

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

4^ο διεθνές επιστημονικό συνέδριο

Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΣΗΜΕΡΑ: ΚΡΙΤΙΚΕΣ

ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Αθήνα, 10-11 Νοεμβρίου 2011

**ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΕΥΡΩΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ,
1995-2010**

Σταύρος Π. Γαβρόγλου

Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (ΕΙΕΑΔ)

Περίληψη: Εξετάζονται τα δεδομένα των τεσσάρων τελευταίων κυμάτων του European Working Conditions Survey που διενεργεί το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions αναφορικά με την ικανοποίηση των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους, στην Ελλάδα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ15). Διερευνώνται οι διαφορές μεταξύ χωρών αλλά και μεταξύ επιμέρους ομάδων απασχολούμενων. Διερευνάται η σχέση μεταξύ της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας και των διαρθρωτικών χαρακτηριστικών της απασχόλησης, αφ' ενός, και μεταξύ της ικανοποίησης και των διαφορετικών μορφών οργάνωσης της εργασίας, αφ' εταίρου.

1. Εισαγωγή

Η κρισιμότερη ίσως μεταβλητή μεταξύ αυτών που διαθέτει η έρευνα εργαζομένων του European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,

European Working Conditions Survey (EWCS)¹ στα διαδοχικά της κύματα από το 1995 έως το 2010, είναι αυτή που αφορά την ικανοποίηση των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους. Πρόκειται για μία κρίσιμη μεταβλητή, ακόμα και αν κάποιοι αμφισβητούν την αντιστοίχιση της («υποκειμενικής») ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας με την ίδια την («αντικειμενική») ποιότητα των συνθηκών εργασίας. Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας μπορεί να θεωρηθεί, αφ' ενός, ως μία αποτίμηση που δεν αντανakλά την ίδια την ποιότητα της εργασίας αλλά την πρόσληψή της από τους εργαζομένους σε σχέση με τις προσδοκίες τους για αυτή (σύγκριση με ποιότητα εργασίας που θεωρούν εφικτή, ιδιοσυγκρασία, σύγκριση με κατάσταση ανεργίας).² Αφ' εταίρου, η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας μπορεί να θεωρηθεί ως ένας βιοματικός δείκτης της ποιότητας της εργασίας που αντανakλά καλά την πραγματική ποιότητα της εργασίας.³ Και τις δύο περιπτώσεις, ωστόσο, δεν παύει η μεταβλητή αυτή να είναι κρίσιμη, τουλάχιστον λόγω της πολιτικής της συγκρότησης και σημασίας (πώς αντιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι τις συνθήκες εργασίας τους, τι θεωρείται στην κοινωνία ως αποδεκτό, ποιες οι δυναμικές σύγκρουσης και συναίνεσης, κλπ).

Στην παρούσα εισήγηση παρουσιάζουμε την εξέλιξη της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους από το 1995 έως το 2010, με βάση τα αποτελέσματα των διαδοχικών ερευνών πεδίου του EWCS⁴ κατά τα έτη 1995, 2000, 2005, και 2010⁵):

1. ως τον μέσο όρο των απασχολουμένων στην ΕΕ15

¹ Η έρευνα πεδίου του 2010 διενεργήθηκε μεταξύ Ιανουαρίου και Ιουνίου 2010, με συνεντεύξεις από 44.000 απασχολούμενους της ΕΕ27, της Νορβηγίας, της Κροατίας, της FYROM, της Τουρκίας, της Αλβανίας, του Μοντενέγκρο και του Κοσόβου. Το δείγμα για κάθε χώρα ήταν περίπου 1.000 άτομα.

² Llorente, R.M.B. and Macías, E.F., 2003, *Job satisfaction as an indicator of the quality of work*, Department of Applied Economics, University of Salamanca, διαθέσιμο στο: <http://web.usal.es/~efm/jse.pdf>.

³ Diaz-Serrano, L. and Cabral Vieira, J.A., *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries*, IZA Discussion Papers No. 1558, Institute for the Study of Labour (IZA), 2005, διαθέσιμο στο: <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html>.

D'Addio, A.C., Eriksson, T. and Frijters, P., *An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals' baseline satisfaction levels may differ*, Centre for Applied Microeconometrics (CAM), Department of Economics, University of Copenhagen, 16, 2003, διαθέσιμο στο: <http://www.econ.ku.dk/CAM/Files/workingpapers/2003/2003-16.pdf>.

⁴ Όλα τα στοιχεία προέρχονται από το European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *European Working Conditions Survey – Mapping the Results*, που διατίθεται στο διαδίκτυο: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>.

⁵ Παραλείπουμε την πρώτη έρευνα του 1991 γιατί δεν περιλαμβάνει 3 κράτη-μέλη της ΕΕ15 (την Αυστρία, τη Φινλανδία και τη Σουηδία), όπως και κάποια ερωτήματα των επομένων ερευνών.

2. ανά είδος σύμβασης (αορίστου-ευέλικτης-αυτοαπασχόλησης)
3. ανά φύλο
4. ανά είδος οικονομικής δραστηριότητας (υπηρεσίες-βιομηχανία)
5. ανά είδος επαγγέλματος (χειρωνακτικό-μη χειρωνακτικό και υψηλής-χαμηλής ειδίκευσης)
6. ανά χώρα της ΕΕ15 (θέση της Ελλάδας)

Στη συνέχεια θα εστιάσουμε στην περίπτωση της Ελλάδας, παρουσιάζοντας την εξέλιξη της ικανοποίησης των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους από το 1995 έως το 2010

1. στο σύνολο της Ελλάδας
2. ανά είδος σύμβασης (αορίστου-ευέλικτης-αυτοαπασχόλησης)
3. ανά φύλο
4. ανά είδος οικονομικής δραστηριότητας (υπηρεσίες-βιομηχανία)
5. ανά είδος επαγγέλματος (χειρωνακτικό-μη χειρωνακτικό και υψηλής-χαμηλής ειδίκευσης)

Στόχος είναι η ανάδειξη των βασικών ομοιοτήτων και διαφορών μεταξύ Ελλάδας και ΕΕ15, καθώς και μία πρώτη διερεύνηση (με επίγνωση της διαφοράς μεταξύ συσχέτισης και σχέσης αιτίου-αιτιατού) κάποιων βασικών υποθέσεων σχετικά με τις διαφορές αυτές: τη συμβολή του φύλου, της ευελιξίας, της διάρθρωσης της οικονομίας, των επαγγελματικών κατηγοριών, της ικανοποίησης από τις αμοιβές και, τέλος της οργάνωσης της εργασίας.

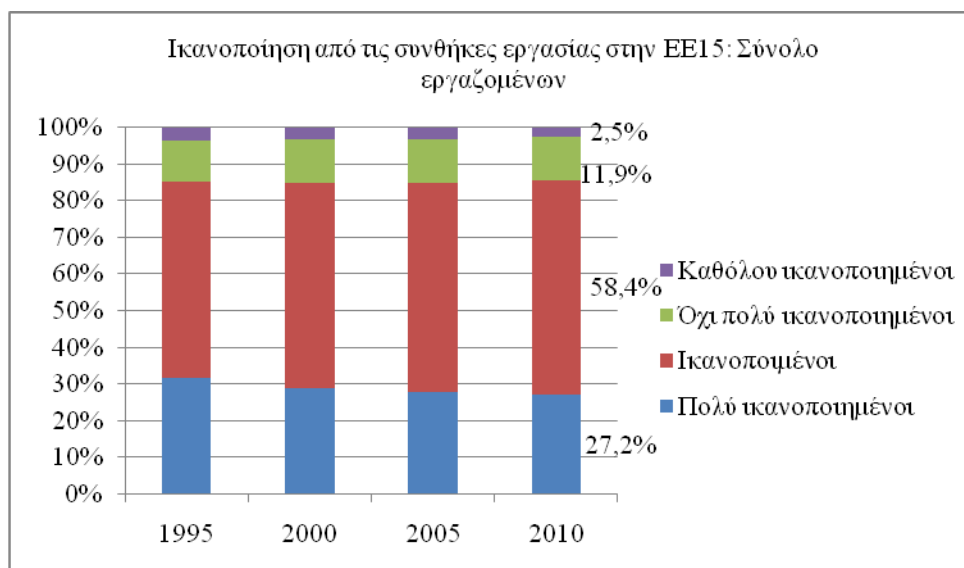
2. Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας στην ΕΕ15

2.1. Σύνολο απασχολουμένων.

Όπως βλέπουμε στην Εικόνα 1, σημειώνεται μικρή αλλά σταθερή μείωση των «πολύ ικανοποιημένων» από το 1995 έως το 2010 (από το 31,9% στο 27,2%), με αντίστοιχα

μικρή αλλά σταθερή αύξηση των «ικανοποιημένων» (από 54,4% στο 58,4%).⁶ Παράλληλα, μικρή αλλά σταθερή μείωση των «καθόλου ικανοποιημένων» (από 3,3% στο 2,5%), με αντίστοιχα μικρή αλλά σταθερή αύξηση των «όχι πολύ ικανοποιημένων» (από 10% στο 11,9%). Έτσι, αν ομαδοποιήσουμε τις τέσσερις κατηγορίες σε δύο, η αναλογία των «ικανοποιημένων» αθροισμένη με αυτή των «πολύ ικανοποιημένων» έχει παραμείνει αμετάβλητη από το 1995 έως το 2010 (από 85,3% σε 85,6%), όπως και η αναλογία των «όχι πολύ ικανοποιημένων» μαζί με αυτή των «καθόλου ικανοποιημένων» (από 14,7% σε 14,4%).

Εικόνα 1



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

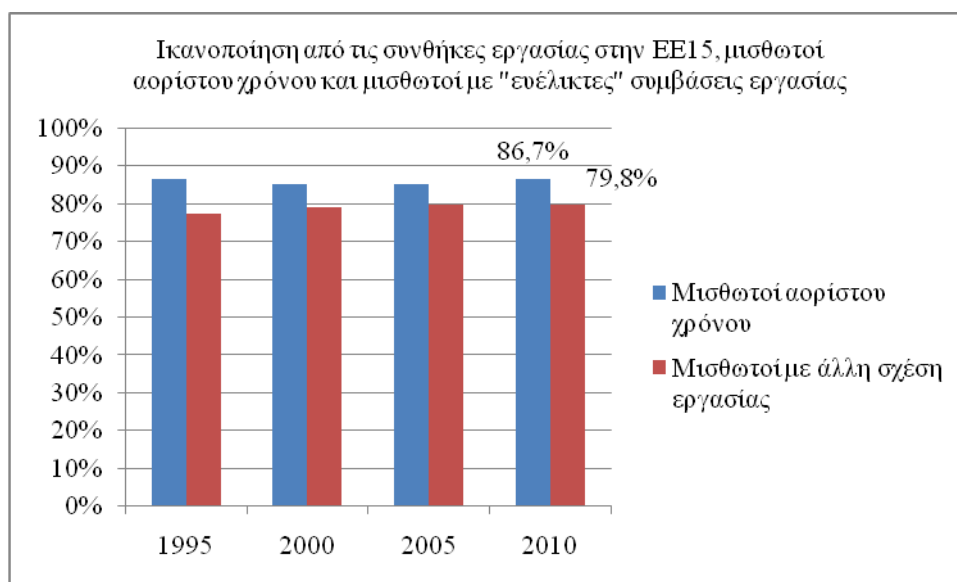
Η «κρίση» δεν φαίνεται να έχει επηρεάσει τα ποσοστά ικανοποίησης των απασχολουμένων από τις συνθήκες εργασίας, τουλάχιστον στο διάστημα μεταξύ της έρευνας του 2005 και του 2010. Το άθροισμα των ικανοποιημένων και πολύ ικανοποιημένων από τις συνθήκες εργασίας τους αυξήθηκε στο διάστημα αυτό κατά 8 μονάδες (ενώ το άθροισμα των καθόλου ή όχι πολύ ικανοποιημένων μειώθηκε κατά 0,8 μονάδες).

⁶ Η διατύπωση του ερωτήματος έχει ως εξής: «Συνολικά, είστε πολύ ικανοποιημένος, ικανοποιημένος, όχι πολύ ικανοποιημένος, καθόλου ικανοποιημένος από τις συνθήκες εργασίας της κύριας αμειβόμενης εργασίας σας;». Οι απαντήσεις είναι «Πολύ ικανοποιημένος, Ικανοποιημένος, Όχι πολύ ικανοποιημένος, Καθόλου ικανοποιημένος».

2.2. Ευέλικτοι και μη μισθωτοί.

Επειδή τα παραπάνω στοιχεία αφορούν το σύνολο των απασχολούμενων, που συμπεριλαμβάνει και τους αυτοαπασχολούμενους (με ή χωρίς προσωπικό), είναι σημαντικό να εξετάσουμε της ικανοποίηση των μισθωτών ξεχωριστά, στο βαθμό που οι τελευταίοι καταλαμβάνουν διαφορετική θέση στην παραγωγή και στον καθορισμό των συνθηκών εργασίας. Είναι εύλογο να υποθέσουμε ότι οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου είναι περισσότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους από τους «ευέλικτους» εργαζόμενους, τουλάχιστον λόγω της σχετικής ασφάλειας που απολαμβάνουν. Πόσο σημαντικές όμως είναι οι διαφορές αυτές μεταξύ των μισθωτών αορίστου χρόνου και των μισθωτών που εργάζονται με άλλες, «ευέλικτες» συμβάσεις εργασίας⁷; Όπως δείχνουν τα στοιχεία του 5th EWCS, το 2010 το άθροισμα των ικανοποιημένων και των πολύ ικανοποιημένων μισθωτών αορίστου χρόνου έφτανε το 86,7% του συνόλου των μισθωτών αορίστου χρόνου, ενώ το άθροισμα των ικανοποιημένων και των πολύ ικανοποιημένων μισθωτών με άλλη, «ευέλικτη» σύμβαση εργασίας, ήταν σχεδόν 7 μονάδες χαμηλότερο, στο 79,8% (Εικόνα 2).

Εικόνα 2



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

⁷ Συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις έργου, απασχόληση μέσω πρακτορείου εργασίας κ.ά.

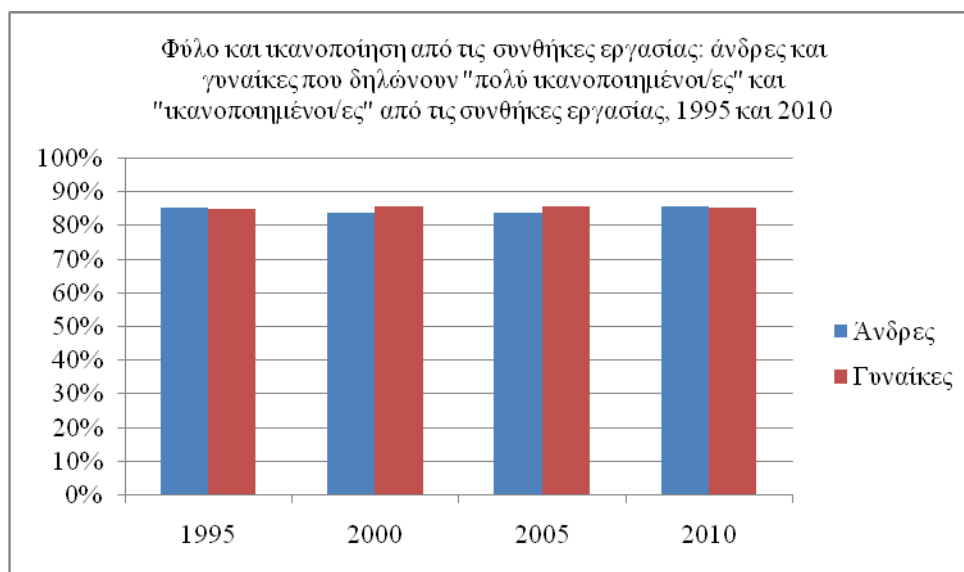
Η «κρίση» δεν φαίνεται να έχει επηρεάσει τα ποσοστά ικανοποίησης πριν και μετά το ξέσπασμά της. Βέβαια το ότι το τελευταίο κύμα της έρευνας διεξάχθηκε την Άνοιξη του 2010 σημαίνει ότι τα αποτελέσματα δεν συμπεριλαμβάνουν τις σημαντικές αλλαγές που συντελέστηκαν έκτοτε στους χώρους εργασίας, όπως η κρίση εξελίχθηκε. Μεταξύ του 2005 και του 2010 το σύνολο των ικανοποιημένων και πολύ ικανοποιημένων μισθωτών αορίστου χρόνου από τις συνθήκες εργασίας τους αυξήθηκε κατά 1,3% (ενώ το άθροισμα των καθόλου και των όχι πολύ ικανοποιημένων μειώθηκε κατά 1,2%).

Η κρίση δεν φαίνεται να επηρέασε (ακόμα) σημαντικά ούτε τις συνθήκες εργασίας των ευέλικτων μισθωτών, όπως τουλάχιστον δείχνουν τα ποσοστά ικανοποίησης από αυτές. Μεταξύ του 2005 και του 2010 το άθροισμα των ικανοποιημένων και πολύ ικανοποιημένων ευέλικτων μισθωτών από τις συνθήκες εργασίας τους παρέμεινε αμετάβλητο – σημείωσε αύξηση 0,1% -- όπως και το άθροισμα των καθόλου και των όχι πολύ ικανοποιημένων, που σημείωσε μείωση 0,1%.

2.3. Παρόμοια ικανοποίηση σε άνδρες-γυναίκες

Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας. Αθροιστικά, το ποσοστό των ανδρών απασχολούμενων που δηλώνουν «πολύ ικανοποιημένοι» και «ικανοποιημένοι» από τις συνθήκες εργασίας τους διαφέρει μόλις 0,3% από το αντίστοιχο των γυναικών, ενώ το 1995 διέφερε μόλις 0,4% (Εικόνα 3).

Εικόνα 3



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

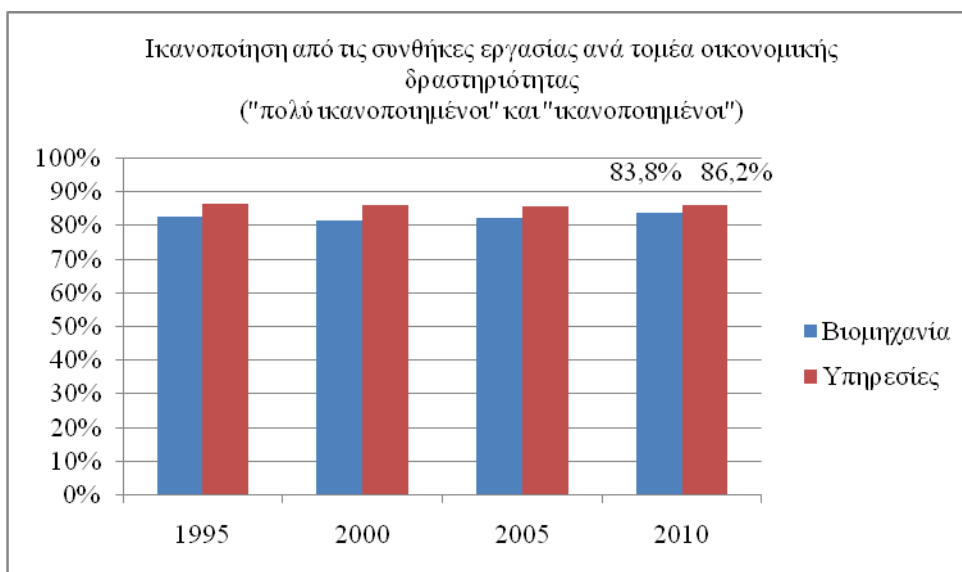
2.4. Καλύτερες οι Υπηρεσίες από τη Βιομηχανία

Σημειώνεται μεγαλύτερη ικανοποίηση από τους εργαζόμενους στις Υπηρεσίες⁸ παρά από αυτούς στη Βιομηχανία⁹, αλλά η διαφορά είναι μικρή, τείνει κάπως να μειώνεται με το χρόνο, και περιορίζεται στο 2,4%. Πιο συγκεκριμένα, το 2010 οι απασχολούμενοι σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας των Υπηρεσιών δήλωσαν «ικανοποιημένοι» ή «πολύ ικανοποιημένοι» από τις συνθήκες εργασίας τους κατά 86,2% έναντι 83,8% των απασχολουμένων στους κλάδους της Βιομηχανίας (Εικόνα 4).

⁸ Περιλαμβάνονται οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας NACE A-H.

⁹ Περιλαμβάνονται οι κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας NACE I-Q.

Εικόνα 4



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

2.5. Υπάλληλοι πιο ικανοποιημένοι από εργάτες

Η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το είδος του επαγγέλματος. Το EWCS μας επιτρέπει να δούμε την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας ανάλογα με τον βαθμό ειδίκευσης και τον χειρωνακτικό ή μη χαρακτήρα της εργασίας, δηλαδή τέσσερις κατηγορίες εργαζομένων βασισμένες στην ταξινόμηση των επαγγελμάτων του ISCO: υπάλληλος γραφείου υψηλής ειδίκευσης (high-skilled clerical)¹⁰, υπάλληλος γραφείου χαμηλής ειδίκευσης, (low-skilled clerical)¹¹, χειρωνακτικός εργάτης υψηλής ειδίκευσης (high-skilled manual)¹², χειρωνακτικός εργάτης χαμηλής ειδίκευσης (low-skilled manual)¹³. Εάν αθροίσουμε τα ποσοστά της κάθε κατηγορίας που δηλώνουν «ικανοποιημένοι» ή «πολύ ικανοποιημένοι», προκύπτουν σημαντικές και σταθερές στο χρόνο διαφοροποιήσεις από κατηγορία σε κατηγορία. Οι υπάλληλοι γραφείου υψηλής ειδίκευσης αναφέρουν

¹⁰ ISCO 1, 2: Ανώτερα διευθυντικά και διοικητικά στελέχη, Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα..

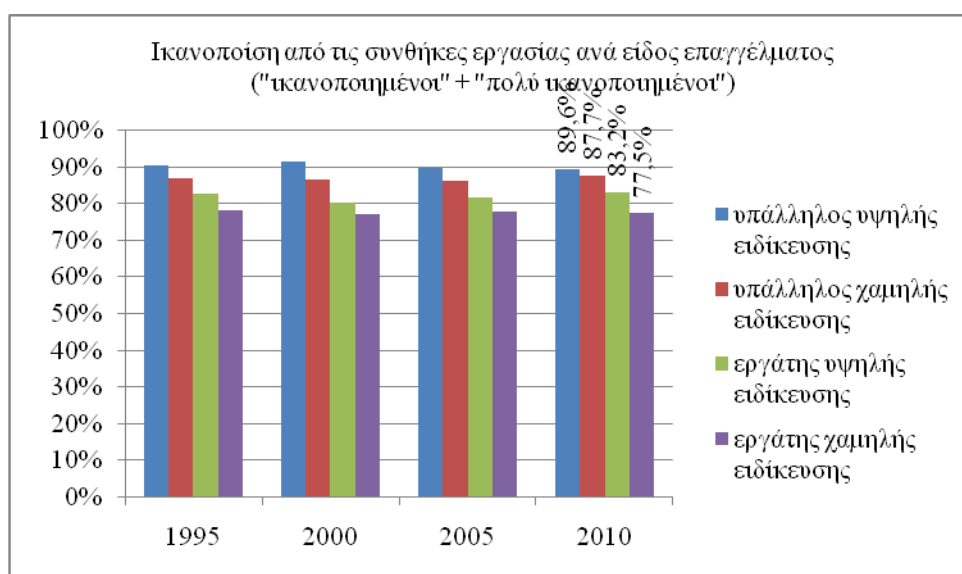
¹¹ ISCO 3, 4, 5: Τεχνικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα, Υπάλληλοι γραφείου, Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές.

¹² ISCO 6, 7: Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς, Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα.

¹³ ISCO 8, 9, 0: Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι), Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτες και μικροεπαγγελματίες, Ένοπλες δυνάμεις.

τα υψηλότερα ποσοστά ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας, φθάνοντας το 89,6% («ικανοποιημένοι» + «πολύ ικανοποιημένοι»), ακολουθούμενοι με μικρή διαφορά από τη δεύτερη κατηγορία, τους υπαλλήλους γραφείου χαμηλής ειδίκευσης (87,7%). Μεταξύ των χειρωνακτών ή εργατών υψηλής ειδίκευσης οι ικανοποιημένοι και πολύ ικανοποιημένοι αθροίζονται στο 83,2%, ενώ μεταξύ των εργατών χαμηλής ειδίκευσης η ικανοποίηση δεν ξεπερνά το 77,5% (Εικόνα 5).

Εικόνα 5



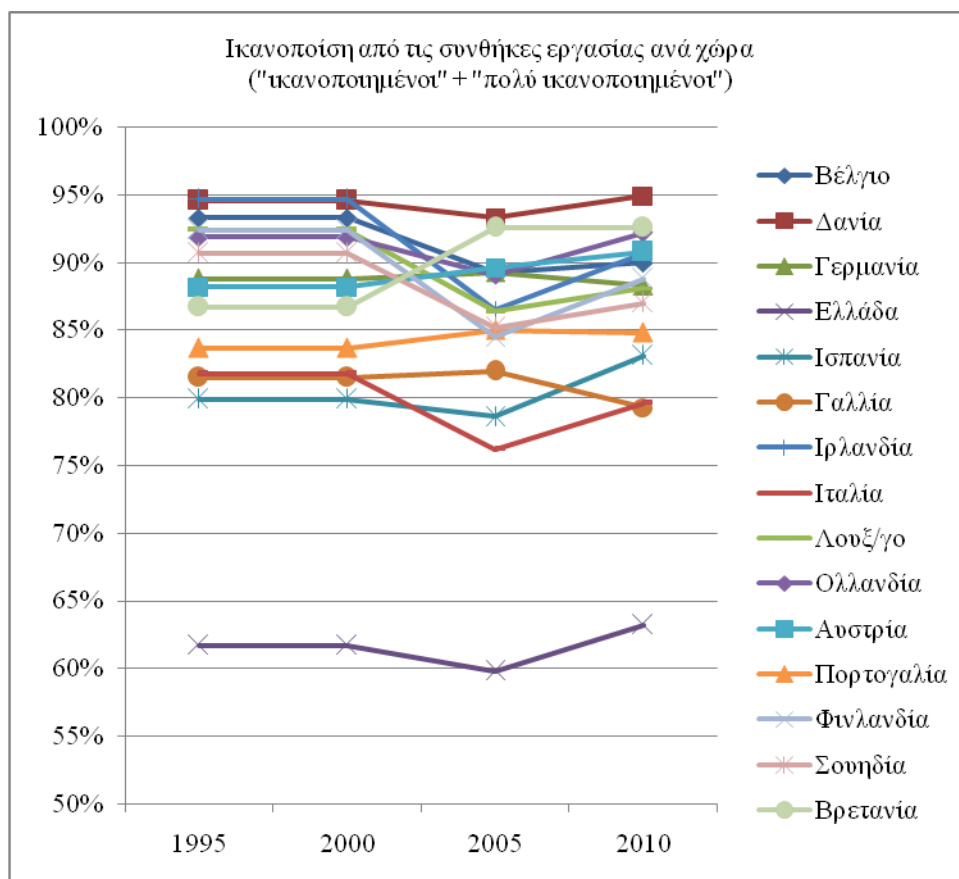
Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

2.6. Ικανοποιημένοι Ευρωπαίοι, δυσαρεστημένοι Έλληνες

Εάν συγκρίνουμε τα ποσοστά ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας σε κάθε κράτος-μέλος της ΕΕ15, αθροίζοντας τα ποσοστά των απασχολούμενων σε κάθε χώρα που δηλώνουν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους, καταλήγουμε σε ένα ιδιαίτερα εντυπωσιακό αποτέλεσμα. Τα ποσοστά ικανοποίησης των Ελλήνων απασχολούμενων είναι πολύ χαμηλότερα από αυτά των υπολοίπων Ευρωπαίων συναδέλφων τους – τόσο που η Ελληνική περίπτωση μοιάζει να ανήκει σε εντελώς διαφορετική κατηγορία σε σχέση με τις άλλες 14 χώρες της ΕΕ15. Το 2010 μόνο το 63,2% των Ελλήνων απασχολούμενων ήσαν «ικανοποιημένοι» ή «πολύ ικανοποιημένοι» από τις συνθήκες εργασίας τους, όταν ο

μέσος όρος της ΕΕ15 ήταν περίπου 21 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερος (85,6%) (Εικόνα 6).

Εικόνα 6



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

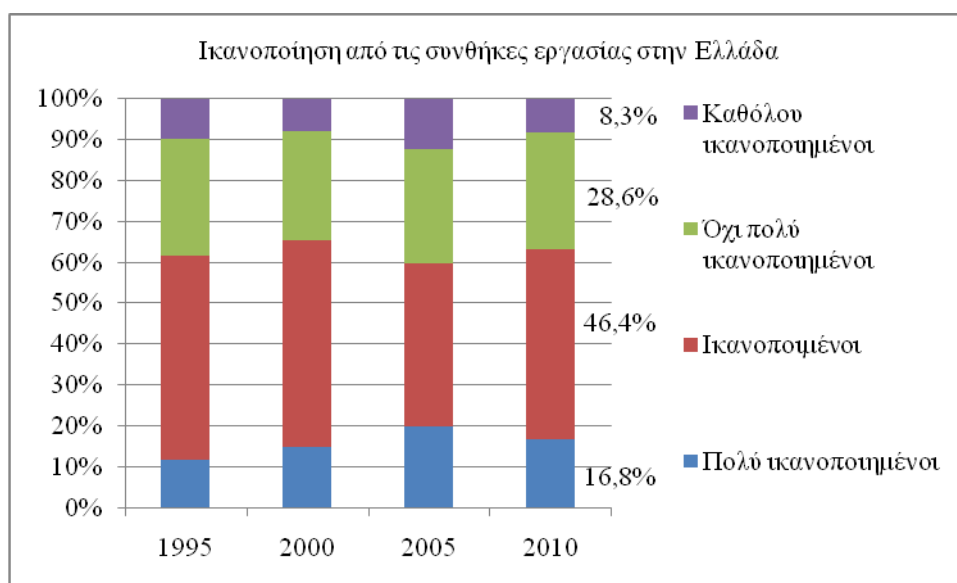
Οι υπόλοιπες χώρες της ΕΕ15 μπορούν να χωριστούν σε τρεις ομάδες. Στην πρώτη ομάδα ανήκει η Δανία, η Βρετανία, η Ολλανδία, η Αυστρία, η και η Ιρλανδία, με ποσοστά ικανοποιημένων ή πολύ ικανοποιημένων από 90% έως 95%. Στη δεύτερη ομάδα, η Γερμανία, η Φινλανδία και η Σουηδία έχουν ποσοστά ικανοποίησης μεταξύ 85% και 90%. Στην τρίτη ομάδα, η Ιταλία, η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Γαλλία εμφανίζουν ποσοστά ικανοποίησης μεταξύ περίπου 80% και 85%. Είναι επίσης ενδιαφέρον ότι στις περισσότερες χώρες σημειώθηκε κάποια μείωση στα ποσοστά ικανοποίησης μεταξύ του 2000 και του 2005. Αντίθετα, μεταξύ του 2005 και 2010, στις περισσότερες χώρες σημειώθηκε αύξηση της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας (παρά το ξέσπασμα της κρίσης).

3. Ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας στην Ελλάδα

3.1. Ικανοποίηση και δυσαρέσκεια στην Ελλάδα

Στο σύνολο των απασχολουμένων η Ελλάδα παρουσιάζει το χαμηλότερο επίπεδο ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας. Είναι ωστόσο θετικό το ότι παρατηρείται αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, παρά την κρίση (που την Άνοιξη του 2010 όταν διενεργήθηκε η έρευνα δεν είχαν ακόμα τεθεί σε εφαρμογή τα μέτρα λιτότητας και αλλαγής των εργασιακών σχέσεων που ακολούθησαν και που ενδεχομένως επηρέασαν την εκτίμηση των εργαζομένων για τις συνθήκες εργασίας τους).

Εικόνα 7



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

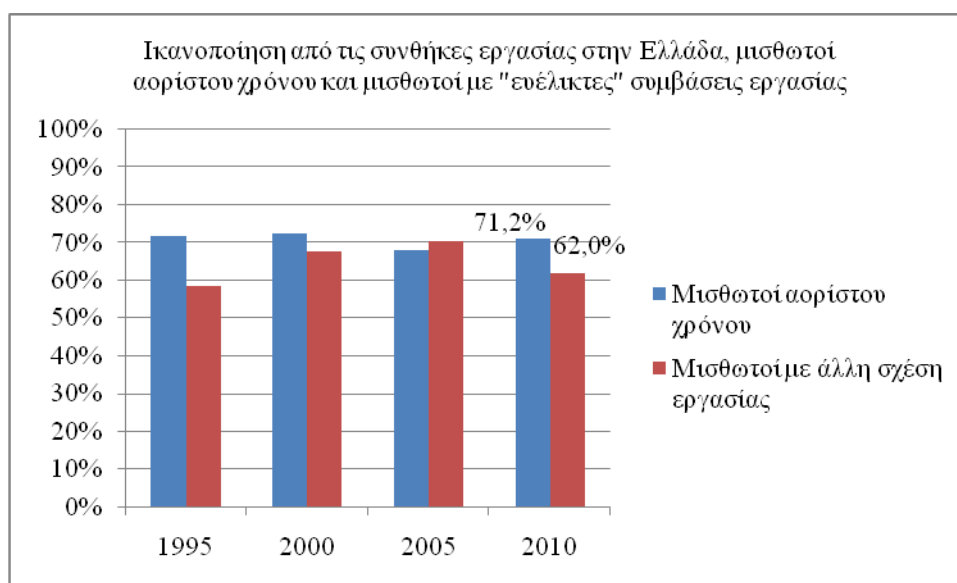
Σύμφωνα με το Fifth EWCS, η ικανοποίηση των απασχολουμένων στην Ελλάδα από τις συνθήκες εργασίας τους είναι σαφώς χαμηλότερη από κάθε άλλη χώρα της ΕΕ15. Από το 1995 έως το 2010 σημειώθηκε μία σημαντική αύξηση αυτών που δηλώνουν «πολύ ικανοποιημένοι» (από 11,6% στο 16,6%) αλλά και μία μικρή μείωση των

«ικανοποιημένων» (από 50,1% στο 46,4%), έτσι ώστε το άθροισμα των δύο αυτών ομάδων να έχει αυξηθεί από το 61,7% στο 63,2% (Εικόνα 7).

3.2. Λιγότερο ικανοποιημένοι «ευέλικτοι» μισθωτοί

Στην Ελλάδα οι μισθωτοί αορίστου χρόνου, όπως είναι αναμενόμενο, δηλώνουν περισσότερο (συχνότερα) ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους σε σχέση με τους εργαζόμενους με «ευέλικτες» συμβάσεις εργασίας. Το 2010 το άθροισμα των ικανοποιημένων και των πολύ ικανοποιημένων μισθωτών αορίστου χρόνου έφτανε το 71,2% του συνόλου των μισθωτών αυτής της κατηγορίας, ενώ το άθροισμα των ικανοποιημένων και των πολύ ικανοποιημένων μισθωτών με άλλη, «ευέλικτη» σύμβαση εργασίας ήταν πάνω από 9 μονάδες χαμηλότερο, στο 62% (Εικόνα 8).

Εικόνα 8



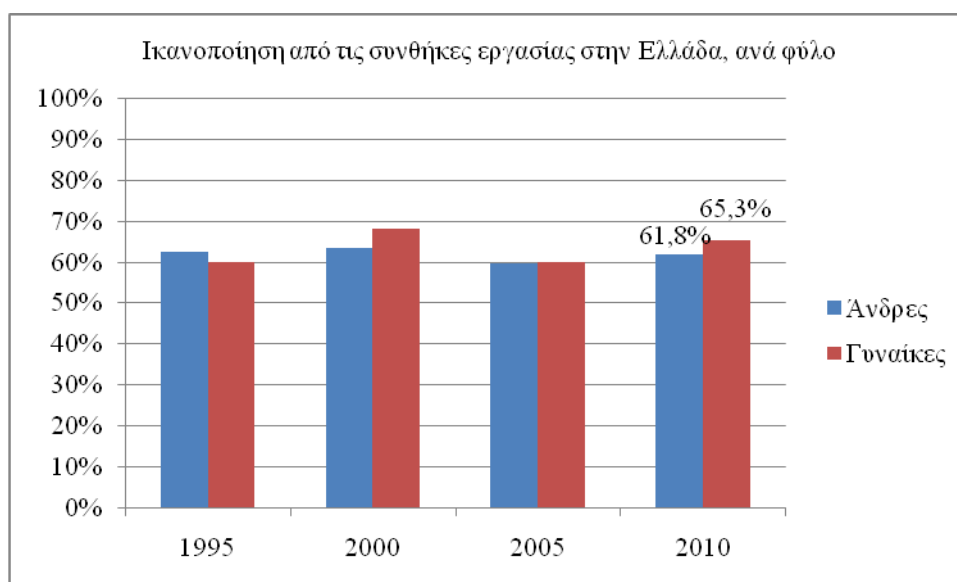
Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

Συγκριτικά με τον μέσο όρο της ΕΕ15 (Εικόνα 2), οι «ευέλικτοι» μισθωτοί στην Ελλάδα απέχουν περισσότερο από τους «συμβατικούς» συναδέλφους τους ως προς την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας: 9,2 μονάδες λιγότερες μεταξύ των «ευέλικτων» μισθωτών από το 71,2% των «συμβατικών» μισθωτών στην Ελλάδα, έναντι 6,9 μονάδων λιγότερων μεταξύ των «ευέλικτων» μισθωτών από το 86,7% των «συμβατικών» μισθωτών στην ΕΕ15.

3.3. Πιο ικανοποιημένες οι Ελληνίδες από τους Έλληνες

Το 2010 η ικανοποίηση των γυναικών από τις συνθήκες εργασίας τους ήταν κάπως υψηλότερη (συχνότερη) σε σχέση με αυτή των ανδρών. Το άθροισμα των ικανοποιημένων και πολύ ικανοποιημένων από τις συνθήκες εργασίας τους γυναικών ήταν 65,3% έναντι ποσοστού ικανοποίησης 61,8% μεταξύ των ανδρών. Δεν φαίνεται κάποια σαφής τάση ως προς τη διαφορά αυτή – η διαφορά ήταν «υπέρ» των ανδρών το 1995, «υπέρ» των γυναικών το 2000 και μηδενική το 2005 (Εικόνα 9).

Εικόνα 9

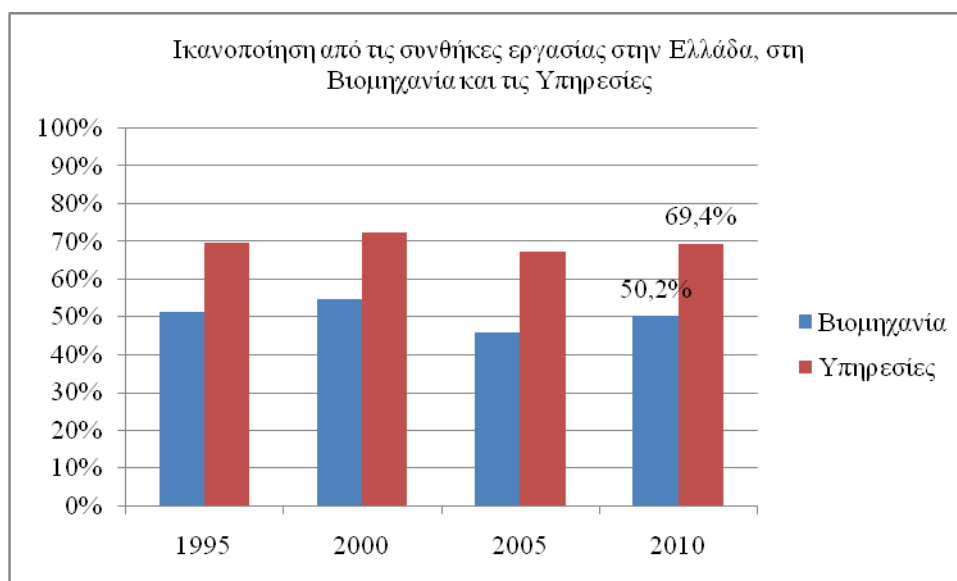


Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

3.4. Καλύτερες οι Υπηρεσίες από τη Βιομηχανία

Ο βαθμός ικανοποίησης στους κλάδους των υπηρεσιών είναι πολύ πολύ υψηλότερος από αυτόν στους βιομηχανικούς κλάδους. Το 2010 το άθροισμα των ικανοποιημένων και πολύ ικανοποιημένων από τις συνθήκες εργασίας τους απασχολούμενων στις υπηρεσίες ήταν 69,4%, ενώ μόλις οι μισοί απασχολούμενοι στη βιομηχανία δήλωναν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι. Με μικρές διακυμάνσεις η διαφορά αυτή παραμένει αμετάβλητη από το 1995 (Εικόνα 10).

Εικόνα 10

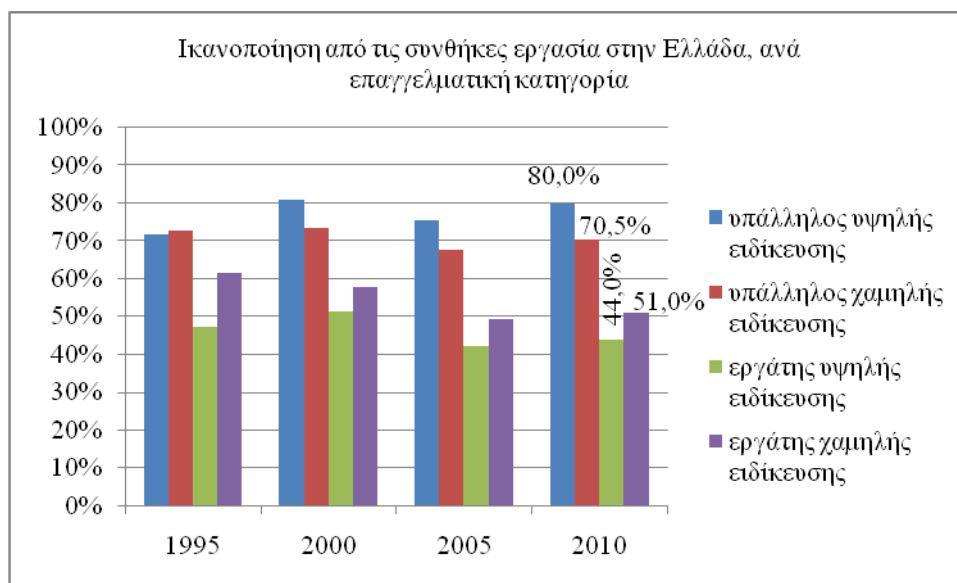


Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

3.5. Λιγότερο ικανοποιημένοι οι χειρώνακτες

Σύμφωνα με την τετραπλή κατηγοριοποίηση των επαγγελμάτων, οι χειρωνακτικοί εργάτες χαμηλής αλλά και υψηλής ειδίκευσης είναι πολύ λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους (44% και 51% αντίστοιχα δηλώνουν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι) σε σχέση με τους εργαζόμενους γραφείου (clerical) (70,5% και 80%, αντίστοιχα, δηλώνουν ικανοποιημένοι ή πολύ ικανοποιημένοι (Εικόνα 11). Είναι εντυπωσιακό ότι οι διαφορές αυτές μεταξύ των επαγγελματικών κατηγοριών στην Ελλάδα είναι πολύ μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες της ΕΕ15 (βλ. Εικόνα 5). Οι χειρωνακτικοί εργάτες είναι πολύ λιγότερο ικανοποιημένοι από τις συνθήκες εργασίας τους από ότι οι εργαζόμενοι γραφείου. Οι ικανοποιημένοι και πολύ ικανοποιημένοι εργάτες υψηλής ειδίκευσης δεν ξεπερνούν το 44% ενώ οι εργάτες χαμηλής ειδίκευσης παρουσιάζουν μεγαλύτερη ικανοποίηση (51%) από τους εργάτες υψηλής ειδίκευσης, σε αντίθεση με τους αντίστοιχους εργάτες στην ΕΕ15.

Εικόνα 11



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

4. Συγκρίσεις και συμπεράσματα: Δεν φταίει η διάρθρωση αλλά η οργάνωση της εργασίας

Που οφείλονται οι σημαντικές διαφορές Ελλάδας-EE15 ως προς την ικανοποίηση των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους; Από μία σκοπιά, θα μπορούσε να «φταίει» η ίδια η διάρθρωση της οικονομίας. Δηλαδή θα μπορούσε να «φταίει» η μικρότερη αναλογία Ελλήνων εργαζομένων στις Υπηρεσίες που ενδεχομένως είναι εγγενώς πιο ικανοποιητικές ως προς τις συνθήκες εργασίας από τη Βιομηχανία, και όχι ο διαφορετικός τρόπος οργάνωσης των Υπηρεσιών. Πράγματι, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ Ελλάδας και EE15 ως προς την διάρθρωση της απασχόλησης. Για παράδειγμα, το ειδικό βάρος των υπηρεσιών στην απασχόληση είναι μικρότερο στην Ελλάδα από ότι στην EE15: στην Ελλάδα το 68% των απασχολούμενων εργάζεται στις υπηρεσίες, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην EE15 είναι 77%.

Όμως, όπως ήδη δείξαμε, οι διαφορές ως προς την ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας μεταξύ Ελλάδας και EE15 παραμένουν σημαντικές και εντός σημαντικών υποκατηγοριών της απασχόλησης. Για παράδειγμα ακόμα και οι εργαζόμενοι στις

υπηρεσίες στην Ελλάδα παρουσιάζουν ποσοστά ικανοποίησης 16,8 μονάδες χαμηλότερα από τον μέσο όρο των εργαζομένων στις υπηρεσίες στην ΕΕ15 (βλ. Εικόνα 4 και Εικόνα 10).

Μία άλλη υπόθεση που πρέπει να εξετάσουμε είναι κατά πόσο η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας, στην Ελλάδα αλλά και στην ΕΕ15 είναι πλήρως συνδεδεμένη με την ικανοποίηση από τις αμοιβές. Όπως βλέπουμε στην Εικόνα12 για το 2010, υπάρχει πράγματι αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στην ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας (ποσοστό ικανοποιημένων και πολύ ικανοποιημένων) και στη δυσαρέσκεια από τις αμοιβές (ποσοστό που διαφωνούν ότι πληρώνονται καλά για τη δουλειά που κάνουν)¹⁴. Ωστόσο ο συντελεστής συσχέτισης Pearson (-0,49792) είναι μέτριου μεγέθους. Με άλλα λόγια, ναι μεν η ικανοποίηση από τις συνθήκες εργασίας συνδέεται με την ικανοποίηση από τις αμοιβές, αλλά όχι σε μεγάλο βαθμό – μεγάλο μέρος της διακύμανσης της ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας από χώρα σε χώρα είναι άσχετο με τη διακύμανση της ικανοποίησης από τις αμοιβές.

Εικόνα 12



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

¹⁴ Το σχετικό ερώτημα της έρευνας είναι «Πόσο συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τις ακόλουθες δηλώσεις που περιγράφουν κάποιες πτυχές της δουλειάς σας; Αμείβομαι καλά για την εργασία που κάνω» Οι πιθανές απαντήσεις είναι: Συμφωνώ, Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ, Διαφωνώ.

Εάν λοιπόν αντί για διαρθρωτικούς ή στενά οικονομικούς παράγοντες στραφούμε σε οργανωτικούς παράγοντες για μία πρώτη εξήγηση των χαμηλών επιπέδων ικανοποίησης των Ελλήνων εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους διαπιστώνουμε, μετά από διερεύνηση των πολλών μεταβλητών του EWCS, ότι υπάρχει μεγάλη συσχέτιση ανάμεσα στο άθροισμα των ποσοστών των «ικανοποιημένων» και «πολύ ικανοποιημένων» της κάθε χώρας της ΕΕ15 αφ' ενός, και του αντίστοιχου ποσοστού των εργαζομένων που απαντά θετικά στο ερώτημα αν η δουλειά τους αφορά την μάθηση νέων πραγμάτων¹⁵, ίσως το πιο κεντρικό χαρακτηριστικό της οργάνωσης της εργασίας που βασίζεται στη διακριτική ευχέρεια και μάθηση (discretionary learning organization). Όπως βλέπουμε στην Εικόνα 13 αναφορικά με το 2010, υπάρχει σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές, που ανέρχεται σε 0,702357, πολύ ισχυρότερη από την προηγούμενη συσχέτιση ικανοποίησης-μισθών.

Εικόνα 13

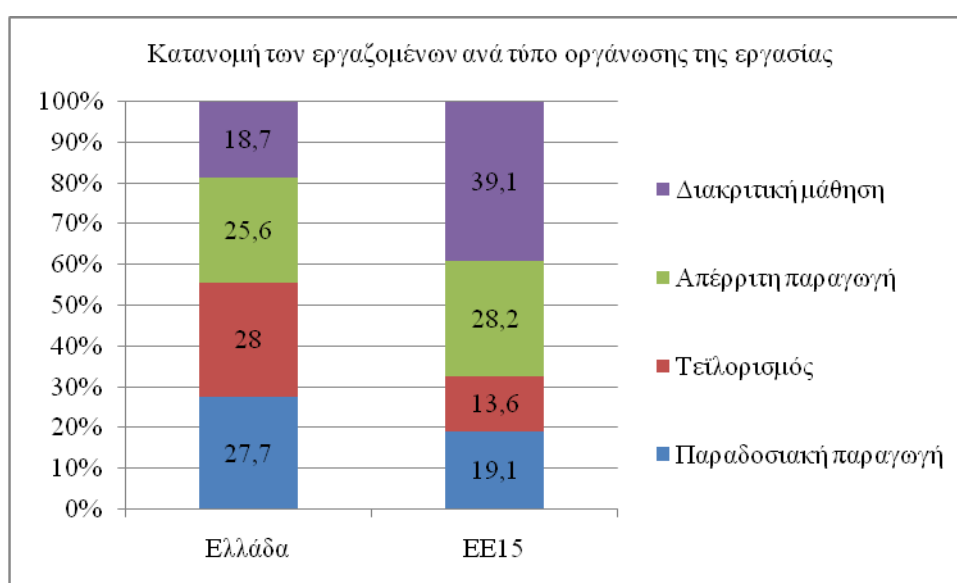


Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

¹⁵ Η διατύπωση του ερωτήματος έχει ως εξής: Γενικά, η κύρια δουλειά σας περιλαμβάνει τη μάθηση νέων πραγμάτων;» Οι απαντήσεις είναι είτε «ναι» είτε «όχι».

Τα αποτελέσματα αυτά είναι ενισχυτικά της άποψης ότι στην Ελλάδα επικρατεί η παραδοσιακή οργάνωση της εργασίας μαζί με την αυταρχική εκδοχή του εκσυγχρονισμού της, αυτήν του τείλορισμού και της «απέριτης παραγωγής», σε βάρος της οργάνωσης της «διακριτικής ευχέρειας και μάθησης».¹⁶ Σύμφωνα με τους Arundel et al. (2006) εκτιμάται ότι στην Ελλάδα μόνο το 18,7% των εργαζομένων εργάζονται σε επιχειρήσεις «διακριτικής μάθησης» ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την ΕΕ15 είναι 39,1% (Εικόνα 14).

Εικόνα 14



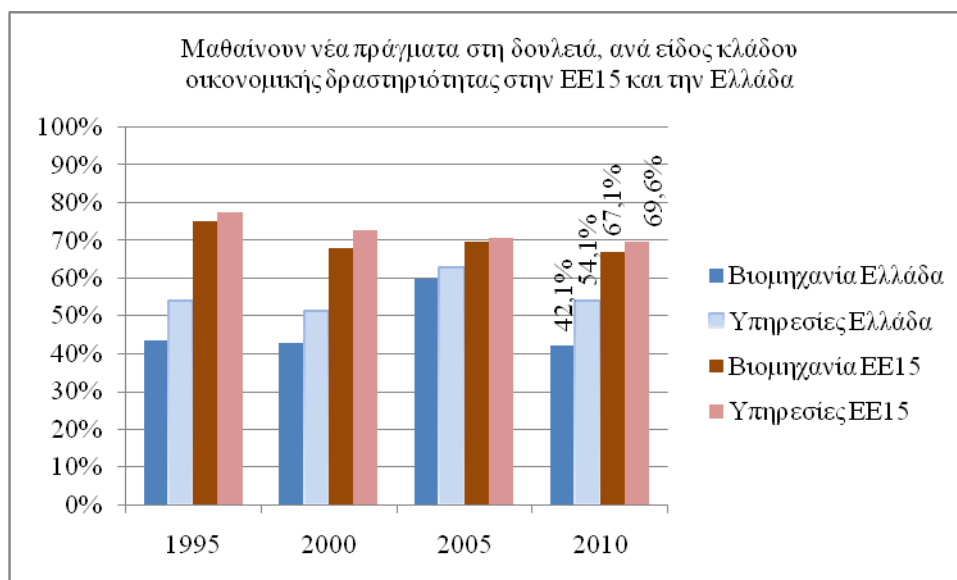
Πηγή: Arundel et al. 2006, σ. 13. Επεξεργασία του συγγραφέα

Σημειώνουμε ότι το συγκριτικά χαμηλό επίπεδο θετικών απαντήσεων στην Ελλάδα στο ερώτημα περί μάθησης νέων πραγμάτων στη δουλειά (όπως άλλωστε και το χαμηλό επίπεδο ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας) δεν μπορεί να αποδοθεί στη διαφορετική διάρθρωση της οικονομίας, όπως π.χ. στο μέγεθος των υπηρεσιών έναντι της βιομηχανίας. Όπως βλέπουμε στην Εικόνα 15, ακόμα και όταν

¹⁶ Lazonick, W, 1990, "Competitive Advantage on the Shop Floor", Harvard University Press, Cambridge, Mass.. Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and A.L. Kalleberg (eds.), 2000, *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*, Cornell University Press, Ithaca. Lindbeck A. and D.J. Snower, 2000, "Multitask learning and the reorganization of work: From tayloristic to holistic organization", *Journal of Labor Economics*, vol. 18, no.3, July. Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A. & Gavroglou S., 2009, *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility* HIVA: Leuven. Γαβρόγλου, Σ., 2008, *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, ΠΑΕΠ, Αθήνα. Πετράκη, Γ., 2007, *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Gutenberg, Αθήνα.

απομονώνουμε τις απαντήσεις των εργαζομένων στις υπηρεσίες ή στη βιομηχανία, η διαφορά Ελλάδα-ΕΕ15 παραμένει μεγάλη.

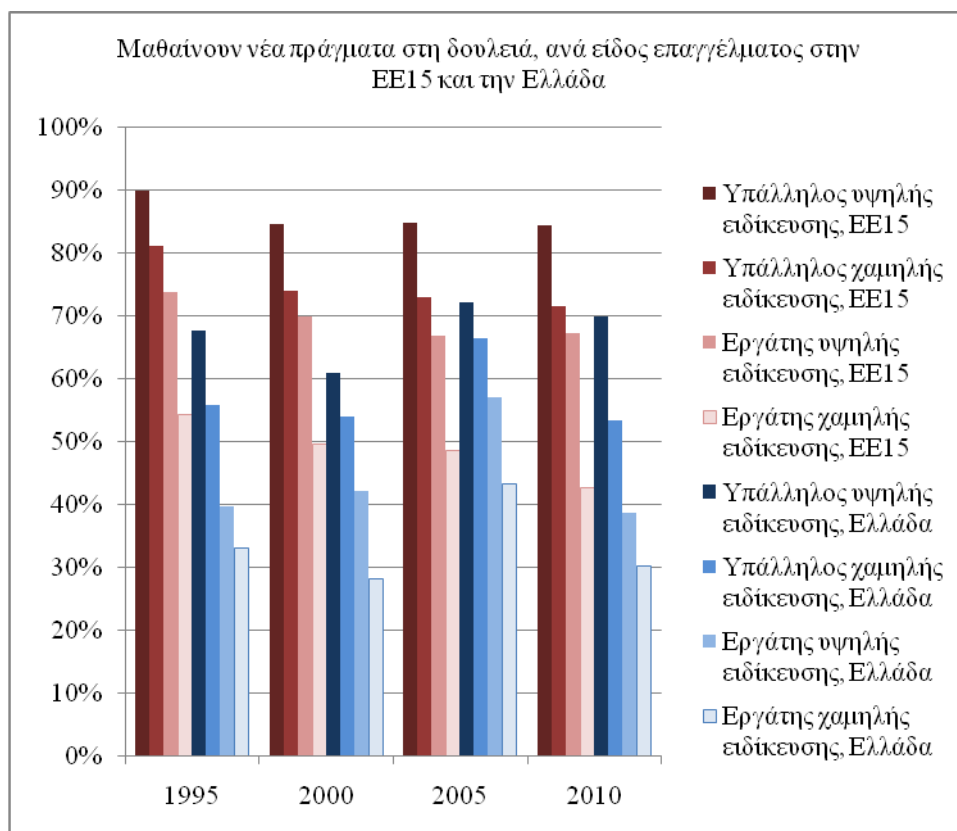
Εικόνα 15



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

Ακόμα και αν συγκρίνουμε τη συχνότητα μάθησης νέων πραγμάτων στη δουλειά διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών στην Ελλάδα και την ΕΕ15, διαπιστώνουμε ότι η μάθηση νέων πραγμάτων στη δουλειά αφορά σημαντικά λιγότερους Έλληνες από ότι Ευρωπαίους εργαζόμενους – κατά 15 περίπου ποσοστιαίες μονάδες (Εικόνα 16).

Εικόνα 16



Πηγή: European Foundation, EWCS. Επεξεργασία του συγγραφέα

Τα χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας που καταγράφουν οι έρευνες του EWCS για την Ελλάδα είναι αποτέλεσμα ή/και δηλωτικά της περιορισμένης διάχυσης της οργάνωσης διακριτικής ευχέρειας και μάθησης στην ελληνική οικονομία, μίας οργάνωσης της εργασίας η οποία χαρακτηρίζεται από μία σειρά χαρακτηριστικά που, με προεξάρχουσα τη συνεχή μάθηση, σπανίζουν στην ελληνική πραγματικότητα: υψηλή ποιότητα της εργασίας, ικανοποίηση των εργαζομένων από τις συνθήκες εργασίας τους, καινοτομία, ανταγωνιστικότητα και βιωσιμότητα.

5. Αναφορές

5.1. Ξενόγλωσσες αναφορές

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P. and A.L. Kalleberg (eds.) (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca: Cornell University Press.

Arundel A., Lorenz E., Lundvall B.-A. and Valeyre A. (2006). “The organisation of work and innovative performance: a comparison of the EU-15”, DRUID Working Paper No 06-14, Copenhagen.

D’Addio, A.C., Eriksson, T. and Frijters, P. (2003). *An analysis of the determinants of job satisfaction when individuals’ baseline satisfaction levels may differ*, Centre for Applied Microeconometrics (CAM), Department of Economics, University of Copenhagen, 16, 2003, διαθέσιμο στο: <http://www.econ.ku.dk/CAM/Files/workingpapers/2003/2003-16.pdf>.

Diaz-Serrano, L. and Cabral Vieira, J.A. (2005). *Low pay, higher pay and job satisfaction within the European Union: Empirical evidence from fourteen countries*, IZA Discussion Papers No. 1558, Institute for the Study of Labour (IZA), διαθέσιμο στο: <http://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp1558.html>.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011). *European Working Conditions Survey – Mapping the Results*, διατίθεται στο διαδίκτυο: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/results.htm>.

Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A. & Gavroglou S. (2009). *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility* Leuven: HIVA.

Lazonick, W. (1990). “*Competitive Advantage on the Shop Floor*”, Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Lindbeck A. and D.J. Snower, 2000, "Multitask learning and the reorganization of work: From tayloristic to holistic organization", *Journal of Labor Economics*, vol. 18, no.3, July, pp. 353-76

5.2. Ελληνόγλωσσες αναφορές

Γαβρόγλου, Σ., 2008, *Ώψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, ΠΑΕΠ, Αθήνα.

Πετράκη, Γ., 2007, *Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*, Gutenberg, Αθήνα.