

Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

ΧΡΗΣΤΟΣ ΓΟΥΛΑΣ¹, ΣΤΕΛΛΑ ΜΙΧΟΠΟΥΛΟΥ²

Κείμενα Πολιτικής

22

1. Εισαγωγή

Η ποιότητα των θέσεων εργασίας αποτελεί σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα της ποιότητας ζωής και της ευημερίας των εργαζομένων και των νοικοκυριών τους. Η ποιοτική δουλειά δεν σημαίνει μόνο αξιοπρεπή μισθό, αλλά και ασφάλεια στην εργασία, καλές εργασιακές προοπτικές, περιβάλλον όπου ο εργαζόμενος αισθάνεται χρήσιμος και το οποίο διασφαλίζει την ψυχική και σωματική του υγεία, την ισορροπημένη προσωπική και οικογενειακή ζωή. Επιπλέον, η ποιότητα των θέσεων εργασίας συνδέεται με το μείζον κοινωνικό θέμα της ανισότητας. Η τελευταία, η οποία βρίσκεται στον πυρήνα πολλών ερευνών και προτάσεων κοινωνικής πολιτικής,

¹ Γενικός Διευθυντής ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

² Επιστημονική συνεργάτιδα ΙΝΕ ΓΣΕΕ, Διδάσκουσα στο Τμήμα Κοινωνιολογίας του ΕΚΠΑ.

συνήθως συνδέεται με τις ανισότητες εισοδήματος, μισθών ή πλούτου (Eurofound, 2017) και λιγότερο με τις εξελίξεις στις μη χρηματικές πτυχές της ποιότητας των θέσεων εργασίας (Green et al., 2013), που ιχνογραφούν ανισότητες στις συνθήκες εργασίες μεταξύ οικονομικών κλάδων, μεγέθους επιχειρήσεων και κοινωνικο-δημογραφικών ομάδων με βάση το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο κ.ά. Στο πλαίσιο αυτό πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η ποιότητα των θέσεων εργασίας προσδιορίζεται από έναν συνδυασμό χαρακτηριστικών που μπορούν να τροποποιηθούν και να βελτιωθούν. Ως εκ τούτου, μια εθνική στρατηγική βιώσιμης ανάπτυξης πρέπει να ενσωματώσει δείκτες που δεν περιορίζονται μόνο στη μέτρηση της ποσότητας των θέσεων εργασίας, αλλά και στη μέτρηση της ποιότητάς τους.

Όπως έχουμε ήδη υπογραμμίσει (INE ΓΣΕΕ, 2025), στόχος αυτής της σειράς Κειμένων Πολιτικής του INE ΓΣΕΕ³ είναι να θέσει την ποιότητα των θέσεων εργασίας στην Ελλάδα στο προσκήνιο της δημόσιας συζήτησης και πολιτικής, αναδεικνύοντας εμπειρικά ευρήματα για τη μέτρηση σημαντικών διαστάσεων της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος. Το παρόν Κείμενο Πολιτικής επικεντρώνεται στη διάσταση της ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος που αφορά τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Ο χρόνος εργασίας, και συγκεκριμένα η πραγματική διάρκεια και η οργάνωσή του, επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας, την υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Οι πολλές ώρες εργασίας συνιστούν κίνδυνο για τη σωματική και την ψυχική υγεία των εργαζομένων και για την ασφάλειά τους, καθώς ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι⁴ εκτίθενται σε κινδύνους στον χώρο εργασίας τους αυξάνεται με την επιμήκυνση του χρόνου εργασίας. Επιπλέον, μια ισορροπημένη προσαρμογή μεταξύ του εργάσιμου και του μη εργάσιμου χρόνου καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής είναι απαραίτητη προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να ρυθμίζουν αρμονικά τις επαγγελματικές και τις προσωπικές τους ευθύνες και υποχρεώσεις. Πρέπει να επισημανθεί ότι η διάσταση της διευθέτησης του χρόνου

³ Σημειώνεται ότι πρόκειται για Κείμενα Πολιτικής που απορρέουν από τα ευρήματα ετήσιας δημοσκοπικής έρευνας που πραγματοποίησε το INE ΓΣΣΕ μέσω της δημοσκοπικής Εταιρείας Ερευνών Κοινής Γνώμης και Εφαρμογών Prorata το χρονικό διάστημα 20 Οκτωβρίου-23 Νοεμβρίου 2023. Τα ποιοτικά και τα ποσοτικά χαρακτηριστικά της έρευνας παρουσιάστηκαν αναλυτικά στο Κείμενο Πολιτικής 21 (<https://bit.ly/44ljl11>).

⁴ Η χρήση του αρσενικού γραμματικού γένους που χρησιμοποιείται στο κείμενο υιοθετήθηκε αποκλειστικά για λόγους χρηστικότητας και διευκόλυνσης της ανάγνωσης και σε καμία περίπτωση δεν δηλώνει διάκριση φύλου.

εργασίας αποτυπώνει νομικά και διαθρωτικά χαρακτηριστικά των εργασιακών σχέσεων, καθώς και φαινόμενα παραβατικότητας.

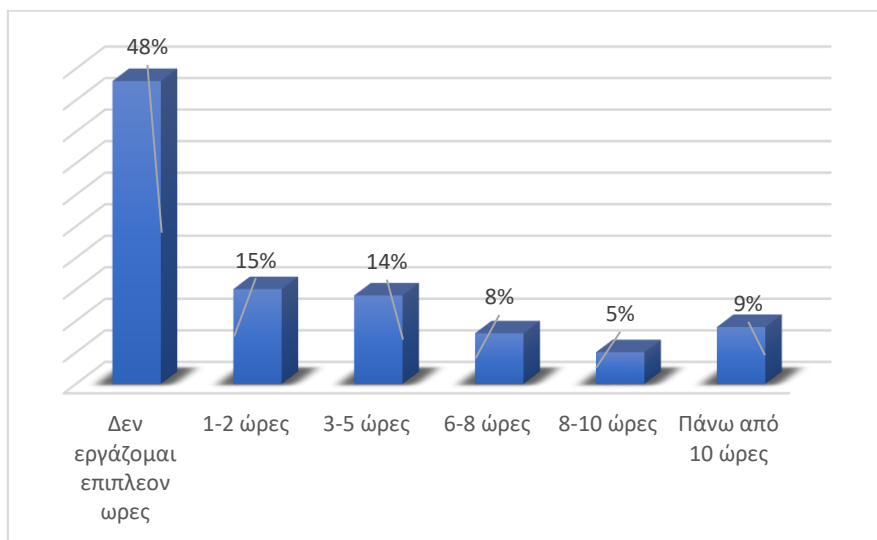
Στην έρευνά μας η διευθέτηση του χρόνου εργασίας αξιολογείται από ένα πλήθος 11 ερωτημάτων που μας παρέχουν εμπειρικά δεδομένα για την πραγματική οργάνωση του χρόνου εργασίας όπως τη βίωναν οι εργαζόμενοι που έλαβαν μέρος στην έρευνα και αφορούν την έκταση των αντικοινωνικών ωραρίων εργασίας, τη δυνατότητα προσαρμογής του ωραρίου εργασίας, τη διασφάλιση της προστασίας των εργαζομένων από άτυπο ωράριο εργασίας, όπως τακτική εργασία στον ελεύθερο χρόνο τους, τα Σαββατοκύριακα, νυχτερινή εργασία κ.λπ.

2. Εμπειρικά ευρήματα για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας

2.1 Σύνολο δείγματος

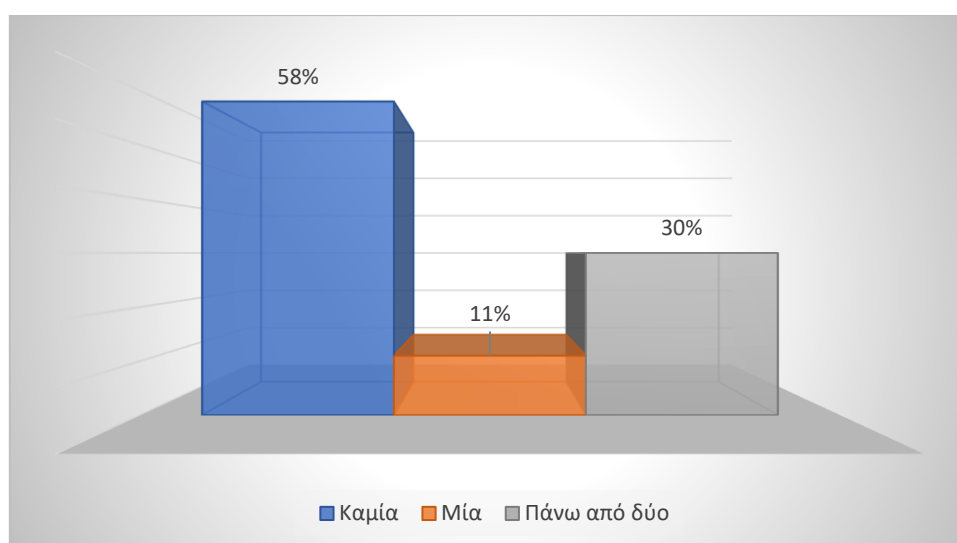
Μια σημαντική διάσταση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας είναι η υπερεργασία. Στο Διάγραμμα 1 παρατηρούμε ότι το 52% των ερωτηθέντων δήλωσε πως εργάζεται επιπλέον ώρες από αυτές που ορίζει η σύμβαση εργασίας του. Το 15% δήλωσε πως εργάζεται επιπλέον μία έως 2 ώρες και το 14% επιπλέον 3 έως 5 ώρες την εβδομάδα. Μικρότερο (8%) είναι το ποσοστό εκείνων που δήλωσαν πως η εβδομαδιαία εργασία τους υπερέβαινε τις 6 με 8 ώρες, ενώ το 5% των ερωτηθέντων δήλωσε πως εργαζόταν επιπλέον 8 έως 10 ώρες την εβδομάδα και το 9% πάνω από 10 ώρες.

Διάγραμμα 1: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1305, σύνολο δείγματος)



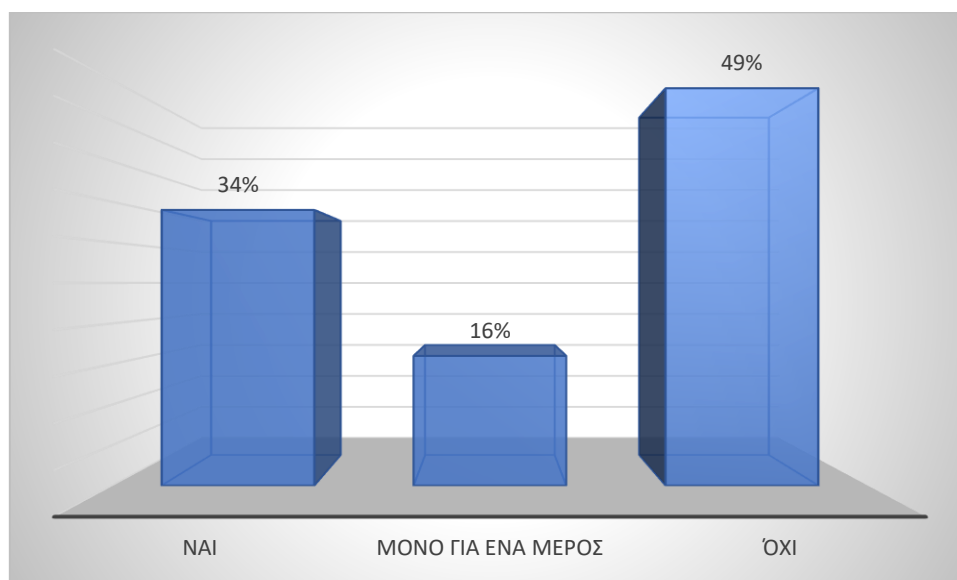
Εξετάζοντας την ημερήσια συχνότητα εργασίας πλέον του 10ώρου, το 30% του δείγματος δήλωσε πως αυτό συνέβαινε πάνω από 2 φορές τον μήνα, το 11% μία φορά τον μήνα, ενώ το 58% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι η ημερήσια εργασία του μέσα στον μήνα δεν ξεπερνούσε ποτέ τις 10 ώρες (Διάγραμμα 2).

Διάγραμμα 2: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



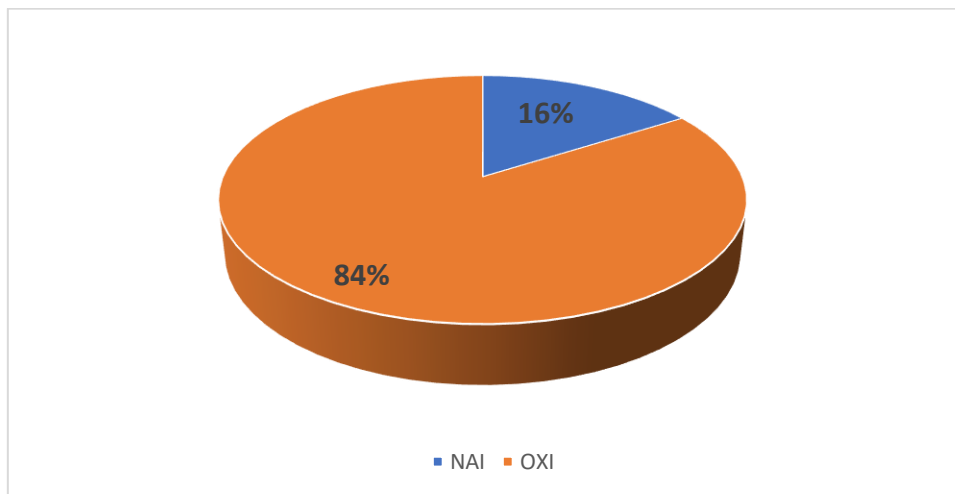
Σχετικά με την πολύ σημαντική διάσταση της ποιότητας της εργασίας που αφορά την αμοιβή της υπερεργασίας, σχεδόν οι μισοί από τους ερωτηθέντες (49%) δήλωσαν ότι δεν αμείβονται για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους, ενώ το 16% λάμβανε μόνο ένα μέρος από την προβλεπόμενη επιπλέον αμοιβή. Δηλαδή το 65% των εργαζομένων δήλωσε είτε ότι δεν αμείβεται καθόλου είτε ότι αμείβεται μερικώς για την υπερεργασία του. Τη συνολική αμοιβή των επιπλέον ωρών εργασίας τους λάμβανε μόνο το 34% των ερωτώμενων του δείγματος (Διάγραμμα 3).

Διάγραμμα 3: Αμείβεστε για τις ώρες υπερεργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)

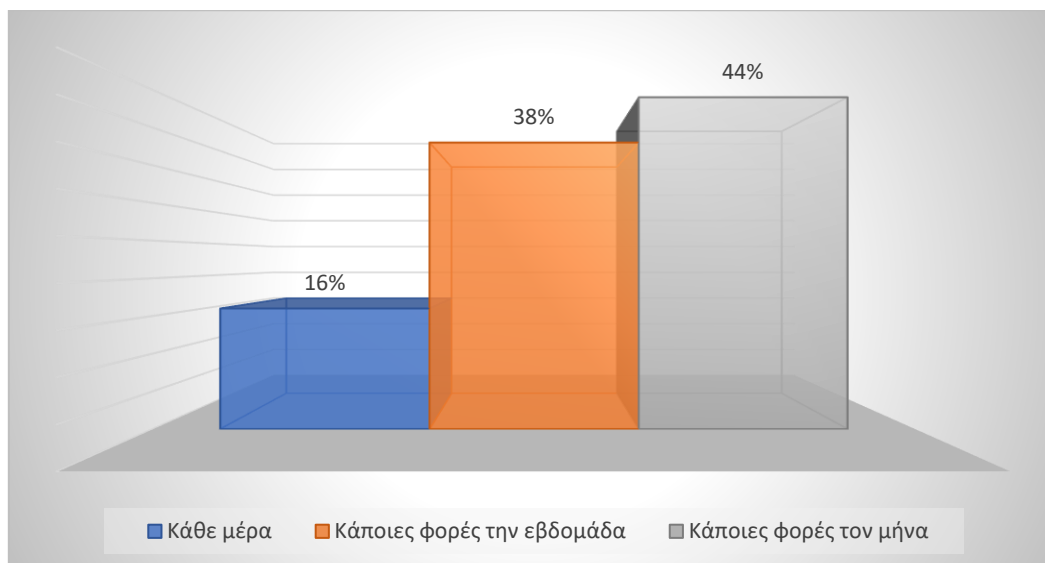


Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις εργασιακές συνθήκες και τα τεχνολογικά και ποιοτικά χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα έχουν τα ευρήματα για την τηλεργασία. Το 84% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι δεν εργαζόταν με τηλεργασία, ενώ από το 16% του δείγματος που απάντησε θετικά στο σχετικό ερώτημα το 44% εργαζόταν με τηλεργασία κάποιες φορές τον μήνα, το 38% ορισμένες φορές την εβδομάδα και το 16% καθημερινά (Διαγράμματα 4 και 5).

Διάγραμμα 4: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)

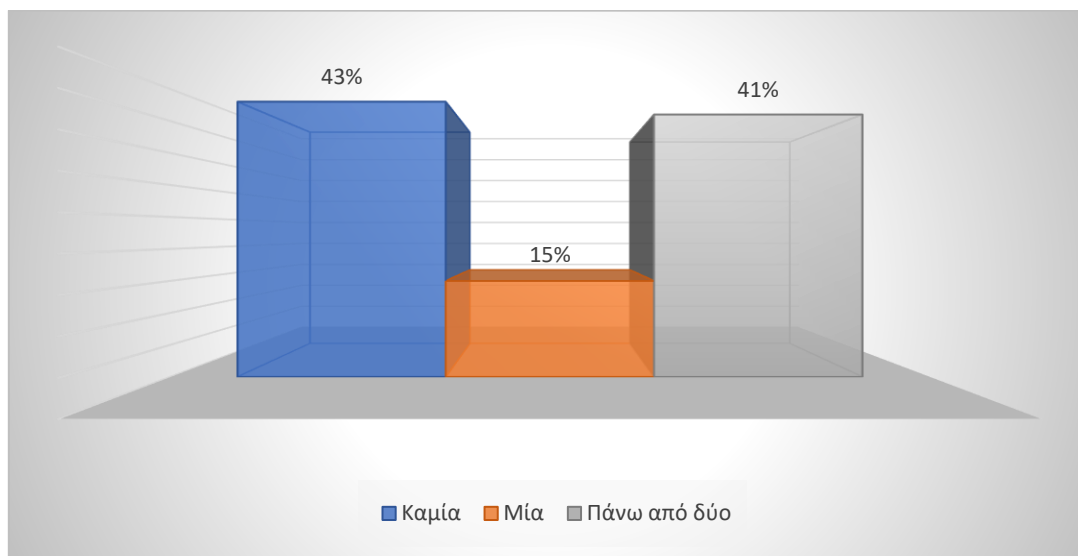


Διάγραμμα 5: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



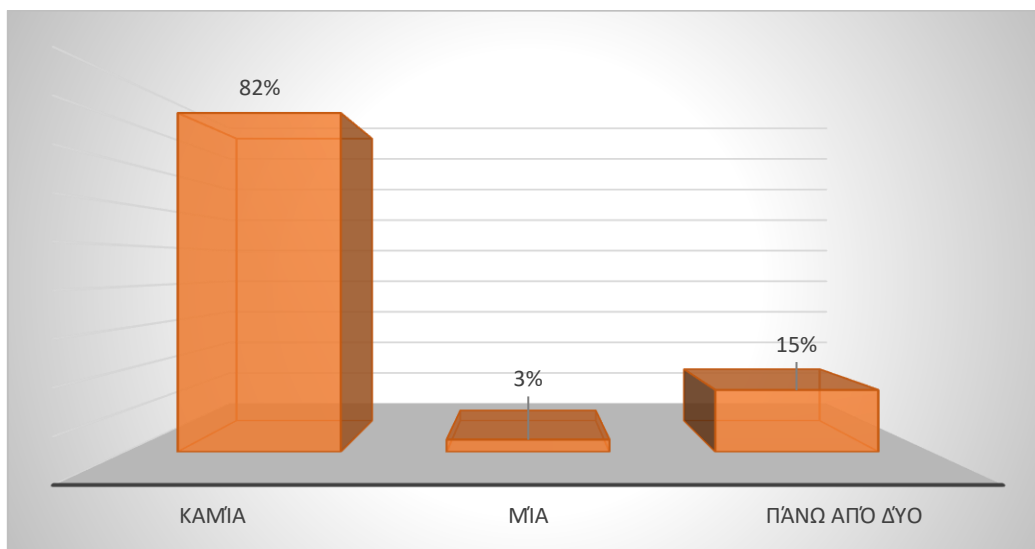
Αναφορικά με την εργασία τα Σαββατοκύριακα, εντυπωσιάζουν τα ευρήματα που αποτυπώνουν ότι το 41% των ερωτηθέντων του δείγματος δήλωσε ότι εργαζόταν πάνω από 2 Σαββατοκύριακα τον μήνα και το 15% μία φορά τον μήνα (Διάγραμμα 6). Δηλαδή το 56% των εργαζομένων δήλωσε ότι εργάζεται τουλάχιστον ένα Σαββατοκύριακο τον μήνα.

Διάγραμμα 6: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)



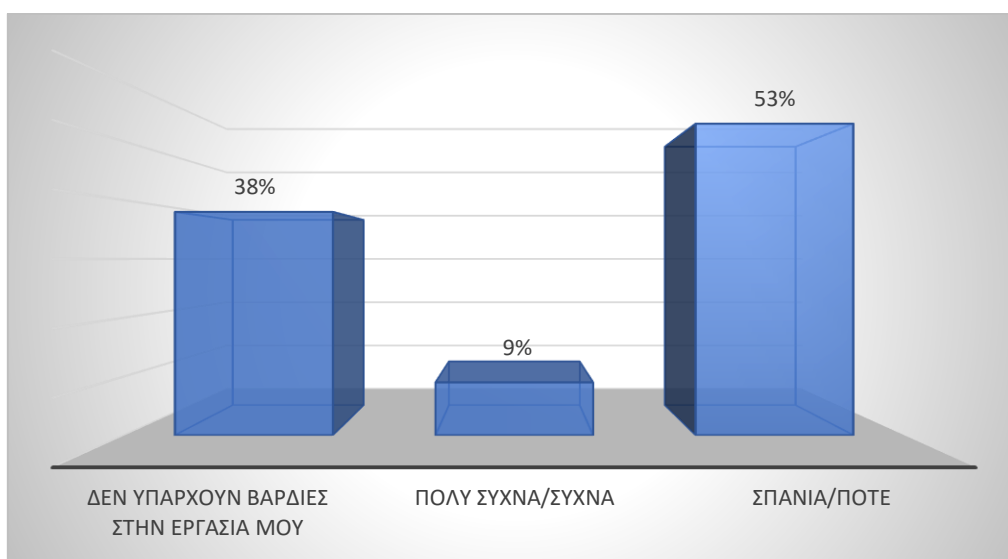
Εξετάζοντας τη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας, το 82% του δείγματος δήλωσε ότι δεν εργαζόταν νύχτα. Αντίθετα, το 3% δήλωσε ότι εργαζόταν νύχτα μία φορά τον μήνα, ενώ το 15% πάνω από 2 φορές τον μήνα (Διάγραμμα 7). Συνδυαστικά οι απαντήσεις στα ερωτήματα των Διαγραμμάτων 6 και 7 αποκαλύπτουν την έκταση μορφών εργασίας με άτυπα ωράρια, που δημιουργούν στρεσογόνες εργασιακές συνθήκες με σημαντικές επιπτώσεις στην ψυχική και τη σωματική υγεία των εργαζομένων, καθώς και στην οικογενειακή τους κατάσταση. Παρατηρούμε ότι περίπου 2 στους 3 εργαζομένους εργάζονται τουλάχιστον ένα Σαββατοκύριακο και περίπου ένας στους 5 εργάζεται νύχτα τουλάχιστον μία φορά τον μήνα.

Διάγραμμα 7: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος)



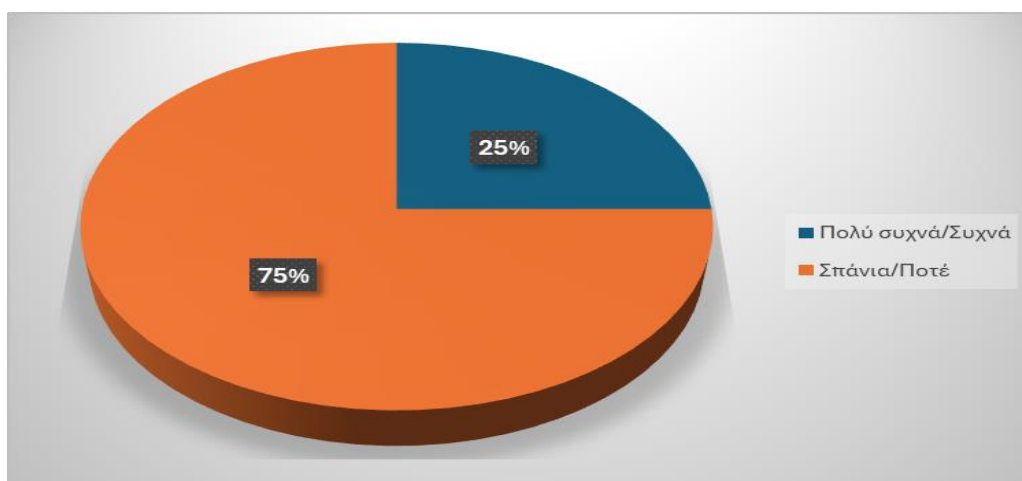
Σχετικά με την απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας, το 38% του συνόλου του δείγματος δήλωσε ότι δεν εργαζόταν με βάρδιες, ενώ το 53% δήλωσε πως δεν γινόταν ποτέ αλλαγή βάρδιας χωρίς προειδοποίηση ή πως αυτό συνέβαινε πολύ σπάνια. Συχνή ή πολύ συχνή απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας δήλωσε το 9% των ερωτηθέντων (Διάγραμμα 8).

Διάγραμμα 8: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



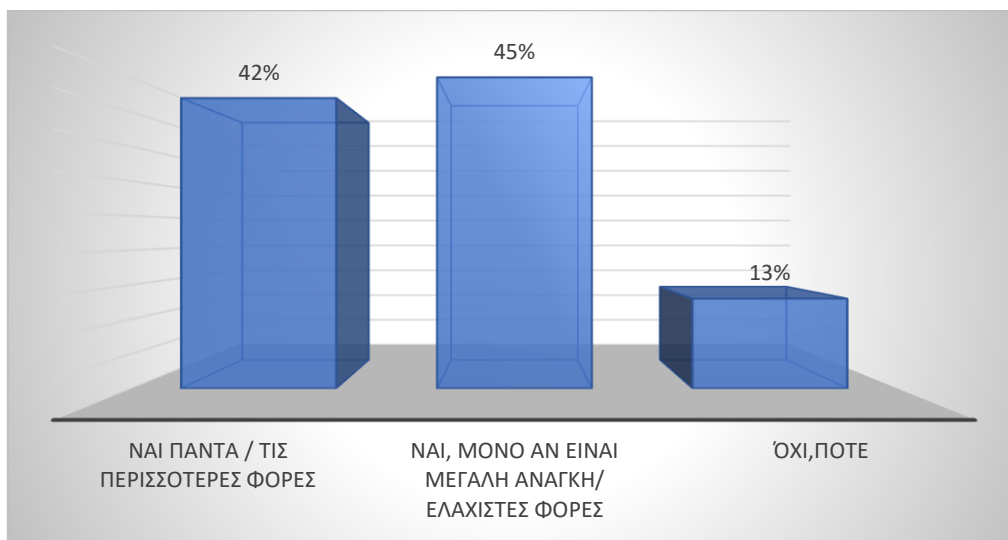
Ένα επίσης σημαντικό εύρημα για την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας και για τις επιπτώσεις της εργασίας στην ισορροπία μεταξύ ελεύθερου και εργάσιμου χρόνου προκύπτει και από τις απαντήσεις των εργαζομένων που αφορούν τη συχνότητα με την οποία πρέπει να εργαστούν στον ελεύθερο χρόνο τους προκειμένου να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Στο Διάγραμμα 9 παρατηρούμε ότι το 25%, δηλαδή 1 στους 4, των ερωτηθέντων του δείγματος δήλωσε ότι αναγκαζόταν να εργαστεί συχνά ή πολύ συχνά στον ελεύθερο χρόνο του για να ανταποκριθεί στις εργασιακές απαιτήσεις, ενώ το 75% δήλωσε πως η ενασχόληση με εργασιακά θέματα στον ελεύθερο χρόνο του ήταν σπάνια ή δεν υφίστατο.

Διάγραμμα 9: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



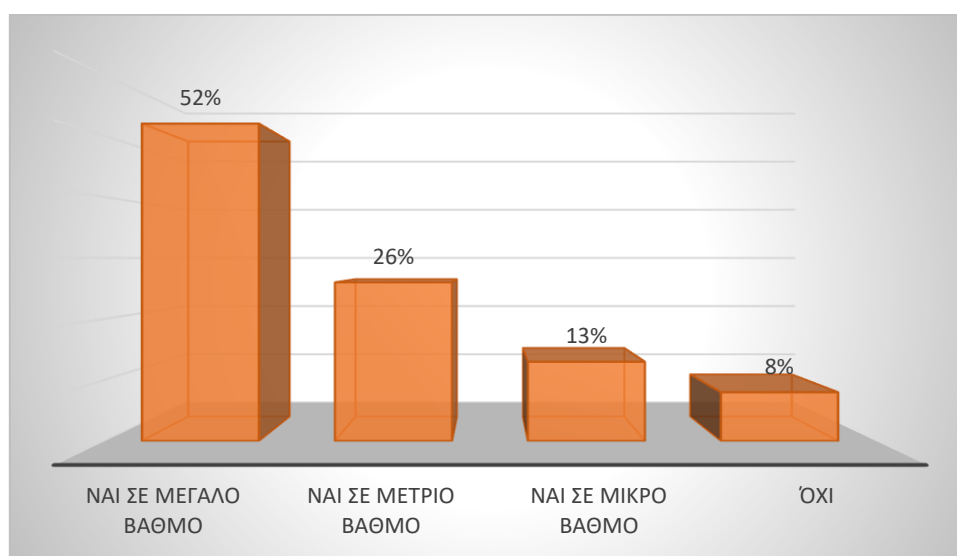
Το Διάγραμμα 10 παρουσιάζει ευρήματα σχετικά με τη δυνατότητα των εργαζομένων να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για τη διευθέτηση προσωπικών ή οικογενειακών θεμάτων. Το 42% του συνόλου των ερωτηθέντων δήλωσε ότι μπορούσε πάντα ή τις περισσότερες φορές να πάρει μια τέτοιου είδους άδεια, το 45% ότι μπορούσε ελάχιστες φορές ή μόνο σε περίπτωση μεγάλης ανάγκης, ενώ το 13% απάντησε αρνητικά.

Διάγραμμα 10: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



Παράλληλα, το 52% των ερωτηθέντων του δείγματος δήλωσε ότι είχε τη δυνατότητα να ορίσει τις ημέρες των ρεπό και των αδειών του, ενώ αυτή τη δυνατότητα σε μέτριο βαθμό είχε το 26% και σε μικρό βαθμό το 13%. Το 8% απάντησε ότι δεν είχε τη δυνατότητα να ορίσει τις ημέρες των αδειών και των ρεπό του (Διάγραμμα 11).

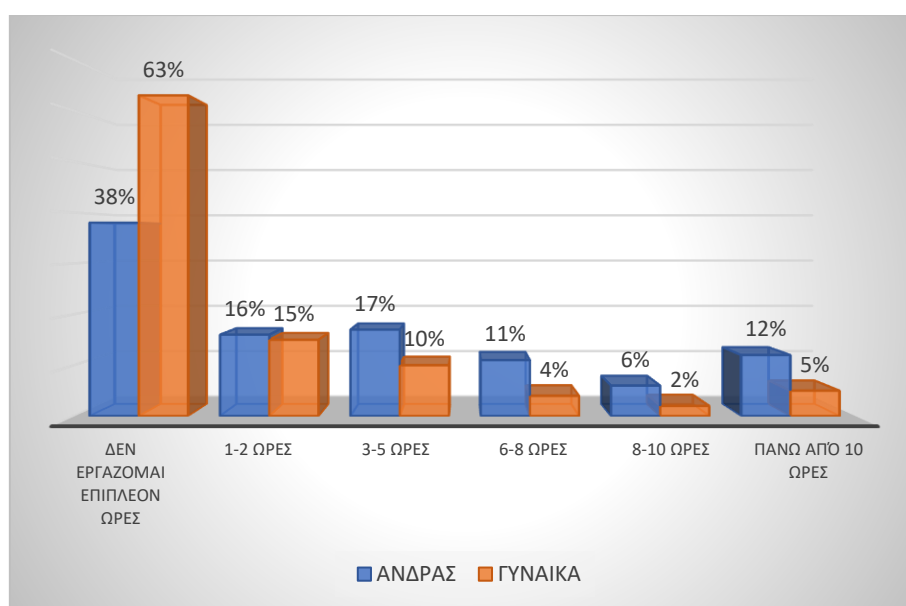
Διάγραμμα 11: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος)



2.2 Έμφυλη διάσταση

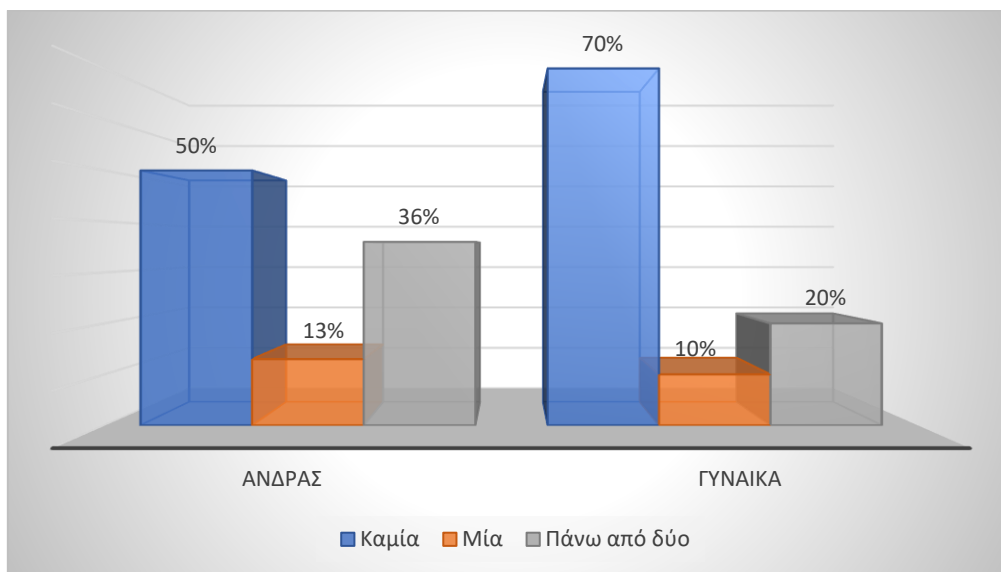
Εξετάζοντας την έμφυλη διάσταση της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, παρατηρούμε (Διάγραμμα 12) ότι το 63% των γυναικών του δείγματος δήλωσε ότι δεν εργαζόταν επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβασή του, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες ήταν 38%. Από τους άνδρες και τις γυναίκες που δήλωσαν πως οι ώρες εργασίας τους εβδομαδιαίως υπερέβαιναν τις προβλεπόμενες από τη σύμβαση εργασίας τους, το 16% των ανδρών και το 15% των γυναικών εργάζονταν επιπλέον μία με 2 ώρες, το 17% των ανδρών και το 10% των γυναικών εργάζονταν επιπλέον από 3 έως 5 ώρες, το 11% των ανδρών και το 4% των γυναικών από 6 έως 8 ώρες, το 6% των ανδρών και το 2% των γυναικών από 8 έως 10 ώρες, ενώ το 12% των ανδρών και το 5% των γυναικών πάνω από 10 ώρες.

Διάγραμμα 12: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



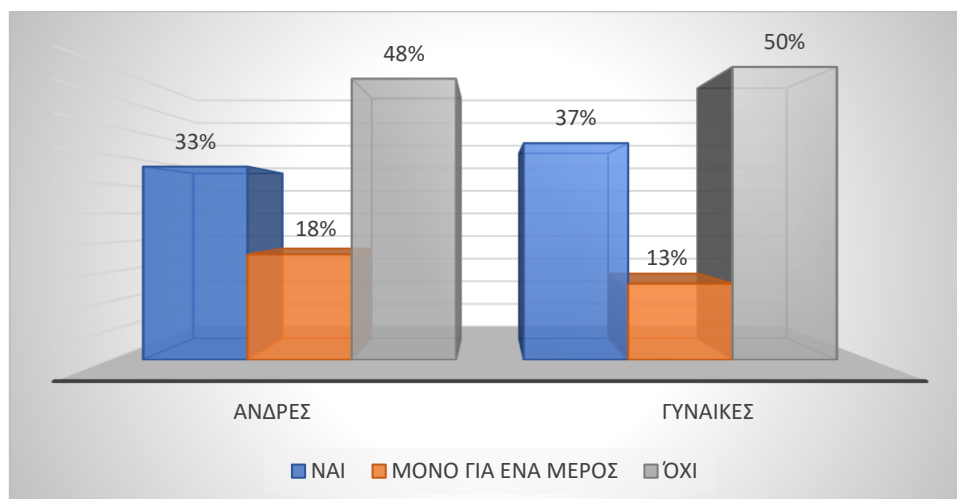
Παράλληλα, το 50% των ανδρών και το 70% των γυναικών δήλωσαν πως καμία μέρα μέσα στον μήνα η εργασία τους δεν υπερέβαινε τις 10 ώρες. Ότι η εργασία τους υπερέβαινε τις 10 ώρες μία φορά τον μήνα δήλωσαν το 13% των ανδρών και το 10% των γυναικών, ενώ ότι τις υπερέβαινε πάνω από 2 φορές τον μήνα δήλωσαν το 36% των ανδρών και το 20% των γυναικών (Διάγραμμα 13).

Διάγραμμα 13: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



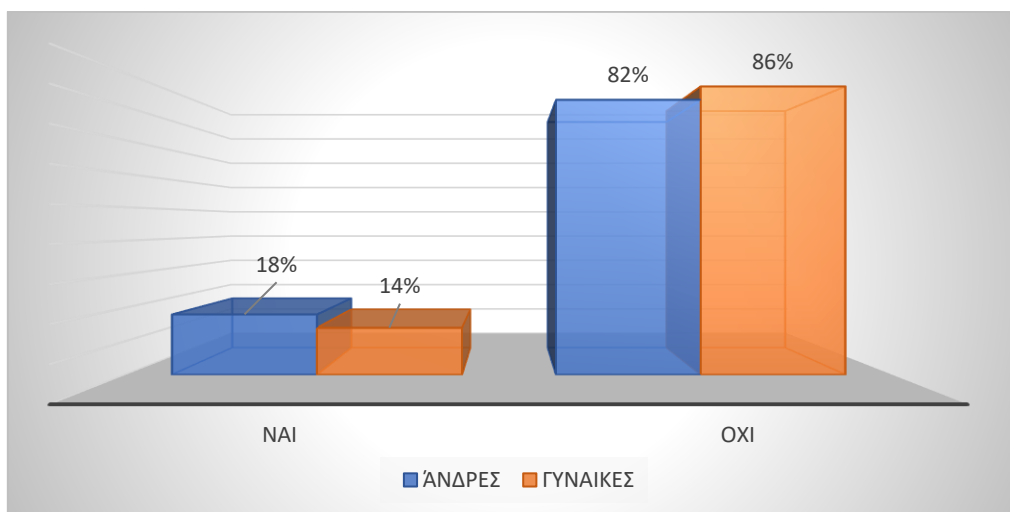
Αξιοσημείωτο είναι ότι από όσους δήλωσαν πως εργάζονταν επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβασή τους, σχεδόν οι μισοί και από τα δύο φύλα (48% των ανδρών και 50% των γυναικών) δεν λάμβαναν καμία επιπλέον αμοιβή. Το 18% των ανδρών και το 13% των γυναικών δήλωσαν ότι πληρώνονταν μόνο για ένα μέρος της επιπλέον εργασίας τους, ενώ το 33% των ανδρών και το 37% των γυναικών δήλωσαν ότι πληρώνονταν για το σύνολο των επιπλέον ωρών εργασίας τους (Διάγραμμα 14).

Διάγραμμα 14: Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



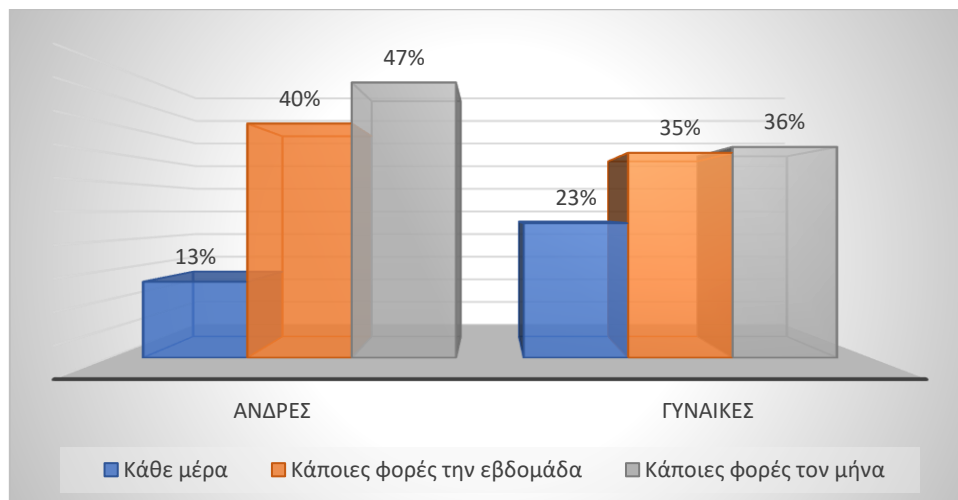
Όσον αφορά την εφαρμογή τεχνολογιών τηλεργασίας, παρατηρούμε (Διάγραμμα 15) ότι μόνο το 18% των ανδρών και το 14% των γυναικών δήλωσαν πως η εργασία τους περιλάμβανε τηλεργασία.

Διάγραμμα 15: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



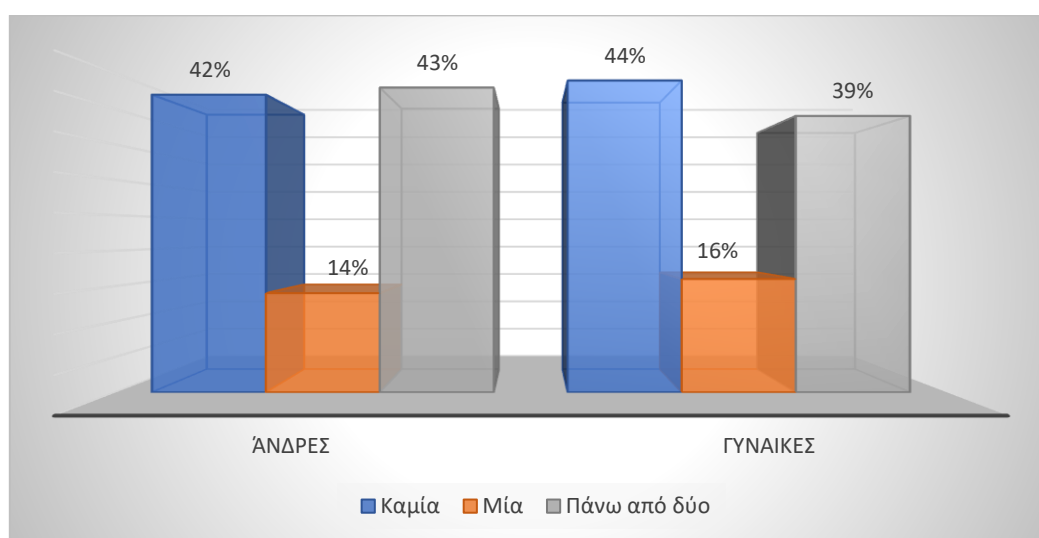
Από τους ερωτώμενους που απάντησαν θετικά στο παραπάνω ερώτημα, το 13% των ανδρών και το 23% των γυναικών εργάζονταν με τηλεργασία σε καθημερινή βάση, το 40% των ανδρών και το 35% των γυναικών κάποιες φορές την εβδομάδα και το 47% των ανδρών και το 36% των γυναικών κάποιες φορές τον μήνα (Διάγραμμα 16).

Διάγραμμα 16: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



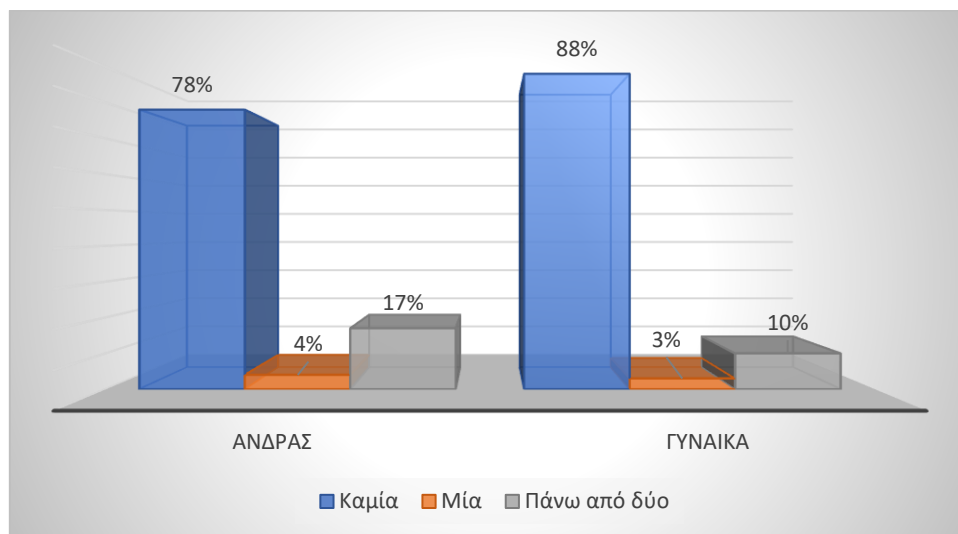
Παράλληλα, το 43% των ανδρών και το 39% των γυναικών του δείγματος εργάζονταν πάνω από δύο φορές τον μήνα τα Σαββατοκύριακα, ενώ μία φορά τον μήνα εργάζονταν το 14% των ανδρών και το 16% των γυναικών. Τα ποσοστά ανδρών και γυναικών που δήλωσαν πως δεν εργάζονταν ποτέ τα Σαββατοκύριακα ήταν 42% και 44% αντίστοιχα (Διάγραμμα 17).

Διάγραμμα 17: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



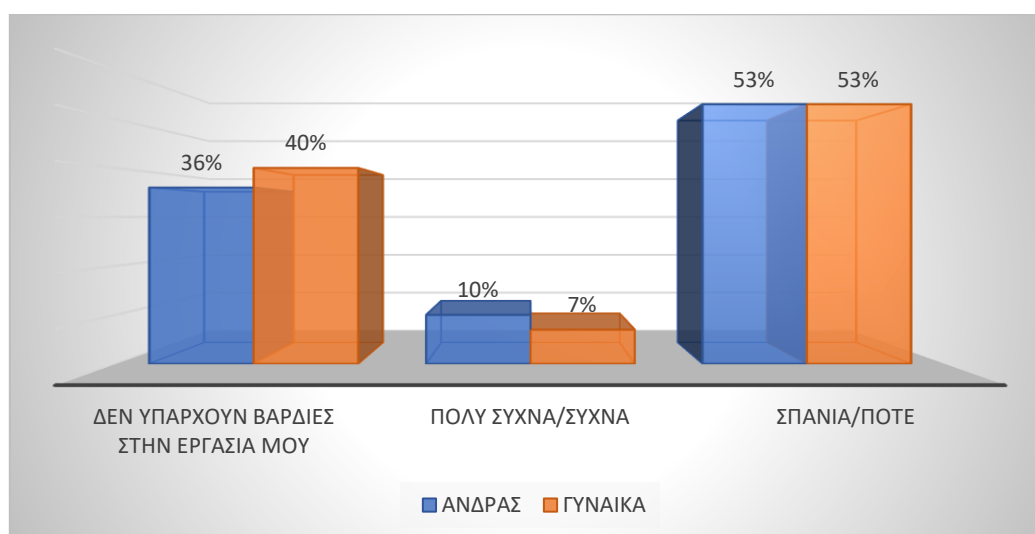
Υψηλά είναι τα ποσοστά των ερωτηθέντων (78% των ανδρών και 88% των γυναικών) που δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν νύχτα. Ωστόσο, από εκείνους που δήλωσαν ότι εργάζονταν νύχτα, το 4% των ανδρών και το 3% των γυναικών είχαν νυχτερινή βάρδια μία φορά τον μήνα, ενώ το 17% των ανδρών και το 10% των γυναικών πάνω από 2 φορές τον μήνα (Διάγραμμα 18).

Διάγραμμα 18: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



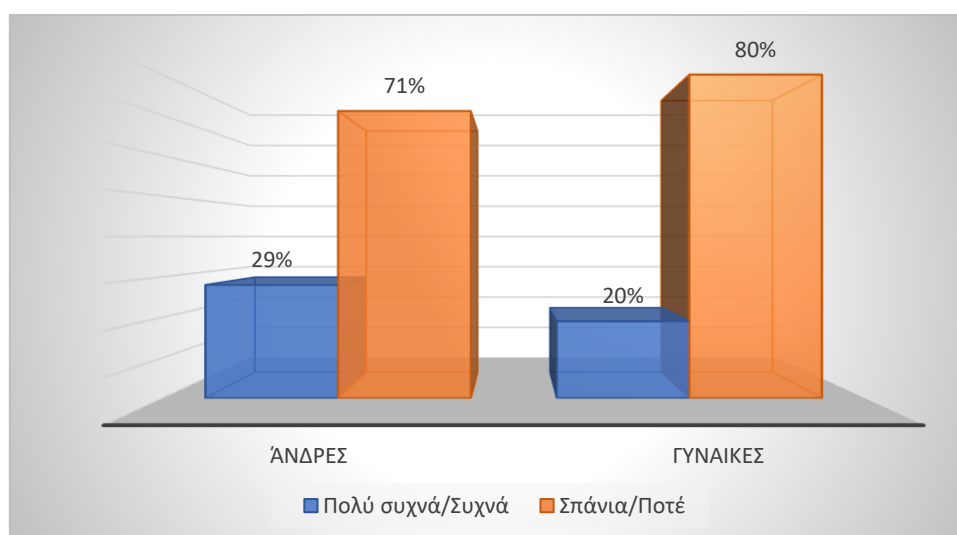
Εξετάζοντας τη συχνότητα των απροειδοποίητων αλλαγών στις βάρδιες εργασίας, το 40% των γυναικών του δείγματος και το 36% των ανδρών δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν με βάρδιες, ενώ περίπου το 53% τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών απάντησε πως οι βάρδιες δεν άλλαζαν ποτέ δίχως προειδοποίηση ή πως κάτι τέτοιο συνέβαινε σπάνια. Συχνή ή πολύ συχνή απροειδοποίητη αλλαγή στις βάρδιες δήλωσε το 10% των ανδρών και το 7% των γυναικών του δείγματος (Διάγραμμα 19).

Διάγραμμα 19: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Στο ερώτημα κατά πόσο οι εργαζόμενοι του δείγματος αναγκάζονται να χρησιμοποιήσουν τον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις εργασιακές απαιτήσεις/υποχρεώσεις τους, το 71% των ανδρών και το 80% των γυναικών απάντησαν πως κάτι τέτοιο δεν συνέβαινε ποτέ ή συνέβαινε σπάνια. Αντίθετα, το 29% των ανδρών και το 20% των γυναικών δήλωσαν ότι η ενασχόλησή τους με εργασιακά θέματα στον ελεύθερο χρόνο τους ήταν συχνή ή πολύ συχνή (Διάγραμμα 20).

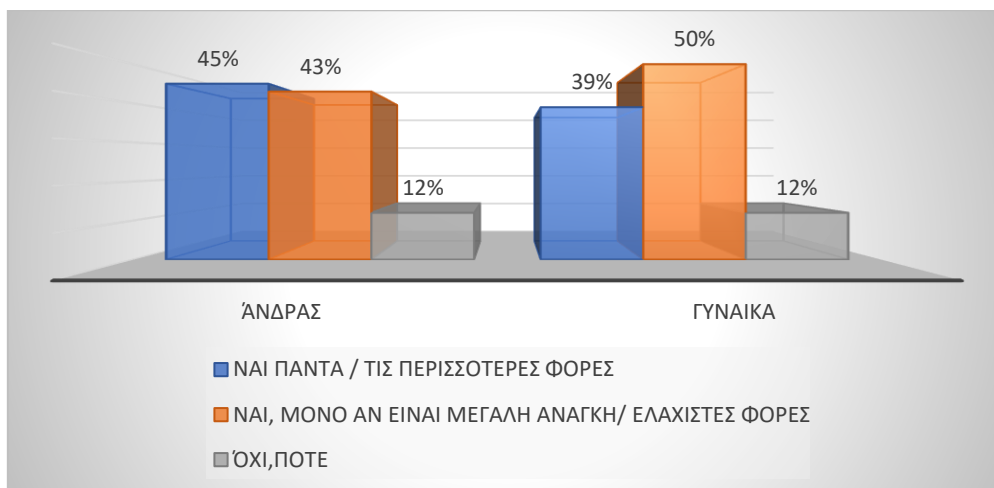
Διάγραμμα 20: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Στο ερώτημα αναφορικά με την ευκολία των εργαζομένων να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά θέματα παρατηρούμε (Διάγραμμα 21) ότι θετική ήταν η απάντηση του 45% των ανδρών και του 39% των γυναικών. Ωστόσο, το 43% των ανδρών και το 50% των γυναικών δήλωσαν ότι άδεια θα μπορούσαν να πάρουν ελάχιστες φορές ή μόνο σε περίπτωση μεγάλης ανάγκης, ενώ ένα αξιοσημείωτο ποσοστό (12% και για τα δύο φύλα) δήλωσε ότι δεν θα του δινόταν ποτέ τέτοιου είδους άδεια (Διάγραμμα 21).

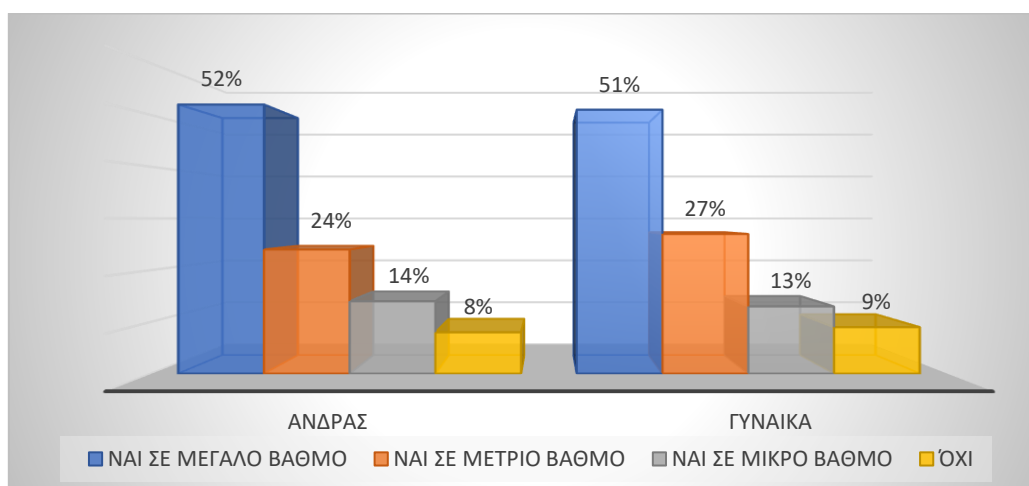
Διάγραμμα 21: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



Ευελιξία στον ορισμό των ρεπό και των αδειών δήλωσαν το 52% των ανδρών και το 51% των γυναικών του δείγματος. Το 24% των ανδρών και το 27% των γυναικών απάντησαν πως μπορούσαν να ορίσουν τις άδειες και τα ρεπό τους σε μέτριο βαθμό, ενώ το 14% των ανδρών και το 13% των γυναικών δήλωσαν πως κάτι τέτοιο συνέβαινε σε μικρό βαθμό. Από το σύνολο των ερωτηθέντων το 8% των ανδρών και το 9% των γυναικών απάντησαν πως δεν είχαν τη δυνατότητα να ορίσουν τις ημέρες των αδειών και των ρεπό τους (Διάγραμμα 22).

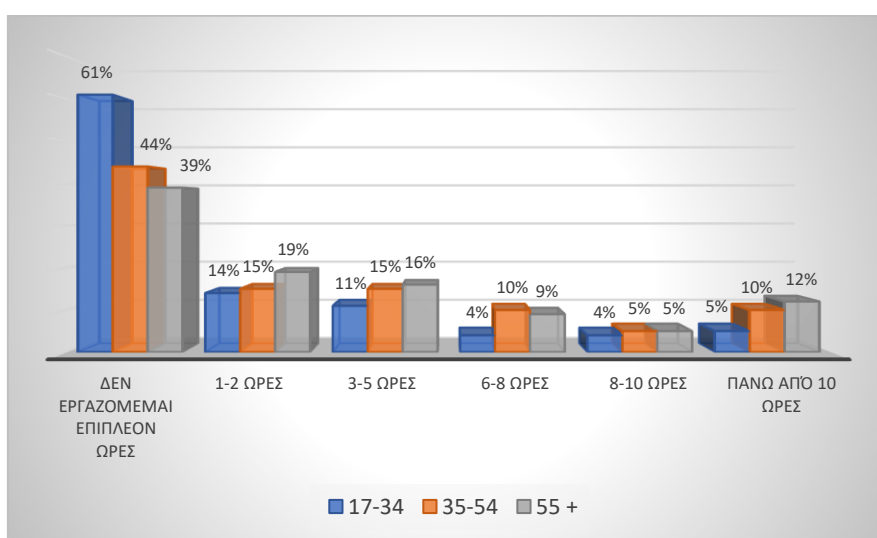
Διάγραμμα 22: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά φύλο)



2.3 Ανά ηλικιακή ομάδα

Εξετάζοντας τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας ανά ηλικιακή ομάδα, παρατηρούμε (Διάγραμμα 23) ότι στην ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών το 61% δήλωσε πως εβδομαδιαίως δεν εργαζόταν επιπλέον ώρες από αυτές όπου όριζε η σύμβαση εργασίας του, ενώ αντίστοιχη απάντηση έδωσαν το 44% των ερωτηθέντων ηλικίας 35-54 ετών και το 39% ηλικίας άνω των 55 ετών. Το 19% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών δήλωσε ότι εργαζόταν μία με 2 ώρες επιπλέον την εβδομάδα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις ηλικιακές ομάδες 17-35 ετών και 35-54 ετών ήταν 14% και 15%. Παράλληλα, 3 με 5 ώρες επιπλέον την εβδομάδα εργάζονταν την περίοδο της έρευνας το 15% του δείγματος ηλικίας 35-54 ετών, το 16% ηλικίας άνω των 55 ετών και το 11% των νέων ηλικίας 17-34 ετών. Τα ποσοστά όσων υπερέβαιναν κατά 6 έως 8 ώρες την εβδομάδα το συμβατικό τους ωράριο ήταν 4% για την ηλικιακή ομάδα 17-34 ετών, 10% για την ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών και 9% για τους άνω των 55 ετών. Πάνω από 10 ώρες από αυτές που ορίζονταν από την εργασιακή σύμβασή τους εργαζόταν το 5% των νέων 17-35 ετών, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις ηλικιακές ομάδες 35-54 ετών και άνω των 55 ετών ήταν 10% και 12% (Διάγραμμα 23).

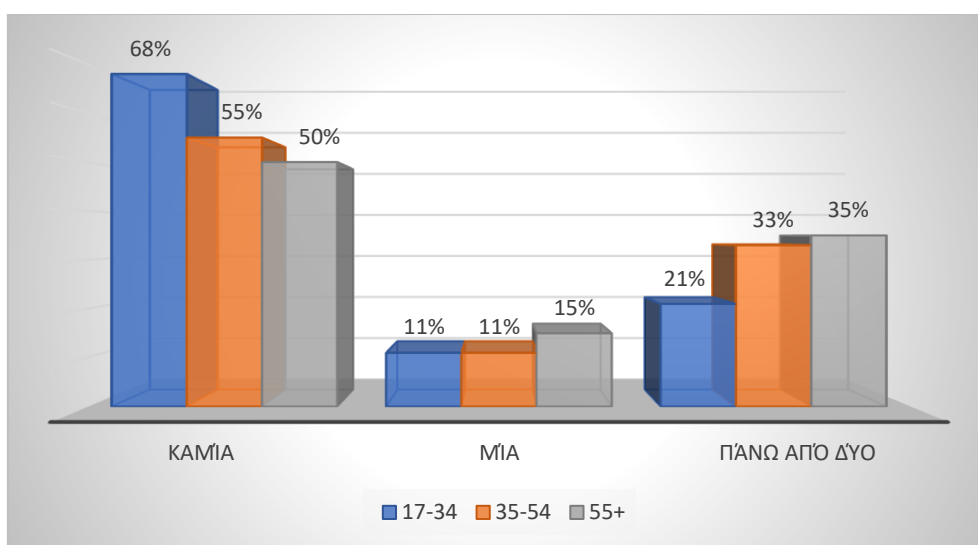
Διάγραμμα 23: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Παράλληλα, το 15% των ερωτηθέντων ηλικίας άνω των 55 ετών και το 11% των ηλικιακών ομάδων 17-34 ετών και 35-54 ετών δήλωσαν ότι εργάζονταν πάνω από 10

ώρες την ημέρα μία φορά τον μήνα. Σχετικά πιο υψηλό, σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, είναι το ποσοστό όσων δήλωσαν ότι οι ώρες εργασίας τους υπερέβαιναν το 10ωρο την ημέρα περισσότερες από 2 φορές τον μήνα, συγκεκριμένα το 35% των άνω των 55 ετών, το 33% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 21% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών (Διάγραμμα 24).

Διάγραμμα 24: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

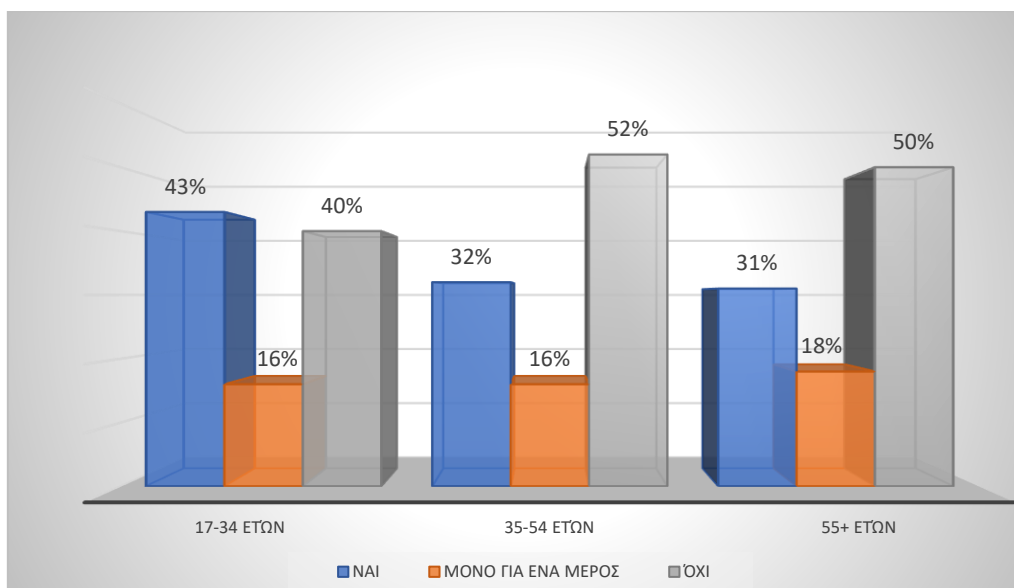


Εξαιρετικό ενδιαφέρον για την ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας έχουν τα ευρήματα που αφορούν την αμοιβή της υπερεργασίας ανά ηλικιακή ομάδα. Στο Διάγραμμα 25 βλέπουμε ότι το 52% των ερωτηθέντων ηλικίας 35-54 ετών, το 50% ηλικίας άνω των 55 ετών και το 40% ηλικίας 17-34 ετών δήλωσαν ότι δεν πληρώνονταν για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους. Το 16% των ηλικιακών ομάδων 17-34 ετών και 35-54 ετών και το 18% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών δήλωσαν ότι πληρώνονταν μόνο για ένα μέρος από τις επιπλέον ώρες εργασίας τους. Για το σύνολο των επιπλέον ωρών εργασίας αμείβονταν το 43% των ερωτηθέντων ηλικίας 17-34 ετών, ενώ τα σχετικά ποσοστά για την ηλικιακή ομάδα 35-54 ετών και άνω των 55 ετών ήταν 32% και 31% αντίστοιχα. Με άλλα λόγια, περισσότεροι από 2 στους 3 εργαζομένους των ηλικιακών ομάδων 35-54 ετών και άνω των 55 ετών δεν λάμβαναν τη νόμιμη αμοιβή που αντιστοιχούσε στην υπερεργασία τους. Το εύρημα

αυτό αποτυπώνει μια σημαντική διάσταση της παραβατικότητας που χαρακτηρίζει τη λειτουργία της ελληνικής αγοράς εργασίας.

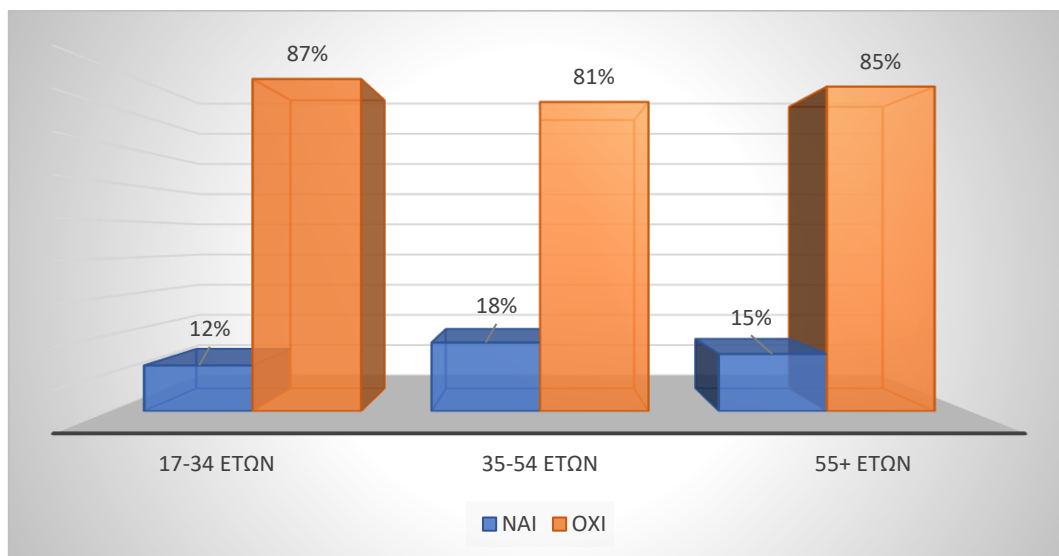
Διάγραμμα 25: Αμείβετε για τις επιπλέον ώρες της εργασίας σας;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

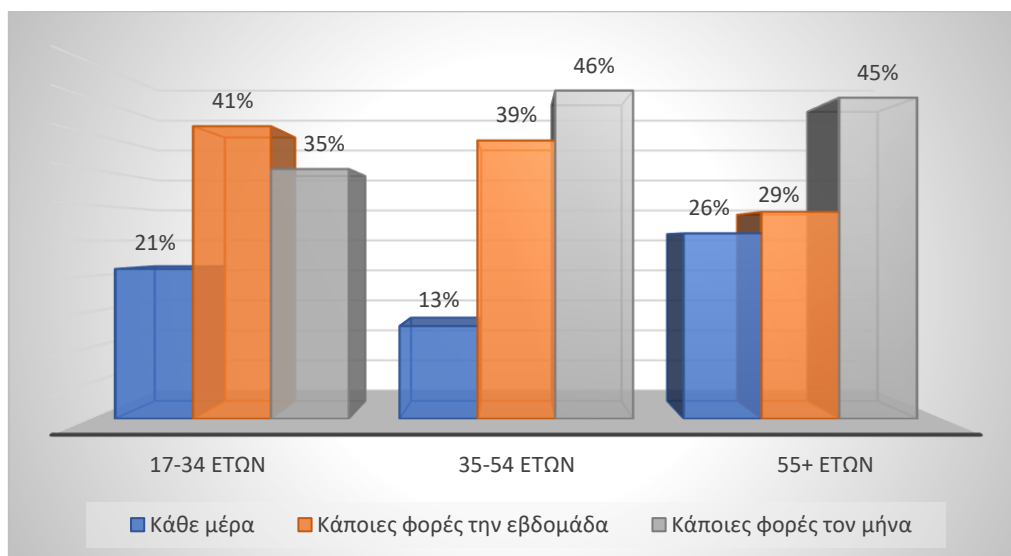


Παράλληλα, σχετικά μικρό ποσοστό από όλες τις ηλικιακές ομάδες (12% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, 18% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και 15% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών) δήλωσε ότι η εργασία του περιλάμβανε τηλεργασία (Διάγραμμα 26). Από όσους απάντησαν θετικά, το 21% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 13% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 26% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών δήλωσαν ότι εργάζονταν με τηλεργασία σε καθημερινή βάση. Το 41% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 39% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 29% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών απάντησαν ότι εργάζονταν με τηλεργασία κάποιες φορές την εβδομάδα, ενώ τα ποσοστά για όσους τηλεργάζονταν κάποιες φορές τον μήνα ήταν 35%, 46% και 45% για τις ηλικιακές ομάδες 17-34 ετών, 35-54 ετών και άνω των 55 ετών αντίστοιχα (Διάγραμμα 27).

Διάγραμμα 26: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Διάγραμμα 27: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

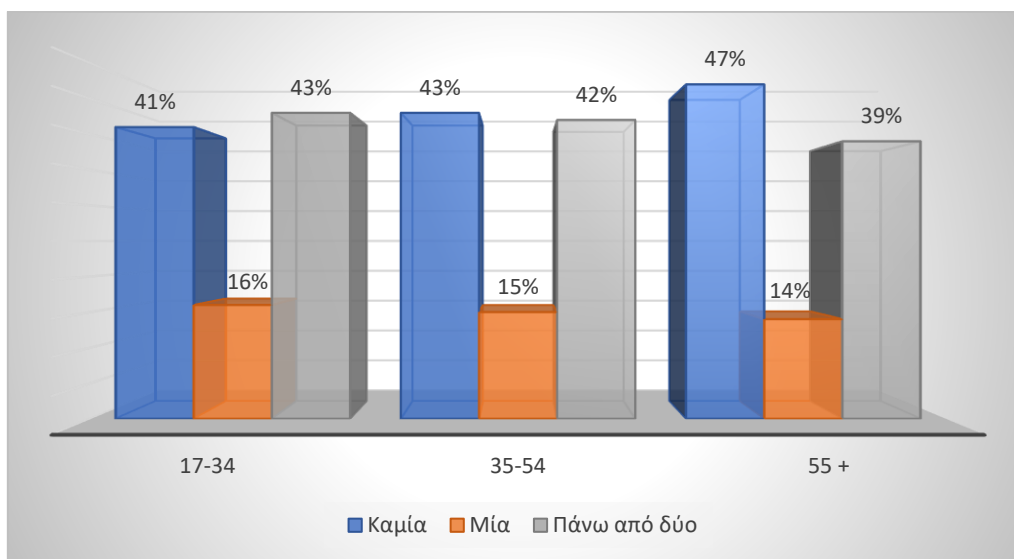


Παράλληλα, το 43% των ερωτηθέντων ηλικίας 17-34 ετών δήλωσε πως εργαζόταν πάνω από 2 φορές τον μήνα τα Σαββατοκύριακα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις ηλικιακές ομάδες 35-54 ετών και άνω των 55 ετών ήταν 42% και 39%. Ένα Σαββατοκύριακο τον μήνα εργάζονταν το 16% των ερωτηθέντων ηλικίας 17-34 ετών, το 15% ηλικίας 35-54 ετών και το 14% ηλικίας άνω των 55 ετών, ενώ σημαντικό

ποσοστό από όλες τις ηλικιακές ομάδες δήλωσε ότι δεν εργάζεται τα Σαββατοκύριακα: 41% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, 43% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και 47% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών (Διάγραμμα 28).

Διάγραμμα 28: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;

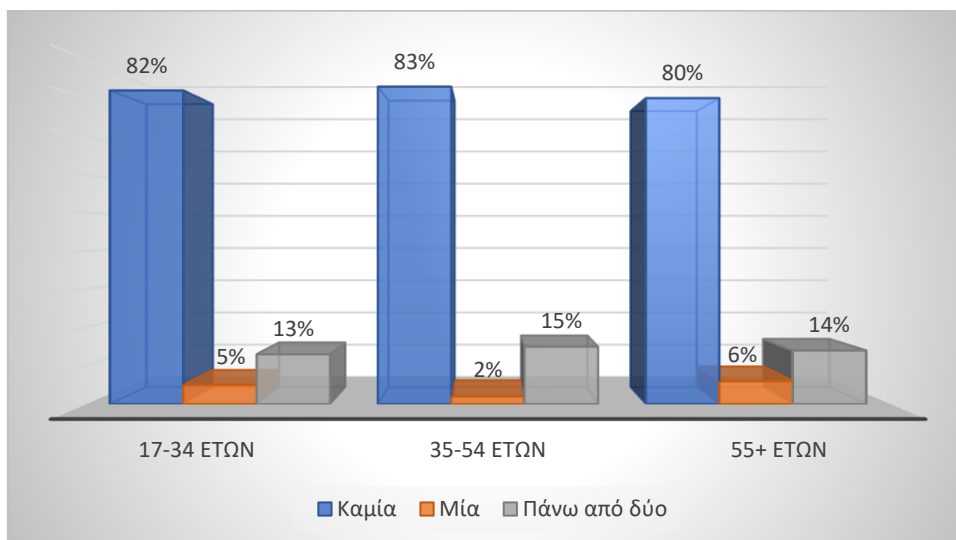
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



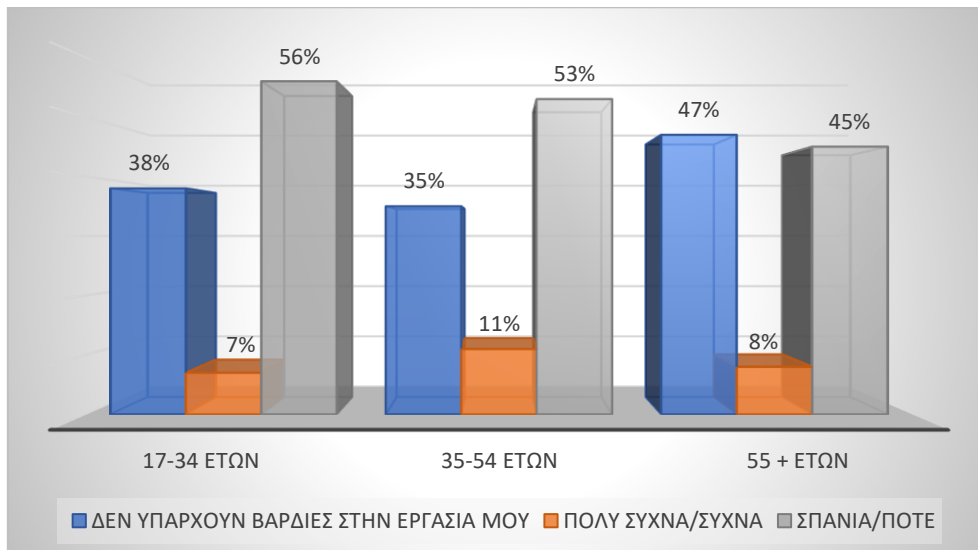
Εξετάζοντας τη συχνότητα της νυχτερινής εργασίας, περίπου 8 στους 10 από όλες τις ηλικιακές ομάδες δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν νύχτα. Πάνω από 2 φορές τον μήνα εργάζονταν νύχτα το 13% ηλικίας 17-34 ετών, το 15% των ερωτηθέντων ηλικίας 35-54 ετών και το 14% ηλικίας άνω των 55 ετών, ενώ νυχτερινή εργασία μία φορά τον μήνα δήλωσαν το 5% του δείγματος ηλικίας 17-34 ετών, το 2% ηλικίας 35-54 ετών και το 6% ηλικίας άνω των 55 ετών (Διάγραμμα 29).

Αναφορικά με την απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας, υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων από όλες τις υπό εξέταση ηλικιακές ομάδες (56% ηλικίας 17-34 ετών, 53% ηλικίας 35-54 ετών και 45% ηλικίας άνω των 55 ετών) δήλωσε ότι δεν εργαζόταν με βάρδιες. Ένα σχετικά μικρό ποσοστό (7% ηλικίας 17-34 ετών, 11% ηλικίας 35-54 ετών και 8% ηλικίας άνω των 55 ετών) δήλωσε συχνή ή πολύ συχνή απροειδοποίητη αλλαγή της βάρδιας (Διάγραμμα 30).

Διάγραμμα 29: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)

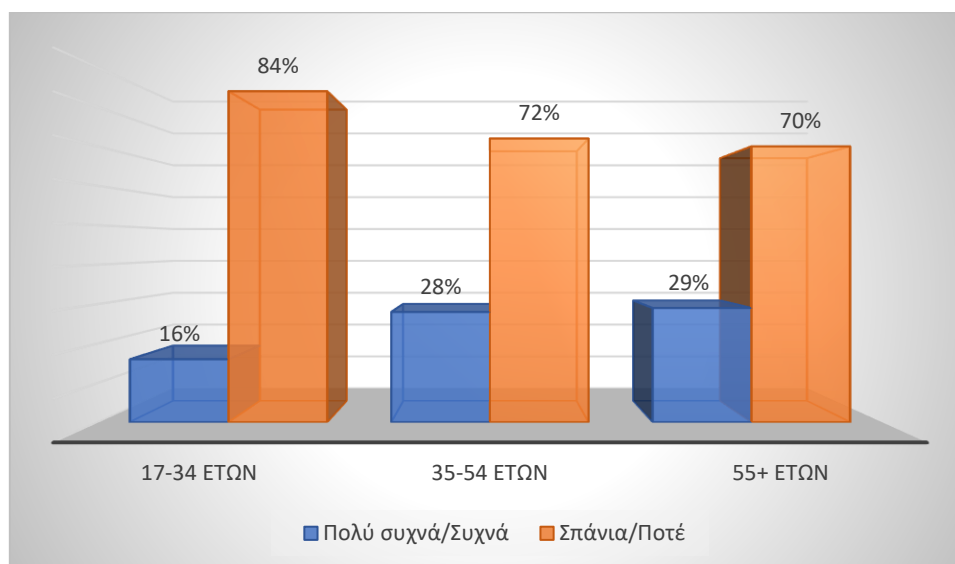


Διάγραμμα 30: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



Πολύ σημαντικό είναι το εύρημα ότι για τη διευθέτηση εργασιακών απαιτήσεων εργάζονταν στον ελεύθερο χρόνο τους συχνά ή πολύ συχνά το 16 % των ερωτηθέντων ηλικίας 17-34 ετών, το 28% ηλικίας 35-54 ετών και το 29% ηλικίας άνω των 55 ετών (Διάγραμμα 31).

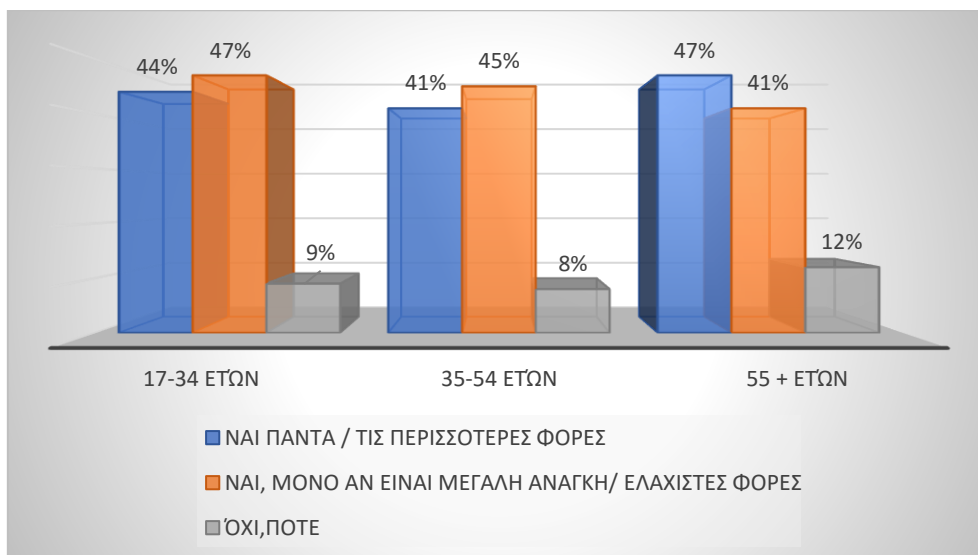
Διάγραμμα 31: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



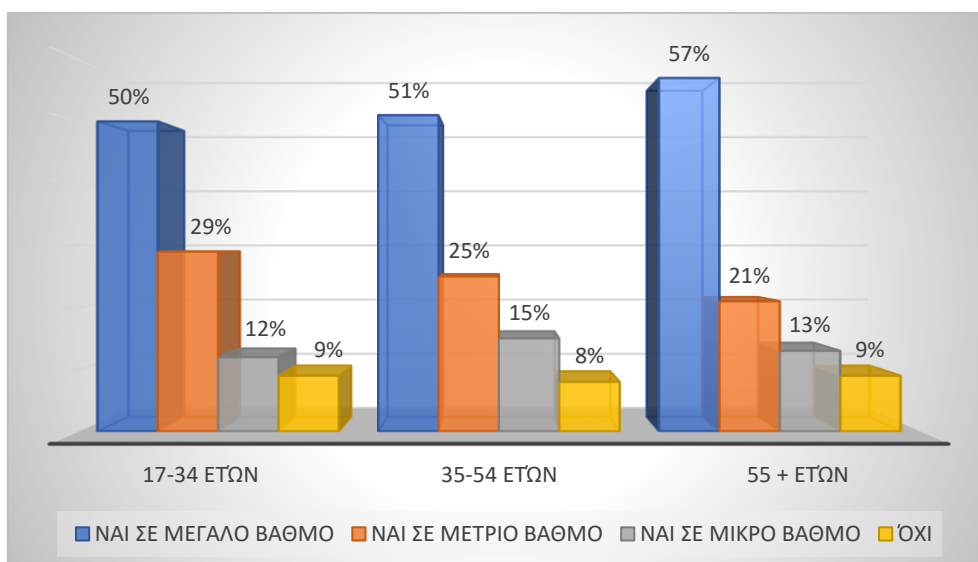
Στο πλαίσιο της ευελιξίας του ωραρίου, υψηλό ποσοστό του δείγματος όλων των ηλικιακών ομάδων (47% ηλικίας 17-34 ετών, 45% ηλικίας 35-54 ετών και 41% ηλικίας άνω των 55 ετών) δήλωσε πως μπορούσε ελάχιστες φορές ή μόνο σε πολύ έκτακτες περιπτώσεις να πάρει άδεια μερικών ωρών για τη διευθέτηση προσωπικών ή οικογενειακών θεμάτων, ενώ το 44% των ερωτηθέντων ηλικίας 17-34 ετών, το 41% ηλικίας 35-54 ετών και το 47% ηλικίας άνω των 55 ετών δήλωσαν ότι μπορούσαν να πάρουν άδεια πάντα ή τις περισσότερες φορές (Διάγραμμα 32).

Επιπλέον, περίπου ένας στους 2 ερωτηθέντες από όλες τις ηλικιακές ομάδες του δείγματος δήλωσε ότι μπορούσε σε μεγάλο βαθμό να ορίσει τις ημέρες των αδειών και των ρεπό του (50% ηλικίας 17-34 ετών, 51% ηλικίας 35-54 ετών και 57% ηλικίας άνω των 55 ετών), ενώ το 41% ηλικίας 17-34 ετών, το 40% ηλικίας 35-54 ετών και το 34% ηλικίας άνω των 55 ετών είχαν αυτή τη δυνατότητα μόνο σε μέτριο ή μικρό βαθμό. Παράλληλα, το 9% του δείγματος ηλικίας 17-34 ετών καθώς και ηλικίας άνω των 55 ετών και το 8% ηλικίας 35-54 ετών δήλωσαν ότι δεν είχαν τη δυνατότητα να ορίσουν τις άδειες και τα ρεπό τους (Διάγραμμα 33).

Διάγραμμα 32: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



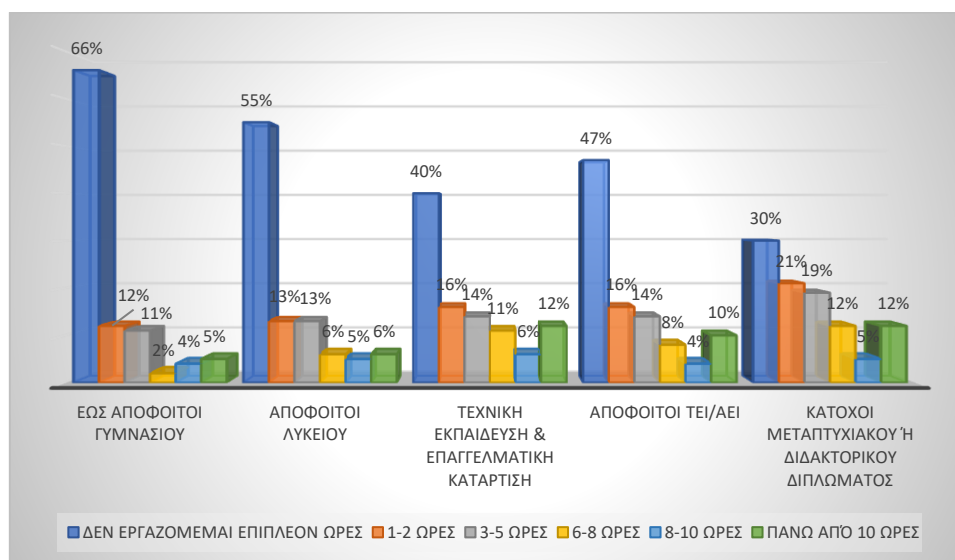
Διάγραμμα 33: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά ηλικιακή ομάδα)



2.4 Ανά επίπεδο εκπαίδευσης

Εξετάζοντας το θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε συνάρτηση με το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων, παρατηρούμε (Διάγραμμα 34) ότι, αν και ένα υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων από όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης δήλωσε πως δεν εργαζόταν επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβαση εργασίας τους, εντούτοις υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα, το 66% εκείνων που είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο, το 55% των αποφοίτων λυκείου, το 40% με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 47% με πτυχίο από ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 30% με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο δήλωσαν πως δεν εργάζονταν επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβαση εργασίας τους. Ωστόσο, μεταξύ εκείνων που είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο και εκείνων που είχαν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο σημειώνεται μια απόκλιση 36 ποσοστιαίων μονάδων· με άλλα λόγια, για τους εργαζομένους με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο η υπερεργασία φαίνεται να αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της εργασιακής τους κατάστασης (Διάγραμμα 34).

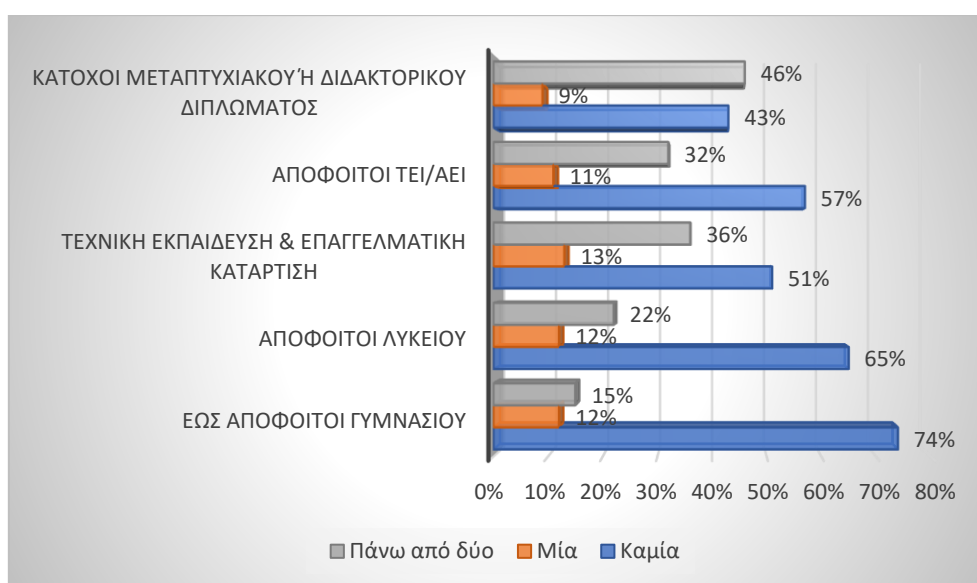
Διάγραμμα 34: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Στο ίδιο διάγραμμα παρατηρούμε ότι σημαντικά μικρότερο ήταν το ποσοστό των ερωτηθέντων όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων που δήλωσε πως εργαζόταν την εβδομάδα περισσότερες ώρες από αυτές που όριζε η σύμβασή του. Ενδεικτικά, επιπλέον 3 με 5 ώρες την εβδομάδα εργαζόταν το 11% των ερωτηθέντων που είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο, το 13% των αποφοίτων λυκείου, το 14% με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση καθώς και με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 19% με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο. Πάνω από 10 ώρες επιπλέον εργασία την εβδομάδα δήλωσαν το 12% του δείγματος με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση καθώς και με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 10% με πτυχίο από ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 6% με απολυτήριο λυκείου και το 5% με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο.

Παράλληλα, το 55% των ερωτηθέντων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο εργαζόταν πάνω από 10 ώρες την ημέρα τουλάχιστον μία φορά τον μήνα, ενώ μικρότερα είναι τα αντίστοιχα ποσοστά για τους ερωτηθέντες των υπόλοιπων επιπέδων εκπαίδευσης: 43% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, 49% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, 34% των αποφοίτων λυκείου και 27% με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (Διάγραμμα 35).

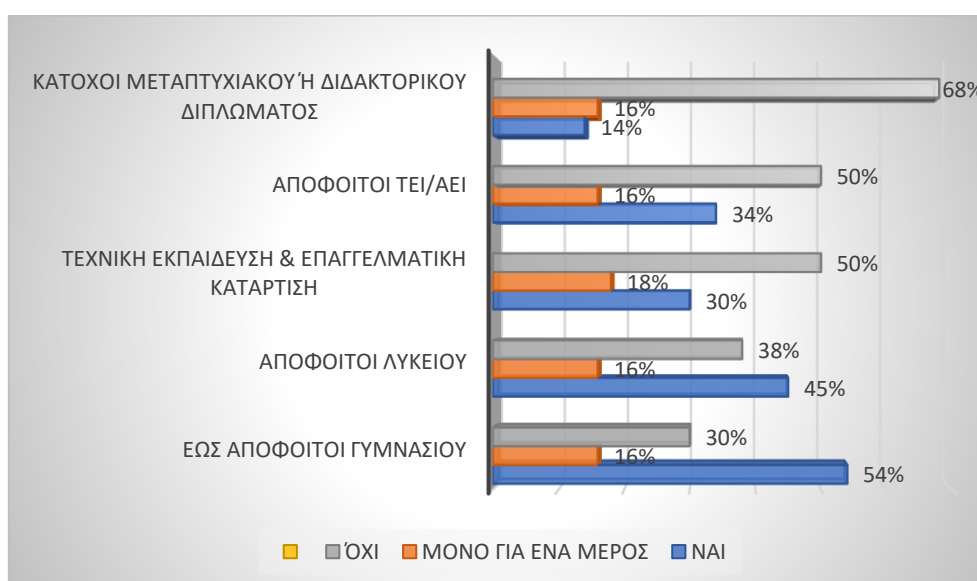
Διάγραμμα 35: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Αξιοσημείωτο εύρημα είναι ότι σχεδόν 7 στους 10 (68%) από τους ερωτηθέντες με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα και 1 στους 2 (50%) εκείνων με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ καθώς και με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση δήλωσαν πως δεν λάμβαναν αμοιβή για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους (Διάγραμμα 36). Από τα Διαγράμματα 34, 35 και 36 συμπεραίνουμε ότι οι εργαζόμενοι υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου και προσόντων στην Ελλάδα όχι μόνο εργάζονταν πέραν του χρόνου που όριζε η σύμβαση εργασίας τους, αλλά και σε μεγάλο ποσοστό δεν αμείβονταν για την υπερεργασία τους.

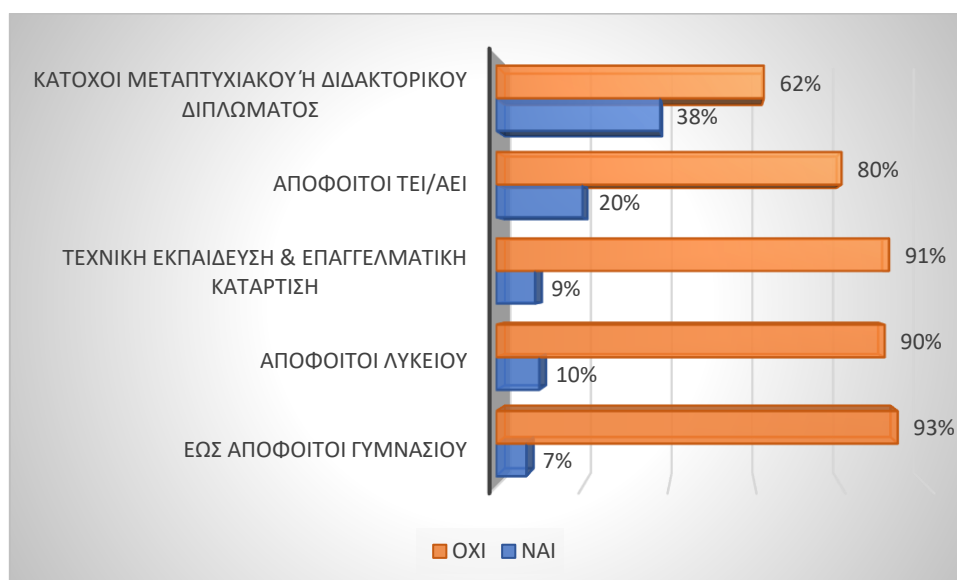
Στο Διάγραμμα 36 παρατηρούμε επίσης ότι τα ποσοστά εκείνων που δήλωσαν πως δεν λάμβαναν σχετική αμοιβή για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους ήταν 38% για τους αποφοίτους λυκείου και 30% για όσους είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο. Αμοιβή για τις επιπλέον ώρες εργασίας λάμβανε μόλις το 14% του δείγματος με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 34% με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 30% με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 45% με απολυτήριο λυκείου και το 54% με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο.

Διάγραμμα 36: Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες της εργασίας σας;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)

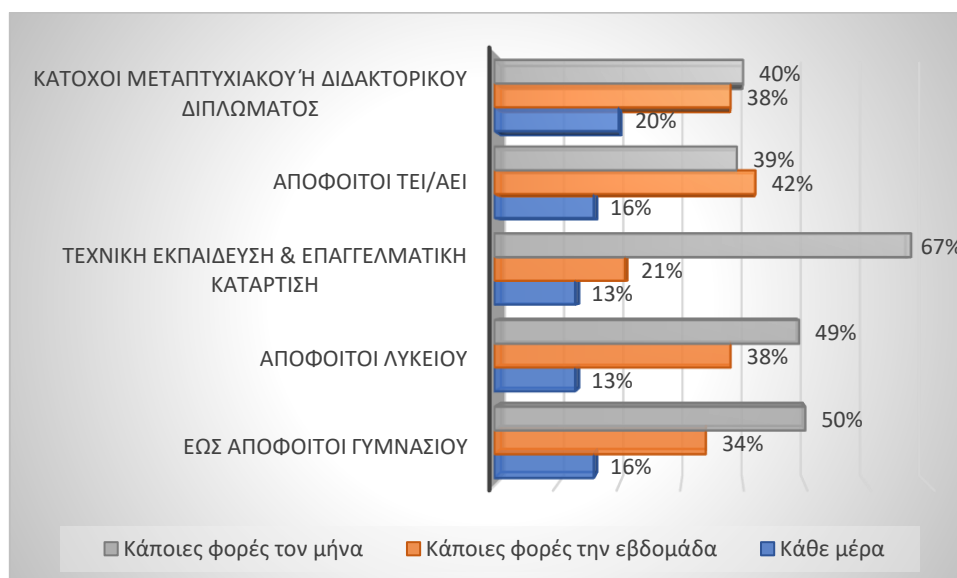


Όσον αφορά τη δυνατότητα τηλεργασίας, το 93% των ερωτηθέντων με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο, το 90% με απολυτήριο λυκείου, το 91% με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 80% με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ και το 62% με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν με τηλεργασία (Διάγραμμα 37). Εξετάζοντας τη συχνότητα της τηλεργασίας –για όσους η εργασία τους περιλάμβανε τηλεργασία– το 38% των ερωτηθέντων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 42% με πτυχίο από ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 21% με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 38% με απολυτήριο λυκείου και το 34% όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο δήλωσαν ότι εργάζονταν κάποιες φορές την εβδομάδα. Με τηλεργασία σε καθημερινή βάση εργάζονταν την περίοδο της έρευνας το 20% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το 16% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 13% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση καθώς και των αποφοίτων λυκείου και το 16% εκείνων που είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (Διάγραμμα 38).

Διάγραμμα 37: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



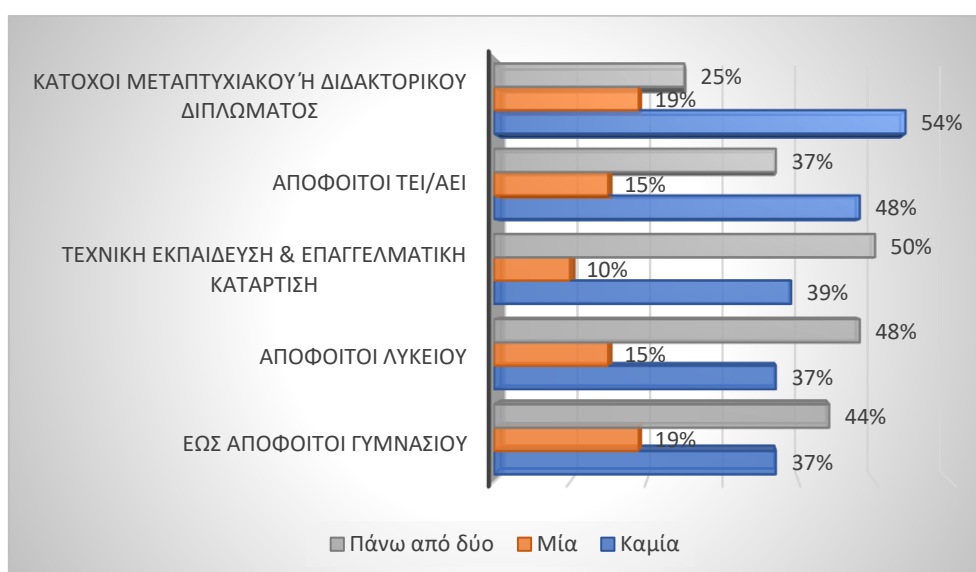
Διάγραμμα 38: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Στο Διάγραμμα 39 βλέπουμε ότι το 44% των ερωτηθέντων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 52% εκείνων με πτυχίο από ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 60% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και το 63% των αποφοίτων λυκείου ή με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο δήλωσαν ότι εργάζονταν Σαββατοκύριακα τουλάχιστον μία φορά.

Διάγραμμα 39: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)

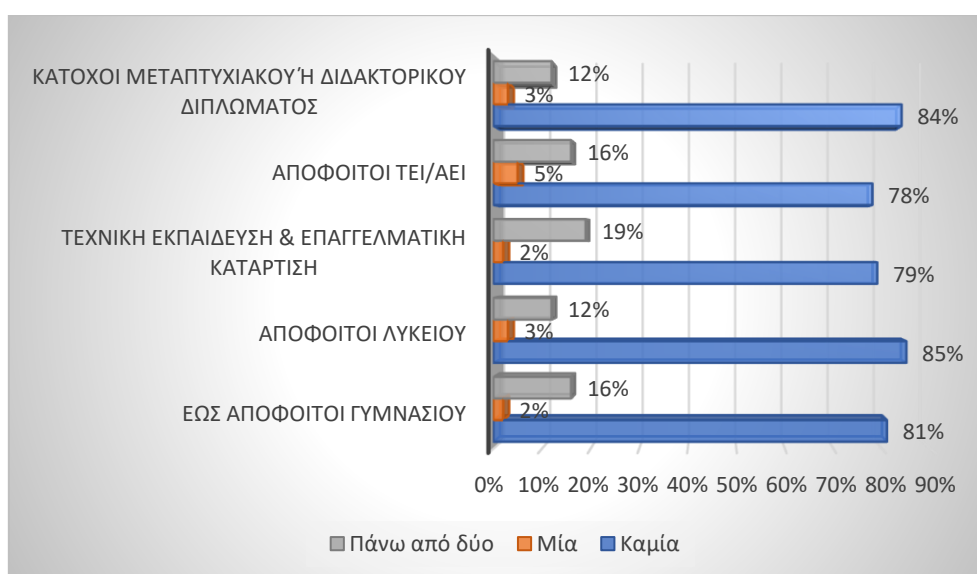


Πιο συγκεκριμένα, ένα Σαββατοκύριακο τον μήνα δήλωσαν ότι εργάζονταν το 19% των ερωτηθέντων με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, το 15% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 10% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 15% των αποφοίτων λυκείου και το 19% όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο. Υψηλότερα ήταν τα ποσοστά των ερωτηθέντων από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονταν τα Σαββατοκύριακα πάνω από δύο φορές τον μήνα (25% όσων είχαν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο, 37% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, 50% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, 48% των αποφοίτων λυκείου και 44% όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο).

Σχεδόν 8 στους 10 ερωτηθέντες από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν νύχτα. Πάνω από 2 φορές τον μήνα εργάζονταν νύχτα το 19% των ερωτηθέντων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 16% με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ καθώς και με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο και το 12% με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό τίτλο καθώς και με απολυτήριο λυκείου. Σχετικά μικρό (2%-5%) ήταν το ποσοστό των ερωτηθέντων από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης που εργαζόταν νύχτα μία φορά τον μήνα (Διάγραμμα 40).

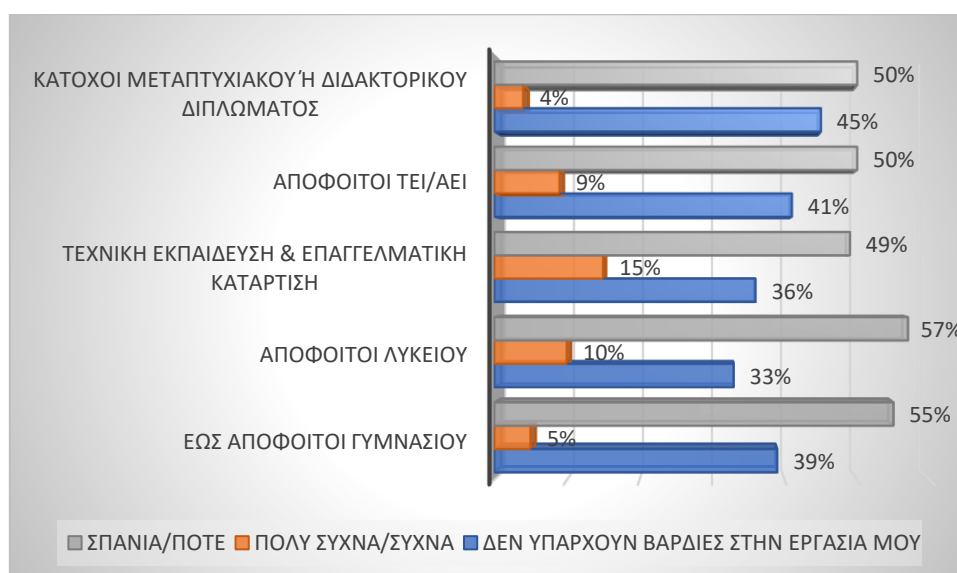
Διάγραμμα 40: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



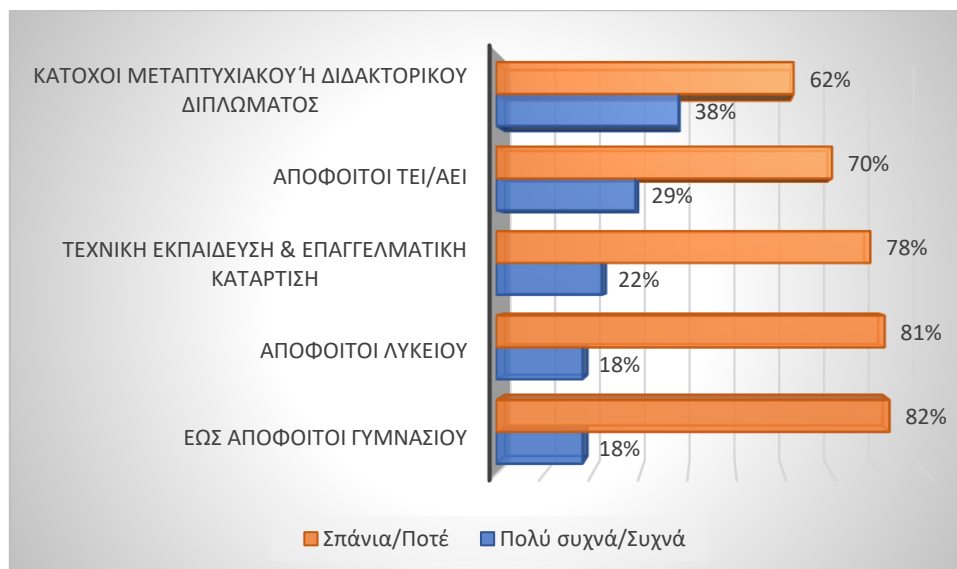
Από τους ερωτηθέντες που εργάζονταν με βάρδιες ένα σημαντικό υψηλό ποσοστό (μεταξύ 49%-55%) απάντησε ότι δεν γίνονταν απροειδοποίητες αλλαγές στις βάρδιες ή αυτό συνέβαινε πολύ σπάνια. Το υψηλότερο ποσοστό (15%) που δήλωσε συχνή ή πολύ συχνή απροειδοποίητη αλλαγή στις βάρδιες είχε τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση. Ακολουθούν οι απόφοιτοι λυκείου (10%), οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (9%), όσοι είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (5%) και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος (4%) (Διάγραμμα 41).

Διάγραμμα 41: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Το Διάγραμμα 42 παρουσιάζει ευρήματα σχετικά με το πόσο συχνά οι εργαζόμενοι όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων εργάζονταν στον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Παρατηρούμε ότι ένα υψηλό ποσοστό (38%) από τους ερωτηθέντες με μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα δήλωσε ότι έπρεπε να εργαστεί και τον ελεύθερο χρόνο του για να ανταποκριθεί στις εργασιακές υποχρεώσεις του. Ακολουθούν οι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ (29%), εκείνοι με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση (22%) και οι απόφοιτοι λυκείου καθώς και όσοι είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο (18%).

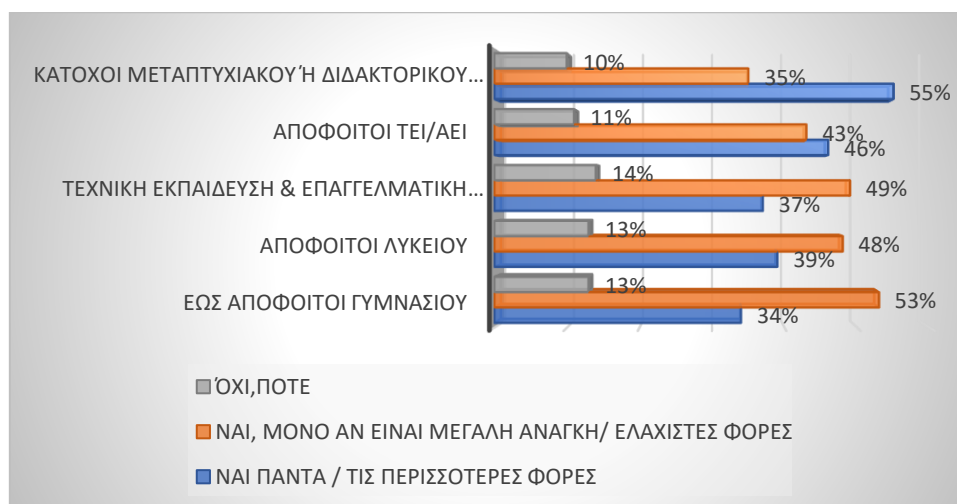
Διάγραμμα 42: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου, και ειδικότερα το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα, παρατηρούμε αξιοσημείωτες διακυμάνσεις (Διάγραμμα 43). Έτσι, από το 55% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου και το 46% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, που απάντησαν ότι μπορούσαν πάντα ή τις περισσότερες φορές, το ποσοστό μειώνεται στο 39% για τους αποφοίτους λυκείου, στο 37% για όσους έχουν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και στο 34% για όσους έχουν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο. Διαφορετική είναι η κατανομή των ποσοστών ανά εκπαιδευτική βαθμίδα όσον αφορά τους εργαζομένους που δήλωσαν πως μπορούσαν ελάχιστες φορές ή μόνο σε πολύ έκτακτες περιπτώσεις να πάρουν άδεια μερικών ωρών για τη διευθέτηση προσωπικών ή οικογενειακών τους θεμάτων. Την απάντηση αυτή έδωσαν το 35% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, το 43% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 49% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 48% των αποφοίτων λυκείου και το 53% εκείνων που ήταν έως και απόφοιτοι γυμνασίου.

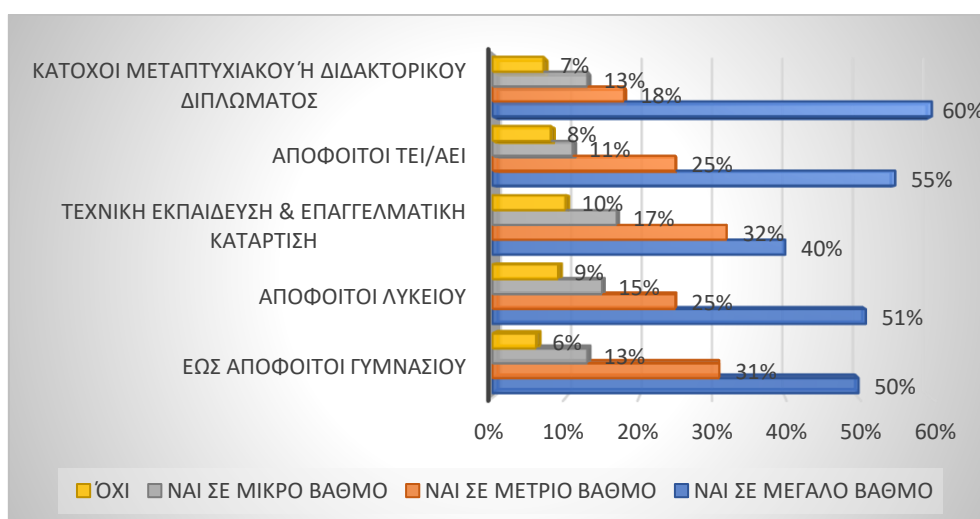
Διάγραμμα 43: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



Υψηλό είναι επίσης το ποσοστό των ερωτηθέντων όλων των εκπαιδευτικών βαθμίδων που δήλωσε είτε ότι δεν μπορούσε είτε ότι μπορούσε σε μικρό ή μέτριο βαθμό να ορίσει τις ημέρες των αδειών και των ρεπό του: 39% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού τίτλου, 44% των αποφοίτων ΑΕΙ/ΤΕΙ, 59% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, 49% των αποφοίτων λυκείου και 50% εκείνων που ήταν έως απόφοιτοι γυμνασίου (Διάγραμμα 44).

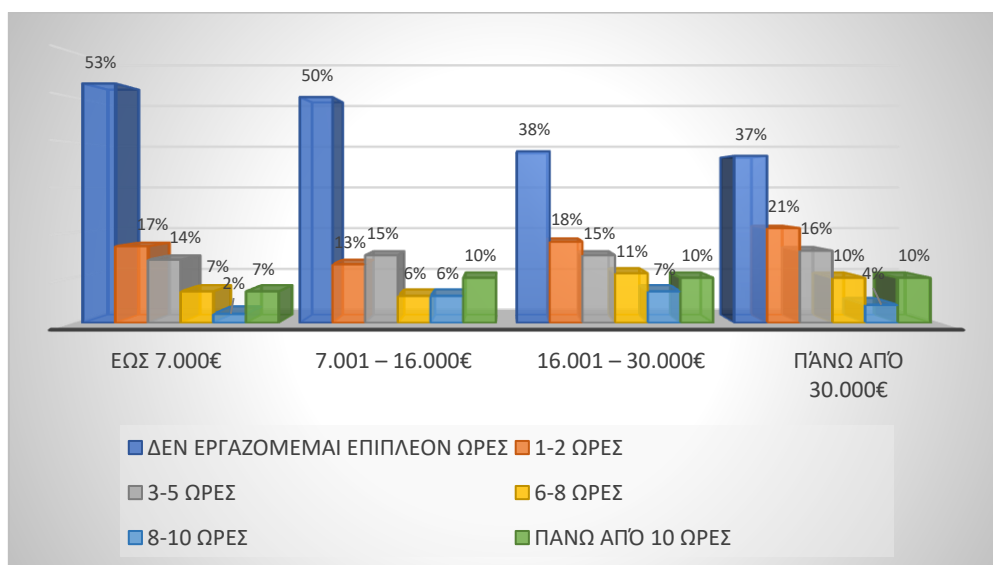
Διάγραμμα 44: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εκπαίδευσης)



2.5 Ανά επίπεδο εισοδήματος

Εξετάζοντας το θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε συνάρτηση με το επίπεδο εισοδήματος των εργαζόμενων, παρατηρούμε (Διάγραμμα 45) μια κατάσταση ανάλογη με αυτήν την οποία αναλύσαμε στις προηγούμενες ενότητες. Δηλαδή, αν και ένα υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων από όλα τα επίπεδα εισοδήματος δήλωσε πως δεν εργαζόταν επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβαση εργασίας του, εντούτοις υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα, το 53% εκείνων που είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 50% όσων είχαν εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 38% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 37% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσαν πως δεν εργαζόνταν επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβαση εργασίας τους. Ωστόσο, μεταξύ όσων είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ και εκείνων που είχαν πάνω από 30.000 ευρώ σημειώνεται μια απόκλιση 16 ποσοστιαίων μονάδων· με άλλα λόγια, για τους εργαζομένους με υψηλότερα εισοδήματα η υπερεργασία φαίνεται να αποτελεί μια εργασιακή συνήθεια.

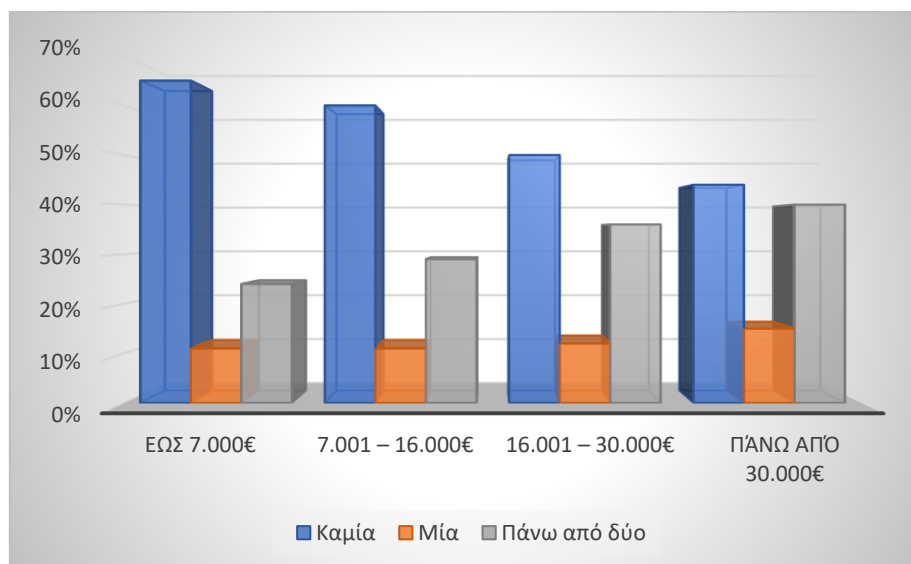
Διάγραμμα 45: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



Σημαντικά μικρότερο ήταν το ποσοστό των ερωτηθέντων όλων των εισοδηματικών επιπέδων που δήλωσε πως εργαζόταν την εβδομάδα περισσότερες ώρες από αυτές που όριζε η σύμβασή του. Ενδεικτικά, το αθροιστικό ποσοστό εκείνων που δήλωσαν ότι εργάζονταν 6-8, 8-10 και πάνω από 10 ώρες την εβδομάδα από αυτές που όριζε η σύμβασή τους είναι το 16% εκείνων που είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 22% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 28% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 24% όσων είχαν εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ.

Παράλληλα, το 24% εκείνων που είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 29% εκείνων που είχαν εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 36% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 40% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσαν ότι εργάζονταν περισσότερες από 10 ώρες την ημέρα πάνω από 2 φορές τον μήνα (Διάγραμμα 46).

Διάγραμμα 46: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)

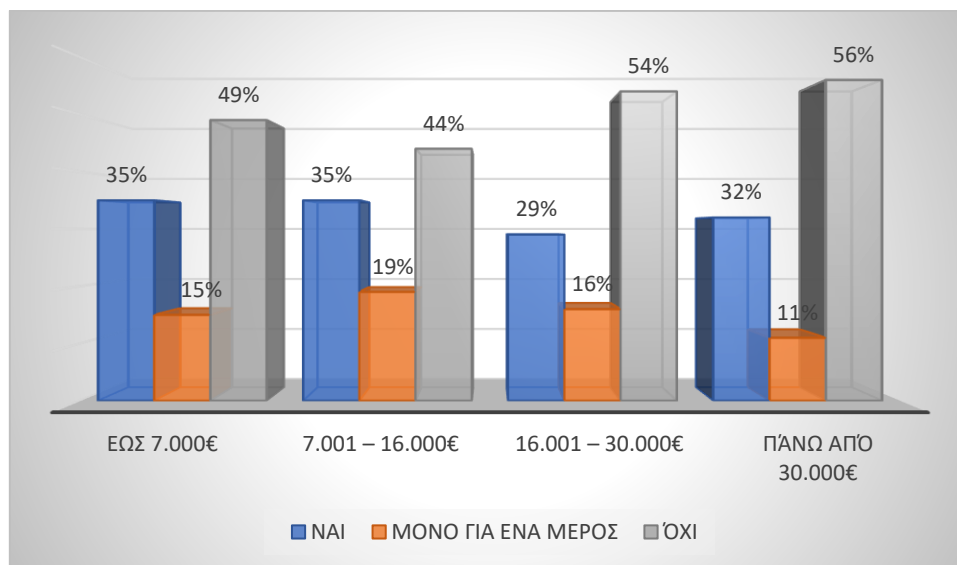


Όπως παρατηρούμε στο Διάγραμμα 47, σχεδόν 1 στους 2 (49%) εκείνων που είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 44% εκείνων που είχαν εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 54% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 56% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσαν πως δεν αμείβονταν για την υπερεργασία τους. Θετική απάντηση, δηλαδή ότι αμείβονταν πλήρως, δήλωσαν το

35% εκείνων που έχουν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ καθώς και 7.001-16.000 ευρώ, το 29% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 32% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ.

Διάγραμμα 47: Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες της εργασίας σας;

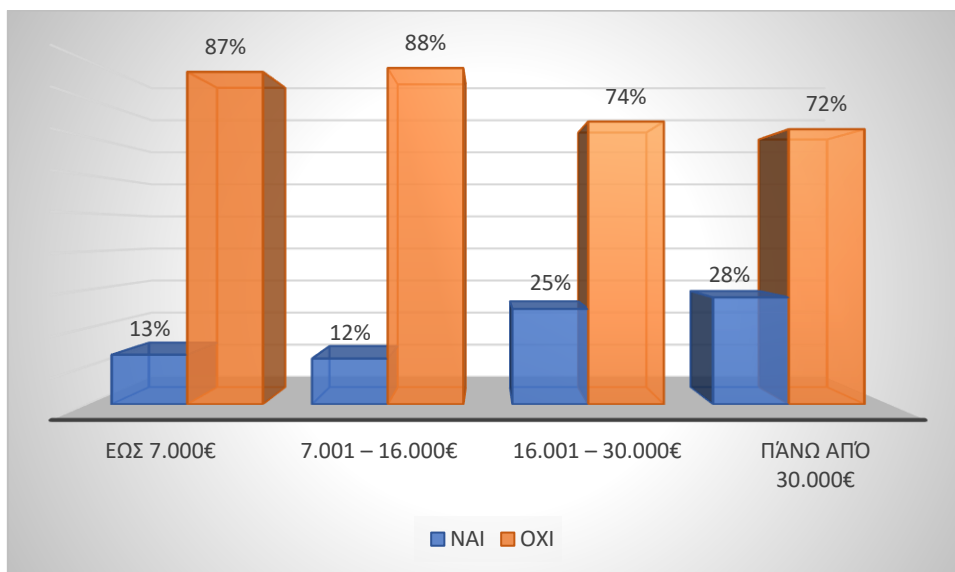
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



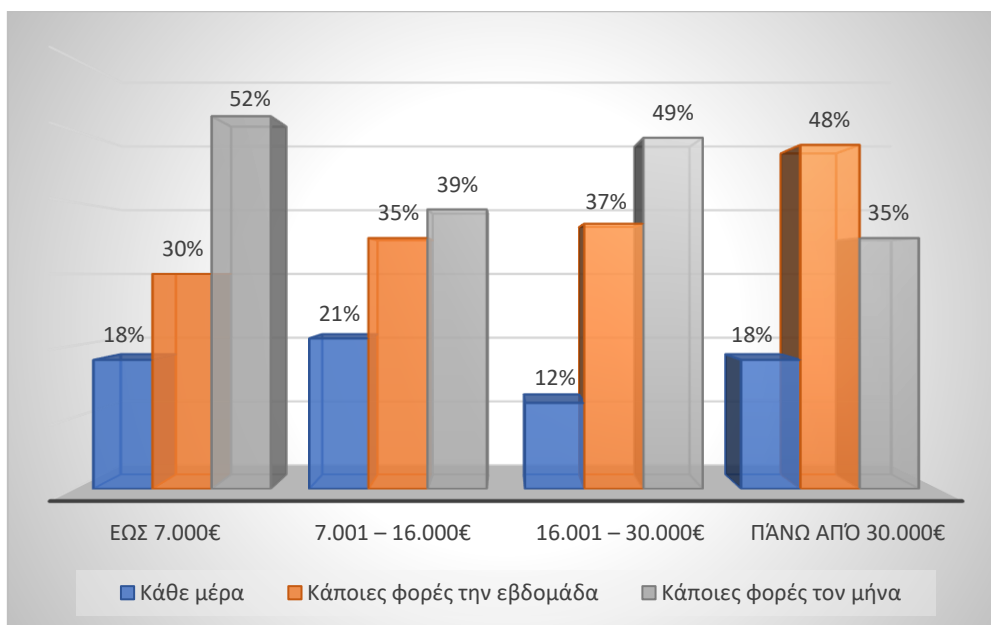
Όσον αφορά τη δυνατότητα τηλεργασίας, το 87% των ερωτηθέντων με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 88% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 74% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 72% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν με τηλεργασία (Διάγραμμα 48).

Για όσους η εργασία τους περιλάμβανε τηλεργασία, το 30% εκείνων με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 35% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 37% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 48% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσαν ότι εργάζονταν με τηλεργασία κάποιες φορές την εβδομάδα. Με τηλεργασία σε καθημερινή βάση εργάζονταν την περίοδο της έρευνας το 18% όσων είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 21% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 12% όσων είχαν εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 18% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ. (Διάγραμμα 49).

Διάγραμμα 48: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



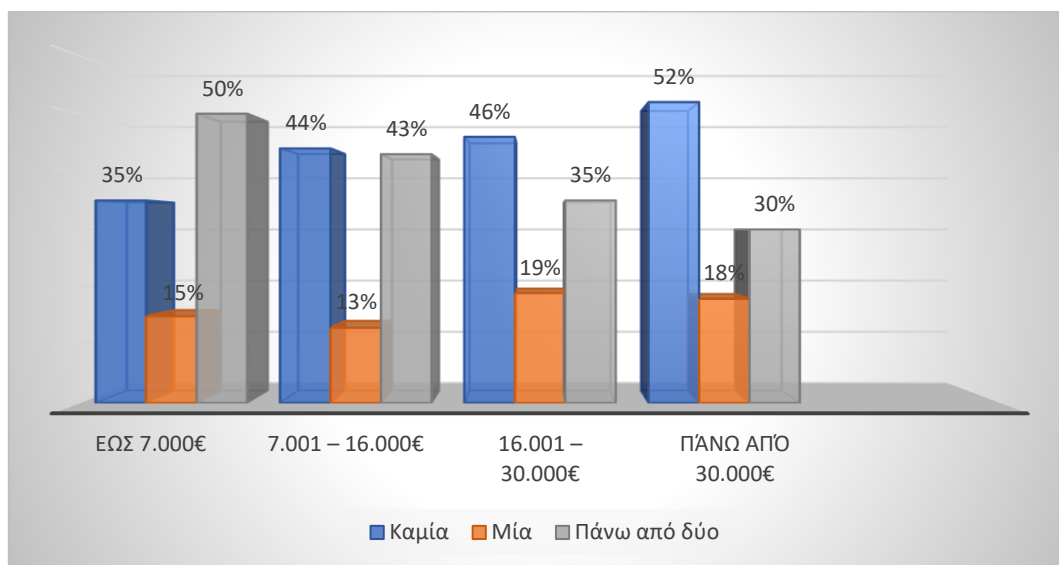
Διάγραμμα 49: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



Στο Διάγραμμα 50 παρατηρούμε ότι πάνω από 2 Σαββατοκύριακα τον μήνα δήλωσαν ότι εργάζονταν το 50% όσων είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 43% όσων είχαν εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 35% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 30% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ.

Διάγραμμα 50: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)

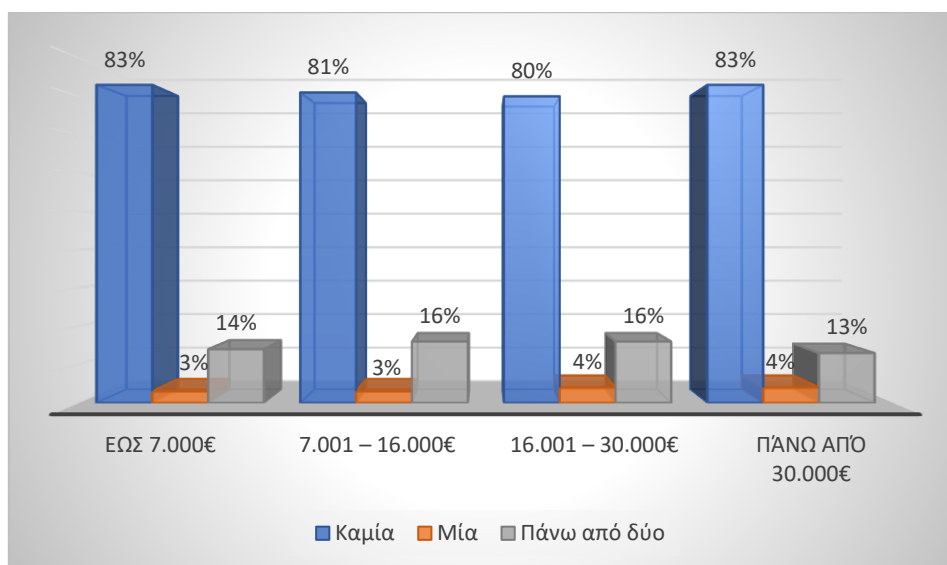


Σχεδόν 8 στους 10 ερωτηθέντες από όλα τα επίπεδα εισοδήματος δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν νύχτα. Πάνω από 2 φορές τον μήνα εργάζονταν νύχτα το 14% των ερωτηθέντων με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 16% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ καθώς και εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 13% όσων είχαν εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ (Διάγραμμα 51).

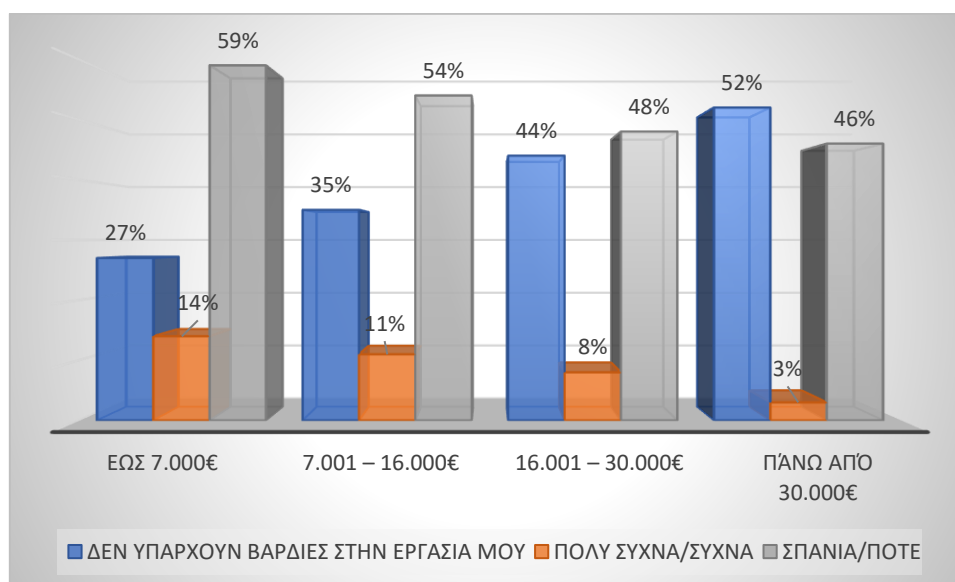
Από τους ερωτηθέντες όλων των εισοδηματικών επιπέδων (Διάγραμμα 52) ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι δεν εργαζόταν με βάρδιες (27% εκείνων με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, 35% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, 44% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και 52% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ). Από τους ερωτηθέντες που εργάζονταν με βάρδιες, το 14% όσων είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 11% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 8% όσων είχαν εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 3% εκείνων με

εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσαν ότι βίωναν απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας συχνά και πολύ συχνά.

Διάγραμμα 51: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο Δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



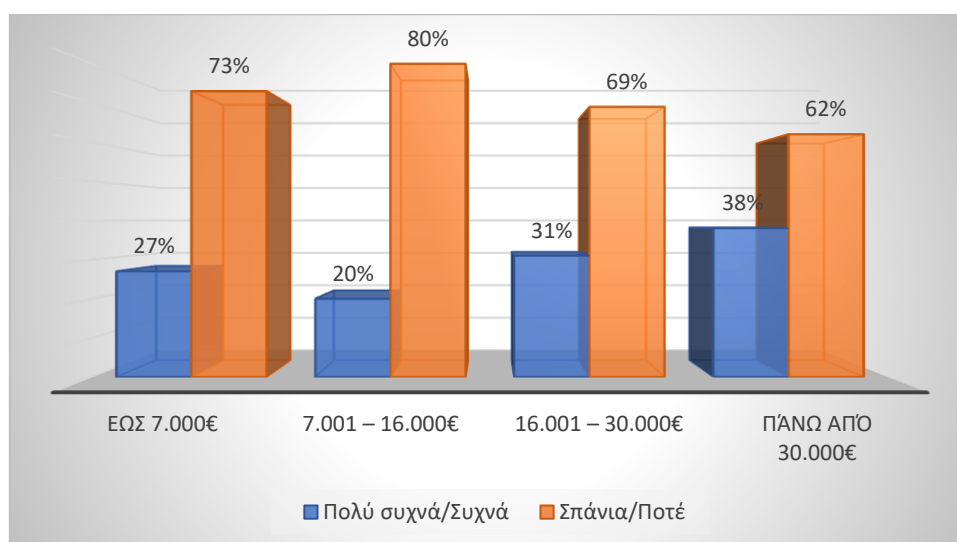
Διάγραμμα 52: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



Το Διάγραμμα 53 παρουσιάζει ευρήματα σχετικά με το πόσο συχνά οι εργαζόμενοι όλων εισοδηματικών επιπέδων εργάζονται στον ελεύθερο χρόνο τους για να

ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Παρατηρούμε ότι ένα υψηλό ποσοστό (38%) από τους ερωτηθέντες με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ δήλωσε ότι έπρεπε να εργαστεί στον ελεύθερο χρόνο του για να ανταποκριθεί στις εργασιακές του υποχρεώσεις. Ακολουθούν οι εργαζόμενοι με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ (31%), εκείνοι με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ (27%) και εκείνοι με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ (20%).

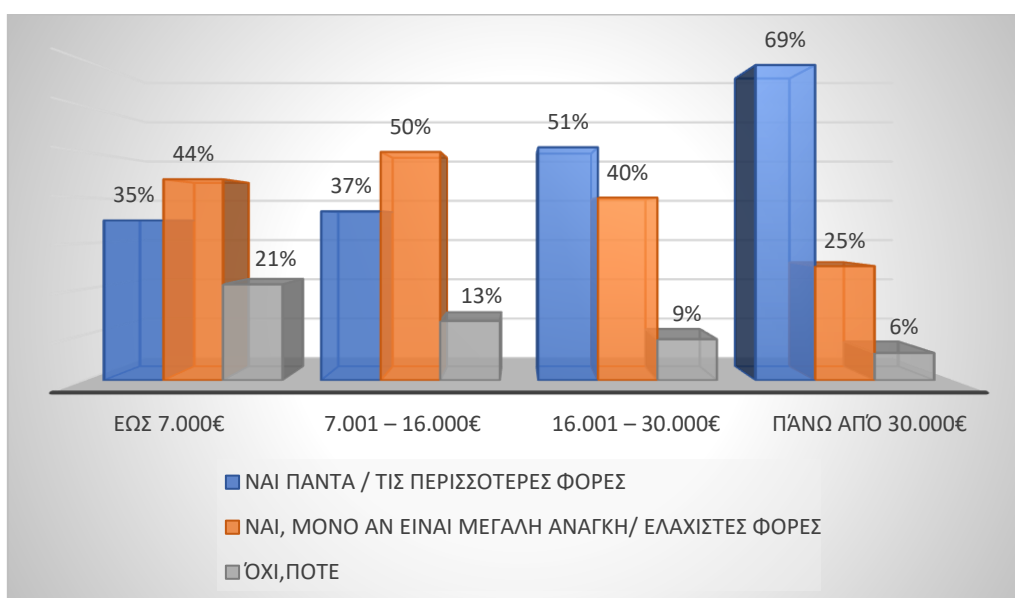
Διάγραμμα 53: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



Όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου, και ειδικότερα το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι διαφορετικών εισοδηματικών επιπέδων μπορούν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα, παρατηρούμε στο Διάγραμμα 54 αξιοσημείωτες διακυμάνσεις. Έτσι, από το 69% των ερωτηθέντων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ και το 51% εκείνων με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ που δήλωσαν ότι μπορούσαν πάντα ή τις περισσότερες φορές να πάρουν άδεια, το ποσοστό μειώνεται στο 37% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ και στο 35% των ερωτηθέντων με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ. Αντίθετα, τα ποσοστά εκείνων που δήλωσαν ότι μπορούσαν ελάχιστες φορές ή μόνο σε πολύ έκτακτες περιπτώσεις να πάρουν άδεια

μερικών ωρών για τη διευθέτηση προσωπικών ή οικογενειακών τους θεμάτων ήταν 44% για τους ερωτηθέντες με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, 50% για όσους είχαν εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, 40% για εκείνους με εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και 25% για εκείνους με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ. Αξιοσημείωτο είναι πως το 21% των ερωτηθέντων με εισοδήματα έως 7.000 ευρώ και το 13% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ δήλωσαν ότι ποτέ δεν μπορούσαν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα.

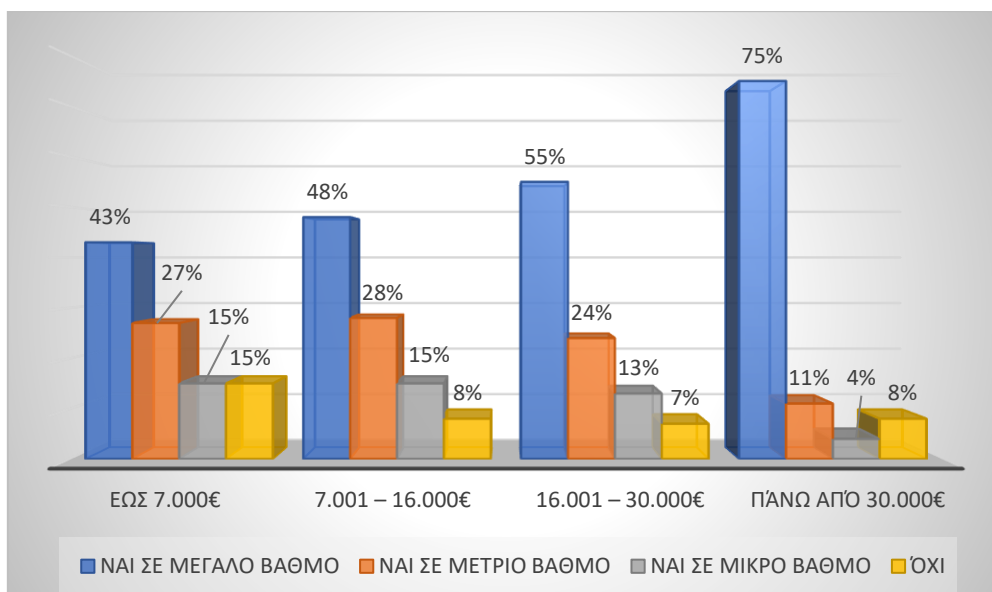
Διάγραμμα 54: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)



Υψηλό είναι επίσης το ποσοστό, με σημαντικές ωστόσο διακυμάνσεις, των ερωτηθέντων όλων των εισοδηματικών επιπέδων που δήλωσε ότι μπορούσε σε σημαντικό βαθμό να ορίσει τις ημέρες των αδειών και των ρεπό του. Στο Διάγραμμα 55 παρατηρούμε ότι την απάντηση αυτή έδωσαν το 43% όσων είχαν εισοδήματα έως 7.000 ευρώ, το 48% εκείνων με εισοδήματα 7.001-16.000 ευρώ, το 55% όσων είχαν

εισοδήματα 16.001-30.000 ευρώ και το 75% εκείνων με εισοδήματα πάνω από 30.000 ευρώ.

Διάγραμμα 55: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά επίπεδο εισοδήματος)

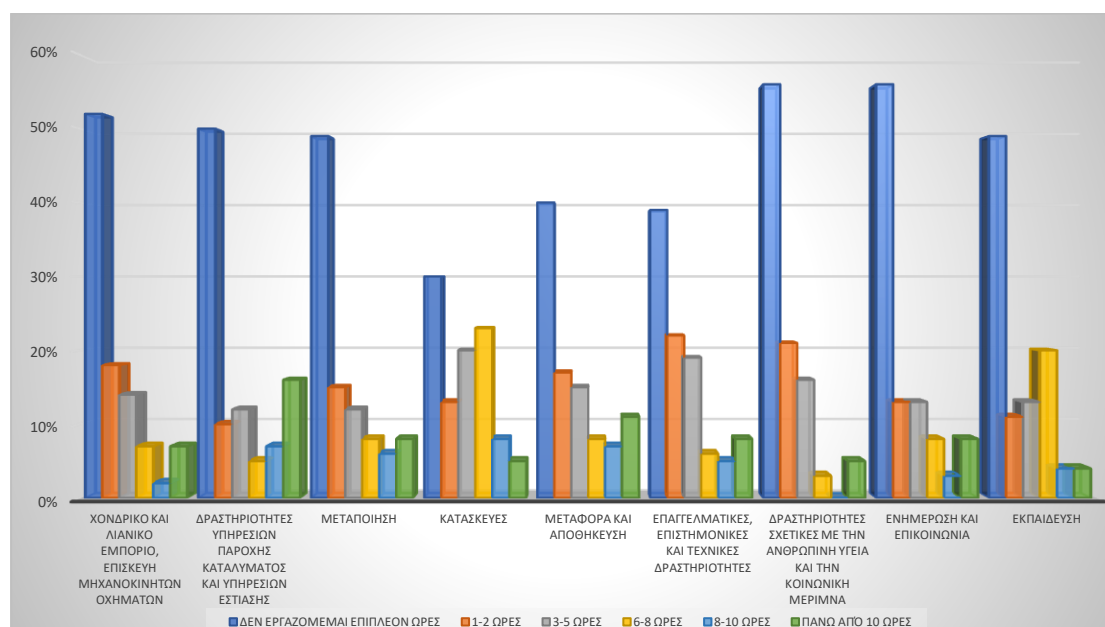


2.6 Ανά κλάδο

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την αξιολόγηση της διευθέτησης του εργασιακού χρόνου έχει η διερεύνηση του κλάδου δραστηριότητας όπου απασχολούνται οι ερωτώμενοι, καθώς συσχετίζει την ποιότητα της εργασίας με τα διαρθρωτικά χαρακτηριστικά του αναπτυξιακού υποδείγματος της χώρας μας. Στο ερώτημα «Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας;» (Διάγραμμα 56) απάντησαν θετικά, με διακυμάνσεις ως προς το κλαδικό ποσοστό τους, το 48% όσων εργάζονταν στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, το 50% εκείνων που απασχολούνταν την περίοδο της έρευνας σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στη μεταποίηση, το 70% εκείνων που απασχολούνταν στις κατασκευές, το 44% των απασχολουμένων στην ενημέρωση και επικοινωνία καθώς και στις δραστηριότητες σχετικές με την υγεία και την κοινωνική

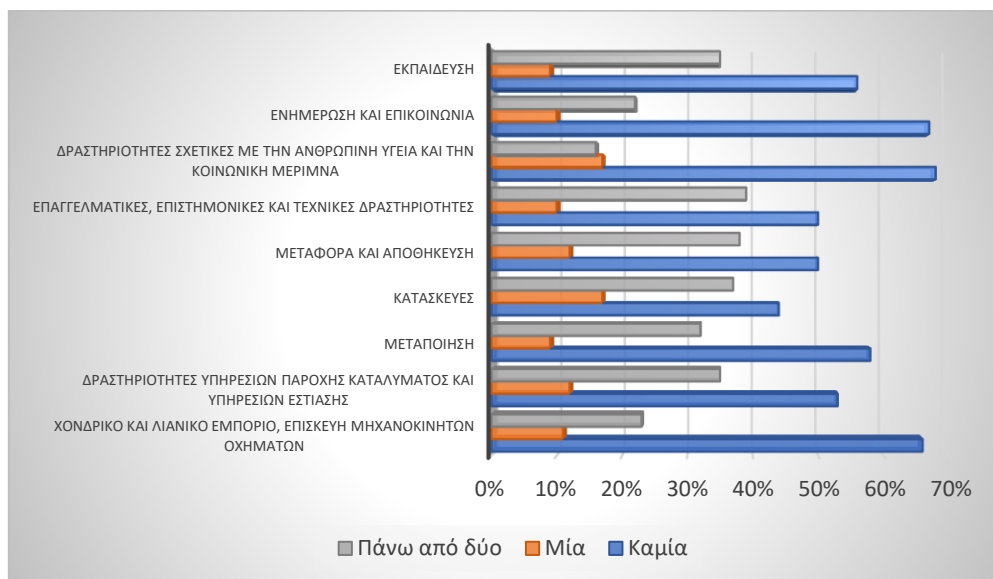
μέριμνα. Οι κλάδοι με το υψηλότερο ποσοστό υπερεργασίας, πάνω από 10 ώρες την εβδομάδα, όπως δήλωσαν οι ερωτώμενοι, είναι οι ακόλουθοι: δραστηριότητες παροχής καταλύματος (16%), μεταφορές και αποθήκευση (11%), ενημέρωση και επικοινωνία καθώς και μεταποίηση (8%), χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (7%) και επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (5%).

Διάγραμμα 56: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Παράλληλα, το 39% των ερωτηθέντων που εργάζονταν σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες δήλωσε ότι εργαζόταν περισσότερες από 10 ώρες την ημέρα πάνω από 2 φορές τον μήνα. Τα αντίστοιχα ποσοστά στους ερωτηθέντες των υπόλοιπων κλάδων είναι: 38% στη μεταφορά και αποθήκευση, 37% στις κατασκευές, 35% στις δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στην εκπαίδευση, και 32% στη μεταποίηση (Διάγραμμα 57).

Διάγραμμα 57: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)

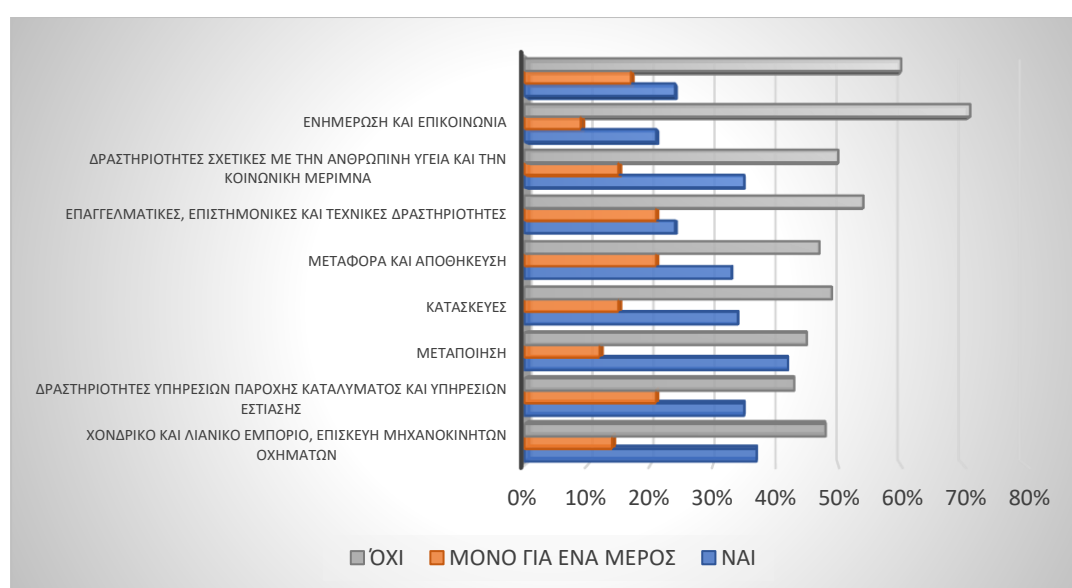


Αξιοσημείωτο εύρημα για την ποιότητα της εργασίας στη χώρα μας και για τη βιωσιμότητα του αναπτυξιακού υποδείγματος είναι η κλαδική κατανομή των εργαζομένων που δήλωσαν ότι δεν αμείβονται για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους. Στο Διάγραμμα 58 παρατηρούμε πως δήλωσαν πως δεν λάμβαναν σχετική αμοιβή το 71% των εργαζομένων στην ενημέρωση και επικοινωνία, το 60% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 54% εκείνων που εργάζονταν σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 50% όσων εργάζονταν σε δραστηριότητες σχετικές με την υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 49% των εργαζομένων στις κατασκευές, το 48% των εργαζομένων στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το 45% των εργαζομένων στη μεταποίηση και το 43% των εργαζομένων στις δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης. Αν στα προαναφερόμενα ποσοτικά ευρήματα προσθέσουμε και το ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσε ότι αμειβόταν μόνο για ένα μέρος του επιπλέον χρόνου εργασίας, τότε συμπεραίνουμε ότι το 79% των εργαζομένων στην ενημέρωση και επικοινωνία, το 77% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 75% των εργαζομένων σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 65% εκείνων που εργάζονταν σε δραστηριότητες σχετικές με την υγεία και την κοινωνική

μέριμνα, το 65% των εργαζομένων στις κατασκευές, το 63% των εργαζομένων στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το 57% των εργαζομένων στη μεταποίηση και το 65% των εργαζομένων στις δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης δεν αμείβονταν πλήρως για την υπερεργασία τους.

Διάγραμμα 58: Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες της εργασίας σας;

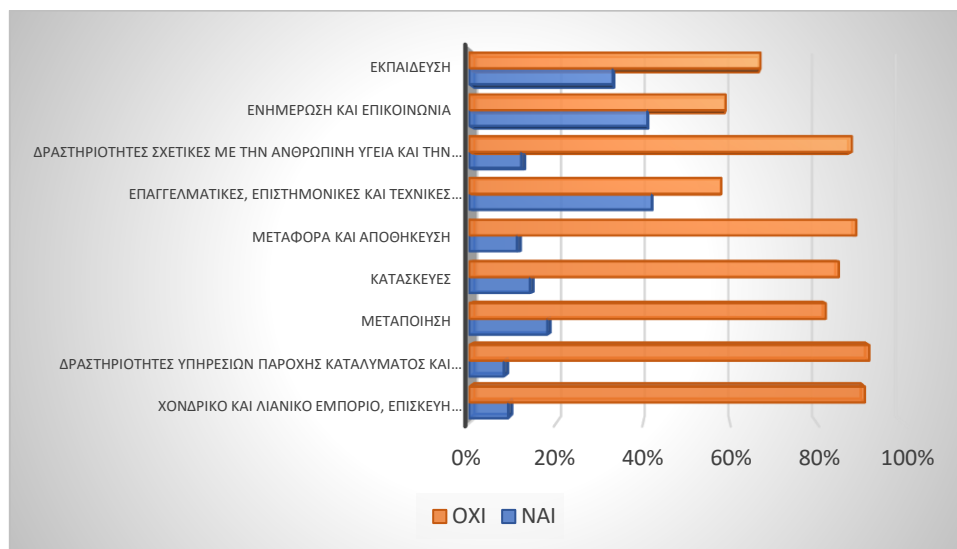
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Στο Διάγραμμα 59 παρατηρούμε ότι οι κλάδοι που προσφέρουν δυνατότητα τηλεργασίας είναι οι εξής: επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (42%), ενημέρωση και επικοινωνία (41%) και εκπαίδευση (33%). Ακολουθούν με χαμηλότερο ποσοστό οι ακόλουθοι κλάδοι: μεταποίηση (18%), κατασκευές (14%), δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (12%), μεταφορά και αποθήκευση (11%), χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (9%) και δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (8%).

Διάγραμμα 59: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;

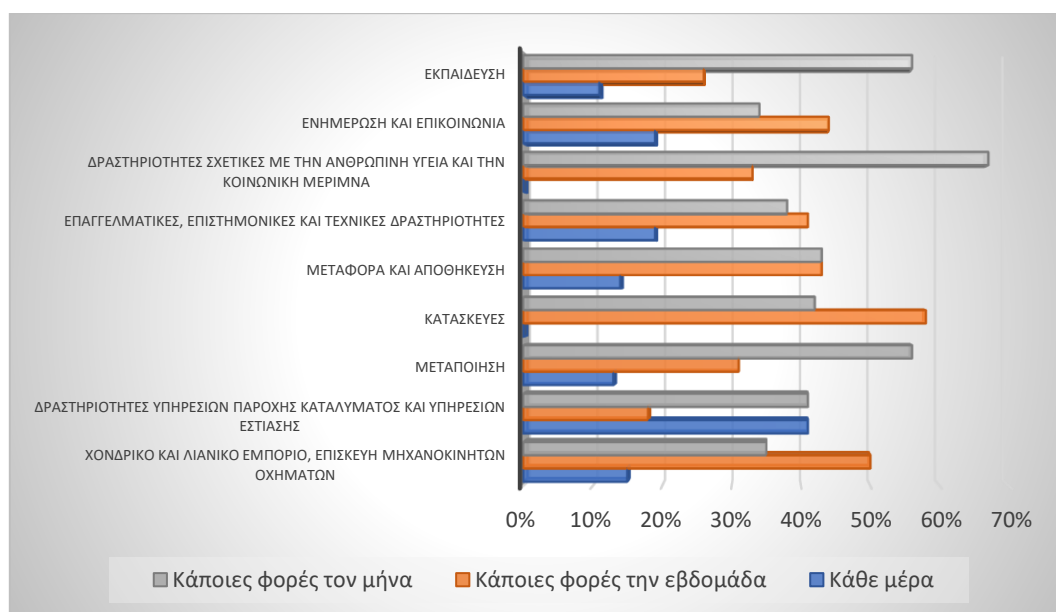
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Εξετάζοντας τη συχνότητα της τηλεργασίας –για όσους η εργασία τους περιλάμβανε τηλεργασία– κάποιες φορές την εβδομάδα δήλωσαν το 58% των ερωτώμενων που εργάζονταν στις κατασκευές, το 50% όσων εργάζονταν στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το 44% όσων εργάζονταν στην ενημέρωση, το 41% όσων εργάζονταν στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες. Χαμηλότερα είναι τα ποσοστά στις δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (33%) και στη μεταποίηση (31%). Κάποιες φορές τον μήνα δήλωσαν το 67% των ερωτηθέντων που εργάζονταν σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 56% όσων εργάζονταν στην εκπαίδευση καθώς και στη μεταποίηση, το 43% όσων εργάζονταν στη μεταφορά και αποθήκευση, το 42% των ερωτώμενων που εργάζονταν στις κατασκευές και το 41% εκείνων που εργάζονταν σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης. Κάθε μέρα δήλωσαν το 41% των ερωτηθέντων που εργάζονταν σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης και το 19% εκείνων που εργάζονταν στην ενημέρωση και επικοινωνία καθώς και σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες. Χαμηλότερα ήταν τα ποσοστά εκείνων που δήλωσαν καθημερινή τηλεργασία στους κλάδους χονδρικό και λιανικό εμπόριο

καθώς και επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (15%), μεταφορά και αποθήκευση (14%) και μεταποίηση (13%) (Διάγραμμα 60).

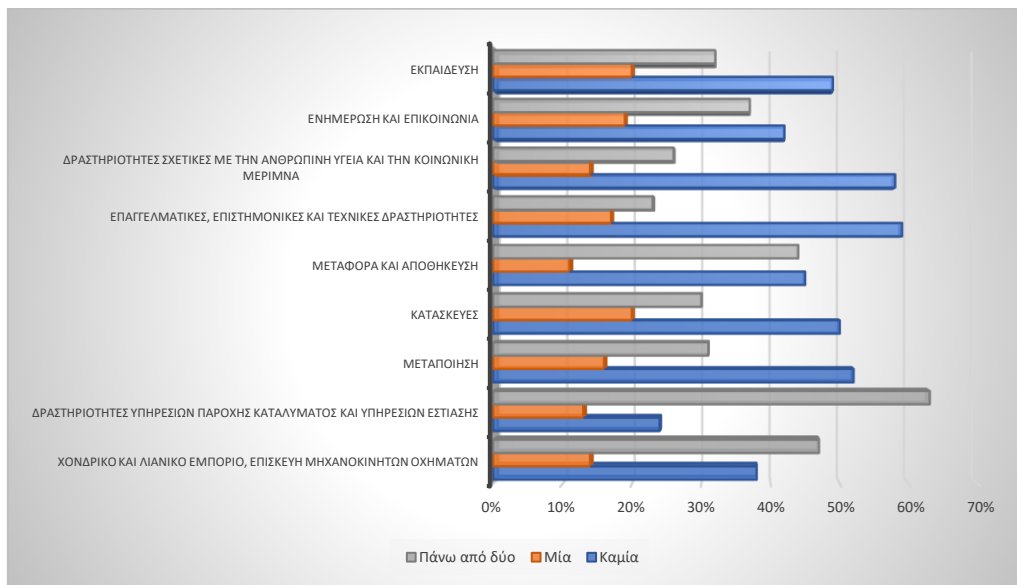
Διάγραμμα 60: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



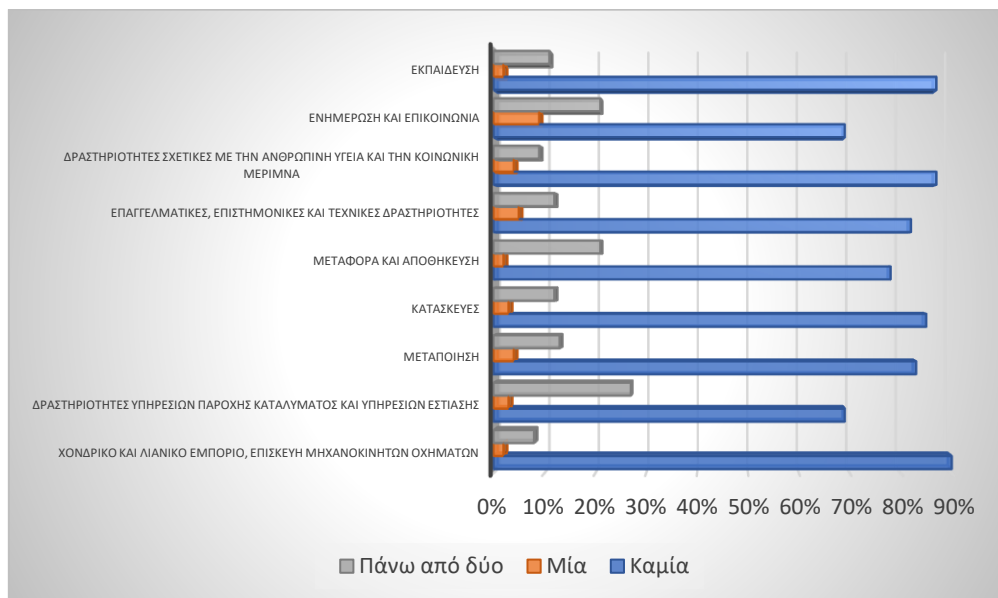
Στο Διάγραμμα 61 παρατηρούμε ότι τα υψηλότερα ποσοστά εργασίας τα Σαββατοκύριακα, πάνω από 2 τον μήνα, δήλωσαν οι εργαζόμενοι σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (63%), στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (47%), στη μεταφορά και αποθήκευση (44%), στην ενημέρωση και επικοινωνία (37%), στην εκπαίδευση (32%) και στη μεταποίηση (31%).

Το Διάγραμμα 62 παρουσιάζει κλαδικά ευρήματα σχετικά με το πόσες φορές οι εργαζόμενοι εργάζονται νύχτα. Παρατηρούμε ότι πάνω από 2 φορές δήλωσαν το 27% των ερωτηθέντων που εργάζονταν σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 21% όσων εργάζονταν στη μεταφορά και αποθήκευση καθώς και στην ενημέρωση και επικοινωνία, το 13% όσων εργάζονταν στη μεταποίηση και το 12% όσων εργάζονταν σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες καθώς και στις κατασκευές.

Διάγραμμα 61: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



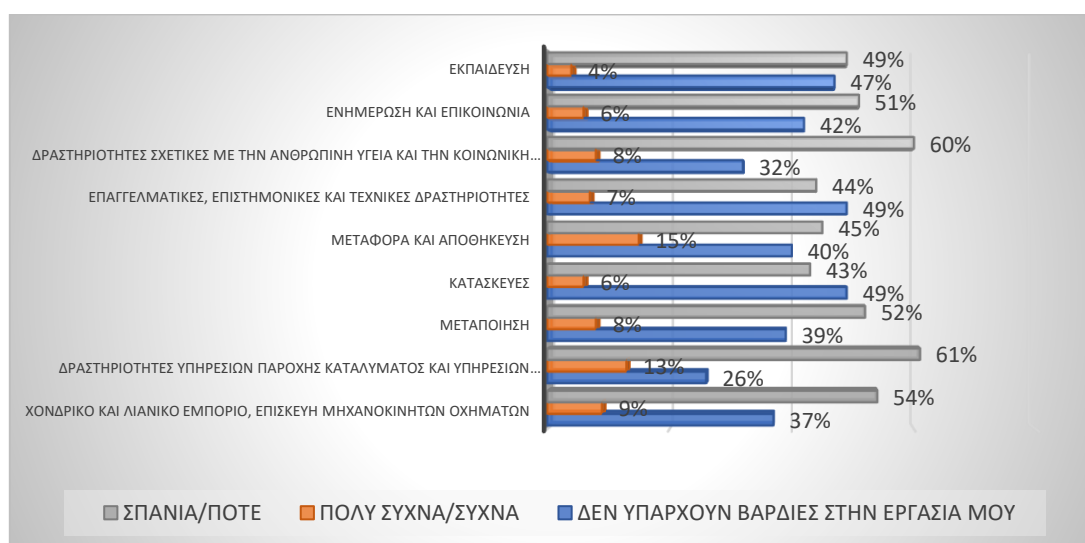
Διάγραμμα 62: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Παράλληλα, το 15% των ερωτηθέντων που εργάζονταν στον κλάδο μεταφορά και αποθήκευση, το 13% όσων εργάζονταν σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 9% όσων απασχολούνταν στο χονδρικό και

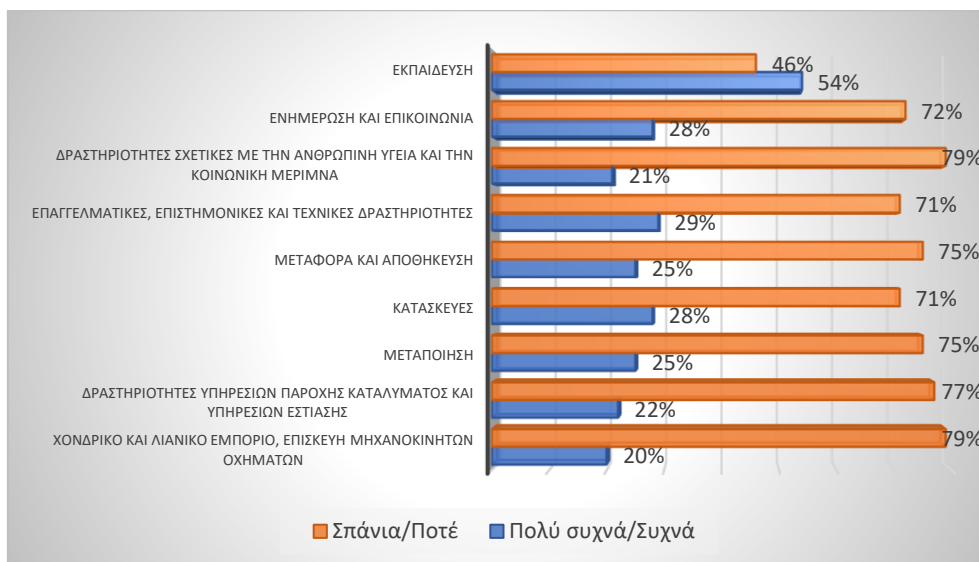
λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και το 8% όσων εργάζονταν στη μεταποίηση καθώς και σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα δήλωσαν ότι βίωναν απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας συχνά και πολύ συχνά (Διάγραμμα 63).

Διάγραμμα 63: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Στο Διάγραμμα 64 παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων που δήλωσαν ότι εργάζονταν τον ελεύθερο χρόνο τους συχνά και πολύ συχνά για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους είναι στην εκπαίδευση (54%). Ακολουθούν οι εργαζόμενοι σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (29%), σε ενημέρωση και επικοινωνία καθώς και στις κατασκευές (28%), στη μεταφορά και αποθήκευση καθώς και στη μεταποίηση (25%) και σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης (22%).

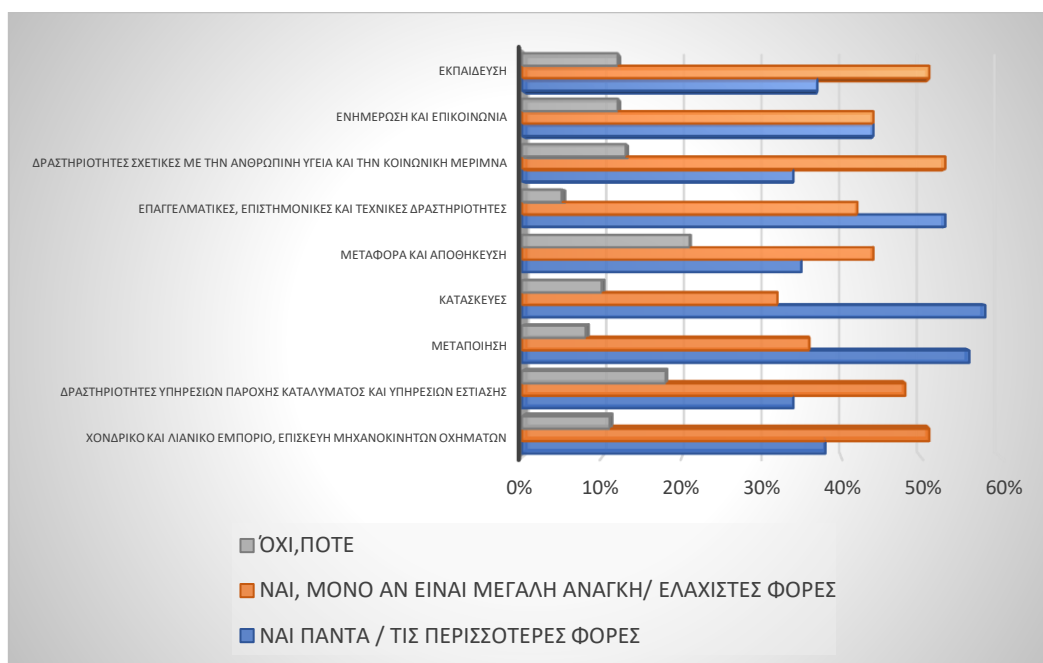
Διάγραμμα 64: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου, και ειδικότερα το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης ημέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα, παρατηρούμε (Διάγραμμα 65) ότι θετικά απάντησαν οι ερωτηθέντες που εργάζονταν στις κατασκευές (58%), στη μεταποίηση (56%), στις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες (53%), στην ενημέρωση και επικοινωνία (44%), στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων (38%), στην εκπαίδευση (37%), στη μεταφορά και αποθήκευση (35%) και σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα (34%). Αξιοσημείωτο είναι ότι το 21% των ερωτηθέντων που εργάζονταν στη μεταφορά και αποθήκευση, το 18% όσων εργάζονταν σε δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης, το 13% όσων εργάζονταν σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 12% όσων εργάζονταν στην εκπαίδευση καθώς και στην ενημέρωση και επικοινωνία, και το 10% όσων εργάζονταν στις κατασκευές δήλωσαν ότι ποτέ δεν μπορούσαν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα.

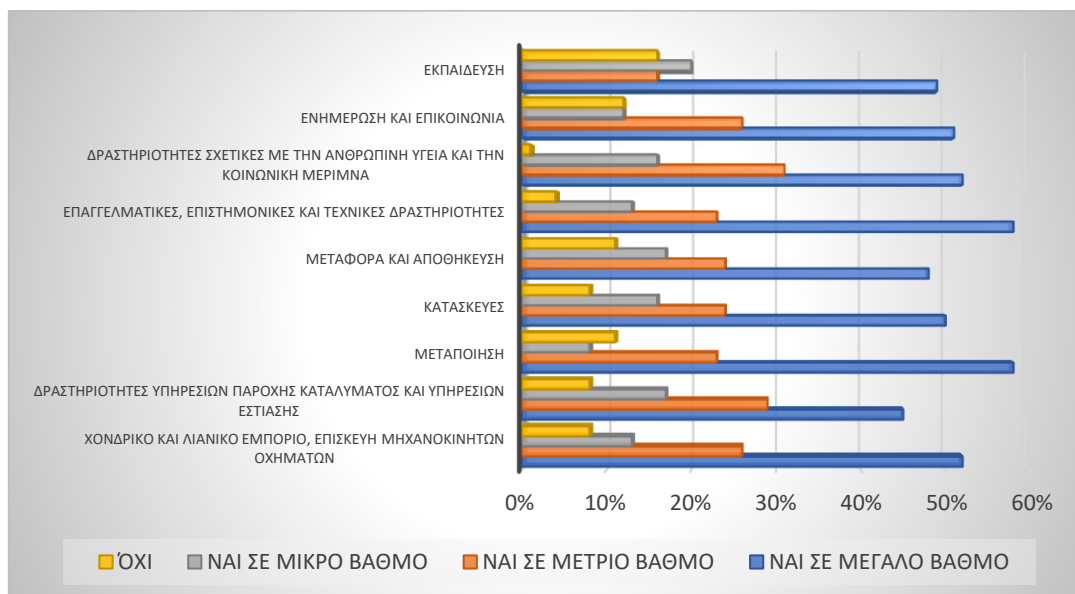
Διάγραμμα 65: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα;

(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)



Υψηλό είναι επίσης το ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσε ότι δεν μπορούσε ή μπορούσε σε μικρό και μέτριο βαθμό να ορίσει τις ημέρες των αδειών και των ρεπό του. Στο Διάγραμμα 66 παρατηρούμε ότι την απάντηση αυτή έδωσαν το 42% εκείνων που εργάζονταν στη μεταποίηση καθώς και σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 48% όσων εργάζονταν στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και σε δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 51% όσων εργάζονταν στην ενημέρωση και επικοινωνία και το 50% όσων εργάζονταν στις κατασκευές.

Διάγραμμα 66: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά κλάδο)

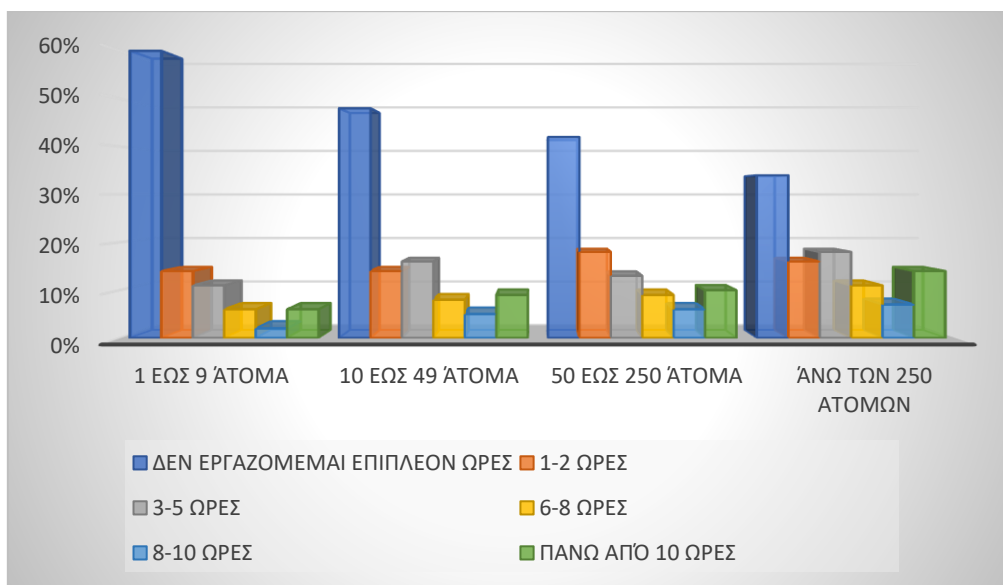


2.7 Ανά μέγεθος επιχειρήσεων (αριθμός απασχολουμένων)

Εξετάζοντας το θέμα της διευθέτησης του χρόνου εργασίας σε συνάρτηση με το μέγεθος των επιχειρήσεων, με βάση τον αριθμό των απασχολουμένων, παρατηρούμε (Διάγραμμα 67) ότι το 60% εκείνων που εργάζονται σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 48% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 42% όσων εργάζονται σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 34% όσων απασχολούνταν σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δήλωσαν πως δεν εργάζονται επιπλέον ώρες από αυτές που όριζε η σύμβαση εργασίας τους. Ωστόσο, μεταξύ εκείνων που εργάζονται σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα και άνω των 250 ατόμων σημειώνεται μια απόκλιση 26 ποσοστιαίων μονάδων· με άλλα λόγια, για τους εργαζομένους που απασχολούνταν σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις η υπερεργασία αποτελούσε εργασιακή συνήθεια. Το συμπέρασμα αυτό ενισχύεται από το εύρημα ότι πάνω από 6 ώρες επιπλέον την εβδομάδα εργάζονταν το 15% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 22% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 10 έως 49

άτομα, το 25% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 32% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

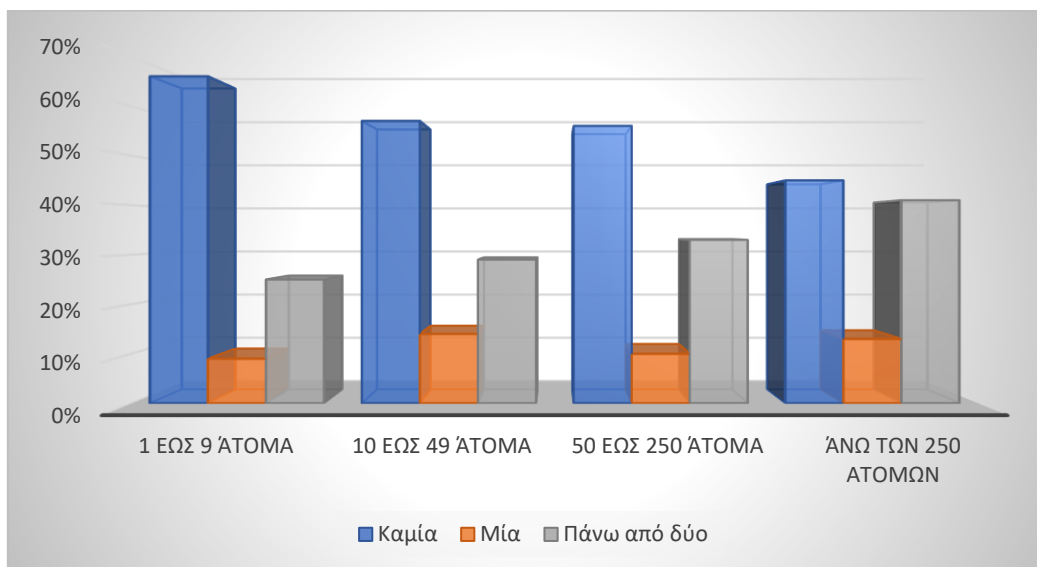
Διάγραμμα 67: Πόσες ώρες περίπου την εβδομάδα εργάζεστε επιπλέον από αυτές που ορίζει η σύμβασή σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



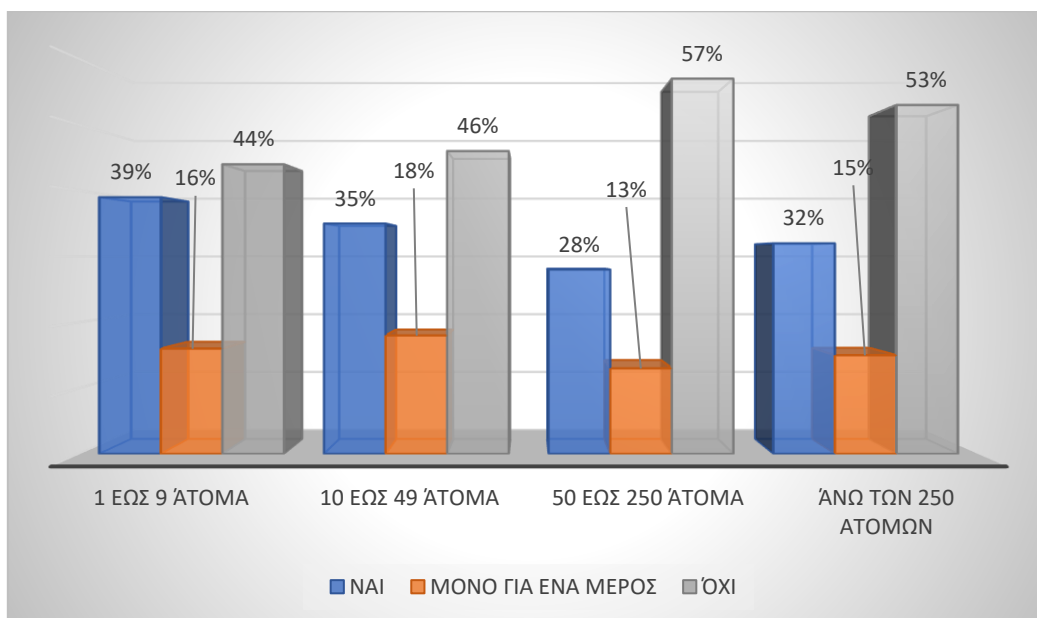
Ταυτόχρονα, το ποσοστό των ερωτηθέντων του δείγματος που δήλωσε πως εργαζόταν περισσότερες από 10 ώρες την ημέρα από μία και πάνω φορές τον μήνα ήταν το 34% στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα, το 43% στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 10 έως 49 άτομα, το 43% στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 50 έως 250 άτομα και το 54% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων (Διάγραμμα 68).

Επιπλέον, το 60% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 64% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 70% όσων εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 68% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δήλωσαν είτε ότι δεν αμείβονταν είτε ότι αμείβονταν μόνο για ένα μέρος των επιπλέον ωρών εργασίας τους (Διάγραμμα 69). Παρά το γεγονός ότι οι αποκλίσεις δεν είναι μεγάλες, τα ευρήματα δείχνουν ότι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις σημειώνεται μεγαλύτερη παραβατικότητα.

Διάγραμμα 68: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε περισσότερο από 10 ώρες την ημέρα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



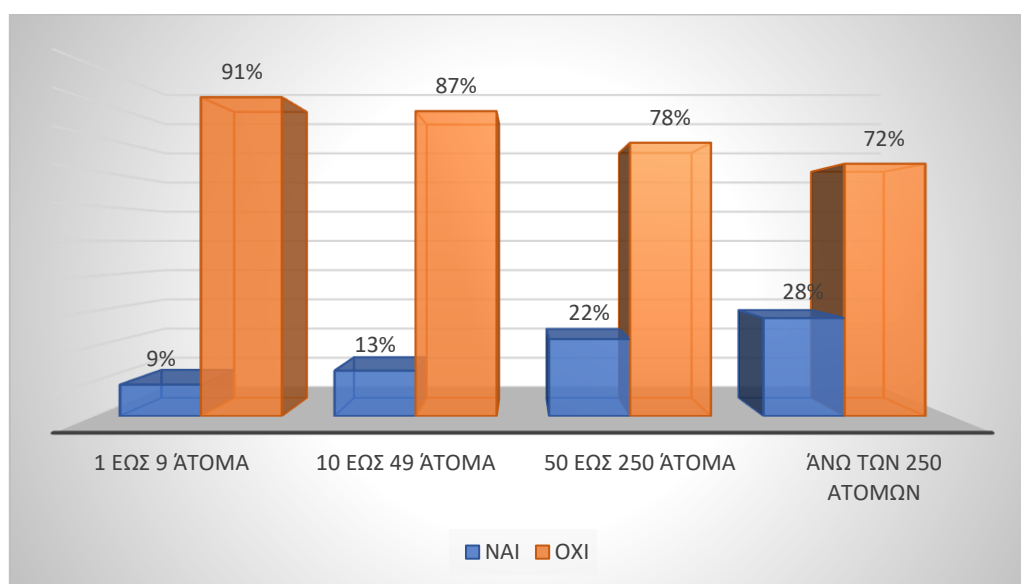
Διάγραμμα 69: Αμείβεστε για τις επιπλέον ώρες της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Όσον αφορά τη δυνατότητα τηλεργασίας, παρατηρούμε μια αναμενόμενη διακύμανση. Το 91% των ερωτώμενων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα και το 87% των απασχολούμενων σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα

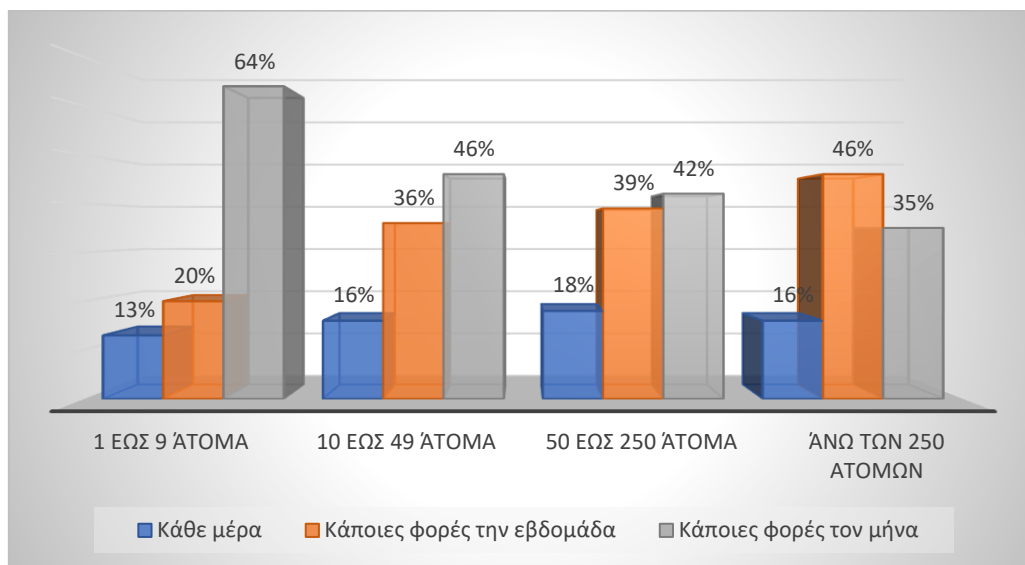
δήλωσαν ότι η εργασία τους δεν περιλάμβανε τηλεργασία. Τα αντίστοιχα ποσοστά είναι μικρότερα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις· πιο συγκεκριμένα, 78% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και 72% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων (Διάγραμμα 70).

Διάγραμμα 70: Η εργασία σας περιλαμβάνει τηλεργασία;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Εξετάζοντας τη συχνότητα της τηλεργασίας, το 64% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα δήλωσε ότι εργαζόταν κάποιες φορές τον μήνα, το 20% κάποιες φορές την εβδομάδα και το 13% κάθε μέρα. Το 46% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα δήλωσε ότι εργαζόταν κάποιες φορές τον μήνα, το 36% κάποιες φορές την εβδομάδα και το 16% κάθε μέρα. Στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα το 42% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι εργαζόταν κάποιες φορές τον μήνα, το 39% κάποιες φορές την εβδομάδα και το 18% κάθε μέρα, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων ήταν 35%, 46% και 16% (Διάγραμμα 71).

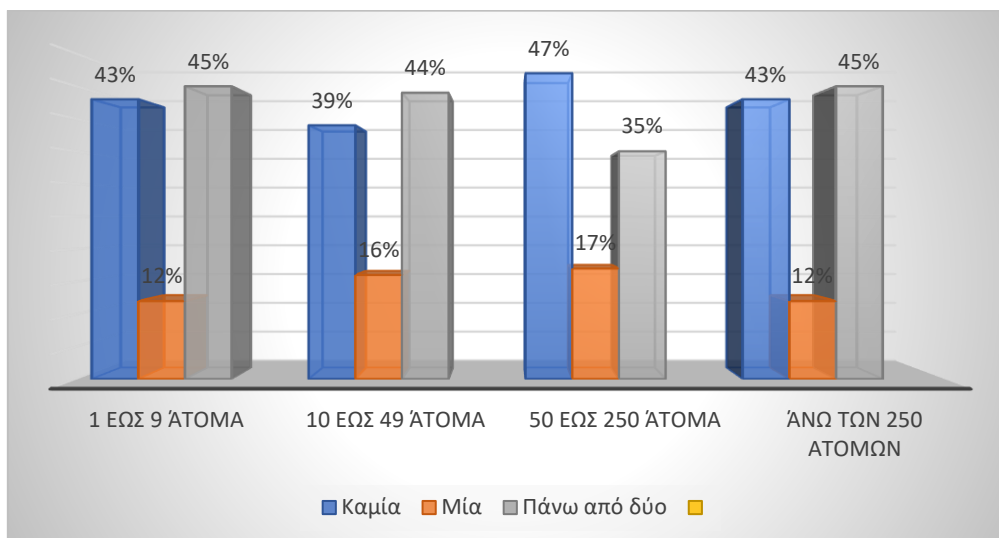
Διάγραμμα 71: Πόσο συχνά εργάζεστε με τηλεργασία; (το ερώτημα αφορά όσους εργάζονται με τηλεργασία) (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



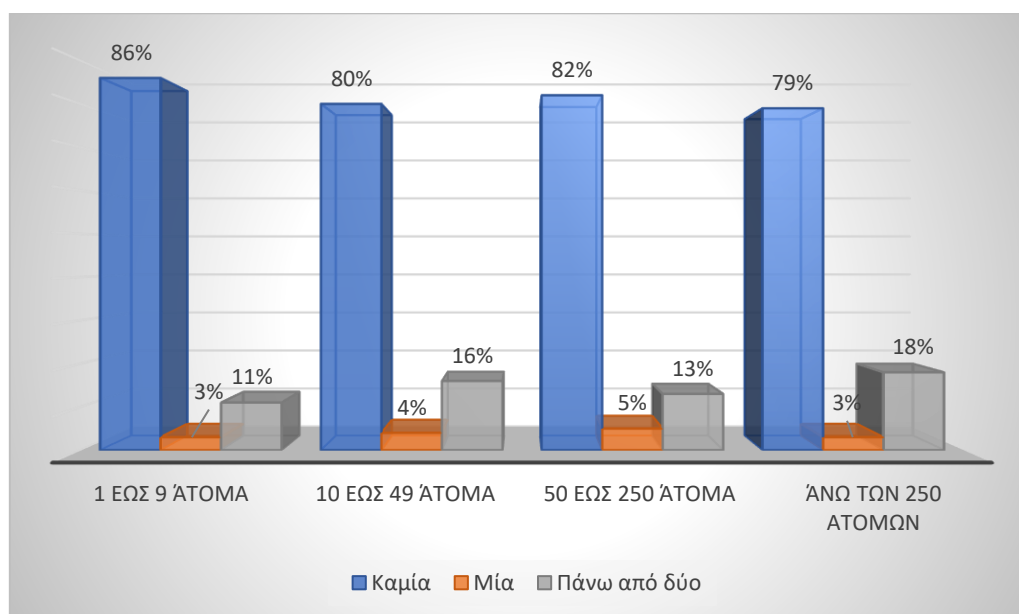
Στο Διάγραμμα 72 παρουσιάζονται οι απαντήσεις των ερωτώμενων του δείγματος αναφορικά με το πόσες φορές τον μήνα εργάζονταν Σαββατοκύριακα. Παρατηρούμε ότι το 45% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα δήλωσε ότι εργαζόταν πάνω από 2 Σαββατοκύριακα και το 12% ένα. Το 44% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα δήλωσε ότι εργαζόταν πάνω από 2 Σαββατοκύριακα και το 16% ένα. Το 35% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα δήλωσε ότι εργαζόταν πάνω από 2 Σαββατοκύριακα και το 17% ένα. Τα αντίστοιχα ποσοστά απασχολουμένων στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων ήταν 45% και 12%.

Όσον αφορά τη νυχτερινή εργασία (Διάγραμμα 73), σχεδόν 8 στους 10 ερωτηθέντες που εργάζονταν σε όλα τα υπό διερεύνηση μεγέθη επιχειρήσεων δήλωσαν ότι δεν εργάζονταν νύχτα. Πάνω από 2 φορές τον μήνα εργάζονταν νύχτα το 11% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 16% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 13% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 18% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 72: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε τα Σαββατοκύριακα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



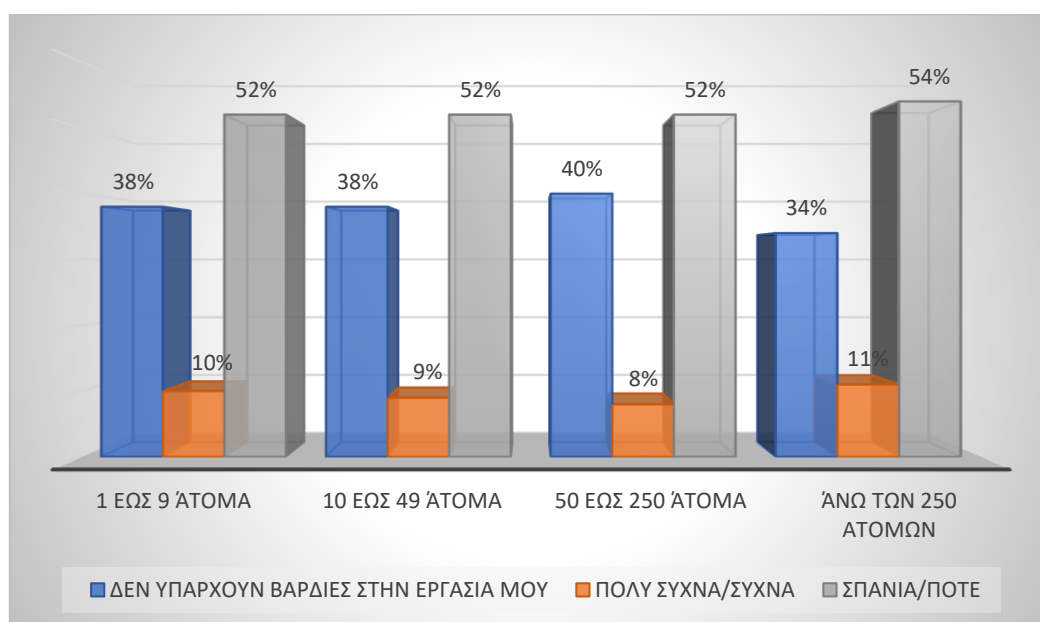
Διάγραμμα 73: Πόσες φορές τον μήνα εργάζεστε νύχτα;
(N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Επίσης, ένα σημαντικό ποσοστό δήλωσε ότι δεν εργαζόταν με βάρδιες. Συγκεκριμένα, το 38% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα και από 10 έως 49 άτομα, το 40% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 34% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων (Διάγραμμα 74). Στο ίδιο διάγραμμα παρατηρούμε επίσης ότι υπάρχει ένα ποσοστό, σχετικό μικρό, που δήλωσε ότι συχνά

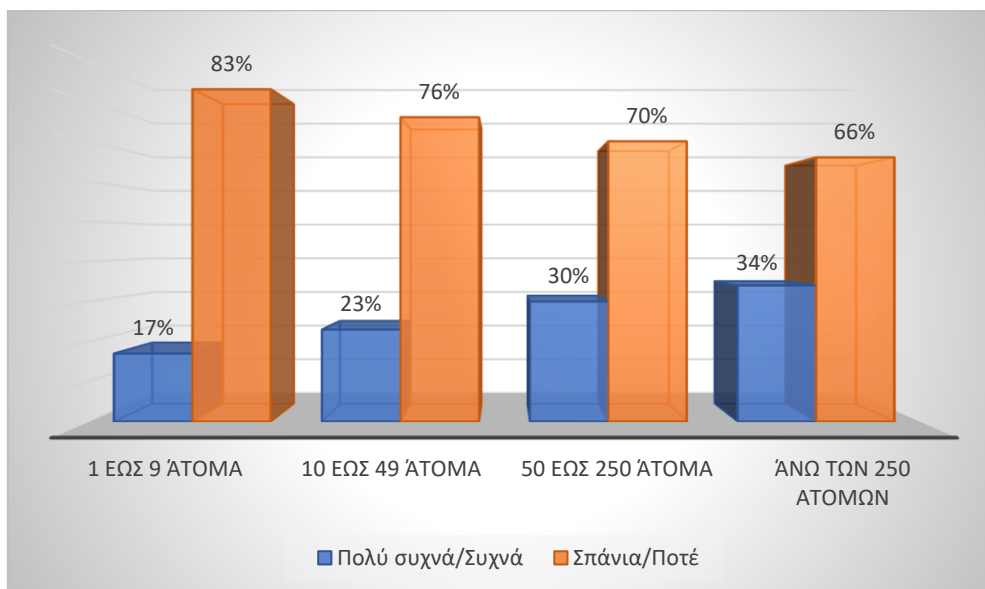
και πολύ συχνά βίωνε απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας: το 10% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 9% σε επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 8% σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 11% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 74: Πόσο συχνά αλλάζουν χωρίς προειδοποίηση τη βάρδια της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



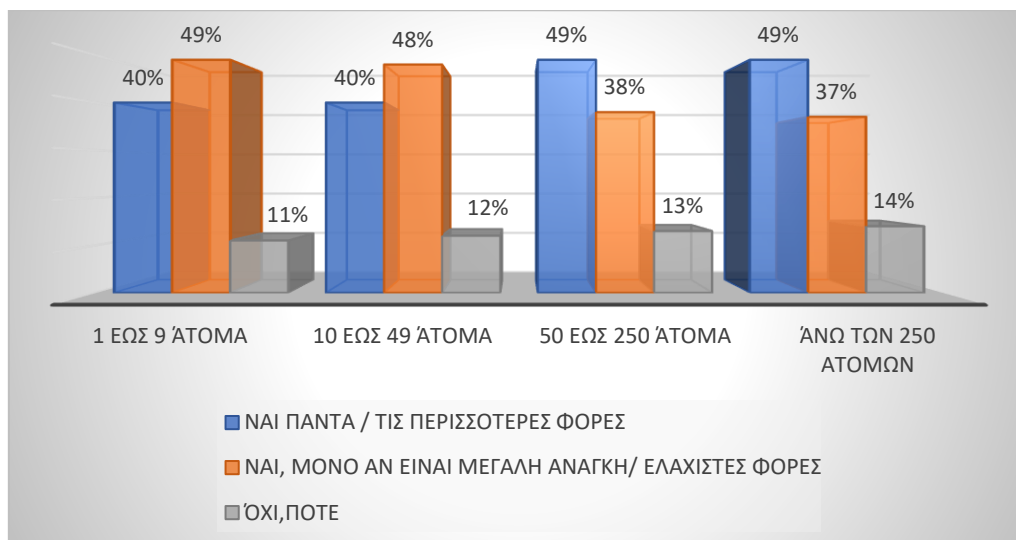
Το Διάγραμμα 75 παρουσιάζει ευρήματα σχετικά με το πόσο συχνά οι εργαζόμενοι, ανά μέγεθος επιχείρησης, εργάζονταν στον ελεύθερο χρόνο τους για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Παρατηρούμε ότι ένα υψηλό ποσοστό (το 34% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων και το 30% σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα) απάντησε θετικά. Χαμηλότερα είναι τα ποσοστά στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 10 έως 49 άτομα (23%) και από 1 έως 9 άτομα (17%).

Διάγραμμα 75: Πόσο συχνά εργάζεστε τον ελεύθερο χρόνο σας για να ανταποκριθείτε στις απαιτήσεις της εργασίας σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



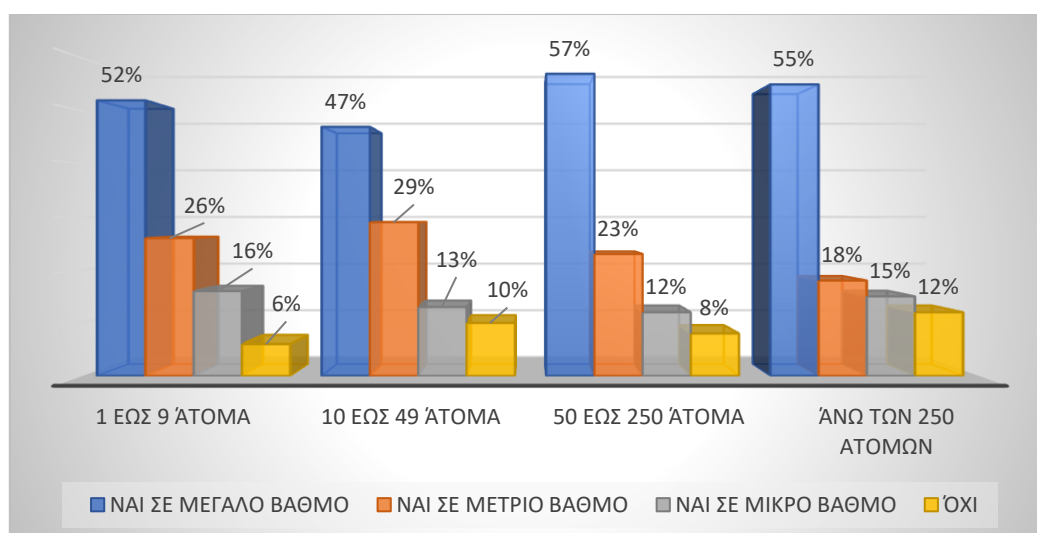
Όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου, και ειδικότερα το πόσο εύκολα οι εργαζόμενοι διαφορετικών μεγεθών επιχειρήσεων μπορούν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα, παρατηρούμε (Διάγραμμα 76) ότι το 40% των ερωτηθέντων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν από 1 έως 9 άτομα και από 10 έως 49 άτομα, καθώς και το 49% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και άνω των 250 ατόμων δήλωσαν ότι μπορούσαν πάντα ή τις περισσότερες φορές. Τα ποσοστά εκείνων που δήλωσαν ότι μπορούσαν ελάχιστες φορές ή μόνο σε πολύ έκτακτες περιπτώσεις να πάρουν άδεια μερικών ωρών για τη διευθέτηση προσωπικών ή οικογενειακών τους θεμάτων ήταν 49% στις επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, 48% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, 38% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και 37% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Αξιόλογο είναι το εύρημα ότι το 11% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 12% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 13% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 14% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων δήλωσαν ότι ποτέ δεν μπορούσαν να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα.

Διάγραμμα 76: Μπορείτε εύκολα να πάρετε άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσετε προσωπικά ή οικογενειακά θέματα; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



Αξιοσημείωτο, αν και χαμηλό, είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι δεν μπορούσαν να ορίσουν τις ημέρες των αδειών και των ρεπό τους. Στο Διάγραμμα 77 παρατηρούμε ότι την απάντηση αυτή έδωσαν το 6% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις από 1 έως 9 άτομα, το 10% στις επιχειρήσεις από 10 έως 49 άτομα, το 8% στις επιχειρήσεις από 50 έως 250 άτομα και το 12% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Διάγραμμα 77: Έχετε τη δυνατότητα να ορίσετε τις ημέρες των ρεπό και των αδειών σας; (N: 1.305, σύνολο δείγματος, ανά μέγεθος επιχείρησης)



3. Επίλογος

Το παρόν Κείμενο Πολιτικής εξετάζει τις πραγματικές συνθήκες διευθέτησης του χρόνου εργασίας στο εργασιακό περιβάλλον της Ελλάδας όπως αυτές αποτυπώνονται στις απαντήσεις των ερωτώμενων της δημοσκοπικής έρευνάς μας. Τα ευρήματα που παρουσιάσαμε στην προηγούμενη ενότητα, ορισμένα εκ των οποίων ενδεικτικά συνοψίζουμε παρακάτω, δείχνουν την παγίωση πολλαπλών ανισοτήτων μεταξύ φύλων, ομάδων διαφορετικής ηλικίας, επιπέδου εκπαίδευσης και εισοδήματος, οικονομικών κλάδων και μεγέθους επιχειρήσεων ως προς τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της διευθέτησης του χρόνου εργασίας, αναδεικνύοντας τα νομικά, τα θεσμικά και τα διαρθρωτικά ελλείμματα του σημερινού υποδείγματος ανάπτυξης καθώς και την ποιοτική υστέρηση του εργασιακού περιβάλλοντος στη χώρα μας.

Ειδικότερα, το 52% του συνόλου των ερωτώμενων δήλωσε ότι εργαζόταν παραπάνω ώρες από αυτές που όριζε η σύμβασή του. Το 48% εργαζόταν στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, το 50% σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης καθώς και στη μεταποίηση, το 70% στις κατασκευές και το 44% στην ενημέρωση-επικοινωνία και σε δραστηριότητες σχετικές με την υγεία και την κοινωνική μέριμνα. Την ίδια στιγμή, το 29% των ανδρών και το 11% των γυναικών δήλωσαν ότι εργάζονταν από 6 και πάνω ώρες την εβδομάδα από αυτές που όριζε η σύμβαση εργασίας τους. Το 12% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών, το 10% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 5% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών δήλωσαν ότι εργάζονταν πάνω από 10 ώρες την εβδομάδα. Πάνω από 6 ώρες την εβδομάδα δήλωσαν το 15% όσων εργάζονταν σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν 1-9 άτομα, το 22% σε επιχειρήσεις με 10-49 άτομα, το 25% σε επιχειρήσεις με 50-250 άτομα και το 32% σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Επιπλέον, το 66% των ανδρών και το 63% των γυναικών, το 56% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 68% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 68% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών δήλωσαν είτε ότι δεν αμείβονταν καθόλου είτε ότι αμείβονταν μόνο για ένα μέρος της υπερεργασίας τους. Αξιοσημείωτο είναι ότι το 68% των κατόχων μεταπτυχιακού ή διδακτορικού διπλώματος, το 50% εκείνων με

πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ και εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 38% των αποφοίτων λυκείου και το 30% με εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο δήλωσαν ότι δεν αμείβονταν καθόλου για τις επιπλέον ώρες εργασίας τους. Είτε ότι δεν αμείβονταν καθόλου ή ότι αμείβονταν μόνο για ένα μέρος της υπερεργασίας τους δήλωσαν το 79% των εργαζομένων στην ενημέρωση-επικοινωνία, το 77% των εργαζομένων στην εκπαίδευση, το 77% των εργαζομένων σε επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες, το 65% των εργαζομένων σε δραστηριότητες σχετικές με την υγεία και την κοινωνική μέριμνα, το 65% των εργαζομένων στις κατασκευές, το 63% των εργαζομένων στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο καθώς και στην επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων, το 57% των εργαζομένων στη μεταποίηση και το 65% των εργαζομένων σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης. Την ίδια απάντηση έδωσαν το 60% των ερωτώμενων σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν 1-9 άτομα, το 64% στις επιχειρήσεις 10-49 ατόμων, το 70% στις επιχειρήσεις 50-250 ατόμων και το 68% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων. Τα παραπάνω ευρήματα αναδεικνύουν ότι το σημερινό επιχειρηματικό και αναπτυξιακό υπόδειγμα της Ελλάδας, όπως και το ρυθμιστικό και ελεγκτικό πλαίσιο, επιτρέπει και παράγει σε μεγάλο βαθμό υπερεργασία, ανισότητες και παραβατικότητα. Η απλήρωτη υπερεργασία αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό του εργασιακού περιβάλλοντος στην Ελλάδα και λειτουργεί ως ένας δομικός μηχανισμός αναδιανομής του εισοδήματος σε βάρος του κόσμου της εργασίας.

Τα ευρήματα της μελέτης αναδεικνύουν επιπλέον διαστάσεις της χαμηλής ποιότητας και της αντικοινωνικής και αντιπαραγωγικής οργάνωσης του χρόνου εργασίας περιλαμβάνοντας με υψηλά ποσοστά τύπους εργασίας, όπως η εργασία το Σαββατοκύριακο, τη νύχτα, στον ελεύθερο χρόνο ή με απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας, που έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και την ευημερία των εργαζομένων. Το 57% των ανδρών και το 55% των γυναικών δήλωσαν ότι εργάζονταν από ένα και πάνω Σαββατοκύριακο τον μήνα, το 17% των ανδρών και το 10% των γυναικών ότι εργάζονταν νύχτα πάνω από 2 φορές τον μήνα και το 10% των ανδρών και το 7% των γυναικών ότι βίωναν συχνά ή πολύ συχνά απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας. Το 43% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 42% της ηλικιακής ομάδας 35-

54 ετών και το 39% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών δήλωσαν ότι εργάζονταν πάνω από 2 Σαββατοκύριακα τον μήνα, ενώ το 15% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών, το 14% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών και το 13% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών δήλωσαν ότι εργάζονταν νύχτα πάνω από 2 φορές τον μήνα. Επίσης, συχνά ή πολύ συχνά απροειδοποίητη αλλαγή βάρδιας βίωσαν το 7% των ατόμων ηλικίας 17-34 ετών, το 11% των ατόμων ηλικίας 35-54 ετών και το 8% της ηλικιακής ομάδας άνω των 55 ετών.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχουν οι απαντήσεις των ερωτηθέντων με βάση το επίπεδο εκπαίδευσής τους. Το 45% όσων είχαν μεταπτυχιακό/διδακτορικό δίπλωμα, το 52% εκείνων με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 60% εκείνων με τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση και το 63% των απόφοιτων λυκείου και όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο δήλωσαν ότι εργάζονταν τουλάχιστον ένα Σαββατοκύριακα τον μήνα. Πάνω από 2 φορές τον μήνα εργάζονταν νύχτα το 19% όσων είχαν τεχνική εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση, το 16% εκείνων με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ και όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο και το 12% εκείνων με μεταπτυχιακό/διδακτορικό δίπλωμα καθώς και των αποφοίτων λυκείου. Επίσης πάνω από 2 Σαββατοκύριακα τον μήνα δήλωσαν ότι εργάζονταν το 63% των εργαζομένων σε δραστηριότητες παροχής καταλύματος και υπηρεσίες εστίασης, το 47% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, το 37% στην ενημέρωση-επικοινωνία, το 32% στην εκπαίδευση και το 31% στη μεταποίηση.

Η εργασία κατά τη διάρκεια του ελεύθερου χρόνου θολώνει τα όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής. Στο σύνολο του δείγματος το 25% δήλωσε ότι εργάστηκε στον ελεύθερο χρόνο του για να ανταποκριθεί στις εργασιακές απαιτήσεις. Ομοίως απάντησαν το 29% των ανδρών και το 20% των γυναικών, το 38% με μεταπτυχιακό/διδακτορικό δίπλωμα, το 29% εκείνων με πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ, το 22% εκείνων με τεχνική κατάρτιση και επαγγελματική εκπαίδευση και το 18% των αποφοίτων λυκείου και όσων είχαν εκπαίδευση έως και το γυμνάσιο. Την ίδια απάντηση έδωσαν το 34% όσων εργάζονταν σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων, το 30% όσων εργάζονταν σε επιχειρήσεις 50-250 ατόμων, το 23% στις επιχειρήσεις των 10-50 ατόμων και το 17% στις επιχειρήσεις 1-9 ατόμων.

Τέλος, όσον αφορά την ευελιξία του ωραρίου εργασίας τους, δηλαδή τη δυνατότητα των εργαζομένων να πάρουν άδεια μερικών ωρών στη διάρκεια της εργάσιμης μέρας για να διευθετήσουν προσωπικά ή οικογενειακά τους θέματα, που υποδηλώνει μια υγιή ισορροπία μεταξύ της προσωπικής και της επαγγελματικής τους ζωής, το 43% των ανδρών και το 50% των γυναικών δήλωσαν ότι μπορούσαν να πάρουν τέτοιου είδους άδεια ελάχιστες φορές ή μόνο σε περιπτώσεις μεγάλης ανάγκης. Το ίδιο δήλωσαν το 47% της ηλικιακής ομάδας 17-34 ετών, το 45% της ηλικιακής ομάδας 35-54 ετών και το 41% ηλικίας άνω των 55 ετών. Επίσης, το 49% εκείνων που εργάζονταν σε επιχειρήσεις που απασχολούσαν 1-9 άτομα, το 48% στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν 10-19 άτομα, το 23% στις επιχειρήσεις που απασχολούσαν 50-250 άτομα και το 13% στις επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων.

Ολοκληρώνοντας, το σύνολο των ευρημάτων της έρευνάς μας για τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας αναδεικνύει την ανάγκη λήψης μέτρων και υλοποίησης ρυθμιστικών παρεμβάσεων για την προστασία της εργασίας σε πολλά επίπεδα, τα οποία περιλαμβάνουν το φύλο, την ηλικία, την εκπαίδευση, τον κλάδο δραστηριότητας, το μέγεθος των επιχειρήσεων. Οι πολιτικές και οι δράσεις για την προστασία της εργασίας αφορούν την προστασία των εργαζομένων από την εκμετάλλευση, από κινδύνους για την υγεία τους, από απρόβλεπτα και αντικοινωνικά ωράρια εργασίας και υπερβολικά πολλές και απλήρωτες ώρες εργασίας. Η αποτελεσματικότητα των πολιτικών αυτών περιορίζει φαινόμενα παραβατικότητας και ενισχύει την ικανότητα των εργαζομένων και των οικογενειών τους να επιδιώκουν την υλική ευημερία τους υπό συνθήκες αξιοπρέπειας, οικονομικής ασφάλειας και ίσων ευκαιριών, καθώς και να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας και ζωής.

Βιβλιογραφία

Eurofound (2017). *Occupational Change and Wage Inequality: European Jobs Monitor 2017*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Biletta, I. and Lyly-Yrjanainen, I. (2013). "Is job quality becoming more unequal?", *ILR Review*, 66(4), pp. 753-784, DOI:[10.1177/001979391306600402](https://doi.org/10.1177/001979391306600402).

INE ΓΣΕΕ (2025). *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Το φυσικό περιβάλλον της εργασίας*, Κείμενο Πολιτικής 21, Ινστιτούτο Εργασίας ΙΝΕ ΓΣΕΕ, <https://bit.ly/44lj11>.

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμ. Μπενάκη 71Α, 10681, Αθήνα

Τηλ. 210 8202257

E-mail: info@inegsee.gr

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-618-234-026-4

ISSN: 2585-3708

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Στέλλα Ζούπα

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