλικιακών ομάδων και να εξασφαλίζει συνεχή πρόσβαση όλων των εργαζομένων στη γνώση, ανεξάρτητα από την ηλικία ή τη θέση τους στην αγορά εργασίας.

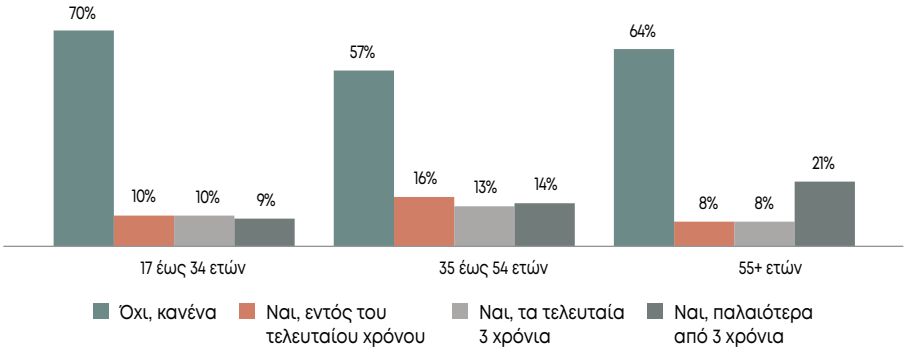
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.15 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Το Διάγραμμα 6.16 δείχνει ότι και η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι χαμηλή σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, με εμφανείς διαφορές μεταξύ τους. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζουν ξανά το υψηλότερο ποσοστό μη συμμετοχής (70%), γεγονός που δηλώνει είτε οικονομική αδυναμία να επενδύσουν στην εκπαίδευσή τους είτε περιορισμένη συνειδητοποίηση της σημασίας της διαρκούς μάθησης για την επαγγελματική τους εξέλιξη, είτε υψηλή αυτοπεποίθηση λόγω του μικρού χρονικού κενού από την ολοκλήρωση των σπουδών τους. Αντίστοιχα, στις ηλικίες 35-54 ετών, το ποσοστό μη συμμετοχής μειώνεται στο 57%, κάτι που δείχνει μια ελαφρά εντονότερη διάθεση για συνεχιζόμενη εκπαίδευση, πιθανώς λόγω αυξημένων επαγγελματικών απαιτήσεων και ανάγκης προσαρμογής. Για τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους, άνω των 55 ετών, το ποσοστό μη συμμετοχής αυξάνεται στο 64%, ενώ το 21% δηλώνει συμμετοχή μόνο «παλαιότερα από τρία χρόνια», με αποτέλεσμα το 85% αυτής της ομάδας να είναι αποκομμένο από τη σύγχρονη γνώση και τις νέες μορφές εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η απουσία συμμετοχής στις ηλικίες αυτές ίσως συνδέεται με περιορισμένες επαγγελματικές ευκαιρίες, χαμηλά κίνητρα και οργανωσιακές πρακτικές που συχνά αποκλείουν τους μεγαλύτερους εργαζομένους από τη συνεχή κατάρτιση. Η ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών παρουσιάζει τη μεγαλύτερη συμμετοχή «εντός του τελευταίου έτους» (16%), γεγονός που ενδέχεται να αντικατοπτρίζει μεγαλύτερη στα-

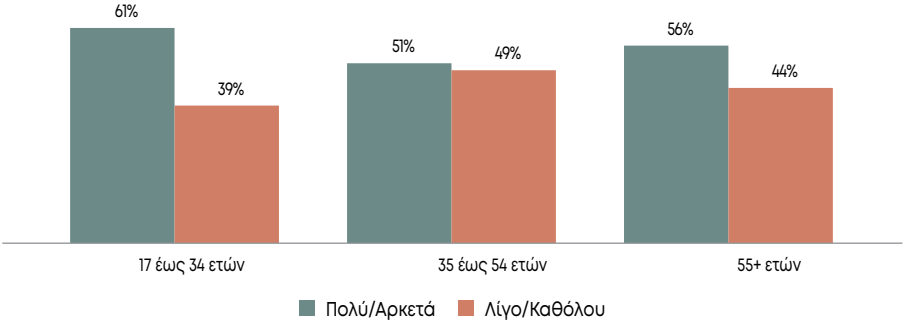
θερότητα απασχόλησης και επαγγελματικά κίνητρα. Συνολικά, τα ευρήματα δείχνουν ότι η διά βίου μάθηση στην Ελλάδα παραμένει επιλεκτική και άνιση, με σημαντικά εμπόδια τόσο για τους νέους όσο και για τους μεγαλύτερους εργαζομένους, γεγονός που περιορίζει την ικανότητα προσαρμογής του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες τεχνολογικές και παραγωγικές αλλαγές.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.16 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



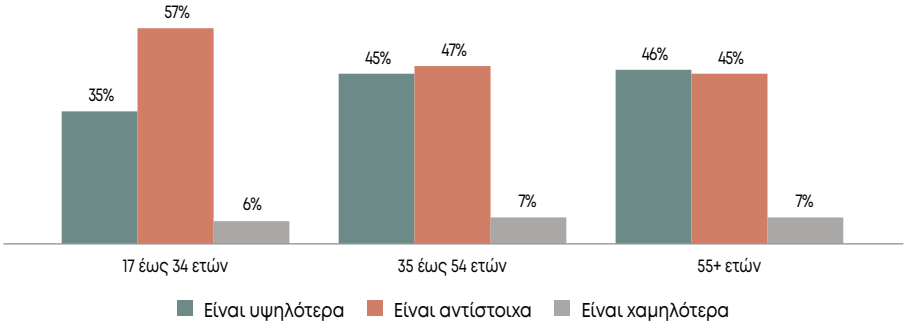
Τα στοιχεία του Διαγράμματος 6.17 δείχνουν ότι η αίσθηση πως η εργασία συμβάλλει στην ανάπτυξη δεξιοτήτων διαφοροποιείται ανά ηλικιακή ομάδα, αλλά παραμένει συνολικά μέτρια. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό θετικών απαντήσεων (61%), γεγονός που πιθανά υποδηλώνει ότι βιώνουν την εργασία τους ως ένα πιο δυναμικό πεδίο μάθησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Αυτό μπορεί να σχετίζεται με τη μεγαλύτερη προσαρμοστικότητα των νέων σε νέες τεχνολογίες και μορφές οργάνωσης της εργασίας, καθώς και με την επιθυμία τους να αποκτήσουν εμπειρία και δεξιότητες που θα ενισχύσουν την επαγγελματική τους προοπτική. Για την ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών το ποσοστό μειώνεται στο 51%, δείχνοντας ότι, καθώς οι εργαζόμενοι σταθεροποιούνται επαγγελματικά, η εργασία τείνει να αποκτά στοιχεία ρουτίνας και σταθερότητας με λιγότερες ευκαιρίες μάθησης. Αντίστοιχα, στους εργαζομένους άνω των 55 ετών η θετική απάντηση είναι ελαφρώς υψηλότερη (56%), ενδεχομένως λόγω εμπειρικής μάθησης και γνώσης που αποκτάται μέσα από την πολυετή απασχόληση.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.17 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



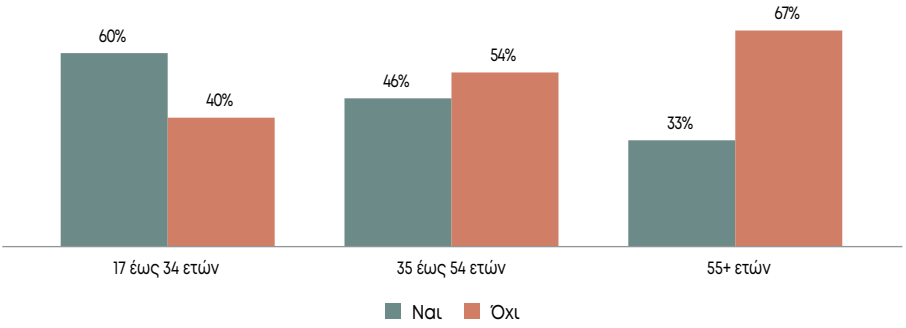
Η εξέταση των ευρημάτων του Διαγράμματος 6.18 αποτυπώνει με σαφήνεια το πρόβλημα της υπερεκπαίδευσης και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων, ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Το 35% των εργαζομένων ηλικίας 17-34 ετών δηλώνει ότι διαθέτει προσόντα ανώτερα των απαιτήσεων της θέσης εργασίας του, ποσοστό που αυξάνεται αισθητά στο 45% για την ομάδα 35-54 ετών και στο 46% για όσους είναι άνω των 55 ετών. Η τάση αυτή δείχνει ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο εντονότερη γίνεται η αναντιστοιχία ανάμεσα στις δεξιότητες των εργαζομένων και στις ανάγκες της αγοράς, με αποτέλεσμα την υποαπασχόληση ενός σημαντικού τμήματος του ανθρώπινου κεφαλαίου. Η αντιστοίχιση δεξιοτήτων και απαιτήσεων μειώνεται σταδιακά με την ηλικία, 57% στους νέους, 47% για την ομάδα 35-54 ετών και 45% στους άνω των 55 ετών, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι νεότεροι βρίσκονται πιο κοντά στις ανάγκες και στις απαιτήσεις της σύγχρονης αγοράς εργασίας, είτε λόγω πρόσφατης εκπαίδευσης είτε λόγω ευκολότερης προσαρμογής στις τεχνολογικές εξελίξεις. Αντίθετα, οι μεγαλύτερες ηλικίες φαίνεται να εγκλωβίζονται σε θέσεις οι οποίες δεν αξιοποιούν το εύρος των δεξιοτήτων τους, εξαιτίας της χαμηλής κινητικότητας, της απουσίας μηχανισμών επανακατάρτισης και της περιορισμένης ζήτησης για πιο εξειδικευμένες γνώσεις. Πρέπει να σημειωθεί ότι η ύπαρξη πλεονάσματος δεξιοτήτων αναδεικνύει τη δομική αδυναμία του παραγωγικού συστήματος της χώρας να δημιουργεί θέσεις υψηλής έντασης γνώσης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.18 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



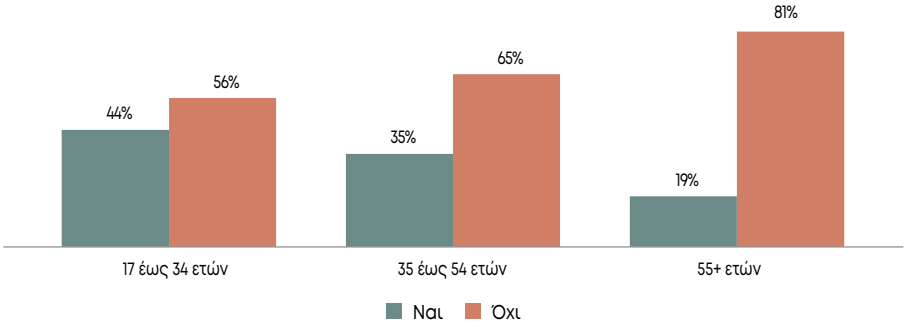
Το Διάγραμμα 6.19 αποτυπώνει καθαρά τη διαβάθμιση των αντιλήψεων για την επαγγελματική ανάπτυξη ανά ηλικιακή ομάδα, αναδεικνύοντας τη σημασία του ηλικιακού κύκλου στην πρόσληψη των ευκαιριών εξέλιξης. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζονται περισσότερο αισιόδοξοι και ανοιχτοί στις δυνατότητες προόδου, με το 60% να θεωρεί ότι η εργασία του δημιουργεί προϋποθέσεις εξέλιξής του. Αντίθετα, στους εργαζομένους ηλικίας 35-54 ετών, το 54% δηλώνει ότι δεν βλέπει προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης μέσα στην εργασία του. Η εικόνα γίνεται ακόμη πιο αρνητική στους εργαζομένους άνω των 55 ετών, όπου δύο στους τρεις (67%) θεωρούν ότι η εργασία τους δεν συμβάλλει πλέον στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Αυτή η αντίληψη συνδέεται με τις μειωμένες ευκαιρίες ανανέωσης δεξιοτήτων και την ενδεχόμενη περιθωριοποίηση από τα πιο καινοτόμα πεδία δραστηριότητας. Συνολικά, τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη πολιτικών που θα διασφαλίζουν συνεχή εκπαίδευση, ευέλικτη κινητικότητα και αξιοποίηση της εμπειρίας όλων των ηλικιών, προωθώντας μια κουλτούρα επαγγελματικής ανάπτυξης χωρίς ηλικιακούς αποκλεισμούς.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.19 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



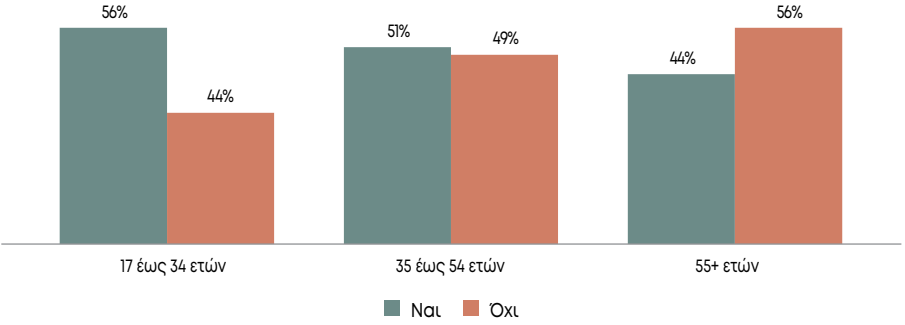
Το Διάγραμμα 6.20 κάνει φανερή μια ανησυχητική ηλικιακή διαφοροποίηση ως προς την αντίληψη για την προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης, επιβεβαιώνοντας ότι η αίσθηση ευκαιριών προαγωγής μειώνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των εργαζομένων. Στην ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών το 44% πιστεύει ότι υπάρχει δυνατότητα προαγωγής μέσα στα επόμενα δύο χρόνια, ενώ το 56% διαφωνεί. Παρότι η πλειονότητα διατηρεί επιφυλακτική στάση, το σχετικά υψηλό ποσοστό αισιοδοξίας αντανακλά τη δυναμική προοπτική των νεότερων εργαζομένων, οι οποίοι αντιμετωπίζουν την εργασία ως ευκαιρία εκκίνησης και εξέλιξης. Η εικόνα μεταβάλλεται αισθητά στις ηλικίες 35-54 ετών, όπου το 65% δηλώνει ότι δεν βλέπει καμία προοπτική προαγωγής. Στην ηλικιακή ομάδα 55 ετών και άνω η κατάσταση επιδεινώνεται δραματικά, καθώς το 81% δηλώνει ότι δεν έχει καμία προοπτική προαγωγής, γεγονός που αντικατοπτρίζει όχι μόνο οργανωσιακές δυσκαμψίες αλλά πιθανά και στερεοτυπικές αντιλήψεις που σχετίζονται με την ηλικία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.20 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Τέλος, από την ανάλυση του Διαγράμματος 6.21 προκύπτουν έντονες διαγενεακές διαφοροποιήσεις ως προς την αντίληψη των εργαζομένων για τις προοπτικές εύρεσης ίδιας ή καλύτερης εργασίας μέσα στους επόμενους έξι μήνες. Οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζονται περισσότερο αισιόδοξοι, με το 56% να πιστεύει ότι μπορεί να βρει ισοδύναμη και καλύτερη θέση και μόλις το 44% να εκφράζει αντίθετη άποψη. Αυτή η στάση πιθανόν αντικατοπτρίζει τη μεγαλύτερη ευελιξία και κινητικότητα των νέων, την εξοικείωσή τους με τις ψηφιακές δεξιότητες και τις νέες μορφές απασχόλησης, αλλά και τη μικρότερη δέσμευσή τους σε σταθερές εργασιακές δομές και οικογενειακές υποχρεώσεις. Η εικόνα διαφοροποιείται αισθητά στις ηλικίες 35-54 ετών, όπου τα ποσοστά αισιοδοξίας και επιφυλακτικότητας είναι παρεμφερή, 51% έναντι 49%. Οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας έχουν συσσωρευμένη εμπειρία και εξειδίκευση, αλλά αντιμετωπίζουν περιορισμούς κινητικότητας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, σταθερών επαγγελματικών δεσμεύσεων και φόβου απώλειας κεκτημένων. Στην ομάδα των 55 ετών και άνω, η εικόνα αντιστρέφεται· το 56% θεωρεί απίθανη την εύρεση αντίστοιχης εργασίας και μόλις το 44% εμφανίζεται αισιόδοξο. Το εύρημα αυτό καταδεικνύει την έντονη επαγγελματική ανασφάλεια των μεγαλύτερων ηλικιακά εργαζομένων, που συχνά βιώνουν ηλικιακές διακρίσεις, τεχνολογικό αποκλεισμό και μειωμένες ευκαιρίες επανένταξης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.21 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

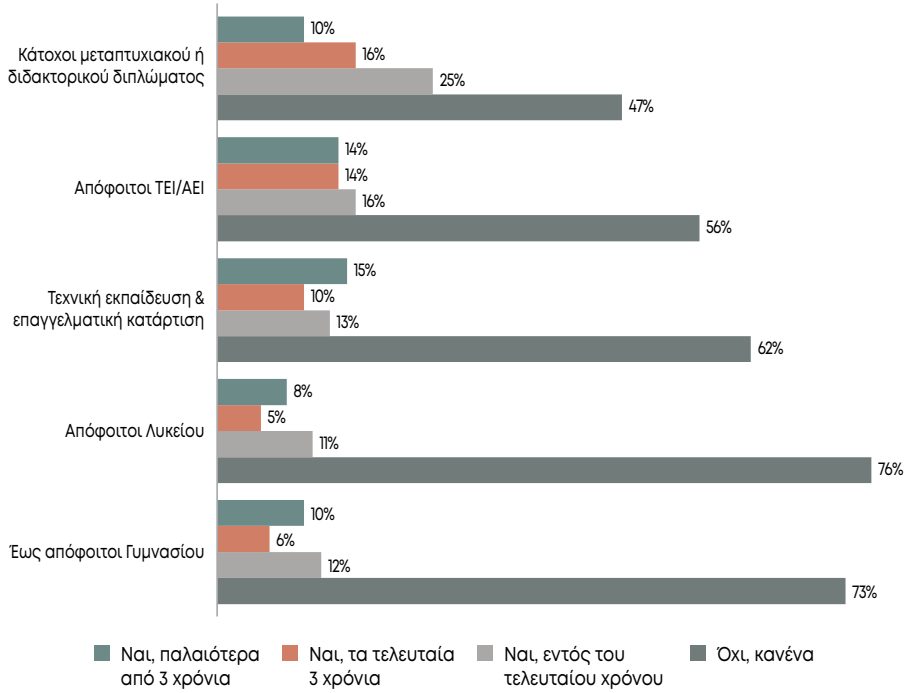


Συνολικά, οι νεότεροι εργαζόμενοι, ηλικίας 17-34 ετών, εμφανίζονται περισσότερο ενταγμένοι σε διαδικασίες μάθησης και εκπαίδευσης, είτε εντός είτε εκτός επιχείρησης, και διατηρούν υψηλότερα επίπεδα αισιοδοξίας για την επαγγελματική τους εξέλιξη και κινητικότητα. Παρότι μεγάλο μέρος τους δεν συμμετέχει συστηματικά σε προγράμματα κατάρτισης, διατηρούν μια δυναμική στάση απέναντι στην εργασία ως χώρο μάθησης και ευκαιριών. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι ηλικίας 35-54 ετών βιώνουν σταδιακά περιορισμό των ευκαιριών επαγγελματικής προαγωγής και εξέλιξης. Η πίεση των οικογενειακών και των επαγγελματικών υποχρεώσεων μάλλον δημιουργεί γι' αυτούς ένα περιβάλλον χαμηλής κινητικότητας. Η κατάσταση είναι ακόμη πιο δύσκολη για τους εργαζομένους άνω των 55 ετών, οι οποίοι αποκλείονται σε μεγάλο βαθμό από σύγχρονες μορφές γνώσης και εκπαίδευσης και βιώνουν έντονη αίσθηση επαγγελματικής στασιμότητας. Η αναντιστοιχία δεξιοτήτων είναι από τα πιο συχνά φαινόμενα σε αυτή την ομάδα, εντείνοντας την επαγγελματική τους ανασφάλεια. Τα ευρήματα υπογραμμίζουν την ανάγκη για στοχευμένες πολιτικές διά βίου μάθησης και ενεργητικής απασχόλησης που θα λαμβάνουν υπόψη τον ηλικιακό κύκλο, θα ενισχύουν τη συνεχή ανανέωση δεξιοτήτων και θα διασφαλίζουν ότι κάθε γενιά εργαζομένων έχει ίση πρόσβαση σε ευκαιρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και εξέλιξης.

6.5 | Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Η ανάλυση των ευρημάτων της έρευνας δείχνει ότι το επίπεδο εκπαίδευσης είναι καθοριστικός παράγοντας διαφοροποίησης στις ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικής εξέλιξης, αλλά όχι εγγύησης για ουσιαστική αξιοποίηση των προσόντων στην αγορά εργασίας. Στο Διάγραμμα 6.22 παρατηρούμε ότι το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί καθοριστικό παράγοντα συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη. Οι διαφορές μεταξύ των εκπαιδευτικών βαθμίδων είναι έντονες και αναδεικνύουν βαθιές ανισότητες στις ευκαιρίες ανάπτυξης δεξιοτήτων. Οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης εμφανίζουν εξαιρετικά χαμηλά ποσοστά συμμετοχής. Το 73% όσων έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και το 76% των αποφοίτων λυκείου δηλώνουν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα σχετικό πρόγραμμα. Αντίθετα, οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού παρουσιάζουν σαφώς μεγαλύτερη συμμετοχή, με μόλις το 47% να απαντά αρνητικά, ενώ για τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ το ποσοστό ανέρχεται στο 56%. Ενδιάμεση θέση καταλαμβάνουν όσοι έχουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, με το 62% να μην έχει συμμετάσχει σε κανένα πρόγραμμα. Η διαφοροποίηση αυτή επιβεβαιώνει ότι η εκπαίδευση δεν αποτελεί μόνο πηγή γνώσης, αλλά και προϋπόθεση για την πρόσβαση σε ευκαιρίες μάθησης μέσα στην εργασία. Οι κάτοχοι ανώτερων τίτλων εμφανίζουν μεγαλύτερη ενεργοποίηση και καλύτερη διασύνδεση με εταιρικές πολιτικές ανάπτυξης προσωπικού. Αντίθετα, οι εργαζόμενοι χαμηλής εκπαίδευσης φαίνεται να εγκλωβίζονται σε θέσεις περιορισμένων προοπτικών, όπου η εργασία δεν λειτουργεί ως πεδίο αναβάθμισης δεξιοτήτων. Το γεγονός ότι μόλις το 12% των αποφοίτων γυμνασίου και το 11% των αποφοίτων λυκείου συμμετείχαν σε πρόγραμμα το τελευταίο έτος, έναντι του 25% των κατόχων μεταπτυχιακού, αποκαλύπτει τη δομική ανισότητα στην πρόσβαση στη διά βίου μάθηση.

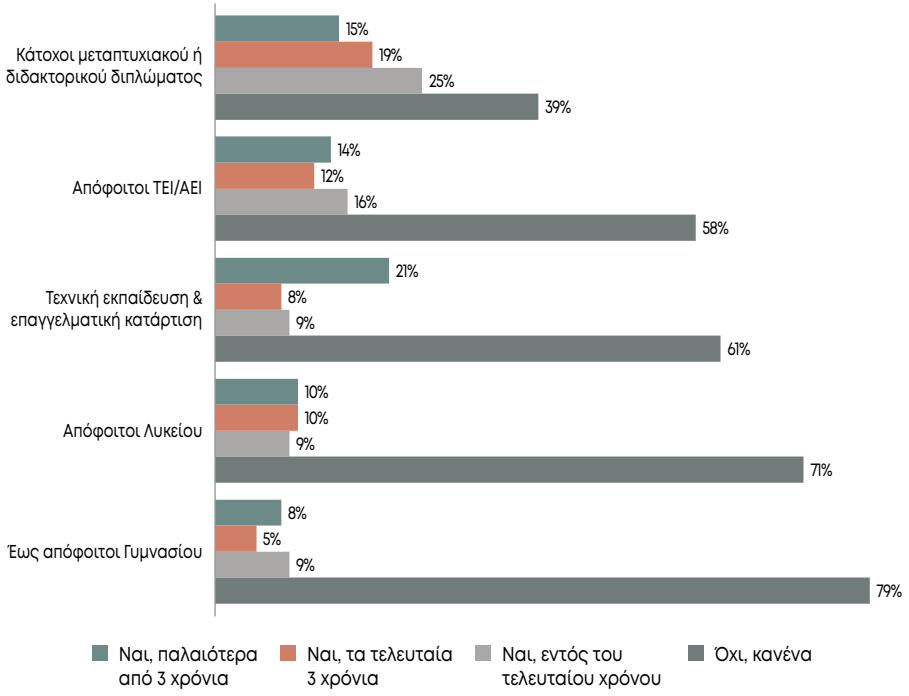
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.22 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Αντίστοιχα, το Διάγραμμα 6.23 επιβεβαιώνει τις έντονες διαφοροποιήσεις στη συμμετοχή σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, αναδεικνύοντας τη στενή σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και διάθεσης για επένδυση στη συνεχή μάθηση. Και σε αυτήν την περίπτωση, οι εργαζόμενοι με χαμηλότερο εκπαιδευτικό υπόβαθρο εμφανίζουν τη μικρότερη συμμετοχή. Ειδικότερα, το 79% όσων έχουν ολοκληρώσει έως και το γυμνάσιο και το 71% των αποφοίτων λυκείου δηλώνουν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει κανένα αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα. Αντίθετα, το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 58% για τους αποφοίτους ΑΕΙ/ΤΕΙ και στο 39% για τους κατόχους μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, οι οποίοι δείχνουν σαφώς μεγαλύτερη κινητοποίηση και αυτοεπένδυση στις δεξιότητές τους. Επίσης, το γεγονός ότι μόλις το 9% των αποφοίτων γυμνασίου και λυκείου παρακολούθησαν κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα

το τελευταίο έτος, έναντι του 25% των κατόχων μεταπτυχιακού, επιβεβαιώνει το διευρυμένο εκπαιδευτικό χάσμα στην αναβάθμιση δεξιοτήτων. Η υψηλή συμμετοχή των ανώτερα εκπαιδευμένων εργαζομένων δείχνει ότι η εκπαίδευση ενισχύει όχι μόνο την πρόσβαση αλλά και τη στάση απέναντι στη διά βίου μάθηση, αφού οι εργαζόμενοι με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης φαίνεται να αντιλαμβάνονται την κατάρτιση ως επένδυση για τη διατήρηση της επαγγελματικής τους θέσης και για την περαιτέρω επαγγελματική τους ανέλιξη.

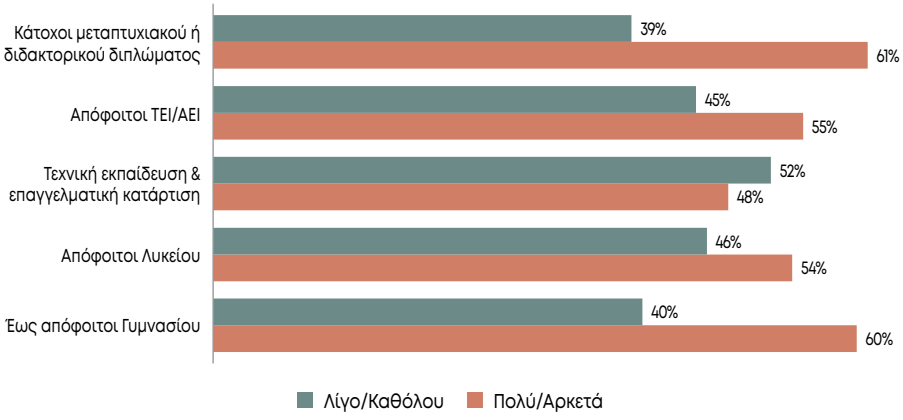
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.23 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Η εμπειρική εικόνα του Διαγράμματος 6.24 υπογραμμίζει τις αντιλήψεις των εργαζομένων για το κατά πόσο η εργασία τους συμβάλλει στην ανάπτυξη και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεών τους, διαφοροποιημένες ανά εκπαιδευτικό επίπεδο. Τα ευρήματα συνθέτουν μια εικόνα όπου το

αίσθημα επαγγελματικής μάθησης είναι εντονότερο στους πιο μορφωμένους εργαζομένους. Το 61% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος θεωρεί ότι η εργασία του εμπλουτίζει «πολύ ή αρκετά» τις γνώσεις και τις δεξιότητές του. Αντίστοιχα υψηλό είναι και το ποσοστό των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ (55%), γεγονός που δηλώνει ότι οι εργαζόμενοι με ανώτερη εκπαίδευση απασχολούνται συχνότερα σε θέσεις που ενσωματώνουν στοιχεία μάθησης, καινοτομίας και γνωσιακής πρόκλησης. Αντίθετα, ιδιαίτερα οι απόφοιτοι τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης (48%) και οι απόφοιτοι λυκείου (54%) παρουσιάζουν χαμηλότερη αίσθηση ανάπτυξης δεξιοτήτων. Αυτό πιθανόν να σχετίζεται με τη φύση των επαγγελμάτων τους, τα οποία συχνά χαρακτηρίζονται από επαναληπτικά καθήκοντα και περιορισμένες ευκαιρίες μάθησης.

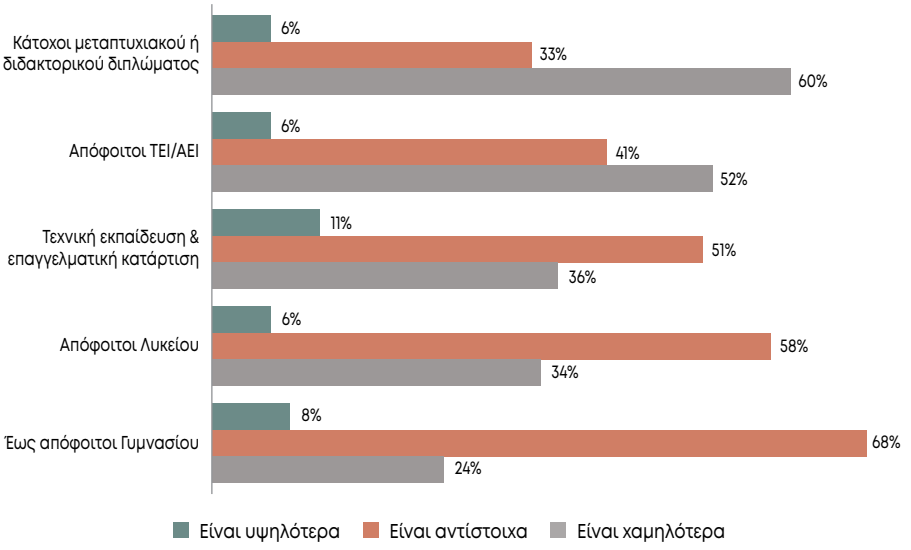
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.24 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Παρά το γεγονός ότι σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δηλώνει πως η εργασία του εμπλουτίζει τις δεξιότητές του, ταυτόχρονα τα υψηλά ποσοστά της επιλογής «λίγο/καθόλου» που βλέπουμε στο Διάγραμμα 6.24 σε όλες τις εκπαιδευτικές βαθμίδες υποδηλώνουν περιορισμένες δυνατότητες ουσιαστικής αξιοποίησης των γνώσεων στην πράξη. Αυτή η αντίφαση φανερώνει την ύπαρξη ενός ευρύτερου φαινομένου αναντιστοιχίας δεξιοτήτων, το οποίο

επιβεβαιώνεται με εντυπωσιακό τρόπο στα ευρήματα που ακολουθούν. Η εικόνα που αποτυπώνεται στο Διάγραμμα 6.25 είναι ενδεικτική των βαθιών διαρθρωτικών προβλημάτων της ελληνικής αγοράς εργασίας. Παρατηρούμε ότι το 60% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος και το 52% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ θεωρούν ότι διαθέτουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης από αυτό που απαιτεί η εργασία τους. Αυτό σημαίνει ότι μεγάλο τμήμα του πιο μορφωμένου ανθρώπινου δυναμικού απασχολείται σε θέσεις κατώτερες των προσόντων του, φαινόμενο που συνδέεται άμεσα με την υπερεπάρκεια δεξιοτήτων, την ετεροαπασχόληση και, γενικότερα, με τη «διαρροή» επιστημόνων στο εξωτερικό. Επίσης, η εικόνα αυτή αντανακλά μια οικονομία που δεν δημιουργεί επαρκείς θέσεις υψηλής έντασης γνώσης και καινοτομίας, περιορίζοντας έτσι την απόδοση του ανθρώπινου κεφαλαίου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.25 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)

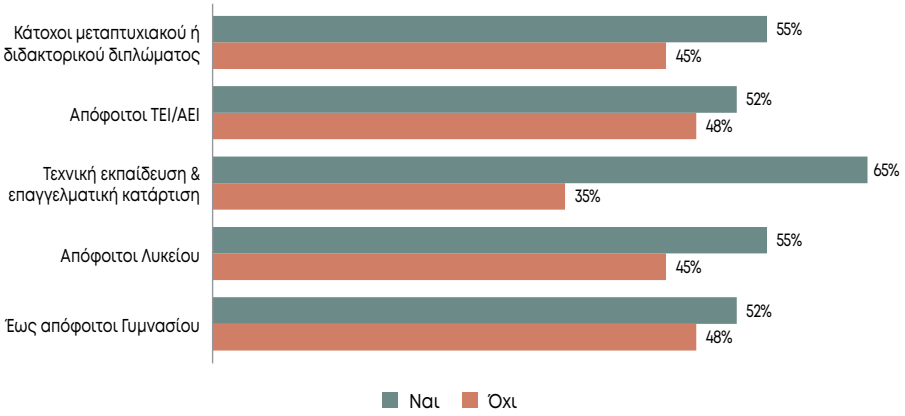


Οι παραπάνω διαπιστώσεις ενισχύονται περαιτέρω αν λάβουμε υπόψη και τις υπόλοιπες εκπαιδευτικές κατηγορίες. Το 36% των εργαζομένων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 34% των αποφοίτων λυκείου

και το 24% όσων ολοκλήρωσαν έως και το γυμνάσιο θεωρούν ότι διαθέτουν υψηλότερες δεξιότητες από όσες απαιτεί η εργασία τους. Αντίθετα, η έλλειψη δεξιοτήτων εμφανίζεται σε πολύ χαμηλά ποσοστά σε όλες τις εκπαιδευτικές κατηγορίες, με μόλις 6%-11% να δηλώνουν ότι υπολείπονται των απαιτήσεων.

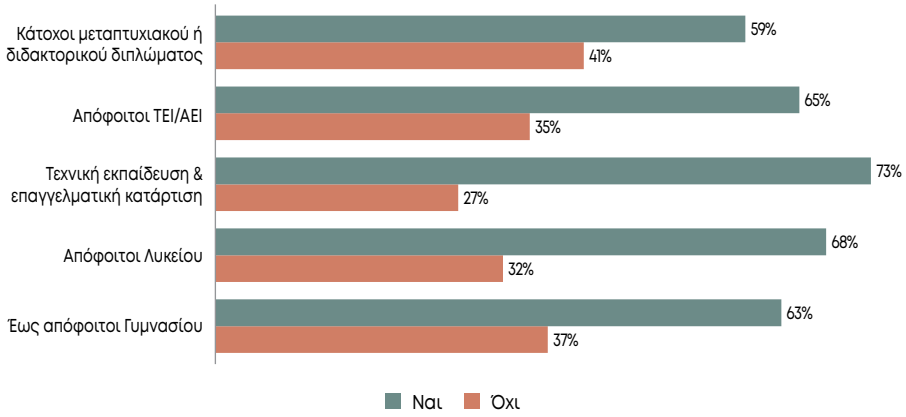
Η εξέταση του Διαγράμματος 6.26 φανερώνει σαφείς διαφοροποιήσεις στην αντίληψη των εργαζομένων για τις προοπτικές καριέρας, επιβεβαιώνοντας ότι η εκπαίδευση επηρεάζει βαθιά τον τρόπο με τον οποίο βιώνονται η εργασία και οι ευκαιρίες εξέλιξης. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος εμφανίζονται διχασμένοι, καθώς σε ποσοστό 45% θεωρούν ότι η εργασία τους ενισχύει την επαγγελματική τους ανέλιξη, ενώ σε ποσοστό 55% διαφωνούν. Η αντίφαση αυτή υποδηλώνει ότι, παρά το υψηλό επίπεδο γνώσεων και δεξιοτήτων, οι ευκαιρίες καριέρας δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες των πλέον εξειδικευμένων εργαζομένων. Το φαινόμενο αυτό συνδέεται συχνά με τη χαμηλή απορρόφηση των υψηλών προσόντων από τις επιχειρήσεις και με το περιορισμένο εύρος θέσεων στην οικονομία που απαιτούν προηγμένες δεξιότητες. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ παρουσιάζουν μια πιο ισόρροπη στάση, 48% δηλώνουν «ναι» και 52% «όχι», που πιθανόν αντικατοπτρίζει τις διαφοροποιημένες συνθήκες απασχόλησης και το ευρύτερο φάσμα επαγγελματικών επιλογών. Αντίθετα, στους εργαζομένους με τεχνική εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση, το 65% δηλώνει ότι δεν βλέπει προοπτικές εξέλιξης, γεγονός που υπογραμμίζει τα περιορισμένα περιθώρια κινητικότητας σε τεχνικά και χειρωνακτικά επαγγέλματα. Παρόμοια, οι απόφοιτοι λυκείου δηλώνουν 55% «όχι» και 45% «ναι», και όσοι ολοκλήρωσαν έως και το γυμνάσιο 52% «όχι» και 48% «ναι», εκφράζοντας μια συγκρατημένη αισιοδοξία.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.26 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



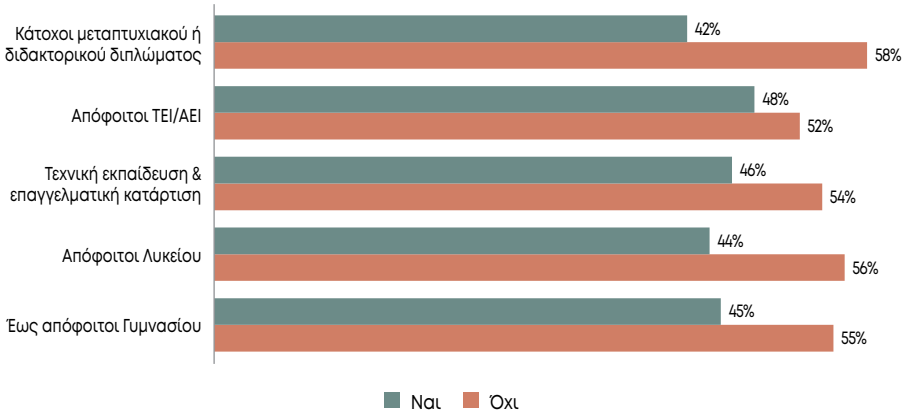
Το Διάγραμμα 6.27 αναδεικνύει με σαφήνεια ότι, παρά τη διαβάθμιση του επιπέδου εκπαίδευσης, η εκπαίδευση δεν αποτελεί εγγύηση επαγγελματικής ανέλιξης στην ελληνική αγορά εργασίας. Σε όλες τις κατηγορίες κυριαρχεί η αίσθηση ότι οι ευκαιρίες προαγωγής είναι περιορισμένες και αποκομμένες από τα τυπικά προσόντα των εργαζομένων. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος εμφανίζονται διχασμένοι. Το 41% πιστεύει ότι υπάρχει προοπτική προαγωγής, ενώ το 59% διαφωνεί. Η αναλογία αυτή δείχνει ότι, αν και η υψηλή εκπαίδευση αυξάνει τις δεξιότητες και τις φιλοδοξίες, οι διαθέσιμες δομές εξέλιξης δεν επαρκούν για να τις ικανοποιήσουν. Οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ παρουσιάζουν ακόμα πιο αρνητική εικόνα, 65% δηλώνουν «όχι» και 35% «ναι». Η κατάσταση επιδεινώνεται στους εργαζομένους με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση όπου το 73% δηλώνει ότι δεν διαβλέπει προοπτική προαγωγής. Το εύρημα αυτό ενδεχομένως αναδεικνύει τη δομική στασιμότητα που χαρακτηρίζει τα χειρωνακτικά επαγγέλματα, όπου η πρόοδος εξαρτάται περισσότερο από την εμπειρία και λιγότερο από την εκπαίδευση. Αντίστοιχα, στους αποφοίτους λυκείου και σε όσους έχουν φοιτήσει έως και το γυμνάσιο «όχι» δηλώνει το 68% και το 63% αντίστοιχα. Παρατηρούμε ότι εδώ κυριαρχεί η απαισιοδοξία, εξηγώντας ότι η έλλειψη θεσμοθετημένων μηχανισμών αξιολόγησης και κινητικότητας πλήττει οριζόντια όλο το εργατικό δυναμικό.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.27 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 6.28 παρουσιάζει μια ενδιαφέρουσα και σχετικά ισορροπημένη εικόνα ως προς την αντίληψη των εργαζομένων για την πιθανότητα εύρεσης αντίστοιχης ή καλύτερης εργασίας το επόμενο εξάμηνο, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων εκφράζει συγκρατημένη αισιοδοξία, γεγονός που δείχνει μια βελτιωμένη, αν και εύθραυστη, εμπιστοσύνη στις δυνατότητες επανένταξης στην αγορά εργασίας. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου εμφανίζονται περισσότερο σίγουροι, με το 58% να πιστεύει ότι θα μπορεί να βρει ισοδύναμη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία. Αυτή η στάση συνδέεται με τα υψηλά επίπεδα εξειδίκευσης, την αναγνωρισιμότητα των προσόντων και τα εκτενέστερα επαγγελματικά δίκτυά τους, που ενισχύουν την απασχολησιμότητά τους. Παρόμοια, οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (52%) και οι εργαζόμενοι με τεχνική εκπαίδευση ή επαγγελματική κατάρτιση (54%) απάντησαν θετικά, δείχνοντας ότι η ανώτατη και η τεχνική εκπαίδευση εξακολουθούν να παρέχουν ένα βασικό δίχτυ προστασίας απέναντι στην εργασιακή αβεβαιότητα. Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι και οι λιγότερο μορφωμένοι εργαζόμενοι, οι απόφοιτοι λυκείου (56%) και όσοι έχουν φοιτήσει έως και το γυμνάσιο (55%) εκφράζουν ανάλογη αυτοπεποίθηση. Στο σύνολό τους τα δεδομένα δείχνουν μια σχετικά ομοιογενή εικόνα συγκρατημένης αισιοδοξίας, όπου περίπου οι μισοί εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικού υπόβαθρου, θεωρούν ότι θα μπορούσαν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας εντός εξαμήνου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.28 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)

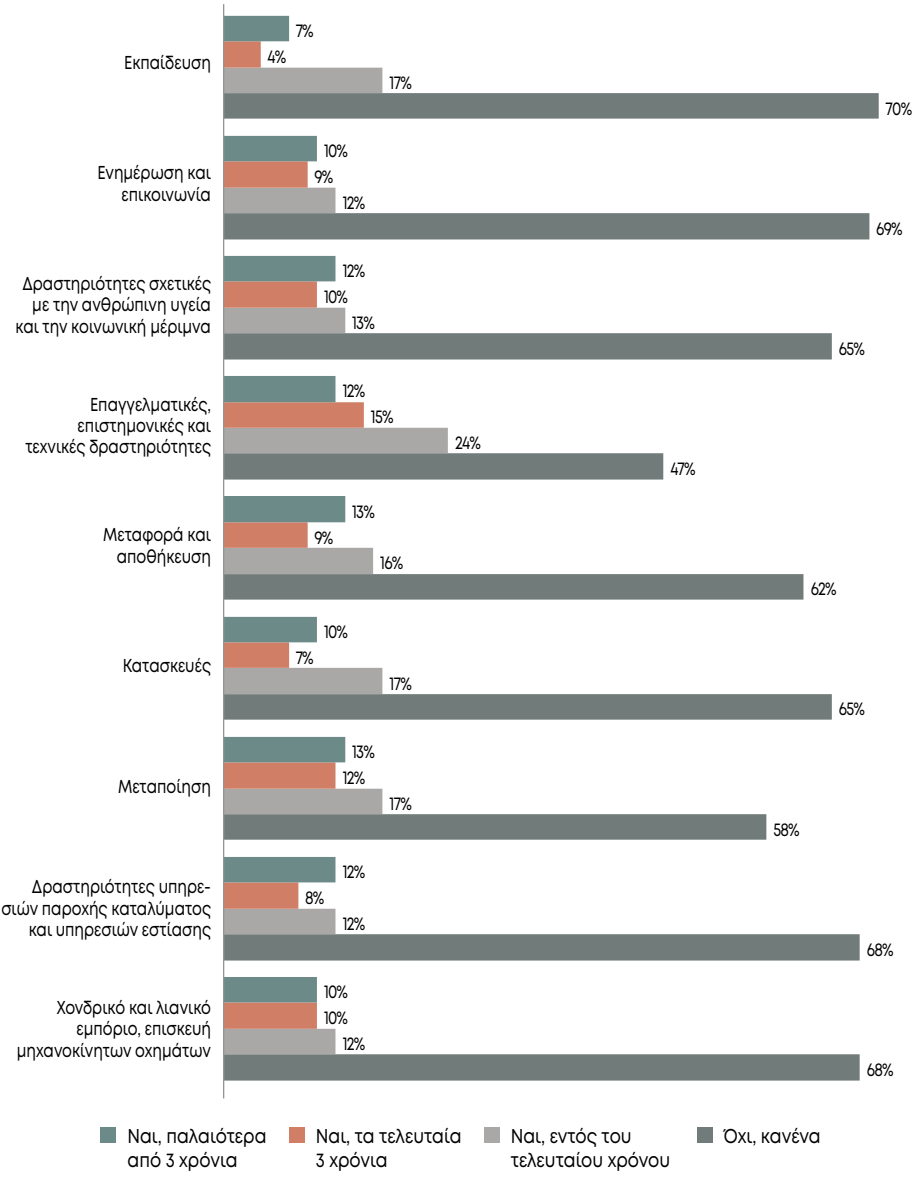


Από τα παραπάνω ευρήματα γίνεται σαφές ότι οι κάτοχοι ανώτερων και ανώτατων τίτλων σπουδών συμμετέχουν συχνότερα σε προγράμματα κατάρτισης, είτε εργοδοτικά είτε αυτοχρηματοδοτούμενα, και αξιολογούν θετικότερα την επίδραση της εργασίας τους στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους. Ωστόσο, μεγάλο ποσοστό από αυτούς δηλώνει ότι εργάζεται σε θέσεις κατώτερες των προσόντων τους, γεγονός που υπογραμμίζει την υπερεπάρκεια δεξιοτήτων και την αδυναμία της ελληνικής οικονομίας να απορροφήσει αποτελεσματικά το υψηλά εκπαιδευμένο ανθρώπινο δυναμικό της. Οι εργαζόμενοι με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, όπως και όσοι διαθέτουν κατώτερη ή βασική εκπαίδευση, αντιμετωπίζουν πιο έντονα το πρόβλημα της επαγγελματικής στασιμότητας. Η χαμηλή συμμετοχή τους σε προγράμματα επιμόρφωσης και η περιορισμένη πρόσβαση σε θέσεις υψηλότερης ευθύνης αποκαλύπτουν ένα σταθερό εκπαιδευτικό χάσμα στην αγορά εργασίας. Αν και η επαγγελματική αυτοπεποίθηση και η αντίληψη για την απασχολησιμότητα φαίνονται σχετικά ομοιογενείς μεταξύ των εκπαιδευτικών κατηγοριών, η ποιότητα των ευκαιριών διαφοροποιείται σημαντικά. Τα ευρήματα υποδεικνύουν ότι η εκπαίδευση βελτιώνει τις προοπτικές μάθησης και κινητικότητας, αλλά δεν εξασφαλίζει αναλογική επαγγελματική πρόοδο.

6.6 | Ανά κλάδο

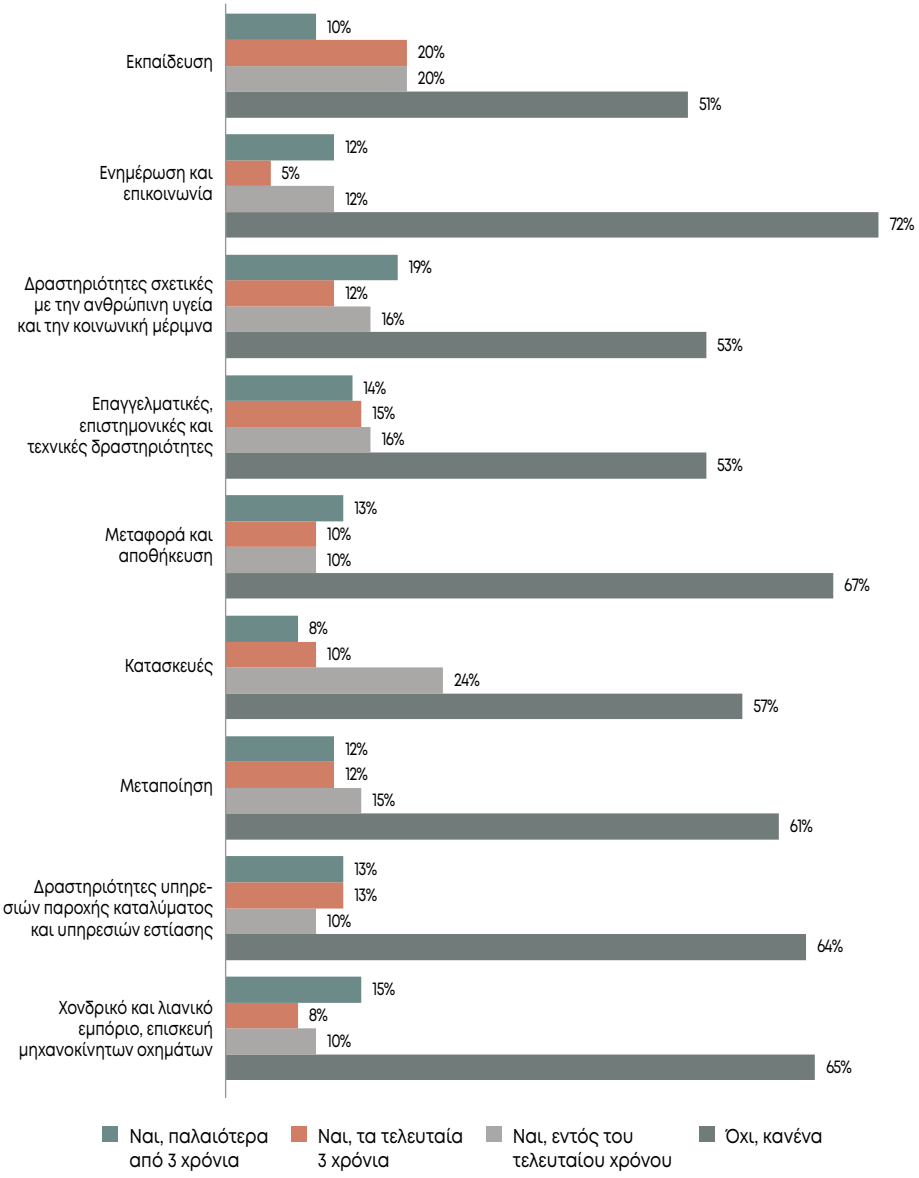
Η ανάλυση των ευρημάτων ανά κλάδο δραστηριότητας αναδεικνύει μια βαθιά ανισοκατανομή ευκαιριών ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικής εξέλιξης, η οποία αντικατοπτρίζει τις διαρθρωτικές αδυναμίες του παραγωγικού υποδείγματος. Η ποιότητα εργασίας φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τη δομή και την κλαδική παραγωγική εξειδίκευση της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με τα δεδομένα του Διαγράμματος 6.29, το μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων που δεν έχουν παρακολουθήσει ποτέ πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη τους προέρχεται από κλάδους όπως η εκπαίδευση (70%), η ενημέρωση και επικοινωνία, (69%), οι δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (68%), το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (68%), οι δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και κοινωνική μέριμνα (65%) και οι κατασκευές (65%). Ακόμη και σε κλάδους με υψηλότερο γνωσιακό ή τεχνικό περιεχόμενο, όπως οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (47%), και η μεταποίηση (58%), η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης παραμένει περιορισμένη. Τα ευρήματα δείχνουν επίσης ότι η συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης παραμένει περιορισμένη στους περισσότερους κλάδους της οικονομίας. Τα υψηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, όπου το 15% είχε συμμετάσχει σε πρόγραμμα τα τελευταία τρία χρόνια και το 24% εντός του τελευταίου έτους. Η εικόνα αυτή αποτυπώνει έναν παραγωγικό ιστό με χαμηλό βαθμό ενσωμάτωσης πολιτικών ανάπτυξης ανθρώπινου κεφαλαίου.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.29 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



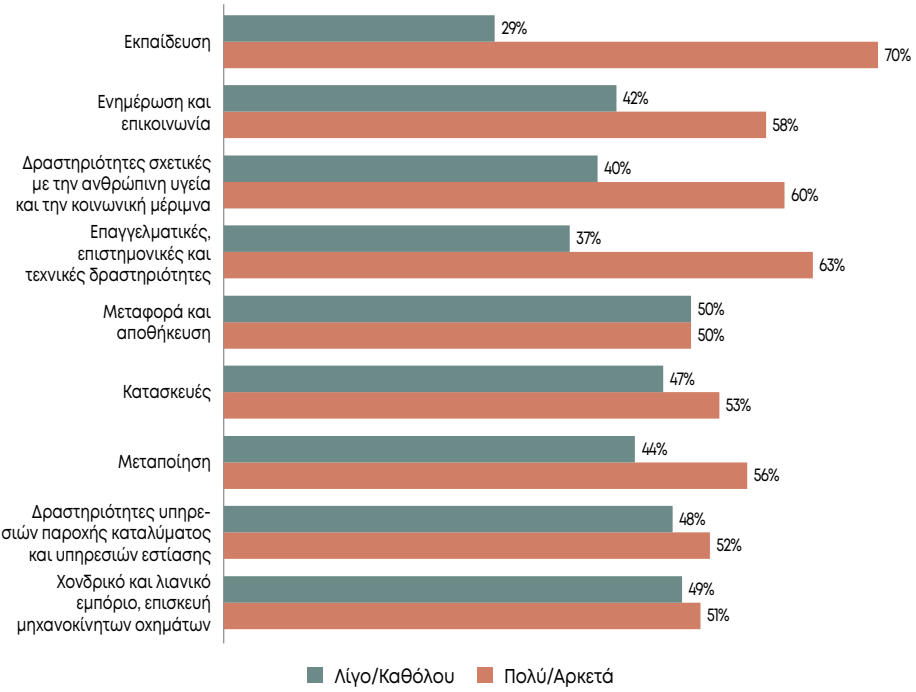
Το Διάγραμμα 6.30 επιβεβαιώνει την περιορισμένη συμμετοχή των εργαζομένων και σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, αποτυπώνοντας ταυτόχρονα σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά κλάδο δραστηριότητας. Η πλειονότητα των ερωτηθέντων δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει ποτέ τέτοιο πρόγραμμα, γεγονός που καταδεικνύει την απουσία κουλτούρας διά βίου μάθησης, αλλά και τους πιθανούς οικονομικούς και χρονικούς περιορισμούς που συνοδεύουν την αυτοχρηματοδότηση. Ενδεικτικά, «ποτέ» απάντησε το 72% όσων εργάζονται στην ενημέρωση και επικοινωνία, το 67% στη μεταφορά και αποθήκευση, το 65% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, και το 64% σε υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης. Αντίστοιχα υψηλά ποσοστά καταγράφονται και στη μεταποίηση (61%) και στις κατασκευές (57%). Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά όσων συμμετείχαν σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα «εντός του τελευταίου έτους» παραμένουν χαμηλά σε όλους τους κλάδους. Μόνο στην εκπαίδευση (20%) και στις κατασκευές (24%) παρατηρείται κάποια δυναμική, ενώ σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους κυμαίνονται κάτω από 16%. Η εικόνα αυτή καταδεικνύει ότι η διάθεση για προσωπική επένδυση στη γνώση παραμένει περιορισμένη, ιδιαίτερα στους τομείς χαμηλής τεχνολογικής έντασης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.30 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Όπως φαίνεται από τα δεδομένα του Διαγράμματος 6.31, υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους κλάδους ως προς το κατά πόσο η εργασία συμβάλλει στον εμπλουτισμό και στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των γνώσεων των εργαζομένων. Οι υψηλότερες θετικές απαντήσεις καταγράφονται στην εκπαίδευση (70%), στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (63%), καθώς και στην υγεία και κοινωνική μέριμνα (60%), δηλαδή σε κλάδους οι οποίοι χαρακτηρίζονται από γνωσιακή ένταση, συνεχή μάθηση και ανάγκη επικαιροποίησης γνώσεων. Αντίθετα, χαμηλότερα ποσοστά εμφανίζονται σε τομείς με επαναλαμβανόμενα καθήκοντα και περιορισμένο περιθώριο εξέλιξης, όπως οι δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (52%), το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (51%), και η μεταφορά και αποθήκευση (50%). Η διαφοροποίηση αυτή αντανακλά την παραγωγική δομή της ελληνικής οικονομίας, όπου η πλειονότητα των θέσεων απασχόλησης εντοπίζεται σε δραστηριότητες χαμηλής προστιθέμενης αξίας, χωρίς ουσιαστικά κίνητρα για συνεχή μάθηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων. Συνολικά, τα στοιχεία δείχνουν ότι μόνο ένα μέρος του εργατικού δυναμικού συμμετέχει σε εργασιακά περιβάλλοντα που αναβαθμίζουν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, ενώ το υπόλοιπο φαίνεται να παραμένει εγκλωβισμένο σε χαμηλής ποιότητας επαγγελματικά πλαίσια χωρίς προοπτικές ανάπτυξης.

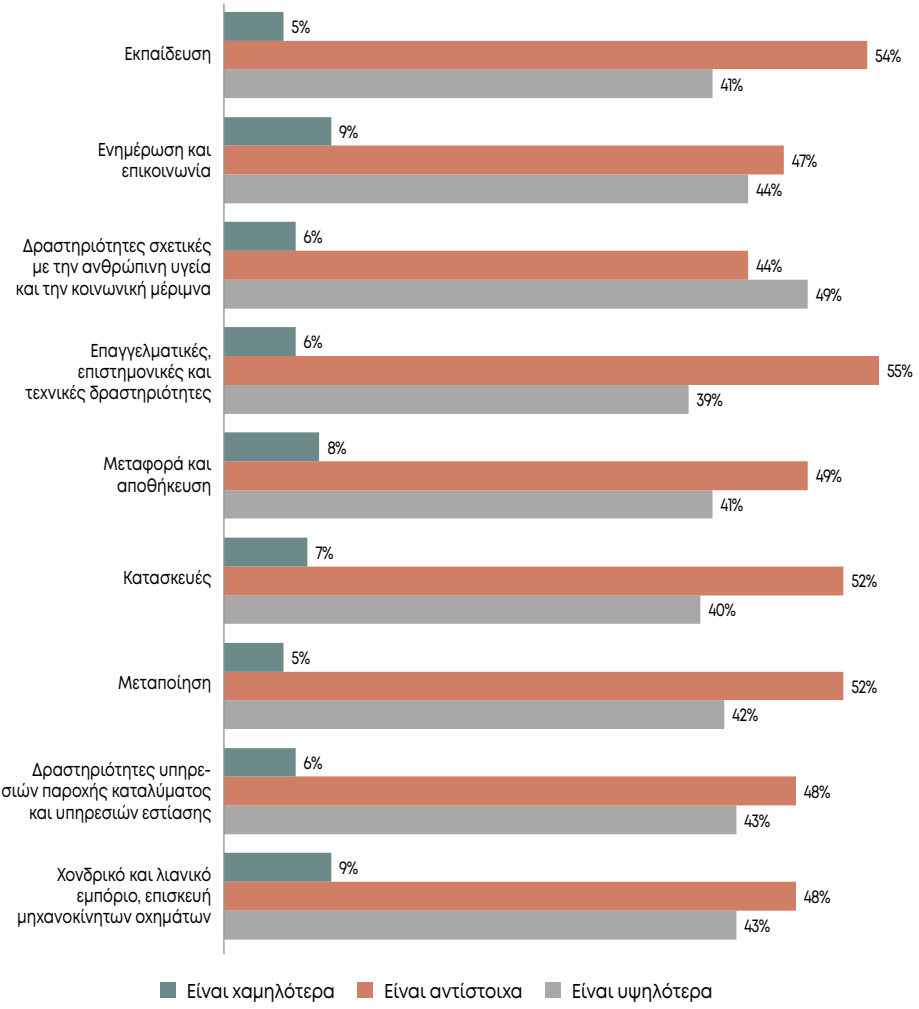
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.31 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Τα ευρήματα του Διαγράμματος 6.32 αποτυπώνουν με σαφήνεια τη διάχυτη παρουσία του φαινομένου της υπερεκπαίδευσης και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων. Σε όλους σχεδόν τους οικονομικούς κλάδους, πάνω από το 40% των εργαζομένων δηλώνει ότι το εκπαιδευτικό και γνωστικό του επίπεδο υπερβαίνει τις απαιτήσεις της θέσης που κατέχει. Το υψηλότερο ποσοστό παρατηρείται στον κλάδο της υγείας και κοινωνικής μέριμνας (49%), ενώ παρόμοια μεγέθη καταγράφονται στην ενημέρωση και επικοινωνία (44%), στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (43%), στις υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (43%), στη μεταποίηση (42%) και στην εκπαίδευση (41%). Ακόμη και σε τεχνικούς και χειρωνακτικούς κλάδους, όπως οι κατασκευές (40%) και η μεταφορά και αποθήκευση (41%), η αναντιστοιχία παραμένει έντονη. Τα ευρήματα αυτά φανερώνουν τη δομική δυσαρμονία μεταξύ εκπαίδευσης και παραγωγικού συστήματος στην Ελλάδα. Το υψηλά μορφωμένο εργατικό δυναμικό δεν απορροφάται σε θέσεις που

αξιοποιούν πλήρως τις δεξιότητές του, γεγονός που οδηγεί σε υποαπασχόληση, απώλεια παραγωγικότητας και απογοήτευση. Η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η απασχόληση σε επαγγέλματα άσχετα με το αντικείμενο σπουδών, ενισχύει αυτή την εικόνα, ιδίως σε τομείς χαμηλής τεχνολογικής έντασης και περιορισμένων επενδύσεων στην καινοτομία.

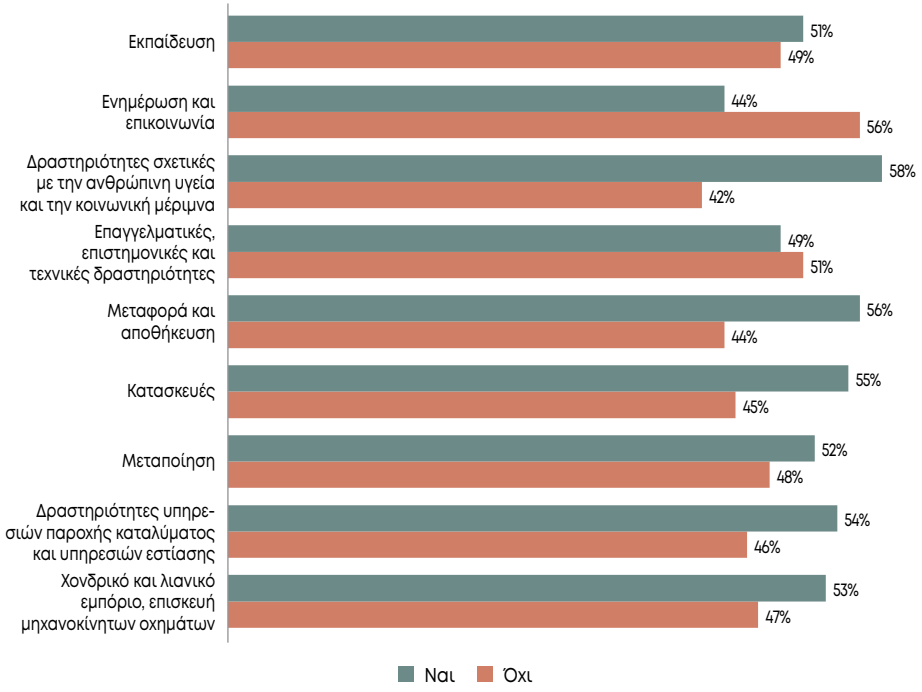
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.32 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Αντίθετα, η έλλειψη δεξιοτήτων είναι πολύ περιορισμένη, μόλις 5% έως 9% ανά κλάδο. Αυτό επιβεβαιώνει ότι το πρόβλημα δεν έγκειται στην ανεπάρκεια γνώσεων, αλλά στη χαμηλή ζήτηση για ποιοτικές, γνωσιοκεντρικές θέσεις εργασίας.

Η απεικόνιση των δεδομένων του Διαγράμματος 6.33 παρουσιάζει τις διαφοροποιήσεις που εμφανίζονται ανάμεσα στους κλάδους ως προς την αντίληψη των εργαζομένων για τη συμβολή της εργασίας στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Η ανάλυση των αποτελεσμάτων αποκαλύπτει ότι οι ευκαιρίες καριέρας επηρεάζονται βαθιά από τη φύση και τη δομή κάθε κλάδου, επιβεβαιώνοντας πως η ποιοτική διάσταση της εργασίας είναι στενά συνδεδεμένη με τη διάρθρωση του παραγωγικού συστήματος. Στην εκπαίδευση, οι απαντήσεις είναι σχεδόν ισομερώς μοιρασμένες (49% «ναι», 51% «όχι») υποδηλώνοντας μια σχετική σταθερότητα αλλά και την απουσία θεσμοθετημένων διαδικασιών εξέλιξης. Αντίστοιχα, στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, οι εργαζόμενοι δηλώνουν κατά 51% «ναι» και κατά 49% «όχι», ενώ στον κλάδο της υγείας και κοινωνικής μέριμνας το 58% «όχι». Παρόμοια τάση εντοπίζεται και σε πιο παραδοσιακούς τομείς, όπως η μεταφορά και αποθήκευση (56%), οι κατασκευές (55%), η μεταποίηση (52%), οι υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης (54%), και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (53%). Η εικόνα σκιαγραφεί μια αγορά εργασίας στην οποία η επαγγελματική εξέλιξη δεν αποτελεί θεσμοθετημένο δικαίωμα, αλλά μάλλον αποτέλεσμα ατομικής προσπάθειας και συγκυριών.

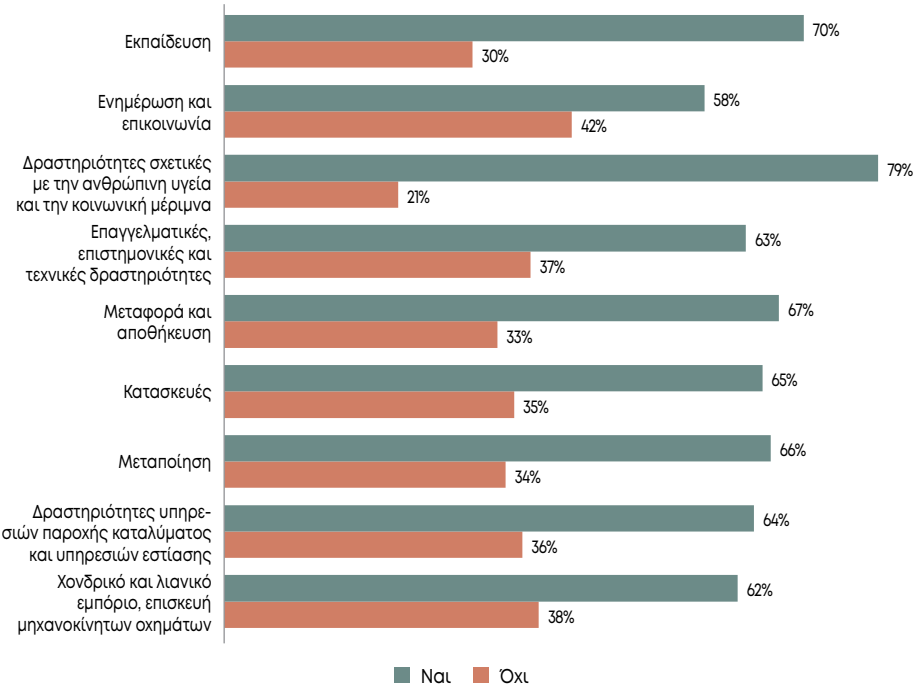
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.33 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Παράλληλα, το Διάγραμμα 6.34 αναδεικνύει με σαφήνεια τη γενικευμένη αίσθηση στασιμότητας που επικρατεί στην ελληνική αγορά εργασίας, ανεξαρτήτως κλάδου δραστηριότητας. Παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των εργαζομένων δεν έβλεπε προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης μέσα στα επόμενα δύο χρόνια, γεγονός που αποτυπώνει τα όρια των υφιστάμενων οργανωσιακών δομών και την απουσία πολιτικών ανάπτυξης καριέρας. Οι κλάδοι της ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας καθώς και της εκπαίδευσης εμφανίζουν το υψηλότερο ποσοστό αρνητικών απαντήσεων (79% και 70% αντίστοιχα). Αρνητικά ποσοστά κυριαρχούν επίσης στους κλάδους της ενημέρωσης και επικοινωνίας (58%), της μεταφοράς και αποθήκευσης (67%), των κατασκευών (65%), της μεταποίησης (66%) και των υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης (64%). Αντίθετα, οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες εμφανίζουν πιο ισορροπημένο

αποτέλεσμα (37% «ναι», 63% «όχι»), όπως και το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή οχημάτων, με ποσοστά 38% και 62% αντίστοιχα.

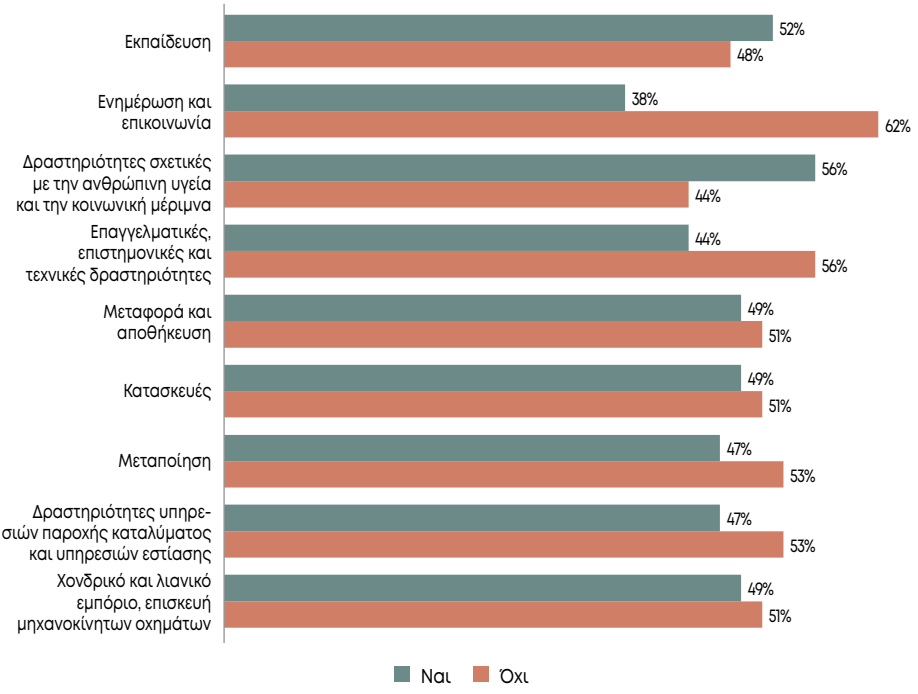
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.34 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Το Διάγραμμα 6.35 αναδεικνύει μια εικόνα συγκρατημένης αισιοδοξίας των εργαζομένων ως προς τη δυνατότητά τους να βρουν αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία σε περίπτωση απώλειας της τρέχουσας θέσης τους. Οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους κλάδους είναι μικρές, αλλά αποκαλυπτικές των διαρθρωτικών ιδιαιτεροτήτων κάθε επαγγελματικού πεδίου. Στην εκπαίδευση οι απαντήσεις είναι σχεδόν ισομερώς κατανεμημένες (52% «όχι», 48% «ναι»), γεγονός που αντανακλά περιορισμένες δυνατότητες μετακίνησης. Αντίθετα, το 62% στην ενημέρωση και επικοινωνία δηλώνει ότι θα μπορούσε να βρει καλύτερη ή ισοδύναμη εργασία, ποσοστό που υποδηλώνει υψηλότερη κινητικότητα, αλλά και έναν κλάδο με συχνές εναλλαγές και επι-

σφαλείς μορφές απασχόλησης. Στον τομέα της υγείας και κοινωνικής μέριμνας, το 56% εκτιμά ότι δεν θα μπορούσε να βρει ανάλογη θέση. Αντίθετα, στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες τα ποσοστά (56% «ναι» και 44% «όχι») δείχνουν την αυτοπεποίθηση των εργαζομένων, η οποία συνδέεται ίσως με τη δυνατότητα ανεξάρτητης δραστηριότητας και παροχής υπηρεσιών. Σε κλάδους όπως οι μεταφορές, οι κατασκευές, η μεταποίηση, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο και επισκευή μηχανημάτων οι εργαζόμενοι εμφανίζονται ελαφρώς αισιόδοξοι (51%-53% «ναι»). Τα ευρήματα υποδεικνύουν μια αγορά εργασίας όπου η επαγγελματική ασφάλεια παραμένει εύθραυστη.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.35 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Συνολικά, τα ευρήματα υποστηρίζουν ότι στους περισσότερους κλάδους, ιδίως στη μεταποίηση, στις κατασκευές, στο εμπόριο και στην επισκευή οχη-

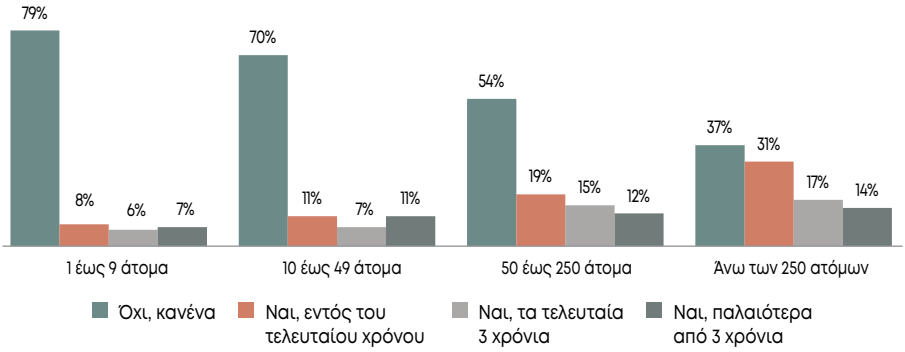
μάτων, στην εστίαση και στις μεταφορές, οι εργαζόμενοι βιώνουν χαμηλή κινητικότητα, περιορισμένες δυνατότητες επιμόρφωσης και πολύ χαμηλές προοπτικές προαγωγής. Αντίθετα, στους κλάδους έντασης γνώσης, όπως η εκπαίδευση και οι επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, αν και καταγράφεται υψηλότερη συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, παραμένει έντονο το φαινόμενο της απασχόλησης εργαζομένων με υψηλά προσόντα σε θέσεις που δεν αξιοποιούν τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους. Η εικόνα αυτή αποκαλύπτει ότι η ελληνική οικονομία συνεχίζει να στηρίζεται σε ένα αναπτυξιακό πρότυπο χαμηλής έντασης γνώσης, όπου η εργασία λειτουργεί περισσότερο ως μέσο βιοπορισμού παρά ως πεδίο δημιουργίας και επαγγελματικής εξέλιξης. Για να αντιστραφεί αυτή η τάση, απαιτείται στρατηγικός αναπροσανατολισμός της αναπτυξιακής πολιτικής προς κλάδους υψηλής προστιθέμενης αξίας και καινοτομίας.

6.7 | Ανά μέγεθος επιχείρησης (αριθμός απασχολουμένων)

Το Διάγραμμα 6.36 αποτελεί ένδειξη της στενής συσχέτισης μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της πρόσβασης των εργαζομένων σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης χρηματοδοτούμενα από τον εργοδότη. Οι διαφοροποιήσεις είναι ιδιαίτερα έντονες και αποκαλύπτουν τη δομική ανισότητα ευκαιριών μάθησης μεταξύ μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων, γεγονός που συνδέεται άμεσα με τις παραγωγικές δυνατότητες και την οργανωσιακή τους εξέλιξη. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 79% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν έχει παρακολουθήσει «ποτέ» κάποιο σχετικό πρόγραμμα, ενώ μόλις το 8% συμμετείχε σε κατάρτιση «εντός του τελευταίου έτους». Τα στοιχεία αυτά δείχνουν την απουσία δομών εκπαίδευσης και τη χαμηλή θεσμική ικανότητα των μικρών επιχειρήσεων να επενδύουν στη γνώση και στην ανάπτυξη ανθρώπινου δυναμικού. Αντίστοιχη εικόνα, αν και κάπως βελτιωμένη, παρουσιάζουν οι επιχειρήσεις με 10 έως 49 εργαζομένους, όπου το 70% επίσης δηλώνει «ποτέ», ενώ το 11% συμμετείχε σε κατάρτιση «εντός του τελευταίου έτους». Αντίθετα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις παρατηρείται υψηλότερη συμμετοχή σε δράσεις

κατάρτισης. Στις επιχειρήσεις 50-250 ατόμων το 54% δηλώνει μη συμμετοχή, ενώ στις πολύ μεγάλες επιχειρήσεις, άνω των 250 ατόμων, το ποσοστό αυτό μειώνεται στο 37%, με το 31% των εργαζομένων να έχει συμμετάσχει σε πρόγραμμα «εντός του τελευταίου έτους». Η έντονη αυτή διαφοροποίηση αποτυπώνει το διαρθρωτικό πρόβλημα της ελληνικής οικονομίας, τη χαμηλή επένδυση σε δεξιότητες στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που, στη δημόσια ρητορική, αποτελούν τη ραχοκοκαλιά του παραγωγικού συστήματος. Η ενίσχυση της κατάρτισης σε αυτές τις επιχειρήσεις συνιστά κρίσιμη προϋπόθεση για την αύξηση της παραγωγικότητας και τη μετάβαση της οικονομίας σε ένα πιο ανταγωνιστικό και βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης με επίκεντρο τη γνώση και την καινοτομία.

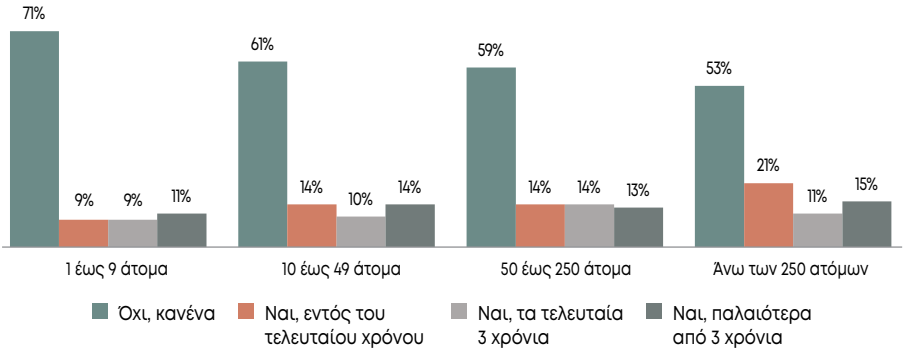
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.36 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης χρηματοδοτούμενο από τον εργοδότη σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Το Διάγραμμα 6.37 αποτυπώνει ότι η συμμετοχή των εργαζομένων σε αυτοχρηματοδοτούμενα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης παραμένει επίσης περιορισμένη, ανεξαρτήτως μεγέθους επιχείρησης, αν και καταγράφονται σταδιακές βελτιώσεις όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης. Η γενική εικόνα παραμένει ωστόσο παρόμοια με εκείνη των προγραμμάτων που χρηματοδοτούνται από τον εργοδότη, γεγονός που δείχνει ότι το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει συνολικά τη σχέση των εργαζομένων με τη συνεχιζόμενη μάθηση. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 71% δηλώνει ότι δεν έχει «ποτέ» συμμετάσχει σε αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, ενώ μόνο το 9% το έχει κάνει «εντός του τελευταίου χρόνου» και 11% «παλαιότερα

από τρία χρόνια». Παρόμοια, αλλά ελαφρώς καλύτερη εικόνα, εμφανίζουν οι επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, όπου το 61% δηλώνει «ποτέ». Στις επιχειρήσεις με 50 έως 250 εργαζομένους το 59% δηλώνει «ποτέ», ενώ στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων το ποσοστό μη συμμετοχής μειώνεται στο 53%. Εκεί, το 21% των εργαζομένων δηλώνει ότι έχει παρακολουθήσει πρόγραμμα «εντός του τελευταίου έτους», το υψηλότερο ποσοστό στο δείγμα. Η διαφορά της τάξης των 18 ποσοστιαίων μονάδων ανάμεσα στις μικρότερες και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις αναδεικνύει ένα σαφές χάσμα πρόσβασης στη μάθηση και στις ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης. Η σχετική σύγκλιση των εργαζομένων σε μεσαίες και μεγάλες επιχειρήσεις φανερώνει ότι η ύπαρξη οργανωσιακών δομών, θεσμικής κουλτούρας, ανταγωνισμού και πόρων ευνοεί την πρόσβαση στην εκπαίδευση. Αντίθετα, η πλειονότητα των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις παραμένει εκτός διαδικασιών αναβάθμισης δεξιοτήτων, γεγονός που επιτείνει τις παραγωγικές και τις κοινωνικές ανισότητες.

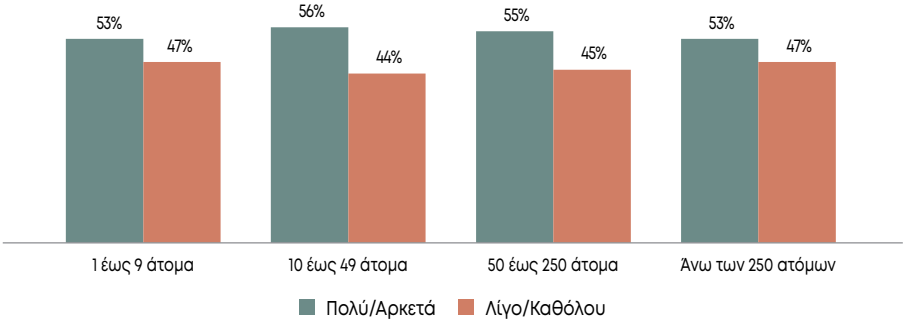
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.37 Έχετε παρακολουθήσει κάποιο αυτοχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Στα δεδομένα του Διαγράμματος 6.38 σημειώνεται μια αξιοπρόσεκτη ομοιομορφία στις απαντήσεις των εργαζομένων ως προς το εάν η εργασία τους εμπλουτίζει ή αναβαθμίζει τις δεξιότητες και τις γνώσεις τους, ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης. Περίπου οι μισοί εργαζόμενοι σε όλες τις κατηγορίες δηλώνουν ότι η εργασία τους συμβάλλει «πολύ ή αρκετά» στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, με τα ποσοστά να κυμαίνονται μεταξύ του 53% και του 56%. Αντίστοιχα,

περισσότεροι από τέσσερις στους δέκα δηλώνουν «λίγο ή καθόλου», γεγονός που δείχνει ότι ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού δεν βιώνει την εργασία ως πεδίο μάθησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Η σχετική σταθερότητα των ποσοστών υποδηλώνει ότι το μέγεθος της επιχείρησης δεν επηρεάζει ουσιαστικά την αίσθηση αναβάθμισης δεξιοτήτων. Αντίθετα, φαίνεται να υπερισχύουν άλλοι παράγοντες, όπως η φύση της εργασίας, η οργανωσιακή κουλτούρα και οι δυνατότητες συμμετοχής σε διαδικασίες μάθησης εντός του χώρου εργασίας. Το γεγονός ότι ακόμα και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι δεν αναγνωρίζουν ευκαιρίες ουσιαστικής ανάπτυξης δεξιοτήτων δείχνει ότι η γνώση δεν αποτελεί ακόμη κεντρικό άξονα των οργανωσιακών και των παραγωγικών προτύπων των ελληνικών επιχειρήσεων.

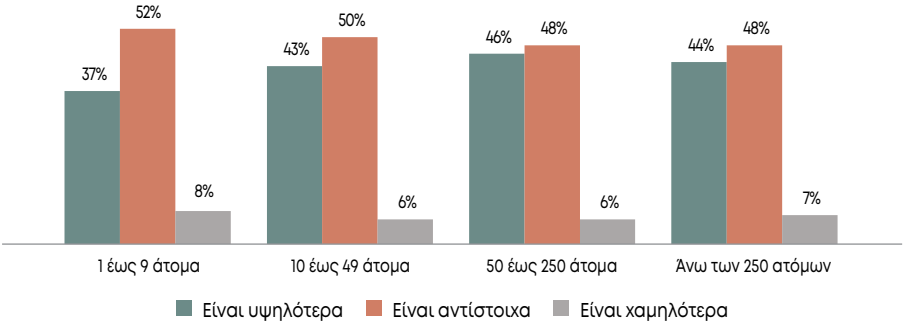
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.38 Θεωρείτε πως η εργασία σας εμπλουτίζει/αναβαθμίζει τις δεξιότητες/γνώσεις σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Η εμπειρική εικόνα του Διαγράμματος 6.39 αποτυπώνει τη διάχυτη παρουσία του φαινομένου της υπερεκπαίδευσης και της υπερεπάρκειας δεξιοτήτων σε όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως μεγέθους. Ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων δηλώνει ότι απασχολείται σε θέσεις κατώτερες των προσόντων του: 37% στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, 43% στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, 46% στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων και 44% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Η σχετικά μικρή διακύμανση των ποσοστών δείχνει ότι το πρόβλημα της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων δεν περιορίζεται σε συγκεκριμένες οργανωσιακές κλίμακες, αλλά αποτελεί δομικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας. Παράλληλα, σχεδόν οι μι-

σοί εργαζόμενοι σε όλες τις κατηγορίες δηλώνουν αντιστοιχία ανάμεσα στις δεξιότητές τους και τις απαιτήσεις της θέσης τους, γεγονός που υποδηλώνει έναν σχετικό βαθμό σταθερότητας στις οργανωσιακές δομές απασχόλησης. Ωστόσο, το χαμηλό ποσοστό όσων δηλώνουν ότι υστερούν σε προσόντα, μόλις 6%-8%, δείχνει ότι η έλλειψη δεξιοτήτων δεν αποτελεί το κύριο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Αντίθετα, η κάθετη αναντιστοιχία δεξιοτήτων και η ετεροαπασχόληση παραμένουν καθοριστικοί παράγοντες, οι οποίοι περιορίζουν την παραγωγικότητα και την επαγγελματική ικανοποίηση. Τα ευρήματα αυτά σχετίζονται με τη χαμηλή ζήτηση για θέσεις υψηλής ειδίκευσης και την επικράτηση οργανωσιακών μοντέλων χαμηλής προστιθέμενης αξίας.

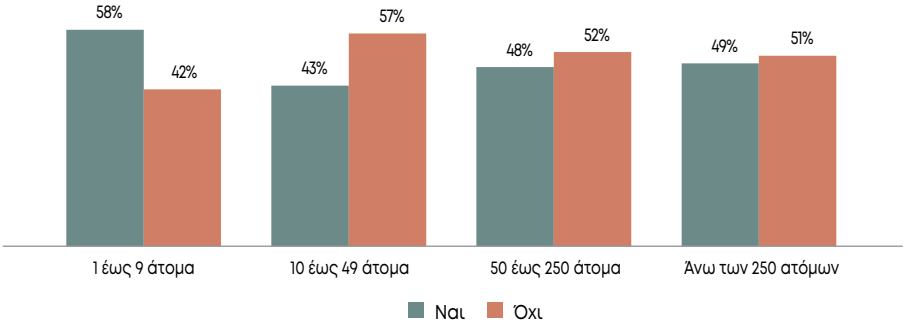
ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.39 Πιστεύετε ότι η κατάρτιση και το εκπαιδευτικό σας επίπεδο αντιστοιχούν στις απαιτήσεις της εργασίας σας;
(Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Στο Διάγραμμα 6.40 βλέπουμε σημαντικές διαφοροποιήσεις στην αντίληψη των εργαζομένων για τη συμβολή της εργασίας τους στην επαγγελματική τους εξέλιξη, ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 58% δηλώνει ότι η εργασία του συμβάλλει θετικά στην επαγγελματική του εξέλιξη, ενώ το 42% εκφράζει αντίθετη άποψη. Το παραπάνω αποτέλεσμα, που είναι το υψηλότερο θετικό, καταδεικνύει ότι, παρά την απουσία θεσμοθετημένων μηχανισμών προαγωγής, το μικρό και πιο άμεσο εργασιακό περιβάλλον προσφέρει δυνατότητες αυτονομίας, δημιουργικότητας και αναγνώρισης που ενισχύουν την αίσθηση επαγγελματικής προόδου. Αντίθετα, στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων οι εργαζόμενοι, σε ποσοστό 57%, θεωρούν ότι η εργασία τους δεν δημιουργεί συνθήκες προώθησης της καριέρας τους.

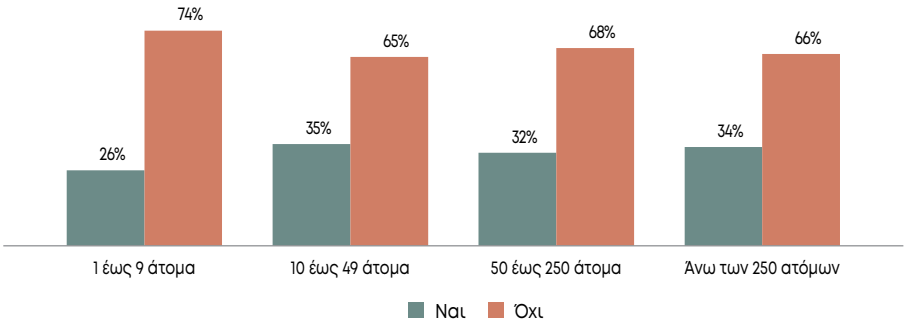
Στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων τα ποσοστά είναι σχεδόν ισοδύναμα (52% «όχι», 48% «ναι»), γεγονός που δείχνει ότι, αν και υπάρχουν πιο οργανωμένες διαδικασίες επαγγελματικής εξέλιξης, αυτές δεν εξασφαλίζουν πάντοτε προοπτική καριέρας. Ανάλογη εικόνα συναντάμε και στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων (51% «όχι», 49% «ναι»), όπου φαίνεται πως η ύπαρξη ιεραρχικών δομών και πιθανά πιο αυστηρών διαδικασιών αξιολόγησης συχνά περιορίζει την αίσθηση ατομικής εξέλιξης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.40 Η εργασία σας δημιουργεί τις προϋποθέσεις για την ενίσχυση και την εξέλιξη της επαγγελματικής σας καριέρας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



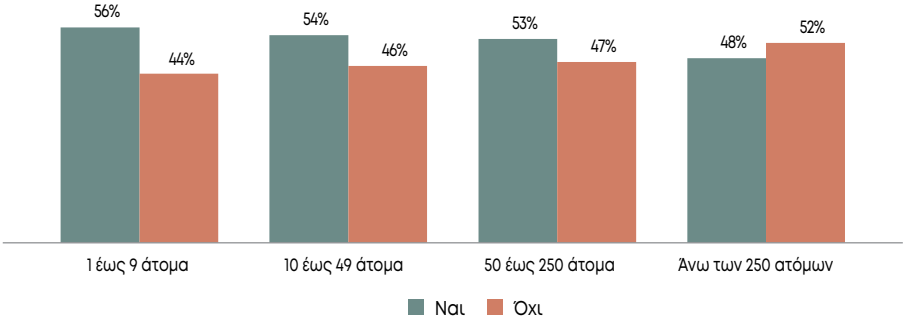
Το Διάγραμμα 6.41 καταδεικνύει ότι η αίσθηση επαγγελματικής στασιμότητας είναι διάχυτη σε όλο το φάσμα των επιχειρήσεων, ανεξαρτήτως μεγέθους. Στις επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 74% των εργαζομένων δηλώνει ότι δεν αναμένει προαγωγή τα επόμενα δύο χρόνια, ενώ μόλις το 26% εκφράζει αισιοδοξία. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, η εικόνα βελτιώνεται ελαφρώς, με το 35% να διαβλέπει προοπτική προαγωγής και το 65% να παραμένει απαισιόδοξο. Στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων τα ποσοστά αντιστρέφονται ξανά προς την αρνητική κατεύθυνση (68% «όχι», 32% «ναι»), γεγονός που πιθανότατα συνδέεται με την οργανωσιακή δομή και τον αυξημένο ανταγωνισμό για περιορισμένες θέσεις ευθύνης. Παρόμοια είναι η εικόνα και στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, όπου το 66% δεν αναμένει προαγωγή και το 34% δηλώνει αισιόδοξο.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.41 Στην εργασία σας υπάρχει προοπτική προαγωγής σας στα επόμενα δύο χρόνια; (Ν: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Τέλος, το Διάγραμμα 6.42 αναδεικνύει τη σχέση μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και αντίληψης των εργαζομένων για τη δυνατότητα εύρεσης αντίστοιχης ή καλύτερα αμειβόμενης εργασίας σε περίπτωση απώλειας της τρέχουσας θέσης. Τα ευρήματα δείχνουν ότι, αν και συνολικά επικρατεί μια συγκρατημένα αισιόδοξη στάση, το μέγεθος της επιχείρησης επηρεάζει σε έναν βαθμό την αίσθηση επαγγελματικής ασφάλειας και κινητικότητας. Στις πολύ μικρές επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων το 56% των εργαζομένων πιστεύει ότι θα μπορούσε να βρει ισοδύναμη και καλύτερη εργασία, έναντι του 44% που διαφωνεί. Στις επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 54% εκφράζει θετική άποψη, ενώ το 46% αρνητική, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να διατηρούν ένα επίπεδο εμπιστοσύνης στις δυνατότητές τους. Αντίστοιχα, στις επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων τα ποσοστά περίπου ισορροπούν (53% «ναι», 47% «όχι»), φανερώνοντας ίσως μια πιο ρεαλιστική εκτίμηση των ευκαιριών που προσφέρει η αγορά εργασίας. Στις μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, η αισιοδοξία υποχωρεί ελαφρώς (48% «ναι», 52% «όχι»), καθώς η υψηλή εξειδίκευση και οι αυστηρές εσωτερικές δομές φαίνεται να περιορίζουν τη δυνατότητα εύκολης μετακίνησης. Τα ευρήματα αποκαλύπτουν ότι η επαγγελματική αυτοπεποίθηση μειώνεται όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6.42 Εάν χάσετε τη δουλειά σας, θεωρείτε πως θα μπορέσετε το επόμενο εξάμηνο να βρείτε αντίστοιχη ή καλύτερα αμειβόμενη εργασία; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Συνολικά, η ανάλυση των ευρημάτων για τις δεξιότητες και τις επαγγελματικές προοπτικές ανά μέγεθος επιχείρησης αναδεικνύει ότι όσο μικρότερη είναι η επιχείρηση, τόσο πιο περιορισμένες είναι οι θεσμοθετημένες ευκαιρίες κατάρτισης, εξέλιξης και προαγωγής, αλλά συχνά ισχυρότερη η αίσθηση επαγγελματικής μετακίνησης. Οι πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις εμφανίζουν χαμηλή συμμετοχή σε προγράμματα εκπαίδευσης, ιδίως χρηματοδοτούμενα από τον εργοδότη, αλλά υψηλότερα επίπεδα αισιοδοξίας ως προς την επανένταξη στην αγορά εργασίας, γεγονός που θα μπορούσαμε να το αποδώσουμε στην ευελιξία και την πολυλειτουργικότητα των εργαζομένων τους. Αντίθετα, οι μεγάλες επιχειρήσεις αν και παρουσιάζουν καλύτερες επιδόσεις στην παροχή εκπαιδευτικών ευκαιριών, ωστόσο συνοδεύονται από μεγαλύτερη αίσθηση στασιμότητας, ενδεχομένως επειδή οι ιεραρχικές δομές τους περιορίζουν την αντιληπτή προοπτική εξέλιξης. Τα δεδομένα δείχνουν ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η επαγγελματική κινητικότητα στην Ελλάδα καθορίζονται σε σημαντικό βαθμό από το μέγεθος της επιχείρησης και το παραγωγικό πρότυπο της χώρας.

6.8 | Συμπεράσματα

Το παρόν κεφάλαιο για τις δεξιότητες και τις επαγγελματικές προοπτικές αποτυπώνει την πολύπλευρη και συχνά αντιφατική πραγματικότητα της ελληνικής

αγοράς εργασίας, όπως αυτή βιώνεται από τους ίδιους τους εργαζομένους. Η ανάλυση των εμπειρικών ευρημάτων, τόσο συνολικά όσο και ανά φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης, κλάδο δραστηριότητας και μέγεθος επιχείρησης, αναδεικνύει ότι η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η αντίληψη για την επαγγελματική εξέλιξη συνιστούν κρίσιμες, αλλά άνισα κατανεμημένες διαστάσεις της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα. Ως βασικό συμπέρασμα θα σημειώναμε μια γενικευμένη αίσθηση στασιμότητας και περιορισμένων ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης. Παρότι περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους δηλώνουν ότι η εργασία τους συμβάλλει «πολύ ή αρκετά» στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους, η εικόνα αντιστρέφεται όταν η ερώτηση αφορά τις προοπτικές προαγωγής και επαγγελματικής εξέλιξης. Η πλειονότητα θεωρεί ότι δεν υπάρχουν ουσιαστικές δυνατότητες ανέλιξης, γεγονός που υποδηλώνει μια αγορά εργασίας που προσφέρει εμπειρία αλλά όχι προοπτική. Το φαινόμενο αυτό συνδέεται με τη δομική αδυναμία του παραγωγικού υποδείγματος της χώρας μας να ενσωματώσει τη διά βίου μάθηση και την αξιοποίηση των δεξιοτήτων ως θεσμικό μηχανισμό βιώσιμης και ανθεκτικής ανάπτυξης.

Συνολικά, η εικόνα που αναδύεται είναι εκείνη μιας αγοράς εργασίας με χαμηλή ροπή θεσμικής ικανότητας ανάπτυξης δεξιοτήτων και επαγγελματικής προόδου, όπου η ευκαιρία για μάθηση και εξέλιξη εξαρτάται περισσότερο από το επίπεδο εκπαίδευσης, την ηλικία ή το μέγεθος της επιχείρησης, παρά από ένα σχεδιασμένο εθνικό σύστημα πολιτικών αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού. Ωστόσο, η αντιμετώπιση αυτής της κατάστασης συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τον παραγωγικό μετασχηματισμό του αναπτυξιακού υποδείγματος. Η Ελλάδα χρειάζεται να μετακινηθεί από ένα υπόδειγμα χαμηλού κόστους και περιορισμένων δεξιοτήτων προς ένα μοντέλο βιώσιμο, δίκαιο και εντάσεως γνώσης. Αυτό σημαίνει ενεργές πολιτικές διά βίου μάθησης, ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις τεχνολογικές και πράσινες μεταβάσεις της οικονομίας, καθώς και θεσμούς διασφάλισης της ποιότητας εργασίας. Μόνο μέσα από αυτή την αναπτυξιακή στρατηγική, οι δεξιότητες, η γνώση και η ποιότητα εργασίας μπορούν να αποτελέσουν πυλώνες ενίσχυσης της παραγωγικότητας, της κοινωνικής συνοχής και της ανθεκτικότητας της Ελλάδας.

Επίλογος

Η εργασία αποτελεί τον θεσμό όπου συναντώνται η οικονομία, η πολιτική και η ανθρώπινη αξιοπρέπεια. Δεν είναι ένας ακόμη συντελεστής παραγωγής που αποτυπώνεται σε στατιστικούς δείκτες απασχόλησης και ανεργίας. Είναι ο τρόπος με τον οποίο οι άνθρωποι μπορούν να ζήσουν με αξιοπρέπεια, να ενταχθούν στην κοινωνία, να αποκτήσουν ταυτότητα και να νοηματοδοτήσουν τη ζωή τους. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, η συζήτηση για την ποιότητα εργασίας αποκτά μείζονα σημασία. Δεν αφορά μόνο τους όρους απασχόλησης, αλλά και το ίδιο το αναπτυξιακό υπόδειγμα της χώρας. Μπορεί μια οικονομία να είναι ανταγωνιστική όταν βασίζεται σε χαμηλούς μισθούς, ανασφάλεια και υπερεργασία; Μπορεί να είναι βιώσιμη όταν οι νέοι της αναγκάζονται να μεταναστεύουν για να βρουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας; Η εμπειρία της Ελλάδας έπειτα από τις διαδοχικές κρίσεις των τελευταίων δεκαπέντε ετών έδειξε ότι η ανταγωνιστικότητα που χτίζεται πάνω στην υποτίμηση της εργασίας είναι πρόσκαιρη, αποδυναμώνει την παραγωγικότητα και υπονομεύει τη συλλογική εμπιστοσύνη που χρειάζεται κάθε κοινωνία για να αναπτυχθεί.

Όπως υπογραμμίσαμε και στην Εισαγωγή του παρόντος βιβλίου, οι σύγχρονες οικονομίες δεν κρίνονται πλέον μόνο από τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας και από το ύψος του ΑΕΠ, αλλά από το είδος των θέσεων εργασίας που προσφέρουν και από την ικανότητά τους να εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς συνθήκες για τους εργαζομένους και τις οικογένειές τους. Η οικονομία που στηρίζεται σε ευέλικτες, κακοπληρωμένες και επισφαλείς θέσεις εργασίας μπορεί πρόσκαιρα να βελτιώσει τα μακροοικονομικά της μεγέθη, αλλά δεν μπορεί να παραγάγει κοινωνική σταθερότητα ούτε μακροχρόνια παραγωγικότητα. Αντίθετα, η οικονομία που επενδύει στη γνώση, στην ασφάλεια της εργασίας και στη δίκαιη αμοιβή χτίζει θεμέλια οικονομικής και κοινωνικής ανθεκτικότητας και εμπιστοσύνης.

Η συνολική εικόνα που προκύπτει από την ανάλυση των ευρημάτων που αναλύσαμε στα προηγούμενα κεφάλαια είναι αυτή μιας αγοράς εργασίας που χαρακτηρίζεται από εντατικοποίηση, χαμηλή θεσμική προστασία, περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης και ανομοιογένεια μεταξύ ομάδων εργαζομένων, επιχειρήσεων και κλάδων. Η ποιότητα εργασίας στη χώρα μας αποδεικνύεται πολυδιάστατα υποβαθμισμένη ως αποτέλεσμα των δομικών χαρακτηριστικών του παραγωγικού υποδείγματος, των επιχειρηματικών πρακτικών και της οργάνωσης της εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, το φυσικό περιβάλλον της εργασίας αποτελεί έναν από τους κεντρικούς άξονες της ποιότητας εργασίας, καθώς καθορίζει άμεσα τις συνθήκες εργασίας και τα καθημερινά βιώματα των εργαζομένων. Τα ευρήματα του Κεφαλαίου 2 αναδεικνύουν μια ανησυχητική πραγματικότητα για ένα πολύ μεγάλο τμήμα των μισθωτών στην Ελλάδα, καθώς η εργασία τους συνδέεται με έντονη σωματική και ψυχολογική καταπόνηση, με κινδύνους και με αυξημένη έκθεση σε συνθήκες που υπονομεύουν την υγεία τους. Η υψηλή ένταση εργασίας που προκύπτει από τον συνδυασμό βαριάς φυσικής προσπάθειας, μονοτονίας, επαναλαμβανόμενων κινήσεων, πίεσης χρόνου, ανεπαρκών εργαλείων προστασίας και περιορισμένων δυνατοτήτων προσαρμογής των συνθηκών εργασίας αναδεικνύει μια ευρύτερη δομική δυσλειτουργία. Πολλές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από τη λογική της αντοχής του εργαζομένου. Οι επιπτώσεις αυτής της κατάστασης δεν περιορίζονται μόνο στη συστηματική εξουθένωσή του, αλλά σωρευτικά εκδηλώνονται ως μυοσκελετικά προβλήματα, χρόνια κόπωση και ψυχολογική φθορά, δημιουργώντας έναν κύκλο υποβάθμισης της υγείας. Στο υπόβαθρο όλων αυτών βρίσκεται η δομή του ελληνικού παραγωγικού υποδείγματος στο οποίο κυριαρχούν κλάδοι έντασης εργασίας και χαμηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης. Έτσι, το φυσικό περιβάλλον της εργασίας στην Ελλάδα αναδεικνύεται σε κρίσιμο πεδίο πολιτικής παρέμβασης. Η βελτίωσή του δεν αποτελεί μόνο ζήτημα προστασίας της εργασίας, αλλά προϋπόθεση μιας οικονομικής ανάπτυξης η οποία θα στηρίζεται σε υγιές ανθρώπινο δυναμικό και θα προάγει ένα παραγωγικό μοντέλο που θα επιδιώκει την πραγματική βιώσιμη ευημερία.

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί ίσως τη διάσταση της ποιότητας εργασίας που συμπυκνώνει με τον πιο άμεσο τρόπο τη σχέση μεταξύ παραγωγικότητας,

υγείας, ευημερίας και θεσμικής προστασίας. Τα ευρήματα του Κεφαλαίου 3 αναδεικνύουν ένα πλέγμα πρακτικών και συνθηκών που επιβεβαιώνουν ότι ο χρόνος εργασίας στην Ελλάδα παραμένει ένα από τα πιο προβληματικά στοιχεία του εργασιακού καθεστώτος της χώρας μας. Πρόκειται για ένα πεδίο όπου συγκλίνουν η εργοδοτική παραβατικότητα, η εντατικοποίηση, η απορρύθμιση και η περιορισμένη ικανότητα των εργαζομένων να επηρεάζουν τον τρόπο οργάνωσης της καθημερινής τους εργασίας. Βάσει αυτής της εικόνας η εκτεταμένη υπερωριακή απασχόληση, συχνά χωρίς πλήρη αποζημίωση, αντικατοπτρίζει μια κουλτούρα οργάνωσης της εργασίας που μεταφέρει το κόστος της παραγωγικότητας στους εργαζομένους. Η υπερωρία εμφανίζεται ως σταθερό χαρακτηριστικό της εργασίας στη χώρα μας, κάτι που υποδηλώνει ότι οι επιχειρησιακές πρακτικές βασίζονται σε οργανωσιακά μοντέλα υποστελέχωσης και διαρκούς πίεσης χρόνου. Παράλληλα, μεγάλα τμήματα του εργατικού δυναμικού εκτίθενται σε άτυπα και αντικοινωνικά ωράρια, όπως νυχτερινή εργασία, εργασία Σαββατοκύριακου ή μεταβλητά προγράμματα που δεν παρέχουν στοιχειώδη προβλεψιμότητα. Αυτά τα ωράρια δεν ανατρέπουν μόνο τον βιολογικό ρυθμό και την προσωπική ζωή των εργαζομένων, εντείνουν το άγχος, υπονομεύουν την υγεία και μειώνουν την ικανότητά τους να προγραμματίζουν τον χρόνο τους, κάτι που αποτελεί βασικό στοιχείο αξιοπρεπούς εργασίας και οικογενειακής συνοχής. Ένα σημαντικό εύρημα είναι η χαμηλή δυνατότητα ελέγχου του εργαζομένου επί του προγράμματος της εργασίας του. Οι εργαζόμενοι έχουν περιορισμένο λόγο στο πότε λαμβάνουν ρεπό ή άδεια. Αυτή η απουσία αυτονομίας μετατρέπει τον χρόνο εργασίας σε πεδίο μονομερούς εξουσίας και δημιουργεί μια συνθήκη καθημερινής αβεβαιότητας. Όλα αυτά επίσης συνδέονται άμεσα με τη δομή του ελληνικού παραγωγικού υποδείγματος.

Το κοινωνικό περιβάλλον αποτελεί θεμελιώδη συνιστώσα της ποιότητας εργασίας, καθώς προσδιορίζει το πλαίσιο μέσα στο οποίο συγκροτούνται οι καθημερινές εμπειρίες των εργαζομένων, οι σχέσεις εμπιστοσύνης, οι δυνατότητες συμμετοχής και η αίσθηση δικαιοσύνης. Τα ευρήματα του Κεφαλαίου 4 αναδεικνύουν μια πολυσχιδή εργασιακή πραγματικότητα, όπου από τη μια μεριά βλέπουμε μια ισόρροπη κατανομή ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό και από την άλλη μια σταθερή υπεροχή των ανδρών στις διευθυ-

ντικές και ηγετικές θέσεις. Επίσης, η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών παραμένει μικρή. Το δεδομένο αυτό αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την πλήρη αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου και για την αναβάθμιση της ποιότητας εργασίας στη χώρα μας. Αρνητικό είναι ωστόσο το γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων βιώνει συνθήκες έλλειψης εμπιστοσύνης και ψυχολογικής πίεσης. Επίσης, ο βαθμός εμπιστοσύνης από τους ανωτέρους και η ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων ποικίλλουν ανά φύλο, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης και μέγεθος επιχείρησης. Οι παράγοντες στοχοποίησης –φύλο, ηλικία, εθνικότητα, σεξουαλικός προσανατολισμός– όσον αφορά περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή/και εργασιακού εκφοβισμού αποκαλύπτουν ότι οι εμπειρίες αυτές ιχνογραφούν βαθύτερες κοινωνικές ανισότητες και πολιτισμικά στερεότυπα.

Η διάσταση των καθηκόντων και της αυτονομίας επίσης αποτελεί κρίσιμο στοιχείο της ποιότητας εργασίας, καθώς συνδέεται άμεσα με τον βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι μπορούν να αξιοποιούν τις δυνατότητές τους, να αναπτύσσουν πρωτοβουλία και να συμμετέχουν ενεργά στη διαμόρφωση της εργασιακής διαδικασίας. Τα ευρήματα του Κεφαλαίου 5 σκιαγραφούν ένα τοπίο όπου η αυτονομία παραμένει σχετικά περιορισμένη και διαφοροποιείται ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, την ηλικία, τον κλάδο δραστηριότητας και το μέγεθος της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι με υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο αναζητούν ευρύτερη αυτονομία και επαγγελματική αναγνώριση, ωστόσο βιώνουν μια κατάσταση περιορισμένης αξιοποίησης των δυνατοτήτων τους. Η αναντιστοιχία αυτή αποκαλύπτει μια διαρθρωτική αδυναμία του ελληνικού αναπτυξιακού μοντέλου, που δεν επιτυγχάνει να ενσωματώσει πλήρως το ανθρώπινο κεφάλαιο σε παραγωγικές, καινοτόμες και βιώσιμες δραστηριότητες. Συνολικά, η εικόνα που προκύπτει είναι αυτή μιας αγοράς εργασίας με περιορισμένη δημιουργικότητα και με σχετικά χαμηλή αξιοποίηση των πραγματικών δυνατοτήτων των εργαζομένων. Η ενίσχυση της αυτονομίας, της εμπιστοσύνης και της επαγγελματικής αναβάθμισης αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για την αναβάθμιση της ποιότητας εργασίας αλλά και για έναν ευρύτερο παραγωγικό μετασχηματισμό της ελληνικής οικονομίας.

Η διάσταση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προοπτικών αποτελεί έναν από τους κεντρικούς άξονες της ποιότητας εργασίας, καθώς συν-

δέεται με τη δυνατότητα των εργαζομένων να εξελίσσονται, να διατηρούν την απασχολησιμότητά τους και να συμμετέχουν ενεργά στη μετάβαση σε μια οικονομία υψηλότερης παραγωγικότητας και καινοτομίας. Τα ευρήματα του Κεφαλαίου 6 αναδεικνύουν ότι στην Ελλάδα η ανάπτυξη δεξιοτήτων και η επαγγελματική εξέλιξη παραμένουν έντονα άνισες και συχνά ανεπαρκώς ενσωματωμένες στην οργανωσιακή λειτουργία των επιχειρήσεων. Ένα από τα πιο χαρακτηριστικά συμπεράσματα είναι η περιορισμένη πρόσβαση σε κατάρτιση και εκπαίδευση, ιδιαίτερα σε εκείνη που χρηματοδοτείται από τον εργοδότη. Μεγάλα τμήματα εργαζομένων είτε δεν έχουν συμμετάσχει ποτέ σε προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων, είτε έχουν πρόσβαση σε αποσπασματικές μορφές μάθησης, οι οποίες δεν συνδέονται με το εργασιακό τους αντικείμενο. Αυτή η πραγματικότητα αντικατοπτρίζει την αδύναμη κουλτούρα επένδυσης στο ανθρώπινο κεφάλαιο που χαρακτηρίζει το ελληνικό παραγωγικό υπόδειγμα. Η κατάσταση αυτή επιτείνεται από την ευρεία αναντιστοιχία προσόντων-καθηκόντων, η οποία συχνά δεν αξιοποιεί πλήρως τις δυνατότητες των εργαζομένων, που αισθάνονται ότι οι ικανότητές τους δεν βρίσκουν πραγματικό χώρο εφαρμογής, γεγονός που οδηγεί σε επαγγελματική στασιμότητα και μειωμένα κίνητρα για προσωπική ανάπτυξη. Αυτή η αναντιστοιχία περιορίζει τη δυναμική της εργασίας ως πεδίου μάθησης και καινοτομίας. Τα ευρήματα αναδεικνύουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανά ηλικία, εκπαίδευση και κλάδο. Αυτές οι διαφοροποιήσεις αντικατοπτρίζουν τη δομική ανισομέρεια της ελληνικής οικονομίας, όπου οι χαμηλής προστιθέμενης αξίας δραστηριότητες κυριαρχούν και δεν δημιουργούν κίνητρα για συστηματική ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού. Τέλος, η έλλειψη θεσμοθετημένων μηχανισμών επαγγελματικής εξέλιξης αποτελεί άλλο ένα σημαντικό εύρημα.

Η συνολική εικόνα της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα αποτελεί μια αντανάκλαση του ίδιου του ελληνικού παραγωγικού υποδείγματος. Σε μεγάλο βαθμό, η υποβάθμιση του φυσικού περιβάλλοντος της εργασίας, η εντατικοποίηση, τα κενά στο κοινωνικό περιβάλλον, η περιορισμένη αυτονομία και η αναιμική επένδυση στις δεξιότητες δεν είναι μεμονωμένα φαινόμενα, αλλά συνέπειες ενός τρόπου οργάνωσης της οικονομίας που βασίζεται στην εργασία χαμηλού κόστους και στη χαμηλή οργανωσιακή και τεχνολογική ωριμότητα. Πυρήνας

του προβλήματος είναι η δομή της παραγωγικής βάσης, η οποία στηρίζεται σε κλάδους έντασης εργασίας, χαμηλής προστιθέμενης αξίας και περιορισμένης τεχνολογικής αναβάθμισης. Κλάδοι όπως η εστίαση, το εμπόριο και οι κατασκευές συγκεντρώνουν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού και χαρακτηρίζονται από υψηλή φυσική καταπόνηση, χαμηλή επένδυση σε επαγγελματική εκπαίδευση και ευρεία χρήση άτυπων ή επισφαλών μορφών εργασίας. Επομένως, το ίδιο το παραγωγικό υπόδειγμα παράγει και αναπαράγει χαμηλής ποιότητας θέσεις εργασίας και συνθήκες που υπονομεύουν την υγεία, την ασφάλεια, τη δημιουργικότητα, την επαγγελματική προοπτική των εργαζομένων και τη βιώσιμη παραγωγικότητα. Παράλληλα, η έλλειψη συστηματικής επένδυσης στις δεξιότητες αντανακλά την αδυναμία του παραγωγικού συστήματος να μεταβεί σε ένα μοντέλο έντασης γνώσης. Η χαμηλή συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης, ιδιαίτερα σε μικρές επιχειρήσεις και κλάδους χαμηλής ειδίκευσης, δείχνει ότι η μάθηση παραμένει ένα υποτιμημένο στοιχείο της εργασιακής εμπειρίας. Αυτή η υποεπένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο αναπαράγει την παραγωγική στασιμότητα και περιορίζει τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας. Επομένως, η μετάβαση σε ένα νέο, ανθεκτικό μοντέλο ανάπτυξης απαιτεί έναν πολυεπίπεδο μετασχηματισμό, που θα τοποθετεί την ποιότητα εργασίας στο επίκεντρο της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής.

Πρώτος κρίσιμος άξονας είναι η αναβάθμιση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας. Η καταπόνηση που αναδεικνύεται στο φυσικό περιβάλλον των εργασιακών χώρων δεν είναι απλώς προϊόν κακής εφαρμογής κανόνων, αλλά αποτέλεσμα συστηματικής υποεπένδυσης σε τεχνολογικό εξοπλισμό, πρόληψη και επιμόρφωση. Η μετάβαση σε ένα ανθεκτικό υπόδειγμα απαιτεί ισχυρούς μηχανισμούς ελέγχου, εκσυγχρονισμό των υποδομών και ενσωμάτωση της υγείας και ασφάλειας του εργαζομένου ως πρωταρχικού κριτηρίου ανταγωνιστικότητας. Ένα παραγωγικό σύστημα που στηρίζεται σε υγιείς εργαζομένους είναι πιο σταθερό, λιγότερο ευάλωτο σε διαταραχές και ουσιαστικά πιο αποδοτικό.

Δεύτερος άξονας είναι η αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας. Η υπερβολική εξάρτηση από υπερωρίες και άτυπα ωράρια λειτουργεί ως υποκατάστατο της οργανωσιακής και της τεχνολογικής αναβάθμισης. Για να μεταβεί η Ελλάδα σε βιώσιμη ανάπτυξη, χρειάζεται να ενισχύσει την προστασία του

εργάσιμου χρόνου και να πειραματιστεί με μοντέλα μείωσης του χρόνου εργασίας. Η θεσμική αναγνώριση του χρόνου εργασίας ως κοινωνικού δικαιώματος και όχι ως αναλώσιμου πόρου αποτελεί θεμέλιο για ένα πιο σταθερό και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον.

Ο τρίτος άξονας αφορά το κοινωνικό περιβάλλον και τις εργασιακές σχέσεις. Η χαμηλή εμπιστοσύνη και η περιορισμένη συμμετοχή των εργαζομένων υπονομεύουν τη συνεργατικότητα, την καινοτομία και την οργανωσιακή μάθηση. Ένα νέο υπόδειγμα ανάπτυξης οφείλει να ενισχύσει τους μηχανισμούς συλλογικής διαπραγμάτευσης, τον κοινωνικό διάλογο και τη συμμετοχική διοίκηση. Επιχειρήσεις που αξιοποιούν τις γνώσεις των εργαζομένων έχουν μεγαλύτερη παραγωγικότητα, υψηλότερη ποιότητα υπηρεσιών και αυξημένη ανθεκτικότητα σε εξωτερικούς κλυδωνισμούς.

Τέταρτος άξονας είναι η ενίσχυση της αυτονομίας και η αναμόρφωση των οργανωσιακών πρακτικών. Η περιορισμένη ικανότητα των εργαζομένων να παίρνουν πρωτοβουλίες και να καθορίζουν τον τρόπο εργασίας τους οδηγεί σε αποτελέσματα χαμηλότερης ποιότητας και σε μειωμένη εργασιακή ικανοποίηση. Η ενίσχυση της αυτονομίας δεν είναι μόνο ζήτημα εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά και εργαλείο αύξησης της καινοτομίας, της επίλυσης προβλημάτων, της δημιουργικότητας και της βιώσιμης παραγωγικότητας.

Πέμπτος άξονας είναι η επένδυση στις δεξιότητες και στη διά βίου μάθηση. Η χαμηλή συμμετοχή σε κατάρτιση αποτελεί εμπόδιο για την τεχνολογική αναβάθμιση της χώρας. Ένα βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης πρέπει να αναπτύξει σύγχρονα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, να συνδέσει την κατάρτιση με τις πράσινες και ψηφιακές μεταβάσεις και να δημιουργήσει διαδρομές και ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης που επιτρέπουν στους εργαζομένους να ανανεώνουν και να αξιοποιούν τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους.

Ο έκτος άξονας αφορά τη θεσμική κατοχύρωση εποπτικών μέτρων που θα αποτρέπουν παραβατικές πρακτικές και θα εξασφαλίζουν ότι οι κανόνες που προστατεύουν την ποιότητα εργασίας εφαρμόζονται στην πράξη. Μόνο έτσι η επένδυση στις δεξιότητες, η οργάνωση του χρόνου και οι καλύτερες εργασιακές σχέσεις θα έχουν πραγματικό αντίκτυπο.

Τέλος, ο έβδομος άξονας συνδέεται με τη ριζική αναδιάρθρωση του ελληνικού παραγωγικού συστήματος. Αυτό σημαίνει βιομηχανική πολιτική και

στοχευμένες επενδύσεις σε τομείς υψηλής τεχνολογίας, πράσινης ενέργειας, γνώσης και καινοτόμων υπηρεσιών. Επίσης, αφορά δημόσιες παρεμβάσεις που να ενισχύουν τη σύνδεση μεταξύ παραγωγής και απασχόλησης, καθώς και την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας με στήριξη των ευάλωτων ομάδων και δημιουργία θεσμών μετάβασης των εργαζομένων μεταξύ κλάδων, ιδιαίτερα στην πράσινη και ψηφιακή οικονομία. Στο πλαίσιο αυτό, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου είναι κρίσιμοι θεσμοί για τη δίκαιη κατανομή των ωφελειών και για την αποτροπή της αυθαιρεσίας. Η μετάβαση σε ένα νέο υπόδειγμα δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς κράτος ικανό να επιβάλει τους κανόνες.

Η συζήτηση για την ποιότητα εργασίας δεν μπορεί να ολοκληρωθεί χωρίς την ανάδειξη του ρόλου των συνδικάτων. Η συλλογική οργάνωση της εργασίας υπήρξε ιστορικά ο μηχανισμός μέσα από τον οποίο οι εργαζόμενοι κατέκτησαν δικαιώματα, ασφάλεια και αξιοπρέπεια. Οι συνδικαλιστικοί θεσμοί δεν είναι μόνο όργανα διεκδίκησης αλλά και δομές κοινωνικής διαμεσολάβησης. Μετατρέπουν τις ατομικές ανησυχίες των εργαζομένων σε συλλογικά αιτήματα, εξισορροπούν την ισχύ στις σχέσεις παραγωγής και διανομής του εισοδήματος, διαμορφώνουν όρους κοινωνικού διαλόγου, καθιστούν βιώσιμη την ανάπτυξη, αποτρέπουν ακραίες ανισότητες και διατηρούν την κοινωνική σταθερότητα. Σήμερα, στην εποχή των ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών, η ανάγκη για ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο, στο οποίο η εργασία θα είναι το πεδίο όπου θα μετριέται η ποιότητα της δημοκρατίας και της προόδου, είναι πιο επιτακτική από ποτέ.

Συνολικά, η συγκεκριμένη έρευνα αναδεικνύει με σαφήνεια ότι η ποιότητα εργασίας στην Ελλάδα είναι ένας από τους πιο κρίσιμους παράγοντες που διαμορφώνουν την κοινωνική ευημερία και τη συνολική παραγωγική ικανότητα της χώρας. Τα ευρήματα από τις πολλαπλές διαστάσεις της ποιότητας εργασίας –φυσικό περιβάλλον, χρόνος εργασίας, κοινωνικές σχέσεις, αυτονομία, δεξιότητες και επαγγελματικές προοπτικές– δείχνουν ότι οι συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από συστηματική υποβάθμιση. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι η μετάβαση σε ένα νέο, βιώσιμο και δίκαιο αναπτυξιακό υπόδειγμα περνά μέσα από την αναβάθμιση κάθε πλευράς της εργασιακής εμπειρίας. Υγεία και ασφάλεια, προστασία του χρόνου εργασίας,

συμμετοχή, αυτονομία, δεξιότητες και θεσμική εφαρμογή πρέπει να αποτελέσουν τον πυρήνα της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Μόνο μέσα από αυτόν τον πολυεπίπεδο μετασχηματισμό μπορεί η Ελλάδα να διαμορφώσει μια οικονομία που στηρίζεται στη γνώση, την καινοτομία και την ευημερία των ανθρώπων της. Στην Ελλάδα της επόμενης δεκαετίας, το πραγματικό διακύβευμα δεν είναι μόνο να αυξηθεί η απασχόληση, αλλά να αλλάξει ο χαρακτήρας της. Η ποιότητα εργασίας πρέπει να γίνει μέτρο επιτυχίας της ασκούμενης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Ο μετασχηματισμός της παραγωγικής βάσης, η πράσινη και ψηφιακή μετάβαση, η δημογραφική ανανέωση, όλα εξαρτώνται από την ικανότητα της χώρας να προσφέρει θέσεις εργασίας με αξιοπρέπεια, σταθερότητα και δημιουργικότητα. Χωρίς αυτές, καμία ανάπτυξη δεν μπορεί να είναι δίκαιη, ανθεκτική, βιώσιμη και διατηρήσιμη.

Βιβλιογραφικές αναφορές

Αργείτης, Γ. (2012). *Χρεοκοπία και οικονομική κρίση: Αποτυχία και κατάρρευση του ελληνικού μοντέλου καπιταλισμού*. Αλεξάνδρεια.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2006). Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση). *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 204*, 23–36.

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο & Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. (2022). Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 2022, για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση. *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, L 275*, 33–47.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Balliester, T., & Elsheikhi, A. (2018). *The future of work: A literature review* (Research Department Working Paper No. 29). International Labour Office.

Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). *Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework* (OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 174). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/5jrp02kjw1mr-en

Eurofound. (2012). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/35164

Eurofound. (2015). *Sustainable work over the life course: Concept paper*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/281708

Eurofound. (2016). *Sustainable work throughout the life course: National policies and strategies*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/34637

Eurofound. (2019). *Working conditions and workers' health*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/909840

Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (New forms of employment series). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/337167

Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework* (Challenges and prospects in the EU series). Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/938302

Eurofound. (2024). *Living and working in Europe 2023*. Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2806/49049

Grimshaw, D. (2020). International organisations and the future of work: How new technologies and inequality shaped the narratives in 2019. *Journal of Industrial Relations, 62*(3), 477–507. https://doi.org/10.1177/0022185620913129

Hedge, A. (Ed.). (2017). *Ergonomic workplace design for health, wellness, and productivity*. CRC Press. https://doi.org/10.1201/9781315374000

International Labour Office. (1999). *Decent work: Report of the Director-General*.

International Labour Office. (2001). *Reducing the decent work deficit: A global challenge: Report of the Director-General*.

International Labour Office. (2008). *Measurement of decent work: Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work*.

International Labour Office. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual* (2nd version).

International Labour Organization. (2019a). *Work for a brighter future: Global commission on the future of work.*

International Labour Organization. (2019b). *Safety and health at the heart of the future of work: Building on 100 years of experience*.

International Labour Organization. (2021). *Inequalities and the world of work* (Report IV [Rev.]).

International Labour Organization. (2022a). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its follow-up: Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022)*.

International Labour Organization. (2022b). *Working time and work-life balance around the world*.

International Labour Organization. (2022c). *Violence and harassment at work: A practical guide for employers*.

International Labour Organization. (2023). *Leaving no one behind: Building inclusive labour protection in an evolving world of work* (Report V [Rev.]).

International Labour Organization. (2024). *Social Dialogue Report 2024: Peak-level social dialogue for economic development and social progress*. https://doi.org/10.54394/LIXW6848

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2024). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2024*.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ. (2025). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσια Έκθεση 2025*.

Leschke, J., & Watt, A. (2008). *Job quality in Europe* (Working Paper No. 2008.07). European Trade Union Institute.

Leschke, J., Watt, A., & Finn, M. (2012). *Job quality in the crisis: An update of the Job Quality Index (JQI)* (Working Paper No. 2012.07). European Trade Union Institute.

Nübler, I. (2018). New technologies, innovation, and the future of jobs. In E. Paus (Ed.), *Confronting dystopia: The new technological revolution and the future of work* (pp. 46–75). Cornell University Press. https://doi.org/10.7591/9781501719868-004

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2013). *How's life? 2013: Measuring well-being*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264201392-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2014). *OECD employment outlook 2014*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2014-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017). *How's life? 2017: Measuring well-being*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/how_life-2017-en

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2019). *OECD employment outlook 2019: The future of work*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9ee00155-en

Paus, E. (Ed.). (2018a). *Confronting dystopia: The new technological revolution and the future of work*. Cornell University Press. https://doi.org/10.7591/cornell/9781501719844.001.0001

Paus, E. (2018b). The future isn't what it used to be. In E. Paus (Ed.), *Confronting dystopia: The new technological revolution and the future of work* (pp. 1–24). Cornell University Press. https://doi.org/10.7591/cornell/9781501719844.003.0001

Piasna, A. (2023). *Job quality in turbulent times: An update of the European Job Quality Index* (Working Paper No. 2023.05). European Trade Union Institute.

Piasna, A., Theodoropoulou, S., & Vanhercke, B. (Eds.). (2025). *Benchmarking Working Europe 2025: Quality jobs for sustainable competitiveness*. European Trade Union Institute & European Trade Union Confederation.

Rueda, D., & Thewissen, S. (2018). Automated but compensated? Technological change and redistribution in advanced democracies. In E. Paus (Ed.), *Confronting dysto-*

pia: The new technological revolution and the future of work (pp. 134–155). Cornell University Press. https://doi.org/10.7591/cornell/9781501719844.003.0007

Samans, R. (2024). *Human-centred economics: The living standards of nations*. Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-37435-7

Stiglitz, J. E., Fitoussi, J.-P., & Durand, M. (2018). *Beyond GDP: Measuring what counts for economic and social performance*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9789264307292-en

Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J.-P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.

United Nations General Assembly. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development* (A/RES/70/1).

United Nations Development Programme. (2019). *Human development report 2019: Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century*.

World Health Organization. (2010). *Healthy workplaces: A model for action: For employers, workers, policymakers and practitioners*.

Παράρτημα

Η στατιστική επεξεργασία και τα αξιολογικά συμπεράσματα της ανάλυσης που προηγήθηκε στηρίχτηκαν σε δεδομένα που προέκυψαν από ευρήματα δημοσκοπικής έρευνας. Το κύριο μέρος της έρευνας πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα 20 Οκτωβρίου-23 Νοεμβρίου 2023 και η τελική επεξεργασία των δεδομένων ολοκληρώθηκε τον Μάιο του 2024 από τη δημοσκοπική Εταιρεία Ερευνών Κοινής Γνώμης και Εφαρμογών Prorata (Αριθμός μητρώου ΕΣΡ 56). Η έρευνα μεθοδολογικά πραγματοποιήθηκε με τη χρήση μεικτού μοντέλου, online (CAWI) (χρήση panel της εταιρείας PRORATA) και τηλεφωνικά (CATI), με τη χρήση δομημένου ερωτηματολογίου και τυχαία δειγματοληψία σε δείγμα 1.305 ατόμων. Κατά συνέπεια, η στατιστική ανάλυση που προηγήθηκε έχει λάβει υπόψη τόσο το μέγεθος του δείγματος όσο και το χρονικό διάστημα που έχει παρέλθει από την ημερομηνία διεξαγωγής της έρευνας. Για τον λόγο αυτό, η παρουσίαση των δεδομένων επικεντρώθηκε στην ανάδειξη των γενικότερων τάσεων που αφορούν τις παραμέτρους που καθορίζουν τον δείκτη της ποιότητας εργασίας στην Ελλάδα, ο οποίος αποτελεί το κύριο αντικείμενο της παρούσας μελέτης.

Όσον αφορά τα διαγράμματα, επισημαίνεται ότι το άθροισμα των επιμέρους ποσοστών ενδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις να αποκλίνει ελάχιστα από το 100% λόγω στρογγυλοποίησης. Επίσης, στα διαγράμματα του Κεφαλαίου 4 όπου αποτυπώνονται τα ευρήματα του ερωτήματος «Με ποιους από τους παρακάτω παράγοντες θεωρείτε ότι σχετίζεται η σεξουαλική παρενόχληση ή/και το bullying που έχετε αντιμετωπίσει στην εργασία σας;» το άθροισμα των ποσοστών των επιμέρους επιλογών είναι μεγαλύτερο του 100% λόγω της δυνατότητας απάντησης πολλαπλής επιλογής από τους ερωτώμενους.

Το ηλικιακό φάσμα του δείγματος ήταν από 17 έτη και άνω. Ο πληθυσμός-στόχος της έρευνας ήταν οι μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα. Η πλειονό-

τητα του δείγματος (61%) ήταν άνδρες, ενώ το 39% γυναίκες. Πάνω από το μισό του δείγματος (54%) ανήκε στην ηλικιακή ομάδα 35-56 ετών, ενώ ακολουθούν οι ηλικιακές ομάδες 17-34 ετών και 55 ετών και άνω με ποσοστά 29% και 15% αντίστοιχα. Όσον αφορά το επίπεδο εκπαιδευτικής κατάρτισης, οι ερωτηθέντες δήλωσαν σε ποσοστό 34,5% ότι ήταν απόφοιτοι λυκείου, σε ποσοστό 29% ότι ήταν απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ και σε ποσοστό 14% ότι ήταν κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος. Σημαντικά χαμηλότερο ήταν το ποσοστό των ατόμων που δήλωσαν απόφοιτοι δημοτικού (2,5%), γυμνασίου (5%), τεχνικής εκπαίδευσης (6%) και ΙΕΚ (9%). Αναφορικά με τον τόπο διαμονής των ερωτηθέντων του δείγματος, το 52% δήλωσε την Αττική, το 22% τη Βόρεια Ελλάδα, το 17% την Κεντρική Ελλάδα, ενώ η Κρήτη και τα νησιά του Αιγαίου δηλώθηκαν από το 8% του δείγματος. Το 1% των ερωτηθέντων δεν δήλωσε τόπο διαμονής.

Σχετικά με τον κλάδο εργασίας το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων του δείγματος (23%) εργαζόταν στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το 16% σε υπηρεσίες παροχής καταλύματος και εστίασης και το 14% στη μεταποίηση. Σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες απασχολούνταν το 13% του δείγματος, ενώ στον κλάδο της μεταφοράς και αποθήκευσης το 10%. Μικρότερο ήταν το ποσοστό όσων εργάζονταν στον κλάδο των κατασκευών (7%), στην εκπαίδευση (6%), σε κλάδους που σχετίζονται με την ανθρώπινη υγεία και κοινωνική μέριμνα (6%) και στον κλάδο της ενημέρωσης και επικοινωνίας (5%). Σχετικά με το μέγεθος της εταιρείας όπου εργάζονταν οι ερωτηθέντες, το 24% δήλωσε ότι εργαζόταν σε επιχειρήσεις 1 έως 9 ατόμων, το 34% σε επιχειρήσεις 10 έως 49 ατόμων, το 23% σε επιχειρήσεις 50 έως 250 ατόμων, το 10% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, ενώ το 9% δήλωσε ότι δεν ξέρει ή δεν απάντησε.



www.inegsee.gr

ISBN: 978-618-234-060-8