

Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 4 (2015)



Η Εξέλιξη των Συνθηκών Εργασίας στην Ευρώπη: Οι Συνθήκες Εργασίας ως Αντικείμενο Έρευνας και Κοινωνικής Διαπραγμάτευσης

Γεωργία Πετράκη

doi: [10.12681/sp.10594](https://doi.org/10.12681/sp.10594)

Copyright © 2016, Γεωργία Πετράκη



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Πετράκη Γ. (2017). Η Εξέλιξη των Συνθηκών Εργασίας στην Ευρώπη: Οι Συνθήκες Εργασίας ως Αντικείμενο Έρευνας και Κοινωνικής Διαπραγμάτευσης. *Κοινωνική Πολιτική*, 4, 7-18. <https://doi.org/10.12681/sp.10594>

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΣΥΝΘΗΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ: ΟΙ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΩΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ¹

Γεωργία Πετράκη

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Πάντειο πανεπιστήμιο

Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής

Περίληψη

Οι «συνθήκες εργασίας» ως ερευνητικό πεδίο αλλά και πεδίο δημόσιας παρέμβασης θεματοποιείται κυρίως από τη δεκαετία του 1960 στις μεγάλες βιομηχανικές χώρες και σήμερα συνιστά διεπιστημονική περιοχή δημόσιου και ακαδημαϊκού ενδιαφέροντος. Η στενή προσέγγιση των συνθηκών εργασίας, (συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας) διευρύνθηκε σταδιακά με θεματικές που αφορούν τη ποιότητα του περιεχομένου της εργασίας και των σχέσεων στην εργασία, κάτω από τη πίεση ποιοτικών προσδοκιών για την εργασία- που τροφοδότησαν τις δημόσιες πολιτικές κατά τη περίοδο της πλήρους απασχόλησης ενώ κατά τις τελευταίες δεκαετίες και με το πρόβλημα της ανεργίας κυρίαρχο, οι μετασχηματισμοί των παραγωγικών συστημάτων και τα προβλήματα που δημιουργούν, θέτουν στη δημόσια θέαση και τροφοδοτούν τη δημόσια συζήτηση γύρω από την προβληματικότητα των σύγχρονων χώρων εργασίας. Από τα 15 κράτη μέλη της ΕΕ η Ελλάδα μόνη δεν διαθέτει καμία έρευνα μεγάλης έκτασης για τις συνθήκες εργασίας ενώ ούτε και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δείξει ενδιαφέρον να αναπτύξουν την έρευνα στους χώρους εργασίας. Η παρούσα εργασία επιδιώκει να διερευνήσει το πεδίο και να αναδείξει την ανάγκη δημόσιας γνώσης και κατανόησης του τι γίνεται στους χώρους εργασίας. Την ανάγκη συστηματικής έρευνας που θα τροφοδοτήσει τις κοινωνικές διεργασίες και τη κατάστροψη δημόσιων κοινωνικών πολιτικών.

CHANGES IN WORKING CONDITIONS IN EUROPE: THE WORKING CONDITIONS AS OBJECT OF RESEARCH AND SOCIAL NEGOCIATION

Summary

The "working conditions" as a research field and as scope of public intervention become an issue in the major industrialized countries as from the 1960's. At present this is a multidisciplinary area of public and academic interest. The initially narrow approach of working conditions (health and safety conditions) gradually expanded to include topics

¹ Η παρούσα εργασία βασίσθηκε σε ανακοίνωση που παρουσιάσθηκε στο 4^ο Διεθνές Επιστημονικό Συνέδριο της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής, 10-11 Νοεμβρίου 2011, Αθήνα.

related to the content of work quality and relationships at work, under the pressure created by the expectations for quality of work, which fueled public policies during the full-time employment period. In the last few decades, with the problem of unemployment dominant, the changes in production systems and the problems they create, bring to the fore the problematic nature of modern workplaces and feed the relevant debate. Of the 15 EU Member States, Greece is the only one lacking large-scale survey on working conditions, while even the unions have shown no interest to develop research in the workplace. This paper seeks to explore the field and emphasize the need for public knowledge and understanding of what happens in the workplace, and for systematic research that will feed the social processes and assist to the elaboration of social public policies.

Εισαγωγή

Οι συνθήκες εργασίας περιγράφουν το περιβάλλον, φυσικό και κοινωνικό, στο οποίο εκτελείται η εργασία. Σε ένα πιο στενό ορισμό καλύπτει απλά τις φυσικές συνθήκες στις οποίες λαμβάνει χώρα η άσκηση της εργασίας ή και απορρέουν από την τελευταία, δηλαδή αυτές που ο εργαζόμενος υφίσταται στη θέση εργασίας του. Στην ευρύτερη εκδοχή του ο όρος αναφέρεται στην ποιότητα ζωής στην εργασία ή τη «βελτίωση της ποιότητας ζωής στην εργασία» περιλαμβανομένης και της απασχόλησης. Συναφής αλλά με διαφορετικό περιεχόμενο ο όρος «συνθήκες απασχόλησης» αναφέρεται στο καθεστώς της εργασιακής σχέσης, και τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας.

Εννοιολογική προσέγγιση

Ο όρος «συνθήκες εργασίας» καλύπτει ένα σύνολο συχνά διαμφισβητούμενο που δεν είναι πάντοτε εύκολο να προσδιοριστεί. Συχνά μια επικίνδυνη διάσταση της εργασίας μπορεί να φαίνεται εγγενής στην ίδια τη δραστηριότητα. Μπορούμε να κατανοήσουμε τις συνθήκες εργασίας μέσα από τις διάφορες ομαδοποιήσεις που προτείνονται. Μια ομαδοποίηση² αφορά: *Συνθήκες που απορρέουν από την ίδια την εργασία* (σχεδιασμός και περιεχόμενο της θέσης εργασίας, δαπάνη φυσικής και πνευματικής ενέργειας, υγιεινή και ασφάλεια). *Συνθήκες που απορρέουν από το άμεσο περιβάλλον της εργασίας* (φυσικό, ψυχοκοινωνικό περιβάλλον, τρόπος αμοιβής), *Συνθήκες που απορρέουν από την ένταξη της επιχείρησης στο περιβάλλον της* (ωράρια, διαδρομές). Μέσα από αυτή την ομαδοποίηση έχουμε ένα συνεκτικό σύνολο όμως τα διαφορετικά συνθετικά του είναι αναγνωρισμένα με άνισο τρόπο. Κάποιες θεματικές συμπεριλαμβάνονται σε όλα τα εγχειρίδια. Πχ η κατανάλωση φυσικής ενέργειας, οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας ή το φυσικό περιβάλλον (θόρυβος, θερμοκρασία

² JARDILLIER, P., (1979)

κλπ). Κάποιες άλλες θεματικές έχουν μικρότερη αναγνώριση όπως ο σχεδιασμός και το περιεχόμενο της εργασίας ή το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον.³

Οι διαφορετικές διαστάσεις, συνθετικά του όρου αν και παρουσιάζονται ως ανεξάρτητες μεταξύ τους, στην πραγματικότητα αλληλοεξαρτούνται, ενώ ορισμένα συστήματα εργασίας γεννούν ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας. Η εργασία είναι ένα κοινωνικοτεχνικό σύστημα και οι συνθήκες άσκησης της διαμορφώνονται από αυτό που είναι η ίδια η εργασία. Αν ιεραρχήσουμε τις συνθήκες εργασίας με βάση τη σχέση αιτίας αποτελέσματος μπορούμε να διατυπώσουμε μια άλλη τυπολογία. Το επίπεδο του επαγγέλματος, η ειδικότητα, τα προσόντα είναι κεντρικός παράγοντας γιατί προσδιορίζει όλους τους άλλους. Κάποιες σημαντικές όψεις της εργασίας είναι συναρτημένες από το επίπεδο του επαγγέλματος και συνιστούν κεντρικές διαστάσεις στις Συνθήκες Εργασίας: *οι ρυθμοί της εργασίας και ο φόρτος που συνεπάγονται (πχ στην επαναληπτική εργασία), οι προοπτικές της προσωπικής ανάπτυξης, ο τύπος της ιεραρχίας πχ η τεύλορική πειθαρχία επιβάλλεται συνήθως στους εργαζόμενους των οποίων η εργασία είναι χωρίς ιδιαίτερα προσόντα, το φυσικό περιβάλλον, τα ωράρια με βάρδιες και ο τρόπος πληρωμής* όλα αυτά συναρτώνται από το επίπεδο ειδικότητας. Κάποιες άλλες όψεις της εργασίας τοποθετούνται στην περιφέρεια διότι εκβάλλονται από το συσχετισμό των 2 προηγούμενων κριτηρίων πχ *η φυσική ασφάλεια* όλες οι στατιστικές δείχνουν να συναρτάται με τους ρυθμούς και τα ωράρια. Η *προσωπική εμπλοκή* απορρέει από τις προοπτικές προσωπικής εξέλιξης και τη δυνατότητα ανάπτυξης πρωτοβουλίας (τύπος ιεραρχίας).

Η διαφοροποίηση και η εξέλιξη των συνθηκών εργασίας είναι στενά συνδεδεμένες με τις αντίστοιχες της ίδιας της εργασίας. Στον ίδιο τόπο εργασίας, από τη μία θέση εργασίας στην άλλη, από χρόνο σε χρόνο, οι συνθήκες που βιώνονται στην εργασία μπορεί να διαφέρουν σημαντικά. Ο προσδιορισμός τους συμπυκνώνει ερωτήματα κοινωνικά και πολιτικά. Σε μια αρχική τους προσέγγιση οι συνθήκες εργασίας αποτέλεσαν αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής για τους εργονόμους που παρατηρούν τις εργονομικές συνθήκες της εργασίας (στάση κατά την εργασία, επαναληπτική εργασία, μεταφορά φορτίων, κ.α.) και προτείνουν παρεμβάσεις βελτίωσης, τους επιθεωρητές της εργασίας, που επιβλέπουν την εφαρμογή του εργατικού δικαίου, και των ιατρών της εργασίας που ελέγχουν την υγεία των εργαζομένων και διαπιστώνουν ασθένειες που παράγονται από το εργασιακό περιβάλλον. Όμως προοδευτικά και με δεδομένες τις μεταβολές που λαμβάνουν χώρα στα συστήματα εργασίας κατά τις τελευταίες δεκαετίες, πολλές και σημαντικές δειγματοληπτικές αλλά και ποιοτικές ερευνητικές εργασίες ανέδειξαν την επίδραση της οργάνωσης της εργασίας στις συνθήκες εργασίας, τη σχέση τεχνολογίας και συνθηκών εργασίας καθώς και το

³ Οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας του Δουβλίνου ομαδοποιούν τις συνθήκες εργασίας ως εξής: Καριέρα και Ασφάλεια της Απασχόλησης (καθεστώς απασχόλησης, εισόδημα, κοινωνική προστασία, δικαιώματα διαβούλευσης), Υγιεινή και Ευζωία (υγεία, έκθεση σε κινδύνους, οργάνωση της εργασίας), Ανάπτυξη των Ειδικοτήτων (Προσόντα-ειδίκευση, κατάρτιση, προοπτικές μάθησης, προοπτικές εξέλιξης) και Συμφιλίωση Ζωής και Εργασίας (εργάσιμος/μη εργάσιμος χρόνος, κοινωνικές υποδομές) EEuropean Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009

ψυχοκοινωνικό περιβάλλον της εργασίας ως σοβαρό παράγοντα διαμόρφωσης της δημόσιας υγείας⁴.

Αν και η συσχέτιση του τεχνικού περιβάλλοντος και της εργασίας είναι προφανής η επίδραση των τεχνολογιών στις συνθήκες εργασίας δεν είναι γραμμική ούτε μονοσήμαντη και η κατανόηση της στις σημερινές κοινωνίες προϋποθέτει την ιστορία των διαφορετικών φάσεων τεχνολογικής αλλαγής που συχνά συνυπάρχουν (εκμηχάνιση/αυτοματοποίηση/κομπουτεροποίηση). Στις διαφορετικές αυτές φάσεις αλλάζει και η ίδια η φύση της εργασίας καθώς και οι απαιτήσεις προς τους εργαζόμενους. Ενώ η εκμηχάνιση έχει συνδεθεί με το μηχανικό βηματισμό, την επαναληπτική εργασία, το στενό έλεγχο και την υψηλή έκθεση σε φυσικούς κινδύνους, η εισαγωγή των υπολογιστών και των νέων τεχνικών συστημάτων έχει συνδεθεί από πολλές έρευνες με την αναβάθμιση των ειδικοτήτων κάτι που αποτελεί σημείο αμφιλεγόμενο, με την υψηλή εντατικοποίηση της εργασίας τις υψηλές ψυχολογικές απαιτήσεις, αλλά και με ευμενέστερες συνθήκες εργασίας απ ότι η χρήση των μηχανικών συστημάτων.

Η οργάνωση της εργασίας επηρεάζει βασικές διαστάσεις των συνθηκών εργασίας: Το περιεχόμενο των ειδικοτήτων, το γνωσιακό φορτίο της εργασίας, τις ιεραρχικές σχέσεις, την αυτονομία ή τον έλεγχο που μπορούν να ασκούν οι ατομικοί εργαζόμενοι ατομικά και συλλογικά στις θέσεις εργασίας και στη καθημερινή τους δουλειά. Η τειλορική οργάνωση της εργασίας έχει συνδεθεί με στενά ελεγχόμενες και υποβαθμισμένες, πνευματικά, θέσεις εργασίας, με επαναληπτική εργασία και εργασία χωρίς πρωτοβουλία και αυτονομία. Στα σύγχρονα συστήματα εργασίας που σε κάποιο βαθμό διαφοροποιούνται από την τειλορική οργάνωση, η οργάνωση της εργασίας παρουσιάζει διαφορετικά χαρακτηριστικά: Αν και τα ερευνητικά ευρήματα δίνουν αντιφατικά αποτελέσματα φαίνεται ότι αυξάνεται η συνθετότητα της εργασίας και το γνωσιακό της φορτίο, εντείνεται ο συλλογικός της χαρακτήρας με την ανάπτυξη της συνεργασίας και της ομαδικότητας και διαμορφώνονται άλλες μορφές ελέγχου (από τους συναδέλφους, από τους πελάτες) πέρα αυτών που ασκούνται από την ιεραρχία. Στις σύγχρονες οργανώσεις εργασίας αυτό που φαίνεται να αποτελεί εύρημα πολλών ερευνών είναι η εντατικοποίηση, η αύξηση της έντασης της εργασίας η οποία εκτός των άλλων αιτιών που την προκαλούν (μείωση προσωπικού, ή αύξηση παραγωγής με σταθερό προσωπικό) προκύπτει από τις βαθύτερες οργανωτικές αλλαγές που εισήχθησαν στα παραγωγικά συστήματα και κυρίως από τη συσσώρευση περιορισμών βιομηχανικού και εμπορικού τύπου. Οι περιορισμοί βιομηχανικού τύπου αποβλέπουν στη κανονικότητα της παραγωγής ενώ οι περιορισμοί εμπορικού τύπου αποβλέπουν στη διαντίδραση της αγοράς. Οι εργαζόμενοι όλο και περισσότερο υφίστανται ταυτόχρονα την απαίτηση της νόρμας παραγωγής και της παραγωγικότητας με επιπλέον προσαρμογή σε περιόδους αιχμής⁵

⁴ Eurofound (2009), VALEYRE, A.,(2002), KARASEK, R.,1990, CARTRON,D/ GOLLAC,M.(2002),VALEYRE (col.), (2009).

⁵ Thomas Coutrot (2002), Πετράκη Γεωργία, (2007)

Η σχέση της οργάνωσης της εργασίας με τις συνθήκες εργασίας αναδείχθηκε και από το χώρο της ψυχολογίας της εργασίας από τις έρευνες που αποτιμούν το ψυχολογικό φορτίο της εργασίας. Σε ένα από τα πλέον γνωστά και χρησιμοποιούμενα μοντέλα⁶ για την πίεση στην εργασία, γνωστό ως Demand/Control model ο Κάραζεκ⁷ εξηγεί το στρες ως αλληλεπίδραση ανάμεσα στις απαιτήσεις της εργασίας και το βαθμό ελέγχου ή την αυτονομία που διαθέτει (διακριτική ευχέρεια) ο εργαζόμενος. Η βασική υπόθεση του μοντέλου του ήταν ότι οι αρνητικές για την υγεία συνέπειες του στρες είναι κυρίως αποτέλεσμα του γεγονότος ότι ο εργαζόμενος αντιμετωπίζει υψηλό επίπεδο ψυχολογικών απαιτήσεων αλλά διαθέτει χαμηλό επίπεδο αυτονομίας στην εργασία. Η ιδεώδης κατάσταση θα ήταν σύμφωνα με τον Κάραζεκ, εκείνη στην οποία η απαιτητική εργασία συνοδεύεται από υψηλό βαθμό ελέγχου: αυτό που ο Κάραζεκ ονομάζει “active work situation”. Αν και ο Κάραζεκ ενδιαφέρθηκε κυρίως για το στρες στην εργασία δημιούργησε ένα θεωρητικό πλαίσιο κατανόησης της σχέσης μεταξύ οργάνωσης της εργασίας και συνθηκών εργασίας. Ο Κάραζεκ έδειξε ότι η ψυχική υγεία στην εργασία είναι πολυδιάστατης υφής και συναρτάται στενά με το βαθμό της αυτονομίας, τις απαιτήσεις της εργασίας καθώς και τη κοινωνική στήριξη που διαθέτει (από την ιεραρχία ή τους συναδέλφους)

Η βελτίωση των συνθηκών εργασίας και η κοινωνική διαπραγμάτευση

Οι συνθήκες εργασίας ως θεματική που απασχολεί την έρευνα και την κοινωνική διαπραγμάτευση αναδείχθηκαν μετά το Μάη του 1968 όταν αναφάνηκαν διεκδικήσεις διαφορετικές από τις συνθήκες: Ποιότητα ζωής, μείωση του χρόνου εργασίας, εξουσία των εργαζομένων, βελτίωση των συνθηκών εργασίας, συμφιλίωση επιχείρησης και δημοκρατίας. Τα αιτήματα για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας υιοθετήθηκαν από τις κυβερνήσεις και από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και υποστηρίχθηκαν από μεγάλα ερευνητικά εργαλεία των εθνικών στατιστικών υπηρεσιών, ενώ σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες δικά τους εργαλεία για τις συνθήκες εργασίας αναπτύσσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και οι μεγάλες επιχειρήσεις.⁸ Η ανάδειξη του προβλήματος της ανεργίας κατά περιόδους είχε σαν συνέπεια τη μείωση του πολιτικού και κοινωνικού ενδιαφέροντος για τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας όμως τα τελευταία χρόνια η εντατικοποίηση της εργασίας αναδεικνύεται σε μια κεντρική θεματική στην προβληματική των συνθηκών

⁶ Το μοντέλο Κάραζεκ έχει ενσωματωθεί σε πάρα πολλές έρευνες που γίνονται σε εθνικό επίπεδο για τις συνθήκες εργασίας (πχ Γαλλία DARES) αλλά έχει επηρεάζει και τις εθνικές εργατικές νομοθεσίες ΠΧ η Γερμανική νομοθεσία για το περιβάλλον εργασίας (Dutch Work Environment Law, “ARBO-wet) βασίζεται στο μοντέλο Κάραζεκ. Επίσης αποτελεί τη βάση άλλων πιο σύγχρονων μοντέλων που αποτιμούν τη ψυχοκοινωνική υγεία στην εργασία βλ. Kristensen (1999)

⁷ Το μοντέλο Karazek είναι ένα ερωτηματολόγιο για τη μέτρηση του άγχους στην εργασία. Σχεδιάστηκε από τον Αμερικανικό κοινωνιολόγο και ψυχολόγο Robert Karazek το 1979. Αποτιμά την ένταση των ψυχολογικών απαιτήσεων που επιβάλλονται και το εύρος της διακριτικής τους ευχέρειας καθώς και την κοινωνική υποστήριξη που λαμβάνουν

⁸ JARDILLIER, P., (1979), COUTROT, T., et PUECH (2004, coord.)

εργασίας απόηχος της οποίας είναι το ότι με ευρωπαϊκή οδηγία η αντιμετώπιση του στρες στην εργασία εντάσσεται στα θέματα της κοινωνικής διαπραγμάτευσης κάτι που εισήχθη και στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα.

Στις ανεπτυγμένες χώρες έχει αναδειχθεί το θέμα «της οδύνης στην εργασία», έκφραση του οποίου αποτελεί η επιδημία αυτοκτονιών που λαμβάνουν χώρα από αιτίες που έχουν σχέση με την νέα οργάνωση της εργασίας και την εντατικοποίηση της. Οι επεξεργασίες των δεδομένων που παράγονται από τις Ευρωπαϊκές έρευνες έχουν αναδείξει τη σχέση εντατικοποίησης και οργάνωσης της εργασίας. Επιπλέον τα τελευταία κύματα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας του Δουβλίνου (4^η και 5^η Έρευνα) καταγράφουν την υποκειμενική αίσθηση υποβάθμισης των συνθηκών εργασίας κάτι που αποτελεί παράδοξο με δεδομένη την τεχνολογική πρόοδο και την βελτίωση των ευρύτερων συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας που καταγράφεται από τις ίδιες έρευνες. Με βάση τα δεδομένα των ερευνών και την ευρωπαϊκή συζήτηση για την εντατικοποίηση της εργασίας μια σειρά θέματα έχουν περιβληθεί με νέο ενδιαφέρον «οι συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας», «η οργάνωση της εργασίας» «το στρες από την εργασία» η «καταπόνηση από την εργασία» (burnout) αποτελούν θεματικές που εντάσσονται πρώτη φορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις (στρες) ή αποκτούν ένα νέο ανανεωμένο από τις σημερινές συνθήκες ενδιαφέρον.

Η εξέλιξη των συνθηκών εργασίας στην Ε.Ε τη περίοδο 1995-2005

Οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας του Ιδρύματος του Δουβλίνου ξεκίνησαν το 1990 με ερωτήματα που αφορούσαν κυρίως τις συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας. Όμως τα δεδομένα που παράγονταν από τις έρευνες καθώς και η ευρωπαϊκή συζήτηση που αναπτύχθηκε αναδείκνυαν νέα προβλήματα των οποίων η διερεύνηση προοδευτικά ενσωματώθηκε στις επόμενες έρευνες

Οι Ευρωπαϊκές Έρευνες για τις Συνθήκες Εργασίας που γίνονται κάθε 5 χρόνια στις χώρες μέλη της Ε.Ε φώτισαν τις σημαντικές διαφορές στη ποιότητα των συνθηκών εργασίας και στην οργάνωση της εργασίας ανά χώρα και μεταξύ των χωρών λαμβάνοντας υπ όψη και τις διαφορές στη σύνθεση της οικονομίας. Βασίσθηκαν σε μεγάλο βαθμό στις γαλλικές και σκανδιναβικές δημόσιες έρευνες για τις συνθήκες εργασίας⁹

Από τα 15 κράτη μέλη η Ελλάδα μόνη δεν διαθέτει καμία έρευνα μεγάλης έκτασης για τις συνθήκες εργασίας ενώ ούτε και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δείξει ενδιαφέρον να αναπτύξουν την έρευνα για τους χώρους εργασίας. Βεβαίως αν και οι Ευρωπαϊκές έρευνες παρέχουν στοιχεία για την Ελλάδα έχει σημασία να δούμε ότι ενώ σε κάποιες χώρες το πεδίο «συνθήκες εργασίας»-είναι θεματοποιημένο και συνιστά αντικείμενο πολλαπλών ερευνητικών και πολιτικών σχεδιασμών σε άλλες χώρες μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα «το περιβάλλον της εργασίας» εκλαμβάνεται

⁹ GOLLAC, M. /VOLKOFF, S.(2010), Euro found (2007)

ως μέρος της καθημερινής ζωής, και ως φυσικό μέρος των συνθηκών ζωής δεν αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής¹⁰.

Στη συνέχεια θα αναφερθούμε στα συμπεράσματα έκθεσης, η οποία εξετάζει από την άποψη της ποιότητας της εργασίας, τα ευρήματα των Ευρωπαϊκών Ερευνών για τις Συνθήκες Εργασίας της περιόδου 1995-2005 χρησιμοποιώντας το θεωρητικό πλαίσιο που επεξεργάστηκε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα στα πλαίσια των ως άνω ερευνών, το οποίο δεν αναφέρεται απλά στα εσωτερικά χαρακτηριστικά της εργασίας αλλά και στους θεσμούς της αγοράς εργασίας.

Η έκθεση επιδιώκει να διερευνήσει κατά πόσο η ποιότητα της εργασίας όπως αποτιμάται από τους δείκτες των συνθηκών εργασίας, βελτιώνεται κατά τη περίοδο 1990-2005 στις χώρες μέλη της Ε.Ε ή αν επιδεινώνεται και κατά πόσο παρατηρούνται συγκλίσεις ή αποκλίσεις μεταξύ των χωρών μελών (ΕΕ 27).

Η ανάλυση βασίζεται στην ομαδοποίηση των χωρών με βάση κοινά χαρακτηριστικά (cluster) χωρών και υιοθετούνται 6 ομάδες : η ομάδα σκανδιναβικών χωρών¹¹, η ομάδα ηπειρωτικών χωρών¹², η ομάδα αγγλοσαξονικών χωρών¹³, η ομάδα των Νότιων χωρών¹⁴, Τα Νέα Κράτη Μέλη της Ανατολικής Ευρώπης (NKM)¹⁵ και τα NKM της Μεσογείου¹⁶

Συνοψίζοντας την κατάσταση της ποιότητας της εργασίας το 2005, μεταξύ των διαφόρων ομάδων των χωρών, είναι δυνατό να γίνει διάκριση μεταξύ δύο συνόλων στην Ευρώπη (Παράρτημα, Πίνακας 1). Η πρώτη ομάδα αποτελείται από τις αγγλοσαξονικές χώρες, τις χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης και τις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλότερα επίπεδα ποιότητας των θέσεων εργασίας. Σε αυτό το σύνολο, η ποιότητας της απασχόλησης εξακολουθεί να είναι ελαφρώς υψηλότερη στις σκανδιναβικές χώρες, αλλά οι άλλες δύο ομάδες είναι πολύ κοντά. Ο άλλος συνδυασμός αποτελείται από τα νέα κράτη μέλη και τις χώρες του Νότου, όπου η ποιότητα εργασίας είναι γενικά σημαντικά χαμηλότερη από ό, τι στο πρώτο σύνολο. Πέρα από αυτή τη συνολική διχοτόμηση, μια ποικιλία προκύπτει κατά την εξέταση κάθε μεταβλητής ειδικότερα. Για πολλές μεταβλητές, οι διαφορές μεταξύ των ομάδων των χωρών δεν είναι πολύ σημαντικές, πράγμα που σημαίνει ότι αυτές αποτελούν κοινές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν όλες τις ευρωπαϊκές ομάδες χωρών για τη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας. Μερικές από αυτές τις κοινές προκλήσεις είναι, κυρίως, το έλλειμμα στον τομέα της κατάρτισης και η έκταση των θέσεων εργασίας που έχουν λίγες ευκαιρίες μάθησης, ή οι διαστάσεις που σχετίζονται με την εντατικοποίηση της εργασίας - όπως ο έλεγχος στην άσκηση των καθηκόντων και ο ρυθμός της εργασίας.

¹⁰ Paoli, (1997:13)

¹¹ Σουηδία, Φιλανδία, Δανία

¹² Γαλλία, Γερμανία, Αυστρία, Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Ολλανδία

¹³ Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο

¹⁴ Ισπανία, Ελλάδα, Πορτογαλία, Ιταλία

¹⁵ Βουλγαρία, Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Λετονία, Λιθουανία, Πολωνία, Ρουμανία, Σλοβακία, Σλοβενία

¹⁶ Μάλτα, Κύπρος

Ποιες τάσεις παρατηρούνται όσον αφορά την εξέλιξη των συνθηκών εργασίας μεταξύ 1990-2005; Οι συνθήκες εργασίας παραμένουν σταθερές στην ομάδα της νότιας Ευρώπης και της Ηπειρωτικής ενώ βελτίωση παρουσιάζουν οι αγγλοσαξονικές χώρες, και επιδείνωση οι σκανδιναβικές. Στην ομάδα των χωρών του Νότου που ήταν η χειρότερη μεταξύ των ΕΕ15 δεν υπήρξε ουσιαστική μεταβολή από το 1995¹⁷.

Το 1990 στο ένα άκρο βρίσκονταν οι σκανδιναβικές χώρες και στο άλλο άκρο οι αγγλοσαξονικές και κυρίως οι νότιες. Κάπου ενδιάμεσα οι ηπειρωτικές χώρες. Όμως στη διάρκεια της 15ετίας έγιναν πολλές αλλαγές. Το 2005 αν και οι σκανδιναβικές χώρες εξακολουθούν να έχουν υψηλούς δείκτες στην ποιότητα της εργασίας, η τάση είναι δυσμενής, πολλοί αρνητικοί δείκτες αυξάνονται ενώ οι υπόλοιποι παραμένουν στάσιμοι. Την πλέον σημαντική βελτίωση παρουσιάζουν οι αγγλοσαξονικές χώρες και στασιμότητα η ομάδα των ηπειρωτικών χωρών. Στην ομάδα του Νότου υπερτερούν οι αρνητικοί δείκτες, σε σχέση με τις άλλες ομάδες και παραμένουν στάσιμοι από το 1995.

Στην ομάδα του Νότου η ποιότητα της εργασίας είναι σημαντικά χαμηλότερη από τις άλλες χώρες της ΕΕ-15. Στο εσωτερικό της ομάδας των χωρών του Νότου στην Ισπανία και λιγότερο στην Πορτογαλία η ποιότητα βελτιώνεται ενώ στην Ιταλία και κυρίως στην Ελλάδα χειροτερεύει αν και ήταν ήδη πολύ χαμηλή.

Συνολικά όσον αφορά την επιδείνωση ή τη βελτίωση η εικόνα είναι ανάμικτη. Σε κάθε χώρα κάποιοι θετικοί δείκτες βελτιώνονται ενώ κάποιοι αρνητικοί δείκτες αυξάνονται. Όμως η κατανόηση του τι γίνεται συνδέεται με το αρχικό επίπεδο.

Κάποιοι αρνητικοί δείκτες μειώνονται σχεδόν παντού (πχ οι δείκτες υγιεινής και ασφάλειας, νυχτερινή εργασία,) κάτι που αντανακλά και τη μείωση της βιομηχανίας, η συμμετοχή σε διαβούλευση- ενημέρωση για τους κινδύνους κατά την εργασία αυξάνεται (αυτό περιλαμβάνεται στη θεματική «δικαιώματα των εργαζομένων») ενώ κάποιοι αρνητικοί δείκτες αυξάνονται σχεδόν παντού, όπως οι εργασίες με φτωχό γνωστικό περιεχόμενο και οι εργαζόμενοι που δεν συμμετέχουν σε εκπαίδευση.

Όσον αφορά τη σύγκλιση ή απόκλιση μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών παρατηρούνται δυο βασικές τάσεις: Απόκλιση μεταξύ των 15 και των ΝΚΜ με τις τελευταίες να έχουν χειρότερες συνθήκες εργασίας. Όμως τα αποτελέσματα για αυτές τις χώρες είναι κοντά στις χώρες του Νότου. Η 2η τάση είναι η βελτίωση της αγγλοσαξονικής ομάδας και η επιδείνωση της σκανδιναβικής με σχετική σταθερότητα της ηπειρωτικής ομάδας και της νότιας όμως η στασιμότητα της ομάδας πρέπει να ειδωθεί σε σχέση με το πολύ χαμηλό σημείο εκκίνησης (1995).

Το συμπέρασμα της Έκθεσης είναι ότι παρατηρείται σύγκλιση αλλά όχι προς τη βελτίωση αλλά προς τον μέσο όρο.

Όσον αφορά την Ελλάδα στο εσωτερικό των Νοτίων χωρών (Παράρτημα, Πίνακας 2) η Ελλάδα το 2005 διαφέρει από τις υπόλοιπες χώρες της Νότιας ομάδας πολύ περισσότερο απ' ό τι διέφερε το 1990 κυρίως από την Ιταλία και Ισπανία¹⁸. Η Ελλάδα το 2005 βρίσκεται μπροστά, μεταξύ των χωρών του Νότου σε 10 αρνητικούς δείκτες μεταξύ των 14 αρνητικών δεικτών που χρησιμοποιεί η έρευνα, και προηγείται από τις άλλες χώρες του Νότου σε 3 από τους 4 θετικούς δείκτες (συμμετοχή σε διαβούλευση για προβλήματα της εργασίας, ενημέρωση σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία, συμμετοχή γυναικών σε θέση άμεσου προϊστάμενου).

¹⁷ *Convergence and divergence of working conditions in Europe, 1990-2005* (2009)

Annex B Tables showing trends across countries :Πίνακες 1b-24b σελ.65-97

¹⁸ Οπ.πρ.

Μια πιο καθαρή εικόνα της εξέλιξης της ποιότητας των συνθηκών εργασίας στις χώρες της Ε.Ε των 15 χωρών μελών μας δίνεται από τη δευτερογενή επεξεργασία των 3 Ευρωπαϊκών Ερευνών για τις Συνθήκες Εργασίας (1995, 2000, 2005) που έχουν προτείνει οι ερευνητές του Centre d' Etudes de l' Emploi¹⁹. Στην ανάλυση αυτή η ποιότητα της ζωής στην εργασία, προσεγγίζεται μέσα από 4 διαστάσεις που αναλύονται με τη βοήθεια 4 συνθετικών δεικτών : Οι φυσικές οχλήσεις στην εργασία (12 μεταβλητές), η ένταση των τεχνικών περιορισμών (8 μεταβλητές), η ένταση των εμπορικών περιορισμών (5 μεταβλητές) και η πολυπλοκότητα της εργασίας (12 μεταβλητές). Σύμφωνα με τα συμπεράσματα αυτών των αναλύσεων μεταξύ 1995-2005 η ποιότητα της ζωής στην εργασία κατά μέσον όρο υποβαθμίστηκε στην Ευρώπη των 15. Οι φυσικές οχλήσεις αυξήθηκαν. Η εντατικοποίηση αυξήθηκε και στις 2 διαστάσεις της (τεχνικοί και εμπορικοί περιορισμοί), ενώ καταγράφεται μείωση της συνθετότητας της εργασίας. Το τελευταίο αυτό συμπέρασμα αποτελεί σημείο προβληματισμού διότι θα ήταν αναμενόμενο η συνθετότητα της εργασίας να αυξάνεται ως αποτέλεσμα πολλαπλών παραγόντων: της αύξησης του εκπαιδευτικού επιπέδου, της συσσωρευμένης εμπειρίας ενός γηράσκοντος προσωπικού, της διάχυσης της πληροφορικής, της ανάπτυξης της οικονομίας της γνώσης²⁰. Οι χώρες της Νότιας Ευρώπης είναι στη τελευταία θέση όσον αφορά τις φυσικές οχλήσεις αλλά και την πολυπλοκότητα της εργασίας. Επιπλέον η Ελλάδα καταλαμβάνει τη τελευταία (τη 15^η)²¹ θέση στις φυσικές οχλήσεις, δηλαδή παρουσιάζει το δυσμενέστερο φυσικό περιβάλλον στην εργασία (13^η η Πορτογαλία, 12^η η Ισπανία, 9^η Ιταλία) και την προτελευταία θέση στη συνθετότητα της εργασίας (την τελευταία κατέχει η Ισπανία).²²

Επίλογος

Στόχος της εργασίας μας είναι η προσπάθεια εννοιολόγησης του πεδίου «συνθήκες εργασίας» που αποτελεί ένα γόνιμο διεπιστημονικό ερευνητικό πεδίο στενά συνδεδεμένο με τις πολιτικές και κοινωνικές διεργασίες. Ο προβληματισμός γύρω από τη θεματοποίηση του πεδίου «συνθήκες εργασίας» στη χώρα μας βασίζεται στην ανάγκη δημόσιας γνώσης και κατανόησης του τι γίνεται στους χώρους εργασίας και την ανάγκη συστηματικής έρευνας που θα τροφοδοτήσει τις κοινωνικές διεργασίες και τη κατάσχεση δημόσιων κοινωνικών πολιτικών

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (Eurofound), (2009), *Convergence and divergence of working conditions in Europe, 1990-2005*, Luxembourg, διαθέσιμο στη διεύθυνση www.eurofound.europa.eu

Weiler, Anni, (2007), *Working conditions surveys-A comparative analysis*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, (Eurofound), διαθέσιμο στη διεύθυνση www.eurofound.europa.eu

¹⁹ Greenan, N., Kalugina, E., Walkowiak, E.,(2011) σελ. 1-4.

²⁰ Οπ.πρ.σελ. 4

²¹ Τη 1^η θέση καταλαμβάνει η χώρα με τις λιγότερες φυσικές οχλήσεις

²² Οπ.πρ. σελ 3

CARTRON, D.GOLLAC, M., (2002), Fast work et maltravail, Colloque Organisation, Intensité du travail, qualité du travail, Paris, 21 et 22 Novembre 2002, unpublished

Thomas Coutrot (2002), *Critique de l'organisation du travail*, La Decouverte, Paris.

COUTROT, T., et PUECH (2004, coord.) *Conditions de Travail: les enseignements de 20 ans d'enquêtes*, Toulouse, Octares.

JARDILLIER, Pierre, (1979) *Les conditions de travail*, PUF, Que sais-je?, 1772.

GOLLAC, M. /VOLKOFF, S.(2010), "Mesurer le travail :Une contribution à l'histoire des enquêtes françaises dans ce domaine", CEE, document de travail, No 127, Juillet 2010. διαθέσιμο στη διεύθυνση www.cee-recherche.fr

Greenan, N., Kalugina, E, Walkowiak, E.,(2011), La Dégradation de la qualité de vie au travail en Europe entre 1995-2005, *Connaissance de l'emploi*, 84,2011,CEE www.cee-recherche.fr

KARASEK, R., & Theorell, T., (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of the Working Life*, Basic Books

KARASEK, R., (1979), "Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-306

Kristensen, T. S. (1999) "Challenges for research and prevention in relation to work and cardiovascular diseases", *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 25(6), p.550-557

PAOLI, P.,(1997), *Second European survey on working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, διαθέσιμο στη διεύθυνση www.eurofound.europa.eu

VALEYRE et al.(col.,2009) *Working conditions in the European Union: Work organisation*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2009, Luxemburg διαθέσιμο στη διεύθυνση www.eurofound.europa.eu

VALEYRE, A.,(2002), "Formes d'intensification du travail industriel et leurs déterminants", Colloque *Organisation, Intensité du travail, qualité du travail*, Paris, 21 et 22 Novembre 2002, unpublished

Πετράκη Γεωργία, (2007) *Νέες Μορφές Οργάνωσης της Εργασίας*, Gutenberg, Αθήνα.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας 1: Μεταβλητές ποιότητας της εργασίας κατά ομάδες χωρών το 2005 (%)

| | | | | | | |
|-------------|---------------|-------|----------------|-------|-------|--------------|
| Εργαζόμενοι | Σκανδιναβικές | Χώρες | Αγγλοσαξονικές | Χώρες | Χώρες | Χώρες Μεσογ. |
|-------------|---------------|-------|----------------|-------|-------|--------------|

| | χώρες | Ηπειρωτικής Ευρώπης | χώρες | Νότιας Ευρώπης | Ανατολικής Ευρώπης (NKM) | (NKM) |
|--|-------|------------------------|-------|-------------------|--------------------------------|-------|
| Δηλώνουν ευχαριστημένοι ή πολύ ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας στη κύρια αμειβόμενη εργασία τους | 87.1 | 86.2 | 91.5 | 76.2 | 71.3 | 82.3 |
| Δηλώνουν ότι η υγεία η ασφάλεια τους είναι σε κίνδυνο κατά την εργασία | 34.6 | 20.2 | 19.2 | 33.1 | 41.3 | 34.4 |
| Δηλώνουν να έχουν απουσιάσει από την εργασία για λόγους υγείας τον τελευταίο χρόνο(12 μήνες) | 33.6 | 25.4 | 22.5 | 19.0 | 19.8 | 24.6 |
| Δηλώνουν ότι η απουσία για λόγους υγείας υπερέβη σε διάρκεια το μήνα | 8.1 | 6.8 | 5.7 | 7.6 | 7.1 | 8.0 |
| Δηλώνουν ότι εκτίθενται περισσότερο από το μισό χρόνο εργασίας σε επικίνδυνες συνθήκες | 7.2 | 8.7 | 6.1 | 12.6 | 13.0 | 18.6 |
| Δηλώνουν ότι εκτίθενται περισσότερο από το μισό χρόνο εργασίας σε χημικές ή τοξικές ουσίες | 5.0 | 5.5 | 3.5 | 6.0 | 7.9 | 7.0 |
| Δηλώνουν ότι εκτίθενται περισσότερο από το μισό χρόνο εργασίας σε φτωχές εργονομικές συνθήκες | 19.9 | 20.5 | 17.2 | 26.4 | 27.3 | 29.5 |

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|------|
| Δηλώνουν ότι η εργασία τους χαρακτηρίζεται από έντονο ρυθμό(high pace) | 30.4 | 24.4 | 25.3 | 25.9 | 21.2 | 21.8 |
| Δηλώνουν ότι ο βηματισμός της εργασίας τους εξαρτάται από παράγοντες εκτός των ιδίων | 38.1 | 41.6 | 44.9 | 39.5 | 39.0 | 45.8 |
| Δηλώνουν ότι δεν μπορούν να επιλέξουν ή να αλλάξουν την οργάνωση της καθημερινής τους εργασίας | 20.2 | 32.9 | 33.3 | 34.2 | 35.2 | 33.4 |
| Δηλώνουν ότι η εργασία τους είναι δεν προσφέρει ευκαιρίες μάθησης | 27.1 | 33.2 | 31.1 | 34.2 | 34.0 | 37.4 |
| Ότι δεν συμμετείχαν σε κατάρτιση το προηγούμενο έτος | 14.2 | 15.5 | 12.2 | 20.3 | 20.5 | 20.0 |
| Εργάζονταν με μη τυπικές συμβάσεις εργασίας | 12.5 | 11.0 | 16.4 | 19.3 | 17.2 | 11.8 |
| Δηλώνουν ότι υφίστανται διακρίσεις | 1.8 | 1.4 | 1.9 | 0.9 | 1.3 | 1.6 |
| Ότι ο άμεσος προϊστάμενος είναι γυναίκα | 31.7 | 27.3 | 33.3 | 27.5 | 30.1 | 39.0 |
| Δηλώνουν ότι συμμετείχαν σε διαβούλευση για προβλήματα της εργασίας με τον εργοδότη ή με εκπρόσωπο των εργαζομένων | 59 | 33.6 | 43.3 | 35.6 | 46.5 | 48 |
| Δηλώνουν επαρκώς | 45.2 | 34.8 | 59.6 | 27.6 | 40.2 | 42.6 |

| | | | | | | |
|--|------|------|------|------|------|----|
| ενημερωμένοι για θέματα υγιεινής και ασφάλειας | | | | | | |
| Δηλώνουν ότι εργάζονται περισσότερο από μια βδομάδα του μήνα Κυριακή ή Σάββατο ή νύχτα | 21.4 | 20.3 | 25.5 | 23.9 | 28.9 | 25 |

Πηγή: Convergence and divergence of working condition in Europe (1990-2005), Πίνακας 20.
www.eurofound.europa.eu

Πίνακας 2: Μεταβλητές ποιότητας της εργασίας το 2005 στις χώρες της Νότιας Ευρώπης

| Εργαζόμενοι | Ελλάδα | Ισπανία | Ιταλία | Πορτογαλία |
|--|--------|---------|--------|------------|
| Δηλώνουν ευχαριστημένοι ή πολύ ευχαριστημένοι με τις συνθήκες εργασίας στη κύρια αμειβόμενη εργασία τους | 56.1 | 80.6 | 76.4 | 84.8 |
| Δηλώνουν ότι η υγεία η ασφάλεια τους είναι σε κίνδυνο κατά την εργασία | 54.2 | 31.3 | 25.1 | 26.7 |
| Δηλώνουν να έχουν απουσιάσει από την εργασία για λόγους υγείας τον τελευταίο χρόνο(12 μήνες) | 16.1 | 12.5 | 25.9 | 11.6 |
| Δηλώνουν ότι η απουσία για λόγους υγείας υπερέβη σε διάρκεια το μήνα | 6.2 | 11.1 | 3.4 | 22.1 |
| Δηλώνουν ότι εκτίθενται περισσότερο από το μισό | 26.7 | 12.8 | 7.0 | 9.3 |

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| χρόνο εργασίας σε επικίνδυνες συνθήκες | | | | |
| Δηλώνουν ότι εκτίθενται περισσότερο από το μισό χρόνο εργασίας σε χημικές ή τοξικές ουσίες | 11.4 | 4.8 | 3.5 | 6.8 |
| Δηλώνουν ότι εκτίθενται περισσότερο από το μισό χρόνο εργασίας σε φτωχές εργονομικές συνθήκες | 40.9 | 25.0 | 22.1 | 30.2 |
| Δηλώνουν ότι η εργασία τους χαρακτηρίζεται από έντονο ρυθμό(high pace) | 27.3 | 20.8 | 18.8 | 18.1 |
| Δηλώνουν ότι ο βηματισμός της εργασίας τους εξαρτάται από παράγοντες εκτός των ιδίων | 43.8 | 37.2 | 36.9 | 43.8 |
| Δηλώνουν ότι δεν μπορούν να επιλέξουν ή να αλλάξουν την οργάνωση της καθημερινής τους εργασίας | 34.8 | 36.1 | 31.0 | 35.3 |
| Δηλώνουν ότι η εργασία τους είναι δεν προσφέρει ευκαιρίες μάθησης | 39.4 | 40.0 | 33.3 | 32.3 |
| Ότι δεν συμμετείχαν σε κατάρτιση το προηγούμενο έτος | 87.5 | 82.0 | 82.7 | 86.0 |
| Εργάζονταν με μη τυπικές συμβάσεις εργασίας | 14.3 | 23.7 | 16.5 | 18.1 |
| Δηλώνουν ότι υφίστανται διακρίσεις | 1.3 | 0.8 | 0.5 | 0.9 |

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Ότι ο άμεσος προϊστάμενος είναι γυναίκα | 29.4 | 21.2 | 20.6 | 25.6 |
| Δηλώνουν ότι συμμετείχαν σε διαβούλευση για προβλήματα της εργασίας με τον εργοδότη ή με εκπρόσωπο των εργαζομένων | 48.8 | 32.0 | 36.0 | 23.5 |
| Δηλώνουν επαρκώς ενημερωμένοι για θέματα υγιεινής και ασφάλειας | 38.4 | 22.7 | 26.4 | 34.3 |
| Δηλώνουν ότι εργάζονται περισσότερο από μια βδομάδα του μήνα Κυριακή ή Σάββατο ή νύχτα | 28.9 | 23.3 | 25.3 | 20.8 |

Πηγή: Convergence and divergence of working condition in Europe (1990-2005), Πίνακας 19e
www.eurofound.europa.eu