



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ
ΝΙΚΟΣ ΠΟΥΛΑΝΤΖΑΣ

/ ΕΡΕΥΝΕΣ

Σύνοψη ευρημάτων

ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

2021

Εμπειρίες και στάσεις
γύρω από την αγορά εργασίας

ΣΕ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ
ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΑ ΕΡΕΥΝΩΝ

prorata



ΕΡΓΑΣΙΑ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΚΡΑΤΟΣ
ΑΛΛΗΛΕΓΓΥΗ

Η έρευνα «Συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα : Εμπειρίες και στάσεις γύρω από την αγορά εργασίας» πραγματοποιήθηκε μεταξύ 29 Οκτωβρίου και 1 Νοεμβρίου 2021 από το Ινστιτούτο Νίκος Πουланτζάς, σε συνεργασία με την εταιρία ερευνών Prorata S.A.

■ Υπεύθυνη σχεδιασμού και ανάλυσης της έρευνας :

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

Συνεργάστηκαν:

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

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

Ο σχεδιασμός του ερωτηματολογίου έγινε με τη συμβολή του **Άγγελου Σεριάτου**, υπεύθυνου πολιτικών ερευνών της εταιρίας Prorata S.A.

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

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

Μεθοδολογικές πληροφορίες :

Η συλλογή των στοιχείων της παρούσας έρευνας έγινε μεταξύ **29 Οκτωβρίου και 1 Νοεμβρίου 2021**, με τη χρήση **δομημένου ερωτηματολογίου**, με τη μέθοδο της αυτοσυμπλήρωσης μέσω της πλατφόρμας διαδικτυακών ερευνών της εταιρίας Prorata SA, σε δείγμα (δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα) **808 ατόμων** (γενικός πληθυσμός) ηλικίας άνω των 17 ετών στο σύνολο της ελληνικής επικράτειας.

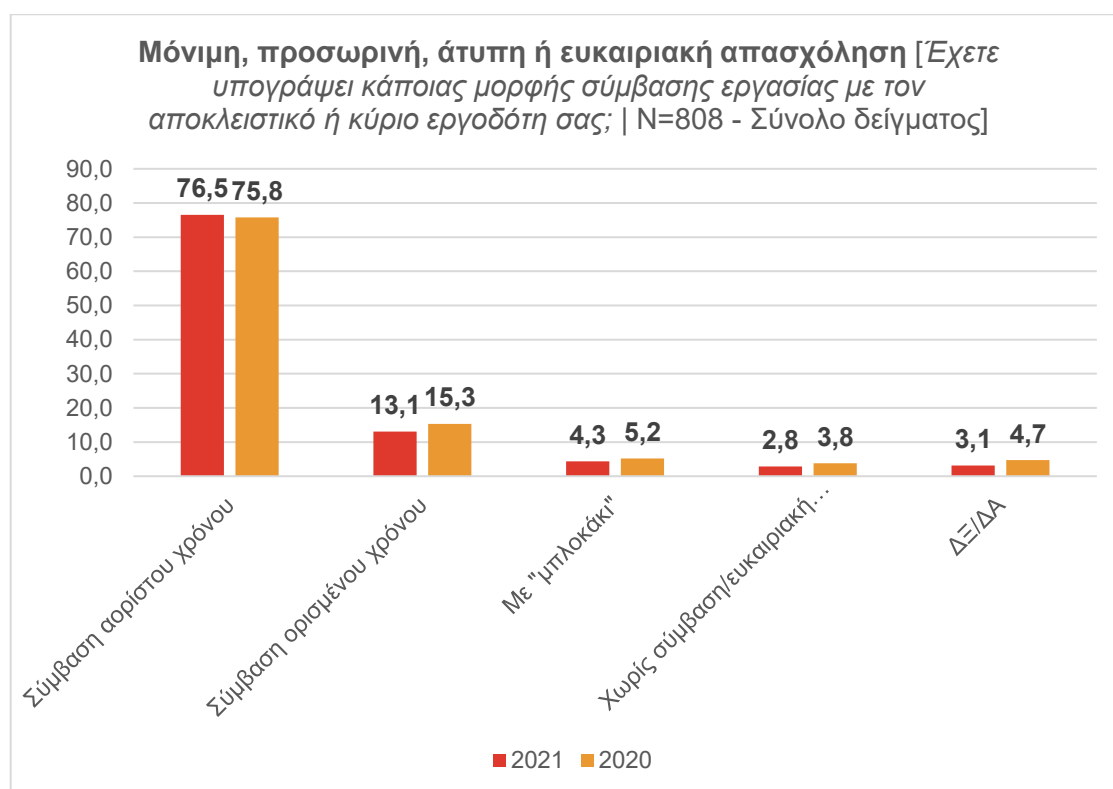
Το δείγμα επιλέχθηκε με βάση δύο αρχικές ερωτήσεις-φίλτρα για τον καθορισμό της θέσης των ερωτώμενων στην αγορά εργασίας και αποτελείται από μισθωτούς/ές του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, περιλαμβανομένων και τυπικά αυτοαπασχολούμενων που εργάζονται με «μπλοκάκι» ως de facto εξαρτημένα απασχολούμενοι. Τα αποτελέσματα σταθμίστηκαν εκ των υστέρων σύμφωνα με το φύλο των απασχολούμενων με βάση την έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ.

Οι απαντήσεις που παρατίθενται σχετικά με τις υποκατηγορίες των εργαζομένων μεταξύ 17-24 ετών, άνω των 65 ετών, καθώς και των απασχολούμενων με «μπλοκάκι» είναι ενδεικτικές, καθώς ο μικρός απόλυτος αριθμός τους (N) στο δείγμα δεν επιτρέπει έγκυρες στατιστικές γενικεύσεις.

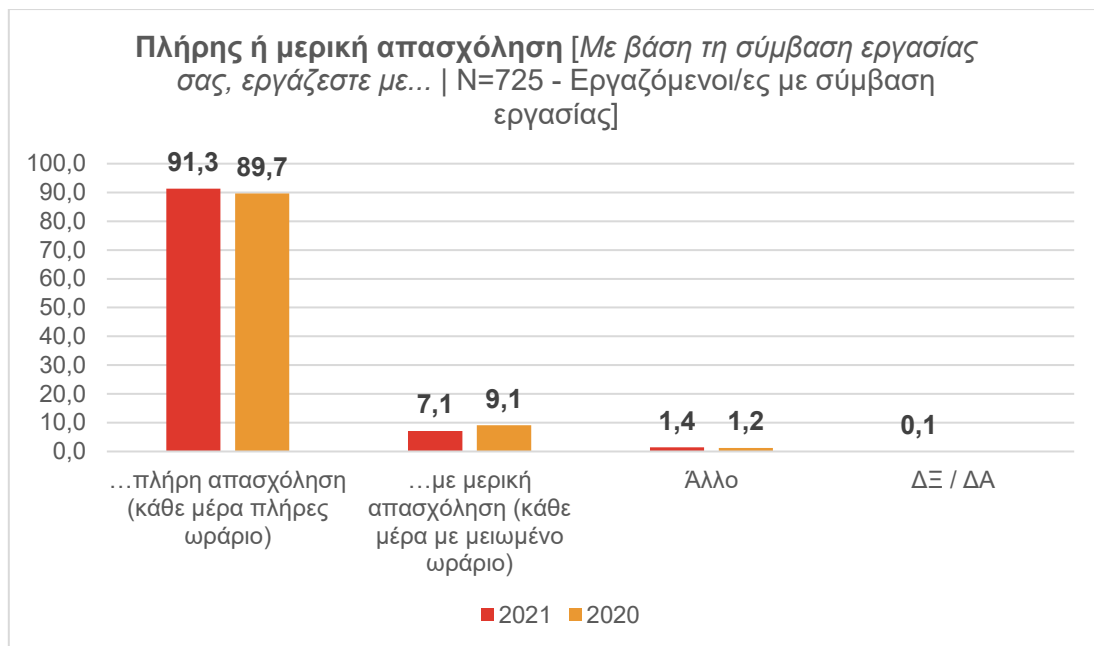
Εργασιακή κατάσταση & Ενδείξεις επισφάλειας

✓ Φόβος σε περισσότερους από έναν στους πέντε εργαζόμενους ότι θα χάσει τη δουλειά του τον επόμενο ένα χρόνο

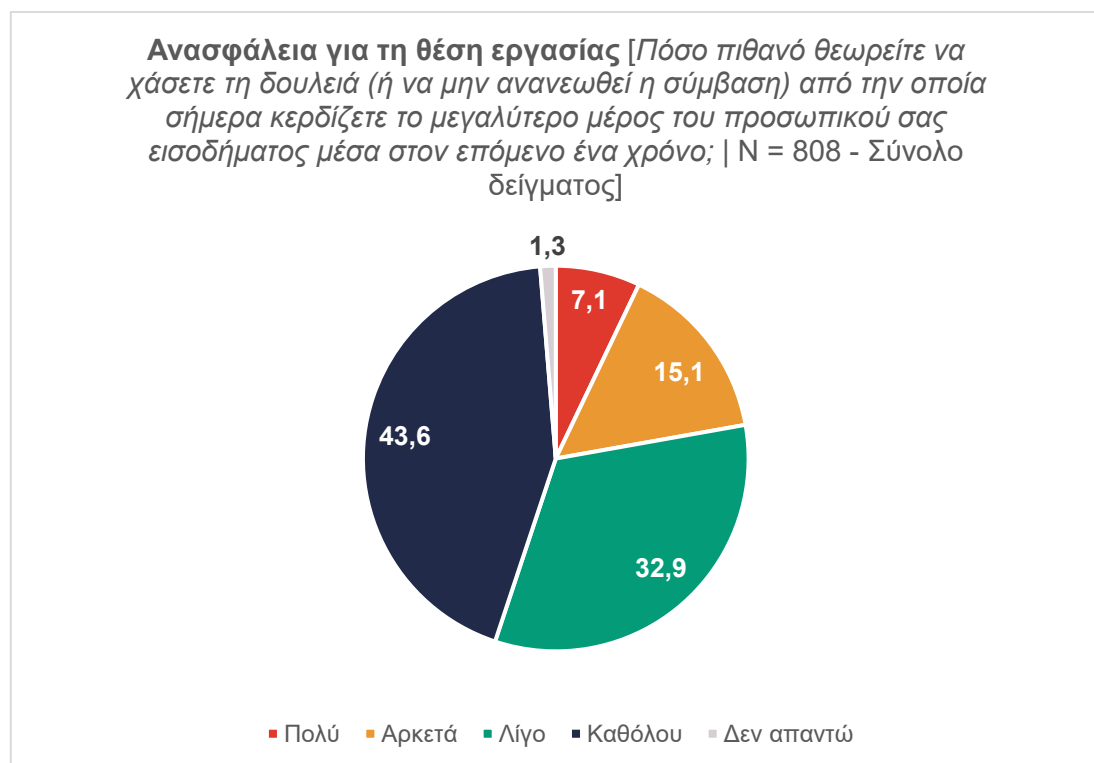
- Δεν είναι αμελητέο το ποσοστό όσων έχουν είτε σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (13,1%) είτε εργάζονται με «μπλοκάκι» (4,3%) ή και ευκαιριακά χωρίς σύμβαση (2,8%). Οι νεότερες ηλικιακές κατηγορίες (17-24 και 25-34) παρουσιάζουν μικρότερα ποσοστά σταθερής απασχόλησης και, αντίστροφα, υψηλότερα στις προσωρινές ή και άτυπες/ευκαιριακές μορφές απασχόλησης.



- Στο δείγμα μας κυριαρχούν οι εργαζόμενοι/ες με πλήρη απασχόληση, ενώ η διαχρονική σύγκριση μεταξύ του προηγούμενου «κύματος» (2020) της έρευνας και του φετινού, δείχνει μια εικόνα σταθερότητας, με τάσεις οριακής αποκλιμάκωσης της μερικής απασχόλησης – στοιχείο συμβατό και με τα δεδομένα που υπάρχουν μέχρι στιγμής από τις επίσημες στατιστικές.



- Στην ερώτηση «πόσο πιθανό θεωρείτε να χάσετε τη δουλειά (ή να μην ανανεωθεί η σύμβαση) από την οποία κερδίζετε το μεγαλύτερο μέρος του προσωπικού σας εισοδήματος μέσα στον επόμενο ένα χρόνο;», το **(22,2%)** χαρακτήρισε το ενδεχόμενο αυτό πολύ ή αρκετά πιθανό. Τη μεγαλύτερη ανασφάλεια εντοπίζουμε μεταξύ των απασχολούμενων με «μπλοκάκι» **(55,9%)**, ενώ και στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα τα ποσοστά αυτά εμφανίζονται αυξημένα **(28,2%)** και οπωσδήποτε πολύ μεγαλύτερα από το αντίστοιχο ποσοστό των μισθωτών του δημόσιου τομέα **(9,7%)**.

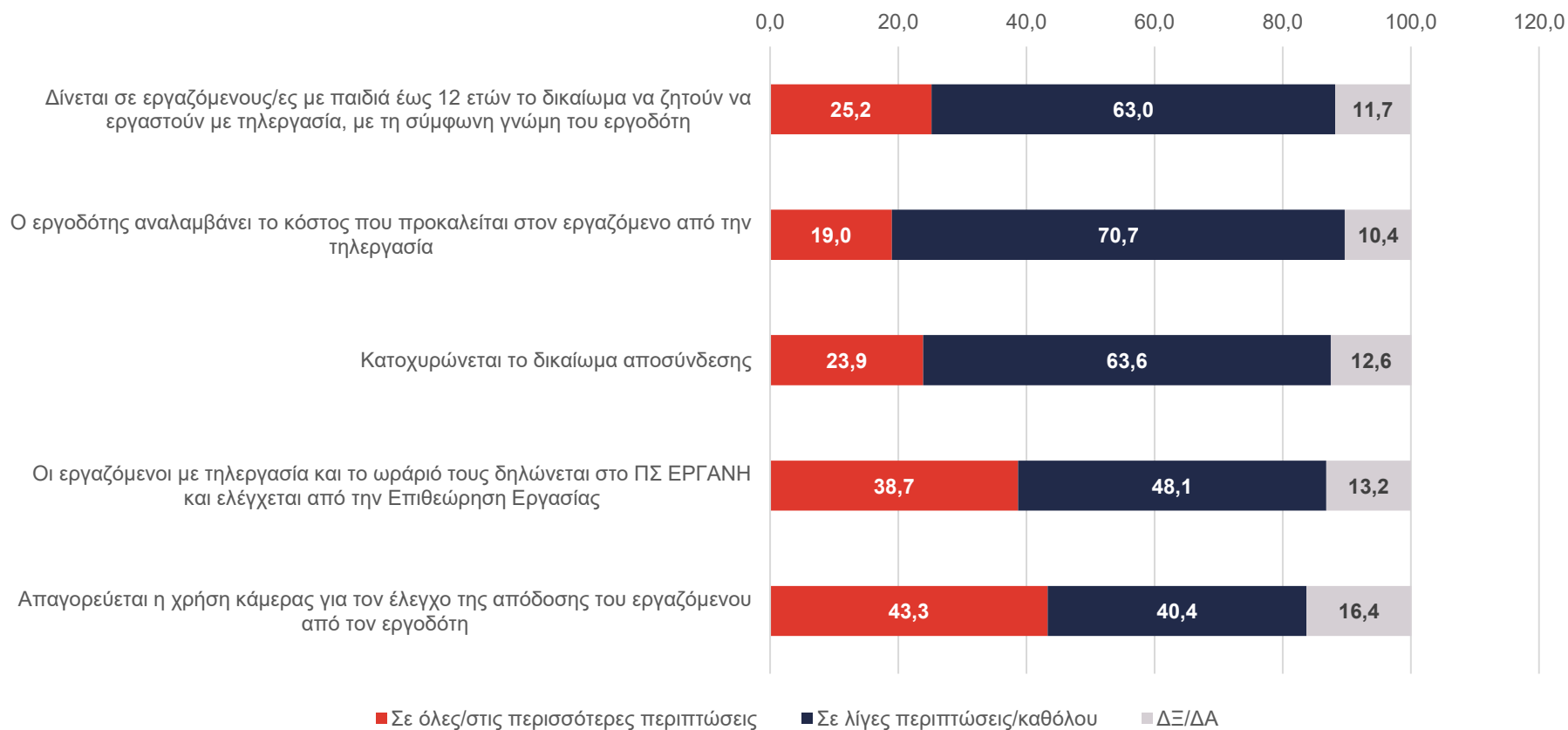


Τηλεργασία

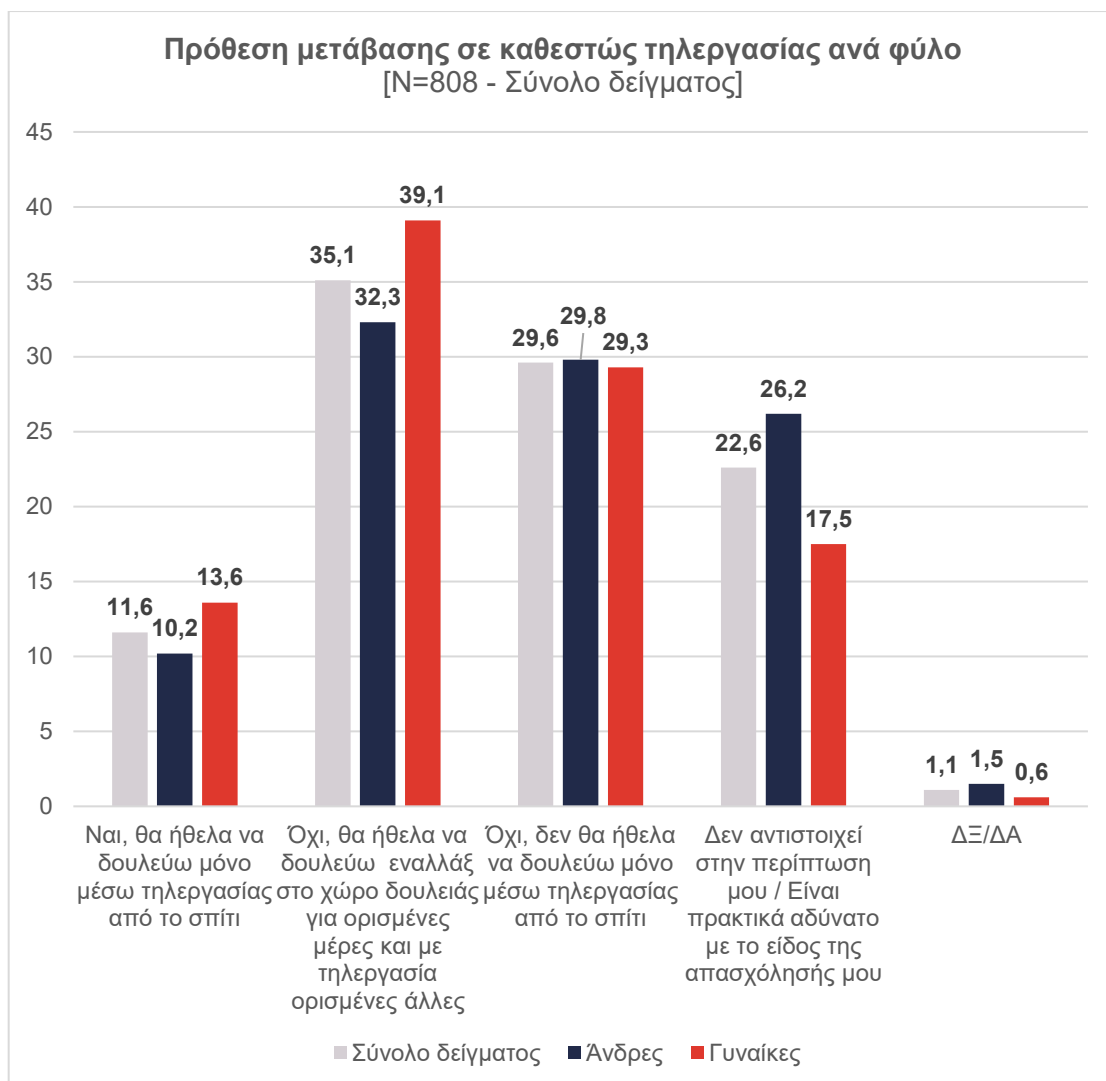
✓ Επιστροφή στο γραφείο προς το παρόν – Χαμηλές προσδοκίες από το νέο νόμο για την προστασία των εργαζομένων σε καθεστώς τηλεργασίας

- Οι μαζικές διαστάσεις που πήρε το φαινόμενο κατά τη διάρκεια της πανδημίας μας επιτρέπουν να έχουμε αρκετά δεδομένα, ωστόσο την ίδια στιγμή θα πρέπει κανείς, αξιολογώντας τις απαντήσεις, να έχει υπόψη ότι η εμπειρία αυτή γύρω από την τηλεργασία διαμορφώθηκε γύρω από ιδιάζουσες συνθήκες: κατά τη διάρκεια ενός lockdown, με κλειστά σχολεία και τα παιδιά στο σπίτι επίσης, με απαγόρευση μετακινήσεων και συνολικό περιορισμό της κοινωνικής ζωής κ.ο.κ.
- Το **48,0%** των ερωτώμενων εργάστηκε για πρώτη φορά μέσω τηλεργασίας από το σπίτι κατά τη διάρκεια της πανδημίας, σε σύγκριση με το **12,6%** που είχε εργαστεί και προηγουμένως. Αντίθετα, ακόμη και σήμερα, το **39,1%** δήλωσε ότι δεν έχει εργαστεί καθόλου εξ αποστάσεως από το σπίτι.
- Περαιτέρω, από όσους/όσες δήλωσαν ότι έχουν εργαστεί μέσω τηλεργασίας (N=490), η πλειοψηφία (**63,6%**) έχει σταματήσει πλέον την εξ αποστάσεως εργασία, ενώ το **28,4%** των ερωτώμενων εργάζεται κάποιες μέρες την εβδομάδα με τηλεργασία και τις υπόλοιπες στον χώρο εργασίας τους. Τέλος, το **8,0%** δήλωσε ότι συνεχίζει να εργάζεται καθημερινά με τηλεργασία.
- Μεταξύ όσων απάντησαν ότι έχουν εργαστεί με τηλεργασία (N=490), το **42,1%** αξιολογεί τη συνολική εμπειρία του από την τηλεργασία θετικά, το **27,3%** ουδέτερα και το **30,7%** αρνητικά.
- Με βάση τα ευρήματα της έρευνάς μας, τα μέχρι σήμερα αποτελέσματα του νέου θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία που ψηφίστηκε τον Ιούνιο του 2021 («νόμος Χατζηδάκη»), αλλά και οι προοπτικές του είναι, κατά τη γνώμη των ίδιων των εργαζομένων, πενιχρά.
- Από το σύνολο των ερωτώμενων (N=808), περίπου 6 στους 10 (**59,8%**) δήλωσαν λίγο ή καθόλου ενημερωμένοι/ες για της ρυθμίσεις που αφορούν το καθεστώς της τηλεργασίας.
- Ακόμη λιγότερο ενθαρρυντικά και ευοίωνα είναι όσα ανέφεραν οι ερωτώμενοι/ες στην έρευνά μας, ως προς την εκτίμησή τους για το κατά πόσο πρόκειται να εφαρμοστούν μερικές από τις σημαντικότερες προστατευτικές ρυθμίσεις του νέου θεσμικού πλαισίου για την τηλεργασία.

Εκτίμηση για την εφαρμογή του νέου πλαισίου για την τηλεργασία [Θεωρείτε ότι καθεμία από τις παρακάτω ρυθμίσεις θα εφαρμοστεί... | N=808 - Σύνολο δείγματος]



- Το σημαντικότερο όφελος της απασχόλησης με τη μορφή της τηλεργασίας, σύμφωνα με την φετινή μας έρευνα, είναι η αποφυγή μετακινήσεων (**48,4%**), ενώ ακολουθεί η δυνατότητα παράλληλης φροντίδας νοικοκυριού και φύλαξης παιδιών (**20,3%**), η ελευθερία επιλογής χώρου εργασίας (**17,2%**) και η αποφυγή εντάσεων στο χώρο της δουλειάς. (**7,2%**).
- Από την άλλη πλευρά, το βασικότερο μειονέκτημα της τηλεργασίας φαίνεται να είναι, σύμφωνα με τις απαντήσεις των ερωτώμενων, η κοινωνική απομόνωση από τους συναδέλφους (**58,3%**) και ακολουθούν η έλλειψη συγκέντρωσης στην εργασία (**31,7%**) η έλλειψη κατάλληλου χώρου (**24,9%**), η οικονομική επιβάρυνση με το λειτουργικό κόστος της εργασίας (**24,4%**) και η δυσκολία συνδικαλιστικής συμμετοχής και συλλογικής δράσης με συναδέλφους (**20,8%**).
- Έναντι της προοπτικής γενίκευσης της τηλεργασίας, το **48,3%** των ερωτώμενων τοποθετείται επιφυλακτικά, έναντι του **41,8%** που πιστεύει ότι αποτελεί μια θετική εξέλιξη.
- Ως προς προσωπική τους προτίμηση σε σχέση με την τηλεργασία των ίδιων, το **35,1%** δήλωσαν ότι θα προτιμούσαν να εργάζονται εναλλάξ στο χώρο δουλειάς για ορισμένες μέρες και με τηλεργασία για ορισμένες άλλες και το **29,6%** δεν θα ήθελε να δουλεύει μέσω τηλεργασίας από το σπίτι. Αντίθετα, σε καθεστώς πλήρους τηλεργασίας, ανεξάρτητα από την πανδημία, θα ήθελε να βρεθεί το **11,6%**, ενώ το **22,6%** δήλωσε ότι δεν μπορεί να εργάζεται εξ αποστάσεως λόγω της φύσης της εργασίας του.
- Διαφοροποίηση παρατηρείται στην κατανομή των απαντήσεων ανά φύλο, με περισσότερες γυναίκες να επιλέγουν τόσο την αποκλειστική τηλεργασία (**13,6%**, έναντι **10,2%** των ανδρών) όσο και την εναλλάξ τηλεργασία και παρουσία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη (**39,1%**, έναντι **32,3%** των ανδρών). Πρόκειται για μία τάση που πιθανότατα σχετίζεται με τις αυξημένες οικογενειακές ευθύνες που ακόμα επωμίζονται οι γυναίκες σε πολλές περιπτώσεις, συγκριτικά προς τους άνδρες και είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η δυνατότητα της τηλεργασίας υπάρχει περίπτωση να λειτουργήσει στο θέμα αυτό προς δύο αντίρροπες κατευθύνσεις: είτε να συμβάλλει στην είσοδο στην αγορά εργασίας γυναικών που διαφορετικά, λόγω οικογενειακών ευθυνών, θα έμεναν οικονομικά ανενεργές, είτε – και αυτό είναι προφανώς αρνητικό – να δημιουργήσει έναν νέο πρόσθετο έμφυλο διαχωρισμό μεταξύ των εργαζομένων, με τις γυναίκες εργαζόμενες να αποσύρονται από το χώρο εργασίας προς το σπίτι, σε αντίθεση με τους συναδέλφους τους άνδρες.



Εργάσιμος χρόνος

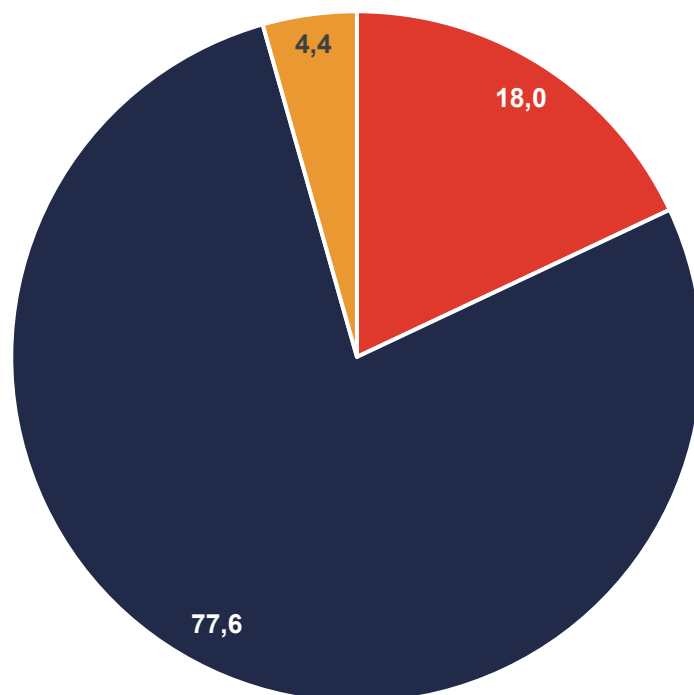
✓ Υπέρ των συμφερόντων των εργοδοτών ο νέος «νόμος Χατζηδάκη» για τον εργάσιμο χρόνο – Θα φέρει αύξηση των ωρών εργασίας και μείωση των εισοδημάτων των εργαζομένων.

- Το ποσοστό των ατόμων που έχουν απόλυτα ή αρκετά σταθερό ωράριο είναι **73,9%**, έναντι **25,9%** που δήλωσε ότι το ωράριό του είναι λίγο ή καθόλου σταθερό.
- Στην συγκεκριμένη ερώτηση, διαπιστώνουμε μεγάλες διαφοροποιήσεις ανά θέση στην απασχόληση. Όπως είναι αναμενόμενο, οι μισθωτοί δημοσίου τομέα έχουν αρκετά ή και απόλυτα σταθερό ωράριο σε μεγάλο ποσοστό (**84,6%**), σε σύγκριση με

τους/τις μισθωτούς/ές του ιδιωτικού τομέα αυτό το ποσοστό πέφτει στο **68,4%** και στους αυτοαπασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» στο **50,0%**.

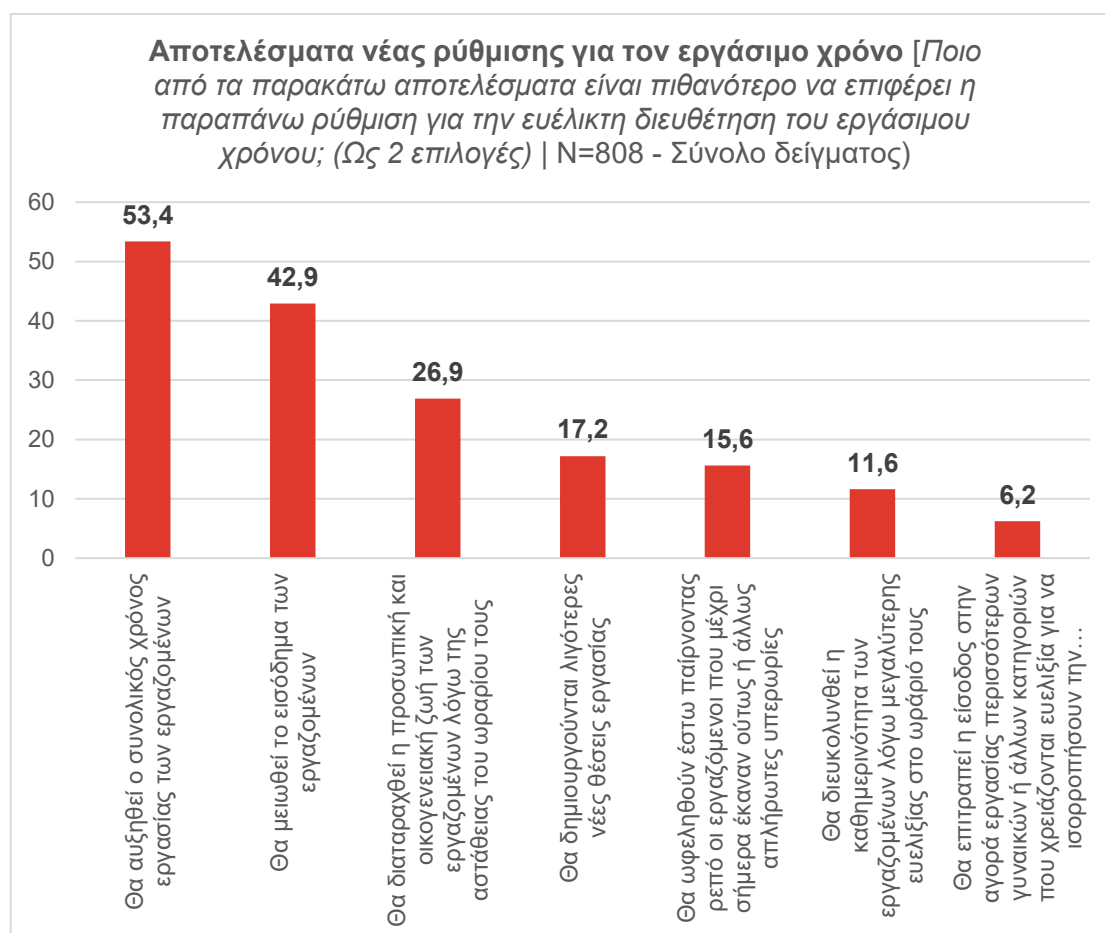
• Ενόψει της κεντρικής θέσης που απέκτησε στη δημόσια συζήτηση ο «νόμος Χατζηδάκη» (ν. 4808/2021), με εξέχουσα τη διάταξη περί διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου, ζητήσαμε από τους/τις ερωτώμενους/ες να απαντήσουν αν, κατά τη γνώμη τους, η νέα αυτή ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν να συμφωνούν ότι για την εργασία του πέραν του οκτώρου ο εργαζόμενος θα λαμβάνει επιπλέον χρόνο ανάπαυσης αντί χρηματικής αμοιβής (υπερωρίες), είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων ή των εργοδοτών.

Αξιολόγηση νέου θεσμικού πλαισίου για τον εργάσιμο χρόνο
[Πρόσφατα ψηφίστηκε μια νέα νομοθετική ρύθμιση για την ευέλικτη διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου. Σύμφωνα με αυτή, εργοδότης και εργαζόμενος μπορούν να συμφωνούν ότι για την εργασία του πέραν του οκτ



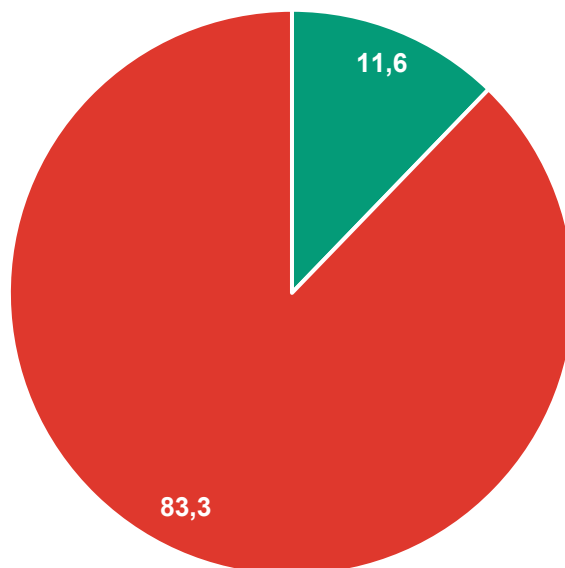
- Η ρύθμιση αυτή είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων, που θα μπορούν να διαχειρίζονται με περισσότερη ευελιξία το χρόνο τους
- Η ρύθμιση αυτή είναι προς το συμφέρον των εργοδοτών, που θα μπορούν να επωφελούνται από την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων χωρίς να τους αμείβουν γι' αυτή
- ΔΞ/ΔΑ

- Οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν επίσης να απαντήσουν για τα πιθανά αποτελέσματα που είναι πιθανότερο να επιφέρει η παραπάνω ρύθμιση για την ευέλικτη διεύθυνση του εργάσιμου χρόνου. Η πλειοψηφία των εργαζομένων υποστηρίζει ότι θα υπάρξει σειρά αρνητικών επιπτώσεων (αύξηση συνολικού χρόνου εργασίας, μείωση εισοδήματος, διατάραξη προσωπικής και οικογενειακής ζωής κ.λπ.).



- Το δίλημμα «ευελιξία ή εκμετάλλευση» τέθηκε και με αφορμή την τάση μετατροπής των μισθωτών σε τυπικά ελεύθερους επαγγελματίες, είτε μέσω της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες (π.χ. Uber, Wolt, E-food κ.ά.) είτε ως απασχολούμενων με «μπλοκάκι» κ.λπ. Η συντριπτική πλειοψηφία (**83,3%**) απάντησε ότι βλέπει την τάση αυτή αρνητικά, γιατί οι εργοδότες βρίσκουν ευκαιρία να απαλλάσσονται από υποχρεώσεις που έχουν βάσει του εργατικού δικαίου (τήρηση ωραρίου, καταβολή μισθού, μέτρα ασφάλειας και υγείας στην εργασία, χορήγηση αδειών, αποζημίωση σε εργατικά ατυχήματα, παροχή εξοπλισμού κ.λπ.) και μόνο το **11,6%** συντάχθηκε υπέρ της τάσης αυτής.

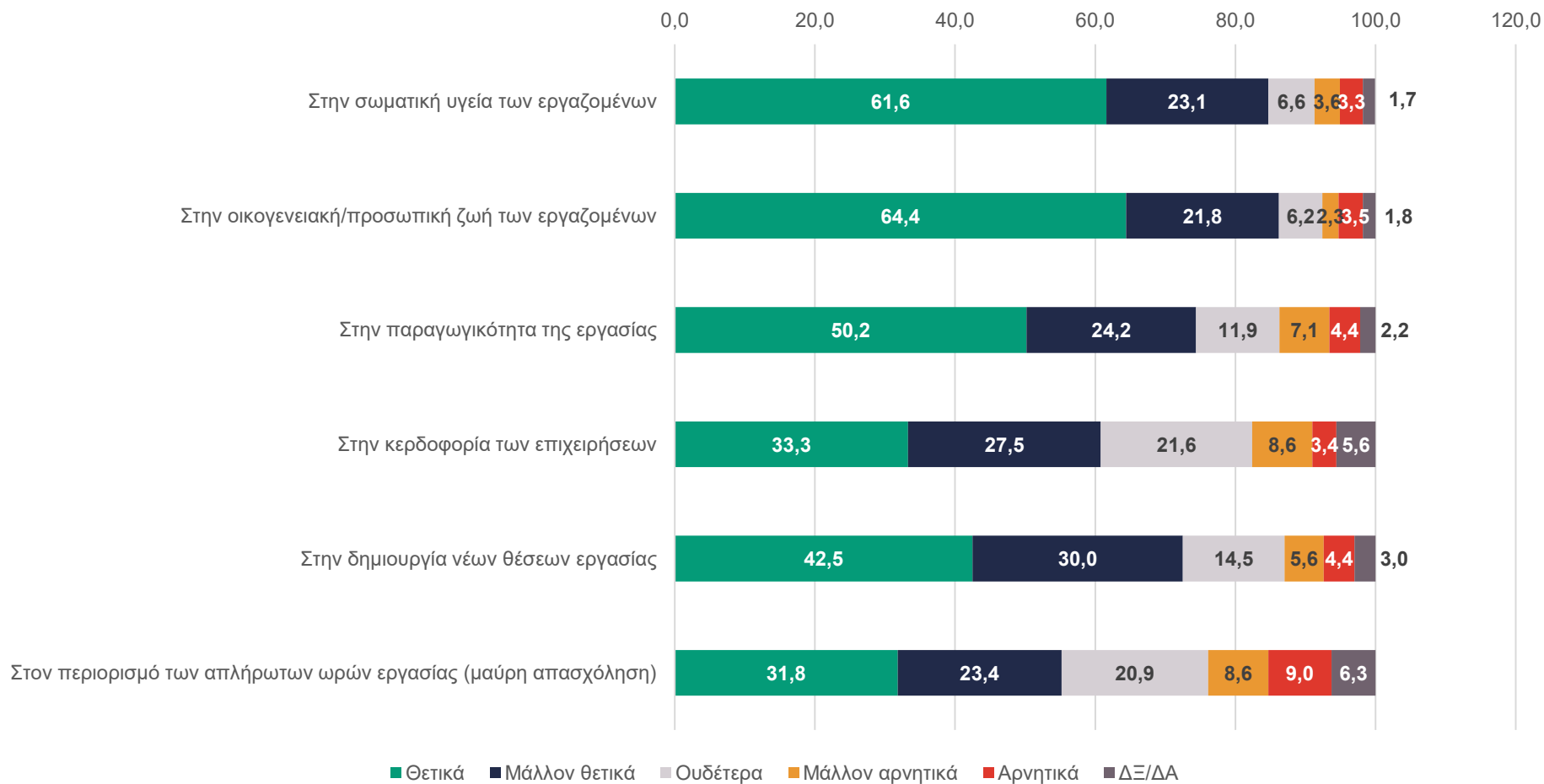
Το δίλημμα της ευελιξίας [Μία αρκετά συχνή τάση σήμερα είναι η μετατροπή των μισθωτών σε τυπικά ελεύθερους επαγγελματίες, είτε μέσω της εργασίας σε ψηφιακές πλατφόρμες (π.χ. Uber, Wolt, E-food κ.ά.) είτε ως απασχολούμενων με "μπλοκάκι" κ.λπ.
Ανεξάρτητα απ



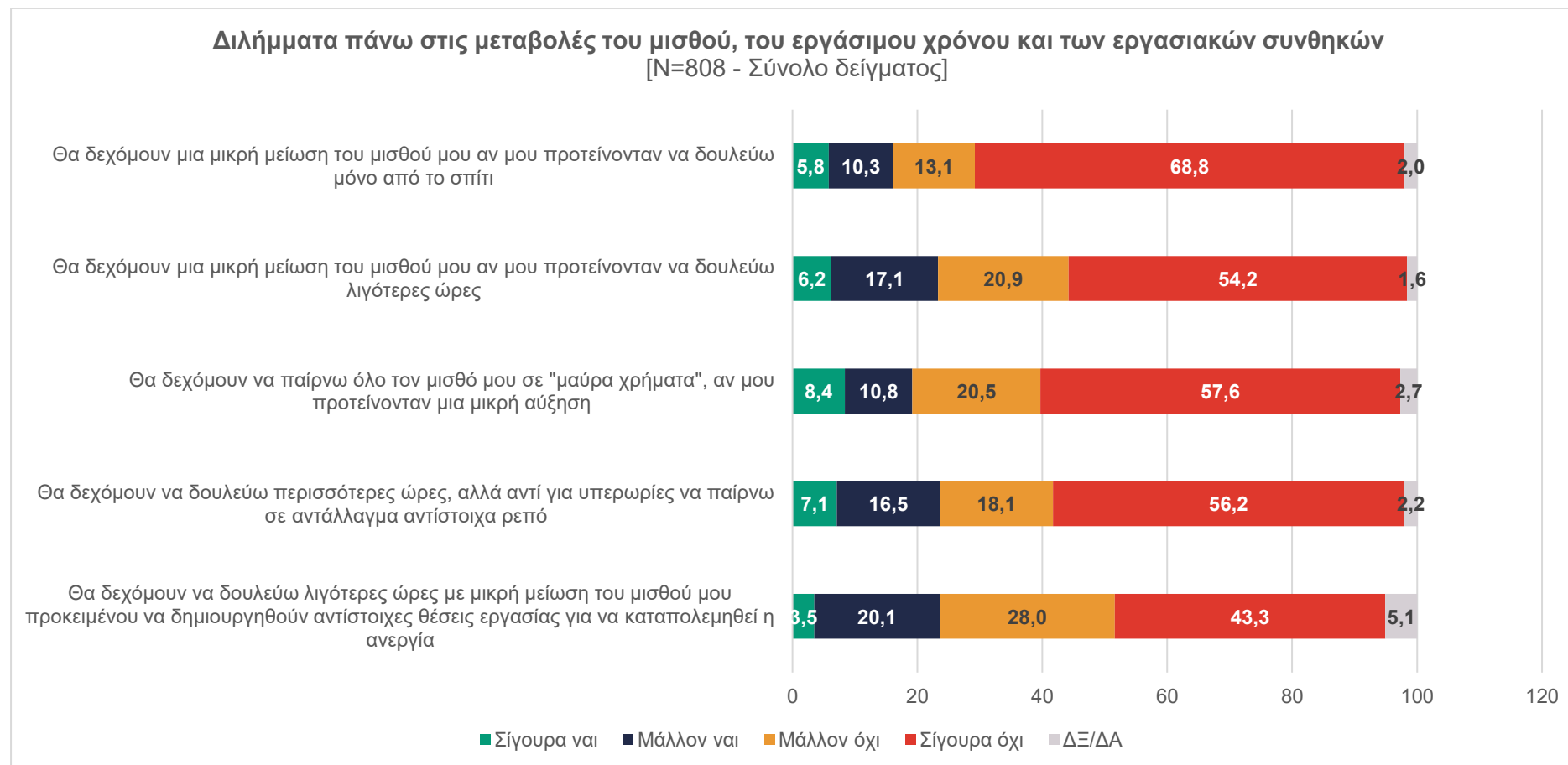
- ...είναι θετική, γιατί οι εργαζόμενοι μπορούν να επωφελούνται από τη μεγαλύτερη ευελιξία στο αν, πόσο και πότε θα εργαστούν
- ...είναι αρνητική, γιατί οι εργοδότες βρίσκουν ευκαιρία να απαλλάσσονται από υποχρεώσεις που έχουν βάσει του εργατικού δικαίου (τήρηση ωραρίου, καταβολή μισθού, μέτρα ασφάλειας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

- Στην ερώτηση «παίρνοντας υπόψη τις οικονομικές συνθήκες, τις νέες μορφές εργασίας, αλλά και τις προόδους στον τομέα της τεχνολογίας, θεωρείτε ότι σήμερα η μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των μισθών στα ίδια επίπεδα είναι εφικτή;», διαπιστώνουμε ότι το ποσοστό όσων πιστεύουν ότι είναι εφικτή μια τέτοια μείωση είναι σαφώς μεγαλύτερο (**60,2%**) από εκείνο που τη θεωρεί ανέφικτη (**37,0%**).
- Επιπλέον, οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν να απαντήσουν και για την επίπτωση που θεωρούν ότι θα είχε μια ενδεχόμενη μείωση του εργάσιμου χρόνου είτε με λιγότερες ώρες ημερησίως (π.χ. 7ωρο ή 6ωρο) είτε με λιγότερες εργάσιμες μέρες την εβδομάδα (π.χ. 4ημερο), στη σωματική υγεία των εργαζομένων, στην οικογενειακή και προσωπική ζωή τους, στην παραγωγικότητα της εργασίας, στα κέρδη των επιχειρήσεων, στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και στον περιορισμό των απλήρωτων ωρών εργασίας (μαύρη εργασία).

Επίδραση ενδεχόμενης μείωσης του εργάσιμου χρόνου [Στη χώρα μας και στο εξωτερικό υπάρχει μια συζήτηση για την ενδεχόμενη μείωση του εργάσιμου χρόνου είτε με λιγότερες ώρες ημερησίως (π.χ. 7ωρο ή 6ωρο) είτε με λιγότερες εργάσιμες μέρες την εβδομάδα (π.χ.



- Μελετώντας σε μεγαλύτερο βάθος τη συσχέτιση εργάσιμου χρόνου και μισθού, αλλά και γενικότερα τις τάσεις που υπάρχουν για τα δύο αυτά θέματα μεταξύ των εργαζομένων, επιβεβαιώσαμε τη γενική άρνηση τόσο μιας ενδεχόμενης αύξησης του χρόνου εργασίας, όσο και μείωσης του μισθού.

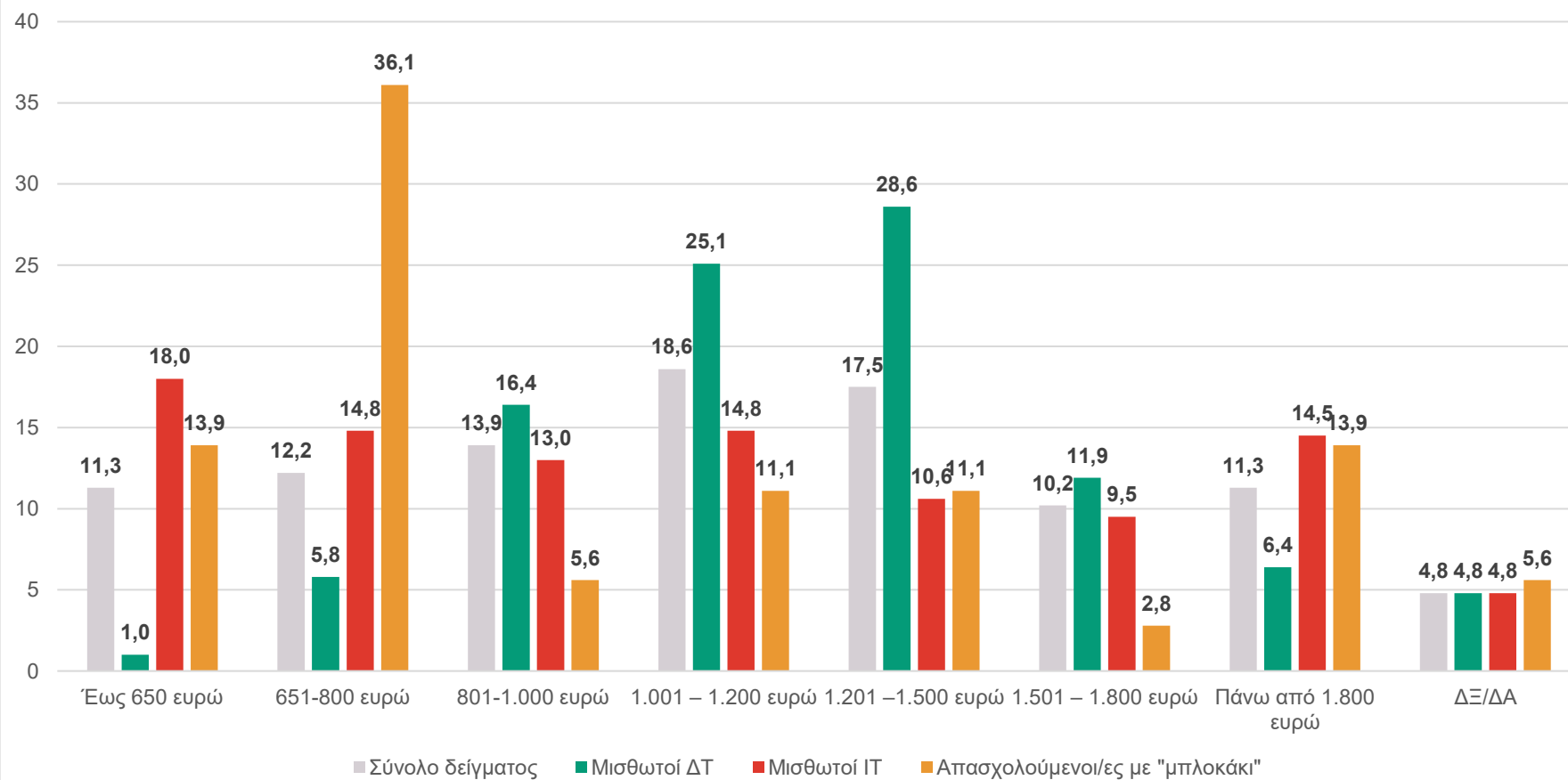


Μισθοί

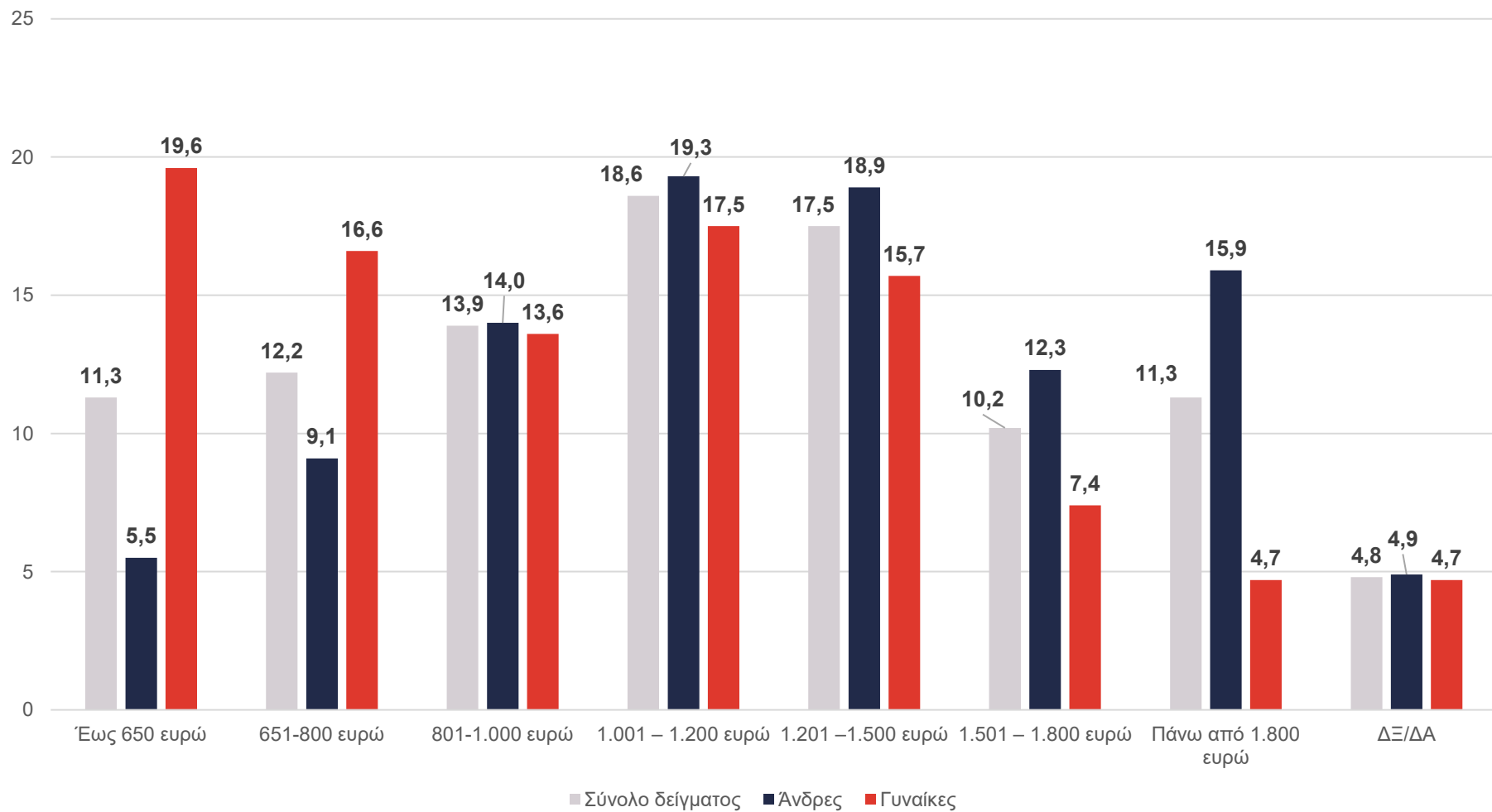
✓ Έξι στους δέκα εργαζόμενους δεν μπορούν να τα βγάλουν πέρα αποκλειστικά με τον μισθό τους – Μισθολογική στασιμότητα προεξοφλούν οι περισσότεροι/ες – Αύξηση των μισθών ζητούν οι εννιά στους δέκα εργαζόμενους.

- Συγκρίνοντας ανά θέση στην απασχόληση, παρατηρούμε ότι μόνο το **6,8%** των μισθωτών του δημοσίου τομέα αμείβεται με λιγότερα από 800 ευρώ το μήνα, εν αντιθέσει με τους/τις αυτοαπασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» που το **54,1%**, αμείβονται με μισθό έως 800 ευρώ, όπως και το **32,8%** των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Η πλειοψηφία των μισθωτών του δημόσιου τομέα ανήκει στα μεσαία μισθολογικά κλιμάκια (**16,4%** από 801 ως 1.000 ευρώ, **25,1%** από 1.001 ως 1.200 ευρώ και **28,6%** από 1.201-1.500 ευρώ).
- Μεγάλες διαφοροποιήσεις, που δεν αποτελούν δυστυχώς έκπληξη, αλλά απλή επιβεβαίωση του γνωστού μισθολογικού χάσματος, παρατηρούμε και ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες. Το ποσοστό των γυναικών που αμείβονται με λιγότερο από 800 ευρώ το μήνα είναι **36,2%** έναντι **14,6%** των αντρών. Από την άλλη μεριά, με πάνω από 1.200 ευρώ καθαρά το μήνα αμείβεται το **47,1%** των αντρών, έναντι του **27,8%** των γυναικών. Πολύ περισσότερο, στην ανώτατη μισθολογική κλίμακα (πάνω από 1.800 ευρώ ανά μήνα) ανήκει το **15,9%** των ανδρών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών είναι μόλις **4,7%**.
- Σαφείς είναι, τέλος, και οι διαφοροποιήσεις που εμφανίζονται ανάλογα την ηλικία – επίσης επιβεβαιώνοντας όσα ήδη γνωρίζουμε. Στην ηλικιακή ομάδα 17-24 ετών (ενδεικτικά δεδομένα), το **63,6%** δήλωσε ότι αμείβεται με λιγότερα από 650 ευρώ τον μήνα, ενώ στην αμέσως επόμενη ηλικιακή κατηγορία (25-34 ετών), μόλις το **14,6%** αμείβεται με πάνω από 1.200 ευρώ καθαρά τον μήνα. Σε αντίθεση με τις νεότερες ηλικίες, στην κατηγορία 35-44 ετών παρατηρούμε μια αύξηση στο επίπεδο των μισθών τους, καθώς η πλειοψηφία τους (**57,6%**) αμείβεται με πάνω από 1000 ευρώ. Το ίδιο συμβαίνει και στις ηλικίες 45-54 ετών, όπου το ποσοστό των αμειβόμενων με πάνω από 1.000 ευρώ είναι **60,9%** και στην ηλικία 55-64 είναι **72,8%**. Τέλος, ως προς τα ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια, παρατηρούμε ότι μόνο οι κατηγορίες 45-54 και 55-64 ετών, έχουν ένα ικανοποιητικό ποσοστό αμειβόμενων με άνω των 1.500 ευρώ (**24,7%** και **34,9%** αντίστοιχα)

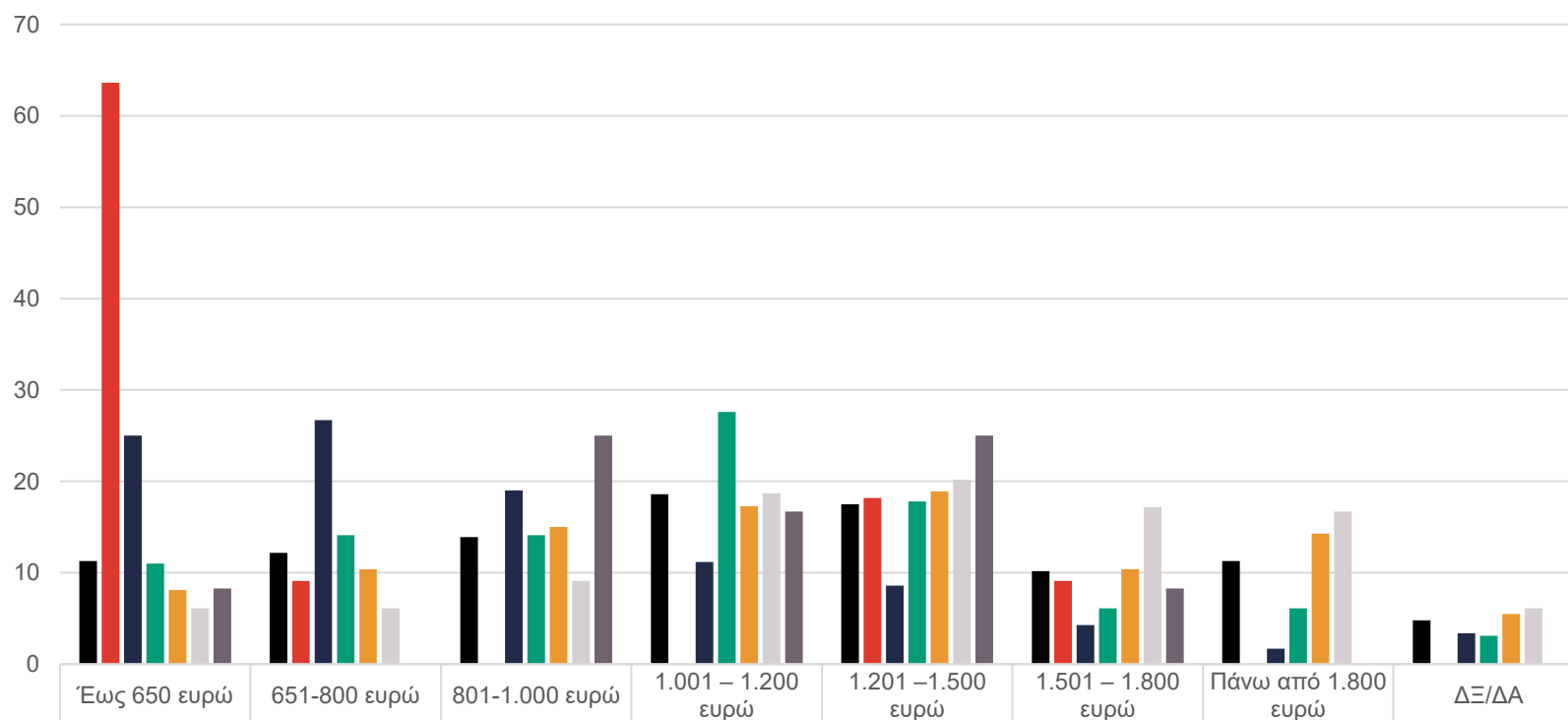
Μηνιαίες καθαρές απολαβές από την εργασία ανά θέση στην απασχόληση [N=808 - Σύνολο δείγματος]



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

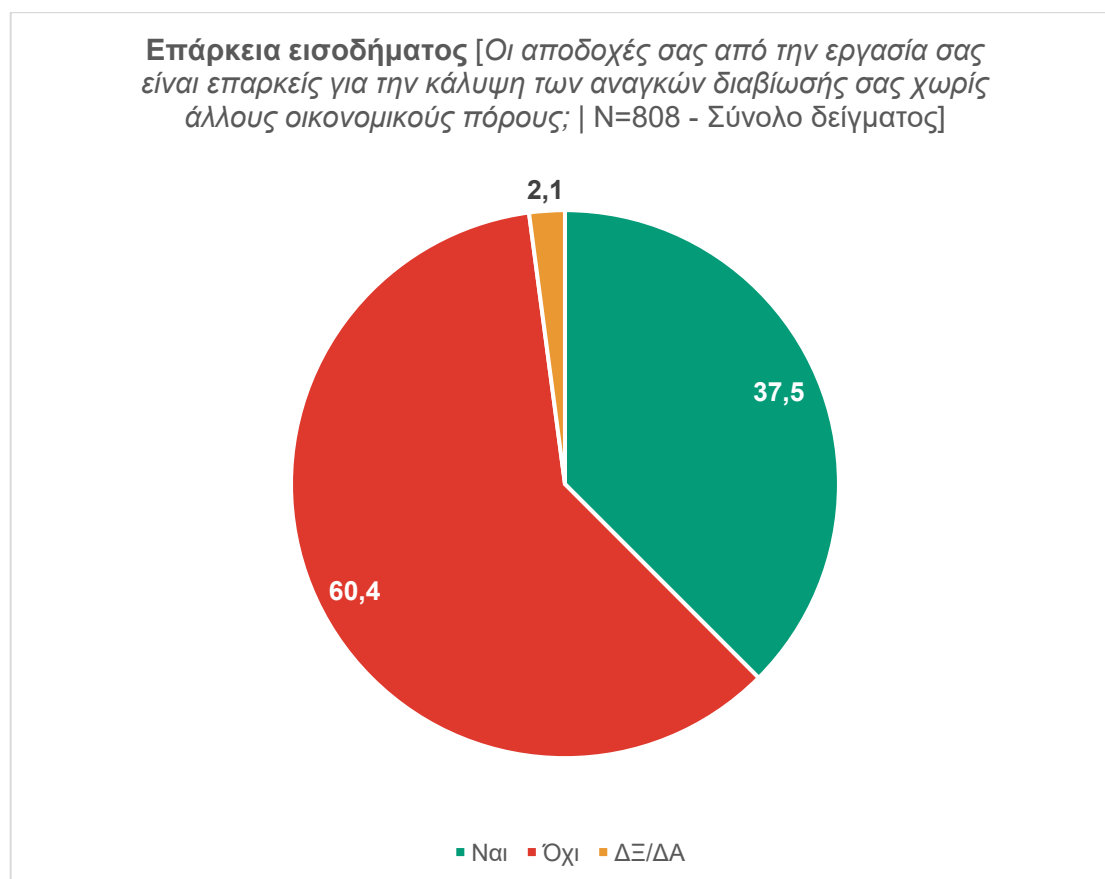


Μηνιαίες καθαρές απολαβές από την εργασία ανά ηλικιακή κατηγορία [N=808 - Σύνολο δείγματος]



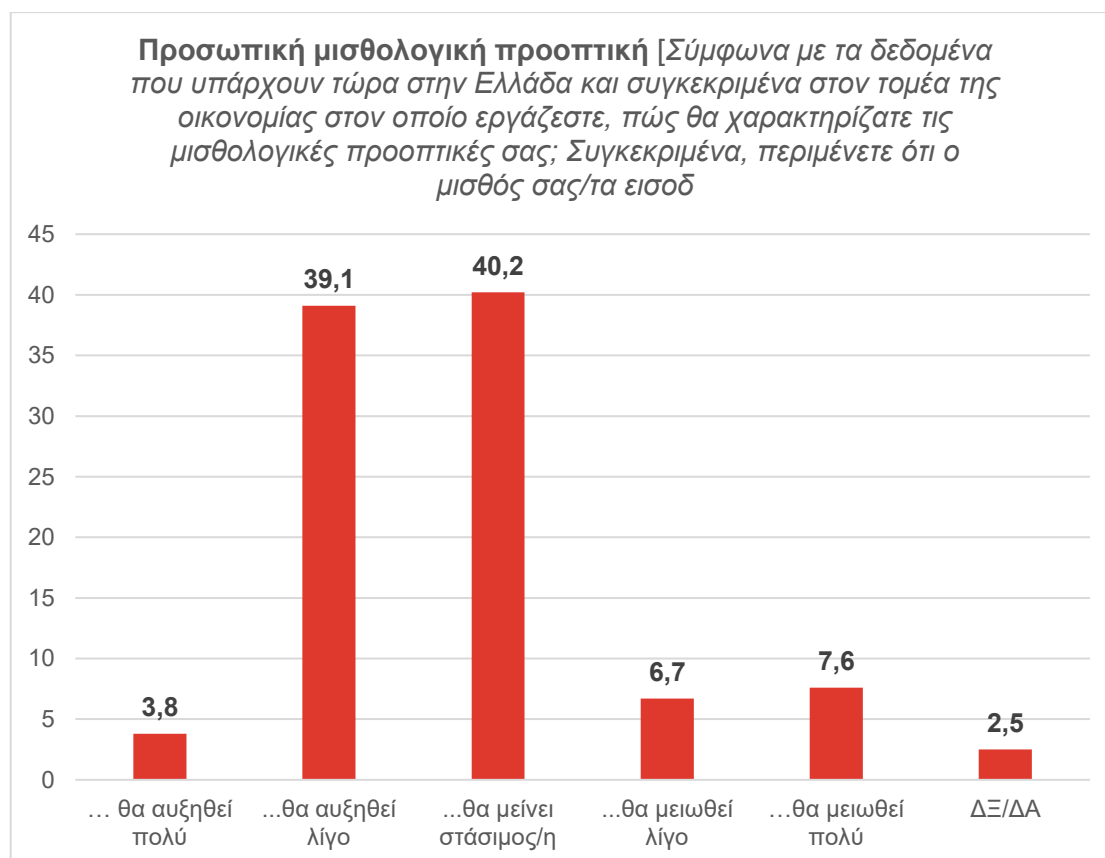
	Έως 650 ευρώ	651-800 ευρώ	801-1.000 ευρώ	1.001 – 1.200 ευρώ	1.201 – 1.500 ευρώ	1.501 – 1.800 ευρώ	Πάνω από 1.800 ευρώ	ΔΞ/ΔΑ
■ Σύνολο δείγματος	11,3	12,2	13,9	18,6	17,5	10,2	11,3	4,8
■ 17-24	63,6	9,1	0,0	0,0	18,2	9,1	0,0	0,0
■ 25-34	25,0	26,7	19,0	11,2	8,6	4,3	1,7	3,4
■ 35-44	11,0	14,1	14,1	27,6	17,8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

- Οι ερωτώμενοι/ες κλήθηκαν επίσης να απαντήσουν κατά πόσο οι αποδοχές τους από την εργασία επαρκούν για να καλύψουν τις βασικές ανάγκες τους, χωρίς να έχουν άλλους οικονομικούς πόρους. Ένα εξαιρετικά υψηλό ποσοστό (**60,4%**) – και μάλιστα οριακά αυξημένο από το αντίστοιχο ποσοστό του 2020 – απάντησε αρνητικά.

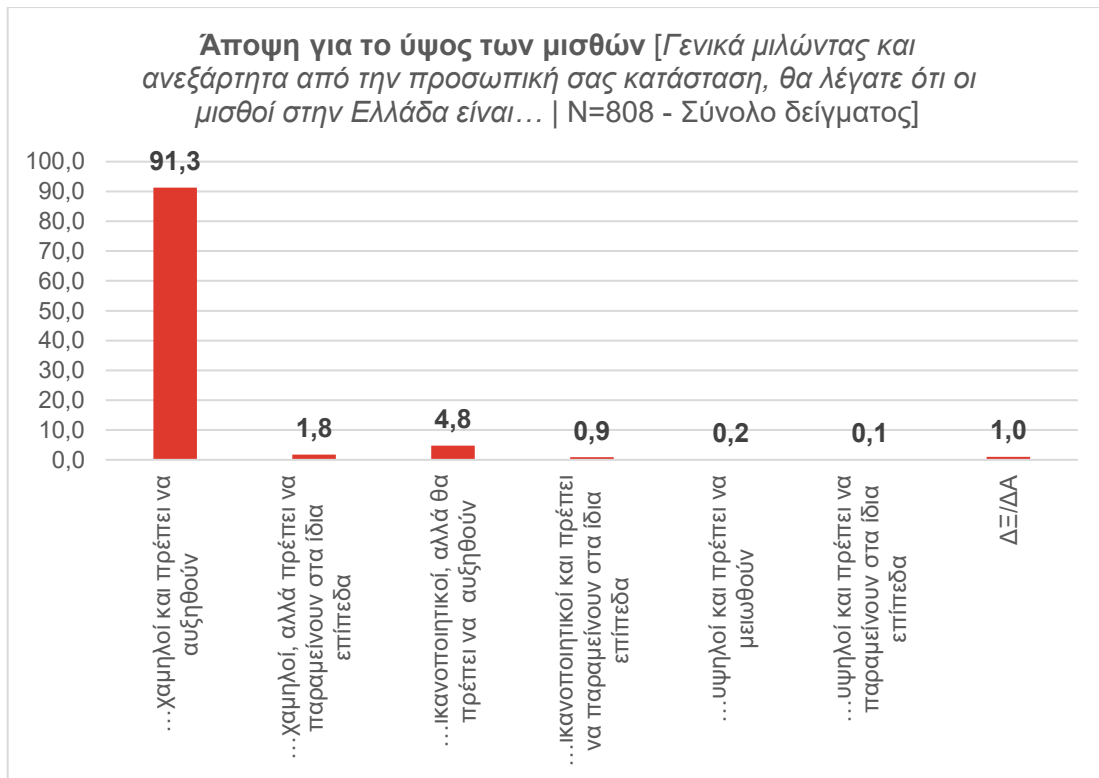


- Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων/ουσών απάντησε ότι το εισόδημα από την εργασία της είναι «απόλυτα» (**64,4%**) ή «αρκετά» (**23,2%**) σταθερό, ενώ το **8,8%** χαρακτήρισε το εισόδημά του «όχι ιδιαίτερα» ή και «καθόλου» σταθερό.
- Περισσότερη διαφωτιστική είναι, ωστόσο, η ανάλυση της ίδιας ερώτησης ανά θέση στην απασχόληση. Οι μισθωτοί/ές του δημοσίου τομέα, όπως είναι λογικό, έχουν «αρκετά» ή «απόλυτα» σταθερές απολαβές σε ποσοστό **93,6%**, σε αντίθεση με τους αυτοαπασχολούμενους/ες με «μπλοκάκι» που αυτό το ποσοστό περιορίζεται στο **51,4%** (ενδεικτικά δεδομένα), αλλά και με τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, που δήλωσαν ότι έχουν «αρκετά» ή «απόλυτα» σταθερό εισόδημα από την εργασία τους σε ποσοστό **86,5%**.

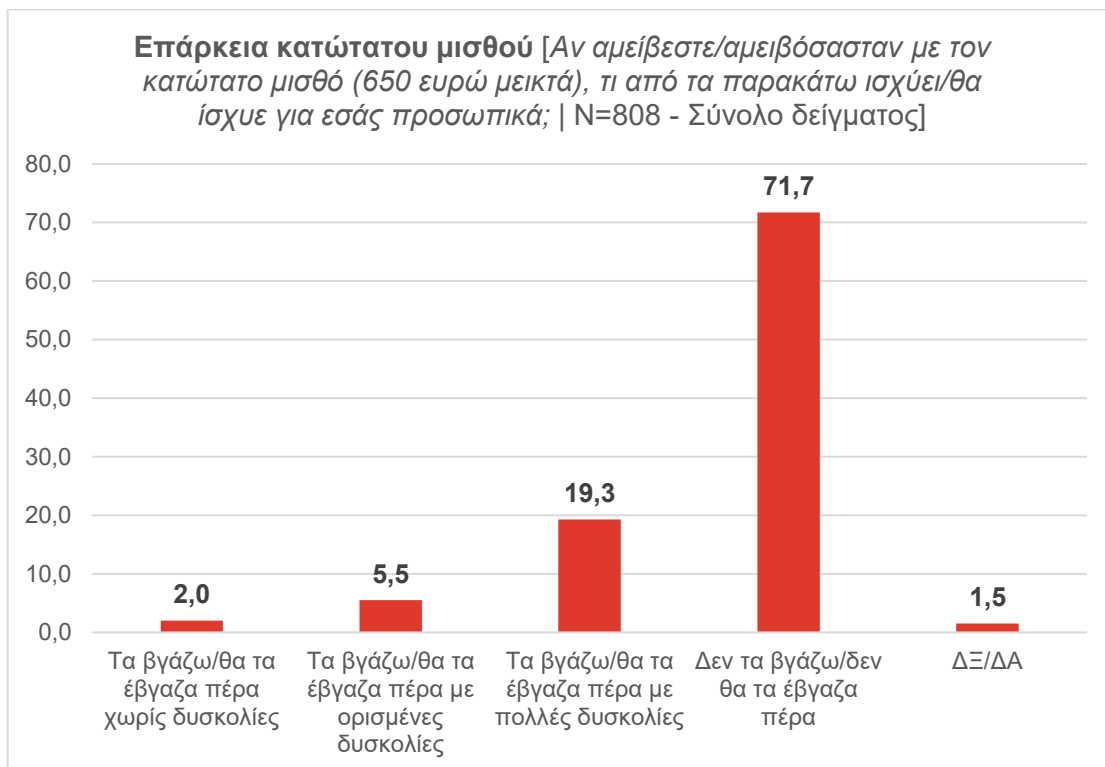
- Το ποσοστό των ερωτώμενων που απάντησαν ότι οι αποδοχές τους από την εργασία τους είναι αντάξιες της ποσότητας και του είδους της εργασίας που παρέχουν ανήλθε σε μόλις **24,9%**.
- Ως προς τις προσδοκίες και τις εκτιμήσεις των ερωτώμενων σχετικά με τις προσωπικές μισθολογικές προοπτικές τους, η μεγάλη πλειοψηφία δεν αναμένει καμία αξιολογη βελτίωση της κατάστασης, καθώς οι περισσότεροι (**40,2%**) εκτιμούν ότι ο μισθός τους θα παραμείνει στάσιμος ή, στην καλύτερη περίπτωση, ένα αντίστοιχο ποσοστό (**39,1%**) αναμένει μικρή αύξηση μέσα στην επόμενη πενταετία.



- Ως προς τις γενικές προοπτικές για τους μισθούς, η συντριπτική πλειοψηφία (**91,3%**) απάντησε ότι οι μισθοί είναι χαμηλοί και πρέπει να αυξηθούν, ενώ μόλις το **0,1%** απάντησε ότι είναι υψηλοί και πρέπει να διατηρηθούν στα ίδια επίπεδα. Με άλλα λόγια, οι απαντήσεις στην έρευνά μας δείχνουν ότι η υποκειμενική πρόσληψη των εργαζόμενων ταυτίζεται με τα στατιστικά δεδομένα που υπάρχουν για το επίπεδο των μισθών στη χώρα μας.



- Ως προς το σημερινό ύψος του κατώτατου μισθού φαίνεται να υπάρχει μια οριζόντια συμφωνία ότι αυτό είναι πολύ χαμηλό και ανεπαρκές.



- Στο ερώτημα για το ποιες θα ήταν οι πιθανές επιπτώσεις από την αύξηση του κατώτατου μισθού, το **90,6%** απάντησε ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα είχε

θετική επίπτωση στην ανάπτυξη, γιατί θα αυξανόταν το εισόδημα των νοικοκυριών και η αγοραστική κίνηση, ενώ μόνο το **7,3%** απάντησε ότι θα είχε αρνητική επίπτωση στην ανάπτυξη, γιατί θα αυξανόταν οι μισθολογικές δαπάνες για τις επιχειρήσεις.

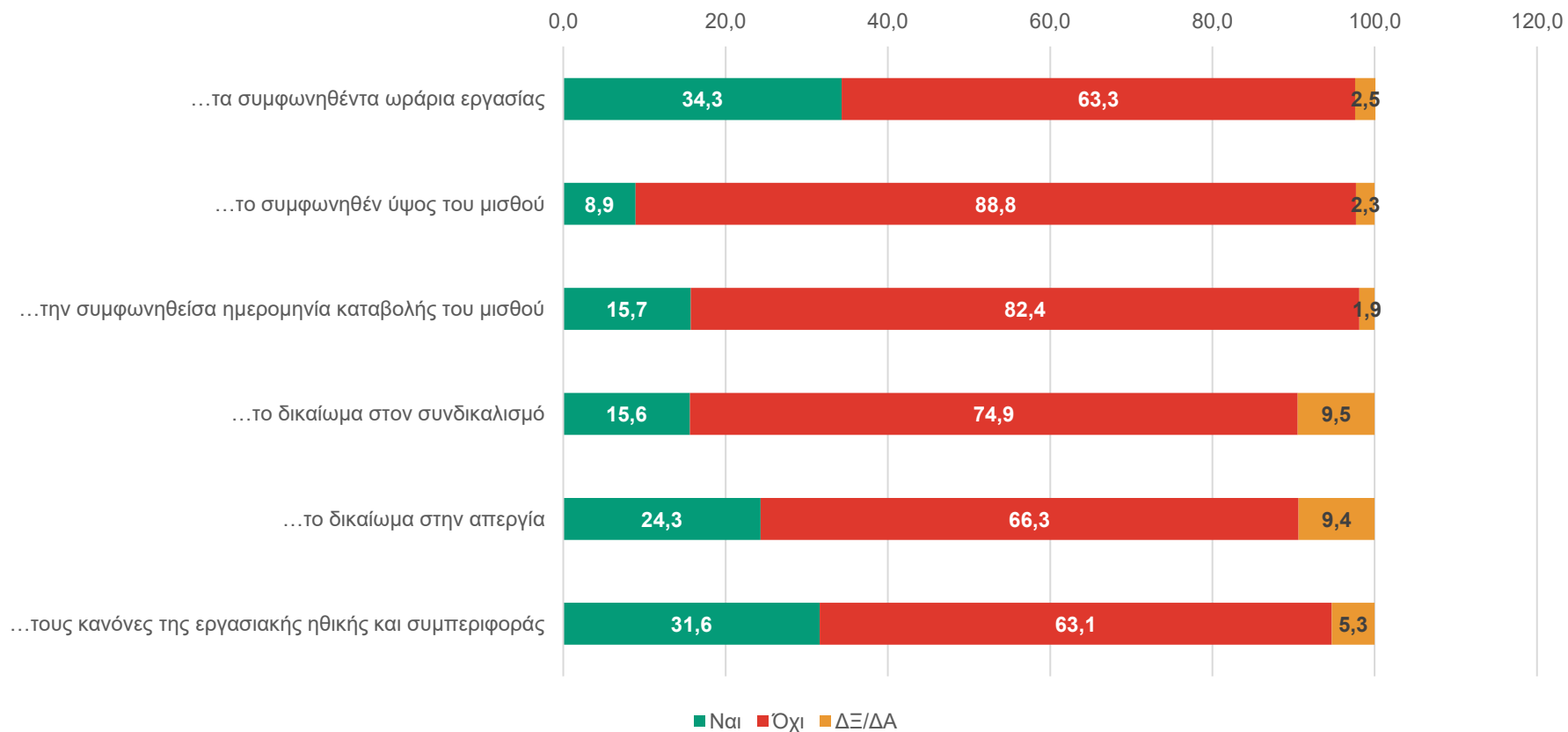
Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων, συνδικαλισμός και νέες μορφές διεκδικήσεων

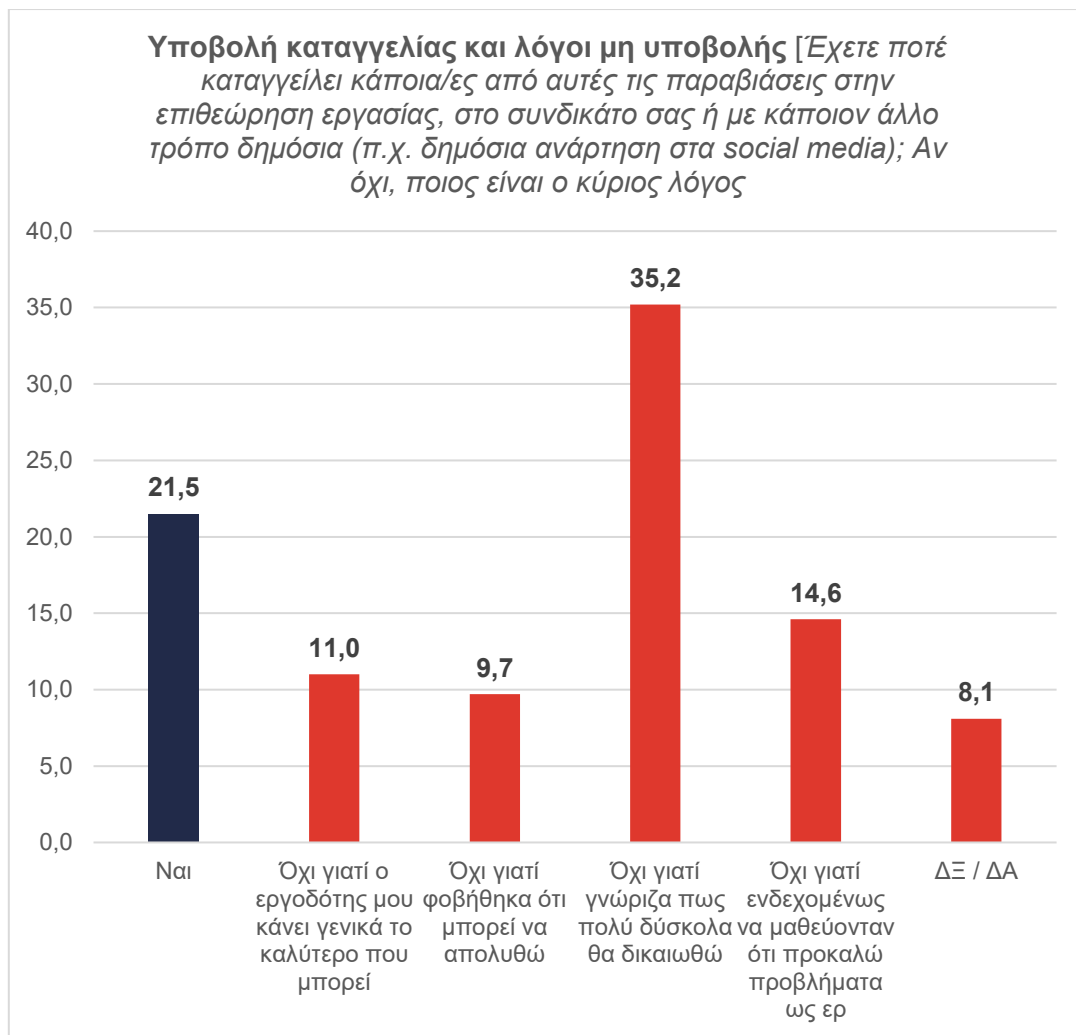
✓ Μόνο ένας στους πέντε εργαζόμενους καταγγέλλει εργοδοτικές παραβιάσεις που υφίσταται – Σημαντικό ρόλο αναγνωρίζει η πλειοψηφία στα συνδικάτα και ζητά αναβαθμισμένες διεκδικήσεις και αξιοποίηση νέων μορφών αγώνα

- Στην ερώτηση σχετικά με τα περιστατικά παραβάσεων/αθέτησης υποχρεώσεων από την πλευρά του εργοδότη, που οι ίδιοι οι ερωτώμενοι προσωπικά είχαν αντιμετωπίσει, πολύ διαδεδομένη φαίνεται να είναι η παράβαση των κανόνων εργασιακής ηθικής και δεοντολογίας από τον εργοδότη (**31,6%** δηλώνει ότι το έχει υποστεί τον τελευταίο ένα χρόνο), κάτι αναμενόμενο μετά τις καταγγελίες που άρχισαν να βλέπουν το φως της δημοσιότητας στη χώρα μας, για φαινόμενα σεξιστικής συμπεριφοράς, σεξουαλικής παρενόχλησης ή βίας σε χώρους εργασίας, αλλά και για άλλα φαινόμενα κακοποίησης/παρενόχλησης στην εργασία (mobbing). Το αμέσως συχνότερο «θύμα» εργοδοτικών παραβάσεων είναι το πεδίο του συλλογικού εργατικού δικαίου (δικαίωμα στην απεργία, στον συνδικαλισμό), ωστόσο, και οι με τη στενή έννοια εργοδοτικές υποχρεώσεις (ωράριο, μισθός) παραβιάζονται.

- Από το σύνολο όσων δήλωσαν ότι έχουν υποστεί τουλάχιστον μία από τις παραπάνω συμπεριφορές από τον εργοδότη τους κατά τον τελευταίο ένα χρόνο (N=446), μόνο ένας/μία στους πέντε (**21,5%**) δήλωσε ότι κατήγγειλε τον εργοδότη του/της είτε θεσμικά (ΣΕΠΕ, συνδικάτο κ.λπ.) είτε με άλλο τρόπο δημόσια (π.χ. ΜΜΕ ή social media). Οι υπόλοιποι/ες αναφέρουν ως λόγους μη καταγγελίας το ότι γνώριζαν ότι πολύ δύσκολα θα δικαιωθούν (**35,2%**), την θέλησή τους να προστατεύσουν την «καλή φήμη» τους ως εργαζομένων (**14,6%**), αλλά και την κατανόηση προς τον εργοδότη και την αναγνώριση ότι κάνει το καλύτερο που μπορεί (**11,0%**). Επίσης ένα καθόλου αμελητέο ποσοστό (**9,7%**) δήλωσε ότι δεν υπέβαλε καταγγελία υπό το φόβο της απόλυσης.

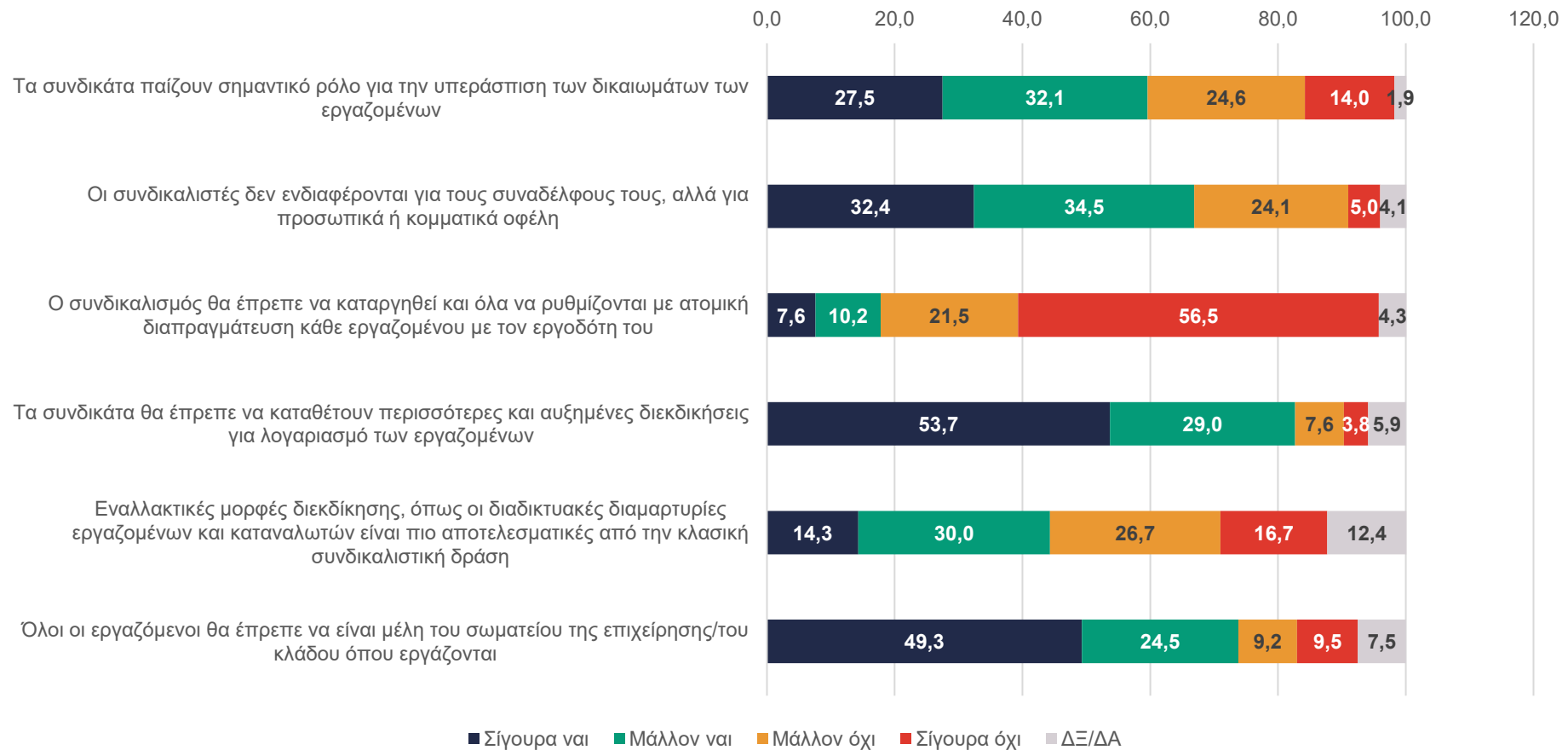
Περιπτώσεις εργοδοτικής αυθαιρεσίας [Κατά τον τελευταίο ένα χρόνο, έχει συμβεί σε εσάς προσωπικά ο εργοδότης σας να παραβιάζει... | N=808 - Σύνολο δείγματος]



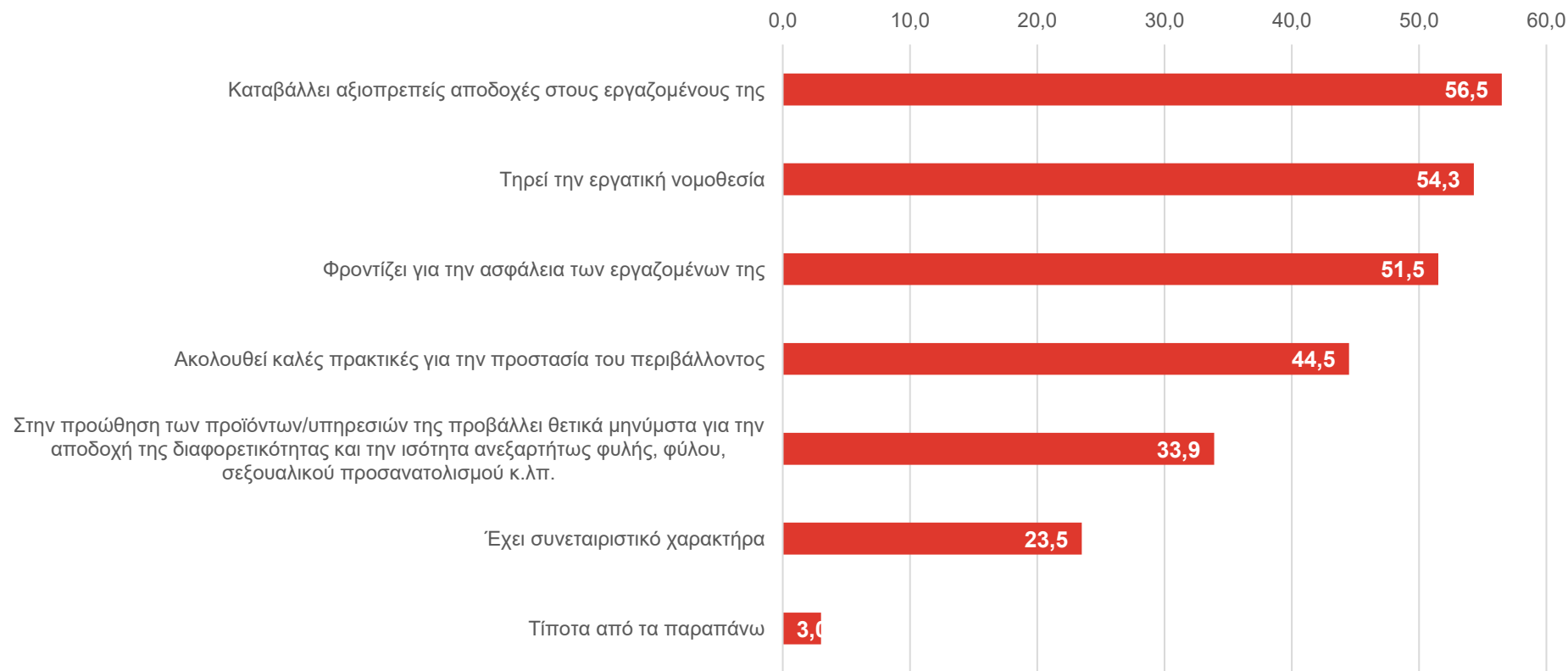


- Σχετικά με τη συνδικαλιστική συμμετοχή, τακτικά ή περιστασιακά δήλωσε ότι συμμετέχει στις διαδικασίες ή στις κινητοποιήσεις του σωματείου, συνδικάτου, ένωσης εργαζομένου του κλάδου του το **38,8%**, ενώ αντίθετα η πλειοψηφία (**58,4%**) δήλωσε ότι συμμετέχει σπάνια ή ποτέ.
- Στις κρίσεις τους για το συνδικαλισμό, οι ερωτώμενοι/ες αναγνωρίζουν την αξία των συνδικάτων για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, αν και είναι κριτικοί/ές προς τις συνδικαλιστικές ηγεσίες και ζητούν περισσότερες και αυξημένες διεκδικήσεις και νέες εναλλακτικές μορφές κινητοποιήσεων.
- Ειδικό ενδιαφέρον έχει το ότι ένα σεβαστό ποσοστό (**44,3%**) εκφράζει την εκτίμηση ότι εναλλακτικές μορφές διεκδίκησης, όπως οι διαδικτυακές διαμαρτυρίες εργαζομένων και καταναλωτών είναι πιο αποτελεσματικές, στοιχείο που σχετίζεται και με την εμπειρία της πρόσφατης συνδυασμένης κινητοποίησης εργαζομένων και χρηστών της πλατφόρμας e-food. Ενόψει αυτού, κρίναμε σκόπιμο να διερευνήσουμε πώς απαντούν οι εργαζόμενοι από τη σκοπιά του καταναλωτή.

Κρίσεις για το συνδικαλισμό [Πώς αξιολογείτε καθεμία από τις παρακάτω προτάσεις; | N=808 - Σύνολο δείγματος]



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



Συμπεράσματα

Τα βασικά συμπεράσματα τα οποία νομίζουμε ότι προκύπτουν και είναι χρήσιμα τόσο για τους κοινωνικούς επιστήμονες όσο και για τα συλλογικά κοινωνικά και πολιτικά υποκείμενα που παρεμβαίνουν στο πεδίο της εργασίας, είναι τα ακόλουθα :

- Το ζήτημα του επιπέδου των μισθών παραμένει το κυρίαρχο πρόβλημα της ελληνικής αγοράς εργασίας, ειδικά φέτος υπό το κράτος των πληθωριστικών τάσεων.
- Οι συνθήκες στην ελληνική αγορά εργασίας σε ό,τι αφορά τον εργάσιμο χρόνο είναι ιδιαίτερα αρνητικές και αποτελεί έλλειμμα το γεγονός ότι η χώρα μας δεν παρακολουθεί – παρά μόνο κατ’ εξαίρεση – τη διεθνή συζήτηση για τη μείωσή του, τη στιγμή που συγκριτικά βρίσκεται σε μία από τις χειρότερες θέσεις στην Ευρώπη ως προς την υπερεργασία. Από την πλευρά των εργαζομένων το σχετικό αίτημα φαίνεται ότι είναι περισσότερο από ώριμο με βάση τις απαντήσεις στην έρευνά μας.
- Το έμφυλο – αλλά και το διαγενεακό – χάσμα κυρίως ως προς τα επίπεδα των αμοιβών, αλλά και ως προς άλλες παραμέτρους της σχέσης εργασίας (μόνιμη ή προσωρινή/ευκαιριακή απασχόληση, πλήρης ή μερική απασχόληση κ.λπ.) εξακολουθεί να υπάρχει στη χώρα μας.
- Η βιαιότητα των μετασχηματισμών που επέβαλε η πανδημία δεν υπήρξε χωρίς αντίσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, όπως ιδίως η τηλεργασία, μπορεί να ενισχύουν την παρουσία τους, όμως αυτό συναντά και επιφυλάξεις, αντιστάσεις και επιστροφές – έστω προσωρινές – στην πιο παραδοσιακή μορφή της εργασίας. Οι όροι με τους οποίους θα πραγματοποιηθεί τελικά αυτή η μετάβαση είναι ακόμη ανοιχτοί και σε καμία περίπτωση η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε αυτή τη νέα περίοδο δεν αρχίζει και δεν τελειώνει στη θέσπιση ενός νέου νομοθετικού πλαισίου.
- Όλα τα παραπάνω συσσωρεύουν νέες προκλήσεις ενώπιον των κοινωνικών και πολιτικών συλλογικών υποκειμένων, και κυρίως των συνδικάτων. Η κινητικότητα των τελευταίων μηνών δείχνει να έχει ενισχύσει το ενδιαφέρον των εργαζομένων για συλλογική προστασία και διεκδίκηση, ωστόσο αυτό που επιζητούν είναι νέο περιεχόμενο με αναβαθμισμένες διεκδικήσεις, αλλά και νέες μορφές αγώνα.