



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΣΧΟΛΗ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: ΜΕΘΟΔΟΙ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ**

**Η Εξέλιξη των Συνθηκών Εργασίας στην Ελλάδα.
Η Περίπτωση των Συνθηκών Εργασίας σε Εταιρεία
Ανάπτυξης Λογισμικού**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Κουτσοπέτρου Θεοδώρα

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:
Γεωργία Πετράκη, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Επιβλέπουσα
Γιάννης Κουζής, Καθηγητής
Ιορδάνης Ψημμένος, Καθηγητής

Αθήνα, Μάιος 2016

Copyright © Θεοδώρα Κουτσοπέτρου, 2016.

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ευχαριστώ πολύ τους καθηγητές μου για τη στήριξη και την βοήθειά τους στην προσπάθεια της ολοκλήρωσης αυτής της διπλωματικής.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	7
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ	9
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	11
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	12
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	15
1.1 Η εξέλιξη των συνθηκών εργασίας από τα μέσα του 20 ^{ου} αιώνα έως σήμερα....	15
1.2. Η εργασιακή ευελιξία και οι «νέες» μορφές απασχόλησης.....	17
1.3 Τα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων	21
1.4 Η οργάνωση της εργασίας	23
1.5 Η ποιότητα στην εργασία.....	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ.....	31
2.1 Μεταβλητές που θα μελετηθούν.....	31
2.1.1 Ποιότητα εργασίας.....	31
2.1.2 Πλαίσιο εργασίας (ωράριο, καθεστώς απασχόλησης, εισόδημα, διακρίσεις στην εργασία κ.λπ.)	32
2.1.3 Οργάνωση της εργασίας	32
2.2 Στοιχεία για την εξέλιξη των συνθηκών εργασίας	33
2.3 Ανάλυση	36

2.3.1 Η ποιότητα της εργασίας	36
2.3.2 Πλαίσιο εργασίας.....	47
2.3.3 Οργάνωση της εργασίας:	59
2.4 Αποτίμηση αποτελεσμάτων (ομοιότητες- διαφορές πλαισίου εργασίας, τάσεις, επιρροή της Ε.Ε. στην διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας).....	70
 ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΤΑΙΡΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ	
ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ – ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ	74
3.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις.....	74
3.1.1. Η υπό μελέτη εταιρία ανάπτυξης λογισμικού (G.)	75
3.2 Μεθοδολογία.....	75
3.2.1. Το δείγμα	75
3.2.2 Το Ερευνητικό Εργαλείο	76
3.2.3 Η Διαδικασία των Συνεντεύξεων.....	78
3.2.4. Η ανάλυση των ευρημάτων και η ερμηνεία τους	78
3.3 Ευρήματα	79
3.3.1 Ανάλυση απαντήσεων πρώτης ενότητας – Η επαγγελματική ταυτότητα.....	79
3.3.2 Ανάλυση απαντήσεων δεύτερης ενότητας – Καθεστώς εργασίας	81
3.3.3. Ανάλυση απαντήσεων τρίτης ενότητας – Οργάνωση εργασίας	82
3.3.4 Ανάλυση απαντήσεως τέταρτης ενότητας- Ποιότητα εργασίας.....	84
3.4 Συζήτηση – Συμπεράσματα	86
 ΕΠΙΛΟΓΟΣ	90
 ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	92
 ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι	97

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II.....	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ III.....	99
ABSTRACT.....	103

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι υπάρχει πιθανότητα να απολυθούν κατά τους επόμενους 6 μήνες στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2010..	40
Πίνακας 2: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι υπάρχει πιθανότητα να απολυθούν κατά τους επόμενους 6 μήνες στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2015...	41
Πίνακας 3: Προσλήψεις και απολύσεις κατά τα έτη 2012-2013 στον Ιδιωτικό Τομέα.	43
Πίνακας 4 :Προσλήψεις και απολύσεις κατά τα έτη 2013-2014 στον Ιδιωτικό Τομέα.	44
Πίνακας 5: Προσλήψεις και απολύσεις κατά τα έτη 2014-2015 στον Ιδιωτικό Τομέα	45
Πίνακας 6: Παρουσιάζονται οι μετατροπές συμβάσεων από πλήρη εργασία σε μερική, σε εκ περιτροπής με συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και σε εκ περιτροπής ύστερα από μονομερή απόφαση των εργοδοτών κατά τα τελευταία έτη.....	48
Πίνακας 7: Ποσοστό συμμετοχής κάθε είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των συμβάσεων που παρουσιάστηκαν τα τελευταία χρόνια	49
Πίνακας 8: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα κατά τα έτη	50
Πίνακας 9: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα κατά τα έτη 2015.....	50
Πίνακας 10: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι ο προϊστάμενος είναι γυναίκα στις χώρες της ΕΕ το 2005-2010.....	51
Πίνακας 11: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι ο προϊστάμενος είναι γυναίκα στις χώρες της ΕΕ το 2010-2015.....	51

Πίνακας 12: Το ποσοστό που δηλώνει ότι εργάζεται νύχτα τουλάχιστον μία ή περισσότερες φορές μέσα στον μήνα σε χώρες της ΕΕ από το 1990-2010.	53
Πίνακας 13: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο κατά το έτος 2010	55
Πίνακας 14: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο κατά το έτος 2015.....	56
Πίνακας 15: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια ή περισσότερες ημέρες για πάνω από 10 ώρες κατά το έτος 2010	57
Πίνακας 16: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια ή περισσότερες ημέρες για πάνω από 10 ώρες κατά το έτος 2015.....	57
Πίνακας 17: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά το έτος 2015.....	63
Πίνακας 18: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει συμμετοχή στη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας ή των διαδικασιών της εργασίας του κατά το έτος 2010	70
Πίνακας 19: Οι προγραμματισμένοι και οι πραγματοποιηθέντες έλεγχοι από την Επιθεώρηση Εργασίας.....	74

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ

Γράφημα 1: Οι τέσσερις πυλώνες της Ποιότητα της εργασίας και της Απασχόλησης	30
Γράφημα 2: Το ποσοστό των εργαζομένων που έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση στον χώρο εργασίας στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2005-2010	37
Γράφημα 3: Το ποσοστό των εργαζομένων που δεν έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση στον χώρο εργασίας στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2015.....	38
Γράφημα 4: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση χρηματοδοτούμενη από τον εργοδότη τους (ή χρηματοδοτούμενη από τους ίδιους εάν είναι αυτοαπασχολούμενοι). Κατά τα έτη 1995-2000-2005-2010, στις χώρες ης ΕΕ.....	39
Γράφημα 5: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι δεν είναι εύκολη η εύρεση εργασίας με παρόμοιο μισθό (με την παροντική), εάν επέλθει απόλυση η παραίτηση στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2015	42
Γράφημα 6: Το ποσοστό που δηλώνει πως θα μπορεί να κάνει την ίδια εργασία όταν θα είναι 60 χρονών στις χώρες της ΕΕ το 2000,2005,2010.....	46
Γράφημα 7: Το ποσοστό που δηλώνει πως ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία είναι πάνω από 60 λεπτά στις χώρες της ΕΕ κατά το 1995-2000.....	54
Γράφημα 8: Το ποσοστό που δηλώνει πως ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία είναι πάνω από 60 λεπτά στις χώρες της ΕΕ κατά το 2005-2010.....	55
Γράφημα 10: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι η εργασία του εξαρτάται από αυτόματη ταχύτητα μηχανής η κίνησης προϊόντος κατά τα έτη 2005, 2010...60	
Γράφημα 11: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά τα έτη 1995, 2000	61
Γράφημα 12: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά τα έτη 2005, 2010.....	62
Γράφημα 13: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά τα έτη 1995, 2000... ..	64

Γράφημα 14: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά τα έτη 2005, 2010.....65

Γράφημα 15 : Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά το έτος 2015.....65

Γράφημα 16: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι είναι σε θέση να επηρεάζει αποφάσεις που είναι σημαντικές για την εργασία του κατά το έτος 2010.....66

Γράφημα 17 :Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη 1991,1995,2000...
.....67

Γράφημα 18: Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη 2005, 2010 ...68

Γράφημα 19 :Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη έως 2015.....69

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Σύμφωνα με τις έρευνες του Eurofound αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, φαίνεται ότι η Ελλάδα σημειώνει καθοδική πορεία αναφορικά με τις προσφερόμενες θέσεις εργασίας, τόσο σε ποσοτικό όσο και σε ποιοτικό επίπεδο. Ωστόσο, παρά τα στοιχεία που δείχνουν την μεγάλη ανεργία στη χώρα παρατηρείται μια αύξηση της απασχόλησης στον τομέα της πληροφορικής σε σχέση με τους άλλους τομείς και επαγγέλματα. Μέσω της εμπειρικής έρευνας που διεξήχθη σε εταιρία ανάπτυξης λογισμικού φαίνεται ότι η ποσοτική αύξηση των θέσεων εργασίας στην εν λόγω εταιρία δεν συνεπάγεται και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, η εμπειρική έρευνα αφορούσε στην μελέτη των συνθηκών εργασίας στην εταιρία G.. Το μεθοδολογικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε ήταν η ημι δομημένη συνέντευξη και υλοποιήθηκε σε επτά (7) εργαζομένους – προγραμματιστές (developers) της εταιρίας. Από τα ευρήματα της έρευνας προκύπτει ότι οι υπό διερεύνηση θέσεις εργασίας προσφέρουν ικανοποιητικούς μισθούς και παραγωγικότητα ενώ παρέχουν εργασιακή ασφάλεια. Όμως σε θέματα που άπτονται άμεσα της ποιότητας στην εργασίας όπως είναι η διατήρηση και βελτίωση της υγείας και ευεξίας των εργαζομένων, η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων και η συμφιλίωση της εργασιακής και προσωπικής ζωής, οι αρνητικές απαντήσεις των ερωτώμενων οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η ποσοτική αύξηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας στην εταιρία δεν διαθέτει ποιοτικά χαρακτηριστικά.

Λέξεις – κλειδιά: Συνθήκες εργασίας, ποιότητα εργασίας,

οργάνωση εργασίας, εργασιακή ευελιξία, πλαίσιο εργασίας

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην προσπάθεια να ορίσει κανείς στο τι αναφέρεται ο όρος «συνθήκες εργασίας» θα πρέπει να λάβει υπ' όψιν του μια σειρά παραγόντων που συνθέτουν τον όρο αυτό. Έτσι, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο όρος αναφέρεται σε παράγοντες όπως, οι ώρες εργασίας, οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας στον εργασιακό χώρο, οι άδειες, οι αποδοχές, η ασφάλιση κ.α.

Η διασφάλιση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων. Συγκεκριμένα στο **Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2000/C 364/01)** (άρθρο 31- Δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας) αναφέρεται ρητά ότι: *«κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε υγιεινές, ασφαλείς και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας»*, ως επίσης και *«σε ένα όριο μέγιστης διάρκειας εργασίας, σε ημερήσιες και εβδομαδιαίες περιόδους ανάπαυσης, καθώς και σε ετήσια περίοδο αμειβόμενων διακοπών»*.

Σύμφωνα με τους Κανελλόπουλο και Ζερβού (2010) οι συνθήκες εργασίας είναι ένα από τα χαρακτηριστικά που καθορίζουν την ελκυστικότητα μιας θέσης εργασίας, προσδιορίζοντας επίσης τα οφέλη των εργαζόμενων και το κόστος εργασίας (χρηματικό και μη) που καταβάλλεται από τον εργοδότη.

Σύμφωνα με τους Λυμπεράκη και Δενδρινό (2010) οι συνθήκες εργασίας συνδέονται στενά με την ποιότητα της εργασίας. Και οι δύο παραπάνω πολυδιάστατες έννοιες μπορούν να προσεγγιστούν αφού προσδιοριστούν αρχικά τα χαρακτηριστικά που διαμορφώνουν το περιβάλλον της εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά τα τελευταία 25 χρόνια φαίνεται να υπόκεινται σε μια δυναμική διαδικασία διαμόρφωσης, η οποία επηρεάζεται από τις συνεχώς μεταβαλλόμενες κοινωνικές, οικονομικές και τεχνολογικές συνθήκες.

Οι συνθήκες κάτω από τις οποίες εκτελείται μια εργασία, κυρίως το περιβάλλον εργασίας, ο χρόνος, ο τόπος και η οργάνωση της εργασίας αποτελούν τα κύρια πεδία διεκδίκησης των εργατικών κινημάτων και το παραδοσιακό ζήτημα του εργατικού δικαίου και διέπονται από πηγές όπως η νομοθεσία, οι συλλογικές συμβάσεις, οι συμβάσεις εργασίας κλπ. Επιπλέον, μια πιο σύγχρονη θεώρηση της έννοιας τείνει να

ενσωματώνει και στοιχεία ή παραμέτρους οι οποίες επιδρούν στον εργαζόμενο σε ψυχοδιανοητικό επίπεδο, μια οικονομική διάσταση που αφορά στον τρόπο που η οικονομική διάσταση της εργασίας επιδρά στις συνθήκες διαβίωσης καθώς επίσης και τους κοινωνικούς ρόλους των εργαζομένων (Πετράκη, 2007a).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει κάνει σημαντικά βήματα προς τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών, αφού η πολιτική της περιλαμβάνει την προώθηση των ίσων ευκαιριών στην αγορά εργασίας για άνδρες και γυναίκες, την οριοθέτηση του ωραρίου εργασίας, την θέσπιση προτύπων ασφαλείας και την επένδυση στην ανάπτυξη δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τα στοιχεία που δίνονται από το Eurofound¹ έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος όσον αφορά στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας. **Εντούτοις, ένα σημαντικό ποσοστό του συνόλου το εργαζομένων (20%) εξακολουθεί να εργάζεται σε θέσεις εργασίας κακής ποιότητας.** Επίσης, οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στον τομέα της εργασίας είχαν ως επακόλουθο την εργασιακή ανασφάλεια και την αύξηση της έντασης της εργασίας και η εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή δεν είναι δεδομένη για όλους τους εργαζόμενους.

Η εργασία που ακολουθεί θα διερευνήσει τις συνθήκες εργασίας σε θεωρητικό επίπεδο μέσα από την ανάλυση των εννοιών που τις συνθέτουν καθώς και μέσα από τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί από το Eurofound τη χρονική περίοδο από το 2005 και έπειτα. Επίσης, θα παρατεθούν τα αποτελέσματα της ποιοτικής έρευνας που ακολούθησε με στόχο να αποτυπωθούν οι συνθήκες εργασίας στον τομέα της πληροφορικής, μέσω της εμπειρίας των εργαζομένων σε μια ελληνική εταιρία ανάπτυξης λογισμικού.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (βλ. Παράρτημα II), παρά τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας που παρατηρούνται στην Ελλάδα, ο τομέας της πληροφορικής σημειώνει αύξηση της απασχόλησης προσφέροντας περισσότερες θέσεις εργασίας αναλογικά με τους άλλους τομείς και επαγγέλματα. Μέσω της έρευνας θα επιχειρηθεί να διαπιστωθεί το αν και κατά πόσο η αύξηση των θέσεων εργασίας στον εν λόγω τομέα έχει και ποιοτικά χαρακτηριστικά.

Η εργασία θα χωριστεί σε δύο μέρη, στο θεωρητικό και το ερευνητικό μέρος. Το θεωρητικό μέρος αποτελείται με τη σειρά του από τρία κεφάλαια και το εμπειρικό μέρος αποτελείται από το κεφάλαιο που αφορά στην έρευνα που διεξήχθη. Ειδικότερα:

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/> (European Working Conditions Survey 2005, 2010) [Πρόσβαση 30/01/2016]

Στο *πρώτο κεφάλαιο* αναλύεται η ιστορική εξέλιξη των συνθηκών εργασίας μεταπολεμικά και έως σήμερα, ώστε να αποτυπωθεί η επίδραση που ασκούν στις συνθήκες εργασίας οι διάφορες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες κάθε εποχής. Στη συνέχεια θα αναλυθούν η εργασιακή ευελιξία και οι «νέες»² μορφές απασχόλησης. Ακολουθεί η παράθεση των διαφόρων καθεστώτων εργασίας καθώς και η ανάλυση των επιμέρους διαστάσεων των συνθηκών εργασίας που είναι η οργάνωση και η ποιότητα της εργασίας.

Στο *δεύτερο κεφάλαιο* θα γίνει μια σύντομη αναφορά στις μεταβλητές που θα μελετηθούν τόσο σε επίπεδο ανασκόπησης προηγούμενων ερευνών όσο και διαμέσου της εμπειρικής έρευνας που θα ακολουθήσει. Οι μεταβλητές αυτές είναι η ποιότητα της εργασίας, το καθεστώς εργασίας και η οργάνωση της εργασίας. Στην συνέχεια θα παρατεθούν στοιχεία αναφορικά με τις μεταβλητές αυτές που αντλήθηκαν από τις έρευνες του Eurofound και από στοιχεία που δημοσιοποιήθηκαν από την Εργάνη, την Επιθεώρηση εργασίας και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

Το *τρίτο κεφάλαιο* αποτελεί το εμπειρικό κομμάτι της εργασίας και αφορά στην εμπειρική έρευνα για τη διερεύνηση των συνθηκών εργασίας σε εταιρία ανάπτυξης λογισμικού στην Ελλάδα. Η έρευνα είναι ποιοτική και για τη διεξαγωγή της χρησιμοποιήθηκε ως μεθοδολογικό εργαλείο η συνέντευξη σε επτά (7) εργαζόμενους της εταιρίας που ανήκουν στην επαγγελματική κατηγορία των προγραμματιστών. Ο *στόχος* της έρευνας ήταν η εκτίμηση των συνθηκών εργασίας μέσω της αποτύπωσης της εμπειρίας των ίδιων των εργαζομένων, με σκοπό να διαπιστωθεί το εάν οι αύξηση των προσφερόμενων θέσεων εργασίας συνεπάγεται και δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας. Επιπλέον, οι επιμέρους στόχοι της έρευνας αφορούσαν στην διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επιμέρους διαστάσεων που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας καθώς και της επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων στις υπό μελέτη διαστάσεις.

Τέλος, η εργασία θα κλείσει με τον επίλογο και τα γενικά συμπεράσματα.

² Η λέξη «νέες» μπαίνει σε εισαγωγικά διότι όπως θα διαπιστωθεί πολλές από τις νέες μορφές εργασίας φαίνεται να υπήρχαν από παλιά σε μια παράλληλη πορεία με τις παραδοσιακές μορφές εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Οι συνθήκες της εργασίας περιλαμβάνουν όλες τις έννοιες που άπτονται της εργασίας και της έννοιας της ποιότητας της εργασίας ξεκινώντας από τις πιο «παραδοσιακές» δηλαδή, τις συμβάσεις εργασίας, τις νέες μορφές απασχόλησης, την οργάνωση της εργασίας, τους περιβαλλοντικούς παράγοντες έως και τις νεότερες έννοιες που περιλαμβάνουν τις νέες τεχνολογίες, την κατάρτιση, τις δεξιότητες και άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (Πετράκη, 2015).

Όσον αφορά στην διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας ιστορικά, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συγκυρίες κάθε χρονικής περιόδου. Για το λόγο αυτό κρίνεται σκόπιμη η ανασκόπηση των εξελίξεων αυτών και ο τρόπος που επέδρασαν στην διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας έως σήμερα.

1.1 Η εξέλιξη των συνθηκών εργασίας από τα μέσα του 20^{ου} αιώνα έως σήμερα.

Στην Ευρώπη, από τα μέσα του 20^{ου} αιώνα και συγκεκριμένα μετά το τέλος του Β' Παγκοσμίου Πολέμου παρατηρούνται σημαντικές εξελίξεις στο χώρο της εργασίας. Η βιομηχανική ανάπτυξη δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, οι εργαζόμενοι άρχισαν να διεκδικούν καλύτερες συνθήκες εργασίας και οι εργατικές ενώσεις κατάφεραν να εξασφαλίσουν ευνοϊκές συνθήκες εργασίας που μεταφράζονταν σε αυξήσεις μισθών, σταθερότητα στην εργασία, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και συνταξιοδότηση (Thompson, 1989, pp. 67-68). Ιδιαίτερα από την δεκαετία του 1960 και έπειτα παρατηρείται η τάση μείωσης των ωρών εργασίας, ο περιορισμός της παιδικής εργασίας καθώς και μείωση των συνταξιοδοτικών ορίων ηλικίας (Caffentzis, 2013, p. 150).

Από την δεκαετία του 1970 και έπειτα το καπιταλιστικό σύστημα διέρχεται σε περίοδο κρίσης, με αποτέλεσμα την επιβράδυνση της οικονομικής ανάπτυξης στις περισσότερες χώρες, επιφέροντας αρνητικές εξελίξεις και στον χώρο της εργασίας (Καραντινός, κ.συν., 1997, σ.σ. 113-114). Οι αλλαγές που επέφερε η κρίση στον εργασιακό χώρο εντοπίζονται στην αύξηση του χρόνου εργασίας, στην αύξηση της συμμετοχής στην εργασία μεταναστών και γυναικών, ως φθηνότερο εργατικό δυναμικό, και την αύξηση των ποσοστών ανεργίας (Caffentzis, 2013, p. 151).

Έτσι, οι ευνοϊκές συνθήκες για την εργασία που διαμορφώθηκαν από τα μέσα του 20^{ου} αιώνα, στιγματίστηκαν από τις οικονομικές συγκυρίες τις δεκαετίες του 1970. Παρόλα αυτά δεν μπορεί να παραγνωριστεί το γεγονός ότι οι δεκαετίες που ακολούθησαν το Β' Παγκόσμιο Πόλεμο σηματοδότησαν θετικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο δίνοντας σημαντικά δικαιώματα εργαζομένων όπως: σύνταξη, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, άδεια (διαφόρων μορφών), γονικές παροχές κ.α.

Από τη δεκαετία του 1980 και έπειτα αρχίζουν να εφαρμόζονται ευέλικτες μορφές απασχόλησης, με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, κάτι όμως που ιστορικά δεν επιβεβαιώθηκε (Καραντινός, κ.συν., 1997, σ. 116).

Σύμφωνα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί τα τελευταία 30 χρόνια δεν μπορεί να ειπωθεί με βεβαιότητα το αν έχει υπάρξει βελτίωση των συνθηκών εργασίας ή επιδείνωση. Από μία πλευρά διαφαίνεται ότι, σε σχέση με το παρελθόν, οι συνθήκες εργασίας παρουσιάζουν μια βελτίωση, όμως παράλληλα κάνουν την εμφάνισή τους και νέες τάσεις επιδείνωσης των συνθηκών αυτών καθιστώντας παραμέτρους όμως η μέση ικανοποίηση από την εργασία³ στάσιμες ή φθίνουσες στις υπό μελέτη εκβιομηχανισμένες χώρες (Βαλαβανίδης & Σαραφόπουλος, 1988, σ. 11; Green, 2006, pp. 126,153,170). Έτσι, αν και σε κάποιους τομείς οι συνθήκες εργασίας παρουσιάζουν βελτίωση, νέα στοιχεία υποβάθμισης συνολικά της ποιότητας στην εργασία κάνουν την εμφάνισή τους.

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες του Eurofound⁴, παρατηρείται μια ανάμεικτη κατάσταση αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και την ποιότητα της εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης, παρατηρείται έντονη η τάση για απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας στις περισσότερες των χωρών της.

Στο κείμενο που ακολουθεί θα αναλυθούν εκτενώς οι παράμετροι που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας όπως είναι η εξέλιξη των μορφών εργασίας και η εμφάνιση νέων μορφών εργασίας⁵, το εργασιακό καθεστώς, η οργάνωση στην εργασία και η ποιότητα στην εργασία.

³ Η εργασιακή ικανοποίηση εκφράζει το αν και πόσο οι εργαζόμενοι είναι ευχαριστημένοι από την εργασία τους. Η εργασιακή ικανοποίηση περιλαμβάνει παραμέτρους όπως ο μισθός, το ωράριο εργασίας, οι χώροι εργασίας, οι σχέσεις εργαζομένων διοίκησης αλλά και εργαζομένων μεταξύ τους, η εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και η προσωπικότητα και οι ανάγκες του εργαζομένου.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/> (European Working Conditions Survey 2005, 2010) [Πρόσβαση 30/01/2016]

⁵ Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν ένα νέο εργασιακό πρότυπο το οποίο κάνει την εμφάνισή του σε αντιδιαστολή με το τυπικό μοντέλο εργασίας (πλήρης απασχόληση, αορίστου χρόνου,

1.2. Η εργασιακή ευελιξία και οι «νέες» μορφές απασχόλησης

Ο όρος «εργασιακή ευελιξία» περιλαμβάνει τις αλλαγές στην εργασία, οι οποίες επιβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο με στόχο την ικανοποίηση των εργασιακών αναγκών ενώ αναφέρεται στον τόπο και στον τρόπο εργασίας των ατόμων. Σε θεωρητικό επίπεδο, η εργασιακή ευελιξία θα μπορούσε να ωφελεί τόσο τον εργοδότη όσο και τον εργαζόμενο και να έχει θετικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και κατά συνέπεια στις συνθήκες εργασίας.

Ως *εργασιακή ευελιξία* θεωρείται κάθε εργασιακή σχέση που δεν διαθέτει ένα ή περισσότερα στοιχεία αυτού που ονομάζεται «τυπική σχέση απασχόλησης». Η τυπική σχέση απασχόλησης παγιώθηκε από την μεταπολεμική περίοδο, διαμέσου του φορντικού μοντέλου παραγωγής και στην ουσία πρόκειται για την εξαρτημένη εργασία, πλήρους απασχόλησης, αορίστου χρόνου, με αντάλλαγμα την καταβολή μισθού όπως αυτός καθορίζεται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Γεωργακοπούλου, 1996). Έτσι, οι νέες μορφές απασχόλησης που προκύπτουν ορίζονται και σηματοδοτούνται σε αντιδιαστολή με τον ορισμό και την έννοια της τυπικής μισθωτής απασχόλησης αορίστου χρόνου (Λυμπεράκη & Δενδρινός, 2010)

Οι ευέλικτες μορφές εργασίας ή όπως αναφέρονται συχνά στην βιβλιογραφία οι «νέες μορφές απασχόλησης», δεν είναι σύγχρονο φαινόμενο, ούτε έκαναν την εμφάνισή τους ως αποτέλεσμα της κρίσης του φορντικού μοντέλου παραγωγής. Ιστορικά, διαπιστώνεται ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας υφίστανται παράλληλα με τις τυπικές μορφές εργασίας για περίπου διακόσια χρόνια. Ειδικότερα:

Τον 18^ο και 19^ο αιώνα όπου η τυπική σχέση εργασίας δεν είχε παγιωθεί, στο βαθμό τουλάχιστον που έγινε τον επόμενο αιώνα, οι μορφές εργασίας που επικρατούσαν ήταν η εργασία στο σπίτι ή εργασία με το κομμάτι. Επίσης, σε περιπτώσεις που μια εργασία δεν μπορούσε να ολοκληρωθεί στον οικιακό χώρο, παρατηρούνταν το φαινόμενο μίσθωσης ομάδων εργαζομένων μέσω υπεργολάβου ή άμεσης μίσθωσης. Στην

δύο εργασία κλπ) και επηρεάζει σαφώς του παρακάτω παράγοντες, δηλαδή την ποιότητα στην εργασία την οργάνωση και το καθεστώς). Έτσι, αναλύοντας τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, ουσιαστικά αναλύουμε και την έννοια της εργασίας όπως αυτή διαμορφώνεται στην σύγχρονη εποχή.

περίπτωση αυτή οι εργαζόμενοι διατηρούσαν ένα βαθμό αυτονομίας, διέθεταν δικά τους μηχανήματα και εργαλεία και απασχολούσαν δικό τους βοηθητικό προσωπικό (Hobsbawm, 1994).

Οι παραπάνω σχέσεις παραγωγής περιορίζονται σημαντικά καθώς εξελισσόταν η εκβιομηχάνιση, με την εμφάνιση πιο ανεπτυγμένων παραγωγικών μονάδων. Παράλληλα προέκυψε η ανάγκη ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, γεγονός που μαρτυρούν οι διεκδικήσεις του εργατικού κινήματος για βελτίωση των συνθηκών εργασίας, και η ανάγκη ρύθμισης των νέων συνθηκών στην διαδικασία παραγωγής, όπως διαμορφώθηκαν με την επικράτηση του φορντικού μοντέλου συσσώρευσης (Tilly & Tilly, 2001)

Παρόλα αυτά, σύμφωνα με τον Braverman (1974) οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εξακολουθούσαν να υπάρχουν ακόμα και μετά την επικράτηση του τυπικού μοντέλου μισθωτής εργασίας. Αναφέρει ότι, η καπιταλιστική συσσώρευση είχε ως συνέπεια την δημιουργία ενός εργατικού πληθυσμού με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, που κάνει την εμφάνισή του στο εσωτερικό των ανεπτυγμένων κοινωνικών. Συγκεκριμένα αναφέρεται σε:

- Εργατικό δυναμικό, κατά βάση ανειδίκευτο, που παρουσιάζει υψηλή γεωγραφική κινητικότητα και κινείται ανάμεσα σε τομείς και εργασίες.
- Εργατικό δυναμικό της υπαίθρου των ανεπτυγμένων χωρών που μετακινείται προς τις πόλεις τους.
- Εργατικό δυναμικό προερχόμενο από αναπτυσσόμενες χώρες στις οποίες μετακινείται γεωγραφικά το κεφάλαιο
- Εργατικό δυναμικό, στάσιμο, που απασχολείται σε ευέλικτες μορφές εργασίας.

Από τα παραπάνω συνεπάγεται ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνέχιζαν να υπάρχουν και να αναπαράγονται. Ιδιαίτερα στις Νότιες Ευρωπαϊκές χώρες η αναπαραγωγή αυτή συνιστούσε και εξακολουθεί να συνιστά σημαντικό τμήμα του παραγωγικού συστήματος διαμορφώνοντας νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, που αναπτύσσονται σε διάφορους κλάδους και επαγγέλματα (Λεοντίδου, 2005; Χατζημιχάλης & Βαΐου, 1997).

Στην σύγχρονη εποχή, παράλληλα με το επικρατούν τυπικό απασχόλησης, οι ευέλικτες μορφές φαίνεται ότι αποτελούν πλέον ένα ικανό κομμάτι στην αγορά εργασίας.

Οι πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης σε ευρωπαϊκό επίπεδο και εθνικό επίπεδο είναι:

- *Η μερική απασχόληση*

Ως μερική απασχόληση ορίζεται η απασχόληση ενός ατόμου με σχέση μισθωτής εξαρτημένης εργασίας, με ωράριο μειωμένο σε σχέση με το ωράριο που ισχύει για τους πλήρως απασχολούμενους, οι οποίοι εργάζονται επίσης ως μισθωτοί στο ίδιο ή παρεμφερές αντικείμενο ή επάγγελμα. Ως βάση σύγκρισης τίθεται ο χρόνος απασχόλησης σε ημερήσια, εβδομαδιαία, μηνιαία ή ετήσια βάση. Συνήθως, ο χρονικός υπολογισμός για τον προσδιορισμό μιας σχέσης εργασίας ως μερικής απασχόλησης γίνεται σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και νοείται ως η απασχόληση κάτω των 30 ωρών την εβδομάδα. (ΕΚΚΕ, Μάρτιος 2006)

- *Η προσωρινή απασχόληση μέσω συμβάσεων ορισμένου χρόνου*

Η προσωρινή απασχόληση εκφράζεται μέσω των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που προβλέπουν τη λήξη της σχέσης εργασίας μετά από ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δημιουργούν προφανή αβεβαιότητα στους εργαζόμενους που απασχολούνται με αυτό το καθεστώς. Παρόλα αυτά, αποτελούν και ένα μέσο ένταξης στην αγορά εργασίας ή επανόδου σε αυτήν ιδιαίτερα για τους νέους. Από την πλευρά των επιχειρήσεων, η προσωρινή απασχόληση παρέχει τη δυνατότητα καλύτερης ανταπόκρισης στις ανάγκες της αγοράς και λειτουργεί προς όφελος της ανταγωνιστικότητας τους. . (ΕΚΚΕ, Μάρτιος 2006)

- *Ο δανεισμός εργαζομένων και η προσωρινή απασχόληση μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης*

Η σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ εργοδότη και τρίτου. Σύμφωνα με αυτή, ο εργαζόμενος «παραχωρείται», «δανείζεται» στον τρίτο, δηλαδή θα πρέπει να παρέχει την εργασία του κατά τη διάρκεια του δανεισμού σε τρίτο.

Γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν ο εργαζόμενος, ενώ προσφέρει την εργασία του κανονικά στον αρχικό εργοδότη, παραχωρείται για κάποιο χρονικό διάστημα σε τρίτη επιχείρηση. Αυτό συμβαίνει συνήθως μεταξύ συνδεδεμένων επιχειρήσεων.

Μη γνήσιος δανεισμός υπάρχει όταν η σύμβαση εργασίας μεταξύ εργαζομένου και αρχικού εργοδότη προβλέπει ότι ο εργαζόμενος δεν θα προσφέρει την εργασία του στον αρχικό εργοδότη αλλά σε τρίτο που θα υποδεικνύει ο αρχικός εργοδότης.

Ο μη γνήσιος δανεισμός ονομάζεται και κατ' επιχείρηση δανεισμός (ή προσωρινή απασχόληση μέσω των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης), γιατί ο αρχικός εργοδότης είναι επιχείρηση, της οποίας το αντικείμενο εργασίας είναι ακριβώς να παραχωρεί εργαζομένους σε τρίτους. (ΙΝΕ ΓΣΕΕ)

- *Η εργασία φασόν ή υπεργολαβία*

Η εφαρμογή της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης ξεκίνησε από την κλωστοϋφαντουργία και αναφέρεται σε ποιοτική ευελιξία σε σχέση με το χώρο εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές οι εργαζόμενοι εργάζονται σε δικούς τους χώρους, παράγοντας με μέσα του εργοδότη ή και δικά τους τα προϊόντα που διακινεί η εργοδότη επιχείρηση. Εάν η λειτουργία αυτή αφορά όχι μεμονωμένα άτομα αλλά επιχειρήσεις, τότε πρόκειται για υπεργολαβία που αφορά την επίτευξη ευελιξίας στα συστήματα παραγωγής. (ΕΚΚΕ, Μάρτιος 2006)

- *Η απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης*

Η εργολαβία επιτρέπει στις επιχειρήσεις την ανάθεση εκτέλεσης κάποιων έργων σε εργολαβικές εταιρείες, οι οποίες απασχολούν το δικό τους προσωπικό. Οι διάφορες μορφές εργολαβίας συγγέονται συνήθως με τον δανεισμό προσωπικού, η βασική διαφορά όμως έγκειται στο ότι δεν υπάρχει δανεισμός προσώπων αλλά δανεισμός υπηρεσιών. (Κουζής, 2001)

Στις ευρωπαϊκές χώρες οι ευέλικτες μορφές εργασίας φαίνονται να αναπτύσσονται σημαντικά ως απόρροια των υψηλών ποσοστών ανεργίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο αλλά και της ανάγκης των επιχειρήσεων να μειώσουν το κόστος εργασίας στην προσπάθεια διατήρησης της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας τους.

Στην Ελλάδα, τα χρόνια πριν την οικονομική κρίση η τυπική απασχόληση αφορούσε στο 80% του συνόλου των απασχολούμενων σύμφωνα με έρευνα του Ινστιτούτου Εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια όμως έχουν αυξηθεί σημαντικά οι θέσεις ευέλικτης εργασίας. Το γεγονός αυτό έχει επιφέρει αλλαγές στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, στην αγορά εργασίας και στις συνθήκες εργασίας. Παράλληλα όμως, οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα έχουν και ένα επιπλέον ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, περιλαμβάνουν μια ιδιαίτερη

μορφή ευελιξίας στην οποία συνυπάρχουν οι νόμιμες εκφράσεις παράλληλα με μια παράνομη διάσταση⁶ (Κουζής, 2002).

Το ερώτημα που τίθεται είναι το αν και κατά πόσο οι αλλαγές αυτές είχαν ποιοτικά χαρακτηριστικά. Σύμφωνα με τον Κρητικίδη (2014), η επέκταση της εργασιακής ευελιξίας και των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, επέδρασε αρνητικά στην πλήρη απασχόλησης μειώνοντας το ποσοστό των ατόμων που εργάζονται με καθεστώς πλήρους εργασίας, χωρίς όμως να επιτύχει τον αρχικό στόχο της δηλαδή τον έλεγχο των ποσοστών ανεργίας.

Όσον αφορά στην εθνική εργατική νομοθεσία, οι στρατηγικές για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας, είχαν ως αποτέλεσμα την απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και την παγίωση της ευέλικτης εργασίας ως μιας φθηνής εργασίας, των προσλήψεων χαμηλού κόστους και τις αντικαταστάσεις των εργαζομένων που είναι μεγαλύτεροι σε ηλικία.

1.3 Τα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων

Με το ΠΔ 156/94 «Υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέπουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας» καθιερώνεται η υποχρέωση των εργοδοτών να παρέχουν στους εργαζομένους γραπτώς τους όρους που διέπουν την σύμβαση εργασίας που συνάπτεται μεταξύ τους⁷ (EURES, 2016). Για να υπογράψει κανείς σύμβαση εργασίας θα πρέπει να έχει συμπληρώσει το 15^ο έτος της ηλικίας του. Στο σημείο αυτό κρίνεται σκόπιμη η παράθεση των εργασιακών καθεστώτων τα οποία συνοπτικά είναι τα εξής⁸:

1. Σύμβαση Πλήρους Απασχόλησης

Η σύμβαση πλήρους απασχόλησης αφορά σε εξαρτημένη εργασία για όλες τις εργάσιμες ημέρες της εβδομάδας με πλήρες ωράριο (8 ώρες την ημέρα, 40 ώρες την εβδομάδα). Η γνωστοποίηση των όρων της σύμβασης θα πρέπει να γίνεται στην

⁶ Η παράνομη διάσταση της ευελιξίας σχετίζεται με παραβάσεις διατάξεων της ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας. Όσον αφορά στις νόμιμες εκφράσεις της, παρόλο που οι ευέλικτες μορφές εργασίας κινούνται στα πλαίσια που ορίζονται από το νομικό πλαίσιο, η απουσία ρυθμιστικού πλαισίου δεν θέτει κάποια όρια στην ανάπτυξή τους, καθιστώντας την άναρχη και πολλές φορές ανεξέλεγκτη.

⁷ Οι διατάξεις του ΠΔ 156/94 δεν έχουν εφαρμογή για περιπτώσεις απασχόλησης που δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα και σε εργαζόμενους σε μη συστηματικές αγροτικές απασχολήσεις.

⁸ Πηγή: http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page18_gr/page18_gr?OpenDocument [Πρόσβαση 31/03/2016]

εργαζόμενο από τον εργοδότη σε διάστημα έως δύο μηνών από την έναρξη της εργασίας του εργαζόμενου και να τεθεί εγγράφως στη διάθεσή του.

2. Σύμβαση Μερικής Απασχόλησης

Για την σύναψη συμβάσεως μερικής απασχόλησης (μειωμένο ωράριο σε σχέση με την σύμβαση πλήρους απασχόλησης) θα πρέπει να υπάρχει εγγράφως συμφωνία-σύμβαση μεταξύ του εργοδότη και του εργαζόμενου. Η συμφωνία αυτή καταρτίζεται είτε μαζί με τη σύσταση της σύμβασης εργασίας είτε κατά την διάρκειά της. Η συμφωνία αυτή μπορεί να είναι ορισμένου χρόνου ή αορίστου χρόνου, να αφορά δηλαδή σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ή να ισχύει έως ότου συντρέξουν λόγοι λύσης της. Με την σύναψη της συμφωνίας καθορίζεται η διάρκεια της ημερησίας ή εβδομαδιαίας ή δεκαπενθήμερης ή μηνιαίας εργασίας, η οποία όπως αναφέρθηκε είναι μικρότερη από της πλήρους σύμβασης. Από την στιγμή που θα καταρτιστεί η εν λόγω συμφωνία, θα πρέπει εντός δεκαπέντε ημερών να γνωστοποιηθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας, ειδάλλως θεωρείται ότι καλύπτει σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.

3. Σύμβαση Ορισμένου Χρόνου

Στην σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου συμφωνείται ρητά ή σιωπηρά ορισμένη διάρκεια χρόνου εργασίας και συνεπώς ορισμένο χρονικό σημείο λήξεως της εργασίας. Η λήξη της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου γίνεται μόνο κατόπιν καταγγελίας από τον εργοδότη ή τον μισθωτό και αφού καταβληθεί η νόμιμη αποζημίωση. Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να λάβει σιωπηρή παράταση ή να μετατραπεί να σύμβαση αορίστου χρόνου με την συγκατάθεση του εργοδότη.

4. Σύμβαση Αορίστου Χρόνου

Στη σύμβαση αορίστου χρόνου η χρονική διάρκεια της εργασίας δεν καθορίζεται η χρονική διάρκεια της εργασίας και δεν συνάγεται ούτε από το είδος της, ούτε από τον σκοπό της.

1.4 Η οργάνωση της εργασίας

Η οργάνωση της εργασίας περιλαμβάνει ποικίλες διαστάσεις οργάνωσης της οικονομικής ζωής (οργάνωση χρόνου εργασίας, οργάνωση αγορών εργασίας) καθώς και τη σχέση που υπάρχει μεταξύ της εργασίας και της κοινωνικής οργάνωσης.

Στο εσωτερικό μιας επιχείρησης η οργάνωση της εργασίας αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οργανώνεται η «συνεργασία» με σκοπό το κέρδος. Σύμφωνα με την Πετράκη (2007a), η «συνεργασία» γίνεται αντιληπτή με την έννοια του συντονισμού των παραγωγικών συντελεστών στο πλαίσιο του τεχνικού και κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας. Αναλυτικότερα:

Ο *τεχνικός καταμερισμός* στην κοινωνικά οργανωμένη εργασία αναφέρεται στην διαίρεση της εργασίας σε επιμέρους σύνολα καθηκόντων ενώ ο *κοινωνικός καταμερισμός* αναφέρεται στην ιεραρχική δομή της εργασίας. Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο τεχνικός καταμερισμός της εργασίας υπάγεται στον κοινωνικό καταμερισμό αφού η τεχνική διαίρεση της εργασίας καθορίζεται από την ιεραρχία (Πετράκη, 2007b).

Σύμφωνα επίσης με την Πετράκη (2007a) οι *νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας* αφορούσαν σε μετατεϊλοριστικά - μεταφορντικά⁹, συστήματα εργασίας. Βασικά χαρακτηριστικά των νέων αυτών συστημάτων είναι ο σύνθετος χαρακτήρας των ειδικοτήτων των βασικών λειτουργικών εργαζομένων και ο αποκεντρωμένος μη-ιεραρχικός συντονισμός της εργασίας. Η μετεξέλιξη αυτή αναφορικά με την οργάνωση της εργασίας έκανε την εμφάνισή της με δύο μορφές σε δύο αντίστοιχες χρονικές περιόδους.

Την πρώτη περίοδο 1965-1975 η έννοια της «ποιότητας της εργασίας» θεωρείται βασικό δημόσιο ζήτημα, λόγω της πίεσης που ασκούσε η εργατική δυσανεμία αλλά και λόγω των πολιτικών που ασκούσε η βιομηχανία προκειμένου να προσελκύσει εργατικό δυναμικό. Έτσι δημιουργήθηκαν συστήματα εργασίας από μεγάλες βιομηχανίες στην Ευρώπη και τις ΗΠΑ που εξασφάλισαν σταθερότητα στην απασχόληση μέσα στο

⁹ Η τεϊλορική οργάνωση της εργασίας συνδέεται με τις θέσεις εργασίας που περιλαμβάνουν επαναληπτική εργασία, χωρίς πρωτοβουλία και αυτονομία. Οι θέσεις αυτές είναι υποβαθμισμένες πνευματικά. Σύμφωνα με τον τεϊλορισμό ο εργαζόμενος είναι ένα ιδιοτελές, μη κοινωνικό άτομο, ένα «οικονομικό ζώο», το οποίο επιθυμεί να καθοδηγείται από τους διευθυντές του για ό,τι σχετίζεται με την εργασία του. Με βάση αυτό ο ρόλος της διοίκησης είναι η οργάνωση της εργασίας για την μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας καθώς και η εναρμόνιση των χρηματικών αμοιβών με τον βαθμό αποδοτικότητας του κάθε ατόμου (Watson, 2005) .

πλαίσιο μιας ευρύτερης ευνοϊκής για την εργασία μακροοικονομικής ρύθμισης και τα οποία είχαν τη στήριξη των συνδικάτων.

Από την δεκαετία του 1980 κάνει την εμφάνισή της η ανεργία με ποσοστά που είχαν αυξητικές τάσεις ενώ παράλληλα εμφανίζονται τάσεις απορρύθμισης της μισθωτής σχέσης. Την περίοδο εκείνη η μετατεϊλορική οργάνωση της εργασίας δεν έχει στόχο την βελτίωση της ποιότητας της εργασίας αλλά την ανταγωνιστική ικανότητα των επιχειρήσεων. Προς αυτήν την κατεύθυνση, σε διεθνές επίπεδο αρχίζει να γίνεται λόγος (από επιστήμονες και διεθνείς οργανισμούς) για την ανάγκη να μετασχηματιστούν τα συστήματα εργασίας (Πετράκη, 2007a).

Σε αντίθεση με το τεϊλορικό πρότυπο οργάνωσης της εργασίας τα σύγχρονα συστήματα εργασίας παρουσιάζουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- Αύξηση της συνθετότητας και του γνωστικού φορτίου της εργασίας
- Ανάπτυξη της συνεργασίας και της ομαδικότητας
- Διαμόρφωση νέων μορφών ελέγχου (από συναδέλφους, πελάτες) παράλληλα με τον έλεγχο που ασκείται σε ιεραρχική βάση.
- Εντατικοποίηση της εργασίας είτε λόγω της μείωσης του προσωπικού είτε λόγω της επιταγής για αύξηση της παραγωγής χωρίς παράλληλη αύξηση του προσωπικού (Πετράκη, 2015; Ραγκούσης, 2003, σ. 37).

Στον αντίποδα, ο Braverman (1974) θεωρεί ότι οι αλλαγές που έχουν συντελεστεί στα σύγχρονα συστήματα εργασίας δεν είναι σημαντικές. Με βάση τη θέση του για την αποειδίκευση¹⁰, δεν συμμερίζεται την άποψη περί αύξησης της συνθετότητας και του γνωστικού φορτίου της εργασίας αφού θεωρεί ότι οι αλλαγές αυτές δεν συνιστούν ουσιαστική αλλαγή στη θέση του εργάτη αλλά μάλλον αντιπροσωπεύουν μια άλλη μορφή διεύθυνσης.

Προς την ίδια κατεύθυνση κινείται και η θέση της ομάδας του Brighton, η οποία υποστηρίζει ότι υπάρχει μια τάση ανασύνθεσης των ανειδίκευτων εργασιακών καθηκόντων χωρίς όμως να ενσωματώνονται ιδιαίτερες γνώσεις ή προσόντα, τα οποία θα συμβάλλουν στην διεύρυνση των εργασιακών ικανοτήτων και κατά συνέπεια οι

¹⁰ Σύμφωνα με τον Braverman η διαδικασία της αποειδίκευσης αποτελεί μια έμφυτη τάση της καπιταλιστικής οργάνωσης της εργασίας, η οποία εξυπηρετεί τις ανάγκες του κεφαλαίου για έλεγχο και συσσώρευση, οι οποίες με τη σειρά τους εξαρτώνται από την «απόσπαση της εργατικής γνώσης για την εργασιακή διαδικασία» (Ραγκούσης, 2003, σ. 28).

φορείς της εργασίας συνεχίζουν να αποτελούν «εξαρτήματα της παραγωγικής τεχνολογίας» (Ραγκούσης, 2003, σ. 38).

Από τα παραπάνω είναι σαφές ότι οι θεωρητικοί που υποστήριξαν τη θέση της αποειδίκευσης υποβαθμίζουν τη σημασία των νέων μορφών οργάνωσης σε αντίθεση με αυτούς που διαφοροποίησαν τη θέση τους, δίνοντας έμφαση στις νέες αυτές πρακτικές ως μια εναλλακτική στην τειλορική οργάνωση της εργασίας στην προσπάθεια βελτίωση και «εξανθρωπισμού» των συνθηκών εργασίας.

Κλείνοντας, η οργάνωση της εργασίας έχει επίδραση στις συνθήκες εργασίας αφού επηρεάζει τις βασικές διαστάσεις της όπως είναι:

- Το περιεχόμενο των ειδικοτήτων,
- Οι ιεραρχικές σχέσεις,
- Ο βαθμός αυτονομίας των εργαζομένων στις θέσεις εργασίας και
- Το γνωσιακό φορτίο της εργασίας.

1.5 Η ποιότητα στην εργασία

Η έννοια της ποιότητας της εργασίας και της απασχόλησης διαφαίνεται για πρώτη φορά το 2000 στην Ευρωπαϊκή Σύνοδο Κορυφής της Λισσαβόνας. Εκεί τέθηκαν οι μεταβλητές σύμφωνα με τις οποίες θα μπορούσε να ποσοτικοποιηθεί ο στόχος για την δημιουργία καλύτερων θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Προς την κατεύθυνση αυτή στην *Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής* προτάθηκε να επεκταθεί η έννοια της ποιότητας πέρα από το περιβάλλον της επιχείρησης, σε όλο το φάσμα της οικονομίας, της κοινωνικής πολιτικής και των εργασιακών σχέσεων (European Commission, 2000).

Η ποιότητα της εργασίας πολύ συχνά θεωρείται συνώνυμο των «καλών θέσεων εργασίας». Ένα σημαντικό θέμα όμως που προκύπτει άπτεται του ερωτήματος για το αν η ποιότητα μπορεί να μετρηθεί. Το πρώτο ερώτημα είναι το κατά πόσο η ποιότητα αποτελεί υποκειμενικό ζήτημα άμεσα σχετιζόμενο με τις προσωπικές προτιμήσεις και άρα μη μετρίσιμο και συγκρίσιμο. Το δεύτερο ερώτημα είναι το κατά πόσο μπορεί η ποιότητα της εργασίας να προσδιοριστεί αντικειμενικά με μετρήσιμους δείκτες.

Τις τελευταίες δεκαετίες φαίνεται να γίνονται σημαντικές προσπάθειες για μια συστηματική ανάλυση των ζητημάτων που φαίνονται να έχουν σημασία για τους εργαζόμενους, ζητήματα που εντάσσονται στο γενικότερο πλαίσιο της ποιότητας της εργασίας.

Γενικότερα μέσα από την κατηγοριοποίηση των παραγόντων της ποιότητας της εργασίας προβάλλονται ορισμένες βασικές της διαστάσεις που είναι:

- Το ωράριο εργασίας
- Η υγεία και η ευημερία
- Η ανάπτυξη δεξιοτήτων
- Η ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής
- Το πλαίσιο εργασίας
- Η ένταση εργασίας
- Φυσικοί, γνωσιακοί και ψυχοκοινωνικοί παράγοντες
- Η οργάνωση της εργασίας
- Οι κοινωνικές σχέσεις
- Το αίσθημα πληρότητας από την εργασία
- Η βία, η παρενόχληση και οι διακρίσεις στο χώρο εργασίας (Γιαννακούρου & Δενδρινος, 2004).

Σύμφωνα με την έκθεση *Employment in Europe 2001* (European Commission, 2001), επιχειρήθηκε η ταξινόμηση των θέσεων απασχόλησης στην Ευρώπη στις ακόλουθες βαθμίδες:

1. Θέσεις εργασίας καλής ποιότητας
2. Θέσεις εργασίας σχετικής ποιότητας
3. Θέσεις εργασίας χαμηλής αμοιβής/παραγωγικότητας
4. Θέσεις εργασίας εξαιρετικά χαμηλής ποιότητας.

Στην *πρώτη κατηγορία* εντάσσονται οι θέσεις εργασίας με υψηλή παραγωγικότητα, ικανοποιητικούς μισθούς, εργασιακή ασφάλεια **και** επαγγελματική εξέλιξη μέσω, παρεχόμενης από τον εργοδότη, δυνατότητας κατάρτισης.

Στην *δεύτερη κατηγορία* εντάσσονται οι θέσεις οι οποίες προσφέρουν υψηλή παραγωγικότητα και ικανοποιητικούς μισθούς ενώ παρέχουν **είτε** εργασιακή ασφάλεια **είτε** προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης μέσω, παρεχόμενης από τον εργοδότη, δυνατότητας κατάρτισης.

Στην *τρίτη κατηγορία* περιλαμβάνονται οι θέσεις που παρέχουν χαμηλή αμοιβή, διακρίνονται από χαμηλή παραγωγικότητα, όμως προσφέρουν ικανοποιητικού επιπέδου ασφάλεια ή προοπτικές εξέλιξης μέσω, παρεχόμενης από τον εργοδότη, δυνατότητας κατάρτισης.

Τέλος, στην *τέταρτη κατηγορία* κατατάσσονται οι θέσεις απασχόλησης που αφορούν σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που δεν παρέχουν τη δυνατότητα κατάρτισης ή εξέλιξης ή που τοποθετούνται στον ανεπίσημο χώρο της οικονομίας (Δενδρινός, 2010).

Από τα παραπάνω διαφαίνεται ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναπτύσσεται μια συζήτηση προς την κατεύθυνση της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας αφού στη σύνοδο της Λισσαβόνας το 2000 δόθηκε έμφαση στη σημασία τόσο της καταπολέμησης της ανεργίας όσο και της ανάγκης βελτίωσης των συνθηκών απασχόλησης¹¹.

Η ποιότητα της εργασίας αναφέρεται στη συγκρότηση και τα χαρακτηριστικά της εργασίας, στις ικανότητες των εργαζομένων, στους σκοπούς της επιχείρησης, τις

¹¹ Παρόλα αυτά η πολιτική που ασκεί η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δεχθεί κριτική αφού στα μέτρα που λαμβάνει για την αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού, την ενίσχυση της πρόσβασης στην απασχόληση, τη διασφάλιση των δεξιοτήτων και την ασφάλεια των εργαζομένων, συγκαταλέγει τα μέτρα για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων (Green, 2006, pp. 20-22).

επιχειρησιακές πρακτικές των εργοδοτών, στο ευρύτερο εργασιακό περιβάλλον αλλά και στις κατευθύνσεις και προτεραιότητες των πολιτικών απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.

Σύμφωνα με το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002), όλες οι διαστάσεις και τα επιμέρους στοιχεία που αφορούν στην ποιότητα της εργασίας κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις πυλώνες, οι οποίοι αποτελούν τη βάση για την προαγωγή της ποιότητας της εργασίας και είναι οι εξής:

1. *Καριέρα και ασφάλεια στην απασχόληση*
2. *Διατήρηση και βελτίωση της υγείας και ευημερίας των εργαζομένων*
3. *Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων*
4. *Συμφιλίωση εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων*

.

Έτσι, για να προάγεται η ποιότητα στην εργασία θα πρέπει να εξασφαλίζονται πέρα από το μισθό, η σταθερότητα, η υγιεινή και η ασφάλεια και άλλα επιμέρους στοιχεία που εμφανίζονται ως απόρροια των νέων τεχνολογικών, οικονομικών και κοινωνικών εξελίξεων (Γιαννακούρου & Δενδρινος, 2004).

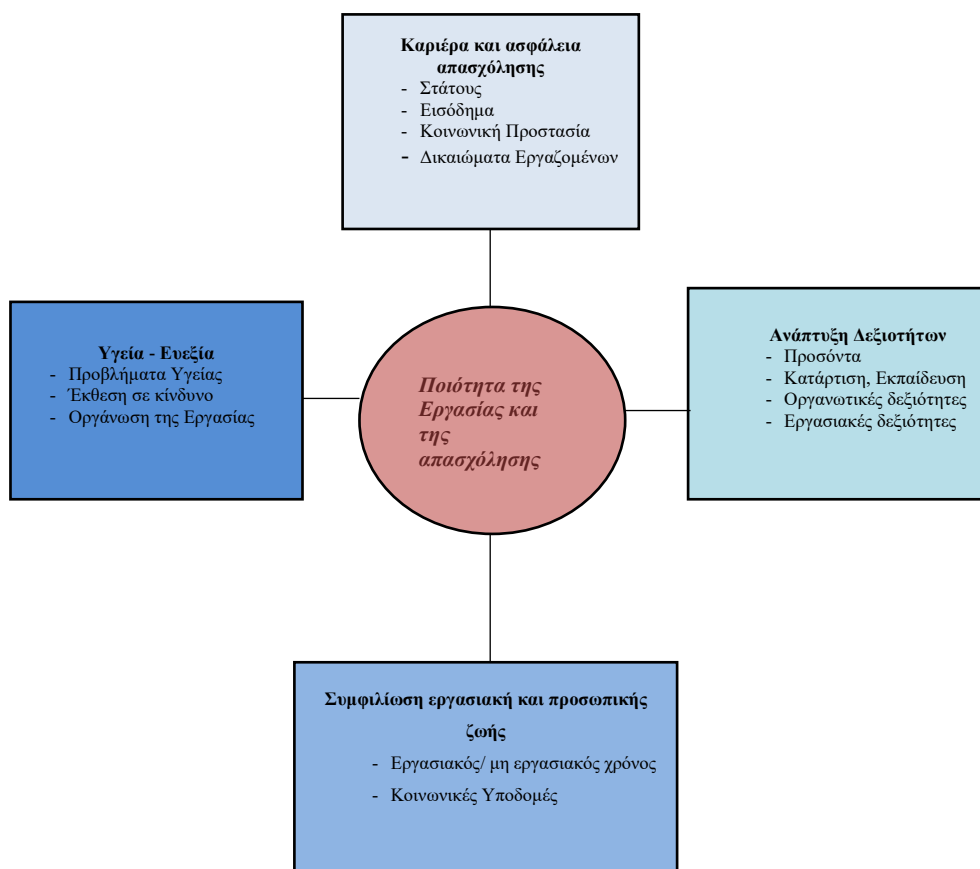
Όσον αφορά στον *πρώτο πυλώνα*, τα επιμέρους στοιχεία που τον απαρτίζουν αφορούν στο ύψος των εισοδημάτων, στο καθεστώς απασχόλησης, στην ύπαρξη εργαζομένων «δύο ταχυτήτων», που αφορά στις συνθήκες εργασίας μιας μερίδας προσωπικού που απολαμβάνει καλές συνθήκες εργασίας και στην πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού που μπορεί να αποτελείται από άτομα χαμηλής ειδίκευσης ή που εργάζονται με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, «δανεισμού», κλπ.

Ο *δεύτερος πυλώνας* αναφέρεται και στις δύο διαστάσεις της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων δηλαδή στην σωματική και την ψυχική υγεία. Συγκεκριμένα αναφέρεται η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων επηρεάζεται αρνητικά από παράγοντες όπως οι ψυχοκοινωνικές εντάσεις, το εργασιακό στρες και ο έλεγχος της εργασίας, παράγοντες που προκύπτουν από τις σύγχρονες εξελίξεις στην φύση και την οργάνωση της εργασίας. Τέλος, τα περιστατικά παρενόχλησης και βίας στον χώρο εργασίας αποτελούν επίσης παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την υγεία και ευημερία των εργαζομένων.

Ο *τρίτος πυλώνας*, αφορά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζόμενων που μπορεί να προωθηθεί διαμέσου της προσαρμογής του χώρου εργασίας στις απαιτήσεις της νέας οργάνωσης της εργασίας.

Τέλος, ο *τέταρτος πυλώνας* συνδέεται με την προς όφελος του εργαζομένου ισόρροπη κατανομή του χρόνου εργασίας καισχόλης. Για την επίτευξη του στόχου αυτού σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η ενίσχυση των δομών για την υποστήριξη της σύζευξης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή (Δενδρινός, 2010). (Στο Γράφημα 1 παρουσιάζονται σχηματικά οι τέσσερις πυλώνες και τα επιμέρους στοιχεία που τους απαρτίζουν)

Γράφημα 1 Οι τέσσερις πυλώνες της Ποιότητας της εργασίας και της Απασχόλησης



Πηγή: (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002)

Κλείνοντας, σύμφωνα με τον Green (2006, p.p. 19-20), με βάση τους στόχους που τέθηκαν από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, για την διασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας (decent work) οι εργαζόμενοι θα πρέπει να αισθάνονται ικανοποιημένοι από την εργασία τους και από τις προοπτικές εξέλιξης που τους δίνει. Επίσης, θα πρέπει να διασφαλίζεται μέσω της εργασίας η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, η ισότητα των δύο φύλων, η ικανότητα προσαρμογής των εργαζομένων σε νέες τεχνολογίες, η διατήρηση της υγείας και της ευεξίας, η συμμετοχή στα κέρδη και ο ενεργός ρόλος στον εργασιακό χώρο και η διασφάλιση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας των εργαζομένων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΟΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ

2.1 Μεταβλητές που θα μελετηθούν

Σε αυτό το κεφάλαιο θα παρατεθεί μια σύντομη αναφορά στις πτυχές των συνθηκών εργασίας που θα αναλυθούν εκτενέστερα στο 3^ο κεφάλαιο της εμπειρικής έρευνας: ποιότητα της εργασίας, καθεστώς εργασίας, οργάνωση της εργασίας. Επίσης, θα παρατεθούν στοιχεία και δείκτες που αφορούν στην ιστορική εξέλιξη των συνθηκών εργασίας και σε ποιο σημείο βρίσκεται η Ελλάδα σε σχέση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες σύμφωνα με στοιχεία του Eurofound, της Εργάνης, της Επιθεώρησης Εργασίας και του Υπουργείου Εργασίας καθώς και σε ποιο στάδιο βρίσκεται ο τομέας της πληροφορικής και των Εταιρειών Ανάπτυξης λογισμικού στην Ελλάδα σύμφωνα με στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΛ.ΣΤΑΤ). Τα στοιχεία δείχνουν μια μέτρια κατάσταση των συνθηκών και της ποιότητας εργασίας. Παρακάτω καταγράφονται οι τρεις πυλώνες που επιλέγονται για την ανάλυση των δεικτών - μεταβλητών: 1. Η ποιότητα της εργασίας 2. Το πλαίσιο εργασίας και 3. Η οργάνωση της εργασίας.

2.1.1 Ποιότητα εργασίας

Η κατηγοριοποίηση της ποιότητας της εργασίας και της απασχόλησης αναδεικνύει κάποιες βασικές διαστάσεις : το πλαίσιο εργασίας και το ωράριο εργασίας όπως θα αναλυθεί παρακάτω, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής, την ένταση εργασίας, φυσικούς και γνωσιακούς παράγοντες, ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, οργάνωση της εργασίας, κοινωνικές σχέσεις, αίσθημα πληρότητας από την εργασία και τέλος βία, παρενόχληση και διακρίσεις. (European Working Conditions Surveys) (Eurofound, 2015). Όπως φαίνεται παρακάτω η Ελλάδα διατηρεί σταθερή αρνητική τάση στην ποιότητα της εργασίας, με τους εργαζομένους να δηλώνουν ότι δεν δέχονται επαρκή κατάρτιση στον χώρο εργασίας, ότι δεν θα ήθελαν να εργάζονται στην ίδια εργασία στα 60 τους έτη και ότι δεν είναι εύκολη η εύρεση εργασίας με τις ίδιες αποδοχές με την εργασία που έχουν τώρα σε περίπτωση απόλυσης.

2.1.2 Πλαίσιο εργασίας (ωράριο, καθεστώς απασχόλησης, εισόδημα, διακρίσεις στην εργασία κ.λπ.)

Η διάσταση του πλαισίου εργασίας περιλαμβάνει θέματα που σχετίζονται με το καθεστώς απασχόλησης, εισοδήματα και καθεστώτα κοινωνικής προστασίας ως τρόπος να διευκολυνθεί η καλύτερη πορεία της σταδιοδρομίας σε όλη την επαγγελματική ζωή, άλλες πτυχές είναι τα θέματα των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά την ενημέρωση, τη διαβούλευση, τη συμμετοχή και γενικότερα τις πτυχές των ίσων ευκαιριών και της μη διάκρισης για παράδειγμα λόγω φύλου, ηλικίας, εκπαίδευσης, προσόντων και της εθνικής καταγωγής.

Επίσης συμπεριλαμβάνεται η πτυχή του ωραρίου της εργασίας που περιλαμβάνει θέματα, τα οποία σχετίζονται με το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, αλλά και με μη συμβατικά ωράρια όπως είναι το νυχτερινό, το απογευματινό ή η εργασία που γίνεται το Σαββατοκύριακο. Άλλη μια σημαντική διάσταση που καλύπτει είναι ο χρόνος που κάνει κάποιος από και προς την εργασία του, και ο χρόνος που απομένει κατά πόσο έρχεται σε ισορροπία με την προσωπική ζωή. Οι τάσεις των συνθηκών εργασίας δείχνουν και σε αυτήν την περίπτωση ότι οι Ελλάδα έχει αύξηση των συμβάσεων ευέλικτων μορφών εργασίας τα τελευταία χρόνια και μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης. Η Ελλάδα κατέχει επίσης τα υψηλότερα ποσοστά νυχτερινής εργασίας, εργασίας πάνω από 40 ωρών την εβδομάδα και τα χαμηλότερα ποσοστά γυναίκας προϊσταμένου.

2.1.3 Οργάνωση της εργασίας

Όπως οι οικονομίες εξαρτώνται όλο και περισσότερο από πολύπλοκες διαδικασίες παραγωγής και εργαζόμενους υψηλής ειδίκευσης, έτσι θα υπάρξει η όλο και πιο αυξανόμενη ανάγκη για την ανάπτυξη μορφών οργάνωσης της εργασίας που παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους να συμμετέχουν στη λήψη αποφάσεων σχετικά με τις θέσεις εργασίας τους. Έχει υποστηριχτεί ότι οι οργανισμοί υψηλής συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων συνέβαλαν σε υψηλότερα επίπεδα απόδοσης εργασίας μέσω της ενθάρρυνσης της ανάπτυξής των δεξιοτήτων των εργαζομένων.

Οι διαδικασίες που εξασφαλίζουν την καλή απόδοση στην εργασία, ταυτόχρονα παράγουν μια σημαντική βελτίωση στην ποιότητα της εργασίας, οδηγώντας σε υψηλότερη ψυχολογική ευεξία και χαμηλότερους κινδύνους των εργασιών που σχετίζονται με την κακή υγεία. Αυτό τους δίνει το διακριτικό χαρακτηριστικό ότι είναι προς το συμφέρον τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.

Η σημαντική διάσταση της οργάνωσης της εργασίας, ουσιαστικά αφορά την αδυναμία των εργαζομένων να αποφασίσουν για την οργάνωση της ίδιας τους της εργασίας. Η διάσταση της οργάνωσης της εργασίας περιλαμβάνει ερωτήσεις που σχετίζονται με το εάν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αλλάξουν τη σειρά, την ταχύτητα, τον ρυθμό ή τις μεθόδους των καθηκόντων τους (Eurofound, 2013). Και σε αυτήν την περίπτωση η Ελλάδα διατηρεί αρνητική τάση σε σχέση με την οργάνωση της εργασίας, με τους εργαζομένους να δηλώνουν ότι δεν μπορούν να αλλάξουν τον ρυθμό της εργασίας τους, την σειρά των καθηκόντων τους. Παρόλα αυτά δηλώνουν ότι λαμβάνουν μέρος στις αποφάσεις.

2.2 Στοιχεία για την εξέλιξη των συνθηκών εργασίας

Από τις αρχές του 1990 οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας έχουν παράγει μια συνολική επισκόπηση για τις συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη, έτσι ώστε να αξιολογούνται και να ποσοτικοποιούνται οι συνθήκες εργασίας τόσο των εργαζομένων όσο και των ελεύθερων επαγγελματιών σε ολόκληρη την Ευρώπη σε εναρμονισμένη βάση, να αναλύονται οι σχέσεις μεταξύ των διαφόρων πτυχών των συνθηκών εργασίας, να προσδιορίζονται οι ομάδες που διατρέχουν κίνδυνο, να παρακολουθούνται οι τάσεις δημιουργώντας ομοιογενείς δείκτες για τα θέματα των συνθηκών εργασίας και τέλος να αναπτύσσεται η ευρωπαϊκή πολιτική, ιδίως όσον αφορά την ποιότητα των θεμάτων εργασίας και της απασχόλησης.

Το πεδίο εφαρμογής του ερωτηματολογίου της έρευνας διευρύνθηκε σημαντικά από την πρώτη έκδοση, με στόχο να προσφέρει μια ολοκληρωμένη εικόνα της καθημερινής πραγματικότητας των ανδρών και των γυναικών στην εργασία. Το 1990, ερευνήθηκαν 12 χώρες κράτη μέλη της ΕΕ (εκ των οποίων και η Ελλάδα), το 1995 προστέθηκαν τρία νέα κράτη (15 συνολικά), το 2000 διερευνήθηκαν 15 κράτη μέλη μαζί με την Νορβηγία, σε δεύτερη φάση η έρευνα επεκτάθηκε για να καλύψει 12 νέα κράτη μέλη το 2001, με

επιπλέον την Τουρκία, το 2005 η έκθεση καλύπτει 27 κράτη μέλη, και επιπλέον την Νορβηγία, την Τουρκία, την Κροατία και την Ελβετία, σειρά έχει το 2010 όπου και μέρος έλαβαν 27 κράτη μέλη και επιπλέον, η Τουρκία, η Κροατία, Το ΠΓΔΜ, η Αλβανία, το Κόσσοβο και το Μαυροβούνιο, η 6^η και τελευταία μέχρι τώρα έρευνα για τις συνθήκες εργασίας καλύπτει 28 κράτη μέλη, με επιπλέον τη Τουρκία, τη Κροατία, την Ελβετία, Το ΠΓΔΜ, την Αλβανία, το Κόσσοβο, τη Σερβία και το Μαυροβούνιο.

Τα θέματα που καλύπτονται σήμερα από την Ευρωπαϊκές Έρευνες Συνθηκών Εργασίας περιλαμβάνουν το καθεστώς απασχόλησης, η διάρκεια του χρόνου εργασίας, την οργάνωση της εργασίας, της μάθησης και κατάρτισης, τους σωματικούς και ψυχοκοινωνικούς παράγοντες κινδύνου, την υγεία και την ασφάλεια, την ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής, τη συμμετοχή των εργαζομένων, καθώς και τις αποδοχές και την οικονομική ασφάλεια.

Στην Ελλάδα η έρευνα εργατικού δυναμικού παρέχεται από την ΕΛ.ΣΤΑΤ. (Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία). Όσον αφορά στις μετρήσεις που σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας στη χώρα, αυτές παρέχονται από το Σ.ΕΠ.Ε. (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας), το οποίο λειτουργεί ως ο κρατικός μηχανισμός ελέγχου της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.

Σκοπός του Σ.ΕΠ.Ε. είναι η προστασία των εργαζομένων από κάθε είδους εργοδοτική παράβαση, η προώθηση της ασφάλειας και της υγείας στην εργασία, ο έλεγχος της ασφαλιστικής κάλυψης των εργαζομένων, στην παροχή πληροφοριών σε εργαζομένους και εργοδότες, στην επίλυση των εργατικών διαφορών και στην συμφιλιωτική παρέμβαση του στο χώρο των εργασιακών σχέσεων (Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013a).

Το Σ.ΕΠ.Ε. εκδίδει τις ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων Σ.ΕΠ.Ε., όπου αναφέρονται αναλυτικά όλα όσα σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας στην χώρα το αναφερόμενο έτος (όπως καταγγελίες συμβάσεων, εργατικά ατυχήματα, υπερωριακές άδειες, απολύσεις εγκύων κ.λ.π.), καθώς και στοιχεία που αντλούνται από το Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», με τις ετήσιες εκθέσεις «ροές μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα» - ΕΡΓΑΝΗ (Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013b).

Με βάση τα στοιχεία και τους δείκτες των EWCS αλλά και του Σ.ΕΠ.Ε, ΕΡΓΑΝΗ σε πρώτο στάδιο, θα αξιολογηθούν οι τάσεις όσον αφορά την ποιότητα της εργασίας, το

πλαίσιο εργασίας, την οργάνωση της εργασίας. Στη συνέχεια σε ένα δεύτερο στάδιο, θα αποτιμηθούν οι συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα, όπως αυτές καταγράφονται μέσα από τα στοιχεία που θα ακολουθήσουν.

2.3 Ανάλυση

2.3.1 Η ποιότητα της εργασίας

Οι μεταβλητές που έχουν επιλεγθεί είναι :

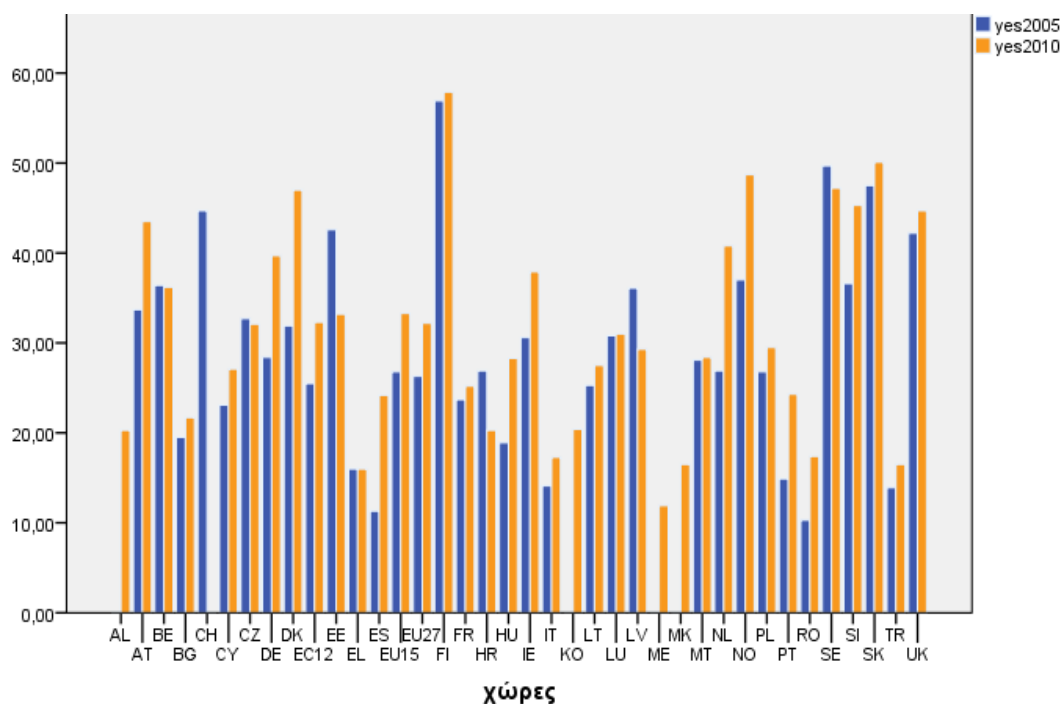
- Κατάρτιση στον χώρο εργασίας
- Χρηματοδοτούμενη κατάρτιση από τον εργοδότη
- Η πιθανότητα απόλυσης κατά τους επόμενους 6 μήνες
- Δυσκολία στην εύρεση εργασίας με παρόμοιο μισθό (με την παρούσα), εάν επέλθει απόλυση η παραίτηση
- Προσλήψεις- απολύσεις, στην Ελλάδα, στον ιδιωτικό τομέα από το 2012 έως το 2015
- Η ικανότητα απασχόλησης στην ίδια εργασία όταν οι εργαζόμενοι θα είναι 60 χρονών

Κατάρτιση στον χώρο εργασίας:

Το ποσοστό των εργαζομένων που έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση στον χώρο εργασίας στο σύνολο της ΕΕ το 2005 είναι 26,3% και το 2010 είναι 32,2%.

Φαίνεται πως οι σκανδιναβικές χώρες κατέχουν την πρωτιά με πολύ υψηλά ποσοστά και η Φιλανδία να ξεχωρίζει με 57,8% το 2010 και με 1 ποσοστιαία μονάδα αύξηση από το 2005. Τα ποσοστά των βόρειων χωρών βρίσκονται πολύ κοντά σε αυτό της ΕΕ με την Αυστρία να κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό 43,5% το 2010 από 34,2% το 2005 και την Γαλλία να διατηρεί το μικρότερο 25,3% το 2010. Στις νότιες χώρες τα ποσοστά φαίνεται να συνεχίζουν χαμηλότερα , καθώς η Ελλάδα διατηρεί ένα σταθερό 16% και το 2005 και το 2010 και η Ιταλία ένα επίσης χαμηλό 17,3% το 2010 με σημαντική προσαύξηση 3 ποσοστιαίων μονάδων από το 2005. Και οι ανατολικές χώρες διατηρούν τα υψηλά ποσοστά τους με την Σλοβενία πάλι να ξεπερνάει τις υπόλοιπες 45,3% το 2010 και 36,6% το 2005. Το ίδιο συμβαίνει και με τη Βρετανία και με την Ιρλανδία (ΙΕ=37,8%,UK=44,7% - 2010).

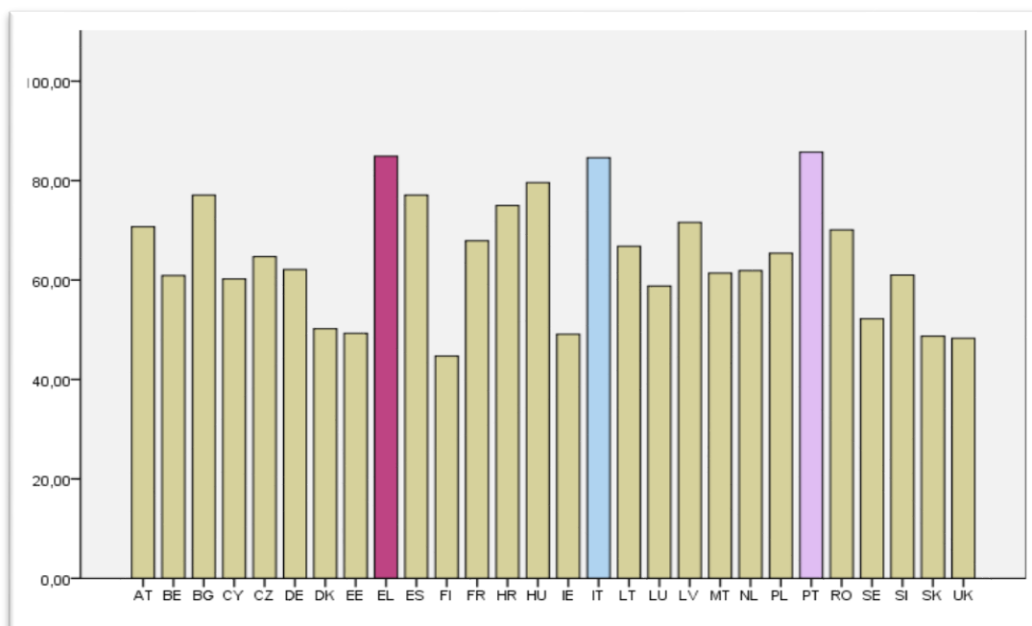
Γράφημα 2 Το ποσοστό των εργαζομένων που έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση στον χώρο εργασίας στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2005-2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Οι χώρες που δηλώνουν ότι δεν έλαβαν κατάρτιση στο χώρο εργασίας τους (2015 - Γράφημα 3) τον τελευταίο έναν χρόνο είναι με αρκετά υψηλά ποσοστά η Πορτογαλία 85,7%, η Ελλάδα 84,9% και η Ιταλία 84,6%. Οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά είναι η Φιλανδία 44,7%, το Ηνωμένο Βασίλειο 48,3% και η Σλοβακία 48,7%.

Γράφημα 3 Το ποσοστό των εργαζομένων που δεν έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση στον χώρο εργασίας στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2010-2015



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

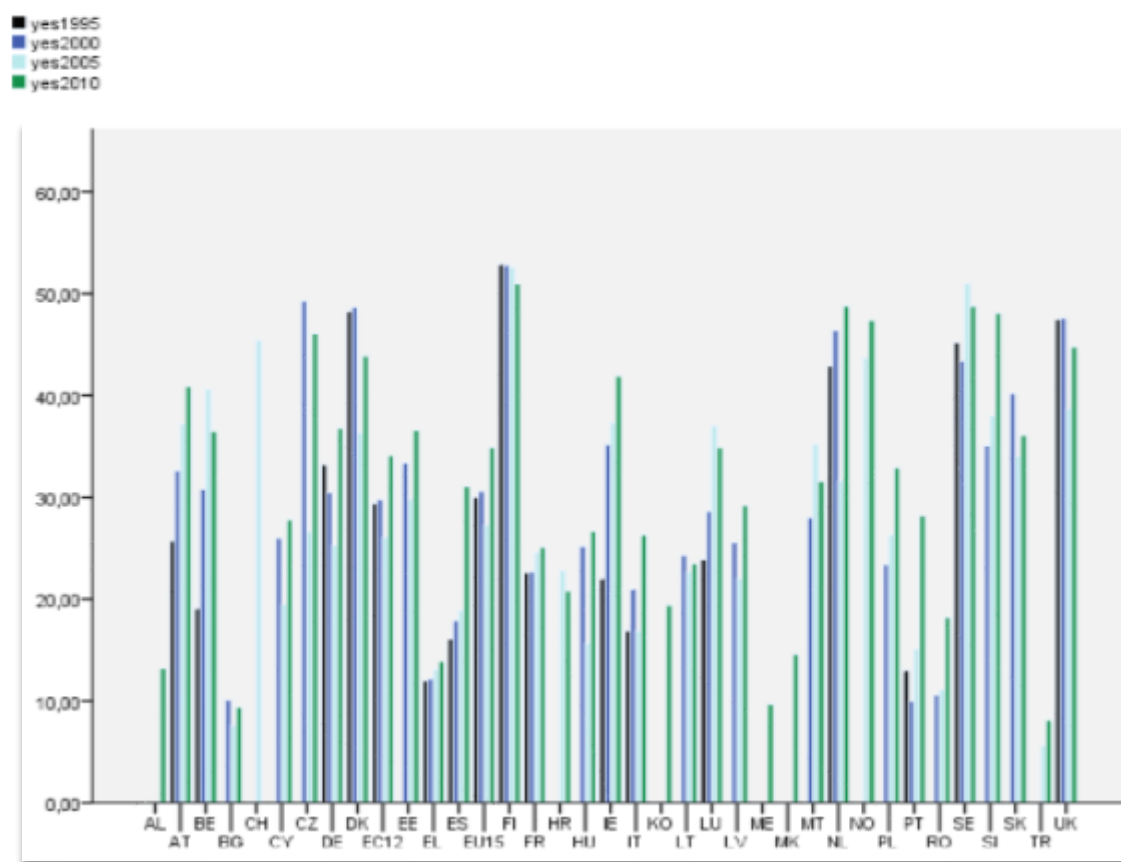
Χρηματοδοτούμενη κατάρτιση από τον εργοδότη:

Το ποσοστό των εργαζομένων που έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση χρηματοδοτούμενη από τον εργοδότη τους (ή χρηματοδοτούμενη από τους ίδιους εάν είναι αυτοαπασχολούμενοι) στην ΕΕ το 1995 ήταν 30%, το 2000 29,3%, το 2005 26,1% και το 2010 33,7%.

Οι σκανδιναβικές χώρες κατέχουν αρκετά υψηλότερα ποσοστά από το σύνολο της ΕΕ με την Φιλανδία να αγγίζει το 51% το 2010 ποσοστό που μάλιστα έχει πέσει από το 2005 από το 52,6% αλλά γενικώς παραμένει σταθερό και το 2000 και το 1995. Η Σουηδία αγγίζει και εκείνη το 51% το 2005 και το 2010 γίνεται 48,7%. Οι βόρειες χώρες έχουν ποσοστά περίπου 30-35%, αλλά η Αυστρία είναι στο 40,9% το 2010 από 37,5% το 2005. Έκπληξη βέβαια προκαλεί η Γαλλία που διατηρεί διαχρονικά χαμηλό ποσοστό σε σχέση με τις υπόλοιπες βόρειες χώρες 25,1% το 2010, 24,4% το 2005. Όλες οι νότιες χώρες φαίνεται να έχουν μεγάλες ποσοστιαίες αυξήσεις μέσα στα χρόνια με ποσοστά να φτάνουν βέβαια στο 26% με 31% το 2010, με εξαίρεση την Ελλάδα που παραμένει σταθερή όλα αυτά τα χρόνια (12% - 1995, 13,9% - 2010). Οι ανατολικές χώρες διατηρούν

και εκείνες με τη σειρά τους παρόμοια ποσοστά με εκείνα των νότιων, χωρίς καμία χώρα να αγγίζει τα χαμηλά ποσοστά της Ελλάδας, αντίθετα φαίνεται πως η Σλοβενία αγγίζει τα ποσοστά των σκανδιναβικών χωρών 48% το 2010, από 38% το 2005. Η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι και εκείνες πολύ κοντά στα ποσοστά των σκανδιναβικών χωρών (ΙΕ = 41,8% , UK=44,8 το 2010).

Γράφημα 4 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι έλαβαν κατά το τελευταίο έτος κατάρτιση χρηματοδοτούμενη από τον εργοδότη τους (ή χρηματοδοτούμενη από τους ίδιους εάν είναι αυτοαπασχολούμενοι). Κατά τα έτη 1995-2000-2005-2010, στις χώρες της ΕΕ.



Πηγή: www.eurofound.europa.eu- (ιδία επεξεργασία)

Η πιθανότητα απόλυσης κατά τους επόμενους 6 μήνες:

Όπως φαίνεται στον παρακάτω πίνακα το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι υπάρχει πιθανότητα να απολυθούν τους επόμενους 6 μήνες για την Ελλάδα ήταν στο 19,4%, ποσοστό που αυξάνεται στην επόμενη έρευνα του 2015.

Πίνακας 1 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι υπάρχει πιθανότητα να απολυθούν κατά τους επόμενους 6 μήνες στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2010

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	19,4
Λιθουανία	40,3
Εσθονία	35,1
Τσεχία	34,4
Λουξεμβούργο	9,4
Δανία	9,7
Νορβηγία	10,1
Ηνωμένο Βασίλειο	12,9

Πηγή: www.eurofound.europa.eu (ιδία επεξεργασία)

Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα, το 2015 οι χώρες που πιστεύουν περισσότερο ότι υπάρχει πιθανότητα να απολυθούν τους επόμενους 6 μήνες είναι η Σλοβενία 27,3%, η Ισπανία 25,8% και η Ολλανδία 24,9%. Ενώ αυτές με τα χαμηλότερα είναι η Σλοβακία 8,2%, η Γερμανία 9,5% και η Μάλτα 9,6%. Η Ελλάδα και σε αυτή τη περίπτωση βρίσκεται σε ένα από τα υψηλότερα ποσοστά στο 20,8% πολύ κοντά με την Ιταλία (21,1%)

Πίνακας 2 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι υπάρχει πιθανότητα να απολυθούν κατά τους επόμενους 6 μήνες στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2015

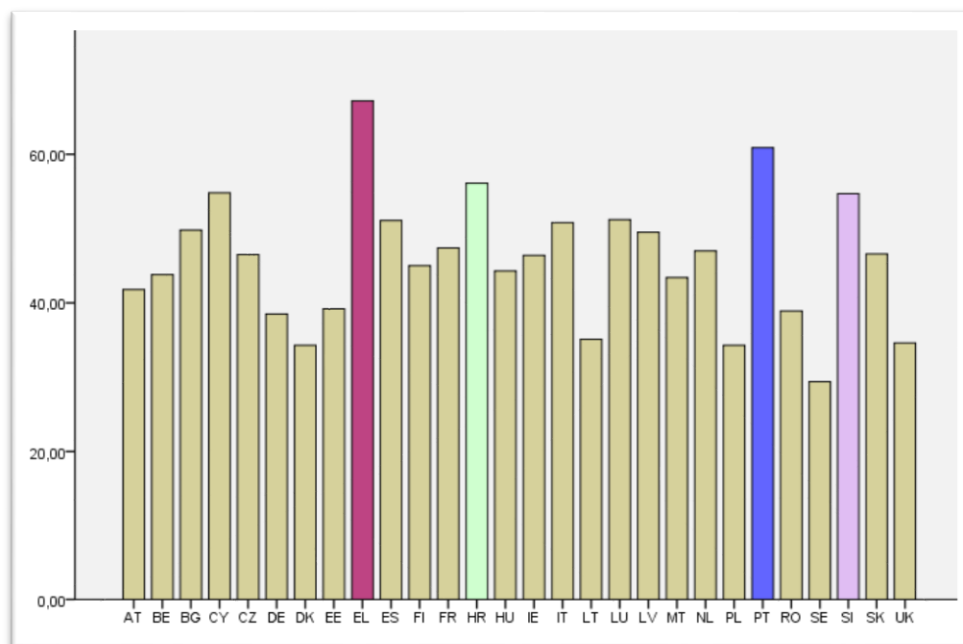
Χώρες	2010 %
Ελλάδα	20,8
Σλοβενία	27,3
Ισπανία	25,8
Ολλανδία	24,9
Σλοβακία	8,2
Γερμανία	9,5
Μάλτα	9,6
Ηνωμένο Βασίλειο	12,6

Πηγή: www.eurofound.europa.eu - (ιδία επεξεργασία)

Δυσκολία στην εύρεση εργασίας με παρόμοιο μισθό (με την παρούσα), εάν επέλθει απόλυση η παραίτηση:

Οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά που δηλώνουν ότι δεν είναι εύκολο να βρουν εργασία με παρόμοιες αποδοχές με την παροντική τους εργασία είναι η Ελλάδα με 67,2% με μεγάλη διαφορά από τις υπόλοιπες, η Πορτογαλία με 60,7% και η Κροατία με 56,1%. Οι χώρες που συμφωνούν λιγότερο με αυτή την πρόταση είναι η Σουηδία με 29,4%, η Πολωνία με 34,3% και η Δανία 34,3%.

Γράφημα 5 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνουν ότι δεν είναι εύκολη η εύρεση εργασίας με παρόμοιο μισθό (με την παροντική), εάν επέλθει απόλυση η παραίτηση στις χώρες της ΕΕ κατά τα έτη 2015



Πηγή: www.eurofound.europa.eu- (ιδία επεξεργασία)

Προσλήψεις- απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα από το 2012 έως το 2015:

Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι προσλήψεις και απολύσεις για τα έτη 2012 και 2013. Για την περίοδο Ιανουάριος – Δεκέμβριος 2012, οι προσλήψεις ανήλθαν στις 849.494, και οι αποχωρήσεις στις 921.508, εκ των οποίων οι 669.740 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 251.768 οικειοθελείς αποχωρήσεις. Από τον Ιανουάριο έως και τον Δεκέμβριο του 2013, οι προσλήψεις ανήλθαν στις 1.149.194, παρουσιάζοντας σε ετήσια βάση αύξηση κατά 35,28% (σύμφωνα με τις ροές μίσθωσης απασχόλησης) σε σχέση με το 2012, και οι αποχωρήσεις έφτασαν τις 1.015.706, εκ των οποίων οι 679.548 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 336.158 οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Πίνακας 3 Προσλήψεις και απολύσεις κατά τα έτη 2012-2013 στον Ιδιωτικό Τομέα.

(σε θέσεις εργασίας)	Ιαν.-Δεκ. 2013 (3)	Ιαν.-Δεκ. 2012 (4)	Διαφορά (3-4)
I.προσλήψεις	1.149.194	849.494	299.700
II.αποχωρήσεις	1.015.706	921.508	94.198
A.Καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου	679.548	669.740	9.808
B. Οικειοθελείς αποχωρήσεις	336.158	251.768	84.390
III. Ισοζύγιο	133.488	-72.014	205.502

Πηγή: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/7174.pdf>- (αναδημοσίευση στοιχείων ΕΠΓΑΝΗ)

Στον παρακάτω πίνακα (4) φαίνονται οι προσλήψεις και οι απολύσεις για τα έτη 2013 και 2014. Για τον Ιανουάριο έως και τον Δεκέμβριο του 2014, οι προσλήψεις ανήλθαν στις 1.566.139 θέσεις εργασίας, παρουσιάζοντας σε ετήσια βάση αύξηση κατά 36,28% (σύμφωνα με τις ροές μίσθωσης απασχόλησης), και οι αποχωρήσεις έφτασαν τις 1.467.017, από τις οποίες, οι 881.424 ήταν καταγγελίες συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 585.593 οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Πίνακας 4 Προσλήψεις και απολύσεις κατά τα έτη 2013-2014 στον Ιδιωτικό Τομέα.

(σε θέσεις εργασίας)	Ιαν.-Δεκ. 2014 (3)	Ιαν.-Δεκ. 2013 (4)	Διαφορά (3-4)
I.προσλήψεις	1.566.139	1.149.194	416.945
II.αποχωρήσεις	1.467.017	1.015.706	451.311
A.καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου	881.424	679.548	201.876
B.Οικειοθελείς αποχωρήσεις	585.593	336.158	249.435
III. Ισοζύγιο	99.122	133.488	-34.366

Πηγή: <http://www.ypakp.gr/uploads/docs/8988.pdf>-(αναδημοσίευση στοιχείων ΕΡΓΑΝΗ)

Στον παρακάτω πίνακα (5) παρουσιάζονται οι προσλήψεις και οι απολύσεις κατά τα έτη 2014 και 2015. Από τον Ιανουάριο έως και τον Δεκέμβριο 2015, οι προσλήψεις ανήλθαν στις 1.809.552 θέσεις εργασίας και οι αποχωρήσεις στις 1.709.852, εκ των οποίων οι 1.004.705 ήταν αποτέλεσμα καταγγελιών συμβάσεων αορίστου χρόνου ή λήξεων συμβάσεων ορισμένου χρόνου και οι 705.147 οικειοθελείς αποχωρήσεις.

Πίνακας 5 Προσλήψεις και απολύσεις κατά τα έτη 2014-2015 στον Ιδιωτικό Τομέα

(σε θέσεις εργασίας)	Ιαν.-Δεκ. 2015 (3)	Ιαν.-Δεκ. 2014 (4)	Διαφορά (3-4)
I.προσλήψεις	1.809.552	1.566.139	243.413
II.αποχωρήσεις	1.709.852	1.467.017	242.835
A.καταγγελίες συμβάσεων ορισμένου χρόνου	1.004.705	881.424	123.281
B.Οικειοθελείς αποχωρήσεις	705.147	585.593	119.554
III. Ισοζύγιο	99.700	99.122	578

Πηγή: <http://www.yrakp.gr/uploads/docs/7690.pdf> – (αναδημοσίευση στοιχείων ΕΡΓΑΝΗ)

Η ικανότητα απασχόλησης στην ίδια εργασία όταν οι εργαζόμενοι θα είναι 60 χρονών:

Μια πολύ ενδιαφέρουσα ερώτηση είναι για το εάν πιστεύουν ότι θα μπορούν να κάνουν την ίδια εργασία όταν θα είναι 60 χρονών. Η ΕΕ δηλώνει ο 2000 πως θα είναι σε θέση κατά 57,1%, ποσοστό που κρατάει και το 2005 και το 2010 με αύξηση περίπου 1 ποσοστιαία μονάδα.

Οι σκανδιναβικές χώρες φαίνεται να θέλουν να κάνουν την ίδια εργασία στα 60 τους κατά μεγαλύτερο ποσοστό από το σύνολο της ΕΕ, με μεγαλύτερο ποσοστό αυτό της Δανίας 67,6% το 2010, έχοντας επέλθει μια μικρή μείωση από το 2005 (68,8%) και αύξηση από το 2000 που ήταν στο 63,6%.

Οι βόρειες χώρες διατηρούν τα υψηλότερα ποσοστά σε αυτή την ερώτηση, με την Ολλανδία να έχει από τα υψηλότερα 75,4% το 2010 και 72,1% το 2005 την Γερμανία να έχει 72% το 2010, από 73,6% το 2005 και 65,4% το 2000.

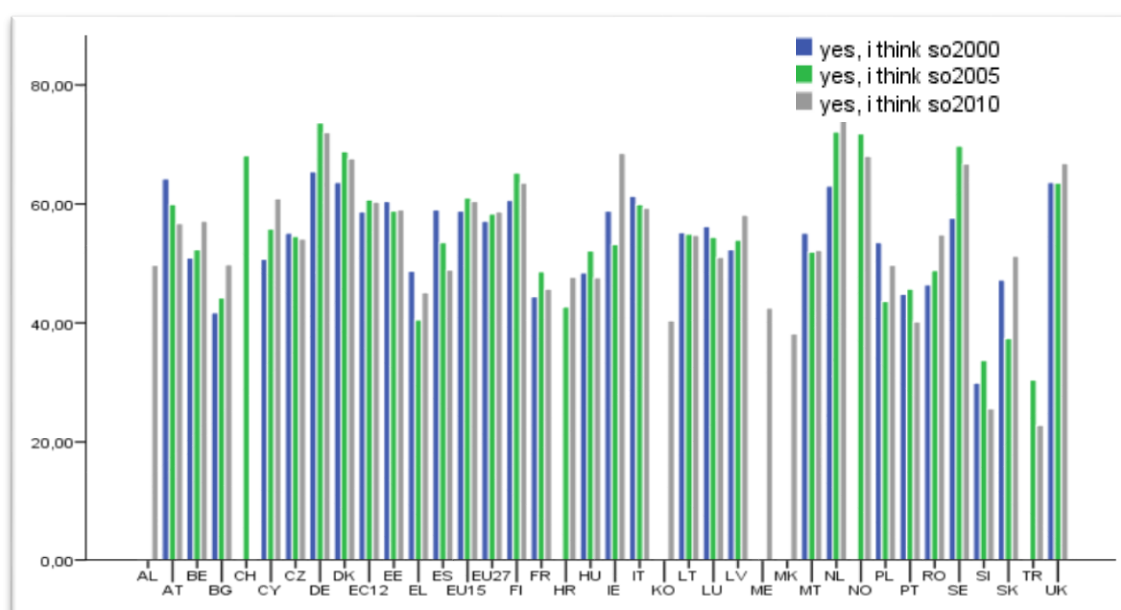
Το Ηνωμένο Βασίλειο φαίνεται πως και αυτό θέλει να κάνει την ίδια εργασία στα 60 του, με ποσοστό 66,8% το 2010 από 63,5% το 2005, και 63,6% το 2000. Η Ιρλανδία διατηρεί και εκείνη υψηλό ποσοστό το 2010 με 68,5% , με μεγάλη αύξηση από το 2005, 15 περίπου ποσοστιαίων μονάδων.

Οι νότιες χώρες φαίνεται να θέλουν να κάνουν την ίδια εργασία στα 60 τους κατά πολύ χαμηλότερο ποσοστό από όσες έχουν ήδη αναφερθεί, με χαμηλότερο ποσοστό αυτό

της Πορτογαλίας που το 2010 ήταν 40,2% από 45,7% που ήταν το 2005. Η Ελλάδα εμφανίζει επίσης χαμηλά ποσοστά 45,1% το 2010 από 40,5% το 2005.

Οι ανατολικές χώρες εμφανίζουν στο σύνολό τους υψηλότερα ποσοστά από τις νότιες εκτός από την Σλοβενία που έχει ένα πολύ χαμηλό ποσοστό 65,6% το 2010, από 33,7% το 2005 και 29,9% το 2000.

Γράφημα 6 Το ποσοστό που δηλώνει πως θα μπορεί να κάνει την ίδια εργασία όταν θα είναι 60 χρονών στις χώρες της ΕΕ το 2000,2005,2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

2.3.2 Πλαίσιο εργασίας

Οι μεταβλητές που έχουν επιλεγθεί είναι :

- Οι μετατροπές των συμβάσεων σε μερικής απασχόλησης και σε εκ περιτροπής εργασία από το 2009 έως το 2013
- Οι συμβάσεις που κατατέθηκαν από το 2009 έως το 2013
- Γυναίκες προϊστάμενοι
- Εργασία πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα
- Νυχτερινή εργασία
- Χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία
- Εργασία τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο
- Τουλάχιστον μια ή περισσότερες ημέρες εργασία πάνω από 10 ώρες.

Μετατροπές των συμβάσεων σε μερικής απασχόλησης και σε εκ περιτροπής εργασία από το 2009 έως το 2013 σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:

Στον παρακάτω (6) πίνακα φαίνεται η μείωση των μετατροπών υφιστάμενων συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής ή εκ περιτροπής εργασία για το 2013, σε σχέση με το 2012. Το 2011 μετατράπηκαν 58.962 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας, ενώ το 2012 μετατράπηκαν 84.490. Ο αριθμός των μετατροπών συμβάσεων του 2013 είναι μειωμένος κατά 31,29% σε σχέση με το 2012. Το έτος 2013 μετατράπηκαν 58.054 συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης σε άλλες μορφές ευέλικτων συμβάσεων εργασίας,

Πίνακας 6 Παρουσιάζονται οι μετατροπές συμβάσεων από πλήρη εργασία σε μερική, σε εκ περιτροπής με συμφωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και σε εκ περιτροπής ύστερα από μονομερή απόφαση των εργοδοτών κατά τα τελευταία έτη.

Συμβάσεις	Μετατροπή συμβάσεων εργασίας πλήρους απασχόλησης σε:				
	2009	2010	2011	2012	2013
	Αριθμός				
Μερικής απασχόλησης	12.219	18.713	32.420	49.640	28.410
Εκ περιτροπής εργασίας (συμφωνία εργοδοτών- εργαζομένων)	4.146	6.527	19.128	21.478	14.258
Εκ περιτροπής εργασίας (μονομερή απόφαση εργοδοτών)	612	1.013	7.414	13.372	15.386
Συνολικός αριθμός μετατροπών συμβάσεων	16.977	26.253	58.962	84.490	58.054

Πηγή: [Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013b), αναδημοσίευση στοιχείων ΣΕΠΕ]

Οι συμβάσεις που κατατέθηκαν από το 2009 έως το 2013 σύμφωνα με το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας:

Στον πίνακα 7 φαίνεται η μείωση των συμβάσεων πλήρους απασχόλησης από το 2009 έως το 2013 και η ταυτόχρονη αύξηση των μορφών ευέλικτων συμβάσεων εργασίας – συμβάσεων εργασίας μερικής απασχόλησης και συμβάσεων εργασίας εκ περιτροπής εργασίας.

Πίνακας 7 Ποσοστό συμμετοχής κάθε είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των συμβάσεων

Ποσοστό συμμετοχής είδους σύμβασης εργασίας στο σύνολο των νέων συμβάσεων που κατατέθηκαν					
	2009	2010	2011	2012	2013
	Αριθμός				
Συμβάσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης	79,0%	66,9%	59,7%	55,0%	53,6%
Συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης	16,7%	26,5%	32%	35,4%	37,2%
Συμβάσεις εκ περιτροπής εργασίας	4,3%	6,6%	8,1%	9,6%	9,2%

Πηγή: [(Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013b), αναδημοσίευση στοιχείων ΣΕΠΕ]

Εργασία πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα:

Παρακάτω φαίνεται το ποσοστό των εργαζομένου που δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα στην ΕΕ. Η Ελλάδα διατηρεί από τα υψηλότερα ποσοστά της ΕΕ με 45,6%, ενώ η Φιλανδία από τα χαμηλότερα με 13,4%.

Πίνακας 8 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα κατά τα έτη 2010

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	45,6
Τσεχία	41,3
Ρουμανία	40,5
Σλοβακία	40,5
Φιλανδία	13,4
Εσθονία	14,5
Γαλλία	16,2

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Παρακάτω φαίνεται το ποσοστό που εργάζεται πάνω από 40 ώρες το 2015 στην ΕΕ. Το ποσοστό των Ελλήνων εργαζομένων, 43,1%, ξεπερνάει κατά πολύ το ποσοστό όλων των υπολοίπων χωρών εκτός από εκείνο της Τσεχίας, το οποίο έρχεται και αυτό χαμηλότερο από το Ελληνικό ποσοστό, στο 40,1%. Η Ρουμανία 35,6%, η Σλοβακία 32,6%, και η Κροατία 33% εργάζονται και αυτές πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα κατά υψηλότερο ποσοστό από τις υπόλοιπες χώρες. Οι υπόλοιπες χώρες έρχονται σε πολύ χαμηλά ποσοστά με την Ολλανδία – 14,7%, τη Γερμανία – 15,3%, και την Αυστρία – 17% να έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά.

Πίνακας 9 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα κατά τα έτη 2015

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	43,1
Τσεχία	40,1
Ρουμανία	35,6
Σλοβακία	32,6
Ολλανδία	14,7
Γερμανία	15,3
Λουξεμβούργο	17

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Γυναίκες προϊστάμενοι:

Στην ερώτηση εάν ο προϊστάμενος είναι γυναίκα το χαμηλότερο ποσοστό στις γυναίκες προϊσταμένους φαίνεται πως έχει η Ελλάδα με 16,2% το 2010. Ακολουθεί η Μάλτα με 18,6% και στη συνέχεια η Ιταλία με 21,9%. Και στον επόμενο πίνακα φαίνεται η Ελλάδα να ακολουθεί τις ίδιες τάσεις καθώς κατέχει το χαμηλότερο ποσοστό από όλες τις άλλες χώρες 24,4%, μαζί με την Κύπρο 24,2%.

Πίνακας 10 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι ο προϊστάμενος είναι γυναίκα στις χώρες της ΕΕ το 2005-2010

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	16,2
Μάλτα	18,6
Ιταλία	21,9
Εσθονία	41,1
Σουηδία	39,7
Ηνωμένο Βασίλειο	38,7
Λουξεμβούργο	28,1

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Πίνακας 11 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι ο προϊστάμενος είναι γυναίκα στις χώρες της ΕΕ το 2010-2015

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	24,4
Μάλτα	25,5
Κύπρος	24,2
Εσθονία	42
Σουηδία	45
Φιλανδία	42,4
Λουξεμβούργο	29,5

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Νυχτερινή εργασία:

Το ποσοστό που δηλώνει ότι εργάζεται νύχτα τουλάχιστον μία ή περισσότερες φορές μέσα στον μήνα έχει μειωθεί στην ΕΕ27 από το 1995 που η Ευρώπη των 15 είχε 20,6%, μειώθηκε το 2000 στο 17,5% και στη συνέχεια στην ΕΕ25 έγινε 19,4% και μειώθηκε πάλι, αλλά όχι σημαντικά, το 2010 στα 17,9%.

Οι σκανδιναβικές χώρες διατηρούν υψηλότερα ποσοστά από το σύνολο της ΕΕ μέσα στην πάροδο των ετών, με τα υψηλότερα ποσοστά να τα κατέχει η Φιλανδία 31,4% το 1995, 25,9% το 2000 και 2005 και μια αρκετά μεγάλη μείωση από το 1995 στο 2010 23,8%.

Οι βόρειες χώρες διατηρούν χαμηλότερα ποσοστά από το σύνολο της ΕΕ, με το μεγαλύτερο ποσοστό ατόμων που δουλεύουν νύχτα μία ή περισσότερες φορές μέσα στο μήνα να είναι αυτό της Γερμανίας με 20% το 2010 με 2,5 ποσοστιαίες μονάδες αύξηση από το 1995. Το χαμηλότερο ποσοστό είναι αυτό της Γαλλίας με 14% το 2010, αν και έχει μια σημαντική μείωση από το 1995 (7 ποσοστιαίες μονάδες). Εκτός από την Γερμανία, οι υπόλοιπες βόρειες χώρες έχουν μια σταδιακή μείωση των ατόμων που εργάζονται νύχτα μέσα στο μήνα. Το Ηνωμένο Βασίλειο και αυτό με τη σειρά του έχει χαμηλότερα ποσοστά από το 1995 - 26,3% και το 2010 σε 20,8%. Η Ιρλανδία έχει μία μικρή αύξηση από το 1995 που ήταν 24,4% σε 25,9% το 2010, αν και το 2005 είχε πέσει σημαντικά στο 19,9%.

Οι νότιες χώρες έχουν και αυτές σημαντική μείωση των ποσοστών μέσα στα χρόνια, η Ελλάδα είναι μια ακόμη φορά αυτή με το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που δουλεύουν νύχτα με μεγάλη διαφορά από τις υπόλοιπες, 1995 – 26,2% και 2010 20,3%.

Οι ανατολικές χώρες βρίσκονται πολύ κοντά στα ποσοστά της Ελλάδας και της Γερμανίας αλλά το χαμηλότερο ποσοστό το έχει η Λιθουανία με 13,%, στο οποίο έχει επέλθει μείωση από το 2000 – 22,1% σε 13,6% το 2010. Η Κύπρος έχει αρκετά χαμηλά ποσοστά το 2000- 15,2% και το 2010 10,3%, ενώ η Μάλτα από 16,2% που ήταν το 2000 ανέβηκε στο 22,8% το 2010. Τέλος, η Τουρκία εμφανίζει ένα πολύ χαμηλό ποσοστό το 2010 – 7,3%, σημαντική μείωση από το 2005 που ήταν στο 17,3%.

Πίνακας 12 Το ποσοστό που δηλώνει ότι εργάζεται νύχτα τουλάχιστον μία ή περισσότερες φορές μέσα στον μήνα σε χώρες της ΕΕ από το 1990-2010.

Χώρες	1995	2000	2005	2010
	%	%	%	%
Φιλανδία	31,4	25,9	25,8	23,8
Γαλλία	21,4	16,8	16,5	14
Γερμανία	17,5	14,7	17,7	20
Βρετανία	26,3	20,2	20,4	20,8
Κροατία	-	-	18,9	15,7
Ελλάδα	26,2	22,2	22,9	20,3
Τουρκία	-	-	17,3	7,3

Πηγή: www.eurofound.europa.eu - - (ιδία επεξεργασία)

Χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία:

Το ποσοστό που δηλώνει πως ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία είναι πάνω από 60 λεπτά έχει μειωθεί σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurofound, στην ΕΕ το 2000 ήταν 18,1% και το 2005 μειώθηκε στο 14,7% με μια ακόμη επόμενη μείωση το 2010 με το ποσοστό να είναι πλέον στο 13,5%.

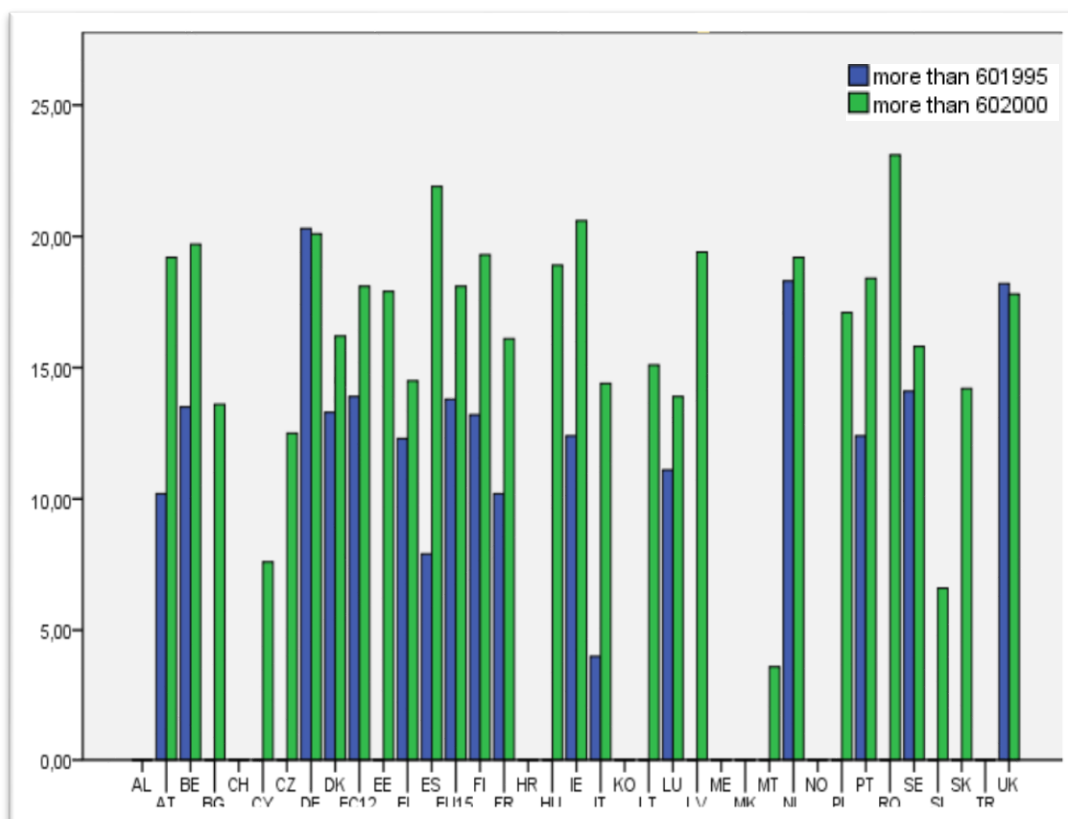
Οι σκανδιναβικές χώρες έχουν ένα ποσοστό το οποίο είναι πολύ κοντά σε αυτό της ΕΕ με μεγαλύτερο ποσοστό αυτό της Δανίας, από 13,3% το 1995 έφτασε σταδιακά στο 17,4% το 2010 αλλά και η Σουηδία και η Φιλανδία βρίσκονται πολύ κοντά σε αυτά τα ποσοστά.

Οι βόρειες χώρες βρίσκονται και αυτές πολύ κοντά στα ποσοστά της ΕΕ με εξαίρεση την Ολλανδία όπου έχει διαχρονικά υψηλά ποσοστά στο χρόνο των μετακινήσεων από και προς την εργασία, από 18,3% το 1995 έχει φτάσει 22,1% το 2005 και 19,4% το 2010. Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει και αυτό υψηλά ποσοστά σε αυτή την ερώτηση αν και έχει καταφέρει να κάνει μια ελαφριά μείωση από 18,2% το 1995 σε 16,9% το 2010. Η Ιρλανδία προκαλεί έκπληξη, καθώς από 12,4% το 1995 καταλήγει σε απότομη αύξηση την αμέσως επόμενη έρευνα του 2000 20,6%, ποσοστά που διατηρεί μέχρι και το 2010.

Οι χώρες του νότου έχουν αρκετά χαμηλά ποσοστά σε αυτόν τον τομέα με χαμηλότερα αυτά της Πορτογαλίας 4,7% το 2010, αν και έχει μειωθεί σημαντικά από την έρευνα του 2000, καθώς βρισκόταν στο 18,4%. φαίνεται πως και οι ανατολικές χώρες εμφανίζουν διακυμάνσεις, υψηλότερο ποσοστό εμφανίζει η Λετονία με 22,1% το 2010 (19,4% το 2000, 17,1% το 2005) και χαμηλότερο η Σλοβακία 8,3% το 2010. Βέβαια η Σλοβακία

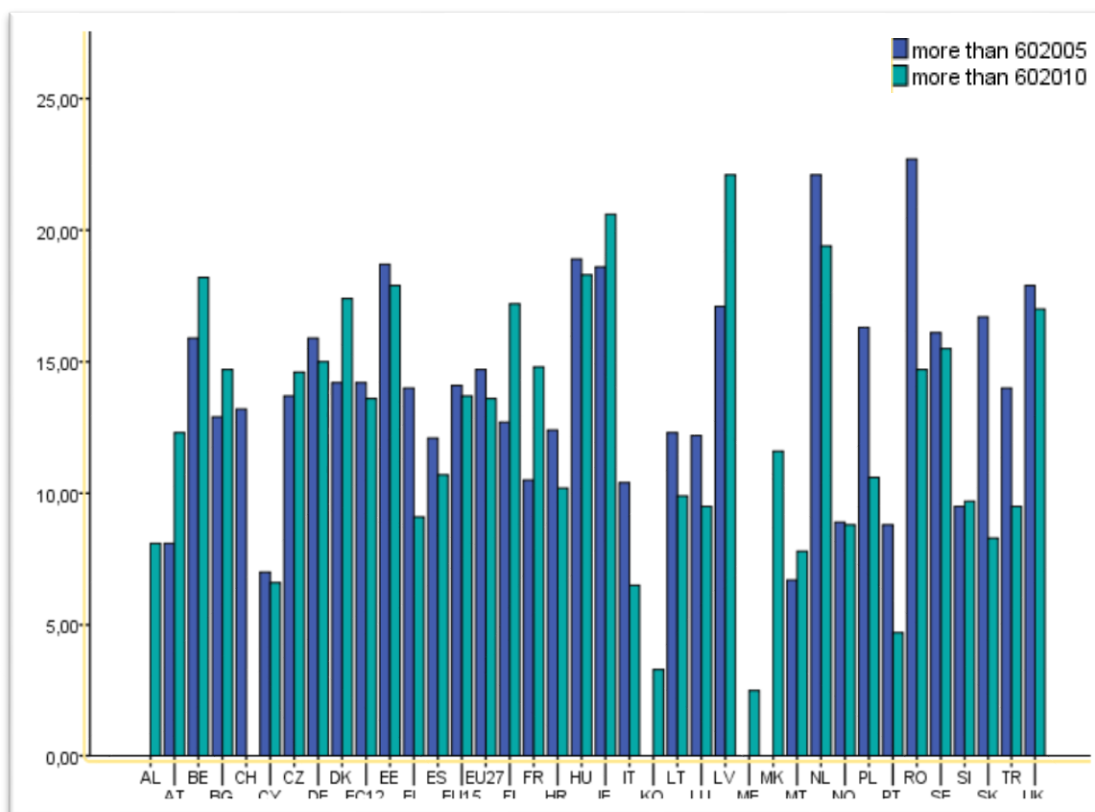
εμφανίζει αρκετά μεγάλη μείωση των χρόνων μετακινήσεων από και προς την εργασία, μέσα στα χρόνια, καθώς το 2000 ήταν 14,2% και το 2005 ήταν 16,7%. Τέλος η Κύπρος και η Μάλτα διατηρούν και αυτές, όπως οι νότιες χώρες, χαμηλά ποσοστά στο χρόνο μετακινήσεων, με σχετικά σταθερά ποσοστά απο το 2000 έως και το 2010.

Γράφημα 7 Το ποσοστό που δηλώνει πως ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία είναι πάνω από 60 λεπτά στις χώρες της ΕΕ κατά το 1995-2000



Πηγή: www.eurofound.europa.eu - - (ιδία επεξεργασία)

Γράφημα 8 Το ποσοστό που δηλώνει πως ο χρόνος μετακίνησης από και προς την εργασία είναι πάνω από 60 λεπτά στις χώρες της ΕΕ κατά το 2005-2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Εργασία τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο:

Παρακάτω φαίνεται το ποσοστό που εργάζεται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο κατά το 2015. Η Ελλάδα σε αυτή τη περίπτωση διατηρεί ένα από τα υψηλότερα ποσοστά – 63,5% , από τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες, η Ρουμανία το 66,5% και ακολουθεί η Πολωνία με 62,2%.

Πίνακας 13 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο κατά το έτος 2010

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	63,5
Ρουμανία	66,5
Πολωνία	62,2
Τσεχία	56,7
Κύπρος	43
Σουηδία	44,2
Ισπανία	42,9

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Παρακάτω φαίνεται το ποσοστό που εργάζεται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο κατά το 2015. Η Ελλάδα και σε αυτή τη περίπτωση διατηρεί το υψηλότερο ποσοστό – 65,3% (με αύξηση μάλιστα από το 2010), από τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες, η Κροατία ακολουθεί με 63,2%, η Ρουμανία 60,6%, η Πολωνία 59,5% και η Ιταλία 58%. Η πλειονότητα της ΕΕ διατηρεί ποσοστά μεγαλύτερα του 40% σε αυτή την πτυχή, με το χαμηλότερο ποσοστό να είναι στο Βέλγιο με 42,6 %.

Πίνακας 14 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια φορά το μήνα σαββατοκύριακο κατά το έτος 2015

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	65,3
Ρουμανία	60,6
Κροατία	63,2
Λουξεμβούργο	42,6
Κύπρος	44,6
Βέλγιο	42,6
Ισπανία	55,9

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Τουλάχιστον μια η περισσότερες ημέρες εργασία πάνω από 10 ώρες:

Τα υψηλότερα ποσοστά σε αυτήν την ερώτηση κατέχουν οι Σκανδιναβικές χώρες με την Σουηδία να φτάνει στο 50%, την Φιλανδία στο 47,3% και την Τσεχία να ακολουθεί με 46,8%. Η Ελλάδα αν και δεν είναι μέσα στις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά, διατηρεί και εδώ ένα αρκετά υψηλό ποσοστό 33,5% , το οποίο δεν αλλάζει κατά πολύ το 2015.

Πίνακας 15 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια η περισσότερες ημέρες για πάνω από 10 ώρες κατά το έτος 2010

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	33,5
Σουηδία	50
Φιλανδία	47,3
Τσεχία	46,8
Ισπανία	19,9
Κύπρος	21,2
Πορτογαλία	21,5

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Παρακάτω φαίνεται το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια η περισσότερες ημέρες για πάνω από 10 ώρες κατά τα έτη 2015. Η Ελλάδα διατηρεί αρκετά υψηλά ποσοστά – 32%, αν και όχι τα υψηλότερα όπως στις προηγούμενες μεταβλητές. Τα υψηλότερα ποσοστά τα έχει η Σουηδία με 55,3% και η Φιλανδία με 50,1%. Ακολουθεί η Ιρλανδία με 45,2% και το Ηνωμένο Βασίλειο με 43,7%.

Πίνακας 16 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι εργάζεται τουλάχιστον μια η περισσότερες ημέρες για πάνω από 10 ώρες κατά το έτος 2015

Χώρες	2010
	%
Ελλάδα	33,5
Σουηδία	55,3
Φιλανδία	50,1
Δανία	48
Ιταλία	17,9
Βουλγαρία	20
Πορτογαλία	27,6

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

2.3.3 Οργάνωση της εργασίας:

Οι μεταβλητές που έχουν επιλεχθεί είναι :

- Η εργασία που εξαρτάται από αυτόματη ταχύτητα μηχανής ή κίνησης προϊόντος
- Δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής της σειράς των καθκόντων
- Δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής της μεθόδου εργασίας
- Δυνατότητα λήψης αποφάσεων που είναι σημαντικές για την εργασία
- Δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής ρυθμού ή ταχύτητας εργασίας.

Η εργασία που εξαρτάται από αυτόματη ταχύτητα μηχανής ή κίνησης προϊόντος:

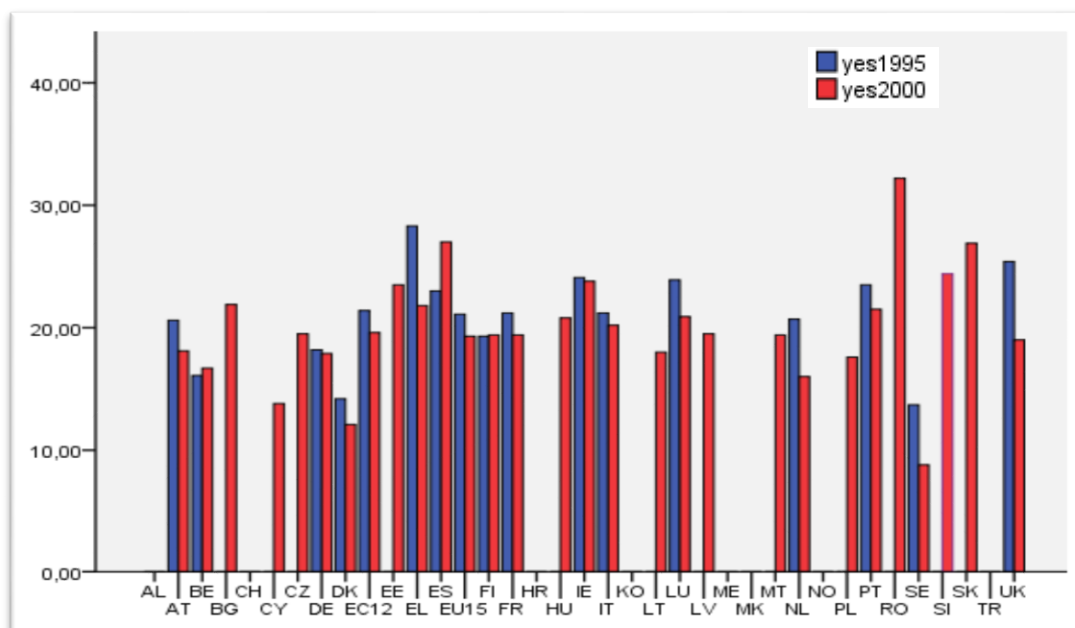
Το ποσοστό που δηλώνει ότι η εργασία του εξαρτάται από αυτόματη ταχύτητα μηχανής ή κίνησης προϊόντος είναι αρκετά σημαντικό στο σύνολο της ΕΕ. Μάλιστα μέσα στην πάροδο των χρόνων διατηρείται στα ίδια επίπεδα, με μια τάση προς μείωση αυτών των ποσοστών στην ΕΕ27.

Το 1995 η ΕΕ των 12 δηλώνει πως ένα 21,4% εξαρτάται από την ταχύτητα μηχανής ή κίνησης προϊόντος, το 2000 στην ΕΕ των 15 το ποσοστό μειώνεται σε 19,3% και το 2005 στην ΕΕ των 27 το ποσοστό μειώνεται και πάλι στο 18,8% και το 2010 στην ΕΕ27 καταλήγει στο 17,5%.

Η Ελλάδα από την άλλη το 1995 διατηρεί ένα αρκετά μεγαλύτερο ποσοστό από αυτό της ΕΕ12, 28,3%, αλλά το 2000 μειώνεται αισθητά σε 21,8% και το 2005 φτάνει το ποσοστό της ΕΕ στο 18,2%, με το 2010 να έχει και πάλι άνοδο και να φτάνει στο 20,9%, να έχει δηλαδή περίπου 3 ποσοστιαίες μονάδες διαφορά από την ΕΕ των 27. Η Ισπανία βρίσκεται σε αρκετά χαμηλότερο ποσοστό από την Ελλάδα το 1995 (23%) αλλά και υψηλότερο από την ΕΕ, στην πορεία το ποσοστό αυτό αυξάνεται αρκετά και φτάνει το 27% το 2000, το 2005 μειώνεται στο 19,5% και το 2010 φτάνει το 19,3%. Η Ιταλία από την άλλη ακολουθεί περισσότερο τα ποσοστά του συνόλου της ΕΕ, με ποσοστό 21,2% το 1995, 20,2% το 2000 και 19,9% το 2005 και το 2010 στο 18,5%.

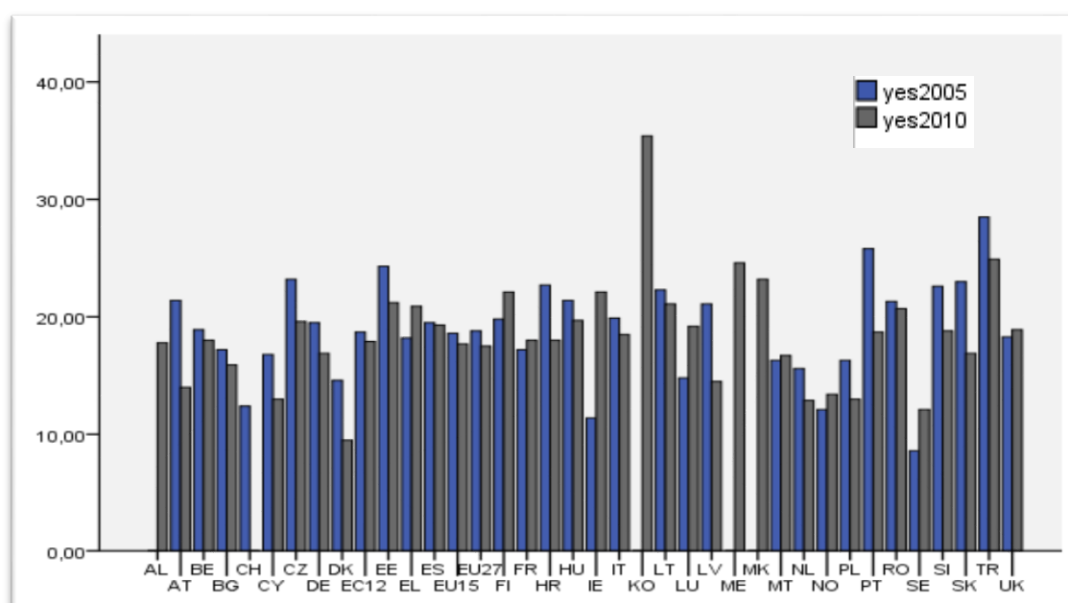
Οι βόρειες χώρες ακολουθούν και αυτές τα ποσοστά της ΕΕ, με την Γαλλία να ξεκινάει με ένα 21,2% το 1995 και το 2010 να καταλήγει με ένα 18%. Η Ολλανδία από την άλλη κατέχει αρκετά χαμηλότερα ποσοστά από την ΕΕ, το 1995 ξεκινάει με ένα 20,7% (ποσοστό λίγο χαμηλότερο από αυτό της ΕΕ), το 2000 μειώνεται κατά πολύ στο 16%, το 2005 στο 15,6% και το 2010 μειώνεται ακόμα περισσότερο στο 12,9%.

Γράφημα 9 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι η εργασία του εξαρτάται από αυτόματη ταχύτητα μηχανής ή κίνησης προϊόντος κατά τα έτη 1995, 2000



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Γράφημα 10 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι η εργασία του εξαρτάται από αυτόματη ταχύτητα μηχανής ή κίνησης προϊόντος κατά τα έτη 2005, 2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

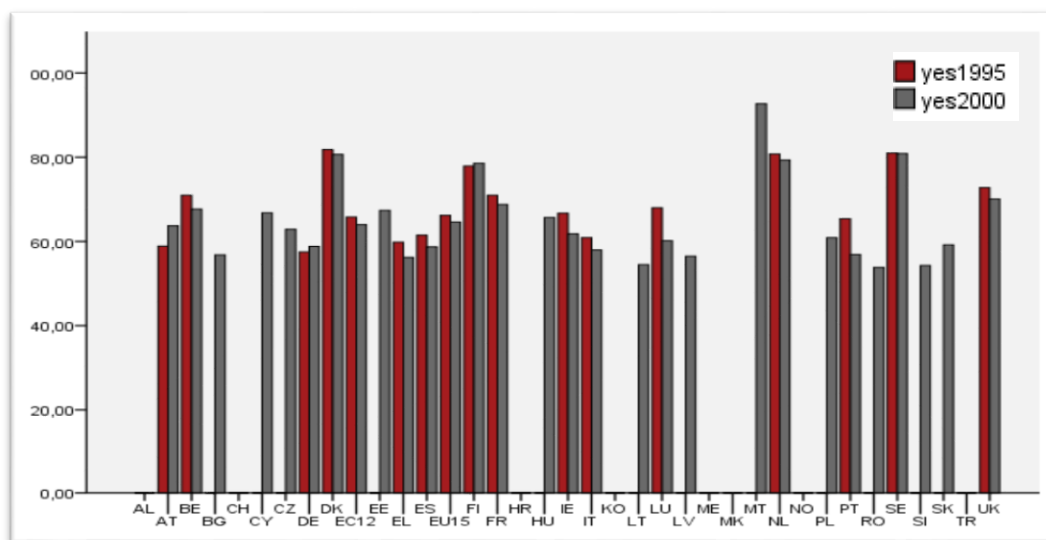
Δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής της σειράς των καθηκόντων:

Η ΕΕ των 12 διατηρεί υψηλό ποσοστό σε αυτή την ερώτηση, το 1995 ένα 65,8% δηλώνει πως έχει τη δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής της σειράς των καθηκόντων του. Το 2000 στο ΕΕ των 15 αυτό το ποσοστό παραμένει σχεδόν ίδιο 64,6%, το 2005 στην ΕΕ των 27 μειώνεται στο 63,3%, ενώ το 2010 καταλήγει στο 66%.

Η Ελλάδα διατηρεί από τα χαμηλότερα ποσοστά της ΕΕ σε αυτή την πτυχή, το 1995 59,8%, το 2000 56,2%, το 2005 58,6% και μόλις το 2010 αγγίζει το 60,1%. Η Ιταλία από την άλλη το 1995 έχει ένα 60,9% το οποίο το 2010 φτάνει να ξεπεράσει το συνολικό ποσοστό της ΕΕ στο 69%.

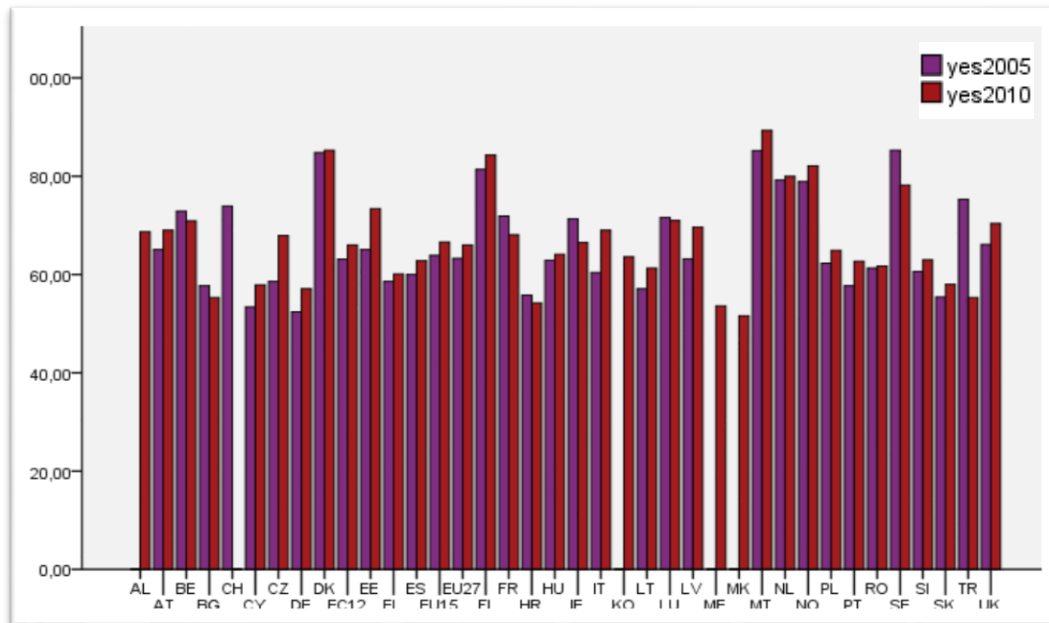
Οι βόρειες χώρες διατηρούν αρκετά υψηλά ποσοστά με το Βέλγιο να διατηρεί ένα από τα υψηλότερα στο 71% το 1995 και σχεδόν στο ίδιο το 2010 (70,9%). Αλλά και σε αυτήν την περίπτωση οι Σκανδιναβικές χώρες πρωτοστατούν, η Ολλανδία ξεκινάει το 1995 με ένα 80,8% και καταλήγει το 2010 με σχεδόν το ίδιο (80%). Η Φιλανδία ξεκινάει με ένα 77,9% (1995) και αυξάνεται στο 84,3% το 2010.

Γράφημα 11 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά τα έτη 1995, 2000



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Γράφημα 12 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά τα έτη 2005, 2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Στον πίνακα 17 παρατίθεται το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά τα έτη 2015. Γίνεται φανερό ότι η Ελλάδα 46% μαζί με την Κροατία 43,8% δεν έχουν τη δυνατότητα να αλλάξουν τη σειρά ή τα καθήκοντά τους όσο άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Χαμηλά ποσοστά έχει και η Ουγγαρία με 56,4 %. Η Μάλτα φαίνεται να έχει το υψηλότερο ποσοστό με 88,8%, μετά ακολουθεί η Δανία με 84,8%, και στη συνέχεια η Φιλανδία με ποσοστό 84%.

Πίνακας 17 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη σειρά των καθηκόντων του κατά το έτος 2015

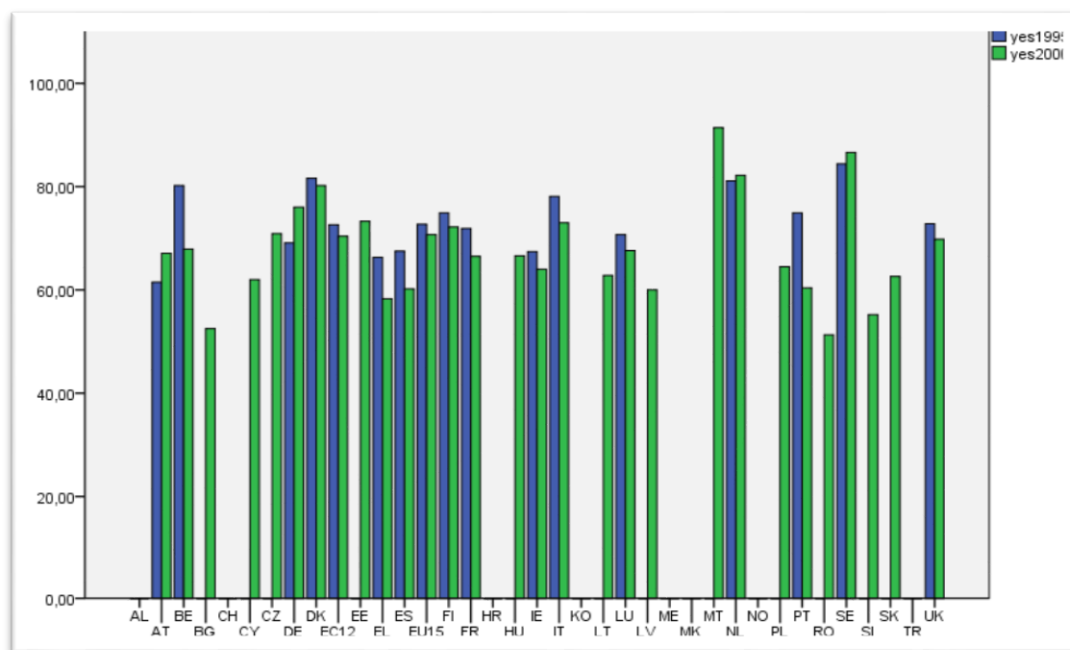
Χώρες	2010 %
Ελλάδα	57
Μάλτα	88,8
Φιλανδία	84
Δανία	84,8
Κροατία	53,8
Σλοβακία	56,3
Ουγγαρία	56,4

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής της μεθόδου εργασίας:

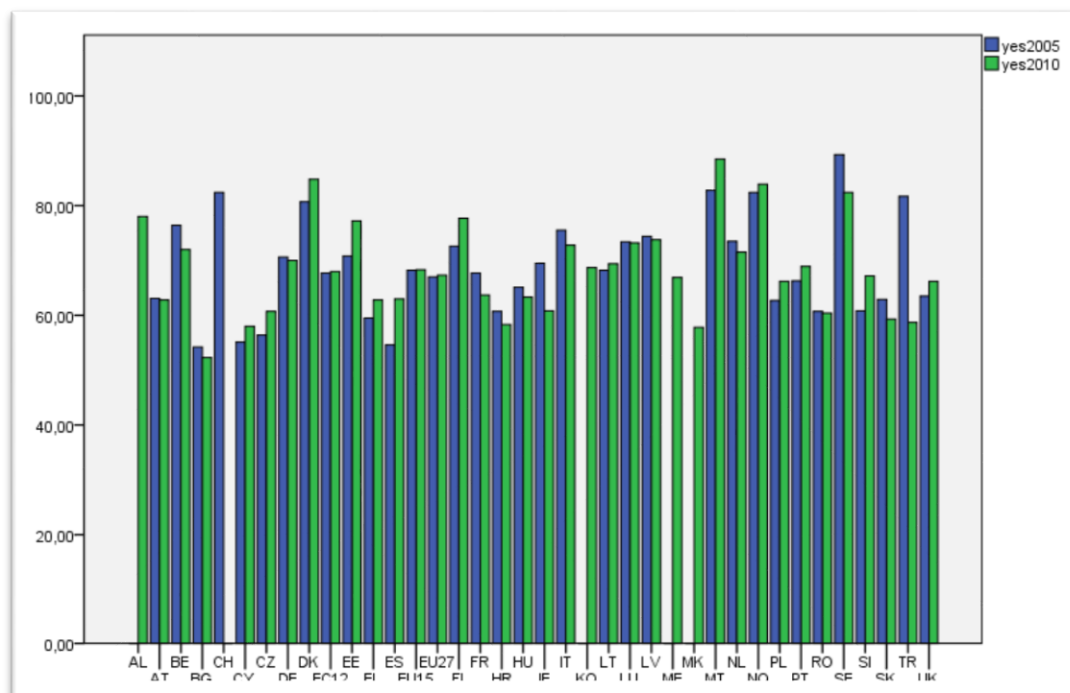
Το σύνολο της ΕΕ (των 12) το 1995, στο κατά πόσο μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την μέθοδο εργασίας, διατηρεί ένα υψηλό ποσοστό στο 76,2%, το 2000 ΕΕ15 μειώνεται στο 70,7%, το 2005 η ΕΕ των 27 μειώνεται και πάλι στο 67% και το 2010 μένει σχεδόν ίδιο στο 67,3%. Η Ελλάδα και σε αυτή τη περίπτωση βρίσκεται αρκετά χαμηλότερα από το σύνολο της ΕΕ αλλά και από όλες τις Νότιες χώρες, 66,3% το 1995, μείωση στο 58,3% το 2000, 59,5% το 2005 και μια μικρή αύξηση στο 62,8% το 2010. Οι βόρειες χώρες διατηρούν και σε αυτή τη περίπτωση αρκετά υψηλότερα ποσοστά από τις Νότιες με το Βέλγιο να ξεκινάει το 1995 με ένα 80,2% και να καταλήγει στο 72% το 2010 και την Γερμανία να ξεκινάει το 1995 με ένα 69,1 και να μένει σχεδόν στο ίδιο το 2010 (70%). Και πάλι όμως οι σκανδιναβικές χώρες φαίνεται να είναι αυτές που μπορούν να αλλάξουν τις μεθόδους τις εργασίας τους περισσότερο από τις άλλες χώρες με την Σουηδία να πρωτοστατεί από τις Σκανδιναβικές με το ποσοστό του 84,4% το 1995 και 82,4% το 2010.

Γράφημα 13 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά τα έτη 1995, 2000



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

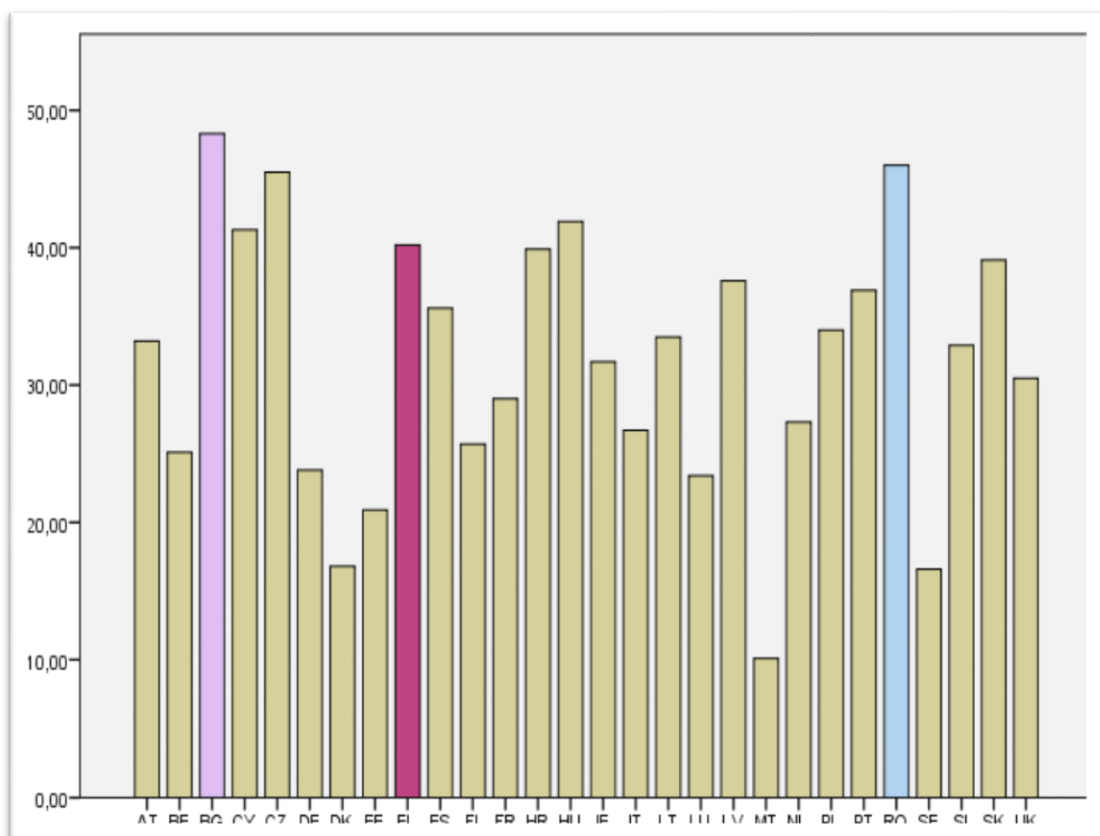
Γράφημα 14 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά τα έτη 2005, 2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Παρακάτω παρατίθεται το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά τα έτη 2015. Φαίνεται λοιπόν πως η Βουλγαρία έχει το υψηλότερο ποσοστό, στο 48,3% , δηλώνει πως δεν μπορεί να επιλέξει η να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας, η Ρουμανία ακολουθεί με 46%, η Τσεχία με 45,5 %, η Ουγγαρία με 41,9% και στη συνέχεια η Ελλάδα με 40,2% . Η Ελλάδα και σε αυτήν την περίπτωση φαίνεται να έχει από τα υψηλότερα ποσοστά στην ΕΕ, τα οποία είναι παραδοσιακά πολύ κοντά στα ποσοστά των Ανατολικών χωρών. Η Μάλτα φαίνεται να διατηρεί το χαμηλότερο ποσοστό , ακολουθεί η Σουηδία ποσοστό με 16,6% , στη συνέχεια ακολουθεί το Λουξεμβούργο 23,4% με και η Γερμανία με 23,8%.

Γράφημα 15 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν έχει τη δυνατότητα να επιλέξει ή να αλλάξει τη μέθοδο της εργασίας του κατά το έτος 2015



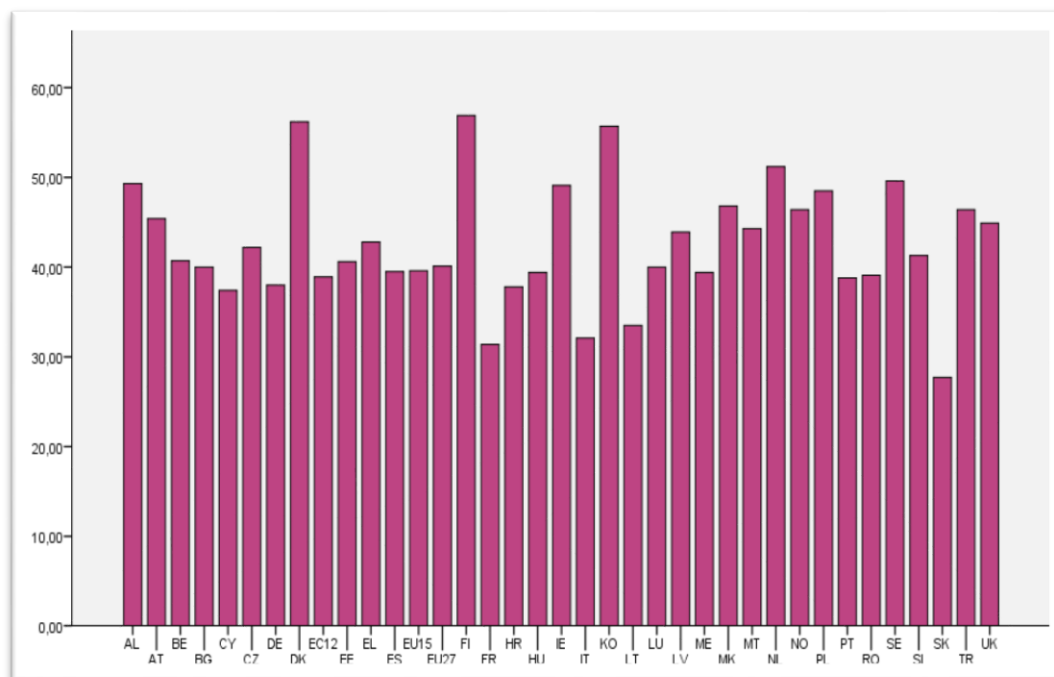
Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Δυνατότητα λήψης αποφάσεων που είναι σημαντικές για την εργασία:

Η ερώτηση για το κατά πόσο υπάρχει δυνατότητα επιρροής επάνω στις αποφάσεις που είναι σημαντικές για την εργασία, εισηγήθη στις Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας το 2010. Η ΕΕ των 27 απαντάει πως έχει αυτή τη δυνατότητα κατά ένα 40,1%. Η Ελλάδα εδώ είναι κοντά στο ποσοστό της ΕΕ και μάλιστα την ξεπερνάει με ένα 42,8%. Σε αυτή την περίπτωση η Ελλάδα διατηρεί το μεγαλύτερο ποσοστό από τις Νότιες χώρες με την Ιταλία να διατηρεί το χαμηλότερο με 32,1%.

Οι βόρειες χώρες διατηρούν και αυτές ποσοστά πολύ κοντά σε αυτά των Νότιων. Με το Ηνωμένο Βασίλειο να φτάνει στο 44,9%. Οι σκανδιναβικές χώρες και σε αυτή τη περίπτωση ξεπερνούν τις άλλες ομάδες χωρών με την Φιλανδία να έχει το μεγαλύτερο ποσοστό στο 56,9%.

Γράφημα 16 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι είναι σε θέση να επηρεάζει αποφάσεις που είναι σημαντικές για την εργασία του κατά το έτος 2010



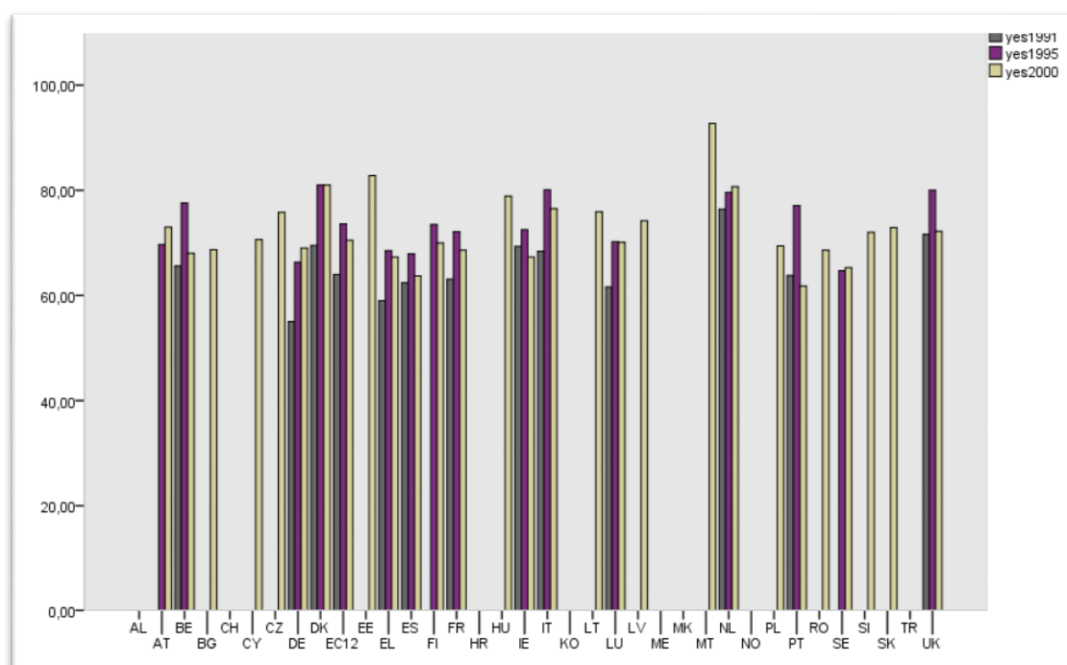
Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Δυνατότητα επιλογής ή αλλαγής ρυθμού ή ταχύτητας εργασίας:

Στο κατά πόσο υπάρχει η δυνατότητα της αλλαγής του ρυθμού ή της ταχύτητας της εργασίας η ΕΕ απαντά το 1991 ναί κατά 64%, το 1995 αυξάνεται σημαντικά στο 73,6% και το 2000 έρχεται μια μείωση των τριών μονάδων με το ποσοστό να φτάνει στο 70,4%.

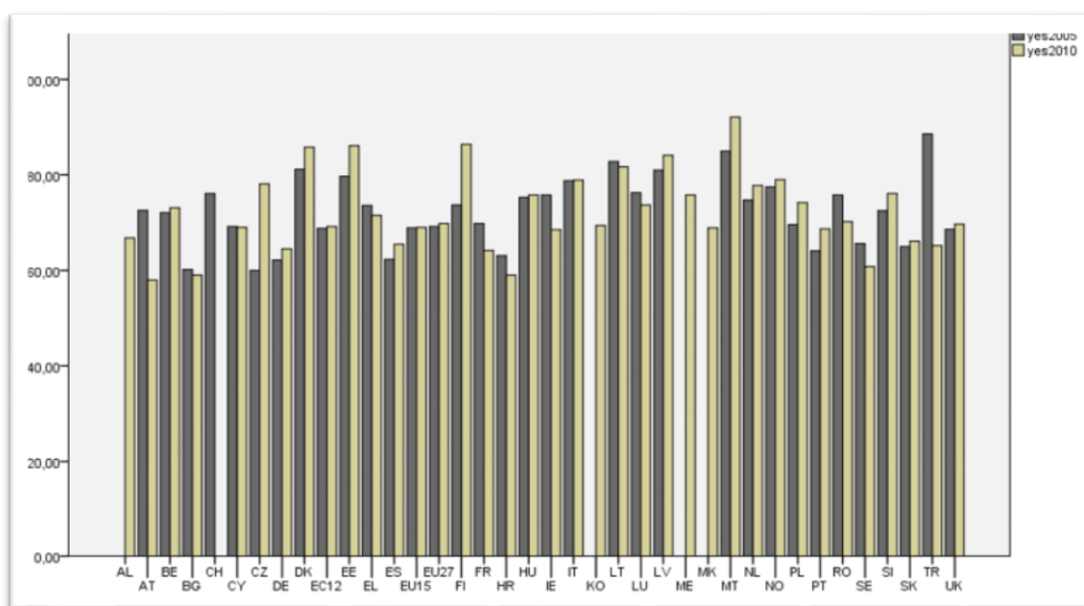
Στις έρευνες του 2005 και του 2010 τα ποσοστά μένουν σχεδόν ίδια (69,2%, 69,8%). Η Ελλάδα σε αυτή την πτυχή διατηρεί χαμηλότερο ποσοστό από αυτό του συνόλου της ΕΕ το 1991 59%, το 1995 68,5%, το 2000 67,3, με το 2005 και το 2010 να ξεπερνάει το ποσοστό του συνόλου της ΕΕ (73,6% και 71,5% αντίστοιχα). Η Ιταλία όμως είναι αυτή που διατηρεί το μεγαλύτερο ποσοστό από τις Νότιες χώρες με 78,9% το 2010. Από τις βόρειες χώρες το Βέλγιο είναι αυτό που διατηρεί τα μεγαλύτερα ποσοστά με 73,1% το 2010. Οι Σκανδιναβικές και εδώ διατηρούν μεγάλα ποσοστά με την Φιλανδία να διατηρεί το μεγαλύτερο με 86,4% το 2010.

Γράφημα 17 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη 1991,1995, 2000



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

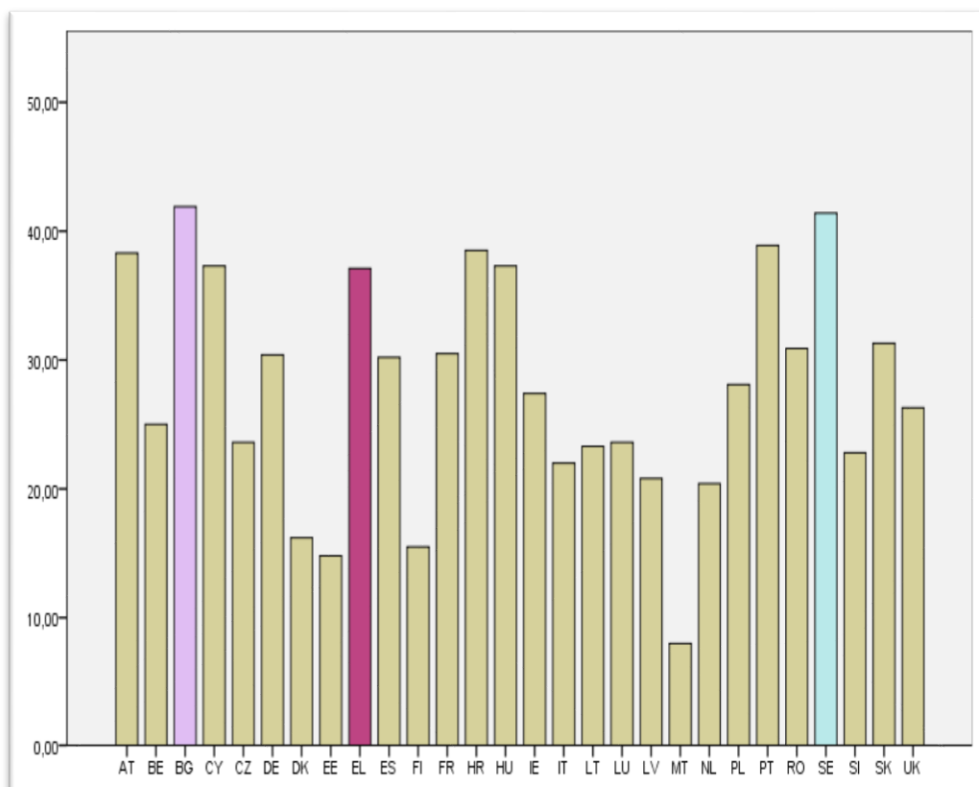
Γράφημα 18 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη 2005, 2010



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Παρακάτω παρατίθεται το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη 2015. Η Σουηδία σε αυτή τη περίπτωση με 41,5% δηλώνει πως δεν μπορεί να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας, ακολουθεί η Βουλγαρία με 41,9%, ακολουθούν η Αυστρία και η Κροατία με παρόμοια ποσοστά (38,3% - 38,5% αντίστοιχα), και στη συνέχεια η Ουγγαρία και η Ελλάδα με παρόμοια ποσοστά (37,3 % – 37,1% αντίστοιχα). Τα χαμηλότερα ποσοστά τα έχει η Μάλτα με 8% και η Φιλανδία με 15,5%.

Γράφημα 19 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι δεν μπορεί να επιλέξει ή να αλλάξει την ταχύτητα ή τον ρυθμό της εργασίας του κατά τα έτη έως 2015



Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

Συμμετοχή στη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας:

Αυτή η ερώτηση εισήρθε στην έρευνα για τις συνθήκες εργασίας το 2010. Όπως φαίνεται και στον παρακάτω πίνακα η Ελλάδα διατηρεί το ποσοστό του 54,8% , μεγαλύτερο από τις υπόλοιπες Νότιες χώρες. Ενώ η Ολλανδία διατηρεί το υψηλότερο ποσοστό με 64,7% και η Γερμανία το χαμηλότερο με 33,8%.

Πίνακας 18 Το ποσοστό των εργαζομένων που δηλώνει ότι έχει συμμετοχή στη βελτίωση της οργάνωσης της εργασίας ή των διαδικασιών της εργασίας του κατά το έτος 2010

Χώρες	2010 %
Ελλάδα	54,8
Κύπρος	54,1
Βρετανία	51,7
Ιρλανδία	63,5
Ισπανία	47,6
Ιταλία	47,2
Μάλτα	60,4
Γαλλία	51,5
Γερμανία	33,8
Φιλανδία	52,9
Ολλανδία	64,7
Βέλγιο	48,5
Εσθονία	56

Πηγή: www.eurofound.europa.eu – (ιδία επεξεργασία)

2.4 Αποτίμηση αποτελεσμάτων (ομοιότητες- διαφορές πλαισίου εργασίας, τάσεις, επιρροή της Ε.Ε. στην διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας)

Η ποιότητα της εργασίας και η τάση για καλυτέρευση των συνθηκών εργασίας εισήρθαν επίσημα στην ατζέντα των Ευρωπαϊκών πολιτικών, μέσω του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το Μάρτιο του 2000, με την Στρατηγική της Λισσαβόνας. Σαν κεντρικό στοιχείο αυτής της στρατηγικής, η Ευρώπη σκοπεύει στην δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Η Κοινωνική Πολιτική Ατζέντα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του 2000, και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του 2001, εξέφρασε την ανάγκη για την έννοια την ποιότητας

σε όλο το φάσμα της οικονομίας και της κοινωνίας, περιλαμβάνοντας την ποιότητα της κοινωνικής πολιτικής στην εκπαίδευση και στις εργασιακές σχέσεις. Αυτή η περίοδος θεωρείται ως η χρυσή περίοδος για την ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή πολιτική αρένα. Η ποιότητα της εργασίας και της απασχόλησης επίσης υποστηρίχθηκε από την Γενική Διεύθυνση των Κοινωνικών Σχέσεων της Κομισιόν, από τον Οργανισμό για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound) και από τη Διεθνή Οργάνωση της Εργασίας, (ΔΟΕ) - (International Labor Organization – ILO).

Παρόλα αυτά και όπως αποδεικνύεται από το προηγούμενο κεφάλαιο κάποιες από τις χώρες, όπως η Ελλάδα, δεν έχουν προωθήσει και προάγει την ποιότητα των συνθηκών εργασίας στην εσωτερική τους πολιτική. Οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας αποδεικνύουν ότι η Ελλάδα όχι μόνο μένει στάσιμη σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες την Ευρωπαϊκής κοινότητας αλλά ταυτόχρονα δυσχεραίνει τη θέση της χρόνο με το χρόνο.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 19, η Επιθεώρηση Εργασίας στην Ελλάδα δεν έχει πραγματοποιήσει τον στόχο της για τους ελέγχους στην εργασία για όλες τις χρονιές από το 2005 έως το 2012 με την απόκλιση από το στόχο να φτάνει μάλιστα στο - 22,61% το 2008 και - 15,81 το 2011. Και μόνο το 2013 η απόκλιση από τον στόχο ήταν θετική +7,98%.

Πίνακας 19 Οι προγραμματισμένοι και οι πραγματοποιηθέντες έλεγχοι από την Επιθεώρηση Εργασίας

Ετος	Προγραμματισμένοι	Πραγματοποιηθέντες	Απόκλιση από τον στόχο	Απόκλιση από το στόχο %
2005	35.471	29.646	-5.825	-16,42
2006	37.968	31.630	-6.338	-16,69
2007	37.963	35.805	-2.158	-5,68
2008	36.876	28.082	-8.338	-22,61
2009	32.928	28.082	-4.846	-14,7
2010	31.584	30.965	-619	-1,96
2011	37.435	31.515	-5.920	-15,81
2012	33.785	30.229	-3.556	-11,76
2013	30.050	32.448	2.398	7,98%

Πηγή: [Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013a) αναδημοσίευση]

Στο προηγούμενο κεφάλαιο εξετάστηκαν κάποιες μεταβλητές από αρκετές θεματικές που καταπιάνεται η έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας. Παρατέθηκε ανάλυση των δεδομένων του Eurofound σε κείμενο αλλά και σε πίνακες (μέσω spss). Φαίνεται λοιπόν πως στις περισσότερες περιπτώσεις (στο σύνολο της ΕΕ) οι τάσεις μένουν στάσιμες. Ενώ οι συνθήκες εργασίας θα έπρεπε να βελτιώνονται, δεν παρατηρείται κάποια αξιοσημείωτη βελτίωση.

Οι σκανδιναβικές χώρες κατέχουν τα καλύτερα ποσοστά στις περισσότερες αναλύσεις των ερωτήσεων, με τις βόρειες να ακολουθούν. Αναλόγως πάντα με τις ερωτήσεις, εάν οι ερωτήσεις είναι αρνητικής σημασίας τότε τα ποσοστά είναι τα χαμηλότερα, εάν είναι θετικής σημασίας τότε τα ποσοστά είναι τα υψηλότερα.

Οι νότιες χώρες βρίσκονται συνήθως σε ένα μέτριο επίπεδο με εξαίρεση την Ελλάδα, η οποία βρίσκεται πολύ κοντά στα ποσοστά των ανατολικών χωρών σχεδόν σε όλες τις ερωτήσεις. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα η Ελλάδα ξεπερνάει κατά πολύ τις ανατολικές χώρες. Παρά το ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην ΕΕ από την αρχή των ερευνών για τις συνθήκες εργασίας, δεν έχουν εφαρμοστεί πραγματικές και ουσιαστικές πολιτικές

για να αποτυπωθεί η αλλαγή των συνθηκών εργασίας. Στην 6^η και τελευταία – μέχρι τώρα, έρευνα του 2015 (Eurofound), τα πρώτα στοιχεία δείχνουν ότι η θέση της Ελλάδας συνεχίζει να δυσχεραίνει και ποιοτικά και ποσοτικά (προσφερόμενες θέσεις εργασίας).

Σύμφωνα με την έρευνα για το εργατικό δυναμικό της ΕΕ (ΕΕΔ της ΕΕ), τα συνολικά επίπεδα απασχόλησης στην ΕΕ το 2014 εξακολουθούν να υπολείπονται των επιπέδων στα οποία κυμαινόταν η απασχόληση όταν ξεκίνησε η κρίση. Τα ποσοστά απασχόλησης έχουν σημειώσει σημαντική πτώση στην Ελλάδα, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία, όπως φαίνεται και στο παράρτημα 1. Οι εργαζόμενοι έχουν βιώσει τόσο την κρίση όσο και την ανάκαμψη με πολύ διαφορετικό τρόπο. (Eurofound)

Παρά τα στοιχεία που δείχνουν την μεγάλη ανεργία στη χώρα παρατηρείται μια αύξηση της απασχόλησης στον τομέα της πληροφορικής (παράρτημα 2). Φαίνεται πως ο τομέας της πληροφορικής (Computer programming, consultancy and related activities) έχει όλο και μεγαλύτερη προσφορά θέσεων εργασίας στη χώρα όσο κανένα άλλο επάγγελμα.

Στο επόμενο κεφάλαιο θα αποτυπωθούν οι συνθήκες και οι ποιότητες εργασίας στον τομέα της πληροφορικής μέσα από την εμπειρία των εργαζομένων σε εταιρεία ανάπτυξης λογισμικού, έτσι ώστε να φανεί το κατά πόσο η ποσοτική αυτή αύξηση των θέσεων εργασίας είναι ταυτόχρονα και ποιοτική.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΕ ΕΤΑΙΡΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟΥ – ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ

3.1 Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα έχει συντελεστεί μια σημαντική αλλαγή όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας. Η είσοδος στην αγορά εργασίας νέων ευέλικτων μορφών εργασίας, η οικονομική κρίση, τα μνημόνια και τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας έχουν διαμορφώσει ένα νέο τοπίο στα ζητήματα που αφορούν στην εργασία.

Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία που έδωσε στη δημοσιότητα η ΕΛ.ΣΤΑΤ. ο τομέας της πληροφορικής σημειώνει αύξηση της απασχόλησης σε σχέση με άλλους τομείς ή επαγγέλματα.

Η έρευνα που ακολουθεί αφορά σε μία ελληνική εταιρία ανάπτυξης λογισμικού (G.) και έχει βασικό στόχο να μελετήσει το αν η αύξηση αυτή στην απασχόληση συνεπάγεται και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Επιπλέον, έχει στόχο να μελετήσει τις επιμέρους διαστάσεις που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας με την πεποίθηση ότι θα συμβάλλει στη διεξαγωγή χρήσιμων συμπερασμάτων αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας στην σύγχρονη εποχή, με βάση τα στοιχεία που θα αντληθούν από τους ίδιους του εργαζόμενους. Έτσι:

Ο πρώτος στόχος της έρευνας είναι η εκτίμηση των συνθηκών εργασίας στην εταιρία G. μέσα από την μελέτη των επιμέρους διαστάσεων (οργάνωση, καθεστώς εργασίας, ποιότητα εργασίας) , όπως αυτές θα αποτυπωθούν από τα άτομα που εργάζονται σε αυτήν. Με τον τρόπο αυτό, θα επιχειρηθεί να διευκρινιστεί το κατά πόσο η ποσοτική αύξηση των θέσεων εργασίας στο τομέα της πληροφορικής έχει και ποιοτικά χαρακτηριστικά.

Ο δεύτερος στόχος είναι η διερεύνηση της σχέσης που υπάρχει μεταξύ των επιμέρους διαστάσεων που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας

Ο τρίτος στόχος είναι η διερεύνηση του βαθμού κατά τον οποίο επιδρούν οι δημογραφικοί παράγοντες (κυρίως η ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης και η εργασιακή εμπειρία) σε κάθε μία από τις διαστάσεις που θα μελετηθούν.

3.1.1. Η υπό μελέτη εταιρία ανάπτυξης λογισμικού (G.)

Η εταιρία G. ιδρύθηκε τη δεκαετία του 1990. και είναι μια από τις μεγαλύτερες εταιρίες ανάπτυξης λογισμικού στην Ελλάδα. Η G. παρέχει ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών στον τομέα των Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Λειτουργεί σε διεθνές επίπεδο, μέσω των γραφείων που διατηρεί σε Αθήνα, Βρυξέλλες, Λουξεμβούργο, Βόννη, Φρανκφούρτη, Αλικάντε, Στοκχόλμη, Λονδίνο, Λευκωσία, Βουκουρέστι και Κοπεγχάγη, πάνω στο σχεδιασμό, στην ανάπτυξη, στην υποστήριξη και την προώθηση εφαρμογών ΤΠΕ λογισμικού.

Η εταιρία αναλαμβάνει δημόσια έργα μόνο από το εξωτερικό ή από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Απασχολεί περίπου 600 άτομα παγκοσμίως ενώ στην Ελλάδα απασχολεί περίπου 200 άτομα στην Αθήνα και άλλα 150 στην Θεσσαλονίκη.

Οι προγραμματιστές (ειδικότητα που αποτελεί το δείγμα της έρευνας) εργάζονταν στον 3^ο και 4^ο όροφο ενώ στους υπόλοιπους ορόφους στεγάζονταν οι διοικητικές υπηρεσίες και το υπόλοιπο προσωπικό της εταιρίας.

3.2 Μεθοδολογία

3.2.1. Το δείγμα

Στην παρούσα έρευνα έλαβαν μέρος συνολικά επτά (7) άτομα, Προγραμματιστές (senior, junior developers), οι οποίοι απασχολούνταν στην εταιρία G. στην Αθήνα την χρονική περίοδο Σεπτεμβρίου 2015-Ιανουαρίου 2016. Οι 4 από αυτούς εξακολουθούν να εργάζονται στην εταιρία ενώ οι υπόλοιποι 3 δεν εργάζονται πλέον στην G¹².

Στην εταιρία απασχολούνται 10-12 ομάδες προγραμματιστών. Η κάθε ομάδα αποτελείται από 7-8 προγραμματιστές και τον προϊστάμενο - Leader της. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες ο καθένας, ώστε να αποτυπώνονται καλύτερα οι συνθήκες εργασίας του συνόλου των ομάδων της εταιρίας.

¹² Να σημειωθεί ότι η προσέγγιση των συμμετεχόντων έγινε μήνες πριν τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων. Στο διάστημα αυτό κάποιοι από τους συμμετέχοντες παραιτήθηκαν από την εταιρία παρόλα αυτά συμμετείχαν στην έρευνα αφού εργάζονταν κατά τη χρονική περίοδο που ερευνάται.

Το δείγμα αποτελείται μόνο από άνδρες αφού στο τμήμα που εξετάζουμε δεν εργάζεται καμία γυναίκα¹³.

Οι ηλικίες των ερωτηθέντων κατανέμονται ως εξής:

- 6 άτομα ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα έως 20-30 ετών
- 1 άτομο ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 30-50

Όλοι οι συμμετέχοντες είναι άγαμοι και δεν έχουν παιδιά.

Αναφορικά με τα έτη προϋπηρεσίας 1 άτομο έχει εργαστεί για περισσότερο από 5 χρόνια ενώ 6 άτομα έχουν προϋπηρεσία μικρότερη των 5 ετών.

Ως προς το επίπεδο σπουδών τους 2 είναι απόφοιτοι Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (φοιτητές Πληροφορικής), 4 είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ενώ 1 είναι κάτοχος Διδακτορικού Τίτλου.

Τέλος, όσον αφορά στο εργασιακό καθεστώς και οι επτά υπάλληλοι εργάζονται με σύμβαση αορίστου χρόνου .

3.2.2 Το Ερευνητικό Εργαλείο

Για τη διεξαγωγή της παρούσας έρευνας επιλέχθηκε η ποιοτική μέθοδος έρευνας και συγκεκριμένα η έρευνα μέσω συνεντεύξεων. Η μέθοδος αυτή επιλέχθηκε αφού θεωρήθηκε ότι αποτελεί το καλύτερο μέσο ώστε να μπορέσουν να προσεγγιστούν εις βάθος οι αντιλήψεις των ατόμων που εργάζονται στην εν λόγω εταιρία. Σε θεωρητικό επίπεδο, η συνέντευξη συνιστά ένα ερευνητικό εργαλείο που συμβάλλει στη συλλογή

¹³ Σύμφωνα με στοιχεία που δόθηκαν το 2014 από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στον ευρύτερο τομέα της ψηφιακής οικονομίας υπάρχει μειωμένη γυναικεία συμμετοχή. Έτσι, μόνο το 9% των δημιουργών εφαρμογών στην Ευρώπη είναι γυναίκες. Επίσης, μόνο το 19% των διευθυντών στον κλάδο των τεχνολογιών πληροφοριών και επικοινωνιών (ΤΠΕ) είναι γυναίκες, τη στιγμή που σε άλλους κλάδους παροχής υπηρεσιών το ποσοστό φτάνει το 45%. Επίσης μόνο το 19% των επιχειρηματιών που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των ΤΠΕ είναι γυναίκες (με το αντίστοιχο ποσοστό σε άλλους κλάδους παροχής υπηρεσιών να φτάνει το 54%). Όσον αφορά στους πτυχιούχους πληροφορικής το ποσοστό των γυναικών είναι 3% έναντι 10% των ανδρών. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι οι γυναίκες που εργάζονται στον κλάδο αυτό φαίνεται να εγκαταλείπουν την καριέρα τους πιο συχνά σε σχέση με τους άντρες. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 20% των γυναικών ηλικίας 30 ετών με πτυχίο σε ΤΠΕ απασχολείται στον κλάδο έναντι του 9% των γυναικών άνω των 45 ετών.

(πηγή: European Commission- Press Release Database-06/03/2014- http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-223_el.htm [πρόσβαση 25/04/2016])

πληροφοριών, στον έλεγχο και την ερμηνεία των ερευνητικών ερωτημάτων μιας έρευνας. Με τον τρόπο αυτό, επιτρέπεται στον ερευνητή η πρόσβαση στον τρόπο που τα άτομα αντιλαμβάνονται τα πράγματα και κατ' επέκταση στις στάσεις και τις απόψεις τους (Κεδράκα, 2008; Κυριαζή, 2001).

Για την συλλογή των δεδομένων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της ημιδομημένης συνέντευξης. Η συνέντευξη στηρίζεται σε ερωτήσεις ανοιχτού τύπου, ίδιες για το σύνολο των ερωτηθέντων. Η συνέντευξη χωρίστηκε σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος περιελάμβανε ερωτήσεις που σχετίζονταν με δημογραφικούς και κοινωνικούς παράγοντες όπως: φύλο, ηλικία οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, θέση εργασίας, περιγραφή καθηκόντων, δεξιότητες και επαγγελματική βιογραφία.

Το δεύτερο μέρος, που αποτελεί και το κύριο μέρος της συνέντευξης, χωρίστηκε σε 4 επιμέρους ενότητες, οι ερωτήσεις των οποίων αφορούν στις τέσσερις μεταβλητές που συνθέτουν την έννοια των συνθηκών εργασίας σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο¹⁴.

Συγκεκριμένα οι ενότητες αυτές είναι:

1. *Επαγγελματική ταυτότητα*, Στην ενότητα αυτή αντλούνται στοιχεία που αφορούν στον προσδιορισμό του ατόμου στην εργασία του, μέσω των σχέσεων με τους συναδέλφους του, τους υφιστάμενους και προϊστάμενους.
2. *Καθεστώς εργασίας*. Η πτυχή του καθεστώτος εργασίας θα περιγράφει το κομμάτι των συμβάσεων, των ωραρίων, πόσα χρόνια εργάζονται στην επιχείρηση κ.λ.π.
3. *Οργάνωση της Εργασίας*: Η διάσταση της οργάνωσης της εργασίας περιλαμβάνει ερωτήσεις που σχετίζονται με το εάν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αλλάξουν τη σειρά, την ταχύτητα, τον ρυθμό ή τις μεθόδους των καθηκόντων τους.
4. *Ποιότητα της εργασίας*: Η θεματική αυτή αφορά στο χώρο, στη φύση της δουλειάς, σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, πίεση, εντατικοποίηση και άλλα.

Οι απαντήσεις των ερωτηθέντων κατηγοριοποιήθηκαν και εξήχθησαν τα τελικά συμπεράσματα.

¹⁴ Στο δεύτερο μέρος της συνέντευξης, όπως ήταν αναμενόμενο το ερωτηματολόγιο απέκτησε μια ευελιξία, αφού σε πολλές περιπτώσεις τέθηκαν εμβόλιμα επιπλέον διευκρινιστικές ερωτήσεις, αναλόγως με τις απαντήσεις των ερωτώμενων. Παρόλα αυτά η αρχική δομή και αλληλουχία των ερωτήσεων διατηρήθηκε.

3.2.3 Η Διαδικασία των Συνεντεύξεων

Η διεξαγωγή των συνεντεύξεων πραγματοποιήθηκε το χρονικό διάστημα Μαρτίου-Απριλίου 2016. Μια πρώτη επαφή με τους συμμετέχοντες είχε γίνει τον Νοέμβριο του 2015 όπου έλαβαν μια γενική ενημέρωση για το πλαίσιο και το σκοπό της έρευνας και δόθηκε από πλευράς τους η συναίνεση για συμμετοχή. Στο χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την πρώτη επαφή μέχρι την ημέρα λήψης της συνέντευξης τρεις (3) από τους συμμετέχοντες παραιτήθηκαν από την εταιρία G., παρόλα αυτά συμμετείχαν στην διαδικασία της έρευνας αφού είχαν επιλεγθεί αρχικά.

Η έρευνα διεξήχθη σε δύο φάσεις. Στην πρώτη φάση (αρχές Μαρτίου) ελήφθησαν συνεντεύξεις από 2 (δύο) εργαζόμενους. Αυτό έγινε για δύο λόγους:

A) Για να μπορέσει να διαπιστωθεί εγκαίρως το ενδεχόμενο να υπάρχουν δυσνόητες ερωτήσεις.

B) Για να εκτιμηθεί ο χρόνος που θα χρειαζόταν για να ολοκληρωθεί η κάθε συνέντευξη.

Αφού εκτιμήθηκε ο μέσος χρόνος συνέντευξης στα 55' και «δοκιμάστηκε» η μέθοδος, ακολούθησαν 15 ημέρες μετά οι υπόλοιπες συνεντεύξεις. Οι συνεντεύξεις ήταν ανώνυμες και πριν τη διεξαγωγή της οι συμμετέχοντες ενημερώνονταν εκ νέου για το σκοπό και το πλαίσιο της έρευνας καθώς και για τη διατήρηση της ανωνυμίας τους.

3.2.4. Η ανάλυση των ευρημάτων και η ερμηνεία τους

Στην ανάλυση ποιοτικών δεδομένων ο λόγος είναι το στοιχείο εκείνο που αναλύεται ποιοτικά. Παρόλα αυτά, η ποιοτική ανάλυση περιλαμβάνει και μια σειρά άλλων μέτρων έκφρασης όπως είναι οι κοινωνικές εφαρμογές, οι απεικονίσεις και τα κείμενα (Λυδακη, 2001).

Στην ανάλυση λόγου ο ερευνητής εστιάζει στον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιείται ο λόγος. Αυτό σημαίνει ότι ο ερευνητής χρησιμοποιεί μια ερμηνευτική προσέγγιση για την άντληση στοιχείων, τα οποία ελέγχουν τις θεωρητικές του υποθέσεις ή αλλιώς τα αποτελέσματα που έχουν προκύψει από την ανασκόπηση παλαιότερων ή παρόμοιων ερευνών. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε κάθε ποιοτική ανάλυση λαμβάνεται υπόψη το γεγονός ότι τα υποκείμενα της έρευνας δεν λειτουργούν ως ανεπηρέαστες οντότητες αλλά βρίσκονται σε μια συνεχή διαδικασία αλληλεπίδρασης με

το κοινωνικό τους περιβάλλον. Έτσι η ανάλυση περιστρέφεται όχι μόνο γύρω από το περιεχόμενο των απαντήσεων αλλά και από το ύφος και τις λέξεις που επιλέγουν να χρησιμοποιούν οι συνεντευξιαζόμενοι (Raymond & Gibbs, 2005) .

Κατά τη διαδικασία της θεματικής ανάλυσης ταξινομείται το υλικό της συνέντευξης με βάση τα ερευνητικά ερωτήματα. Μέσω της διαδικασίας κατηγοριοποίησης δίνεται η δυνατότητα μετατροπής του λεκτικού υλικού σε συνοπτικά ευρήματα και στην συνέχεια η ερμηνεία τους με ποιοτικούς όρους (Λυδακη, 2001).

Στην παρούσα έρευνα η ταξινόμηση του υλικού έγινε με βάση τις συνιστώσες-μεταβλητές που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας και δεν είναι άλλες από : την επαγγελματική ταυτότητα, το καθεστώς εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και την ποιότητα της εργασίας.

Έτσι, οι απαντήσεις που δόθηκαν από τους συμμετέχοντες ομαδοποιήθηκαν με σκοπό την παρουσίαση και το σχολιασμό των συμπερασμάτων.

3.3 Ευρήματα

Η συνέντευξη, όπως έχει ειπωθεί χωρίστηκε σε τέσσερις (4) θεματικές ενότητες που αφορούν στις επιμέρους διαστάσεις που συνιστούν τις συνθήκες εργασίας. Για τις ανάγκες της ανάλυσης των ευρημάτων, όπως ήδη αναφέρθηκε, οι απαντήσεις των ερωτωμένων θα ομαδοποιηθούν και θα δοθούν περαιτέρω στοιχεία που θα βοηθήσουν στην επεξήγηση των απαντήσεων.

3.3.1 Ανάλυση απαντήσεων πρώτης ενότητας – Η επαγγελματική ταυτότητα

Πριν προχωρήσει η παράθεση των στοιχείων που αντλήθηκαν από τη διαδικασία των συνεντεύξεων κρίνεται σκόπιμη η παρουσίαση κάποιων διευκρινιστικών στοιχείων.

Στην εταιρία υπάρχουν 10-12 ομάδες προγραμματιστών, οι οποίες αποτελούνται με τη σειρά τους από 6-8 άτομα. Σε κάθε ομάδα υπάρχει ένας υπεύθυνος – Leader και οι Leaders όλων των ομάδων απευθύνονται στους Managers της εταιρίας.

Όσον αφορά την επαγγελματική ταυτότητα των ερωτηθέντων όλοι τους είναι προγραμματιστές στην εταιρία και μέλη των ομάδων.

Σχετικά με το αντικείμενο της εργασίας και την ιεραρχική οργάνωση στο χώρο εργασίας τους αναφέρουν:

«...Ανάπτυξη εφαρμογών. Εργασία επάνω σε ένα συγκεκριμένο πρόγραμμα για εταιρεία εξωτερικού...»

«...Το αντικείμενο αφορά στη συγγραφή κώδικα. Περιλαμβάνει τόσο ανάπτυξη νέων εφαρμογών, όσο και υποστήριξη παραγωγικών συστημάτων...»

«...Υπήρχαν 10-12 ομάδες developers όπου όλες είχαν μέσα στην ομάδα περίπου 7-8 άτομα. Η κάθε ομάδα είχε ένα leader που τους έφερνε τα project που θα εργαζούν και υπήρχαν και 3-4 managers πάνω από τους leaders που συζητούσαν τα projects με τους leaders. Εμάς μας έφερνε ο leader τη δουλειά και εμείς αναλαμβάναμε να την ολοκληρώσουμε. Ο Leader ουσιαστικά μας επέβλεπε, να κάνουμε την δουλειά όπως ήθελε και μέχρι την ημερομηνία που έπρεπε...»

«...Δομούμασταν σε ομάδες. Είναι οι μάνατζερ, οι οποίοι παίρνουν το έργο και το χωρίζουν σε ποια ομάδα θα πάει τι. Μετά το δίνουν στους Leaders, οι οποίοι με τη σειρά τους αποφασίζουν τι θα πάει σε ποιόν μέσα στην ομάδα. Σε κάθε ομάδα αντιστοιχούσε και ένα κομμάτι του έργου. Δεν επέλεγα εγώ τι θα φτιάξω. Μου έφερναν ακριβώς τι θα φτιάξω...»

Και οι επτά ανέφεραν ότι συνεργάζονται με τους συναδέλφους τους. Συνεργασία με ανωτέρους αναφέρουν ότι έχουν οι τρεις από αυτούς. Δύο από τους δύο την θεωρούν «απαραίτητη» υπό τη έννοια της υποχρεωτικής ενώ ο άλλος συμμετέχοντας θεωρεί ότι συμβάλλει στην επίλυση των προβλημάτων που προκύπτουν.

Συγκεκριμένα αναφέρουν:

«...Ναι, (υπάρχει συνεργασία) με τους συνεργάτες της ομάδας. Έχουμε επαφές και βγαίνουμε συχνά. Γενικώς όμως στην εταιρεία επικρατούσε η απόλυτη σιγή. Αν ήθελες να μιλήσεις μίλαγες με τους άλλους μέσω Skype ή mail. Με τον Leader δεν είχα καλή σχέση και γενικώς κανείς δεν είχε καλή σχέση μαζί του...»

«...Η συνεργασία με τους συναδέλφους της ομάδας μου είναι απαραίτητη καθώς του ενός η δουλειά βασίζεται πάνω στον άλλου, είναι σαν ντόμινο. Επίσης και η συνεργασία με το leader είναι εξίσου σημαντική καθώς είναι αυτός που μας αναθέτει τη δουλειά [...] συνεργαζόμαστε όλοι μεταξύ μας και έτσι ανάλογα το πρόβλημα που προκύπτει αναφέρομαι για την λύση στον leader...»

«...Υπάρχει καθημερινή συνεργασία τόσο με τους ανωτέρους, όσο και με τα μέλη της ομάδας που απασχολούνται στο ίδιο έργο. Επίσης υπάρχει επικοινωνία με συναδέλφους που απασχολούνται σε συγγενικά έργα σε περίπτωση που αυτό απαιτείται...»

Επίσης, δύο συμμετέχοντες θεωρούν ότι κατά βάση η φύση της εργασίας είναι «μοναχική» αφού προϋποθέτει πολλές ώρες ατομικής εργασίας. Χαρακτηριστικά αναφέρουν ότι *«στην δουλειά τις περισσότερες ώρες είσαι εσύ και ο υπολογιστής σου»*.

Δύο από τους συμμετέχοντες αναφέρουν ρητά ότι υπάρχει πολύ πίεση στην εργασία, ιδιαίτερα από τους Leaders ενώ δύο ακόμα το αναφέρουν διαφορετικά χρησιμοποιώντας εκφράσεις όπως *«σε βλέπουν σαν μηχανή»* ή *«ψάχνουν για δούλους, όχι για εργαζόμενους»*.

Όλοι οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι οι συγκρούσεις έχουν να κάνουν με τους ανώτερους (Leaders-Managers) και οι δύο εξ αυτών το προέβαλαν και σαν έναν από τους λόγους αποχώρησης ενώ δεν θεωρούν σε γενικές γραμμές καλό το κλίμα στην εταιρία, παρόλο που οι σχέσεις και το κλίμα μεταξύ των συναδέλφων της ίδιας βαθμίδας εκτιμάται ότι είναι θετικό.

Όλοι οι συμμετέχοντες συμφώνησαν ότι η εταιρία G. δεν δίνει στους εργαζόμενους της δυνατότητες εξέλιξης ή προαγωγής, δεν επιβραβεύει τις καλές συμπεριφορές ενώ τρεις από αυτούς αναφέρουν ότι αισθάνονται αποκλεισμένοι στην επιχείρηση και ένας ακόμη αναφέρει ότι αισθάνεται αποκλεισμένος σε σχέση με τους ανώτερους και όχι με τους συναδέλφους του. Όλοι οι συμμετέχοντες θεωρούν ότι σε άλλη επιχείρηση θα μπορούσαν πιο εύκολα να αλλάξουν επαγγελματική ομάδα.

Τέλος, όλοι αναφέρουν ότι δεν υπάρχουν προκαθορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς των εργαζόμενων, αφού δεν έρχονται σε επαφή με πελάτες, υπάρχουν όμως συγκεκριμένες αρμοδιότητες και εργασίες που πρέπει να διεκπεραιωθούν.

3.3.2 Ανάλυση απαντήσεων δεύτερης ενότητας – Καθεστώς εργασίας

Η δεύτερη ενότητα ερωτήσεων περιλαμβάνει ερωτήσεις που αφορούν στο καθεστώς εργασίας. Από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων προκύπτει ότι όλοι έχουν προσληφθεί εξ αρχής με σύμβαση αορίστου χρόνου στην οποία προβλέπεται απασχόληση 9,5 ωρών ημερησίως.

Όλοι οι ερωτώμενοι επίσης ανέφεραν ότι δουλεύουν πέραν αυτού του ωραρίου αρκετές φορές την εβδομάδα καθώς και ορισμένα Σαββατοκύριακα. Παρόλα αυτά εκτός ορισμένων εξαιρέσεων οι υπερωρίες και η εργασία το Σαββατοκύριακο μένει απλήρωτη.

Επίσης, παρουσιάζεται μισθολογική ανομοιογένεια καθώς φαίνεται ότι υπάλληλοι που εργάζονται περίπου τις ίδιες ώρες λαμβάνουν διαφορετικό μισθό. Οι μισθοί

κυμαίνονται από τα 850 ευρώ ο κατώτερος έως 1300 ο ανώτερος. Από τα χρήματα αυτά ένα μέρος (100-200 ευρώ) δίνεται στους εργαζόμενους υπό την μορφή κουπονιών (δωροεπιταγών) τις οποίες εξοφλούν σε διάφορες επιχειρήσεις με καταναλωτικά αγαθά.

3.3.3. Ανάλυση απαντήσεων τρίτης ενότητας – Οργάνωση εργασίας

Στην ενότητα αυτή ερωτήσεων υπάρχει σημαντική σύγκλιση όσον αφορά στις απαντήσεις. Έτσι, όλοι οι ερωτηθέντες συμφωνούν στο ότι η εργασία τους εξαρτάται άμεσα από τον Ηλεκτρονικό Υπολογιστή και ότι η κακή ποιότητα των υπολογιστών επηρεάζει αρνητικά την εργασία τους, κυρίως την ταχύτητα με την οποία μπορούν να διεκπεραιώσουν μια εργασία. Στην ερώτηση αυτή χαρακτηριστικό των απαντήσεων της πλειοψηφίας των ερωτηθέντων είναι οι εκφράσεις που χρησιμοποιούν για να δηλώσουν την ποιότητα της μηχανής από την οποία εξαρτάται η εργασία τους και τον τρόπο που επιδρά τελικά σε αυτήν. Οι απαντήσεις αυτές, όπως θα διαπιστωθεί ήταν ιδιαίτερα φορτισμένες γεγονόσ που καταδεικνύει και το βαθμό στον οποίο εξαρτάται η συγκεκριμένη εργασία από ταχύτητα μηχανής (ηλεκτρονικού υπολογιστή).

«...Δυστυχώς σου δίνουν κάτι προϊστορικούς υπολογιστές (4^{ων} και βάλε ετών) και σου λένε δούλεψε...»

«...Ναι η εργασία μου εξαρτάται από Ηλεκτρονικό Υπολογιστή και εξαρτάται από την ποιότητα και το λογισμικό του υπολογιστή καθώς κάποιες φορές αυτά εμποδίζουν την ταχύτητα της δουλειάς μου...»

«...Σου δίνουν άχρηστους υπολογιστές. Έκανες πιο αργά τη δουλειά σου. Όταν πρώτο πήγα ήταν πολύ χάλια οι υπολογιστές, σου δίνουν πολύ μικρές οθόνες οπότε σου βγαίνουν τα μάτια. Τώρα έχουν καλυτερέψει λίγο αλλά ειδικά στην αρχή οι υπολογιστές ήταν χάλια. Αργείς αναγκαστικά να βγάλεις τη δουλειά...»

«...Από τον υπολογιστή, αν και στην εταιρεία έχουν έλλειψη από καλούς υπολογιστές...»

Επίσης όλοι, πλην ενός, δηλώνουν ότι έχουν την δυνατότητα τις περισσότερες φορές και ως ένα βαθμό να αλλάξουν τη σειρά των καθηκόντων τους στην εργασία και τον ρυθμό της εργασίας.

«...Έχω τη δυνατότητα να αλλάξω τη σειρά των καθηκόντων μου αν μου το επιτρέπει η δουλειά αλλά δεν έχω την επιλογή να διαλέξω τα καθήκοντα μου καθώς αυτή η αρμοδιότητα ανήκει στο leader...»

«...Να επιλέξω ποιο κομμάτι θα κάνω πρώτο από αυτά που μου έχουν δοθεί ναι, αλλά γενικά να επιλέξω ποια κομμάτια θα πάρω όχι. Αυτό το έκανε μόνο leader...»

«...Έχω τη δυνατότητα να επιλέξω τι θα κάνω πρώτο γενικά αλλά υπάρχει μια λογική διαδικασία που συνηθίζεται. Μπορεί ο leader να επιμένει να κάνεις κάτι συγκεκριμένο πρώτα και μετά τα υπόλοιπα. Ή μπορεί να θέλει να τα κάνεις με συγκεκριμένη σειρά...»

Κανείς από τους συμμετέχοντες δεν συμμετέχει στη βελτίωση της οργάνωσης της δουλειάς ή των διαδικασιών δουλειάς του τμήματος ή του οργανισμού. Επίσης, το σύνολο των ερωτηθέντων αναφέρει ότι δεν είναι σε θέση να επηρεάσει αποφάσεις σημαντικές για την εργασία και η αυτονομία τόσο της ομάδας όσο και των ατόμων μέσα σε αυτή είναι περιορισμένη.

«...Σαν ομάδα ναι, υπάρχει αυτονομία αλλά γενικώς δεν αποφασίζεις εσύ για τα σημαντικά πράγματα...»

«...Όχι δεν υπάρχει καμία αυτονομία τις επιλογές τις κάνουν οι μάνατζερ και ο leader...»

«...Όχι, δεν ήμασταν αυτόνομοι να επιλέξουμε ακριβώς πως θα το κάνουμε. Ο Leader μας έλεγε τι και πως, και δεν είχαμε γνώμη. Έπρεπε να γίνει όπως ήθελε...»

«...Όχι ως προς τα καθήκοντα αλλά μόνο ως προς το ρυθμό καθώς ελέγχομαι σε τακτά χρονικά διαστήματα, σε καθημερινή βάση τουλάχιστον για την πρόοδο μου και επίσης μια αργοπορία από μέρους μου πηγαίνει πίσω όλη την ομάδα...»

Στην ερώτηση για το αν μπορούν να κάνουν διάλειμμα όταν το επιθυμούν τέσσερις (4) απάντησαν όχι ενώ οι τρεις απάντησαν θετικά. Πάντως οι περισσότεροι συσχέτισαν την δυνατότητα ή όχι να επιλέγουν το πότε θα κάνουν διάλειμμα με την προσωπικότητα του Leader, αφού αναφέρουν ότι σε μεγάλο βαθμό είναι στη δικαιοδοσία του.

«...Όχι δε μπορούμε να κάνουμε διάλειμμα όποτε θέλουμε, έχουμε μισή ώρα στη διάθεση μας για μεσημεριανό και αν κάποιος κουραστεί η χρειαστεί διάλειμμα απευθύνεται στο leader που είναι στη δικαιοδοσία του αν θα στο δώσει ή όχι...»

«...Όχι πάντα, εκτός από το μισάωρο διάλειμμα για φαγητό τα άλλα διαλείμματα στα δίνει αν θέλει ο Leader. Ο οποίος στην δική μας περίπτωση είναι προβληματικός. Στην έλεγε άσχημα για το διάλειμμα...»

«...Ναι σε λογικό πλαίσιο καπνίζω κιόλας όποτε βγαίνω έξω...»

Τέλος, όλοι οι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι δεν έχουν κανένα λόγο στις επιλογές των ανωτέρων τους, ενώ τρεις από αυτούς αναφέρουν ότι έχουν λόγο μόνο στις επιλογές των συναδέλφων τους.

3.3.4 Ανάλυση απαντήσεως τέταρτης ενότητας- Ποιότητα εργασίας

Οι ερωτήσεις που τέθηκαν σε αυτήν την ενότητα αφορούν στις επιμέρους συνιστώσες που συνθέτουν την ποιότητα της εργασίας. Οι απαντήσεις των ερωτώμενων δεν έχουν αποκλίσεις και τα συγκεντρωτικά αποτελέσματα είναι τα εξής:

Το σύνολο των ερωτηθέντων απάντησε ότι η εργασία τους έχει αυστηρές προθεσμίες και η πίεση που δέχονται από τους Leader είναι μεγάλη. Αυτό συμβαίνει για δύο λόγους. Από τη μία διότι η εταιρία δεχόταν κυρώσεις για τυχόν καθυστερήσεις και από την άλλη διότι οι Leader ήθελαν να φαίνονται ικανοί και συνεπείς στους ανωτέρους τους. Γενικότερα στην εταιρία υπάρχει μία «πίεση προς τα κάτω».

«...Βέβαια, πάντα υπάρχει αυτό. Υπήρχε πρόβλημα πάντα με τον leader. Δηλαδή σε πίεζε πάρα πολύ. Δεν ήταν έτσι σε όλες τις ομάδες. Ενώ σε σχέση με την παράδοση μπορεί να υπήρχε χρόνος από την συμφωνία που μπορεί να είχε κάνει ή εταιρεία με την επιχείρηση που περίμενε το Project αλλά ο leader ήθελε να φανεί στους ανωτέρους του και σε έχωνε να κάνεις πράγματα γρήγορα...»

«...Υπάρχει μεγάλη πίεση ως προς τα deadlines. Η κατάσταση επιδεινώνεται από την πολύ κακή οργάνωση και την έλλειψη (επικοινωνιακής) επικοινωνίας...»

«...Έχουμε αυστηρά deadlines, η πληροφορική πάντα έχει αυστηρές προθεσμίες. Η εταιρεία είχε κυρώσεις γιατί εάν καθυστερούσε ένα πρότζεκτ πρέπει να πληρώσει χρήματα στην εταιρεία που το περιμένει. Τώρα εάν φταις εσύ που καθυστερεί ένα πρότζεκτ, τότε ναι, θα απολυθείς. Η να σου φωνάζει και να στην πει πολύ άσχημα μια μεγάλη κατσάδα, λες και είμαστε στο σχολείο. Μπορεί να τύχει να σου φωνάζει και μπροστά σε άλλους. Μια φορά στήναμε ένα πρόγραμμα που το είχε φτιάξει μια άλλη ομάδα και εμείς έπρεπε να το στήσουμε αλλά αυτό ήταν περίεργο κομμάτι δεν το έκανες έτσι απλά και έπρεπε να το φτιάξω, δεν υπήρχε περίπτωση να το έβγαζες μόνος σου και ενώ προσπαθούσα, προσπαθούσα, φτάνει το τέλος του ωραρίου και μου στέλνει (ο leader) στο skype ότι « η εταιρεία κλείνει στις 12, αν δεν το τελειώσεις δεν υπάρχει περίπτωση να φύγεις από εδώ μέσα», και εγώ λέω ή θα πάω να τσακωθώ ή θα κάτσω να ηρεμήσω και δεν θα τον ακούσω...»

Ως βασικό μέσο ελέγχου δηλώνεται η κάρτα εργασία (αναφορικά με το ωράριο εργασίας) και η επίβλεψη από τους Leaders, η οποία είναι ιδιαιτέρως αυστηρή.

Όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι αισθάνονται ασφαλείς γενικά στην εταιρία και ότι δεν υπάρχει φόβος απόλυσης. Άλλωστε και οι επτά (7) εργάζονται με σύμβαση αορίστου χρόνου. Επίσης, αναφέρουν ότι γενικά η εταιρία δεν προχωράει εύκολα σε απολύσεις.

Σημαντικό επίσης είναι ότι όλοι οι ερωτώμενοι απάντησαν ότι δεν υπάρχει ισορροπία μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής αφού η εργασία απορροφά όλον τον χρόνο τους.

Αναφορικά με τις κοινωνικές σχέσεις στο χώρο εργασίας το σύνολο αναφέρεται ότι οι σχέσεις μεταξύ των συναδέλφων είναι αρκετά ικανοποιητικές. Με τους ανώτερους όμως δεν υπάρχουν ανάλογες σχέσεις, αφού αναφέρουν χαρακτηριστικά οι περισσότεροι ότι κανένας ανώτερος δεν ενδιαφέρεται για τα συναισθήματα των εργαζομένων. Το μόνο για το οποίο δείχνουν ενδιαφέρον είναι «να βγει η δουλειά».

Επίσης όλοι οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι η συγκεκριμένη εργασία συνεπάγεται σημαντικό άγχος ενώ δεν υπάρχει καμία επιβράβευση από τους ανωτέρους για τον κόπο που καταβάλλουν ούτε για τα αποτελέσματα της εργασίας τους.

Αναφορικά με τους φυσικούς παράγοντες της εργασίας, αυτή είναι μια δουλειά που περιλαμβάνει πολλές ώρες μπροστά από τον υπολογιστή, χαρακτηρίζεται ως κουραστική και στατική και παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά την υγεία τους (σωματική και ψυχική). Συγκεκριμένα οι ερωτώμενοι αναφέρουν:

«...η στάση είναι κουραστική, και το σώμα επηρεάζεται και το μυαλό. Η εταιρεία δεν είναι πρόθυμη να παρέχει στους εργαζομένους μια αξιοπρεπή οθόνη και μια καλή καρέκλα...»

«...Πονάω πολύ, τενοντίτιδα, κακή κυκλοφορία, αδυναμία συγκέντρωσης...»

«...οι κινήσεις επαναλαμβάνονται και υπάρχει κούραση, στα μάτια και στην στάση σώματος...»

«...οι πολλές ώρες ακινησίας μπροστά από τον υπολογιστή δημιουργούν ποικίλα προβλήματα, όπως πονοκεφάλους, πόνο λόγω κακής στάσης σώματος...»

«...Κάθομαι στην ίδια στάση για πολλές ώρες και αυτό είναι κουραστικό και με επιβαρύνει [...] με επηρεάζει (η εργασία) και ψυχικά και σωματικά...»

Τέλος, κανένας από τους ερωτώμενους δεν θα επιθυμούσε να εργάζεται στην ίδια θέση και ειδικά στην ίδια εταιρεία μετά από πολλά χρόνια.

3.4 Συζήτηση – Συμπεράσματα

Από την μελέτη των δεδομένων της προκύπτουν τα εξής:

1. Η εκτίμηση των συνθηκών εργασίας στην εταιρία μέσα από την μελέτη των επιμέρους διαστάσεων της (οργάνωση, καθεστώς εργασίας, ποιότητα εργασίας).

Οι συνθήκες εργασίας που επικρατούν στην επιχείρηση G. έχουν τα εξής βασικά χαρακτηριστικά:

- Παγιωμένο ωράριο 9,5 ώρες απασχόλησης τις καθημερινές.
- Υπερωρίες, για τις οποίες τις περισσότερες φορές δεν καταβάλλονται επιπλέον χρήματα
- Εργασία αρκετά Σαββατοκύριακα κάθε μήνα
- Σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου με τους υπαλλήλους της
- Πίεση στο χώρο εργασίας
- Μέτρια προς το αδύναμη επικοινωνία υπαλλήλων – ανωτέρων και άσχημο συγκρουσιακό κλίμα εντός της εργασίας
- Καλή συνεργασία μεταξύ των εργαζομένων των ομάδων
- Ικανοποιητικό επίπεδο αποδοχών
- Περιορισμένη αυτονομία, υπό την έννοια ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέγουν μόνο το ρυθμό της εργασίας τους
- Έλλειψη δυνατότητας συμμετοχής στην λήψη αποφάσεων, σχεδιασμού της εργασίας
- Αίσθημα εργασιακής ασφάλειας (η εταιρία δεν προβαίνει σε απολύσεις)
- Έλλειψη ισορροπίας μεταξύ προσωπικής και επαγγελματικής ζωής
- Έλλειψη επιβράβευσης συμπεριφορών και αποτελεσμάτων
- Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι η εργασία επιδρά αρνητικά στην υγεία τους (ψυχική - σωματική).
- Κανένας εργαζόμενος δεν θα ήθελε να βρίσκεται στην εργασία αυτή στα 60 του.

Σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση που πραγματοποιείται στην Έκθεση *Employment in Europe 2001* (European Commission, 2001), οι θέσεις εργασίας στην εταιρία G. που

εξετάστηκαν ανήκουν στη δεύτερη κατηγορία θέσεων, δηλαδή στις Θέσεις Εργασίας Σχετικής Ποιότητας, αφού προσφέρουν ικανοποιητικούς μισθούς και παραγωγικότητα ενώ παρέχουν εργασιακή ασφάλεια.

Σύμφωνα με το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002) και τους τέσσερις πυλώνες βάσει των οποίων εκτιμάται η ποιότητα της εργασίας προκύπτουν τα εξής:

1. Καριέρα και ασφάλεια στην απασχόληση

Όσον αφορά τις μεταβλητές που εμπεριέχονται σε αυτόν των πυλώνων, δηλαδή, μισθός, καθεστώς απασχόλησης και ύπαρξη διαφορών στις συνθήκες εργασίας μεταξύ των εργαζομένων (προνομιακή μεταχείριση μιας μερίδας εργαζομένων), το επίπεδο στην εταιρία G. κρίνεται ικανοποιητικό αφού οι μισθοί που παρέχονται στους υπαλλήλους είναι σε ικανοποιητικό επίπεδο, ενώ οι συμβάσεις εργασίας είναι αορίστου χρόνου, γεγονός ενισχύει το αίσθημα της ασφάλειας για την εργασία. Παρόλα αυτά υπάρχουν σημαντικές διαφορές στις συνθήκες εργασίας μεταξύ των υπαλλήλων διαφορετικών βαθμίδων, αφού φαίνεται ότι η πίεση ασκείται από τα ανώτερα επίπεδα διοίκησης στους υπαλλήλους και τελικοί αποδέκτες είναι η ευρεία βάση της εταιρίας, η οποία εργάζεται σε σαφέστερα δυσχερέστερες συνθήκες εργασίας σε σχέση με τους ανωτέρους.

2. Διατήρηση και βελτίωση της υγείας και ευεξίας των εργαζομένων

Όσον αφορά στις μεταβλητές του δεύτερου πυλώνα και όπως προκύπτει από τις απαντήσεις του συνόλου των ερωτηθέντων η υγεία και η ευημερία των εργαζομένων στην G. επηρεάζεται αρνητικά από τις ψυχοκοινωνικές εντάσεις, το εργασιακό στρες και τον έλεγχο της εργασίας, όπως αυτός ασκείται από τους Leaders και τους Managers.

3. Ανάπτυξη των δεξιοτήτων και ικανοτήτων των εργαζομένων

Στον τρίτο πυλώνα που αφορά στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων δεν αναφέρεται καμία δραστηριότητα στην εργασία που να σχετίζεται με την κατάρτιση ή την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Αντίθετα, αναφέρεται από τους περισσότερους ερωτηθέντες ότι ο εξοπλισμός που του δίνεται (ηλεκτρονικοί υπολογιστές) είναι χαμηλής ποιότητας γεγονός που δυσχεραίνει την διεκπεραίωση των εργασιών.

4. Συμφιλίωση εργασιακής και προσωπικής ζωής των εργαζομένων

Όσον αφορά στην συμφιλίωση εργασιακής και προσωπικής ζωής, παρόλο που όλοι οι ερωτηθέντες είναι άγαμοι (με την έννοια ότι δεν έχουν πρόσθετες οικογενειακές υποχρεώσεις-παιδιά κλπ) αναφέρουν ότι ο φόρτος και η ένταση της εργασίας δεν τους αφήνει χώρο για προσωπική ζωή. Συνεπώς, δεν υπάρχει ισόρροπη κατανομή του χρόνου εργασίας και σχόλης.

Με βάση τα παραπάνω αλλά και με βάση το γεγονός ότι για να προαχθεί η ποιότητα στην εργασία δεν αρκεί η εξασφάλιση του μισθού, η σταθερότητα, η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία αλλά θα πρέπει να συνυπάρχουν και οι επιμέρους παράγοντες που αναλύθηκαν, εξάγεται το συμπέρασμα ότι οι θέσεις εργασίας των ερωτηθέντων της έρευνας συνιστούν θέσεις χαμηλής ποιότητας. Αυτό συμβαίνει όλοι οι παράγοντες που συμβάλλουν στο να θεωρηθεί «ποιοτική» μια θέση εργασία, βαθμολογούνται με αρνητικό πρόσημο από το σύνολο των ερωτηθέντων.

2. Η διερεύνηση της σχέσης που υπάρχει μεταξύ των επιμέρους διαστάσεων που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας

Από τη μελέτη των απαντήσεων των ερωτηθέντων, εξήχθη το συμπέρασμα ότι υπάρχει σημαντική αλληλεξάρτηση μεταξύ των επιμέρους διαστάσεων που συνθέτουν τις συνθήκες εργασίας.

Για παράδειγμα η φύση της εργασίας (στατική, μονότονη), η πίεση που ασκείται από τους ανώτερους, η αδιαφορία για τα συναισθήματα των εργαζομένων, οι πολλές ώρες εργασίας επιδρούν στην υγεία των εργαζομένων, στην διαμόρφωση των σχέσεων μεταξύ τους, στην επικοινωνία στο εσωτερικό της επιχείρησης (οριζόντια και κάθετη, κυρίως όμως στην κάθετη επικοινωνία).

Επίσης, η δυνατότητα καθορισμού του ρυθμού στην εργασία ή η δυνατότητα σχεδιασμού της εργασίας σχετίζονται με τον βαθμό αυτονομίας στην εργασία.

Παρατηρείται λοιπόν ότι η κάθε διάσταση των συνθηκών εργασίας δεν θα πρέπει να θεωρείται ανεξάρτητη από τις υπόλοιπες καθώς μπορεί δυνητικά να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά και άλλες διαστάσεις.

3. Η διερεύνηση του βαθμού κατά τον οποίο επιδρούν οι δημογραφικοί παράγοντες (κυρίως η ηλικία, το επίπεδο μόρφωσης και η εργασιακή εμπειρία) σε κάθε μία από τις διαστάσεις που θα διερευνηθούν

Πριν αναφερθούν τα συμπεράσματα για τον βαθμό επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το δείγμα της έρευνας χαρακτηρίζεται από μία σχετική ομοιογένεια αναφορικά με τους δημογραφικούς παράγοντες, δηλαδή το φύλο, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο μόρφωσης. Η ομοιογένεια αυτή επεκτείνεται και στο σύνολο των προγραμματιστών της εταιρίας που φαίνεται ότι έχουν ανάλογη κατανομή. Αυτό σημαίνει ότι το σύνολο των εργαζομένων είναι μεταξύ 25-40 ετών, άνδρες, με ακαδημαϊκή μόρφωση (είτε κάτοχοι πτυχίων, μεταπτυχιακών, διδακτορικών, είτε φοιτητές πληροφορικής).

Με αυτό το δεδομένο, και με βάση τις απαντήσεις των ερωτηθέντων φαίνεται ότι παράγοντες όπως η ηλικία και η εργασιακή εμπειρία επηρεάζουν ορισμένες μόνο διαστάσεις που διερευνήθηκαν. Συγκεκριμένα, οι ερωτηθέντες με μικρότερη εργασιακή εμπειρία φαίνεται να βλέπουν την εργασία στην εταιρία ως μέσο απόκτησης εργασιακής εμπειρίας με σκοπό τη μετεξέλιξή τους σε άλλη εταιρία σε καλύτερη θέση, με περισσότερα προνόμια και δικαιώματα. Από την άλλη, τα άτομα που εργάζονται για περισσότερο χρονικό διάστημα στην εργασία φαίνεται ότι έχουν καταφέρει για τους εαυτούς τους να έχουν ένα σχετικό έλεγχο στο ρυθμό της εργασίας τους, στην επιλογή του χρόνου διαλειμμάτων, στον τρόπο που αντιμετωπίζονται και αντιμετωπίζουν τους ανώτερους.

Πέραν όμως από διαφορές που παρατηρούνται σε ορισμένες εκ των υπό διερεύνηση διαστάσεων φαίνεται ότι οι δημογραφικοί παράγοντες δεν ασκούν σημαντική επίδραση στις διαστάσεις των συνθηκών εργασίας που μελετήθηκαν.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Όπως έχει ήδη αναφερθεί οι συνθήκες εργασίας περιλαμβάνουν όλες τις έννοιες που αναφέρονται στην εργασία και την έννοια της ποιότητας της εργασίας από πιο «παραδοσιακές» έως και τις νεότερες έννοιες που περιλαμβάνουν τις νέες τεχνολογίες, την κατάρτιση, τις δεξιότητες, τους κοινωνικούς ρόλους και άλλους ψυχοκοινωνικούς παράγοντες (Πετράκη, 2015).

Σύμφωνα με πρόσφατες μελέτες του Eurofound¹⁵, παρατηρείται μια ανάμεικτη κατάσταση αναφορικά με τις συνθήκες εργασίας και την ποιότητα της εργασίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επίσης, παρατηρείται έντονη η τάση για απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και των συνθηκών εργασίας στις περισσότερες των χωρών της, παράλληλα με μια απομάκρυνση από τα παραδοσιακά πρότυπα εργασίας όπως αυτά διαμορφώθηκαν μεταπολεμικά.

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης φαίνεται ότι υπάρχει μια στασιμότητα σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας.

Η Ελλάδα φαίνεται ότι δεν έχει καταφέρει να προάγει την ποιότητα στις εργασιακές συνθήκες. Αντίθετα, εμφανίζει έντονες τάσεις απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, αύξησης των θέσεων εργασίας χαμηλού κόστους και θέσεων εργασίας χαμηλής ποιότητας

Έτσι, παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα βρίσκεται στην ΕΕ από την αρχή των ερευνών για τις συνθήκες εργασίας, δεν φαίνεται να έχουν εφαρμοστεί πραγματικές και ουσιαστικές πολιτικές προς την κατεύθυνση της βελτίωσης συνθηκών εργασίας και της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων εργασίας. Σημαντικό επίσης είναι ότι οι νέες μορφές απασχόλησης που έκαναν την εμφάνισή τους φαίνεται ότι είχαν ως αποτέλεσμα την μείωση του ποσοστού των ατόμων που εργάζονται με καθεστώς πλήρους εργασίας, χωρίς όμως να επιτευχθεί ο αρχικός στόχος, δηλαδή ο έλεγχος των ποσοστών ανεργίας (Κρητικίδης, 2014).

Οι συνθήκες εργασίας στην εταιρία G, που αποτέλεσε το αντικείμενο μελέτης της παρούσας εργασίας, όπως αυτές αποτυπώνονται στις απαντήσεις των επτά (7) συμμετεχόντων στην έρευνα αντικατοπτρίζει την γενικότερη εικόνα των συνθηκών

¹⁵ <http://www.eurofound.europa.eu/> (European Working Conditions Survey 2005, 2010) [Πρόσβαση 31/03/2016]

εργασίας στη χώρα, όπως αποτυπώνεται από τις μελέτες του Eurofound. Η αύξηση το εργάσιμου χρόνου τις καθημερινές, η εργασία τα Σαββατοκύριακα και οι υπερωρίες σε καθημερινή βάση (που δεν καταβάλλονται στους εργαζομένους ως επιπλέον αποδοχές), δείχνουν σαφώς τις τάσεις για απομάκρυνση από το τυπικό εργασιακό πρότυπο (8ώρη εργασία, πενθήμερη απασχόληση,) και την αποδόμηση των εργασιακών κεκτημένων των προηγούμενων δεκαετιών. Είναι χαρακτηριστικό ότι πολλοί από τους συμμετέχοντες ανέφεραν τις λέξεις «σκλάβος» ή «δούλος» αναφερόμενοι στην θέση τους και στα χαρακτηριστικά της εργασίας τους μέσα στην εταιρία, γεγονός που παραπέμπει σε συνθήκες εργασιακού μεσαίωνα.

Επίσης, μέσα από τα δεδομένα που συλλέχθηκαν επιβεβαιώνονται τα όσα ειπώθηκαν στο θεωρητικό κομμάτι της εργασίας αναφορικά με την επίδραση της οργάνωσης της εργασίας στις συνθήκες εργασίας, αφού διαπιστώθηκε ότι ο τρόπος οργάνωσης της G. είχε σημαντικές επιπτώσεις στο περιεχόμενο των ειδικοτήτων, στις ιεραρχικές σχέσεις, στην βαθμό αυτονομίας των εργαζομένων και στο γνωσιακό φορτίο της εργασίας.

Τέλος, φαίνεται ότι ο τρόπος οργάνωσης που έχει υιοθετηθεί στην σύγχρονη εποχή δεν φέρνει ταυτόχρονα την ποιοτική βελτίωση στις συνθήκες εργασίας και στην ικανοποίηση των εργαζομένων από την εργασία τους.

ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ηλεκτρονικές Πηγές:

Εργάνη, Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό τομέα, Δεκέμβιος 2013-
<http://www.yrakp.gr/uploads/docs/7174.pdf> [Πρόσβαση 02/04/2016]

Εργάνη, Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό τομέα, Δεκέμβιος 2014-
<http://www.yrakp.gr/uploads/docs/7690.pdf> [Πρόσβαση 02/04/2016]

Εργάνη, Ροές Μισθωτής Απασχόλησης στον Ιδιωτικό τομέα, Δεκέμβιος 2015-
<http://www.yrakp.gr/uploads/docs/8988.pdf> [Πρόσβαση 02/04/2016]

Ελληνική Οικονομία, 30 Οκτωβρίου 2015
http://www.statistics.gr/documents/20181/1234955/greek_economy_30_10_2015.pdf/3d9d29d9-b486-487e-a12c-2c787d054467?version=1.1 [Πρόσβαση 2/4/2016]

INE ΓΣΕΕ, Δίκτυο υπηρεσιών και πληροφόρησης & συμβουλευτικής εργαζομένων.
Δανεισμός Εργαζομένων.
http://www.inegree.gr/wp-content/uploads/2013/11/daneismos_ergazomenou.pdf
[Πρόσβαση 12/2/2016]

European Comission- Press Release Database-06/03/2014-
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-223_el.htm [πρόσβαση 25/04/2016]

European Working Conditions Survey 2005, 2010-<http://www.eurofound.europa.eu/>
[Πρόσβαση 31/03/2016]

http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page18_gr/page18_gr?OpenDocument
[Πρόσβαση 31/03/2016]

Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης:
(2000/C 364/01) -
http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_el.pdf
[Πρόσβαση 31/03/2016]

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Βαλαβανίδης, Α. & Σαραφόπουλος, Ν., 1988. *Εργασιακό περιβάλλον προβλήματα υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων στην Ελλάδα*. Αθήνα: Σύγχρονα Θέματα.

Γεωργακοπούλου, Β., 1996. *Ευελιξίες της επιχείρησης και της εργασίας: Έννοια, βασικές διαστάσεις και επιλογές στις σύγχρονες συνθήκες*. Αθήνα: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

- Γιαννακούρου, Μ. & Δενδρινός, Γ., 2004. Η ποιότητα της εργασίας, θεωρητικές προσεγγίσεις, θεσμικές διαστάσεις. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Issue 33, pp. 7-31.
- Δενδρινός, Γ., 2010. Νέες μορφές απασχόλησης και ποιότητα εργασίας. Στο: Α. Λυμπεράκη & Γ. Δενδρινός, επιμ. *Ενέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. 2η έκδοση επιμ. Αθήνα: Κέρκυρα - Economia Publishing, pp. 35-124.
- ΕΚΚΕ, Μάρτιος 2006, Έκθεση Διερεύνησης των Μορφών Ευέλικτης Απασχόλησης που Εφαρμόζονται στο Διεθνές και Ευρωπαϊκό Επίπεδο, pp. 15-16
- EURES, 2016. *Σύναψη συμβάσεων απασχόλησης*. [Ηλεκτρονικό]
Available at:
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=eures&catId=1815&lang=el>
[Πρόσβαση 31 03 2016].
- Hobsbawm, E., 1994. *Η εποχή του κεφαλαίου, 1848-1875*. Αθήνα: Μ.Ι.Ε.Τ..
- INE - ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ, 2009. *Οι εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του Καθαρισμού. Αποτελέσματα εμπειρικής έρευνας*, Αθήνα: INE.
- Κανελλόπουλος, Κ. Ν. & Ζερβού, Φ., 2010. *Μισθός, συντάξιμος χρόνος και συνθήκες εργασίας δημόσιου και ιδιωτικού τομέα*, Αθήνα: Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ).
- Καραντινός, Δ., Κετσετζοπούλου, Μ. & Μουρίκη, Α., 1997. *Ενέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*. Αθήνα: Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
- Κεδράκα, Κ., 2008. *Μεθοδολογία λήψης συνέντευξης*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <http://www.adulteduc.gr>
[Πρόσβαση 02 04 2016].
- Κουζής, Γ., 2001. Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας. *Μελέτες INE/ΓΣΕ Εαρ. 14*.
- Κουζής, Γ., 2002. Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Πραγματικότητα, Τάσεις, Προοπτικές. *Τετράδια INE*, Ειδική Έκδοση Οκτώβριος 2002.
- Κρητικίδης, Γ., 2014. Η απασχόληση και η ανεργία στην Ε.Ε. -28, 2008-2012. Ιούλιος-Αύγουστος, Τόμος 218, pp. 10-21.

- Κυριαζή, Ν., 2001. *Η Κοινωνιολογική Έρευνα: κριτική επισκόπηση των μεθόδων και των τεχνικών*. Αθήνα: εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Κυριαζή, Ν., 2002. *Η Κοινωνιολογική Έρευνα: Κριτική επισκόπηση των μεθόδων και τεχνικών*. 4η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κυριόπουλος, Γ. & Τσιάντου, Β., 2010. Η οικονομική κρίση και οι επιπτώσεις της στην υγεία και την ιατρική περίθαλψη. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 27(5), pp. 834-840.
- Λεοντίδου, Λ., 2005. *Αγεωγράφητος Χώρα: Ελληνικά Είδωλα στις επιστημολογικές διαδρομές της Ευρωπαϊκής Γεωγραφίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Λυδακη, Α., 2001. *Ποιοτικές Μέθοδοι της Κοινωνικής Έρευνας*. Αθήνα: εκδόσεις Καστανιώτη.
- Λυμπεράκη, Α. & Δενδρινός, Γ., 2010. *Ενέλικτη εργασία. Νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. 2η Έκδοση επιμ. Αθήνα: Κέρκυρα - Economia Publishing.
- Mason, J., 2003. *Η διεξαγωγή της ποιοτικής έρευνας*. Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα.
- Mishler, E., 1996. *Συνέντευξη έρευνας : Νοηματικό πλαίσιο και αφήγημα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πετράκη, Γ., 2007α. *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*. Αθήνα: Gutenberg.
- Πετράκη, Γ., 2007β. Οι Νέες Τεχνολογίες μετασχηματίζουν την εργασία;. Στο: *5ο Διεπιστημονικό Διαπανεπιστημιακό Συνέδριο του Ε.Μ.Π. και του ΜΕ.Κ.Δ.Ε. του Ε.Μ.Π. "ΠΑΙΔΕΙΑ, ΕΡΕΥΝΑ, ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑ. ΑΠΟ ΤΟ ΧΘΕΣ ΣΤΟ ΑΥΡΙΟ"* Μέτσοβο, 27-30 Σεπτεμβρίου 2007. Μετσοβο: Μετσόβιο Κέντρο Διεπιστημονικής Έρευνας ΜΕ.Κ.Δ.Ε. του Ε.Μ.Π..
- Πετράκη, Γ., 2015. Η Εξέλιξη των Συνθηκών Εργασίας στην Ευρώπη: Οι Συνθήκες Εργασίας ως Αντικείμενο Έρευνας και Κοινωνικής Διαπραγμάτευσης. *Κοινωνική Πολιτική*, Ιούνιος, Issue 4, pp. 7-18.
- Πουρκός, Μ. & Δαφέρμος, Μ., 2010. *Ποιοτική Έρευνα στις Κοινωνικές Επιστήμες*. Αθήνα: Τόπος.
- Robson, C., 2010. *Η έρευνα του πραγματικού κόσμου: Ένα μέσον για κοινωνικούς επιστήμονες και επαγγελματίες ερευνητές*. 2η έκδοση (πρώτη έκδοση 2007) επιμ. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

- Tilly, C. & Tilly, C., 2001. *Η εργασία στον καπιταλισμό: ιστορικές και κοινωνικές μορφές της εργασίας στον καπιταλισμό και το μέλλον της*. Αθήνα: Εκδόσεις Καστανιώτης.
- Τσιώλης, Γ., 2014. *Μέθοδοι και Τεχνικές Ανάλυσης στην Ποιοτική Κοινωνική Έρευνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013a. *Αρμοδιότητες (Σ.ΕΠ.Ε.)*. [Ηλεκτρονικό]
Available at: <http://www.ypakp.gr/index.php?ID=CvAqaeXKv5cESWFZ>
[Πρόσβαση 30 03 2016].
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 2013b. *Εκθέσεις Πεπραγμένων*. [Ηλεκτρονικό]
Available at:
http://www.ypakp.gr/index.php?ID=PBGrlyzDexQ0V624&Rec_ID=5292
[Πρόσβαση 30 03 2016].
- Watson, T., 2005. *Κοινωνιολογία, Εργασία, Βιομηχανία*. Αθήνα: εκδόσεις Αλεξάνδρεια.
- Χατζημιχάλης, Κ. & Βαΐου, Ν., 1997. *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Πολωνούς στους αγρούς: Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*. Αθήνα: Εξάντας.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Antaki, C. & Rapley, M., 1996. "Quality of life" talk: the liberal paradox of psychological testing. *Discourse and society*, 7(3), pp. 293-316.
- Appleby, J., 2008. The credit crisis and health care. *Bmj*, Issue 337, pp. 1022-1024.
- Braverman, H., 1974. *Labor and monopoly capital: the degradation of work in 20th century*. New York: Monthly review press.
- Bryman, A., 1988. *Quantity and quality in social research*. London: Unwin Hyman Publications.
- Caffentzis, G., 2013. *In Letters of Blood and Fire: Work, Machines, and the Crisis of Capitalism*. New York: PM Press.
- Eisner, W., 1991. *The enlightened eye, qualitative inquiry and the enhancement of educational practice*. New York: Macmillan.

- Eurofound, 2013. *Work organisation and employee involvement in Europe*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound, 2015. *Convergence and divergence of job quality in Europe 1995–2010*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission, 2000. *Social Policy Agenda, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, Brussels: COM(2000) 379 final.
- European Commission, 2001. *Employment in Europe 2001, recent trends and prospects*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002. *Quality of work and employment in Europe. Issues and challenges*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Green, F., 2006. *Demanding Work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Green, F., 2006. *Demanding Work: The paradox of job quality in the affluent economy*. Princeton&Oxford: Princeton University Press.
- Raymond, W. & Gibbs, J., 2005. *Embodiment and cognitive science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Thompson, P., 1989. *The nature of work. An introduction to debates on the labour process*. Hong Kong: The Macmillan Press.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
EU-28	9.1	9.3	9.0	8.2	7.2	7.0	9.0	9.6	9.6	10.4	10.8
Euro area (EA-18)	9.0	9.2	9.1	8.4	7.5	7.6	9.5	10.1	10.1	11.3	12.0
Belgium	8.2	8.4	8.5	8.3	7.5	7.0	7.9	8.3	7.2	7.6	8.4
Bulgaria	13.7	12.1	10.1	9.0	6.9	5.6	6.8	10.3	11.3	12.3	13.0
Czech Republic	7.8	8.3	7.9	7.1	5.3	4.4	6.7	7.3	6.7	7.0	7.0
Denmark	5.4	5.5	4.8	3.9	3.8	3.5	6.0	7.5	7.6	7.5	7.0
Germany	9.8	10.5	11.3	10.3	8.7	7.5	7.8	7.1	5.9	5.5	5.3
Estonia	10.3	10.1	8.0	5.9	4.6	5.5	13.5	16.7	12.3	10.0	8.6
Ireland	4.6	4.5	4.4	4.5	4.7	6.4	12.0	13.9	14.7	14.7	13.1
Greece	9.7	10.5	9.9	8.9	8.3	7.7	9.5	12.6	17.7	24.3	27.3
Spain	11.5	11.0	9.2	8.5	8.2	11.3	17.9	19.9	21.4	24.8	26.1
France	8.6	8.9	8.9	8.9	8.0	7.5	9.1	9.3	9.2	9.8	10.3
Croatia	14.1	13.8	12.8	11.4	9.6	8.4	9.1	11.8	13.5	15.9	17.2
Italy	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1	6.7	7.8	8.4	8.4	10.7	12.2
Cyprus	4.1	4.6	5.3	4.6	3.9	3.7	5.4	6.3	7.9	11.9	15.9
Latvia	11.6	11.7	10.0	7.0	6.1	7.7	17.5	19.5	16.2	15.0	11.9
Lithuania	12.6	11.6	8.5	5.8	4.3	5.8	13.8	17.8	15.4	13.4	11.8
Luxembourg	3.8	5.0	4.6	4.6	4.2	4.9	5.1	4.6	4.8	5.1	5.8
Hungary	5.8	6.1	7.2	7.5	7.4	7.8	10.0	11.2	10.9	10.9	10.2
Malta	7.7	7.2	6.9	6.9	6.5	6.0	6.9	6.9	6.5	6.4	6.5
Netherlands	4.2	5.1	5.3	4.4	3.6	3.1	3.7	4.5	4.4	5.3	6.7
Austria	4.3	4.9	5.2	4.8	4.4	3.8	4.8	4.4	4.2	4.3	4.9
Poland	19.8	19.1	17.9	13.9	9.6	7.1	8.1	9.7	9.7	10.1	10.3
Portugal	7.1	7.5	8.6	8.6	8.9	8.5	10.6	12.0	12.9	15.9	16.5
Romania	6.8	8.0	7.2	7.3	6.4	5.8	6.9	7.3	7.4	7.0	7.3
Slovenia	6.7	6.3	6.5	6.0	4.9	4.4	5.9	7.3	8.2	8.9	10.1
Slovakia	17.7	18.4	16.4	13.5	11.2	9.6	12.1	14.5	13.7	14.0	14.2
Finland	9.0	8.8	8.4	7.7	6.9	6.4	8.2	8.4	7.8	7.7	8.2
Sweden	6.6	7.4	7.7	7.1	6.1	6.2	8.3	8.6	7.8	8.0	8.0
United Kingdom	5.0	4.7	4.8	5.4	5.3	5.6	7.6	7.8	8.0	7.9	7.5
Iceland	3.3	3.1	2.6	2.9	2.3	3.0	7.2	7.6	7.1	6.0	5.4
Norway	4.2	4.3	4.5	3.4	2.5	2.5	3.2	3.6	3.3	3.2	3.5
Turkey	-	-	9.2	8.7	8.8	9.7	12.5	10.7	8.8	8.1	8.7
Japan	5.3	4.7	4.4	4.1	3.9	4.0	5.1	5.1	4.6	4.3	4.0
United States	6.0	5.5	5.1	4.6	4.6	5.8	9.3	9.6	8.9	8.1	7.4

Source: Eurostat (online data code: une_rt_a)

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Πίνακας 17. ΕΛΛΑΣ: ΔΕΙΚΤΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΑΣ, 2012 - 2015

Ετήσια μεταβολή (%)

	2012	2013	2014	2015 ⁽¹⁾⁽²⁾	2013 Q4	2014 Q1
Δείκτης Κύκλου Εργασιών στη Βιομηχανία	2.9	+5.9	+1.1	+18.3	+10.7	+2.1
1. Ενέργεια	19.4	+7.8	+1.2	+36.3	+17.1	+2.3
2. Ενδιάμεσα αγαθά	+9.3	+6.3	0.1	+1.0	+8.4	+2.5
3. Καταναλωτικά αγαθά	+18.9	0.3	+5.8	+24.9	16.3	6.2
4. Διάρκεια καταναλωτικά αγαθά	+15.9	+11.0	+10.7	36.3	+10.3	+7.0
5. Μη διάρκεια καταναλωτικά αγαθά	+4.5	+2.4	+0.9	2.9	+3.4	+1.9
Δείκτης Κύκλου Εργασιών στη Βιομηχανία, εσωτ. αγορά	+6.2	+9.9	+0.9	+18.2	+5.2	+3.3
Δείκτης Κύκλου Εργασιών στη Βιομηχανία, εξωτ. αγορά	19.6	+0.1	+1.3	+18.5	+17.1	+0.6
Χώρες Ευρωζώνης	+0.1	3.1	+0.1	18.7	+13.6	7.0
Χώρες εκτός Ευρωζώνης	29.4	+1.3	+1.8	+30.2	+18.4	+3.6
Δείκτης Βιομηχανικής Παραγωγής (όγκος)	+2.0	+3.2	+1.9	4.5	+4.7	+2.1
1. Ενέργεια	7.4	+4.2	+5.6	5.1	+9.8	+7.3
2. Ενδιάμεσα αγαθά	+8.9	+3.8	2.6	4.7	+2.8	5.2
3. Καταναλωτικά αγαθά	+19.2	+0.5	+2.2	+24.7	7.1	2.7
4. Διάρκεια καταναλωτικά αγαθά	+19.0	+12.8	+6.8	23.8	+9.0	+7.7
5. Μη διάρκεια καταναλωτικά αγαθά	+5.0	+0.9	0.3	6.5	0.7	0.1
Δείκτης Παραγωγής στις Κατασκευές	+33.4	+8.2	15.5	0.9	7.2	+7.5
Παραγωγή κτιρίων	+34.5	+17.3	+0.3	3.2	+6.7	+12.6
Παραγωγή έργων πολιτικού μηχανικού	+32.3	1.9	29.7	+0.7	21.0	+1.8
Οικοδομική Δραστηριότητα (αριθμός οικοδομικών αδειών)	+36.7	+29.6	+18.3	+31.6	+1.2	+24.6
Δείκτες Κύκλου Εργασιών στον Τομέα των Μεταφορών						
1. Χερσαίες μεταφορές και μεταφορές μέσω αγωγών	+3.3	+4.0	+4.4	+5.4	7.7	+2.3
2. Πλωτές μεταφορές	+15.4	+7.4	+8.1	2.5	+7.6	+18.8
3. Αεροπορικές μεταφορές	+1.1	3.9	7.1	4.3	+2.2	0.5
4. Αποθήκευση και υποστηρικτικές προς τη μεταφορά δραστηριότητες	+4.8	+7.0	5.5	4.6	+6.9	6.0
5. Ταξιδιωτικών πρακτορείων, γραφείων οργανωμένων ταξιδιών, υπηρεσιών κρατήσεων και συναφείς δραστηριότητες	+27.0	11.3	6.5	3.4	31.8	11.3
Δείκτης Κύκλου Εργασιών στο Χονδρικό Εμπόριο	+12.1	+11.5	0.2	+3.5	+13.8	+0.3
Δείκτης Κύκλου Εργασιών στο Λιανικό Εμπόριο ⁽³⁾	+11.0	+8.6	+1.2	+4.0	+3.3	+2.9
Δείκτης Όγκου στο Λιανικό Εμπόριο ⁽³⁾	+12.2	+8.1	+0.4	+2.2	+1.8	+3.1
Δείκτης Κύκλου Εργασιών στον Τομέα Υπηρεσιών Παραχής Καταλύματος και Εστίασης	+17.2	4.8	13.7	13.4	35.9	44.9
Δείκτες Κύκλου Εργασιών στον Τομέα Ενημέρωσης και Επικοινωνίας						
1. Παραγωγή κινηματογραφικών ταινιών, βίντεο και τηλεοπτικών προγραμμάτων, ηχογραφήσεις και μουσικές εκδόσεις	+4.9	+5.0	+0.9	+26.4	19.2	18.8
2. Δραστηριότητες προγραμματισμού και ραδιοτηλεοπτικών εκπομπών	+16.4	+7.9	12.6	+17.2	9.9	19.5
Δείκτες Κύκλου Εργασιών στον Τομέα Υπηρεσιών						
1. Εκδοτικές δραστηριότητες	+14.4	+4.8	0.2	+21.1	+9.7	+4.6
2. Τηλεπικοινωνίες	+5.1	+11.7	+4.4	+0.3	+7.0	+4.2
3. Πληροφορική	+15.0	+2.3	0.5	20.0	4.3	19.9
4. Δραστηριότητες σχετικές με την απασχόληση	+3.4	4.5	6.2	22.7	+3.9	+6.0
5. Δραστηριότητες καθαρισμού	+12.2	+13.6	+13.3	+1.3	+14.6	+17.2

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ

[το πλάνο της συνέντευξης]

Οι συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν έγιναν σύμφωνα με το παρακάτω πλάνο:

Επαγγελματική ταυτότητα, καριέρα και δυνατότητες, καθεστώς εργασίας, οργάνωση της εργασίας, ποιότητα της εργασίας – συνθήκες εργασίας.

Στη συνέχεια θα διατυπωθεί το περιεχόμενο κάθε θεματικής και ερωτήσεις που θα τεθούν προκειμένου να απαντηθούν τα ερωτήματα που την αφορούν.

Στοιχεία που θα περιέχονται στην καταγραφή:

Βασικές πληροφορίες

Προσωπικά στοιχεία

- Φύλο, (Α/Γ)
- Ηλικία, (τρία ηλικιακά γκρουπ πχ. 1. Έως 30 ετών. 2. 30-50 3. 50 και άνω)
- Σπουδές (βασική, απόφοιτος γυμνασίου, απόφοιτος λυκείου, απόφοιτος ΙΕΚ/ΤΕΙ, Κάτοχος μεταπτυχιακού τίτλου, Κάτοχος διδακτορικού τίτλου)
- Θέση εργασίας,
- Οικογενειακή Κατάσταση
- Παιδιά – (ανήλικα τέκνα) ευθύνες στην οικογένεια

Τρέχουσα εργασία – ειδικότητα

- Είδος επιχείρησης (περιγραφή)
- Τρέχουσα εργασία
- Περιγραφή καθηκόντων
- Δεξιότητες
- Επαγγελματική βιογραφία (προηγούμενη εμπειρία και εργασία σε άλλες εταιρείες)

1. Επαγγελματική ταυτότητα: ο προσδιορισμός του ατόμου στην εργασία του, μέσω των σχέσεων με τους συναδέλφους του, τους υφιστάμενους και προϊστάμενους.

- Πείτε μας λίγα πράγματα για την θέση σας (ποιο είναι το αντικείμενο της εργασίας σου);
- Συνεργάζεστε με τους συναδέλφους και τους ανωτέρους (συχνά ή όχι);
- Υπάρχει επικοινωνία; Με ποιους έρχεσαι σε επαφή εάν προκύψει κάποιο πρόβλημά;
- Τι κλίμα υπάρχει μεταξύ σας; Οι εργαζόμενοι έχουν σχέσεις και εκτός εργασίας;

Ιεραρχία

- Ποιες οι σχέσεις με τους ανώτερους; Προσωπικά εσείς τι σχέσεις έχετε με τους ανωτέρους σας;
- Για πόσο διάστημα είστε στην ομάδα του προϊστάμενού σας ; θα είστε στην ίδια ομάδα με τον ίδιο προϊστάμενο μόνιμά ;
- Υπάρχει συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς μέσα στην ομάδα; Κάποιο σχήμα ; Συγκεκριμένες αρμοδιότητες που ανατίθενται;
- Αισθάνεσαι καλά στην επιχείρηση, αισθάνεσαι ότι σε αναγνωρίζουν; Πως εκφράζεται αυτό; Από ποιους (συναδέλφους, διευθυντές, πελάτες κλπ).
- Αισθάνεσαι κάποιες φορές αποκλεισμένος στην επιχείρηση; Από ποιον, σε τι περιστάσεις. Συγκεκριμένα περιστατικά/ ιστορίες. Ποιες είναι οι συνέπειες;
- Τι συγκρούσεις δημιουργούνται στην επαγγελματική σου ομάδα και με άλλες επαγγελματικές ομάδες; Συγκεκριμένα παραδείγματα. Τι αντιδράσεις ή αντιστάσεις δημιουργούνται;
- Πιστεύεις ότι μπορεί να αλλάξεις επαγγελματική ομάδα στο μέλλον; Μέσα στην ίδια επιχείρηση ;
- (Αν όχι) σε άλλη επιχείρηση θεωρείς ότι θα μπορούσες να αλλάξεις επαγγελματική ομάδα;

2. Καθεστώτα εργασίας : η πτυχή των καθεστώτων θα περιγράφει το κομμάτι των συμβάσεων, των ωραρίων, πόσα χρόνια εργάζονται στην επιχείρηση κ.λ.π.

Πιθανές ερωτήσεις:

- Τι σύμβαση εργασίας έχετε; (Αορίστου χρόνου ή ορισμένου χρόνου, άλλη μορφή απασχόλησης);
- Πόσα χρόνια εργάζεστε σε αυτόν τον οργανισμό;
- Ποιο είναι το ωράριο που έχετε συμφωνήσει στη σύμβασή σας;
- Έχουν γίνει αλλαγές στο ωράριο ή στον μισθό σας ;
- Εργάζεστε απογεύματα; Βραδινά ; σαββατοκύριακα ; (και αν ναι με τι συχνότητα);
- Πληρώνετε υπερωρίες όταν εργάζεστε πέρα από το συμφωνημένο ωράριο;
- Ποιος είναι ο χρόνος μετακίνησης σας από και προς την δουλειά;
- Έρχεστε σε επαφή με πελάτες;
- Είστε σε ετοιμότητα για την εργασίας ακόμα και όταν βρίσκεστε εκτός του οργανισμού;

3. Οργάνωση Εργασίας: Η οργάνωση της εργασίας, ουσιαστικά αφορά στην αδυναμία των εργαζομένων να αποφασίσουν για την οργάνωση της ίδιας τους της εργασίας. Η διάσταση της οργάνωσης της εργασίας περιλαμβάνει ερωτήσεις που σχετίζονται με το εάν οι εργαζόμενοι είναι σε θέση να αλλάξουν τη σειρά, την ταχύτητα, τον ρυθμό ή τις μεθόδους των καθηκόντων τους.

Πιθανές ερωτήσεις :

- η εργασία σας εξαρτάται από αυτόματης ταχύτητας μηχανή ή κίνησης προϊόντος;
- έχετε τη δυνατότητα να επιλέξετε ή να αλλάξετε τη σειρά των καθηκόντων σας στην εργασία;
- είστε σε θέση να επηρεάσετε αποφάσεις που είναι σημαντικές για την εργασία σας;
- μπορείτε να επιλέξετε ή να αλλάξετε τον ρυθμό της εργασίας σας;
- Συμμετέχετε στη βελτίωση της οργάνωσης της δουλειάς ή των διαδικασιών δουλειάς του τμήματος ή του οργανισμού που εργάζεστε;
- Μπορείτε να κάνετε διάλειμμα όταν το επιθυμείτε;
- Εργάζεστε σε μια ομάδα που έχει κοινά καθήκοντα και μπορεί να σχεδιάσει την εργασία;
- Η ομάδα σας έχει αυτονομία; Εσείς ο ίδιος έχετε αυτονομία;
- Έχετε λόγο στις επιλογές των συναδέλφων σας ή των ανωτέρων σας;

4. Ποιότητα εργασίας: Η θεματική αυτή αφορά στο χώρο, στη φύση της δουλειάς, σε ψυχοκοινωνικούς παράγοντες, πίεση, εντατικοποίηση και άλλα.

- Υπάρχουν καταναγκασμοί ; εντατικοποίηση; Πρέπει σε συγκεκριμένο χρόνο να είναι έτοιμα πολλά πράγματα; Έχετε αυστηρά deadlines; Υπάρχουν κυρώσεις; Πρέπει να μιλάτε και να συμπεριφέρεστε με συγκεκριμένο τρόπο ; είτε σε πελάτες , είτε σε συναδέλφους;
- **Ιεραρχία :**
- Ποιος υπαγορεύει τί πρέπει να κάνετε, πώς πρέπει να το κάνετε, ποιος είναι ο τρόπος ελέγχου: Υπάρχει κάποιος που επιβλέπει; Με κάρτα, με χρονόμετρο, μέσω ηλεκτρονικής παρακολούθησης;
- Έχετε τον φόβο της απόλυσης ; υπάρχει εκφοβισμός; Και αν ναι; Από ποιους;
- Υπάρχει ισορροπία προσωπικής ζωής και εργασίας ; τα ωράρια εργασίας συνάδουν με τις ώρες που χρειάζεστε να περάσετε χρόνο με την οικογένεια σας; μπορείτε να πάρετε κάποιες ώρες διάλειμμα για να φροντίσετε κάποια οικογενειακά θέματα;
- Κοινωνικές σχέσεις: Οι συνάδελφοι και οι ανώτεροι σας είναι υποστηρικτικοί; Γνωρίζετε για τους στόχους πριν αυτοί αποφασιστούν; Ο μάνατζερ ή ο υπεύθυνος σας πληροφορούν εκ τω προτέρων; Σας ενθαρρύνουν στο να συμμετέχετε σε σημαντικές αποφάσεις;
- Ψυχολογικοί παράγοντες : Κάποιο λάθος στην εργασία επηρεάζει την προσωπική σας ζωή; Η εργασία σας απαιτεί να κρύβεται τα συναισθήματά σας; έχετε καθήκοντα που δεν συνάδουν με τις προσωπικές σας πεποιθήσεις; Έρχεστε σε επαφή με οργισμένους πελάτες/ συναδέλφους; Έχετε καλούς φίλους στην εργασία σας; αισθάνεστε ότι κάνετε καλά την δουλειά σας; σας επιβραβεύουν ;
- **Φυσικοί παράγοντες:**
- επαναλαμβάνετε συχνά τις ίδιες κινήσεις;
- Είστε πολύ ώρα μπροστά από υπολογιστή;
- Κουράζεστε εύκολα ή βρίσκεστε συχνά σε κουραστική στάση;
- Η εργασία σας επηρεάζει την υγεία σας;
- θα μπορούσατε να φανταστείτε τον εαυτό σας να εργάζεστε στην ίδια θέση στα 60 σας ;

The evolution of working conditions in Greece.
Software development company case study.
Koutsopetrou Theodora

ABSTRACT

According to Eurofound research on the working conditions in the European Union, it appears that both the quantity and quality of the jobs offered in Greece are declining. In contrast to the evidence of high unemployment there appears to be an increase of employment in the field of information technology compared to other industries. Through the qualitative survey targeting the employees of a software development company the increase in the quantity of jobs did not reflect a corresponding increase in the quality of the jobs offered. Specifically the qualitative survey studied the working conditions of the company G.. The survey was composed of a semi-structured interview and focused on seven (7) software developers employed at the company. The findings suggest that their positions in the company offer satisfactory financial compensation and provide a feeling of productivity and job security. Contrary to the above, their responses concerning matters directly related to job quality, such as the protection of employee health and wellbeing at the workplace, the development of their skills, and the maintenance of work-life balance, suggest that the increase in jobs in the company does not correspond to a similar increase in job quality.

*Keywords: working conditions, job quality,
work organization, job context, job flexibility.*