



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ 2019

ΒΑΘΜΟΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟΥΣ ΟΤΑ ΚΑΙ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΟΥΣ

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΓΡΗΓΟΡΙΑΔΟΥ

Περιεχόμενα

Εισαγωγή.....	4
1. Θεωρητικό πλαίσιο : Ορισμός και παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης.....	5
2. Ποιότητα εργασίας και κρίση στην ΕΕ	8
3. Ποιότητα εργασίας στο δημόσιο τομέα και κρίση στην Ελλάδα	9
4. Οι υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις στην ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση.....	10
5. Μεθοδολογία έρευνας	12
6. Αποτελέσματα της έρευνας πεδίου	14
6.1 Παράγοντες που συμβάλουν στην ικανοποίηση από την εργασία.....	14
6.2 Παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην ικανοποίηση από την εργασία	16
Συμπεράσματα.....	28
Βιβλιογραφία.....	30

Εισαγωγή

Την τελευταία πενταετία έχουν εφαρμοστεί μια σειρά από θεσμικές, κυρίως δημοσιονομικές πολιτικές και παρεμβάσεις που αφορούν άμεσα ή έμμεσα το ανθρώπινο δυναμικό των δήμων. Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η μελέτη των επιπτώσεων που έχουν επιφέρει αυτές οι αλλαγές στο επίπεδο της ποιότητας της απασχόλησης μέσα από την διερεύνηση του βαθμού ικανοποίησης των εργαζομένων στους ελληνικούς δήμους. Βασική υπόθεση της έρευνας είναι ότι οι αλλαγές, αν και σε κάποιες περιπτώσεις θετικές, εξακολουθούν να διατηρούν τις ήδη διαπιστωμένες από προηγούμενες έρευνες¹ χαμηλού επιπέδου εργασιακές συνθήκες.

Η έρευνα αυτή έρχεται να συμπληρώσει και να ειδικεύσει σε επίπεδο τοπικής αυτοδιοίκησης, την έρευνα «Απασχόληση, αμοιβές και θεσμικές παρεμβάσεις στο Δημόσιο τομέα στο πλαίσιο περιοριστικών πολιτικών»² του Κοινωνικού Πολύκεντρου, η οποία εστιάζει κυρίως στις μισθολογικές μεταβολές και στο μέγεθος του δημόσιου τομέα εν γένει αλλά και να επικαιροποιήσει την έρευνα «Επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών στις δημόσιες υπηρεσίες, στα δημόσια αγαθά και στο ανθρώπινο δυναμικό της Δημόσιας Διοίκησης» που πραγματοποιήθηκε από τον ίδιο φορέα και αξιοποιεί στοιχεία μέχρι το 2013 για τους δήμους.

Ειδικότερα, η συγκεκριμένη έρευνα έρχεται να διερευνήσει τις απόψεις και τα συναισθήματα των ίδιων των δημοτικών υπαλλήλων για το βαθμό της εργασιακής ικανοποίησής τους και εξειδικεύεται στην διερεύνηση της ποιότητας της απασχόλησης στο επίπεδο της τοπικής αυτοδιοίκησης έτσι όπως έχει εξελιχθεί την τελευταία πενταετία. Στόχο έχει να διερευνήσει ποιοι είναι οι παράγοντες που επιδρούν στην ικανοποίησή των εργαζομένων και στην βελτίωση της ποιότητας της εργασίας τους και να ανοίξει τον επιστημονικό διάλογο σχετικά με συγκεκριμένες διαστάσεις της εργασιακής ικανοποίησης π.χ. δημογραφικοί παράγοντες (φύλο, ηλικία εργαζόμενου, οικογενειακή κατάσταση), μορφωτικό επίπεδο, κατοχή θέσης διοικητικής ευθύνης, κ.λ.π.

¹ Δες έρευνες του Κοινωνικού Πολύκεντρου : (2013) *Επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών στις δημόσιες υπηρεσίες, δημόσια αγαθά και ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης*, ISBN: 978-960-98366-9-2 και (2017) *Αμοιβές, Θεσμικές Παρεμβάσεις στο δημόσιο τομέα στο πλαίσιο περιοριστικών πολιτικών* ISBN: 978-618-81506-2-1.

² ΑΔΕΔΥ Κοινωνικό Πολύκεντρο (2017), *Αμοιβές, Θεσμικές Παρεμβάσεις στο δημόσιο τομέα στο πλαίσιο περιοριστικών πολιτικών* ISBN: 978-618-81506-2-1.

Πρόκειται για ένα εγχείρημα που επιδιώκει για πρώτη φορά να καταγράψει με ένα συστηματικό τρόπο από τα κάτω, από τους ίδιους τους εργαζόμενους στην Τ.Α, τις διαστάσεις και το επίπεδο της εργασιακής ζωής τους.

1. Θεωρητικό πλαίσιο : Ορισμός και παράγοντες εργασιακής ικανοποίησης

Καθώς ένα μεγάλο μέρος της ζωής του κάθε εργαζόμενου αφιερώνεται στο χώρο της εργασίας, οφείλουμε να υποστηρίξουμε ότι η επαγγελματική ζωή θα πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο ευχάριστη. Η μη ικανοποίηση στην εργασία έχει επιπτώσεις σε όλες τις πλευρές της ανθρώπινης ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της εργασιακής. Ειδικότερα στην εργασιακή ζωή, η ικανοποίηση στην εργασία δεν επηρεάζει μόνο τους εργαζόμενους αλλά και το σύνολο ενός οργανισμού, εφόσον οι έρευνες καταδεικνύουν ότι οι ικανοποιημένοι εργαζόμενοι αναπτύσσουν μια οργανωσιακή δέσμευση, επιθυμούν την επιτυχία του οργανισμού ή της επιχείρησή τους και συμβάλουν θετικά στην αποτελεσματικότητα και στην αποδοτικότητα του (Shmailan, 2016; Judge et al, 2001).

Στη διεθνή βιβλιογραφία, παρόλο που δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός για την έννοια της επαγγελματικής ικανοποίησης, έχει αναπτυχθεί ένας μεγάλος αριθμός θεωριών γύρω από την ερμηνεία της. Στη συγκεκριμένη έρευνα θα αξιοποιηθούν θεωρίες που επιδιώκουν να συνδέσουν τις επιπτώσεις του ευρύτερου οργανωσιακού πλαισίου διοίκησης (οργάνωση, έλεγχος, σχεδιασμός, μισθός, κίνητρα) με την ικανοποίηση των εργαζομένων (Parvin & Kabir, 2011, Thompson & Phua, 2012) αποφεύγοντας με αυτό τον τρόπο πιο ψυχολογικές προσεγγίσεις που εστιάζουν στις προσδοκίες και στις φιλοδοξίες των εργαζομένων από την εργασία τους ή οργανωσιακές θεωρίες που επικεντρώνονται αποκλειστικά στα κίνητρα. Υποστηρίζεται ότι ο εντοπισμός της αλληλεξάρτησης του ευρύτερου πλαισίου με την εργασιακή ικανοποίηση επιτρέπει της σύνδεση με την ίδια την έννοια της ποιότητας της εργασιακής ζωής.

Ειδικότερα, όπως αναφέρει ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (O.E.C.D., 2014), η ικανοποίηση της εργασίας αναφέρεται σε πολλαπλές πλευρές της εργασίας που συμβάλουν στην ποιότητα ζωής του εργαζόμενου και εντοπίζει τρεις βασικές ομάδες παραγόντων επίδρασης οι οποίες παρουσιάζονται στη συνέχεια:

1. Ο μισθός αποτελεί το πιο σημαντικό πεδίο της εργασιακής ικανοποίησης. Ο μισθός δεν επηρεάζει μόνο την εισοδηματική κατάσταση του εργαζόμενου και άρα το εύρος απόκτησης υλικών αγαθών, αλλά και το βαθμό ένταξης του στην κοινωνία. Επίσης, το ύψος του μισθού έχει μακροχρόνιες επιπτώσεις στην κοινωνική ασφάλιση και στη σύνταξη του εργαζόμενου (Leschke & Watt, 2008). Η ποιότητα στο μισθό δεν περιλαμβάνει μόνο το ύψος του μισθού αλλά και την ισότιμη κατανομή του. Όπως ήδη προείπαμε, το πρώτο αφορά την δυνατότητα παροχής στον εργαζόμενο μιας αξιοπρεπής διαβίωσης, ενώ το δεύτερο σχετίζεται με τις πιθανές ανισότητες μισθού αναφορικά με το μέσο μισθό του οργανισμού αλλά και γενικότερα της αγοράς.
2. Η εργασιακή ασφάλεια η οποία ορίζεται τόσο με μικρότερη ή μεγαλύτερη πιθανότητα να βρεθεί ο εργαζόμενος άνεργος όσο και με τη μέση χρονική διάρκεια κατά την οποία ένα οικονομικά ενεργό άτομο μένει άνεργο καθώς και με το ύψος των επιδομάτων που απολαμβάνει την περίοδο της ανεργίας. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας (ευκαιριακή εργασία, μερική απασχόληση, αυτοαπασχόληση), οι οποίες προωθούνται από όλες τις χώρες της ΕΕ αλλά και από την ίδια την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ως μοντέλο βελτίωσης των ευκαιριών εργασίας για ορισμένες ομάδες εργαζομένων και ανάπτυξης νέων θέσεων εργασίας (Lang et al, 2013), οδηγούν συνήθως σε εργασιακή ανασφάλεια, σε περιορισμένη πρόσβαση σε επιδόματα και ασφαλιστικά δικαιώματα (Madl et al, 2015).
3. Ποιότητα του εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο περιλαμβάνει τη φύση και την ένταση της εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και την γενικότερη ατμόσφαιρα που επικρατεί στο χώρο εργασίας. Σημαντικοί παράγοντες ανάλυσης του περιβάλλοντος αποτελούν η αυτονομία του εργαζόμενου, η ευκαιρία για εκπαίδευση, η ενημέρωση και συμμετοχή σε σαφείς και καλά προσδιορισμένους εργασιακούς στόχους, και η σχέση με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους (O.E.C.D., 2014).

Η εργασία με υψηλούς ρυθμούς και αυστηρές προθεσμίες που δεν επιτρέπει διαλλείματα και «δεν φτάνει ποτέ ο χρόνος για να ολοκληρωθεί μια εργασία» αποτελούν χαρακτηριστικές ενδείξεις εντατικοποίησης της εργασίας. Η εργασιακή αυτονομία σχετίζεται με την δυνατότητα των εργαζομένων να αλλάζουν τη μέθοδο και τη σειρά μιας εργασίας ενώ η εργασιακή εξέλιξη

αφορά το βαθμό στον οποίο οι εργαζόμενοι έχουν την ευκαιρία να αναπτύσσουν τις ικανότητες τους κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής τους και άρα να εξελίσσονται σταδιακά μειώνοντας το κίνδυνο να μείνουν «κολλημένοι» σε μια συγκεκριμένη εργασία.

Οι παραπάνω παράγοντες αναπτύσσονται και πιο αναλυτικά στο European Job Quality Index (JQI), του European Trade Union Institute (ETUI), το οποίο εξετάζει την ποιότητα εργασίας στην ΕΕ χρησιμοποιώντας ποσοτικές μεθόδους. Ειδικότερα για τον τρίτο παράγοντα, το JQI διαμορφώνει τέσσερις επιπλέον υποκατηγορίες φτάνοντας συνολικά τους έξι δείκτες: (1) μισθοί (2) τύπος εργασίας και εργασιακή ασφάλεια (3) ώρες εργασίας και εξισορρόπηση εργασιακής και οικογενειακής ζωής (4) εργασιακές συνθήκες (5) ικανότητες και ανάπτυξη καριέρας και (6) συλλογική εκπροσώπηση συμφερόντων.

Ιδιαίτερα σημαντικός δείκτης είναι η δυνατότητα που προσφέρει η εργασία στην εξισορρόπηση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής. Για παράδειγμα, οι υπερβολικές ώρες εργασίας πέρα του ωραρίου, η εθελοντική ημιαπασχόληση και η εργασία τις Κυριακές έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην οικογενειακή ζωή και στην υγεία των εργαζόμενων. Επίσης ένας ακόμα σημαντικός δείκτης είναι αυτός της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της δυνατότητας που προσφέρει στους εργαζόμενους για την διεκδίκηση των συμφερόντων τους.

Οι παράγοντες που αναδεικνύονται τόσο από τον ΟΟΣΑ όσο και από το JQI σκοπό έχουν να υποστηρίξουν ότι μία σφαιρική αξιολόγηση των επιδόσεων των αγορών εργασίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη της όχι μόνο τις ποσοτικές διαστάσεις της εργασίας όπως για παράδειγμα τα ποσοστά ανεργίας και τα αντίστοιχα ποσοστά απασχόλησης αλλά και τις ποιοτικές διαστάσεις της απασχόλησης όπως για παράδειγμα την ασφάλεια της αγοράς εργασίας και την ικανοποίηση των εργαζομένων (Ο.Ε.С.Д., 2014). Προς την ίδια κατεύθυνση και με βάση τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, η ποιότητα της απασχόλησης αναγορεύτηκε σε πρωταρχικό στόχο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, και υπόκειται σε σχέση συμπληρωματικότητας και αλληλεξάρτησης με δύο ακόμα στόχους, την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής (Council Decision (EU) 2018/1215).

Όλοι οι παραπάνω παράγοντες αφορούν και ρυθμίζονται άμεσα από την εθνική πολιτική. Για παράδειγμα, το ύψος του μισθού εξαρτάται από τις αναπτυξιακές πολιτικές, την πρόσβαση και την ποιότητα των θέσεων εργασίας και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Η εργασιακή ασφάλεια εξαρτάται από τις πολιτικές προστασίας της εργασίας, την κοινωνικές πολιτικές προστασίας των ανέργων και τις ενεργές πολιτικές (O.E.C.D., 2016). Ωστόσο το JQI αξιολογεί, όπως και στη παρούσα έρευνα, τις θέσεις εργασίας από την άποψη των εργαζομένων: την υγεία και την ασφάλειά τους, καθώς και την ψυχολογική και οικονομική ευημερία τους. Ουσιαστικά εξετάζει την αντίληψη των εργαζομένων σχετικά με το αν κατέχουν ή όχι μια "καλή δουλειά", μια δουλειά που τους ευχαριστεί. Έτσι, για παράδειγμα ακόμα και αν η εντατικοποίηση της εργασίας, τα αυξημένα ωράρια εργασίας ή οι χαμηλοί μισθοί μπορούν να πολλαπλασιάζουν βραχυπρόθεσμα τα κέρδη των εταιρειών, αυτά τα χαρακτηριστικά της εργασίας υποδεικνύουν κακή ποιότητα εργασίας, η οποία έχει αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους και τις οικογένειες τους (Piasna, 2017).

Ακολουθώντας το παράδειγμα του JQI, αυτή η έρευνα εστιάζει το ενδιαφέρον της στην ίδια την «φωνή» των εργαζομένων και στο βαθμό με τον οποίο είναι ικανοποιημένοι σε σχέση με τους παραπάνω παράγοντες. Λαμβάνοντας υπόψη ως δεδομένο το θεσμικό πλαίσιο που καθορίζει την ποιότητα της εργασίας στο δημόσιο τομέα και ειδικότερα στην τοπική αυτοδιοίκηση σήμερα, επικεντρωνόμαστε στις αντιλήψεις και στις απόψεις των ίδιων των εργαζόμενων για τη δουλειά τους.

2. Ποιότητα εργασίας και κρίση στην ΕΕ

Η στρατηγική της Λισαβόνας, που δρομολογήθηκε το 2000, προέκρινε τη δημιουργία «περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας» στην Ευρώπη. Ουσιαστικά ήταν η πρώτη φορά που επίσημα η ΕΕ έστρεψε το ενδιαφέρον της όχι μόνο στην ποσότητα αλλά και στην ποιότητα της εργασίας. Παρόλα αυτά, περίπου 20 χρόνια μετά τη στρατηγική της Λισαβόνας, αν και έγινε μια προσπάθεια αύξησης των θέσεων εργασίας, κυρίως για γυναίκες και ηλικιωμένους, ο στόχος των «καλύτερων θέσεων εργασίας», δεν επιδιώχθηκε ιδιαίτερα. Η ΕΕ συνεχίζει να επικεντρώνεται στις ποσοτικές πτυχές της απασχόλησης και της προσφοράς (αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού) στο σύνολο των δεικτών μέτρησης της εργασίας χωρίς να μελετά συστηματικά την ποιότητα των διαθέσιμων θέσεων εργασίας (Burchell et al., 2013). Μάλιστα, κατά την περίοδο της κρίσης, υποστηρίζεται ότι πολλές από τις νέες θέσεις

εργασίας που δημιουργήθηκαν ήταν «κακές θέσεις εργασίας». Όλο και περισσότερο, οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να εργάζονται περισσότερες ώρες και να αποδέχονται ευέλικτες συμβάσεις εργασίας. Από την άλλη, οι εργοδότες όλο και περισσότερο προσανατολίζονται σε βραχυπρόθεσμες συμβάσεις και στην μείωση των επενδύσεων τους στην κατάρτιση του εργατικού δυναμικού (Leschke & Watt, 2008). Επιπλέον, οι μεταρρυθμιστικές προσπάθειες των κρατών μελών τα τελευταία χρόνια επιτρέπουν όλο και λιγότερες προστατευόμενες μορφές εργασίας, που συνδέονται με χαμηλότερη εργασιακή ασφάλεια, συχνά με χαμηλότερους μισθούς και λιγότερη προβλεψιμότητα αναφορικά με το εισόδημα και το ωράριο εργασίας (Piasna & Myant, 2017).

Συνολικά, παρατηρούμε μείωση της ποιότητας των θέσεων απασχόλησης κατά την τελευταία δεκαετία και υποτονική αύξηση των πραγματικών μισθών τα χρόνια μετά την κρίση. Κατά την περίοδο μεταξύ 2010 και 2015, οι μειώσεις στην ποιότητα των θέσεων εργασίας ήταν πολύ πιο έντονες, κυρίως στην Ελλάδα, τη Ρουμανία, την Κύπρο, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ιρλανδία και τη Σλοβενία. Επιπλέον, στο 2015, στην Πορτογαλία, στην Πολωνία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στην Ισπανία και στην Ελλάδα, τουλάχιστον ένας στους δέκα εργαζόμενος κινδύνεψε από τη φτώχεια (Piasna, 2017).

3. Ποιότητα εργασίας στο δημόσιο τομέα και κρίση στην Ελλάδα

Όπως είδαμε και παραπάνω, η Ελλάδα ανήκει στις χώρες της ΕΕ με τις μεγαλύτερες μειώσεις στη ποιότητα της εργασία παράλληλα και με την μείωση των θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με την μελέτη του Κοινωνικού Πολύκεντρου (Κουζής κ.α, 2017), οι περιοριστικές πολιτικές στο Δημόσιο μετά τα μνημόνια οδήγησαν σε:

α. Σημαντική μείωση της απασχόλησης

Κατά την περίοδο 2009-2016, το τακτικό προσωπικό του Δημοσίου μειώθηκε κατά 18,6% (128.930 εργαζόμενους) κυρίως λόγω του περιορισμού των προσλήψεων έναντι των αποχωρήσεων.

β. Ανάπτυξη ποικιλίας εργασιακών καθεστώτων στο δημόσιο

Κατά την τελευταία δεκαετία υπάρχει μια συνεχώς αυξανόμενη παρουσία εργαζόμενων με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο. Για παράδειγμα, κατά την περίοδο 2013-16, το ποσοστό των προσλήψεων σε τακτικό προσωπικό με συμβάσεις

εργασίας αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου (ΙΔΑΧ) σχεδόν τριπλασιάζεται και από το 10,3% φτάνει στο 28,5% μειώνοντας αντίστοιχα τις προσλήψεις με καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου.

γ. Μεγάλες μισθολογικές απώλειες

Κατά την περίοδο 2009-16, οι μειώσεις μισθών έφτασαν έως και 40% στα πλαίσια των μνημονικών δεσμεύσεων για μείωση των δαπανών της Γενικής Κυβέρνησης.

δ. Θεσμικές παρεμβάσεις αλλαγής του δημόσιου τομέα

Μια σειρά από κρατικές πολιτικές που θεσμοθετήθηκαν την περίοδο της κρίσης οδήγησαν στο περιορισμό του Δημοσίου, μέσω της κατάργησης κενών οργανικών θέσεων, το περιορισμό των υπηρεσιών, τη διαθεσιμότητα και την αξιολόγηση.

Επομένως, η μείωση των αποδοχών και η σταδιακή μείωση του αριθμού των εργαζομένων με την επακόλουθη εντατικοποίηση της εργασίας είχαν ως αποτέλεσμα, η ένταση εργασίας και το εργασιακό άγχος να αυξηθούν στη δημόσια διοίκηση.

Στα πλαίσια αυτά, η ικανοποίηση της εργασίας μειώθηκε κατά πολύ κατά την περίοδο της κρίσης όπως εξάλλου ήταν αναμενόμενο λόγω της σταδιακής υποβάθμισης των εργασιακών συνθηκών και του περιορισμού των κρατικών πολιτικών προστασίας των εργαζομένων. Δεδομένα της έρευνας των Markovits et al. (2017) καταδεικνύουν την χαμηλότερη ικανοποίηση και δέσμευση των εργαζομένων στην εργασία τους.

4. Οι υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις στην ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση

Μεταφέροντας τη συζήτηση για την ποιότητα της εργασίας και την εργασιακή ικανοποίηση, η οποία αποτελεί αναπόσπαστο τμήμα της εργασιακής ποιότητας, στην Ελληνική τοπική αυτοδιοίκηση, παρατηρούμε ότι τα τελευταία 5 χρόνια έχουν επέλθει μια σειρά από θεσμικές αλλαγές στον εργασιακό χώρο. Κάποιες από αυτές έχουν θετικό αντίκτυπο, όπως για παράδειγμα ο νόμος 4483/2017 ο οποίος επέφερε μια σειρά ρυθμίσεων που έλυσε καθημερινά προβλήματα και διευκόλυνε τους εργαζόμενους (δες γονικές άδειες, έλεγχος κατ' οίκων ασθενούντων υπαλλήλων, επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, θέματα Δημοτικών Αστυνομικών, μετατάξεις προσωπικού, παροχή κινήτρων για παραμεθόριες και νησιωτικές περιοχές. κ.α). Επίσης, η

πρόσληψη ενός μεγάλου αριθμού μονίμων εργαζομένων στην καθαριότητα μέσα στο 2018, αποτέλεσε επίσης ένα βήμα για την αναστροφή της επισφαλής θέσης των συμβασιούχων των δήμων. Τέλος μια σειρά νόμων που αφορούν την δημόσια διοίκηση ευρύτερα, όπως η νομοθεσία για το μητρώο Επιτελικών Στελεχών και τη κινητικότητα, επιδίωξαν να καλλιεργήσουν ένα πιο ορθολογικό και ανεξάρτητο από το πολιτικό προσωπικό, εργασιακό περιβάλλον για τους εργαζόμενους του Δημοσίου, το οποίο περιλαμβάνει την αξιολόγηση και ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού καθώς και τη διαχείριση της υπηρεσιακής κατάστασης και της κινητικότητας.

Από την άλλη πλευρά, οι μεταρρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόστηκαν με τον πιο αποτελεσματικό τρόπο έχοντας ως συνέπεια να μην οδηγηθούν στα αναμενόμενα αποτελέσματα τα οποία θα βελτίωναν την ποιότητα εργασίας (δες για παράδειγμα την αξιολόγηση, τις προκηρύξεις για τους Γενικούς Γραμματείς των Υπουργείων και τα μη αναθεωρημένα οργανογράμματα των δήμων).

Επίσης, παρά την προσπάθεια του κράτους για αύξηση των προσλήψεων στα πλαίσια βέβαια των μνημονικών δεσμεύσεων, η υποστελέχωση, είτε σε επίπεδο αριθμού εργαζομένων, είτε σε επίπεδο γνώσεων και ικανοτήτων, αποτελεί ακόμα ένα βασικό πρόβλημα στις υπηρεσίες των δήμων και των περιφερειών. Σύμφωνα με τα στοιχεία της απογραφής του δημοσίου³, κάθε μήνα το προσωπικό της Τ.Α μειώνεται. Για παράδειγμα το 2018 (μέχρι και τον Αύγουστο του 2018) αποχώρησαν 1.139 άτομα και προσλήφθηκαν 979 άτομα εκ των οποίων κάποιες προσλήψεις αφορούσαν αμετάκλητες αποφάσεις δικαστηρίων. Επιπρόσθετα παρά τις προσπάθειες για περιορισμό του έκτακτου προσωπικού που καλύπτει πάγιες ανάγκες, ο κατακερματισμός της εργασίας παραμένει. Για παράδειγμα τον Ιούλιο του 2018, οι ΟΤΑ αριθμούσαν 83.439 εργαζόμενους από τους οποίους 15.055 εργαζόμενοι ανήκαν στο έκτακτο προσωπικό. Ένα χρόνο μετά, τον Ιούλιο του 2019, οι ΟΤΑ αριθμούν 1000 περίπου λιγότερους εργαζόμενους φτάνοντας στους 82.883. Ένα επίσης ανησυχητικό στοιχείο είναι η αύξηση των εργατικών ατυχημάτων στους δήμους. Για παράδειγμα, μέσα στο 2017 καταγράφηκαν πάνω από 40 εργατικά ατυχήματα στους δήμους, πολλά

³ <http://apografi.gov.gr/>

δε εξ αυτών ήταν θανατηφόρα, ενώ ένας σημαντικός αριθμός σχετιζόταν με σοβαρούς τραυματισμούς των εργαζομένων.⁴

5. Μεθοδολογία έρευνας

Η έρευνα υιοθετεί την ποιοτική ανάλυση με τη μέθοδο των ημιδομημένων συνεντεύξεων. Πρόκειται για μια μεθοδολογία που εξυπηρετεί έρευνες με περιορισμένους πόρους αλλά και που επιτρέπει την κατανόηση σε βάθος ενός φαινομένου μέσα από τις απόψεις και τις αντιλήψεις των υποκειμένων (Yin 2014). Ειδικότερα, η ποιοτική έρευνα είναι συνήθως κατάλληλη για μικρού μεγέθους έρευνες στις οποίες οι ερευνητικές υποθέσεις δεν έχουν επαρκώς μελετηθεί από την επιστημονική κοινότητα όπως στην συγκεκριμένη περίπτωση. Το μεγαλύτερο μέρος της υφιστάμενης βιβλιογραφίας που αφορά την ικανοποίηση των εργαζομένων προέρχεται από το τομέα της διοικητικής επιστήμης, ο οποίος εστιάζει στον εντοπισμό των παραγόντων που θα μπορούσαν να βελτιώσουν την ικανοποίηση των εργαζομένων με στόχο την αύξηση της αποδοτικότητας τους. Επομένως ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στα κίνητρα απόδοσης. Η παρούσα έρευνα ξεκινά από ένα άλλο επιστημονικό πεδίο, αυτό της πολιτικής επιστήμης και πάει ένα βήμα παρακάτω: προσπαθεί να εντοπίσει τις σχέσεις εξουσίας όπως αναπτύσσονται οριζόντια και κάθετα μεταξύ των εργαζόμενων και να αναδείξει τις ιδιαίτερες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες που διαμορφώνουν τις προσδοκίες των εργαζομένων για την εργασία.

Ουσιαστικά, η έρευνα αυτή μελετά την επίδραση του εργασιακού περιβάλλοντος στο αίσθημα της εργασιακής ικανοποίησης των δημοτικών υπαλλήλων αναδεικνύοντας εκείνους τους παράγοντες που θεωρούνται πιο σημαντικοί για τους εργαζόμενους.

Επιπλέον, η ποιοτική έρευνα επιτρέπει σε μια βάθος ανάλυση των αντιλήψεων και των συναισθημάτων των εργαζομένων εντοπίζοντας τους λόγους και τα αποτελέσματα της εργασιακής συμπεριφοράς και στάσης τους μέσα από τις απόψεις και την ανάλυση της κατάστασης από τους ίδιους.

Η έρευνα είναι μικρή σε μέγεθος διότι πρόκειται για ένα κείμενο εργασίας το οποίο προσπαθεί να σκιαγραφήσει την υπάρχουσα κατάσταση και να δώσει αφορμή τόσο

⁴ Λίστα ΠΟΕ ΟΤΑ με εργατικά ατυχήματα 2016-2018

στην επιστημονική κοινότητα όσο και τους διαμορφωτές της πολιτικής αλλά και στους ίδιους τους εργαζόμενους για περαιτέρω συζήτηση και ανταλλαγή ιδεών. Πρόκειται για μια πρώτη διερευνητική προσπάθεια η οποία θα μπορούσε να εξελιχθεί, στα πλαίσια μιας μεγαλύτερης έρευνας, σε μια πιο συστηματική κατανόηση των θεμάτων της ικανοποίησης από την πλευρά των δημοτικών υπαλλήλων ανά δημογραφικές κατηγορίες (ηλικιακές, εκπαιδευτικές, οικογενειακές, κ.λ.π), είδος απασχόλησης, θέσεων ευθύνης και είδος δήμων (π.χ αστικοί – μη αστικοί).

Περιλαμβάνει 14 ημιδομημένες συνεντεύξεις μιας τουλάχιστον ώρας οι οποίες πραγματοποιήθηκαν από τις 19/8/2019 έως τις 4/9/2019. Οι συνεντεύξεις δεν ηχογραφήθηκαν διότι οι συνεντευξιαζόμενοι δεν έδωσαν την συγκατάθεσή τους, επομένως κρατήθηκαν μόνο σημειώσεις από τον συνεντευκτή και στη συνέχεια έγινε ανάλυση περιεχομένου. Για την πραγματοποίηση των συνεντεύξεων επιλέχθηκαν δύο δήμοι. Ο ένας είναι ένας από τους μεγαλύτερους αστικούς δήμους της Αττικής και ο άλλος ένας αρκετά μικρότερος δήμος στα δυτικά προάστια. Η επιλογή αυτών των δήμων έγινε για δύο λόγους: ο πρώτος αφορά το μέγεθος τους, ένας μεγάλος δήμος είναι λογικό να έχει μεγαλύτερο φόρτο και ένταση εργασίας και οι σχέσεις των εργαζομένων να είναι περισσότερο απρόσωπες από ότι σε ένα μικρό δήμο. Ο δεύτερος λόγος αφορά την προσβασιμότητα. Λόγω της ιδιαίτερης ευαισθησίας του θέματος της έρευνας στο οποίο οι εργαζόμενοι καλούνται να μιλήσουν για τις σχέσεις τους με τη διοίκηση και για τους άλλους συναδέλφους, χρειαζόταν να δημιουργηθεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης και ειλικρίνειας μέσω της κινητοποίησης διαπροσωπικών δικτύων που προέρχονταν τόσο από την ερευνήτρια όσο και από το Κοινωνικό Πολύκεντρο.

Οι συνεντευξιαζόμενοι ήταν όλοι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, άντρες και γυναίκες με διαφορετικό χρόνο προϋπηρεσίας (από 15 χρόνια έως 30 χρόνια) και σπουδών (ΔΕ και ΠΕ) σε μια προσπάθεια να διερευνηθούν περισσότερες κατηγορίες. Ο αριθμός των συνεντεύξεων μοιράστηκε στη μέση ανάμεσα στους δύο δήμους. Επιλέχθηκαν υπάλληλοι από διαφορετικές υπηρεσίες με επικέντρωση σε υπηρεσίες που βρίσκονται στη πρώτη γραμμή, όπως καθαριότητα, πράσινο, κοινωνική πολιτική, ληξιαρχείο – δημοτολόγιο και οικονομικές υπηρεσίες. Οι αναφορές στο κείμενο είναι πάντα σε αρσενικό γένος για την περαιτέρω διαφύλαξη της ανωνυμίας των συμμετεχόντων.

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα βασικά θέματα συζήτησης κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, τα οποία χρησιμοποιήθηκαν και ως βασικές κατηγορίες για την

ανάλυση περιεχομένου. Επίσης, ζητήθηκε από τους εργαζόμενους να προτείνουν λύσεις για τη βελτίωση της εργασιακής ικανοποίησή τους.

Παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Υποδομές• Σχέσεις με συναδέλφους• Σχέσεις με του προϊσταμένου• Φύση της εργασίας• Μισθός και επιδόματα• Εξέλιξη και ανταμοιβή |
|--|

Πίνακας I : Παράγοντες που επιδρούν στην εργασιακή ικανοποίηση

Ο αριθμός των συνεντεύξεων δεν επέτρεψε την εξαγωγή συγκριτικών συμπερασμάτων και μάλιστα την κατηγοριοποίηση τους με βάση τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων. Η έρευνα εστιάστηκε κυρίως στον εντοπισμό και την ανάλυση όσο τον δυνατόν περισσότερων παραγόντων που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση. Θα πρέπει εδώ να τονίσουμε ότι η προσωπικότητα του εργαζόμενου και οι προσδοκίες του από την εργασία επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή ικανοποίηση. Εξαιτίας αυτού, η μέτρηση της είναι δύσκολη λόγω ακριβώς των ψυχολογικών και χαρακτηρισισιολογικών παραμέτρων που περιλαμβάνει. Επομένως, σε μια προσπάθεια να δοθεί όσο το δυνατόν μια πιο «αντικειμενική» εικόνα της πραγματικότητας, καταγράφηκαν και αναλύθηκαν μόνο τα θέματα που εμφανίζονταν ξανά και ξανά στις περισσότερες συνεντεύξεις. Αναφορικά με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά, αναλύθηκαν εκτενέστερα εκείνες οι κατηγορίες οι οποίες παρουσιάζουν διαφορές αν και δεν εντοπίστηκαν μεγάλες ανομοιογένειες με βάση την ηλικία και το φύλο. Περισσότερες διαφορές εντοπίστηκαν σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα χρόνο προϋπηρεσίας.

6. Αποτελέσματα της έρευνας πεδίου

6.1 Παράγοντες που συμβάλουν στην ικανοποίηση από την εργασία

Κατά τη διάρκεια των συνεντεύξεων, ο βασικός παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης αναδείχθηκε η κατοχή μιας θέσης εργασίας. Οι περισσότεροι απάντησαν ότι από τη

στιγμή που έχουν δουλειά, αυτό και μόνο τους ικανοποιεί εφόσον στην ευρύτερη κοινωνία, το δικαίωμα στην εργασία περνά κρίση και υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας. Επομένως η ικανοποίηση από την εργασία στους δημοτικούς υπαλλήλους προκύπτει από την πολύ βασική, πρωταρχική ανάγκη, «να έχω ένα σταθερό μισθό, μια ασφάλεια», ανεξάρτητα από τις ευρύτερες συνθήκες εργασίας, το ύψος του μισθού και το αντικείμενο της εργασίας. Μετά την οικονομική και κοινωνική κρίση στην Ελλάδα, η εργασιακή επισφάλεια στο σύνολο της μοιάζει να έχει περιορίσει τις διεκδικήσεις των δημοτικών υπαλλήλων για μια ποιοτικότερη εργασία και νιώθουν σχετικά ικανοποιημένοι από την στιγμή που δεν είναι άνεργοι.

Μάλιστα μετά από τα μέτρα διαθεσιμότητας και αξιολόγησης το 2011 (ν. 4024/2011), οι δημοτικοί υπάλληλοι, ειδικά οι ΔΕ που δεν διαθέτουν αρκετά προσόντα, νιώθουν ότι ανά πάσα στιγμή μπορούν να χάσουν τη δουλειά τους και αυτό τους δημιουργεί άγχος και νευρικότητα. Ειδικά στο τομέα της καθαριότητας και του πρασίνου, το άγχος αυτό επιτείνεται λόγω και του φόβου για πιθανές ιδιωτικοποιήσεις αυτών των υπηρεσιών. Ωστόσο, η κατοχυρωμένη μέχρι στιγμής μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων αντισταθμίζει αυτό το άγχος θεωρώντας ότι σε περίπτωση αλλαγής, θα υπάρχει επαρκής χρόνος αντίδρασης.

Στις περιπτώσεις που οι δημοτικοί υπάλληλοι δουλεύουν στην πρώτη γραμμή και εξυπηρετούν πολίτες όπως για παράδειγμα στις διευθύνσεις κοινωνικής αλληλεγγύης, και στο δημοτολόγιο –ληξιαρχείο, τονίζουν ότι η εργασιακή ικανοποίηση προέρχεται και από την εξυπηρέτηση του πολίτη, την κοινωνική προσφορά και την προστασία του δημόσιου συμφέροντος. Για αυτό το λόγο, οι περισσότεροι τόνισαν ότι η αποδοχή και η ικανοποίηση του πολίτη τους δίνει δύναμη να συνεχίσουν την προσπάθειά τους. Γενικότερα, από τις συνεντεύξεις αναδείχθηκε ότι οι δημοτικοί υπάλληλοι, διακατέχονται από μια ιδιαίτερη κινητήρια επιθυμία να προσπαθήσουν στην εργασία τους για να βοηθήσουν τους πολίτες και να διευκολύνουν την κοινωνική λειτουργία του δήμου τους παρά τα εμπόδια που συναντούν στην εργασία τους και που θα αναφερθούν παρακάτω. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στο πράσινο θεωρούν σημαντικό η πόλη να είναι όμορφη, οι υπάλληλοι των κοινωνικών υπηρεσιών μιλούν για δέσμευση απέναντι στη φροντίδα ευπαθών ομάδων, οι εργαζόμενοι στο ληξιαρχείο-δημοτολόγιο νιώθουν περήφανοι όταν καταφέρνουν να βρουν λύση σε ένα πρόβλημα του πολίτη, οι δημοτικοί αστυνομικοί ότι επιτρέπουν στα άτομα με αναπηρία και σε γυναίκες με παιδιά να περπατούν ελεύθερα στα πεζοδρόμια. Επομένως για τους

δημοτικούς υπαλλήλους μια σημαντική πηγή άντλησης ικανοποίησης στην εργασία τους προέρχεται από αλτρουιστικούς λόγους, από τη προσφορά στο κοινωνικό σύνολο.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι τόσο οι εργαζόμενοι κατηγορίας ΔΕ όσο και οι ΠΕ δεν αναφέρθηκαν στην ικανοποίηση που τους προσφέρει το αντικείμενο της εργασίας τους. Οι ΔΕ δήλωσαν ότι δεν τους ενδιαφέρει καθόλου το τι κάνουν αλλά σε ποιες εργασιακές συνθήκες εργάζονται ενώ οι ΠΕ έχουν χαμηλές προσδοκίες, φαίνεται να είναι πιο συμβιβασμένοι με την ιδέα ότι στο δημόσιο τομέα δεν αξιοποιούνται τα προσόντα του κάθε υπαλλήλου κατάλληλα και ότι η εργασία χαρακτηρίζεται από τυποποίηση και επανάληψη. Αυτό που προέχει αυτή τη στιγμή, σε μια εποχή με υψηλά ποσοστά ανεργίας και οικονομικής δυσπραγίας είναι να υπάρχει δουλειά και σταθερός μισθός και αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τη νέα γενιά εργαζομένων στο δημόσιο που έχουν βιώσει πιο έντονα την κρίση. Ωστόσο, για τους ΠΕ, το αντικείμενο εργασίας μοιάζει να έχει σημαντικότερο ρόλο στην ικανοποίησή τους από τους ΔΕ, για τους οποίους το κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των συνάδελφων και οι συνθήκες υγιεινής αποτελούν πρωτεύοντες παράγοντες ικανοποίησης

6.2 Παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στην ικανοποίηση από την εργασία

Από το σύνολο των συνεντεύξεων, εντοπίστηκαν και ταξινομήθηκαν μια σειρά από παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την εργασιακή ικανοποίηση. Παρακάτω παρουσιάζονται οι παράγοντες που αναδείχθηκαν ως οι πιο σημαντικοί.

6.2.1 Υποδομές, ασφάλεια, εξοπλισμός

Σχετικά με τις κτηριακές εγκαταστάσεις, η ικανοποίηση εξαρτάται κάθε φορά από την ποιότητα του κτηρίου στο οποίο στεγάζεται ο δήμος και τον αριθμό των υπαλλήλων που απασχολεί. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου ο δήμος μπορεί να στεγάζεται σε διαφορετικά κτήρια τα οποία δεν πληρούν όλα τα ίδια επίπεδα ποιότητας. Στη μια περίπτωση μελέτης, όπου το κεντρικό κτήριο του δήμου είναι παλιό και ο δήμος απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων, υπάρχει μεγάλη δυσανεμία από τους εργαζόμενους σχετικά με το συνωστισμό των υπαλλήλων, την έλλειψη χώρου, τον εξαιρισμό, την καθαριότητα, το φωτισμό, την έλλειψη κεντρικής θέρμανσης αλλά και την ύπαρξη αμιάντου στο κέλυφος του κτηρίου. Προβλήματα επίσης αναφέρθηκαν σχετικά με την ποιότητα των γραφείων και των καθισμάτων. Επίσης το παθητικό κάπνισμα αποτελεί ακόμα πεδίο συγκρούσεων μέσα στα γραφεία έστω και αν υπάρχει

πρόβλεψη από την διοίκηση για έναν άτυπο χώρο καπνιστών εντός του κτηρίου εργασίας. Επιπρόσθετα, ελλείψεις υπάρχουν στον τεχνολογικό εξοπλισμό γραφείου, ειδικά σε κομπιούτερ και εκτυπωτές και δεν υπάρχει άμεση προσαρμογή του λογισμικού στις νέες ανάγκες των υπηρεσιών. Ωστόσο, συγκριτικά με το παρελθόν, τα τελευταία 10 χρόνια, οι υποδομές και τα πληροφοριακά συστήματα έχουν βελτιωθεί κατά πολύ.

Για παράδειγμα σε ένα γραφείο που πραγματοποιήθηκε μια συνέντευξη, ο μισός χώρος ήταν κατειλημμένος με τεράστιες ντουλάπες με παλιά αρχεία και οι υπάλληλοι δεν είχαν επαρκές χώρο για να καθίσουν, ούτε υπήρχε κατάλληλος εξαερισμός. Αναφέρθηκε από υπάλληλο ότι, μέσα στο καλοκαίρι, οι εργαζόμενοι αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν τα γραφεία τους λόγω πολύ υψηλής θερμοκρασίας γιατί είχε χαλάσει το κλιματιστικό του γραφείου ενώ ένας άλλος υπάλληλος ανέφερε ότι σε ένα γραφείο 12 τετραγωνικών μπορεί να εργάζονται και 8 υπάλληλοι.

Αναφορικά με τον εξοπλισμό στο τομέα της καθαριότητας και του πρασίνου, τα πράγματα είναι κατά πολύ χειρότερα γεγονός στο οποίο έχει συνεισφέρει και η μείωση των κρατικών πόρων προς τους ΟΤΑ. Αναφέρθηκαν περιπτώσεις όπου οι ίδιοι οι υπάλληλοι αγοράζουν γάντια, εξοπλισμό ποτίσματος για να μπορέσουν να εξασφαλίσουν την δική τους υγιεινή αλλά και για να παρέχουν αποτελεσματικά μια υπηρεσία.

Ο μηχανικός στόλος είναι παλιός και ασυντήρητος για χρόνια τόσο στη καθαριότητα όσο και στο πράσινο. Για αυτό το λόγο συμβαίνουν συχνά μικροατυχήματα (και πιο σπάνια σοβαρότερα) και επιβαρύνεται η υγεία των χρηστών των μηχανημάτων. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε από υπάλληλο του πρασίνου «τα κοπτικά είναι πολύ παλιά, επομένως οι συνεχείς τρανταγμοί επιβαρύνουν πολύ τα γόνατα» και ένας υπάλληλος καθαριότητας αναφέρει ότι « οι προμήθειες αγοράζουν φτηνά προϊόντα τα οποία δεν χρησιμοποιούνται εύκολα, πως θα βάλω το κίτρινο γιλέκο όταν είναι πλαστικό και θα σκάσω; μάσκες δεν μας δίνουν κάθε μέρα». Επίσης τα μετρά ασφαλείας είναι υποτυπώδη όχι μόνο λόγω έλλειψης χρήματος αλλά και έλλειψης γνώσεων για το σχετικό θεσμικό πλαίσιο και αξιολόγησης της σημαντικότητας του από τους προϊστάμενους, γεγονός που δημιουργεί μεγάλο εργασιακό άγχος στους εργαζόμενους. Μπορούν ανά πάσα στιγμή να τραυματιστούν οι ίδιοι ή να προκαλέσουν τραυματισμό σε ένα πολίτη με αποτέλεσμα να ζητηθούν ποινικές ευθύνες από τους

αρμόδιους υπαλλήλους. Υποτυπώδη είναι και τα μέτρα ασφαλείας για τους εργαζόμενους στις κοινωνικές υπηρεσίες. Αναφέρθηκε υψηλή επικινδυνότητα στο επάγγελμα του κοινωνικού λειτουργού αλλά και έλλειψη εξοπλισμού (π.χ γάντια, μάσκες). Για παράδειγμα, σε πολλές περιπτώσεις, οι κοινωνικοί λειτουργοί δεν νιώθουν σωματική ασφάλεια όταν χρειάζεται να κάνουν επιτόπιες έρευνες και δεν έχουν υποστήριξη (προσωπικό ασφαλείας) για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν σε επικίνδυνες για την σωματική ακεραιότητα τους καταστάσεις.

6.2.2 Σχέσεις με συναδέλφους

Και στους δύο υπο μελέτη δήμους, οι εργαζόμενοι υπογράμμισαν την ανταγωνιστικότητα που υπάρχει μεταξύ των υπαλλήλων, γεγονός που οδηγεί σε πολλές συγκρούσεις. Η ανταγωνιστικότητα αυτή είναι τόσο μεγάλη σε σημείο οι υπάλληλοι να δηλώνουν ότι όταν βρίσκονται σε ένα γραφείο με συναδέλφους που μπορούν να συνεννοηθούν και να υπάρχει συνεργασία, θεωρούν τους εαυτούς τους πάρα πολύ τυχερούς και για αυτό δεν θέλουν να μετακινηθούν επ' ουδενί σε άλλη υπηρεσία ή άλλο γραφείο της ίδιας υπηρεσίας έστω και αν οι υπόλοιπες συνθήκες εργασίας θα είναι αρκετά καλύτερες.

Επομένως μετά την εργασιακή ασφάλεια, «ευτυχώς έχω μια δουλειά, δεν βλέπεται τι γίνεται έξω;» ο δεύτερος σημαντικότερος παράγοντας ικανοποίησης είναι η συναδελφικότητα. «Εδώ μέσα είμαστε καλά μεταξύ μας, στηρίζει ο ένας τον άλλον, τον βοηθάμε όταν έχει ένα πρόβλημα στη δουλειά, γιατί να φύγουμε;» Ενώ ένας εργαζόμενος ΠΕ αναφέρει χαρακτηριστικά «δεν με ενδιαφέρει τόσο το αντικείμενο εργασίας όσο να υπάρχει συναδελφικότητα και αξιολόγηση της δουλειάς μου».

Η ανταγωνιστικότητα προκύπτει από τρεις βασικούς λόγους:

α. υπάρχει οριζόντια αντιμετώπιση από τη διοίκηση σε σχέση με την κατανομή υπερωριών και επιδομάτων ανεξάρτητα από την απόδοση του κάθε εργαζόμενου. Μετά τις μειώσεις μισθών, οποιαδήποτε επιπρόσθετη αμοιβή θεωρείται σημαντική για την αντιμετώπιση των προσωπικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, επομένως, τα «extra λεφτά έχουν αποκτήσει μεγάλη σημασία και υπάρχει μεγάλος ανταγωνισμός για το ποιος είναι σε τμήμα που παίρνει υπερωρίες».

β. υπάρχει άνιση κατανομή αντικειμένων εργασίας και κατανομή προσωπικού με βάση τις πελατειακές σχέσεις των εργαζομένων με την διοίκηση και την πολιτική ηγεσία του

δήμου ή λόγω ανεπάρκειας γνώσεων διοικητικής ηγεσίας των προϊσταμένων και διευθυντών. Κάποιοι υπάλληλοι «έχουν ασυλία και επιλέγουν το αντικείμενο τους ή το τμήμα τους» ενώ κάποιοι άλλοι «επιβαρύνονται με διαφορετικά αντικείμενα γιατί έτσι αποφασίζει ο προϊστάμενος». Με αυτό το τρόπο διαμορφώνονται δύο κατηγορίες εργαζομένων: αυτοί που δουλεύουν λίγο και αυτοί που δουλεύουν πολύ, αυτοί που είναι πρώτη γραμμή και αυτοί που βρίσκονται πίσω, αυτοί που εξελίσσονται και αυτοί που μένουν στάσιμοι. Η ευνοιοκρατία σε ορισμένους εργαζόμενους δεν προέρχεται αποκλειστικά από μια κοινή πολιτική ιδεολογία με τους ανωτέρους τους. Στις περισσότερες συνεντεύξεις τονίστηκε ότι σε ένα δήμο οι σχέσεις δεν είναι απρόσωπες. Ειδικά σε μικρότερους δήμους αναπτύσσονται διαπροσωπικές σχέσεις με την πολιτική και διοικητική ηγεσία, η οποία εμποδίζει την ανάπτυξη ισότιμων σχέσεων της διοίκησης με τους εργαζόμενους.

γ. λόγω της αύξησης των προσόντων των νεοεισερχόμενων υπαλλήλων, έχει αυξηθεί ο ανταγωνισμός μεταξύ των παλαιών εργαζομένων και των νέων για μια θέση ευθύνης. Πλέον για τους νέους, οι οποίοι εισέρχονται στην υπηρεσία με χαμηλό μισθό « τα 200-300 επιπλέον ευρώ της θέσης ευθύνης μετράνε, έχουν αξία, δεν είναι όπως παλιά...»

δ. λόγω των διαφορετικών νοοτροπιών μεταξύ των παλαιών εργαζομένων και των νέων. Αν και οι προσλήψεις έχουν περιοριστεί και η ανανέωση προσωπικού είναι πολύ μικρή, οι νέοι εργαζόμενοι συναντούν πολλές αντιστάσεις από τους παλαιούς εργαζόμενους. Η παλαιότητα στον εργασιακό χώρο θεωρείται ταυτόχρονα και ως το δικαίωμα «να γίνονται τα πράγματα όπως εμείς ξέρουμε». Συνήθως αυτός ο τρόπος περιορίζει την καινοτομία, την ανάληψη ευθυνών και αυξάνει τη γραφειοκρατία λόγω άρνησης υιοθέτησης νέων τεχνολογιών και νέων πρακτικών επικοινωνίας με τους πολίτες. Μάλιστα στην περίπτωση της έλλειψης ηγετικών προϊσταμένων όπως αναφέρουμε παρακάτω, αυτή η κατάσταση μπορεί να γίνει τροχοπέδη για τους νέους υπαλλήλους ή για παλιούς υπαλλήλους με άλλη εργασιακή κουλτούρα που νιώθουν απογοήτευση και έλλειψη κινήτρου για να αποδώσουν στην εργασία τους και να βιώσουν ένα πιο ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον.

6.2.3 Σχέσεις με προϊσταμένους

Σε ένα μεγάλο ποσοστό, οι προϊστάμενοι στους δήμους συνήθως δεν έχουν λάβει τις θέσεις ευθύνης με βάση την αντικειμενική τους αξιολόγηση αλλά με βάση τις γνωριμίες και τα δίκτυα τους με την πολιτική ηγεσία. Αναφέρθηκαν περιπτώσεις

ανάθεσης της θέσης προϊσταμένου χωρίς υπηρεσιακό συμβούλιο με απλή υπογραφή δημάρχου. Αλλά και στην περίπτωση που η απόφαση περνά από το υπηρεσιακό συμβούλιο, άτυπα αυτή ελέγχεται από την πολιτική ηγεσία.

Αυτή η διαδικασία επιλογής έχει σαν αποτέλεσμα θέσεις ευθύνης να στελεχώνονται από υπαλλήλους που δεν έχουν τα προσόντα να διοικήσουν σωστά και πολύ περισσότερο να ανταποκριθούν στο αντικείμενο της υπηρεσίας που προΐστανται. Από την άλλη νιώθουν οι ίδιοι ανασφαλείς με αυτή τη θέση και προσπαθούν να είναι αρεστοί στη διοίκηση και στους υπαλλήλους « εν θέλουν να σπάσουν τα αυγά.. είναι ήσυχοι σαν όλα να πηγαίνουν καλά, ότι συγκρούσεις έχουμε τις λύνουμε εσωτερικά, μεταξύ μας».

Επομένως, σε πολλές περιπτώσεις, δεν ανταποκρίνονται στα καθήκοντα τους : να μεταφέρουν τους στόχους της υπηρεσίας στους υπαλλήλους και να καταναείμουν δίκαια τα αντικείμενα εργασίας, να τους καθοδηγήσουν και να τους προστατέψουν, να τους αξιολογήσουν με βάση της απόδοσή τους. Στην πραγματικότητα συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο. Στις περισσότερες συνεντεύξεις, οι υπάλληλοι εξέφρασαν ένα αίσθημα αδικίας, ότι δεν νιώθουν ισότιμοι με τους άλλους και ο λόγος είναι οι εύνοιες που επιδεικνύουν οι προϊστάμενοι σε συγκεκριμένους υπαλλήλους αλλά και ένα αίσθημα φόβου και καχυποψίας για το τι θέλουν οι προϊστάμενοι από αυτούς και για πιθανή μετακίνηση χωρίς να το επιθυμούν. Επίσης επικρατεί σύγχυση καθηκόντων και δεν υπάρχουν ξεκάθαροι ρόλοι με αποτέλεσμα να αυξάνεται ακόμα περισσότερο η δυσαρέσκεια των εργαζομένων.

Αναφέρθηκαν περιπτώσεις όπου ο προϊστάμενος δεν ήξερε το αντικείμενο και δεν μπορούσε ούτε καν να ελέγχει τη νομιμότητα των διαδικασιών (π.χ σε διαγωνισμούς, προμήθειες) με αποτέλεσμα οι υπάλληλοι να νιώθουν εκτεθειμένοι με το φόβο ποινικών διώξεων. Αυτό βέβαια ενισχύεται και με ασάφειες του θεσμικού πλαισίου που δεν ξεκαθαρίζει με ακρίβεια ποιος έχει την ευθύνη για τις αντίστοιχες αποφάσεις. Τα θέματα των ποινικών διώξεων και το εργασιακό άγχος που προκύπτει από αυτά αναδείχθηκαν περισσότερο από εργαζόμενους της Δ/σης Οικονομικών, της Κοινωνικής Πολιτικής και Πρασίνου.

Αναφέρθηκε και περίπτωση όπου ο προϊστάμενος ήξερε το αντικείμενο πάρα πολύ καλά αλλά δεν μοιραζόταν αυτή τη γνώση με τους υφιστάμενους τους με αποτέλεσμα όταν χήρεψε η θέση, οι υπάλληλοι να μην μπορούν να ανταποκριθούν στα καθήκοντά

τους. Στο δημόσιο, όπου υπάρχει μια γενικότερη ισοπεδωτική πολιτική αντιμετώπισης του εργαζόμενου «όλοι βράζουμε στο ίδιο καζάνι», η γνώση του αντικειμένου και η διαφύλαξή του από τους υπόλοιπους συναδέλφους αποτελεί μια διαστρεβλωμένη πηγή εξουσίας του εργαζόμενου δημιουργώντας σχέσεις εξάρτησης με τους συναδέλφους του. Όπως αναφέρθηκε σε μια συνέντευξη «το ψάρι από το κεφάλι βρωμάει, ο προϊστάμενος πρέπει να δίνει το στίγμα, να βάζει κανόνες και αυτό σπάνια γίνεται» ενώ ένας άλλος εργαζόμενος περιγράφει πως θα ήθελε ένα προϊστάμενο «Οι προϊστάμενοι πρέπει να είναι δίκαιοι, να μοιράζουν τη δουλειά ανάλογα και να επιλύουν συγκρούσεις αλλά όταν ο προϊστάμενος είναι ανίκανος τότε δεν έχουν ποτέ ηρεμία οι εργαζόμενοι». Κάποιοι εργαζόμενοι φτάσανε στο σημείο να μιλήσουν και για «διώξεις» που σημαίνει μετακίνηση σε θέση ψυγείο ή σε θέση με πολλές ευθύνες και υψηλό φόρτο εργασίας, είτε γιατί μίλησαν και έκαναν καταγγελίες σε συναδέλφους/προϊστάμενους για κακή συμπεριφορά, είτε γιατί ήταν ιδεολογικά αντίθετοι με αποφάσεις της πολιτικής ηγεσίας. Αναφορικά με τις γυναίκες, αναφέρθηκαν και περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης από τους ανωτέρους τους.

Από τις συνεντεύξεις προέκυψε ότι η πολιτικοποίηση αλλά και κομματικοποίηση των σχέσεων μεταξύ διοίκησης και εργαζομένων είναι πολύ πιο ισχυρή στους δήμους σε σχέση με τον υπόλοιπο ευρύτερο δημόσιο τομέα λόγω της εγγύτητας με την πολιτική ηγεσία και της μικρής κλίμακας τους, οργανωσιακά και γεωγραφικά. Αναφέρει χαριτολογώντας ένας συνεντευξιζόμενος «εδώ έχουμε εργαζόμενους δύο ταχυτήτων: με βύσμα και χωρίς βύσμα». Η κατάσταση αυτή επιτείνεται και με την έλλειψη αντικειμενικής αξιολόγησης με αποτέλεσμα «είτε δουλεύεις, είτε δεν δουλεύεις, το ίδιο να είναι στο τέλος, τα ίδια χρήματα παίρνεις».

Επομένως οι εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι με την διοίκηση και όπως θα δούμε και παρακάτω, και με τις ανταμοιβές τους, οικονομικές και μη. Η έλλειψη επικοινωνίας με τους προϊσταμένους σε συνδυασμό με τον άνισο καταμερισμό της εργασίας και την απουσία διοικητικής κουλτούρας αποτελούν παράγοντες που επιβαρύνουν την εργασιακή ικανοποίηση. Αντίθετα, προσδοκούν μια διοίκηση που θα έχει προσήλωση σε ένα όραμα, θα καλλιεργεί την ομαδικότητα, θα είναι δίκαιη και θα δημιουργεί συνθήκες εμπιστοσύνης στους εργαζόμενους προκειμένου να αντιμετωπίσουν με μεγαλύτερη δύναμη το γραφειοκρατικό περιβάλλον εργασίας τους.

6.2.4. Αυτονομία, εξέλιξη, ανταμοιβή

Οι δημοτικοί υπάλληλοι οφείλουν να ακολουθούν συστηματικά μια σειρά από κανόνες και διαδικασίες, τους επιβάλλεται δηλαδή θεσμικά ένας διοικητικός, συνήθως γραφειοκρατικός και τυπολατρικός τρόπος εργασίας, που τους εμποδίζει να είναι αποτελεσματικοί στο ουσιαστικό αντικείμενο της δουλειά τους και τους περιορίζει την αυτονομία. Σε σχέση με το πρώτο, η εργασιακή πίεση λόγω της πολυπλοκότητας του θεσμικού πλαισίου, της αυξημένης γραφειοκρατίας και των πολλαπλών εργασιών σε κάθε αντικείμενο εμποδίζει να ολοκληρώσουν σύντομα και ανεμπόδιστα την εργασία τους και τους στόχους τους (αλτρουιστικούς ή προσωπικούς). Σχετικά με την εργασιακή αυτονομία και την ανάληψη ευθυνών, ο εργαζόμενος δεν μπορεί να χρησιμοποιήσει τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του π.χ δυναμισμό και πρωτοβουλία «Δεν κινείται εύκολα το τέρας, υπάρχει σύγκρουση μεταξύ του παλιού και του καινούργιου» ενώ ένας άλλος εργαζόμενος αναφέρει ότι « όταν θέλεις να κάνεις κάτι διαφορετικό, οι συνάδελφοι σε κοιτούν με επιφυλακτικότητα, φέρνουν αντιρρήσεις, γιατί θέλεις να ξεφύγεις από την ομάδα; σίγουρα θα έχεις κάποιο κρυφό λόγο...».

Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, η κάθε εργασία να γίνεται χρονοβόρα, τυποποιημένη, πολλές φορές διακατέχεται από ένα μη ξεκάθαρο και αντικρουόμενο σε κάποιες περιπτώσεις θεσμικό πλαίσιο το οποίο ταυτόχρονα δεν είναι και ευέλικτο οδηγώντας τους εργαζόμενους σε ένα εργασιακό εγκλωβισμό και σε μια έλλειψη ευελιξίας για νέους τρόπους και λύσεις στα προβλήματα που προκύπτουν. Αναφέρει ένας υπάλληλος της Δ/νσης Διοίκησης «Οι νόμοι δεν είναι ξεκάθαροι, δεν ξέρεις ποιος έχει ευθύνη για κάτι και μετά είναι όλα αυτά τα χαρτιά, οι φάκελοι, μου τρώει άπειρη ώρα να κάνω φωτοτυπίες ενώ θα μπορούσαν να είναι όλα πιο απλά» ενώ ένας εργαζόμενος από τις τεχνικές υπηρεσίες αναφέρει «λέμε στο προϊστάμενο ότι τα πράγματα μπορούν να γίνουν πιο απλά, συμφωνεί αλλά όταν πάμε να τα αλλάξουμε βρίσκουμε το νόμο μπροστά μας, αντιδρούν οι προϊστάμενοι της αποκεντρωμένης και τελικά δεν γίνεται». Οι εργαζόμενοι τόνισαν ότι οι νέες τεχνολογίες έχουν διευκολύνει κατά πολύ τη δουλειά τους κάνοντας την λιγότερο γραφειοκρατική και ταχύτερη.

Αυτή η εργασιακή ρουτίνα, η οποία γίνεται ακόμα πιο έντονη όταν οι εργαζόμενοι δεν έρχονται και σε άμεση επαφή με τον πολίτη, ενισχύεται και με τον περιορισμένο αριθμό μετακινήσεων σε άλλα τμήματα του δήμου ή άλλων δημόσιων οργανισμών αλλά και των ευκαιριών για εξέλιξη «εδώ... καίγεσαι τελικά όταν είσαι στο ίδιο πόστο για

χρόνια, δεν γίνονται εύκολα μετακινήσεις ειδικά όταν είσαι σε τμήμα με πολύ δουλειά». Αξίζει να σημειωθεί ότι ο νόμος για την κινητικότητα θεωρείται ότι βελτίωσε τις ευκαιρίες για αλλαγή αντικειμένου εργασίας και θέσης και υπάρχει η επιθυμία εκ μέρους των εργαζομένων, για παρόμοιες νέες νομικές πρωτοβουλίες που θα επιταχύνουν τις μετακινήσεις και την εξέλιξη τους.

Δεν είναι τυχαίο ότι τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί οι απουσίες από την εργασία για λόγους υγείας και μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις, οι λόγοι είναι ψυχολογικοί. Η κρίση, η μείωση μισθών αλλά και η μικρότερη ανοχή των εργαζομένων στις εργασιακές προκλήσεις λόγω ψυχολογικής κούρασης έχουν οδηγήσει στην αύξηση των ψυχικών ασθενειών αλλά και στην επιδείνωση της υγείας τους. Επιβαρυντικός παράγοντας είναι βέβαια και η γήρανση των εργαζομένων στους δήμους αλλά και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η γήρανση αγγίζει και άλλα θέματα πέρα από τα θέματα υγείας, όπως την αντίσταση στην αλλαγή, την δυσκολία αντιμετώπισης μεγάλου φόρτου εργασίας και έλλειψη ικανότητας υποστήριξης εφαρμογών της νέας τεχνολογίας. Χαρακτηριστικά αναφέρθηκε από έναν εργαζόμενο στο πράσινο « πως ένας άνθρωπος 55-60 χρόνων θα ανέβει να κόψει κλαδιά και αν δεν το κάνει αυτός, ποιος θα το κάνει όταν δεν έχουμε πάρει νέο προσωπικό» ενώ ένας άλλος εργαζόμενος αναφέρει «οι παλιοί έχουν τον τρόπο τους να κάνουν τα πράγματα και δεν θέλουν να τα αλλάξουν, δεν θέλουν να μάθουν τα νέα προγράμματα στο κομπιούτερ, αρνούνται».

Σχετικά με το κίνητρο της ανταμοιβής ως παράγοντας εργασιακής ικανοποίησης, στον ιδιωτικό τομέα, η αύξηση του μισθού αποτελεί το πιο σημαντικό κίνητρο και συνδέεται άμεσα με την απόδοση. Αντίθετα, στις συνεντεύξεις, δεν έγινε αντίστοιχη αναφορά εφόσον η αύξηση του μισθού και η χορήγηση επιδομάτων και υπερωριών δεν συνδέονται άμεσα με την απόδοση του κάθε εργαζόμενου αλλά γίνονται με άλλα κριτήρια πχ. παλαιότητα. Επίσης οι εργαζόμενοι μοιάζει να είναι συμβιβασμένοι με την νέα κατάσταση των χαμηλών μισθών και δεν πιστεύουν πλέον ότι μπορούν να διεκδικήσουν αυξήσεις « Τα σωματεία ελέγχονται από τους πολιτικούς, δεν υπάρχει κίνημα, εδώ δεν ξέρουμε αν θα πάρουμε σύνταξη, για τους μισθούς τι να πούμε...».

Εκείνο που ανέδειξαν οι εργαζόμενοι ως αρκετά σημαντικό κίνητρο είναι η ανάγκη αναγνώρισης της εργασίας τους τόσο από τους ιεραρχικά ανώτερους τους όσο και από τους πολίτες. Τους ενδιαφέρει να νιώσουν περήφανοι για την προσφορά τους στο κοινωνικό σύνολο και για την προσπάθεια, που κάνουν μέσα σε ένα πλαίσιο όχι και

τόσο ευνοϊκό, να ανταποκριθούν στις αυξανόμενες ανάγκες της υπηρεσίας τους. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε στις συνεντεύξεις, αυτή η επιθυμία για αναγνώριση δεν πραγματώνεται. «Βάζεις πλάτη για να βγει η δουλειά και κανείς δεν σου λέει ευχαριστώ, δυστυχώς δεν αναγνωρίζουν τη δουλειά σου από τη διοίκηση» ενώ ένας άλλος εργαζόμενος τονίζει ότι «σπάνια να πάρεις ένα μπράβο ή ένα χαμόγελο για τη δουλειά που έκανες». Θα πρέπει εδώ να σημειωθεί ότι στους μικρότερους δήμους, λόγω ακριβώς των πιο ισχυρών διαπροσωπικών σχέσεων, η αναγνώριση της εργασίας φαίνεται να είναι συχνότερη από ότι σε ένα μεγαλύτερο δήμο.

Σχετικά με την εξέλιξη, όπως αναλύθηκε και πιο πάνω σχετικά με τους προϊστάμενους, οι διαδικασίες δεν είναι αξιοκρατικές. Ένας εργαζόμενος ΠΕ επισημαίνει «μπορεί να έχεις καινοτόμες ιδέες, μπορεί να εργάζεσαι σκληρά, αλλά μπορεί ποτέ να μην εξελιχθείς γιατί δεν είσαι αποδεκτός από τη διοίκηση και όταν λέω διοίκηση δεν εννοώ μόνο τους αντιδημάρχους αλλά και έναν απλό διευθυντή» ενώ ένας άλλος αναφέρει για τον επαγγελματικό εγκλωβισμό των εργαζομένων «δουλεύεις, δεν παίρνεις άδεια όταν θέλεις, δεν σε αφήνει ο προϊστάμενός να φύγεις γιατί που θα βρει άλλον αλλά ούτε να εξελιχθείς μπορείς αφού δεν έχεις τις γνωριμίες».

Σχετικά με την επιμόρφωση, οι εργαζόμενοι δηλώσαν ότι είναι σχετικά ικανοποιημένοι. Η διοίκηση των δήμων δίνει τη δυνατότητα και στηρίζει τους υπαλλήλους τους να παρακολουθούν εκπαιδευτικά σεμινάρια κυρίως οργανωμένα από το ΙΝΕΠ καθώς και εξειδικευμένα σεμινάρια που αφορούν το αντικείμενο της εργασίας τους πχ. χρήση ενός νέου λειτουργικού συστήματος. Αναφέρθηκαν βέβαια και λίγες περιπτώσεις όπου οι προϊστάμενοι δεν άφηναν τους εργαζόμενους να παρακολουθήσουν σεμινάρια για να μην λείψουν από την εργασία και παρουσιαστούν κενά. Ωστόσο πέρα από τα πολύ εξειδικευμένα σεμινάρια, τα υπόλοιπα αν και ενδιαφέροντα, δεν έχουν άμεση εφαρμογή, ακριβώς λόγω της δυσκολίας εισαγωγής νέων εργαλείων και τρόπων εργασίας. Ωστόσο προσφέρουν στους εργαζόμενους ένα μέσο διαφυγής από τη ρουτίνα και μια ανανέωση των γνώσεων τους έστω και χωρίς πρακτικό αντίκρισμα στην εργασία τους. Επίσης, το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο προσέφερε την δυνατότητα σε πολλούς εργαζομένους ΔΕ να πάρουν μετάταξη σε ΠΕ, μετά τη κτήση του πανεπιστημιακού πτυχίου τους και με αυτό το τρόπο να βελτιωθούν οι οικονομικές απολαβές τους.

6.2.5 Επικοινωνία με πολίτες

Η επαφή με τους πολίτες δίνει την ευκαιρία τους εργαζόμενους να αλληλοεπιδρούν και να επικοινωνούν με τους πολίτες που ωφελούνται από τις υπηρεσίες τους. Επιπρόσθετα νοηματοδεί περισσότερο την εργασία τους γιατί βλέπουν τα αποτελέσματα της προσπάθειας τους στην διευκόλυνση και βελτίωση της ποιότητας ζωής των πολιτών.

Ωστόσο, οι εργαζόμενοι αναφέρθηκαν σε πολλά περιστατικά όπου οι πολίτες ήταν ευέξαπτοι, ανυπόμονοι και προκατειλημμένοι ότι τελικά η δουλειά τους δεν θα γίνει και θα υπάρχουν μεγάλες καθυστερήσεις. Ωστόσο όσοι υπάλληλοι έχουν εργαστεί και σε δουλειά γραφείου και σε υπηρεσίες πρώτης γραμμής, προτιμούν τις τελευταίες γιατί ξεφεύγουν από την εργασιακή ρουτίνα και βλέπουν τα αποτελέσματα της κοινωνικής προσφοράς τους. Αναφέρθηκε χαρακτηριστικά από εργαζόμενο σε τμήμα δημοτολογίου «Μπορεί να είναι ψυχοφθόρο και κουραστικό αλλά με ευχαριστεί το αντικείμενο, νιώθεις τη χαρά να εξυπηρετείς» ενώ ένας εργαζόμενος στις τεχνικές υπηρεσίες σημειώνει «Αν και κάποιες φορές οι πολίτες ωρύνονται, είναι τελικά ευχάριστη η επαφή μαζί τους, βλέπεις ότι η δουλειά σου έχει αποτέλεσμα».

Μετά τη κρίση, οι δημόσιοι υπάλληλοι στοχοποιήθηκαν από την κοινωνία θεωρώντας ότι είναι «υπαίτιοι για τη κρίση, τεμπέληδες, με υψηλούς μισθούς που ροκανίζουν τα χρήματα του δημοσίου». Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι να μην νιώθουν πλέον περήφανοι για την ιδιότητα του δημόσιου λειτουργού που κατέχουν, γεγονός που περιόρισε την δέσμευσή τους στο επάγγελμα και δημιούργησε φοβικά συναισθήματα. Αναφέρθηκε σε μια συνέντευξη «Όταν συναντώ κάποιον, αποφεύγω να πω πως είμαι δημόσιος υπάλληλος γιατί ποιος ξέρει τι θα ακούσω...» ενώ ένας άλλος εργαζόμενος αναφέρει ως παράγοντα βελτίωσης της επαγγελματικής ικανοποίησης την αλλαγή της εικόνας του δημόσιου υπάλληλου στην κοινωνία «Θα ήθελα ο δήμος να αναλάβει δράσεις στην κοινωνία για να αλλάξει την ιδέα που έχουν για μας, να αλλάξει η ταμπέλα του δημοσίου υπαλλήλου, να δείξουμε το ανθρώπινο πρόσωπο μας, να βγει η προσπάθεια των εργαζομένων προς τα έξω».

Επιπλέον, λόγω της ψυχολογικής κούρασης και της ανέχειας στην οποία έχει περιέλθει ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού τα τελευταία χρόνια, έχει περιοριστεί και η ανοχή των πολιτών σε υπηρεσίες που δεν τους προσφέρουν λύση στο πρόβλημα τους. Αυτό έχει ως συνέπεια οι πολίτες να αντιδρούν επιθετικά και να αναπτύσσουν προσβλητικές συμπεριφορές στους εργαζόμενους με βάση την άποψη ότι «εγώ σε πληρώνω, δούλεψε λοιπόν», δυσχεραίνοντας περισσότερο την ήδη βεβαρημένη εργασία τους.

6.2.6 Αμοιβές και εντατικοποίηση της εργασίας

Οι μαζικές συνταξιοδοτήσεις των τελευταίων ετών σε συνδυασμό με την μείωση των προσλήψεων περιόρισαν τον αριθμό των υπαλλήλων στους δήμους. Παράλληλα, τα τελευταία χρόνια μεταφέρθηκε ένας μεγάλος αριθμός νέων αρμοδιοτήτων στην τοπική αυτοδιοίκηση (π.χ δεσ κοινωνική πολιτική) ενώ οι δήμοι, όντας σε περίοδο κρίσης με μειωμένους ΚΑΠ, δεν είχαν τα μέσα να ανταποκριθούν με το καλύτερο δυνατό τρόπο σε αυτές. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τη συσσώρευση όγκου εργασίας και διαφορετικών αντικειμένων εργασίας σε λιγότερους εργαζόμενους. Ωστόσο, η εντατικοποίηση αφορά σε λίγες περιπτώσεις την υπερωριακή εργασία (πάνω από 40 ώρες την εβδομάδα) και στις περισσότερες την διεύρυνση των αντικειμένων εργασίας και της έντασης εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι εργαζόμενοι δεν μπορούσαν να πάρουν άδεια μεγάλης διάρκειας, πάνω από 2 εβδομάδες. Ωστόσο σε ελάχιστες περιπτώσεις αναφέρθηκε ότι οι εργαζόμενοι παρέμεναν στην εργασία τους μετά το τέλος του ωραρίου τους. Αυτή η ένταση έχει οδηγήσει σε μεγαλύτερη κούραση και επομένως σε μεγαλύτερες πιέσεις στην εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. «Είναι αυτονόητο όταν έχεις τόση δουλειά και δεν σταματάς, όταν γυρίσεις σπίτι πως να φροντίσεις τα παιδιά, με τι κουράγιο».

Η προσωρινή λύση με τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας του ΟΑΕΔ διευκολύνει λίγο την κατάσταση αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να καλύψει τα κενά που αφήνει η συνταξιοδότηση ενός μονίμου υπαλλήλου «Με το που μαθαίνουν την δουλειά φεύγουν και μετά πάλι από την αρχή με τον επόμενο».

Από την άλλη, οι μειώσεις μισθών έχουν δημιουργήσει ένα αίσθημα ματαίωσης και φόβου στους εργαζόμενους. Στις συνεντεύξεις γινόταν συχνή αναφορά στη μείωση της όρεξης να εργαστούν και στην αύξηση της ανασφάλειας σχετικά με περαιτέρω μειώσεις «υπάρχει μια εσωτερική γκρίνια, δεν υπάρχει κίνητρο να έρχεσαι, έχει πέσει η απόδοση». Στις συνεντεύξεις αναφέρθηκε συχνά ότι αρκετοί υπάλληλοι λένε πλέον «για ένα χιλιάριο και πολύ δουλεύω». Ειδικά στους τομείς της καθαριότητας και του πρασίνου, η μείωση μισθού και η ταυτόχρονη έλλειψη μέτρων ασφαλείας έχουν δημιουργήσει όπως χαρακτηριστικά αναφέρθηκε μια «επαγγελματική οπισθοδρόμηση».

Επίσης, παράλληλα με το άγχος απόλυσης που αναφέρθηκε παραπάνω, υπάρχει και ένα άγχος για περαιτέρω μείωση μισθών. Αναφέρθηκε ότι «είναι τρομερό να μην ξέρεις τι θα γίνει, αν θα τα βγάλεις πέρα και στο τέλος τι σύνταξη θα πάρεις τελικά».

Η έλλειψη κινήτρων σε συνδυασμό με τους χαμηλούς μισθούς έχουν δημιουργήσει, ειδικά για τους εργαζομένους ΔΕ, ένα αίσθημα στασιμότητας και ευθυνοφοβίας. Από τις συνεντεύξεις προέκυψε μια αντίσταση στην αλλαγή, μια άρνηση για εξέλιξη, μια καθίζηση της επιθυμίας για επαγγελματική πρόοδο. Υπάρχουν δημοτικοί υπάλληλοι που δουλεύουν στο ίδιο αντικείμενο, στην ίδια θέση με τους ίδιους συναδέλφους για πάνω από 20 χρόνια και δήλωσαν ότι δεν επιθυμούν να αλλάξουν θέση. «Γιατί να βάλω και άλλες σκοτούρες και ευθύνες στο κεφάλι μου, καλά είμαι όπως είμαι σήμερα, είμαι πλέον παλιά και αυτό μου δίνει ασφάλεια». Επίσης, υπάρχει συχνή αναφορά στη συνταξιοδότηση και για το «πως θα περάσουν τα χρόνια μέχρι να φτάσεις μέχρι εκεί». Αυτή η συζήτηση δείχνει ακριβώς την ψυχολογική κούραση της ρουτίνας και αποτελεί ένδειξη της χαμηλής ικανοποίησης των εργαζόμενων, της έλλειψης ευχαρίστησης από τη δουλειά. Βέβαια θα μπορούσε να συνδέεται και με μια εργασιακή κουλτούρα του δημοσίου η οποία χαρακτηρίζεται από το φόβο ανάληψης ευθύνης και ελάχιστος προσπάθειας στην ανταπόκριση των εργασιακών υποχρεώσεων τους.

6.2.7 Προτάσεις βελτίωσης

Αν και μπορεί να φανεί οξύμωρο για την αντίληψη που έχει η κοινωνία για τους δημόσιους υπαλλήλους, οι υπάλληλοι προτείνουν την αντιμετώπιση των αδικιών μέσα από ένα σύστημα αντικειμενικής αξιολόγησης ενώ αρκετοί ανέφεραν την σύνδεση του μισθού με την απόδοση.

Τονίστηκε, επίσης, η ανάγκη για πρόσληψη προσωπικού ώστε να αποσυμφορηθούν οι υπηρεσίες καθώς και η βελτίωση των υποδομών. Ειδικά για το τομέα της καθαριότητας και του πρασίνου, θεωρείται απαραίτητη η βελτίωση των μέτρων ασφαλείας και ο εκσυγχρονισμός του μηχανολογικού εξοπλισμού.

Επιπλέον, για μια αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων, οι αυξήσεις μισθού και η επιστροφή του 13^{ου} και 14^{ου} μισθού αποτελούν άμεση ανάγκη. Επιπρόσθετα, η απασχόληση στο αντικείμενο σπουδών και ο τεχνολογικός εκσυγχρονισμός μέσω της αυτοματοποίησης των διαδικασιών θεωρείται ότι μπορούν να μειώσουν την γραφειοκρατία και να οδηγήσουν σε καλύτερη απόδοση των εργαζομένων.

Τέλος, η βελτίωση της διοικητικής δομής και των προσώπων της αναφορικά με την τοποθέτηση ηγετικών στελεχών, που έχουν διοικητικές γνώσεις διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, μέσω ενός αξιοκρατικού συστήματος εξέλιξης προτάθηκε από όλους τους εργαζόμενους.

Συμπεράσματα

Η εξασφάλιση του εργασιακού δικαιώματος και η κοινωνική προσφορά αποτελούν τους δύο βασικούς παράγοντες ικανοποίησης από την εργασία των δημοτικών υπαλλήλων. Ωστόσο αυτοί οι δύο παράγοντες δεν επαρκούν για την δημιουργία ενός υψηλού βαθμού ικανοποίησης. Από τις συνεντεύξεις διαπιστώνεται μειωμένη ικανοποίηση, η οποία σχετίζεται κυρίως με το ύψος του μισθού, την άνιση μεταχείριση από τους προϊσταμένους, τις ανταγωνιστικές σχέσεις με τους συναδέλφους και ακολουθούν τα περιορισμένα κίνητρα εξέλιξης και οι γενικότερες υποβαθμισμένες συνθήκες εργασίας (ασφάλεια, υποδομές, εξοπλισμός). Ειδικότερα, η εισαγωγή του ενιαίου μισθολογίου η οποία συνοδεύτηκε με περικοπές αποδοχών που έφτασαν έως και το 40% υποβάθμισε το υφιστάμενο επίπεδο ζωής των δημοσίων υπαλλήλων. Επίσης, σχετικά με την άνιση μεταχείριση, γίνεται συχνή αναφορά σε γνωριμίες, κομματικές και προσωπικές, των δημοσίων υπαλλήλων οι οποίες καθορίζουν όχι μόνο την εξέλιξη τους αλλά και την καθημερινή κατανομή των εργασιών προς διεκπεραίωση από τους προϊσταμένους. Πρόκειται για μια εσωτερική ρουσφετολογία, που δεν επιτρέπει την εξέλιξη με βάση αντικειμενικά κριτήρια (σπουδές, χρόνια προϋπηρεσίας, απόδοση) αλλά με βάση τα προσωπικά δίκτυα και την ιδεολογική συγγένεια με τη πολιτική ηγεσία του δήμου. Αυτές οι διαδικασίες επηρεάζουν ταυτόχρονα και την ποιότητα των προϊσταμένων οι οποίοι στερούνται συχνά διοικητικών και ηγετικών ικανοτήτων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι με πανεπιστημιακές σπουδές και σε πολλές περιπτώσεις και με μεταπτυχιακές σπουδές δεν δηλώνουν δυσαρεστημένοι από το γεγονός ότι η εργασία τους δεν σχετίζεται με το αντικείμενο των σπουδών τους. Αυτό υποδεικνύει ότι είναι σύνηθες πλέον οι τίτλοι σπουδών να μην συνάδουν με το γνωστικό αντικείμενο της θέσης. Αναφορικά με τους δημοσίους υπαλλήλους δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εντοπίστηκε μια γενικότερη απαξίωση στις ευκαιρίες

εξέλιξης λόγω χαμηλών προσδοκιών και παραίτησης από την επαγγελματική πρόοδο τους.

Βιβλιογραφία

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., Agloni, N. (2013), «The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates». *Cambridge Journal of Economics*, 4: 1- 19, doi:10.1093/cje/bet067.

European Commission (2003), *Improving quality in work: a review of recent progress*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2003) 728 final.

Council Decision (EU) 2018/1215 (2018), *EU countries' employment policies: guidelines*.

Judge, T., Thoresen, C., Bono, J., Patton, G. (2001) «The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review», *Psychological Bulletin*, 127 (3): 376-407.

Κουζής Γ., Γιούλος Γ., Ιωακείμογλου, Η., Σανιδά, Φ., Τσουκαλάς, Σ., (2017) *Αμοιβές, Θεσμικές Παρεμβάσεις στο δημόσιο τομέα στο πλαίσιο περιοριστικών πολιτικών*, ΑΔΕΔΥ Κοινωνικό Πολύκεντρο.

Κουζής, Γ., Δημουλάς, Κ., Μητράκος, Θ., Φιλιπούλου, Μ. (2013) *Επιπτώσεις των περιοριστικών πολιτικών στις δημόσιες υπηρεσίες, δημόσια αγαθά και ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης*, Κοινωνικό Πολύκεντρο.

Lang, C., Schömann, I., Clauwaert, S., (2013), «Atypical forms of employment contracts in times of crisis», *Working Paper*, European Trade Union Institute (ETUI).

Leschke J. & Watt, A. (2008), *Putting a number on job quality*, Working paper 23, European Trade Union Institute (ETUI).

Mandl, I., Curtarelli, M., Riso, S., Vargas, L., Gerogiannis, E., (2015), *New forms of employment*, Eurofound.

Markovits, Y, Boer, D., Gerbers, S. (2017). «The Impact of a Lasting Economic Crisis on Employee Attitudes: A Follow-up and Extension» *Athens Journal of Business & Economics*, 3(2): 85-100.

OECD (2014), *Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.

OECD (2016), *Employment Outlook 2016*, OECD Publishing.

Parvin, M. & Kabir.,N. (2011), «Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector», *Australian Journal of Business and Management Research*, Vol.1 (9):113-123.

Piasna, A. (2017) «Bad jobs' recovery?» European Job Quality Index 2005-2015, Working Paper 6, European trade union institute (ETUI).

Piasna, A & Myant, M. (2017), *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*, European trade union institute (ETUI).

Shmailan, A. (2016) «The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study Issues», *Business Management and Economics*, vol.4 (1): 1-8, <http://dx.doi.org/10.15739/IBME.16.001>.

Thompson, E. & Phua, F. (2012), «A brief index of affective job satisfaction», *Group and Organization Management*, 37: 275-307.

Yin, R. (2014), *Case Study Research Design and Methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.



ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΟΛΥΚΕΝΤΡΟ

Συμμετοχή, Γνώση, Πρόοδος

Διοσκούρων 4 & Πολυγνώτου - Αθήνα 10555

T. 2103310080-81, F. 2103310083

info@kpolykentro.gr

www.kpolykentro.gr



Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Ε.Π. Μεταρρύθμιση Δημοσίου Τομέα
Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη